

การศึกษาพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายการผลิต
บริษัท สหโมเสคอุตสาหกรรม จำกัด(มหาชน)

ปริญญานิพนธ์

ของ

กาญจนา เหมะธรร

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกจิตวิทยาการแนะแนว

กุมภาพันธ์ ๒๕๔๒

ลิขสิทธิ์เป็นของ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

11/11/11

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

การศึกษาพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายการผลิต

บริษัท สหโมเสคอุตสาหกรรม จำกัด(มหาชน)

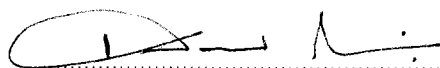
ของ

นางสาวกาญจนา เหมะธร

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกจิตวิทยาการแนะแนว

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

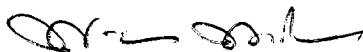


..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

วันที่ : เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2542

คณะกรรมการสอบปริญญานิพนธ์



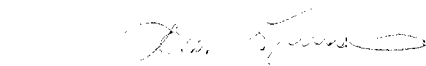
..... ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา)



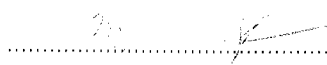
..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมสรร วงษ์อยู่น้อย)



..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(รองศาสตราจารย์ ดร.คมเพชร ฉัตรศุภกุล)



..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(ดร.นันทา

ผู้รักษา)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาอย่างสูงจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา ประธานกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สมสรร วงษ์อยู่น้อย กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ที่ได้ให้ความกรุณาให้คำปรึกษาคำแนะนำตลอดจนแก้ไขตรวจสอบข้อบกพร่องต่าง ๆ เพื่อให้ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ตลอดจนความกรุณาของ รองศาสตราจารย์ ดร.คมเพชร จัตรสุภกุล และ ดร.นันทา สุรักษา กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

ขอขอบพระคุณ คุณณัฐชนา เพ็ญชาติ กรรมการรองกรรมการผู้จัดการ คุณอรรถพล มนต์ไพบูลย์ ผู้จัดการฝ่ายบุคคล และพนักงานของบริษัท สหโมเสคอุตสาหกรรม จำกัด(มหาชน)ทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ขอขอบคุณพี่ ๆ เพื่อน ๆ และทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้องช่วยเหลือและเป็นกำลังใจจนทำให้ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงด้วยดี

และท้ายที่สุดขอโน้มระลึกถึงพระคุณของคุณพ่อ คุณแม่ที่ได้อบรมเลี้ยงดู และคุณปริญญ์ ธีระชาติ ผู้บังคับบัญชาผู้ล่วงลับที่ได้ส่งเสริมและให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยมาตั้งแต่ต้นจนจบจนวาระสุดท้ายของท่าน

กาญจนา เหมะธ

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	4
ความสำคัญของการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า.....	5
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	5
ตัวแปรที่ศึกษา.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า.....	11
สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า.....	12
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	13
พฤติกรรม และพฤติกรรมการทำงาน.....	13
ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความแตกต่างทางพฤติกรรมของบุคคล.....	15
พฤติกรรมการทำงาน.....	17
ปัจจัยในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน.....	21
พฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายการผลิต.....	26
การวัดและประเมินพฤติกรรมการทำงาน.....	28
ตัวแปรด้านบุคคล.....	30
เพศ.....	30
อายุ.....	31
ประสบการณ์การทำงาน.....	32
วุฒิการศึกษา.....	32

สารบัญ (ต่อ)

บทที่

หน้า

ตัวแปรด้านจิตลักษณะ.....	33
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์.....	33
ทัศนคติ.....	37
ความผูกพันต่อองค์การ.....	41
การรับรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน.....	43
ตัวแปรด้านงาน.....	46
รายได้.....	46
จำนวนชั่วโมงการทำงาน.....	47
สภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	50
3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	52
การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	52
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	52
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	64
การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล.....	64
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	67
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	67
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	68
5 สรุปผลอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	96
ความมุ่งหมาย สมมติฐานและวิธีการศึกษาค้นคว้า.....	96
สรุปผลการวิจัย.....	98
อภิปรายผล.....	102
ข้อจำกัดของงานวิจัย.....	109
ข้อเสนอแนะ.....	110

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
บรรณานุกรม.....	112
ภาคผนวก.....	121
ภาคผนวก ก.....	122
ภาคผนวก ข.....	129
ภาคผนวก ค.....	141
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	144

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	แสดงจำนวนร้อยละตามตัวแปรต่าง ๆ.....	69
2	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร.....	73
3	การทดสอบการถดถอยพหุคูณพฤติกรรมการทำงานจากการประเมินตนเอง.....	74
4	ตัวแปรด้านบุคคล ด้านจิตลักษณะ และด้านงานที่สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรม การทำงานของพนักงานจากการประเมินตนเองเมื่อเพิ่มตัวแปรทีละตัว.....	76
5	การทดสอบการถดถอยพหุคูณพฤติกรรมการทำงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา..	77
6	ตัวแปรด้านบุคคล ด้านจิตลักษณะ และด้านงานที่สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรม การทำงานของพนักงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาเมื่อเพิ่มตัวแปรทีละตัว...	78
7	การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานของพนักงานจากการประเมินตนเอง โดยจำแนกตามตัวแปรด้านบุคคลได้แก่เพศ และวุฒิการศึกษา.....	79
8	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานของพนักงานจากการ ประเมินตนเองโดยจำแนกตัวแปรด้านบุคคลได้แก่อายุและประสบการณ์การทำงาน..	79
9	การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยการประเมินพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน จากการประเมินตนเองเป็นรายคู่ตามระดับอายุ.....	80
10	การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยการประเมินพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน จากการประเมินตนเองเป็นรายคู่ตามระดับประสบการณ์การทำงาน.....	81
11	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน จากการประเมินตนเองโดยจำแนกตามตัวแปรด้านจิตลักษณะ.....	82
12	การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยการประเมินพฤติกรรมการทำงานของพนักงานจากการ ประเมินตนเองเป็นรายคู่ตามตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน.....	83
13	การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยการประเมินพฤติกรรมการทำงานของพนักงานจากการ ประเมินตนเองเป็นรายคู่ตามระดับทัศนคติต่องาน.....	84
14	การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยการประเมินพฤติกรรมการทำงานของพนักงานจากการ ประเมินตนเองเป็นรายคู่ตามระดับความผูกพันต่อองค์กร.....	85

บัญชีตาราง (ต่อ)

15	การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยการประเมินพฤติกรรมการทำงานของพนักงานจากการประเมินตนเองเป็นรายคู่ตามระดับการรับรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน....	85
16	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานของพนักงานจากการประเมินตนเองตามตัวแปรด้านงาน.....	86
17	การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยการประเมินพฤติกรรมการทำงานของพนักงานจากการประเมินตนเองเป็นรายคู่ตามตัวแปรช่วงเวลาการทำงาน.....	87
18	การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยการประเมินพฤติกรรมการทำงานของพนักงานจากการประเมินตนเองเป็นรายคู่ตามตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	88
19	การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานของพนักงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาโดยจำแนกตามตัวแปรด้านบุคคลได้แก่เพศ และวุฒิการศึกษา.....	89
20	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานของพนักงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาโดยจำแนกตามตัวแปรด้านบุคคลได้แก่อายุ และประสบการณ์การทำงาน.....	89
21	การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยการประเมินพฤติกรรมการทำงานของพนักงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาเป็นรายคู่ตามตัวแปรประสบการณ์การทำงาน.....	90
22	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานของพนักงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาโดยจำแนกตามตัวแปรด้านจิตลักษณะ.....	91
23	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานของพนักงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาโดยจำแนกตามตัวแปรด้านงาน.....	92
24	การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยการประเมินพฤติกรรมการทำงานของพนักงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาเป็นรายคู่ตามตัวแปรรายได้.....	94
25	การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยการประเมินพฤติกรรมการทำงานของพนักงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาเป็นรายคู่ตามตัวแปรจำนวนช่วงเวลาการทำงาน.....	94
26	การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยการประเมินพฤติกรรมการทำงานของพนักงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาเป็นรายคู่ตามตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	95

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 แผนผังกระบวนการซึ่งนำไปสู่พฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนา.....	3
2 แผนภาพพฤติกรรมของบุคคล.....	14
3 การพิจารณารวมปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมมนุษย์.....	17
4 องค์ประกอบของพฤติกรรมการทำงาน.....	20
5 องค์ประกอบของทัศนคติ.....	39
6 ผลของความไม่พึงพอใจที่มีต่อค่าจ้าง.....	47

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

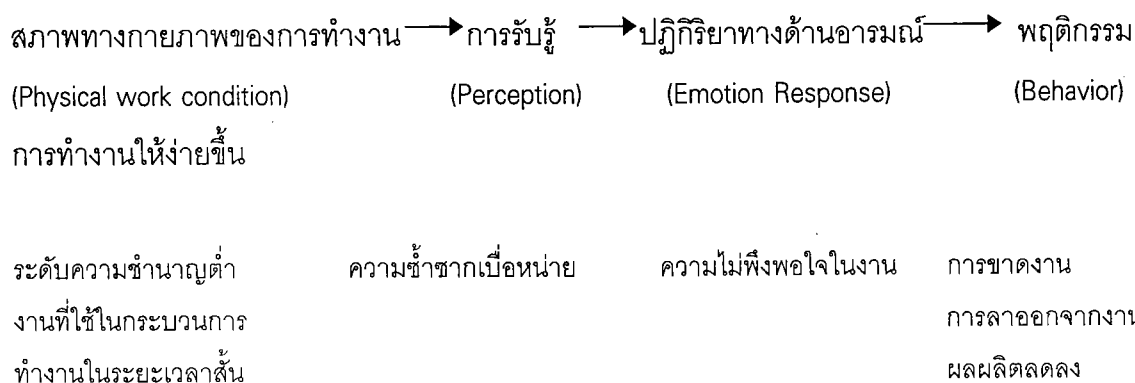
ประเทศไทยได้มีการพัฒนาอุตสาหกรรมต่างๆเป็นอย่างมากและผลผลิตที่ได้จากการประกอบการมีแนวโน้มเปลี่ยนจากผลิตภัณฑ์ทางการเกษตรมาเป็นผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมมีการเปลี่ยนแปลงจากลักษณะสังคมเกษตรกรรมมาสู่สังคมอุตสาหกรรมและมีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนไปสู่สังคมเทคโนโลยีขั้นสูง(สุพิน เกษาคุปต์. 2536 : 1) ในแง่ของการใช้ชีวิตทำงานนั้นคนส่วนมากได้เข้าไปทำงานกับองค์กรมากขึ้นในสภาวะที่การพัฒนาการเกษตรก้าวหน้าขึ้นมีการนำเครื่องจักร เครื่องทุ่นแรงเข้ามาใช้ในภาคเกษตรกรรมมากขึ้นพร้อมกับการเจริญเติบโตด้านการผลิตของภาคอุตสาหกรรม ปัจจัยเหล่านี้ล้วนมีผลทำให้ปริมาณของคน que เข้าไปทำงานกับองค์กรต่าง ๆ ได้เพิ่มจำนวนขึ้นอย่างรวดเร็ว(ธงชัย สันติวงษ์. 2535 : 5) หากจะพิจารณาว่าอะไรคือปัจจัยที่สำคัญที่จะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพนั้นคำตอบคงไม่อาจตอบได้ง่าย ๆ เพราะความเป็นจริงแล้วความมีประสิทธิภาพขององค์กรจะเป็นผลรวมอันเกิดจากการเกี่ยวข้องของปัจจัยหลายๆด้าน ที่ต่างมีผลกระทบระหว่างกัน อยู่เสมอซึ่งการจะวิเคราะห์ให้ได้คำตอบชัดว่า ขึ้นกับปัจจัยอะไรเป็นที่แน่นอนนั้นย่อมจะทำได้ แต่อย่างไรก็ตามหากจะแยกแยะให้เห็นถึงปัจจัยสาเหตุใหญ่ๆ ที่มีผลต่อความมีประสิทธิภาพขององค์กรแล้วก็อาจสรุปได้ว่าส่วนใหญ่จะขึ้นกับปัจจัยที่สำคัญๆ 3 ประการคือ ขึ้นอยู่กับประเภทของธุรกิจที่กำลังทำอยู่ ขึ้นอยู่กับบุคคลที่องค์กรได้จ้างไว้ทำงานและขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมที่องค์กรต้องเกี่ยวข้องดำเนินการอยู่ องค์กรเป็นระบบทางสังคมและได้รับผลกระทบจากสภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในขององค์กรเองซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยพื้นฐานขององค์กร องค์กรที่สามารถบรรลุเป้าหมายได้จะต้องมีการกำหนดระบบโครงสร้างที่เป็นทางการหรือจำเป็นต้องมีขึ้นมาเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติสำหรับบรรดาสมาชิกภายในองค์กร

ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์(2533 : 53-54) กล่าวว่าตัวบุคคลถือได้ว่าเป็นระบบย่อยที่เล็กที่สุดในองค์กรและเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในองค์กรและต้องได้รับการพัฒนาส่วนการบริหารเป็นเครื่องมือที่มนุษย์ใช้ในการทำงานให้สำเร็จและในองค์กรหนึ่งๆนั้นจะประกอบด้วยบุคคลมากมายมีทั้งผู้ที่เป็นผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ซึ่งบุคคลเหล่านี้มีบุคลิก ลักษณะนิสัย อารมณ์ ความต้องการ ความรู้ และความสามารถที่แตกต่างกัน(สุพิน เกษาคุปต์. 2536 : 3) ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นสาเหตุที่จะส่งผลให้พฤติกรรมของแต่ละคนแตกต่างกันด้วย ผู้บริหารใน

องค์การจะสามารถสังเกตถึงพฤติกรรมในองค์การได้จากสามสิ่งคือสามารถวิเคราะห์ได้จากประสิทธิภาพการผลิต(Productivity) หมายถึง คุณภาพและปริมาณของผลิตภัณฑ์และ/หรือบริการที่ผลิตได้ ผลผลิตนี้ถือได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญยิ่งยวดต่อวัตถุประสงค์ หรือความมุ่งหมายขององค์การซึ่งเป็นเป้าหมายขององค์การ ความพึงพอใจ(Satisfaction) หมายถึงความรู้สึกของบุคคลภายในกลุ่มและฐานะความเป็นอยู่ของเขาเหล่านั้นเป็นเรื่องของการพิจารณาว่าเขาจะได้รับความพอใจชนิดไหน อย่างไร เช่น ด้านความพอใจในงานที่ทำ อัตราค่าจ้าง เงินเดือน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และสุดท้ายความเจริญเติบโต(Growth)หมายถึงความเจริญก้าวหน้าของส่วนตัวบุคคล เช่น ความสุขกายสบายใจ หรือความก้าวหน้าในด้านฝีมือความรู้ต่างๆ ที่จะพึงมี และรวมตลอดถึงความเจริญเติบโตของระบบสังคมในองค์การที่บุคคลเหล่านั้นอาศัยอยู่ ซึ่งจะเป็นสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับผลผลิตที่สูงขึ้นและ/หรือความพึงพอใจที่จะตามมาซึ่งความพึงพอใจและความเจริญเติบโตนั้น เป็นเป้าหมายของสมาชิกในองค์การ(ธงชัย สันติวงษ์ และ ชัยยศ สันติวงษ์. 2533 : 48-50)

จากการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมและความพึงพอใจในงานได้พบพฤติกรรมที่ต่อเนื่องจากความไม่พอใจในงาน(อาร์ เพชรผุด. 2526 : 117)ในรูปของการแยกตัว(Isolate)และพฤติกรรมที่เห็นชัดหรือสังเกตได้ชัดคือการขาดงาน(Absenteeism) และการเปลี่ยนงาน(Turnover) คนงานที่ไม่พึงพอใจในงานมีแนวโน้มที่จะหยุดงานมากกว่า คนงานที่มีความพึงพอใจในงานไม่ว่าจะเป็นชั่วคราวหรือลาออกไปเลยคือเปลี่ยนงานอื่น(Porter and Steers. 1937) จากการวิจัยในเรื่องความพึงพอใจในงานและการเปลี่ยนงานของเสมียนพนักงานในบริษัทต่างๆในอเมริกา(Water and Roach. 1971) พบว่าพวกที่เปลี่ยนงานกับพวกที่ไม่เปลี่ยนงานในรอบ 1 ปีมีความแตกต่างกันอย่างเห็นได้ชัด และเมื่อบริษัทได้เปลี่ยนระบบค่าจ้างและการให้ความดีความชอบ(Promotion) ปรากฏว่าหลังจากนั้นต่อมาเมื่อความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้นการลาออกหรือการเปลี่ยนงานก็น้อยลงที่เห็นได้ชัดคือลดลงครึ่งหนึ่งของเมื่อก่อนเกิดการเปลี่ยนแปลง บุคคลที่ยังลาออกก็คือบุคคลที่ยังไม่พอใจในงาน อย่างไรก็ตามเมื่อเปลี่ยนแปลงแล้วปรากฏว่ามีคนงานจำนวนน้อยมากที่ลาออกหรือเปลี่ยนแปลงมีการศึกษาเน้นในเรื่องขาดงานก็ได้ผลอย่างเดียวกัน คนงานที่มีความพึงพอใจน้อยมีแนวโน้มจะขาดงานมากกว่าคนงานที่มีความพึงพอใจมากกว่า

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ(2529 : 95-96) ได้แสดงแผนผังกระบวนการซึ่งจะนำไปสู่พฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนา ดังนี้:



ภาพประกอบ 1 แผนผังกระบวนการซึ่งนำไปสู่พฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนา

จากแผนผังดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงสิ่งที่น่าเป็นข้อสันนิษฐานเบื้องต้นที่ทำให้เกิดพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนา เช่น อัตราการลาออกจากงานและการขาดงานเพิ่มขึ้น คุณภาพของผลผลิตลดลง ความพึงพอใจในการทำงานลดลง อัตราของผลผลิตลดลง

การศึกษาถึงพฤติกรรมของตัวบุคคลนั้นประโยชน์สำคัญที่แท้จริงก็คือการศึกษาและเข้าใจถึงลักษณะของความเป็นไปของพฤติกรรมภายใต้ระบบสังคมของกลุ่มคนในองค์การทุกขณะอิทธิพลที่มีผลต่อคุณลักษณะของตัวบุคคล(Hunt, 1979 : 1) คือความสามารถ(Abilities) และสิ่งจูงใจ(Motives) ซึ่งคุณลักษณะของตัวบุคคลนี้มีส่วนเกี่ยวข้องกับผลงาน ผลงานขององค์การจะดีหรือไม่อย่างไรจึงขึ้นอยู่กับความสามารถและสิ่งจูงใจของตัวบุคคลภายในองค์การดังนั้นผู้บริหารจึงควรให้ความสนใจและให้ความสำคัญเรื่องความสามารถและสิ่งจูงใจของตัวบุคคล เพื่อที่จะได้สามารถคาดคะเนพฤติกรรมของตัวบุคคลในองค์การได้อย่างถูกต้อง ปัจจัยหรือตัวแปรที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ สามารถจำแนกออกได้เป็น 3 หัวข้อใหญ่ๆ ได้แก่ ตัวแปรทางด้านตัวบุคคล เช่น อายุ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ เป้าหมายของตัวบุคคล ความเข้าใจจากการรับรู้ สิ่งจูงใจ ความสามารถ ค่านิยม ฯลฯ ตัวแปรทางด้านองค์การ เช่น โครงสร้างงาน เทคโนโลยี บทบาทขององค์การ กลุ่มปฏิบัติงาน ฯลฯ และผลจากการที่ตัวบุคคลเข้าไปอยู่ในองค์การ เช่น ผลผลิต ความพึงพอใจ ความรัก ความเกลียด ความบาดหมางใจ ฯลฯ

เพราะตัวแปรทางด้านตัวบุคคลมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ เราจึงควรให้ความสนใจและให้ความสำคัญต่อตัวบุคคลโดยการศึกษาถึงตัวแปรต่างๆนี้โดยถือเอาว่าตัวบุคคลเป็นระบบย่อยที่เล็กที่สุดในองค์การ เพื่อที่จะได้นำเอาความรู้และผลที่ได้จากการศึกษามาคาดคะเนหรือกำกับพฤติกรรมของตัวบุคคลให้เป็นไปในทางที่มีผลดีต่อองค์การในการทำงานเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานทุกระดับมีความสำคัญต่อผลผลิตซึ่งได้แก่สินค้าและบริการการจำหน่ายและการขายบริการ อันเป็นผลกำไรหรือผลประโยชน์ที่จะทำให้ธุรกิจนั้นมีความเจริญก้าวหน้าและมั่นคง(ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์. 2533 : 53-54)

บริษัท สหโมเสคอุตสาหกรรม จำกัด(มหาชน) ก่อตั้งในปี 2516 มีวัตถุประสงค์เพื่อผลิตและจำหน่ายกระเบื้องโมเสคโดยมีโรงงานอยู่ที่จังหวัดสระบุรีผลิตภัณฑ์ของบริษัทฯ ได้แก่ กระเบื้องปูพื้น กระเบื้องบุผนัง และโมเสค ขณะนี้บริษัท ฯ กำลังปรับปรุงองค์การให้เกิดความคล่องตัวเพื่อฝ่าฟันอุปสรรคต่างๆในสภาวะเศรษฐกิจของประเทศที่กำลังตกต่ำและเพื่อแข่งขันกับคู่แข่งรายอื่นๆในตลาด ปัญหาที่พบในขณะนี้คือปัญหาเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ เช่น จำนวนผลิตภัณฑ์คุณภาพดีลดลง ปริมาณผลิตภัณฑ์ที่ผลิตได้มีเกณฑ์คุณภาพปานกลางและคุณภาพต่ำเพิ่มสูงขึ้นการบรรจุผลิตภัณฑ์ผิดกระเบื้องแตกชำรุดหรือเสียหายในระหว่างการผลิตเพิ่มขึ้น ซึ่งปัญหาในเรื่องดังกล่าวนี้เกิดจากการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นส่วนใหญ่ เช่นไม่ตรวจสอบวัตถุดิบก่อนนำเข้าในสายการผลิตว่าตรงตามมาตรฐานหรือไม่ ไม่ปฏิบัติงานตามขั้นตอนที่กำหนดหรือระบบที่มี ไม่ติดตามหรือตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน ขาดการประสานงานที่ดีทั้งในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงานฯลฯ จากปัญหาของบริษัทฯดังกล่าวข้างต้นสะท้อนให้เห็นถึงพฤติกรรมการทำงานของพนักงานที่ส่งผลกระทบต่อบริษัทฯ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาพนักงานระดับปฏิบัติการซึ่งเป็นกลุ่มที่เป็นแรงงานสำคัญในการผลิตผลิตภัณฑ์

จากสาเหตุต่างๆดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาว่ามีตัวแปรใดบ้างที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายการผลิต ซึ่งพฤติกรรมการทำงานในการศึกษาครั้งนี้แบ่งออกเป็น 5 ด้านคือ ด้านคุณภาพงานและปริมาณงาน ด้านความรับผิดชอบและตั้งใจทำงาน ด้านการประสานงานและการให้ความร่วมมือ ด้านการปฏิบัติตามคำสั่งเชื่อฟังผู้บังคับบัญชาและด้านการรักษาระเบียบวินัย โดยการประเมินผลพฤติกรรมการทำงานแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือให้พนักงานสายการผลิตประเมินพฤติกรรมการทำงานของตนเอง และให้ผู้บังคับบัญชาประเมินพฤติกรรมการทำงาน ofพนักงาน

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายการผลิต บริษัท สหโมเสคอุตสาหกรรม จำกัด(มหาชน)
2. เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ ในการทำนายพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายการผลิต บริษัท สหโมเสคอุตสาหกรรม จำกัด(มหาชน)
3. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายการผลิต บริษัท สหโมเสคอุตสาหกรรม จำกัด(มหาชน) ที่มีตัวแปรด้านบุคคล ตัวแปรด้านจิตลักษณะ และตัวแปรด้านงานแตกต่างกัน

ความสำคัญของการวิจัย

1. ทำให้ทราบตัวแปรที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายการผลิตสามารถนำผลที่ได้ไปเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาของพนักงานที่ส่งผลกระทบต่อบริษัท ฯ และเป็นแนวทางในการวางแผนนโยบายพัฒนาบุคลากรต่อไป
2. ทำให้ทราบว่าตัวแปรด้านบุคคลที่แตกต่างกัน นำไปสู่พฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกันหรือไม่ ซึ่งสามารถใช้เป็นแนวทางในการสรรหาและคัดเลือกพนักงานต่อไปได้

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้คือ พนักงานระดับปฏิบัติการ ยกเว้นฝ่ายวิศวกรรมแบ่งเป็น พนักงานประจำรายวันและพนักงานประจำรายเดือนของ บริษัท สหโมเสคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้คือพนักงานระดับปฏิบัติการยกเว้นฝ่ายวิศวกรรมแบ่งเป็นพนักงานประจำรายวันและพนักงานประจำรายเดือน ของบริษัท สหโมเสคอุตสาหกรรม จำกัด(มหาชน) ที่ทำงาน ณ โรงงาน1 อ.หนองแค จ.สระบุรี ประจำเดือนสิงหาคม 2541 จำนวน 605 คน ซึ่งสุ่มโดยวิธีสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายแบ่งออกเป็น

2.1 พนักงานประจำรายวันจำนวน 287คนแบ่งเป็นผู้ชาย 164 คน ผู้หญิง 123 คน

2.2 พนักงานประจำรายเดือนจำนวน 318 คนแบ่งเป็นผู้ชาย 193 คน

ผู้หญิง 125 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ แบ่งออกเป็น 3 กลุ่มได้แก่
 - 1.1 ตัวแปรด้านบุคคล ได้แก่
 - 1.1.1 เพศ
 - 1.1.2 อายุ
 - 1.1.3 ประสบการณ์การทำงาน
 - 1.1.4 วุฒิการศึกษา

1.2 ตัวแปรด้านจิตลักษณะ ได้แก่

1.2.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน

✓ 1.2.2 ทักษะคติต่องาน

✓ 1.2.3 ความผูกพันต่อองค์การ

✓ 1.2.4 การรับรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน

1.3 ตัวแปรด้านงาน ได้แก่

✓ 1.3.1 รายได้

1.3.2 จำนวนช่วงเวลาการทำงาน

1.3.3 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

2. ตัวแปรตาม แบ่งออกเป็น

2.1 พฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายการผลิตจากการประเมินตนเอง

2.2 พฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายการผลิตจากการประเมินของ

ผู้บังคับบัญชา

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. พฤติกรรมการทำงาน

หมายถึง การกระทำที่พนักงานแสดงออกเพื่อปฏิบัติต่องานที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่และความรับผิดชอบซึ่งเป็นการแสดงออกของพนักงาน หรือมีผลการปฏิบัติงานซึ่งสามารถประเมินได้โดยแบ่งออกเป็น 5 ด้าน

1.1 ด้านคุณภาพงานและปริมาณงาน หมายถึง การกระทำที่มีลักษณะดังนี้

1.1.1 ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามขั้นตอนการปฏิบัติงาน

1.1.2 ปฏิบัติงานได้ผลงานตรงตามมาตรฐานที่กำหนด

1.1.3 ปฏิบัติงานได้สำเร็จ ตรงตามเวลาที่กำหนด

1.1.4 ปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว

1.2 ด้านความรับผิดชอบและตั้งใจทำงาน หมายถึง การกระทำที่มีลักษณะดังนี้

1.2.1 ยอมรับความผิดเมื่อปฏิบัติงานผิดพลาด

1.2.2 มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน

1.2.3 ติดตามผลงานที่ได้ปฏิบัติไปแล้ว

1.3 ด้านการประสานงาน และการให้ความร่วมมือ หมายถึง การกระทำที่มีลักษณะ
ดังนี้

1.3.1 ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานทั้งภายใน และภายนอกฝ่าย/แผนกได้ดี

1.3.2 ปฏิบัติตามนโยบายของบริษัทฯ และ/หรือในฝ่าย/แผนกที่ตนทำงาน

1.4 ด้านการปฏิบัติตามคำสั่งเชื่อฟังผู้บังคับบัญชา หมายถึง การกระทำที่มีลักษณะ
ดังนี้

1.4.1 รับฟัง และปฏิบัติงานตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

1.5 ด้านการรักษาระเบียบวินัย หมายถึง การกระทำที่มีลักษณะดังนี้

1.5.1 ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับพนักงานตามที่บริษัทฯ กำหนดไว้

1.5.2 ปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างแก่พนักงานคนอื่นในการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบฯ
ของบริษัทฯ

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามประเมินพฤติกรรมการทำงาน 2 ส่วน คือจากการ
ประเมินของพนักงานประเมินตนเอง และจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา

2. พนักงานสายการผลิต

หมายถึง พนักงานระดับปฏิบัติการ ยกเว้นฝ่ายวิศวกรรม ที่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงาน
ประจำของ บริษัท สหโมเสคอุตสาหกรรมจำกัด (มหาชน) โดยเป็นพนักงานประจำรายวันและ
พนักงานประจำรายเดือน

3. อายุ

หมายถึง อายุของพนักงานนับจนถึงวันที่ตอบแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ช่วงคือ

3.1 พนักงานที่มีอายุน้อย ระหว่าง 18 - 25 ปี

3.2 พนักงานที่มีอายุปานกลาง ระหว่าง 26 - 40 ปี

3.3 พนักงานที่มีอายุมาก มากกว่า 40 ปี

4. ประสบการณ์การทำงาน

หมายถึง ระยะเวลาที่พนักงานได้เริ่มปฏิบัติงานกับ บริษัท สหโมเสคอุตสาหกรรม จำกัด
(มหาชน) นับถึงวันที่ตอบแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น

4.1 ประสบการณ์การทำงานน้อย

หมายถึง ช่วงระยะเวลาการทำงานระหว่าง 4 เดือน - 5 ปี

4.2 ประสบการณ์การทำงานปานกลาง

หมายถึง ช่วงระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5 ปี - 10 ปี

4.3 ประสบการณ์การทำงานมาก

หมายถึง ช่วงระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10 ปี

5. วุฒิการศึกษา

หมายถึงระดับการศึกษาสูงสุดที่พนักงานเรียนโดยแบ่งออกเป็น 2 ระดับ ดังนี้

5.1 ระดับประถมศึกษา(ป.1 - ป.6)

5.2 มัธยมศึกษา(ม.1 - ม.6)

6. รายได้

หมายถึง รายได้จากเงินเดือน ค่าล่วงเวลา และเบี้ยขยันที่ได้รับจากบริษัท ฯ โดยใช้เกณฑ์ รายได้ขั้นต่ำเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรีคือ 140 บาท/วัน เป็นฐาน ซึ่งแบ่งออกเป็น

6.1 รายได้น้อย คือ มีรายได้ระหว่าง 4,200 - 6,500 บาท/เดือน

6.2 รายได้ปานกลาง คือ มีรายได้ระหว่าง 6,501 - 9,000 บาท/เดือน

6.3 รายได้มาก คือ มีรายได้มากกว่า 9,000 บาท/เดือน

7. จำนวนช่วงเวลาการทำงาน

หมายถึง จำนวนกะที่พนักงานทำงานโดยแบ่งเป็น 3 กะคือ

- กะที่หนึ่ง ทำงานตั้งแต่เวลา 07.30 น. - 16.30 น.

- กะที่สอง ทำงานตั้งแต่เวลา 16.00 น. - 24.00 น.

- กะที่สาม ทำงานตั้งแต่เวลา 24.00 น. - 08.00 น.

โดยพนักงานที่ทำงานจะแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มดังนี้

7.1 พนักงานทำงานกะเดียว คือ พนักงานที่ทำงานในช่วงเวลาของกะใดกะหนึ่งเพียงกะเดียวทุกวัน ทุกสัปดาห์

7.2 พนักงานทำงานสองกะ คือ พนักงานที่ทำงานในแต่ละสัปดาห์ในช่วงเวลากะหนึ่งหรือกะสอง กะใดกะหนึ่งเท่านั้น และทำงานสลับกันระหว่างสองกะนี้ เช่น สัปดาห์นี้ทำงานกะหนึ่งเพียงกะเดียวทั้งสัปดาห์ สัปดาห์หน้าทำงานกะสองกะเดียวทั้งสัปดาห์ ผลัดเวียนกันเช่นนี้

7.3 พนักงานทำงานสามกะ คือ พนักงานที่ทำงานในแต่ละสัปดาห์ในช่วงเวลากะหนึ่งกะสองหรือกะสาม กะใดกะหนึ่งเท่านั้น และทำงานสลับกันระหว่างสามกะ เช่น สัปดาห์นี้ทำงานกะหนึ่งเพียงกะเดียวทั้งสัปดาห์ สัปดาห์หน้าทำงานกะสองกะเดียวทั้งสัปดาห์ และสัปดาห์ต่อไปทำงานกะสามทั้งสัปดาห์ ผลัดเวียนกันเช่นนี้

8. สภาพแวดล้อมในการทำงาน

หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพทั่วไปที่แวดล้อมสัมพันธ์กับการทำงานในบริษัทฯ เช่น แสง เสียง อุณหภูมิ ความสะดวกและความพร้อมของวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ

9. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน

หมายถึง ความปรารถนาที่จะบรรลุถึงผลสำเร็จในงานไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่ขัดขวาง พยายามหาวิธีการต่างๆ ในการแก้ปัญหาเพื่อไปสู่ความสำเร็จในการทำงานของตน

10. ทักษะคติต่องาน

หมายถึง ความรู้ ความเชื่อ ความรู้สึก และแนวโน้มที่จะกระทำของพนักงานที่มีต่อการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 3 ด้านคือ ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมขององค์การและความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

10.1 ลักษณะงาน ได้แก่ ปริมาณงาน ประเภทของงาน และความเหมาะสมของงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบของพนักงาน

10.2 สภาพแวดล้อมขององค์การ ได้แก่ การบริหารงาน การส่งเสริมความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน การสร้างขวัญและกำลังใจ

10.3 ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ได้แก่ การที่พนักงานเต็มใจในการเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน มีความสัมพันธ์ช่วยเหลือสนับสนุนร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน

11. ความผูกพันต่อองค์การ

หมายถึง ความรู้สึกผูกพันของพนักงานที่มีต่อ บริษัท สหโมเสคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) อันได้แก่

11.1 ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ คือ การเต็มใจที่จะปฏิบัติงานยอมรับในค่านิยม วัตถุประสงค์ขององค์การ และถือเสมือนว่าองค์การเป็นของตนเองเช่นกัน

11.2 การมีส่วนร่วมในองค์การ คือ การเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การตามบทบาทของตนเองอย่างเต็มที่

11.3 ความจงรักภักดีต่อองค์การ คือ ความรู้สึกเลื่อมใส ยึดมั่นในองค์การและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

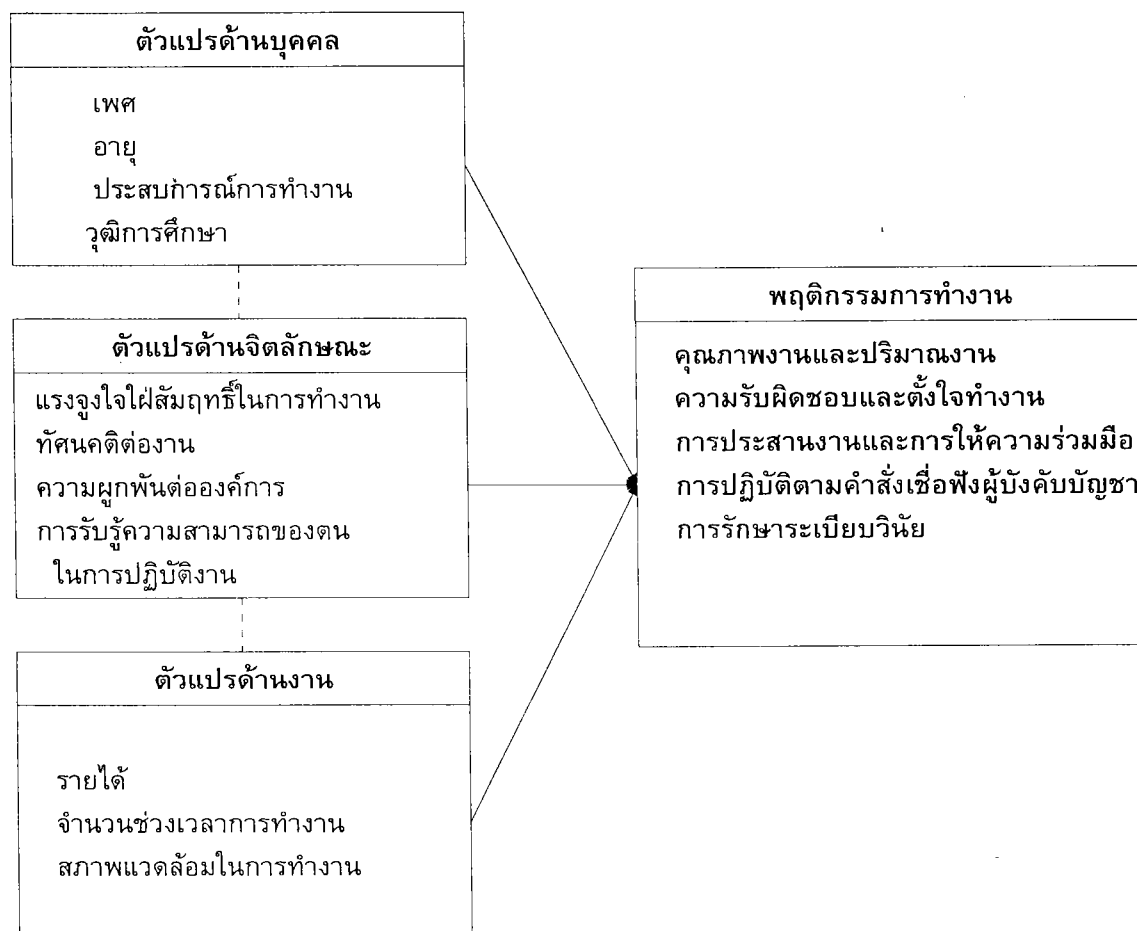
12. การรับรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน

หมายถึง การที่พนักงานรับรู้ถึงความสามารถของตนเอง ที่จะปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จ แบ่งออกเป็น ความรู้ความเข้าใจในงาน และความสามารถในการเรียนรู้งาน

12.1 ความรู้ความเข้าใจในงาน คือ พนักงานรับรู้และเข้าใจงานในตำแหน่งงานนั้น เป็นอย่างดี และสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมาย

12.2 ความสามารถในการเรียนรู้งาน คือ พนักงานสามารถเรียนรู้และปฏิบัติงานที่ได้ รับมอบหมายใหม่ๆ ได้เป็นอย่างดี สามารถเข้าใจได้อย่างรวดเร็วและปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง

กรอบแนวคิดในการวิจัย



สมมติฐานในการวิจัย

1. ตัวแปรด้านบุคคล ตัวแปรด้านจิตลักษณะ และตัวแปรด้านงาน สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานจากการประเมินตนเอง
2. ตัวแปรด้านบุคคล ตัวแปรด้านจิตลักษณะ และตัวแปรด้านงาน สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา
3. พนักงานสายการผลิตที่มีตัวแปรด้านบุคคลต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานจากการประเมินตนเองแตกต่างกัน
4. พนักงานสายการผลิตที่มีตัวแปรด้านบุคคลต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาแตกต่างกัน
5. พนักงานสายการผลิตที่มีตัวแปรด้านจิตลักษณะต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานจากการประเมินด้วยตนเองแตกต่างกัน
6. พนักงานสายการผลิตที่มีตัวแปรด้านจิตลักษณะต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาแตกต่างกัน
7. พนักงานสายการผลิตที่มีตัวแปรด้านงานต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานจากการประเมินตนเองแตกต่างกัน
8. พนักงานสายการผลิตที่มีตัวแปรด้านงานต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาแตกต่างกัน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้อง และได้นำมาเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. พฤติกรรม และพฤติกรรมการทำงาน
2. ปัจจัยในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน
3. ตัวแปรด้านบุคคล
4. ตัวแปรจิตลักษณะ
5. ตัวแปรด้านงาน

พฤติกรรมและพฤติกรรมการทำงาน

เดโช สนวนานนท์(2519 : 4) ได้ให้ความหมายว่าพฤติกรรมหมายถึงการกระทำที่ร่างกายแสดงออกมาทางกล้ามเนื้อ สมอง อารมณ์ และความรู้สึกนึกคิดทั้งที่สังเกตได้และสังเกตไม่ได้ซึ่งขึ้นอยู่กับ การตอบสนองของสิ่งเร้า

ประภาเพ็ญ สุวรรณ(2520 : 10) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมไว้ว่า หมายถึงกิจกรรมทุกประเภทที่มนุษย์กระทำ ไม่ว่าสิ่งนั้นจะสังเกตได้หรือไม่ได้ เช่น การทำงานของหัวใจ การทำงานของกล้ามเนื้อ การเดิน การพูด การคิด ความรู้สึก ความชอบ ความสนใจ เป็นต้น

อรุณ รักธรรม(2524 : 12) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมว่า หมายถึงการปฏิบัติซึ่งบุคคลใดบุคคลหนึ่งแสดงต่อบุคคลหนึ่งหรือบุคคลอื่น ในการที่ถูกต้องหรือผิดไปจากปทัสถานแห่งขนบธรรมเนียมหรือมารยาทของสังคมหรือกล่าวอีกอย่างหนึ่งคือพฤติกรรมหมายถึงกระบวนการที่เกิดขึ้นโดยการกระทำที่มีการประสานสัมพันธ์ระหว่างระบบร่างกายกับเครื่องกระตุ้น

