

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ปัจจัยจิตใจ และความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อ
พฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท วิศวกรรม จำกัด

สารนิพนธ์
ของ
สุพิชญา อรุณวงษ์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
มกราคม 2550

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ปัจจัยจิตใจ และความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อ
พฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท วิศวกรรม จำกัด

บทคัดย่อ
ของ
สุพิชญา อรุณวงษ์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
มกราคม 2550

สุพิชญา อรุณวงษ์. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ปัจจัยจิตใจ และความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท วิศวกรรม จำกัด*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตา.

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ปัจจัยจิตใจ และความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท วิศวกรรม จำกัด กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงาน บริษัท วิศวกรรม จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 127 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแตกต่างใช้ค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ถ้าพบความแตกต่างรายคู่ใช้วิธีกำลังสองน้อยที่สุด และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติใช้โปรแกรม SPSS for Windows Version 11

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานของบริษัท วิศวกรรม จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุเฉลี่ย 31 ปี 7 เดือน การศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป รายได้ต่อเดือน 36,000 บาทขึ้นไป สถานภาพโสด และมีประสบการณ์ทำงานเฉลี่ย 7 ปี 9 เดือน

ความคิดเห็นโดยรวมของพนักงานบริษัท วิศวกรรม จำกัดมีความคิดเห็นด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง ความผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับองค์กรอยู่ในระดับสูง ความผูกพันต่อองค์กรด้านการใช้ความสามารถเพื่อองค์กรอยู่ในระดับสูง และความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับสูง

บุคลิกภาพโดยรวมของพนักงานบริษัท วิศวกรรม จำกัดจำแนกโดยทฤษฎีด้านบุคลิกภาพพบว่าอยู่ในแบบ A คิดเป็นร้อยละ 94.5 และมีบุคลิกภาพอยู่ในแบบ B คิดเป็นร้อยละ 5.5

ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท วิศวกรรม จำกัด ในด้านการเพิ่มผลผลิตอยู่ในระดับเพิ่มขึ้น ด้านการมาทำงานสายอยู่ในระดับลดลง ด้านการขาดงานอยู่ในระดับเท่าเดิม และด้านการลาออกจากการงานอยู่ในระดับเท่าเดิม

การทดสอบสมมติฐาน สรุปผลได้ว่า

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ ต่างกันจะมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานของพนักงานบริษัท วิศวกรรม จำกัด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านระดับการศึกษาต่างกันจะมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านการลาออกจากการงาน และด้านพฤติกรรมการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัท วิศวกรรม จำกัด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านรายได้ต่อเดือนต่างกันจะมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงาน

สาย ด้านการขาดงาน ด้านการลาออกจากงานและด้านพฤติกรรมการทำงานโดยรวมของพนักงาน บริษัท วิศวกรรม จำกัด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านสถานภาพต่างกันจะมี ผลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านการขาดงาน ด้านการลาออกจากงาน และด้าน พฤติกรรมการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัท วิศวกรรม จำกัด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05

2. ลักษณะบุคลิกภาพต่างกันจะมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงาน และด้านการ ลาออกจากงานของพนักงานบริษัท วิศวกรรม จำกัด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ปัจจัยด้านอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ปัจจัยจูงใจ และความผูกพันต่อองค์กร สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัท วิศวกรรม จำกัดในทิศทางเดียวกัน ได้ร้อยละ 45 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ปัจจัยด้านอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ปัจจัยจูงใจ และความผูกพันต่อองค์กร สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตของพนักงานบริษัท วิศวกรรม จำกัดใน ทิศทางเดียวกัน ได้ร้อยละ 21.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ปัจจัยด้านอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ปัจจัยจูงใจ และความผูกพันต่อองค์กร สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสายของพนักงานบริษัท วิศวกรรม จำกัดใน ทิศทางเดียวกัน ได้ร้อยละ 28.1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. ปัจจัยด้านอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ปัจจัยจูงใจ และความผูกพันต่อองค์กร สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานของพนักงานบริษัท วิศวกรรม จำกัดในทิศทาง เดียวกัน ได้ร้อยละ 26.5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7. ปัจจัยด้านอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ปัจจัยจูงใจ และความผูกพันต่อองค์กร สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงานของพนักงานบริษัท วิศวกรรม จำกัดใน ทิศทางเดียวกัน ได้ร้อยละ 26.7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

RELATIONSHIP OF PERSONALITY, MOTIVATION FACTOR AND
ORGANIZATIONAL COMMITMENT AFFECTING EMPLOYEE PERFORMANCE
OF ENGINEERING COMPANY LIMITED

AN ABSTRACT
BY
SUPICHAYA AROONVONG

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

January 2007

Supichaya Aroonvong. (2007). *Relationship of personality, motivation factor and organizational commitment affecting employee performance of Engineering Company Limited*. Master's Project, M.B.A. (Management). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University.
Project Advisor : Assoc.Prof. Supada Sirikudta.

The purpose of this research is to study relationship of personality, motivation factor and organizational commitment affecting employee performance of Engineering Company Limited. The sample size used in the research was 127 employees of Engineering Company. A questionnaire was used to collect data which was analyzed by percentage, mean, standard deviation independent t-test, one-way analysis of variance, pair differences analyzed by LSD method and multiple regression analysis; processed by SPSS for Windows version 11.

The research revealed that the majority of employees within Engineering Company are male, 31 years and 7 months old, graduated in bachelor degree, 36,000 baht and higher income, single status and 7 years and 9 months working period.

The overall employees' opinions on motivation factor was at a moderate level

The overall employees' organizational commitment was at a high level. The employees' organizational commitment to acceptance factor was at a high level. The employees' organizational commitment to efficiency-used at work factor was at a high level. The employees' organizational commitment to membership-being a desired factor was at a high level.

Overall employees' personality of Engineering Company Limited was classified by personality theory is on type A 94.5 percent and type B 5.5 percent.

Employees' performance of Engineering Company Limited on work productivity compared to last year was slightly increased, working late was decreased, working absences were at a moderate level, working resignation was at a moderate level.

The results were as follows :

1. Employee's gender had significant statistically differences in working behavior on working absence at a .05 level. Employee's educational levels had

statistically significant differences in working behavior on work productivity, working resignation, overall working behavior at a .05 level. Employee's monthly incomes had statistically significant differences in working behavior on working late, working absences, working resignations, overall working behavior was at a .05 level. Employee's marital status had statistically significant differences in working behavior on work productivity, working absences, working resignations, overall working behavior was at a .05 level.

2. Personality has statistically significant differences in working behavior on working absences, working resignations at a .05 level.

3. Ages, working experiences, motivation factor and organizational commitment enabled us to predict 45 percent of the overall working behavior of employees of Engineering Co., Ltd. at a .05 statistically significant level.

4. Ages, working experiences, motivation factor and organizational commitment enabled us to predict 21.3 percent of working behavior on work productivity of employees of Engineering Co., Ltd. at a .05 statistically significant level.

5. Ages, working experiences, motivation factor and organizational commitment enabled us to predict 28.1 percent of working behavior on working late of employees of Engineering Co., Ltd. at a .05 statistically significant level.

6. Ages, working experiences, motivation factor and organizational commitment enabled us to predict 26.5 percent of working behavior on working absence of employees of Engineering Co., Ltd. at a .05 statistically significant level.

7. Ages, working experiences, motivation factor and organizational commitment enabled us to predict 26.7 percent of working behavior on working resignations of employees of Engineering Co., Ltd. at a .05 statistically significant level.

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ปัจจัยจิตใจ และความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อ
พฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท วิศวกรรม จำกัด

สารนิพนธ์
ของ
สุพิชญา อรุณวงษ์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
มกราคม 2550
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบ
ได้พิจารณาสารนิพนธ์เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ปัจจัยเชิงใจ และความผูกพันต่อองค์กรที่
มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท วิศวกรรม จำกัด ของ สุพิชญา อรุณวงษ์ ฉบับนี้แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....

(รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตา)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

.....

(รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตา)

คณะกรรมการสอบ

..... ประธาน

(รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตา)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์

(รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ณัฏฐ์ กุลิษฐ์)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีคณะสังคมศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กิตติมา สังข์เกษม)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ. 2550

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาของ รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตา อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาและแนะนำที่มีคุณค่า ช่วยเหลือ อีกทั้งยังดูแลตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ในการวิจัยฉบับนี้ด้วยความห่วงใย นับตั้งแต่เริ่มดำเนินการจนสำเร็จเสร็จเรียบร้อยสมบูรณ์เป็นสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาและขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฏฐ์ กุลิษฐ์ ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และให้คำแนะนำต่างๆ เพื่อปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่องอันเป็นประโยชน์เป็นอย่างยิ่ง

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ใน ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ให้ความช่วยเหลือตลอดจนประสบการณ์ที่ดีแก่ผู้วิจัย อีกทั้งให้ความเมตตาด้วยดีเสมอมา

ผู้วิจัยขอขอบคุณพนักงานบริษัท วิศวกรรม จำกัด ทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถาม พร้อมทั้งความช่วยเหลือและเอื้อเฟื้อในด้านข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่องานวิจัย

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา และขอขอบคุณพี่ น้อง และเพื่อนๆ ทุกคน ที่คอยห่วงใย ดูแลและคอยช่วยเหลือทุก ๆ ด้าน รวมทั้งยังคอยเป็นกำลังใจเสมอมา ทำให้ผู้วิจัยมีความมุ่งมั่น พยายามจนประสบความสำเร็จในวันนี้

สุพิชญา อรุณวงษ์

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	3
ความสำคัญของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดงานวิจัย.....	8
สมมติฐานการวิจัย.....	9
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ.....	10
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจ.....	13
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร.....	21
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน.....	26
ประวัติบริษัท วิศวกรรม จำกัด.....	28
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	29
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	36
การกำหนดประชากรและเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	36
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	36
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	43
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	44
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	45
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	52
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	52
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	52

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	85
สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	85
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า.....	88
อภิปรายผล.....	94
ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย.....	99
 บรรณานุกรม.....	 102
 ภาคผนวก.....	 106
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	107
ภาคผนวก ข รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม.....	113
 ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	 115

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	ค่าคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจแบบ ERG.....	39
2	ค่าคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	40
3	ค่าคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงาน.....	42
4	แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และสถานภาพ.....	53
5	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ และประสบการณ์ในการทำงาน.....	54
6	แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม ระดับการศึกษา และสถานภาพ.....	55
7	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นด้าน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วิศวกรรม จำกัด.....	56
8	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านการยอมรับองค์กรของพนักงานบริษัท วิศวกรรม จำกัด.....	57
9	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านการใช้ความสามารถเพื่อองค์กรของพนักงานบริษัท วิศวกรรม จำกัด.....	57
10	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กรของพนักงานบริษัท วิศวกรรม จำกัด.....	58
11	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของพนักงานบริษัท วิศวกรรม จำกัด.....	58
12	แสดงจำนวน (ความถี่) ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามบุคลิกภาพในการทำงาน ของพนักงานบริษัท วิศวกรรม จำกัด.....	59
13	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับพฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานบริษัท วิศวกรรม จำกัด.....	60
14	แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบเพศมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท วิศวกรรม จำกัด.....	62
15	แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการศึกษามีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ของพนักงาน บริษัท วิศวกรรม จำกัด.....	64

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
16 แสดงตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's Test.....	66
17 แสดงความแตกต่างกันของพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท วิศวกรรม จำกัด จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยใช้สถิติ F-test.....	67
18 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ด้านการลาออกจากงานของพนักงานบริษัท วิศวกรรม จำกัด จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยใช้วิธี Least Significant Different (LSD).....	68
19 แสดงความแตกต่างกันของพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท วิศวกรรม จำกัด จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe.....	69
20 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพฤติกรรมการทำงานโดยรวมของพนักงาน บริษัท วิศวกรรม จำกัด จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยใช้วิธี Dunnett's T3.....	70
21 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพฤติกรรมการทำงาน ด้านการมาทำงานสายของพนักงานบริษัท วิศวกรรม จำกัด จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยใช้วิธี Dunnett's T3.....	71
22 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพฤติกรรมการทำงาน ด้านการขาดงานของพนักงานบริษัท วิศวกรรม จำกัด จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยใช้วิธี Dunnett's T3.....	72
23 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบสถานภาพมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของ พนักงาน บริษัท วิศวกรรม จำกัด.....	73
24 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบบุคลิกภาพมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของ พนักงาน บริษัท วิศวกรรม จำกัด.....	75
25 การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุของตัวแปร คือ ปัจจัยด้านอายุ ประสบการณ์ ในการทำงาน ปัจจัยจูงใจ และความผูกพันต่อองค์กร ที่ใช้ทำนายพฤติกรรมการทำงาน โดยรวมของพนักงานบริษัท วิศวกรรม จำกัด.....	78
26 การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุของตัวแปร คือ ปัจจัยด้านอายุ ประสบการณ์ ในการทำงาน ปัจจัยจูงใจ และความผูกพันต่อองค์กร ที่ใช้ทำนายพฤติกรรมการทำงาน ด้านการเพิ่มผลผลิตของพนักงานบริษัท วิศวกรรม จำกัด.....	79

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
27 การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุของตัวแปร คือ ปัจจัยด้านอายุ ประสบการณ์ ในการทำงาน ปัจจัยจูงใจ และความผูกพันต่อองค์กร ที่ใช้ทำนายพฤติกรรมการทำงาน ด้านการมาทำงานสายของพนักงานบริษัท วิศวกรรม จำกัด.....	80
28 การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุของตัวแปร คือ ปัจจัยด้านอายุ ประสบการณ์ ในการทำงาน ปัจจัยจูงใจ และความผูกพันต่อองค์กร ที่ใช้ทำนายพฤติกรรมการทำงาน ด้านการขาดงานของพนักงานบริษัท วิศวกรรม จำกัด.....	82
29 การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุของตัวแปร คือ ปัจจัยด้านอายุ ประสบการณ์ ในการทำงาน ปัจจัยจูงใจ และความผูกพันต่อองค์กร ที่ใช้ทำนายพฤติกรรมการทำงาน ด้านการลาออกจากงานของพนักงานบริษัท วิศวกรรม จำกัด.....	83

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 แสดงความสามารถในการทำงานของบุคคลและแรงจูงใจกับผลผลิต.....	14
2 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการและแรงผลักดัน.....	15
3 แสดงวัฏจักรขั้นตอนแห่งการเกิดแรงจูงใจ.....	16
4 แสดงความเชื่อมโยงของความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มเน้นพฤติกรรม กับกลุ่มเน้นเจตคติ.....	25

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

“คน” เป็นทรัพยากรทางการบริหารที่มีความสำคัญ และมีคุณค่ามากที่สุดต่อองค์กร ทุกๆ องค์กรต้องการคนที่มีประสิทธิภาพเข้ามาร่วมงาน เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จในการบริหารงาน (ประจักษ์ จงอัศญากุล. 2546; อ้างอิงจาก Katz. 1964) การทำงานของบุคคลในองค์กรจะมีประสิทธิภาพเพียงใด หรือการที่บุคคลจะมีส่วนช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายได้นั้น ผู้บริหารต้องเข้าใจความต้องการของบุคคลในองค์กรและผสมผสานความต้องการนั้นให้เข้ากับจุดมุ่งหมายขององค์กร ในขณะเดียวกันก็ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน จะทำให้เกิดความกระตือรือร้น และปรารถนาที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

บุคลิกภาพ (Personality) ของแต่ละคนนั้นถือว่าเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการทำงานทำให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร เมื่อสมาชิกในองค์กรเห็นว่า องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการด้านต่าง ๆ ของเขาได้ ก็ย่อมทำให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร (อนันต์ชัย คงจันทร์. 2529: 37) ซึ่งความต้องการของสมาชิกและองค์กรจะมีความสัมพันธ์กัน องค์กรมีการตอบสนองความต้องการของสมาชิกในองค์กร และก็ต้องคงความอยู่รอด และมีโอกาสความก้าวหน้าควบคู่ไปด้วย การสร้างความรู้สึกให้ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าเขามีโอกาสก้าวหน้าและประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ก็เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรได้

วิธีการที่ผู้บริหารจะสามารถทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานที่ดีที่สุดคือ การที่จะต้องทราบถึงปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร ทั้งนี้ เพราะเมื่อมนุษย์ได้รับแรงจูงใจ หรือการโน้มน้าวที่ดี ก็จะสามารถผลิต หรือปฏิบัติงานได้มากขึ้นกว่าเดิมได้ ดังนั้น ผู้บริหารนอกจากจะเป็นผู้ที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ตามปกติในองค์กร เช่น กำหนดนโยบาย วางแผน วินิจฉัยสั่งการ การตัดสินใจ ฯลฯ มากน้อยตามลำดับขั้นของระดับการบังคับบัญชาแล้ว นักบริหารที่ดี ยังต้องมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจโน้มน้าวให้ปฏิบัติงานร่วมแรงร่วมใจเพื่อให้ภารกิจขององค์กรลุล่วงไปด้วยดี

การให้ผลตอบแทนการปฏิบัติงานแก่บุคลากรด้วยเงินหรือสิ่งของที่เขาพอใจนั้น อาจเป็นสิ่งที่กระทำได้ไม่ยากนัก แต่การตอบแทนด้วยสิ่งอื่นที่ไม่สามารถสัมผัสได้นั้นไม่ใช่ของง่ายที่จะกระทำ

เพราะต้องเกี่ยวข้องกับปัจจัยหลายอย่างที่ประกอบขึ้นเป็นความพอใจของแต่ละบุคคล เช่น อิทธิพลจากสภาพความเป็นอยู่การอบรมเลี้ยงดู การศึกษา และสิ่งแวดล้อมอื่นที่มีผลให้ความคิด ค่านิยม ทักษะ ความสนใจ ฯลฯ ของแต่ละคนแตกต่างกันไป แม้ว่าจะอยู่ในบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมที่เหมือนกัน หรือแรงจูงใจอย่างเดียวกันก็ตาม อาจมีผลของพฤติกรรมที่ต่างกันได้ ดังนั้น หากผู้บริหารสามารถถึงแรงจูงใจที่ผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานที่ถูกต้อง ก็จะสามารถทราบถึงหลักในการที่บริหารงานได้ตรงกับยุทธวิธีว่า มีปัจจัยในด้านใดบ้างที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานแต่ละบุคคล และผู้บริหารควรจะต้องให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านใดมากที่สุดเพื่อก่อให้เกิดพฤติกรรมการทำงานในด้านที่สามารถส่งเสริมการผลิต และความสามารถของพนักงานเพิ่มขึ้น อีกทั้งส่งเสริมให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีขวัญกำลังใจในการทำงาน

นอกจากนี้ยังพบว่าความผูกพันต่อองค์การมีผลต่อความสำเร็จของงาน (สมภพ เจริญกุล. 2537: 29) กล่าวคือ พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การ จะไม่ลาออกจากองค์การ มีความรับผิดชอบ ต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความพยายามและตั้งใจที่จะพัฒนากระบวนการดำเนินงานเพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จ แต่ในทางกลับกันถ้าพนักงานไม่มีความผูกพันต่อองค์การก็จะทำงานเพียงเพื่อ แลกกับค่าตอบแทนเท่านั้น โดยไม่มีความตั้งใจหรือไม่ใช้ความพยายามในการทำงาน เพิกเฉยต่องานที่ นอกเหนือจากงานในหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบ ซึ่งทำให้ประสิทธิภาพขององค์การลดลง ฉะนั้นการ สร้างความผูกพันจึงมีความจำเป็นเพื่อจูงใจให้พนักงานในองค์การเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีส่วนร่วม ในการทำงานมากยิ่งขึ้น

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกศึกษากับพนักงานบริษัท วิศวกรรม จำกัด ซึ่งเป็นธุรกิจที่ เกี่ยวข้องกับด้านวิศวกรรม รับออกแบบ และการคำนวณทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ รวมถึงการสั่งซื้อ วัสดุที่ใช้ประกอบ ทั้งจากในและต่างประเทศ ก่อตั้งขึ้นในปี 1987 นอกจากนี้ บริษัท วิศวกรรม จำกัด ยังได้รับ ISO 9001 โดยการรับรองจากบริษัท BVQI (Bureau Veritas Quality International) อีกด้วย

จากการเติบโตด้านอุตสาหกรรมในปัจจุบัน ทำให้บริษัท ฯ มีคู่แข่งที่เพิ่มขึ้นรวดเร็วเช่นกัน ทำให้บริษัทต้องมีการปรับเปลี่ยน พัฒนาศักยภาพเพื่อให้คงความเป็นหนึ่งในผู้นำในตลาดให้ได้ ซึ่งการพัฒนาศักยภาพด้านบุคลากรเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญ เนื่องจากประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานจะขึ้นกับความสามารถในการทำงานของพนักงานด้วย

