

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน
สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.)

สารนิพนธ์
ของ
นุจรินทร์ เล็กแซ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
มีนาคม 2550

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน
สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.)

สารนิพนธ์
ของ
นุจรินทร์ เล็กแซ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
มีนาคม 2550
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน
สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.)

บทคัดย่อ
ของ
นุจรินทร์ เล็กแซ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
มีนาคม 2550

นุจรินทร์ เล็กแซ. (2550). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสถาบัน
ส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.). สารนิพนธ์ บธ.ม.(การจัดการ).
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์
: รองศาสตราจารย์ สุพาตา สิริกุดตา.

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของ
พนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ
พนักงานของสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) จำนวน 200 คน โดยใช้
แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ
ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแตกต่างใช้การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความ
แปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ใช้วิธีกำลังสองน้อยที่สุด และการวิเคราะห์
ความสัมพันธ์ใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน สำหรับการวิเคราะห์ทางสถิติใช้โปรแกรม
สำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ ผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานกลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย พนักงานส่วนใหญ่มีสถานภาพ
โสด มีอายุระหว่าง 28 – 35 ปี ระดับการศึกษาระดับปริญญาโท พนักงานในปัจจุบันส่วนใหญ่มี
ตำแหน่งงานอยู่ในกลุ่มวิชาการ อัตราเงินเดือนของพนักงานส่วนใหญ่ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000
บาท พนักงานมีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี

2. ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อขวัญในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี ทศนคติใน
การทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับน้อย ความ
จงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก และพฤติกรรมการทำงานโดยรวมของพนักงาน อยู่ใน
ระดับดีมาก

3. พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ สถานภาพ อายุ รายได้จากการทำงานระยะเวลา
ในการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอน
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และตำแหน่งของ
พนักงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์
และเทคโนโลยีแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. ขวัญในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน
สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ที่ระดับต่ำมาก โดยจำแนกเป็นรายด้านได้ดังนี้

- 4.1 ด้านคุณค่าของงาน และ ด้านความปลอดภัย มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการ
ทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ที่ระดับค่อนข้างต่ำ และระดับต่ำมาก ตามลำดับ

4.2 ด้านค่าจ้างหรือค่าแรง และ ด้านการจัดการขององค์กร มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ที่ระดับต่ำมาก

5. ทักษะคิดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ที่ระดับปานกลาง โดยจำแนกเป็นรายด้านได้ดังนี้

ด้านความรู้ในงาน ด้านความรู้สึกรู้ในงาน ด้านสภาพการทำงาน และ ด้านแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรม มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน โดยด้านความรู้ในงาน มีความสัมพันธ์ที่ระดับค่อนข้างต่ำ ด้านความรู้สึกรู้ในงาน ด้านสภาพการทำงาน และ ด้านแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรม มีความสัมพันธ์ที่ระดับปานกลาง

6. ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานโดยรวมของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ที่ระดับต่ำมาก

7. ความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานโดยรวมของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ที่ระดับค่อนข้างสูง

FACTORS RELATING TO EMPLOYEE'S WORKING BEHAVIOR OF
THE INSTITUTE FOR THE PROMOTION OF TEACHING SCIENCE
AND TECHNOLOGY (IPST).

ABSTRACT
BY
NUCHJARIN LEKKHAE

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

March 2007

Nuchjarin Lekkhae. (2007). *Factors related to employees' working behaviors at The Institute for The Promotion of Teaching Science and Technology (IPST)*. Master's Project, M.B.A. (Management) Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University.
Project Advisor: Assoc. Professor Supada Sirikudta.

This research aimed to study factors related to working behaviors of IPST employees. Questionnaires were used to collect data from the samples consisted of 200 IPST employees. A variety of statistical methods was used for data analysis, including percentage, mean and standard deviation. Statistical differences were analyzed by an independent t-test and one way analysis of variance, while pair comparisons were arranged by Least Significant Difference (LSD). Analysis of statistical correlations was carried out with Pearson Product Moment Correlation. The analyses were processed by SPSS (Statistical Package for Social Science) for Window Version 13.0.

The research revealed as follows:

1. The samples were mainly female, mostly single status, between 28 – 35 years of age, and graduated with master degrees. A larger proportion was academic staff with a salary of 20,000 Baht or less and had been working at IPST for no more than 5 years.
2. Overall opinions of the employees towards morale and work attitudes were at “good” level while problems and obstacles related to work were at “low” level. IPST employees had at “high” level commitment to their organization and their overall work behaviors were at “very good” level.
3. Individual differences namely marital status, age, income and working duration had effected on working behaviors of IPST employees at a statistical significance level of 0.01 while the differences in job positions resulted in an impact at a statistical significance level of 0.05.
4. The morale of IPST employees was related to working behaviors at a statistical significance level of 0.01 in the positive direction. There relationships were at a “very low” level and can be categorized as follows:
 - 4.1 Job value and safety were related to working behaviors of IPST employees at a statistical significance level of 0.01 in the positive direction, at a “rather low” and “very low” level respectively.

4.2 Wages and organization management were related to working behaviors of IPST employees at a statistical significance level of 0.05 in positive direction, at a “very low” level.

5. Work attitude was related to working behaviors of IPST employees at a statistical significance level of 0.01 in the positive direction, at a “moderate” level and can be categorized as followed.

Cognitive component, affective component, working condition and behavioral intention component were related to working behaviors of IPST employees at a statistical significance level of 0.01 in the positive direction. With Cognitive component, the correlation were at a “low” level while the correlations with affective component, working condition and behavioral intention component were all at a “moderate” level.

6. The overall problems and obstacles related to working were related to working behaviors of the employees at a statistical significance level of 0.01 in the positive direction, at a “very low” level.

7. The commitment to the organization was related to working behaviors of employees at a statistical significance level of 0.01 in the positive direction, at a “rather high” level.

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยการชี้แนะของ รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุตตา อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ณิชช์ กุลิสร์ ที่ได้ให้คำแนะนำปรึกษาด้านวิชาการ การตรวจคุณภาพเครื่องมือการวิจัย ข้อเสนอแนะ ตลอดจนการแก้ไขให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์ ผู้วิจัยกราบขอพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้ และขอกราบขอพระคุณคณาจารย์คณะสังคมศาสตร์ทุกท่าน ที่ได้มอบความรู้แก่ผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) ที่ได้อนุเคราะห์ให้ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยและอนุญาตให้เก็บข้อมูล ขอขอบคุณผู้บริหารและพนักงานทุกท่านที่ได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม สนับสนุนข้อมูลต่างๆ จนงานวิจัยสำเร็จลุล่วงด้วยดี

กราบขอขอบคุณ คุณพ่อ คุณแม่และขอขอบคุณสมาชิกทุกคนในครอบครัว ที่เป็นกำลังใจดูแล และคอยช่วยเหลือเป็นอย่างดี ตลอดจนเพื่อนๆ M.B.A. (การจัดการ) ที่ให้ความช่วยเหลือและแนะนำในการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ เจ้าหน้าที่ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ และบัณฑิตวิทยาลัยทุกท่าน

ท้ายสุดนี้ คุณงามความดีและประโยชน์อันเกิดจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมบูชาคุณบิดามารดาและบูรพาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชา อบรมสั่งสอน จนกระทั่งประสบผลสำเร็จในวันนี้

นุจรินทร์ เล็กแซ

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	2
ความสำคัญของการวิจัย.....	2
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	3
ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา.....	4
นิยามคำศัพท์เฉพาะ.....	6
กรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย.....	8
สมมติฐานของการศึกษาวิจัย.....	9
 2 แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	 10
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการทำงาน.....	10
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติในการทำงาน.....	18
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความจงรักภักดีต่อองค์กร.....	21
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน.....	22
ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี..	27
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	30
 3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	 34
การกำหนดแหล่งข้อมูล.....	34
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	34
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	36
ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	41
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	43
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	43
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	45

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	50
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	50
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	50
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	90
ความมุ่งหมายของงานวิจัย สมมติฐานของการค้นคว้า.....	90
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า.....	94
อภิปรายผลการศึกษาค้นคว้า.....	102
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้.....	106
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....	108
บรรณานุกรม.....	109
ภาคผนวก.....	113
ภาคผนวก ก	114
แบบสอบถามเพื่อใช้ในการวิจัย.....	115
ภาคผนวก ข	122
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย.....	123
ภาคผนวก ค	125
หนังสือขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย.....	126
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	127

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	3
2	จำนวนพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.).....	29
3	แสดงความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์.....	49
4	จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ	51
5	จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	51
6	จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพสมรส เมื่อทำการรวมกลุ่มใหม่	52
7	จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ	52
8	จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด	53
9	จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งของพนักงาน	53
10	จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้จากการทำงาน	54
11	จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้จากการทำงาน เมื่อทำการรวมกลุ่มใหม่	54
12	จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน.....	55
13	แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับขวัญในการทำงาน ของพนักงาน สสวท. โดยพิจารณาจาก 10 ด้าน	55
14	แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับทัศนคติในการทำงาน ของพนักงาน สสวท.....	61
15	แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปัญหาและอุปสรรค ในการทำงานของพนักงาน สสวท	63
16	แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความจงรักภักดีต่อองค์กร ของพนักงาน สสวท.....	65
17	แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับพฤติกรรมการทำงาน ของพนักงาน สสวท.....	66
18	แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน สสวท. จำแนกตามเพศ	68
19	แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน สสวท. จำแนกตามสถานภาพ	69
20	แสดงการทดสอบความแปรปรวนของกลุ่มข้อมูลด้านอายุ	70
21	แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน สสวท. จำแนกตามอายุ	70

บัญชีตาราง(ต่อ)

ตาราง	หน้า
22 แสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงาน จำแนกเป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD โดยจำแนกตามอายุ.....	71
23 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน สสวท. จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด.....	73
24 แสดงการทดสอบความแปรปรวนของกลุ่มข้อมูลด้านตำแหน่งของพนักงาน	74
25 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน สสวท. จำแนกตามตำแหน่งของพนักงาน	74
26 แสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงาน จำแนกเป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD โดยจำแนกตามตำแหน่งของพนักงาน	75
27 แสดงการทดสอบความแปรปรวนของกลุ่มข้อมูลด้านรายได้จากการทำงาน	76
28 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบพฤติกรรมในการทำงานของพนักงาน สสวท. จำแนกตามรายได้จากการทำงาน.....	77
29 แสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงาน จำแนกเป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD โดย จำแนกตามรายได้จากการทำงาน.....	77
30 แสดงการทดสอบความแปรปรวนของกลุ่มข้อมูลด้านระยะเวลาในการทำงาน	78
31 แสดงการเปรียบเทียบพฤติกรรมในการทำงานของพนักงาน สสวท. จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน.....	79
32 แสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมในการทำงาน จำแนกเป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD โดยจำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน.....	79
33 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญในการทำงานในด้านต่าง ๆ กับ พฤติกรรมการทำงานโดยรวมของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอน วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี (สสวท.)	81
34 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติในการทำงานกับพฤติกรรม การทำงานโดยรวมของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยี (สสวท.)	83
35 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัญหาและอุปสรรคกับพฤติกรรมการทำงาน โดยรวมของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี.....	84
36 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความจงรักภักดีต่อองค์กรกับพฤติกรรม การทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี.....	86
37 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	88

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8
2 แสดงลำดับขั้นความต้องการ.....	13
3 แสดงตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความแตกต่างของพฤติกรรม.....	24

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การทำความเข้าใจพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในองค์กร ถือเป็นภาระงานสำคัญสำหรับผู้บริหารในทุกระดับ (มัลลิกา ต้นสอน. 2544: 20) เพราะตัวแปรที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร คือ พฤติกรรมการทำงานของคนในองค์กร (พรพรรณ อุ่ณจันทร์. 2543: 28; อ้างอิงจาก Steers. 1977: 113) ดังนั้นองค์กรทุกองค์การคาดหวัง และมีความต้องการจากพนักงานในรูปของพฤติกรรม เพื่อให้้องค์การมีประสิทธิผลสูงสุด

การที่สังคมโลกพัฒนาเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว นั้น เป็นพลังผลักดันให้้องค์การมีนโยบายและแนวคิดใหม่ๆ ซึ่งมีแนวโน้มของการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการทำงาน สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ให้ความเชื่อถือซึ่งกันและกัน ติดต่อสื่อสารกันอย่างเปิดเผย ้องค์การจึงต้องมุ่งไปสู่วิธีการจัดการที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจะต้องสอดคล้องกับระดับการศึกษาที่สูงขึ้นของคนในปัจจุบัน โดยบุคคลเหล่านี้จะมีมุมมองที่ต่างออกไปจากคนในอดีต เขาจะมีแนวโน้มไม่ชอบระบบอำนาจหน้าที่ที่ตายตัว และแข็งแกร่งต่าง เต็มไปด้วยกฎเกณฑ์ บุคคลเหล่านี้อาจจะทำงานเพื่อจุดประสงค์หลักคือ เงิน แต่นั่นก็ไม่ใช่จุดประสงค์เพียงอย่างเดียวของเขา

ปัจจุบันปรากฏการณ์ใหม่ๆ ในการทำงานเกิดขึ้นอย่างมากมาย ไม่ใช่เพียงแคพนักงานใน้องค์การต้องการเรียกร้องหาคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานเท่านั้น ้องค์การยังมีหน้าที่ต้องเอื้ออำนวยสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมให้กับพนักงานด้วย มีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถ มีการบังคับบัญชาที่เหมาะสมและยุติธรรม ให้ผลตอบแทนที่เหมาะสม ทั้งยังต้องให้การสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในสายงาน เพื่อส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดขวัญกำลังใจ มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน และยังต้องช่วยแก้ไขหรือลดปัญหาอุปสรรคที่อาจจะเกิดขึ้น เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความจงรักภักดี มีความสุขกายสบายใจ เพื่อจะได้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งมีความคิดริเริ่มในสิ่งใหม่ๆ ซึ่งเป็นผลดีต่อ้องค์การต่อไป

จากที่ได้กล่าวมาทั้งหมดข้างต้น พอจะชี้ให้เห็นได้ว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานนั้น เป็นสิ่งที่น่าสนใจ เพราะเป็นเรื่องที่มีความละเอียดอ่อน เนื่องจากลักษณะความแตกต่างของพฤติกรรมมนุษย์ ทั้งทางด้านอารมณ์ ความถนัด ความประพฤติ ความสามารถ ทัศนคติ ความต้องการ ความแตกต่างทางสังคม ลักษณะนิสัย ที่มีความแตกต่างอย่างสิ้นเชิง สิ่งเหล่านี้สามารถพัฒนาได้ ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ ที่กระตุ้นให้แต่ละคนมีพฤติกรรมต่างกัน ้องค์การจะหาอย่างไรเพื่อให้บุคคลเกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน มีความจงรักภักดีต่อ้องค์การ ลดปัญหาและอุปสรรคที่อาจจะเกิดขึ้น และให้พนักงานใน้องค์การแสดงพฤติกรรมการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) เป็นองค์กรหนึ่งที่มีนโยบายด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถและศักยภาพในการดำเนินงานตามภารกิจของ สสวท. ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคปัจจุบัน และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ สสวท. ได้วางไว้ โดยบุคลากรของ สสวท. มีความจำเป็นต้องมีความสามารถทั้งในด้านวิชาการ การบริหารจัดการ และสุขภาพร่างกายและจิตใจที่สมบูรณ์ เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการปฏิบัติงาน และมีพฤติกรรมที่ช่วยให้การทำงานในความรับผิดชอบบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดในทุกสถานการณ์

ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน คือ ขวัญกำลังใจในการทำงาน ทักษะดีในการทำงาน ความจงรักภักดีต่อองค์กร และปัญหาอุปสรรคในการทำงาน ว่ามีมากน้อยเพียงใด เพื่อนำผลการวิจัยและข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างขวัญกำลังใจ ทักษะดีในการทำงาน สร้างความจงรักภักดีต่อองค์กรให้เพิ่มสูงขึ้น พร้อมทั้งหาแนวทางแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของพนักงานต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งจุดมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน อันได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งของพนักงาน รายได้จากการทำงาน ระยะเวลาในการทำงาน ที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวกับขวัญในการทำงาน ทักษะดีในการทำงาน ปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน ความจงรักภักดี ที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน สสวท.

ความสำคัญของการวิจัย

สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้น เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการสร้างขวัญในการทำงาน สร้างทักษะดีดีในการทำงาน ลดปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน และสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กร ให้กับพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) อันจะส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่ดีขึ้น และเป็นแนวทางสำหรับผู้สนใจที่จะวิจัยในด้านนี้ต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยนี้ ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.)

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานและลูกจ้างชั่วคราว สสวท. ซึ่งมีจำนวนพนักงานทั้งสิ้น 265 คน และลูกจ้างชั่วคราวจำนวน 53 คน รวม 318 คน (ฝ่ายบุคลากร สสวท. ข้อมูล ณ เดือนมิถุนายน 2549)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานและลูกจ้างชั่วคราวของ สสวท. โดยใช้สูตรสำหรับกรณีที่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (Yamane.1970: 580) และให้มีค่าความคลาดเคลื่อนในการสุ่มตัวอย่างร้อยละ 5

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

กำหนดให้ e คือ ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง (กำหนดให้เท่ากับ 0.05)

N คือ จำนวนประชากรที่ศึกษาทั้งหมด

n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

จากการคำนวณตามสูตรจะได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 177 คน ผู้วิจัยได้เพิ่มจำนวนตัวอย่างประมาณ 13% เท่ากับ 23 คน ดังนั้นจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้รวมทั้งสิ้น 200 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ขั้นที่ 1 การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (Stratified Proportional sampling) เพื่อให้ได้จำนวนตัวอย่างเป็นสัดส่วนทั้ง 5 กลุ่ม ซึ่งจะใช้จำนวนพนักงานและลูกจ้างแต่ละกลุ่มวิธีการคำนวณดังนี้

$$\text{ขนาดของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม} = \frac{\text{ประชากรแต่ละกลุ่ม} \times 200}{\text{ประชากรทั้งหมด}}$$

ตาราง 1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ตำแหน่งพนักงาน	จำนวน ทั้งหมด (คน)	จำนวนที่เป็น กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1. กลุ่มบริหาร หัวหน้างาน หรือเทียบเท่า	29	18
2. กลุ่มวิชาการ (พนักงาน)	126	79
3. กลุ่มปฏิบัติการ (พนักงาน)	110	69
4. กลุ่มวิชาการ (ลูกจ้าง)	22	14
5. กลุ่มปฏิบัติการ (ลูกจ้าง)	31	20
รวม	318	200

ขั้นที่ 2 วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยใช้ความสะดวก (Convenience Sampling) เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งผู้วิจัยใช้การแจกแบบสอบถามให้กับพนักงาน สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) ในแต่ละกลุ่มจำนวน 5 กลุ่ม เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างตามที่ต้องการ

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

1.1 ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน

1.1.1 เพศ

1.1.1.1 ชาย

1.1.1.2 หญิง

1.1.2 สถานภาพสมรส

1.1.2.1 โสด

1.1.2.2 สมรส / อยู่ด้วยกัน

1.1.2.3 หย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่

1.1.3 อายุ

1.1.3.1 20 - 27 ปี

1.1.3.2 28 - 35 ปี

1.1.3.3 36 - 43 ปี

1.1.3.4 44 - 51 ปี

1.1.3.5 มากกว่า 51 ปีขึ้นไป

1.1.4 ระดับการศึกษาสูงสุด

1.1.4.1 ประกาศนียบัตรเทียบเท่าปริญญาตรี หรือปริญญาตรี

1.1.4.2 ปริญญาโท

1.1.4.3 ปริญญาเอก

1.1.5 ตำแหน่งของพนักงานในปัจจุบัน

1.1.5.1 กลุ่มปฏิบัติการ (ลูกจ้าง)

1.1.5.2 กลุ่มปฏิบัติการ (พนักงาน)

1.1.5.3 กลุ่มวิชาการ (ลูกจ้าง)

1.1.5.4 กลุ่มวิชาการ (พนักงาน)

1.1.5.5 กลุ่มบริหาร หัวหน้างาน หรือเทียบเท่า

1.1.6 รายได้จากการทำงาน

1.1.6.1 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท

1.1.6.2 10,001 - 20,000 บาท

1.1.6.3 20,001 - 30,000 บาท

- 1.1.6.4 30,001 - 40,000 บาท
- 1.1.6.5 40,001 - 50,000 บาท
- 1.1.6.6 มากกว่า 50,000 บาทขึ้นไป
- 1.1.7 ระยะเวลาในการทำงาน
 - 1.1.7.1 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี
 - 1.1.7.2 6 - 10 ปี
 - 1.1.7.3 11 - 15 ปี
 - 1.1.7.4 16 - 20 ปี
 - 1.1.7.5 มากกว่า 20 ปี
- 1.2 ขวัญกำลังใจในการทำงาน ของ Carvell (1970) โดยพิจารณาจาก 10 ด้าน ดังนี้
 - 1.2.1 คุณค่าของงาน
 - 1.2.2 การนิเทศงาน
 - 1.2.3 สภาพการทำงาน
 - 1.2.4 คำจ้ำงหรือคำแรง
 - 1.2.5 โอกาสที่จะก้าวหน้า
 - 1.2.6 ความปลอดภัย
 - 1.2.7 การจัดการขององค์กร
 - 1.2.8 สภาพแวดล้อมทางสังคม
 - 1.2.9 การติดต่อสื่อสาร
 - 1.2.10 ผลตอบแทนที่พึงจะได้รับ
- 1.3 ทักษะในการทำงาน
 - 1.3.1 ด้านความรู้ในงาน
 - 1.3.2 ด้านความรู้สึในงาน
 - 1.3.3 ด้านสภาพการทำงาน
 - 1.3.4 ด้านแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรม
- 1.4 ปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน
- 1.5 ความจงรักภักดี
- 2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables)
 - 2.1 พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน สสวท.

นิยามศัพท์เฉพาะ

การศึกษาครั้งนี้ได้นิยามศัพท์ เพื่อกำหนดความหมายในการทำความเข้าใจร่วมกัน ดังนี้

1. ขวัญในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการทำงาน 10 อย่าง ซึ่งมีผลต่อขวัญในการทำงานของพนักงาน สสวท. ได้แก่

1.1 คุณค่าของงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่องานที่ทำว่ามีคุณค่า มีความสำคัญ มีความภาคภูมิใจ และได้รับการยอมรับนับถือ

1.2 การนิเทศงาน หมายถึง ความรู้สึกรับรู้ของพนักงานที่มีต่อผู้ให้คำแนะนำว่ามีความยุติธรรม ให้ความสนับสนุน เห็นอกเห็นใจ เข้าใจ และให้โอกาสพนักงานร่วมในการตัดสินใจ

1.3 สภาพการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อสภาพแวดล้อมต่างๆ ในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ สถานที่

1.4 ค่าจ้างหรือค่าแรง หมายถึง ค่าจ้างค่าตอบแทนที่พนักงานพึงจะได้รับ การให้รางวัล การขึ้นเงินเดือน

1.5 โอกาสที่จะก้าวหน้า หมายถึง การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ตำแหน่ง หรือความชอบ โดยพิจารณาจากการทำงาน

1.6 ความปลอดภัย หมายถึง ความรู้สึกของพนักงาน ที่รู้สึกปลอดภัยเมื่องานมีความมั่นคง บริษัทมีกิจการดี และไม่เลิกจ้างพนักงาน

1.7 การจัดการขององค์กร หมายถึง ผลกระทบจากองค์กรที่มีต่อการทำงานของพนักงาน เช่น การบริหารและการจัดการภายในองค์กร

1.8 สภาพแวดล้อมทางสังคม หมายถึง สภาพสิ่งแวดล้อมทางสังคมในการทำงาน ได้แก่ เพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความร่วมมือในการทำงานเป็นกลุ่ม

1.9 การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การติดต่อให้และรับข่าวสารภายในองค์กร ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาสิ่งใหม่ๆ ภายในองค์กร นโยบายและแผนขององค์กร และข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับพนักงานที่พึงจะได้รับ

1.10 ผลตอบแทนที่พึงจะได้ หมายถึง บำเหน็จบำนาญหลังเกษียณอายุ สุวัสดิการต่างๆ การลาหยุดงานในกรณีต่างๆ เช่น ลาป่วย ลากิจ ลาพักผ่อน

2. ทศนคติในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึก ความคิดเห็น ความคิด หรือแนวโน้มของกระทำอาจเป็นไปได้ทางบวก คือ ความชอบ สนับสนุน เห็นด้วย หรือทางลบ เป็นสิ่งที่ไม่ชอบ ไม่พอใจ ไม่เห็นด้วย ทำให้สะท้อนถึงความรู้สึกและบุคลิกภาพของตัวบุคคลต่อการทำงานของพนักงาน โดยทศนคติมีความสัมพันธ์กับการทำงาน ถ้ามีทศนคติที่ดีต่อการทำงานจะส่งผลให้งานนั้นประสบความสำเร็จ เป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน หากทศนคติในการทำงานไม่ดี จะส่งผลกระทบต่อการทำงานปฏิบัติเช่นกัน โดยวัดด้านความรู้ในงาน ความรู้สึกในงาน และแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรม

3. ปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่ต้องพิจารณาแก้ไขความขัดข้องในการทำงาน เป็นสิ่งที่คาดว่าจะเกิดหรือสิ่งที่ไม่คาดว่าจะเกิด ทำให้งานไม่สำเร็จตามแผนที่วางไว้ ได้แก่ ปัญหาในด้านคน ด้านการเงิน ด้านวัสดุเครื่องมือเครื่องใช้
4. ความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง การที่บุคคลเมื่อเข้าสู่องค์กรแล้วไม่ต้องการเปลี่ยนไปอยู่องค์กรอื่น
5. องค์กร หมายถึง สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.)
6. พนักงาน หมายถึง พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.)
7. ลูกจ้างชั่วคราว หมายถึง ลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.)
8. ตำแหน่งของพนักงาน หมายถึง (1) กลุ่มบริหาร ประกอบด้วย รองผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ หัวหน้าสาขา หัวหน้าสำนักงาน และหัวหน้าฝ่าย (2) กลุ่มวิชาการ ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ชำนาญ และนักวิชาการ (3) กลุ่มปฏิบัติการ ประกอบด้วย หัวหน้าส่วน ผู้ชำนาญ เจ้าหน้าที่อาวุโส และเจ้าหน้าที่
9. ผู้นิเทศงาน หมายถึง ผู้ที่ให้คำปรึกษาและมอบหมายงาน เป็นผู้มีอำนาจบังคับบัญชา
10. พฤติกรรมการทำงาน of พนักงาน หมายถึง พฤติกรรมและการกระทำของพนักงาน สสวท. ที่ส่งผลต่อความสำเร็จต่องานของเขาโดยตรง และพฤติกรรมนั้นยังรวมถึงการแสดงออกของพนักงานที่มีต่อสิ่งแวดล้อมที่เขาปฏิบัติงานอยู่ เช่น ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การเข้าร่วมฝึกอบรม เป็นต้น

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง "ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.)" มีกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



สมมติฐานในการวิจัย

1. พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคล อันได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งของพนักงาน รายได้จากการทำงาน ระยะเวลาในการทำงาน ที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) แตกต่างกัน
2. ขวัญในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.)
3. ทศนคติในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.)
4. ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.)
5. ความจงรักภักดีต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.)

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัย “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.)” ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการทำงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติในการทำงาน
3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความจงรักภักดีต่อองค์กร
4. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการทำงาน

ความหมายของขวัญ

วิจิตร อาวะกุล (2534: 260) สรุปว่า ขวัญ หมายถึง สภาพของอารมณ์ จิตใจ และน้ำใจที่จะนำไปสู่การทำงานด้วยความตั้งใจและทำงานให้เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจได้

เสนาะ ดีเยาว์ (2532: 338) ให้ความหมายของ ขวัญ คือ สภาพทางใจที่สะท้อนให้เห็นถึงการทำงานของคน หรือเป็นความรู้สึกที่มีต่อพฤติกรรมของคนต่อการทำงาน เช่น อารมณ์ ความกระตือรือร้น ความหวัง ความตั้งใจ ขวัญจึงเป็นสภาพอย่างหนึ่งของจิตใจที่เกิดขึ้นจากภายในตัวบุคคลหรือกลุ่มคน แต่มีอิทธิพลภายนอกบังคับ สภาพจิตใจนี้จะเป็นสิ่งกำหนดกำลังใจในการทำงานที่มีผลโดยตรงต่อเป้าหมายในการทำงานของคนและกระบวนงานขององค์กร กล่าวอีกนัยหนึ่งขวัญเป็นอาการที่เกิดขึ้นในจิตใจของคน ซึ่งแสดงออกทางอารมณ์อันจะก่อให้เกิดกำลังใจที่จะให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ผลของขวัญจะมีต่อความกระตือรือร้น ความคิดริเริ่ม ความสำเร็จของงาน ค่าใช้จ่ายและระเบียบวินัยขององค์กร

โดยสรุป ขวัญ หมายถึง สภาพทางจิตใจที่แสดงพฤติกรรมของบุคคลแต่ละคน หรือของกลุ่มบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งสามารถสังเกตได้จากบุคคลที่มีลักษณะขวัญดี เช่น ความกระตือรือร้น ความตั้งใจในการทำงาน ส่วนบุคคลที่มีลักษณะของขวัญไม่ดี เช่น เกิดความท้อแท้ เบื่อหน่าย ขาดความเต็มใจในการทำงาน มีการลาออก เป็นต้น

ขวัญในการทำงาน (Job Factors Affecting Morale)

การที่คนงานจะมีขวัญสูงต่ำมากน้อยแค่ไหนนั้น ก็ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่เข้ามาเกี่ยวข้องในการทำงาน (อารี เพชรผุด. 2530: 41-43; อ้างอิงจาก Carvell. 1970: Unpaged) สรุปไว้ดังนี้

1. คุณค่าของงาน (Intrinsic Value of Job) ถ้าคนงานมีความรู้สึกว่างานมีคุณค่าต่อเขา ทำให้มีความภาคภูมิใจ มีสถานภาพ มีศักดิ์ศรี มีความสำคัญ มีอำนาจ ได้รับการยอมรับนับถือ เป็นงานบริการสาธารณะ เป็นงานที่ทำให้เกิดความนับถือตนเอง เป็นงานที่ตรงตามที่เขาได้รับการฝึกฝนมา เป็นงานส่งเสริมความคิดริเริ่ม เป็นงานที่ท้าทาย เป็นงานที่เปิดโอกาสได้ท่องเที่ยวเดินทาง พบเห็นสิ่งใหม่ๆ เป็นงานที่ทำให้เขาได้มีการเปลี่ยนแปลง คนงานจะมีกำลังขวัญสูง

2. การนิเทศงาน (Supervision) ถ้าคนงานรับรู้ว่ามีผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาที่ถึงคนงาน มีความยุติธรรม มีมารยาทดี ให้ข้อเท็จจริงต่างๆ ให้ความปลอดภัย ไม่ก้าวร้าว รักษาความลับสัญญา เป็นคนสังคมดี ซื่อสัตย์ต่อคนงาน เป็นที่ปรึกษาปัญหาส่วนตัวได้ ได้ข้อมูลต่างๆ เกี่ยวกับตัวคนงานว่าควรปฏิบัติในสถานภาพอย่างไร ให้ความสนับสนุน เห็นอกเห็นใจ เข้าใจ และมีความใกล้ชิดกับคนงาน คงเส้นคงวา เกี่ยวกับระเบียบวินัย และกฎเกณฑ์ต่างๆ เป็นคนรอบรู้ และมีอำนาจให้การตัดสินใจ และให้โอกาสคนงานร่วมในการตัดสินใจด้วย ถ้าคนงานได้รับรู้และได้พบผู้นำที่เทศงาน มีลักษณะดังกล่าว คนงานจะมีกำลังขวัญสูง

3. สภาพการทำงาน (Working Conditions) สภาพสิ่งแวดล้อมต่างๆ ในการทำงานก็มีส่วนที่จะทำให้กำลังขวัญคนงานสูง คือ สภาพที่สะอาด มีระเบียบ ปลอดภัย สิ่งแวดล้อมดี น่าสนใจ เครื่องมือเครื่องจักรจัดไว้เหมาะสม วัสดุต่างๆ มีพร้อม อุณหภูมิพอเหมาะ การถ่ายเทอากาศดี มีดนตรี แสงสว่างพอเหมาะ มีสถานที่สำหรับให้ออกกำลังกาย มีโรงอาหารใกล้ๆ มีศูนย์อนามัย มีสถานที่จอดรถ ระยะเวลาทำงานแต่ละวันเหมาะสม การเปลี่ยนแปลงแต่ละผลัดก็เหมาะสม โรงงานตั้งอยู่ไม่ไกลจากชุมชนนัก