นักจิตวิทยาเชื่อว่า พฤติกรรมเป็นผลที่เกิดจากการทำปฏิกริยาของมนุษย์หรืออินทรีย์กับสิ่งแวดล้อม ซึ่งเขียนเป็นสูตรได้ดังนี้(ประภาเพ็ญ สุวรรณ. 2520 : 10)

$$B = F(O, E)$$

กำหนดให้ B = พฤติกรรม

F = ผลที่เกิดจากการมีปฏิกริยาระหว่างองค์ประกอบ

O = อินทรีย์

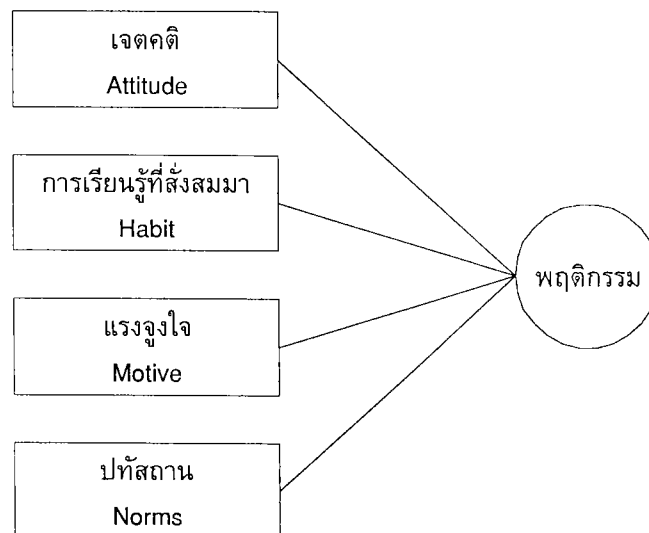
E = สิ่งแวดล้อม

พฤติกรรมของอินทรีย์ที่ได้จากการมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมนั้นจะมีผลออกมาในรูป
ทั้งที่สังเกตได้ด้วยบุคคลอื่นและที่สังเกตไม่ได้ แต่สามารถจะวินิจฉัยว่ามีหรือไม่มีโดยใช้วิธีการหรือ
เครื่องมือทางด้านจิตวิทยา ดังนั้นเราจะเห็นได้ว่าพฤติกรรมคือการกระทำของร่างกายที่ตอบสนองต่อ
สิ่งเร้า ซึ่งแสดงออกในรูปที่เห็นได้และไม่ได้ ซึ่งสามารถวัดได้

ภิรมยา อินทรกำแหง(2536) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมของคนไว้ดังนี้ : พฤติกรรมต่างๆของคน
โดยส่วนตัวเมื่ออยู่ในสังคมต่างก่อรูปขึ้นโดยมีสาเหตุที่เป็นปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดจากภายในตัว
บุคคลเองและจากปัจจัยภายนอกที่เป็นตัวชี้มาจากสังคม ซึ่งจะเห็นว่าพฤติกรรมของบุคคลเมื่อมาอยู่
ในสังคม บุคคลต่างก็มีการแสดงออกทางกาย วาจา ใจ แตกต่างกันไป เหล่านี้เป็นพฤติกรรมส่วน
บุคคลที่แตกต่างกันไป(Individual Difference) พฤติกรรมที่แสดงออกแบ่งออกเป็น 2 ระดับ ดังนี้

1. พฤติกรรมที่แสดงออกระดับบุคคล/ปัจเจกบุคคล

นักจิตวิทยา ได้กล่าวไว้ว่าพฤติกรรม(Behavior) เกิดขึ้นจากแผนภาพดังนี้



ภาพประกอบ 2 แผนภาพพฤติกรรมของบุคคล

นั่นคือ พฤติกรรมที่แสดงทางกายแต่ละคนขึ้นกับปฏิสัมพันธ์(Interaction) หรือการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน
ระหว่าง 2 องค์ประกอบ

องค์ประกอบภายใน

1. ทศนคติ(Attitude) หมายถึง ความเชื่อ ความคิดเห็น และความรู้สึกที่บุคคลมีต่อสิ่งหนึ่ง
สิ่งใดซึ่งเรียกว่าเป้า(Target) อันมีผลต่อการแสดงออกหรือการกระทำต่อสิ่งนั้นด้วย

2. การเรียนรู้สิ่งที่สั่งสมไว้(Habit) หมายถึง ความรู้ ความสามารถและทักษะที่บุคคลได้รับ
หรือเกิดขึ้นจากประสบการณ์อันเป็นผลจากการเรียนรู้(Learning) และพัฒนาการ(Development)หรือ
วุฒิภาวะ(Maturation)

3. แรงจูงใจ(Motive)หมายถึงพลังผลักดันกำหนดทิศทางของพฤติกรรมให้ไปสู่เป้าหมาย องค์ประกอบภายนอก

1. ปทัสถาน(Norms) หมายถึงเกณฑ์ของกลุ่มที่กำหนดขึ้นสำหรับให้ถือปฏิบัติตามได้แก่ กฎ ระเบียบ ขนบธรรมเนียม ขององค์กรที่บุคลากรทุกคนยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตนเอง

2. พฤติกรรมที่แสดงออกระดับสังคม

เมื่อมนุษย์มีการรวมตัวกันหรือเมื่อมนุษย์จำเป็นต้องเข้ากลุ่ม เช่น กลุ่มเพื่อนบ้าน กลุ่มเพื่อนร่วมงานในสังคมซึ่งเรียกว่า มีสังคมในการมีสังคมของมนุษย์จำเป็นต้องกำหนดกลไกทางสถาบันสังคม(Institutional Mechanism) ขึ้นมาเพื่อทำหน้าที่ควบคุมพฤติกรรมทางสังคมของมนุษย์ กลไกที่ว่ามีได้แก่ ขนบธรรมเนียม ประเพณี กฎระเบียบ หรือแนวปฏิบัติ ซึ่งถือได้ว่าเป็นการจัดระเบียบทางสังคม(Social Organization)เพื่อให้เกิดการควบคุมสังคม(Social Control) ภายใต้ปทัสถานเดียวกันจนกระทั่งเป็นค่านิยมที่ทุกคนต้องทำตามเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์เดียวกัน

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความแตกต่างทางพฤติกรรมของบุคคล

คุณลักษณะที่แตกต่างกันของคนแต่ละคนย่อมเป็นเหตุแห่งการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันเสมอ การพิจารณาถึงปัจจัยที่กำหนดความแตกต่างทั้งหลายจะเป็นคุณประโยชน์อย่างยิ่งต่อการคัดเลือกและบรรจุคนเข้าทำงานในหน้าที่ต่างๆกัน(แม่งน้อย พงษ์สามารถ. 2519 : 40-44)

พฤติกรรมของบุคคลย่อมมีสาเหตุมากระต้นก่อนเสมอเราอาจค้นหาสาเหตุของพฤติกรรมของมนุษย์ และจัดปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของมนุษย์ไว้ดังนี้

1. ปัจจัยตัวบุคคล(Individual Variables) หมายถึงคุณลักษณะหรือข้อเท็จจริงที่แสดงความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะบุคคลใดบุคคลหนึ่งซึ่งเอกลักษณ์เหล่านี้จะนำมาซึ่งการกระทำบางชนิดหรือเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมบางลักษณะเฉพาะคน ปัจจัยต่างๆเหล่านี้อาจแตกต่างกันในแต่ละคนซึ่งมีผลทำให้พฤติกรรมของแต่ละคนไม่เหมือนกันในเรื่องเดียวกันปัจจัยต่างๆเหล่านี้อาจแยกพิจารณาได้ดังนี้คือ

- ความถนัด(Aptitudes)
- ลักษณะทางบุคลิกภาพ(Personality Characteristic)
- ลักษณะทางกายภาพ(Physical Characteristic)
- ความสนใจและแรงจูงใจ(Interest and Motivation)
- อายุและเพศ(Age and Sex)
- การศึกษา(Education)
- ประสบการณ์(Experience)
- อื่นๆ

ปัจจัยเหล่านี้จะเป็นสาเหตุภายในที่กระตุ้นหรือผลักดันให้บุคคลมีความต้องการที่จะแสดงออกในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง ถ้าหากมนุษย์เป็นอิสระในการแสดงออกอย่างเต็มที่แล้วปัจจัยทั้งหลายดังกล่าวจะเป็นเครื่องกำหนดพฤติกรรมของมนุษย์ทั้งสิ้นแต่ในฐานที่มนุษย์ต้องอยู่ร่วมกันและสัมพันธ์กับผู้อื่น ทำให้มนุษย์ไม่กล้าแสดงออกตามใจตนทุกอย่าง ทั้งนี้เพราะยังมีปัจจัยอื่นๆอีกบางอย่าง เป็นเครื่องกำหนดความต้องการไว้

2. สถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง(Situation Variables) หมายถึงเงื่อนไขของเหตุการณ์หรือลักษณะของสิ่งแวดล้อมนอกจากตัวบุคคลที่จะมีผลต่อการแสดงออกของบุคคลเงื่อนไขบางอย่างอาจเป็นที่รับรู้ของเจ้าของพฤติกรรมเงื่อนไขบางประเภทอาจอยู่นอกเหนือการรับรู้และนอกเหนือจากความสามารถที่จะควบคุมของเจ้าของพฤติกรรมนั้น ปัจจัยนอกตัวบุคคลเหล่านี้เองอาจแยกพิจารณาได้ 2 ประเภท

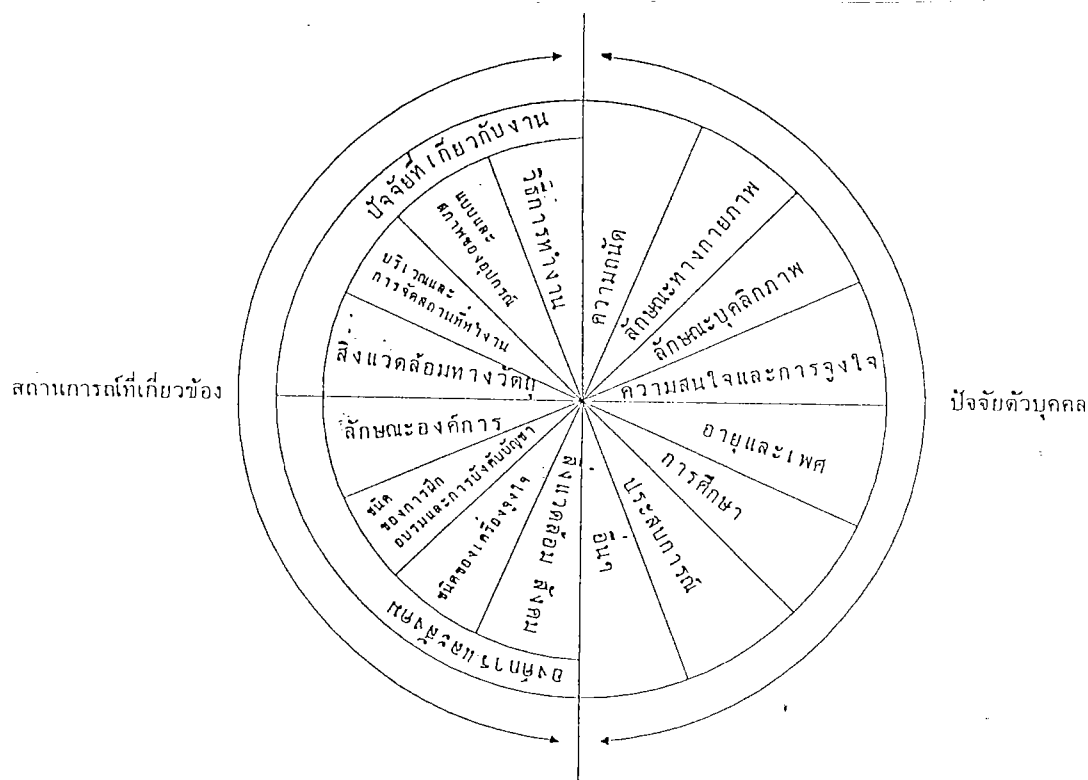
2.1 ปัจจัยที่เกี่ยวกับตัวงาน(Physical and Job Variables) ลักษณะการทำงานและสถานที่ทำงานเป็นปัจจัยแรกที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของมนุษย์ ในโลกของธุรกิจและอุตสาหกรรมทั่วไปจะพบว่า บ่อยครั้งที่ความสวยงามโอโง่งของสถานที่ทำงานเป็นเครื่องจูงใจคนบางประเภทได้ แต่ก็มีคนบางประเภทที่ไม่ได้คำนึงถึงแต่จะคำนึงถึงลักษณะงานในการตัดสินใจเข้าทำงานมากกว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องในลักษณะนี้พอจะแยกได้ดังนี้

- วิธีการทำงาน(Methods of Work)
- แบบและสภาพของเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน(Design and Condition Work Equipment)
- บริเวณและการจัดสถานที่ทำงาน(Work Space and Arrangement)
- ลักษณะทางกายภาพของสิ่งแวดล้อมอื่นๆ(Physical Environment)

2.2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์การและสังคม(Organizational and Social Variables) สิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยที่อยู่ใกล้กับสภาพการทำงานแต่ก็มีความเกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน มีความเกี่ยวพันทางอ้อม ปัจจัยเหล่านี้คือ

- ลักษณะองค์การ(Character of the Organization)
- ชนิดของการฝึกอบรมและการบังคับบัญชา(Type of Training and Supervision)
- ชนิดของเครื่องจูงใจ(Types of Incentive)
- สภาพแวดล้อมในสังคม(Social Environment)

หากพิจารณาจะเห็นได้ว่าปัจจัยข้างต้นนั้นบางปัจจัย จะมีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลทุกคน อาทิเช่น เพศ วัย การศึกษา ฯลฯ บางปัจจัยอาจมีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลเพียงบางคน อาทิเช่น ลักษณะองค์การ สภาพแวดล้อมในสังคม การคัดเลือกบุคคลโดยพิจารณาถึงสัดส่วนของปัจจัยทั้งหมดนี้ จึงขึ้นอยู่กับรายละเอียดของการวิเคราะห์งานและกำหนดลักษณะที่แน่ชัดของงาน ตลอดจนลักษณะของบุคคลที่จะเข้ารับงานนั้น ประกอบกับนโยบายหลักขององค์การ



ภาพประกอบ 3 การพิจารณารวมปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมมนุษย์

พฤติกรรมการทำงาน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์(2535 : 94-95) กล่าวถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของบุคคลไว้ดังนี้

ความแตกต่างระหว่างบุคคลย่อมมีผลต่อการทำงานที่แตกต่างกัน การสรรหาคัดเลือกบรรจุบุคคลเข้าทำงานในหน้าที่ที่แตกต่างกันสอดคล้องกับความสามารถของบุคคลความสนใจความถนัดของบุคคลนั้นนับว่ามีความสำคัญ นอกจากนี้คนเราก็มียุติมุ่งหมายในการทำงานที่แตกต่างกันด้วย บางคนทำเพื่อต้องการรายได้ บางคนต้องการความมั่นคง เกียรติยศชื่อเสียงบางคนทำเพื่อไม่ให้มีเวลาว่างมากเกินไป ยุติมุ่งหมายที่แตกต่างกันนั้นทำให้บุคคลเลือกงาน ความตั้งใจในการ

ทำงานแตกต่างกันไปด้วย ในงานชนิดเดียวกันบุคคลมีความรู้ระดับเดียวกัน มีเชาวน์ปัญญาพอ ๆ กันก็ยังสามารถในการทำงานต่างกันด้วย ผลงานก็ย่อมออกมาแตกต่างกัน

ฉะนั้น จึงควรได้พิจารณาถึงสาเหตุและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของบุคคลดังนี้

1. ปัจจัยที่บุคคลบุคคลมีลักษณะและคุณสมบัติเฉพาะตัวแตกต่างกันไปซึ่งมีผลต่อการแสดงออกของพฤติกรรมที่ต่างกันไปด้วย ปัจจัยในตัวบุคคลได้แก่

1.1 ความถนัด เป็นความสามารถเฉพาะบุคคลซึ่งมีความชำนาญในเฉพาะด้านที่ไม่เหมือนกัน ถ้าเราสามารถทดสอบความถนัดของบุคคลได้ก็จะมอบหมายงานให้เหมาะกับบุคคล

1.2 ลักษณะทางบุคลิกภาพเป็นส่วนประกอบที่เป็นโครงสร้างในลักษณะรวมกันของคนนั้น ทำให้ลักษณะนิสัยการแสดงออกแตกต่างกันไป

1.3 ลักษณะทางกายภาพเป็นความแตกต่างทางความสามารถทางด้านกายภาพบุคคลที่แข็งแรงย่อมเหมาะกับงานในลักษณะหนึ่งแตกต่างจากคนที่หน้าตาสวยงาม

1.4 ความสนใจและการตั้งใจ เป็นความสนใจของแต่ละคนที่ไม่เหมือนกัน ความสนใจเป็นแรงผลักดันให้บุคคลเลื่องงานตามความพอใจด้วย

1.5 อายุ เพศ และวัยต่างๆ มีผลต่อการทำงาน เด็กย่อมไม่เหมาะแก่การทำงานที่จำเจและต้องใช้แรงงานหนัก หญิงและชายมีลักษณะของงานที่แตกต่างกันบ้าง

1.6 การศึกษา มีส่วนในการคัดเลือกงานที่แตกต่างกัน ผู้ชำนาญการเฉพาะย่อมต้องการผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมในด้านนั้นๆ มิฉะนั้นก็ไม่อาจจะกระทำได้

1.7 ประสบการณ์ การเคยเรียนรู้งานมาก่อนย่อมมีความชำนาญในงานนั้น งานบางอย่างจึงระบุจำนวนปีที่เคยทำงานก่อนจะรับทำงาน

สิ่งเหล่านี้ทำให้มนุษย์มีความแตกต่างกันมาก และมีผลต่อการทำงานและการเลือกงานอย่างมากด้วย

2. ปัจจัยที่สภาพแวดล้อมเป็นสถานการณ์ภายนอกมีผลต่อการแสดงออก สภาพแวดล้อมแบ่งเป็น 2 ปัจจัยคือ

2.1 ปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน ในวงการธุรกิจอุตสาหกรรมมีงานในลักษณะแตกต่างกันมาก งานบางอย่างอยู่ในสำนักงานเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับเอกสารสิ่งพิมพ์ บุคคลที่นิยมงานในห้องปรับอากาศ สถานที่ที่โอ่อ่ามีความสะดวกสบายจะเป็นเครื่องจูงใจให้ทำงานแต่งงานบางอย่างเป็นงานภายนอกอาคาร เช่น การควบคุมงานก่อสร้าง การคุมงานชุดและเจาะ เป็นงานที่ทำหายความสามารถ การแก้ปัญหาและในบางครั้งก็เสี่ยงอันตรายมีบุคคลบางคนก็สนใจเช่นกัน ลักษณะเกี่ยวกับงานจึงแยกออกได้ดังนี้

2.1.1 วิธีการทำงาน เป็นระบบของการทำงานว่ามีขั้นตอนอย่างไร ต้องติดต่อประสานงานกับบุคคลใดบ้าง งานมีความยากง่ายเพียงไร

2.1.2 เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน ความคล่องตัวของการทำงานอยู่ที่อุปกรณ์ที่ใช้ช่วยในการผ่อนแรงว่ามีความสะดวกสบายเพียงไร

2.1.3 การจัดบริเวณสถานที่ทำงานคับแคบอากาศร้อนอบอ้าวมีผล กระทบต่อการทำงานของบุคคล การจัดสวน จัดบริเวณที่ทำงานมีส่วนจูงใจให้บุคคลรักและทำงาน

2.1.4 ลักษณะทางกายภาพของสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น ความสะดวกสบายทางคมนาคม การป้องกันอุบัติเหตุและอันตรายที่เกิดขึ้น

2.2 ปัจจัยที่เกี่ยวกับองค์การมีผลต่อการตัดสินใจทำงานในทางอ้อมคือ

2.2.1 ลักษณะขององค์การ เป็นลักษณะของสถานที่ทำงานหากเป็นงานราชการ, รัฐวิสาหกิจ บุคคลที่สนใจเข้าทำงานเพราะความมั่นคง สวัสดิการ หากเป็นโรงงานอุตสาหกรรมก็หวังในเรื่องรายได้

2.2.2 ชนิดของการฝึกอบรมและการบังคับบัญชา เป็นการพิจารณาสายงานว่ามีลำดับขั้นตอนมากเพียงใด ต้องผ่านการฝึกอบรมมากเพียงใด ผู้บังคับบัญชาเป็นคนลักษณะใด

2.2.3 ชนิดของเครื่องจูงใจ ได้แก่เงินเดือน โบนัส สวัสดิการอื่นๆ มีผลต่อการตัดสินใจในการทำงานเช่นเดียวกัน

2.2.4 สภาพแวดล้อมในสังคม ธุรกิจอุตสาหกรรมนั้นมีฐานะอย่างไรในสังคม เป็นที่ยอมรับของบุคคลในวงการณ์หรือไม่ มีความน่าเชื่อถือหรือไม่

ปัจจัยทั้งด้านบุคคลและปัจจัยสภาพแวดล้อมมีผลต่อการตัดสินใจของพนักงานในการเลือกงาน ข้อเท็จจริงเหล่านี้เป็นสิ่งที่นักบริหารงานบุคคลทำความเข้าใจว่าปัจจัยใดมีอิทธิพลต่อคนชนิดใดและมีมากน้อยเพียงใด บุคคลยังอาจให้ความสนใจในปัจจัยที่แตกต่างกันไปตามเวลา และโอกาสอีกด้วย การพิจารณาถึงตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมก็ดี ด้านบุคลิกก็ดี ควรจะพิจารณาในเชิงระบบเพราะแต่ละส่วนมีผลต่อการทำงานและมีบทบาทต่องานในหน่วยงานด้วย

อัลบานีส(Albanese, 1981 : 204)ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการทำงานว่า คือพฤติกรรม และการกระทำของคนงานที่จะส่งผลต่อความสำเร็จต่องานของเขาโดยตรงและพฤติกรรมนั้นยังรวมไปถึงการแสดงออกของคนงานที่มีต่อสิ่งแวดล้อมในสังคมที่เขาปฏิบัติงานอยู่ เช่น ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การเข้าร่วมรับการฝึกอบรม เป็นต้น

เมื่อเราให้พฤติกรรมคือ $B = f(P,E)$ เราสามารถกล่าวถึงพฤติกรรมการทำงานของคน(JP) ว่าคือ องค์ประกอบ(f) ของตัวแปรส่วนบุคคล(PV) กับตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน(SV) และนั่นคือปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสภาพแวดล้อม

$$JP = f(PV,SV)$$

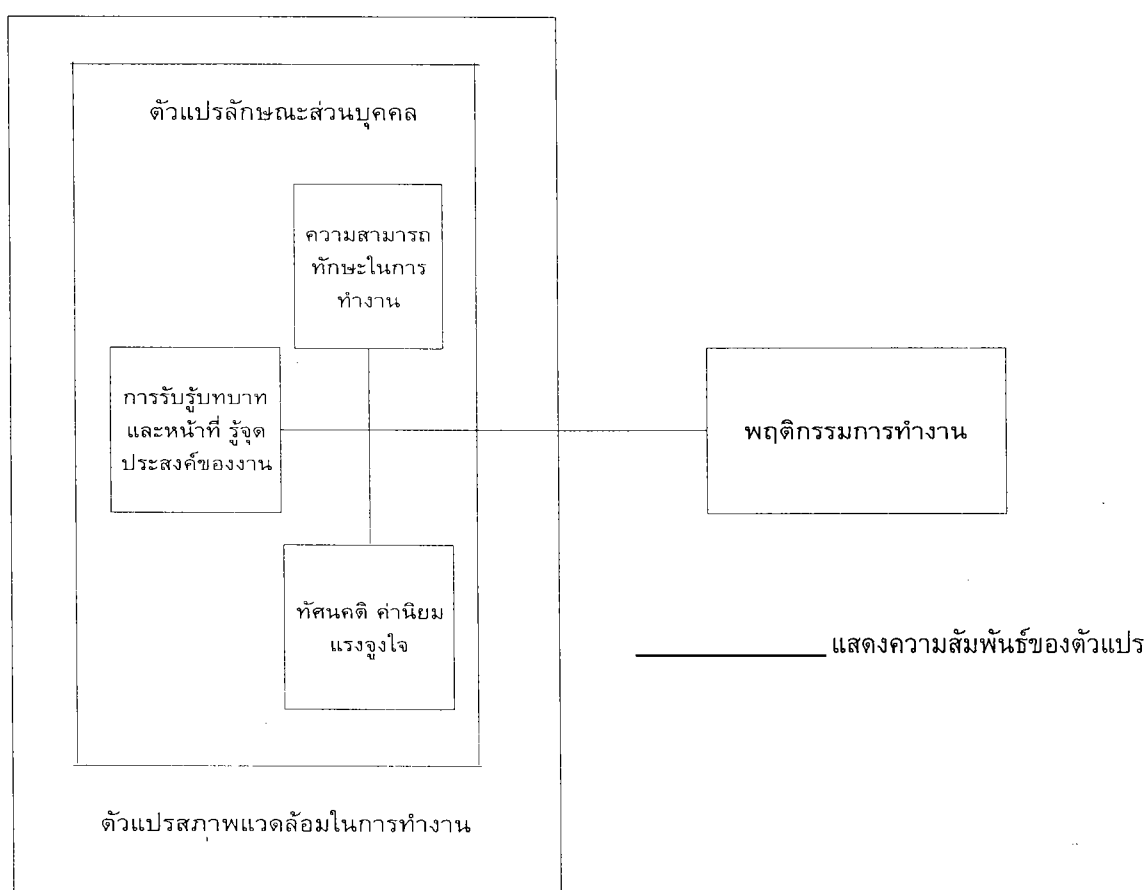
กำหนดให้ JP = พฤติกรรมการทำงานของคน

f = ปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบ

PV = ตัวแปรส่วนบุคคล(Personal Variables)

SV = ตัวแปรสภาพแวดล้อม(Situation Variables)

ดังนั้นกรอบแนวความคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน(Job Performance Behavior) เป็นผลที่ได้จากองค์ประกอบ 2 อย่างคือ ลักษณะส่วนบุคคลกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งสามารถแสดงเป็นแผนภาพความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ทำให้เกิดพฤติกรรมการทำงานดังภาพประกอบ 4



ภาพประกอบ 4 องค์ประกอบของพฤติกรรมการทำงาน

จากแผนภูมิอธิบายได้ว่าลักษณะส่วนบุคคลกับสภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่งเป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันจะส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของคนซึ่งตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลและตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน

ตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลประกอบด้วย

1. ความสามารถ ทักษะ ที่จะทำให้เกิดความสามารถในการทำงานให้สำเร็จ
2. การรับรู้บทบาทและหน้าที่ ความขัดแย้งในบทบาท และความคลุมเครือในบทบาท การที่บุคคลรับรู้ว่างานในหน้าที่คืออะไรและจะต้องทำอะไร เพื่อให้หน้าที่นั้นสำเร็จลุล่วงได้
3. ทศนคติ ค่านิยม การจูงใจ ลักษณะทางจิตทั้งสามตัวนี้ก็คือ สภาพจิตของบุคคลซึ่งจะก่อให้เกิดความรู้สึก อยากจะทำงานหรือชอบงานที่จะทำนั้น

ตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานประกอบด้วย

1. สภาพแวดล้อมระดับใกล้ เช่น สภาพการทำงาน ผู้บริหาร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ลักษณะของงานที่ทำ
2. สภาพแวดล้อมระดับกลาง เช่น จุดประสงค์และเป้าหมายขององค์การ ปรัชญาและประเภทของผู้บริหารองค์การ
3. สภาพแวดล้อมระดับไกล เช่น ระบบการเมืองและเศรษฐกิจในสังคม สภาพการแข่งขันในตลาดในสังคมขณะนั้น เป็นต้น

ปัจจัยในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

พนักงานที่ดีตามแนวคิดของ จำเริญ จวงตระกูล(2530 : 57-61) มีความเห็นว่า

1. มีความขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอตั้งใจทำงานให้เสร็จโดยไม่ชักช้า
2. มีความคิดรับผิดชอบในการประพฤติกและปฏิบัติงาน เป็นที่ไว้วางใจได้ทั้งต่อตนเอง ต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อผู้บังคับบัญชา และต่อหน่วยงาน
3. มีผลงานที่มีคุณภาพดี งานที่ปฏิบัติได้เป็นผลสำเร็จด้วยความรวดเร็วและมีคุณภาพ
4. มีความรู้ความเข้าใจงานเป็นอย่างดี รู้หน้าที่และมีความรับผิดชอบว่ามีอะไรบ้าง รู้ขั้นตอนและขอบเขตของการปฏิบัติเป็นอย่างดี รู้ว่างานเกี่ยวข้องกับใครจะประสานงานกับใครบ้าง งานเริ่มและสิ้นสุด ใครเป็นผู้ตรวจงาน จะต้องมึปริมาณเท่าไร ในเวลาใด มีคุณภาพอย่างไร ฯลฯ เป็นต้น
5. มีความสามารถในการเรียนรู้ดี มีความสามารถที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ได้เสมอ สามารถเข้าใจรายละเอียดของงาน เรียนรู้แนวคิดและวิธีการใหม่ๆ ได้รวดเร็ว
6. มีความคิดริเริ่มที่ดี พยายามที่จะสร้างสรรค์และคิดค้นหาวิธีการทำงานที่ดีขึ้นรู้ว่าสิ่งใดควรทำ สิ่งใดไม่ควรทำ มีความกล้าและมีความมั่นใจที่จะทำกล้าแสดงความคิดเห็นให้ปรากฏแก่ผู้อื่น ปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ

7. มีดุลพินิจและสามัญดี มีไหวพริบ มีการคิดอย่างเป็นเหตุเป็นผลและตัดสินใจอย่างเป็นเหตุเป็นผลอีกด้วย

8. มีมนุษยสัมพันธ์มีบุคลิกภาพที่เหมาะสม ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และบุคคลอื่นๆ ได้เป็นอย่างดี รู้จักกาลเทศะ ความควรไม่ควร ยิ้มแย้มแจ่มใส ระวังอารมณ์เมื่อโกรธ สุภาพอ่อนน้อม ถ่อมตน ท่วงทำนองในการพูดจา การวางตัวเหมาะสม

9. มีความร่วมมือที่ดีกับผู้ที่เกี่ยวข้อง มีการทำงานเป็นทีม มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

10. มีเจตคติที่ดีต่องาน ต่อตนเอง ต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อลูกค้าและผู้อื่น รวมทั้งองค์การด้วยจะต้องศึกษางานและองค์การว่ามีจุดมุ่งหมายอย่างไร และเรามีจุดมุ่งหมายอย่างไรเพื่อจะทำให้สามารถปรับปรุงตัวได้และปรับตัวให้เข้ากับสังคมให้ได้

และเนื่องจากการปฏิบัติงานของพนักงานนั้นมีหลายฝ่าย/แผนกและหลายหน้าที่ ดังนั้นการจะประเมินผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลนั้นจำเป็นต้องเลือกปัจจัยที่จะนำมาใช้ในการประเมินหรือให้คะแนนเพื่อชี้ให้เห็นความแตกต่างระหว่างบุคคลและปัจจัยดังกล่าวจะต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการประเมินด้วย ซึ่งนักวิชาการบางท่านได้ให้ความคิดเห็นไว้สำหรับสิ่งที่ควรประเมินดังนี้(จำเนียร จวงตระกูล. 2527 : 44-45; ชูศักดิ์ เทียงตรง : 17)

1. คุณภาพและความถูกต้องของการปฏิบัติงาน
2. ปริมาณงาน
3. ทักษะหรือท่าทาง และวิธีการปฏิบัติงาน
4. ระยะเวลาที่ใช้ในการการปฏิบัติภาระหน้าที่เฉพาะงานหนึ่งๆ
5. การตรงต่อเวลากำหนดงานเสร็จ และการปฏิบัติงาน
6. ความสำเร็จสมบูรณ์ของงานในระยะเวลาที่กำหนดไว้

ดังนั้นจึงพอที่จะแยกลักษณะของสิ่งที่จะประเมินออกได้เป็น 2 ลักษณะใหญ่ๆ คือ

- (1) ผลงาน(Contributions)
- (2) คุณลักษณะและลักษณะนิสัยของบุคคล(Traits and Characteristics)

1. ผลงานที่ปฏิบัติไปแล้ว(Contributions) โดยพิจารณาทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพของงาน ซึ่งแบ่งออกได้เป็น 2 ลักษณะ คือ

1.1 งานซึ่งสามารถนับได้เป็นหน่วย เป็นชิ้น(Tangible Qualities)ซึ่งสะดวกต่อการประเมินและเปรียบเทียบว่าดีหรือไม่อย่างไร อยู่ในระดับที่น่าพึงพอใจหรือไม่ เช่น งานพิมพ์ดีด งานรับส่งหนังสืองานการผลิตสิ่งของเป็นชิ้นเป็นอันเหล่านี้ทำให้สะดวกต่อการประเมินผลงานมากยิ่งขึ้น

1.2 งานซึ่งไม่สามารถวัดได้เป็นชิ้น เป็นหน่วย(Intangible Qualities) ไม่สามารถกำหนดออกมาได้ว่า ใครทำได้จำนวนเท่าใด ดังเช่น งานทางด้านวิชาการซึ่งวัดได้ยาก จำเป็นที่จะต้องใช้

องค์ประกอบอื่นเข้าช่วยในการประเมิน เช่น ความรู้ความสามารถ ความประพฤติ การอุทิศเวลาให้กับองค์การเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำมาพิจารณาร่วมกันโดยการสังเกตและรายงานการทำงาน ประกอบการประเมิน

2. คุณลักษณะและอุปนิสัยส่วนบุคคล(Personal Traits and Characteristics) การประเมินเรื่องนี้ค่อนข้างกว้าง และอาศัยการตัดสินใจส่วนตัวของผู้ประเมิน(Subjective)แต่อย่างไรก็ตามคุณลักษณะและอุปนิสัยส่วนบุคคลอย่าง เช่น ความร่วมมือในการทำงาน ความไว้วางใจได้ ความคิดริเริ่ม มนุษยสัมพันธ์ เป็นต้น นับว่ามีความสำคัญเพราะสิ่งเหล่านี้มีผลกระทบกระเทือนต่อความสำเร็จของงานอย่างมาก ปัจจัยทางคุณลักษณะและอุปนิสัยส่วนบุคคลที่นิยมใช้กันอยู่ทั่วไปมีดังนี้

2.1 ความรับผิดชอบ พิจารณาถึงความสามารถในการทำงานที่ได้รับมอบหมายจนเสร็จเรียบร้อย โดยวางใจได้เพียงใด

2.2 ความสันทัดชัดเจนในงาน พิจารณาถึงความรอบรู้และความชำนาญในขั้นตอนต่างๆของงานในหน้าที่ และงานที่เกี่ยวข้อง

2.3 ความถูกต้องแม่นยำ พิจารณาถึงคุณภาพของงานว่ามีข้อผิดพลาดมากน้อยเพียงใด โดยเทียบกับระยะเวลาที่ทำงานนั้นๆ

2.4 ความละเอียด พิจารณาถึงความสุขุมรอบคอบในการทำงานตลอดจนความเป็นระเบียบของงาน

2.5 ความรวดเร็ว/ฉับพลันในการทำงาน พิจารณาถึงเวลาที่ใช้ในการทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จก่อนกำหนดหรือทันการหรือไม่

2.6 ไหวพริบและดุลยพินิจพิจารณาถึงความเฉลียวฉลาด ความรู้รอบตัวและไหวพริบในการตอบข้อซักถาม หรือเผชิญกับเหตุการณ์เฉพาะหน้าตลอดจนการใช้วิจารณญาณที่ถูกต้องและสมเหตุสมผล

2.7 ความคิดริเริ่ม พิจารณาถึงข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์แก่การปรับปรุงกิจการขององค์การ และความสามารถในการนำข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะนั้นๆ ไปใช้ปฏิบัติ หรือสามารถที่จะริเริ่มงานด้วยตนเองโดยไม่ต้องให้หัวหน้าบอกกล่าวหรือชี้แจงซ้ำซากบ่อยๆ

2.8 ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร พิจารณาถึงความสามารถในการถ่ายทอดความรู้สึกรู้สึก ความนึกคิด ความเข้าใจ และเรื่องราวต่างๆแก่ผู้บังคับบัญชาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาแก่เพื่อนร่วมงานหรือลูกค้าประชาชนตลอดจนความเข้าใจและกระตือรือร้นที่จะส่งหรือแจ้งข่าวดังกล่าว

2.9 ความสามารถพิเศษ พิจารณาถึงความสามารถพิเศษในเรื่องภาษาการใช้เครื่องจักรหรืออุปกรณ์ในการทำงาน การถ่ายรูป หรือความถนัดอื่นๆ รวมถึงความรู้ในบริการหรือกิจกรรมหรือบุคคลหรือหัวหน้างานต่างๆขององค์การนอกเหนือจากหน้าที่ปกติของผู้ถูกประเมินเอง

2.10 ความซื่อสัตย์สุจริต พิจารณาถึงความเชื่อถือและวางใจได้เกี่ยวกับเงินทองหรือสินทรัพย์ขององค์กรหรือของผู้อื่น ตลอดจนความจริงใจที่แสดงออกต่อเพื่อนร่วมงาน

2.11 ทักษะและความร่วมมือ พิจารณาถึงท่าทีและความรู้สึกที่มีต่องานเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนความร่วมมือช่วยเหลือให้แก่บุคคลหรือสถาบันเหล่านี้

2.12 ความขยันหมั่นเพียร พิจารณาถึงความมานะบากบั่นที่มีต่อการทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี รวมถึงความสนใจและความตั้งใจในการทำงานตลอดจนแสวงหางานอื่นทำเมื่อว่างจากงานในหน้าที่แล้ว

2.13 ความประพฤติ พิจารณาถึงความประพฤติส่วนตัวและชีวิตครอบครัวซึ่งจะมีผลกระทบต่อการทำงาน เช่น สุรา เรื่องการพนันและเรื่องขู้สาวตลอดจนความสงบสุขในครอบครัว

นิยะดา ชุณหวงษ์(2521 : 127-128) กล่าวว่ามาตรฐานหรือบรรทัดฐานในการวัด ต้องมีความยุติธรรมและทุกคนก็ต้องถูกประเมินโดยเทียบกับมาตรฐานนี้จะนำไปเลือกใช้เฉพาะบุคคลไม่ได้จะใช้อะไรวัดก็ต้องศึกษาจากลักษณะของงาน งานบางอย่างเน้นคุณภาพ งานบางอย่างก็เน้นปริมาณ บางงานอาจจะต้องทำแข่งกับเวลา เพราะฉะนั้นมาตรฐานจึงต้องต่างกันไปแล้วบางครั้งก็วัดเช่นนี้ไม่ได้ จึงอาจจะใช้ปัจจัยหลายๆอย่างในการวัด สิ่งที่สามารถวัดออกมาเป็นปริมาณได้นี้จะเป็นตัวแทนของคุณสมบัติที่เราวัดไม่ได้ เช่น ความรับผิดชอบ รู้จักหน้าที่ ความเอาใจใส่เพราะสิ่งเหล่านี้เราวัดออกมาเป็นหน่วยๆไม่ได้แต่ดูได้จากปริมาณ และคุณภาพของงานที่พนักงานแต่ละคนทำ มาตรฐานในการวัดผลการปฏิบัติงานมีดังต่อไปนี้คือ

1. ปริมาณงาน ซึ่งอาจจะหมายถึงปริมาณของสินค้าที่ผลิตได้ต่อวัน ต่อสัปดาห์ หรือต่อเดือน ซึ่งอาจจะนับออกมาในรูปเป็นชิ้น เป็นน้ำหนักหรือเป็นระยะทางก็ได้
2. คุณภาพของงาน หมายถึงความสวยงาม ความประณีตความเรียบร้อยของผลงานที่ทำ
3. ปริมาณของเสียร้อยละ ซึ่งมองในแง่ของการลดต้นทุนการผลิตได้โดยการที่สามารถใช้วัตถุดิบทุกๆหน่วยได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่มีวัตถุดิบหรือสินค้าเสียหายมากนัก
4. เวลาในการทำงาน ควรจะทำได้เร็วขึ้นแต่ในขณะเดียวกันคุณภาพของผลงานก็ยังคงเท่าเดิมหรือดีกว่าเดิม มิฉะนั้นแล้วถ้าผลิตได้เร็วขึ้น ได้ปริมาณมากขึ้น แต่คุณภาพเลวลงและมีของเสียมาก ก็มิได้เป็นการประหยัดต้นทุนแต่อย่างใด

ธงชัย สันติวงษ์(2525 : 210) กล่าวว่า ลักษณะพฤติกรรมที่มีกรณีจำเพาะที่จะทำการวัดนั้น มีนักวิชาการกำหนดขึ้นเป็นประการต่างๆ ที่จะนำมาประเมินพนักงานได้ทุกแง่และกระทำกับทุกคนคือการวัดในหัวข้อต่อไปนี้คือ

ก. ความสามารถทำงานกับคนอื่นได้ หรือความเข้ากับคนได้

ข. การจัดองค์การและการวางแผน

ค. การปฏิบัติต่อปัญหา

ง. ความเชื่อถือได้

จ. ความสามารถในการสื่อสาร

ฉ. ความสามารถในการปรับตัว

ช. การเติบโต

ซ. ความสามารถในการเพิ่มผลผลิต

ณ. คุณภาพงานที่ทำ

ญ. ความสามารถในการสอนงาน

นอกจากนี้ผลงานวิจัยของ National Industrial Conference Board Management-Record (เกคินี หงสนันท์.2530 : 48-49) ได้จัดกลุ่มปัจจัยในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจากแบบฟอร์มที่ใช้ในการออกแบบเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจำนวน 50 แบบฟอร์ม

กลุ่ม 1 : องค์ประกอบที่มักใช้ประจำ แบ่งเป็น

- ปริมาณงาน
- คุณภาพงาน

กลุ่ม 2 : องค์ประกอบด้านความรู้เกี่ยวกับงาน และการปฏิบัติงาน แบ่งเป็น

- ความรู้เกี่ยวกับงาน
- ความสม่ำเสมอ
- การตรงต่อเวลา
- ความรอบคอบระมัดระวัง
- ความเป็นระเบียบเรียบร้อย