จากข้อความข้างต้นที่กล่าวแล้วนี้ ทำให้ผู้วิจัยเห็นถึงความสำคัญของบุคลากร ปัจจัยจูงใจ ความผูกพันต่อองค์การ และสนใจที่จะศึกษาบุคลากร ปัจจัยจูงใจ และความผูกพันต่อองค์การ ว่ามีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานเพียงใด และปัจจัยใดที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งจะเป็น ประโยชน์ต่อการปรับปรุง สนับสนุน ให้มีการจัดการบุคลากร การสร้างความผูกพันต่อองค์การ และการ

สร้างแรงจูงใจ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานต่อไปและจะได้นำข้อมูลจากการศึกษาครั้งนี้มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนางานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร ให้มีความตั้งใจ ทুমเทกำลังกายและใจ นอกจากนี้ยังสามารถทำให้องค์กรสามารถหาแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์กรได้ยาวนานที่สุด และปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรและการบริหารงานขององค์กรต่อไปได้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน สถานภาพ และลักษณะบุคลิกภาพ ที่มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัท วิศวกรรม จำกัด
2. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยด้านอายุ และประสบการณ์ในการทำงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน of พนักงานบริษัท วิศวกรรม จำกัด
3. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจ และความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน of พนักงานบริษัท วิศวกรรม จำกัด

ความสำคัญของการวิจัย

1. หาแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น และเพื่อรักษาพนักงานที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กรต่อไป
2. เพื่อประโยชน์ในการประเมิน และพัฒนาศักยภาพของพนักงาน เช่นการประเมินและพัฒนาฝึกอบรม เป็นต้น

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ พนักงาน บริษัท วิศวกรรม จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 127 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 20 ธันวาคม 2548)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงาน บริษัท วิศวกรรม จำกัด โดยใช้วิธีการทำสำมะโน (Census) โดยจะเก็บข้อมูลจากทุก ๆ หน่วยของประชากร คือ จากจำนวนพนักงานทั้งหมดเท่ากับ 127 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent variables) ประกอบด้วย

1.1. ปัจจัยส่วนบุคคล

1.1.1. เพศ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1.1.1.1. ชาย

1.1.1.2. หญิง

1.1.2. อายุ ปี

1.1.3. การศึกษา แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1.1.3.1. ต่ำกว่าปริญญาตรี

1.1.3.2. ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า

1.1.3.3. สูงกว่าปริญญาตรี

1.1.4. รายได้ต่อเดือน แบ่งออกเป็น 5 กลุ่ม คือ

1.1.4.1. ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 15,000 บาท

1.1.4.2. 15,001 – 22,000 บาท

1.1.4.3. 22,001 – 29,000 บาท

1.1.4.4. 29,001 – 36,000 บาท

1.1.4.5. 36,001 ขึ้นไป

1.1.5. สถานภาพ แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1.1.5.1. โสด

1.1.5.2. สมรส / อยู่ด้วยกัน

1.1.5.3. หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่

1.1.6. ประสบการณ์การทำงาน ปี

1.2. ปัจจัยจิตใจ

1.2.1. ด้านความอยู่รอด

1.2.2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

1.2.3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

1.3. ความผูกพันต่อองค์กร

1.3.1. ด้านการยอมรับองค์กร

1.3.2. ด้านความเต็มใจและใช้ความสามารถเพื่อองค์กร

1.3.3. ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร

- 1.4. ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ
 - 1.4.1. บุคลิกภาพแบบ A
 - 1.4.2. บุคลิกภาพแบบ B
2. ตัวแปรตาม (Dependent variable) ประกอบด้วย
 - 2.1. พฤติกรรมการทำงาน ด้านต่าง ๆ ดังนี้
 - 2.1.1. การเพิ่มผลผลิต
 - 2.1.2. การมาสาย
 - 2.1.3. การขาดงาน
 - 2.1.4. การลาออกจากงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยในครั้งนี้ ดังนี้

1. **บริษัท วิศวกรรม จำกัด** เป็นชื่อสมมติของบริษัทซึ่งประกอบธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับด้านวิศวกรรม การออกแบบ และการคำนวณทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ โดยผู้วิจัยได้ศึกษาและทำการวิจัยเก็บข้อมูลจริงจากบริษัทดังกล่าว แต่เนื่องจากทางบริษัทไม่ประสงค์จะออกนามชื่อบริษัท ผู้วิจัยจึงใช้ชื่อสมมติแทน
2. **พนักงาน** หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานในบริษัท วิศวกรรม จำกัด
3. **ปัจจัยส่วนบุคคล** หมายถึง ลักษณะที่แสดงออกถึงความแตกต่างของพนักงานใน บริษัท วิศวกรรม จำกัด แต่ละคน ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา รายได้ต่อเดือน สถานภาพ และประสบการณ์ทำงาน
4. **บุคลิกภาพ** หมายถึง หมายถึง ลักษณะเฉพาะตัวของบุคคล ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ ความรู้สึกนึกคิด และพฤติกรรม ทำให้แต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน และมีลักษณะของตนเองในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมต่างๆ การศึกษาครั้งนี้ได้ศึกษาบุคลิกภาพของพนักงานบริษัท วิศวกรรม จำกัด โดยใช้ทฤษฎีบุคลิกภาพ ดังนี้
 - 4.1. บุคลิกภาพแบบ A แบบ B
 - 4.1.1. บุคลิกภาพแบบ A หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่มีความทะเยอทะยาน ตั้งมาตรฐานในการทำงานไว้สูง มีความกระตือรือร้นสูงในการทำงาน ชอบการแข่งขัน มีความก้าวร้าว ชอบใช้ความรุนแรงในการแก้ปัญหา มีความรีบเร่งตลอดเวลาเพื่อใช้เวลาให้เกิดประโยชน์มากที่สุด ไม่อดทนต่อการรอคอย ใจร้อน ชอบแสดงออกในทางข่มขู่ผู้อื่น และมีลักษณะการพูดและการเคลื่อนไหวรวดเร็ว

4.1.2. บุคลิกภาพแบบ B หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่ดำเนินชีวิตอย่างสบายๆ เรื่อยๆ ไม่รีบเร่ง ชอบการพักผ่อน มีแรงขับในการทำงานน้อย

5. **ปัจจัยจูงใจ** หมายถึง หมายถึง อิทธิพลภายในของบุคคล ซึ่งเกี่ยวกับระดับการกำหนดทิศทาง และการใช้ความพยายามในการทำงานอย่างต่อเนื่อง การจูงใจจึงเป็นสิ่งเร้า ซึ่งทำให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่ม ควบคุม รักษาพฤติกรรมและการกระทำ หรือเป็นสภาพภายใน ซึ่งเป็นสาเหตุให้บุคคลมีพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความเชื่อมั่นว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายบางประการได้ โดยใช้ทฤษฎีการจูงใจ ดังนี้

5.1. ทฤษฎีการจูงใจ อี อาร์ จี หมายถึง ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ แต่ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการว่า ความต้องการใดเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง และความต้องการหลาย ๆ อย่าง อาจเกิดขึ้นพร้อมกันก็ได้ โดยแบ่งออกเป็น 3 ประการ คือ ความต้องการเพื่ออยู่รอด, ความต้องการมีสัมพันธภาพ และความต้องการความเจริญก้าวหน้า

6. **ความผูกพันต่อองค์กร** หมายถึง ทศนคติในทางบวกซึ่งแสดงถึงความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันของพนักงานต่อองค์กร และมีความต้องการที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิก รวมทั้งเต็มใจที่จะใช้ความสามารถของตนเพื่อประโยชน์ขององค์กร ตามทัศนะของพนักงานบริษัท วิศวกรรม จำกัด โดยแบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการยอมรับองค์กร ด้านการใช้ความสามารถเพื่อองค์กรและด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร

6.1. การยอมรับองค์กร หมายถึง การยอมรับปฏิบัติตามความต้องการของหน่วยงานที่สังกัด มีความคิดเห็นสอดคล้องกับหน่วยงาน มีความภาคภูมิใจในหน่วยงาน และพร้อมที่จะกระทำในสิ่งดีเพื่อหน่วยงาน

6.2. การใช้ความสามารถเพื่อองค์กร หมายถึง การทุ่มเทกายใจในงานที่รับผิดชอบและเสียสละเวลา กำลังกายให้กับการปฏิบัติงานรวมถึงเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร

6.3. ความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง การอยากทำงานกับองค์กรนี้ตลอดไปโดยไม่คิดจะลาออกหรือย้ายไปทำงานที่อื่น

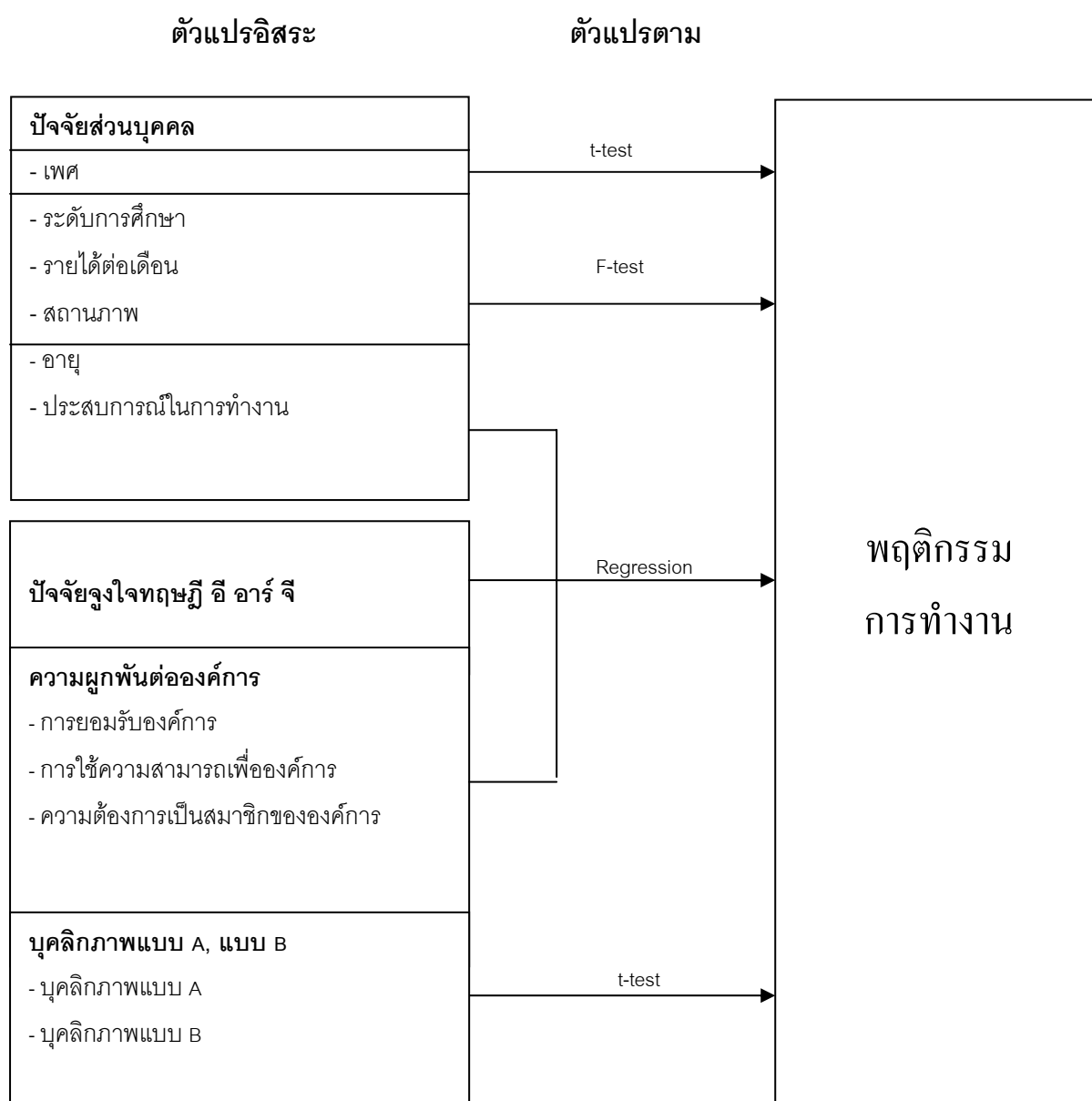
7. **พฤติกรรมการทำงาน** หมายถึง การประพฤติปฏิบัติหรือกิจกรรมต่างๆ ของพนักงานบริษัท วิศวกรรม จำกัด ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการทำงาน โดยรวมถึงกระบวนการตัดสินใจก่อนและหลังจากการเกิดกิจกรรมนั้นๆ ด้วย

7.1 การเพิ่มผลผลิต หมายถึง การวัดการทำงานซึ่งประกอบด้วยประสิทธิผล เป็นการบรรลุผลตามเป้าหมายและประสิทธิภาพ เป็นการใช้ทรัพยากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้นโดยที่ต้นทุนต่ำที่สุด

- 7.2 การมาทำงานสาย หมายถึง การที่พนักงานมาทำงานช้ากว่าเวลางาน
ที่บริษัทกำหนด
- 7.3 การขาดงาน หมายถึง การที่พนักงานไม่มาทำงานในวันทำงานปกติ
- 7.4 การลาออกจากงาน หมายถึง การที่พนักงานแสดงออกทางการกระทำที่
ทำให้ทราบว่า พนักงานเหล่านั้นรู้สึกพึงพอใจต่องานที่ปฏิบัติอยู่ และจะทำงานกับองค์กรต่อไปใน
อนาคต

กรอบแนวคิดงานวิจัยเรื่อง : ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพปัจจัยจิตใจ และความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท วิศวกรรม จำกัด

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดแนวคิดและทฤษฎีเรื่องการจูงใจมาจาก Alderfer, เรื่องความผูกพันต่อองค์กรนำมาจาก Richard M. Steers และเรื่องบุคลิกภาพมาจาก Fehr มาใช้ในการสร้างกรอบแนวคิดด้านตัวแปรอิสระ และได้เลือกโมเดลพฤติกรรมองค์การเป็นการกำหนดกรอบแนวคิดเรื่องพฤติกรรมการทำงาน ในส่วนของตัวแปรตาม



สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และสถานภาพที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของ พนักงานบริษัท วิศวกรรม จำกัด แตกต่างกัน
2. ลักษณะบุคลิกภาพ ที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของ พนักงานบริษัท วิศวกรรม จำกัด แตกต่างกัน
3. ปัจจัยด้านอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ปัจจัยเชิงใจ และความผูกพันต่อองค์กร สามารถร่วมทำนายพฤติกรรมการทำงาน ของ พนักงานบริษัท วิศวกรรม จำกัด

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพ
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยจิตใจ
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน
5. ประวัติความเป็นมาบริษัท วิศวกรรม จำกัด
6. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพ

1.1. ความหมายของบุคลิกภาพ

บุคลิกภาพ (Personality) (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2541 : 49) หมายถึง แบบแผนพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งเป็นเอกลักษณ์ที่แสดงออกทั้งทางด้านความคิด ความรู้สึก ความสนใจ สติปัญญา รวมทั้งทางด้านสรีระ เน้นบุคลิกภาพภายนอกและภายในทำให้สามารถแยกแยะความแตกต่างของบุคคลได้ หรือหมายถึง ลักษณะภายในและภายนอกของบุคคล รวมทั้งรูปร่าง ทรวดทรง การแต่งกาย อากัปกริยา ท่าทาง การวางตัว ความสนใจ นิสัย ความสามารถ การหย่อนสมรรถภาพ ความชอบ ความไม่ชอบ ความร่าเริง ความอดทน เขาวนปัญญา ความจำ การลืม และระสนิยม เป็นต้น ปัจจัยที่กำหนด บุคลิกภาพของบุคคล (Personal determinants) ได้แก่ พันธุกรรม และสิ่งแวดล้อม

พันธุกรรม (Heredity) หมายถึง ลักษณะต่าง ๆ ที่ได้รับการถ่ายทอดจากบรรพบุรุษไปสู่ลูกหลาน โดยผ่านทางยีนส์ (Genes) ในโครโมโซม (Chromosome) ซึ่งได้แก่ ลักษณะทางด้านร่างกาย เช่น ความสูง สีผิว เพศ ชนิดของโลหิต เป็นต้น ลักษณะทางสติปัญญา และโรคบางชนิด เช่น โรคเบาหวาน ตาบอดสี เป็นต้น

สิ่งแวดล้อม (Environment) หมายถึง สภาพที่มีผลต่อบุคลิกภาพ เช่น สิ่งแวดล้อม ก่อนเกิด หลังเกิด การอบรมเลี้ยงดู การศึกษา กลุ่มเพื่อน ทัศนคติ ค่านิยม วัฒนธรรม เป็นต้น

1.2. ประเภทของบุคลิกภาพ

ประเภทของบุคลิกภาพ ประกอบด้วย

1.2.1. บุคลิกภาพทางร่างกาย (Physical personality) เป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพและความแข็งแรงในตัวบุคคลซึ่งอาจส่งผลต่อจิตใจ เช่น รูปร่างใหญ่ รูปร่างเล็กบอบบาง หน้าตา สุขภาพ น้ำหนัก ความสูง ทรงผม เป็นต้น

1.2.2. บุคลิกภาพทางจิตใจ (Psychological personality) เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับสมอง เช่น ความจำ การลืม จินตนาการ ความสนใจ ความตั้งใจ การตัดสินใจ เป็นต้น

1.2.3. บุคลิกภาพทางความสามารถ (Capability personality) หมายถึง ความสามารถในการทำงานอันเป็นลักษณะเฉพาะบุคคล เช่น การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า สติปัญญา ไหวพริบ ความคิดริเริ่ม และความสามารถอันเกิดจากการเรียนรู้ฝึกฝน เช่น การมีทักษะในการทำงาน อย่างหนึ่งอย่างใด การมีทักษะในการใช้ภาษาต่างประเทศ

1.2.4. บุคลิกภาพทางจริยธรรม (Ethical personality) หมายถึง ความประพฤติ ศีลธรรมจรรยา เช่น ความสุภาพ ความอ่อนโยน ความซื่อสัตย์ ความไม่เห็นแก่ตัว เป็นต้น

1.2.5. บุคลิกภาพทางสังคม (Social personality) หมายถึง พฤติกรรม กริยา ท่าทางที่แสดงต่อผู้อื่น เช่น ชอบคบหาสมาคม ชอบเก็บตัว ชอบออกตัว สงบเสงี่ยม ชอบเด่น ยอมรับในเหตุผลของผู้อื่น เป็นต้น

1.2.6. บุคลิกภาพทางใจและอารมณ์ (Mental and emotional personality) หมายถึง ความรู้สึกทางจิตใจที่ทำให้เกิดการกระทำต่าง ๆ เช่น ตื่นเต้น ตกใจง่าย เฉย ๆ กล้าหาญ ขลาด ใจเย็น ใจร้อน เป็นต้น

1.2.7. บุคลิกภาพทางกำลังใจ (Morale personality) หมายถึง ความสามารถในการควบคุมบังคับพฤติกรรมต่าง ๆ ที่กระทำไปโดยเจตนาได้ เช่น เป็นคนกระฉับกระเฉง ว่องไว เชื้อชาติ ใจแข็ง ใจอ่อน มีความมั่นคง ความขยันหมั่นเพียร บากบั่น อดทน ต่อต้านกับความลำบาก ความขาดแคลน การต่อสู้กับอุปสรรค ความเบื่อหน่าย ความตั้งใจที่ยึดมั่นในจุดมุ่งหมาย ขจัดอุปสรรค สงบเสงี่ยม ไม่รุกรานใคร คนที่มีกำลังใจดี จะสามารถควบคุมพฤติกรรมไว้ได้ คนที่มีกำลังใจอ่อนไหวจะไม่สามารถควบคุมพฤติกรรมของตนได้ ถ้ารู้สึกดีใจก็หัวเราะออกมาดัง ๆ แสดงสีหน้าพอใจเกินไป ถ้าเสียใจก็ร้องไห้แสดงความโศกเศร้า เป็นต้น

ประเภทของบุคลิกภาพตามท้ององค์กรคัดเลือก (Selected organization personality) ในการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงาน ด้วยการสัมภาษณ์ทั่วไปนั้น จะมุ่งเน้นความสำคัญในเรื่องต่อไปนี้

1. ร่างกาย (Physical) หมายถึง รูปร่าง หน้าตา สุขภาพ อนามัย น้ำหนัก ความสูง ทรงผม การเดิน การแต่งกาย เป็นต้น

2. ความรู้ (Knowledge or attainments) หมายถึง ความรู้ทางวิชาสามัญ วิชาชีพ ความรู้รอบตัว ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นต้น