4. ค่าจ้างหรือค่าแรง (Wage) ค่าจ้างหรือค่าแรงงาน หรือเงินเดือนก็เป็นองค์ประกอบอันหนึ่งในการทำงาน ที่ทำให้คนที่ทำงานมีกำลังขวัญสูง หรือคนงานจะมีกำลังขวัญสูง ถ้าเงินเดือนสูง มีการแบ่งปันกำไรหรือรายได้ที่นอกเหนือจากเงินเดือน มีการให้รางวัล มีการขึ้นเงินเดือนสม่ำเสมอ เมื่อเกิดอุบัติเหตุหรือการสูญเสียบางอย่าง ก็มีการจ่ายชดเชยอย่างยุติธรรม

5. โอกาสที่จะก้าวหน้า (Opportunity for Advancement) โอกาสจะก้าวหน้าในการงานก็เป็นองค์ประกอบอันหนึ่งที่คนงานกำลังขวัญสูงหรือต่ำ คนงานจะมีกำลังขวัญสูง ถ้าการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนหรือความชอบ โดยพิจารณาจากการทำงาน (Merit) หรือพิจารณาความสำคัญก่อนหลัง (Seniority) หรือการพิจารณาความดีความชอบมีกฎเกณฑ์ที่แน่นอน มีนโยบายที่แน่นอน ซึ่งคนงานทุกคนจะได้ทราบล่วงหน้าแล้ว ทำให้คนงานมีความทะเยอทะยานสูงขึ้น

6. ความปลอดภัย (Security) ความรู้สึกปลอดภัยเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้กำลังขวัญสูง คือคนงานจะรู้สึกปลอดภัยเมื่องานมีความมั่นคง เขาจะต้องมีงานทำไปเรื่อยๆ ไม่ใช่บริษัทจะเลิกจ้างเมื่อไรก็ได้ บริษัทหรือองค์การให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าของคนงาน บริษัทมีกิจการดี คนงานมีโอกาสที่จะเรียนรู้เกี่ยวกับกิจการต่างๆ ขององค์การ

7. องค์การหรือบริษัทและการจัดการ (Company and Management) องค์ประกอบฝ่ายองค์การและการจัดการก็เป็นตัวแปรที่สำคัญ เช่น ทักษะหน้าที่องค์การหรือบริษัทมีต่อองค์การกรรมการ เพราะคนงานเป็นสมาชิกขององค์การกรรมการ ดังนั้นถ้าบริษัทมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การกรรมการ คนงานก็จะรู้สึกมีขวัญดีด้วย องค์การหรือบริษัทมีนโยบายส่งเสริมทีมกีฬาของบริษัท มีการจัดฝึกอบรมให้กับคนงานในด้านต่างๆ นอกจากนี้แล้วขนาดขององค์การและโครงสร้างขององค์การ เช่น องค์การขนาดใหญ่ มีโครงสร้างสลับซับซ้อน คนงานมีมาก ดังนั้นความสัมพันธ์ก็อาจไม่เหมือนบริษัทขนาดเล็ก ความสลับซับซ้อนไม่มี การบริหารทำได้ง่าย ๆ คนงานอาจมีขวัญสูงกว่า ทั้งนี้แล้วแต่คนงานจะชอบที่จะทำงานที่ไหน แต่บริษัทใหญ่และมีโครงสร้างสลับซับซ้อนนั้น อาจทำให้คนงานภูมิใจในเรื่องชื่อเสียง ดังนั้นก็อาจทำให้ขวัญสูง นอกจากนั้นแล้ว ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ ชื่อเสียงของบริษัทในชุมชน การประชาสัมพันธ์ขององค์การ ตลอดจนการวางแผนต่างๆ ในการทำงานขององค์การเกี่ยวข้องกับกำลังขวัญด้วย

8. สภาพแวดล้อมทางสังคม (Social Environment of Job) คนงานจะรู้สึกสบายใจและมีขวัญดี ถ้าหากว่าเขาทำงานอยู่ในกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน เช่น มีความสนใจคล้ายคลึงกัน มีการศึกษาเหมือนกัน รวมทั้งลักษณะของเชื้อชาติ ศาสนา ตลอดจนสภาพสิ่งแวดล้อมทางครอบครัว คนงานจะมีกำลังขวัญดี ถ้าเขามีทีมทำงานที่ฉลาดมีประสิทธิภาพ มีความร่วมมืออย่างดียิ่งในกลุ่ม ทุกคนในกลุ่มยอมรับ ทุกคนในกลุ่มรู้จักหน้าที่ของตน มีความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์ดี

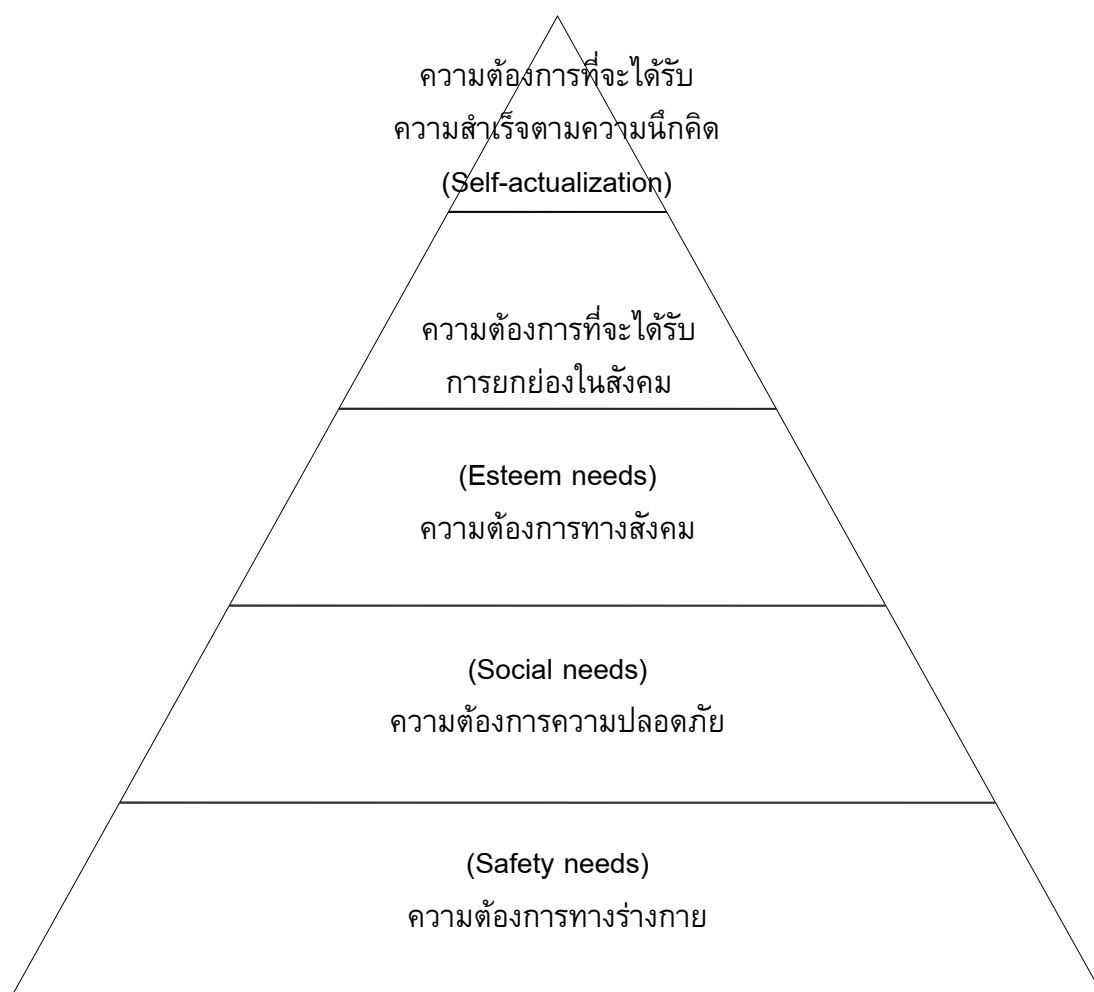
9. การติดต่อสื่อสาร (Communications) การติดต่อสื่อสารภายในองค์การก็เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งที่ทำให้บุคคลในองค์การมีขวัญดีขึ้น เช่น การให้ข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนา และความก้าวหน้าขององค์การ ให้ข่าวสารเกี่ยวกับแผนงานที่องค์การกำลังทำอยู่ และกำลังทำในอนาคต ให้ข่าวสารเกี่ยวกับสถานภาพของคนงานหรือลูกจ้างในองค์การเป็นระยะ หากมีอะไรเปลี่ยนแปลงแจ้งข่าวให้ทราบ บอกนโยบายและกระบวนการทำงานให้คนงานหรือบุคคลในองค์การได้ทราบ ชี้ให้เห็นสายการทำงานและอำนาจการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน ยอมรับข้อเสนอแนะจากบุคคลในองค์การ มีรายงานประจำปีให้ทราบทุกคน หรือแจกในทุกคนทราบ ออกแมกกาซีนหรือหนังสือพิมพ์ข่าวสารบุคคล หรือข่าวการทำงาน หรือข่าวขององค์การให้บุคคลในองค์การหรือคนงานได้อ่าน ได้ทราบอยู่เสมอ

10. ผลตอบแทนที่คนงานพึงจะได้รับ (Employee Benefit) เมื่อคนงานทำงานอยู่กับบริษัทหรือองค์การ หรือโรงงานอุตสาหกรรมก็ย่อมที่จะต้องผลตอบแทน เช่น เมื่อเกษียณก็มีบำนาญ บำนาญ หรือมีการลาพักผ่อนประจำปีโดยการจ่ายเงินเดือนเต็ม มีการให้ลาพักผ่อนชั่วคราว หรือมีการให้หยุดเพื่อให้คลายความตึงเครียด จัดหาหน่วยป้องกันฉุกเฉินไว้ หากเกิดเจ็บป่วยกะทันหันหรือเกิดอุบัติเหตุจะได้ช่วยเหลือได้ทันทั่วถึง และถ้าเจ็บป่วยหรือเกิดอุบัติเหตุ องค์การก็จะจ่ายค่ารักษาพยาบาล และค่าทดแทนให้ องค์การมีการจัดประกันภัยให้กับคนงาน ถ้าบริษัทหรือองค์การจัดให้คนงานหรือบุคคลในองค์การได้ บุคคลก็จะมีกำลังขวัญสูง

ทฤษฎีจูงใจในการปฏิบัติงานของมาสโลว์ (Maslow)

ในเรื่องเกี่ยวกับทฤษฎีจูงใจนี้ ได้มีนักจิตวิทยากล่าวและให้อธิบายไว้มากมาย แต่ศาสตราจารย์ เอ.เอช.มาสโลว์ (A.H.Maslow) ดูเหมือนจะเป็นคนแรกที่ได้ตั้งทฤษฎีทั่วไปเกี่ยวกับจูงใจไว้ และเป็นที่ยอมรับกันแพร่หลาย สมมติฐานดังกล่าวมีความสำคัญเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ดังนี้

1. มนุษย์มีความต้องการ ความต้องการมีอยู่เสมอและไม่มีสิ้นสุด แต่สิ่งที่มนุษย์ต้องการนั้นขึ้นอยู่กับว่าเขามีสิ่งนั้นอยู่แล้วหรือยัง ขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการอย่างอื่นจะเข้ามาแทนที่ กระบวนการนี้ไม่มีสิ้นสุด และจะเริ่มตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่สิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม
3. ความต้องการของมนุษย์มีเป็นลำดับชั้นตามความสำคัญ กล่าวคือ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนองทันที (Demand satisfaction) ศาสตราจารย์มาสโลว์ (Maslow) ได้แบ่งลำดับชั้นของความต้องการไว้ตามรูปดังนี้



ภาพประกอบ 2 แสดงลำดับชั้นของความต้องการ

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นมูลฐานของมนุษย์และเป็นสิ่งจำเป็นที่สุดสำหรับการดำรงชีวิต ร่างกายจะต้องได้รับการตอบสนองภายในช่วงเวลาและสม่ำเสมอ ถ้าร่างกายไม่ได้รับการตอบสนองแล้ว ชีวิตก็ดำรงอยู่ไม่ได้ ความต้องการเหล่านี้ ได้แก่ อาหาร อากาศ น้ำดื่ม ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ความต้องการพักผ่อนและความต้องการทางเพศ ฯลฯ ในขั้นแรกนี้ องค์กรทุกแห่งมักจะตอบสนองความต้องการของแต่ละคนโดยการจ่ายค่าจ้างเพื่อคนงานหรือลูกจ้างจะได้จ่ายเงินไปใช้จ่าย เพื่อแสวงหาสิ่งที่จำเป็นขั้นมูลฐานของชีวิต เพื่อการดำรงชีวิตของแต่ละคน

2. ความต้องการความปลอดภัย (Security needs) เมื่อความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการความปลอดภัยก็เข้ามามีบทบาทในพฤติกรรมของมนุษย์มีความปรารถนาที่จะได้รับความคุ้มครองจากภัยอันตรายต่างๆ ที่จะมีต่อร่างกาย เช่น อุบัติเหตุ อาชญากรรม ฯลฯ เป็นต้น มนุษย์ปรารถนาที่จะอยู่ในสังคมที่เป็นระเบียบ และสามารถคาดหมายได้ ความต้องการความปลอดภัยหมายความว่าความถึงความรู้สึกของแต่ละบุคคลถึงข้อจำกัด หรือขอบเขตของพฤติกรรม ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันในสังคม ในองค์กรความปลอดภัย หรือความมั่นคงในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจของลูกจ้างทุกคน ถ้าคนเราทำงานด้วยความรู้สึกวันไหนอยู่ตลอดเวลา รวมถึงความมั่นคงของตำแหน่งที่ทำอยู่แล้ว งานที่ทำไปย่อมไม่เป็นผลดีแก่องค์กร หัวหน้างานจึงมีหน้าที่จะจัดให้คนงานรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน เช่น การปลดออกหรือไล่ออก ควรจะมีการพิจารณาอย่างไร ระบบความชอบพอส่วนตัว การเลือกปฏิบัติ เป็นสิ่งที่กระทบกระเทือนต่อทำที่ของขวัญ และกำลังใจของคนงานมากที่สุด

3. ความต้องการทางสังคม (Social or belonging needs) เมื่อความต้องการ 2 ประการแรกได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการที่อยู่ในระดับสูงกว่าจะเข้าครอบงำพฤติกรรมของบุคคลนั้น ความต้องการทางสังคม หมายถึง ความต้องการที่จะเข้าร่วมและได้รับการยอมรับ ความเป็นมิตรภาพ และความรักจากเพื่อนร่วมงาน ความต้องการในขั้นนี้ของบุคคลเป็นความต้องการที่จะให้บุคคลหรือเพื่อนร่วมงานยอมรับในความสำคัญของตน องค์กรย่อมตอบสนองความต้องการของลูกจ้าง โดยการให้ลูกจ้างสามารถแสดงความคิดเห็น และความคิดเห็นที่ได้รับการยอมรับควรมีการยกย่องชมเชย และให้ลูกจ้างมีส่วนในการแสดงความคิดเห็น เพื่อสร้างความรู้สึกความเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร

4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem or egoistic needs) ความต้องการอยากเด่นในสังคม รวมถึงความเชื่อมั่นในตนเอง ความสำเร็จ ความรู้ ความสามารถ การนับถือตนเอง ความเป็นอิสระและเสรีภาพ และรวมถึงความต้องการที่จะมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั้งหลาย การมีตำแหน่งสูงในองค์กร หรือการที่สามารถเข้าใกล้ชิดกับบุคคลสำคัญๆ ล้วนแล้ว แต่ทำให้ฐานะของตนเด่นขึ้น

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด (Self-realization or self actualization needs) ความต้องการขั้นสูงสุดนี้เป็นความต้องการพิเศษ ซึ่งคนธรรมดาเป็นส่วนมากนึกอยากจะเป็น นึกอยากจะได้ แต่ไม่สามารถเสาะหาได้ การที่บุคคลใดบรรลุถึงความต้องการในขั้นนี้ ก็ได้รับการยกย่องเป็นบุคคลพิเศษไป เช่น ความนึกคิดที่อยากจะเป็นนายกรัฐมนตรี หรือนักกีฬาที่มีความสามารถ ได้รับการยกย่องจากบุคคลทั่วไป แต่ละคนย่อมมีความรู้สึกนึกคิดต่างกันไป

ลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อขวัญ

จากการศึกษาของ Harrell (1964: 260 – 262) พบว่าขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน นอกจากจะเกิดจากปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของงานแล้ว ยังเกิดจากปัจจัยส่วนบุคคลได้อีก คือ

1. เพศ จากการสำรวจหลายครั้งพบว่า เพศหญิงมีขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศชาย อาจเป็นเพราะเพศหญิง มีความต้องการด้านการเงิน และมีความทะเยอทะยานทางอาชีพน้อยกว่าเพศชาย
2. จำนวนผู้ที่อยู่ในความอุปการะ ผลจากการศึกษาระดับเจ้าหน้าที่ พนักงาน (White Collar Worker) พบว่า บุคคลที่ต้องรับผิดชอบเลี้ยงดูผู้ที่อยู่ในความอุปการะจะมีขวัญ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่ำ สาเหตุจากปัญหาสถานะทางการเงินที่บีบคั้น
3. อายุ จากการศึกษาค้นคว้ากลุ่มกัน จะได้ผลของความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับขวัญ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน คือ เสมียนพนักงานที่ค่อนข้างมีอายุ แต่มีรายได้และสถานภาพการทำงานต่ำ จะมีขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูง และจากการศึกษาบางกลุ่มพบว่า ขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงเมื่อบุคคลมีอายุมากขึ้น แต่ในบางกลุ่มกลับพบว่า แม้บุคคลจะมีอายุมากขึ้นแต่ขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะลดลง
4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จากการสำรวจหลายครั้งพบว่า ในระยะแรกเริ่มเข้าทำงาน บุคคลจะมีขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูง และจะลดลงเรื่อยๆ จนถึงปีที่ 5 หรือปีที่ 8 จากนั้นจะเพิ่มขึ้นอีกเมื่อมีอายุการทำงานมากขึ้น และขวัญในการปฏิบัติงานจะสูงที่สุดเมื่อทำงานมาแล้ว 20 ปี
5. ความเฉลียวฉลาด ความสัมพันธ์ระหว่างความเฉลียวฉลาดกับขวัญในการปฏิบัติงาน ขึ้นอยู่กับความฉลาดของบุคคลและความยากง่ายของงาน คือ ถ้าให้คนที่มีความเฉลียวฉลาดมากมาย มาทำงานที่ง่าย ๆ ก็จะทำให้เกิดความเบื่อหน่ายได้
6. ระดับการศึกษา มีหลักฐานมากมายที่แสดงให้เห็นถึงความขัดแย้งที่หาข้อสรุปไม่ได้ ระหว่างความสัมพันธ์ของระดับการศึกษา กับขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เช่น การศึกษากับเจ้าหน้าที่ พบว่ากลุ่มคนที่ไม่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษา จะมีขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงสุด แต่การศึกษาร้อย ๆ กลับพบว่า ระดับการศึกษา กับขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กัน
7. บุคลิกภาพส่วนตัว บุคลิกภาพส่วนตัวนับว่าเป็นสาเหตุสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หรือทำให้มีระดับขวัญที่ไม่ดี

ลักษณะของบุคคลที่มีขวัญดี

องค์การ หน่วยงาน หรือบริษัทใดก็ตามที่มีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูง ผู้ปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้น มีความขยันหมั่นเพียร รักและสามัคคีร่วมมือร่วมใจช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงานยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน ผู้บริหารมีความเป็นกันเองมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา พนักงานอุทิศเวลาให้กับบริษัท มองถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ย่อมเป็นเครื่องชี้ถึงขวัญดีและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดี

นทล ลัมสุรัตน์ (2526:7) ได้กล่าวถึงลักษณะองค์การที่แสดงว่ามีขวัญดีและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูง มีลักษณะดังต่อไปนี้

1. ความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเป็นทีม สังเกตได้จากการชอบทำงานเป็นทีม คิดหรือแสดงออกในลักษณะคำพูด “พวกเรา” มากกว่า “ตัวฉัน” ยินดีที่จะช่วยเหลือผู้อื่น ทั้งกำลังกายและกำลังความคิด ความสำเร็จของสมาชิกคนใดคนหนึ่ง ก็ได้รับการยอมรับว่าเป็นผลสำเร็จจากกลุ่ม และหากสมาชิกคนใดมีปัญหา ก็ยอมรับว่าเป็นปัญหาของกลุ่ม

2. มีแรงจูงใจสูงและมีความแข่งขันไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค สังเกตได้จากความกระตือรือร้นในงาน ไม่เฉื่อยชาหรือผัดวันประกันพรุ่ง เต็มใจที่จะรับงานใหม่ งานยาก งานท้าทาย มีความมั่นใจในกลุ่ม ไว้วางใจต่อกลุ่ม ร่วมมือกันฟันฝ่าอุปสรรคอย่างไม่มีเสียงบ่นหรือท้อ

3. มีความพอใจในสภาพการทำงานสูง สังเกตจากระยะเวลาทำงานมากกว่าปกติ ความสนุกกับงาน และความภาคภูมิใจในการกล่าวถึงองค์การถึงกลุ่มงานของตน

สมคิด บางโม (2525:3-4) กล่าวว่า ปรากฏการณ์ที่บอกให้ทราบว่า ขวัญดีและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานในองค์การตกต่ำ ดูได้จากลักษณะดังนี้ คือ

1. ลักษณะของบุคคลมาทำงานสาย หรือขาดงานเป็นประจำ
2. ลักษณะการทำงานเฉื่อยชาลง ไม่กระตือรือร้นเหมือนเดิม
3. ลักษณะผลการปฏิบัติงานตกต่ำลงเรื่อยๆ
4. ลักษณะที่มีบัตรสนเท่ห์หรือมีการร้องทุกข์บ่อยๆ
5. ลักษณะที่มักมีผู้ขาดประชุมจำนวนมาก เกิดขึ้นบ่อย แม้เข้าประชุมมากก็มักไม่แสดงความคิดเห็นใดๆ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์(2535: 159) ให้ความเห็นว่า บุคคลที่มีขวัญดีจะมีพฤติกรรมดังนี้

1. มีความกระตือรือร้นที่จะร่วมทำงาน เพื่อให้จุดมุ่งหมายของบริษัทบรรลุผล
2. มีความผูกพันต่อองค์การ
3. อยู่ในระเบียบวินัยและเต็มใจที่จะทำตามกฎข้อบังคับต่างๆ
4. แม้องค์การจะมีปัญหาอย่างไร ก็จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะแก้ปัญหาเหล่านั้นๆ ให้ลุล่วง
5. มีแรงจูงใจและความสนใจในงานอย่างมาก
6. มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล

การบำรุงรักษาขวัญ

ขวัญเป็นสภาวะแห่งจิตใจที่สะท้อนให้เห็นถึงความสามารถในการทำงาน หรือแสดงออกให้เห็นถึง ความตั้งใจ และความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน การบำรุงรักษาขวัญเป็นภารกิจอันยิ่งใหญ่ของผู้บังคับบัญชา อุทัย หิรัญโต (2531: 165-166) จึงได้เสนอวิธีการเสริมสร้างและบำรุงรักษาขวัญดังต่อไปนี้

1. การที่จะสร้างขวัญหรือบำรุงขวัญให้เกิดขึ้นอย่างจริงจัง ควรจัดให้มีการสำรวจทัศนคติ (Attitude survey) เป็นครั้งคราว เพื่อให้รู้ว่าลูกน้องมีปฏิกิริยาต่องาน หรือหัวหน้างานอย่างไรบ้าง ทั้งนี้เพื่อจะได้ทราบปัญหาที่แท้จริงและดำเนินการปรับปรุงแก้ไขได้ถูกต้อง
2. สร้างเครื่องวัดผลสำเร็จในการทำงานของแต่ละบุคคลขึ้น เช่น ระเบียบเกี่ยวกับการเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนเงินเดือน การโยกย้าย เป็นต้น การดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวพึงปฏิบัติให้เป็นไปตามระเบียบ หากปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม จะมีผลกระทบกระเทือนขวัญมากที่สุด
3. เปิดโอกาสให้ลูกน้องได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องราวต่าง ๆ หรือระบายความอัดอั้นตันใจของเขาบ้าง ทั้งนี้ เพราะในทุกหน่วยงานมักจะมีเหตุอันก่อให้เกิดความคับแค้นใจระหว่างผู้ร่วมงาน และคนงานกับฝ่ายบริหารอยู่ด้วยเสมอ เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ดี มอบหมายงานให้ทำไม่เหมาะสม ปกครองไม่เป็นธรรม เป็นต้น ปัญหาดังกล่าวนี้อาจจัดให้มีทางระบายโดยวิธีที่เรียกว่า Grievance procedure อนึ่ง การรับฟังความคิดเห็นของลูกน้องนั้นต้องมีการปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งเสมอ หรือไม่ก็ชี้แจงทำความเข้าใจ มิใช่ว่าใครเสนอเรื่องอะไรขึ้นมาแล้วก็กลายเป็นคลื่นกระทบฝั่ง หรืออันตรธานไปหมดสิ้น
4. ผู้บังคับบัญชาต้องทำตัวเป็นที่ปรึกษาหรือที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชา ช่วยแก้ปัญหาส่วนตัวและเรื่องงาน ดังที่เรียกว่า Counseling Service คือ การช่วยชี้ทางแก้ปัญหาในการปรับปรุงตัวเอง
5. การชมเชยให้รางวัล ทุกคนชอบการสรรเสริญ แต่ต้องทำด้วยใจจริงและระวังมิให้เหลือ การชมเชยให้รางวัลจะทำให้เกิดแรงจูงใจ การทำความดีถ้าไม่มีใครเห็นก็จะเกิดการเบื่อหน่ายและทอดถอย ผู้บังคับบัญชาต้องรับรู้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทั่วถึง ใครทำดีก็สรรเสริญให้ปรากฏ ใครทำชั่วก็ปราบปรามให้ราบคาบ
6. สร้างบรรยากาศการทำงานให้ทุกคนมีความหวัง มีโอกาสก้าวหน้า อนาคตของตัวเอง และเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานแสวงหาความก้าวหน้าในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอย่างเต็มที่ อย่ากีดกันเป็นอันขาด
7. ให้โอกาสอันเท่าเทียมกันในอันที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามส่วนสัดแห่งผลการปฏิบัติงานและความสามารถ ทุกคนที่ทำงานย่อมมุ่งหวังความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ด้วยกันทุกคน ฉะนั้น เมื่อมีตำแหน่งว่างลง จงใช้ความเป็นธรรม พิจารณาแต่งตั้งให้รอบคอบที่สุด
8. ผู้บังคับบัญชา ต้องวางตัวเป็นเพื่อนร่วมงานที่ดีมีน้ำใจเมตตากรุณา โดยทำตัวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าถึง

9. พึงส่งเสริมสุขภาพอนามัยของผู้ปฏิบัติงานให้สมบูรณ์อยู่เสมอ ทั้งทางร่างกายและจิตใจ ทั้งนี้เพราะ ขบวนการคล้ายกับสุขภาพร่างกายของมนุษย์ บุคคลที่เจ็บป่วยและเป็นโรค ร่างกายจะเสื่อมโทรมอ่อนแอ ย่อมทำให้ขวัญตกต่ำ เพราะขวัญเป็นสภาพของจิต จิตใจกับร่างกายเป็นของคู่กัน อย่างใดอย่างหนึ่งเสื่อมมีผลกระทบกระเทือนถึงกัน

ขวัญและกำลังใจในการทำงานของแต่ละบุคคลมีไม่เท่ากัน ซึ่งเกิดจากปัจจัยหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็น ลักษณะส่วนบุคคล หรือ ลักษณะของงานที่ทำ รวมทั้งสภาพแวดล้อมภายในองค์การ การที่บุคคลส่วนใหญ่ในองค์การมีขวัญและกำลังใจสูงจะทำให้การทำงานภายในองค์การมีประสิทธิภาพ แต่ถ้าบุคคลส่วนใหญ่ในองค์การมีขวัญและกำลังใจต่ำ ก็จะส่งผลต่อการทำงานที่ขาดประสิทธิภาพในองค์การ

จากแนวคิดเกี่ยวกับขวัญในการทำงาน ผู้วิจัยได้นำมาเป็นแนวทางในการวิจัยโดยกำหนดจุดมุ่งหมาย และตั้งสมมติฐาน ตลอดจนนำไปใช้ออกแบบสอบถาม กรอบแนวคิด อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ เพื่อศึกษาขวัญในการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.)