กลุ่ม 3 : องค์ประกอบด้านลักษณะอุปนิสัยของผู้ปฏิบัติงาน แบ่งเป็น

- ความร่วมมือ
- ความสามารถในการทำงานโดยอิสระ
- ความคิดริเริ่ม
- สติปัญญา
- ความเชื่อถือได้
- ความขยัน
- การปรับตัว

- ทศนคติ
- บุคลิกภาพ
- การวินิจฉัย
- การรู้จักประยุกต์
- ภาวะผู้นำ
- ความประพฤติ
- ความเป็นที่พึ่งพา
- สุขภาพ
- ความสะอาดเรียบร้อย
- รูปร่างหน้าตา
- ความกระตือรือร้น
- ศักยภาพ

พฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายการผลิต

พฤติกรรมของพนักงานสายการผลิต หรือพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทฯ สุรศักดิ์ นานานุกูลและคนอื่นๆ(2529 : 120-121)ได้กล่าวถึงตัวเกณฑ์สำหรับพนักงานระดับปฏิบัติการไว้ดังนี้

ก. ส่วนผลงาน

1. ปริมาณงาน พิจารณาถึงผลงานที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานเปรียบเทียบกับมาตรฐานปริมาณงาน และระยะเวลาที่ตกลงกันระหว่างหัวหน้างานกับพนักงาน ทั้งนี้มาตรฐานดังกล่าวให้ถือเกณฑ์ว่าพนักงานประมาณ 90% สามารถทำได้
2. คุณภาพงาน พิจารณาถึงความถูกต้องครบถ้วน รวดเร็ว มีระเบียบเรียบร้อย เปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนด
3. ความรอบรู้ และความชำนาญในงาน พิจารณาถึงความรู้ในงาน และความรู้เกี่ยวกับระเบียบปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ รวมทั้งการแสดงออกซึ่งความชำนาญในการปฏิบัติ
4. การปฏิบัติตามคำสั่ง พิจารณาถึงความตั้งใจ และความกระตือรือร้นในการปฏิบัติตามคำสั่ง และมีความสามารถในการเข้าใจคำสั่งนั้นๆ

ข. ส่วนคุณสมบัติเฉพาะตัว

5. ความคิดริเริ่ม พิจารณาถึงการให้ข้อคิดเห็นทั้งด้วยวาจาและลายลักษณ์อักษร ซึ่งเป็นประโยชน์ต่องานที่รับผิดชอบในการริเริ่ม ปรับปรุง เปลี่ยนแปลง ลดขั้นตอนความซ้ำซ้อนของงาน ประหยัดเวลาและค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน

6. การจัดลำดับงาน พิจารณาถึงการจัดลำดับความสำคัญ และขั้นตอนในการปฏิบัติงาน

7. ความเชื่อถือไว้วางใจได้ พิจารณาความละเอียดรอบคอบ และความประณีตในการปฏิบัติงาน หรือความซื่อสัตย์โดยเน้นด้านการควบคุมการปฏิบัติงาน

8. ความรับผิดชอบ พิจารณาถึงความขยันหมั่นเพียรในการทำงาน ความเอาใจใส่ต่องานรวมทั้งการปฏิบัติงานได้ตรงตามเวลาที่กำหนด

9. การตัดสินใจ พิจารณาถึงความฉับไวในการวินิจฉัย และการตัดสินใจดำเนินการแก้ไขปัญหาในงานที่ตนรับผิดชอบด้วยตนเอง

10. การประสานงานและการให้ความร่วมมือ พิจารณาจากความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งมีการประสานงานและการให้ความร่วมมือที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน

11. การติดต่อลูกค้า/ผู้มารับบริการ พิจารณาจากคุณลักษณะในด้านความเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ยังผลให้การติดต่อกับลูกค้า ผู้มารับบริการเป็นไปโดยราบรื่น

จากลักษณะตัวเกณฑ์ต่างๆที่กล่าวมาข้างต้น มีความสอดคล้องกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายการผลิตของบริษัท เป็นพฤติกรรมการทำงานที่พึงปรารถนาให้พนักงานทุกคนมี เนื่องจากการทำงานของพนักงานแต่ละคนนั้นแตกต่างกันออกไปแล้วแต่ฝ่าย แผนก หรือหน่วยงาน ที่ตนสังกัดอยู่เช่น การทำผงดิน ปั้นกระเบื้อง เคลือบสี เตาเผาฯลฯ แต่ละฝ่ายต่างก็มีภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบอยู่ ดังนั้นพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายการผลิตจึงเป็นพฤติกรรมการทำงานในภาพรวมที่ต้องการให้พนักงานในทุกส่วนงานมี ซึ่งได้แก่พฤติกรรมการทำงานด้านต่างๆ ดังนี้

1.1 ด้านคุณภาพงานและปริมาณงาน หมายถึง การกระทำที่มีลักษณะดังนี้

- 1.1.1 ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามขั้นตอนการปฏิบัติงาน
- 1.1.2 ปฏิบัติงานได้ผลงานตรงตามมาตรฐานที่กำหนด
- 1.1.3 ปฏิบัติงานได้สำเร็จ ตรงตามเวลาที่กำหนด
- 1.1.4 ปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว

1.2 ด้านความรับผิดชอบและตั้งใจทำงาน หมายถึง การกระทำที่มีลักษณะดังนี้

- 1.2.1 ยอมรับความผิดเมื่อปฏิบัติงานผิดพลาด
- 1.2.2 มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน
- 1.2.3 ติดตามผลงานที่ได้ปฏิบัติไปแล้ว

1.3 ด้านการประสานงาน และการให้ความร่วมมือ หมายถึง การกระทำที่มีลักษณะ
ดังนี้

1.3.1 ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานทั้งภายใน และภายนอกฝ่าย/แผนกได้ดี

1.3.2 มีการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นได้ดี

1.3.3 ปฏิบัติตามนโยบายของบริษัทฯ และ/หรือในฝ่าย/แผนกที่ตนทำงาน

1.4 ด้านการปฏิบัติตามคำสั่ง เชื่อฟังผู้บังคับบัญชา หมายถึง การกระทำที่มีลักษณะ
ดังนี้

1.4.1 รับฟัง และปฏิบัติตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

1.5 ด้านการรักษาระเบียบวินัย หมายถึง การกระทำที่มีลักษณะดังนี้

1.5.1 ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับพนักงานตามที่บริษัทฯ กำหนดไว้

1.5.2 ปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างแก่พนักงานคนอื่นในการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบฯ

ของบริษัทฯ

การวัดและประเมินพฤติกรรมการทำงาน

ในการศึกษาเรื่องพฤติกรรมการทำงานและการวัดพฤติกรรมการทำงานในงานวิจัยต่างๆ ที่ผ่านมานั้นส่วนมากจะกระทำในกลุ่มการศึกษาพฤติกรรมการทำงานของครู แต่อย่างไรก็ตามการวัดพฤติกรรมการทำงานนั้น สามารถทำได้หลายแบบการประเมินพฤติกรรมการทำงานหรือประสิทธิผลของงานนั้นมีความหมายและวิธีการปฏิบัติแตกต่างกันไปตามจุดมุ่งหมายของผู้ที่จะนำผลการประเมินไปใช้ว่าต้องการนำข้อมูลจากการประเมินไปใช้ทำอะไร และต้องการข้อมูลทางด้านใดบ้าง เพราะเกณฑ์ของการประเมินต้องดูเป้าหมายของการวัด เช่น ต้องการดูสภาพปัจจุบันของระบบการทำงานในกลุ่มนั้น ต้องการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของกลุ่มเป้าหมายที่ตั้งไว้และช่วยนักวิจัยในการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ดังนั้นคนที่ต้องการนำผลการประเมินไปใช้ในกรณีต่างกันก็จะต้องการชนิดของการประเมินต่างกัน

วิธีการที่ใช้ในการประเมินพฤติกรรมการทำงานหรือประสิทธิผลของงานที่ใช้กันในปัจจุบันมี 4 วิธีคือ(สีมา สีมานนท์. 2522 : 59) (1) วิธีจัดบันทึกปริมาณงาน ใช้กับงานประจำที่ทำตามแบบแผนซ้ำๆ กันเช่น การพิมพ์เอกสารเป็นต้น (2)การใช้มาตรประเมินค่าซึ่งจะกำหนดรายการที่ต้องการจะประเมินเอาไว้แล้วให้ผู้ประเมินจำแนกคุณลักษณะของสิ่งที่ต้องการประเมินว่ามีลักษณะนั้นๆ มากน้อยเพียงใด(3)การตรวจสอบผู้ประเมินตอบคำถามเกี่ยวกับลักษณะของสิ่งที่ประเมินโดยเขียนเครื่องหมายลงในช่องคำตอบที่เตรียมไว้แล้วว่าสิ่งที่ประเมินนั้นมีคุณลักษณะนั้น ๆ หรือไม่ ซึ่งเป็นวิธีใกล้เคียงกับวิธีที่2และ(4) วิธีเปรียบเทียบสิ่งที่ต้องการประเมินทีละคู่โดยพิจารณาจากคุณสมบัติหรือ

ผลงานแล้วตัดสินที่ละคู่ว่ากลุ่มไหนดีกว่ากันทำจนครบแล้วรวมคะแนนจัดลำดับที่วิธีการที่กล่าวมาข้างต้น วิธีที่มีผู้นิยมใช้กันมากที่สุดคือ มาตรฐานค่า(Ligen and Barnes Farrel. 1984)

บุคคลที่จะทำหน้าที่ประเมินพฤติกรรมการทำงานหรือประสิทธิผลของงานนั้นมี 5 ประเภท คือ(Seldin. 1988 : 62-66) (1)ผู้บังคับบัญชา (2)เพื่อนร่วมงาน (3)ผู้ใต้บังคับบัญชา (4)คณะกรรมการภายนอกหน่วยงาน และ (5) ตนเอง ซึ่งผู้ประเมินแต่ละประเภทจะมีข้อเด่นและข้อจำกัดต่างกันไป เช่นผู้ใต้บังคับบัญชาจะตัดสินเรื่องความเป็นมิตร และความเข้าใจในการปฏิบัติงานต่อผู้อื่นของผู้บังคับบัญชาได้ดีที่สุด ผู้บังคับบัญชาจะทราบความสามารถในการส่งงานได้ทันตามกำหนดเวลาได้มากที่สุด ส่วนการประเมินตนเองนั้นมีความโน้มเอียงที่จะประเมินทางด้านบวก

งานวิจัยที่มีการประเมินพฤติกรรมการทำงานนั้น เช่น การประเมินพฤติกรรมการทำงานของครู วิธีการที่ให้ครูผู้สอนรายงานนั้นนับเป็นวิธีที่ใช้กันมานาน เพราะครูจะเป็นผู้ที่รู้ถึงพื้นฐานศักยภาพของความรู้ของตนเองในการปฏิบัติการสอนได้ชัดเจนกว่าผู้อื่น แบบฟอร์มของการประเมินส่วนใหญ่ในการวิจัย ใช้เป็นแบบสอบถามให้ครูผู้สอนหรือผู้ปฏิบัติงานเป็นคนรายงาน

พันทิพา แซ่ตัน(2531) ศึกษาเรื่อง การศึกษาการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์อำเภอในภาคใต้ของประเทศไทย ตามโครงสร้างการบริหารงานปี พ.ศ. 2527 โดยให้ศึกษานิเทศก์อำเภอเป็นผู้รายงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าเช่นเดียวกับของผ่านศึก แก้วหย่อง (2531) ศึกษาเรื่องบทบาทของศึกษานิเทศก์อำเภอในการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี งานศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ศักดิ์ชัย นิรัญทวี(2532) และบุญรับ ศักดิ์มณี(2532)ใช้แบบวัดพฤติกรรมการทำงาน โดยให้หัวหน้างานที่ใกล้ชิดเป็นผู้รายงาน ลักษณะของแบบวัดเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 6 หน่วย จำนวน 20 ข้อ สำหรับวิธีการสังเกตการปฏิบัติงานในสถานที่ทำงาน หรือการสังเกตการสอนของครูในชั้นเรียนโดยศึกษาพฤติกรรมการทำงาน นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยของ นิรันดร์ เอื้อทวีทรัพย์ (2539 : 42) ซึ่งศึกษาเรื่องตัวแปรทางจิตวิทยาบางประการที่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน ซึ่งใช้แบบวัดผลการปฏิบัติงานประเมิน 2 ส่วน คือสำหรับพนักงานประเมินการปฏิบัติงานของตนเองและสำหรับผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานโดยเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า ชนิด 5 อันดับ จำนวน 22 ข้อ เช่นเดียวกับอุบล ภัศระ(2535) ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับเรื่องตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของครูมัธยมศึกษา ใช้แบบวัด 2 ส่วนคือ ส่วนที่หนึ่ง สำหรับครูประเมินพฤติกรรมการทำงานของตนเองจำนวน 25 ข้อ และส่วนที่ 2 สำหรับผู้บริหารเป็นผู้ประเมินจำนวน 15 ข้อ โดยเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 6 อันดับ

สำหรับงานวิจัยต่างประเทศที่ใช้ครูใหญ่หรือหัวหน้างานเป็นผู้รายงาน เช่น เมดเลย์และโคเกอร์(Medley and Coker. 1987 : 24-27) ศึกษาความถูกต้องของวิธีการที่ให้ครูใหญ่เป็นผู้ตัดสิน

ประสิทธิภาพการทำงานของครูโดยครูใหญ่จำนวน 46 คน และครูผู้น้อยที่ถูกตัดสินจำนวน 322 คน เครื่องมือที่นำมาใช้ประเมินค่าประสิทธิภาพการทำงานของครูประกอบด้วยพฤติกรรม 3 บทบาท พฤติกรรมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่นักเรียนพฤติกรรมในการอบรมสั่งสอนนักเรียนให้เป็นพลเมืองดี มีบุคลิกภาพดี และบทบาทในฐานะเพื่อนร่วมอาชีพกับครูคนอื่น ผู้บังคับบัญชาโดยให้ครูใหญ่ตัดสินครูแต่ละคน

ในการวัดพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายการผลิต ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วัดพฤติกรรมการทำงาน 5 ด้าน ได้แก่ คุณภาพงานและปริมาณ ความรับผิดชอบและตั้งใจทำงาน การประสานงานและการให้ร่วมมือ การปฏิบัติตามคำสั่งเชื่อฟังผู้บังคับบัญชาและการรักษาระเบียบวินัย การวัดพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายการผลิตนี้แยกออกเป็น 2 ส่วน คือให้พนักงานสายการผลิตประเมินตนเองและผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมินโดยใช้แบบสอบถามประเภทมาตรประเมินค่า 5 อันดับเป็นเครื่องมือ

ตัวแปรด้านบุคคล

- เพศ
- อายุ
- ประสบการณ์การทำงาน
- วุฒิการศึกษา

เพศ

ในโลกอาชีพยุคปัจจุบันนั้นเพศหญิงและชายจะมีความเท่าเทียมกันในการทำงาน ความแตกต่างระหว่างเพศในการทำงานก็น้อยลง แต่ลักษณะงานของพนักงานในสายการผลิตที่มีการใช้แรงงานนั้นเพศก็ยังส่งผลให้เกิดความแตกต่างในการทำงาน และพฤติกรรมของคนด้วยนอกจากนี้เพราะทั้งผู้ชายและผู้หญิงมีโลกทางสังคมที่แตกต่างกัน เช่น การเรียนรู้บทบาท ความคาดหวังทางสังคม งานอดิเรก การกีฬา การพักผ่อน และความคาดหวังในอาชีพ(ศักดิ์ชัย นิรัญทวี. 2532 : 59; อ้างอิงจาก Krasner and Ullman. 1974 : 342) ดังนั้นจึงมีงานวิจัยจำนวนไม่น้อยที่ให้ความสำคัญกับตัวแปรเพศ เช่น วิลสันและคนอื่นๆ (อุบล ภัศระ. 2535 : 24 ; อ้างอิงจาก Wilson and others. 1984) ได้ศึกษาทัศนคติต่อการทำงานในโรงเรียนพบว่าเพศเป็นตัวส่งผลที่ทำให้ทัศนคติแตกต่างกันออกไปนอกจากนั้นยังได้พบผลจากการศึกษาความแปลกแยกจากกลุ่มพนักงานชายและหญิงที่ทำงานในระดับเดียวกัน เพศหญิงมีความแปลกแยกมากกว่าเพศชาย(ศักดิ์ชัย นิรัญทวี. 2531 : 59 ; อ้างอิงจาก Steitz and Kulpa. 1984) ฮาร์เรลล์(Harrell. 1964 : 260-268) ศึกษาพบว่าเพศหญิงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศชาย และเดเนียล(Daniel. 1986 : 661A) พบว่าปัจจัยต่างๆที่

เกี่ยวข้องกับองค์การ เช่น ตำแหน่งงาน อำนาจการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีผลกระทบต่อความรู้สึกพึงพอใจของเพศชายมากกว่าหญิงส่วน ศักดิ์ชัย นิรัญทวี(2532)พบว่าจากการศึกษาเรื่องความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร ครูเพศชาย อายุ น้อยและวุฒิต่ำ เป็นกลุ่มครูที่มีพฤติกรรมการทำงานในระดับต่ำ

จากการศึกษางานวิจัยพบว่าเพศที่แตกต่างกันน่าจะส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานให้มีความแตกต่างกัน ดังนั้นในงานวิจัยครั้งนี้ จึงได้กำหนดเพศเป็นตัวแปรอิสระด้านบุคคลตัวหนึ่ง

อายุ

อายุของบุคคลนับว่าเป็นปัจจัยหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคคล เนื่องจากการที่บุคคลมีอายุมากขึ้นนั้นย่อมหมายถึงประสบการณ์ต่างๆมากขึ้นด้วย ตลอดจนวุฒิภาวะในการคิด การตัดสินใจก็เปลี่ยนแปลงไปตามอายุที่มากขึ้นด้วยเช่นกัน เฮิร์ลอค(สุพล บุญทรง. 2522 :195-196; อ้างอิงจาก Hurlock. 1964:386-387)กล่าวว่า ความสนใจจะเปลี่ยนแปลงมากในช่วงต้นๆ ของการย่างเข้าสู่วุฒิภาวะ และประมาณครึ่งหนึ่งของการเปลี่ยนแปลงทั้งหมดจะตกอยู่ในอายุระหว่าง 25-35 ปี ประมาณร้อยละ20 ระหว่างอายุ 35-45 ปี ส่วนอายุระหว่าง 55-65 ปี จะมีการเปลี่ยนแปลงน้อยมาก หรือไม่มีเลย ซึ่งจะเห็นว่าอายุของบุคคลนั้นสามารถนำมาใช้อธิบายและทำนายปรากฏการณ์ต่างๆ เกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคลได้ นักวิชาการจึงได้นำอายุมาใช้เป็นตัวแปรในการวิจัยเพื่อศึกษาพฤติกรรมต่างๆของมนุษย์อยู่เสมอ(Wohlwill. 1970 : 49-50) ทั้งนี้เพราะองค์ประกอบทางด้านอายุเป็นตัวกำหนดหรือเป็นตัวชี้พฤติกรรมต่างๆของบุคคลได้หลายประการ ได้แก่ (1)บทบาททางสังคมของประชากร (2) อัตราระยะและทิศทางของการเคลื่อนไหวทั้งแนวราบและแนวตั้ง (3) การปรับตัวต่อสภาวะแวดล้อมใหม่ๆตลอดจนลักษณะการมีส่วนร่วมทางสังคมของบุคคล (เสาวคนธ์ สุดสวสดี. 2520 : 52; อ้างอิงจาก Landis and Hatt. 1954)ดังนั้นจึงมีงานวิจัยหลายชิ้นที่ให้ความสำคัญแก่ตัวแปรอายุและนำเข้ามาศึกษา เช่น สมชาติ เทศแยม(2522) พบว่า จากการศึกษาพฤติกรรมการสอนด้านการใช้อุปกรณ์การสอนและด้านทักษะทั่วไปของครูชั้นประถมศึกษาปีที่1ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร อายุส่งผลร่วมกับวุฒิ สถานภาพสมรส และขนาดโรงเรียนทำให้พฤติกรรมการสอนต่างกัน นอกจากนี้ยังพบว่าอายุมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานในกลุ่มที่ใช้วิธีพิจารณาผลงานของบุคคล ความท้อแท้ของครู วุฒิภาวะทางกายและจิตใจของบุคคล การใช้อารมณ์และพฤติกรรมการทำงานโดยสัมพันธ์ในทางบวกแต่มีความสัมพันธ์ทางลบกับประสิทธิภาพการทำงานในสายตาของหัวหน้างาน(Waldman and Avolio. 1986) และพบว่า อายุสามารถพยากรณ์ความท้อแท้ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน (ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. 2533) ศักดิ์ชัย นิรัญทวี(2532) พบว่าจากการศึกษาเรื่องความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร ครูอายุน้อยเป็นกลุ่มครูที่มีพฤติกรรมการทำงานในระดับต่ำ

สวน นุชนารถ ธาตุทอง(2539)พบว่านักวิชาการศึกษาอายุมากที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนสูง มีพฤติกรรมการทำงานสูงกกว่านักวิชาการศึกษาในกลุ่มอื่นๆ

ดังนั้นจะเห็นได้จากการประมวลเอกสารและงานวิจัยต่างๆว่าอายุที่แตกต่างกันน่าจะมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่ต่างกันและในงานวิจัยฉบับนี้จึงได้กำหนดเป็นตัวแปรอิสระตัวหนึ่ง

ประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการทำงานซึ่งเป็นจำนวนเดือนหรือปีที่พนักงานได้เริ่มปฏิบัติงานกับบริษัท สหโมเสคอุตสาหกรรม จำกัด(มหาชน) นับถึงวันที่ตอบแบบสอบถาม ซึ่งระยะเวลาการทำงานของพนักงานแต่ละคนนั้นไม่เท่ากัน การที่บุคคลเข้ามาทำงานกับบริษัท หรือองค์การใดเป็นเวลานานก็จะมีประสบการณ์ให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมในองค์การนั้น ๆ ได้มีผู้ศึกษาเกี่ยวกับระยะเวลาการทำงานหลายคน เช่น ควิตูควา(Quituqua. 1975 : 1224-A) ได้ศึกษาองค์ประกอบที่กระทบกระเทือนต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนรัฐบาลในเกาะกวมโดยสำรวจความคิดเห็นของครู 305 คน ก็พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูแปรเปลี่ยนไปตามอายุ ประสบการณ์ในการสอน ตำแหน่งงาน ระดับงานที่สอน และสภาพที่อยู่อาศัยซึ่งสอดคล้องกับที่เวเลซ (Velez.1972 : 997-A) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยโคลัมเบียก็พบว่า ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ มีส่วนทำให้มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน ฮาร์เรลล์ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2533 : 128-135 ; อ้างอิงจาก Harell. 1972) ได้ศึกษาวิจัยพบว่าประสบการณ์การทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน บุคคลที่ทำงานมานานจนมีความรู้ ความชำนาญในงานมากขึ้นจะทำให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ และจากการศึกษาของ นุฏล ดันตริยงค์(2524) ศึกษาอายุราชการกับความพึงพอใจในการทำงานพบว่ามีความสัมพันธ์กันทางบวกซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของศักดิ์ชัย นิรัญทวี(2532)พบว่าอายุราชการเป็นตัวพยากรณ์ที่สำคัญกับพฤติกรรมการทำงานตามคำรายงานของผู้บริหาร และอุบล ภัศระ(2535) ที่พบว่ากลุ่มครูที่อายุราชการน้อยจะมีพฤติกรรมการสอนและการอบรมจริยธรรมต่ำกว่าครูที่มีอายุราชการมาก

ดังนั้นจะเห็นได้จากการผลการวิจัยว่าประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงาน และในงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรประสบการณ์การทำงานเป็นตัวแปรอิสระตัวแปรหนึ่งในกลุ่มตัวแปรด้านบุคคลในการศึกษาครั้งนี้

วุฒิการศึกษา

การเรียนรู้เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ ผู้ที่มีการศึกษาสูงย่อมผ่านการเรียนรู้มากกว่าผู้ที่มีการศึกษาต่ำจึงน่าจะเป็นผู้ที่เชื่อในความสามารถของตนเองในการเผชิญกับเหตุการณ์ต่างๆ และสามารถปฏิบัติงานได้ดี วุฒิการศึกษาจัดเป็นตัวแปรที่สำคัญตัวแปรหนึ่งที่จะทำให้

การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้นมีงานวิจัยหลายชิ้นที่ทำการศึกษาดังนี้ เช่น ศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532)พบว่าจากการศึกษาความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ครูเพศชาย อายุน้อยและวุฒิต่ำเป็นกลุ่มครูที่มีพฤติกรรมการทำงานในระดับต่ำ เทพพนม เมืองแมนและสวีส สุวรรณ(2529 : 111)กล่าวถึงกลุ่มผู้ปฏิบัติงานว่าในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีจะมีความพึงพอใจในงานสูง และระดับความพึงพอใจในงานจะต่ำในกลุ่มที่จบการศึกษาระดับวิทยาลัยแต่ไม่ได้จบปริญญาตรี มนูญ บุญเชิด(2519 : 122 ได้วิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศน์ฝ่ายสามัญศึกษาประจำจังหวัดผลการวิจัยปรากฏว่า วุฒิการศึกษา ทักษะในการนิเทศน์ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ การที่ครูรู้ว่าครูมีทัศนคติที่ดีหรือไม่ต่อคนส่งผลถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศน์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับความเชื่อมั่น.01 ส่วนอุบล ภัศระ(2535)พบว่าวุฒิการศึกษาเป็นตัวพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานที่สำคัญตามคำรายงานของผู้บริหาร

จากการศึกษางานวิจัยต่างๆที่กล่าวมา พบว่าวุฒิการศึกษาเป็นตัวแปรหนึ่งที่น่าจะมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายการผลิต จึงได้กำหนดให้เป็นตัวแปรอิสระตัวหนึ่ง

ตัวแปรด้านจิตลักษณะ

- แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
- ทัศนคติ
- ความผูกพันต่อองค์กร
- การรับรู้ในความสามารถของตนเองต่อการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

โดยทั่วไปแล้วมนุษย์มิได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถเสมอไปการจูงใจ เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคคลทำให้บุคคลต้องการปฏิบัติงานและทำงานด้วยความเต็มใจ(ธงชัย สันติวงศ์. 2533 : 54-55) ดังนั้นการจูงใจเพื่อให้บุคคลต้องปฏิบัติงานจึงมีความจำเป็นและควรจะมีขึ้นในองค์การต่างๆเป็นอย่างยิ่งอันเป็นปัจจัยนำไปสู่การปฏิบัติงานของบุคคลในที่สุด

นักจิตวิทยาหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ดังนี้

แอทคินสัน(Atkinson.1964 : 240-241) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นการกระทำที่เกิดจากแรงผลักดันซึ่งบุคคลรู้ตัวว่าการกระทำนั้นจะต้องมีการประเมินผลจากตัวเองและจากบุคคลอื่น ถ้าหากปรากฏผลจากการประเมินว่างานนั้นประสบผลสำเร็จ บุคคลจะรู้สึกพอใจ และจะรู้สึกไม่

พอใจไม่สบายใจเมื่องานนั้นไม่ประสบผลสำเร็จส่วนจะเกิดความสำเร็จมากน้อยเพียงใดนั้น จะต้องนำงานนั้นไปเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่สังคมถือว่าดี

เมอเรย์(Murray. 1964 : 19) ได้กล่าวว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นความต้องการที่จะได้รับผลสำเร็จจากการกระทำที่ยากได้สำเร็จ เป็นความปรารถนา หรือแนวโน้มที่ต้องการจะกระทำสิ่งใดๆ ให้สำเร็จโดยเร็วและมีความเป็นอิสระให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ต้องการเอาชนะอุปสรรค และบรรลุเป้าหมายอันดีเลิศ ต้องการเป็นคนเก่งมีความสามารถในการแข่งขัน และสามารถเอาชนะคนอื่นๆได้ ต้องการเพิ่มการยอมรับตนเองโดยการบรรลุความสำเร็จในกิจกรรมที่ดีเลิศ

สงวนศรี วิรัชชัย(2527 : 85) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึงแรงจูงใจของบุคคลที่มุ่งจะให้ได้รับความสำเร็จในการควบคุมและจัดระเบียบสิ่งแวดล้อมทางสังคมตลอดจนสิ่งแวดล้อมทางกายภาพเพื่อเอาชนะอุปสรรคต่างๆ และคงมาตรฐานระดับสูงในการทำงานไว้หรือกล่าวได้ว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์คือแรงจูงใจของคนที่ต้องการจะทำงานให้สำเร็จลุล่วงอย่างดี มีประสิทธิภาพมากที่สุด

สถิต วงศ์สวรรค์(2529 : 431) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึงพลังที่กระตุ้นให้บุคคลมีแรงใจ มีความพยายาม มีความทะเยอทะยาน มีความมานะบากบั่น คนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะเป็นคนที่มีความพยายามฝ่าฟันเอาชนะอุปสรรค ไม่ยอมแพ้อะไรง่าย ๆ ไม่ย่อท้อต่อปัญหาเฉพาะหน้า กล้าเผชิญ ไม่กลัวปัญหาที่ยากมีความอดทนต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมได้มากกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำเป็นคนที่รักษามาตรฐานและ/หรือเพิ่มมาตรฐานของงาน อาจจะทำนายได้ว่า คนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักจะเป็นคนเอาการเอางาน มีความรับผิดชอบสูง ขยัน เรียบร้อย มีความซื่อสัตย์ ชอบการเปลี่ยนแปลงมาก หากการเปลี่ยนแปลงนั้นมีประสิทธิภาพ มีประโยชน์ ทำให้เกิดความสำเร็จได้

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ดูได้จากลักษณะ 3 ประการดังต่อไปนี้

- 1) มีความต้องการให้งานสำเร็จอย่างมีคุณภาพ มาตรฐานสูง
- 2) เป็นการกระทำที่ได้ผลงานที่มีลักษณะเป็นเอกลักษณ์เป็นงานที่สำเร็จอย่างดี มีลักษณะดีเด่นเห็นได้ชัดว่าเป็นงานที่สร้างสรรค์มีศิลปะเหนือกว่างานธรรมดาทั่วไป
- 3) เป็นงานที่ต้องใช้เวลา แสดงว่ามีความตั้งใจ อดทน ไม่ทอดทิ้ง

ถวิล ธาราโกชน(2532 : 70) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากการคาดหวังของบุคคลซึ่งอาจจะได้พบหรือมีประสบการณ์จากสิ่งใดสิ่งหนึ่ง จนเป็นรอยประทับใจมาตั้งแต่ยังเล็กๆแล้วเขาก็พยายามที่จะก้าวไปสู่ความสำเร็จอันนั้น โดยเขาจะตั้งเป็นมาตรฐานการกระทำของเขาเอาไว้ ถ้างานที่เขาคาดหวังไว้เกิดผลสำเร็จ กำลังใจจะเกิดขึ้นและจะคาดหวังความสำเร็จในครั้งต่อไป

จากความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความต้องการประสบความสำเร็จในกิจกรรมที่ทำ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค พยายามหาวิธีการต่างๆ เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น มีความทะเยอทะยานที่จะนำตนเองไปสู่ความสำเร็จ มีความต้องการเป็นอิสระในการทำงาน มีความต้องการแข่งขันกับมาตรฐานที่ดีเด่นของตนเอง เพื่อให้ดียิ่งขึ้น ต้องการบรรลุมาตรฐานที่ตนเองตั้งไว้ มีความพอใจ สบายใจเมื่อประสบความสำเร็จและมีความวิตกกังวล ไม่สบายใจ เมื่อประสบความสำเร็จล้มเหลว

ลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

กิลฟอร์ด(Guilford. 1959)ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่ามีลักษณะดังนี้

1. มีความทะเยอทะยานโดยทั่วไป คือความปรารถนาที่จะทำกิจกรรมนั้นให้สำเร็จ
2. มีความเพียรพยายาม นั่นคือพยายามทำงานให้ประสบความสำเร็จ
3. มีความอดทนเต็มใจที่จะลำบาก แม้จะยากเพียงใดก็ตาม เพื่อมุ่งทำกิจกรรม

แมคเคลแลนด์(McClelland. 196 : 207-256)ได้กล่าวถึงลักษณะพฤติกรรมของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงว่ามีลักษณะดังนี้

1. กล้าเสี่ยงพอสมควร(Moderate Risk-Taking) มีการตัดสินใจที่เด็ดเดี่ยว บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะไม่พอใจถ้าต้องทำสิ่งที่ยากๆ ซึ่งไม่ต้องใช้ความสามารถ มักจะเลือกทำสิ่งที่ยากเหมาะสมกับความสามารถของตน และการทำสิ่งที่ยากได้สำเร็จนั้นจะทำให้ตนเองพอใจ ส่วนผู้ที่ไม่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำมักจะไม่กล้าเสี่ยงเพราะกลัวไม่ประสบความสำเร็จ หรือไม่ก็เสี่ยงจนเกินไป ทั้งที่รู้ว่าจะไม่ประสบความสำเร็จ เพราะคิดที่จะหวังพึ่งโชคชะตาให้ช่วยเหลือ
2. มีพลังความสามารถ(Energetic) หรือความขยันขันแข็งในการกระทำสิ่งที่แปลกๆ ใหม่ๆ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงไม่ได้ขยันในทุกเรื่องแต่จะเอาใจใส่มานะพากเพียรต่อสิ่งที่ท้าทายความสามารถของตนเป็นงานที่ต้องใช้ความคิดและจะทำให้ตนเองเกิดความรู้สึกได้ว่าได้ทำงานสำคัญสำเร็จลุล่วงไป
3. มีความรับผิดชอบต่อตนเอง(Individual Responsibility) ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะพยายามทำงานให้สำเร็จเพื่อความพึงพอใจของตนเอง ไม่ได้หวังให้คนอื่นยกย่องต้องการปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น ไม่ชอบให้ผู้อื่นมาบงการหรือออกคำสั่ง
4. ต้องการทราบผลในการตัดสินใจ(Knowledge of Result of Decision) ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะติดตามผลการกระทำหรือการตัดสินใจของตนไม่ใช่คาดคะเนเอาเอง และเมื่อทราบผลการกระทำหรือการตัดสินใจแล้ว ก็จะพยายามทำให้ดีขึ้นกว่าเดิม

5. มีความสามารถในการคาดการณ์ล่วงหน้า(Anticipation of Future Possibilities) ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง เป็นผู้ที่มีแผนระยะยาว(Long-Range Planning) เพราะเล็งเห็นการณ์ไกลกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

6. มีทักษะในการจัดระบบงาน(Organization Skill)สำหรับข้อนี้ไม่มีหลักฐานการค้นคว้าเพียงพอแต่เป็นลักษณะที่น่าจะทำให้เกิดสมรรถภาพในการจัดระบบงานมากขึ้น แมคเคลแลนและเฟรนท์ว่าในการเลือกผู้ร่วมงานนั้น ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะเลือกผู้ที่มีความสามารถในงานนั้นมากกว่าที่จะเลือกเพื่อนฝูง หรือผู้ที่มีคุณสมบัติอย่างอื่นแต่ไม่เกี่ยวข้องกับงานที่จะทำ

เฮอร์แมน(Herman.1970 : 354)ได้รวบรวมลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ ดังนี้

1. มีระดับความทะเยอทะยานสูง(Aspiration Level)
2. มีความคาดหวังอย่างมากว่าตนจะประสบผลสำเร็จ ถึงแม้ว่าผลการกระทำนั้นจะขึ้นอยู่กับโอกาส(Risk-Taking Behavior)
3. มีความพยายามไปสู่สถานะที่สูงขึ้นไป(Upward Mobility)
4. อดทนทำงานที่ยากได้เป็นเวลานาน(Persistance)
5. เมื่องานที่กำลังทำอยู่ถูกขัดจังหวะ หรือถูกรบกวนก็พยายามทำต่อไปให้สำเร็จ (Task Tension)
6. รู้สึกว่าเวลาเป็นสิ่งที่ไม่หยุดนิ่งและสิ่งต่างๆเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว(Time Perception)
7. คำนึงถึงเหตุการณ์ในอนาคตมาก(Time Perspective)
8. เลือกเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถเป็นอันดับแรก(Partner Choice)
9. เป็นที่ยอมรับและรู้จักของผู้อื่น เนื่องจากการพยายามทำงานของตนให้ดี (Recognition Behavior)
10. พยายามปฏิบัติสิ่งต่างๆ ของตนให้ดีเสมอ(Achievement Behavior)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

มีผู้ศึกษาพบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมต่างๆมากมาย เช่น พฤติกรรมการเป็นผู้นำ(นาถ พันธมนาวิน. 2518)พบว่าบุคคลที่มีลักษณะความเป็นผู้นำเป็นบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงเท่านั้นนอกจากนี้ยังมีผู้ศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก็ปรากฏว่า (ประหยัด ทองมาก. 2518 : 86) นักเรียนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จะมีผลทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดี สำหรับการศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับพฤติกรรมการทำงานนั้น ธงชัย สันติวงษ์ (2533 : 54) กล่าวว่าโดยทั่วไปมนุษย์ไม่ได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถเสมอไป การจูงใจเพื่อให้ปฏิบัติงานเต็มความสามารถเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคคลทำให้บุคคลต้องปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ดังนั้นการจูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานจึงมีความจำเป็นและต้องการ

มีขึ้นในองค์การต่างๆเป็นอย่างยิ่ง จากการศึกษาของ นุชนารถ ธาตุทอง(2539)พบว่านักวิชาการศึกษาที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่านักวิชาการศึกษาที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำซึ่งสอดคล้องกับ นิรนนท์ เอื้อทวีทรัพย์(2539) พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ.001ซึ่งจากการประมวลเอกสารต่างๆ ดังกล่าวข้างต้น จะเห็นว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งต่อพฤติกรรมของบุคคล ผู้วิจัยจึงกำหนดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นตัวแปรอิสระตัวหนึ่งในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้

ทัศนคติ

ความหมายของทัศนคติ

มีนักจิตวิทยาและนักวิชาการได้ให้ความหมายคำว่า “ทัศนคติ” ไว้หลายท่าน

อัลพอร์ท(Allport. 1985 : 418)กล่าวว่าทัศนคติเป็นสภาวะความพร้อมทางจิตใจซึ่งเกิดจากประสบการณ์ สภาวะความพร้อมนี้จะเป็แรงกำหนดทิศทางปฏิกิริยาของบุคคลที่จะมีอิทธิพลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่เกี่ยวข้อง

เครช และครัชฟิลด์(พิสมัย วิบูลสวัสดิ์.2528:82 ; อ้างอิงจาก Kretch and Crutchfield. 1962) กล่าวว่าทัศนคติเป็นผลรวมของกระบวนการที่ก่อให้เกิดพลังจูงใจ อารมณ์ การรับรู้และกระบวนการรู้ การเข้าใจเกี่ยวกับประสบการณ์รอบตัวของบุคคล

มิลตัน(Milton Rokeach. 1970 : 112) กล่าวว่าทัศนคติหมายถึง การผสมผสานหรือการจัดระเบียบของความเชื่อที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งผลรวมของความเชื่อนี้จะเป็นตัวกำหนดแนวโน้มของบุคคลในการที่จะมีปฏิกิริยาตอบสนองในลักษณะที่ชอบหรือไม่ชอบ

กมลรัตน์ หล้าสูงวงศ์(2528 : 172)กล่าวว่าทัศนคติ คือความรู้สึกของบุคคลที่ได้จากการเรียนรู้และประสบการณ์แล้วแสดงสภาวะของร่างกายและจิตใจในด้านความพร้อมที่จะตอบสนองต่อบุคคลหรือสิ่งต่างๆ ในลักษณะใดลักษณะหนึ่งในสองลักษณะ กล่าวคือแสดงความพร้อมที่จะเข้าไปหาเมื่อเกิดความรู้สึกชอบเรียกว่าทัศนคติที่ดีหรือทางบวก หรือแสดงความพร้อมที่จะหลีกเลี่ยงเมื่อเกิดความรู้สึกไม่ชอบเรียกว่าทัศนคติที่ไม่ดีหรือทางลบ

เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2529 : 7-11) ได้ให้ความหมายของทัศนคติไว้ว่าเป็นสภาพความพร้อมทางจิตของบุคคลซึ่งเป็นผลรวมของความคิดเห็น ความเชื่อของบุคคลที่ถูกกระตุ้นด้วยอารมณ์ ความรู้สึก และทำให้บุคคลพร้อมที่จะกระทำการสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือเป็นตัวกำหนดแนวโน้มของบุคคลในการที่จะมีปฏิกิริยาตอบสนองในลักษณะชอบหรือไม่ชอบต่อสิ่งนั้น สิ่งนั้นในที่นี้อาจจะเป็นบุคคล สิ่งของ การกระทำ สถานการณ์ ฯลฯ

จากความหมายของทัศนคติดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่าทัศนคติเป็นความคิดเห็นซึ่งมีอารมณ์เป็นส่วนประกอบ เป็นส่วนพร้อมที่จะมีปฏิกิริยาเฉพาะอย่างต่อสถานการณ์ภายนอก