3. เซวณปัญญา (Intelligence) หมายถึง ความเฉลียวฉลาด ความรอบคอบ ไหวพริบ และการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า เป็นต้น

4. ความสนใจ (Interests) หมายถึง ความเอาใจใส่ ความสนใจของแต่ละคน ว่ามีความสนใจในเรื่องราวต่าง ๆ มากน้อยเพียงไร เช่น การเมือง กีฬา งานอดิเรก วิชาการที่เคยเรียนมา เป็นต้น

5. นิสัยใจคอ (Habit or disposition) เป็นคนเอาการเอางาน หรือไม่สู้งาน โอบอ้อมอารี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ขี้โมโห ขุนเฉียว เยือกเย็น เป็นต้น

1.2. ทฤษฎีบุคลิกภาพ

นักจิตวิทยาได้จัดตั้งทฤษฎีบุคลิกภาพขึ้นมาหลายทฤษฎี โดยรวบรวมทฤษฎีที่มีแนวความคิดคล้ายคลึงกัน หรือมีรากฐานเดียวกันให้รวมอยู่ในกลุ่มเดียวกัน ซึ่งในแต่ละทฤษฎีนั้น นักจิตวิทยาจะมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันในเรื่องของบุคลิกภาพ Fehr (1983: 13) ได้แบ่งทฤษฎีบุคลิกภาพออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ 1) ทฤษฎีจิตวิเคราะห์ (psychoanalytic theory) 2) ทฤษฎีการเรียนรู้ หรือพฤติกรรมนิยม (behavioristic theory) 3) ทฤษฎีมนุษยนิยม (humanistic theory) 4) ทฤษฎีลักษณะนิสัย (trait theories) สำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาทฤษฎีบุคลิกภาพแบบเอและบี ซึ่งจัดอยู่ในกลุ่มทฤษฎีลักษณะนิสัย (trait theories) ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ลักษณะบุคลิกภาพแบบเอ

เป็นลักษณะที่มีความกระตือรือร้นสูง ปราชญ์ที่จะประสบความสำเร็จ และต้องการความสมบูรณ์แบบ บุคคลที่มีแนวคิดแบบ A นั้น เป็นบุคคลที่มีการแข่งขันสูง ทำงานรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ มีลักษณะก้าวร้าว ไม่อดทน มุ่งความสำคัญที่งานมาก จึงทำให้มีมาตรฐานการทำงานสูง รวมถึงมีการควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด จึงอาจเกิดปัญหาในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล

2. บุคลิกภาพแบบบี

เป็นลักษณะซึ่งมีการดำเนินชีวิตแบบเรียบง่าย และมีการแข่งขันในชีวิตประจำวันน้อย บุคคลที่มีแนวคิดแบบ B นั้น เป็นบุคคลที่มีการแข่งขันน้อย มีความเกี่ยวข้องกับงานน้อย มีความรู้สึกตอบสนองช้า สามารถที่จะทำงานในสภาวะที่คงที่ได้ดี และมีความอดทนในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดี

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ

2.1. ความหมายของแรงจูงใจ

เคิร์ทเนอ (Kreitner, 1983 : 329) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการทางจิตวิทยาที่ต้องการให้พฤติกรรมออกมาเป็นไปตามวัตถุประสงค์และการสั่งการที่ต้องการ

กิบสัน และคนอื่นๆ (Gibson and Others, 2000 : 127) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ หมายถึง การได้รับแรงผลักดันในตัวบุคคล และเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมโดยตรง

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2545 : 305) ได้ให้ความหมายของการจูงใจ หมายถึง อิทธิพลภายในของบุคคล ซึ่งเกี่ยวกับระดับการกำหนดทิศทาง และการใช้ความพยายามในการทำงานอย่างต่อเนื่อง การจูงใจจึงเป็นสิ่งเร้า ซึ่งทำให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่ม ควบคุม รักษาพฤติกรรมและการกระทำ หรือเป็นสภาพภายใน ซึ่งเป็นสาเหตุให้บุคคลมีพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความเชื่อมั่นว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายบางประการได้

มัลลิกา ต้นสอน (2544 : 194) ได้ให้ความหมายของการจูงใจ หมายถึง ความยินดี และเต็มใจที่บุคคลจะทุ่มเทความพยายาม เพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย บุคคลที่มีแรงจูงใจจะแสดงออกมาในการแสดงพฤติกรรมด้วยความกระตือรือร้น มีทิศทางที่เด่นชัด และไม่ย่อท้อเมื่อเผชิญอุปสรรคหรือปัญหา ซึ่งเราสามารถกล่าวได้ว่า บุคคลที่มีการจูงใจจะมีลักษณะดังนี้ มีเป้าหมายในการแสดงออก มีความพยายามในการแสดงออก

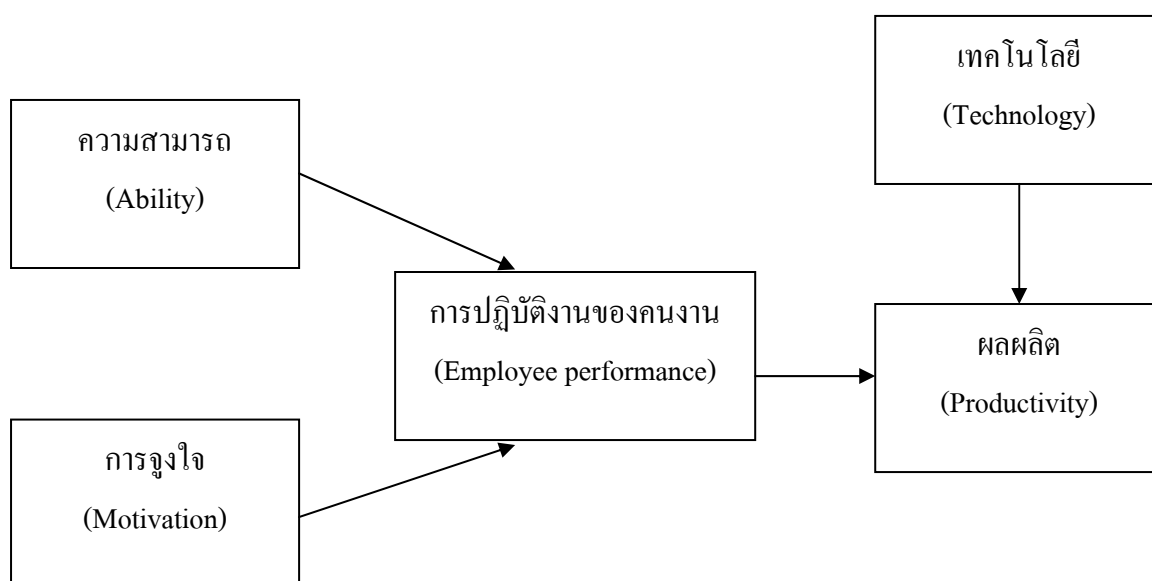
เบญจมาภรณ์ มะวิธร (2545 : 4) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ หมายถึง แรงผลักดันจากความต้องการ และความคาดหวังต่าง ๆ ของมนุษย์ อาจกล่าวได้ว่า ผู้บริหารจะใช้การชักจูงใจให้ผู้บังคับบัญชาทำในสิ่งต่าง ๆ ด้วยความพึงพอใจ ในทางกลับกัน ผู้ใต้บังคับบัญชาก็อาจใช้วิธีเดียวกันนี้กับผู้บริหาร

ธงชัย สันติวงษ์ (2539 : 450) ได้ให้ความหมายของการจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง การพยายามให้ประโยชน์ตอบแทนแก่ผู้ปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้เห็นทางที่จะได้รับประโยชน์ และมีผลประโยชน์ร่วมกัน การปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบก็จะเป็นไปอย่างดีที่สุด การจูงใจจึงมีหลักสำคัญว่า ต้องพยายามตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานทั้งในด้านร่างกายและจิตใจอยู่เสมอ

กล่าวโดยสรุปแล้ว แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งกระตุ้นหรือสิ่งจูงใจ ที่ทำให้พนักงานเกิดความเต็มใจ และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ได้วางไว้

2.2. ความสำคัญของแรงจูงใจ

การจูงใจมีผลอย่างสำคัญต่อการปฏิบัติงานของคนงาน ผลผลิตของงานจะมีคุณภาพดีมีปริมาณสูงค่าเพียงไร การจูงใจมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานมาก จากการศึกษาค้นคว้าวิเคราะห์ และแผนภาพการผลิต (Productivity diagram) ได้เป็นที่ยอมรับว่าผลผลิตขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างและเทคโนโลยี กับเป็นที่ยอมรับกันว่าการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับแรงจูงใจและความสามารถของลูกจ้างด้วย ดังภาพ (สมพงษ์ เกษมสิน. 2523 : 310)



ภาพประกอบ 1 : ความสามารถในการทำงานของบุคคลและแรงจูงใจกับผลผลิต

ที่มา : สมพงษ์ เกษมสิน. (2523). *การบริหารงานบุคคลแผนใหม่*: 310.

ความสำคัญของแรงจูงใจจึงหมายถึง การที่ผลผลิตของงานออกมาได้ตามวัตถุประสงค์ เสรีทันเวลา คุณภาพงานเป็นเลิศ ต้องใช้ทักษะ ความเชี่ยวชาญ และความสามารถของพนักงาน เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ หากพนักงานยังไม่สามารถนำศักยภาพที่มีอยู่ในตัวออกมาใช้ได้ องค์กรต้องใช้แรงจูงใจในการสร้างแรงกระตุ้น แรงผลักดันให้พนักงานเกิดศักยภาพขึ้น และทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

2.3. องค์ประกอบของแรงจูงใจ

การจูงใจเกิดขึ้นได้ด้วยองค์ประกอบ 3 อย่างที่มีปฏิสัมพันธ์กัน และความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน (เทพพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ. 2529 : 20 – 21) คือ

2.3.1. ความต้องการ (Need) คือ ความไม่เพียงพอ หากมองในภาวะสมดุลย์ของมนุษย์เรา ความต้องการเกิดขึ้น เมื่อเกิดความไม่สมดุลทางด้านร่างกายและจิตใจ ยกตัวอย่างเช่น ความต้องการอาหารเกิดขึ้น เมื่อเซลล์ในร่างกายขาดอาหาร

2.3.2. แรงขับ (Drive) แรงขับจะถูกสร้างขึ้น เพื่อบรรเทาความต้องการให้ลดน้อยลง เราอาจให้ความหมายของแรงขับง่าย ๆ ว่า เป็นการไม่เพียงพอกับทิศทาง ซึ่งคล้ายกับความหมายที่ Hull ให้ไว้ว่า แรงขับเป็นพฤติกรรมที่จูงใจ ตัวอย่างของความต้อการน้ำ อาหาร จะถูกแปลงออกมาในรูปของแรงขับของความกระหาย และความหิว ความต้องการมีเพื่อนพ้อง ซึ่งจะแปลงออกมาในรูปของแรงขับที่ต้องการจะมีคนคบหาสมาคมเป็นพวกพ้องด้วย

2.3.3. เป้าหมาย (Goals) เป้าหมายที่ใช้ในวงจรของการจูงใจ หมายถึง สิ่งหนึ่งที่จะเป็นอะไรก็ได้ ที่บรรเทาความต้องการ และลดแรงขับให้น้อยลงได้ ดังนั้นการได้รับเป้าหมายอันหนึ่งจะหมายความว่า การทำให้สภาพด้านร่างกาย หรือจิตใจฟื้นฟูสภาพที่มีความสมดุล และจะลดหรือขจัดแรงขับให้หมดไป การกินอาหาร ดื่มน้ำ การมีเพื่อนจะหน้าที่เสมือนการฟื้นฟูสภาวะและลดแรงขับเกี่ยวกับสิ่งนั้น ๆ ลง



ภาพประกอบ 2 : ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการและแรงผลักดัน

ที่มา : ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2545). *ทฤษฎีและการปฏิบัติการ*: 160.

2.4. ขั้นตอนการเกิดแรงจูงใจ

สำหรับขั้นตอนการเกิดแรงจูงใจ จะประกอบด้วยขั้นตอนที่เกี่ยวข้องกัน 4 ขั้นตอนด้วยกัน (พวงเพชร วัชรอยู่. 2537 : 189- 191) คือ

2.4.1. ขั้นตอนความต้องการ (Need stage)

ความต้องการเป็นสภาวะสมดุลที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลขาดสิ่งที่จะทำให้ส่วนต่าง ๆ ภายในร่างกายดำเนินหน้าที่ไปตามปกติ สิ่งที่เขาขาดนั้นอาจเป็นสิ่งจำเป็นต่อชีวิต เช่น อาหาร หรืออาจเป็นสิ่งสำคัญต่อทุกข์สุขของจิตใจ เช่น ความรัก หรืออาจเป็นสิ่งที่จำเป็นเล็กน้อยสำหรับบางคน เช่น หนังสือพิมพ์รายวัน เป็นต้น

2.4.2. ขั้นแรงขับ (Drive stage)

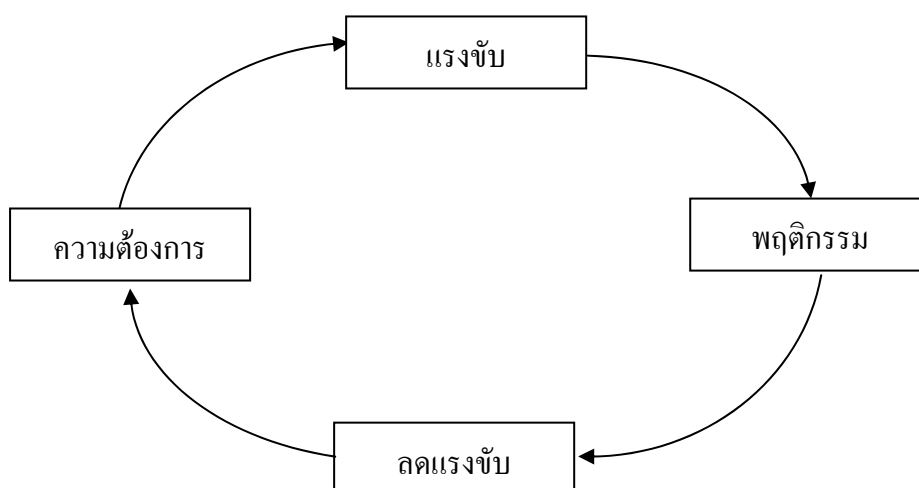
ความต้องการแรกนั้น กระตุ้นให้เกิดแรงขับ คือเมื่อเกิดความต้องการแล้ว บุคคลจะนั่งเฉยไม่ได้ อาจมีความกระวนกระวายไม่เป็นสุข ภาวะที่บุคคลเกิดความกระวนกระวายอยู่เฉย ๆ ไม่ได้ เรียกว่า “เกิดแรงขับ” ซึ่งระดับความกระวนกระวายจะมีมากขึ้นขึ้นอยู่กับระดับความต้องการ ถ้ามีความต้องการมากก็จะกระวนกระวายมาก

2.4.3. ขั้นพฤติกรรม (Behavior stage)

เมื่อเกิดความกระวนกระวายขึ้น ความกระวนกระวายนั้นจะผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา แรงขับจะเป็นพลังให้แสดงพฤติกรรมได้รุนแรงหรือมากน้อยต่างกัน

2.4.4. ขั้นลดแรงขับ (Drive reduction stage)

เป็นขั้นสุดท้าย กล่าวคือ แรงขับจะลดลง ภายหลังพฤติกรรมที่สนองความต้องการแล้ว



ภาพประกอบ 3 : วงจรขั้นตอนแห่งการเกิดแรงจูงใจ

ที่มา : พวงเพชร วัชรอยู่. (2537). จิตวิทยาทั่วไป: 191.

2.5. ประเภทของแรงจูงใจ

พฤติกรรมที่เกิดขึ้น อันเนื่องจากการต้องการจะเป็นอย่างไรรัน ขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจหรือสิ่งล่อใจ ซึ่งอาจแบ่งประเภทของสิ่งจูงใจได้ 2 ประเภท (กฤษณา ศักดิ์ศรี. 2534 : 356 – 363) คือ

2.5.1. สิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงิน

2.5.1.1. อัตราค่าจ้างและเงินเดือน ต้องถือหลักความเป็นธรรมและยุติธรรม เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ เพราะยอมไม่สามารถจะทำงานได้เต็มที่หากมีความกังวลใจเกี่ยวกับปัญหาการเงิน

2.5.1.2. การจ่ายโบนัส โดยทั่วไปมักจ่ายในรูปของเงินเป็นงวด ๆ โดยที่งวดหนึ่งอาจแบ่งเป็นระยะเวลา 3 เดือน 6 เดือน หรือ 12 เดือน เป็นต้น ซึ่งถือว่าเป็นการเพิ่มค่าจ้างและเงินเดือนของพนักงานโดยทางอ้อม ทั้งนี้เพื่อจะให้พนักงานมีฐานะทางการเงินสมควรแก่ฐานะการปฏิบัติงานโดยไม่ต้องกังวลเกี่ยวกับค่าครองชีพของตน ซึ่งจะทำให้ได้ผลและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.5.1.3. การแบ่งผลกำไร หมายถึง วิธีการที่หน่วยงาน นายจ้าง จะจ่ายหรือให้ผลประโยชน์ตอบแทนแก่พนักงานมากกว่าปกติ โดยขึ้นอยู่กับกำไรสุทธิที่ธุรกิจนั้นได้รับมา (ไม่ใช่เป็นการให้ค่าจ้างเพิ่ม แต่เป็นการให้ในกรณีพิเศษ) เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานมากขึ้นและมีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าเดิม และเป็นการตอบแทนที่ได้ร่วมปฏิบัติงานด้วยกันมา

2.5.1.4. การให้บำเหน็จ อาจจะพิจารณาจากการทำงานมานาน และไม่มี ความผิดให้ปรากฏจนเป็นที่น่าพอใจ และเมื่อออกจากงานแล้วก็จะมอบบำเหน็จรางวัลให้กับบุคคลผู้นั้น เพื่อสนองในความดีที่เข้าได้กระทำลงไป ซึ่งเป็นวิธีที่กระตุ้นให้ผู้ที่ทำงานหรือบรรดาพนักงานมีกำลังใจในการปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างดี มีประสิทธิภาพ และมีความพยายามในการปฏิบัติงาน โดยวิธีนี้ได้แก่ การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และเลื่อนอัตราเงินเดือน เป็นต้น

2.5.1.5. การให้บำเหน็จ จะให้เป็นเงินรายเดือน อาจจะน้อยกว่าหรือเท่ากับ เงินเดือนที่ได้รับในระยะที่ปฏิบัติงานตามปกติก็ได้ ซึ่งเป็นสิ่งจูงใจที่ทำให้เกิดความมั่นคงต่อพนักงาน โดยพนักงานจะไม่ต้องเป็นห่วงว่าใครจะเลียดตนเมื่ออายุมาก เป็นเหตุผลประการหนึ่งที่จูงใจให้คนนิยมเข้ารับราชการ

2.5.1.6. การให้ประโยชน์เกื้อกูล เป็นการจูงใจที่มีต่อขวัญ สุขภาพอนามัยของพนักงาน ช่วยให้ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมของพนักงานภายในองค์กรดีขึ้น ได้แก่ กองทุนสงเคราะห์ การประกันภัย การทำงาน บริการทางด้านสุขภาพ บริการทางด้านสันทนาการ เป็นต้น

2.5.1.7. การจัดกองทุนสงเคราะห์ เพื่อช่วยเหลือพนักงานในกรณีเกิดความเดือดร้อนทางการเงิน โดยพนักงานจะชี้เหตุผลต่าง ๆ แล้วทางกองทุนสงเคราะห์ขององค์กรจะ

พิจารณาให้ถี่ถ้วนเป็นราย ๆ ไป ถือเป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานทำงานกับองค์กรดีขึ้น เพราะพนักงานคิดว่าทางองค์กรไม่ทอดทิ้งตน ยังพร้อมที่จะให้ความเกื้อกูลแก่ตนอยู่เสมอ เมื่อเกิดความเดือดร้อนทางการเงิน

2.5.2. สิ่งจูงใจที่ไม่เป็นเงิน

2.5.2.1. การยกย่องและการยอมรับนับถือ เป็นสิ่งจูงใจสำหรับพนักงานที่ปฏิบัติได้ผลดีเด่น ควรได้รับการยกย่องชมเชย เพื่อให้พนักงานมีกำลังใจ รักงาน ทำคุณงามความดีตลอดไป

2.5.2.2. การมีความรู้สึกรู้ว่าได้เป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ เป็นสิ่งจูงใจสำคัญในการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดความรู้สึกเป็นพวกพ้องเดียวกันกับผู้ร่วมงาน ซึ่งมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานมาก ถ้าหากพนักงานเกิดความรู้สึกว่าสิ่งนี้ถูกทำลาย ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่มี ทำให้ผลงานหรือผลผลิตต่ำลง