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติในการทำงาน

“ทัศนคติ” มาจากภาษาละตินว่า “Aptud” หมายถึง ความโน้มเอียง เหมาะสม ในภาษาอังกฤษว่า “Attitude” หมายถึง ท่าทีที่แสดงออกของคนที่บอกถึงสภาพจิตใจ พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 ให้ความหมายทัศนคติ หมายถึง ความคิดเห็น

มีผู้ให้คำนิยามของทัศนคติและทัศนคติในการทำงาน ดังนี้

กูต (Good. 1959: 48) ให้ความหมายไว้ว่า ความรู้สึกที่แสดงออกในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง อาจเป็นการเข้าหาหรือต่อต้านสถานการณ์บางอย่าง บุคคล หรือสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เช่น รักเกลียดกลัว หรือไม่พอใจมากน้อยเพียงใดต่อสิ่งนั้นๆ

เครซ และ ครัชฟิลด์ (ประภาเพ็ญ สุวรรณ. 2526: 2; อ้างอิงจาก Kretch; & Crutchfield. 1984) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เป็นผลรวมของกระบวนการที่ก่อให้เกิดสภาพการจูงใจ อารมณ์

การยอมรับ และพุทธิปัญญา (Cognitive) ซึ่งกระบวนการเหล่านี้เป็นส่วนหนึ่งของประสบการณ์บุคคล ออลพอร์ต (Allport. 1967: 3) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ท่าทีที่แสดงออกของบุคคลซึ่งบ่งสภาพจิตใจ ได้แก่ ความรู้สึก หรืออารมณ์ที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด

ฮิลการ์ด (Hilgard. 1962: 564) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การยอมรับหรือปฏิเสธในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือสังกัดใดสังกัดหนึ่ง หรือสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง รวมทั้งความปรักปรำที่ตอบสนองต่อสิ่งนั้นๆ โดยมีความลำเอียงในการตัดสินใจอยู่ในใจก่อนแล้ว

ธงชัย สันติวงษ์ (2539: 37) ได้ให้ความหมายไว้เป็น 3 ส่วนใหญ่ๆ คือ

1. ความเข้าใจหรือส่วนของความเชื่อถือ โดยมีขอบเขตครอบคลุมถึงข่าวสารข้อมูล และความเชื่อที่มีต่อสิ่งของ หรือประสบการณ์ต่างๆ สิ่งเหล่านี้ก็จะเป็นข้อมูลที่ได้เก็บสะสมมา และการมีประสบการณ์มาจากอดีต ความเชื่อนี้จะเป็นความเชื่อที่ได้มาจากการประเมิน ซึ่งมักจะออกผลไปในทางใดทางหนึ่ง ว่าชอบหรือไม่ชอบ ดีหรือไม่ดี มีประโยชน์หรือไม่มีประโยชน์เป็นต้น

2. ความชอบพอหรือส่วนของความรู้สึก จะมีขอบเขตครอบคลุมถึงความรู้สึกต่างๆ รวมตลอดทั้งอารมณ์ ความรู้สึก สิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นจากสาเหตุหลายๆ ทาง เช่น บุคลิกท่าทาง หรืออุปนิสัย สิ่งจูงใจ เป็นต้น ความรู้สึกอย่างนี้แสดงออกเป็นเกลียดหรือรัก ดีหรือเลว ชอบหรือไม่ชอบ

3. พฤติกรรมหรือแนวโน้มในการแสดงออก หมายถึง แนวโน้มของการประพฤติ หรือการกระทำซึ่งจะเป็นไปในทางใดทางหนึ่ง และจะกลับกลายมาเป็นการเรียนรู้ในสิ่งที่ได้ปฏิบัติต่างๆ และเก็บสะสมไว้ในความทรงจำโดยผ่านส่วนของประสบการณ์ที่ได้รับมาในอดีต

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535: 65) ได้ให้ความหมายไว้ว่า

1. เป็นความรู้สึกของบุคคลจะเกิดขึ้นหลังจากบุคคลได้มีประสบการณ์ในสิ่งนั้น แบ่งเป็นความรู้สึกทางบวก ได้แก่ ลักษณะความพึงพอใจ เห็นด้วย ชอบ ความรู้สึกทางลบ ได้แก่ ลักษณะความไม่พึงพอใจ ไม่เห็นด้วย ไม่ชอบ และความรู้สึกเป็นกลาง หมายถึงไม่มีความรู้สึกใดๆ เกิดขึ้น

2. เป็นความรู้สึกที่เกิดจากพฤติกรรม แบ่งเป็น พฤติกรรมภายนอก สามารถสังเกตเห็นได้ ซึ่งท่าทางจะเป็นตัวบ่งชี้ถึงความพอใจ และพฤติกรรมภายใน ไม่สามารถสังเกตเห็นได้ ไม่มีการแสดงออกให้เห็นถึงความพอใจ

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2540:7) ได้ให้ความหมายของทัศนคติว่า หมายถึง สภาพความพร้อมทางด้านจิตของบุคคล ซึ่งเป็นผลรวมของความคิดเห็น ความเชื่อของบุคคลที่ถูกกระตุ้นด้วยอารมณ์ความรู้สึก และทำให้บุคคลพร้อมที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใด หรือเป็นตัวกำหนดแนวโน้มของบุคคลในการที่จะมีปฏิกิริยาตอบสนองในลักษณะที่ชอบ หรือไม่ชอบสิ่งนั้น

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ ; และคนอื่นๆ (2541: 94) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การประเมินหรือตัดสินใจเกี่ยวกับความชอบหรือไม่ชอบในวัตถุ คน หรือเหตุการณ์ ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกของคนคนหนึ่งเกี่ยวกับบางสิ่งบางอย่าง ทัศนคติไม่ใช่สิ่งเดียวกับค่านิยม เพราะค่านิยมเป็นสิ่งที่เราเห็นคุณค่า แต่ทัศนคติเป็นความรู้สึกด้านอารมณ์ (พอใจหรือไม่พอใจ) แต่ทั้ง 2 อย่างมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน หรือหมายถึง ความรู้สึก ความเชื่อของบุคคลที่มีต่อสิ่งแวดล้อม ความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติตามภาระผูกพันที่มีต่อองค์กร และเชื่อว่าความรู้สึกนี้จะมีผลต่อการแสดงพฤติกรรมของบุคคล ทัศนคติเป็นพลังอย่างหนึ่งที่มองไม่เห็นเช่นเดียวกับสัญชาตญาณหรือแรงจูงใจ แต่เป็นพลังที่ซึ่งสามารถผลักดันการกระทำบางอย่างที่สอดคล้องกับความรู้สึกของทัศนคติ อาจกล่าวได้ว่า ทัศนคติคือ ท่าทีหรือแนวโน้มของบุคคลที่แสดงต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง อาจเป็นบุคคล กลุ่มคน ความคิดหรือสิ่งของก็ได้ โดยมีความรู้สึกหรือความเชื่อเป็นพื้นฐาน

สุพิน เกชาคุปต์ (2539: 46) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด และเชื่อว่าความรู้สึกนี้จะมีผลต่อการแสดงพฤติกรรมของบุคคลนั้น ทศนคติเป็นพลังอย่างหนึ่งที่มองไม่เห็น แต่พลังนี้สามารถผลักดันให้มีการกระทำการบางอย่างที่สอดคล้องกับความรู้สึกของทัศนคติ ดังนั้นเราอาจกล่าวได้ว่าทัศนคติก็คือ ท่าทีหรือแนวโน้มของบุคคลที่แสดงต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด อาจเป็นบุคคล กลุ่มคน ความคิด หรือสิ่งของก็ได้ โดยมีความรู้สึกหรือความเชื่อเป็นพื้นฐาน

สุรางค์ ไคว์ตระกูล (2533: 246) ได้ให้ความหมายไว้ว่าเป็นอรรถาสัยหรือความโน้มที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสนองตอบต่อสิ่งแวดล้อมหรือสิ่งเร้า ซึ่งอาจจะเป็นได้ทั้งคน วัตถุสิ่งของ หรือความคิด ทัศนคติอาจจะเป็นบวกหรือลบ ถ้าบุคคลมีทัศนคติบวกต่อสิ่งใดก็จะมีพฤติกรรมที่จะเผชิญกับสิ่งนั้น ถ้ามีทัศนคติลบก็จะหลีกเลี่ยง ทัศนคติเป็นสิ่งที่เรียนรู้ และเป็นการแสดงออกของค่านิยมและความเชื่อของบุคคล

เชิดศักดิ์ โฆวาสินธุ์ (2520: 40) กล่าวถึงองค์ประกอบของทัศนคติ 3 ประการ คือ

1. Cognitive Component เป็นองค์ประกอบทางด้านความคิด หรือความเข้าใจของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้านั้นๆ เพื่อเป็นเหตุผลในการที่จะสรุปรวมเป็นความเชื่อ หรือช่วยการประเมินผลสิ่งเร้านั้นๆ

2. Feeling Component เป็นองค์ประกอบทางด้านความรู้สึก หรืออารมณ์ของบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับสิ่งเร้า เป็นผลเนื่องมาจากการที่บุคคลประเมินผลสิ่งเร้านั้นแล้วว่าพอใจหรือไม่พอใจ ต้องการหรือไม่ต้องการ ดีหรือเลวอย่างไร

3. Action Tendency Component เป็นองค์ประกอบทางด้านความพร้อม หรือความโน้มเอียงที่บุคคลจะประพฤติปฏิบัติ หรือตอบสนองต่อสิ่งเร้าในทิศทางที่จะสนับสนุนหรือคัดค้าน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความเชื่อ หรือความรู้สึกของบุคคลที่ได้มาจากการประเมินผล

สรุปได้ว่าทัศนคติประกอบด้วย 3 ประการคือ องค์ประกอบทางด้านความคิด องค์ประกอบทางด้านความรู้สึก และองค์ประกอบทางด้านความพร้อมหรือด้านแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรม

ส่วนประกอบของทัศนคติ

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548: 68 – 70) ได้แบ่งส่วนประกอบของทัศนคติ ออกเป็น 3 ส่วน คือ

1. ส่วนของความเข้าใจ (Cognitive component) คือ ส่วนที่เป็นความรู้ความเข้าใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงความคิดและความเชื่อถือ (Beliefs) ของบุคคล ซึ่งอาจจะถูกหรือผิดก็ได้ เช่น “ฉันขาดความรับผิดชอบในงาน” ส่วน “ความรับผิดชอบในงานเป็นสิ่งสำคัญ” จะสะท้อนถึงค่านิยม

2. ส่วนของความรู้สึก (Affective component) คือ ส่วนของอารมณ์ความรู้สึกซึ่งเป็นทัศนคติส่วนบุคคล เช่น “ฉันไม่ชอบงานฉัน”

3. ส่วนของพฤติกรรม (Behavioral component Attitude Result) คือ ส่วนของความตั้งใจที่จะปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งซึ่งสอดคล้องกับความรู้สึกหรือทัศนคติที่มีอยู่ เช่น “ฉันจะลาออกจากงาน”

การมองทัศนคติจากส่วนประกอบ 3 ส่วนนี้ จะช่วยให้สามารถเข้าใจความซับซ้อนหรือความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติกับพฤติกรรมได้ ซึ่งทัศนคติและพฤติกรรมของคนเรานั้นจะเป็นสิ่งที่มีความต่อเนื่องกัน คือ ทัศนคติจะผลักดันให้เกิดพฤติกรรมที่มีความสอดคล้องกับทัศนคติ

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความจงรักภักดีต่อองค์กร

ความหมายของความจงรักภักดี

บลอ และ สก๊อตส์ (Blau ; & Scotts. 1962: 165) กล่าวว่า ความจงรักภักดี หมายถึง ความรู้สึกและการแสดงออกซึ่งความเคารพรักต่อผู้บังคับบัญชา

บลอ และ สก๊อตส์ (Blau ; & Scotts. 1962: 165) ชี้ให้เห็นว่า ผลผลิตของคณงานมีส่วนสัมพันธ์เป็นอย่างมากกับความจงรักภักดี อาจจะเป็นเพราะว่า หัวหน้าที่ได้รับความจงรักภักดีจากผู้ใต้บังคับบัญชามีความสะดวกในการสั่งการ และง่ายที่จะกระตุ้นให้ลูกน้องมีความพยายามในการทำงานเพิ่มขึ้น

องค์ประกอบของความจงรักภักดี

ความจงรักภักดีประกอบด้วย 3 มิติ คือ พฤติกรรมที่แสดงออก (Behavioral aspect) ความรู้สึก (Affective aspect) และการรับรู้ (Cognitive aspect)

เครื่องชี้วัดความจงรักภักดีจำแนกเป็นด้านได้ดังนี้ (Hoy ; & Rees. 1974: 274-275)

1. ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก คือ ความไม่ยอมย้ายไปจากหัวหน้า เมื่อหัวหน้าย้ายไปที่อื่น มีความต้องการที่จะย้ายตาม
2. ด้านความรู้สึก คือ ความรักที่จะทำงานกับหัวหน้า ความพึงพอใจในหัวหน้า
3. ด้านการรับรู้ คือ ความเชื่อมั่นและไว้วางใจในหัวหน้า ความเชื่อถือในหัวหน้า แม้คนอื่นจะมีปฏิกิริยาต่อการตัดสินใจของหัวหน้า ความรู้สึกที่หัวหน้ายินดียินดีรับผิชอบแทนเมื่อตนเองบกพร่อง

จากข้อมูลข้างต้นสรุปได้ว่า ความจงรักภักดีมีความสำคัญต่อองค์กร และยังมีความสัมพันธ์กับผลผลิตของงาน

อานวยชัย ปฏิพัทธ์เผ่าพงศ์ กล่าวไว้ว่า ความจงรักภักดี การอุทิศตนของลูกจ้างไม่ใช่สิ่งที่เกิดขึ้นได้เอง ฝ่ายจัดการต้องทำให้เกิดขึ้นมา การสร้างบรรยากาศแห่งความจงรักภักดีโดยการดูแลเอาใจใส่ และให้ความเชื่อถือเป็นสิ่งที่ไม่สิ้นเปลืองมากนัก แต่จะได้รับประโยชน์ มีคุณค่ามาก โดยมีหลักการพื้นฐาน คือการให้หลักประกันเรื่องงาน เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น และมีการยอมรับการลงทุนในการพัฒนาคน จ่ายค่าจ้าง และสวัสดิการต่างๆ อย่างเป็นธรรม เพราะการจ่ายค่าจ้างและการให้สวัสดิการที่เป็นธรรมก็เหมือนกับการเลื่อนคนในให้รับตำแหน่งสูงขึ้น กล่าวคือ เป็นการช่วยส่งข่าวสารให้ทุกคนรู้ว่า ความจงรักภักดีย่อมได้รับรางวัลตอบแทน

ความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นสิ่งสำคัญต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร สิทธิโชค วรรณสันติกุล (2530: 52) ได้กล่าวถึง การสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กรต้องเริ่มด้วยวิธีการที่

องค์การช่วยเหลือคนของตนเองให้สมหวังในสิ่งที่เขาต้องการ เพื่อเป็นการสร้างบุญคุณให้แก่เขา โดยได้รวมกลุ่มความต้องการเป็นสำคัญๆ ของมนุษย์ได้ดังนี้

1. ความต้องการที่จะมีชีวิตอยู่อย่างสุขสมบูรณ์พอควร อันได้แก่ ปัจจัยที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต หรือความต้องการทางสรีระทั้งหมดนั่นเอง รวมถึงความต้องการสวัสดิการ และความปลอดภัยในชีวิต ซึ่งได้แก่ความต้องการที่จะมีชีวิตอยู่พร้อมด้วยความสะดวกสบายพอควรในอันที่จะได้ตอบสนองความต้องการทางสรีระได้อย่างพอสมควร

2. ความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น ดังนั้นองค์การควรเปิดโอกาสให้สมาชิกได้สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับคนรอบตัว มีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกัน มีโครงการให้สมาชิกได้แสดงความสามารถอื่นๆ นอกเหนือไปจากการทำงาน

3. คนเราทุกคนมีความต้องการที่จะเจริญก้าวหน้าในชีวิต อยากพัฒนาตนเองไปในทางที่ดี และสูงค่ามากขึ้นไปเรื่อยๆ

จากแนวคิดเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์การ ผู้วิจัยได้นำมาเป็นแนวทางในการวิจัย โดยกำหนดจุดมุ่งหมาย และตั้งสมมติฐาน ตลอดจนนำไปใช้ออกแบบสอบถาม กรอบแนวคิด อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ เพื่อศึกษาความจงรักภักดีต่อองค์การของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน

ความหมายของพฤติกรรมการทำงาน

พฤติกรรมการทำงาน หมายถึง ลักษณะการกระทำที่บุคคลแสดงออกเพื่อตอบโต้สิ่งใดสิ่งหนึ่งในขณะปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถสังเกตวัดได้

พฤติกรรมการทำงานของบุคคล สามารถใช้เป็นเครื่องมือตรวจสอบระดับขวัญในการทำงานของบุคคลในองค์การ เพื่อให้ทราบถึงความรู้สึกหรือระดับขวัญของบุคคลเหล่านั้นว่ามีความรู้สึกอย่างไรต่อการบริหารงานขององค์การ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและบรรยากาศภายในองค์การ ซึ่งมาตรการที่สามารถจะใช้เป็นเครื่องมือวัดและตรวจสอบขวัญในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การนั้น (สมพงษ์ เกษมสิน. 2526: 243) ได้ให้แนวทางดังนี้

1. ระดับความสม่ำเสมอของงาน การที่ผลงานในความรับผิดชอบของหน่วยงานหรือองค์การลดลงอย่างรวดเร็ว หรือลดลงแล้วไม่ยอมขึ้นสู่ระดับปกติอีกเป็นเวลานาน ย่อมเป็นเครื่องชี้ให้เห็นถึง ความบกพร่องในการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจจะเนื่องมาจากกำลังขวัญของผู้ปฏิบัติงานก็ได้ ในกรณีที่ไม่มีสถานการณ์ร้ายแรงพิเศษ แต่ระดับผลผลิตตกลงไป นานที่ฝ่ายบริหารจะได้สำรวจตรวจสอบดูว่าการลดลงของผลผลิตนั้น เนื่องมาจากขวัญของคนงานหรือของเจ้าหน้าที่ตกลงไปใช่หรือไม่ การตรวจระดับผลผลิตเป็นแนวทางที่จะช่วยให้ทราบถึงสภาพของกำลังขวัญในการปฏิบัติงานได้

2. การขาดงานหรือความเฉื่อยชา กำลังขวัญที่ดีแสดงออกโดยความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และตั้งใจในการปฏิบัติงาน การขาดหรือการลางานบ่อยๆ ด้วยเหตุผลต่างๆ ควรได้รับความสนใจและถูกนำมาวิเคราะห์ของฝ่ายบริหาร ทั้งนี้เพราะว่าเหตุผลในการลา อาจชี้ให้เห็นถึงสภาพที่แท้จริงของกำลังขวัญของคนงานหรือผู้ปฏิบัติงานได้ว่า มีอะไรกระทบกระเทือนกำลังขวัญบ้าง และความเฉื่อยชาก็เช่นกัน จะต้องมีเหตุผลทำให้เป็นเช่นนั้น หรือสภาพจิตใจของเขาอาจจะได้รับความกระทบกระเทือน จึงทำให้ขาดความกระตือรือร้น ขาดการทำงานอย่างกระฉับกระเฉงหรือเฉื่อยชาลง สภาพเหล่านี้จะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นสภาพกำลังขวัญของผู้ปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี

3. การลาออกจากงานหรือการขอโอนย้าย แม้ว่าองค์กรจะได้จัดสวัสดิการต่างๆ ไว้ให้ หรือได้จัดระเบียบเงินเดือน ค่าจ้างให้เป็นธรรม รวมทั้งสภาพแวดล้อมการทำงานจัดไว้อย่างดีก็ตาม แต่ก็ยังมีคนลาออก หรือขอโอนย้ายงานมาก ก็อาจยังเป็นเครื่องวัดระดับกำลังขวัญของผู้ปฏิบัติงานได้ว่า มีบางสิ่งบางอย่างผิดปกติไปเสียแล้ว เพราะถ้าเครื่องบำรุงขวัญทั้งหลายไม่มีอะไรบกพร่อง ก็เป็นที่สังเกตและน่าจะเป็นสิ่งที่นำมาวิเคราะห์ว่าอะไรเป็นสาเหตุที่ทำให้กำลังขวัญเสื่อมไป และหาทางที่จะแก้ไขปรับปรุงอย่างไร

4. คำร้องทุกข์หรือบัตรสนเท่ห์ การร้องทุกข์ของคนงานก็ดี หรือบัตรสนเท่ห์กล่าวโทษการทำงานของคนในองค์กรก็ดี หากมีบ่อยๆ เสมอๆ ก็น่าจะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นว่า เกิดความบกพร่องในการปฏิบัติงานขึ้นแล้ว การร้องทุกข์หรือบัตรสนเท่ห์จะมีขึ้นยากหากปฏิบัติงานเป็นไปอย่างปกติ คนงานหรือเจ้าหน้าที่ ตลอดจนข้าราชการทุกคน ได้รับการดูแลเอาใจใส่เสมอหน้ากัน ดังนั้นคำร้องทุกข์หรือ บัตรสนเท่ห์ จึงเป็นเครื่องชี้สภาพกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานได้

5. การกรอกแบบสอบถาม การกรอกแบบสอบถามตามระยะเวลาอันเหมาะสม เช่น 4 เดือน 6 เดือน ต่อครั้งนับเป็นเครื่องมือที่ดีในการตรวจสอบสภาพกำลังขวัญของการทำงานโดยทั่วไป ข้อนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะคำถาม แม้ว่าวิธีนี้อาจจะสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายอยู่บ้างก็ตาม

6. การสัมภาษณ์ การสนทนาโดยตรงจะทำให้ได้รับคำตอบตรงไปตรงมา และเป็นวิธีที่นับว่าได้ประโยชน์คุ้มค่า

การที่องค์กรมีการตรวจสอบขวัญในการทำงานของพนักงานอยู่เสมอ และมีการบำรุงรักษาขวัญของพนักงานให้อยู่ในระดับที่สูง จะส่งผลให้การทำงานของพนักงานภายในองค์กรมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อการดำเนินงานขององค์กร

สเตียร์ (พรพรรณ อุณจันทร์. 2543: 28; อ้างอิงจาก Steers. 1977:113) ให้ความเห็นว่า ตัวแปรที่มีผลโดยตรงต่อความสำเร็จขององค์กร คือ พฤติกรรมการทำงานของคนในองค์กร

แคทซ์ และ แคนซ์ (พรพรรณ อุณจันทร์.2543:28; อ้างอิงจาก Katz ; & Kahn.1966:114-115) เสนอว่ามีพฤติกรรมที่สำคัญ 3 ประการด้วยกัน ที่องค์กรจะต้องได้รับการสนองตอบจากคนในองค์กร เพื่อทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพสูงสุดได้ คือ

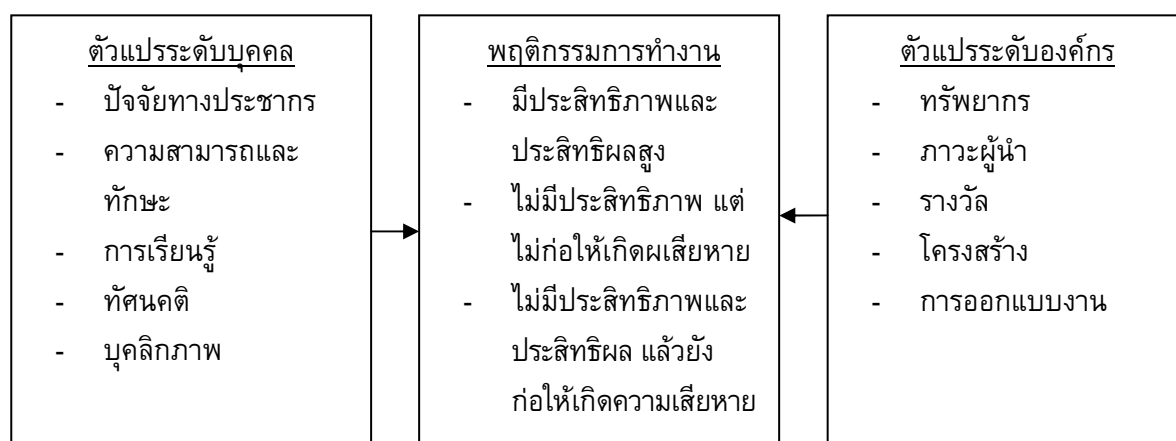
ประการแรก องค์กรต้องมีความสามารถในการสรรหาและรักษาไว้ ซึ่งทรัพยากรด้านคนที่มีคุณภาพ ซึ่งหมายความว่า นอกเหนือจากกระบวนการสรรหา บรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้าไปในระบบ

แล้ว องค์กรยังต้องสามารถรักษาบุคคลซึ่งมีคุณค่าเหล่านี้ไว้ให้ได้ ด้วยการจัดระบบรางวัลตอบแทนให้เหมาะสมกับผลงานและสนองตอบความต้องการของแต่ละบุคคลได้ด้วย

ประการที่สอง องค์กรจะต้องมีความสามารถในการที่จะทำให้พนักงานในองค์กรปฏิบัติงานที่เชื่อถือได้ ตามบทบาทที่กำหนดไว้ และปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างดีที่สุดเต็มความสามารถ ด้วยความเต็มใจ และปฏิบัติงานเฉพาะอย่าง เฉพาะบทบาทของตน ตามความรับผิดชอบ

ประการสุดท้าย นอกเหนือจากการปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบและตามบทบาทแล้ว พนักงานต้องมีพฤติกรรมในทางสร้างสรรค์ โดยเฉพาะเมื่อเกิดเหตุการณ์เฉพาะหน้า หรือในโอกาสพิเศษ เพราะการพรรณนาลักษณะงานจะเป็นเพียงแนวทางทั่วๆ ไป เกี่ยวกับข้อพึงปฏิบัติที่เกี่ยวกับงานเท่านั้น จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่บุคคลต้องสามารถตัดสินใจปฏิบัติตามที่ตนเองเห็นสมควรว่าดีที่สุดสำหรับองค์กร ดังนั้นองค์กรที่ดีต้องพยายามสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้ออำนวยพนักงานไม่เพียงแต่ปฏิบัติงานตามหน้าที่เท่านั้น แต่ยังต้องรับผิดชอบต่อการคิดและการกระทำในการริเริ่มสร้างสรรค์

มัลลิกา ต้นสอน (2544: 20-23) ได้เสนอ การทำความเข้าใจพฤติกรรมการทำงานเป็นงานสำคัญของผู้บริหารในทุกๆ ระดับ โดยที่ผู้บริหารจะสังเกตและวิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานปฏิบัติของบุคคล จะต้องให้ความสนใจกับตัวแปรอย่างน้อย 2 กลุ่ม ซึ่งต่างก็มีอิทธิพลโดยตรงต่อความแตกต่างของพฤติกรรม ได้แก่ ตัวแปรระดับบุคคล และตัวแปรระดับองค์กร ดังนี้



ภาพประกอบ 3 แสดงตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความแตกต่างของพฤติกรรม

ตัวแปรระดับบุคคลจะประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ 5 ประการดังต่อไปนี้

1. บัณฑิตทางประชากร เช่น พื้นฐานทางสังคมและเศรษฐกิจ ระดับการศึกษา อายุ และเพศ เป็นต้น
2. ความสามารถและทักษะ เป็นสิ่งที่ติดมาตั้งแต่เกิด หรือได้รับการฝึกฝนให้สามารถปฏิบัติงานอย่างคล่องแคล่ว

3. การรับรู้ เป็นกระบวนการที่บุคคลได้รับการกระตุ้น ตีความและให้ความหมายกับสภาพแวดล้อมรอบๆ เขา ซึ่งมีความแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล
4. ทศนคติ เป็นสถานะภายในจิตใจที่เกิดขึ้นจากความพร้อม การเรียนรู้ และการจัดระบบผ่านประสบการณ์ของบุคคล
5. บุคลิกภาพ เป็นภาพสะท้อนความรู้สึกและพฤติกรรมของบุคคลที่เกิดขึ้นจากธรรมชาติ และการเรียนรู้ซึ่งผู้อื่นสามารถสังเกตและรับรู้ได้

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535) กล่าวถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของบุคคลได้ดังนี้

ความแตกต่างระหว่างบุคคลย่อมมีผลต่อการทำงานที่แตกต่างกัน การสรรหาคัดเลือกบรรจุบุคคลเข้าทำงานในหน้าที่ที่แตกต่างกันสอดคล้องกับความสามารถของบุคคล ความสนใจ ความถนัดของบุคคลนั้นนับว่ามีความสำคัญ นอกจากนี้คนเราก็มียุติมุ่งหมายในการทำงานที่แตกต่างกันด้วย บางคนทำเพื่อต้องการรายได้ บางคนต้องการความมั่นคง เกียรติยศชื่อเสียง บางคนทำเพื่อไม่ให้มีเวลาว่างมากเกินไป ยุติมุ่งหมายที่ต่างกันนั้นทำให้บุคคลเลือกงาน ความตั้งใจในการทำงานแตกต่างกันไปด้วย ในงานชนิดเดียวกันบุคคลมีความรู้ระดับเดียวกัน มีเชาวน์ปัญญาพอๆ กัน ก็ยังมีความสามารถในการทำงานต่างกันด้วยผลงานก็ย่อมออกมาแตกต่างกัน ฉะนั้นจึงควรได้พิจารณาถึงสาเหตุและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของบุคคล ดังนี้

1. ปัจจัยที่บุคคลมีลักษณะและคุณสมบัติเฉพาะตัวแตกต่างกันไปซึ่งมีผลต่อการแสดงออกของพฤติกรรมต่างกันไปด้วย ปัจจัยในตัวบุคคล ได้แก่

1.1 ความถนัด เป็นความสามารถเฉพาะบุคคลซึ่งมีความชำนาญในเฉพาะด้านที่ไม่เหมือนกันถ้าเราสามารถทดสอบความถนัดของบุคคลได้ก็จะมอบหมายงานให้เหมาะกับบุคคล

1.2 ลักษณะทางบุคลิกภาพ เป็นส่วนประกอบที่เป็นโครงสร้างในลักษณะรวมกันของคนนั้นทำให้ลักษณะนิสัยการแสดงออกต่างกัน

1.3 ลักษณะทางกายภาพ เป็นความแตกต่างทางความสามารถด้านกายภาพ บุคคลที่แข็งแรงย่อมเหมาะกับงานในลักษณะหนึ่งแตกต่างจากคนที่หน้าตาสวยงาม

1.4 ความสนใจและการตั้งใจ เป็นความสนใจของแต่ละคนที่ไม่เหมือนกัน ความสนใจเป็นแรงผลักดันให้บุคคลเลือกงานตามความพอใจด้วย

1.5 อายุ เพศ และวัยต่างๆ มีผลต่อการทำงาน เด็กย่อมไม่เหมาะแก่การทำงานที่จำเจและต้องใช้แรงงานหนัก หญิงและชายมีลักษณะของงานที่ต่างกันบ้าง

1.6 การศึกษา มีส่วนในการคัดเลือกงานที่ต่างกัน ผู้ชำนาญการเฉพาะย่อมต้องการผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมในด้านนั้นๆ มิฉะนั้นก็ไม้อาจจะกระทำได้

1.7 ประสบการณ์ การเคยเรียนรู้งานมาก่อนย่อมมีความชำนาญในงานนั้น งานบางอย่างจึงระบุจำนวนปีที่เคยทำงานก่อนจะรับทำงาน สิ่งเหล่านี้ทำให้มนุษย์มีความแตกต่างกันมาก และมีผลต่อการทำงานและการเลือกงานอย่างมาก

2. ปัจจัยที่สภาพแวดล้อมเป็นสถานการณ์ภายนอกที่มีผลต่อการแสดงออก เช่น

2.1 งานที่มีลักษณะท้าทายความสามารถ มีคนจำนวนมากที่ถูกจูงใจในการปฏิบัติงานจากงานที่มีลักษณะท้าทายความสามารถ ความน่าเบื่อหน่ายของงานทำให้เกิดการเก็บกดแรงจูงใจให้ปฏิบัติงาน ในการจะจูงใจให้คนปฏิบัติงานให้เต็มความสามารถของเขา ผู้บริหารควรทำให้งานที่จะให้เขาทำมีลักษณะที่ท้าทายความสามารถให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

2.2 การมีส่วนร่วมในการวางแผน โดยทั่วไปคนงานหรือผู้ปฏิบัติงานจะถูกสร้างให้มีแรงจูงใจสูง ถ้าหากว่าพวกเขาถูกขอร้องให้ช่วยในการวางแผนงานและกำหนดสถานะแวดล้อมในการปฏิบัติงานของตัวเอง คนยังอยู่ในระดับสูงเท่าใดภายในองค์การใดองค์การหนึ่ง การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานมากขึ้นก็จะเป็นแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้นเท่านั้นด้วย แต่อย่างไรก็ตาม มีบางคนที่ชอบเป็นผู้ตาม ซึ่งบุคคลในกลุ่มหลังนี้ การกำหนดแผนให้ และแยกแยะรายละเอียดของการปฏิบัติงานจะเป็นแค่แรงจูงใจให้เขาอยากทำงานเท่านั้น

2.3 การให้การยกย่องและสถานภาพ ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องชมเชยและการปรับปรุงสถานภาพให้ดีขึ้น มีอยู่ในบุคคลทุกคน ไม่ว่าจะอยู่ในฐานะอะไร และมีองค์ประกอบอื่นๆ เป็นอย่างไรคนเราทุกคนดูเหมือนว่าจะต้องการได้รับการยอมรับจากเพื่อนพ้อง และจากผู้บังคับบัญชาเหมือนกันหมดทุกคน

2.4 การให้ความรับผิดชอบมากขึ้นและการให้อำนาจบารมีมากขึ้น ไม่ใช่ทุกคนทุกคนหวังการที่จะมีความรับผิดชอบและอำนาจบารมีเพิ่มมากขึ้น แต่อย่างไรก็ตามก็มีคนจำนวนมากที่ทำงานภายในองค์การใดองค์การหนึ่งที่ต้องการที่จะมีความรับผิดชอบ มีอำนาจบารมีขึ้นจากการเป็นผู้บังคับบัญชา และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเนื่องจากมีการคาดหวังว่าจะได้รับสิ่งเหล่านี้จากการทำงาน

2.5 ความมั่นคงและปลอดภัย ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ก็คือความปรารถนาที่จะหลุดพ้นจากความกลัวในสิ่งต่างๆ เช่น การไม่มีงานทำ การสูญเสียตำแหน่งงาน การถูกลดตำแหน่ง และการสูญเสียรายได้ ซึ่งเป็นสิ่งที่มีอยู่และแฝงอยู่ภายในจิตใจของทุกคน ระดับความต้องการของบุคคลในเรื่องความมั่นคงปลอดภัย จะเป็นสิ่งที่สำคัญกว่าสิ่งอื่นใดทั้งหมด ซึ่งบุคคลประเภทนี้จะไม่มีความอดทนอดกลั้นต่อความไม่สะดวกและการกระทำที่ไม่ยุติธรรมได้ เนื่องจากต้องการที่จะมีงานทำ หรือเพียงเพื่อกลัวว่าจะเสียโอกาสที่จะได้เงินตอบแทน คือ บำเหน็จบำนาญตอนออกจากงานนั่นเอง

2.6 ความเป็นอิสระในการทำงาน คนเราทุกคนก็มีความปรารถนาที่จะมีอิสระในการกระทำบางสิ่งบางอย่างด้วยตัวของเขาเองอยู่ทุกคน แม้กระทั่งในตัวของเด็กเราก็มักจะได้ยินพูดเสมอว่า “ปล่อยให้ผมทำตามที่ผมอยากจะทำบ้างเถิด” ความต้องการที่จะเป็นนายของตัวเองในการปฏิบัติงานบางอย่างในคนบางคนเป็นความปรารถนาที่รุนแรงมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่ม

ที่มีความเชื่อมั่นในตัวเองสูง การบอกทุกอย่างว่าควรจะทำอย่างไร จะเป็นการทำให้แรงจูงใจต่ำลง และทำให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำได้ ซึ่งเราจะเห็นได้ว่าปัจจุบันจะมีวิธีการแก้ความไม่พอใจ ซึ่งเกิดเนื่องจากการแจกแจงรายละเอียดและการอธิบายสิ่งต้องการในแผน ซึ่งวิธีการนี้เราเรียกว่า Job Enrichment ซึ่งเป็นวิธีการที่จะวางรูปแบบของงาน ทำให้งานนั้นมีความน่าสนใจมากขึ้น ทำลายความสามารถมากขึ้น และมีความหมายต่อผู้ปฏิบัติงานมากขึ้นนั่นเอง

2.7 โอกาสในด้านความเจริญเติบโตทางด้านส่วนตัว (Opportunity for Personal Growth) คนส่วนมากต้องการหรือชอบที่จะมีการเจริญงอกงามหรือเจริญเติบโตทางด้านทักษะ ความสามารถด้านวิชาชีพ และประสบการณ์ เครื่องมือของการจูงใจที่ดีคือ การให้คำมั่นสัญญา และการดำเนินงานตามสัญญานั้นๆ ในเรื่องโอกาสส่วนบุคคลที่จะมีการเจริญเติบโต มีทักษะ อันมีผลเนื่องมาจากการมีประสบการณ์ในการทำงานนั่นเอง

2.8 โอกาสในการก้าวหน้า (Opportunity for Advancement) สิ่งนี้คล้ายคลึงกันมากกับการใช้วิธีการให้โอกาสมีการเจริญเติบโตเป็นการจูงใจ แม้ว่าไม่ใช่ทุกคนจะต้องการที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้ไปสู่ระดับที่สูงกว่าในองค์กร แต่ก็มีส่วนคนจำนวนมากที่มีความต้องการโอกาสก้าวหน้า

2.9 เงินและรางวัลที่เกี่ยวกับเงิน จากการวิจัยของ Herzberg ได้แนะว่าเงินเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พอใจมากกว่าที่จะเป็นแรงจูงใจ แต่สำหรับบางคนเงินเป็นสิ่งที่มียุทธิพลจูงใจสูงมาก เงินเดือนที่บุคคลได้รับมีความสำคัญเพราะนับเป็นสัญลักษณ์ทางสถานภาพอย่างหนึ่ง ซึ่งใช้เป็นสิ่งที่พิสูจน์ว่าอีกคนหนึ่งนั้นเหนือกว่า

2.10 สภาพของการทำงานที่ดี (Good Working Condition) สภาพของการทำงาน ซึ่งรวมองค์ประกอบทั้งทางด้านกายภาพและทางด้านจิตใจของสภาพแวดล้อมในงาน จะมีความสำคัญแตกต่างกันไปในด้านการเป็นแรงจูงใจ

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.)

สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) จัดตั้งขึ้นโดยประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 42 ลงวันที่ 16 มกราคม พ.ศ. 2515 ภายใต้ความร่วมมือและการสนับสนุนทั้งด้านงบประมาณ และ ผู้เชี่ยวชาญจากโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UNDP) ปัจจุบันเป็นหน่วยงานในกำกับกระทรวงศึกษาธิการ ตามพระราชบัญญัติสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี พ.ศ.2541 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2548

วัตถุประสงค์

1. ริเริ่ม ดำเนินการ ส่งเสริม ประสาน และจัดให้มีการศึกษาค้นคว้า วิจัย และพัฒนาหลักสูตรวิธีการเรียนรู้ วิธีสอน และการประเมินผลการเรียนการสอน เกี่ยวกับวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยีทุกระดับการศึกษา โดยเน้นการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นหลัก

2. ส่งเสริม ประสาน และจัดให้มีการพัฒนาบุคลากร การฝึกอบรมครู อาจารย์ นักเรียน นิสิตและนักศึกษาเกี่ยวกับการเรียนการสอนและการค้นคว้าวิจัยทางด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี

3. ส่งเสริม ประสาน และจัดให้มีการค้นคว้า วิจัย ปรับปรุง และจัดทำแบบเรียน แบบฝึกหัด เอกสารทางวิชาการ และสื่อการเรียนการสอนทุกประเภท ตลอดทั้งประดิษฐ์อุปกรณ์เกี่ยวกับวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยี

4. ส่งเสริมการพัฒนาระบบประกันคุณภาพและการประเมินมาตรฐานการศึกษาทางด้าน วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยีในสถานศึกษา

5. พัฒนาและส่งเสริมผู้มีความสามารถพิเศษทางด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยี ตลอดทั้งการส่งเสริมการผลิตครู อาจารย์ที่มีความสามารถพิเศษทางด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี

6. ให้คำปรึกษาแนะนำแก่กระทรวง ทบวง กรม ส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น หน่วยงานอื่นของรัฐ หรือหน่วยงานของเอกชนที่มีหน้าที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษา หรือสถานศึกษา เฉพาะในเรื่องที่เกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ตาม 1 ถึง 5

วิสัยทัศน์

สสวท. เป็นองค์กรที่มีความเป็นเลิศในด้านการพัฒนาการเรียนการสอนวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันกับนานาชาติ และเพื่อพึ่งตนเองได้ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

พันธกิจ

1. พัฒนาแนวทางการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยี ในฐานะที่เป็นส่วนสำคัญของการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยเน้นการสืบเสาะค้นคว้าด้วยตนเอง

2. พัฒนาหลักสูตร สื่อ และเทคโนโลยีการเรียนการสอนวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยี รวมทั้งการผลักดันให้เกิดประโยชน์อย่างแพร่หลาย

3. พัฒนาครูและบุคลากรด้านการเรียนการสอนวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยี โดยร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

4. พัฒนาผู้มีความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยี

พนักงาน สสวท.

จำนวนพนักงานทั้งสิ้น 265 คน ลูกจ้างชั่วคราวจำนวน 53 คน รวมทั้งสิ้น 318 คน (ฝ่ายบุคลากร สสวท. ข้อมูล ณ เดือนมิถุนายน 2549)

พนักงานของ สสวท. มีตำแหน่งดังต่อไปนี้

1. กลุ่มบริหาร ประกอบด้วย รองผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ หัวหน้าสาขา หัวหน้าสำนักงาน และหัวหน้าฝ่าย
2. กลุ่มวิชาการ ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ชำนาญ และนักวิชาการ
3. กลุ่มปฏิบัติการ ประกอบด้วย หัวหน้าส่วน ผู้ชำนาญ เจ้าหน้าที่อาวุโส และเจ้าหน้าที่

ตาราง 2 จำนวนพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.)

ตำแหน่งพนักงาน	จำนวน ทั้งหมด (คน)
1. กลุ่มบริหาร หัวหน้างาน หรือเทียบเท่า	29
2. กลุ่มวิชาการ (พนักงาน)	126
3. กลุ่มปฏิบัติการ (พนักงาน)	110
4. กลุ่มวิชาการ (ลูกจ้าง)	22
5. กลุ่มปฏิบัติการ (ลูกจ้าง)	31
รวม	318

ที่มา : ฝ่ายบุคลากร สสวท. (2549,มิถุนายน).ข้อมูลจำนวนพนักงานและลูกจ้างชั่วคราว สสวท.

เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

คมสันต์ วัฒนบารมี (2546: บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่องปัจจัยทางด้านขวัญกำลังใจที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ โดยศึกษาปัจจัย 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ รายได้ และปัจจัยที่ทำให้เกิดขวัญกำลังใจ 5 ด้าน ประกอบด้วย สภาพการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน โอกาสความก้าวหน้า ความยุติธรรมในหน่วยงาน และสวัสดิการ เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่กำหนด กับพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน เพื่อทราบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย มีเพียงปัจจัยด้านตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ และรายได้ที่แตกต่างกัน มีผลทำให้พนักงานมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ในขณะที่ปัจจัยด้านขวัญกำลังใจทั้ง 5 ด้าน ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ณัฐยา จิตราพิเนตร (2545: บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในวิสาหกิจขนาดกลางในประเทศไทย (กรณีศึกษาเฉพาะบริษัท เอ็มบีพี เลเธอร์ อินดัสทรีส์ จำกัด) โดยศึกษาจากปัจจัยที่กำหนด 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และส่วนงานที่ปฏิบัติภายในบริษัท และปัจจัยที่ใช้วัดขวัญ 10 ด้านประกอบด้วย ปัจจัยด้านความพึงพอใจของรายได้ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความมั่นคงปลอดภัยและก้าวหน้า ความสัมพันธ์ของพนักงานภายในบริษัท การมีส่วนร่วมของพนักงานในการบริหารงานของบริษัท สถานภาพและการยอมรับนับถือ ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร ภารกิจในหน้าที่รับผิดชอบ สวัสดิการ และสภาพการปฏิบัติงาน เพื่อการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่กำหนด กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และเพื่อทราบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท เอ็มบีพี เลเธอร์ อินดัสทรีส์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ไม่ส่งผลทำให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ในขณะที่ปัจจัยที่ใช้วัดขวัญทั้ง 10 ด้านมีเพียง 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านความมั่นคงและปลอดภัย และความก้าวหน้า และด้านภารกิจในหน้าที่รับผิดชอบที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ส่วนบุคคลอื่นไม่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ณาดยา บุญเกิด (2548: บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน of พนักงานการประปานครหลวง ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานกลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย พนักงานส่วนใหญ่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป ระดับการศึกษาส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี พนักงานในปัจจุบันส่วนใหญ่เป็นพนักงานตำแหน่งงานระดับต่ำกว่าระดับ 4 พนักงานมีระยะเวลาในการทำงาน 10-18 ปี อัตราเงินเดือนของพนักงานส่วนใหญ่ 16,001-32,000 บาท และพนักงานส่วน

ใหญ่สังกัดสายงานบริการ 2) ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน
ของพนักงานการประสานครหลวงด้านความพึงพอใจโดยรวมในงานที่ทำ และความพึงพอใจในการ
ทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานการประสานครหลวงด้านการตัดสินใจที่
จะทำงานกับองค์กรต่อไปหรือไม่ 3) ทักษะคติในการทำงาน 3 ด้านคือ ด้านความรู้ในงาน ด้าน
ความรู้สึกรู้ในงาน ด้านแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรม มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของ
พนักงานการประสานครหลวงด้านความพึงพอใจโดยรวมในงานที่ทำ และทักษะคติในการทำงาน 3
ด้านคือ ด้านความรู้ในงาน ด้านความรู้สึกรู้ในงาน ด้านแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมมีความสัมพันธ์
กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานการประสานครหลวงด้านการตัดสินใจที่จะทำงานกับองค์กร
ต่อไปหรือไม่ 3) บุคลิกภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานการ
ประสานครหลวงด้านความพึงพอใจโดยรวมในงานที่ทำ และบุคลิกภาพในการทำงานมี
ความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานการประสานครหลวงด้านการตัดสินใจที่จะ
ทำงานกับองค์กรต่อไปหรือไม่ 4) ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม
การทำงานของพนักงานการประสานครหลวงด้านความพึงพอใจโดยรวมในงานที่ทำ และปัญหาและ
อุปสรรคในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานการประสานครหลวง
ด้านการตัดสินใจที่จะทำงานกับองค์กรต่อไปหรือไม่ 5) พฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจ
โดยรวมในงานที่ทำ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการประสานครหลวง
และพฤติกรรมการทำงานด้านการตัดสินใจที่จะทำงานกับองค์กรต่อไป มีความสัมพันธ์กับ
ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการประสานครหลวง

น้ำฝน เพ็ชรดี (2547: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมและ
ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บริษัท เคน แมกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการวิจัย
พบว่า 1) พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 20-25 ปี ระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่า
มัธยมศึกษาตอนต้น มีอายุงาน 1-3 ปี มีรายได้ 5,000-8,000 บาท และมีตำแหน่งเป็นพนักงานระดับ
ปฏิบัติการฝ่ายผลิต โดยพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ใน
ระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีความคิดเห็น
เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน
และด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับเห็นด้วย ส่วนด้านโอกาสในการก้าวหน้าในหน้าที่
การงาน และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับไม่แน่ใจ พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ
พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับไม่แน่ใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 เมื่อพิจารณาเป็น
รายด้าน พบว่า ด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน อยู่ในระดับเห็นด้วย ส่วนด้านการขาดงานหรือการ
ทำงานเชื่องช้า และด้านการลาออกจากงาน อยู่ในระดับไม่แน่ใจ 2) เพศที่แตกต่างกันมีพฤติกรรม
การปฏิบัติงาน ด้านความมุ่งมั่นตั้งใจทำงาน ด้านการขาดงานหรือทำงานเชื่องช้าและด้านการ
ลาออกจากงานแตกต่างกัน สำหรับพนักงานที่มีระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้
เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงาน ด้านความมุ่งมั่นตั้งใจทำงาน ด้านการขาดงาน
หรือทำงานเชื่องช้าและด้านการลาออกจากงานไม่แตกต่างกัน 3) ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการ

ปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงานด้านโอกาสในการก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่มีต่อการปฏิบัติงาน

บุษบง นันทพันธ์ (2541: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องขวัญและกำลังใจของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สาขาลำปาง โดยศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจ 6 ปัจจัย ดังนี้ 1) สภาพการปฏิบัติงาน 2) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน 3) ความมั่นคงปลอดภัย 4) โอกาสก้าวหน้า 5) ความยุติธรรมในหน่วยงาน 6) เงินเดือนและเงินพิเศษต่างๆ ได้ผลการวิจัยคือ พนักงานมีขวัญและกำลังใจอยู่มาก จำนวน 5 ปัจจัยได้แก่ สภาพการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หน่วยงาน ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้า ความยุติธรรมในหน่วยงาน แต่พนักงานมีขวัญและกำลังใจในระดับน้อย เพียงปัจจัยเดียว คือ เงินเดือนและเงินพิเศษอื่นๆ

แมคเฟอร์รอน (สิริรัตน์ สวรส. 2546: 27; อ้างอิงจาก McPherran.1966:11-18) ได้เสนอปัจจัยสำคัญที่มีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจ ซึ่งได้แก่ การจัดการองค์กร การมอบหมายงาน การปฐมนิเทศ การติดต่อสื่อสาร คุณสมบัติของบุคลากร การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องราวต่างๆ การยอมรับสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา การประเมินผลและงบประมาณ

สมชาย ประกิจเจริญสุข (2547:บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายการสอนในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ผลการวิจัยพบว่า 1) การวิเคราะห์และเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ วุฒิ การศึกษา สถานภาพสมรส และคณะที่สังกัด สรุปได้ดังนี้ เพศและวุฒิการศึกษาและสถานภาพสมรสที่ต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน สำหรับคณะที่สังกัดต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานที่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2) การวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุของบุคลากรสายการสอน ประสบการณ์ในการทำงาน (อายุงาน) รายได้ (ต่อเดือน) มีทิศทางตรงกันข้ามกับพฤติกรรมการทำงาน แสดงว่า อายุมาก ประสบการณ์ในการทำงานมาก (อายุงาน) รายได้(ต่อเดือน) มาก มีพฤติกรรมการทำงานน้อย สำหรับบรรยากาศทัศนคติ บุคลิกภาพ ความเชื่ออำนาจของตน ในการทำงานของบุคลากรสายการสอนมีทิศทางเดียวกัน แสดงว่า บรรยากาศในการทำงานที่ดี ทัศนคติในการทำงานที่ดี บุคลิกภาพในการทำงานที่ดี และความเชื่ออำนาจในตนเอง มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายการสอน

สุทิตา แจ็กสกุล (2548: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ขวัญในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมและความจงรักภักดีของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีสถานภาพโสด อายุระหว่าง 25-35 ปี มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีหรือปริญญาตรี ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการหรือเทียบเท่า มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001-20,000 บาท และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี 2) พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคล อันได้แก่ อายุ ตำแหน่งงาน

รายได้ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) ขวัญในการทำงาน อันได้แก่ คุณค่าของงาน ค่าจ้างหรือค่าแรง โอกาสที่จะก้าวหน้า องค์กรหรือบริษัทและการจัดการ สภาพแวดล้อมทางสังคม และผลตอบแทนที่คนงานพึงจะได้ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ กล่าวคือ เมื่อขวัญในการทำงาน อันได้แก่ คุณค่าของงาน ค่าจ้างหรือค่าแรง โอกาสที่จะก้าวหน้า องค์กรหรือบริษัทและการจัดการ สภาพแวดล้อมทางสังคม และผลตอบแทนที่คนงานพึงจะได้ มีระดับทัศนคติดีขึ้น จะทำให้พฤติกรรมในการทำงานที่แสดงถึงระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงขึ้น

จากการศึกษาทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง คือ Carvell (1970) ได้กล่าวถึงขวัญในการทำงาน 10 ด้าน ทศนคติในการทำงานได้นำทฤษฎีและงานวิจัย ได้แก่ ธงชัย สันติวงษ์ และเชิดศักดิ์ โฆवासินธุ์ ได้กล่าวถึงทัศนคติ 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ในงาน ด้านความรู้สึกรู้สึกในงาน และด้านแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรม ทำให้องค์กรได้ทราบว่า พนักงานมีความรู้ในงานและมีความรู้สึกรู้สึกอย่างไรในการทำงาน เพื่อนำมาปรับปรุงและหาแนวทางแก้ไขพนักงานจะได้ทำงานให้ตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นสิ่งสำคัญต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร สิทธิโชค วรานุสันติกุล ได้กล่าวถึงการสร้างความจงรักภักดี องค์กรต้องเริ่มด้วยวิธีการที่องค์กรช่วยเหลือคนของตนเองให้สมหวังในสิ่งที่เขาต้องการ พฤติกรรมการทำงานของพนักงานของมัลลิกา ต้นสอน ได้แสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมการทำงาน ทั้งในด้านของบุคคลและในด้านขององค์กร ทำให้เกิดประโยชน์กับพนักงานและองค์กรพร้อมกัน และแคทซ์ และแคนซ์ ได้แสดงพฤติกรรมการทำงานเพื่อองค์กรจะได้รับการตอบสนองจากคนในองค์กรเพื่อทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพสูงสุด นอกจากนั้นผู้วิจัยได้นำทฤษฎี งานวิจัย เอกสารที่เกี่ยวข้องอื่นๆ มาใช้ในการวิจัยครั้งนี้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ในการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.)” เพื่อให้เป็นไปตามความมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนต่างๆ ประกอบด้วยขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดแหล่งข้อมูล
2. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า
4. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดแหล่งข้อมูล

1. แหล่งข้อมูลในการดำเนินการวิจัย ในครั้งนี้แบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

1.1 แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้แก่ การใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานของสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) จำนวน 200 คน

1.2 แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้แก่ เอกสาร แนวคิดและทฤษฎี และงานวิจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

2. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร (Population)

2.1.1 ประชากรที่ใช้ศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ พนักงานและลูกจ้างชั่วคราว สสวท. ซึ่งมีจำนวนพนักงานทั้งสิ้น 265 คน และลูกจ้างชั่วคราวจำนวน 53 คน รวม 318 คน (ฝ่ายบุคลากร สสวท. ข้อมูล ณ เดือนมิถุนายน 2549)

2.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ จำนวนประชากรที่ทราบจำนวนที่แน่นอน (Finite Population) จึงคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (Yamane.1970: 580) และให้มีค่าความคลาดเคลื่อนในการสุ่มตัวอย่างร้อยละ 5

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

กำหนดให้ e คือ ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง (กำหนดให้เท่ากับ 0.05)

N คือ จำนวนประชากรที่ศึกษาทั้งหมด

n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

ดังนั้น จากสูตรสามารถคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ได้ดังนี้

$$e = 0.05$$

$$N = 318$$

$$n = \frac{318}{1 + 318(0.05)^2}$$

$$n = 177.16 \text{ หรือประมาณ } 177 \text{ คน}$$

จากการคำนวณตามสูตรจะได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 177 คน ผู้วิจัยได้เพิ่มจำนวนตัวอย่างประมาณ 13% เท่ากับ 23 คน ดังนั้นจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้รวมทั้งสิ้น 200 คน

2.2 การสุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดการเลือกตัวอย่างที่ทราบความน่าจะเป็น (Probability Sampling) โดยแบ่งวิธีการสุ่มตัวอย่างออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 เป็นการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (Stratified Proportional Sampling) โดยแบ่งประชากรออกเป็นกลุ่มย่อยๆ 5 กลุ่ม ตามกลุ่มตำแหน่งพนักงาน ได้ดังนี้

1. กลุ่มบริหาร หัวหน้างาน หรือเทียบเท่า
2. กลุ่มวิชาการ (พนักงาน)
3. กลุ่มปฏิบัติการ (พนักงาน)
4. กลุ่มวิชาการ (ลูกจ้าง)
5. กลุ่มปฏิบัติการ (ลูกจ้าง)

การคำนวณหาสัดส่วนของพนักงานกลุ่มตัวอย่างจากประชากรทั้ง 5 กลุ่ม สามารถคำนวณได้จากสูตรดังนี้

$$\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่จะเก็บแต่ละกลุ่มตำแหน่งพนักงาน} = \frac{\text{ประชากรแต่ละกลุ่ม} \times 200}{\text{ประชากรทั้งหมด}}$$

ผู้วิจัยสุ่มตัวอย่างพนักงานแต่ละกลุ่ม โดยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ดังตาราง
ตารางแสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ตำแหน่งพนักงาน	จำนวน ทั้งหมด (คน)	จำนวนที่เป็น กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1. กลุ่มบริหาร หัวหน้างาน หรือเทียบเท่า	29	18
2. กลุ่มวิชาการ (พนักงาน)	126	79
3. กลุ่มปฏิบัติการ (พนักงาน)	110	69
4. กลุ่มวิชาการ (ลูกจ้าง)	22	14
5. กลุ่มปฏิบัติการ (ลูกจ้าง)	31	20
รวม	318	200

ขั้นตอนที่ 2 วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยใช้ความสะดวก (Convenience Sampling) เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยใช้การแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) ในแต่ละกลุ่มจำนวน 5 กลุ่ม เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างตามที่ต้องการ

3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อศึกษาถึง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.)” โดยแบ่งออกเป็น 6 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นการสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน มีลักษณะแบบให้เลือกตอบ มีทั้งหมด 7 ข้อ ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งพนักงาน รายได้ และระยะเวลาในการทำงาน ของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) โดย

- แบบสอบถามที่มีคำตอบให้เลือก 2 ทาง (Dichotomous Questions) จำนวน 1 ข้อ คือ เพศ
- แบบสอบถามที่มีคำถามมีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choice Questions) จำนวน 6 ข้อ คือ สถานภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งพนักงาน รายได้ และระยะเวลาในการทำงาน

โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทต่างๆ ดังนี้

1. เพศ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)
2. สถานภาพสมรส เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)
3. อายุ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

ผู้วิจัยได้กำหนดอายุให้อายุ 20 ปี และ 60 ปี เป็นอายุต่ำสุดและสูงสุดที่ใช้ในการกำหนดช่วงอายุในการวิจัย เนื่องจากเป็นค่าเริ่มต้นที่สามารถสมัครงานกับองค์กรได้ และเป็นอายุสูงสุดที่ใช้ในการเกษียณอายุขององค์กร ซึ่งได้แบ่งช่วงอายุเป็น 5 ช่วง โดยใช้สูตรดังนี้

$$\begin{aligned}\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{อายุสูงสุด} - \text{อายุต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการแบ่ง}} \\ &= \frac{60 - 20}{5} \\ &= 8 \text{ ปี / ช่วง}\end{aligned}$$

จากการคำนวณสามารถแบ่งกลุ่มช่วงอายุได้ดังนี้

1. 20-27 ปี
2. 28-35 ปี
3. 36-43 ปี
4. 44-51 ปี
5. มากกว่า 51 ปีขึ้นไป

4. ระดับการศึกษา เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)
5. ตำแหน่งพนักงาน เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)
6. รายได้ต่อเดือน เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)
7. ระยะเวลาในการทำงาน เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญในการทำงานของพนักงาน จำนวน 10 ด้าน ได้แก่ คุณค่าของงาน การนิเทศงาน สภาพการทำงาน ค่าจ้างหรือค่าแรง โอกาสที่จะก้าวหน้า ความปลอดภัย การจัดการขององค์กร สภาพแวดล้อมทางสังคม การติดต่อสื่อสาร ผลตอบแทนที่พึงจะได้รับ โดยลักษณะของแบบสอบถามจะเป็นการให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็น (Semantic Differential Questions) และเป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale)

ผู้วิจัยได้ทำการให้ระดับคะแนนเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับคะแนน	ระดับขวัญในการทำงาน
5	ดีมาก
4	ดี
3	ปานกลาง
2	ไม่ดี
1	ไม่ดีย่างมาก

โดยคำถามจะมีคำตอบกำหนดเอาไว้ในแต่ละข้างของระดับคะแนนสูงสุด และคะแนนต่ำสุด โดยมีลักษณะของสิ่งที่กำลังถูกวัดอยู่ในลักษณะตรงกันข้ามกัน เรียกว่า Bipolar Adjective

การอภิปรายผลการวิจัยของลักษณะแบบสอบถามนี้ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอภิปรายผล ซึ่งสามารถคำนวณจากสูตร ดังต่อไปนี้

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

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน ตามระดับขวัญในการทำงานของพนักงาน สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี(สสวท.)

คะแนนเฉลี่ย	หมายถึง	ระดับขวัญในการทำงาน
4.21 - 5.00	หมายถึง	ดีมาก
3.41 - 4.20	หมายถึง	ดี
2.61 - 3.40	หมายถึง	ปานกลาง
1.81 - 2.60	หมายถึง	ไม่ดี
1.00 - 1.80	หมายถึง	ไม่ดีย่างมาก

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติในการทำงานของพนักงาน จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ในงาน ด้านความรู้สึกในงาน สภาพการทำงาน ด้านแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรม โดยลักษณะของแบบสอบถามจะเป็นการให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็น (Semantic Differential Questions) และเป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale) ผู้วิจัยได้ทำการให้ระดับคะแนนเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับคะแนน	ระดับของทัศนคติ
5	ดีมาก
4	ดี
3	ปานกลาง
2	ไม่ดี
1	ไม่ดีอย่างมาก

โดยคำถามจะมีคำตอบกำหนดเอาไว้ในแต่ละข้างของระดับคะแนนสูงสุดและคะแนนต่ำสุด โดยมีลักษณะของสิ่งที่กำลังถูกวัดอยู่ในลักษณะตรงกันข้ามกัน เรียกว่า Bipolar Adjective

การอภิปรายผลการวิจัยของลักษณะแบบสอบถามนี้ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอภิปรายผล ซึ่งสามารถคำนวณจากสูตร ดังต่อไปนี้

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

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน ตามระดับของทัศนคติในการทำงานของพนักงาน สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี(สสวท.)

คะแนนเฉลี่ย	หมายถึง	ระดับของทัศนคติ
4.21 - 5.00	หมายถึง	ดีมาก
3.41 - 4.20	หมายถึง	ดี
2.61 - 3.40	หมายถึง	ปานกลาง
1.81 - 2.60	หมายถึง	ไม่ดี
1.00 - 1.80	หมายถึง	ไม่ดีอย่างมาก

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของพนักงาน จำนวน 6 ข้อ โดยลักษณะของแบบสอบถามจะเป็นการให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็น (Semantic Differential Questions) และเป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale)

ผู้วิจัยได้ทำการให้ระดับคะแนนเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับคะแนน	ระดับของปัญหาและอุปสรรค
5	น้อยที่สุด
4	น้อย
3	ปานกลาง
2	มาก
1	มากที่สุด

โดยคำถามจะมีคำตอบกำหนดเอาไว้ในแต่ละข้างของระดับคะแนนสูงสุดและคะแนนต่ำสุด โดยมีลักษณะของสิ่งที่กำลังถูกวัดอยู่ในลักษณะตรงกันข้ามกัน เรียกว่า Bipolar Adjective

การอภิปรายผลการวิจัยของลักษณะแบบสอบถามนี้ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอภิปรายผล ซึ่งสามารถคำนวณจากสูตร ดังต่อไปนี้

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

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน ตามระดับคะแนนของปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี(สสวท.)

คะแนนเฉลี่ย	ระดับปัญหาและอุปสรรค
4.21 - 5.00	หมายถึง น้อยที่สุด
3.41 - 4.20	หมายถึง น้อย
2.61 - 3.40	หมายถึง ปานกลาง
1.81 - 2.60	หมายถึง มาก
1.00 - 1.80	หมายถึง มากที่สุด

ส่วนที่ 5 เป็นการสอบถามเกี่ยวกับความจงรักภักดีของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) โดยลักษณะของแบบสอบถามจะเป็นการให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็น (Semantic Differential Questions) โดยครอบคลุมความจงรักภักดีของพนักงานต่อองค์กร ซึ่งมีทั้งหมด 7 ข้อ

- คำถามเชิงบวก ในข้อ 1, 2, 3, 4, 5, 6
- คำถามเชิงลบ ในข้อ 7

ซึ่งเป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale) ผู้วิจัยได้ทำการให้ระดับคะแนนเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับความจงรักภักดี	สำหรับข้อคำถามเชิงบวก	สำหรับข้อคำถามเชิงลบ
มากที่สุด	5 คะแนน	1 คะแนน
มาก	4 คะแนน	2 คะแนน
ปานกลาง	3 คะแนน	3 คะแนน
น้อย	2 คะแนน	4 คะแนน
น้อยที่สุด	1 คะแนน	5 คะแนน

โดยคำถามจะมีคำตอบกำหนดเอาไว้ในแต่ละข้างของระดับคะแนนสูงสุด และคะแนนต่ำสุด โดยมีลักษณะของสิ่งที่กำลังถูกวัดอยู่ในลักษณะตรงกันข้ามกัน เรียกว่า Bipolar Adjective

การอภิปรายผลการวิจัยของลักษณะแบบสอบถามนี้ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอภิปรายผล ซึ่งสามารถคำนวณจากสูตร ดังต่อไปนี้

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

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน ตามระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี(สสวท.)

คะแนนเฉลี่ย		ระดับความจงรักภักดี
4.21 - 5.00	หมายถึง	มากที่สุด
3.41 - 4.20	หมายถึง	มาก
2.61 - 3.40	หมายถึง	ปานกลาง
1.81 - 2.60	หมายถึง	น้อย
1.00 - 1.80	หมายถึง	น้อยที่สุด

ส่วนที่ 6 เป็นการสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงาน โดยลักษณะของแบบสอบถามจะเป็นมาตราส่วนประเมินคำตอบ (Likert Scale Question) โดยครอบคลุมพฤติกรรมการทำงานของพนักงานต่อองค์กร ซึ่งมีทั้งหมด 10 ข้อ

- เป็นคำถามเชิงบวก ในข้อ 1, 3, 4, 6, 7, 8, 9 และ 10
- เป็นคำถามเชิงลบ ในข้อ 2 และ 5

ซึ่งระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale) ผู้วิจัยได้ทำการให้ระดับของความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ

ระดับความคิดเห็น	สำหรับข้อคำถามเชิงบวก	สำหรับข้อคำถามเชิงลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5 คะแนน	1 คะแนน
เห็นด้วย	4 คะแนน	2 คะแนน
ไม่แน่ใจ/ไม่ทราบ	3 คะแนน	3 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	2 คะแนน	4 คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1 คะแนน	5 คะแนน

การอภิปรายผลการวิจัยของลักษณะแบบสอบถามนี้ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอภิปรายผล ซึ่งสามารถคำนวณจากสูตร ดังต่อไปนี้

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

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี(สสวท.)