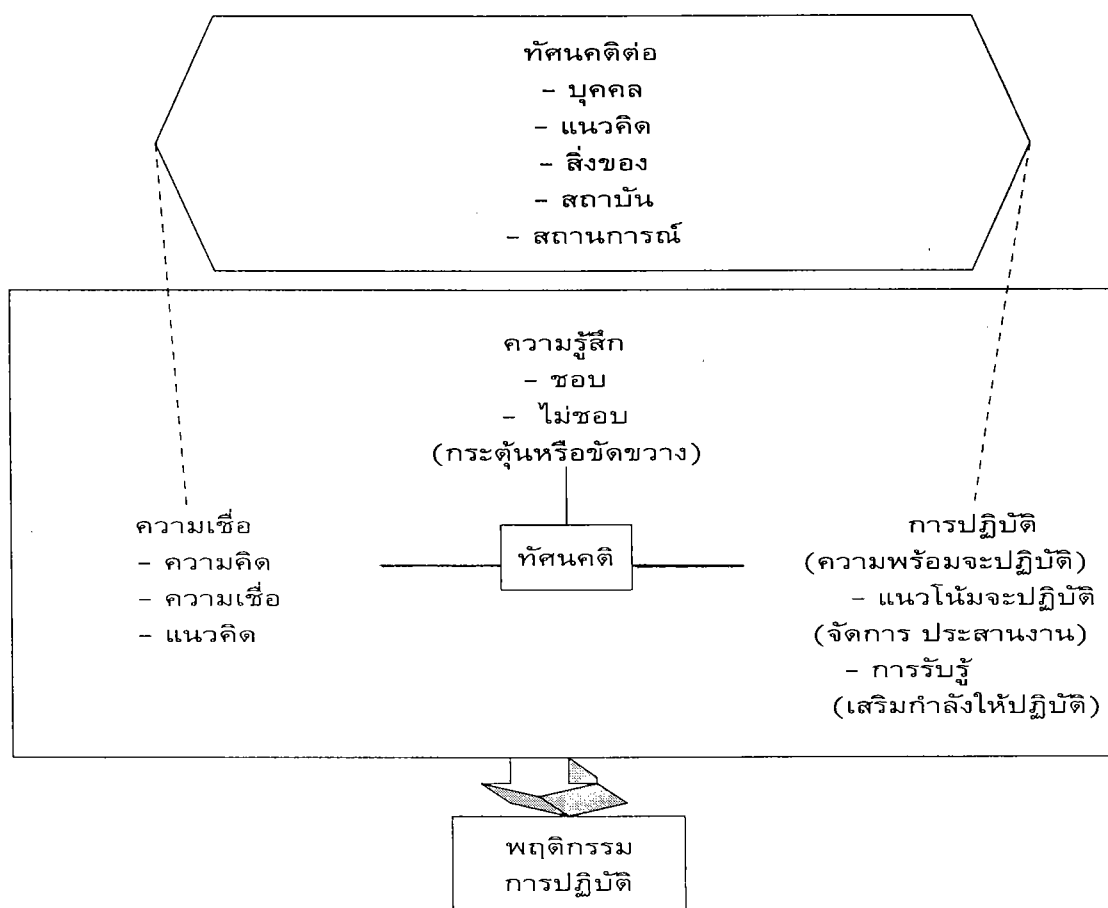
จากความหมายของทัศนคติดังกล่าว นักจิตวิทยาสังคมส่วนมากเห็นว่าทัศนคติมีองค์ประกอบ 3 ประการ(ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2523 : 5)คือ

1. องค์ประกอบทางการรู้(Cognitive Component)ทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งนั้นจะต้องประกอบด้วยความรู้เกี่ยวกับสิ่งนั้นเป็นอันดับแรกและเป็นความรู้เกี่ยวกับสิ่งนั้นทางด้านที่ว่าสิ่งนั้นมีคุณหรือมีโทษมากน้อยเพียงใด ความรู้หรือความเชื่อถือที่ใช้ประเมินค่าสิ่งนั้นได้

2. องค์ประกอบทางการรู้สึกรู้สึก(Affective Component) องค์ประกอบนี้เป็นส่วนที่สำคัญที่สุดของทัศนคติ ความรู้สึกหรืออารมณ์ที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหมายถึงความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบสิ่งนั้น พอใจหรือไม่พอใจสิ่งนั้นความรู้สึกนี้จะเกิดขึ้นโดยอัตโนมัติเมื่อบุคคลมีความรู้เกี่ยวกับคุณหรือโทษของสิ่งนั้นแล้วบุคคลจะต้องมีความรู้ว่าสิ่งใดดีหรือไม่ดีก่อนที่จะเขาจะมีความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบสิ่งนั้น นอกจากนี้องค์ประกอบทางการรู้สึกรู้สียังสอดคล้องกับองค์ประกอบทางการรู้ด้วย กล่าวคือถ้าบุคคลรู้เกี่ยวกับสิ่งหนึ่งสิ่งใดในทางดีก็ย่อมจะชอบสิ่งนั้นแต่ถ้ารู้เกี่ยวกับสิ่งนั้นในทางไม่ดีย่อมจะไม่ชอบไม่พอใจสิ่งนั้น

3.องค์ประกอบทางการพร้อมกระทำ(Action Tendency Component)เมื่อบุคคลมีความรู้เชิงประมาณค่าและมีความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบสิ่งนั้นแล้วสิ่งที่สอดคล้องกันซึ่งติดตามมาคือความพร้อมที่จะกระทำการให้สอดคล้องกับความรู้สึกของตนต่อสิ่งนั้นด้วย

เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2529 : 8) ได้แสดงองค์ประกอบของทัศนคติดังภาพประกอบ5



ภาพประกอบ 5 องค์ประกอบของทัศนคติ

ประโยชน์ของทัศนคติ(The Functions of Attitude)(ประภาเพ็ญ สุวรรณ. 2520 : 4)

1. ช่วยทำให้เข้าใจสิ่งแวดล้อมรอบๆตัวโดยการจัดรูปหรือจัดระบบสิ่งของที่อยู่รอบๆ ตัว
2. ช่วยให้มี self-esteem โดยช่วยให้บุคคลหลีกเลี่ยงสิ่งไม่ดีหรือปกปิดความจริงบางอย่าง ซึ่งนำความไม่พอใจมาสู่ตัวเขา
3. ช่วยในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่สลับซับซ้อนซึ่งการมีปฏิกิริยาตอบโต้หรือการกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดออกไปนั้นส่วนมากจะทำในสิ่งที่นำความพอใจมาให้หรือเป็นบำเหน็จรางวัลจากสิ่งแวดล้อม
4. ช่วยให้บุคคลสามารถแสดงออกถึงค่านิยมของตนเอง ซึ่งแสดงว่าทัศนคตินั้นนำความพอใจมาให้บุคคลนั้น

ในส่วนที่ว่าทัศนคติของเราช่วยให้ปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมนั้นดังจะเห็นได้จากในกลุ่มของบุคคลที่มีทัศนคติที่เหมือนกันนั้นมักจะเข้ากันได้ง่าย และบุคคลส่วนมากมักจะมีทัศนคติเหมือนกับบุคคลอื่นที่เขาใกล้ชิดหรือสนิทสนมด้วย หรือบุคคลที่มีความสำคัญสำหรับตัวเขา

ทัศนคติและพฤติกรรม

การปฏิบัติหรือพฤติกรรมที่แสดงออกที่สังเกตได้กับทัศนคติต่างก็มีความสัมพันธ์และมีผลซึ่งกันและกันเป็นที่เชื่อกันว่าทัศนคติมีผลต่อการแสดงออกของพฤติกรรมของบุคคลและขณะเดียวกันการแสดงออก หรือการปฏิบัติของบุคคลก็มีผลต่อทัศนคติของบุคคลนั้นด้วย (ประภา เพ็ญ สุวรรณ. 2520 : 5)

จากการศึกษาในเรื่องทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคลนั้นได้มีผู้วิจัยและพบผลการวิจัยที่แตกต่างกันเป็น 3 ฝ่าย คือ

ฝ่ายที่หนึ่งเห็นว่า ทัศนคติและพฤติกรรมยังมีความสัมพันธ์กันอย่างมั่นคงโดยได้จากผลการวิจัยแบบสำรวจ และการศึกษาภาคสนามโดยเฉพาะในการวิจัยเกี่ยวกับทัศนคติต่อคนต่างกลุ่ม เช่น ต่างผิว หรือต่างชาตินักจะพบว่าทัศนคติและพฤติกรรมในเรื่องนี้สอดคล้องกันนอกจากนี้ยังพบว่าความสอดคล้องระหว่างทัศนคติและพฤติกรรมทางการเมืองโดยเฉพาะการลงคะแนนเสียงเลือกตั้งที่เคลแมนประมวลไว้ (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2524:2 ; อ้างอิงจาก Kelman. 1974 : 312)

ฝ่ายที่สอง เห็นว่าทัศนคติและพฤติกรรมมีความเป็นเอกเทศต่อกัน บางคนให้ความเห็นว่าการเรียนรู้ทัศนคติและการเรียนรู้พฤติกรรมในเรื่องหนึ่งเกิดแยกต่างหากจากกันเช่น ความคิดของร็อบเจอร์ บราวน์(ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2524 : 2;อ้างอิงจาก Brown. 1967 : 411-412)ว่าในเรื่องหนึ่งๆลักษณะของบุคคลมี 3 ด้านที่เกี่ยวข้องคือทางด้านความรู้ ทางด้านความรู้สึก(ทัศนคติ)และทางด้านการกระทำ บราวน์มีความเห็นว่าลักษณะทั้ง 3 ด้านของบุคคลนั้นเกิดด้วยกระบวนการที่แตกต่างกัน ในเวลาที่แตกต่างกันโดยการเรียนรู้เกิดจากกระบวนการเรียนรู้เชิงการรู้ส่วนความรู้สึกหรือทัศนคติเกิดจากกระบวนการเรียนรู้แบบเชื่อมโยงโดยใช้หลักคลาสสิกเคิล คอนติชั่นนิง ส่วนการกระทำเกิดจากการเรียนรู้โดยใช้หลักการเสริมแรงและการเลียนแบบในเรื่องหนึ่งๆ ด้านทั้ง 3 ในบุคคลจะเกิดไม่เท่าเทียมกันในช่วงอายุหนึ่งๆ ของบุคคล และเมื่อด้านใดเกิดแล้วก็อาจเป็นเอกเทศจากด้านอื่นๆ จึงไม่สามารถส่งอิทธิพลไปยังด้านอื่นๆได้มาก

ฝ่ายที่สาม เห็นว่าทัศนคติและพฤติกรรมมีความสอดคล้องพาดพิงกัน ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติกับพฤติกรรมอาจแตกต่างกันไปแล้วแต่บทบาทของตัวแปรอื่นๆ เช่น ลักษณะบุคลิกภาพของผู้กระทำลักษณะของสถานการณ์ สังคมและวัฒนธรรม ลักษณะของพฤติกรรมจะเกิดในบางโอกาสเท่านั้น จึงควรศึกษาว่า “เมื่อไร” ความสัมพันธ์นี้จะเกิดขึ้น วอร์เนอร์และเดอเฟลอร์ (ดวงเดือน พันธุมนาวิน.2524:3 ; อ้างอิงจาก Warner and DeFleur. 1969) ได้วิจัยในพบในเรื่องการรังเกียจคนต่างผิวว่าเมื่อมีตัวแปรเชื่อมแทรกคือปริมาณความบีบบังคับให้ทำตามปทัสฐานของสังคมในสถานการณ์หนึ่งๆแล้วจะทำให้พบความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติกับพฤติกรรมได้อย่างเด่นชัด

จากการศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานที่กล่าวมานั้น จะเห็นได้ว่าทัศนคติต่อการทำงานน่าจะเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคลถ้าบุคคลมีทัศนคติต่อการทำงานที่ดี ไม่ว่าจะเป็นข้าราชการ ครู หรือนักวิชาการศึกษาก็จะส่งผลให้เขามีพฤติกรรมการทำงานที่ดีกว่าบุคคลที่มีทัศนคติต่อการทำงานไม่ดี ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงนำทัศนคติต่อการทำงานมาเป็นตัวแปรอิสระตัวแปรหนึ่งในกลุ่มตัวแปรด้านบุคคลในการศึกษาพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายการผลิต

ความผูกพันต่อองค์การ

นักวิชาการที่ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment) ได้ให้ความหมายและคำนิยามของความผูกพันต่อองค์การไว้ต่างกันหลายทัศนะ ดังนี้

เชลดอน(Sheldon.1971:143) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นการประเมินแนวทางขององค์การไปในทางบวกและความตั้งใจของบุคคลในองค์การที่จะทำงานให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์การนอกจากนั้นจุดมุ่งหมายของบุคคลในองค์การและจุดมุ่งหมายขององค์การควรเป็นจุดมุ่งหมายเดียวกัน

บุชานัน(Buchanan II. 1974 : 533) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อสถาบันว่าเป็นความรักใคร่ที่จะยึดติดกับเป้าหมายและคุณค่าขององค์การจาก 3 องค์ประกอบ คือ

1. การแสดงตน หมายถึง ความภาคภูมิใจในองค์การ และการยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์การ
2. ความเกี่ยวข้องกับองค์การ หมายถึง ความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์การ
3. ความภักดีในองค์การ หมายถึง การยึดมั่นในองค์การและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

ปอร์เตอร์ และคนอื่นๆ(Porter and others. 1974 : 604) ได้ชี้ลักษณะบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การว่าจะต้องมีการแสดงออกใน 3 ลักษณะ คือ

1. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ
2. มีความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การ
3. มีความเชื่อและยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายขององค์การ

ภรณ์ กิริติบุตร(2529) กล่าวว่า ความผูกพันในองค์การสามารถแยกได้เป็น 2 ลักษณะ คือความผูกพันเป็นทางการ (Formal Attachment) ต่อองค์การซึ่งแสดงออกโดยการไปปรากฏตัวทำงานตามเวลาที่กำหนดและความผูกพันทางจิตใจและความรู้สึก(Commitment)ซึ่งหมายถึงพนักงานมีความผูกพันหรือสนใจอย่างจริงจังต่อเป้าหมาย ค่านิยมและวัตถุประสงค์ของนายจ้าง

โดยมีทัศนคติที่ดีต่อนายจ้าง และเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังในการทำงานเพื่อองค์กรจะได้บรรลุถึงเป้าหมายได้สะดวกขึ้น

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ

บุชานัน(Buchanan II. 1974 : 533)มีความเห็นว่า ความผูกพันเป็นทัศนคติที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์การไม่ว่าจะเป็นองค์การแบบใด เพราะความผูกพันเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์กับจุดมุ่งหมายขององค์การทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การและเป็นผู้มีส่วนในการเสริมสร้างสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีขององค์การรวมทั้งลดการควบคุมจากภายนอกอีกด้วย ดังนั้นโดยสรุปแล้วความผูกพันต่อองค์การเป็นเงื่อนไขล่องหน้าสำหรับองค์การทางสังคมที่ประสบผลสำเร็จ นอกจากนี้เขายังกล่าวเพิ่มเติมว่าความผูกพันของผู้จัดการต่อองค์การเป็นส่วนสำคัญต่อความอยู่รอดและความมีประสิทธิภาพขององค์การเพราะความรับผิดชอบในการรักษาองค์การให้คงอยู่รอดมีความจำเป็นต่อการดำเนินงาน การบริหารที่มีประสิทธิผลถูกมองว่ามีความเกี่ยวข้องกับความรู้สึกรับผิดชอบและการอุทิศตนเพื่อเกื้อกูลให้องค์การอยู่ในสภาพที่สามารถปฏิบัติงานต่อไปได้

ภรณ์ กิริติ(2529)กล่าวไว้ว่า ความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพขององค์การดังนี้

- (1) พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การอยู่ในระดับสูง
- (2) พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงที่จะคงอยู่กับองค์การต่อไปเพื่อทำงานขององค์การให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา
- (3) โดยเหตุที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์การ และเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์การ บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันดังกล่าวมักมีความผูกพันอย่างมากต่องานเพราะเห็นว่างานคือหนทางซึ่งตนจะสามารถทำประโยชน์กับองค์การให้บรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ
- (4) จากความหมายของคำว่าความรู้สึกผูกพัน(Commitment) นั้นเอง เราอาจคาดหวังได้ว่าบุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์การ

จากการศึกษาเอกสารทางวิชาการต่างๆ พบว่าความผูกพันต่อองค์การมีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากรกล่าวคือเป็นสาเหตุส่วนหนึ่งที่ทำให้บุคคลตั้งใจและเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อเป็นการทำประโยชน์ต่อองค์การ การวิจัยครั้งนี้จึงได้สนใจศึกษาความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรอิสระ

การรับรู้ในความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน

การรับรู้ความสามารถของตน

หมายถึงการที่บุคคลตัดสินใจเกี่ยวกับความสามารถของตนเองที่จะจัดการและดำเนินการกระทำพฤติกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ในสถานการณ์ที่บางครั้งอาจจะมีคลุมเครือไม่ชัดเจน มีความแปลกใหม่ที่ไม่สามารถทำนายสิ่งที่เกิดขึ้นได้ซึ่งสถานการณ์เหล่านี้มักจะทำให้บุคคลเกิดความเครียดได้ การรับรู้ความสามารถของตัวนี้มีได้ขึ้นอยู่กับทักษะที่บุคคลมีอยู่ในขณะนั้นเท่านั้น หากแต่ยังขึ้นอยู่กับการตัดสินใจของบุคคลว่าเขาสามารถทำอะไรได้ด้วยทักษะที่เขา มีอยู่ (Bandura. 1986)

ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนกับพฤติกรรมของบุคคล

แบนดูรา(Bandura. 1986) เชื่อว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสำคัญและมีผลต่อการกระทำของบุคคลมีผลต่อการเลือกกิจกรรม การใช้ความพยายามความอดทนในการทำงาน การคิดและปฏิกิริยาทางอารมณ์ของบุคคล บุคคลสองคนอาจมีความสามารถไม่แตกต่างกันแต่อาจแสดงออกในคุณภาพที่แตกต่างกันได้ ถ้าพบว่าคนสองคนมีการรับรู้ความสามารถที่ต่างกัน ในคนคนเดียวก็เช่นกันถ้ารับรู้ความสามารถของตนในแต่ละสถานการณ์ที่ต่างกันก็อาจจะแสดงพฤติกรรมออกมาได้แตกต่างกัน Bandura เห็นว่าความสามารถของคนเรานั้นไม่ตายตัว หากแต่ยืดหยุ่นตามสถานการณ์ดังนั้นสิ่งที่กำหนดประสิทธิภาพของการแสดงออกจึงขึ้นอยู่กับ การรับรู้ความสามารถของตนในสภาวะการณ์นั้นๆ นั่นคือถ้าเราเชื่อว่ามีประสิทธิภาพ เราก็จะแสดงออกถึงความสามารถนั้นออกมา คนที่เชื่อว่าตนเองมีความสามารถจะมีความอดทน อุทิศเวลา ไม่ท้อถอยง่าย และประสบความสำเร็จในที่สุด (Evans. 1989)

แบนดูรา(ฐิติพัฒน์ สงบกาย. 2533 ; อ้างอิงจาก Bandura. 1986) ได้กล่าวถึง การรับรู้ความสามารถของตนที่มีผลต่อบุคคลในด้านต่างๆ ดังนี้

1. ผลต่อการเลือกกระทำพฤติกรรมในชีวิตประจำวันนั้น บุคคลจะต้องตัดสินใจอยู่ตลอดเวลาว่าเขาจะต้องทำพฤติกรรมใดและต้องทำอีกนานเท่าใดรวมทั้งต้องตัดสินใจเลือกกิจกรรมต่างๆ การที่บุคคลตัดสินใจว่าจะแสดงพฤติกรรมใดในสถานการณ์ใดนั้น ส่วนหนึ่งเป็นผลจากการรับรู้ความสามารถของตน บุคคลมีแนวโน้มที่จะหลีกเลี่ยงงานหรือสถานการณ์ที่เขาเชื่อว่าเกินความสามารถแต่ในขณะเดียวกันบุคคลจะเลือกทำงานนั้นถ้าเขาเชื่อว่ามีประสิทธิภาพเพียงพอที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จได้ (Bandura. 1977a, 1977b) บุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนสูงจะเลือกงานที่มีลักษณะท้าทายมีแรงจูงใจในการพัฒนาความสามารถของตนให้มีความก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น ส่วนบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนต่ำมักจะหลีกเลี่ยงงานที่ท้าทายขาดความมั่นใจในตนเอง ซึ่งเป็นการปิดโอกาสที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างไรก็ตามบุคคลที่ประเมินความสามารถ

ของตนสูงเกินไปก็มักจะประสบกับความล้มเหลวในการทำงาน และส่งผลให้เกิดความเครียด ความผิดหวังและรู้สึกว่าการล้มเหลวนี้เป็นสิ่งเลวร้าย ไม่สามารถแก้ไขได้ส่วนบุคคลที่ประเมินความสามารถของตนต่ำกว่าความสามารถที่เป็นจริง มักจะขาดความพยายามและความมุ่งมั่นในการทำงานและมีความสงสัยเกี่ยวกับความสามารถของตนเองดังนั้นถ้าบุคคลประเมินความสามารถของตนถูกต้องจะส่งผลต่อการเลือกพฤติกรรม ทำให้การกระทำนั้นมีโอกาสประสบความสำเร็จสูง

2. ผลต่อการใช้ความพยายามและความมุ่งมั่นในการทำงาน การรับรู้ความสามารถของตนของบุคคลนั้น เป็นตัวกำหนดว่าเขาจะต้องใช้ความพยายามมากเท่าไร และจะต้องใช้ความมุ่งมั่นพยายามที่จะเผชิญกับอุปสรรคต่างๆ หรือประสบการณ์ที่ไม่พึงพอใจไปอีกนานเท่าใด (Bandura, 1986) เมื่อเผชิญกับอุปสรรคต่างๆ บุคคลซึ่งมีการรับรู้ความสามารถของตนสูงจะมีความกระตือรือร้นและจะใช้ความพยายามความมุ่งมั่นในการทำงานนานกว่าคนที่มีการรับรู้ความสามารถของตนต่ำ (Bandura and Cervone, 1983) และการที่บุคคลใช้ความพยายามและความมุ่งมั่นในการทำงานอย่างเต็มที่ตลอดเวลา เขาก็มีแนวโน้มที่จะทำงานได้ประสบความสำเร็จสูง

3. ผลต่อการคิดและปฏิกิริยาทางอารมณ์ การรับรู้ความสามารถของตนจะมีอิทธิพลต่อกระบวนการคิด และปฏิกิริยาทางอารมณ์ของบุคคลในขณะที่ทำพฤติกรรม และมีผลต่อการคาดคะเนเกี่ยวกับการจัดการกับสภาพแวดล้อมในภายหน้าของเขามูลบุคคลซึ่งรับรู้ว่าคุณมีความสามารถสูงจะมีความพยายามและเอาใจใส่ในการกระทำพฤติกรรมต่างๆ มากและเมื่อพบกับอุปสรรคต่างๆ บุคคลก็จะกระตุ้นตนเองให้ใช้ความพยายามมากยิ่งขึ้น ส่วนบุคคลที่รับรู้ว่าคุณมีความสามารถต่ำ มีแนวโน้มที่จะมีปฏิกิริยาทางอารมณ์ต่อตนเองทางลบ เช่น ไม่มีความสุข มีความหดหู่ มีความเครียดสูง และเขาจะกระทำพฤติกรรมต่างๆ อย่างไม่เต็มความสามารถ อันจะส่งผลให้บุคคลประสบกับความล้มเหลวในการกระทำพฤติกรรมมากยิ่งขึ้น จากการศึกษาของคอลลิน (Collin, 1985) พบว่าในการแก้ปัญหายาก ๆ นั้น นักเรียนที่รับรู้ว่าคุณมีความสามารถสูงมักจะอนุมานสาเหตุของความล้มเหลวว่าเกิดจากการขาดความพยายาม ส่วนนักเรียนที่มีการรับรู้ต่ำจะอนุมานสาเหตุของความล้มเหลวว่าเกิดจากการขาดความสามารถ

4. เป็นผู้กำกับผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำพฤติกรรมมากกว่าเป็นผู้ทำนายพฤติกรรม นั่นคือบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนสูงมักจะเป็นคนที่พยายามกระทำพฤติกรรมและจะยอมรับผลต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการกระทำของตนจะเลือกการกระทำที่มีลักษณะท้าทาย และจะใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อให้การกระทำนั้นบรรลุเป้าหมายแม้ว่าในบางครั้งการกระทำนี้จะประสบความล้มเหลวบ้างก็ตาม เขาก็จะไม่ท้อถอยและจะไม่อ้างว่าเป็นเรื่องโชคร้ายแต่เขาจะให้เหตุผลของความล้มเหลวที่เกิดขึ้นว่าเป็นสิ่งที่ช่วยสนับสนุนให้เกิดความสำเร็จต่อไป ซึ่งต่างจากบุคคลที่มีความคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถของตนเองต่ำมักจะเป็นคนที่ไม่ค่อยกระทำพฤติกรรม จะรอให้

ความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการกระทำเป็นไปตามความเชื่อหรือคำทำนาย และมักจะหลีกเลี่ยงการกระทำที่มีลักษณะยากๆ ชาติความพยายามมีความทะเยอทะยานต่ำและมีความเครียดสูงเป็นต้น

การที่บุคคลใดมีการรับรู้ความสามารถของตนเองต่อการกระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งสูง บุคคลก็มีแนวโน้มที่จะกระทำพฤติกรรมนั้นสูงด้วยเช่นกันในทางตรงกันข้ามถ้าบุคคลมีการรับรู้ความสามารถของตนในการกระทำพฤติกรรมนั้นต่ำ บุคคลก็มีแนวโน้มที่จะกระทำพฤติกรรมนั้นต่ำหรืออาจไม่ทำพฤติกรรมนั้นเลยก็ได้ นอกจากนี้ แบนดูรา (Bandura. 1986) ได้กล่าวถึงการกระทำพฤติกรรมของบุคคลว่า แม้ว่าบุคคลจะมีการรับรู้ความสามารถตนเองสูง บุคคลก็อาจจะไม่กระทำพฤติกรรมนั้นก็ได้ ถ้ามีปัจจัยดังต่อไปนี้

1. ชาติสิ่งจูงใจ หรือถูกบังคับจากภายนอกให้กระทำ
2. การตัดสินใจที่ผิดพลาดไป ทำให้บุคคลรู้สึกว่าจะไม่คุ้มค่าที่ตนจะกระทำพฤติกรรมนั้น
3. ความไม่ทันการณ์ในการประเมินความสามารถของตน เพราะประสบการณ์ทำให้บุคคลเกิดการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ถ้าหากบุคคลไม่ได้ประเมินตนเองตลอดเวลาจะทำให้บุคคลตัดสินใจเกี่ยวกับความสามารถของตนผิดพลาดไปอันมีผลทำให้บุคคลไม่กระทำพฤติกรรม
4. การประเมินการรับรู้ความสามารถของตนผิดพลาด
5. การประเมินความสำคัญของทักษะย่อยๆ ที่จำเป็นต้องใช้ในการกระทำพฤติกรรมนั้นผิดพลาด
6. เป้าหมายของการกระทำมีลักษณะคลุมเครือ ไม่ชัดเจนและเป้าหมายนั้นไม่สามารถปฏิบัติได้

7. การรู้จักตนเองที่ไม่ถูกต้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความสามารถของตน

งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนกับผลของพฤติกรรมนั้น เช่น เฟลส์ (Felts. 1982) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเกี่ยวกับการว่ายน้ำกับทักษะว่ายน้ำ กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาจำนวน 80 คนตอนแรกผู้วิจัยทำการวัดการรับรู้ความสามารถของตนเกี่ยวกับการว่ายน้ำของกลุ่มตัวอย่างทุกคนต่อจากนั้นก็ทำการฝึกทักษะการว่ายน้ำ ผลการวิจัยพบว่านักศึกษานับถึงกลุ่มที่ประสบความสำเร็จจากการว่ายน้ำมีการรับรู้ความสามารถของตนดีขึ้น ตลอดจนมีการรับรู้ความสามารถของตนต่อการว่ายน้ำมีการรับรู้ความสามารถของตนดีซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บาร์ริง และเบตติก (Barling and Beattie. 1983) ที่ทำการศึกษารับรู้ความสามารถของตนกับผลการทำาน พบว่าบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถ

ของตนในการปฏิบัติงานการขายสูง จะสามารถปฏิบัติงานการขายได้ดีกว่าบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงานการขายต่ำ และสอดคล้องกับงานวิจัยของบาร์ริงและเอเบิล (Barling and Able. 1983) ได้ทำการศึกษาเรื่องการรับรู้ความสามารถของตนกับผลการทำงาน พบว่าการรับรู้ความสามารถของตนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเล่นเทนนิส กล่าวคือคนที่มีการรับรู้ความสามารถในการเล่นเทนนิสสูงก็จะเล่นเทนนิสได้ดีกว่าคนที่มีการรับรู้ความสามารถของตนในการเล่นเทนนิสต่ำ ในกลุ่มคนที่มือและเท้าทักษะการเล่นพอๆ กัน

ตัวแปรด้านงาน

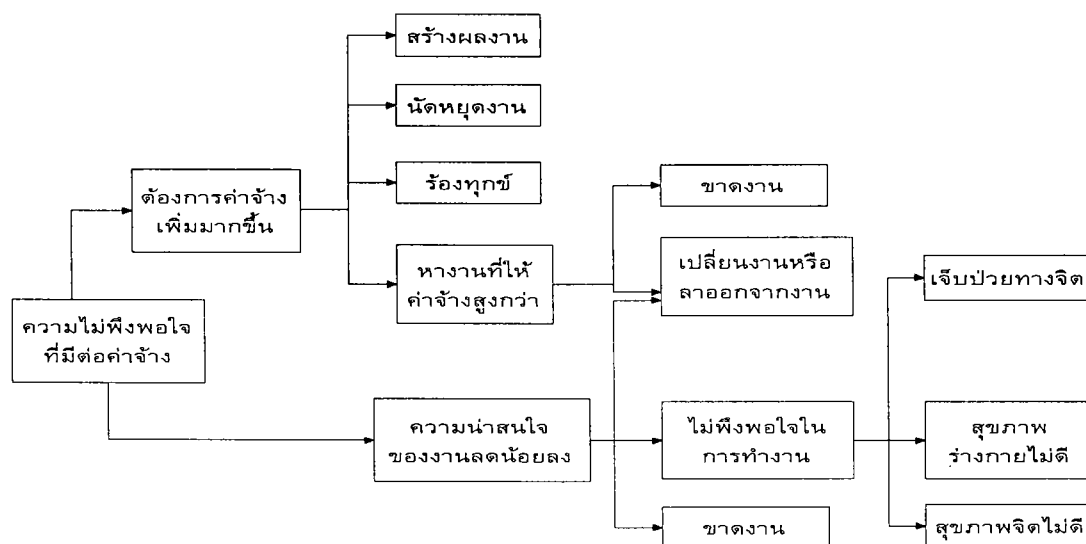
- รายได้
- จำนวนช่วงเวลาในการทำงาน
- สภาพแวดล้อมในการทำงาน

รายได้

รายได้ หรือค่าจ้าง(Pay) พิจารณาทั้งในด้าน ปริมาณค่าจ้าง ความยุติธรรมหรือความเสมอภาคของค่าจ้างที่ได้รับและวิธีการจ่ายค่าจ้าง ความพึงพอใจในการทำงานมีผลมาจากค่าจ้างมากกว่าผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ ค่าจ้างเป็นตัวบ่งชี้ความพึงพอใจในการทำงาน ดังนี้

1. เงิน เป็นปัจจัยที่ช่วยในการตอบสนองความต้องการที่จำเป็นของบุคคลได้โดยนำไปใช้จ่ายแลกกับอาหาร ที่พักอาศัย เครื่องนุ่งห่ม และสิ่งผูกพันหย่อนใจต่างๆนอกที่ทำงาน
2. เงิน เป็นสัญลักษณ์ของความสำเร็จและความเป็นที่ยอมรับผู้ปฏิบัติงานมักมีความรู้สึกที่ค่าจ้างที่ได้รับเป็นผลสะท้อนมาจากความสนใจของฝ่ายบริหาร

สเชมาฮอน และออสบอน(Schemerhon,Jr., and Osborn. 1982 : 157)ได้แสดงให้เห็นถึงผลของความไม่พึงพอใจที่มีต่อค่าจ้างดังภาพประกอบ 6



ภาพประกอบ 6 ผลของความไม่พึงพอใจที่มีต่อค่าจ้าง

สมิท และแกรนนี่ (สมยศ นาวิกาน. 2522 : 157;อ้างอิงจาก Smith and Granny. 1956 : 169) อธิบายว่าการจูงใจโดยผลตอบแทนด้านเงินเดือน ค่าจ้างหรือค่าตอบแทนในลักษณะเพียงพอนั้นคงตามสถานภาพเศรษฐกิจปัจจุบันของผู้ปฏิบัติงานก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

บาร์นาร์ด (บุญญ ศิลปรัศมี. 2535 : 40 ; อ้างอิงจาก Barnard. 1968 : 140-149) อธิบายว่า เครื่องกระตุ้นบุคคลให้พึงพอใจในการปฏิบัติงาน อันเป็นสิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุอย่างหนึ่งคือเงินที่ให้แก่งานปฏิบัติงานเป็นการตอบแทน

สมพงษ์ เกษมนสิน(2514 : 403-406) กล่าวว่า การได้รับค่าจ้างโดยชอบธรรม การเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน และการกำหนดอัตราค่าจ้างให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญเพราะมีความสำคัญใน ด้านจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่างๆ จะเห็นได้ว่ารายได้เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน และส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคลด้วยผู้วิจัยจึงศึกษาตัวแปรรายได้เป็นตัวแปรอิสระตัวแปรหนึ่งในการศึกษาคั้งนี้

จำนวนช่วงเวลาในการทำงาน

ช่วงเวลากการทำงานหรือ “กะ” ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2534 นั้นมีความหมายถึงรอบ และการเข้าเวร ส่วนในทางแรงงาน คำว่า “กะ” หมายถึง ช่วงระยะเวลาที่กำหนดไว้เพื่อให้ลูกจ้างแต่ละชุดเข้าทำงาน ดังนั้นงานกะจึงมิได้เฉพาะสถานประกอบการที่กำหนดเวลาเพื่อให้ลูกจ้างทำงานวันหนึ่งอย่างน้อยตั้งแต่ 2 ชุดขึ้นไป ระยะเวลาทำงานแต่ละชุดอาจซ้อนกันหรือต่อกัน หรือมีช่วงห่างกันได้(กรมแรงงาน. 2526 : 51-53) วุฒิชัย จำนงค์(2522 : 66-67)กล่าวถึงประเภทของอุตสาหกรรมในประเทศไทยว่าการดำเนินกิจการแยกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ๆคือกลุ่มที่มีการ

ผลิตและกลุ่มที่ไม่มีการผลิต คือดำเนินการเป็นผู้แทนจำหน่ายกับการจำหน่ายสินค้าผลิตภัณฑ์ทั่วไป สำหรับองค์การซึ่งมีการผลิตก็มักจะมีการทำงานเป็นกะ(Shift) ด้วยเหตุผลที่ว่าบริษัทมีการใช้เครื่องจักรกลหรือวิวัฒนาการที่ทันสมัยเข้ามาช่วยด้วย การใช้เครื่องจักรกลให้ได้เต็มที่ก็จำเป็นต้องเดินเครื่องจักรให้ได้ตลอด 24 ชั่วโมงต่อวันเพราะฉะนั้นการที่เดินเครื่องจักรตลอด 24 ชั่วโมงต่อวันนั้นเครื่องจักรสามารถทำงานได้ แต่คนไม่สามารถทำงานได้ 24 ชั่วโมง จึงได้มีการกำหนดการทำงานเป็นกะขึ้นมาว่าคนที่ปฏิบัติงานนั้นสามารถทำงานอย่างสูงได้กี่วันละ 8 ชั่วโมงโดยปกติสถานประกอบการที่ทำการผลิตตลอด 24 ชั่วโมง มักจะกำหนดแบ่งเวลาทำงานออกเป็น 3 ชุด หรือ 3 กะ เพื่อให้สอดคล้องกับชั่วโมงทำงานอย่างเต็มที่ตามกฎหมายกล่าวคือกะหนึ่งจะมีช่วงระยะเวลาทำงาน 8 ชั่วโมง รวม 3 กะ 24 ชั่วโมง ซึ่งโดยทั่วไปจะแบ่งช่วงเวลาทำงานออกเป็น 3 กะ ดังนี้คือ

กะแรก(The First Shift หรือ Day Shift)เป็นเวลาทำงานตอนเช้า กลางวัน เช่น เวลา 06.00-14.00 น.