2.5.2.3. การเข้ามามีส่วนร่วม เป็นสิ่งจูงใจที่ดีที่สุด ช่วยกระตุ้นให้คนงานตั้งใจและเต็มใจทำงาน เช่น จัดให้มีโอกาสเข้าร่วมในการประชุม ให้แสดงความคิดเห็นในนโยบายขององค์กร เป็นต้น ซึ่งเป็นการช่วยลดความรู้สึกต่อต้านในการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากตัวเองมีส่วนได้ส่วนเสียต่อองค์กรอยู่ด้วยนั่นเอง

2.5.2.4. โอกาสก้าวหน้า ความเจริญก้าวหน้าย่อมเป็นสิ่งที่ปรารถนาของทุกคนในการปฏิบัติงานในทุกระดับชั้นในทุกองค์กร ผู้บริหารจึงควรให้โอกาสก้าวหน้าแก่พนักงานตามสมควรของแต่ละบุคคล ตลอดจนถึง ให้โอกาสได้รับความรู้ความสามารถในการทำงานจากการฝึกอบรม เป็นต้น

2.5.2.5. ความยุติธรรม หัวหน้างานจะใช้เป็นสิ่งจูงใจให้พนักงาน ปฏิบัติงานอย่างสมอบตันสมอบลาย เพราะทำให้มีความรู้สึกว่ามีค่าเท่าเทียมกันทุกคน ไม่มีการเลือกที่รักมักที่ชัง

2.6. ประโยชน์ของแรงจูงใจ (กฤษฎา ศักดิ์ศรี. 2534 : 364 – 365)

2.6.1. เสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่แต่ละบุคคลในองค์กร เป็นการสร้างพลังร่วมกันของกลุ่ม

2.6.2. ส่งเสริมและเสริมสร้างสามัคคีธรรมในหมู่คณะ เป็นการสร้างพลังด้วยสามัคคี

2.6.3. สร้างกำลังขวัญและทำที่ที่ดีในการปฏิบัติงานแก่คนงาน และพนักงานเจ้าหน้าที่ในองค์กร

2.6.4. ช่วยเสริมสร้างให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร และเข้าใจเป้าหมายขององค์กรอย่างแท้จริง

2.6.5. ช่วยทำให้การควบคุมงานดำเนินไปด้วยความราบรื่น อยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัย และมีศีลธรรมอันดีงาม ลดอุบัติเหตุและอันตรายในการปฏิบัติงาน

2.6.6. เกื้อหนุนและจูงใจให้สมาชิกขององค์กร เกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่าง ๆ ในองค์กร เป็นการสร้างความก้าวหน้าให้แก่พนักงานและองค์กร

2.6.7. ทำให้เกิดศรัทธาและความเชื่อมั่นในองค์กรที่ตนปฏิบัติอยู่ ทำให้เกิดความสุขกายสุขใจในการทำงาน เพราะร่างกายที่แข็งแรงจะมีอยู่คู่กับหัวใจที่เป็นสุขเท่านั้น

2.6.8. การจูงใจก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

2.6.9. พนักงานจะมีความภูมิใจในหน้าที่การงานที่ทำอยู่ และเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำนั้นด้วย เมื่อมีความพึงพอใจแล้ว งานที่ทำก็จะได้ผลมาก โดยไม่ต้องมีการตรวจตราควบคุมประจำ และผลผลิตจะสูงขึ้นตลอดเวลา

2.6.10. เกิดการร่วมมือระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน จึงทำให้เกิดพลังร่วมของกลุ่มขึ้นในองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่ปรารถนามากที่สุดขององค์กร พนักงานจะมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จะเกิดการร่วมมือประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ทำให้การทำงานเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน

2.6.11. มีความสุขในการสร้างสรรค์ พนักงานมุ่งทำงานของตนอย่างเต็มที่ มีความคิดริเริ่มและสนใจปัญหาต่าง ๆ ของงานทั้งเป็นรายบุคคลและกลุ่ม มีการเสนอแนะวิธีการปรับปรุงงานหรือวิธีการทำงานด้วย

2.6.12. จะเกิดความสนใจ พึงพอใจในงาน และมีความพึงพอใจผู้บังคับบัญชาของตน มีสัมพันธภาพที่ดี ผลที่ตามมาก็คือ พนักงานที่คิดจะลาออกจากงานจึงไม่ค่อยมี การขัดคำสั่ง ได้แย่งการหลีกเลี่ยงงานจะไม่ใคร่เกิดขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง จะก่อให้เกิดศรัทธาต่อผู้บังคับบัญชาอย่างแท้จริง

2.6.13. การร้องทุกข์มีน้อย จะไม่มีการนิทาผู้บังคับบัญชา ถ้าพนักงานเกิดปัญหาข้อใจขึ้นมา ก็จะไปปรึกษาผู้บังคับบัญชาของตนทันที

2.6.14. การควบคุมงาน หรือการใช้ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ขององค์กร ดำเนินไปด้วยความราบรื่น การปฏิบัติงานฝ่าฝืนระเบียบจะมีน้อย

2.6.15. ช่วยให้เกิดการประหยัดค่าจ้างแรงงานลดลงอีกจำนวนมาก เนื่องจากมีประสิทธิภาพของพนักงานเดิมแล้ว

2.6.16. ช่วยเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทำให้ผลผลิตสูงขึ้น

2.7. ทฤษฎีการจูงใจ

เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ แต่ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการว่า ความต้องการใดเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง และความต้องการหลาย ๆ อย่าง อาจเกิดขึ้นพร้อมกันก็ได้ ความต้องการตามทฤษฎี ERG จะมีน้อยกว่าความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ โดยแบ่งออกเป็น 3 ประการ ดังนี้

2.7.1. ความต้องการเพื่อความอยู่รอด (Existence needs [E]) เป็นความต้องการพื้นฐานของร่างกายเพื่อให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่นความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เป็นต้น เป็นความต้องการในระดับต่ำสุดและมีลักษณะเป็นรูปธรรมสูงสุด ประกอบด้วยความต้องการทางร่างกายบวกด้วยความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการในด้านนี้ได้ด้วยการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีสวัสดิการที่ดี มีเงินโบนัส รวมถึงทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกมั่นคงปลอดภัยจากการทำงาน ได้รับความยุติธรรม มีการทำสัญญาว่าจ้างการทำงาน เป็นต้น

2.7.2. ความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness needs [R]) เป็นความต้องการที่จะให้ และได้รับไมตรีจิตจากบุคคลที่อยู่แวดล้อม เป็นความต้องการที่มีลักษณะรูปธรรมน้อยลง ประกอบด้วยความต้องการความผูกพัน หรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) ตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วย เช่น การจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม เป็นต้น

2.7.3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs [G]) เป็นความต้องการในระดับสูงสุดของบุคคลซึ่งมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุด ประกอบด้วยความต้องการการยกย่องบวกด้วยความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต ตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าด้วยการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือมอบหมายให้รับผิดชอบต่องานกว้างขึ้น โดยมีหน้าที่การงานสูงขึ้น อันเป็นโอกาสที่พนักงานจะก้าวไปสู่ความสำเร็จ

ความสัมพันธ์ของทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริซเบิร์ก ทฤษฎีตามลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ และทฤษฎีอี อาร์ จีของอัลเดอร์เฟอร์ ซึ่งหากพิจารณาแล้ว จะเห็นว่ามีคุณสมบัติคล้ายกันเป็นอันมาก แต่ทฤษฎีอี อาร์ จี นั้น จะไม่มีเส้นแบ่งระดับความต้องการอย่างตายตัวเหมือนอีก 2 ทฤษฎีตรงกันข้าม อัลเดอร์เฟอร์เห็นว่า ความต้องการต่าง ๆ นั้นมีความต่อเนื่องคาบเกี่ยวสัมพันธ์กันมากกว่าที่จะเป็นระดับขั้น หรือแยกออกจากกัน แต่ความต้องการหลาย ๆ อย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมกันได้ แม้

การศึกษาค้นคว้าวิจัยเกี่ยวกับทฤษฎีอี อาร์ จี จะยังมีไม่มากนัก แต่การวิพากษ์วิจารณ์ในเรื่อง การมุ่ง
 ใจในการปฏิบัติงานโดยทั่ว ๆ ไปนั้น อาจนับเป็นการสนับสนุนทฤษฎีอี อาร์ จี มากกว่าทฤษฎีลำดับชั้น
 ความต้องการและทฤษฎีสองปัจจัยเสียอีก (สร้อยตระกูล อรรถมานะ. 2542 : 105)

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

3.1. ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

คานเทอร์ (พิพัฒน์ พสุธารชาติ. 2541 : 6 ; อ้างอิงจาก Kanter. 1968. *American Sociological Review* 33. p. 499-517) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กร คือ ความเต็มใจของ
 บุคคลหนึ่งที่จะมอบหรืออุทิศพลังงานและความจงรักภักดีให้กับระบบสังคม (Social System) เป็น
 ความผูกพันระบบของบุคลิภาพเข้ากับความผูกพันทางสังคม ซึ่งยังผลให้เกิดการกระทำที่บอกให้รู้ว่า
 ตัวเองมีลักษณะอย่างไร (Self-expressive)

มาร์ช และแมนนารี (ปรานอม กิตติสุขฐิธรรม. 2538 : 22 ; อ้างอิงจาก Marsh and
 Mannari. 1977. *Administrative Science Quarterly* 22. p. 46-56) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร
 เป็นลักษณะของความตั้งใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการกระทำเพื่อประโยชน์
 ต่อองค์กร มีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป รวมทั้งระดับความมากน้อยของการมีความรู้สึก
 เป็นเจ้าขององค์กร หรือที่เรียกว่าความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กร และการยอมรับเป้าหมายขององค์กร
 ตลอดจนการมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร

สเตียร์ และพอร์เตอร์ (วรุณ ทองไพบูลย์. 2543 : 30-31 ; อ้างอิงจาก Steers and
 Porter. 1979. *Motivation and Work Behavior*. p. 303-305) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็น
 ขั้นตอนหนึ่งใน 3 ขั้นตอนของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กรในกระบวนการเกี่ยวพันกับองค์กร
 (Organizational Attachment) ได้แก่

1. การเข้าเป็นสมาชิกขององค์กร (Organizational Entry) เป็นขั้นตอนแรกที่บุคคล
 เลือกเข้าเป็นสมาชิกในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง เรียกว่า ขั้นที่หนึ่ง (First Stage)

2. การมีความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) เป็นขั้นตอนที่
 บุคคลตัดสินใจที่จะมีความผูกพันลึกซึ้งกับองค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กรจะเน้นที่ขอบเขตของ
 ความรู้สึกของบุคคลที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับเป้าหมายขององค์กร ค่านิยมในการเป็นสมาชิกใน
 องค์กร และความตั้งใจที่จะทำงานหนักเพื่อความสำเร็จโดยรวมของเป้าหมายขององค์กร ซึ่งใน
 ความรู้สึกเช่นนี้ ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างไปจากความเกี่ยวพันกับองค์กร หรือความเป็น
 สมาชิกองค์กร (Organizational Attachment, Organizational Memberships) โดย สเตียร์และพอร์
 เทอร์ พบว่า พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง จะมีการขาดงานและการลาออกจากงานใน

ระดับต่ำ มีความโน้มเอียงที่จะมีส่วนร่วมกับองค์กรและพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ จะนำมาซึ่งผลการปฏิบัติงานในระดับต่ำ และมีความโน้มเอียงที่จะถอยห่างจากองค์กร จะมีการขาดงานและการลาออกจากงานสูง

3. การขาดงานและการลาออกจากงานของพนักงาน (Absenteeism and Turnover) เป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการเกี่ยวข้องกับองค์กร (Organizational Attachment Process) เป็นขั้นตอนที่บุคคลตัดสินใจที่จะอยู่กับองค์กรหรือออกจากองค์กร

วิไลพร คัมภีรารักษ์ (2542 : 32) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานและพฤติกรรมที่พนักงานแสดงต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ โดยยอมรับ จดมุ่งหมาย และค่านิยมขององค์กร แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อให้ องค์กรบรรลุเป้าหมาย และเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กร และต้องการที่จะทำงานกับองค์กรต่อไป

จากนิยามของความผูกพันดังกล่าวข้างต้น จะพบว่าการสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นใน องค์กรนั้นเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรมีใจรักในการทำงาน เต็มใจที่จะ ททุ่มเทความรู้ ความสามารถที่มีอยู่เพื่อให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพ ดังนั้นหากสร้างความผูกพันให้เกิ ดขึ้นกับองค์กรได้มากเท่าไรยิ่งส่งผลดีแก่องค์กรมากเท่านั้น

3.2. ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) นับเป็นคุณสมบัติที่จำเป็นอย่าง หนึ่งของสมาชิกองค์กร เนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยนำพาให้องค์กรมีประสิทธิผลและอยู่รอดต่อไป นอกจากองค์กรต้องสามารถสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพเข้ามาเป็นสมาชิกองค์กรแล้ว การรักษาให้ บุคลากรเหล่านั้นคงอยู่กับองค์กรอย่างมีคุณค่าด้วยการพยายามสร้างทัศนคติความผูกพันที่ดีกับ องค์กรให้เกิดขึ้นกับสมาชิกแต่ละคนในองค์กรนับว่าเป็นสิ่งที่สำคัญอีกประการหนึ่งด้วย เนื่องจากเห็น ว่าความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นทัศนคติที่มีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานกับองค์กร เพื่อนำพาองค์กรให้ บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งสามารถสรุปความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรได้ หลายประการ ดังนี้ (นงเยาว์ แก้วมรกต. 2542 : 19-20)

บุษแนน (นงเยาว์ แก้วมรกต. 2542 : 19-20 ; อ้างอิงจาก Buchanan. 1974. *Administrative Science Quarterly* 9. p. 533) เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญดังนี้

1. “ความผูกพันต่อองค์กร” สามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า – ออกจากงานของ สมาชิกองค์กรได้ดีกว่าตัวแปร “ความพึงพอใจในงาน” เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติของ สมาชิกองค์กรโดยส่วนรวม ขณะที่ความพึงพอใจในงาน สะท้อนถึงทัศนคติของบุคคลต่องาน หรือ

เฉพาะแง่ใดแง่หนึ่งของงานที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานเท่านั้น และความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างมีความมั่นคงมากกว่าความพึงพอใจในงาน แม้ว่าเหตุการณ์ประจำวันในสถานที่ทำงานอาจจะมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงาน แต่เหตุการณ์นั้นอาจไม่กระทบต่อความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์กรโดยรวมก็ได้ จึงอาจกล่าวได้ว่าความพึงพอใจในงานมีเสถียรภาพน้อยกว่าความผูกพันต่อองค์กร

2. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรมีการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้นเนื่องจากเกิดความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กรนั่นเอง

3. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ซึ่งบุคคลที่มีความรู้สึกผูกพันดังกล่าว มักมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างาน คือ หนทางที่ตนสามารถทำประโยชน์ให้แก่องค์กรและบรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ

4. บุคคลที่มีความผูกพันกับองค์กรสูง จะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานให้กับองค์กร ซึ่งในหลายกรณีความพยายามดังกล่าวจะมีผลให้การทำงานอยู่ในระดับดีเหนือคนอื่น

5. ความผูกพันต่อองค์กรช่วยจัดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกในองค์กรมีความรักและความผูกพันต่อองค์กรของตนมากนั่นเอง

6. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวบ่งชี้ที่ดีถึงควมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

3.3. แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

สเตียร์ (Steers. 1977 : 46) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment) ไว้ว่า เป็นลักษณะที่บุคคลมีความสัมพันธ์อย่างแนบแน่นกับองค์กรที่เป็นสมาชิกอยู่ โดยการแสดงตนว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรนั้น โดยมีความเชื่ออย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมาย ตลอดจนค่านิยมต่อองค์กร มีความตั้งใจจะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรและมีความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กร และสเตียร์ยังให้ความสนใจในเจตคติที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน (Work Related Behavior) โดยศึกษาพฤติกรรมการทำงาน 3 ลักษณะ ดังนี้

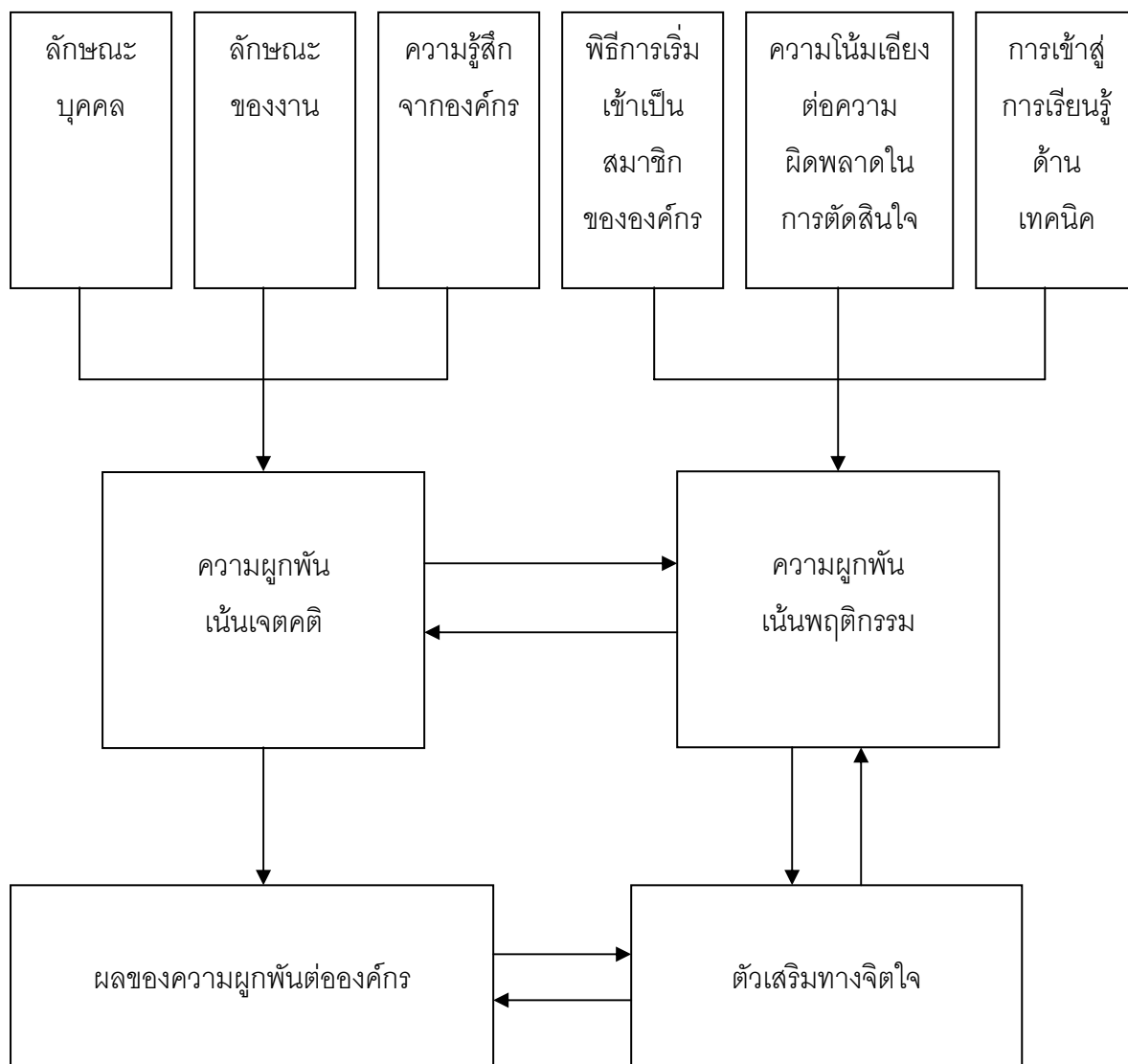
1. การมีส่วนร่วมในการทำงาน (Job Involvement) เป็นลักษณะที่บุคคลแสดงให้เห็นถึงความสนใจที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมาย ไม่ได้หมายความว่าบุคคลที่สนใจทำงานจะมีความสุข

หรือความพึงพอใจต่องานนั้น แต่หมายถึงความรับผิดชอบที่บุคคลมีต่องาน เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายถูกต้องและมีมาตรฐานสูง

2. ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) เป็นลักษณะที่บุคคลมีความสุข หรือมีความพอใจในงานที่ตนเองได้รับมอบหมาย

3. ความผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment) เป็นลักษณะที่บุคคลมีความสัมพันธ์อย่างแน่นแฟ้นต่อองค์กร โดยการแสดงตนว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร มีความเชื่อ และการยอมรับเป้าหมายตลอดจนค่านิยมขององค์กร มีความตั้งใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีความปรารถนาที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