คะแนนเฉลี่ย		ระดับพฤติกรรม
4.21 - 5.00	หมายถึง	ดีมาก
3.41 - 4.20	หมายถึง	ดี
2.61 - 3.40	หมายถึง	ปานกลาง
1.81 - 2.60	หมายถึง	ไม่ดี
1.00 - 1.80	หมายถึง	ไม่ดีย่างมาก

4. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือ ตามลำดับดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่มีลักษณะใกล้เคียงกับงานวิจัยชิ้นนี้ รวมทั้งแนวคิด ทฤษฎี และผลงานที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่จะศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการทำงาน ทศนคติในการทำงาน ปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน ความจงรักภักดีต่อองค์กร พฤติกรรมการทำงาน พร้อมทั้งทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
3. สร้างแบบสอบถามตามกรอบความคิดในการวิจัยที่กำหนดไว้
4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา (Content Validity) และข้อบกพร่องของข้อคำถาม แล้วทำการปรับปรุงแก้ไข เสนอต่อคณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์ เพื่อปรับปรุงใหม่ให้มีความถูกต้องก่อนนำไปใช้

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดสอบความเชื่อถือ โดยนำไปทดสอบ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2541:215) เพื่อนำผลไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach หรือ Cronbach's Alpha Coefficient) ผลลัพธ์ค่าแอลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ค่าใกล้เคียงกับ 1 แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง ซึ่งจากการทดสอบแบบสอบถามของการวิจัยครั้งนี้ได้ค่าความเชื่อมั่น ดังนี้

ค่าความเชื่อมั่นของขั้วงานในการทำงาน	ค่าความเชื่อมั่น
ด้านคุณค่าของงาน (ส่วนที่ 2 รวม 2 ข้อ)	0.805
การนิเทศงาน (ส่วนที่ 2 รวม 2 ข้อ)	0.718
สภาพการทำงาน (ส่วนที่ 2 รวม 3 ข้อ)	0.770
ค่าจ้างหรือค่าแรง (ส่วนที่ 2 รวม 2 ข้อ)	0.762
โอกาสที่จะก้าวหน้า (ส่วนที่ 2 รวม 2 ข้อ)	0.723
ความปลอดภัย (ส่วนที่ 2 รวม 2 ข้อ)	0.734
การจัดการขององค์กร (ส่วนที่ 2 รวม 2 ข้อ)	0.751
สภาพแวดล้อมทางสังคม (ส่วนที่ 2 รวม 3 ข้อ)	0.692
การติดต่อสื่อสาร (ส่วนที่ 2 รวม 2 ข้อ)	0.716
ผลตอบแทนที่พึงจะได้รับ (ส่วนที่ 2 รวม 2 ข้อ)	0.737
ขั้วงานในการทำงานโดยรวม	0.753
ค่าความเชื่อมั่นของทัศนคติในการทำงาน	ค่าความเชื่อมั่น
ด้านความรู้ในงาน (ส่วนที่ 3 รวม 2 ข้อ)	0.682
ด้านความรู้สึกรักในงาน (ส่วนที่ 3 รวม 1 ข้อ)	0.725
ด้านสภาพการทำงาน (ส่วนที่ 3 รวม 3 ข้อ)	0.683
ด้านแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรม (ส่วนที่ 3 รวม 3 ข้อ)	0.706
ทัศนคติในการทำงานโดยรวม	0.755
ค่าความเชื่อมั่นของปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน	ค่าความเชื่อมั่น
ด้านปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน (ส่วนที่ 4 ข้อ 1 – 6 รวม 6 ข้อ)	
ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานโดยรวม	0.799
ค่าความเชื่อมั่นของความจงรักภักดีต่อองค์กร	ค่าความเชื่อมั่น
ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร (ส่วนที่ 5 ข้อ 1 – 7 รวม 7 ข้อ)	
ความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม	0.823
ค่าความเชื่อมั่นของพฤติกรรมการทำงาน	ค่าความเชื่อมั่น
ด้านพฤติกรรมการทำงาน (ส่วนที่ 6 ข้อ 1 – 10 รวม 10 ข้อ)	
พฤติกรรมการทำงานโดยรวม	0.836

6. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) โดยแบ่งลักษณะการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ทำการศึกษา ดังนี้

1.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) จำนวน 200 ตัวอย่าง

1.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ใช้ประกอบการทำวิจัย ได้ค้นคว้าจากเอกสารของสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) วิทยานิพนธ์ / สารนิพนธ์ และเอกสารงานวิจัยต่างๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวิจัยดังกล่าว

6. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 การจัดกระทำข้อมูล

6.1.1 ทดสอบแบบสอบถามที่ได้ออกแบบไว้ (Try Out) จำนวน 30 ชุด จากนั้นดำเนินการแก้ไขข้อบกพร่องของแบบสอบถาม พร้อมตรวจสอบความเชื่อถือได้ (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัค (Alpha Cronbach Coefficient)

6.1.2 นำแบบสอบถามที่แก้ไขข้อบกพร่องเรียบร้อยแล้วออกเก็บข้อมูลจริง

6.1.3 นำแบบสอบถามที่เก็บข้อมูลแล้วตรวจสอบความสมบูรณ์

6.1.4 นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วมาลงรหัส เพื่อประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์

6.1.5 นำข้อมูลที่ลงรหัสแล้วไปบันทึกในเครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อประมวลผลโดยโปรแกรม SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

6.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

6.2.1 การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic)

6.2.1.1 ตารางแจกแจงความถี่ แสดงผลเป็นร้อยละ (Percentage) ในการสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

6.2.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในแบบสอบถามตอนที่ 2 ขวัญในการทำงาน ตอนที่ 3 ทศนคติในการทำงาน ตอนที่ 4 ปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน ตอนที่ 5 ความจงรักภักดีต่อองค์กร ตอนที่ 6 พฤติกรรมในการทำงาน

6.2.2 การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เพื่อทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อ

- โดยใช้สถิติ t-test เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม

- ใช้ในการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way-ANOVA เปรียบเทียบความแตกต่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม

- ใช้การวิเคราะห์เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่าง ขวัญในการทำงาน ทักษะในการทำงาน ปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน และความจงรักภักดีต่อองค์กร ที่มีผลต่อ พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน

6.3 การทดสอบสมมติฐาน

6.3.1 สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งพนักงาน รายได้จากการทำงาน ระยะเวลาในการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน

6.3.1.1 เพศ ที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมในการทำงานแตกต่างกัน ทดสอบกับแบบสอบถามตอนที่ 6 ข้อที่ 1 – 10 สถิติที่ใช้ในการทดสอบ คือ t-test

6.3.1.2 สถานภาพสมรส ที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมในการทำงานแตกต่างกัน ทดสอบกับแบบสอบถามตอนที่ 6 ข้อที่ 1 – 10 สถิติที่ใช้ในการทดสอบ คือ F-test

6.3.1.3 อายุ ที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมในการทำงานแตกต่างกัน ทดสอบกับแบบสอบถามตอนที่ 6 ข้อที่ 1 – 10 สถิติที่ใช้ในการทดสอบ คือ F-test

6.3.1.4 ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมในการทำงานแตกต่างกัน ทดสอบกับแบบสอบถามตอนที่ 6 ข้อที่ 1 – 10 สถิติที่ใช้ในการทดสอบ คือ F-test

6.3.1.5 ตำแหน่งพนักงาน ที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมในการทำงานแตกต่างกัน ทดสอบกับแบบสอบถามตอนที่ 6 ข้อที่ 1 – 10 สถิติที่ใช้ในการทดสอบ คือ F-test

6.3.1.6 ระดับรายได้จากการทำงาน ที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมในการทำงานแตกต่างกัน ทดสอบกับแบบสอบถามตอนที่ 6 ข้อที่ 1 – 10 สถิติที่ใช้ในการทดสอบ คือ F-test

6.3.1.7 ระยะเวลาในการทำงาน ที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมในการทำงานแตกต่างกัน ทดสอบกับแบบสอบถามตอนที่ 6 ข้อที่ 1 – 10 สถิติที่ใช้ในการทดสอบ คือ F-test

6.3.2 สมมติฐานข้อ 2 ขวัญในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน of พนักงาน สสวท. โดยทดสอบแบบสอบถามตอนที่ 2 ทดสอบกับแบบสอบถามตอนที่ 6 สถิติที่ใช้ในการทดสอบคือ Pearson Product Moment Correlation

6.3.3 สมมติฐานข้อ 3 ทักษะในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน of พนักงาน สสวท. โดยทดสอบแบบสอบถามตอนที่ 3 ทดสอบกับแบบสอบถามตอนที่ 6 สถิติที่ใช้ในการทดสอบคือ Pearson Product Moment Correlation

6.3.4 สมมติฐานข้อ 4 ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน of พนักงาน สสวท. โดยทดสอบแบบสอบถามตอนที่ 4 ทดสอบกับแบบสอบถามตอนที่ 6 สถิติที่ใช้ในการทดสอบคือ Pearson Product Moment Correlation

6.3.5 สมมติฐานข้อ 5 ความจงรักภักดีต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน of พนักงาน สสวท. โดยทดสอบแบบสอบถามตอนที่ 5 ทดสอบกับแบบสอบถามตอนที่ 6 สถิติที่ใช้ในการทดสอบคือ Pearson Product Moment Correlation

6.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

6.4.1 สถิติเชิงพรรณนา

6.4.1.1 ค่าเฉลี่ย (Mean) สำหรับการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อให้ทราบถึงลักษณะพื้นฐานของข้อมูล (กัลยา วาณิชยบัญชา. 2541 : 40)

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

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

6.4.1.2 ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) สำหรับการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อให้ทราบถึงลักษณะพื้นฐานของข้อมูล (อภิรักษ์ จันตะนี. 2538 : 75)

$$P = \left[\frac{f}{n} \right] \times 100$$

เมื่อ	P	แทน	ค่าสถิติร้อยละ
	f	แทน	ความถี่ในการปรากฏของข้อมูล
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

6.4.1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สูตรสำหรับการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อให้ทราบถึงลักษณะพื้นฐานของข้อมูล (กัลยา วาณิชยบัญชา. 2541:48)

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

เมื่อ	S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกลุ่มตัวอย่าง (Standard Deviation)
	X	แทน	คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง
	$\sum X^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง (Summation of X^2)
	$(\sum X)^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

6.5 สถิติที่ใช้หาคุณภาพของแบบสอบถาม

6.5.1 สถิติที่ใช้ทดสอบความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม ค่าความเชื่อถือได้ของเครื่องมือ (Reliability of the test) โดยใช้วิธีหาค่า ครอนบัคแอลฟา (Cronbach's alpha) (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2541 : 449) โดยมีสูตรดังนี้

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

เมื่อ k แทน	จำนวนคำถาม
$\overline{\text{covariance}}$ แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่างๆ
$\overline{\text{variance}}$ แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม

6.6 สถิติเชิงอนุมาน

6.6.1 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้วิธีทดสอบค่า (t-test) Independent ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แบ่งเป็น 2 กรณี ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545 : 135)

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

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

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

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

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

สถิติที่ใช้ทดสอบ t มีองศาอิสระ

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

เมื่อ	t	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
	$\bar{X}_i$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ i ; $i = 1, 2$
	S_p	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตัวอย่างรวมจากตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม
โดยที่	$S_p^2 = \frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2}$		
	S_i^2	แทน	ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ i ; $i = 1, 2$
	n_i	แทน	จำนวนสมาชิกในกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ i ; $i = 1, 2$

6.6.2 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2545: 135)

	F	=	$\frac{MS_b}{MS_w}$
เมื่อ	F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤต การแจกแจงแบบ F เพื่อทราบนัยสำคัญ
	MS_b	แทน	ค่าประมาณของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Mean Square Between Group)
	MS_w	แทน	ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean Square Within Group)
	MS_b	=	$\frac{SS_b}{(k-1)}$
	MS_w	=	$\frac{SS_w}{(n-k)}$
	SS_b	แทน	ผลรวมกำลังสองระหว่างกลุ่ม (Between Group sum of Square)
	SS_w	แทน	ผลรวมกำลังสองภายในกลุ่ม (Within Group sum of Square)
	k	แทน	จำนวนกลุ่ม
	n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
	$(k-1)$	แทน	Degree of freedom สำหรับการแปรผันระหว่างกลุ่ม (dfb)
	$(n-k)$	แทน	Degree of freedom สำหรับการแปรผันภายในกลุ่ม (dfw)

กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ที่ระดับนัยสำคัญ .05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้สูตรตามวิธี Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2545: 332-333)

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

เมื่อ LSD คือ แทนผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับประชากรกลุ่มที่ i และ j

$t_{1-\alpha/2; n-k}$ คือ ค่าที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบ t-test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และชั้นห่างความเป็นอิสระภายในกลุ่ม

MSE คือ ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม (MS_w)

n_i คือ จำนวนข้อมูลของกลุ่ม i

n_j คือ จำนวนข้อมูลของกลุ่ม j

6.6.3 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ค่าที่เราใช้วัดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรจะเรียกว่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson Product Moment Correlation Coefficient เป็นค่าที่ใช้วัดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ชุด ข้อมูลที่ใช้จะต้องเป็นข้อมูลชนิดอันตรภาค (Interval data) และข้อมูลชนิดอัตราส่วน (Ratio data) ที่เป็นไปตามข้อตกลงที่ว่าข้อมูลจะต้องได้มาจากข้อมูลที่มีการแจกแจงแบบโค้งปกติ (Normality assumption)

สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2545: 311-312)

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

เมื่อ r แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

$\sum x$ แทน ผลรวมคะแนนรายข้อ (Item) ของกลุ่มตัวอย่าง

$\sum y$ แทน ผลรวมคะแนนรวม (Total) ของทั้งกลุ่ม

$\sum x^2$ แทน ผลรวมคะแนนชุด X แต่ละตัวยกกำลังสอง

$\sum y^2$ แทน ผลรวมคะแนนชุด Y แต่ละตัวยกกำลังสอง

$\sum xy$ แทน ผลรวมของผลคูณระหว่าง X และ Y

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จะมีค่าระหว่าง $-1 < r < 1$ ความหมายของค่า r (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2544: 437) คือ

- 1) ค่า r เป็นลบ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามกัน คือ ถ้า X เพิ่มขึ้น Y จะลด แต่ถ้า X ลด Y จะเพิ่ม
- 2) ค่า r เป็นบวก แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือ ถ้า X เพิ่มขึ้น Y จะเพิ่มขึ้น แต่ถ้า X ลด Y จะลดลงด้วย
- 3) ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันมาก
- 4) ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม และมีความสัมพันธ์กันมาก
- 5) ถ้า $r = 0$ แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กัน
- 6) r เข้าใกล้ 0 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันน้อย

ตาราง 3 ตารางแสดงความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ค่าระดับความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
0.81-1.00	สูงมาก (Very strong)
0.61-0.80	ค่อนข้างสูง (Strong)
0.41-0.60	ปานกลาง (Moderate)
0.21-0.40	ค่อนข้างต่ำ (Weak)
0.01-0.20	ต่ำมาก (Very weak)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) การวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูลวิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
F-Prob.,p	แทน	ค่าความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean of Squares)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย
df	แทน	ระดับชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอผลตามความมุ่งหมายของงานวิจัย โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 7 ตอน ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลขวัญในการทำงาน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลทัศนคติในการทำงาน

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลความจงรักภักดีต่อองค์กร

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมในการทำงาน

ตอนที่ 7 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.)

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน สสวท. จำแนกตาม เพศ สถานภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งของพนักงานในปัจจุบัน รายได้จากการทำงาน และระยะเวลาในการทำงาน โดยแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ ดังนี้

ตาราง 4 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล	จำนวนพนักงาน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	55	27.5
หญิง	145	72.5
รวม	200	100.0

จากตาราง 4 สามารถอธิบายลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน สสวท. ได้ดังนี้ เมื่อพิจารณาตามเพศ พบว่า จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 200 คน เพศชายจำนวน 55 คน (ร้อยละ 27.5) เป็นเพศหญิง 145 คน (ร้อยละ 72.5) โดยสรุปผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง มากกว่าเพศชาย

ตาราง 5 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพสมรส

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล	จำนวนพนักงาน (คน)	ร้อยละ
สถานภาพสมรส		
โสด	106	53.0
สมรส / อยู่ด้วยกัน	86	43.0
หย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่	8	4.0
รวม	200	100.0

จากตาราง 5 จะพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพ หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ มีจำนวน 8 คน ซึ่งเป็นจำนวนน้อย จึงได้ทำการรวมกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพโสด และหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ เข้าด้วยกัน เป็นผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพโสด ดังตาราง 6

ตาราง 6 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพสมรส เมื่อทำการรวมกลุ่มใหม่

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล	จำนวนพนักงาน (คน)	ร้อยละ
สถานภาพสมรส		
โสด	114	57.0
สมรส / อยู่ด้วยกัน	86	43.0
รวม	200	100.0

จากตาราง 6 สามารถอธิบายลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน ด้านสถานภาพสมรส เมื่อพิจารณาตามสถานภาพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพโสด จำนวน 114 คน (ร้อยละ 57.0) และสมรส / อยู่ด้วยกัน จำนวน 86 คน (ร้อยละ 43.0) โดยสรุปผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพโสดเป็นส่วนใหญ่

ตาราง 7 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล	จำนวนพนักงาน (คน)	ร้อยละ
อายุ		
20 – 27 ปี	36	18.0
28 – 35 ปี	71	35.5
36 – 43 ปี	39	19.5
44 – 51 ปี	27	13.5
มากกว่า 51 ปีขึ้นไป	27	13.5
รวม	200	100.0

จากตาราง 7 สามารถอธิบายลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน ด้านอายุ ได้ดังนี้ เมื่อพิจารณาตามอายุ พบว่า มีอายุระหว่าง 20–27 ปี มีจำนวน 36 คน (ร้อยละ 18.0) อายุระหว่าง 28-35 ปี มีจำนวน 71 คน (ร้อยละ 35.5) อายุระหว่าง 36-43 ปี มีจำนวน 39 คน (ร้อยละ 19.5) อายุระหว่าง 44-51 ปี มีจำนวน 27 คน (ร้อยละ 13.5) และอายุมากกว่า 51 ปีขึ้นไป มีจำนวน 27 คน (ร้อยละ 13.5) โดยสรุปผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุระหว่าง 28–35 ปี เป็นส่วนใหญ่

ตาราง 8 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล	จำนวนพนักงาน (คน)	ร้อยละ
ระดับการศึกษาสูงสุด		
ประกาศนียบัตรเทียบเท่าปริญญาตรี หรือปริญญาตรี	87	43.5
ปริญญาโท	113	56.5
รวม	200	100.0

จากตาราง 8 สามารถอธิบายลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน ด้านระดับการศึกษา ได้ดังนี้ เมื่อพิจารณาตามระดับการศึกษาสูงสุด พบว่า มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 87 คน (ร้อยละ 43.5) และระดับปริญญาโท มีจำนวน 113 คน (ร้อยละ 56.5) โดยสรุปจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีการศึกษาระดับปริญญาโท

ตาราง 9 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งของพนักงาน

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล	จำนวนพนักงาน (คน)	ร้อยละ
ตำแหน่งของพนักงานในปัจจุบัน		
กลุ่มปฏิบัติการ (ลูกจ้าง)	20	10.0
กลุ่มปฏิบัติการ (พนักงาน)	69	34.5
กลุ่มวิชาการ (ลูกจ้าง)	14	7.0
กลุ่มวิชาการ (พนักงาน)	79	39.5
กลุ่มบริหาร หัวหน้างาน หรือเทียบเท่า	18	9.0
รวม	200	100.0

จากตาราง 9 สามารถอธิบายลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน ด้านตำแหน่งของพนักงาน ในปัจจุบัน ได้ดังนี้ เมื่อพิจารณาตามตำแหน่งของพนักงานในปัจจุบัน พบว่า กลุ่มปฏิบัติการ (ลูกจ้าง) มีจำนวน 20 คน (ร้อยละ 10.0) กลุ่มปฏิบัติการ (พนักงาน) มีจำนวน 69 คน (ร้อยละ 34.5) กลุ่มวิชาการ (ลูกจ้าง) มีจำนวน 14 คน (ร้อยละ 7.0) กลุ่มวิชาการ (พนักงาน) มีจำนวน 79 คน (ร้อยละ 39.5) และกลุ่มบริหาร หัวหน้างาน หรือเทียบเท่า มีจำนวน 18 คน (ร้อยละ 9.0)

ตาราง 10 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้จากการทำงาน

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล	จำนวนพนักงาน (คน)	ร้อยละ
รายได้จากการทำงาน		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	2	1.0
10,001 – 20,000 บาท	96	48.0
20,001 – 30,000 บาท	51	25.5
30,001 – 40,000 บาท	13	6.5
40,001 – 50,000 บาท	10	5.0
มากกว่า 50,001 บาทขึ้นไป	28	14.0
รวม	200	100.0

จากตาราง 10 จะพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้จากการทำงาน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท 30,001-40,000 บาท 40,001-50,000 บาท และรายได้มากกว่า 50,001 บาทขึ้นไป มีจำนวนน้อย จึงได้ทำการรวมกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท และ 10,001-20,000 บาทเข้าด้วยกัน และ 30,001-40,000 บาท 40,001-50,000 บาท และที่มีรายได้มากกว่า 50,001 บาทขึ้นไปเข้าด้วยกัน เป็นผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท และ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้มากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป ตามลำดับ ดังตาราง 11

ตาราง 11 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้จากการทำงาน เมื่อทำการรวมกลุ่มใหม่

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล	จำนวนพนักงาน (คน)	ร้อยละ
รายได้จากการทำงาน		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท	98	49.0
20,001 – 30,000 บาท	51	25.5
มากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป	51	25.5
รวม	200	100.0

จากตาราง 11 สามารถอธิบายลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน ด้านรายได้จากการทำงาน เมื่อพิจารณาตามรายได้จากการทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท มีจำนวน 98 คน (ร้อยละ 49.0) รองลงมาคือ รายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท มีจำนวน 51 คน (ร้อยละ 25.5) รายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป มีจำนวน 51 คน (ร้อยละ 25.5)

ตาราง 12 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล	จำนวนพนักงาน (คน)	ร้อยละ
ระยะเวลาในการทำงาน		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	88	44.0
6 – 10 ปี	36	18.0
11 – 15 ปี	31	15.5
16 – 20 ปี	15	7.5
มากกว่า 20 ปี	30	15.0
รวม	200	100.0

จากตาราง 12 จะพบว่าพนักงาน สสวท.ที่มีระยะเวลาในการทำงาน ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงาน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มีจำนวน 88 คน (ร้อยละ 44.0) รองลงมาคือ ระยะเวลาในการทำงาน 6-10 ปี จำนวน 36 คน (ร้อยละ 18.0) ระยะเวลาในการทำงาน 11-15 ปี มีจำนวน 31 คน (ร้อยละ 15.5)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลขวัญในการทำงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลขวัญในการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) โดยค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตาราง 13 แสดงขวัญในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยพิจารณาจาก 10 ด้าน ดังนี้

ขวัญในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับขวัญ
ด้านคุณค่าของงาน			
งานของท่านน่าสนใจและท้าทาย (มาก___น้อย)	3.67	0.908	ดี
ความสำคัญของงานที่ท่านปฏิบัติต่อองค์กร (สำคัญมาก___ไม่สำคัญ)	3.94	0.821	ดี
รวม	3.80	0.758	ดี

ตาราง 13 (ต่อ)

ขวัญในการทำงาน (ต่อ)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับขวัญ
ด้านการนิเทศงาน			
ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (ยุติธรรม___ลำเอียง)	3.16	1.039	ปานกลาง
ลักษณะของผู้บังคับบัญชาของท่าน (ปรึกษาและให้คำแนะนำได้___ออกคำสั่งไม่ให้คำแนะนำใดๆ)	3.33	1.129	ปานกลาง
รวม	3.24	1.025	ปานกลาง
ด้านสภาพการทำงาน			
อุปกรณ์สำนักงานที่จำเป็นในการทำงาน (มีเพียงพอ___ไม่เพียงพอ)	3.91	0.931	ดี
ความทันสมัยของอุปกรณ์สำนักงานที่ใช้ (ทันสมัย___ล้าสมัย)	3.71	0.901	ดี
สิ่งแวดล้อมภายในสถานที่ทำงาน ได้แก่ แสง เสียง อุณหภูมิ (เหมาะสม___ไม่เหมาะสม)	3.41	0.941	ดี
รวม	3.67	0.771	ดี
ด้านค่าจ้างหรือค่าแรง			
ค่าตอบแทนที่ได้รับเมื่อเทียบกับองค์กรอื่นที่มีลักษณะ ใกล้เคียงกัน (มากกว่า ___น้อยกว่า)	3.38	0.933	ปานกลาง
ค่าตอบแทนที่ได้รับเมื่อเทียบกับปริมาณงาน (เหมาะสม___ไม่เหมาะสม)	3.16	1.008	ปานกลาง
รวม	3.27	0.888	ปานกลาง

ตาราง 13 (ต่อ)

ขวัญในการทำงาน (ต่อ)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับขวัญ
ด้านโอกาสที่จะก้าวหน้า			
โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น (มีแน่นอน___ไม่มีแน่นอน)	2.68	0.986	ปานกลาง
ท่านได้รับการสนับสนุนจากองค์กรให้เพิ่มพูนความรู้ทั้งจาก หน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอก (เหมาะสม___ไม่เหมาะสม)	3.18	1.086	ปานกลาง
รวม	2.93	0.926	ปานกลาง
ด้านความปลอดภัย			
ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินระหว่างปฏิบัติงาน (มาก ___น้อยมาก)	3.77	0.788	ดี
ความมั่นคงขององค์กร (มีความมั่นคง___ขาดความมั่นคง)	3.50	0.839	ดี
รวม	3.63	0.688	ดี
ด้านการจัดการองค์กร			
ชื่อเสียงขององค์กรในสังคม (มาก ___น้อย)	3.41	0.869	ดี
โครงสร้างและนโยบายการบริหารงานขององค์กร (ชัดเจน___ไม่ชัดเจน)	2.96	0.896	ปานกลาง
รวม	3.18	0.765	ปานกลาง
ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม			
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน___ไม่มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน)	3.76	0.780	ดี

ตาราง 13 (ต่อ)

ขวัญในการทำงาน (ต่อ)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับขวัญ
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน___ไม่มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน)	3.48	0.896	ดี
ความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการทำงาน (ได้รับความร่วมมือ___ไม่ได้รับความร่วมมือ)	3.73	0.763	ดี
รวม	3.65	0.667	ดี
ด้านการติดต่อสื่อสาร			
ข่าวสารที่ได้รับเกี่ยวกับนโยบายและแผนงาน (ทั่วถึง ___ ไม่ทั่วถึง)	3.08	0.887	ปานกลาง
การรับฟังความคิดเห็นจากพนักงานในเรื่องต่างๆ (รับฟังความคิดเห็น ___ขาดการรับฟังความคิดเห็น)	2.93	0.902	ปานกลาง
รวม	3.00	0.801	ปานกลาง
ด้านผลตอบแทนที่พึงจะได้รับ			
สวัสดิการต่างๆ ขององค์กร (เพียงพอ___ไม่เพียงพอ)	3.61	0.901	ดี
จำนวนวันการลาป่วย ลาพักผ่อน และวันหยุด (มากกว่ากฎหมายแรงงาน___น้อยกว่ากฎหมายแรงงาน)	3.54	0.736	ดี
รวม	3.58	0.719	ดี
รวมทุกด้าน	3.42	0.499	ดี

จากตาราง 13 แสดงขวัญในการทำงานของพนักงาน สสวท. ซึ่งจากขวัญในการทำงานโดยรวม ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับขวัญอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.42 และสามารถจำแนกขวัญในการทำงาน เป็นรายด้าน ดังนี้

1. ด้านคุณค่าของงานโดยรวม ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับขวัญอยู่ในระดับดี โดยมีคะแนนเฉลี่ยเป็น 3.80 ซึ่งสามารถจำแนกด้านคุณค่าของงาน เป็นรายชื่อตามลำดับ ดังนี้

1.1 งานของท่านน่าสนใจและท้าทาย ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับขวัญอยู่ในระดับดี มีคะแนนเฉลี่ย 3.67

1.2 ความสำคัญของงานที่ท่านปฏิบัติต่อองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับขวัญอยู่ในระดับดี มีคะแนนเฉลี่ย 3.94

2. ด้านการนิเทศงานโดยรวม ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับขวัญอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีคะแนนเฉลี่ยเป็น 3.24 ซึ่งสามารถจำแนกด้านการนิเทศงาน เป็นรายชื่อตามลำดับ ดังนี้

2.1 ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับขวัญอยู่ในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย 3.16

2.2 ลักษณะของผู้บังคับบัญชาของท่าน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับขวัญอยู่ในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย 3.33

3. ด้านสภาพการทำงานโดยรวม ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับขวัญอยู่ในระดับดี โดยมีคะแนนเฉลี่ยเป็น 3.67 ซึ่งสามารถจำแนกด้านสภาพการทำงาน เป็นรายชื่อตามลำดับ ดังนี้

3.1 อุปกรณ์สำนักงานที่จำเป็นในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับขวัญอยู่ในระดับดี มีคะแนนเฉลี่ย 3.91

3.2 ความทันสมัยของอุปกรณ์สำนักงานที่ใช้ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับขวัญอยู่ในระดับดี มีคะแนนเฉลี่ย 3.71

3.3 สิ่งแวดล้อมภายในสถานที่ทำงาน ได้แก่ แสง เสียง อุณหภูมิ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับขวัญอยู่ในระดับดี มีคะแนนเฉลี่ย 3.41

4. ด้านค่าจ้างหรือค่าแรงโดยรวม ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับขวัญอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีคะแนนเฉลี่ยเป็น 3.27 ซึ่งสามารถจำแนกด้านค่าจ้างหรือค่าแรง เป็นรายชื่อตามลำดับ ดังนี้

4.1 ค่าตอบแทนที่ได้รับเมื่อเทียบกับองค์กรอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับขวัญอยู่ในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย 3.38

4.2 ค่าตอบแทนที่ได้รับเมื่อเทียบกับปริมาณงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับขวัญอยู่ในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย 3.16

5. ด้านโอกาสที่จะก้าวหน้าโดยรวม ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับขวัญอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีคะแนนเฉลี่ยเป็น 2.93 ซึ่งสามารถจำแนกด้านโอกาสที่จะก้าวหน้า เป็นรายชื่อตามลำดับ ดังนี้

5.1 โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับขวัญอยู่ในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย 2.68

5.2 การได้รับการสนับสนุนจากองค์กรให้เพิ่มพูนความรู้ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับขวัญอยู่ในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย 3.18

6. ด้านความปลอดภัยโดยรวม ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับขวัญอยู่ในระดับดี โดยมีคะแนนเฉลี่ยเป็น 3.63 ซึ่งสามารถจำแนกด้านความปลอดภัย เป็นรายชื่อตามลำดับ ดังนี้

6.1 ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินระหว่างปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับขวัญอยู่ในระดับดี โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.77

6.2 ความมั่นคงขององค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับขวัญอยู่ในระดับดี โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.50

7. ด้านการจัดการขององค์กรโดยรวม ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับขวัญอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีคะแนนเฉลี่ยเป็น 3.18 ซึ่งสามารถจำแนกด้านการจัดการขององค์กร เป็นรายชื่อตามลำดับ ดังนี้

7.1 ชื่อเสียงขององค์กรในสังคม ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับขวัญอยู่ในระดับดี โดยมีคะแนนเฉลี่ยเป็น 3.41

7.2 โครงสร้างและนโยบายการบริหารงานขององค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับขวัญอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีคะแนนเฉลี่ยเป็น 2.96

8. ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมโดยรวม ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับขวัญอยู่ในระดับดี โดยมีคะแนนเฉลี่ยเป็น 3.65 ซึ่งสามารถจำแนกด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม เป็นรายชื่อตามลำดับ ดังนี้

8.1 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับขวัญอยู่ในระดับดี โดยมีคะแนนเฉลี่ยเป็น 3.76

8.2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับขวัญอยู่ในระดับดี โดยมีคะแนนเฉลี่ยเป็น 3.48

8.3 ความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับขวัญอยู่ในระดับดี โดยมีคะแนนเฉลี่ยเป็น 3.73

9. ด้านการติดต่อสื่อสารโดยรวม ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับขวัญอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีคะแนนเฉลี่ยเป็น 3.00 ซึ่งสามารถจำแนกด้านการติดต่อสื่อสาร เป็นรายชื่อตามลำดับ ดังนี้

9.1 ข่าวสารที่ได้รับเกี่ยวกับนโยบายและแผนงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับขวัญอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีคะแนนเฉลี่ยเป็น 3.08

9.2 การรับฟังความคิดเห็นจากพนักงานในเรื่องต่างๆ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับขวัญอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีคะแนนเฉลี่ยเป็น 2.93

10. ด้านผลตอบแทนที่พึงจะได้รับโดยรวม ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับขวัญอยู่ในระดับดี โดยมีคะแนนเฉลี่ยเป็น 3.58 ซึ่งสามารถจำแนกด้านผลตอบแทนที่พึงจะได้รับ เป็นรายชื่อตามลำดับ ดังนี้

10.1 สวัสดิการต่างๆ ขององค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับขวัญอยู่ในระดับดี โดยมีคะแนนเฉลี่ยเป็น 3.61

10.2 จำนวนวันการลาป่วย ลาพักผ่อน และวันหยุด ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับขวัญอยู่ในระดับดี โดยมีคะแนนเฉลี่ยเป็น 3.54

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลทัศนคติในการทำงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลทัศนคติในการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) โดยค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตาราง 14 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับทัศนคติในการทำงานของพนักงาน สสวท. ดังนี้

ทัศนคติในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับทัศนคติ
ด้านความรู้ในงาน			
ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ถูกต้อง และแม่นยำเมื่อเปรียบเทียบกับคนอื่น (มากกว่า ____น้อยกว่า)	3.65	0.608	ดี
การนำความรู้ที่ได้รับจากการศึกษามาประยุกต์ใช้ ในงานด้านอื่นอย่างมีประสิทธิภาพ (มาก____น้อย)	3.69	0.761	ดี
รวม	3.67	0.583	ดี
ด้านความรู้สึกในงาน			
ความรู้สึกในขณะที่ท่านทำงาน (ชอบ____ไม่ชอบ)	3.55	0.923	ดี
ด้านสภาพทำงาน			
ความสะอาดและสวยงามของสถานที่ทำงาน (มาก____น้อย)	3.09	0.931	ปานกลาง
ความภูมิใจต่อการทำงานในองค์กร (ภูมิใจมาก____ไม่ภูมิใจเลย)	3.78	0.886	ดี
ความตั้งใจในการทำงานเมื่อเปรียบเทียบกับคนอื่น (มากกว่า ____น้อยกว่า)	3.83	0.753	ดี
รวม	3.57	0.708	ดี