หรือ 07.00-15.00 น. และ 08.00-16.00 น. เป็นต้น

กะที่สอง (The Second Shift หรือ Evening Shift) เป็นเวลาทำงานในตอนบ่ายหรือเย็น เช่น เวลา 14.00-22.00 หรือ 15.00-23.00 น. และ 16.00-24.00 น. เป็นต้น

กะที่สาม (The Third Shift, Midnight Shift, Graveyard Shift or Obster Shift) เป็นเวลาทำงานในตอนกลางคืน เช่น เวลา 22.00-06.00 น. หรือ 23.00-07.00 น. และ 24.00-08.00 น. เป็นต้น

นอกจากนี้การจัดระบบกะยังสามารถจัดได้เป็น 2 ลักษณะคือ

1. กะตายตัวหรือกะแน่นอน(Fixed Shift) จะมีการกำหนดเวลาไว้แน่นอนไม่เปลี่ยนแปลง และลูกจ้างก็ทำงานตามกะที่กำหนดไว้ไม่เปลี่ยนแปลง

2. กะหมุนเวียน(Rotating Shift) ลูกจ้างต้องหมุนเวียนไปทำงานในกะต่างๆ ตามระยะเวลาที่กำหนดไม่แน่นอนตายตัว

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาพนักงานสายการผลิตของบริษัท สหโมเสคอุตสาหกรรม จำกัด(มหาชน) ซึ่งพนักงานมีการทำงานเป็นกะหรือช่วงเวลาการทำงานที่ต่างกันออกไป พนักงานบางคนทำงานในช่วงเวลาปกติอย่างเดียว บางคนทำงานในช่วงเวลาปกติคือกะหนึ่ง เวลา 07.30-16.30 น. และกะสองคือเวลา 16.00 - 24.00 น. หมุนเวียนกัน 2 กะ และบางคนทำงานในช่วงเวลา กะหนึ่ง กะสอง และกะสามคือเวลา 24.00 - 08.00 น. หมุนเวียนกันทั้ง 3 กะ อัมพิกา ไกรฤทธิ์(2522 : 252) กล่าวถึงพนักงานที่ทำผลัดหมุนเวียนว่าประสิทธิภาพของพนักงานมีความสัมพันธ์โดยตรงกับ จังหวะการทำงานประจำวันของร่างกายพนักงานจะต้องปรับปรุงตนเองให้เข้ากับเวลาที่เปลี่ยนแปลง ซึ่งนอกจากจะทำให้ร่างกายและจิตใจไม่ได้รับความสดชื่นเท่าที่ควรแล้ว ยังจะเป็นผลทำให้ประสิทธิภาพลดลงด้วยโดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานผลัดหมุนเวียนซึ่งต้องได้รับความลำบากทุกครั้งที่มีการ หมุนเวียนผลัดงาน

มาลาวิยา และเจนเซธ(Malaviya and Ganesh. 1979 : 774-776) ทำการศึกษาเปรียบเทียบผลผลิตของพนักงานทอผ้าในโรงงานผ้าฝ้ายจำนวน 66 คนที่ทำงานกะกลางวันและที่ทำงานกะผลัด (swing shift) ทำงานด้วยเครื่องทอผ้าเหมือนกัน และทอผ้าชนิดเดียวกันภายใต้สภาวะแวดล้อมที่คล้ายคลึงกันมากผลการวิจัยพบว่าผลผลิตโดยเฉลี่ยทั้งหมดของพนักงานที่ทำงานกะกลางวันสูงกว่าผลผลิตของพนักงานที่ทำงานในกะผลัดคือประมาณ 3% ของผลผลิตโดยเฉลี่ยแต่อย่างไรก็ตามสิ่งที่น่าสังเกตในเรื่องความแตกต่างส่วนบุคคลคือในขณะที่พนักงานทอผ้าบางคนสามารถผลิตได้มากกว่าในกะกลางวัน แต่บางคนกลับผลิตได้มากกว่าในกะผลัด

สมิท, คอลลิงแกน และทาสโต(Smith, Collingan and Tasto. 1982 : 133-144) ได้ทำการวิจัยโดยทำการสำรวจ และประเมินผลรายงานการบันทึกเกี่ยวกับสุขภาพและความปลอดภัยเพื่อทำการตรวจสอบผลทางด้านสุขภาพ และความปลอดภัยของการทำงานในเวลากลางวันกับการทำงานในกะบ่าย,กะกลางคืนและกะหมุนเวียนโดยศึกษากับคนงานที่ทำงานเกี่ยวกับกระบวนการผลิตอาหารจำนวน 1,000 คน ผลเปรียบเทียบกับพนักงานที่ทำงานในเวลากลางวัน พบว่าผลที่เกิดขึ้นกับการทำงานกะโดยเฉพาะกะกลางคืนและกะหมุนเวียนจะมีผลตรงกันข้ามกับเวลากลางวันคือ นอนไม่ค่อยหลับ นิสัยการกินเปลี่ยนไป ดื่มสุรามาก มีการขาดงานเนื่องจากการเจ็บป่วยมากขึ้นและได้รับบาดเจ็บจากการทำงานมากขึ้น ทั้งนี้จะแตกต่างกันขึ้นอยู่กับเพศ อายุ และอายุการทำงานของพนักงาน

โมฮัน(Mohan. 1983 : 369-372) ได้ทำการศึกษาโดยใช้แบบสอบถาม Middlesex Hospital Questionnaire ทำการวิจัยกับพนักงานที่มีการหมุนเวียนกะ 3 ประเภทคือทุกๆสัปดาห์ ทุกๆ 2 สัปดาห์ และทุกๆเดือน จำนวน 60 คน และพนักงานที่มีการทำงานกะกลางวันเป็นการถาวร จำนวน 60 คน ในโรงงานผลิตเครื่องจักรดีเซล ผลการวิจัยพบว่าพนักงานที่ทำงานแบบหมุนเวียนกะ มีคะแนนความผิดปกติทางประสาทสูงกว่าพนักงานที่ทำงานกะกลางวันอย่างมีนัยสำคัญและพบว่าพนักงานที่ทำงานกะกลางวัน มีระดับสุขภาพจิตสูงกว่า

นอกจากนี้วัลลภ ปิยะมโนธรรม(2531 : 50)ได้อธิบายไว้ว่าคนที่มียานต้องผลัดเปลี่ยนเวรยามเป็นประจำ เช่น แพทย์ พยาบาล แอร์โฮสเตส ซึ่งต้องเปลี่ยนเวลานอนมาทำงานและเวลาทำงานมานานกว่าร่างกายและจิตใจเลยมีอันต้องวิ่งไล่กวดกันไปไม่ทันเหมือนงูเล่นกินหางไม่สมดุลงัน มักเป็นคนที่มีความเครียดสูง ซึ่งสอดคล้องกับ สันต์ ใจยอดศิลป์(2526 : 45-46) ที่กล่าวว่าการทำงานต้องสับเปลี่ยนในการทำงาน ซึ่งมีทั้งเวรเช้า บ่าย ดึก จากการศึกษาพบว่า การเปลี่ยนเวลาการทำงานมีผลกระทบต่อวงจรการนอนหลับตามธรรมชาติของมนุษย์ซึ่งเคยชินต่อการนอนในเวลากลางคืน และปฏิบัติภารกิจในเวลากลางวัน การฝืนธรรมชาติทำให้เกิดการแปรปรวนของวงจรชีวภาพทำให้มีอาการอ่อนเพลีย เหนื่อยล้า การทำงานของระบบย่อยอาหารไม่ปกติ นอกจากนี้การต้องเข้า

เวรภัย ดึก ทำให้ไม่มีเวลากับครอบครัว บุตรขาดความอบอุ่น ครอบครัวเดือดร้อนเนื่องจากต้องมารับ-ส่ง มีภาระค่าใช้จ่ายในการเดินทางเพิ่มขึ้น

จากการศึกษางานวิจัยต่างๆ พบว่าช่วงเวลาการทำงานที่แตกต่างกันออกไปจากสมาชิกในครอบครัว และการเปลี่ยนเวลาการทำงานจากเวลากลางวันควรทำงาน และพักผ่อนในเวลา กลางคืน มาทำงานในเวลากลางคืนและนอนในเวลากลางวันและยังต้องสลับสับเปลี่ยนด้วยนั้นอาจมีผลต่อสภาพร่างกาย และจิตใจ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดตัวแปรอิสระคือ จำนวนกะ(จำนวนช่วงเวลาการทำงาน) เป็นตัวแปรหนึ่งในกลุ่มตัวแปรด้านงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยเฉพาะในโรงงานอุตสาหกรรมนั้นนับว่ามีความใกล้ชิดและมีผลต่อการทำงานของพนักงานเป็นอย่างมาก มีนักวิชาการกล่าวถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานไว้หลายท่าน ดังนี้

มานิช สุขฤกษ์ และคนอื่นๆ(2523 : 20) กล่าวว่า คนงานในโรงงานอุตสาหกรรมนั้นจะต้องทำงานภายใต้สภาพแวดล้อมต่างๆกัน สภาพแวดล้อมนี้ประกอบด้วย การระบายอากาศ เสียง แสง อุณหภูมิของอากาศ ฯลฯ เป็นต้น สภาพแวดล้อมเหล่านี้ซึ่งเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า “สภาวะในการทำงาน”(Working Conditions)มีอิทธิพลต่อการทำงานของคนงานเป็นอย่างมาก สภาวะด้านกายภาพ (Physical Conditions) ประกอบด้วยที่ตั้งของโรงงาน ความสว่าง ตลอดจนสีของแสงที่ใช้ในการส่องสว่าง อุณหภูมิ การระบายอากาศ เสียง ชั่วโมงการทำงาน การหยุดพักชั่วคราว เสียงดนตรี ฯลฯ เป็นต้น ชูศรี กิดำรงค์กุล(2525) ได้กล่าวถึงการทำงานในโรงงานว่าคนงานต้องเผชิญกับสิ่งแวดล้อมซึ่งมีผลต่อสุขภาพทางร่างกาย และสุขภาพจิต บางโรงงานยังมีสิ่งรบกวนและเป็นอันตรายต่อสุขภาพ อุณหภูมิ และความชื้นในเหมืองแร่และความร้อนใกล้เตาอบ สามารถทำให้เกิดอาการผิดปกติได้หลายอย่าง เช่น เหงื่อออกมากจนเกินไป หน้ามืดวิงเวียนเมื่อร้อนจัด มีความรู้สึกไม่สบาย

วิจิตร วรุตบางกูร(2525 : 145-177) ได้กล่าวถึงความสมดุลของปัจจัยในการจัดสภาพแวดล้อมในองค์การ ดังนี้

1. การจัดบริเวณ และความงามของบริเวณ การจัดสภาพแวดล้อมที่ดีและสวยงาม มีผลดีต่อจิตใจผู้อยู่อาศัย ทำให้มีทัศนคติที่ดีต่องานและยังสามารถลดปัญหาและความกดดันต่างๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันได้

2. อุณหภูมิ สิ่งสำคัญที่จะทำให้เกิดความสบายทางร่างกายคือปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับอุณหภูมิและความชื้นในอากาศในปัจจุบันเราสามารถปรับระดับความร้อนหนาวภายในอาคารได้ตามที่เราต้องการ ทำให้การทำงานไม่รู้สึกเหน็ดเหนื่อย ไม่เครียด ไม่หงุดหงิด ไม่ทำอะไรผิดพลาด อยู่เสมอ ไม่เกิดความเบื่อหน่าย

3. แสง เสียง การมองเห็นต้องให้พอเหมาะพอดีกับสภาพห้องทำงานต้องให้ทั้งประโยชน์ใช้สอย ประหยัด และมีประสิทธิภาพที่จะปฏิบัติงาน

4. ความปลอดภัย ต้องมีการติดตั้งเครื่องใช้อุปกรณ์ต่างๆ จะต้องให้ได้มาตรฐานและถูกต้องตามหลักวิชาเพื่อให้ความสะดวกในการใช้ของผู้ปฏิบัติงาน

จากการศึกษาของ คาร์เวล(อาร์ เพชรผุด. 2530 : 41-43;อ้างอิงจาก Carvell.1970) ในการทำงานนั้น “สภาพการปฏิบัติงาน”(Working Conditions) สภาพแวดล้อมที่สะอาดมีระเบียบปลอดภัย เครื่องมือเครื่องจักรจัดไว้เหมาะสม วัสดุต่างๆ มีพร้อม อุณหภูมิพอเหมาะ อากาศถ่ายเทดี มีดนตรี แสงสว่างพอเหมาะ มีสถานที่สำหรับให้ออกกำลังกาย มีโรงอาหาร ศูนย์อนามัย สถานที่จอดรถ ระยะเวลาทำงานแต่ละวันเหมาะสม การเปลี่ยนแปลงแต่ละผลัดเหมาะสม โรงงานตั้งอยู่ไม่ไกลจากชุมชนนักสภาพแวดล้อมเช่นนี้จะทำให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจสูงในการทำงาน กิลเมอร์(Gilmer. 1973 : 380-384) ยังได้อธิบายเกี่ยวกับองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพอใจในการทำงานสมรรถภาพในการดำเนินงานของฝ่ายบริหารเป็นสิ่งจูงใจในการทำงานที่สำคัญโดยเน้นในเรื่องการบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน อันได้แก่ แสง เสียง อากาศ ห้องอาหาร ห้องน้ำ ห้องส้วม สถานที่พักผ่อน ตลอดจนชั่วโมงการทำงาน ความสะดวกในการติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ความพอใจในการจัดการของฝ่ายบริหารค่าจ้างและสวัสดิการด้านต่างๆ ชื่อเสียงที่ดี และความมั่นคงของหน่วยงานเป็นสิ่งที่ส่งเสริมให้เกิดความพอใจในการทำงานด้วย

จากการศึกษาเอกสารต่างๆ จะเห็นว่าสภาพแวดล้อมนั้นมีผลต่อการทำงานของพนักงาน โดยเฉพาะการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมนั้นสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานในการศึกษาค้นคว้าวิจัยจึงกำหนด สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นตัวแปรอิสระตัวหนึ่ง

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

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

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการ ยกเว้นฝ่ายวิศวกรรม แบ่งเป็นพนักงานประจำรายวันและพนักงานประจำรายเดือน ของบริษัท สหโมเสคอุตสาหกรรม จำกัด(มหาชน)

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ คือพนักงานระดับปฏิบัติการ ยกเว้นฝ่ายวิศวกรรม แบ่งเป็นพนักงานประจำรายวันและพนักงานประจำรายเดือน ของ บริษัท สหโมเสคอุตสาหกรรม จำกัด(มหาชน) ที่ทำงาน ณ โรงงาน 1 จ.สระบุรี ประจำเดือนสิงหาคม 2541 จำนวน 605 คน
สุ่มตัวอย่างโดยวิธีสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายซึ่งแบ่งออกเป็น

2.1 พนักงานประจำรายวันจำนวน 287 คน แบ่งเป็นผู้ชาย 164 คน ผู้หญิง 123 คน

2.2 พนักงานประจำรายเดือนจำนวน 318 คนแบ่งเป็นผู้ชาย 193 คน ผู้หญิง 125 คน

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

วิธีการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษา ค้นคว้า รวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ หนังสือ รายงานการวิจัย รวมทั้งบทความและวารสารที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานและตัวแปรต่าง ๆ ในการศึกษานี้ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างข้อความเกี่ยวกับตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานได้แก่ ตัวแปรด้านบุคคล ด้านจิตลักษณะ และด้านงานแบบสอบถามพฤติกรรมการทำงานของพนักงานจากการประเมินตนเอง และแบบสอบถามพฤติกรรมการทำงานของพนักงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา

3. สร้างแบบสอบถามฉบับร่างขึ้น เสนอให้ประธานและกรรมการควบคุมปริญญา นิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้อง เหมาะสมเพื่อปรับปรุงแก้ไข

4. การนำแบบสอบถามไปหาคุณภาพ

4.1 นำแบบสอบถามไปหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ตรวจสอบความเหมาะสมด้านเนื้อหาและภาษาที่ใช้ได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทนา วงษ์อินทร์ อาจารย์ไพศาล อินประเสริฐ และอาจารย์วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา เพื่อให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะที่ผู้วิจัยกำหนด และผู้วิจัยนำไปปรับปรุงต่อไป

4.2 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้(Try Out) กับพนักงานสายการผลิตบริษัท สหโมเสคอุตสาหกรรม จำกัด(มหาชน) ที่ปฏิบัติงาน ณ โรงงาน 2 ต.หนองแค จ.สระบุรี ซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 100 คน แล้วตรวจแบบสอบถามตามเกณฑ์ที่กำหนดโดยรวบรวมคะแนนของกลุ่มตัวอย่างแต่ละคนเรียงจากสูงไปต่ำแล้วนำมาหาค่าอำนาจจำแนก โดยใช้เทคนิค 25% เพื่อจัดแบ่งกลุ่มสูง กลุ่มต่ำแล้วเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแต่ละข้อโดยวิธีการสถิติแบบที (t-test) ในการตรวจสอบ โดยพิจารณาค่า t

4.3 หาค่าความเชื่อมั่น โดยนำแบบสอบถามที่ได้จากการคัดเลือกตามเกณฑ์ในข้อ 4.2 มาวิเคราะห์ โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา(Alpha-Coefficient) ของครอนบัก

5. นำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย และเกณฑ์การให้คะแนน

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามซึ่งมีจำนวน 3 ฉบับ : ดังนี้

ฉบับที่1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวและงาน

ฉบับที่2 แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงาน และแบบสอบถามตัวแปรจิตลักษณะ แบ่งเป็น 5 ตอน รวมทั้งสิ้น 93 ข้อ : ดังนี้

ตอนที่1 แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตอนที่2 แบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน

ตอนที่3 แบบสอบถามทัศนคติต่องาน

ตอนที่4 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร

ตอนที่5 แบบสอบถามการรับรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน

ฉบับที่ 3 แบบสอบถามพฤติกรรมการทำงานของพนักงานโดยพนักงานสายการผลิต
ประเมินตนเอง จำนวน 30 ข้อและแบบประเมินพฤติกรรมการทำงานของพนักงานโดยผู้บังคับบัญชา
เป็นผู้ประเมิน จำนวน 23 ข้อ

แบบสอบถามฉบับที่ 1

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวและงาน

เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อสอบถามข้อมูลของพนักงานเกี่ยวกับ เพศ อายุ
ประสบการณ์การทำงาน วุฒิการศึกษา รายได้ จำนวนกะที่ทำงาน

ตัวอย่างแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ตามความเป็นจริงในปัจจุบันของท่านให้ครบถ้วน

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. อายุของท่าน (นับถึงวันที่ตอบแบบสอบถามฉบับนี้)

☐ 18 - 25 ปี

☐ 26 - 40 ปี

☐ มากกว่า 40 ปี

3. ประสบการณ์การทำงานของท่าน (นับถึงวันที่ตอบแบบสอบถามฉบับนี้)

☐ 4 เดือน - 5 ปี

☐ 6 - 10 ปี

☐ มากกว่า 10 ปี

4. วุฒิการศึกษาของท่าน

☐ ประถมศึกษา(ป.1-ป.6)

☐ มัธยมศึกษา(ม.1-ม.6)

5. รายได้ของท่าน

☐ 4,200 - 6,500 บาท/เดือน

☐ 6,501 - 9,000 บาท/เดือน

☐ 9,001 บาท/เดือนขึ้นไป

6. ปัจจุบันท่านทำงานกี่กะ

☐ กะเดียว

☐ สองกะ

☐ สามกะ

แบบสอบถามฉบับที่ 2

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงาน

เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยมีเนื้อหาเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมทางกายภาพทั่วไปที่แวดล้อมในการทำงานของพนักงาน ได้แก่ แสง เสียง อุณหภูมิ ความสะอาด ความพร้อมของเครื่องมือ อุปกรณ์ต่างๆ จำนวน 10 ข้อ

ตัวอย่างแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดอ่านและพิจารณาข้อความทางซ้ายมือ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับสภาพสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานของท่านในปัจจุบัน ดังนี้

ตอบ ใช่ ถ้าท่านคิดว่าข้อความนั้นบรรยายตรงกับลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงานของท่าน

ตอบ ไม่แน่ใจ ถ้าท่านไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นบรรยายตรงกับลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงานของท่าน

ตอบ ไม่ใช่ ถ้าท่านคิดว่าข้อความนั้นบรรยายไม่ตรงกับลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงานของท่าน

ข้อความ	ใช่	ไม่แน่ใจ	ไม่ใช่	สำหรับ ผู้วิจัย
(0) บริเวณปฏิบัติงานมีแสงสว่างเพียงพอ				-----
(00) เสียงเครื่องจักรรบกวนท่านขณะปฏิบัติงาน				-----

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน

เป็นแบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน ที่ผู้วิจัยปรับปรุงจากแบบสอบถามของ นิรันดร์ เอื้อทวีทรัพย์(2539) และดัดแปลงให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้ จำนวน 20 ข้อ

ตัวอย่างแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดอ่านและพิจารณาข้อความทางซ้ายมือ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับลักษณะความเป็นจริงของท่านเพียงช่องเดียว ดังนี้

ตอบ จริงที่สุด ถ้าข้อความนั้นตรงกับลักษณะความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

ตอบ จริงมาก ถ้าข้อความนั้นตรงกับลักษณะความเป็นจริงของท่านมาก

ตอบ ค่อนข้างจริง ถ้าข้อความนั้นตรงกับลักษณะความเป็นจริงของท่านบ้างบางส่วน

ตอบ ไม่ค่อยจริง ถ้าข้อความนั้นไม่ค่อยตรงกับลักษณะความเป็นจริงของท่าน

ตอบ ไม่จริงเลย ถ้าข้อความนั้นไม่ตรงกับลักษณะความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง มาก	ค่อนข้าง จริง	ไม่ ค่อย จริง	ไม่ จริง เลย	สำหรับ ผู้วิจัย
(0) ท่านมีความพยายามที่จะทำงานให้ดีกว่าที่ ตั้งใจไว้						
(00) ท่านปรารถนาอย่างยิ่งที่จะทำงานยากให้สำเร็จ						

ตอนที่ 3 แบบสอบถามวัดทัศนคติต่องาน

เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยปรับปรุงจากแบบสอบถามของ อุบล ภัศระ(2533) และนุชนารถ ภาตุทอง(2539) ดัดแปลงให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้านคือ ลักษณะงาน 9 ข้อ สภาพแวดล้อมขององค์กร 8 ข้อ และความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา 8 ข้อ รวมทั้งสิ้น 25 ข้อ

ตัวอย่างแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดอ่านและพิจารณาข้อความทางซ้ายมือ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกของท่านเพียงช่องเดียว ดังนี้

- ตอบ จริงที่สุด ถ้าข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด
- ตอบ จริงมาก ถ้าข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านมาก
- ตอบ ค่อนข้างจริง ถ้าข้อความนั้นตรงความรู้สึกของท่านบ้างบางส่วน
- ตอบ ไม่ค่อยจริง ถ้าข้อความนั้นไม่ค่อยตรงกับความรู้สึกของท่าน
- ตอบ ไม่จริงเลย ถ้าข้อความนั้นไม่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด

ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง มาก	ค่อนข้าง จริง	ไม่ ค่อย จริง	ไม่ จริง เลย	สำหรับ ผู้วิจัย
ลักษณะงาน						
(0) งานที่ท่านปฏิบัติมีความเหมาะสมกับตำแหน่ง ในปัจจุบัน						-----
(00) ท่านคิดว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมี ปริมาณที่เหมาะสม						-----
สภาพแวดล้อมขององค์กร						
(0) ท่านคิดว่าลักษณะงานที่ทำอยู่ปัจจุบันมีโอกาส ก้าวหน้าได้						-----
(00) ท่านรู้สึกอึดอัดในระบบการบริหารงาน						-----
ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา						
(0) หัวหน้าให้ความสนใจโดยไต่ถามดูแลการ ปฏิบัติงานของท่าน						-----
(00) หัวหน้างานมอบหมายและกระจายงานให้ พนักงานอย่างยุติธรรม						-----

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร

เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยปรับปรุงจากแบบสอบถามของ อังคณา โกสีย์สวัสดิ์(2534) และ
ดัดแปลงให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้ โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ความเป็นอัน
หนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร 7 ข้อ การมีส่วนร่วมในองค์กร 6 ข้อ และความจงรักภักดีต่อองค์กร
7 ข้อ รวมทั้งสิ้น 20 ข้อ

ตัวอย่างแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดอ่านและพิจารณาข้อความทางซ้ายมือ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับ
ความคิดความเป็นจริงของท่านเพียงช่องเดียว ดังนี้

ตอบ จริงที่สุด ถ้าข้อความนั้นตรงกับความคิดของท่านมากที่สุด

ตอบ จริงมาก ถ้าข้อความนั้นตรงกับความคิดของท่านมาก

ตอบ ค่อนข้างจริง ถ้าข้อความนั้นตรงความคิดของท่านบ้างบางส่วน

ตอบ ไม่ค่อยจริง ถ้าข้อความนั้นไม่ค่อยตรงกับความคิดของท่าน

ตอบ ไม่จริงเลย ถ้าข้อความนั้นไม่ตรงกับความคิดของท่านเลย

ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง มาก	ค่อนข้าง จริง	ไม่ ค่อย จริง	ไม่ จริง เลย	สำหรับ ผู้วิจัย
ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร						
(0) ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทฯ						
(00) ในการปฏิบัติสิ่งใดๆ ท่านมักจะคำนึงถึงชื่อเสียงของ บริษัท ฯ ด้วยเสมอ						
การมีส่วนร่วมในองค์กร						
(0) นอกจากงานในหน้าที่แล้ว ไม่มีความจำเป็นที่จะต้อง เกี่ยวข้องกับบริษัทฯ						
(00) ท่านคิดว่าปัญหาของบริษัท ฯ เป็นเรื่องที่พนักงาน ทุกคนต้องร่วมมือกันแก้ไข						
ความจงรักภักดีต่อองค์กร						
(0) ท่านภูมิใจที่จะบอกใครว่า ท่านทำงานที่บริษัทฯ นี้						
(00) ท่านมักจะพูดถึงคุณความดีของบริษัท ฯ ให้เพื่อน ฟังเสมอ						

ตอนที่ 5 แบบสอบถามการรับรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน

เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้
ความสามารถของตน และปรับปรุงให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้โดยแบ่งออกเป็น
2 ด้าน คือความรู้ความเข้าใจในงาน 9 ข้อและความสามารถในการเรียนรู้งาน 9 ข้อรวมทั้งสิ้น 18 ข้อ

ตัวอย่างแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดอ่านและพิจารณาข้อความทางซ้ายมือ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับ
ลักษณะความเป็นจริงของท่านเพียงช่องเดียว ดังนี้

ตอบ **จริงที่สุด** ถ้าข้อความนั้นตรงกับลักษณะความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

ตอบ **จริงมาก** ถ้าข้อความนั้นตรงกับลักษณะความเป็นจริงของท่านมาก

ตอบ **ค่อนข้างจริง** ถ้าข้อความนั้นตรงกับลักษณะความเป็นจริงของท่านบ้างบางส่วน

ตอบ **ไม่ค่อยจริง** ถ้าข้อความนั้นไม่ค่อยตรงกับลักษณะความเป็นจริงของท่าน

ตอบ **ไม่จริงเลย** ถ้าข้อความนั้นไม่ตรงกับลักษณะความเป็นจริงของท่านเลย

ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง มาก	ค่อนข้าง จริง	ไม่ ค่อย จริง	ไม่ จริง เลย	สำหรับ ผู้วิจัย
ความรู้ความเข้าใจในงาน						
(0) ท่านทราบถึงหน้าที่ของตำแหน่งงานที่ท่านทำอยู่						-----
(00) ท่านรู้และเข้าใจขั้นตอนการทำงานเป็นอย่างดี						-----
ความสามารถในการเรียนรู้งาน						
(0) ท่านไม่ค่อยเข้าใจในงานใหม่ที่ได้รับมอบหมาย						-----
(00) ท่านต้องฟังคำอธิบายขั้นตอนการทำงานหลายครั้ง จึงสามารถเข้าใจได้อย่างถูกต้อง						-----

แบบสอบถามฉบับที่3

แบบประเมินพฤติกรรมการทำงานของพนักงานโดยพนักงานสายการผลิต

ประเมินตนเอง

เป็นแบบการประเมินพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายการผลิตที่ผู้วิจัยปรับปรุงจากแบบสอบถามของนิรันทร์ เอื้อทวีทรัพย์(2539)และการศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับบทบาทภาระหน้าที่ของพนักงานสายการผลิต แบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ ด้านคุณภาพงานและปริมาณงาน 7 ข้อ ด้านความรับผิดชอบและตั้งใจทำงาน 5 ข้อ ด้านการประสานงานและการให้ความร่วมมือ 7 ข้อ ด้านการปฏิบัติตามคำสั่งเชื่อฟังผู้บังคับบัญชา 5 ข้อ และด้านการรักษาระเบียบวินัย 6 ข้อ รวมทั้งสิ้น 30 ข้อ

ตัวอย่างแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดอ่านและพิจารณาข้อความทางซ้ายมือแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านเพียงช่องเดียว ดังนี้

- ตอบ จริงที่สุด ถ้าข้อความนั้นตรงกับพฤติกรรมการทำงานของท่านมากที่สุด
- ตอบ จริงมาก ถ้าข้อความนั้นตรงกับพฤติกรรมการทำงานของท่านมาก
- ตอบ ค่อนข้างจริง ถ้าข้อความนั้นตรงกับพฤติกรรมการทำงานของท่านบ้างบางส่วน
- ตอบ ไม่ค่อยจริง ถ้าข้อความนั้นไม่ค่อยตรงกับพฤติกรรมการทำงานของท่าน
- ตอบ ไม่จริงเลย ถ้าข้อความนั้นไม่ตรงกับพฤติกรรมการทำงานของท่านเลย

ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง มาก	ค่อนข้าง จริง	ไม่ ค่อย จริง	ไม่ จริง เลย	สำหรับ ผู้วิจัย
ด้านคุณภาพงานและปริมาณงาน						
(0) ท่านปฏิบัติงานตามขั้นตอนการปฏิบัติงานเสมอ						-----
(00) ท่านทำงานเสร็จตรงตามเวลาที่กำหนด						-----
ด้านความรับผิดชอบและตั้งใจทำงาน						
(0) ท่านปฏิบัติงานในหน้าที่ทุกอย่างด้วยตนเอง โดยไม่ต้องให้คนอื่นช่วย						-----
(00) ท่านติดตามผลงานและตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของตนเองอยู่เสมอ						-----
ด้านการประสานงานและให้ความร่วมมือ						
(0) ท่านให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนพนักงาน						-----
(00) ท่านให้ความร่วมมือและปฏิบัติตามนโยบายบริษัทฯ						-----
ด้านการปฏิบัติตามคำสั่ง เชื่อฟังผู้บังคับบัญชา						
(0) ท่านรับฟังและปฏิบัติงานตามที่หัวหน้างานมอบหมาย						-----
(00) ท่านเคยตั้งใจปฏิบัติงานนอกเหนือจากคำสั่งหัวหน้างาน						-----
ด้านการรักษาระเบียบวินัย						
(0) ท่านมาทำงานและเลิกงานตรงตามเวลาเสมอ						-----
(00) ท่านปฏิบัติตามกฎ ระเบียบต่าง ๆ ของบริษัท ฯ อย่างถูกต้อง						-----

แบบประเมินพฤติกรรมการทำงานของพนักงานโดยผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมิน

เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยสำรวจความเห็นของผู้บังคับบัญชาของพนักงาน
สายการผลิตที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาของตนแบ่งออกเป็น 5 ด้านคือด้านคุณภาพงานและปริมาณงาน
5 ข้อ ด้านความรับผิดชอบและตั้งใจทำงาน 5 ข้อ ด้านการประสานงานและการให้ความร่วมมือ
4 ข้อ ด้านการปฏิบัติตามคำสั่งเชื่อฟังผู้บังคับบัญชา 4 ข้อ และด้านการรักษาระเบียบวินัย 5 ข้อ
รวมทั้งสิ้น 23 ข้อ

ตัวอย่างแบบสอบถาม

คำชี้แจง : แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะประเมินผลงานผู้ได้บังคับบัญชาของท่าน ขอให้ท่านอ่านแต่ละหัวข้อและประเมินผลพนักงานแต่ละคนให้เสร็จภายในครั้งเดียว ขอให้ท่านประเมินผลตามความเป็นจริง การประเมินผลในครั้งนี้ไม่เกี่ยวกับการพิจารณาความดี ความชอบของบริษัท ฯ แต่อย่างใด

หมายเลขพนักงาน ชื่อ-นามสกุลพนักงานผู้ถูกประเมิน.....
ฝ่าย แผนก

คำอธิบาย

โปรดอ่านข้อความทางซ้ายมือ และพิจารณาว่าพนักงานผู้ถูกประเมินท่านนี้มีพฤติกรรมการทำงานและผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใดแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่กำหนดเพียงช่องเดียวโดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ

ดีเยี่ยม หมายถึง การปฏิบัติงานและผลงานของผู้ปฏิบัติงานนั้นดีเด่น ได้ผลงานสูงเกินมาตรฐานที่กำหนดไว้อย่างเด่นชัด

ดี หมายถึง การปฏิบัติงานและผลงานของผู้ปฏิบัติงานเหนือมาตรฐานที่กำหนดบรรลุเป้าหมาย ได้ผลดีโดยสม่ำเสมอ

พอใช้ หมายถึง การปฏิบัติงานและผลงานของผู้ปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

ไม่ค่อยดี หมายถึง การปฏิบัติงานและผลงานของผู้ปฏิบัติงานต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนดบ้าง แต่ยังแสดงให้เห็นว่ามีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานของตนเองให้ดีขึ้น

ควรปรับปรุง หมายถึง การปฏิบัติงานและผลงานของผู้ปฏิบัติงานต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้มาก และไม่สนใจที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนให้ดีขึ้น

ข้อความ	ดีเยี่ยม	ดี	พอใช้	ไม่ค่อยดี	ควรปรับปรุง
ด้านคุณภาพและปริมาณงาน					
(0) สามารถทำงานได้อย่างถูกต้องตามขั้นตอน					
(00) คุณภาพของผลงาน					
ด้านความรับผิดชอบและตั้งใจทำงาน					
(0) ความเอาใจใส่ในงาน					
(00) ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน					
ด้านการประสานงาน และการให้ความร่วมมือ					
(0) การให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน					
(00) สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน					
ด้านการปฏิบัติตามคำสั่ง เชื่อฟังผู้บังคับบัญชา					
(0) การปฏิบัติตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมาย					
(00) เชื่อฟังคำแนะนำของผู้บังคับบัญชา					
ด้านการรักษาระเบียบวินัย					
(0) ความตรงต่อเวลาในการทำงาน					
(00) รักษากฎ ระเบียบ ของบริษัทฯ					

สำหรับ
ผู้วิจัย

สอบ 6
*

* เกณฑ์การให้คะแนนแบ่งออกเป็น 3 แบบ ดังนี้ * ระดับ 6

1. แบบสอบถามฉบับที่ 2

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ระดับการแสดงออก ข้อคำถามเชิงบวก(คะแนน) ข้อคำถามเชิงลบ(คะแนน)

ใช่	3	1
ไม่แน่ใจ	2	2
ไม่ใช่	1	3

การวิเคราะห์ระดับสภาพแวดล้อมในการทำงาน พิจารณาจากเกณฑ์การประเมินค่าของเบสท์ (Best. 1970 : 174-178) ดังนี้

คะแนน 1.00 - 1.49	จัดอยู่ในระดับต่ำ
คะแนน 1.50 - 2.49	จัดอยู่ในระดับปานกลาง
คะแนน 2.50 - 3.00	จัดอยู่ในระดับสูง

2. แบบสอบถามฉบับที่ 2

ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ตอนที่ 3 แบบสอบถามวัดทัศนคติต่องาน

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การ

ตอนที่ 5 แบบสอบถามการรับรู้ในความสามารถของตนเองต่อการปฏิบัติงาน และ

3. แบบสอบถามฉบับที่ 3

แบบสอบถามพฤติกรรมการทำงานของพนักงานโดยพนักงานประเมินตนเอง

มีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ระดับการแสดงออก	ข้อคำถามเชิงบวก(คะแนน)	ข้อคำถามเชิงลบ(คะแนน)
จริงที่สุด	5	1
จริงมาก	4	2
ค่อนข้างจริง	3	3
ไม่ค่อยจริง	2	4
ไม่จริงเลย	1	5

4.แบบประเมินพฤติกรรมการทำงานของพนักงานโดยผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมิน

มีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ระดับการแสดงออก	คะแนน
ดีเยี่ยม	5
ดี	4
พอใช้	3
ไม่ค่อยดี	2
ควรปรับปรุง	1

การวิเคราะห์ พิจารณาจากเกณฑ์การประเมินค่าของเบสท์(Best. 1970 : 175) ดังนี้

คะแนน 4.50 - 5.00	จัดอยู่ในระดับมากที่สุด
คะแนน 3.50 - 4.49	จัดอยู่ในระดับมาก
คะแนน 2.50 - 3.49	จัดอยู่ในระดับปานกลาง
คะแนน 1.50 - 2.49	จัดอยู่ในระดับน้อย
คะแนน 1.00 - 1.49	จัดอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมีดังนี้

- | | |
|---|------------------------|
| 1. แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงาน | ค่าความเชื่อมั่น .8123 |
| 2. แบบสอบถามวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ | ค่าความเชื่อมั่น .8860 |
| 3. แบบสอบถามวัดทัศนคติต่องาน | ค่าความเชื่อมั่น .9011 |
| 4. แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร | ค่าความเชื่อมั่น .9050 |
| 5. แบบสอบถามการรับรู้ในความสามารถของตนเองต่อการปฏิบัติงาน | |
| ค่าความเชื่อมั่น .7302 | |
| 6. แบบสอบถามพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน โดยพนักงานสายการผลิตประเมินตนเอง | ค่าความเชื่อมั่น .8876 |
| 7. แบบสอบถามพฤติกรรมการทำงานของพนักงานโดยผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมิน | |
| ค่าความเชื่อมั่น .9537 | |

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้ดำเนินการวิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยขั้นตอนดังนี้

1. ขอนหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ถึงผู้อำนวยการโรงงาน บริษัท สหโมเสคอุตสาหกรรม จำกัด(มหาชน) เพื่อติดต่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานสายการผลิตของบริษัทฯ
2. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามให้พนักงานสายการผลิตด้วยตนเอง และเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้ด้วยตนเอง
3. ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดเลือกเอาเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์จำนวน 605 ฉบับ จากจำนวน 664 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 91.1 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาตรวจให้คะแนนตามที่กำหนดและนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS for Windows โดยกำหนดระดับความมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่
 - 1.1 ร้อยละ
 - 1.2 ค่าเฉลี่ย
 - 1.3 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ

2.1 หาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยใช้วิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับลักษณะกลุ่มพฤติกรรม โดยนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญอย่างน้อย 3 คนลงความเห็นโดยให้แต่ละคนลงความเห็น และให้คะแนนดังนี้

- +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้น เป็นตัวแทนลักษณะเฉพาะกลุ่มนั้น
 - 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นเป็นตัวแทนเฉพาะกลุ่มพฤติกรรมนั้นหรือไม่
 - 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามไม่เป็นตัวแทนลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรมนั้น
- นำคะแนนที่ได้มาแทนค่าในสูตร ดังนี้

$$IC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IC หมายถึง ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับลักษณะพฤติกรรม
 R หมายถึง ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเนื้อหาทั้งหมด
 N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ถ้าค่าดัชนี IC ที่คำนวณได้มากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ข้อคำถามนั้นก็จะเป็นตัวแทนลักษณะเฉพาะของกลุ่มพฤติกรรมนั้น ถ้าข้อคำถามใดมีค่าดัชนีต่ำกว่า 0.5 ข้อคำถามนั้นก็ถูกตัดออกไป หรือต้องนำไปปรับปรุงแก้ไขใหม่ให้ดีขึ้น(พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2536 : 124)

2.2 หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยการนำเอาคะแนนที่ได้จากการนำแบบสอบถามไป Try Out และเลือกข้อคำถามที่มีอำนาจจำแนกสูง การหาค่าอำนาจจำแนกใช้วิธีหาค่าอัตราส่วนวิกฤติ t เป็นรายข้อตามวิธีการของ t-test ซึ่งมีสูตรดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2536 : 139)

$$t = \frac{\bar{X}_{\text{สูง}} - \bar{X}_{\text{ต่ำ}}}{\sqrt{\frac{S_{\text{สูง}}^2}{n_{\text{สูง}}} + \frac{S_{\text{ต่ำ}}^2}{n_{\text{ต่ำ}}}}}$$

เมื่อ t หมายถึง ค่าที่ใช้พิจารณาของการแจกแจงแบบที่

$\bar{X}_{\text{สูง}}$ หมายถึง คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มสูง

$\bar{X}_{\text{ต่ำ}}$ หมายถึง คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มต่ำ

$S_{\text{สูง}}^2$ หมายถึง คะแนนความแปรปรวนของกลุ่มสูง

$S_{\text{ต่ำ}}^2$ หมายถึง คะแนนความแปรปรวนของกลุ่มต่ำ

n หมายถึง จำนวนคนในแต่ละกลุ่มซึ่งเท่ากัน

2.3 หาค่าความเชื่อมั่น การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีแบบสอบถามตัวแปรด้านจิตลักษณะ แบบสอบถามตัวแปรด้านงานและแบบประเมินพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายการผลิตจากประเมินตนเองและจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาโดยใช้การหาความเชื่อมั่นโดยหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา(Alpha Coefficient) ของครอนบัค (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2536 : 132) ดังนี้

$$\alpha = \frac{n}{n - 1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

เมื่อ α หมายถึง สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น

n หมายถึง จำนวนข้อ

S_i^2 หมายถึง คะแนนความแปรปรวนแต่ละข้อ

S_t^2 หมายถึง คะแนนความแปรปรวนทั้งฉบับ

3. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน มีดังต่อไปนี้

3.1 ใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ(Multiple Regression Analysis) ทดสอบสมมติฐานข้อ 1 และ 2

3.2 ใช้สถิติ t-test ทดสอบสมมติฐาน ข้อ 3 และ 4

3.3 ใช้สถิติ ANOVA ทดสอบสมมติฐาน 5-8

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมาย และเพื่อความสะดวกในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์และอักษรที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

N	=	จำนวนพนักงานสายการผลิต
$\bar{X}$	=	คะแนนเฉลี่ย
S.D.	=	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
F	=	อัตราส่วนวิกฤติที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบ F
t	=	อัตราส่วนวิกฤติที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบ t
SS	=	ผลบวกกำลังสองของคะแนน
MS	=	ค่าเฉลี่ยกำลังสองของคะแนน
df	=	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ
R	=	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	=	สัมประสิทธิ์ของการทำนาย
R^2 Change	=	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่เปลี่ยนไปจากเดิม เมื่อเพิ่มตัวแปรทีละตัว
b	=	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการทำนายในรูปคะแนนดิบ
β	=	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการทำนายในรูปคะแนนมาตรฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 จำนวนและร้อยละของพนักงานสายการผลิต บริษัท สหโมเสคอุตสาหกรรม จำกัด(มหาชน)โดยจำแนกตามตัวแปรด้านบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และวุฒิการศึกษา ตัวแปรด้านจิตลักษณะ ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน ทัศนคติต่องาน ความผูกพันต่อองค์กรและการรับรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน ตัวแปรด้านงาน ได้แก่

รายได้ จำนวนช่วงเวลาการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พฤติกรรมการทำงานจากการประเมินตนเอง และการประเมินของผู้บังคับบัญชา

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาตามสมมติฐานข้อ 1-2 ศึกษา ตัวแปรด้านบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และวุฒิการศึกษา ตัวแปรด้านจิตลักษณะ ได้แก่ แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน ทักษะคิดต่องาน ความผูกพันต่อองค์กรและการรับรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงานและตัวแปรด้านงาน ได้แก่ รายได้ จำนวนช่วงเวลาการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยใช้วิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณโดยเพิ่มตัวแปรทีละตัว

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาตามสมมติฐานข้อ 3-8 ศึกษาเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ย พฤติกรรมการทำงานของพนักงานโดยจำแนก ตัวแปรด้านบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงานและวุฒิการศึกษา ตัวแปรด้านจิตลักษณะ ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน ทักษะคิดต่องาน ความผูกพันต่อองค์กร และการรับรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงานและตัวแปรด้านงาน ได้แก่ รายได้ จำนวนช่วงเวลาการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยใช้ t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) เมื่อพบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ ใช้วิธีทดสอบแบบเชฟเฟ (Scheffe)

ตอนที่ 1 จำนวนและร้อยละของพนักงานสายการผลิต บริษัท สหโมเสคอุตสาหกรรม จำกัด(มหาชน) โดยจำแนกตามตัวแปรด้านบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และวุฒิการศึกษา ตัวแปรด้านจิตลักษณะ ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน ทักษะคิดต่องาน ความผูกพันต่อองค์กร และการรับรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน ตัวแปรด้านงาน ได้แก่ รายได้ จำนวนช่วงเวลาการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พฤติกรรมการทำงานจากการประเมินด้วยตนเองและการประเมินของผู้บังคับบัญชา

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละของพนักงานโดยจำแนกตามตัวแปรด้านบุคคล ด้านจิตลักษณะ
ด้านงาน พฤติกรรมการทำงานจากการประเมินตนเองและจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา

ตัวแปร	ประเภท	จำนวน	ร้อยละ
ด้านบุคคล			
เพศ	ชาย	317	52.4
	หญิง	288	47.6
	รวม	605	100.0
อายุ	18 - 25 ปี	96	15.9
	26 - 40 ปี	390	64.5
	มากกว่า 40 ปี	119	19.6
	รวม	605	100.0
ประสบการณ์ การทำงาน	4 เดือน - 5 ปี	121	20.0
	6 - 10 ปี	246	40.7
	10 ปีขึ้นไป	238	39.3
	รวม	605	100.0
วุฒิการศึกษา	ประถมศึกษา	308	50.9
	มัธยมศึกษา	297	49.1
	รวม	605	100.0
ด้านจิตลักษณะ			
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในการทำงาน	ปานกลาง	104	17.2
	มาก	432	71.4
	มากที่สุด	69	11.4
	รวม	605	100.0
MEAN = 3.942		SD = 0.532	

ตาราง 1 (ต่อ)

ตัวแปร	ประเภท	จำนวน	ร้อยละ
ทัศนคติต่องาน	น้อย	27	4.5
	ปานกลาง	251	41.4
	มาก	291	48.1
	มากที่สุด	36	6.0
	รวม	605	100.0
	MEAN = 3.555	SD = 0.675	
ความผูกพันต่อองค์กร	ปานกลาง	74	12.2
	มาก	313	51.8
	มากที่สุด	218	36.0
	รวม	605	100.0
	MEAN = 4.238	SD = 0.653	
การรับรู้ความสามารถ ของตนในการ ปฏิบัติงาน	ปานกลาง	124	20.5
	มาก	415	68.6
	มากที่สุด	66	10.9
	รวม	605	100.0
	MEAN = 3.904	SD = 0.552	

ตาราง 1 (ต่อ)

ตัวแปร	ประเภท	จำนวน	ร้อยละ
ด้านงาน			
รายได้	4,200 - 6,500 บาท/เดือน	464	76.7
	6,501 - 9,000 บาท/เดือน	122	20.2
	9,001 บาท/เดือนขึ้นไป	19	3.1
	รวม	605	100.0
จำนวนช่วงเวลา	ทำงานหนึ่งกะ	313	51.7
การทำงาน	ทำงานสองกะ	185	30.6
	ทำงานสามกะ	107	17.7
	รวม	605	100.0
สภาพแวดล้อม ในการทำงาน	ต่ำ	28	4.6
	ปานกลาง	329	54.4
	สูง	248	41.0
	รวม	605	100.0
	MEAN = 2.363	SD = 0.569	
พฤติกรรมการทำงาน	ปานกลาง	67	11.1
จากการประเมิน ตนเอง	มาก	430	71.1
	มากที่สุด	108	17.8
	รวม	605	100.0
MEAN = 4.067		SD = 0.534	