ในช่วงต้นทศวรรษ 1970 พอร์เตอร์และคนอื่น ๆ (กนิษฐา ตันตพันธ์ และคณะ. 2538 : 14 ; อ้างอิงจาก Porter and Others. 1977) ได้ทำการศึกษาวิจัยที่มาจาก (Antecedents) และผล (Outcomes) ของความผูกพันต่อองค์กร และเขาได้ศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงานในการทำนายการลาออกของพนักงาน ซึ่งจากผลงานวิจัยเหล่านี้ร่วมกับงานวิจัยอื่น ๆ เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร เขาได้แสดงกรอบความคิดที่แสดงถึงสาเหตุและผลของความผูกพันต่อองค์กรในปี ค.ศ. 1977 ต่อมาเมื่อผสมผสานกับแนวคิดเรื่องความผูกพันต่อองค์กรที่เน้นด้านพฤติกรรม (Behavioral Commitment) ได้เสนอรูปแบบที่เชื่อมโยงกลุ่มเน้นพฤติกรรมกับกลุ่มเน้นเจตคติ เพื่อให้เกิดความเข้าใจถึงที่มาและผลของความผูกพันต่อองค์กร (Steers and Porter. 1983 : 304) ดังนี้



ภาพประกอบ 4 ความเชื่อมโยงของความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มเน้นพฤติกรรมกับกลุ่มเน้นเจตคติ

กล่าวโดยสรุป สเตียร์ ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรโดยเน้นด้านเจตคติ เขาเชื่อว่าในบริบทของสังคมการทำงาน เจตคติของบุคคลต่องานมีพื้นฐานจากข้อมูล หรือการบอกเล่าของสังคมโดยรอบตัวเขา มิใช่เกิดขึ้นเองภายในตัวบุคคล จากการรวบรวมงานวิจัยที่ผ่านมา เขาได้นำเสนอที่มาของความผูกพันต่อองค์กรไว้ 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านความรู้สึกจากองค์กร ส่วนผลของความผูกพันต่อองค์กร สเตียร์ได้เสนอในรูปของความตั้งใจและความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร การปฏิบัติงาน การลาออก หรือการขาดงาน

4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน

4.1. ความหมายของพฤติกรรม

คำว่า พฤติกรรม หรือ Behavior นี้ อธิบายความหมายได้โดยสังเขปว่า คือกิริยาอาการที่แสดงออก หรือการเกิดปฏิกิริยาเมื่อเผชิญกับสิ่งภายนอก การแสดงออกนั้นอาจเกิดจากอุปนิสัยที่ได้สะสมหรือจากความเคยชินอันได้รับจากประสบการณ์และการศึกษาอบรมก็ตาม การแสดงออกนี้อาจเป็นได้ทั้งในรูปคล้ายตามหรือต่อต้าน และอาจเป็นได้ทั้งคุณและโทษต่อทั้งเจ้าของพฤติกรรมเอง และหรือ ต่อสิ่งภายนอก เช่น หน่วยงานของเจ้าของพฤติกรรมนั้นก็ได้

ในสมัยที่โลกก้าวหน้าไปในทางวิทยาศาสตร์และการอุตสาหกรรม ซึ่งทำให้กิจกรรมต่าง ๆ นิยมคาดผลงานไม่ว่าจะเป็นรูปผลผลิต หรือบริการ โดยใช้กฎเกณฑ์ทางคณิตศาสตร์ เช่นว่า ใช้คนเท่านั้น วัตถุดิบเท่านั้น เครื่องจักรเท่านั้น และทุนเท่านั้น ผลลัพธ์จะต้องเป็นเท่านั้น เป็นต้น แต่ตามความเป็นจริงแล้ว ผู้บริหารทุกคนทราบดีอยู่แล้ว หาได้เป็นไปตามที่คาดคำนวณไว้ไม่ ยังมีปัจจัยอะไรบางอย่างที่มองไม่เห็นด้วยตา และนำมาวัดคำนวณด้วยไม่ได้ และปัจจัยนี้ก็มีอิทธิพลมากต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวของงานด้วย และสิ่งนั้นคือ “พฤติกรรมในการทำงานของบุคคล” นักคิดเริ่มหันมาสนใจปัญหาตัวบุคคลกันอีกในระยะ 200 ปีมานี้ พร้อม ๆ กับการนำเอาวิธีการทางวิทยาศาสตร์มาใช้ในกิจการบริหารงาน นั่นคือ เริ่มเห็นจริงกันว่า นักบริหารจะบริหารงานให้มีประสิทธิภาพอย่างแท้จริงนั้น ไม่อาจจะอาศัยวัสดุใหม่ หรือเครื่องจักรใหม่ ๆ เท่านั้น แต่จะต้องได้รับความร่วมมืออย่างจริงจังจากคนในงานนั้นด้วย ในอันที่จะใช้ความรู้ความสามารถของแต่ละคนอย่างเต็มที่ มีผู้ริเริ่มหลายท่าน เช่น เซอร์ ฟรานซิส เบคอน, เปโรเนท์, ชาลส์ แคมบาช, โรเบิร์ต โอเวน, เฟรเดอริก วินสโลว์ เทเลอร์ และ เอลตัน เมโย เป็นต้น จากผลการค้นคว้าและวิจัยของเมโย ทำให้พบว่า การจะได้ผลงานอย่างสูงสุดนั้นจะต้องปฏิบัติต่อคนในฐานะที่เขาเป็นบุคคลไม่ใช่เครื่องจักร และถือเป็นความรับผิดชอบอันสำคัญยิ่งของหัวหน้าหน่วยงานนั้น ที่จะศึกษาคนของตนว่ามีรู้สึก หรือมีความนึกคิดอย่างไร เมโยได้ชี้ให้เห็นว่า “นักบริหารจะต้องปฏิบัติการเกี่ยวข้องกับกลุ่มบุคคลที่รวมกันแน่นสนิท ยิ่งกว่าจะเกี่ยวข้องกับกลุ่มของเอกชนที่ยังรวมกันไม่ติด” การที่จะเข้าใจการประพฤติปฏิบัติของคนซึ่งในที่นี้จะเรียกว่า พฤติกรรม (Behavior) นั้น จำต้องพิจารณาหาสาเหตุว่า เหตุใดบุคคลจึงประพฤติปฏิบัติอย่างนั้นอย่างนี้ในวิธีนั้น ๆ แทนที่จะเป็นวิธีอื่น ซึ่งเป็นความพยายามที่จะเข้าใจถึงความกดดันภายในของบุคคลนั่นเอง เพราะพฤติกรรมอันมาจากความกดดันภายในนี้ มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคคล โดยที่เจ้าตัวทำไปโดยสำนึกหรือไม่ก็ตาม และจะมีความสมเหตุสมผลหรือไม่ก็ตาม พฤติกรรมนี้มีผลทั้งทางสนับสนุนหรือขัดขวาง กิจการขององค์การหรือหน่วยงานก็ได้ จึงเห็นได้ว่าพฤติกรรมนี้ส่วนเกี่ยวข้องอย่างสำคัญต่อการตัดสินใจของบุคคลและการที่บุคคลมีพฤติกรรมซ้ำ ๆ ซาก ๆ พฤติกรรมนั้นก็มีทางที่จะก่อตัวจนกลายเป็นนิสัยของบุคคลได้ มีส่วนเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของมนุษย์ในแง่ความ

สมเหตุสมผลอยู่ไม่น้อย แต่ก็ไม่ได้หมายความว่า จะละเลยต่อแง่ของความไม่สมเหตุสมผล เพราะทั้งสองแง่นี้มีความสำคัญไม่ได้ยิ่งหย่อนไปกว่ากันเลย

4.2. ความสำคัญของพฤติกรรม

พฤติกรรมเป็นสมบัติ หรือเป็นลักษณะประจำตัวของทุกสิ่งที่มีชีวิต ซึ่งในที่นี้จะพิจารณาเฉพาะมนุษย์เท่านั้น เพราะเหตุว่า มนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในหลายปัจจัยที่ประกอบกันเข้าเป็นองค์การเพื่อดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งให้บรรลุผลสำเร็จที่ตั้งไว้ ดังได้กล่าวไว้แล้วว่า ความสำเร็จหรือล้มเหลวขึ้นอยู่กับตัวบุคคล และบุคคลนี้หาใช่สิ่งที่ผู้บริหารงานจะปั้นได้รูปตามชอบใจของตนได้ เพราะแต่ละบุคคลที่ประกอบกันขึ้นเป็นกลุ่มคนนั้น ต่างก็มีบุคลิกลักษณะ มีความต้องการ และมีคุณค่า (Value) แตกต่างกันไปโดยธรรมชาติ ความพยายามที่จะปั้นบุคคลให้เป็นไปตามรูปแบบที่ผู้บริหารต้องการย่อมเป็นการยากที่จะได้รับความร่วมมืออย่างจริงจังจากบุคคล ฉะนั้น นักบริหารที่ฉลาดจึงใช้วิธีชักจูงและตะล่อมมากกว่าการใช้อำนาจบังคับ พร้อมกันนั้นก็ต้องก่อให้เกิดการประนีประนอม ระหว่างจุดประสงค์ขององค์กรกับจุดประสงค์ของบุคคลให้สอดคล้องกันหรือมีการขัดแย้งน้อยที่สุดด้วย

เรื่องของความแตกต่างระหว่างบุคคลนี้ โธมัส ไดรเออร์ เปรียบเทียบไว้ในหนังสือ The Executive as Human Chemist โดยกล่าวว่า ความแตกต่างของบุคคลเปรียบได้กับคุณลักษณะของธาตุแต่ละอย่างทางเคมี นักบริหารเปรียบเหมือนกับนักเคมีที่ดำเนินงานในห้องทดลองที่มีธาตุเคมีต่างๆ มากมาย การที่นักเคมีจะผสมสารเคมีเหล่านั้นเข้าด้วยกัน นักเคมีต้องทราบคุณสมบัติของสารแต่ละอย่างดีแล้ว มิฉะนั้น สารที่ผสมได้อาจเป็นได้ทั้งยารักษาโรคที่จะช่วยให้คนดำรงชีวิตอยู่ หรืออาจเป็นวัตถุระเบิดที่จะทำลายตัวนักเคมีนั้น รวมทั้งห้องทดลอง (หน่วยงาน) ให้พินาศไปได้ ความสำคัญจึงอยู่ที่นักเคมีหรือผู้บริหารงานในองค์กรนั้น ๆ ที่จะต้องรู้จักใช้สาร หรือบุคคลให้ถูกต้องตามลักษณะ หรือพฤติกรรมอันหมายถึงความเข้าใจ ความสามารถคาดคะเน และสามารถควบคุมพฤติกรรมของบุคคลได้เพื่อที่จะสามารถได้รับประโยชน์อย่างสูงสุดจากบุคคลทุกคนที่ร่วมกันในองค์กร (Dreier. 1954 : 3)

อนึ่ง พึงเข้าใจว่า อำนาจ ระเบียบวินัย และความเฉียบขาด มิใช่จุดสุดท้าย ในการที่จะบังคับบุคคลให้ร่วมมือด้วยความเต็มใจ (Willing co-operation) เพราะแม้ในวงการทหารก็ยอมรับในเรื่องคุณค่าของบุคคล ดังเช่น จอมพล มอนโกเมอรี นักทหารผู้ยิ่งใหญ่ในสงครามโลกครั้งที่สอง และมีประสบการณ์การบัญชาการรบมาเป็นเวลานานกล่าวว่า “เป็นความจำเป็นที่จะต้องเข้าใจว่า สงครามนั้นเอาชนะกันได้จากดวงใจของมนุษย์เป็นเบื้องต้น...” , “วัตถุที่นายพลจะต้องจัดการด้วยนั้นก็คือคนนี่เป็นความจริงในวงการพลเรือนเช่นกัน...” , “ในการยุทธ์ กองทัพจะต้องแข็งแกร่งเหมือนเหล็กกล้า และก็จะทำให้แข็งแกร่งเช่นนั้นได้, แต่ก็เหมือนกับเหล็กกล้านั้นแหละที่ว่าจะทำให้มีคุณภาพดี

เยี่ยมได้ก็ต้องมีการเตรียมอย่างมากมาย และหลังจากที่มีส่วนประกอบที่เหมาะสมและจัดทำอย่างถูกวิธี มันไม่เหมือนกับเหล็กในแง่ที่ว่า กองทัพนั้นเป็นเครื่องมือที่ละเอียดอ่อนและอาจเสียหายได้ง่าย องค์ประกอบเบื้องต้นแรกของกองทัพคือ ทหาร ฉะนั้นถ้าจะจัดการกองทัพให้ดีแล้ว ก็มีความจำเป็นที่จะต้องรู้จักคุณลักษณะของบุคคล” (Montgomery. 1959 : 72-78)

4.3. แนวคิดเกี่ยวกับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในอนาคต

การทำงานเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นสำหรับมนุษย์ เพราะการทำงานสามารถตอบสนองต่อความต้องการของมนุษย์ได้ทั้งทางด้านความจำเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต และยังสนองตอบต่อความต้องการทางด้านจิตใจ ซึ่งจะทำให้บุคคลได้รู้จักคุณค่าในตนเอง เกิดความภาคภูมิใจ นอกจากนี้การทำงานยังเป็นสิ่งบ่งบอกถึงการยอมรับของคนในสังคม (พรพรรณ อุ่นจันทร์. 2543 : 24)

การขาดงาน (Absenteeism) การที่พนักงานไม่มาทำงานนั้น ถือว่าเป็นความล้มเหลวในการรายงาน การทำงานและงานการจัดการ ในประเด็นนี้เรามีข้อสมมติว่าผลประโยชน์ขององค์การจะมากขึ้นเมื่อการขาดงานของพนักงานน้อยลง

การออกจากงาน (Turnover) เป็นการสูญเสียพนักงานขององค์การ เนื่องจากกลุ่มพนักงานต้องออกจากงาน ด้วยเหตุผลต่าง ๆ การหมุนเวียนที่มากเกินไปหรือผู้ทำงานที่มีคุณค่าจะเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิผลขององค์การ

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถนำไปใช้ในการกำหนดกรอบแนวความคิดทางด้านตัวแปรตาม และใช้ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้

5. ประวัติความเป็นมาบริษัท วิศวกรรม จำกัด

บริษัท วิศวกรรม จำกัด ก่อตั้งเมื่อปี ค.ศ. 1987 ด้วยทุนจดทะเบียนจำนวน 15.5 ล้านบาท

กลุ่มเป้าหมายของบริษัท คือ โรงงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีและ เคมีภัณฑ์, เครื่องกำเนิดพลังงาน, ระบบสิ่งแวดล้อม, โรงงานผลิตอาหาร และอื่น ๆ

ประเภทของงานคือ การออกแบบ (Basic & Detail), การคำนวณทางวิศวกรรม, การร่างแบบโดยใช้โปรแกรม แกด (CAD Drawing), การสั่งซื้อวัตถุดิบทั้งในและต่างประเทศ (Local & Overseas), งานผลิต, งานประกอบและการติดตั้ง, งานก่อสร้าง, งานตรวจสอบคุณภาพ, งานทดสอบการทดสอบเบื้องต้น

ผลิตภัณฑ์ของบริษัท เช่น Pressure Vessels, Heat Exchangers, Columns API and AWWA Tanks, Silos and Hoppers, Steel Structures, Platforms, Ladders, Stairs, Pipe Rack,

Grating Floors, Sluice Gates, Agitators, Filters, Mechanical Parts, Piping, Piping accessories, Stacks, etc ปัจจุบันบริษัทมีพนักงานมากกว่า 100 คน และงานในความรับผิดชอบของบริษัทมีทั้งในประเทศ และต่างประเทศ โดยความมุ่งหมายสูงสุดของบริษัท คือ ความพึงพอใจของลูกค้า และการเป็นผู้นำในธุรกิจประเภทอุตสาหกรรม

6. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยต่างประเทศ

เชลท (สามารถ ศุภรัตน์อาภรณ์. 2544 : 24-26 ; อ้างอิงจาก Chelte. 1983. *Organizational Commitment, Job Satisfaction and Quality of Work Life*) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน และคุณภาพชีวิตของการทำงานในมหาวิทยาลัย ซึ่งผลการศึกษาพบว่า อายุมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ คนที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าคนที่อายุน้อย ส่วนสถานการณ์การสมรสพบว่า คนที่แต่งงานแล้วจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนที่โสด

บุชแนน (สามารถ ศุภรัตน์อาภรณ์. 2544 : 24; อ้างอิงจาก Buchanan. 1974. *Administrative Science Quarterly* 19. p. 533-545) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของผู้จัดการของบริษัทธุรกิจและรัฐบาล พบว่า ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยผู้จัดการจะมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้นตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร

กรัสกี (สามารถ ศุภรัตน์อาภรณ์. 2544 : 29-30 ; อ้างอิงจาก Grusky. 1966. *Administrative Science Quarterly* 10. p. 488-503) ได้ศึกษาพบว่า ผู้จัดการที่ได้รับรางวัลโดยการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้จัดการและองค์กรจะดำเนินไปเรื่อย ๆ จนถึงจุดที่รางวัลที่ผู้จัดการได้รับจากองค์กรเกินกว่าต้นทุนที่ผู้จัดการได้ลงไว้ เนื่องจากการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นจะทำให้สามารถเข้าถึงรางวัลตอบแทนที่สำคัญขององค์กร ซึ่งองค์กรจะสามารถให้ได้คนที่ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นจะยังได้รับเงินเดือนและมีสิทธิอำนาจมากขึ้น ดังนั้น ผู้จัดการที่มีการเลื่อนตำแหน่งบ่อย จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้จัดการที่มีการเลื่อนตำแหน่งน้อย

งานวิจัยในประเทศ

อนุสรฯ สรรพอุดม (2547 : บทคัดย่อ) วิจัยเรื่องปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท ดี คอมพิวเตอร์ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เพศหญิง

มากกว่าเพศชาย มีสถานภาพโสด ระดับการศึกษาสูงสุดอยู่ในระดับปริญญาตรี ถึงสูงกว่าปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยต่อเดือนส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 10,000 – 19,999 บาท อายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี และแผนกที่ไปสำรวจส่วนมากจะอยู่ในแผนกขาย เมื่อพิจารณาวิเคราะห์ระดับความสนใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแล้ว พบว่าระดับความสนใจอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเมื่อวิเคราะห์ปัจจัยปัจจัยใจเป็นรายด้านแล้ว พบว่าระดับความสนใจที่อยู่ในระดับสูงใจน้อย ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ส่วนความสนใจที่อยู่ในระดับความสนใจปานกลาง ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสในความก้าวหน้า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ส่วนพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงาน อยู่ในระดับปานกลาง

วรณัฐ แสงฉัตรกร (2547 : บทคัดย่อ) วิจัยเรื่องปัจจัยปัจจัยใจที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่จะเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีอายุ 26-33 ปี ระดับการศึกษามากที่สุด คือ มีการศึกษาระดับประถมศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากที่สุด คือ 5,501 – 9,500 บาท มีสถานภาพสมรส / อยู่ร่วมกัน อายุงานในองค์กรมากที่สุด คือ 1-7 ปี ตำแหน่งงานมากที่สุด คือ พนักงานระดับปฏิบัติการ หรือรายวัน และแผนกที่ปฏิบัติงานมากที่สุด คือ แผนกการเฝ้าท์ จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า 1) พนักงานบริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด ที่มีเพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพ อายุงานในองค์กร แตกต่างกัน มีพฤติกรรมในการทำงานไม่แตกต่างกัน 2) พนักงานบริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีพฤติกรรมในการทำงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร เรื่องจำนวนครั้งที่ท่านมาทำงานสายโดยเฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน 3) พนักงานบริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมในการทำงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร เรื่องจำนวนครั้งที่ท่านมาทำงานสายโดยเฉลี่ยต่อเดือน และเรื่องจำนวนครั้งที่ท่านเคยถูกลงโทษหรือตักเตือนแตกต่างกัน 4) พนักงานบริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด ที่มีแผนกปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมในการทำงานด้านการลาออกจากงานเรื่องแนวโน้มที่ท่านจะทำงานในองค์กร การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร เรื่องจำนวนครั้งที่ท่านมาทำงานสายโดยเฉลี่ยต่อเดือน และจำนวนครั้งที่ท่านเคยถูกลงโทษ หรือตักเตือนแตกต่างกัน 5) ปัจจัยปัจจัยใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน กับพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกหรือโยกย้ายงาน ในทิศทางตรงข้ามกันและในระดับต่ำ 6) ปัจจัยเสริมในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออก หรือโยกย้ายงาน ในทิศทางตรงข้ามกันและในระดับต่ำ