ตาราง 14 (ต่อ)

ทัศนคติในการทำงาน(ต่อ)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับทัศนคติ
ด้านแนวโน้มแสดงพฤติกรรม			
ท่านให้ความช่วยเหลือและให้คำแนะนำที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน (สม้าเสมอ ___ ไม่เคย)	3.92	0.660	ดี
ท่านยอมรับฟังเหตุผลจากเพื่อนร่วมงาน (ทุกครั้ง ___ ไม่เคย)	4.00	0.680	ดี
การนำความรู้ไปใช้ในการทำงาน (ได้ใช้ความรู้มาก ___ ไม่ได้ใช้ความรู้เลย)	3.92	0.782	ดี
รวม	3.95	0.579	ดี
รวมทุกด้าน	3.71	0.542	ดี

จากตาราง 14 แสดงทัศนคติในการทำงานของพนักงาน สสวท. ซึ่งจากทัศนคติในการทำงานโดยรวม ผู้ตอบแบบสอบถามมีทัศนคติในการทำงานในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.71 และสามารถจำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

1. ด้านความรู้ในงานโดยรวม ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับทัศนคติในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.67 ซึ่งสามารถจำแนกด้านความรู้ในงานเป็นรายข้อตามลำดับ ดังนี้

1.1 ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ถูกต้องและแม่นยำเมื่อเปรียบเทียบกับคนอื่น ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับทัศนคติอยู่ในระดับดี โดยมีคะแนนเฉลี่ยเป็น 3.65

1.2 การนำความรู้ที่ได้รับจากการศึกษามาประยุกต์ใช้ในงานด้านอื่นอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับทัศนคติอยู่ในระดับดี โดยมีคะแนนเฉลี่ยเป็น 3.69

2. ด้านความรู้สึกรักในงานโดยรวม ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับทัศนคติในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.55

3. ด้านสภาพการทำงานโดยรวม ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับทัศนคติในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.57 ซึ่งสามารถจำแนกด้านความรู้ในงานเป็นรายข้อตามลำดับ ดังนี้

3.1 ความสะอาดและสวยงามของสถานที่ทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับทัศนคติอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีคะแนนเฉลี่ยเป็น 3.09

3.2 ความภูมิใจต่อการทำงานในองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับทัศนคติอยู่ในระดับดี โดยมีคะแนนเฉลี่ยเป็น 3.78

3.3 ความตั้งใจในการทำงานเมื่อเปรียบเทียบกับคนอื่น ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับทัศนคติอยู่ในระดับดี โดยมีคะแนนเฉลี่ยเป็น 3.83

4. ด้านแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมโดยรวม ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับทัศนคติในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.95 ซึ่งสามารถจำแนกด้านความรู้ในงานเป็นรายข้อตามลำดับ ดังนี้

4.1 ท่านให้ความช่วยเหลือและให้คำแนะนำที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับทัศนคติอยู่ในระดับดี โดยมีคะแนนเฉลี่ยเป็น 3.92

4.2 ท่านยอมรับฟังเหตุผลจากเพื่อนร่วมงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับทัศนคติอยู่ในระดับดี โดยมีคะแนนเฉลี่ยเป็น 4.00

4.3 การนำความรู้ไปใช้ในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับทัศนคติอยู่ในระดับดี โดยมีคะแนนเฉลี่ยเป็น 3.92

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) โดยค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตาราง 15 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของพนักงาน สสวท. ดังนี้

ปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปัญหาและอุปสรรค
ท่านมีความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน (ไม่เคย__บ่อยครั้ง)	3.76	0.852	น้อย
ท่านมีสภาพคล่องทางการเงิน (มาก __น้อย)	3.47	0.935	น้อย
ความปลอดภัยในทรัพย์สิน (ปลอดภัย__ไม่ปลอดภัย)	3.63	0.817	น้อย
เพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยงานของท่าน (บ่อยครั้ง__ไม่เคย)	3.66	0.859	น้อย

ตาราง 15 (ต่อ)

ปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน (ต่อ)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปัญหา และอุปสรรค
การประเมินผลการปฏิบัติงานจาก ผู้บังคับบัญชา (ยุติธรรม ____ ไม่ยุติธรรม)	3.15	1.014	ปานกลาง
ความมั่นคงในการทำงานของท่าน (มั่นคง ____ ไม่มั่นคง)	3.28	0.966	ปานกลาง
รวม	3.49	0.581	น้อย

จากตาราง 15 แสดงปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของพนักงาน สสวท. จากปัญหาและอุปสรรคในการทำงานโดยรวม ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับปัญหาและอุปสรรคในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับน้อยโดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.49 ซึ่งสามารถจำแนกได้ดังนี้

ปัญหาและอุปสรรคจากคำถาม “ท่านมีความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน” “เพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยงานของท่าน” “ความปลอดภัยในทรัพย์สิน” และ “ท่านมีสภาพคล่องทางการเงิน” ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.76 3.66 3.63 และ 3.47 ตามลำดับ

ปัญหาและอุปสรรคจากคำถาม “ความมั่นคงในการทำงานของพนักงาน” “การประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา” “ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับปัญหาและอุปสรรค” อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.28 และ 3.15 ตามลำดับ

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลความจงรักภักดีต่อองค์กร

การวิเคราะห์ข้อมูลความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) โดยค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตาราง 16 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน สสวท.

ความจงรักภักดีต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความจงรักภักดี
แม้ท่านจะเหนื่อยแต่ท่านก็มีความสุขที่ได้ทำงานให้กับองค์กร (เห็นด้วยอย่างยิ่ง ____ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง)	3.74	0.943	มาก
ท่านต้องการจะทำงานในองค์กรนี้จนกว่าจะเกษียณอายุ (เห็นด้วยอย่างยิ่ง ____ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง)	3.52	1.194	มาก
ท่านมีความผูกพันกับองค์กร (มาก ____ น้อย)	3.77	1.011	มาก
ท่านรักและภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านทำอยู่ (มาก ____ น้อย)	3.77	0.970	มาก
เมื่อมีผู้กล่าวถึงองค์กรท่านในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่ชอบ และกล่าวโต้แย้งทันที (แน่นอน ____ ไม่แน่นอน)	3.80	0.968	มาก
ท่านจะแนะนำให้บุคคลอื่นมาสมัครงานที่องค์กรของท่าน (แนะนำแน่นอน ____ ไม่แนะนำแน่นอน)	3.51	1.061	มาก
ท่านต้องการให้ผู้อื่นรู้ว่าท่านทำงานในองค์กรนี้# (แน่นอน ____ ไม่แน่นอน)	4.31	0.920	มากที่สุด
รวม	3.77	0.783	มาก

คำถามเชิงลบ ผู้วิจัยปรับแบบสอบถามเป็นเชิงบวก และกลับ Scale แล้ว

จากตาราง 16 แสดงความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน สสวท. ซึ่งความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม พนักงาน สสวท. มีระดับความจงรักภักดีโดยรวมอยู่ในระดับมากโดยมีคะแนนเฉลี่ยเป็น 3.77 ซึ่งสามารถจำแนกตามลำดับได้ดังนี้

จากคำถาม “ท่านต้องการให้ผู้อื่นรู้ว่าท่านทำงานอยู่ในองค์กรนี้” ผู้ตอบแบบสอบถามมีความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด มีคะแนนเฉลี่ย 4.31 “เมื่อมีผู้กล่าวถึงองค์กรที่ท่านในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่ชอบและกล่าวโต้แย้งทันที” “ท่านรักและภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านทำอยู่” “ท่านมีความผูกพันกับองค์กร” “แม้ท่านจะเหนื่อยแต่ท่านก็มีความสุขที่ได้ทำงานให้กับองค์กร” “ท่านต้องการจะทำงานในองค์กรนี้จนกว่าจะเกษียณอายุ” และคำถาม “ท่านจะแนะนำให้บุคคลอื่นมาสมัครงานที่องค์กรของท่าน” ผู้ตอบแบบสอบถามมีความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 3.80 3.77 3.77 3.74 3.52 และ 3.51 ตามลำดับ

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน สสวท.

การวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) โดยค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตาราง 17 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน สสวท.

พฤติกรรมการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับพฤติกรรม
ท่านจะไม่ลาหยุดโดยไม่มีเหตุผลจำเป็น	4.40	0.750	ดีมาก
ท่านมักจะไม่เข้างานสาย จะเริ่มทำงานตรงเวลาเสมอ#	4.33	0.744	ดีมาก
ท่านปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ	4.30	0.585	ดีมาก
ท่านมีความกระตือรือร้นและตั้งใจในการทำงาน	4.26	0.558	ดีมาก
ถึงแม้มีโอกาสท่านจะไม่หลีกเลี่ยงการปฏิบัติงาน#	4.37	0.651	ดีมาก
เมื่อเกิดอุปสรรคหรือปัญหา ท่านและเพื่อนร่วมงานจะ ช่วยกันแก้ปัญหาาร่วมกัน	4.13	0.641	ดี
ท่านมีการวางแผนการทำงานไว้ล่วงหน้า	4.12	0.572	ดี
ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายทันตามกำหนดเวลา	4.05	0.640	ดี
ท่านมีความพึงพอใจโดยรวมในงานที่ทำ	3.97	0.726	ดี
ท่านมาทันเวลาทำงาน และพร้อมที่จะเริ่มทำงานทันที	4.32	0.648	ดีมาก
รวม	4.22	0.398	ดีมาก

คำถามเชิงลบ ผู้วิจัยปรับแบบสอบถามเป็นเชิงบวก และกลับ Scale แล้ว

จากตาราง 17 แสดงพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน สสวท. ซึ่งพฤติกรรมการทำงานของโดยรวม พนักงาน สสวท. มีระดับพฤติกรรมการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยเป็น 4.22 ซึ่งสามารถจำแนกได้ดังนี้

จากคำถาม “ท่านจะไม่ลาหยุดโดยไม่มีเหตุผลจำเป็น” “ถึงแม้มีโอกาสท่านจะไม่หลีกเลี่ยงการปฏิบัติงาน” “ท่านมักจะไม่เข้างานสาย จะเริ่มทำงานตรงเวลาเสมอ” “ท่านมาทันเวลาทำงาน และพร้อมที่จะเริ่มทำงานทันที” “ท่านปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ” และ “ท่านมีความกระตือรือร้นและตั้งใจในการทำงาน” ผู้ตอบแบบสอบถามมีพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับดีมาก มีคะแนนเฉลี่ย 4.40 4.37 4.33 4.32 4.30 และ 4.26 ตามลำดับ

จากคำถาม “เมื่อเกิดอุปสรรคหรือปัญหา ท่านและเพื่อนร่วมงานจะช่วยเหลือกันแก้ปัญหา ร่วมกัน” “ท่านมีการวางแผนการทำงานไว้ล่วงหน้า” “ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายทันตามกำหนดเวลา” และ “ท่านมีความพึงพอใจโดยรวมในงานที่ทำ” ผู้ตอบแบบสอบถามมีพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับดี มีคะแนนเฉลี่ย 4.13 4.12 4.05 และ 3.97 ตามลำดับ

ตอนที่ 7 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐานผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังต่อไปนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคล อันได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งของพนักงาน รายได้จากการทำงาน ระยะเวลาในการทำงาน ที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) แตกต่างกัน โดยแยกเป็นสมมติฐานย่อยได้ดังนี้

สมมติฐานย่อยข้อที่ 1.1 เพศที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) แตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : เพศที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) ไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) แตกต่างกัน

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

ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าว หากค่าแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Equal variances assumed และถ้าค่าแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Equal variance not assumed

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's Test โดยมีสมมติฐาน ดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 18 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน สสวท.

จำแนกตามเพศ

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene's Test for Equality of Variances	F	Sig.	เพศ	n	t-test for Equality of Means				
						$\bar{X}$	S.D.	t	df	P
ด้านพฤติกรรม โดยรวม	Equal variances assumed	1.201	0.274	ชาย	55	4.23	0.434	0.183	198	0.855
	Equal variances not assumed			หญิง	145	4.22	0.385	0.174		

จากตารางพบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.274 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่ม จึงทดสอบความแตกต่างด้วย Equal variances assumed ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน สสวท. จำแนกตามเพศ พบว่า มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.855 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานเพศชายและเพศหญิง มีพฤติกรรมการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานย่อยข้อที่ 1.2 สถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) แตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) ไม่แตกต่างกัน

H_1 : สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) แตกต่างกัน

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

ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าว หากค่าแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Equal variances assumed และถ้าค่าแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Equal variance not assumed

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's Test โดยมีสมมติฐาน ดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 19 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน สสวท.

จำแนกตามสถานภาพ

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene's Test for Equality of Variances	F	Sig.	สถานภาพ	n	t-test for Equality of Means				
						$\bar{X}$	S.D.	t	df	P
ด้านพฤติกรรมโดยรวม	Equal variances assumed	0.028	0.867	โสด	114	4.16	0.398	-2.644**	198	0.001
	Equal variances not assumed			สมรส/ อยู่ด้วยกัน	86	4.31	0.385			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางพบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.867 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่ม จึงทดสอบความแตกต่างด้วย Equal variances assumed ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน สสวท. จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

กล่าวคือ ผู้ที่มีสถานภาพโสด จะมีพฤติกรรมการทำงานโดยรวมดีกว่า ผู้ที่มีสถานภาพสมรส / อยู่ด้วยกัน

สมมติฐานย่อยข้อที่ 1.3 อายุแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) แตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : อายุที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) ไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนี้ จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ 2 – tailed Prob.(p) มีค่าน้อยกว่า 0.05

ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าว หากค่าแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Anova และถ้าค่าแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's Test โดยมีสมมติฐาน ดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 20 แสดงการทดสอบความแปรปรวนของกลุ่มข้อมูลด้านอายุ

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
อายุ	0.432	4	195	0.786

จากตาราง 20 พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.786 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่ม จึงทดสอบความแตกต่างด้วย Anova ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 21

ตาราง 21 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบพฤติกรรมในการทำงานของพนักงาน สสวท.

จำแนกตามอายุ

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-ratio	F-Prob.
อายุ	ระหว่างกลุ่ม	4	3.960	0.990	6.991**	0.000
	ภายในกลุ่ม	195	27.609	0.142		
	รวม	199	31.569			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 21 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน สสวท. จำแนกตามอายุ พบว่า มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อายุที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เพื่อให้ทราบว่า อายุของพนักงาน สสวท. รายคู่ใดบ้าง ที่มีพฤติกรรมในการทำงานแตกต่างกัน จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธี LSD (Least-Significant Difference) ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 22 แสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมในการทำงาน จำแนกเป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD โดยจำแนกตามอายุ

อายุ	$\bar{X}$	20-27 ปี	28-35 ปี	36-43 ปี	44-51 ปี	51 ปีขึ้นไป
		4.04	4.14	4.28	4.31	4.49
20 - 27 ปี	4.04	-	-0.096 (0.212)	-0.243** (0.006)	-0.267** (0.006)	-0.448** (0.000)
28 - 35 ปี	4.14		-	-0.146 (0.052)	-0.170* (0.047)	-0.352** (0.000)
36 - 43 ปี	4.28			-	-0.024 (0.800)	-0.205* (0.030)
44 - 51 ปี	4.31				-	-0.181 (0.078)
มากกว่า 51 ปีขึ้นไป	4.49					-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 22 ผลการวิเคราะห์ สามารถอธิบายได้ดังนี้

1. พนักงาน สสวท. ผู้มีอายุ 20-27 ปี กับ อายุ 36-43 ปี พบว่า ค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.006 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงาน สสวท. ผู้มีอายุ 20-27 ปี มีพฤติกรรมในการทำงานโดยรวม ต่ำกว่าอายุ 36-43 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.243

2. พนักงาน สสวท. ผู้มีอายุ 20-27 ปี กับ อายุ 44-51 ปี พบว่า ค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.006 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงาน สสวท. ผู้มีอายุ 20-27 ปี มีพฤติกรรมในการทำงานโดยรวม ต่ำกว่า อายุ 44-51 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.267

3. พนักงาน สสวท. ผู้มีอายุ 20-27 ปี กับ อายุมากกว่า 51 ปีขึ้นไป พบว่า ค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.006 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงาน สสวท. ผู้มีอายุ 20-27 ปี มีพฤติกรรมในการทำงานโดยรวม ต่ำกว่าอายุมากกว่า 51 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.448

4. พนักงาน สสวท. ผู้มีอายุ 28-35 ปี กับ อายุ 44-51 ปี พบว่า ค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.047 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงาน สสวท. ผู้มีอายุ 28-35 ปี มีพฤติกรรมในการทำงานโดยรวม ต่ำกว่าอายุ 44-51 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.170

5. พนักงาน สสวท. ผู้มีอายุ 28-35 ปี กับ อายุ 51 ปีขึ้นไป พบว่า ค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งเท่ากับ 0.01 หมายความว่า พนักงาน สสวท. ผู้มีอายุ 28-35 ปี มีพฤติกรรมในการทำงานโดยรวม ต่ำกว่าอายุ 51 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.352

6. พนักงาน สสวท. ผู้มีอายุ 36-43 ปี กับ อายุมากกว่า 51 ปีขึ้นไป พบว่า ค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.030 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงาน สสวท. ผู้มีอายุ 36-43 ปี มีพฤติกรรมในการทำงานโดยรวมต่ำกว่าอายุมากกว่า 51 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.205

สมมติฐานย่อยข้อที่ 1.4 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) แตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) แตกต่างกัน

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

ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าว หากค่าแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Equal variances assumed และถ้าค่าแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Equal variance not assumed

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's Test โดยมีสมมติฐาน ดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 23 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน สสวท.

จำแนกตามระดับการศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene's				n	t-test for Equality of Means				
	Test for Equality of Variances	F	Sig.	การศึกษา		$\bar{X}$	S.D.	t	df	P
ด้านพฤติกรรมโดยรวม	Equal variances assumed	1.062	0.304	ป.ตรี	87	4.26	0.376	1.271	198	0.205
	Equal variances not assumed			ป.โท	113	4.19	0.414			

จากตารางพบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.304 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่ม จึงทดสอบความแตกต่างด้วย Equal variances assumed ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน สสวท. จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.205 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานย่อยข้อที่ 1.5 ตำแหน่งของพนักงานที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) แตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : ตำแหน่งของพนักงานที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ตำแหน่งของพนักงานที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนี้ จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ 2 – tailed Prob.(p) มีค่าน้อยกว่า 0.05

ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าว หากค่าแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Anova และถ้าค่าแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's Test โดยมีสมมติฐาน ดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 24 แสดงการทดสอบความแปรปรวนของกลุ่มข้อมูลด้านตำแหน่งของพนักงาน

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ตำแหน่งของพนักงาน	1.074	4	195	0.371

จากตาราง 24 พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.371 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่ม จึงทดสอบความแตกต่างด้วย Anova ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 25

ตาราง 25 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบพฤติกรรมในการทำงานโดยรวมของพนักงาน สสวท. จำแนกตามตำแหน่งของพนักงาน

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-ratio	F-Prob.
ตำแหน่งของพนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	1.648	0.412	2.684*	0.033
	ภายในกลุ่ม	195	29.921	0.153		
	รวม	199	31.569			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 25 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานโดยรวมของพนักงาน สสวท. จำแนกตามตำแหน่งของพนักงาน พบว่า มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.033 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตำแหน่งของพนักงานที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เพื่อให้ทราบว่า ตำแหน่งของพนักงาน สสวท. รายคู่ใดบ้าง ที่มีพฤติกรรมในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธี LSD (Least-Significant Difference) ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 26 แสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมในการทำงานโดยรวม จำแนกเป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD โดยจำแนกตามตำแหน่งของพนักงาน

ตำแหน่งพนักงาน	$\bar{X}$	กลุ่ม ปฏิบัติการ (ลูกจ้าง) 4.19	กลุ่ม ปฏิบัติการ (พนักงาน) 4.26	กลุ่ม วิชาการ (ลูกจ้าง) 3.96	กลุ่ม วิชาการ (พนักงาน) 4.21	กลุ่มบริหาร 4.39
กลุ่มปฏิบัติการ (ลูกจ้าง)	4.19	-	-0.073 (0.464)	0.228 (0.097)	-0.024 (0.808)	-0.209 (0.101)
กลุ่มปฏิบัติการ (พนักงาน)	4.26		-	0.301** (0.009)	0.049 (0.448)	-0.136 (0.190)
กลุ่มวิชาการ(ลูกจ้าง)	3.96			-	-0.252* (0.028)	-0.437** (0.002)
กลุ่มวิชาการ(พนักงาน)	4.21				-	-0.186 (0.071)
กลุ่มบริหาร	4.39					-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 26 ผลการวิเคราะห์ สามารถอธิบายได้ดังนี้

1. พนักงาน สสวท.ผู้มีตำแหน่งงานในกลุ่มปฏิบัติการ(พนักงาน) กับ กลุ่มวิชาการ (ลูกจ้าง) พบว่า ค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.009 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงาน สสวท. ผู้มีตำแหน่งงานในกลุ่มปฏิบัติการ (พนักงาน) มีพฤติกรรมในการทำงานโดยรวมสูงกว่า ผู้ที่มีตำแหน่งงานในกลุ่มวิชาการ (ลูกจ้าง) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.301

2. พนักงาน สสวท.ผู้มีตำแหน่งงานในกลุ่มวิชาการ(ลูกจ้าง) กับ กลุ่มวิชาการ (พนักงาน) พบว่า ค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.028 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงาน สสวท. ผู้มีตำแหน่งงานในกลุ่มวิชาการ (ลูกจ้าง) มีพฤติกรรมในการทำงานโดยรวมต่ำกว่า ผู้ที่มีตำแหน่งงานในกลุ่มวิชาการ(พนักงาน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.252

3. พนักงาน สสวท.ผู้มีตำแหน่งงานในกลุ่มวิชาการ(ลูกจ้าง) กับ กลุ่มบริหาร พบว่า ค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงาน สสวท. ผู้มีตำแหน่งงานในกลุ่มวิชาการ(ลูกจ้าง) มีพฤติกรรมในการทำงานโดยรวมต่ำกว่า ผู้ที่มีตำแหน่งงานในกลุ่มบริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.437

สมมติฐานย่อยข้อที่ 1.6 รายได้จากการทำงานที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) แตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : รายได้จากการทำงานที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) ไม่แตกต่างกัน

H_1 : รายได้จากการทำงานที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนี้ จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ 2 – tailed Prob.(p) มีค่าน้อยกว่า 0.05

ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าว หากค่าแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Anova และถ้าค่าแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's Test โดยมีสมมติฐาน ดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 27 แสดงการทดสอบความแปรปรวนของกลุ่มข้อมูลด้านรายได้จากการทำงาน

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
รายได้จากการทำงาน	0.008	2	197	0.992

จากตาราง 27 พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.992 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่ม จึงทดสอบความแตกต่างด้วย Anova ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 28

ตาราง 28 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบพฤติกรรมในการทำงานโดยรวมของพนักงาน สสวท. จำแนกตามรายได้จากการทำงาน

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-ratio	F-Prob.
รายได้จากการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.768	0.884	5.843**	0.003
	ภายในกลุ่ม	197	29.801	0.151		
	รวม	199	31.569			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 28 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานโดยรวมของพนักงาน สสวท. จำแนกตามรายได้จากการทำงาน พบว่า มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รายได้จากการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เพื่อให้ทราบว่า รายได้จากการทำงานของพนักงาน สสวท. รายคู่ใดบ้าง ที่มีพฤติกรรมในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธี LSD (Least-Significant Difference) ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 29 แสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมในการทำงานโดยรวม จำแนกเป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD โดยจำแนกตามรายได้จากการทำงาน

รายได้จากการทำงาน	$\bar{X}$	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท	20,001-30,000 บาท	30,001 บาทขึ้นไป
		4.14	4.24	4.36
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท	4.14	-	-0.096 (0.157)	-0.229** (0.001)
20,001-30,000 บาท	4.24		-	-0.133 (0.085)
มากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป	4.36			-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 29 ผลการวิเคราะห์ สามารถอธิบายได้ดังนี้

พนักงาน สสวท. ผู้ที่มีรายได้จากการทำงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท กับผู้ที่มีรายได้จากการทำงาน มากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป พบว่า ค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงาน สสวท. ที่มีรายได้จากการทำงานมากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป

มีพฤติกรรมในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีรายได้จากการทำงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.229

สมมติฐานย่อยข้อที่ 1.7 ระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) แตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : ระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนี้ จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ 2 – tailed Prob.(p) มีค่าน้อยกว่า 0.05

ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าว หากค่าแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Anova และถ้าค่าแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's Test โดยมีสมมติฐาน ดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 30 แสดงการทดสอบความแปรปรวนของกลุ่มข้อมูลด้านระยะเวลาในการทำงาน

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ระยะเวลาในการทำงาน	0.219	4	195	0.928

จากตาราง 30 พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.928 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่ม จึงทดสอบความแตกต่างด้วย Anova ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 31

ตาราง 31 แสดงการเปรียบเทียบพฤติกรรมในการทำงานของพนักงาน สสวท. จำแนกตาม
ระยะเวลาในการทำงาน

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-ratio	F-Prob.
ระยะเวลาในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	3.863	0.966	6.798**	0.000
	ภายในกลุ่ม	195	27.705	0.142		
	รวม	199	31.569			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 31 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน สสวท. จำแนกตาม ระยะเวลาในการทำงาน พบว่า มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เพื่อให้ทราบว่า ระยะเวลาในการทำงานของพนักงาน สสวท. รายคู่ใดบ้าง ที่มีพฤติกรรมในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธี LSD (Least-Significant Difference) ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 32 แสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมในการทำงานโดยรวม จำแนกเป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD โดยจำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ระยะเวลาในการทำงาน	$\bar{X}$	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	20 ปีขึ้นไป
		4.16	4.05	4.40	4.42	4.37
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	4.15	-	0.099 (0.184)	-0.257** (0.001)	-0.273** (0.010)	-0.223** (0.006)
6-10 ปี	4.05		-	-0.356** (0.000)	-0.373** (0.002)	-0.323** (0.001)
11-15 ปี	4.40			-	-0.017 (0.888)	0.033 (0.731)
16-20 ปี	4.42				-	0.050 (0.675)
มากกว่า 20 ปี	4.37					-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมติฐานที่ 2 ขวัญในการทำงาน อันได้แก่ คุณค่าของงาน การนิเทศงาน สภาพการทำงาน ค่าจ้างหรือค่าแรง โอกาสที่จะก้าวหน้า ความปลอดภัย องค์การและการจัดการ สภาพแวดล้อมทางสังคม การติดต่อสื่อสาร และผลตอบแทนที่พึงจะได้รับ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : ขวัญในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.)

H_1 : ขวัญในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.)

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) จะใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ 2 – tailed Prob.(p) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 33

ตาราง 33 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ขวัญในการทำงานในด้านต่าง ๆ กับ พฤติกรรมการทำงานโดยรวมของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.)

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	p	ทิศทางความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านคุณค่าของงาน	0.370**	0.000	เดียวกัน	ระดับค่อนข้างต่ำ
2. ด้านการนิเทศงาน	-0.109	0.123	-	ไม่มีความสัมพันธ์
3. ด้านสภาพการทำงาน	0.136	0.055	-	ไม่มีความสัมพันธ์
4. ด้านค่าจ้างหรือค่าแรง	0.160*	0.024	เดียวกัน	ระดับต่ำมาก
5. ด้านโอกาสที่จะก้าวหน้า	0.112	0.114	-	ไม่มีความสัมพันธ์
6. ด้านความปลอดภัย	0.198**	0.005	เดียวกัน	ระดับต่ำมาก
7. ด้านการจัดการขององค์กร	0.150*	0.033	เดียวกัน	ระดับต่ำมาก
8.. ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม	0.078	0.272	-	ไม่มีความสัมพันธ์
9. ด้านการติดต่อสื่อสาร	0.120	0.090	-	ไม่มีความสัมพันธ์
10. ด้านผลตอบแทนที่พึงจะได้รับ	0.075	0.293	-	ไม่มีความสัมพันธ์
ขวัญโดยรวม	0.191**	0.007	เดียวกัน	ระดับต่ำมาก

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 33 ผลการวิเคราะห์ สามารถอธิบายได้ดังนี้

ขวัญโดยรวม มีค่า $p = 0.007$ ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ขวัญในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ที่ระดับต่ำมาก กล่าวคือ เมื่อขวัญในการทำงานโดยรวมของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) มีระดับดีขึ้น จะมีพฤติกรรมในการทำงานโดยรวม สูงขึ้น

ด้านคุณค่าของงาน และ ด้านความปลอดภัย มีค่า $p = 0.000$ และ 0.005 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ขวัญในการทำงานในด้านคุณค่าของงาน ความปลอดภัย มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ที่ระดับค่อนข้างต่ำ และระดับต่ำมาก ตามลำดับ กล่าวคือ เมื่อขวัญในการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) ในด้านคุณค่าของงาน และ ด้านความปลอดภัย มีระดับดีขึ้น จะมีพฤติกรรมในการทำงานโดยรวม สูงขึ้น

ด้านค่าจ้างหรือค่าแรง และ ด้านการจัดการขององค์กร มีค่า $p = 0.024$ และ 0.033 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ขวัญในการทำงานในด้านค่าจ้างหรือค่าแรง และ ด้านการจัดการขององค์กร มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ที่ระดับต่ำมาก กล่าวคือ เมื่อขวัญในการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ในด้านคุณค่าของงาน ค่าจ้างหรือค่าแรง ความปลอดภัย การจัดการขององค์กร มีระดับดีขึ้น จะมีพฤติกรรมในการทำงานโดยรวม สูงขึ้น

ส่วนด้านการนิเทศงาน สภาพการทำงาน โอกาสที่จะก้าวหน้า สภาพแวดล้อมทางสังคม การติดต่อสื่อสาร และด้านผลตอบแทนที่พึงจะได้รับ มีค่า $p = 0.123$, 0.055 , 0.114 , 0.272 , 0.090 และ 0.293 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ขวัญในการทำงานในด้านการนิเทศงาน สภาพการทำงาน โอกาสที่จะก้าวหน้า สภาพแวดล้อมทางสังคม การติดต่อสื่อสาร และด้านผลตอบแทนที่พึงจะได้รับ ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 3 ทักษะคติในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : ทักษะคติในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.)

H_1 : ทักษะคติในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.)

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) จะใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ 2 – tailed Prob.(p) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 34

ตาราง 34 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะคติในการทำงานกับพฤติกรรม การทำงานโดยรวมของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	p	ทิศทางความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
ด้านความรู้ในงาน	0.395**	0.000	เดียวกัน	ระดับค่อนข้างต่ำ
ด้านความรู้สึกรักในงาน	0.419**	0.000	เดียวกัน	ระดับปานกลาง
ด้านสภาพการทำงาน	0.477**	0.000	เดียวกัน	ระดับปานกลาง
ด้านแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรม	0.479**	0.000	เดียวกัน	ระดับปานกลาง
ทักษะคติในการทำงานโดยรวม	0.552**	0.000	เดียวกัน	ระดับปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 34 ผลการวิเคราะห์ สามารถอธิบายได้ดังนี้

ทักษะคติในการทำงานโดยรวม มีค่า $p = 0.000$ ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะคติในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ที่ระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อทักษะคติในการทำงานโดยรวมของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีระดับดีขึ้น จะมีพฤติกรรมในการทำงานโดยรวม สูงขึ้น

ด้านความรู้ในงาน ด้านความรู้สึกรักในงาน ด้านสภาพการทำงาน และ ด้านแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรม มีค่า $p = 0.000$, 0.000 , 0.000 และ 0.000 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะคติ

ในการทำงานในด้านความรู้ในงาน ด้านความรู้สึกรู้สึกในงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรม มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน โดยด้านความรู้ในงาน มีความสัมพันธ์ที่ระดับค่อนข้างต่ำ ด้านความรู้สึกรู้สึกในงาน ด้านสภาพการทำงาน และ ด้านแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรม มีความสัมพันธ์ที่ระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อทัศนคติในการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ในด้านความรู้ในงาน ด้านความรู้สึกรู้สึกในงาน ด้านสภาพการทำงาน และ ด้านแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรม มีระดับดีขึ้น จะมีพฤติกรรมในการทำงานโดยรวม สูงขึ้น

สมมติฐานที่ 4 ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : ปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.)