ตาราง 1 (ต่อ)

ตัวแปร	ประเภท	จำนวน	ร้อยละ
พฤติกรรมการทำงาน	น้อย	20	3.3
จากการประเมินของ	ปานกลาง	198	32.7
ผู้บังคับบัญชา	มาก	372	61.5
	มากที่สุด	15	2.5
	รวม	605	100.0
	MEAN = 3.631	SD = 0.590	

จากตาราง 1 แสดงให้เห็นว่าพนักงานสายการผลิตส่วนมากเป็นเพศชายร้อยละ 52.4 มีอายุในช่วง 26-40 ปี ร้อยละ 64.5 ด้านประสบการณ์การทำงานร้อยละ 40.7 มีประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี พบว่าพนักงานมีการศึกษาระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาที่มีจำนวนใกล้เคียงกัน คือร้อยละ 50.9 และ 49.1 ตามลำดับ ตัวแปรด้านงานพบว่าพนักงานมีรายได้ในช่วง 4,200-6,500 บาท/เดือน มากที่สุดร้อยละ 76.7 และจำนวนช่วงเวลาการทำงานนั้นพบว่าพนักงานทำงานหนึ่งกะ จำนวนมาก คิดเป็นร้อยละ 51.7 มีการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานปานกลางร้อยละ 54.4 และพนักงานสายการผลิตมีระดับพฤติกรรมการทำงานจากการประเมินตนเองและผู้บังคับบัญชา ประเมินอยู่ในระดับมาก คือร้อยละ 71.1 และ 61.5 ตามลำดับ

สัญลักษณ์ของตัวแปรตามตาราง 2

1. เพศ
2. อายุ
3. ประสบการณ์การทำงาน
4. วุฒิการศึกษา
5. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน
6. ทักษะที่ต้องงาน
7. ความผูกพันต่อองค์การ
8. การรับรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน
9. รายได้
10. จำนวนช่วงเวลาการทำงาน
11. สภาพแวดล้อมในการทำงาน
12. พฤติกรรมการทำงานจากการประเมินตนเอง
13. พฤติกรรมการทำงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา

ตาราง 2 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

[illegible]

จากตาราง 2 พบว่าตัวแปรด้านบุคคล ตัวแปรด้านจิตลักษณะ และตัวแปรด้านงาน ทุกตัวยกเว้นรายได้ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานจากการประเมินตนเอง ตัวแปรด้านบุคคลพบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานจากการประเมินตนเองสูงสุด โดยมีค่า $R = 0.284$ ตัวแปรด้านจิตลักษณะพบว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานจากการประเมินตนเองสูงสุด ค่า $R = 0.702$ ตัวแปรด้านงานพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานจากการประเมินตนเองสูงสุด ค่า $R = 0.252$ พฤติกรรมการทำงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาพบว่าตัวแปรด้านบุคคลมีประสพการณ์การทำงานตัวเดียวที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา โดยมีค่า $R = 0.114$ ตัวแปรด้านจิตลักษณะมีการรับรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงานตัวเดียว ที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา ค่า $R = 0.076$ และตัวแปรด้านงานพบว่า รายได้มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาสูงสุดมีค่า $R = 0.162$

ตอนที่ 2

ตอนที่ 2.1 ผลการศึกษาตามสมมติฐานข้อ 1 ศึกษาตัวแปรด้านบุคคล ตัวแปรด้านจิตลักษณะ ตัวแปรด้านงานที่สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานของพนักงานจากการประเมินตนเอง

ตาราง 3 การทดสอบการถดถอยพหุคูณพฤติกรรมการทำงานจากการประเมินตนเอง

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ความผูกพันต่อองค์กร	Regression	1	57250.131	57250.131	585.831*
	Residual	603	58928.008	97.725	
	ToTal	604	116178.1		

ตาราง 3 (ต่อ)

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
การรับรู้ความสามารถ ของตนในการ ปฏิบัติงาน	Regression	2	73094.224	36547.112	510.663*
	Residual	602	43083.915	71.568	
	ToTal	604	116178.1		
เพศ	Regression	3	74907.212	24969.071	363.607*
	Residual	602	41270.927	68.670	
	ToTal	604	116178.1		
รายได้	Regression	4	75336.823	18834.206	276.693*
	Residual	600	40841.316	68.069	
	ToTal	604	116178.1		
ทัศนคติต่องาน	Regression	5	75665.267	15133.053	223.749*
	Residual	599	40512.872	67.634	
	ToTal	604	116178.1		
อายุ	Regression	6	75928.682	12654.780	188.016*
	Residual	598	40249.457	67.307	
	ToTal	604	116178.1		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 พบว่า จากการวิเคราะห์การถดถอยหาค่า โดยเพิ่มทีละตัวแปรพบตัวแปร 6 ตัวที่สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานจากการประเมินตนเอง ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การ การรับรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน เพศ รายได้ ทักษะคิต้องงานและอายุ โดยพบว่า พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การ การรับรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน เพศ รายได้ ทักษะคิต้องงานและอายุต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานจากการประเมินตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4 ตัวแปรด้านบุคคล ตัวแปรด้านจิตลักษณะ และตัวแปรด้านงานที่สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานของพนักงานจากการประเมินตนเองเมื่อเพิ่มตัวแปรทีละตัว

ตัวพยากรณ์พฤติกรรมการทำงาน	R	R ²	R ² Change	b	β	F
ความผูกพันต่อองค์การ	.702	.493	.493	.462	.381	11.229*
การรับรู้ความสามารถ						
ของตนในการปฏิบัติงาน	.793	.629	.136	.706	.443	15.140*
เพศ	.803	.645	.016	3.267	.118	4.501*
รายได้	.805	.648	.004	-2.054	-.075	-2.970*
ทักษะคิต้องงาน	.807	.651	.003	.060	.066	2.154*
อายุ	.808	.654	.002	1.220	.052	1.978*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ค่าคงที่ = 24.137

ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการทำนาย = 8.204

จากตาราง 4 พบว่ามีตัวแปร 6 ตัว ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การ การรับรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน เพศ รายได้ ทักษะคิต้องงานและอายุ ให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .808 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายการผลิตจากการประเมินด้วยตนเอง ได้ร้อยละ 65.4

ตาราง 5 การทดสอบการถดถอยพหุคูณพฤติกรรมการทำงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
รายได้	Regression	1	2222.777	222.777	16.258*
	Residual	603	82442.222	136.720	
	ToTal	604	84664.998		
สภาพแวดล้อม ในการทำงาน	Regression	2	3941.243	1970.622	14.690*
	Residual	602	80723.755	134.093	
	ToTal	604	84664.998		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง5 พบว่าจากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณโดยเพิ่มตัวแปรทีละตัว พบตัวแปร 2 ตัวที่สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา ได้แก่ รายได้ และ สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยพบว่าพนักงานที่มีรายได้และการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 2.2 ผลการศึกษาตามสมมติฐานข้อ 2 ศึกษาตัวแปรด้านบุคคล ตัวแปรด้านจิตลักษณะ และตัวแปรด้านงานที่สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานของพนักงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา

ตาราง 6 ตัวแปรด้านบุคคล ตัวแปรด้านจิตลักษณะ และตัวแปรด้านงานที่สามารถร่วมกันทำนาย พฤติกรรมการทำงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาเมื่อเพิ่มตัวแปรทีละตัว

ตัวพยากรณ์พฤติกรรมการทำงาน	R	R ²	R ² Change	b	β	F
รายได้	.162	.026	.026	3.176	.159	4.004*
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	.216	.047	.020	.385	.142	3.580*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ค่าคงที่ = 69.401

ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการทำนาย = 11.579

จากตาราง 6 พบว่ามีตัวแปร 2 ตัว ได้แก่ รายได้ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .216 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายการผลิต จากการประเมินของผู้บังคับบัญชาได้ ร้อยละ 4.7

ตอนที่ 3

ตอนที่ 3.1 ผลการศึกษาตามสมมติฐานข้อ 3,5 และ 7 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ย พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน จากการประเมินด้วยตนเองโดยจำแนกตัวแปรด้านบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และวุฒิการศึกษา ตัวแปรด้านจิตลักษณะ ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน ทักษะคิตต่องาน ความผูกพันต่อองค์กร และการรับรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3.1.1 สมมติฐานข้อ 3 พนักงานสายการผลิตที่มีตัวแปรด้านบุคคลต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานจากการประเมินตนเองแตกต่างกัน

ตาราง 7 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานของพนักงานจากการประเมินตนเอง
โดยจำแนกตามตัวแปรด้านบุคคล ได้แก่ เพศ และวุฒิการศึกษา

ตัวแปร	ประเภท	N	$\bar{X}$	S.D.	t
เพศ	ชาย	317	118.851	14.326	8.031 *
	หญิง	288	125.816	12.383	
วุฒิการศึกษา	ประถมศึกษา	308	125.026	13.323	.368 *
	มัธยมศึกษา	297	119.202	13.822	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 7 แสดงว่าพนักงานที่มีเพศและวุฒิการศึกษาต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานจากการประเมินตนเองต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พนักงานเพศหญิงประเมินพฤติกรรมการทำงานของตนเองสูงกว่าเพศชาย และพนักงานที่มีวุฒิศึกษาระดับประถมศึกษาประเมินพฤติกรรมการทำงานของตนเองสูงกว่าพนักงานที่มีวุฒิมัธยมศึกษา

ตาราง 8 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานของพนักงานจากการประเมินตนเองโดยจำแนกตามตัวแปรด้านบุคคล ได้แก่ อายุ และประสบการณ์การทำงาน

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
อายุ	ระหว่างกลุ่ม	2	10122.547	5061.273	28.729 *
	ภายในกลุ่ม	602	106055.591	176.172	
	รวมทั้งหมด	604	116178.138		

ตาราง 8 (ต่อ)

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ประสบการณ์	ระหว่างกลุ่ม	2	9260.498	4630.249	26.071*
การทำงาน	ภายในกลุ่ม	602	106917.6	177.604	
	รวมทั้งหมด	604	116178.138		

จากตาราง 8 แสดงให้เห็นว่าพนักงานที่มีอายุต่างกันและประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานจากการประเมินตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ผู้วิจัยจึงนำคะแนนเฉลี่ยการประเมินพฤติกรรมการทำงานมาเปรียบเทียบรายคู่ โดยวิธีทดสอบแบบเชฟเฟ (Sheffe) ดังแสดงในตาราง 9-10

ตาราง 9 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยการประเมินพฤติกรรมการทำงานของพนักงานจากการประเมินตนเองเป็นรายคู่ตามระดับอายุ

ระดับอายุ	$\bar{X}$	18 - 25 ปี	26 - 40 ปี	มากกว่า 40 ปี
		117.021	121.074	129.899
18 - 25 ปี	117.021	-	4.053*	12.878*
26 - 40 ปี	121.074		-	8.825*
มากกว่า 40 ปี	129.899			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 9 แสดงว่าพนักงานที่มีอายุมากกว่า 40 ปี ประเมินพฤติกรรมการทำงานของตนสูงที่สุด คือสูงกว่ากลุ่มพนักงานที่มีอายุ 26 - 40 ปี และพนักงานที่มีอายุ 18 - 25 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพนักงานที่มีอายุ 26 - 40 ปี ประเมินพฤติกรรมการทำงานของตนสูงกว่าพนักงานที่มีอายุ 18 - 25 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 10 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยการประเมินพฤติกรรมการทำงานของพนักงานจากการประเมินตนเองเป็นรายคู่ตามระดับประสบการณ์การทำงาน

ระดับประสบการณ์การทำงาน	$\bar{X}$	4 เดือน - 5 ปี	6 - 10 ปี	10 ปีขึ้นไป
		118.992	119.028	127.025
4 เดือน - 5 ปี	118.992	-	.037	8.033*
6 - 10 ปี	119.028		-	7.997*
10 ปีขึ้นไป	127.025			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 10 แสดงว่าพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไปประเมินพฤติกรรมการทำงานของตนสูงสุด คือสูงกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงาน 6 - 10 ปี และพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงาน 4 เดือน - 5 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ มีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 3.1.2 สมมติฐานข้อ 5 พนักงานสายการผลิตที่มีตัวแปรด้านจิตลักษณะต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานจากการประเมินตนเองแตกต่างกัน

ตาราง 11 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน จากการประเมินตนเองโดยจำแนกตามตัวแปรด้านจิตลักษณะ

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	17326.289	8663.145	52.758 [*]
	ภายในกลุ่ม	602	98851.850	164.206	
	รวมทั้งหมด	604	116178.138		
ทัศนคติต่องาน	ระหว่างกลุ่ม	3	21670.354	7223.451	45.936 [*]
	ภายในกลุ่ม	601	94507.785	157.251	
	รวมทั้งหมด	604	116178.138		
ความผูกพัน ต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2	44135.684	22067.842	184.403 [*]
	ภายในกลุ่ม	602	72042.454	119.672	
	รวมทั้งหมด	604	116178.138		
การรับรู้ความสามารถ ของตนในการ ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	41113.695	20556.847	164.861 [*]
	ภายในกลุ่ม	602	75064.444	124.692	
	รวมทั้งหมด	604	116178.138		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 11 แสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมการทำงานของพนักงานจากการประเมินตนเอง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตามตัวแปร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน ทัศนคติต่องาน ความผูกพันต่อองค์กร และการรับรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน

ปฏิบัติงานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเป็นรายคู่แต่ละตัวแปร จึงนำคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานมาเปรียบเทียบรายคู่ โดยวิธีทดสอบแบบเชฟเฟ (Sheffe) ดังแสดงในตาราง 12 - 15

ตาราง 12 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยการประเมินพฤติกรรมการทำงานของพนักงานจากการประเมินตนเองเป็นรายคู่ตามระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ตัวแปร	ระดับ	$\bar{X}$	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
			112.336	122.921	132.261
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในการทำงาน	ปานกลาง	112.336	-	10.585 [*]	19.924 [*]
	มาก	122.921			9.339 [*]
	มากที่สุด	132.261			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 12 แสดงว่าพนักงานที่มีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากที่สุด มีพฤติกรรมการทำงานจากการประเมินตนเองสูงที่สุด สูงกว่าพนักงานที่มีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากและปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพนักงานที่มีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาก มีพฤติกรรมการทำงานจากการประเมินตนเองสูงกว่าพนักงานที่มีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 13 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยการประเมินพฤติกรรมการทำงานของพนักงานจากการประเมินตนเองตนเองเป็นรายคู่ตามระดับทัศนคติต่องาน

ตัวแปร	ระดับ	$\bar{X}$	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
			114.481	116.526	125.897	137.111
ทัศนคติต่องาน	น้อย	114.481	-	2.044	11.415 [*]	22.629 [*]
	ปานกลาง	116.526		-	9.371 [*]	20.585 [*]
	มาก	125.897			-	11.214 [*]
	มากที่สุด	137.111				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 13 แสดงว่าพนักงานที่มีระดับทัศนคติต่องานมากที่สุด มีพฤติกรรมการทำงานจากการประเมินตนเองสูงที่สุด คือสูงกว่าพนักงานที่มีระดับทัศนคติต่องานมาก ปานกลาง และน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พนักงานที่มีระดับทัศนคติต่องานมาก มีพฤติกรรมการทำงานจากการประเมินตนเองสูงกว่าพนักงานที่มีระดับทัศนคติต่องานปานกลางและน้อยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 และพนักงานที่มีระดับทัศนคติต่องานปานกลางมีพฤติกรรมการทำงานจากการประเมินตนเองสูงกว่าพนักงานที่มีระดับทัศนคติต่องานน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 14 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยการประเมินพฤติกรรมการทำงานของพนักงานจากการประเมินตนเองเป็นรายคู่ตามระดับความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปร	ระดับ	$\bar{X}$	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
			105.135	119.460	131.835
ความผูกพันต่อ องค์กร	ปานกลาง	105.135	-	14.325 [*]	26.699 [*]
	มาก	119.460		-	12.375 [*]
	มากที่สุด	131.835			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 14 แสดงว่าพนักงานที่มีระดับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด มีพฤติกรรมการทำงานจากการประเมินตนเองสูงที่สุด คือสูงกว่าพนักงานที่มีระดับความผูกพันต่อองค์กรมาก และปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพนักงานที่มีระดับความผูกพันต่อองค์กรมาก มีพฤติกรรมการทำงานจากการประเมินตนเองสูงกว่าพนักงานที่มีระดับความผูกพันต่อองค์กรปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 15 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยการประเมินพฤติกรรมการทำงานของพนักงานจากการประเมินตนเองเป็นรายคู่ตามระดับการรับรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน

ตัวแปร	ระดับ	$\bar{X}$	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
			108.718	123.569	138.621
การรับรู้ความสามารถ ของตนในการ ปฏิบัติงาน	ปานกลาง	108.718	-	14.851 [*]	29.903 [*]
	มาก	123.569		-	15.052 [*]
	มากที่สุด	138.621			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 15 แสดงว่าพนักงานที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงานมากที่สุด มีพฤติกรรมการทำงานจากการประเมินตนเองสูงที่สุดคือสูงกว่าพนักงานที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงานมากและปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 และพนักงานที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงานมาก มีพฤติกรรมการทำงานจากการประเมินตนเองสูงกว่าพนักงานที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงานปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 3.1.3 สมมติฐานข้อ 7 พนักงานสายการผลิตที่มีตัวแปรด้านงานต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานจากการประเมินตนเองแตกต่างกัน

ตาราง 16 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานของพนักงานจากการประเมินตนเองโดยจำแนกตามตัวแปรด้านงาน

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
รายได้	ระหว่างกลุ่ม	2	341.220	170.610	.887
	ภายในกลุ่ม	602	115836.918	192.420	
	รวมทั้งหมด	604	116178.138		
จำนวนช่วงเวลาการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	2064.622	1032.311	5.446 *
	ภายในกลุ่ม	602	114113.5	189.557	
	รวมทั้งหมด	604	116178.138		
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	10773.568	5386.784	30.766 *
	ภายในกลุ่ม	602	105404.6	175.091	
	รวมทั้งหมด	604	116178.138		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 16 แสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมการทำงานของพนักงานจากการประเมินตนเองมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05เมื่อจำแนกตามตัวแปรด้านจำนวนช่วงเวลาการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน แต่ไม่พบความแตกต่างของพฤติกรรมการทำงานของพนักงานจากการประเมินด้วยตนเองเมื่อจำแนกตามตัวแปรรายได้สำหรับตัวแปรที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยได้นำคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานของพนักงานมาเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีทดสอบแบบเชฟเฟ้(Sheffe) ดังแสดงในตาราง 17-18

ตาราง 17 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยการประเมินพฤติกรรมการทำงานของพนักงานจากการประเมินตนเองเป็นรายคู่ตามตัวแปรช่วงเวลาการทำงาน

จำนวนช่วงเวลาการทำงาน	$\bar{X}$	ทำงานสามกะ	ทำงานหนึ่งกะ	ทำงานสองกะ
		118.486	122.358	123.973
ทำงานสามกะ	118.486	-	3.871*	5.487*
ทำงานหนึ่งกะ	122.358		-	1.615
ทำงานสองกะ	123.973			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 17 แสดงว่าพนักงานที่ทำงานหนึ่งกะและสองกะมีพฤติกรรมการทำงานจากการประเมินตนเองสูงกว่าพนักงานที่ทำงานสามกะ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ส่วนคนอื่นๆ มีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตาราง 18 แสดงการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยการประเมินพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน
จากการประเมินตนเองเป็นรายคู่ตามระดับตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตัวแปร	ระดับ	$\bar{X}$	ปานกลาง	ต่ำ	สูง
			118.638	118.786	127.229
สภาพแวดล้อม	ปานกลาง	118.638	-	.147	8.591*
ในการทำงาน	ต่ำ	118.786		-	8.444*
	สูง	127.229			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 18 แสดงว่าพนักงานที่มีระดับการรับรู้สภาพแวดล้อมการทำงานสูงมีพฤติกรรมการทำงานจากการประเมินด้วยตนเองสูงกว่าพนักงานที่มีระดับการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานปานกลางและต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผู้อื่นๆ มีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 3.2 ผลการศึกษาตามสมมติฐานข้อ 4, 6 และ 8 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานของพนักงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาโดยจำแนกตัวแปรด้านบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และวุฒิการศึกษา ตัวแปรด้านจิตลักษณะ ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน ทักษะคิดต้องงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการรับรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3.2.1 สมมติฐานข้อ 4 พนักงานสายการผลิตที่มีตัวแปรด้านบุคคลต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาแตกต่างกัน

ตาราง 19 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานของพนักงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาโดยจำแนกตามตัวแปรด้านบุคคล ได้แก่ เพศ และวุฒิการศึกษา

ตัวแปร	ประเภท	N	$\bar{X}$	S.D.	t
เพศ	ชาย	317	83.495	12.590	1.262
	หญิง	288	82.451	10.951	
วุฒิการศึกษา	ประถมศึกษา	308	82.870	12.088	1.032
	มัธยมศึกษา	297	83.131	11.595	

จากตาราง 19 แสดงว่าพนักงานที่มีเพศ และวุฒิการศึกษาต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างไรไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 20 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานของพนักงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาโดยจำแนกตามตัวแปรด้านบุคคล ได้แก่ อายุ และประสบการณ์การทำงาน

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
อายุ	ระหว่างกลุ่ม	2	468.434	234.217	1.6746
	ภายในกลุ่ม	602	84196.564	139.861	
	รวมทั้งหมด	604	84664.998		

ตาราง 20 (ต่อ)

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ประสบการณ์	ระหว่างกลุ่ม	2	1225.713	612.857	4.422 *
การทำงาน	ภายในกลุ่ม	602	83439.285	138.603	
	รวมทั้งหมด	604	84664.998		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 20 แสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมการทำงานของพนักงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตามตัวแปรประสบการณ์การทำงาน แต่ไม่พบความแตกต่างของพฤติกรรมการทำงานของพนักงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา เมื่อจำแนกตามตัวแปรอายุ สำหรับตัวแปรที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจึงนำคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานมาเปรียบเทียบรายคู่ โดยวิธีทดสอบของเชฟเฟ้(Sheffe) ดังแสดงในตาราง 21

ตาราง 21 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยการประเมินพฤติกรรมการทำงานของพนักงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาเป็นรายคู่ตามตัวแปรประสบการณ์การทำงาน

ระดับประสบการณ์การทำงาน	$\bar{X}$	4 เดือน - 5 ปี	6 - 10 ปี	10 ปีขึ้นไป
		80.297	83.178	84.184
4 เดือน - 5 ปี	80.297	-	2.881	3.887 *
6 - 10 ปี	83.178		-	1.006
10 ปีขึ้นไป	84.184			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 21 แสดงว่าพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีพฤติกรรมการทำงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาสูงกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงาน 4 เดือน - 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ มีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 3.2.2 สมมติฐานข้อ 6 พนักงานสายการผลิตที่มีตัวแปรด้านจิตลักษณะต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาแตกต่างกัน

ตาราง 22 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานของพนักงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา โดยจำแนกตามตัวแปรด้านจิตลักษณะ

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	66.942	33.471	.238
	ภายในกลุ่ม	602	84598.056	140.528	
	รวมทั้งหมด	604	84664.998		
ทัศนคติต่องาน	ระหว่างกลุ่ม	3	727.578	242.526	1.737
	ภายในกลุ่ม	601	83937.420	139.663	
	รวมทั้งหมด	604	84664.998		
ความผูกพัน ต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2	795.570	397.785	2.855
	ภายในกลุ่ม	602	83869.428	139.318	
	รวมทั้งหมด	604	84664.998		

ตาราง 22 (ต่อ)

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
การรับรู้ความสามารถ ของตนเองในการ ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	586.062	293.031	2.098
	ภายในกลุ่ม	602	84078.937	139.666	
	รวมทั้งหมด	604	84664.998		

จากตาราง 22 แสดงว่าไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติของพฤติกรรมการทำงานของพนักงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา เมื่อจำแนกตามตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน ทักษะที่ต้องงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3.2.3 สมมติฐานข้อ 8 พนักงานสายการผลิตที่มีตัวแปรด้านงานต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาแตกต่างกัน

ตาราง 23 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานของพนักงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาโดยจำแนกตามตัวแปรด้านงาน

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
รายได้	ระหว่างกลุ่ม	2	2315.655	115.828	8.464
	ภายในกลุ่ม	602	82349.343	136.793	
	รวมทั้งหมด	604	84664.998		

ตาราง 23 (ต่อ)

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
จำนวนช่วงเวลา การทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	3770.913	1885.457	14.031 [*]
	ภายในกลุ่ม	602	80894.085	134.376	
	รวมทั้งหมด	604	84664.998		
สภาพแวดล้อม ในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	997.727	498.863	3.589 [*]
	ภายในกลุ่ม	602	83667.272	138.982	
	รวมทั้งหมด	604	84664.998		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 23 แสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมการทำงานของพนักงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตามตัวแปรด้านรายได้ จำนวนช่วงเวลาการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตัวแปรที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจึงนำคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานมาเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีทดสอบของเชฟเฟ้(Sheffe) ดังแสดงในตาราง 24-26

ตาราง 24 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยการประเมินพฤติกรรมการทำงานของพนักงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาเป็นรายคู่ตามตัวแปรรายได้

ระดับรายได้	$\bar{X}$	4,200 - 6,500 บาท/เดือน	6,501 - 9,000 บาท/เดือน	9,001 บาท/เดือน
		81.929	86.311	87.842
4,200 - 6,500 บาท/เดือน	81.929	-	4.3826*	5.9132
6,501 - 9,000 บาท/เดือน	86.311		-	1.5306
9,001 บาท/เดือน ขึ้นไป	87.842			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 24 แสดงว่าพนักงานที่มีรายได้ในช่วง 6,501 - 9,000 บาท/เดือน มีพฤติกรรมการทำงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาสูงกว่าพนักงานที่มีรายได้ 4,200 - 6,500 บาท/เดือน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ มีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตาราง 25 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยการประเมินพฤติกรรมการทำงานของพนักงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาเป็นรายคู่ตามตัวแปรจำนวนช่วงเวลาการทำงาน

จำนวนช่วงเวลาการทำงาน	$\bar{X}$	ทำงานสามกะ	ทำงานหนึ่งกะ	ทำงานสองกะ
		78.327	82.949	85.784
ทำงานสามกะ	78.327	-	4.622*	7.457*
ทำงานหนึ่งกะ	82.949		-	2.835*
ทำงานสองกะ	85.784			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 25 แสดงว่าพนักงานที่ทำงานสองกะมีพฤติกรรมการทำงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาสูงสุดคือสูงกว่าพนักงานที่ทำงานหนึ่งกะและสามกะและพนักงานที่ทำงานหนึ่งกะมีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่าพนักงานที่ทำงานสามกะ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 26 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยการประเมินพฤติกรรมการทำงานของพนักงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาเป็นรายคู่ตามระดับตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตัวแปร	ระดับ	$\bar{X}$	ต่ำ	ปานกลาง	สูง
			81.393	81.979	84.53
สภาพแวดล้อม ในการทำงาน	ต่ำ	81.393	-	5.859	3.1394
	ปานกลาง	81.979		-	2.553
	สูง	84.532			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 24 แสดงว่าพนักงานที่มีระดับการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานระดับสูงมีพฤติกรรมการทำงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาสูงกว่าพนักงานที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ มีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายการผลิต บริษัท สหโมเสคอุตสาหกรรม จำกัด(มหาชน)
2. เพื่อค้นหาตัวพาการณ์ ในการทำนายพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายการผลิต บริษัท สหโมเสคอุตสาหกรรม จำกัด(มหาชน)
3. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายการผลิต บริษัท สหโมเสคอุตสาหกรรม จำกัด(มหาชน)ที่มีตัวแปรด้านบุคคล ตัวแปรด้านจิตลักษณะ และตัวแปรด้านงาน แตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัย

1. ตัวแปรด้านบุคคล ตัวแปรจิตลักษณะ และตัวแปรด้านงาน สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานจากการประเมินตนเอง
2. ตัวแปรด้านบุคคล ตัวแปรจิตลักษณะและตัวแปรด้านงาน สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา
3. พนักงานสายการผลิตที่มีตัวแปรด้านบุคคลต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานจากการประเมินตนเองแตกต่างกัน
4. พนักงานสายการผลิตที่มีตัวแปรด้านบุคคลต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาแตกต่างกัน
5. พนักงานสายการผลิตที่มีตัวแปรด้านจิตลักษณะต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานจากการประเมินตนเองแตกต่างกัน
6. พนักงานสายการผลิตที่มีตัวแปรด้านจิตลักษณะต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาแตกต่างกัน
7. พนักงานสายการผลิตที่มีตัวแปรด้านงานต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานจากการประเมินตนเองแตกต่างกัน

8. พนักงานสายการผลิตที่มีตัวแปรด้านงานต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากรในการศึกษาค้างนี้คือ พนักงานระดับปฏิบัติการ ยกเว้นฝ่ายวิศวกรรม แบ่งเป็นพนักงานประจำรายวัน และพนักงานประจำรายเดือน ของบริษัท สหโมเสคอุตสาหกรรม จำกัด(มหาชน)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้างนี้คือพนักงานระดับปฏิบัติการ ยกเว้นฝ่ายวิศวกรรม แบ่งเป็นพนักงานประจำรายวัน และพนักงานประจำรายเดือน ของบริษัท สหโมเสคอุตสาหกรรม จำกัด(มหาชน) ที่ทำงาน ณ โรงงาน 1 อ.หินกอง จ.สระบุรี ประจำเดือนสิงหาคม 2541 ซึ่งสุ่มโดยวิธีสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายจำนวน 605 คน ซึ่งแบ่งออกเป็นพนักงานเพศชาย 357 คน เพศหญิง 248 คน

ตัวแปรที่ศึกษาในค้างนี้

ตัวแปรอิสระ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ

1. ตัวแปรด้านบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และวุฒิการศึกษา
2. ตัวแปรด้านจิตลักษณะ ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน ทักษะคิดต่องาน ความผูกพันต่องค์กร และการรับรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน
3. ตัวแปรด้านงาน ได้แก่ รายได้ จำนวนช่วงเวลาการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตัวแปรตาม ได้แก่ พฤติกรรมการทำงานของพนักงานจากการประเมินตนเอง และ พฤติกรรมการทำงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

- แบบสอบถามพนักงานแบ่งออกเป็น 3 ฉบับ ลักษณะคำถามปลายปิด
- แบบสอบถามผู้บังคับบัญชา 1 ฉบับ ลักษณะคำถามปลายปิด

การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติที่ใช้ประกอบด้วย

1. ค่าสถิติพื้นฐานได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. ค่าสถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ(Multiple Regression Analysis) ทดสอบสมมติฐานข้อ 1 และ 2
3. ค่าสถิติ t-test ทดสอบสมมติฐาน ข้อ 3 และ 4
4. ค่าสถิติ ANOVA ทดสอบสมมติฐาน 5-8

สรุปผลการวิจัย

จุดมุ่งหมายข้อ 1 เพื่อศึกษาพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายการผลิต

บริษัท สหโมเสคอุตสาหกรรม จำกัด(มหาชน)

พบว่าพนักงานสายการผลิตมีพฤติกรรมการทำงานจากการประเมินตนเองอยู่ในระดับมาก และมีพฤติกรรมการทำงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

จุดมุ่งหมายข้อ 2 เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ในการทำนายพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายการผลิต บริษัท สหโมเสคอุตสาหกรรม จำกัด(มหาชน) สมมติฐานที่เกี่ยวข้องกับจุดมุ่งหมายนี้คือสมมติฐานข้อ 1 และข้อ 2

สมมติฐานข้อ 1 ตัวแปรด้านบุคคล ตัวแปรจิตลักษณะ และตัวแปรด้านงานสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานจากการประเมินตนเอง

พบว่ามีความสัมพันธ์ 6 ตัว ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร การรับรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน เพศ รายได้ ทักษะที่ต้องงานและอายุ สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายการผลิตจากการประเมินตนเอง โดยร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 65.4 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 1

สมมติฐานข้อ 2 ตัวแปรด้านบุคคล ตัวแปรจิตลักษณะ และตัวแปรด้านงานสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา

พบว่ามีความสัมพันธ์ 2 ตัว ได้แก่ รายได้ และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา โดยร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 4.7 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 2

จุดมุ่งหมายข้อ 3 เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายการผลิต บริษัท สหโมเสคอุตสาหกรรม จำกัด(มหาชน) ที่มีตัวแปรด้านบุคคล ตัวแปรด้านจิตลักษณะและตัวแปรด้านงานแตกต่างกัน สมมติฐานที่เกี่ยวข้องกับจุดมุ่งหมายนี้คือ สมมติฐานข้อ 3-8

สมมติฐานข้อ 3 พนักงานสายการผลิตที่มีตัวแปรด้านบุคคลต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานจากการประเมินตนเองแตกต่างกัน พบว่า

1. พนักงานสายการผลิตที่มีเพศต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานจากการประเมินตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศหญิงมีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่าเพศชาย

2. พนักงานสายการผลิตที่มีอายุต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานจากการประเมินตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานที่มีอายุมากมีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีอายุปานกลางและน้อย และพนักงานที่มีอายุปานกลางมีพฤติกรรมการทำงานจากการประเมินตนเองสูงกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย

3. พนักงานสายการผลิตที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานจากการประเมินตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานมากมีพฤติกรรมการทำงานจากการประเมินตนเองสูงกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานปานกลางและน้อย

4. พนักงานสายการผลิตที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานจากการประเมินตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา มีพฤติกรรมการทำงานจากการประเมินตนเองสูงกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา

จากผลการวิจัยดังกล่าวข้างต้นสรุปว่า พนักงานสายการผลิตที่มีตัวแปรด้านบุคคลต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานจากการประเมินตนเองแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 3

สมมติฐานข้อ 4 พนักงานสายการผลิตที่มีตัวแปรด้านบุคคลต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาแตกต่างกัน

1. พนักงานสายการผลิตที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานมากมีพฤติกรรมการทำงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาสูงกว่าพนักงานสายการผลิตที่มีประสบการณ์การน้อย

จากผลการวิจัยดังกล่าวข้างต้นสรุปว่า พนักงานสายการผลิตที่มีตัวแปรด้านบุคคลต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 4

สมมติฐานข้อ 5 พนักงานสายการผลิตที่มีตัวแปรด้านจิตลักษณะต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานจากการประเมินตนเองแตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายการผลิต บริษัท สหโมเสคอุตสาหกรรม จำกัด(มหาชน) พบว่าพนักงานมีพฤติกรรมการทำงานทั้งจากการประเมินตนเองและจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมากคือร้อยละ 71.1 และ 61.5 ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะลักษณะงานของพนักงานนั้นเป็นงานซ้ำๆและพนักงานสายการผลิตร้อยละ 80 มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป จึงทำให้มีความชำนาญในการปฏิบัติงานส่งผลให้มีพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับมาก

ตัวแปรด้านบุคคล ด้านจิตลักษณะ และด้านงานกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายการผลิตจากการประเมินตนเอง

การศึกษาพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายการผลิตจากการประเมินตนเองพบว่า ตัวแปรที่สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายการผลิตได้มากที่สุดคือความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพนักงานส่วนใหญ่ทำงานกับบริษัทมานาน มีความรู้สึกรักและผูกพันกับบริษัท พนักงานร่วมทุกข์ร่วมสุขด้วยกันมา ฝ่าฟันอุปสรรคต่างๆร่วมกันกับบริษัท ความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพขององค์กร กล่าวคือ พนักงานซึ่งมีความผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง และพนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไปเพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา(ภรณ์ กิริติ. 2529) นอกจากนี้ความผูกพันเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์กับอุดมการณ์ขององค์กร (Buchanan II. 1974 : 533) จากผลการวิจัยดังกล่าวมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของเคิร์ช(Kirsch . 1988 : 1961-A) ซึ่งพบว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลตรงกับงานวิจัยของ อังคณา โกสีย์สวัสดิ์ (2534 : บทคัดย่อ)ที่พบว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ นอกจากนี้จากการวิจัยของโบลอน (Bolon. 1993 : 148) ศึกษาพบว่าความพึงพอใจในผู้ร่วมงาน และองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรทางด้านอารมณ์เป็นตัวแปรที่สามารถทำนายพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ดีที่สุด ตัวแปรลำดับที่ 2 ที่สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานจากการประเมินตนเองคือการรับรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะพนักงานที่มีการรับรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงานสูงจะคาดหวังว่าตนเองจะสามารถปฏิบัติงานได้ จะมีความเชื่อมั่นในความรู้ความเข้าใจในงาน และมีความพร้อมในการเรียนรู้งาน ส่วนพนักงานที่มีการรับรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงานต่ำจะมีความคาดหวังว่าตนไม่สามารถปฏิบัติงานได้ การที่พนักงานเกิดการรับรู้ความสามารถของตนแล้วทำให้เกิดความคาดหวังซึ่งมีผลต่อการแสดงพฤติกรรมหรือผลของการแสดงพฤติกรรมอันหมายถึงพฤติกรรมการทำงานนั่นเอง ทั้งนี้เพราะการรับรู้

ความสามารถของตนเป็นกลไกทางสติปัญญาที่สำคัญประการหนึ่งของบุคคล เพราะเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคล (Bandura. 1986) จากผลการวิจัยสอดคล้องกับรายงานการวิจัยของ ประทีป จินนี้ (2539 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาพบว่าการรับรู้ความสามารถของตนด้านการทำางานของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.001 ตัวแปรลำดับที่ 3 ที่สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานของพนักงานจากการประเมินตนเองคือ เพศ ผลการวิจัยสอดคล้องกับการศึกษาของบัคเคียร์ (นิรันนัท เอื้อทวีทรัพย์. 2539 : 15 ; อ้างอิงจาก Buccieri. 1992 : 114) ศึกษากลุ่มพนักงานบริษัท จำนวน 641 คน พบว่าเพศ อายุ การศึกษามีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน และตัวแปรลำดับที่ 4 ที่สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน จากการประเมินตนเองคือรายได้ผลการวิจัยสอดคล้องกับการศึกษาของฟีลด์แมนและอาร์โนลด์(Feldman and Arnold. 1983 : 198) ซึ่งสรุปว่าค่าจ้างกับลักษณะงานมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุดตรงกับการศึกษาของ อุดม เปี่ยมเจริญ(2528)ที่ศึกษาพบว่าปัจจัยที่สามารถทำนายการปฏิบัติงานของข้าราชการได้ดีที่สุดคือการให้บำนาญรางวัล และเงินเดือน ตัวแปรลำดับที่ 5 คือทัศนคติต่องานสามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานของพนักงานจากการประเมินตนเอง และยังมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพการทำงานอีกด้วยจะเห็นว่าพนักงานที่ทำงานกับบริษัทมานานจะมีทัศนคติต่องานและความผูกพันต่อองค์กรมากซึ่งสามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานของพนักงานได้ ผลงานวิจัยสอดคล้องกับ มิลตัน(Milton. 1970) เชื่อว่าทัศนคติของบุคคลทุกอย่างเป็นส่วนที่มีผลทำให้เกิดการปฏิบัติของบุคคลหรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือมีส่วนประกอบทางด้านการปฏิบัติหรือทางพฤติกรรมนั่นเองซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของอุบล ภัศระ(2535)ที่ศึกษาพฤติกรรมการทำงานของครูมัธยมศึกษาพบว่าทัศนคติต่องานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานของครูมัธยมจากการประเมินตนเอง ตัวแปรสุดท้ายที่สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานของพนักงานจากการประเมินตนเองคือ อายุ ผลการวิจัยสอดคล้องกับบัคเคียร์ (นิรันนัท เอื้อทวีทรัพย์. 2539 :15; อ้างอิงจาก Buccieri.1992 : 114) ที่พบว่าเพศ อายุ การศึกษามีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานและจากงานวิจัยของ ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ(2533) พบว่าอายุสามารถพยากรณ์ความท้อแท้ของครูประถมศึกษาในภาคกลาง ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน

ตัวแปรด้านบุคคล ด้านจิตลักษณะ และด้านงาน กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายการผลิตจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา

การศึกษาพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายการผลิต จากการประเมินของผู้บังคับบัญชาพบว่าตัวแปรที่สามารถทำนายคือ รายได้ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในด้านรายได้นั้นอาจเป็นเพราะพนักงานสายการผลิตส่วนใหญ่มีรายได้น้อย เงินเดือนและรายได้อื่นๆที่ได้รับอาจไม่เพียงพอใช้จ่ายในชีวิตประจำวันทำให้พนักงานเกิดความไม่สบายใจและอาจส่งผลกระทบต่อ