กิตติมา ปรีดีติติก (2529 : 322 – 323) ได้อธิบายถึงแนวคิด

แม้ว่ามนุษย์ทุกคนจะมีความต้องการพื้นฐาน แต่ความต้องการของมนุษย์แต่ละคนย่อมแตกต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับโอกาสที่จะได้รับความพึงพอใจของตน จากการสำรวจและวิจัยคนที่ทำงานในอาชีพต่าง ๆ พบว่า บุคคลเหล่านั้นจะมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน ดังนี้

- คนงานที่ไม่มีฝีมือมักจะพอใจที่จะทำงานประเภทที่มีโอกาสเป็นตัวของตัวเองบ้าง เพราะโอกาสที่จะเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งมียาก จะเน้นความพอใจในด้านหลักประกันในการทำงานและสถานภาพการทำงาน

- คนงานที่มีฝีมือจะพอใจในชนิดของงานที่ทำ
- เสมียนพนักงานพอใจและต้องการจะเป็นตัวของตัวเองและพอใจประเภทของงานที่ทำ

- คนงานที่ทำงานด้านบริการมีความพึงพอใจในการที่ได้เข้าสังคม มีโอกาสที่ได้สังสรรค์กับคนจำนวนมาก ๆ ทำงานแล้วมีความสุข เพลิดเพลิน

- นักบัญชีเป็นผู้มีโอกาสน้อยที่จะเป็นผู้ริเริ่มคิดสิ่งใหม่ ๆ ขึ้นมาได้ ในการทำงาน เขาจึงมีความพึงพอใจในการที่ได้ความก้าวหน้าจากการเลื่อนตำแหน่งมากกว่าต้องการอย่างอื่น

- วิศวกรเป็นผู้คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ ขึ้นมาได้ ความพึงพอใจในงานก็คือการหวังจะได้รับความสำเร็จในการทำงานใหม่

- ผู้จัดการจะพึงพอใจเกี่ยวกับรายได้หรือเงินเดือนเป็นสำคัญ

- ผู้บริหารทุกระดับ ต้องการหรือ พึงพอใจในด้านหลักประกันในการทำงาน

ปภาวดี ดุลยจินดา (2531 : 542 – 543) ได้สรุปถึงผลที่องค์กรได้รับจากความพึงพอใจในงานดังนี้

- อัตราการเข้าออกงาน ความพึงพอใจในงาน ช่วยลดอัตราการเข้าออกงานให้แก่องค์กรได้ ความสัมพันธ์ระหว่างการเข้าออกงานกับความพึงพอใจในงานเป็นความสัมพันธ์ทางลบ ฉะนั้นยิ่งคนทำงานมีความพึงพอใจมากขึ้นเท่าใด อัตราการเข้าออกงานก็จะลดน้อยลงเท่านั้น นอกจากนี้ความพึงพอใจยังสามารถทำนายอัตราการเข้าออกงานของคนงานได้ด้วย

- การขาดงาน การศึกษาหลายฉบับแสดงให้เห็นว่าการขาดงานและความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ต่อกันในทางลบ คนทำงานที่มีความพึงพอใจในงานมากก็จะยิ่งขาดงานน้อย อย่างไรก็ตามองค์กรจะต้องพึงระวังด้วยว่าในบางกรณีตัวเลขการขาดงานก็ไม่อาจชี้ให้เห็นถึงความไม่พอใจในงานเพราะคนทำงานอาจขาดงาน เนื่องจากความจำเป็นทางสุขภาพหรือครอบครัว ฉะนั้น

ลักษณะการขาดงานที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในงานจึงเป็นการขาดงานเฉพาะที่ไม่มีเหตุผลสมควรเท่านั้น

— สุขภาพของคนทำงาน ความไม่พอใจในงานนำไปสู่สุขภาพจิตที่เสื่อมโทรมซึ่งจะทำให้สุขภาพไม่สมบูรณ์ แข็งแรงในลำดับถัดมา ความเครียด ความกังวล นำมาซึ่งความเจ็บป่วยด้วยโรคหัวใจ และโรคกระเพาะอาหาร ความเครียด ความกังวลเหล่านี้เกิดจากสาเหตุต่าง ๆ หลายประการ เช่น

- ความไม่แน่ใจในบทบาทที่ผู้บังคับบัญชาคาดหวัง
- การรับผิดชอบงานมากเกินไปจนทำให้เสร็จได้ภายในเวลาที่กำหนด
- การมีสัมพันธภาพที่ไม่ดีกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
- การที่ต้องรับผิดชอบงานที่เกินขีดความสามารถ
- การไม่สามารถมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในประเด็นที่มีผลต่องานที่รับผิดชอบ

ผลทั้งสามประการนี้ เป็นพฤติกรรมถดถอยของคนทำงาน เมื่อมีความพอใจในงานต่ำ ซึ่งพฤติกรรมถดถอยนี้มีผลต่อองค์กร การขาดงานทำให้การทำงานปกติเสียไป ทำให้เกิดความล่าช้า และทำให้องค์กรต้องจ่ายค่ารักษาพยาบาลให้แก่คนงาน การเข้าออกงานก็ทำให้การปฏิบัติงานหยุดชะงัก และทำให้องค์กรต้องสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายในการคัดเลือกและอบรมคนงานที่เข้าใหม่ นอกจากนี้พนักงานที่มีระดับความพึงพอใจในงานต่ำ ยังอาจก่อพฤติกรรมก้าวร้าวได้ด้วย พฤติกรรมนี้อาจแสดงออกในรูปการจงใจทำผิด การเปิดเผยความลับขององค์กรแก่หน่วยงานอื่น การนัดหยุดงาน การเจตนาทำงาน พฤติกรรมก้าวร้าวเหล่านี้อาจสืบเนื่องเชื่อมโยงไปถึงบุคคลกลุ่มอื่น ๆ ที่ใกล้ชิดกับคนทำงาน เช่น เพื่อนร่วมงานหรือครอบครัว ซึ่งอาจนำไปสู่การทะเลาะเบาะแว้งระหว่างกันได้ พฤติกรรมก้าวร้าวนี้เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน ลดการร่วมมือ ประสานงาน และโอกาสการทำงานเป็นทีม นอกจากนี้หากอัตราค่าจ้างที่คนงานได้รับในขณะนั้นไม่เพียงพอด้วยแล้ว ก็อาจเกิดกรณีการลักขโมยได้ด้วย

กรมอาชีวศึกษา (2534 : 65 - 66) ได้กล่าวถึงวิธีการกิจกรรมหลายประการที่ใช้เป็นเครื่องมือในการสร้างความพึงพอใจในงานให้เกิดขึ้น ซึ่งพอสรุปได้ดังนี้

— ความมั่นคงปลอดภัยและความสะดวกสบาย บุคคลทุกคนในองค์กรต้องการมาตรฐานการครองชีพที่ดี มีความมั่นคงปลอดภัย มีความสะดวกสบายพอสมควร ต้องการปัจจัยสี่ ไม่ต้องวิตกกังวลในเรื่องการเงิน การมีสภาพการเป็นพนักงานถาวร การให้ค่ารักษาพยาบาลเมื่อยามเจ็บป่วยและการมีการประกันสุขภาพ สิ่งเหล่านี้ย่อมทำให้ผู้ทำงานไม่ต้องดิ้นรน ทำงานด้วยความสุข และมีความพอใจในงาน

— สภาพการทำงานที่น่าชื่นชมยินดี คุณภาพของสถานที่ทำงาน และสภาพแวดล้อมที่ดี เช่น มีการจัดบริเวณร่มรื่น เครื่องใช้สำนักงานต่าง ๆ ทันสมัย เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ช่วยให้บรรยากาศ

ในการทำงานเป็นที่น่าพอใจ ซึ่งเป็นผลทำให้ผู้ทำงานเกิดการผ่อนคลายมีกำลังใจ และความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น

— ความรู้สึกเป็นเจ้าของ ถ้าพนักงานมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกิจการ เข้าจะผลิตสิ่งของอย่างดี มีความระมัดระวังเหมือนกับสิ่งนั้นเป็นของของตัวเอง องค์กรควรสร้างให้ทุกคนมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มด้วยหลาย ๆ วิธี เช่น การให้โอกาสมีส่วนร่วมในกิจกรรม การให้พบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็น มีการวางแผนร่วมกัน เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะเสริมสร้างความรับผิดชอบและความรู้สึกเป็นเจ้าของกิจการตลอดจนความเป็นกันเองในกลุ่มให้มากยิ่งขึ้น

— การปฏิบัติต่อกันอย่างเที่ยงธรรม ถ้าผู้บังคับบัญชามีการเล่นพรรคเล่นพวก หรือมีการจ่ายค่าตอบแทน มีการเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน มีการแจ่งงานต่าง ๆ ที่เลื่อมล้ำกัน จะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกไม่พอใจ มีการแบ่งแยกตัวเองออกจากกลุ่ม ไม่ยอมทำงานกับกลุ่ม เป็นการสร้างความรู้ในแง่ที่ขาดความเที่ยงธรรม

— ความรู้สึกสำเร็จผล พนักงานทุกคนต้องการให้งานของตนสัมฤทธิ์ผล ต้องการรู้ว่าเขามีความสามารถและได้ช่วยเหลือองค์กรอย่างแท้จริง ทำให้งานส่วนรวมเจริญก้าวหน้า ความรู้สึกเช่นนี้จะทำให้เขาเกิดความพอใจในงาน ความรู้สึกดังกล่าวได้แก่ ความรู้สึกเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองที่ทำงานประสบผลสำเร็จ ความรู้สึกว่าเขากำลังช่วยเหลือชุมชนหรือสังคมด้วยงานที่เขาทำ และความรู้สึกว่าเขากำลังเจริญรุ่งเรือง จากความรู้สึกประสบผลสำเร็จนี้ พนักงานควรจะได้รับ การส่งเสริม เลื่อนฐานะในตำแหน่งหน้าที่การงานด้วยระบบการพิจารณาผลงาน (merit System)

— ความรู้สึกว่ามีค่าสำคัญ ทุกคนย่อมปรารถนาได้รับการยอมรับหรือ ตระหนักคุณค่าว่ามีความสำคัญ ต้องการยอมรับว่างานของเขาได้ผลดี ต้องการคำชมเชย สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่กระตุ้นให้เขาเกิดความพอใจในงาน การให้ความรู้สึกว่ามีค่าสำคัญนั้นอาจกระทำได้หลายอย่าง เช่น รับฟังความคิดเห็น หรือการขอคำปรึกษาหารือ การให้เกียรติยกย่องผลงานดีเด่น เป็นต้น

— การมีส่วนร่วมในการวางนโยบาย การกำหนดนโยบายร่วมกันระหว่างผู้บริหารระดับสูงและพนักงาน จะช่วยเสริมสร้างความรู้สึกพอใจในงานมากยิ่งขึ้น เพราะแสดงถึงความเป็นประชาธิปไตยที่ผู้ใหญ่ฟังเสียงผู้น้อย การเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายเป็นการสนองแรงผลักดันพื้นฐานของมนุษย์ที่ต้องการความเป็นอิสระเสรีในการแสดงออกซึ่งการกระทำ และความ ต้องการให้เห็นถึงความสำคัญของตนเอง ถ้าหากสิ่งใดก็ตามที่เกิดจากกลุ่ม ทุกคนในกลุ่มย่อมต้องรับผิดชอบและเกี่ยวข้องด้วยในอันที่จะทำให้สิ่งนั้นบรรลุผลสำเร็จ

— การนับถือตนเอง การที่พนักงานจะเกิดความพอใจในงานอย่างเต็มที่นั้น งานนั้นจะต้องช่วยให้คนทำงานรู้สึกเคารพนับถือตนเองโดยทุกคนจะเข้าไปมีส่วนร่วมในงาน ด้วยความรู้สึก

เท่าเทียมกับผู้อื่น เขาจะไม่รู้สึกเคารพนับถือตนเองหากเขาถูกติว่ามีปมด้อย การทำงานที่มีวินัยในตนเอง และมีการนำตนเอง ขวัญในการทำงานจะสูง กฎเกณฑ์ข้อบังคับต่าง ๆ ก็มีน้อยลงได้

ปรานอม กิตติสุขวัชรธรรม (2538 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของลูกจ้างต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีอุตสาหกรรมสิ่งทอ ประเภทการทอผ้าด้วยเส้นใยฝ้าย และเส้นใยประดิษฐ์ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์การย้ายงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนปัจจัยด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และค่าจ้าง ไม่พบความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร สำหรับปัจจัยด้านลักษณะงาน ซึ่งประกอบด้วย ความสำคัญของลักษณะงาน การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น โอกาสก้าวหน้าในงาน และงานที่มีโอกาสติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร แต่ปัจจัยด้านผลป้อนกลับของงาน ลักษณะงานที่ท้าทาย และความหลากหลายในงาน ไม่พบความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร สำหรับปัจจัยด้านทัศนคติต่อองค์กร ซึ่งประกอบด้วย ทัศนคติของกลุ่มต่อองค์กร ความมีชื่อเสียงและเชื่อถือได้ขององค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ระบบการพิจารณาความดีความชอบ และ ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งได้ พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรทุกปัจจัย ส่วนปัจจัยด้านทัศนคติต่อบุคคลในองค์กร ซึ่งประกอบด้วย ทัศนคติของบุคคลที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน และทัศนคติของบุคคลที่มีต่อผู้บังคับบัญชา พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันทั้งหมด

นภาพิณ โหมาศวิน (อรัญญา สุวรรณวิก. 2542 : 30-32 ; อ้างอิงจาก นภาพิณ โหมาศวิน. 2533 : 62-90) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันของสมาชิกในองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานปลัดนายกรัฐมนตรี ผลการศึกษาพบว่า โอกาสความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร เป็นความสัมพันธ์ที่แท้จริง กล่าวคือ ข้าราชการที่เห็นว่าตนมีความก้าวหน้าในการทำงานแตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน ส่วนการมีส่วนร่วมในการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ ข้าราชการที่เห็นว่าตนมีส่วนร่วมในการบริหารงานมาก จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าข้าราชการที่เห็นว่าตนมีส่วนร่วมในการบริหารน้อย นอกจากนี้ยังพบว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร แต่ความสัมพันธ์ดังกล่าวเป็นความสัมพันธ์แบบมีเงื่อนไข กล่าวคือ จะเป็นจริงเฉพาะในข้าราชการระดับ 6-8 ส่วนข้าราชการระดับ 1-5 ไม่ส่งผลทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสอง

สรุปแนวความคิดและทฤษฎีที่นำมาใช้ในงานวิจัย

จากแนวความคิดและทฤษฎีที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเรื่อง ปัจจัยจูงใจของ Alderfer มาใช้ประกอบการวิจัย ซึ่งแบ่งได้เป็น 3 ลักษณะ ได้แก่ ความต้องการเพื่อความอยู่รอด ความต้องการมีสัมพันธภาพ และความต้องการความเจริญก้าวหน้า มาเป็นต้นแบบในการวัดปัจจัยจูงใจ

ในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรได้นำแนวคิดของ Richard M. Steers มาใช้ประกอบการวิจัย ซึ่งแบ่งได้เป็น 3 ลักษณะ ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร มาเป็นต้นแบบในการวัดความผูกพันต่อองค์กร

ในเรื่องลักษณะบุคลิกภาพได้นำแนวคิดของ Fehr มาใช้ประกอบการวิจัย ซึ่งได้เลือกบุคลิกภาพแบบเอและบี ซึ่งจัดอยู่ในกลุ่มทฤษฎีลักษณะนิสัยมาใช้ประกอบการวิจัย และใช้ในการวัดลักษณะบุคลิกภาพ

และในเรื่องพฤติกรรมในการทำงานได้นำแนวความคิดของโมเดลพฤติกรรมองค์การ แบ่งได้เป็น การเพิ่มผลผลิต การมาสาย การขาดงาน และการลาออกจากงาน มาเป็นต้นแบบในการวัดพฤติกรรมในการทำงาน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาระยะยาว ที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท วิศวกรรม จำกัด ได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

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

1. การกำหนดประชากรและเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานที่ปฏิบัติงานในทุกแผนกของบริษัท วิศวกรรม จำกัด จำนวนพนักงานทั้งสิ้น 127 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 20 ธันวาคม 2548)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในทุกแผนกของบริษัท วิศวกรรม จำกัด โดยใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (Census) จากจำนวนพนักงานทั้งหมด คือ 127 คน โดยเก็บข้อมูลจากทุกหน่วยของประชากร

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล โดยจัดลำดับเนื้อหาแบบสอบถามให้ครอบคลุมข้อมูลที่ต้องการ ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน สถานภาพ และประสบการณ์ในการทำงาน โดยลักษณะแบบสอบถามประกอบด้วยคำถามแบบมีคำตอบให้เลือก 2 คำตอบ (Simple-dichotomy question) จำนวน 1 ข้อ คำถามที่มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple choices question) จำนวน 3 ข้อ และคำถามปลายเปิด (Open-ended question) 2 ข้อ โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลดังนี้

1. เพศ ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale)
2. อายุ ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอัตราส่วน (Ratio scale)
3. ระดับการศึกษา ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) ดังนี้
 - 3.1. ต่ำกว่าปริญญาตรี
 - 3.2. ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
 - 3.3. สูงกว่าปริญญาตรี
4. รายได้ต่อเดือน ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) โดยการกำหนดช่วงรายได้คำนวณ ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2542 : 29)

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

ข้อมูลจากฝ่ายบุคคล บริษัท วิศวกรรม จำกัด ได้ระบุว่ารายได้ 10,000 บาท เป็นรายได้ต่ำสุดของข้อมูล และรายได้ 45,000 บาท เป็นรายได้สูงสุดของข้อมูลพนักงาน โดยกำหนดจำนวนชั้นของข้อมูลคือ 5 ชั้น ดังนั้นความกว้างของอันตรภาคชั้น คือ

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{45,000 - 10,000}{5} \\ &= 7,000 \text{ บาท} \end{aligned}$$

จากการคำนวณช่วงรายได้ต่อเดือนข้างต้น สามารถแสดงช่วงรายได้ต่อเดือน ดังนี้

- 4.1. ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท
- 4.2. 15,001 – 22,000 บาท
- 4.3. 22,001 – 29,000 บาท
- 4.4. 29,001 – 36,000 บาท
- 4.5. 36,001 บาทขึ้นไป
5. สถานภาพสมรส ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ดังนี้
 - 5.1. โสด
 - 5.2. สมรส / อยู่ด้วยกัน
 - 5.3. หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่

6. ประสิทธิภาพการทำงาน ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอัตราส่วน (Ratio scale)

ส่วนที่ 2 แบบทดสอบวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแบบ ERG ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความอยู่รอด ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของลิเคอร์ท (Likert) ทั้งหมดจำนวน 9 ข้อ โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) มี 5 ระดับดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนนเชิงบวก

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

เกณฑ์การให้คะแนนเชิงลบ

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

เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้ว จะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากรมาพิจารณาความถี่ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอธิบายผลคำนวณ (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2542 : 29) โดยคำนวณได้ดังนี้

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

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนแรงจูงใจ จะสามารถทราบถึงปัจจัยจูงใจแบบ ERG ของพนักงานบริษัท วิศวกรรม จำกัด ได้ดังนี้

ตาราง 1 ค่าคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจแบบ ERG

ค่าคะแนนเฉลี่ย	แปลผล
4.21 – 5.00	มีแรงจูงใจในระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	มีแรงจูงใจในระดับมาก
2.61 – 3.40	มีแรงจูงใจในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	มีแรงจูงใจในระดับน้อย
1.00 – 1.80	มีแรงจูงใจในระดับน้อยมาก

ส่วนที่ 3 แบบทดสอบวัดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการยอมรับองค์กร ด้านการใช้ความสามารถเพื่อองค์กร และ ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของลิเคอร์ท (Likert) ทั้งหมดจำนวน 8 ข้อ โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) มี 5 ระดับดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนน

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

เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้ว จะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากรมาพิจารณาความถี่ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอธิบายผลคำนวณ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2542 : 29) โดยคำนวณได้ดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{5 - 1}{5}$$

$$= 0.80$$

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนแรงจูงใจ จะสามารถทราบถึงปัจจัยจูงใจแบบทฤษฎีสองปัจจัย ของพนักงานบริษัท วิศวกรรม จำกัด ได้ดังนี้