H_1 : ปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.)

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) จะใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ 2 – tailed Prob.(p) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 35

ตาราง 35 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัญหาและอุปสรรคกับพฤติกรรมการทำงานโดยรวมของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.)

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	p	ทิศทางความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
ท่านมีความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน	0.052	0.469	-	ไม่มีความสัมพันธ์
ท่านมีสภาพคล่องทางการเงิน	0.197**	0.005	เดียวกัน	ระดับต่ำมาก
ความปลอดภัยในทรัพย์สิน	0.173*	0.014	เดียวกัน	ระดับต่ำมาก
เพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยงานของท่าน	0.138	0.051	-	ไม่มีความสัมพันธ์
การประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา	-0.078	0.274	-	ไม่มีความสัมพันธ์
ความมั่นคงในการทำงานของท่าน	0.167*	0.018	เดียวกัน	ระดับต่ำมาก
ปัญหาและอุปสรรคโดยรวม	0.163*	0.021	เดียวกัน	ระดับต่ำมาก

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 35 แสดงว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัญหาและอุปสรรคในการทำงานโดยรวม กับพฤติกรรมในการทำงานโดยรวมของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) มีค่า $p = 0.021$ ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานโดยรวมของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ที่ระดับต่ำมาก กล่าวคือ เมื่อปัญหาและอุปสรรคในการทำงานโดยรวมของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) มีระดับสูงขึ้น จะมีพฤติกรรมในการทำงานโดยรวมสูงขึ้น

จากคำถาม “ท่านมีสภาพคล่องทางการเงิน” มีค่า $p = 0.006$ ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานเกี่ยวกับ สภาพคล่องทางการเงิน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานโดยรวมของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ที่ระดับต่ำมาก จากคำถาม “ความปลอดภัยในทรัพย์สิน” “ความมั่นคงในการทำงานของท่าน” มีค่า $p = 0.014$ และ 0.018 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานเกี่ยวกับ ความปลอดภัยในทรัพย์สิน ความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานโดยรวมของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ที่ระดับต่ำมาก กล่าวคือ เมื่อปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) ในเรื่องสภาพคล่องทางการเงิน ความปลอดภัยในทรัพย์สิน ความมั่นคงในการทำงาน มีระดับสูงขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงานโดยรวมสูงขึ้น

ส่วนคำถาม “ท่านมีความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน” “เพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยงานของท่าน” และ “การประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา” มีค่า $p = 0.469, 0.051$ และ 0.274 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานด้านความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานโดยรวมของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 5 ความจงรักภักดีต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : ความจงรักภักดีต่อองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.)

H_1 : ความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.)

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) จะใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ 2 – tailed Prob.(p) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 36

ตาราง 36 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความจงรักภักดีต่อองค์กรกับพฤติกรรมการทำงานโดยรวมของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.)

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	p	ทิศทางความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
แม้ท่านจะเหนื่อยแต่ท่านก็มีความสุขที่ได้ทำงานให้กับองค์กร	0.492**	0.000	เดียวกัน	ระดับปานกลาง
ท่านต้องการจะทำงานในองค์กรนี้จนกว่าจะเกษียณอายุ	0.512**	0.000	เดียวกัน	ระดับปานกลาง
ท่านมีความผูกพันกับองค์กร	0.551**	0.000	เดียวกัน	ระดับปานกลาง
ท่านรักและภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านทำอยู่	0.509**	0.000	เดียวกัน	ระดับปานกลาง
เมื่อมีผู้กล่าวถึงองค์กรท่านในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่ชอบและกล่าวโต้แย้งทันที	0.478**	0.000	เดียวกัน	ระดับปานกลาง
ท่านจะแนะนำให้กับบุคคลอื่นมาสมัครงานที่องค์กรของท่าน	0.408**	0.000	เดียวกัน	ระดับปานกลาง
ท่านต้องการให้ผู้อื่นรู้ว่าท่านทำงานอยู่ในองค์กรนี้	0.349**	0.000	เดียวกัน	ระดับค่อนข้างต่ำ
ความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม	0.610**	0.000	เดียวกัน	ระดับค่อนข้างสูง

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 36 แสดงว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม กับพฤติกรรมในการทำงานโดยรวมของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) มีค่า $p = .000$ ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานโดยรวมของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับค่อนข้างสูง กล่าวคือ เมื่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานมีมากขึ้น พนักงานจะมีพฤติกรรมการทำงานโดยรวมดีขึ้นด้วย

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 37 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	สรุปผลการทดสอบ สมมติฐาน	สถิติที่ใช้
1. พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคล อันได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งของพนักงาน รายได้จากการทำงาน ระยะเวลาในการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) แตกต่างกัน		
1.1 เพศที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) แตกต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	t-test
1.2 สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) แตกต่างกัน	เป็นไปตามสมมติฐาน	t-test
1.3 อายุที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) แตกต่างกัน	เป็นไปตามสมมติฐาน	F-test
1.4 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) แตกต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	t-test
1.5 ตำแหน่งของพนักงานที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) แตกต่างกัน	เป็นไปตามสมมติฐาน	F-test

สมมติฐาน (ต่อ)	สรุปผลการทดสอบ สมมติฐาน	สถิติที่ใช้
1.6 รายได้จากการทำงานที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสถาบัน ส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) แตกต่างกัน	เป็นไปตามสมมติฐาน	F-test
1.7 ระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสถาบัน ส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) แตกต่างกัน	เป็นไปตามสมมติฐาน	F-test
2. ขวัญในการทำงานมีความสัมพันธ์ กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยี (สสวท.)	เป็นไปตามสมมติฐาน	Pearson Correlation
3. ทศนคติในการทำงานมีความสัมพันธ์ กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยี (สสวท.)	เป็นไปตามสมมติฐาน	Pearson Correlation
4. ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานมี ความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของ พนักงานสถาบันส่งเสริมการสอน วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.)	เป็นไปตามสมมติฐาน	Pearson Correlation
5. ความจงรักภักดีต่อองค์กรมี ความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของ พนักงานสถาบันส่งเสริมการสอน วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) เมื่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของ พนักงานมีมากขึ้น พนักงานจะมีพฤติกรรม การทำงานโดยรวมดีขึ้นด้วย	เป็นไปตามสมมติฐาน	Pearson Correlation

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ต้องการทราบถึงขวัญในการทำงาน ทักษะในการทำงาน ปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน ความจงรักภักดีต่อองค์กร ที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) เพื่อจะได้นำไปพัฒนาวางแผนการบริหารพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กร ให้มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีทัศนคติในการทำงาน และความจงรักภักดีต่อองค์กรในระดับสูง และเกิดปัญหาและอุปสรรคในการทำงานลดน้อยลง ซึ่งจะส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์กรที่ดีขึ้นด้วย ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน อันได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งของพนักงาน รายได้จากการทำงาน ระยะเวลาในการทำงาน ที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวกับขวัญในการทำงาน ทักษะในการทำงาน ปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน ความจงรักภักดี ที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน สสวท.

สมมติฐานของการค้นคว้า

1. พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคล อันได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งของพนักงาน รายได้จากการทำงาน ระยะเวลาในการทำงาน ที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) แตกต่างกัน
2. ขวัญในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.)
3. ทักษะในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.)
4. ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.)
5. ความจงรักภักดีต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยนี้ ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.)

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานและลูกจ้างชั่วคราว สสวท. ซึ่งมีจำนวนพนักงานทั้งสิ้น 265 คน และลูกจ้างชั่วคราวจำนวน 53 คน รวม 318 คน (ฝ่ายบุคลากร สสวท. ข้อมูล ณ เดือนมิถุนายน 2549)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ จำนวนประชากรที่ทราบจำนวนที่แน่นอน (Finite Population) จึงคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (Yamane.1970: 580) และให้มีค่าความคลาดเคลื่อนในการสุ่มตัวอย่างร้อยละ 5

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

กำหนดให้ e คือ ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง (กำหนดให้เท่ากับ 0.05)

N คือ จำนวนประชากรที่ศึกษาทั้งหมด

n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

ดังนั้น จากสูตรสามารถคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ได้ดังนี้

$$e = 0.05$$

$$N = 318$$

$$n = \frac{318}{1 + 318(0.05)^2}$$

$$n = 177.16 \text{ หรือประมาณ } 177 \text{ คน}$$

จากการคำนวณตามสูตรจะได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 177 คน ผู้วิจัยได้เพิ่มจำนวนตัวอย่างประมาณ 13% เท่ากับ 23 คน ดังนั้นจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้รวมทั้งสิ้น 200 คน

การสุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดการเลือกตัวอย่างที่ทราบความน่าจะเป็น (Probability Sampling) โดยแบ่งวิธีการสุ่มตัวอย่างออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 เป็นการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (Stratified Proportional Sampling) โดยแบ่งประชากรออกเป็นกลุ่มย่อยๆ 5 กลุ่ม ตามกลุ่มตำแหน่งพนักงาน ได้ดังนี้

1. กลุ่มบริหาร หัวหน้างาน หรือเทียบเท่า
2. กลุ่มวิชาการ (พนักงาน)
3. กลุ่มปฏิบัติการ (พนักงาน)
4. กลุ่มวิชาการ (ลูกจ้าง)
5. กลุ่มปฏิบัติการ (ลูกจ้าง)

การคำนวณหาสัดส่วนของพนักงานกลุ่มตัวอย่างจากประชากรทั้ง 5 กลุ่ม สามารถคำนวณได้จากสูตรดังนี้

$$\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่จะเก็บแต่ละกลุ่มตำแหน่งพนักงาน} = \frac{\text{ประชากรแต่ละกลุ่ม} \times 200}{\text{ประชากรทั้งหมด}}$$

ผู้วิจัยสุ่มตัวอย่างพนักงานแต่ละกลุ่ม โดยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

ตารางแสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ตำแหน่งพนักงาน	จำนวน ทั้งหมด (คน)	จำนวนที่เป็น กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1. กลุ่มบริหาร หัวหน้างาน หรือเทียบเท่า	29	18
2. กลุ่มวิชาการ (พนักงาน)	126	79
3. กลุ่มปฏิบัติการ (พนักงาน)	110	69
4. กลุ่มวิชาการ (ลูกจ้าง)	22	14
5. กลุ่มปฏิบัติการ (ลูกจ้าง)	31	20
รวม	318	200

ขั้นตอนที่ 2 วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยใช้ความสะดวก (Convenience Sampling) เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยใช้การแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) ในแต่ละกลุ่มจำนวน 5 กลุ่ม เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างตามที่ต้องการ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อศึกษาถึง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.)” โดยแบ่งออกเป็น 6 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นการสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน มีลักษณะแบบให้เลือกตอบ มีทั้งหมด 7 ข้อ ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบ มีคำตอบให้เลือก 2 ทาง และแบบมีหลายคำตอบให้เลือก ซึ่งเป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ และเรียงลำดับ ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งพนักงาน รายได้ และระยะเวลาในการทำงาน ของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.)

ส่วนที่ 2 เป็นการสอบถามเกี่ยวกับขวัญในการทำงานของพนักงาน จำนวน 10 ด้าน ได้แก่ คุณค่าของงาน การนิเทศงาน สภาพการทำงาน ค่าจ้างหรือค่าแรง โอกาสที่จะก้าวหน้า ความปลอดภัย การจัดการขององค์กร สภาพแวดล้อมทางสังคม การติดต่อสื่อสาร ผลตอบแทนที่พึงจะ

ได้รับ โดยลักษณะของแบบสอบถามจะเป็นการให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็น (Semantic Differential Questions) และเป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale)

ส่วนที่ 3 เป็นการสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติในการทำงานของพนักงาน จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ในงาน ด้านความรู้สึกรู้ในงาน สภาพการทำงาน ด้านแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรม โดยลักษณะของแบบสอบถามจะเป็นการให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็น (Semantic Differential Questions) และเป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale)

ส่วนที่ 4 เป็นการสอบถามเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของพนักงาน จำนวน 6 ข้อ โดยลักษณะของแบบสอบถามจะเป็นการให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็น (Semantic Differential Questions) และเป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale)

ส่วนที่ 5 เป็นการสอบถามเกี่ยวกับความจงรักภักดีของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) โดยลักษณะของแบบสอบถามจะเป็นการให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็น (Semantic Differential Questions) และเป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale)

ส่วนที่ 6 เป็นการสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงาน โดยลักษณะของแบบสอบถามจะเป็นมาตราส่วนประเมินค่าตอบ (Likert Scale Question) โดยครอบคลุมพฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานต่อองค์กร ซึ่งเป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1.1 ข้อมูลทุติยภูมิ

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการวิจัยในอดีตที่เกี่ยวข้องกับ ขวัญในการทำงานของ พนักงาน ทัศนคติในการทำงาน ปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน ความจงรักภักดีต่อองค์กร พฤติกรรมการทำงาน ซึ่งเป็นการรวบรวมข้อมูลจากเอกสารวิชาการ และวารสาร สิ่งพิมพ์ และ ข้อมูลที่เผยแพร่ทางอินเทอร์เน็ต

1.2 ข้อมูลปฐมภูมิ

ผู้วิจัยดำเนินการโดยเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่าง โดยส่งหนังสือขอความร่วมมือ เพื่อการวิจัย ถึงผู้อำนวยการสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) เพื่อขอ ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามที่ผู้วิจัยได้เลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ด้วยตัวเอง โดยการอธิบายคำศัพท์ที่ใช้ และให้คำแนะนำในการตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows version 13.0 ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จำแนกตาม เพศ สถานภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งพนักงาน รายได้ ระยะเวลาในการทำงาน โดยใช้สถิติ แจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลขวัญในการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลทัศนคติในการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ส่วนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ส่วนที่ 7 การทดสอบสมมติฐาน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ใช้การทดสอบด้วยค่า t-test แบบ independent Samples ส่วนการเปรียบเทียบตัวแปรอื่น ได้แก่ อายุ ตำแหน่งพนักงาน รายได้จากการทำงาน ระยะเวลาในการทำงาน ทดสอบโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ส่วนการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างขวัญในการทำงาน ทัศนคติในการทำงาน ปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน ความจงรักภักดีต่อองค์กร ที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ทดสอบค่าโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 200 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง 145 คน คิดเป็นร้อยละ 72.5 รองลงมาเป็นเพศชายจำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 27.5 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 57.0 และสมรส / อยู่ด้วยกัน จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 43.0 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 28-35 ปี มีจำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 35.5 รองลงมาเป็นผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุระหว่าง 36-43 ปี มีจำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 19.5 อายุระหว่าง 20-27 ปี มีจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 18.0 อายุระหว่าง 44-51 ปี มีจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 13.5 และ ช่วงอายุ

มากกว่า 51 ปีขึ้นไป มีจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 13.5 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาโท มีจำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 56.5 รองลงมาในระดับประกาศนียบัตรเทียบเท่าปริญญาตรี หรือปริญญาตรี มีจำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 43.5 ผู้ตอบแบบสอบถามมีตำแหน่งงานในกลุ่มวิชาการ (พนักงาน) มีจำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 39.5 รองลงมา มีตำแหน่งงานในกลุ่มกลุ่มปฏิบัติการ (พนักงาน) มีจำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 34.5 ตำแหน่งงานในกลุ่มปฏิบัติการ (ลูกจ้าง) มีจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 10.0 ตำแหน่งงานในกลุ่มบริหาร หัวหน้างาน หรือเทียบเท่า มีจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 9.0 และ ตำแหน่งงานในกลุ่มวิชาการ (ลูกจ้าง) มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 7.0 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้จากการทำงานต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท มีจำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 49.0 รองลงมาคือ รายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท มีจำนวน 51 คนคิดเป็นร้อยละ 25.5 รายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป มีจำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 25.5 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มีจำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 44.0 รองลงมาคือ ระยะเวลาในการทำงาน 6-10 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 18.0 ระยะเวลาในการทำงาน 11-15 ปี มีจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 15.5 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูลขวัญในการทำงาน

ขวัญในการทำงานโดยรวมของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.42 และสามารถจำแนกขวัญในการทำงาน เป็นรายด้าน ดังนี้

1. ด้านคุณค่าของงานโดยรวม พนักงานมีขวัญอยู่ในระดับดี โดยมีคะแนนเฉลี่ยเป็น 3.80 ซึ่งสามารถจำแนกด้านคุณค่าของงาน เป็นรายข้อตามลำดับ ดังนี้ ด้านความสำคัญของงานที่ท่านปฏิบัติต่อองค์กร และ ด้านงานของท่านน่าสนใจและท้าทาย พนักงานมีขวัญอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.94 และ 3.67 ตามลำดับ

2. ด้านการนิเทศงานโดยรวม พนักงานมีขวัญอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีคะแนนเฉลี่ยเป็น 3.24 ซึ่งสามารถจำแนกด้านการนิเทศงาน เป็นรายข้อตามลำดับ ดังนี้ ด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชาของท่าน และด้านผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา พนักงานมีขวัญอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.33 และ 3.16 ตามลำดับ

3. ด้านสภาพการทำงานโดยรวม พนักงานมีขวัญอยู่ในระดับดี โดยมีคะแนนเฉลี่ยเป็น 3.67 ซึ่งสามารถจำแนกด้านสภาพการทำงาน เป็นรายข้อตามลำดับ ดังนี้ ด้านอุปกรณ์สำนักงานที่ใช้จำเป็นในการทำงาน ด้านความทันสมัยของอุปกรณ์สำนักงานที่ใช้ และด้านสิ่งแวดล้อมภายในสถานที่ทำงาน ได้แก่ แสง เสียง อุณหภูมิ พนักงานมีขวัญอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.91 3.71 และ 3.41 ตามลำดับ

4. ด้านค่าจ้างหรือค่าแรงโดยรวม พนักงานมีขวัญอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีคะแนนเฉลี่ยเป็น 3.27 ซึ่งสามารถจำแนกด้านค่าจ้างหรือค่าแรง เป็นรายชื่อตามลำดับ ดังนี้ ด้านค่าตอบแทนที่ได้รับเมื่อเทียบกับองค์กรอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน และด้านค่าตอบแทนที่ได้รับเมื่อเทียบกับปริมาณงาน พนักงานมีขวัญอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.38 และ 3.16 ตามลำดับ

5. ด้านโอกาสที่จะก้าวหน้าโดยรวม พนักงานมีขวัญอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีคะแนนเฉลี่ยเป็น 2.93 ซึ่งสามารถจำแนกด้านโอกาสที่จะก้าวหน้า เป็นรายชื่อตามลำดับ ดังนี้ ด้านการได้รับการสนับสนุนจากองค์กรให้เพิ่มพูนความรู้ และด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น พนักงานมีขวัญอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.18 และ 2.68 ตามลำดับ

6. ด้านความปลอดภัยโดยรวม พนักงานมีขวัญอยู่ในระดับดี โดยมีคะแนนเฉลี่ยเป็น 3.63 ซึ่งสามารถจำแนกด้านความปลอดภัย เป็นรายชื่อตามลำดับ ดังนี้ ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินระหว่างปฏิบัติงาน และความมั่นคงขององค์กร พนักงานมีขวัญอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.77 และ 3.50 ตามลำดับ

7. ด้านการจัดการขององค์กรโดยรวม พนักงานมีขวัญอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีคะแนนเฉลี่ยเป็น 3.18 ซึ่งสามารถจำแนกด้านการจัดการขององค์กร เป็นรายชื่อตามลำดับ ดังนี้ ด้านชื่อเสียงขององค์กรในสังคม พนักงานมีขวัญอยู่ในระดับดี โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 และโครงสร้างและนโยบายการบริหารงานขององค์กร พนักงานมีขวัญอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีคะแนนเฉลี่ยเป็น 2.96

8. ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมโดยรวม พนักงานมีขวัญอยู่ในระดับดี โดยมีคะแนนเฉลี่ยเป็น 3.65 ซึ่งสามารถจำแนกด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม เป็นรายชื่อตามลำดับ ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พนักงานมีขวัญอยู่ในระดับดี โดยมีคะแนนเฉลี่ยเป็น 3.76 3.73 และ 3.48 ตามลำดับ

9. ด้านการติดต่อสื่อสารโดยรวม พนักงานมีระดับขวัญอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีคะแนนเฉลี่ยเป็น 3.00 ซึ่งสามารถจำแนกด้านการติดต่อสื่อสาร เป็นรายชื่อตามลำดับ ดังนี้ ด้านข่าวสารที่ได้รับเกี่ยวกับนโยบายและแผนงาน และด้านการรับฟังความคิดเห็นจากพนักงานในเรื่องต่างๆ พนักงานมีขวัญอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีคะแนนเฉลี่ยเป็น 3.08 และ 2.93 ตามลำดับ

10. ด้านผลตอบแทนที่พึงจะได้รับโดยรวม พนักงานมีระดับขวัญอยู่ในระดับดี โดยมีคะแนนเฉลี่ยเป็น 3.58 ซึ่งสามารถจำแนกด้านผลตอบแทนที่พึงจะได้รับ เป็นรายชื่อตามลำดับ ดังนี้ ด้านสวัสดิการต่างๆ ขององค์กร และด้านจำนวนวันการลาป่วย ลาภิจ ลาพักผ่อน และวันหยุด พนักงานมีขวัญอยู่ในระดับดี โดยมีคะแนนเฉลี่ยเป็น 3.61 และ 3.54 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูลทัศนคติในการทำงาน

จากการศึกษาข้อมูลทัศนคติในการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี พบว่า ทัศนคติในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.71 และสามารถจำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

1. ด้านความรู้ในงานโดยรวม พนักงานมีทัศนคติในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.67 เมื่อวิเคราะห์รายข้อของทัศนคติในการทำงานด้านความรู้ในงาน คือ นำความรู้ที่ได้รับจากการศึกษามาประยุกต์ใช้ในงานด้านอื่นอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ถูกต้องและแม่นยำเมื่อเปรียบเทียบกับคนอื่น พนักงานมีทัศนคติอยู่ในระดับดี โดยมีคะแนนเฉลี่ยเป็น 3.69 และ 3.65 ตามลำดับ

2. ด้านความรู้สึกรักในงานโดยรวม พนักงานมีทัศนคติในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.55

3. ด้านสภาพการทำงานโดยรวม พนักงานมีทัศนคติในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.57 เมื่อวิเคราะห์รายข้อของทัศนคติในการทำงานด้านสภาพการทำงาน คือ มีความตั้งใจในการทำงานเมื่อเปรียบเทียบกับคนอื่น มีความภูมิใจต่อการทำงานในองค์กร พนักงานมีทัศนคติอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.83 และ 3.78 ตามลำดับ ความสะอาดและสวยงามของสถานที่ทำงาน พนักงานมีทัศนคติอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.09

4. ด้านแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมโดยรวม พนักงานมีทัศนคติในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.95 เมื่อวิเคราะห์รายข้อของทัศนคติในการทำงานด้านแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรม คือ การยอมรับฟังเหตุผลจากเพื่อนร่วมงาน การให้ความช่วยเหลือและให้คำแนะนำที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน และการนำความรู้ไปใช้ในการทำงาน พนักงานมีทัศนคติอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.00 3.92 และ 3.92 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูลปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน

จากการศึกษาข้อมูลปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.49 ซึ่งสามารถจำแนกได้ดังนี้

ปัญหาและอุปสรรคจากคำถาม “ท่านมีความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน” “เพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยงานของท่าน” “ความปลอดภัยในทรัพย์สิน” และ “ท่านมีสภาพคล่องทางการเงิน” ปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.76 3.66 3.63 และ 3.47 ตามลำดับ

ปัญหาและอุปสรรคจากคำถาม “ความมั่นคงในการทำงานของพนักงาน” “การประเมินผลปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา” มีปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.28 และ 3.15 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูลความจงรักภักดีต่อองค์กร

จากการศึกษาข้อมูลความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี พบว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม ความจงรักภักดีอยู่ในระดับมากโดยมีคะแนนเฉลี่ยเป็น 3.77 ซึ่งสามารถจำแนกตามลำดับได้ดังนี้

จากคำถาม “ท่านต้องการให้ผู้อื่นรู้ว่าท่านทำงานอยู่ในองค์กรนี้” ผู้ตอบแบบสอบถามมีความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด มีคะแนนเฉลี่ยเป็น 4.31 “เมื่อมีผู้กล่าวถึงองค์กรท่านในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่ชอบและกล่าวโต้แย้งทันที” “ท่านรักและภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านทำอยู่” “ท่านมีความผูกพันกับองค์กร” “แม้ท่านจะเหนื่อยแต่ท่านก็มีความสุขที่ได้ทำงานให้กับองค์กร” “ท่านต้องการจะทำงานในองค์กรนี้จนกว่าจะเกษียณอายุ” และคำถาม “ท่านจะแนะนำให้บุคคลอื่นมาสมัครงานที่องค์กรของท่าน” ความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยเป็น 3.80 3.77 3.77 3.74 3.52 และ 3.51 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน

จากการศึกษาข้อมูลพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี พบว่า พฤติกรรมในการทำงานของพนักงาน สสวท. โดยรวม อยู่ในระดับดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเป็น 4.22 เมื่อวิเคราะห์รายชื่อของพฤติกรรมในการทำงาน คือ “ท่านจะไม่ลาหยุดโดยไม่มีเหตุผลจำเป็น” “ถึงแม้มีโอกาстанจะไม่หลีกเลี่ยงการปฏิบัติงาน” “ท่านมักจะไม่ขี้เกียจงานสาย จะเริ่มทำงานตรงเวลาเสมอ” “ท่านมาทันเวลาทำงาน และพร้อมที่จะเริ่มทำงานทันที” “ท่านปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ” และ “ท่านมีความกระตือรือร้นและตั้งใจในการทำงาน” พฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับดีมาก มีคะแนนเฉลี่ย 4.40 4.37 4.33 4.32 4.30 และ 4.26 ตามลำดับ

จากคำถาม “เมื่อเกิดอุปสรรคหรือปัญหา ท่านและเพื่อนร่วมงานจะช่วยกันแก้ปัญหา ร่วมกัน” “ท่านมีการวางแผนการทำงานไว้ล่วงหน้า” “ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายทันตามกำหนดเวลา” และ “ท่านมีความพึงพอใจโดยรวมในงานที่ทำ” พฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับดี มีคะแนนเฉลี่ย 4.13 4.12 4.05 และ 3.97 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคล อันได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งของพนักงาน รายได้จากการทำงาน ระยะเวลาในการทำงาน ที่แตกต่างกันมี พฤติกรรมการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) แตกต่างกัน จากการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 เพศที่ต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เพศที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.2 สถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) แตกต่างกัน โดยพบว่า ผู้ที่มีสถานภาพโสด จะมีพฤติกรรมการทำงานโดยรวมดีกว่า ผู้ที่มีสถานภาพสมรส / อยู่ด้วยกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.15 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.3 อายุแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า อายุแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) แตกต่างกัน โดยพบว่า

พนักงานผู้มีอายุ 20-27 ปี มีพฤติกรรมในการทำงานโดยรวม ต่ำกว่าอายุ 36-43 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.243, พนักงานผู้มีอายุ 20-27 ปี มีพฤติกรรมในการทำงานโดยรวม ต่ำกว่าอายุ 44-51 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.267, พนักงานผู้มีอายุ 20-27 ปี มีพฤติกรรมในการทำงานโดยรวม ต่ำกว่าอายุมากกว่า 51 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.448, พนักงานผู้มีอายุ 28-35 ปี มีพฤติกรรมในการทำงานโดยรวม ต่ำกว่าอายุ 44-51 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.170, พนักงานผู้มีอายุ 28-35 ปี มีพฤติกรรมในการทำงานโดยรวมต่ำกว่าผู้ที่อายุมากกว่า 51 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.352 และพนักงานผู้มีอายุ 36-43 ปี มีพฤติกรรมในการทำงานโดยรวมต่ำกว่าอายุมากกว่า 51 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.205 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.4 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.5 ตำแหน่งของพนักงานที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงาน สสวท. ผู้มีตำแหน่งงานในกลุ่มปฏิบัติการ (พนักงาน) มีพฤติกรรมในการทำงานโดยรวมสูงกว่า ผู้ที่มีตำแหน่งงานในกลุ่มวิชาการ(ลูกจ้าง)

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.301, พนักงาน สสวท. ผู้มีตำแหน่งงานในกลุ่มวิชาการ(ลูกจ้าง) มีพฤติกรรมในการทำงานโดยรวมต่ำกว่า ผู้ที่มีตำแหน่งงานในกลุ่มวิชาการ(พนักงาน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.252 และพนักงาน สสวท. ผู้มีตำแหน่งงานในกลุ่มวิชาการ(ลูกจ้าง) มีพฤติกรรมในการทำงานโดยรวมต่ำกว่า ผู้ที่มีตำแหน่งงานในกลุ่มบริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.437 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.6 รายได้จากการทำงานที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงาน สสวท. ที่มีรายได้จากการทำงานมากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป มีพฤติกรรมในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีรายได้จากการทำงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.229 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.7 ระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงาน สสวท. ที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มีพฤติกรรมในการทำงานต่ำกว่า ผู้ที่มีระยะเวลาการทำงาน 11-15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.257, พนักงาน สสวท. ที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มีพฤติกรรมในการทำงานต่ำกว่า ผู้ที่มีระยะเวลาการทำงาน 16-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.273, พนักงาน สสวท. ที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มีพฤติกรรมในการทำงานต่ำกว่า ผู้ที่มีระยะเวลาการทำงาน 20 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.223, พนักงาน สสวท. ที่มีระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี มีพฤติกรรมในการทำงานต่ำกว่า ผู้ที่มีระยะเวลาการทำงาน 11-15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.356, พนักงาน สสวท. ที่มีระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี มีพฤติกรรมในการทำงานต่ำกว่า ผู้ที่มีระยะเวลาการทำงาน 16-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.373 และพนักงาน สสวท. ที่มีระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี มีพฤติกรรมในการทำงานต่ำกว่า ผู้ที่มีระยะเวลาการทำงาน 20 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.323 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 ขวัญในการทำงาน อันได้แก่ คุณค่าของงาน การนิเทศงาน สภาพการทำงาน ค่าจ้างหรือค่าแรง โอกาสที่จะก้าวหน้า ความปลอดภัย องค์กรและการจัดการ สภาพแวดล้อมทางสังคม การติดต่อสื่อสาร และผลตอบแทนที่พึงจะได้รับ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.)

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ขวัญในการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ในด้านคุณค่าของงาน ค่าจ้างหรือค่าแรง ความปลอดภัย การจัดการขององค์กร มีระดับดีขึ้น จะมีพฤติกรรมในการทำงานโดยรวม สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ส่วนขวัญในการทำงานในด้านการนิเทศงาน สภาพการทำงาน โอกาสที่จะก้าวหน้า สภาพแวดล้อมทางสังคม การติดต่อสื่อสาร และด้านผลตอบแทนที่พึงจะได้รับ ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 3 ทักษะคติในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.)

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ทักษะคติในการทำงานในด้านความรู้ในงาน ด้านความรู้สึกรักในงาน ด้านสภาพการทำงาน และ ด้านแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรม มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน โดยด้านความรู้ในงาน มีความสัมพันธ์ที่ระดับค่อนข้างต่ำ ด้านความรู้สึกรักในงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรม มีความสัมพันธ์ที่ระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 4 ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน of พนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.)

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานโดยรวมของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ที่ระดับต่ำมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 5 ความจงรักภักดีต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน of พนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.)