ปฏิบัติงานดังเช่นที่ สมพงษ์ เกษมสิน(2514 : 403-406) กล่าวว่า การได้รับค่าจ้างโดยชอบธรรม การเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน และการกำหนดอัตราค่าจ้างให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญ เพราะมีความสำคัญในด้านจิตใจของผู้ปฏิบัติงานซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ฟิวดแมน และอาร์โนลด์ (Feldman and Arnold. 1983 : 198) ซึ่งสรุปว่าค่าจ้างกับลักษณะงานมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด ตรงกับ สมิธ และแกรนนี่ (สมยศ นาวิกาน. 2522:157 ; อ้างอิงจาก Smith and Grannny. 1956 :164) ซึ่งอธิบายว่าการจูงใจโดยผลตอบแทนด้านเงินเดือนค่าจ้าง หรือค่าตอบแทนในลักษณะเพียงพอมันคงตามสภาพเศรษฐกิจปัจจุบันของผู้ปฏิบัติงานก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่วนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานนั้นว่ามีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเช่นเดียวกันพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมเอื้อต่อการปฏิบัติงาน ย่อมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่ต้องทำงานในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี สภาพแวดล้อมหรือเรียกอีกอย่างว่า “สภาวะในการทำงาน” มีอิทธิพลต่อการทำงานของคนงานเป็นอย่างมาก(มานิช สุขฤกษ์และคนอื่นๆ. 2523 : 20) จากผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับการศึกษาของคาร์เวลล์ (อาร์ เพชรบุตร. 2530 : 41-43 ; อ้างอิงจาก Carvell. 1970) ศึกษาพบว่าสภาพการปฏิบัติงานที่มีสภาพแวดล้อมสะอาดมีระเบียบปลอดภัย เครื่องมือเครื่องจักรจัดไว้เหมาะสมวัสดุต่างๆ มีพร้อม อุณหภูมิพอเหมาะ อากาศถ่ายเทดี มีแสงสว่างพอเหมาะมีสถานที่สำหรับออกกำลังกาย มีโรงอาหารศูนย์อนามัย โรงงานตั้งอยู่ไม่ไกลชุมชนนัก สภาพแวดล้อมเช่นนี้จะทำให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจสูงในการทำงานซึ่งสอดคล้องกับกิลเมอร์(Gilmer. 1973 : 380-384) ที่อธิบายองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานอันได้แก่แสง เสียง อากาศ ห้องอาหาร ห้องน้ำ-ห้องส้วม ตลอดจนชั่วโมงการทำงาน ความสะดวกในการติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ความพอใจในการจัดการของฝ่ายบริหารค่าจ้างและสวัสดิการต่างๆ ชื่อเสียงที่ดี และความมั่นคงของหน่วยงานเป็นสิ่งที่ส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

ตัวแปรด้านบุคคลกับพฤติกรรมการทำงาน

จากการศึกษาพบว่าพนักงานสายการผลิตเพศหญิงมีพฤติกรรมการทำงานจากการประเมินตนเองสูงกว่าเพศชาย อาจเป็นเพราะว่าลักษณะการทำงานในสายการผลิตนั้นเป็นงานที่ทำเหมือนเดิมทุกวัน ไม่ต้องใช้การตัดสินใจมากนักแต่จะเน้นในเรื่องของการปฏิบัติงานตามขั้นตอนซึ่งเป็นลักษณะการทำงานที่เหมาะสมกับเพศหญิง เพศหญิงทำงานคล้อยตามวิสัยแห่งเพศ งานที่ต้องใช้ถือนระมัดระวังในรายละเอียดงานซ้ำๆ ารรักษาแบบแผนไม่ต้องใช้การตัดสินใจมากนักได้ดี(ศรีเรือน แก้วกังวาล. 2518 : 105-107) ผลการวิจัยสอดคล้องกับการศึกษาของฮาร์เรลล์ (Harrell. 1964 : 260) ซึ่งพบว่าเพศหญิงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในวงการอุตสาหกรรมสูงกว่าเพศชาย

พนักงานสายการผลิตที่มีอายุมากกว่ามีพฤติกรรมการทำงานจากการประเมินตนเองสูงกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า อาจเป็นเพราะว่าพนักงานที่มีอายุนั้นมีการสะสมทรัพยากรความรู้ในด้านต่างๆ มาก มีเหตุการณ์หรือบทเรียนสอนให้เกิดการเรียนรู้ เคยผ่านประสบการณ์ด้านต่างๆ มาแล้วจึงมีความรอบคอบในการตัดสินใจ ประกอบกับบุคคลที่มีอายุมากขึ้นมักจะใจเย็นและใช้เหตุผลมากกว่า ทั้งนี้เพราะบุคคลที่มีอายุมากขึ้นมีแนวโน้มจะมีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น เนื่องจากประสบการณ์การทำงานที่เพิ่มขึ้นทำให้ปรับตัวต่อการทำงานได้ดีขึ้น ความคาดหวังต่อเรื่องต่างๆ ลดลง ประกอบกับแนวโน้มที่จะเปลี่ยนงานหรือหางานใหม่ก็น้อยและทำได้ยากซึ่งแตกต่างกับบุคคลที่มีอายุน้อยจะมีความคาดหวังเรื่องต่างๆ สูง มีโอกาสที่จะเปลี่ยนงานหรือหางานใหม่ก็จะมีมากกว่าและปรับตัวได้ไม่เหมาะสมนัก จึงมีแนวโน้มของความพึงพอใจในงานต่ำกว่า (Werther and Davis, 1986 : 411-415 ผลการวิจัยสอดคล้องกับ ศักดิ์ชัย นิรัญทวี(2532) ที่ศึกษาพบว่ากลุ่มครูอายุน้อยเป็นกลุ่มครูที่มีพฤติกรรมการทำงานในระดับต่ำ และ นุชนารถ ธาตุทอง(2539) พบว่านักวิชาการอายุมากมีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่านักวิชาการในกลุ่มอื่น

พนักงานสายการผลิตที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่ามีพฤติกรรมการทำงานจากการประเมินตนเองสูงกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานมานานนั้นมีความชำนาญในการปฏิบัติงานมากขึ้นจึงเกิดความผิดพลาดน้อยกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยส่งผลให้มีพฤติกรรมการทำงานดี ผลการวิจัยสอดคล้องกับสอดคล้องกับฮาร์เวล์(ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2533 : 128-135; อ้างอิงจาก Harell, 1972) ที่พบว่าประสบการณ์การทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานที่ทำ และการศึกษาของ นฤกุล ดันตริยงค์(2524) พบว่าศึกษาอายุราชการกับความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กันทางบวก ตรงกับการศึกษาของวัดไธสง(Vatthaisong, 1982 : 468-A) พบว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานสอนมากกว่า 10 ปีมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี

พนักงานสายการผลิตที่มีการศึกษาระดับ ปริญญาตรีศึกษามีพฤติกรรมการทำงานจากการประเมินตนเองสูงกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะลักษณะงานของพนักงานสายการผลิตนั้นเป็นการทำงานตามขั้นตอนโดยระบบของงานหรือเครื่องจักร และต้องอาศัยกำลังแรงกายในการทำงานประกอบด้วย พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความรู้ ความสามารถในวงจำกัด การที่ทำงานโดยมีขั้นตอนแน่นอนอยู่แล้วทำให้พนักงานมีความสบายใจว่าหากปฏิบัติงานตามขั้นตอนอย่างถูกต้องก็จะได้ผลงานตรงตามมาตรฐาน พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีจึงมีความเหมาะสมกับงานลักษณะดังกล่าว ในขณะที่พนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาอาจมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานที่มีโอกาสแสดงความสามารถของตนและท้าทาย

ความสามารถมากกว่า นอกจากนี้พนักงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษามีโอกาสเปลี่ยนงานน้อยกว่าระดับมัธยมศึกษาจึงทำงานในหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่เพื่อแสดงความสามารถและจะได้มีโอกาสเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งผลการวิจัยสอดคล้องกับ ณรงค์ สุขประเสริฐ(2535 : บทคัดย่อ)ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานช่างมหาวิทยาลัยมหิดล ณ ศาลายา พบว่าพนักงานช่างที่มีวุฒิการศึกษาระดับประถมศึกษามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงสุดรองลงมาคือระดับมัธยมศึกษาหรือเทียบเท่าระดับปริญญาหรือสูงกว่า และระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่าตามลำดับแต่ขัดแย้งกับผลการศึกษาของ ศักดิ์ชัย นิรัญทวี(2532) ซึ่งพบว่า ครูเพศชาย อายุน้อย และวุฒิต่ำ(ต่ำกว่าปริญญาตรี) เป็นกลุ่มครูที่มีพฤติกรรมการทำงานในระดับต่ำ

ตัวแปรด้านจิตลักษณะกับพฤติกรรมการทำงาน

จากการศึกษาพบว่าพนักงานสายการผลิตที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานจากการประเมินตนเองแตกต่างกัน และพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานมากกว่ามีพฤติกรรมการทำงานจากการประเมินตนเองสูงกว่า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นบุคคลที่มีแรงใจ มีความพยายาม มีความทะเยอทะยาน มีความมานะบากบั่น คนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะเป็นคนที่มีความพยายามฝ่าฟันเอาชนะอุปสรรค ไม่ยอมแพ้อะไรง่ายๆ เป็นคนที่รักษามาตรฐานและ/หรือเพิ่มมาตรฐานของงาน อาจทำนายได้ว่าคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักจะเป็นคนเอางานเอาการ มีความรับผิดชอบ ชยัน (สกลิต วงศ์สุวรรณ. 2529 : 431) ดังนั้นพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจึงมีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับ นุชนารถ ธาตุทอง(2539) พบว่านักวิชาการศึกษาที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่านักวิชาการศึกษาที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำและสอดคล้องกับ นิรันดร์ เอื้อทวีทรัพย์(2539) พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

พนักงานสายการผลิตที่มีทัศนคติต่องานต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานจากการประเมินตนเองแตกต่างกัน พนักงานที่มีทัศนคติต่องานมากกว่ามีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีความรู้สึกดีต่องานที่เขาทำอยู่ ก็จะมีความตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถส่งผลให้มีพฤติกรรมการทำงานดี และอาจเป็นเพราะทัศนคติมีผลต่อการแสดงออกของพฤติกรรมของบุคคล และขณะเดียวกันกับการแสดงออกหรือการปฏิบัติของบุคคลก็มีผลต่อทัศนคติของบุคคลนั้นด้วย(ประภาเพ็ญ สุวรรณ. 2520 : 5) ผลการวิจัยความสอดคล้องกับมิลตัน(Milton. 1970)ซึ่งเชื่อว่าทัศนคติของบุคคลเป็นเหตุที่มีผลทำให้เกิดการปฏิบัติของบุคคลหรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือมีส่วนประกอบทางด้านการปฏิบัติหรือทางพฤติกรรมนั่นเอง เหตุผลก็เพราะว่าความเชื่อทุกความเชื่อที่รวมตัวกันเข้าเป็นทัศนคตินั้นไม่ว่าจะเป็นความเชื่อทางด้านการอธิบาย ประเมินค่า หรือการสนับสนุน

ก็ตามจะเป็นตัวแทนของความพร้อมในการกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใด โดยมีข้อแม้ว่าการที่จะออกมาเป็น การกระทำนี้จะต้องถูกเร้าอย่างเหมาะสมก่อน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อุบล ภัทระ(2535)ที่ ศึกษาพฤติกรรมการทำงานของครูมัธยมศึกษาพบ ว่าทัศนคติต่องานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ พฤติกรรมการทำงานของครูมัธยมจากการประเมินตนเอง

พนักงานสายการผลิตที่มีความผูกพันต่อองค์การต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานจาก การประเมินตนเองแตกต่างกัน พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การมากกว่ามีพฤติกรรมการทำงานจาก การประเมินตนเองสูงกว่า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่ทำงานมานาน มีความรักในองค์กรก็ ปราปรณจะให้องค์การประสบความสำเร็จ จึงทุ่มเทความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ทำให้มี ผลการปฏิบัติงานดี ดังที่เชลดอน(Sheldon. 1971 : 143) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นการ ประเมินแนวทางขององค์การไปในทางบวกและความตั้งใจของบุคคลในองค์การที่จะทำงานให้เป็นไป ตามเป้าหมายขององค์การ นอกจากนั้นจุดมุ่งหมายของบุคคลและจุดมุ่งหมายขององค์การเป็นจุดมุ่ง หมายเดียวกัน และบุคคลที่ทำงานกับองค์การมานานเท่าใดก็จะทำให้เกิดการสะสมทรัพยากรที่จะได้ รับจากการจ้างงานขององค์การมากขึ้นเท่านั้น ในรูปของเงินเดือน สวัสดิการและอำนาจหน้าที่ ดัง นั้นบุคคลที่ทำงานกับองค์การมานานย่อมตัดสินใจที่จะลาออกจากองค์การได้ลำบากกว่าคนที่ยัง ทำงานกับองค์การมาไม่นาน(Howard. 1960 : 35)

พนักงานสายการผลิตที่มีการรับรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงานต่างกันมีพฤติ กรรมการทำงานจากการประเมินตนเองแตกต่างกัน พนักงานที่มีการรับรู้ความสามารถของตนในการ ปฏิบัติงานมากกว่ามีพฤติกรรมการทำงานจากการประเมินตนเองสูงกว่า ทั้งนี้เป็นเพราะการที่บุคคล ได้มีการรับรู้ความสามารถของตนต่อการกระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งสูง บุคคลก็มีแนวโน้มที่ จะกระทำพฤติกรรมนั้นสูงด้วยเช่นกัน ในทางตรงกันข้ามถ้าบุคคลมีการรับรู้ความสามารถของคนใน การกระทำพฤติกรรมนั้นต่ำ บุคคลก็มีแนวโน้มที่จะกระทำพฤติกรรมนั้นต่ำหรือไม่ทำพฤติกรรมนั้นเลย (Bandura. 1986) สอดคล้องกับงานวิจัยของ บาร์ริงและเอเบิล(Barling and Able. 1983) ที่ศึกษาพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเล่นเทนนิส ตรงกับการศึกษา ของบาร์ริงและเบธิต (Barling and Beattic. 1983) ที่พบว่าบุคคลมีการรับรู้ความสามารถของตนใน การปฏิบัติงานขายสูง จะสามารถปฏิบัติงานการขายได้ดีกว่าบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตน ในการปฏิบัติงานการขายต่ำสอดคล้องกับรายงานการวิจัยของ ประทีป จินนี่(2539: บทคัดย่อ)ที่ศึกษา พบว่าการรับรู้ความสามารถของตนด้านการทำงานของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพมีความ สัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตัวแปรด้านงานกับพฤติกรรมการทำงาน

พนักงานสายการผลิตที่มีช่วงเวลาการทำงานต่างก็มีพฤติกรรมการทำงานจากการประเมินตนเองและจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาแตกต่างกัน โดยพนักงานที่ทำงานสามกะมีพฤติกรรมการทำงานจากการประเมินตนเองและการประเมินของผู้บังคับบัญชามากที่สุด ซึ่งอาจเป็นเพราะว่าพนักงานที่ทำงานต้องทำงานหมุนเวียนกันสามกะทำให้ร่างกายไม่สามารถปรับตัวได้อัมพิกา ไกรฤทธิ (2522 :252)กล่าวถึงพนักงานที่ทำผลัดหมุนเวียนว่า ประสิทธิภาพของพนักงานมีความสัมพันธ์โดยตรงกับจังหวะการทำงานประจำวันของร่างกาย พนักงานจะต้องปรับปรุงตนเองให้เข้ากับเวลาที่เปลี่ยนแปลง ซึ่งนอกจากจะทำให้ร่างกายและจิตใจไม่ได้รับความสดชื่นเท่าที่ควรแล้วยังจะเป็นผลทำให้ประสิทธิภาพลดลงด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานผลัดหมุนเวียนซึ่งต้องได้รับความลำบากทุกครั้งที่มีการหมุนเวียนผลัดงาน และการที่พนักงานทำงานในช่วงกะสามนั้นเป็นช่วงที่คนเราต้องการพักผ่อนมากที่สุด(เวลาการทำงานในกะสามคือ 24.00 - 08.00 น.) คือช่วงเวลา 2 - 4 นาฬิกา เป็นช่วงที่ยากที่สุดที่คนเราจะตื่นอยู่โดยไม่หลับนอน (อัมพิกา ไกรฤทธิ, 2522; อ้างอิงจาก Kleitman.n.d.) ส่วนพนักงานที่ทำงานสองกะนั้นเวลาเลิกงานในกะที่สองคือ 24.00 น. ซึ่งเวลาเลิกงานยังไม่ตึกเกินไป พนักงานยังมีเวลาพักผ่อนอย่างพอเพียงไม่ทำให้ร่างกายเสียสมดุลในการปรับเวลาการกิน การนอนมากนัก และพนักงานที่ทำงานสองกะลักษณะนี้ก็ทำงานในลักษณะนี้ติดต่อกันมาเป็นเวลานาน จึงสามารถปรับตัวได้ นอกจากนี้การที่พนักงานมีเวลาพักผ่อนในเวลากลางวันมากขึ้นทำให้เขาสามารถใช้เวลาช่วงกลางวันนี้ทำกิจกรรมต่างๆ เช่น การติดต่องานราชการ การดูแลทำความสะอาดบ้านเรือน การไปมาหาสู่กับญาติหรือเพื่อนได้โดยไม่ต้องลางานจึงอาจเป็นอีกสาเหตุหนึ่งที่ทำให้พนักงานที่ทำงานสองกะมีพฤติกรรมการทำงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาสูงกว่าพนักงานที่ทำงานหนึ่งกะและสามกะแต่อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาพฤติกรรมการทำงานจากการประเมินตนเองของพนักงานไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญของพนักงานที่ทำงานหนึ่งกะและสองกะ

พนักงานสายการผลิตที่มีระดับการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานต่างก็มีพฤติกรรมการทำงานจากการประเมินตนเองและจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาแตกต่างกัน พนักงานที่มีระดับการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานสูงกว่ามีพฤติกรรมการทำงานจากการประเมินตนเองและจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาสูงกว่า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นเรื่องที่ใกล้ตัวพนักงานมาก และเป็นสภาพที่ต้องพบทุกวัน หากภายในบริเวณปฏิบัติงานมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สะอาด มีแสงสว่างเพียงพอ ไม่มีกลิ่น เสียง หรือฝุ่นละอองรบกวน ตลอดจนมีอุปกรณ์เพียงพอ ย่อมทำให้พนักงานมีความพอใจและสบายใจในการทำงานซึ่งส่งผลให้มีพฤติกรรมการทำงานดีด้วย จากผลการวิจัยสอดคล้องกับ โชคดี รักทอง(2531 : 171-174)ที่ได้เสนอว่าอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่มีจำนวนเพียงพอและสะดวกที่จะนำมาใช้

จะทำให้เกิดความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพในการทำงานและสอดคล้องกับ วิจิตร วรตบางกูร(2525 :145-177) ที่กล่าวว่าสภาพแวดล้อมมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของมนุษย์ถ้าสามารถจัดสภาพแวดล้อมให้ดีแล้วก็จะสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของมนุษย์ให้เป็นไปในทางที่ดีได้โดยง่าย ซึ่งตรงกับงานวิจัยของคาร์เวลล์ (อาร์วี เพชรผุด. 2530 : 41-43; อ้างอิงจาก Carvell. 1970)

พนักงานสายการผลิต ที่มีรายได้ปานกลางมีพฤติกรรมการทำงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาสูงกว่าพนักงานสายการผลิตที่มีรายได้ต่ำ จากผลการวิจัยพบข้อสังเกตว่ามีความแตกต่างกันของพนักงานสายการผลิตที่มีรายได้ปานกลางกับรายได้ต่ำเพียงคู่เดียวแต่ไม่พบความแตกต่างระหว่างพนักงานที่มีรายได้มากกับรายได้ต่ำ เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่าจำนวนพนักงานที่มีรายได้มาก(9,001บาท/เดือน)มีจำนวนเพียง19 คนเท่านั้นทำให้ไม่พบความแตกต่างดังกล่าวแต่อย่างไรก็ตามพบว่าพนักงานที่มีรายได้ปานกลางมีพฤติกรรมการทำงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาสูงกว่าพนักงานสายการผลิตที่มีรายได้ต่ำซึ่งสอดคล้องกับ ฟิวดแมนและอาร์โนลด์ (Feldman and Arnold. 1983 : 198) ที่สรุปว่าค่าจ้างกับลักษณะงานมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุดและ สมิธและแกรนนี่ (สมยศ นาวิกการ. 2522 : 157 ; อ้างอิงจาก Smith and Granny. 1956 : 164) อธิบายว่าการจูงใจโดยผลตอบแทนด้านเงินเดือน ค่าจ้างหรือค่าตอบแทนในลักษณะเพียงพอ มันคงตามสภาพเศรษฐกิจปัจจุบันของผู้ปฏิบัติงานก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตรงกับสมพงษ์ เกษมสิน (2514 : 403-406) ที่กล่าวว่าการได้รับค่าจ้างโดยชอบธรรม การเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน และการกำหนดอัตราค่าจ้างแก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญ เพราะมีความสำคัญในด้านจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน

ข้อจำกัดของงานวิจัย

ข้อจำกัดของงานวิจัยที่จำเป็นต้องกล่าวถึง เพื่อป้องกันข้อผิดพลาดอันอาจเกิดขึ้นได้ภายหลังในการนำผลการวิจัยไปใช้อ้างอิง ประเด็นสำคัญที่จะกล่าวถึงคือ

1. การวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรอิสระบางตัว ที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามคือพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายการผลิตการ ที่ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์หรือสอดคล้องกับตัวแปรตาม เช่นนี้จึงส่งผลทำให้มีความสามารถร่วมกันในการทำนายพฤติกรรมการทำงานได้สูง ดังนั้นการจะนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปใช้อ้างอิงจึงควรศึกษาในแต่ละตัวแปรให้ละเอียดก่อนเพื่อความชัดเจนในการวิจัย
2. การศึกษาพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายการผลิตในครั้งนี้ อยู่ในช่วงที่สภาวะเศรษฐกิจของประเทศไทยกำลังตกต่ำ บริษัทหลายแห่งต้องปิดกิจการและอีกหลายแห่งต้องตัดสินใจลดจำนวนพนักงานซึ่งมีผลทำให้มีคนว่างงานเป็นจำนวนมาก จากการเก็บข้อมูลในช่วงเวลาที่มีสภาวะเช่นนี้จึงอาจทำให้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยคือพนักงานสายการผลิตและผู้บังคับบัญชามีความระมัดระวังในการตอบแบบสอบถาม เนื่องจากเกรงว่าจะมีผลกระทบต่อสถานภาพในการทำงาน

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ผลการศึกษาเรื่อง การศึกษาพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายการผลิต บริษัท สหโมเสคอุตสาหกรรม จำกัด(มหาชน)พบตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ดังนั้นเพื่อเป็นแนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานของพนักงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ด้านลักษณะส่วนบุคคลพบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานมานานมีพฤติกรรมการทำงานทั้งจากการประเมินตนเองและจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาสูง จากผลการวิจัยนี้ฝ่ายบริหารของบริษัท ฯ จึงควรหาวิธีการที่จะรักษาพนักงานให้ทำงานกับบริษัท นาน ๆ เพราะพนักงานที่ทำงานมานานย่อมมีความชำนาญในการทำงานมาก เป็นผลดีกับบริษัท ฯ ที่ไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายที่อาจจะเกิดขึ้นจากการที่พนักงานปฏิบัติงานไม่ตรงตามมาตรฐาน และในขณะเดียวกันก็ควรหาวิธีการให้พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานมากมีความชำนาญในงานได้ถ่ายทอดความรู้ให้แก่พนักงานเข้าใหม่โดยอาจใช้วิธีการจ่ายค่าตอบแทนเพิ่มเติมในการเป็นครูฝึกเพื่อถ่ายทอดความรู้แก่พนักงานใหม่ ทั้งนี้เพื่อเป็นการประหยัดเวลาในการเรียนรู้งานของพนักงานใหม่ที่จะได้มีทักษะ และรู้เทคนิคต่าง ๆ เพื่อไม่ให้เกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน และในขณะเดียวกันบริษัท ฯ ก็ควรจัดให้มีการฝึกอบรม สัมมนาเพื่อพนักงานที่ทำงานมานานมีโอกาสได้รับความรู้ใหม่เพิ่มเติมควบคู่กันไปด้วย
2. ด้านจิตลักษณะ จากผลการวิจัยพบว่าพนักงานสายการผลิตที่มีตัวแปรด้านจิตลักษณะต่างกัันมีพฤติกรรมการทำงานจากการประเมินตนเองแตกต่างกันทุกตัวแปร ตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร การรับรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน และทัศนคติต่องานของพนักงานยังสามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานของพนักงานได้อีกด้วย โดยเฉพาะตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร การรับรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงานเป็นตัวแปรที่สำคัญ 2 อันดับแรกที่มีความสำคัญ จากผลการวิจัยดังกล่าวแสดงว่าตัวแปรด้านจิตลักษณะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ดังนั้นบริษัท ฯ จึงควรพัฒนาพนักงานจากจุดนี้ โดยการปลูกฝังความรู้สึกในทางจิตใจกับพนักงาน ผ่านทางวิธีการต่าง เช่น การจัดฝึกอบรม สัมมนา หรือกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อพนักงานเพิ่มทักษะความรู้ในการปฏิบัติงานซึ่งจะทำให้พนักงานมีความสามารถ มีความมั่นใจในตัวเองที่จะทำงานให้สำเร็จซึ่งจะส่งผลดีที่บริษัท ฯ ในที่สุด และเพื่อก่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน สร้างกิจกรรมที่ให้พนักงานมีส่วนร่วมเพื่อความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงานด้วยกัน และระหว่างบริษัท ฯ กับพนักงาน การจัดกิจกรรมเหล่านี้จะเป็นการแสดงให้เห็นถึงความเอาใจใส่และความจริงใจของบริษัท ฯ ที่ต่อพนักงาน

3. ด้านงาน จากผลการวิจัยชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานทั้งจากการประเมินตนเองและผู้บังคับบัญชาประเมิน สภาพแวดล้อมในการทำงานนั้นเป็นสิ่งที่ใกล้ชิดพนักงานและเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ฯ จึงควรให้ความสำคัญปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในโรงงาน เช่น ปรับปรุงในเรื่องความสะดวก อุณหภูมิภายในโรงงาน แสง เสียง และฝุ่นละอองให้มีความเหมาะสม เพื่ออำนวยความสะดวกการปฏิบัติงาน

นอกจากสภาพแวดล้อมในการทำงานแล้วด้านช่วงเวลาการทำงานพบว่า พนักงานที่ทำงานสามกะมีพฤติกรรมการทำงานต่ำกว่าพนักงานที่ทำงานหนึ่งกะและสองกะ ทั้งจากการประเมินตนเอง และจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา จากผลการวิจัยเช่นนี้บริษัท ฯ อาจจะมีการทดลองจัดระบบการทำงานกะใหม่โดยมีการเวียนกะเพียงสองกะเท่านั้น เช่น พนักงานทำงานสลับระหว่างกะหนึ่งและกะสอง พนักงานทำงานสลับระหว่างกะสองและกะสาม และพนักงานทำงานสลับระหว่างกะหนึ่งและกะสาม โดยจะไม่มีพนักงานที่ต้องเวียนกะทำงานสามกะทั้งนี้อาจจัดให้รอบของการเปลี่ยนกะยาวขึ้นจากเดิมเปลี่ยนทุกๆ สัปดาห์ โดยอาจจะเปลี่ยนกะทุก ๆ 15 วัน เพื่อที่พนักงานจะมีระยะเวลาในการการปรับร่างกายให้คุ้นเคยได้มากกว่า ซึ่งอาจส่งผลให้พนักงานมีพฤติกรรมการทำงานดีขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป *จากผล*

1. ควรทำการศึกษาวิจัยในเชิงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานกับคุณภาพของผลผลิต ในการทำงาน of พนักงานสายการผลิต

2. ควรมีการศึกษาในเรื่องของตัวแปรด้านจิตลักษณะอื่น นอกเหนือจากที่ได้เสนอในงานวิจัยนี้ ที่อาจจะส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน of พนักงานได้อีก เนื่องจากจากผลการวิจัยนั้นพบว่า ตัวแปรด้านจิตลักษณะมีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน of พนักงานทุกตัวแปร

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมลรัตน์ หล้าสุวงษ์. (2528). *จิตวิทยาการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่2. กรุงเทพฯ : ศรีเดชาการพิมพ์.
- กรมแรงงาน. (2526, เมษายน). “กะ,” *วารสารศาลแรงงาน*. 3 : 51-53.
- เกศินี หงส์นันท์. (2530). *การประเมินบุคคล*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จินตนา ญาติบรรทุง. (2527). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับระดับความเหนื่อยหน่ายของ*
พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพฯ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ :
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. อัดสำเนา.
- จำเนียร จวงตระกูล. (2527). *การประเมินผลการปฏิบัติงาน*. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.
- ✓ จำเนียร จวงตระกูล. (2530). *ลักษณะของลูกจ้างที่นายจ้างต้องการ*. กรุงเทพฯ : โอ เอส พริ้นติ้งเฮาส์.
- โชคดี รักทอง. (2531). *ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหง*.
ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร. อัดสำเนา.
- ชลิต ศรมณี และพูนศรี สงวนชีพ. (2525). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชูศรี กิตำรงค์กุล.(2525). “ปัญหาสิ่งแวดล้อมในการทำงานของมนุษย์,” ใน *เอกสารงานแปลของ*
สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- ชูศักดิ์ เทียงตรง. (ม.ป.ป.). *การประเมินผลการปฏิบัติงาน*. กรุงเทพฯ : คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์.
- ฐิติพัฒน์ สงบกาย. (2533). *ผลการกำกับตัวเองต่อความคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถของตนเอง*
และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ :
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. อัดสำเนา.
- ✓ ณรงค์ สุขประเสริฐ. (2535). *การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานช่างมหาวิทยาลัย*
มหิดล ณ ศาลายา. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. อัดสำเนา.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2523). *การวิจัยขั้นสูงทางพฤติกรรมศาสตร์*. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรม
ศาสตร์. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร(เอกสารการฝึกอบรมการวิจัยขั้นสูงทาง
พฤติกรรมศาสตร์).
- ✓ ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2524). *การวัดทัศนคติเพื่อทำนายพฤติกรรม*. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรม
ศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

- เดโช สนวนานนท์. (2519). *จิตวิทยาทั่วไป*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์และทำปกเจริญผล.
- ถวิล ธาราโกชน. (2532). *จิตวิทยาสังคม*. พิมพ์ครั้งที่4. กรุงเทพฯ : โอ เอส พริ้นติ้งเฮาส์.
- เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. (2529). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2525). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2535). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2533). *องค์การและการบริหาร*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์. (2533). *พฤติกรรมบุคคลในองค์การ*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธีรวุฒิ บุญยโสภณ. (2528). *จิตวิทยาอุตสาหกรรมประยุกต์*. กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า วิทยาเขตพระนครเหนือ.
- นาถ พันธุมนาวิน. (2518). *ความแตกต่างระหว่างผู้นำทางการเกษตรและผู้ที่มีใช้ผู้นำ ในเรื่องแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์พฤติกรรมกล้าเสี่ยงและพฤติกรรมแพร่ขยาย*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. อุดลำนนา.
- นิยะดา ชูณหวงศ์. (2521). *การบริหารงานบุคคลในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ : สถาบันไทยคดีศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ✓ นิรันดร์ เอื้อทวีทรัพย์. (2539). *ตัวแปรทางจิตวิทยาบางประการที่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัทเอกชน*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. อุดลำนนา.
- นุกูล ตันตริยงค์. (2524). *ความคิดเห็นของครูประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ต่อการยกระดับ มาตรฐานวิชาชีพครู*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. อุดลำนนา.
- นุชนารถ ธาตุทอง. (2539). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเคลือใน บทบาทลักษณะทางจิต บางประการ กับพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษาในส่วน ภูมิภาค*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. อุดลำนนา.
- แน่นน้อย พงษ์สามารถ. (2519). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- บุญรับ ศักดิ์มณี. (2532). *การเสริมสร้างจิตลักษณะเพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานราชการ*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. อุดลำนนา.
- ✓ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2533). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ : สหมิตรออฟเซต.

- ✓ ประทีป จินนี่. (2539). ผลของการเตือนตนเองต่อการรับรู้ความสามารถของคนที่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ. รายงานการวิจัย ฉบับที่ 61 กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ประภาเพ็ญ สุวรรณ. (2520). ทศนคติ การวัด การเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมอนามัย. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ประหยัด ทองมาก. (2518). ความสัมพันธ์ของความวิตกกังวล แรงจูงใจในใฝ่สัมฤทธิ์ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. อุดลำนนา.
- ผ่านศึก แก้วหยอง. (2532). บทบาทของศึกษานิเทศก์ในการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี งานการศึกษานอกโรงเรียนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. อุดลำนนา.
- ✓ พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2536). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : ฟิงเกอร์ปรีน แอนด์ มีเดีย.
- พิสมัย วิบูลสวัสดิ์ และคนอื่นๆ. (2528). จิตวิทยาสังคมร่วมสมัย. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พันทิพา แซ่ตัน. (2531). การศึกษาการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์อำเภอ ในภาคใต้ของประเทศไทยตามโครงสร้างการบริหารงานปี พ.ศ. 2527. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. อุดลำนนา.
- ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. (2531). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความท้าทายในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษาในภาคกลาง. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. อุดลำนนา.
- ภรณ์ กิริติบุตร. (2529). การประเมินประสิทธิผลขององค์การ. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- ภิรมยา อินทรกำแหง. (2536, เมษายน-พฤษภาคม). “พฤติกรรมของคน,” สารพัฒนานาหลักสูตร. 12(114) : 53-56.
- มาลี บะวงษ์. (2534). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิตสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. อุดลำนนา.
- มานิช สุขฤกษ์ และคนอื่นๆ. (2523). จิตวิทยาอุตสาหกรรม. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มนูญ บุญเขต. (2519). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศน์ ฝ่ายสามัญศึกษาประจำจังหวัด. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. อุดลำนนา.

- มนูญ ศิลปรัตน์. (2535). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ
ในภาคใต้ของประเทศไทย. ปรินิพนธ์ กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สงขลา. อัดสำเนา.
- ✓ รัตนา มากก้อน. (2535). สุขภาพจิตของพนักงานที่ทำงานกะและพนักงานที่ทำงานประจำในโรงงาน
อุตสาหกรรม. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. อัดสำเนา.
- วิจิตร วรุตบางกูร. (2525). การวางแผนและพัฒนาสถานศึกษา. สมุทรปราการ: ขนิษฐาการพิมพ์และ
โฆษณา.
- วุฒิชัย จำนงค์. (2522). โปรแกรมการศึกษาพฤติกรรมในธุรกิจ นโยบายการจัดการบุคคลของบริษัท
ระหว่างประเทศในไทย. กรุงเทพฯ : วันเฉลิมการพิมพ์.
- วัลลภ ปิยะมโนธรรม. (2531, เมษายน). “เครียด,” สยามรัฐสัปดาห์วิจารณ์. 34(42) : 50-51.
- ศักดิ์ชัย นิรัญทิว. (2532). ความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร.
ปรินิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร. อัดสำเนา.
- ศรีเรือน แก้วกังวาล. (2518). จิตวิทยาพัฒนาการ. กรุงเทพฯ : แพร่วิทยา.
- สงวนศรี วิรัชชัย. (2527). จิตวิทยาสังคมเพื่อการศึกษา. กรุงเทพฯ : ศึกษาพร.
- สมชาติ เทศแย้ม. (2533). พฤติกรรมการสอนด้านการใช้อุปกรณ์การสอน และด้านทักษะทั่วไปของครู
ผู้สอนวิชาคณิตศาสตร์ชั้นประถมศึกษาปีที่หนึ่งในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. ปรินิพนธ์
กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. อัดสำเนา.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2514). การบริหาร. กรุงเทพฯ : เกษมสุวรรณการพิมพ์.
- สมยศ นาวิการ. (2522). การบริหาร. กรุงเทพฯ : ดวงกมล.
- สถิต วงศ์สุวรรณ. (2529). จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพฯ : บำรุงสาสน์.
- ✓ สีมา สีมานนท์. (2522, มีนาคม). “การประเมินผลการปฏิบัติงาน,” ข้าราชการ. 24(3) : 56-61.
- สุพล บุญทรง. (2523). จิตวิทยาพัฒนาการ. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สุพิน เกชาคุปต์. (2536). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุรศักดิ์ นานานุกูล และคนอื่นๆ. (2529). การบริหารบุคคล. กรุงเทพฯ : ทวีการพิมพ์.
- เสนาะ ตีเยาว์และคนอื่นๆ. (2525). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสาวคนธ์ สุดสวัสดิ์. (2526, กุมภาพันธ์-มีนาคม). “การย้ายถิ่นและการเปลี่ยนแปลงทางสังคม,”
ข่าวสารเกษตรศาสตร์. 28(1) : 47-58.
- สันต์ ใจยอดศิลป์. (มกราคม-ธันวาคม, 2526). “ความสับสนในวิชาชีพพยาบาล,” วารสารวิทยาลัย
พยาบาลกรุงเทพ. 7(1-30) : 45-46.

- อารี เพชรนุศ. (2526). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อารี เพชรนุศ. (2530). *มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน*. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์.
- อารีรัตน์ นีรัญโร. (2532). *แบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพอใจในงานของอาจารย์ในสถานศึกษา
กรมอาชีวศึกษา*. ปริญญาโท กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทร
วิโรฒ ประสานมิตร. อัดสำเนา.
- อรุณ รักธรรม. (2524). *พฤติกรรมข้าราชการไทย*. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- อุดม เปี่ยมเจริญ. (2528). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการศูนย์การ
ศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด*. ปริญญาโท กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. อัดสำเนา.
- อุบล ภัศระ. (2535). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของครูมัธยมศึกษา*. ปริญญาโท
วท.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. อัดสำเนา.
- อังคณา โกสิยัสวัสดิ์. (2534). *ความผูกพันกับสถาบันและความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. ปริญญาโท กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. อัดสำเนา.
- อัมพิกา ไกรฤทธิ. (2522). *มนุษยสัมพันธ์ในโรงงานอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ : สารมวลชน.
- Albanese, Robert. (1981). *Managing : Toward Accountability For Performance*. 3rd ed. Illinois :
Richard D. Irwin.
- Allport, Gordon W. (1985). *Pattern and Growth in Personality*. New York : Holt, Rinehart & Winner.
- Atkinson, J.W. (1964). *An Introduction to Motivation*. Princeton : Van Nostrand.
- Bandura, A. (1978b). "Reflections on self-efficacy," In S. Rachman (Ed.). *Advances in Behavior
Research and Therapy*. 1 : 237-241.
- Bandura, A. (1977a). *Social Learning theory*. Englewood Cliffs, N.J : Prentice Hall.
- Bandura, A. (1977b). "Self-efficacy : Toward a unifying theory of behavior change,"
Psychological Review. 84 : 191-215.
- Bandura, A. (1986). *Social Foundations of Thought and Action*. Englewood Cliffs, N.J : Prentice Hall.
- Bandura, A. And Cervone, D. (1983). "Self-Evaluation and Self-Efficacy Mechanisms Governing the
Motivational Effects of Goal System," *Journal of Personality and Social Psychology*.
45 : 1017-1028.
- Bandura, Chester I. (1966). *The Function of Executives*. Cambridge : Harvard University Press.

- Barling, J. and Abel, M. (1983). "Self-Efficacy Beliefs and Performance," *Cognitive Therapy and Research*. 7 : 265-272.
- Barling, J. and Beattie, R. (1983). "Self-Efficacy Beliefs and Sales Performance," *Journal of Organizational Behavior Management*. 5 : 41-51.
- Best, John W. (1970). *Research in Education*. New Jersey : Prentice Hall.
- Bolon, Douglas S. (1993). "Beyond Job Satisfaction : A Multidimensional Investigation of the Relationship Between Organizational Commitment and Organizational Citizen Behavior," *Dissertation*. Virginia Polytechnic Institute and State University.
- Buchanan II, B. (1974, December). "Building Organizational Commitment : The Socialization of Managers in Work Organization," *Administration Science Quarterly*. 19(4) : 533-543.
- Collin, J. L. (July : 1985). "Self-Efficacy and Ability in Achievement Behavior," *Dissertation Abstracts International*. 46 : 103-A.
- Davis, Keith. (1981). *Human Behavior at Work : Organizational Behavior*. 6 th ed. New York : McGraw-Hill.
- Deniel, Coura M. (1986, August). "Organizational, General and educational influences on work satisfaction in a comprehensive human service agency," *DAI*. 47(2) : 661-A.
- Douglas L, Bartley. (1981). *Job Evaluation, Wage and Salary Administration*. London : Addison Wesley.
- Dunathan, A. and Saluzzi, J. (1980, October). "Measuring Job Satisfaction," *Instructional Innovation*. 25 : 17-19.
- Evans, R. (1989). *Albert Bandura : The Man and His Ideas-Adialogue*. New York : Praeger.
- Feldman, D.C. and Arnold, H.J. (1983). *Managing Individual and Group Behavior in Organizations*. New York : McGraw-Hill, Inc.
- Felts, D.L. (1982). "Path Analysis of the Gūsal Element in Bandura's Theory of Self-Efficacy and Anxiety-Based Model of Avoidance Behavior," *Journal of Personality and Social Psychology*. 42 : 764-786.
- French, E.G. (1958). "Effect of the Interaction of Motivation and Feedback on Task Performance," *Motives in Fantasy, Action and Society*. Princeton : Van Nostrand.
- Gilmer, Von Haller B. (1973). *Applied Psychology : Problem in Living and Work*. New York : McGraw-Hill.
- Guilford, J.P. (1959). *Personality*. New York : McGraw-Hill.