ตาราง 2 ค่าคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ค่าคะแนนเฉลี่ย	แปลผล
4.21 – 5.00	มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง
3.41 – 4.20	มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วย
2.61 – 3.40	มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับไม่แน่ใจ
1.81 – 2.60	มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย
1.00 – 1.80	มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ส่วนที่ 4 แบบทดสอบวัดบุคลิกภาพลักษณะแบบ Type A, Type B ใช้วัดการทำงานของพนักงานบริษัท วิศวกรรม จำกัด ลักษณะของแบบสอบถามเป็นคำถามแบบความหมายที่ตรงข้ามกัน (Semantic differential scale) จำนวน 7 ข้อ โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale) ซึ่งแบ่งบุคลิกภาพการทำงานออกเป็น 2 แบบ คือบุคลิกภาพแบบ A และ บุคลิกภาพแบบ B โดยจะให้คะแนนกับสิ่งที่ตนกำลังวัดอยู่ตามคะแนนที่กำหนดให้ โดยแบ่งการแสดงความเห็นออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนน

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

เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้ว จะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากรมาพิจารณาความถี่ ผู้วิจัยได้แบ่งเกณฑ์ในการวัดว่ามีบุคลิกภาพแบบ A หรือแบบ B โดยพิจารณาจากคะแนนเต็มของแบบวัด และจำนวนประเภทของบุคลิกภาพ ซึ่งมีคะแนนเต็มเท่ากับ $7 \times 5 = 35$ นำมาหาคะแนนแบ่งเกณฑ์ ดังนี้ (รุจิเรข สุนปาน. 2541 : 61)

$$\text{คะแนนแบ่งเกณฑ์ของแบบบุคลิกภาพ} = \frac{\text{คะแนนเต็ม}}{\text{จำนวนประเภทของบุคลิกภาพ}} = \frac{35}{2} = 17.5$$

ซึ่งได้เป็นคะแนนแบ่งเกณฑ์บุคลิกภาพ ดังนี้

คะแนน	บุคลิกภาพ
0 - 17.5	แบบ B
18 - 35	แบบ A

ส่วนที่ 5 แบบทดสอบวัดพฤติกรรมการทำงานของพนักงานได้แก่ ด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านการมาสายด้านการขาดงาน และด้านการลาออกจากการงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของลิเคอร์ท (Likert) ทั้งหมดจำนวน 12 ข้อ โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) มี 5 ระดับ ดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนนเชิงบวก

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

เกณฑ์การให้คะแนนเชิงลบ

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

เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้ว จะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากรมาพิจารณาความถี่ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอธิบายผลคำนวณ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2542 : 29) โดยคำนวณได้ดังนี้

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

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนพฤติกรรมการทำงาน จะสามารถทราบถึงพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัท วิศวกรรม จำกัด ได้ดังนี้

ตาราง 3 ค่าคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงาน

ค่าคะแนนเฉลี่ย	แปลผล
4.21 – 5.00	พฤติกรรมดีมาก / เพิ่มขึ้นอย่างมาก / ลดลงอย่าง มาก / ลดลงอย่างมาก / ลดลงอย่างมาก
3.41 – 4.20	พฤติกรรมดี / เพิ่มขึ้น / ลดลง / ลดลง / ลดลง
2.61 – 3.40	พฤติกรรมปานกลาง / เท่าเดิม / เท่าเดิม / เท่าเดิม / เท่าเดิม
1.81 – 2.60	พฤติกรรมไม่ดี / ลดลง / เพิ่มขึ้น / เพิ่มขึ้น / เพิ่มขึ้น
1.00 – 1.80	พฤติกรรมไม่ดีอย่างมาก / ลดลงอย่างมาก / เพิ่มขึ้น อย่างมาก / เพิ่มขึ้นอย่างมาก / เพิ่มขึ้นอย่างมาก

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ศึกษาลักษณะ รูปแบบ วิธีการจากตำรา หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาใช้ในการสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์
2. ผู้วิจัยทำการทดสอบเครื่องมือ โดยการนำแบบสอบถามที่ได้เรียบเรียงแล้วให้อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีความเชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content

Validity) และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ (Wording) เพื่อขอคำแนะนำและนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องเหมาะสม

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำไปทดลองสอบ (Try Out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริงจำนวน 30 ชุด จากนั้นนำกลับมาทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัค (Cronbach's Alpha Coefficient) และทำการแก้ไขข้อบกพร่องให้เหมาะสมแล้วจึงทำการส่งแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วให้กลุ่มตัวอย่างจริงเพื่อทำการเก็บรวบรวมข้อมูล การหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัค (Cronbach's Alpha Coefficient) ใช้สูตรดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2548 : 35)

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

เมื่อ	α	แทน	ค่าความเชื่อมั่น หรือ Alpha coefficient
	k	แทน	จำนวนคำถาม
	$\overline{\text{covariance}}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่างๆ
	$\overline{\text{variance}}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำตอบ

โดยใช้สัมประสิทธิ์อัลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) ค่า α ที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ซึ่งค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 มากแสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง

โดยการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ได้ค่าความเชื่อมั่น (α) ทั้งหมดเท่ากับ .8040 เมื่อทดสอบรายด้านพบว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามปัจจัยจิตใจในการปฏิบัติงาน เท่ากับ .7078 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร เท่ากับ .8127 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามปัจจัยด้านบุคลิกภาพ เท่ากับ .7142 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามปัจจัยด้านพฤติกรรมการทำงาน เท่ากับ .7269

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Method) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท วิศวกรรม จำกัด โดยแบ่งลักษณะของการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ทำการศึกษาเป็น 2 ลักษณะ

1. ข้อมูลปฐมภูมิ เป็นข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถาม ของพนักงานบริษัท วิศวกรรม จำกัด จำนวน 127 ตัวอย่าง โดยเก็บข้อมูลตามกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง
2. ข้อมูลทุติยภูมิ ซึ่งเป็นข้อมูลเพื่อใช้ประกอบในการทำวิจัยนั้น ผู้วิจัยได้ทำการค้นคว้าจากหนังสือ ตำราที่เกี่ยวข้อง วิทยานิพนธ์ เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ เพื่อใช้และเอกสารของบริษัท วิศวกรรม จำกัด เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

4. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำกับข้อมูล

1. ทดสอบแบบสอบถามที่ได้ออกแบบไว้ โดยการนำ Pilot survey หรือ Pretest จากนั้นดำเนินการแก้ไขข้อบกพร่องของแบบสอบถาม พร้อมทั้งตรวจสอบความเชื่อถือได้ (reliability) ของแบบสอบถามด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ของครอนบาค หรือ Cronbach's Alpha Coefficient)
2. นำแบบสอบถามที่แก้ไขข้อบกพร่องเรียบร้อยแล้วออกเก็บข้อมูลจริง
3. ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้จากการเก็บข้อมูลแล้ว
4. นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความถูกต้องแล้ว มาทำการลงรหัส (Coding) ในแบบลงรหัสสำหรับประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรม SPSS for Window Version 11 ในการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) เพื่ออธิบายถึงลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มประชากร คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน สถานภาพ และประสบการณ์ในการทำงาน ทำให้ทราบถึงลักษณะพื้นฐานของข้อมูล สถิติที่ใช้ได้แก่
 - 1.1. ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้ในการแปลความหมายของข้อมูลประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ในแบบสอบถามส่วนที่ 1
 - 1.2. ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลในด้านต่างๆ ในแบบสอบถาม ส่วนที่ 2,3,4 และ 5
 - 1.3. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้ในการแปลความหมายของข้อมูลในด้านต่างๆ ในแบบสอบถามส่วนที่ 2-5 โดยใช้สูตร

2. การวิเคราะห์โดยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เพื่อทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อ สถิติที่ใช้ ได้แก่

2.1. สถิติ t-test ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มประชากร 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ด้านเพศ และสมมติฐานข้อที่ 2

2.2. สถิติ F-test แบบการวิเคราะห์ One-way ANOVA ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มประชากรที่มีมากกว่า 2 กลุ่มเพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ด้านระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และสถานภาพ

2.3. สถิติ Multiple Regression ทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรมากกว่า 2 ตัวแปร ใช้เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ด้านอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ปัจจัยจูงใจ และความผูกพันต่อองค์กรเพื่อทำนายพฤติกรรมในการทำงาน ของ พนักงานบริษัท วิศวกรรม จำกัด

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1. ค่าสถิติพื้นฐาน ประกอบด้วย

5.1.1. ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้ในการแปลความหมายของข้อมูลประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ในแบบสอบถามส่วนที่ 1 โดยใช้สูตร ดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2548 : 214)

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

เมื่อ P แทน ร้อยละหรือเปอร์เซ็นต์
f แทน ความถี่ในการปรากฏของข้อมูล
N แทน ขนาดกลุ่มประชากรทั้งหมด

5.1.2. ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลในด้านต่างๆ ในแบบสอบถาม ส่วนที่ 2,3,4 และ 5 โดยใช้สูตร (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2548 : 49)

สูตรค่าคะแนนเฉลี่ย

$$\mu = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ	μ	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
	$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	N	แทน	ขนาดของกลุ่มประชากร

5.1.3. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้ในแปลความหมายของข้อมูลในด้านต่างๆ ในแบบสอบถามส่วนที่ 2-5 โดยใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2541 : 65)

สูตรค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

$$\sigma = \sqrt{\frac{N \sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ	σ	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนของกลุ่มประชากร
	$(\sum X)^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
	$\sum X^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
	N	แทน	ขนาดของกลุ่มประชากร

5.2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

5.2.1. สถิติ t-test ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากร 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ด้านเพศ และสมมติฐานข้อที่ 2 โดยใช้สูตรดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2548 : 313)

ในกรณีความแปรปรวน 2 กลุ่มไม่เท่ากัน $\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$ ใช้สูตร

$$t = \frac{\mu_1 - \mu_2}{\sqrt{\frac{\sigma_1^2}{N_1} + \frac{\sigma_2^2}{N_2}}}$$

$$df = \frac{\left[\frac{\sigma_1^2}{N_1} + \frac{\sigma_2^2}{N_2} \right]^2}{\frac{\left[\frac{\sigma_1^2}{N_1} \right]^2}{N_1 - 1} + \frac{\left[\frac{\sigma_2^2}{N_2} \right]^2}{N_2 - 1}}$$

ในกรณีความแปรปรวน 2 กลุ่มเท่ากัน $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$ ใช้สูตร

$$t = \frac{\mu_1 - \mu_2}{\sqrt{\frac{(N_1 - 1)\sigma_1^2 + (N_2 - 1)\sigma_2^2}{N_1 + N_2 - 2} \left(\frac{1}{N_1} + \frac{1}{N_2} \right)}}$$

$$df = N_1 + N_2 - 2$$

โดยที่	df	แทน	ค่าองศาอิสระ
เมื่อ	t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-Distribution
	μ_1	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มประชากรที่ 1
	μ_2	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มประชากรที่ 2
	σ_1^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มประชากรที่ 1
	σ_2^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มประชากรที่ 2
	N_1	แทน	ขนาดของกลุ่มประชากรที่ 1
	N_2	แทน	ขนาดของกลุ่มประชากรที่ 2

5.2.2. สถิติ F-test แบบการวิเคราะห์ One-way ANOVA ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากรที่มีมากกว่า 2 กลุ่มเพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ด้านระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และสถานภาพ ขั้นตอนในการวิเคราะห์ดังนี้

5.2.2.1. ตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's Test ดังสูตร (กัลยา วาณิชย์ปัญญา. 2542: 148)

$$F = \frac{MSTrt}{MSE}$$

เมื่อ F แทน ค่าสถิติที่จะใช้เปรียบเทียบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's Test

$MSTrt$ แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนระหว่างทรีทเมนต์ (Mean Square for Treatment)

MSE แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในทรีทเมนต์ (Mean Square for Error)

5.2.2.2. ถ้าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน จะใช้สถิติ F-test โดยใช้สูตรดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2548 : 114)

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

เมื่อ F แทน ค่าสถิติที่จะใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤติจากการแจกแจงแบบ F เพื่อทราบค่าที่สำคัญ

MS_b แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Mean Square between groups)

MS_w แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean Square within groups)

$N - k$ แทน องศาแห่งความเป็นอิสระของภายในประชากร (Within degree of freedom)

$k - 1$ แทน องศาแห่งความเป็นอิสระของระหว่างประชากร (Between degree of freedom)

SS_b แทน ผลรวมกำลังสองระหว่างประชากร (Between sum of square)

SS_w แทน ผลรวมกำลังสองภายในประชากร (Within sum of square)

กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ที่ระดับนัยสำคัญ .05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้สูตรตามวิธี Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยประชากร (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2542 : 161)

$$LSD = t_{1-\sigma/2; N-k} \sqrt{MSE \left(\frac{1}{N_i} + \frac{1}{N_j} \right)}$$

โดยที่	$N_i \neq N_j$		
เมื่อ	LSD	แทน	ค่าผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณสำหรับการทดสอบ
	MSE	แทน	ค่า Mean Square Error ที่ได้จากการวิเคราะห์ความแปรปรวน
	k	แทน	ค่าจำนวนกลุ่มทั้งหมดที่ใช้ทดสอบ
	N_i	แทน	จำนวนประชากรทั้งหมดที่ i
	N_j	แทน	จำนวนประชากรทั้งหมดที่ j
	df_b	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	df_w	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระของความแปรปรวนภายในกลุ่ม
	α	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อน

5.2.2.3. ถ้าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน จะใช้สถิติ Brown-Forsythe และถ้าพบว่าค่า Brown-Forsythe มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้สถิติ Dunnett's T3 ดังสูตร (วิเชียร เกตุสิงห์. 2525: 116)

$$t = \frac{\mu_j - \mu_c}{\sqrt{MS_w \left(\frac{1}{N_j} + \frac{1}{N_c} \right)}}$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่ม
	MS_w	แทน	ความแปรปรวนภายในกลุ่ม
	μ_c	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ c
	μ_j	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ j
	N_c	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ c
	N_j	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ j

5.2.3. สถิติความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression) ใช้ทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรมากกว่า 2 ตัวแปร ใช้เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ด้านอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ปัจจัยจูงใจ และความผูกพันต่อองค์กรเพื่อทำนายพฤติกรรมในการทำงาน ของ พนักงานบริษัท วิศวกรรม จำกัด

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k + e$$

โดยที่ X = ตัวแปรตาม

Y = ตัวแปรต้น

β_0 = ส่วนตัดแกน Y เมื่อกำหนดให้ $X_1 = X_2 = \dots = X_k = 0$

$\beta_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k$ เป็นสัมประสิทธิ์ความถดถอยเชิงส่วน (Partial Regression Coefficient) โดยที่ β_1 เป็นค่าที่แสดงถึงการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตาม Y เมื่อตัวแปรอิสระ X_1 เปลี่ยนไป 1 หน่วย โดยที่ตัวแปรอิสระ X ตัวอื่น ๆ มีค่าคงที่ เช่น X_1 เปลี่ยนไป 1 หน่วย ค่า Y จะเปลี่ยนไป β_1 หน่วย โดยที่ $X_2, X_3, \dots, X_k$

เงื่อนไขของการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุจะเหมือนกับเงื่อนไขของการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย โดยที่สมการความถดถอยเชิงพหุเป็น

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k + e$$

เงื่อนไขมีดังนี้

1. ความคลาดเคลื่อน e เป็นตัวแปรที่มีการแจกแจงแบบปกติ
2. ค่าเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนเป็นศูนย์ นั่นคือ $E(e) = 0$
3. ค่าแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนเป็นค่าคงที่ที่ไม่ทราบค่า $V(e) = \sigma_e^2$
4. e_i และ e_j เป็นอิสระต่อกัน ; $i = j$ นั่นคือ covariance $(e_i, e_j) = 0$ โดยมีเงื่อนไข

ที่เพิ่มจากการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นอย่างง่ายอีก 1 เงื่อนไข คือ ตัวแปรอิสระ X_i และ X_j ต้องเป็นอิสระกัน

สรุปการใช้สถิติในการทดสอบสมมติฐาน

1. การทดสอบปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท วิศวกรรม จำกัด

1.1. การทดสอบสมมติฐานความแตกต่างกันทางด้านเพศ และด้านบุคลิกภาพ กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในบริษัท วิศวกรรม จำกัด โดยใช้ สถิติ Independent t-test

1.2. การทดสอบสมมติฐานความแตกต่างกันของ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และสถานภาพ โดยใช้สถิติ F-test แบบการวิเคราะห์ One-Way Analysis of Variance

1.3. การเปรียบเทียบเชิงคู่ ตามวิธี LSD (Least Significant Difference)

2. การทดสอบปัจจัยด้านอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ปัจจัยจิตใจ และความผูกพัน ต่อองค์การสามารถทำนายพฤติกรรมการทำงาน ของ พนักงานบริษัท วิศวกรรม จำกัด โดยใช้ Multiple Regression

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพปัจจัยจิตใจและความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท วิศวกรรม จำกัด ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
μ	แทน	ค่าเฉลี่ย
σ	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
P	แทน	ค่าความน่าจะเป็น (Probability)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean Square)
R^2_{Adj}	แทน	ประสิทธิภาพในการพยากรณ์ที่ปรับแล้ว
Beta	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปแบบของคะแนนมาตรฐาน
df	แทน	ระดับขั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบายโดยแบ่งออกเป็น 6 ส่วน ตามลำดับดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน สถานภาพ และประสบการณ์ในการทำงาน ของพนักงานบริษัท วิศวกรรม จำกัด

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบุคลิกภาพลักษณะ

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน

ส่วนที่ 6 การทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 4 แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และสถานภาพ

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวนพนักงาน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	69	54.3
หญิง	58	45.7
รวม	127	100
2. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	32	25.2
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	92	72.4
สูงกว่าปริญญาตรี	3	2.4
รวม	127	100
3. รายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่า /เท่ากับ 15,000 บาท	14	11.0
15,001 – 22,000 บาท	39	30.7
22,001 – 29,000 บาท	21	16.5
29,001 – 36,000 บาท	11	8.7
36,001 บาทขึ้นไป	42	33.1
รวม	127	100
4. สถานภาพ		
โสด	69	54.3
สมรส /อยู่ด้วยกัน	54	42.5
หม้าย /หย่าร้าง /แยกกันอยู่	4	3.2
รวม	127	100

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ และ ประสบการณ์ในการทำงาน

5. อายุ	Min	Max	μ	σ
อายุ (ปี)	20	56	31.60	7.33
6. ประสบการณ์ในการทำงาน				
ประสบการณ์ในการทำงาน(ปี)	.00	23	7.74	5.86

จากตาราง 4-5 สามารถสรุปจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 127 คน

ด้านเพศ จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 127 คน เพศชายจำนวน 69 คน (ร้อยละ 54.3) เป็นเพศหญิง จำนวน 58 คน (ร้อยละ 45.7)

ด้านระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวน 92 คน (ร้อยละ 72.4) รองลงมาคือ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 32 คน (ร้อยละ 25.2) และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 3 คน (ร้อยละ 2.4)

ด้านรายได้ต่อเดือน พบว่า ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 36,001 บาทขึ้นไป มีจำนวน 42 คน (ร้อยละ 33.1) รองลงมาคือ รายได้เดือน 15,001 – 22,000 บาท มีจำนวน 9 คน (ร้อยละ 30.7) รายได้ต่อเดือน 22,001 – 29,000 บาท มีจำนวน 21 คน (ร้อยละ 16.5) รายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า / เท่ากับ 15,000 บาท มีจำนวน 14 คน (ร้อยละ 11.0) และ รายได้ต่อเดือน 29,001 – 36,000 บาท มีจำนวน 11 คน (ร้อยละ 8.7)

ด้านสถานภาพ พบว่า ส่วนใหญ่สถานภาพโสด มีจำนวน 69 คน (ร้อยละ 54.3) รองลงมาคือ สมรส /อยู่ด้วยกัน มีจำนวน 54 คน (ร้อยละ 42.5) และหม้าย /หย่าร้าง /แยกกันอยู่ มีจำนวน 4 คน (ร้อยละ 3.1)

ด้านอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีอายุต่ำสุดคือ 20 ปี และมีอายุสูงสุดคือ 56 ปี โดยมีอายุเฉลี่ยประมาณ 31 ปี 7 เดือน

ด้านประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีประสบการณ์ในการทำงานต่ำสุด คือ 0 เดือน และมีประสบการณ์ในการทำงานสูงสุดคือ 23 ปี โดยมีประสบการณ์ในการทำงานเฉลี่ยประมาณ 7 ปี 9 เดือน

เนื่องจากพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามในเรื่อง ระดับการศึกษา และสถานภาพ นั้น มีจำนวนค่อนข้างน้อยในบางกลุ่ม ผู้วิจัยจึงได้ทำการยุบรวมกลุ่ม และแสดงข้อมูลจำนวน (ความถี่) และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่องระดับการศึกษา และสถานภาพใหม่ดังนี้

ตาราง 6 แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม ระดับการศึกษา
สถานภาพ