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานโดยรวมของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ที่ระดับค่อนข้างสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผลการศึกษาค้นคว้า

จากการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) มีประเด็นที่นำมาอภิปรายดังนี้

1. จากการศึกษาลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีสถานภาพโสด อายุระหว่าง 28 – 35 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาโท ซึ่งส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานอยู่ในกลุ่มวิชาการ มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี

2. จากการศึกษาข้อมูลขวัญในการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) จาก 10 ปัจจัย พบว่า ขวัญโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยจำแนกเป็น ด้านคุณค่าของงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความปลอดภัย ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม และด้านผลตอบแทนที่พึงจะได้รับ มีขวัญอยู่ในระดับดี ส่วนด้านการนิเทศงาน ด้านค่าจ้างหรือค่าแรง ด้านโอกาสที่จะก้าวหน้า ด้านการจัดการองค์กร และด้านการติดต่อสื่อสาร มีขวัญอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยในอดีตที่เกี่ยวกับ ปัจจัยทางด้านขวัญกำลังใจที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ของ คมสันต์ วัฒนบารมี (2546) พบว่า พนักงานมีขวัญและกำลังใจอยู่มาก จำนวน 5 ปัจจัย ได้แก่ สภาพการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โอกาสก้าวหน้า ความยุติธรรมในหน่วยงาน และ ด้านสวัสดิการ

3. จากการศึกษาข้อมูลของทัศนคติในการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) จาก 4 ด้าน พบว่า ทัศนคติโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยจำแนกเป็น ด้านความรู้ในงาน ด้านความรู้สึกรักในงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านแนวโน้มจะแสดงพฤติกรรม มีทัศนคติอยู่ในระดับดี

4. จากการศึกษาข้อมูลของปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับน้อย

5. จากการศึกษาข้อมูลความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) พบว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับมาก

6. จากการศึกษาข้อมูลพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) พบว่า พฤติกรรมการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับดีมาก

7. จากการศึกษา พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคล อันได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งของพนักงาน รายได้จากการทำงาน ระยะเวลาในการทำงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) พบว่า

เพศ ที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) ไม่แตกต่างกัน

สถานภาพสมรส ที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีสถานภาพโสด จะมีพฤติกรรมการทำงานโดยรวมดีกว่า ผู้ที่มีสถานภาพสมรสหรืออยู่ด้วยกัน ซึ่งสอดคล้องกับ Harrell (1964:260-262) ที่พบจากการสำรวจว่า ขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน นอกจากจะเกิดจากปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของงานแล้ว ยังเกิดจากปัจจัยส่วนบุคคลได้อีก คือ บุคคลที่ต้องรับผิดชอบเลี้ยงดูผู้ที่อยู่ในความอุปการะจะมีขวัญ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่ำ สาเหตุจากปัญหาสถานะทางการเงินที่บีบคั้น

อายุ ที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) แตกต่างกัน โดยพนักงานผู้มีอายุ 20-27 ปี มีพฤติกรรมในการทำงานโดยรวม ต่ำกว่าอายุ 36-43 ปี, พนักงานผู้มีอายุ 20-27 ปี มีพฤติกรรมในการทำงานโดยรวม ต่ำกว่าอายุ 44-51 ปี, พนักงานผู้มีอายุ 20-27 ปี มีพฤติกรรมในการทำงานโดยรวม ต่ำกว่าอายุ มากกว่า 51 ปีขึ้นไป, พนักงานผู้มีอายุ 28-35 ปี มีพฤติกรรมในการทำงานโดยรวม ต่ำกว่าอายุ 44-51 ปี, พนักงานผู้มีอายุ 28-35 ปี มีพฤติกรรมในการทำงานโดยรวมต่ำกว่าผู้ที่มียุมากกว่า 51 ปีขึ้นไป และพนักงานผู้มีอายุ 36-43 ปี มีพฤติกรรมในการทำงานโดยรวมต่ำกว่าอายุมากกว่า 51 ปีขึ้นไป ซึ่งสอดคล้องกับ Harrell (1964:260-262) ที่พบจากการศึกษาคนต่างกลุ่มกัน จะได้ผลความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับขวัญ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน คือ เสมียนพนักงานที่ค่อนข้างมีอายุ แต่มีรายได้และสถานภาพการทำงานต่ำ จะมีขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูง และจากการศึกษาบางกลุ่มพบว่า ขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะสูงเมื่อบุคคลมีอายุมากขึ้น แต่ในบางกลุ่มกลับพบว่า แม้บุคคลจะมีอายุมากขึ้น แต่ขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะลดลง

ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) ไม่แตกต่างกัน

ตำแหน่งของพนักงาน ที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) แตกต่างกัน โดยตำแหน่งของพนักงานในกลุ่มปฏิบัติการ(พนักงาน) มีพฤติกรรมในการทำงานโดยรวมสูงกว่า ผู้ที่มีตำแหน่งงานในกลุ่มวิชาการ (ลูกจ้าง), ผู้มีตำแหน่งงานในกลุ่มวิชาการ(ลูกจ้าง) มีพฤติกรรมในการทำงานโดยรวมต่ำกว่า ผู้ที่มีตำแหน่งงานในกลุ่มวิชาการ(พนักงาน) และ ผู้มีตำแหน่งงานในกลุ่มวิชาการ(ลูกจ้าง) มีพฤติกรรมในการทำงานโดยรวมต่ำกว่า ผู้ที่มีตำแหน่งงานในกลุ่มบริหาร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยในอดีตที่เกี่ยวกับ ปัจจัยทางด้านขวัญกำลังใจที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ของ คมสันต์ วัฒนบารมี (2546) พบว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยพนักงานสารบรรณมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานแตกต่างกันกับพนักงานชำนาญการ และสอดคล้องกับทฤษฎีของ

มาสโลว์ที่ว่า มนุษย์มีความต้องการที่จะได้รับการยกย่องทางสังคม (Esteem or egoistic needs) ความต้องการอยากเด่นในสังคม รวมถึงความเชื่อมั่นในตนเอง ความสำเร็จ ความรู้ ความสามารถ การนับถือตนเอง ความเป็นอิสระและเสรีภาพ และรวมไปถึงความต้องการที่จะมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั้งหลาย การมีตำแหน่งสูงในองค์กร สามารถเข้าใกล้ชิดกับบุคคลสำคัญ ล้วนแล้วแต่ทำให้ฐานะของตนเด่นขึ้น และอาจทำให้บุคคลที่ได้รับการยกย่องเหล่านั้น มีขวัญและกำลังใจมากกว่าบุคคลอื่น

รายได้จากการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) แตกต่างกัน โดย พนักงานที่มีรายได้จากการทำงานมากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป มีพฤติกรรมในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีรายได้จากการทำงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยในอดีตที่เกี่ยวข้องกับ ปัจจัยทางด้านขวัญกำลังใจที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ของ คมสันต์ วัฒนบารมี (2546) พบว่า พนักงานที่มีรายได้ไม่เกิน 10,000 บาทมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้ 10,001-15,000 บาท รายได้ 15,001-20,000 บาท และรายได้ 20,001-25,000 บาท นั่นคือ พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกัน จะมีพฤติกรรมในการทำงาน แตกต่างกัน ซึ่งพนักงานที่มีรายได้มาก และพึงพอใจในรายได้จะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีรายได้น้อย ซึ่งองค์กรควรให้ความสำคัญกับการให้ค่าจ้างค่าตอบแทนแก่พนักงานให้เหมาะสม และสามารถใช้ในการเพิ่มค่าจ้างค่าตอบแทนเป็น แรงจูงใจให้พนักงานเกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้องค์กรมากขึ้นได้

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มีพฤติกรรมในการทำงานต่ำกว่า ผู้ที่มีระยะเวลาการทำงาน 11-15 ปี, พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มีพฤติกรรมในการทำงานต่ำกว่า ผู้ที่มีระยะเวลาการทำงาน 16-20 ปี, พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มีพฤติกรรมในการทำงานต่ำกว่า ผู้ที่มีระยะเวลาการทำงาน 20 ปีขึ้นไป, พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี มีพฤติกรรมในการทำงานต่ำกว่า ผู้ที่มีระยะเวลาการทำงาน 11-15 ปี, พนักงาน ที่มีระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี มีพฤติกรรมในการทำงานต่ำกว่า ผู้ที่มีระยะเวลาการทำงาน 16-20 ปี และพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี มีพฤติกรรมในการทำงานต่ำกว่า ผู้ที่มีระยะเวลาการทำงาน 20 ปีขึ้นไป ซึ่งสอดคล้องกับ Harrell (1964 : 260-262) ที่พบจากการสำรวจว่า ในระยะแรกเริ่มเข้าทำงาน บุคคลจะมีขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูง และจะลดลงเรื่อยๆ จนถึงปีที่ 5 หรือปีที่ 8 จากนั้นจะเพิ่มขึ้นอีกเมื่ออายุการทำงานมากขึ้น และขวัญในการปฏิบัติงานจะสูงที่สุดเมื่อทำงานมาแล้ว 20 ปี

8. จากการศึกษาขวัญในการทำงาน ได้แก่ คุณค่าของงาน การนิเทศงาน สภาพการทำงาน ค่าจ้างหรือค่าแรง โอกาสที่จะก้าวหน้า ความปลอดภัย องค์กรและการจัดการ สภาพแวดล้อมทางสังคมการติดต่อสื่อสาร และผลตอบแทนที่พึงจะได้รับ มีความสัมพันธ์กับ

พฤติกรรมการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) สามารถอธิบายได้ว่า เมื่อขวัญในการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ในด้านคุณค่าของงาน ค่าจ้างหรือค่าแรง ความปลอดภัย การจัดการขององค์กรมีระดับดีขึ้น จะมีพฤติกรรมในการทำงานโดยรวมสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทิดา แจ็กสกุล (2548) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ขวัญในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมและความจงรักภักดีของพนักงาน ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ พบว่า ขวัญในการทำงาน อันได้แก่คุณค่าของงาน ค่าจ้างหรือค่าแรง โอกาสที่จะก้าวหน้า องค์กรหรือบริษัทและการจัดการสภาพแวดล้อมทางสังคม และผลตอบแทนที่คนงานพึงจะได้รับ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่

9. จากการศึกษา ทักษะคติในการทำงาน ได้แก่ ด้านความรู้ในงาน ด้านความรู้สึกลงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรม มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สามารถอธิบายได้ว่า เมื่อทัศนคติในด้านความรู้ในงาน ด้านความรู้สึกลงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรม มีระดับดีขึ้น จะมีพฤติกรรมในการทำงานโดยรวม สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณาดยา บุญเกิด (2548) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานการประปานครหลวง พบว่า ทักษะคติในการทำงานด้านความรู้ในงาน ด้านความรู้สึกลงาน ด้านแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรม มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานการประปา นครหลวงด้านความพึงพอใจโดยรวมในงานที่ทำ

10. จากการศึกษา ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานโดยรวมของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) สามารถอธิบายได้ว่า เมื่อปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) ในเรื่องสภาพคล่องทางการเงิน ความปลอดภัยในทรัพย์สิน ความมั่นคงในการทำงาน มีระดับลดลง จะมีพฤติกรรมการทำงานโดยรวมสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณาดยา บุญเกิด (2548) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานการประปา นครหลวง พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานการประปา นครหลวงด้านความพึงพอใจโดยรวมในงานที่ทำ และ ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานการประปา นครหลวงด้านการตัดสินใจที่จะทำงานกับองค์กรต่อไปหรือไม่

11. จากการศึกษา ความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานโดยรวมของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) สามารถอธิบายได้ว่า เมื่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานมีมากขึ้น พนักงานจะมีพฤติกรรมการทำงานโดยรวมดีขึ้นด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ บลอ และ สก็อตส์ (Blau & Scotts. 1962: 165) ซึ่งชี้ให้เห็นว่า ผลผลิตของคนงานมีส่วนสัมพันธ์เป็นอย่างมากกับความจงรักภักดี อาจจะเป็นเพราะว่า หัวหน้าที่

ได้รับความจงรักภักดีจากผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความสะดวกในการสั่งการ และง่ายที่จะกระตุ้นให้ลูกน้องมีความพยายามในการทำงานเพิ่มขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

จากการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) ผู้วิจัยเสนอแนะได้ดังนี้

1. องค์กรควรจะมีกลยุทธ์ในการบริหารขวัญในการทำงานของพนักงาน เพราะขวัญในการทำงานของแต่ละบุคคลมีไม่เท่ากัน ซึ่งเกิดจากปัจจัยหลายด้านไม่ว่าจะเป็น ลักษณะส่วนบุคคล หรือ ลักษณะของงานที่ทำ รวมทั้งสภาพแวดล้อมภายในองค์กร การที่บุคคลส่วนใหญ่ในองค์กรมีขวัญและกำลังใจสูงจะทำให้การทำงานภายในองค์กรมีประสิทธิภาพ แต่ถ้าบุคคลส่วนใหญ่ในองค์กรมีขวัญและกำลังใจต่ำ ก็จะส่งผลกระทบต่อการทำงานที่ขาดประสิทธิภาพในองค์กร ซึ่งผู้บริหารองค์กรสามารถนำปัจจัย 4 ด้าน คือ ด้านคุณค่าของงาน ค่าจ้างหรือค่าแรง ความปลอดภัย การจัดการขององค์กร มาเป็นกลยุทธ์ในการบริหารบุคคลในองค์กร เพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้กับพนักงาน เมื่อพนักงานมีขวัญในการทำงานทั้ง 4 ด้านดีขึ้น จะทำให้ขวัญของพนักงานสูงขึ้น องค์กรควรมีกลยุทธ์ในการบริหาร ดังนี้

ด้านคุณค่าของงาน ควรทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่างานที่ปฏิบัติมีความน่าสนใจและท้าทาย และมีความสำคัญต่อองค์กร เพื่อทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้น และเห็นคุณค่าของงานที่ทำ ดังผลการวิจัยพบว่า ขวัญในการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ด้านคุณค่าของงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

ด้านค่าจ้างค่าแรง ควรจัดให้พนักงานได้รับค่าตอบแทนมากกว่า องค์กรอื่น และเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ดังผลการวิจัยพบว่า ขวัญในการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ด้านค่าจ้างหรือค่าแรง มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งอยู่ในระดับต่ำมาก

ด้านความปลอดภัย ผู้บริหารองค์กรควรให้ความสำคัญในด้านความปลอดภัยทั้งชีวิตและทรัพย์สินของพนักงาน เพื่อให้พนักงานเกิดความมั่นใจในองค์กรว่าสามารถปกป้องชีวิตและทรัพย์สิน เพื่อสร้างขวัญในการทำงานมากยิ่งขึ้น ดังผลการวิจัยพบว่า ขวัญในการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ด้านความปลอดภัย มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งอยู่ในระดับต่ำมาก

ด้านการจัดการองค์กร ผู้บริหารองค์กรควรมีโครงสร้างและนโยบายในการบริหารงานขององค์กรที่ดี และสร้างชื่อเสียงขององค์กรในชุมชนและสังคมในด้านดี เพื่อให้พนักงานเกิดความภูมิใจในการทำงานในองค์กร ดังผลการวิจัยพบว่า ขวัญในการทำงานของ

พนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ด้านการจัดการองค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งอยู่ในระดับต่ำมาก

2. องค์การควรจะมีกลยุทธ์ในการบริหาร โดยสามารถทำให้พนักงานมีทัศนคติที่ดี ในเรื่องความสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องและแม่นยำ การนำความรู้ในงานมาประยุกต์ใช้ในงานอื่นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความชอบในงานที่ตนเองปฏิบัติ สถานที่ทำงานมีความสะอาด สวยงาม ความภูมิใจต่อการทำงานในหน่วยงานมีประโยชน์ต่อองค์การ ความตั้งใจในการทำงานจนเกิดผล การให้ความช่วยเหลือและให้คำแนะนำที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน การยอมรับฟังเหตุผลจากเพื่อนร่วมงาน การนำความรู้ไปใช้ในการทำงาน มากขึ้น จะส่งผลให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีในงานที่ทำมากขึ้น โดยให้พนักงานมีสัมพันธภาพกัน สร้างการทำงานเป็นทีม เพื่อจะได้ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สร้างความท้าทายในงาน การให้รางวัลในผลงาน เพื่อให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจ ดังผลการวิจัย พบว่า ทัศนคติในการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ด้านความรู้ในงาน ด้านความรู้สึกรักในงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรม มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

3. องค์การควรจะมีกลยุทธ์ในการบริหาร ควรให้พนักงานมีการแบ่งงานกันทำอย่างชัดเจน เพื่อลดการขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาควรสนับสนุนและช่วยแก้ไขปัญหามองงาน ให้พนักงานมีความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาให้ความยุติธรรมในการประเมินผลงาน จะส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจโดยรวมในงานที่ทำมากขึ้น ดังผลการวิจัย พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ซึ่งอยู่ระดับต่ำมาก

4. องค์การควรจะมีกลยุทธ์ในการบริหาร โดยสร้างความภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่ให้กับพนักงาน สร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นระหว่างพนักงานกับองค์การ โดยจัดกิจกรรมเพื่อประสานความสัมพันธ์ เพื่อให้พนักงานมีความรู้สึกผูกพันและจงรักภักดีกับองค์การมากขึ้น ดังผลการวิจัย พบว่า ความจงรักภักดีต่อองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ซึ่งอยู่ระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการทำวิจัยอย่างต่อเนื่อง เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานทุกปี จะได้นำมาปรับปรุงแก้ไข ทำให้ทราบว่าพนักงานต้องการหรือคาดหวังในเรื่องใด เพื่อสร้างขวัญ ทัศนคติ ความจงรักภักดี และลดปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของพนักงาน
2. ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่นๆ นอกเหนือจากเรื่องดังกล่าวที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน
3. ควรเจาะลึกปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยเฉพาะ เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่มีความเฉพาะเจาะจงมากขึ้น และสามารถนำผลการวิจัยและแนวคิดไปศึกษาต่อให้เกิดประโยชน์ในงานวิจัยหรือพัฒนาองค์การต่อไป

บรรณานุกรม

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2541). *การวิเคราะห์ข้อมูลด้วย SPSS for Windows*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- (2544). *การวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัวด้วย SPSS for Windows*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- (2545). *การวิเคราะห์สถิติ : สถิติสำหรับนักบริหารและวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- คมสันต์ วัฒนบารมี. (2546). *ปัจจัยทางด้านขวัญกำลังใจที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่*. ปรินูญานิพนธ์ บธ.ม.(สาขาการจัดการ) กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถ่ายเอกสาร.
- เชิดศักดิ์ โฉวาสินธุ์. (2520). *การวัดทัศนคติและบุคลิกภาพ*. กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษา และจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ณัฐยา จิตราพิเนตร. (2545). *ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในวิสาหกิจขนาดกลางในประเทศไทย (กรณีศึกษา : ศึกษาเฉพาะบริษัท เอ็มบีพี เลเซอร์ อินดัสทรีส์ จำกัด)*. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (สาขาการจัดการ) กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถ่ายเอกสาร.
- ณาดยา บุญเกิด (2548). *ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานการประปานครหลวง*. สารนิพนธ์ บธ.ม.(สาขาการจัดการ) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เทพพนม เมืองแมน; และ สวิง สุวรรณ. (2540). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2539). *พฤติกรรมผู้บริโภคทางการตลาด*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- นาคดล ลิ้มสุรัตน์. (2526). *จิตวิทยาในการสร้างขวัญและกำลังใจ*. บิสสิเนสวิค. 17(5) : 7.
- น้ำฝน เพ็ชรดี. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรม และปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกรณีศึกษา บริษัท เคน แมกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด*. สารนิพนธ์ บธ.ม.(การจัดการ) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- บุษบง นันทพันธ์. (2541). *ขวัญและกำลังใจของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สาขาสำปาง*. ปรินูญานิพนธ์ (ภาควิชาบริหารธุรกิจและการตลาดการเกษตร) : มหาวิทยาลัยแม่โจ้. ถ่ายเอกสาร.
- ประภาเพ็ญ สุวรรณ. (2526). *ทัศนคติ : การวัด การเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมอนามัย*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์พีระพัสนา.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). *จิตวิทยาบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: สหมิตรออฟเซต.

- พรพรรณ อุ่นจันทร์. (2543). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม: ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานผลิตน้ำอัดลม. วิทยานิพนธ์ วท.ม.(จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- มัลลิกา ต้นสอน. (2544). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: บริษัท เอ็กสเปอร์เน็ท จำกัด.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- วิจิตร อาวะกุล. (2534). เทคนิคมนุษยสัมพันธ์. กรุงเทพฯ: พิมพ์ณศ.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. (2541). การบริหารการตลาดยุคใหม่. กรุงเทพฯ: บริษัท ชีระฟิล์มและไซเท็กซ์ จำกัด.
- , ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. (2541). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: บริษัท ชีระฟิล์มและไซเท็กซ์ จำกัด.
- สมคิด บางโม. (2525). ขวัญ. มิตรครู. 24(2) : 23-24.
- สมชาย ประกิจเจริญสุข. (2547). ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายการสอน ในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์. ปรินญาณพนธ์ บธ.ม.(การจัดการ) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สมพงศ์ เกษมสิน. (2526). การบริหารบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สิทธิโชค วรานุสันติกุล. (2530). ความจงรักภักดีต่อองค์กร : วิธีสร้างอย่างไทยๆ. วารสารข้าราชการ. 32 (62) : 44 -46.
- สิริรัตน์ สวสม. (2546). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกีฬาแห่งประเทศไทย กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุทิสรา แจกสกุล. (2548). ศึกษาวิจัยในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมและความจงรักภักดีของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. สารนิพนธ์ บธ.ม.(สาขาการจัดการ) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุพิน เกชาคุปต์. (2539). พฤติกรรมองค์กรความรู้เบื้องต้นในการบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: งานผลิตเอกสารและตำราทางวิชาการ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุรางค์ ไคว้ตระกูล. (2533). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสนาะ ดิยาวี (2532). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อภิรักษ์ จันตะนี. (2538). วิธีวิจัยทางธุรกิจ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์วี.เจ. พรินติ้ง.
- อารี เพชรผุด. (2530). มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- อำนวยการย์ ปฏิพันธ์เผ่าพงศ์. (2532). แรงจูงใจ : ไฟแห่งการบริหาร. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ดอกหญ้า.
- อุทัย หิรัญโต. (2531). หลักการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.

- Allport, Gordon W. (1967). *Reading in Attitude Theory and Measurement*. New York: John Willey and Sons.
- Blau, Peter M.; & Scotts, Richard W. (1962). *Formal Organizations*. San Francisco: Chandler Publishing.
- Company, Good, Carter V.(1959). *Dictionary of Education*. 3rd ed. New York: McGraw-Hill.
- Harrell, Thomas Willard. (1964). *Industrial Psychology*. Calcutta : Oxford and IBM.
- Hilgard, E.R.(1962). *Introduction of Psychology*. 3rd ed. New York: Harcourt Brace and Word Inc.
- Hoy, Wayne K.; & Rees, Richard. (1974, Winter). Subordinate Loyalty to Immediate Superior : A Neglected Concept in the Study of Educational Administration, *Sociology of Education*. 47 : 274-275
- Katz, D.; and R.L.Kahn. (1966). *The Social Psychology of Organization*. New York: McGraw-Hill Inc.
- Maslow, A.H. (1984). *A Theory of Human Motivation*, quoted in Edwin B.Flippo. Personnel Management. New York: McGraw-Hill.
- Taro Yamane. (1970). *Statistics-An Introductory Analysis*. Tokyo : John Weather hill, Inc.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม

แบบสอบถามโครงการวิจัย
เรื่อง
ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน
สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.)

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) เพื่อให้ทราบถึง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน
2. แบบสอบถามแบ่งเป็น 6 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญในการทำงาน
 - ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติในการทำงาน
 - ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน
 - ตอนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับความจงรักภักดีของพนักงาน
 - ตอนที่ 6 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงาน
3. โปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
4. ผู้วิจัยขอรับรองว่าจะใช้ข้อมูลของท่าน เพื่อประโยชน์ในการวิจัยเท่านั้น และจะไม่มีผลเสียหายใดต่อท่านทั้งสิ้น

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ซึ่งตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. สถานภาพสมรส

☐ โสด

☐ สมรส / อยู่ด้วยกัน

☐ หย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่

3. อายุ

☐ 20 - 27 ปี

☐ 28 - 35 ปี

☐ 36 - 43 ปี

☐ 44 - 51 ปี

☐ มากกว่า 51 ปีขึ้นไป

4. ระดับการศึกษาสูงสุด

☐ ประกาศนียบัตรเทียบเท่าปริญญาตรี หรือปริญญาตรี

☐ ปริญญาโท

☐ ปริญญาเอก

5. ตำแหน่งของพนักงานในปัจจุบัน

☐ กลุ่มปฏิบัติการ (ลูกจ้าง)

☐ กลุ่มปฏิบัติการ (พนักงาน)

☐ กลุ่มวิชาการ (ลูกจ้าง)

☐ กลุ่มวิชาการ (พนักงาน)

☐ กลุ่มบริหาร หัวหน้างาน หรือเทียบเท่า

6. รายได้จากการทำงาน

☐ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท

☐ 10,001 – 20,000 บาท

☐ 20,001 – 30,000 บาท

☐ 31,001 – 40,000 บาท

☐ 40,001 – 50,000 บาท

☐ มากกว่า 50,001 บาทขึ้นไป

7. ระยะเวลาในการทำงาน

☐ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี

☐ 6-10 ปี

☐ 11-15 ปี

☐ 16-20 ปี

☐ มากกว่า 20 ปี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญในการทำงานของพนักงาน สสวท.

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียวและกรุณาตอบคำถามทุกข้อ

ประเด็นคำถาม	ขวัญในการทำงาน
คุณค่าของงาน 1. งานของท่านน่าสนใจและท้าทาย 2. ความสำคัญของงานที่ท่านปฏิบัติต่อองค์กร	มาก ____:____:____:____:____ น้อย 5 4 3 2 1 สำคัญมาก ____:____:____:____:____ ไม่สำคัญ 5 4 3 2 1
การให้ผลงาน 1. ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา 2. ลักษณะของผู้บังคับบัญชาของท่าน	ยุติธรรม ____:____:____:____:____ ลำเอียง 5 4 3 2 1 ปรึกษาและ ____:____:____:____:____ ออกคำสั่ง ให้คำแนะนำได้ 5 4 3 2 1 ไม่ให้คำแนะนำใดๆ
สภาพการทำงาน 1. อุปกรณ์สำนักงานที่จำเป็นในการทำงาน 2. ความทันสมัยของอุปกรณ์สำนักงานที่ใช้ 3. สิ่งแวดล้อมภายในสถานที่ทำงาน ได้แก่ แสง เสียง อุณหภูมิ	มีเพียงพอ ____:____:____:____:____ ไม่เพียงพอ 5 4 3 2 1 ทันสมัย ____:____:____:____:____ ล้าสมัย 5 4 3 2 1 เหมาะสม ____:____:____:____:____ ไม่เหมาะสม 5 4 3 2 1
ค่าจ้างหรือค่าแรง 1. ค่าตอบแทนที่ได้รับเมื่อเทียบกับองค์กรอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน 2. ค่าตอบแทนที่ได้รับเมื่อเทียบกับปริมาณงาน	มากกว่า ____:____:____:____:____ น้อยกว่า 5 4 3 2 1 เหมาะสม ____:____:____:____:____ ไม่เหมาะสม 5 4 3 2 1
โอกาสที่จะก้าวหน้า 1. โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น 2. ท่านได้รับการสนับสนุนจากองค์กรให้เพิ่มพูนความรู้ทั้งจากหน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอก	มีแน่นอน ____:____:____:____:____ ไม่มีแน่นอน 5 4 3 2 1 เหมาะสม ____:____:____:____:____ ไม่เหมาะสม 5 4 3 2 1
ความปลอดภัย 1. ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินระหว่างปฏิบัติงาน 2. ความมั่นคงขององค์กร	มาก ____:____:____:____:____ น้อยมาก 5 4 3 2 1 มีความมั่นคง ____:____:____:____:____ ขาดความมั่นคง 5 4 3 2 1

ประเด็นคำถาม	ขั้วในการทำงาน
การจัดการขององค์กร 1. ชื่อเสียงขององค์กรในสังคม 2. โครงสร้างและนโยบายการบริหารงานขององค์กร	มาก _____ _____ _____ _____ _____ 5 4 3 2 1 ชัดเจน _____ _____ _____ _____ _____ 5 4 3 2 1 น้อย _____ _____ _____ _____ _____ ไม่ชัดเจน _____ _____ _____ _____ _____
สภาพแวดล้อมทางสังคม 1. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 2. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 3. ความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการทำงาน	มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน _____ _____ _____ _____ _____ 5 4 3 2 1 มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน _____ _____ _____ _____ _____ 5 4 3 2 1 ได้รับความร่วมมือ _____ _____ _____ _____ _____ 5 4 3 2 1 ไม่มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน _____ _____ _____ _____ _____ ไม่มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน _____ _____ _____ _____ _____ ไม่ได้รับ _____ _____ _____ _____ _____ ไม่ได้รับความร่วมมือ _____ _____ _____ _____ _____
การติดต่อสื่อสาร 1. ข่าวสารที่ได้รับเกี่ยวกับนโยบายและแผนงาน 2. การรับฟังความคิดเห็นจากพนักงานในเรื่องต่างๆ	ทั่วถึง _____ _____ _____ _____ _____ 5 4 3 2 1 รับฟังความคิดเห็น _____ _____ _____ _____ _____ 5 4 3 2 1 ไม่ทั่วถึง _____ _____ _____ _____ _____ ขาดการรับฟังความคิดเห็น _____ _____ _____ _____ _____
ผลตอบแทนที่พึงจะได้รับ 1. สวัสดิการต่างๆ ขององค์กร 2. จำนวนวันการลาป่วย ลากิจ ลาพักผ่อน และวันหยุดงาน	เพียงพอ _____ _____ _____ _____ _____ 5 4 3 2 1 มากกว่ากฎหมายแรงงาน _____ _____ _____ _____ _____ 5 4 3 2 1 ไม่เพียงพอ _____ _____ _____ _____ _____ น้อยกว่ากฎหมายแรงงาน _____ _____ _____ _____ _____

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของพนักงาน สสวท.
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

ประเด็นคำถาม	ปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน
1. ท่านมีความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน	ไม่เคย _____ บ่อยครั้ง 5 4 3 2 1
2. ท่านมีสภาพคล่องทางการเงิน	มาก _____ น้อย 5 4 3 2 1
3. ความปลอดภัยในทรัพย์สิน	ปลอดภัย _____ ไม่ปลอดภัย 5 4 3 2 1
4. เพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยงานของท่าน	บ่อยครั้ง _____ ไม่เคย 5 4 3 2 1
5. การประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา	ยุติธรรม _____ ไม่ยุติธรรม 5 4 3 2 1
6. ความมั่นคงในการทำงานของท่าน	มั่นคง _____ ไม่มั่นคง 5 4 3 2 1

ตอนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับความจงรักภักดีของพนักงาน สสวท.
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

ประเด็นคำถาม	ความจงรักภักดี
1. แม้ท่านจะเหนื่อยแต่ท่านก็มีความสุขที่ได้ทำงานให้กับองค์กร	เห็นด้วยอย่างยิ่ง _____ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 5 4 3 2 1
2. ท่านต้องการจะทำงานในองค์กรนี้จนกว่าจะเกษียณอายุ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง _____ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 5 4 3 2 1
3. ท่านมีความผูกพันกับองค์กร	มาก _____ น้อย 5 4 3 2 1
4. ท่านรักและภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านทำอยู่	มาก _____ น้อย 5 4 3 2 1
5. เมื่อมีผู้กล่าวถึงองค์กรท่านในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่ชอบและกล่าวโต้แย้งทันที	แน่นอน _____ ไม่แน่นอน 5 4 3 2 1
6. ท่านจะแนะนำให้กับบุคคลอื่นมาสมัครงานที่องค์กรของท่าน	แนะนำแน่นอน _____ ไม่แนะนำแน่นอน 5 4 3 2 1
7. ท่านไม่ต้องการให้ผู้อื่นรู้ว่าท่านทำงานอยู่ในองค์กรนี้ *	แน่นอน _____ ไม่แน่นอน 5 4 3 2 1

ตอนที่ 6 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงานของพนักงาน สสวท.

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

ที่	พฤติกรรมในการทำงาน	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ / ไม่ทราบ (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
1	ท่านจะไม่ลาหยุดโดยไม่มีเหตุผลจำเป็น					
2	ในบางครั้งท่านมักจะเข้างานสาย และเริ่มทำงานช้ากว่า เวลาเสมอ*					
3	ท่านปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ					
4	ท่านมีความกระตือรือร้นและตั้งใจในการทำงาน					
5	ในบางครั้งถ้ามีโอกาสท่านมักจะหลีกเลี่ยงการ ปฏิบัติงาน*					
6	เมื่อเกิดอุปสรรคหรือปัญหา ท่านและเพื่อนร่วมงานจะ ช่วยกันแก้ปัญหาาร่วมกัน					
7	ท่านมีการวางแผนการทำงานไว้ล่วงหน้า					
8	ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายทันตามกำหนดเวลา					
9	ท่านมีความพึงพอใจโดยรวมในงานที่ทำ					
10	ท่านมาทันเวลาทำงาน และพร้อมที่จะเริ่มทำงานทันที					

ขอขอบคุณสำหรับการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาวนุจรินทร์ เล็กแซ
วันเดือนปีเกิด	1 พฤษภาคม 2520
สถานที่เกิด	อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	55 หมู่ 1 ถนนภูมิเวท ตำบลบางตลาด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี 11120
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	เจ้าหน้าที่บริหารทั่วไป
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.)
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2542	บริหารธุรกิจบัณฑิต (ระบบสารสนเทศ)
	จาก สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล
พ.ศ. 2550	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการ)
	จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