- Harrell, Thomas Willard. (1964). *Industrial Psychology*. Culcutta : Oxford & IBM.
- Herman, H.J. (1970, August). "A Questionnaire Measure of Achievement Motivation," *Journal of Applied Psychology*. 54 : 353-363.
- Howard S. Becker. (1960). "Note on the Concept of commitment," *American Journal Sociology*. 66, (1960) : 35.
- Hunt, J.W. (1979). *Managing People at Work*. New York : McGraw-Hill.
- Kirch, Janet. (1988). "Hospital-Sponsored Education and Nurse Employment Satisfaction, Commitment to the Organization, and Intent to Stay : An Exploratory Study," *Dissertation Abstracts International*. 48(8) : 1961-A.
- Lee, C. (1979). "Accuracy of efficacy and outcome expectations in predicting performance in a stimulated assertiveness task," *Cognitive therapy and Research*. 8 : 509-516.
- Ligen, D.R. and Barnes-Farrell J.L. (1984). *Performance Planning and Evaluation*. Chicago : Science Research Associates.
- Malaviya, P. and Ganesh K. (1976, June). "Shift Work and Individual Difference in the Productivity of Weavers in and Indian Mill," *Journal of Applied Psychology*. 61 : 774-776.
- Mandy R. and others. (1990). *Management and Organizational Behavior*. New York : McGraw-Hill.
- McClelland, D.C. (1961). *The Achieving Society*. Princeton : Van Nostrand.
- Medley, Donald M. and Human Coker. (1987). "The accuracy of Principals' Judgments of teacher performance," *Journal of Education Research*. (4) : 242-247.
- Milton Rokeach. (1970). *Belief, Attitude and Values*. San Francisco : Jossey-Bass.
- Mohan, R. (1983, October). "Three Shift Rotation and Workers' Mental Health," *Indian Journal of Clinical Psychology*. 10 : 369-372.
- Murry, E.J. (1964). *Motivation and Emotion*. New York : Prentice-Hall.
- Porter, L.W. and Steers, R.M. (1973). "Organizational work and personal factors in employee turnover and absenteeism," *Psychological Bulletin*. 80 : 1951-1956.
- Porter, L.W. and others. (1974). "Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Among Psychiatric Technicians," *Journal of Applied Psychology*. 59(5) : 603-609.
- Quitugua, Joseph, F. (1975, September). "An Investigation of Factors which Effect Teacher Satisfaction and Tenure," *Dissertation Abstracts*. 36 : 1224.
- Schermerhorn, J.R., Hunt, J.G. and Osborn, R.N. (1982). *Managing Organizational Behavior*.

New York : John Wiley&Sons.

Seldin, P. (1988). *Evaluating and Developing Administrative Performance*. San Francisco : Jossey-Bass.

Seldon, M.E. (1971,June). "Investment and Involvement as Mechanism Producing Commitment of the Organization," *Administrative Science Quarterly*. 16(2) : 142-150.

Smith, M.J., Colligan, M.J. and Tasto, D.L. (1982, February). "Health and Safety Consequences of Shift Work in the Food Processing Industry," *Ergonomics*. 25 : 133-144.

Vatthaisong, Arkom. (1982, August). "A Study of Job Satisfaction and Dissatisfaction Among Faculty Members in Teacher Training Institutions in Thailand," *Dissertation Abstracts International*. 72(3) : 468-A.

Velez, G. (1972, September). "A Study of Faculty Satisfaction-Dissatisfaction with the Intrinsic and Extrinsic Factors in Columbian Universities," *Dissertation Abstracts*. 13(3) : 997-A.

Waldman, David A. and Bruce, J. A. (1986). "A Meta-analysis of age differences in job performance," *Journal of Applied Psychology*. 71(1) : 33-38.

Waters, L.K. and Roach, D. (1971). "Relationship between job attitudes and two forms of withdrawal from the work situation," *Journal of Applied Psychology*. 55 : 92-94.

Wohwill, Joachim F. (1970). "The Age Variable in Psychological Research," *Psychological Review*. 77(1) : 49-64.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

คุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตาราง แสดงค่าอำนาจจำแนก (t) ของแบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงาน 10 ข้อ

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
1.	5.79	6.	5.88
2.	5.36	7.	9.03
3.	11.76	8.	7.56
4.	6.76	9.	6.76
5.	7.25	10.	6.50
ค่าความเชื่อมั่น = .8123			

ตาราง แสดงค่าอำนาจจำแนก (t) ของแบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน 20 ข้อ

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
1.	4.83	11.	5.74
2.	5.99	12.	5.26
3.	5.77	3.	6.98
4.	4.52	14.	6.35
5.	6.66	15.	6.40
6.	5.07	16.	3.35
7.	8.61	17.	6.19
8.	6.07	18.	5.64
9.	4.73	19.	6.12
10.	6.28	20.	5.65
ค่าความเชื่อมั่น = .8860			

ตาราง แสดงค่าอำนาจจำแนก (t) ของแบบสอบถามทัศนคติต่องาน 25 ข้อ

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
1.	3.20	14.	3.64
2.	4.11	15.	2.91
3.	2.30	16.	6.79
4.	5.32	17.	4.12
5.	5.71	18.	5.97
6.	7.06	19.	7.40
7.	3.05	20.	7.34
8.	3.23	21.	5.76
9.	7.02	22.	8.26
10.	5.95	23.	5.03
11.	4.12	24.	7.39
12.	6.83	25.	6.80
13.	4.17		
ค่าความเชื่อมั่น = .9011			

ตาราง แสดงค่าอำนาจจำแนก (t) ของแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร 20 ข้อ

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
1.	5.94	11.	9.24
2.	8.73	12.	6.31
3.	3.45	3.	8.30
4.	9.33	14.	6.68
5.	10.47	15.	6.44
6.	7.44	16.	5.42
7.	5.20	17.	5.53
8.	4.71	18.	2.99
9.	7.80	19.	5.75
10.	9.51	20.	4.25
ค่าความเชื่อมั่น = .8860			

ตาราง แสดงค่าอำนาจจำแนก (t) ของแบบสอบถามการรับรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน
18 ข้อ

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
1.	8.47	10.	4.05
2.	9.43	11.	8.43
3.	11.41	12.	6.65
4.	6.16	13.	3.37
5.	6.42	14.	6.38
6.	3.55	15.	6.29
7.	3.83	16.	3.80
8.	5.07	17.	3.27
9.	7.43	18.	3.28
ค่าความเชื่อมั่น = .7302			

ตาราง แสดงค่าอำนาจจำแนก (t) ของแบบสอบถามพฤติกรรมการทำงานโดยพนักงานประเมิน
ตนเอง 30 ข้อ

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
1.	4.56	16.	8.07
2.	3.91	17.	6.22
3.	3.56	18.	1.81
4.	2.39	19.	2.59
5.	4.81	20.	6.54
6.	3.43	21.	6.27
7.	3.17	22.	3.70
8.	5.55	23.	4.32
9.	4.62	24.	7.67
10.	4.08	25.	5.58
11.	4.41	26.	7.58
12.	2.67	27.	5.73
13.	4.03	28.	4.16
14.	6.77	29.	4.80
15.	7.20	30.	5.22
ค่าความเชื่อมั่น = .8876			

ตาราง แสดงค่าอำนาจจำแนก (t) ของแบบสอบถามพฤติกรรมการทำงานโดยผู้บังคับบัญชา
ประเมิน 24 ข้อ

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
ด้านคุณภาพและปริมาณงาน		ด้านการปฏิบัติตามคำสั่ง เชื่อฟังผู้บังคับบัญชา	
1.	7.35	1.	8.36
2.	7.72	2.	7.21
3.	8.26	3.	7.54
4.	6.23	4.	8.19
5.	8.26		
ด้านความรับผิดชอบและตั้งใจทำงาน		ด้านการรักษาระเบียบวินัย	
1.	6.19	1.	7.95
2.	5.77	2.	8.54
3.	6.49	3.	9.43
4.	6.45	4.	8.57
5.	6.57	5.	9.54
ด้านการประสานงาน และการให้ความร่วมมือ			
1.	5.12		
2.	7.12		
3.	5.41		
4.	11.02		
ค่าความเชื่อมั่น = .9537			

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการแจกแบบสอบถาม

- แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวและงาน
- แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- แบบสอบถามวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
- แบบสอบถามวัดทัศนคติต่องาน
- แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร
- แบบสอบถามการรับรู้ในความสามารถของตนเองต่อการปฏิบัติงาน
- แบบสอบถามพฤติกรรมการทำงานของพนักงานโดย
พนักงานประเมินตนเอง

ที่ ทม 1007/



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒๔ กรกฎาคม ๒๕๔๑

เรื่อง ขออนุญาตให้พนักงานตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงงาน บริษัท สหริมเสดอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน)

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

เนื่องจาก นางสาวกาญจนา เหมะธร นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกจิตวิทยาการแนะแนว มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายการผลิต บริษัท สหริมเสดอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน)" โดยมีคณะกรรมการควบคุมการทำวิทยานิพนธ์ คือ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์พงษ์พันธ์ พงษ์โรสภา ประธาน

รองศาสตราจารย์ ดร.สมสรร วงษ์อยู่น้อย กรรมการ

บัณฑิตวิทยาลัยเรียนมาเพื่อขออนุญาตให้พนักงานสายการผลิต ตอบแบบสอบถาม ในระหว่างเดือนสิงหาคม ๒๕๔๑ เพื่อเป็นข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัยหวังว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่ง
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร. เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทรสาร/โทร. ๒๕๓-๔๑๑๙

แบบสอบถาม

การศึกษาพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายการผลิต บริษัท สหโมเสคอุตสาหกรรม จำกัด(มหาชน)

ด้วยดิฉัน น.ส.กาญจนา เหมะธร นิสิตปริญญาโท วิชาเอกจิตวิทยาการแนะแนว มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง พฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายการผลิต ขอความกรุณาจากท่านในการให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามฉบับนี้ ข้อมูลที่ได้ในครั้งนี้ใช้ประโยชน์ในการวิจัย เท่านั้น ไม่เกี่ยวข้องกับทางบริษัทฯ แต่อย่างใด และจะเก็บไว้เป็นความลับ ... ขอขอบคุณค่ะ

แบบสอบถามฉบับที่ 1

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ☒ ลงใน ☐ ตามความเป็นจริงของท่านให้ครบถ้วน ผู้วิจัย

1. เพศ
 - ☐ ชาย
 - ☐ หญิง
2. อายุของท่าน (นับถึงวันที่ตอบแบบสอบถามฉบับนี้)
 - ☐ 18 - 25 ปี
 - ☐ 26 - 40 ปี
 - ☐ มากกว่า 40 ปี
3. ประสบการณ์การทำงานของท่าน (นับถึงวันที่ตอบแบบสอบถามฉบับนี้)
 - ☐ 4 เดือน - 5 ปี
 - ☐ 6 - 10 ปี
 - ☐ 10 ปีขึ้นไป
4. วุฒิการศึกษาของท่าน
 - ☐ ประถมศึกษา (ป.1 - ป.6)
 - ☐ มัธยมศึกษา (ม.1 - ม.6)
5. รายได้ของท่าน (รวม OT, เบี้ยขยัน และอื่นๆ ที่ได้รับจากบริษัท ฯ)
 - ☐ 4,200 - 6,500 บาท/เดือน
 - ☐ 6,501 - 9,000 บาท/เดือน
 - ☐ 9,001 บาท/เดือน
6. ปัจจุบัน ท่านทำงานกี่กะ
 - ☐ กะเดียว
 - ☐ สองกะ
 - ☐ สามกะ

แบบสอบถามฉบับที่ 2

ตอนที่ 1

คำชี้แจง : โปรดอ่านและพิจารณาข้อความทางซ้ายมือ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับสภาพ
สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานของท่านในปัจจุบัน ดังนี้

- ตอบ ใช่ ถ้าท่านคิดว่าข้อความนั้นบรรยายตรงกับลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงานของท่าน
 ตอบ ไม่แน่ใจ ถ้าท่านไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นบรรยายตรงกับลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงานของท่าน
 ตอบ ไม่ใช่ ถ้าท่านคิดว่าข้อความนั้นบรรยายไม่ตรงกับลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงานของท่าน

ข้อความ	ใช่	ไม่แน่ใจ	ไม่ใช่	สำหรับ ผู้วิจัย
1. บริเวณปฏิบัติงานมีแสงสว่างเพียงพอ				1
2. เสียงเครื่องจักรรบกวนท่านขณะปฏิบัติงาน				2
3. เครื่องมือ และอุปกรณ์สำหรับปฏิบัติงานเพียงพอ				3
4. สถานที่ปฏิบัติงานมีฝุ่นละอองฟุ้งกระจาย				4
5. บริเวณที่ปฏิบัติงานสะอาด เป็นระเบียบ				5
6. อุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ มีสภาพดีพร้อมใช้งาน				6
7. ในที่ทำงานมีอากาศถ่ายเทได้ดี ทำให้รู้สึกสบาย ไม่อึดอัด				7
8. ไม่มีกลิ่นทั้งจากภายในและภายนอกที่ทำงาน รบกวนระหว่างการปฏิบัติงาน				8
9. การจัดเก็บอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้แยกเป็นสัดส่วน สะดวกในการใช้งาน				9
10. การจัดวางเครื่องจักร เครื่องมือ กองวัสดุ หรือกระเบื้อง ไม่กีดขวางการปฏิบัติงาน				10

ตอนที่ 2

คำชี้แจง : โปรดอ่านและพิจารณาข้อความทางซ้ายมือ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับลักษณะ
ความเป็นจริงของท่านเพียงช่องเดียว

- ตอบ จริงที่สุด ถ้าข้อความนั้นตรงกับลักษณะความเป็นจริงของท่านมากที่สุด
 ตอบ จริงมาก ถ้าข้อความนั้นตรงกับลักษณะความเป็นจริงของท่านมาก
 ตอบ ค่อนข้างจริง ถ้าข้อความนั้นตรงกับลักษณะความเป็นจริงของท่านบ้างบางส่วน
 ตอบ ไม่ค่อยจริง ถ้าข้อความนั้นไม่ค่อยตรงกับลักษณะความเป็นจริงของท่าน
 ตอบ ไม่จริงเลย ถ้าข้อความนั้นไม่ตรงกับลักษณะความเป็นจริงของท่านเลย

ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง มาก	ค่อนข้าง จริง	ไม่ ค่อย จริง	ไม่ จริง เลย	สำหรับ ผู้วิจัย
1. ท่านมีความพยายามที่จะทำงาน ให้ดีกว่าที่ตั้งใจไว้						11
2. ท่านปรารถนาอย่างยิ่งที่จะทำงานยาก ให้สำเร็จ						12
3. ท่านเชื่อว่า การทำงานที่มีประสิทธิภาพจะทำให้ชีวิตก้าวหน้ายิ่งขึ้น						13
4. ท่านพยายามหลีกเลี่ยงการตัดสินใจในเรื่องงานด้วยตนเอง						14
5. ความสำเร็จในการทำงาน เป็นความพึงพอใจของตนเอง มิใช่หวังให้คนอื่นยกย่อง						15
6. เมื่อทำงานง่ายเสร็จแล้ว ท่านอยากทำงานที่ยากขึ้นไปอีก						16
7. ถ้าท่านได้ทำงานสิ่งหนึ่งสิ่งใดลงไปแล้ว จะต้องทำให้ดีที่สุด						17
8. ท่านคิดว่า การเตรียมตัวอย่างเต็มที่ เพื่อที่จะทำงานสำคัญ นั้นเป็นสิ่งจำเป็น						18
9. ท่านชอบทำงานที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูง						19
10. เมื่อหัวหน้างานกำลังสอนงานที่ยาก ท่านภาวนาขอให้หมดเวลา						20
11. เมื่อได้เริ่มต้นทำสิ่งใดก็ตาม ท่านมีความรู้สึกไม่ค่อยแน่ใจ ว่าจะพบความสำเร็จในขั้นสุดท้าย						21
12. ท่านชอบเสี่ยงงานที่ควรปฏิบัติในวันนี้ ไปทำในวันพรุ่งนี้						22
13. ท่านรู้สึกชอบการทำงานที่ง่าย มีอุปสรรคน้อย						23
14. ท่านชอบทำงาน โดยไม่ต้องคำนึงว่าผลงานจะต้องออกมาดีที่สุด						24
15. ท่านชอบทำงานที่มีความแปลกใหม่ เพื่อที่จะคิดหาวิธีการ ที่จะทำงานชิ้นนั้นให้สำเร็จ						25
16. ท่านตั้งมาตรฐานในการทำงานเอาไว้สูง						26
17. เมื่อหัวหน้างานมอบหมายงานใหม่ให้ ท่านขอให้ได้ง่าย มากกว่างานยาก ที่ต้องใช้ความคิด						27
18. ท่านคิดว่าถ้าไม่ต้องทำงาน จะทำให้ชีวิตมีความสุขกว่านี้						28
19. ท่านมุ่งทำงานอย่างหนักทุกวันนี้ เพราะต้องการเงิน มากกว่าต้องการให้ตนพบความสำเร็จ						29
20. การเรียนรู้สิ่งใหม่ ไม่ได้สร้างความตื่นเต้นในแก่ท่านมากนัก						30

ตอนที่ 3

คำชี้แจง : โปรดอ่านและพิจารณาข้อความทางซ้ายมือ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกของท่านเพียงช่องเดียว

- ตอบ จริงที่สุด ถ้าข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด
 ตอบ จริงมาก ถ้าข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านมาก
 ตอบ ค่อนข้างจริง ถ้าข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านบ้างบางส่วน
 ตอบ ไม่ค่อยจริง ถ้าข้อความนั้นไม่ค่อยตรงกับความรู้สึกของท่าน
 ตอบ ไม่จริงเลย ถ้าข้อความนั้นไม่ตรงกับความรู้สึกของท่านเลย

ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง มาก	ค่อนข้าง จริง	ไม่ ค่อย จริง	ไม่ จริง เลย	สำหรับ ผู้วิจัย
✓ 1. งานที่ท่านปฏิบัติมีความเหมาะสมกับตำแหน่งในปัจจุบัน						31
✓ 2. ท่านคิดว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน มีปริมาณงานที่เหมาะสม						32
✓ 3. ท่านควรมีส่วนรับผิดชอบในผลงานของฝ่าย/แผนก เมื่อได้รับคำตำหนิ หรือประสบความสำเร็จ						33
✓ 4. งานที่ท่านทำอยู่ เป็นงานที่ถูกต้อง						34
✓ 5. ท่านมีความพึงพอใจในงานที่ท่านปฏิบัติ						35
✓ 6. แม้ปริมาณงานในหน้าที่รับผิดชอบของท่านจะมาก ท่านก็ทำงาน อย่างเต็มที่ ไม่มีเบื่อหน่าย						36
✓ 7. งานที่ปฏิบัติมีแต่ความซ้ำซาก จำเจ						37
✓ 8. ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ						38
✓ 9. งานที่ท่านทำอยู่มีลักษณะท้าทาย ให้อยากทำต่อไป						39
✓ 10. ท่านคิดว่าลักษณะงานที่ท่านทำอยู่ปัจจุบันมีโอกาสดำเนินไปได้						40
✓ 11. ท่านรู้สึกอึดอัดใจในระบบการบริหารงาน						41
✓ 12. ท่านมีส่วนร่วมในการพิจารณาแผนงานของหน่วยงาน						42
✓ 13. ท่านคิดว่าโครงสร้างการบริหารของหน่วยงานที่ท่านทำงานอยู่ ไม่มีความเหมาะสม						43
✓ 14. ท่านขาดโอกาสก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง						44
✓ 15. ท่านพอใจที่ได้รับการสนับสนุนให้ได้รับการฝึกอบรม หรือเข้า ร่วมการประชุมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์						45
✓ 16. นโยบายการบริหารงานของบริษัท ฯ เป็นที่พอใจของท่าน						46

ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง มาก	ค่อนข้าง จริง	ไม่ ค่อย จริง	ไม่ จริง เลย	สำหรับ ผู้วิจัย
17. ท่านทำงานในบริษัท ฯ แห่งนี้แบบไม่มีอนาคตทำไปในแต่ละวัน						47
18. หัวหน้างานให้ความสนใจ โดยได้ถามดูแลการปฏิบัติงานของท่าน						48
✓ 19. หัวหน้างานมอบหมาย และกระจายงานให้พนักงานอย่างยุติธรรม						49
20. หัวหน้างานมีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ ของผู้ใต้บังคับบัญชา						50
✓ 21. เพื่อนมีน้ำใจ ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเสมอ						51
22. ท่านสบายใจที่ได้ร่วมงานกับหัวหน้างานคนปัจจุบัน						52
✓ 23. ท่านพอใจที่ได้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานจำนวนมาก						53
✓ 24. ท่านรู้สึกพึงพอใจกับความมีอัธยาศัยไมตรีของเพื่อนร่วมงาน						54
25. ท่านพอใจในผลการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงานที่ทำงานงานร่วมกัน						55

ตอนที่ 4

คำชี้แจง : โปรดอ่านและพิจารณาข้อความทางซ้ายมือ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดของท่านเพียงช่องเดียว

- ตอบ . จริงที่สุด ถ้าข้อความนั้นตรงกับความคิดของท่านมากที่สุด
 ตอบ . จริงมาก ถ้าข้อความนั้นตรงกับความคิดของท่านมาก
 ตอบ .ค่อนข้างจริง ถ้าข้อความนั้นตรงกับความคิดของท่านบ้างบางส่วน
 ตอบ . ไม่ค่อยจริง ถ้าข้อความนั้นไม่ค่อยตรงกับความคิดของท่าน
 ตอบ . ไม่จริงเลย ถ้าข้อความนั้นไม่ตรงกับความคิดของท่านเลย

ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง มาก	ค่อนข้าง จริง	ไม่ ค่อย จริง	ไม่ จริง เลย	สำหรับ ผู้วิจัย
1. ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท						56
2. ในการปฏิบัติสิ่งใด ท่านจะคำนึงถึงชื่อเสียงของบริษัท ด้วยเสมอ						57
3. ท่านคิดว่าการตัดสินใจทำงานกับบริษัท เป็นการตัดสินใจที่ผิดพลาด						58
4. ท่านพร้อมเสมอที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าของบริษัท						59
5. ท่านเต็มใจที่จะใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ทำงานให้บริษัท ประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง						60
6. ท่านยินดีจะเสียสละประโยชน์ส่วนตัว เพื่อให้งานของบริษัท ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย						61
7. ท่านมีความรู้สึกต่อต้านนโยบาย และวิธีบริหารงานของบริษัท						62
8. นอกเหนือจากงานในหน้าที่ ท่านคิดว่าไม่มีความจำเป็นที่จะต้องเกี่ยวข้องกับบริษัท						63
9. ท่านคิดว่าปัญหาของบริษัท เป็นเรื่องที่พนักงานทุกคนต้องร่วมมือกันแก้ไข						64
10. ท่านให้ความร่วมมือและเต็มใจปฏิบัติงานตามนโยบายต่างๆ ของบริษัท เสมอ						65

ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง มาก	ค่อนข้าง จริง	ไม่ ค่อย จริง	ไม่ จริง เลย	สำหรับ ผู้วิจัย
11. ท่านยินดีทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมาย หากเป็นงานของบริษัทฯ นี้						66
12. ท่านพยายามหลีกเลี่ยงกิจกรรมที่ต้องทำร่วมกับบริษัทฯ						67
13. ท่านรู้สึกยินดีมาก เมื่อรู้ว่าจะงานที่ทำให้เกิดประโยชน์ หรือสร้างชื่อเสียงแก่บริษัทฯ						68
14. ท่านภูมิใจที่จะบอกใครว่า ท่านทำงานที่บริษัทฯ นี้						69
15. ท่านมักจะพูดถึงคุณความดีของบริษัทฯ ให้เพื่อนฟังเสมอ						70
16. ท่านจะตอบโต้ปกป้องทุกครั้ง ที่มีบุคคลพูดให้บริษัทฯ เสียหาย						71
17. ท่านจะไม่แนะนำให้คนอื่นมาทำงานกับบริษัทฯ นี้						72
18. บางครั้งท่านอยากจะทำลาออกจากบริษัทฯ นี้ เพื่อไปทำงานที่อื่น						73
19. ท่านทำงานด้วยความซื่อสัตย์ ไม่หาผลประโยชน์ส่วนตัวจากงาน						74
20. ท่านคิดว่าท่านจะทำงานกับบริษัทฯ นี้ตลอดไป						75

ตอนที่ 5

คำชี้แจง : โปรดอ่านและพิจารณาข้อความทางซ้ายมือ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านเพียงช่องเดียว

- | | | |
|-----|--------------|--|
| ตอบ | จริงที่สุด | ถ้าข้อความนั้นตรงกับลักษณะความเป็นจริงของท่านมากที่สุด |
| ตอบ | จริงมาก | ถ้าข้อความนั้นตรงกับลักษณะความเป็นจริงของท่านมาก |
| ตอบ | ค่อนข้างจริง | ถ้าข้อความนั้นตรงกับลักษณะความเป็นจริงของท่านบ้างบางส่วน |
| ตอบ | ไม่ค่อยจริง | ถ้าข้อความนั้นไม่ค่อยตรงกับลักษณะความเป็นจริงของท่าน |
| ตอบ | ไม่จริงเลย | ถ้าข้อความนั้นไม่ตรงกับลักษณะความเป็นจริงของท่านเลย |

ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง มาก	ค่อนข้าง จริง	ไม่ ค่อย จริง	ไม่ จริง เลย	สำหรับ ผู้วิจัย
1. ท่านทราบถึงหน้าที่ของตำแหน่งงานที่ท่านทำอยู่						76
2. ท่านรู้และเข้าใจขั้นตอนการทำงานเป็นอย่างดี						77
3. ท่านศึกษาค้นคว้า เพื่อพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้น						78
4. ก่อนที่ท่านจะเริ่มลงมือทำงานใด ท่านจะวางแผนก่อนเสมอ						79
5. เมื่อเพื่อนร่วมงานถามท่านในเรื่องการปฏิบัติงาน ท่านสามารถช่วยเหลืออธิบายได้อย่างถูกต้อง						80
6. ท่านมักจะลืมขั้นตอนการทำงาน และปฏิบัติงานข้ามขั้นตอนจนต้องแก้ไขภายหลัง						81
7. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า และเสนอแนะวิธีการทำงานอย่างอื่นที่ได้ผลดีกว่า						82
8. ท่านมีความรู้และเข้าใจวิธีการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ได้อย่างถูกต้อง						83
9. ท่านมีความชำนาญในการปฏิบัติงานปัจจุบันเป็นอย่างดี						84
10. ท่านสามารถถ่ายทอดความรู้ในงานให้แก่พนักงานใหม่ได้เป็นอย่างดี						85
11. เมื่อท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานในสิ่งใหม่ ท่านจะศึกษาขั้นตอนการทำงานนั้นก่อนลงมือทำ						86
12. ท่านไม่ค่อยเข้าใจในงานใหม่ที่ได้รับมอบหมาย						87
13. ท่านมักต้องฟังคำอธิบายขั้นตอนการทำงานหลายครั้ง จึงสามารถเข้าใจได้อย่างถูกต้อง						88
14. ท่านเข้าใจและปฏิบัติงานใหม่ ที่ได้รับมอบหมายได้เป็นอย่างดี						89
15. เมื่อท่านได้รับการถ่ายทอดให้ทราบถึงขั้นตอนการทำงาน ท่านสามารถเข้าใจได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง						90
16. ท่านไม่ชอบได้รับการมอบหมายงานใหม่ เพราะไม่ชอบที่จะต้องเรียนรู้ขั้นตอนการทำงานนั้น						91
17. ท่านต้องดูเพื่อนร่วมงานเป็นตัวอย่างในการทำงานเสมอ						92
18. ท่านต้องใช้เวลาเรียนรู้งานมากกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่น จึงจะสามารถทำงานใหม่ได้อย่างถูกต้อง						93

แบบสอบถามฉบับที่ 3

คำชี้แจง : โปรดอ่านและพิจารณาข้อความทางซ้ายมือ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านเพียงช่องเดียว

- ตอบ จริงที่สุด ถ้าข้อความนั้นตรงกับพฤติกรรมการทำงานของท่านมากที่สุด
 ตอบ จริงมาก ถ้าข้อความนั้นตรงกับพฤติกรรมการทำงานของท่านมาก
 ตอบ ก่อนข้างจริง ถ้าข้อความนั้นตรงกับพฤติกรรมการทำงานของท่านบ้างบางส่วน
 ตอบ ไม่ค่อยจริง ถ้าข้อความนั้นไม่ค่อยตรงกับพฤติกรรมการทำงานของท่าน
 ตอบ ไม่จริงเลย ถ้าข้อความนั้นไม่ตรงกับพฤติกรรมการทำงานของท่านเลย

ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง มาก	ก่อน ข้าง จริง	ไม่ ค่อย จริง	ไม่ จริง เลย	สำหรับ ผู้วิจัย
1. ท่านปฏิบัติงานตามขั้นตอนการปฏิบัติงานเสมอ						94
2. ท่านปฏิบัติงานเสร็จตรงตามเวลาที่กำหนด						95
3. ท่านปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว						96
4. ท่านปฏิบัติงานผิดพลาดบ้างในบางโอกาส						97
5. ท่านปฏิบัติงานได้ปริมาณงาน ตรงตามมาตรฐานที่กำหนด						98
6. งานที่ท่านทำ ต้องนำกลับมาแก้ไขบ่อย						99
7. ท่านปฏิบัติงานในหน้าที่ทุกอย่างด้วยตนเองโดยไม่ต้องให้คนอื่นช่วย						100
8. ท่านติดตามผลงาน และตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของ ตนเองอยู่เสมอ						101
9. ท่านมักจะแอบหลับในเวลางาน						102
10. บางครั้งท่านเผลอละทิ้งหน้าที่ และทำให้งานเกิดเสียหายหรือล่าช้า						103
11. ท่านมีความกระตือรือร้น และกระตือรือร้นในการทำงานเสมอ						104
12. หัวหน้างานมักจะให้ท่านแก้ไขงานที่ทำไปแล้ว						105
13. ท่านให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนพนักงาน						106
14. ท่านให้ความร่วมมือและปฏิบัติตามนโยบายบริษัท						107
15. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน						108

ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง มาก	ค่อนข้าง จริง	ไม่ ค่อย จริง	ไม่ จริง เลย	สำหรับ ผู้วิจัย
16. ท่านให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรม 5ส ISO9000 ของบริษัท ฯ						109
17. ท่านเคยมีปัญหา และทะเลาะกับเพื่อนร่วมงาน						110
18. ท่านหนักใจที่ต้องทำงานร่วมกับฝ่าย/แผนกอื่น						111
19. ท่านถูกทอดทิ้งให้ทำงานคนเดียว						112
20. ท่านรับฟังและปฏิบัติงานตามที่หัวหน้างานมอบหมาย						113
21. ในการปฏิบัติงานทุกครั้งถ้ามีปัญหา ท่านจะขอคำแนะนำจากหัวหน้างาน						114
22. ท่านเคยตั้งใจปฏิบัติงานนอกเหนือจากคำสั่งหัวหน้างาน						115
23. ท่านรายงานผลการปฏิบัติงานต่อหัวหน้างานเสมอ						116
24. ท่านปฏิบัติงาน โดยยึดถือคำสั่งของหัวหน้างานเป็นสิ่งสำคัญ						117
25. ท่านมาทำงานและเลิกงานตรงตามเวลาเสมอ						118
26. ท่านปฏิบัติตามกฎ ระเบียบของบริษัทฯ อย่างถูกต้อง						119
27. ท่านไม่เคยทำผิดวินัย จนได้รับคำเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร						120
28. ท่านปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างในการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของบริษัท ฯ						121
29. การปฏิบัติตามกฎ ระเบียบของบริษัทฯ เป็นเรื่องที่ลำบากใจ						122
30. ท่านชักชวนเพื่อนให้ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบของบริษัท ฯ						123

ภาคผนวก ค

แบบสอบถามพฤติกรรมการทำงานของพนักงานโดย
ผู้บังคับบัญชาประเมิน

แบบประเมินพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายการผลิต

ด้วยดิฉัน น.ส.กาญจนา เหมะธร นิสิตปริญญาโท วิชาเอกจิตวิทยาการแนะแนว มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กำลังทำปริญญาโทเรื่อง พฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายการผลิต ขอความกรุณาจากท่าน ในการให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามฉบับนี้ ข้อมูลที่ได้ครั้งนี้ใช้ประโยชน์ในการวิจัยเท่านั้น และจะเก็บไว้เป็นความลับ ... ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือ

คำชี้แจง : แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะประเมินผู้ได้บังคับบัญชาของท่าน ขอให้ท่านอ่านแต่ละหัวข้อ และประเมินพนักงานแต่ละคนให้เสร็จภายในครั้งเดียว ขอให้ท่านประเมินผลตามความเป็นจริง การประเมินผลครั้งนี้ไม่เกี่ยวกับการพิจารณาความดี ความชอบของบริษัท แต่อย่างใด

หมายเลขพนักงาน ชื่อ-นามสกุล พนักงานผู้ถูกประเมิน

ฝ่าย แผนก

คำอธิบาย : โปรดอ่านข้อความทางซ้ายมือ และพิจารณาว่าพนักงานผู้ถูกประเมินท่านนี้ มีพฤติกรรมการทำงาน และผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่กำหนดเพียงช่องเดียว โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ

ดีเยี่ยม	หมายถึง	การปฏิบัติงานและผลงานของผู้ปฏิบัติงานนั้นดีเด่น ได้ผลงานสูงเกินมาตรฐานที่กำหนดไว้อย่างเด่นชัด
ดี	หมายถึง	การปฏิบัติงานและผลงานของผู้ปฏิบัติงานเหนือมาตรฐานที่กำหนด บรรลุเป้าหมาย ได้ผลดีสม่ำเสมอ
พอใช้	หมายถึง	การปฏิบัติงานและผลงานของผู้ปฏิบัติงาน เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้
ไม่ค่อยดี	หมายถึง	การปฏิบัติงานและผลงานของผู้ปฏิบัติงานต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนดบ้าง แต่ยังแสดงให้เห็นว่ามีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานของตนเองให้ดีขึ้น
ควรปรับปรุง	หมายถึง	การปฏิบัติงานและผลงานของผู้ปฏิบัติงานต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด และไม่สนใจที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเองให้ดีขึ้น

ข้อความ	ดีเยี่ยม	ดี	พอใช้	ไม่ ค่อยดี	ควร ปรับปรุง	สำหรับ ผู้วิจัย
ด้านคุณภาพและปริมาณงาน						
1. สามารถทำงานได้อย่างถูกต้องตามขั้นตอน						124
2. คุณภาพของผลงาน						125
3. ปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว						126
4. ได้ปริมาณงานมากกว่าเป้าหมาย						127
5. ปฏิบัติงานได้ตรงตามเวลาที่กำหนด						128

ข้อความ	ดีเยี่ยม	ดี	พอใช้	ไม่ ค่อยดี	ควร ปรับปรุง	สำหรับ ผู้วิจัย
ด้านความรับผิดชอบและตั้งใจทำงาน						
6. ความเอาใจใส่ในงาน						129
7. ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน						130
8. ความสำนึกในหน้าที่						131
9. ตรวจสอบการทำงานอยู่เสมอ						132
10. ความรอบคอบในการทำงาน						133
ด้านการประสานงาน และการให้ความร่วมมือ						
11. การให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน						134
12. สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน						135
13. การให้ความร่วมมือ ปฏิบัติตามนโยบาย ของบริษัทฯ						136
14. การทำงานร่วมกับผู้อื่น						137
ด้านการปฏิบัติตามคำสั่ง						
15. การปฏิบัติตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมาย						138
16. เชื่อฟังคำแนะนำ ของผู้บังคับบัญชา						139
17. รายงานผลการปฏิบัติงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ อย่างสม่ำเสมอ						140
18. เอาใจใส่ ถามไถ่ถึงปัญหาในงานหรือการพูดคุย เพื่อแก้ปัญหาในงานกับผู้บังคับบัญชา						141
ด้านการรักษาระเบียบวินัย						
19. ความตรงต่อเวลาในการทำงาน						142
20. รักษากฎ ระเบียบ ของบริษัทฯ						143
21. แต่งกายถูกต้องตามระเบียบ						144
22. การปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างแก่เพื่อนร่วมงาน ในการรักษาระเบียบของบริษัทฯ						145
23. ประวัติการทำงาน(การขาด ลา มาสาย)						146

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ	นางสาวกาญจนา เหมะธรร
วันเดือนปีเกิด	27 มิถุนายน 2517
สถานที่เกิด	เขตพญาไท กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	58/1 หมู่ 6 ถนนสุขาภิบาล 5 แขวงออกเงิน เขตสายไหม กรุงเทพมหานคร 10220
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	รองหัวหน้าแผนกอาวุโส ฝ่ายบุคคล
สถานที่ทำงาน	บริษัท สหโมเสคอุตสาหกรรม จำกัด(มหาชน)
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2533	มัธยมศึกษาปีที่ 6 จาก โรงเรียนบางกะปิ
พ.ศ. 2537	วิทยาศาสตรบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม) จาก มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
พ.ศ. 2542	การศึกษามหาบัณฑิต (จิตวิทยาการแนะแนว) จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

การศึกษาพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายการผลิต
บริษัท สหโมเสคอุตสาหกรรม จำกัด(มหาชน)

บทคัดย่อ
ของ
กาญจนา เหมะธร

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกจิตวิทยาการแนะแนว
กุมภาพันธ์ 2542

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายการผลิต บริษัท สหโมเสคอุตสาหกรรม จำกัด(มหาชน) ค้นหาตัวพยากรณ์ในการทำนายพฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานสายการผลิต และเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายการผลิตที่มีตัวแปร ด้านบุคคล ด้านจิตลักษณะ และด้านงานแตกต่างกัน

ตัวแปรที่ศึกษาประกอบด้วยพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายการผลิตจากการประเมิน ตนเอง พฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายการผลิตจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา ตัวแปรด้าน บุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และวุฒิศึกษา ตัวแปรด้านจิตลักษณะ ได้แก่ แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน ทักษะคิดต้องาน ความผูกพันต่อองค์กร และการรับรู้ความสามารถของตน ในการปฏิบัติงาน และตัวแปรด้านงาน ได้แก่ รายได้ จำนวนช่วงเวลาการทำงาน และสภาพแวดล้อม ในการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือ พนักงานสายการผลิตยกเว้นฝ่ายวิศวกรรม ที่ปฏิบัติงาน ณ บริษัท สหโมเสคอุตสาหกรรม จำกัด(มหาชน) จังหวัดสระบุรี ประจำเดือนสิงหาคม 2541 จำนวน 605 คน โดยใช้แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวและงาน แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงาน แบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน แบบสอบถามทักษะคิดต้องาน แบบสอบถามความ ผูกพันต่อองค์กร แบบสอบถามการรับรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน แบบสอบถามพฤติ กรรมการทำงานของพนักงานโดยพนักงานประเมินตนเอง และแบบสอบถามพฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานโดยผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมิน และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ความแปรปรวน การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ Step wise การทดสอบค่าที ค่าเอฟ และการเปรียบเทียบรายคู่ของเชฟเฟ้

ผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานสายการผลิต บริษัท สหโมเสคอุตสาหกรรม จำกัด(มหาชน) มีพฤติกรรม การทำงานจากการประเมินตนเอง และจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก
2. ตัวแปรในการทำนายพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายการผลิตจากการประเมิน ตนเองคือ ความผูกพันต่อองค์กร การรับรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน เพศ รายได้ ทักษะ คิดต้องาน และอายุ ส่วนตัวแปรในการทำนายพฤติกรรมการทำงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา คือ รายได้ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
3. เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายการผลิต ที่มีตัวแปรด้านบุคคล ด้านจิตลักษณะ และด้านงานต่างกัน

3.1 ด้านบุคคล พบว่า พนักงานสายการผลิตที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และวุฒิการศึกษาต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานจากการประเมินตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพนักงานสายการผลิตที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

3.2 ด้านจิตลักษณะ พบว่า พนักงานสายการผลิตที่มีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน ทศนคติต่องาน ความผูกพันต่อองค์กร และการรับรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงานต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานจากการประเมินตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แต่มีพฤติกรรมการทำงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาไม่แตกต่างกัน

3.3 ด้านงาน พบว่า พนักงานสายการผลิตที่มีการสลับช่วงเวลาการทำงานต่างกัน และมีระดับการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานจากการประเมินตนเอง และมีพฤติกรรมการทำงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพนักงานสายการผลิตที่มีรายได้ต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

7

A STUDY OF WORKING BEHAVIORS OF THE LINE PRODUCTION WORKERS
OF THE UNION MOSAIC INDUSTRY PUBLIC COMPANY LIMITED

AN ABSTRACT
BY
KANJANA HEMATHORN

Presented in partial fulfillment of the requirements for the
Master of Education degree in Guidance and Counseling Psychology
at Srinakharinwirot University
February 1999

The purposes of this study were to study working behaviors of the line production workers of the Union Mosaic Industry Public Company Limited, to find out the predicting of working behaviors and to compare the working behaviors in terms of personal characteristics, psychological characteristics and job variables.

The variables were working behaviors evaluated by themselves; working behaviors evaluated by their chiefs; the variable of personal characteristics were sex, age, working experience and education levels; the variable of psychological characteristics were working motivation achievement, job attitude, organizational commitment and self-efficacy perception and the variable of job were income and working environment.

The sample were 605 workers of line production, except engineering department performing at Saraburi Province of the Union Mosaic Industry Public Company Limited during August 1998. The instruments used for collecting data were personal and job questionnaire, working environment questionnaire, working motivation achievement questionnaire, job attitude scale, organizational commitment questionnaire, self-efficacy perception questionnaire, working behaviors evaluated by themselves and by their chiefs questionnaire. The statistical methods were used for data analyzing such as percentage, mean, standard deviation, stepwise multiple regression, t-test F-test and Scheffe.

The results were as follows :

1) The line production workers of the Union Mosaic Industry Public Company Limited had working behaviors evaluated by themselves and by their chiefs at high level.

2) The predictors of working behaviors evaluated by themselves of the line production workers were organizational commitment, self-efficacy perception, sex, income, job attitude and age; the predictors of working behaviors evaluated by their chiefs of the line production workers were income and working environment.

3) When considered working behaviors according to personal characteristics, psychological characteristics and job variables, it was found that;

3.1 The line production workers with different sexes, ages, working experiences and education levels had statistically significant difference in working behaviors evaluated by themselves at .05 level; the line production workers with different working experiences had statistically significant difference in working behaviors evaluated by their chiefs at .05 level.

3.2 The line production workers with different achievement, job attitude, organizational commitment and statistically significant difference in working behaviors evaluated by themselves but no statistically significant difference in working behaviors evaluated by their chiefs at .05 level.

3.3 The line production workers with different period of the perception of working environment had statistically significant difference in working behaviors evaluated by themselves and by their chiefs at .05 level; the line production workers with different income had statistically significant difference in working behaviors evaluated by their chiefs at .05 level.