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวนพนักงาน (คน)	ร้อยละ
1. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	32	25.2
ปริญญาตรีขึ้นไป	95	74.8
รวม	127	100
2. สถานภาพสมรส		
โสด	69	54.3
สมรส/อยู่ด้วยกัน/หม้าย /หย่าร้าง / แยกกันอยู่	58	45.7
รวม	127	100

จากตาราง 6 สามารถสรุปจากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 127 คน

ด้านระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีจำนวน 95 คน (ร้อยละ 74.8) รองลงมาคือ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 32 คน (ร้อยละ 25.2)

ด้านสถานภาพสมรส พบว่า ส่วนใหญ่สถานภาพโสด มีจำนวน 69 คน (ร้อยละ 54.3) รองลงมาคือ สมรส /อยู่ด้วยกัน /หม้าย /หย่าร้าง /แยกกันอยู่ มีจำนวน 58 คน (ร้อยละ 45.7)

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานบริษัท วิศวกรรม จำกัด

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม	μ	σ	ระดับแรงจูงใจ
1. ท่านมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน	3.50	.881	มาก
2. ท่านมีความมั่นคงในทางการเงิน	3.06	.824	ปานกลาง
3. ผลงานของท่านเป็นที่ยอมรับในหน่วยงาน	3.51	.641	มาก
4. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อท่าน	3.59	.622	มาก
5. ผู้บังคับบัญชามีความศรัทธาในตัวท่าน	3.33	.550	ปานกลาง
6. ท่านมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.32	.711	ปานกลาง
7. ผลงานของท่านเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	3.45	.600	มาก
รวม	3.39	.426	ปานกลาง

จากตาราง 7 แสดงว่าพนักงานของบริษัท วิศวกรรม จำกัด มีระดับความคิดเห็นในด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก คือ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อท่าน ผลงานของท่านเป็นที่ยอมรับในหน่วยงาน ท่านมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน และ ผลงานของท่านเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 3.51 3.50 และ 3.45 ตามลำดับ และมีความคิดเห็นว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง คือ ผู้บังคับบัญชามีความศรัทธาในตัวท่าน ท่านมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และท่านมีความมั่นคงในทางการเงิน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 3.32 และ 3.06 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กร
ด้านการยอมรับองค์กร ของพนักงานบริษัท วิศวกรรม จำกัด

ด้านการยอมรับองค์กร	μ	σ	ระดับความผูกพัน
1. ท่านพร้อมที่จะปฏิบัติตามนโยบายของบริษัท	3.92	.482	สูง
2. ท่านคิดว่าปัญหาของบริษัทคือปัญหาของท่านด้วย	3.51	.805	สูง
3. ท่านภูมิใจที่ได้เป็นพนักงานของบริษัท	3.87	.563	สูง
รวม	3.77	.459	สูง

จากตาราง 8 แสดงว่าพนักงานของบริษัท วิศวกรรม จำกัด มีระดับความคิดเห็นในด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านการยอมรับองค์กรอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง คือ ท่านพร้อมที่จะปฏิบัติตามนโยบายของบริษัท ท่านภูมิใจที่ได้เป็นพนักงานของบริษัท และท่านคิดว่าปัญหาของบริษัทคือปัญหาของท่านด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 3.87 และ 3.51 ตามลำดับ

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กร
ด้านการใช้ความสามารถเพื่อองค์กร ของพนักงานบริษัท วิศวกรรม จำกัด

ด้านการใช้ความสามารถเพื่อองค์กร	μ	σ	ระดับความผูกพัน
1. ท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาหากงานยังไม่สำเร็จ	4.15	.521	สูง
2. ท่านตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมายมาอย่างสุด ความสามารถ	4.25	.690	สูงมาก
รวม	4.20	.405	สูง

จากตาราง 9 แสดงว่าพนักงานของบริษัท วิศวกรรม จำกัด มีระดับความคิดเห็นในด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านการใช้ความสามารถเพื่อองค์กรอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูงมาก คือ ท่านตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมายมาอย่างสุดความสามารถ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 และมีความคิดเห็นด้าน

ความผูกพันต่อการอยู่ในระดับสูง คือ ท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาหากงานยังไม่สำเร็จ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อการ
ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร ของพนักงานบริษัท วิศวกรรม จำกัด

ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร	μ	σ	ระดับความผูกพัน
1. ท่านมีความสุขในการทำงานกับบริษัท	3.64	.586	สูง
2. ท่านพอใจที่จะทำงานกับบริษัทนี้ต่อไป	3.65	.583	สูง
3. ท่านคิดว่างานที่นี่ดีกว่าที่อื่น	3.24	.750	ปานกลาง
รวม	3.51	.504	สูง

จากตาราง 10 แสดงว่าพนักงานของบริษัท วิศวกรรม จำกัด มีระดับความคิดเห็นในด้านความผูกพันต่อการอยู่ในระดับสูง ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อการอยู่ในระดับสูง คือ ท่านพอใจที่จะทำงานกับบริษัทนี้ต่อไป และท่านมีความสุขในการทำงานกับบริษัท โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 และ 3.64 ตามลำดับ และมีความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อการอยู่ในระดับปานกลาง คือ ท่านคิดว่างานที่นี่ดีกว่าที่อื่น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อการ
โดยรวม ของพนักงานบริษัท วิศวกรรม จำกัด

ด้านความผูกพันต่อการอยู่โดยรวม	μ	σ	ระดับความผูกพัน
ด้านการยอมรับองค์กร	3.77	.459	สูง
ด้านการใช้ความสามารถเพื่อองค์กร	4.20	.405	สูง
ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร	3.51	.504	สูง
รวม	3.78	.358	สูง

จากตาราง 11 แสดงว่าพนักงานของบริษัท วิศวกรรม จำกัด มีระดับความคิดเห็นในด้านความผูกพันต่อการอยู่โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อการอยู่ในระดับสูง คือ ด้านการใช้ความสามารถเพื่อ

องค์กร ด้านการยอมรับองค์กร และด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 3.77 และ 3.51 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบุคลิกภาพในการทำงาน

ตาราง 12 แสดงจำนวน (ความถี่) ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามบุคลิกภาพในการทำงาน
ของพนักงานบริษัท วิศวกรรม จำกัด

คะแนน	จำนวน (คน)	ร้อยละ	บุคลิกภาพ
0 – 17.5	7	5.5	แบบ B
18 – 35	120	94.5	แบบ A
รวม	127	100.0	

จากตาราง 12 จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 127 คน ของพนักงานของบริษัท วิศวกรรม จำกัด พบว่า ส่วนใหญ่มีบุคลิกภาพในการทำงานเป็นแบบ A มากที่สุด มีจำนวน 120 คน (ร้อยละ 94.5) และมีบุคลิกภาพในการทำงานเป็นแบบ B มีจำนวน 7 คน (ร้อยละ 5.5)

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับพฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานบริษัท วิศวกรรม จำกัด

พฤติกรรมการทำงาน	μ	σ	ระดับพฤติกรรม การทำงาน
ด้านการเพิ่มผลผลิต			
1. ท่านคิดว่าประสิทธิภาพในการทำงานของท่านดีขึ้น เมื่อเทียบกับอดีต	3.87	.591	เพิ่มขึ้น
2. ท่านคิดว่าคุณภาพของงานที่ท่านทำดีขึ้นกว่าในอดีต	3.92	.543	เพิ่มขึ้น
3. ท่านคิดว่าท่านทำงานสำเร็จทันตามกำหนดเสมอ	3.49	.863	เพิ่มขึ้น
4. ท่านคิดว่าผลงานที่ท่านทำสำเร็จตรงตามวัตถุประสงค์ ขององค์กร	3.76	.559	เพิ่มขึ้น
ด้านการมาทำงานสาย			
1. เมื่อมีธุระสำคัญท่านจะมาปฏิบัติงานทันเวลาที่ กำหนด	3.91	.777	ลดลง
2. ท่านมักจะเข้างานและเริ่มงานเร็วกว่าเวลางานเสมอ	3.62	1.105	ลดลง
ด้านการขาดงาน			
1. ท่านคิดว่าจำนวนวันลาหยุด ลาป่วย มาสายของท่าน น้อยกว่าเพื่อนร่วมงาน	3.26	1.170	เท่าเดิม
ด้านการลาออกจากงาน			
1. ท่านคิดว่าจะปฏิบัติงานจนกระทั่งเกษียณอายุ	2.87	1.178	เท่าเดิม
รวม	3.59	.519	ดี

จากตาราง 13 แสดงว่าพนักงานของบริษัท วิศวกรรม จำกัด มีระดับความคิดเห็นในด้านพฤติกรรมการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ด้านการเพิ่มผลผลิต พนักงานมีการเพิ่มผลผลิตเพิ่มขึ้น จำแนกเป็นรายข้อดังนี้ ท่านคิดว่าประสิทธิภาพในการทำงานของท่านดีขึ้นเมื่อเทียบกับอดีต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ท่านคิดว่าคุณภาพของงานที่ท่านทำดีขึ้นกว่าในอดีต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ท่านคิดว่าท่านทำงานเสร็จทันตามกำหนดเสมอ มีค่าเฉลี่ย

เท่ากับ 3.49 และท่านคิดว่าผลงานที่ท่านทำสำเร็จตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 ด้านการมาทำงานสาย พนักงานมีพฤติกรรมการทำงานสายลดลง จำแนกเป็นรายข้อดังนี้ เมื่อมีธุระสำคัญท่านจะมาปฏิบัติงานทันเวลาที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 และท่านมักจะเข้างานและเริ่มงานเร็วกว่าเวลางานเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 ด้านการขาดงาน พนักงานมีพฤติกรรมขาดงานเท่าเดิม จำแนกเป็นรายข้อดังนี้ ท่านคิดว่าจำนวนวันลาหยุด ลาป่วย มาสายของท่านน้อยกว่าเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 และด้านการลาออกจากงาน พนักงานมีพฤติกรรมลาออกจากงานเท่าเดิม จำแนกเป็นรายข้อดังนี้ ท่านคิดว่าจะปฏิบัติงานจนกระทั่งเกษียณอายุ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.87

ส่วนที่ 6 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และสถานภาพที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานของบริษัท วิศวกรรม จำกัด แตกต่างกัน

ในด้าน เพศ ระดับการศึกษา และสถานภาพ สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานคือ สถิติ Independent t-test โดยใช้คำถามส่วนที่ 1 ข้อที่ 1 ข้อที่ 3 และข้อที่ 5 ทดสอบกับคำถามส่วนที่ 5 (ข้อที่ 1 – 3 ข้อที่ 5-8 และข้อที่ 12)

ในด้าน รายได้ต่อเดือน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานคือ One-way ANOVA (One-Way Analysis of Variance) โดยใช้คำถามส่วนที่ 1 ข้อที่ 4 ทดสอบกับคำถามส่วนที่ 5 (ข้อที่ 1 – 3 ข้อที่ 5-8 และข้อที่ 12)

1.1 เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : เพศที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากร 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ 2-tailed Prob.(p) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังนี้

ตาราง 14 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบเพศมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท วิศวกรรม จำกัด

พฤติกรรมการทำงาน	เพศ	t-test for Equality of Means				
		μ	σ	t	df	p
ด้านการเพิ่มผลผลิต	ชาย	3.75	.411	-.261	125	.794
	หญิง	3.77	.518			
ด้านการมาทำงานสาย	ชาย	3.67	.886	-1.526	125	.130
	หญิง	3.89	.719			
ด้านการขาดงาน	ชาย	3.45	1.037	2.014*	125	.046
	หญิง	3.03	1.284			
ด้านการลาออกจากงาน	ชาย	2.74	1.107	-1.330	125	.186
	หญิง	3.02	1.249			
ด้านพฤติกรรมการทำงาน	ชาย	3.57	.483	-.529	125	.598
โดยรวม	หญิง	3.61	.561			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 14 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท วิศวกรรม จำกัด จำแนกตามเพศ พบว่า

ด้านการเพิ่มผลผลิต พบว่า มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .794 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานเพศชาย และ เพศหญิง มีพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการมาทำงานสาย พบว่า มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .130 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานเพศชาย และ เพศหญิง มีพฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสายไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการขาดงาน พบว่า มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .046 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า พนักงานเพศชาย และเพศหญิง มีพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่ง

สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่เพศชายมีพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานน้อยกว่าเพศหญิง

ด้านการลาออกจากงาน พบว่า มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .186 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานเพศชาย และ เพศหญิง มีพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านพฤติกรรมการทำงานโดยรวม พบว่า มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .598 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานเพศชาย และเพศหญิง มีพฤติกรรมการทำงานด้านพฤติกรรมการทำงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

1.2 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากร 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ 2-tailed Prob.(p) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังนี้

ตาราง 15 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการศึกษามีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท วิศวกรรม จำกัด

พฤติกรรมการทำงาน	ระดับการศึกษา	t-test for Equality of Means				
		μ	σ	t	df	p
ด้านการเพิ่มผลผลิต	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.92	.414	2.338*	125	.021
	ปริญญาตรีขึ้นไป	3.71	.464			
ด้านการมาทำงานสาย	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.87	.553	1.072	86.752	.287
	ปริญญาตรีขึ้นไป	3.73	.889			
ด้านการขาดงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.53	.983	1.525	125	.130
	ปริญญาตรีขึ้นไป	3.17	1.237			
ด้านการลาออกจากงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.75	.762	6.610*	80.717	.000
	ปริญญาตรีขึ้นไป	2.61	1.138			
ด้านพฤติกรรมการทำงานโดยรวม	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.84	.431	3.626*	63.786	.001
	ปริญญาตรีขึ้นไป	3.52	.515			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 15 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท วิศวกรรม จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า

ด้านการเพิ่มผลผลิต พบว่า มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .021 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานในด้านการเพิ่มผลผลิตแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตเพิ่มขึ้นมากกว่าระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป

ด้านการมาทำงานสาย พบว่า มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .287 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานในด้านการมาทำงานสายไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการขาดงาน พบว่า มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .130 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

มีพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการลาออกจากงาน พบว่า มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่าระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงานลดลง ในขณะที่ระดับการศึกษاپริญญาตรีขึ้นไป มีพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงานเท่าเดิม

ด้านพฤติกรรมการทำงานโดยรวม พบว่า มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานด้านพฤติกรรมการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่าระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีพฤติกรรมการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดีกว่าระดับการศึกษापริญญาตรีขึ้นไป

1.3 รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังนี้

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's Test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 16 แสดงตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's Test

	Levene Statistic	df1	df2	p
ด้านการเพิ่มผลผลิต	1.385	4	122	.243
ด้านการมาทำงานสาย	8.095*	4	122	.000
ด้านการขาดงาน	12.823*	4	122	.000
ด้านการลาออกจากงาน	.815	4	122	.518
ด้านพฤติกรรมการทำงานโดยรวม	4.006*	4	122	.004

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 16 พบว่า ด้านการลาออกจากงาน มีค่า p เท่ากับ .518 ซึ่งมากกว่า .05 คือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน และด้านการเพิ่มผลผลิต มีค่า p เท่ากับ .243 ซึ่งมากกว่า .05 คือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน ส่วนในด้านพฤติกรรมการทำงานโดยรวม ด้านการมาทำงานสาย และด้านการขาดงาน มีค่า p เท่ากับ .004 .000 และ .000 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า .05 คือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้มีความแตกต่างกัน

แสดงว่าพฤติกรรม ด้านการลาออกจากงาน และด้านการเพิ่มผลผลิต ซึ่งมีความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จะใช้สถิติ F-test ในการทดสอบ ส่วนพฤติกรรมด้านพฤติกรรมการทำงานโดยรวม ด้านการมาทำงานสาย และด้านการขาดงาน ซึ่งมีความแปรปรวนในกลุ่มแตกต่างกัน จะใช้สถิติ Brown-Forsythe ทดสอบ

ตาราง 17 แสดงความแตกต่างกันของพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท วิศวกรรม จำกัด
จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยใช้สถิติ F-test

พฤติกรรมการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ด้านการลาออกจากงาน	ระหว่างกลุ่ม	22.550	4	5.637	4.520*	.002
	ภายในกลุ่ม	152.174	122	1.247		
	รวม	174.425	126			
ด้านการเพิ่มผลผลิต	ระหว่างกลุ่ม	1.720	4	.430	2.092	.086
	ภายในกลุ่ม	25.080	122	.206		
	รวม	26.80	126			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 17 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท วิศวกรรม จำกัด จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า

ด้านการเพิ่มผลผลิต พบว่า มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .086 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการลาออกจากงาน พบว่า มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .002 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

และเพื่อให้ทราบว่ารายได้ต่อเดือนในรายใดที่มีความแตกต่างกันจึงทำการทดสอบต่อไป ด้วยวิธี Least Significant Different (LSD) ดังแสดงในตารางดังนี้

ตาราง 18 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงานของพนักงานบริษัท วิศวกรรม จำกัด จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยใช้วิธี Least Significant Different (LSD)

รายได้ต่อเดือน	μ	ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 15,000 บาท	15,001 – 22,000 บาท	22,001 – 29,000 บาท	29,001 – 36,000 บาท	36,001 ขึ้นไป
		3.00	3.05	1.95	2.73	3.14
ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 15,000 บาท	3.00	-	-0.05 (.883)	1.05* (.008)	.27 (.546)	-.14 (.679)
15,001 – 22,000 บาท	3.05		-	1.10* (.000)	.32 (.397)	-.09 (.713)
22,001 – 29,000 บาท	1.95			-	-.77 (.065)	-1.19* (.000)
29,001 – 36,000 บาท	2.73				-	-.42 (.274)
36,001 ขึ้นไป	3.14					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 18 เมื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงานของพนักงานบริษัท วิศวกรรม จำกัด จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานที่มีรายได้ ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 15,000 บาท มีพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงานสูงกว่าพนักงานที่มีรายได้ 22,001 – 29,000 บาท โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.05 พนักงานที่มีรายได้ 15,001 – 22,000 บาท มีพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงานสูงกว่าพนักงานที่มีรายได้ 22,001 – 29,000 บาท โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.1 พนักงานที่มีรายได้ 22,001 – 29,000 บาท มีพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงานต่ำกว่าพนักงานที่มีรายได้ 36,001 ขึ้นไป โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.19

ตาราง 19 แสดงความแตกต่างกันของพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท วิศวกรรม จำกัด
จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

		Statistic	df1	df2	p
ด้านการมาทำงานสาย	Brown-Forsythe	4.951*	4	60.126	.002
ด้านการขาดงาน	Brown-Forsythe	15.785*	4	60.610	.000
ด้านพฤติกรรมการทำงานโดยรวม	Brown-Forsythe	5.520*	4	76.850	.001

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 19 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของ พนักงานบริษัท วิศวกรรม จำกัด จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า

ด้านการมาทำงานสาย มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .002 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสายแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการขาดงาน มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านพฤติกรรมการทำงานโดยรวมมีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานด้านพฤติกรรมการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

และเพื่อให้ทราบว่ารายได้ต่อเดือนในรายใดที่มีความแตกต่างกันจึงทำการทดสอบต่อไป ด้วยวิธี Dunnett T3 ดังแสดงในตารางดังนี้

ตาราง 20 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพฤติกรรมการทำงานด้านพฤติกรรมการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัท วิศวกรรม จำกัด จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยใช้วิธี Dunnett T3

รายได้ต่อเดือน	μ	ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 15,000 บาท	15,001 – 22,000 บาท	22,001 – 29,000 บาท	29,001 – 36,000 บาท	36,001 ขึ้นไป
		3.57	3.43	3.34	3.89	3.79
ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 15,000 บาท	3.57	-	.14 (.9)	.23 (.858)	-.31 (.289)	-.21 (.61)
15,001 – 22,000 บาท	3.43		-	.09 (1)	-.46* (.014)	-.36* (.009)
22,001 – 29,000 บาท	3.34			-	-.55* (.045)	-.45 (.104)
29,001 – 36,000 บาท	3.89				-	.10 (.996)
36,001 ขึ้นไป	3.79					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 20 เมื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานด้านพฤติกรรมการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัท วิศวกรรม จำกัด จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานด้านพฤติกรรมการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดย

พนักงานที่มีรายได้ 15,001 – 22,000 บาท มีพฤติกรรมการทำงานด้านพฤติกรรมการทำงานโดยรวมต่ำกว่าพนักงานที่มีรายได้ 29,001 – 36,000 บาท โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .46

พนักงานที่มีรายได้ 15,001 – 22,000 บาท มีพฤติกรรมการทำงานด้านพฤติกรรมการทำงานโดยรวมต่ำกว่าพนักงานที่มีรายได้ 36,001 ขึ้นไป โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .36 และ

พนักงานที่มีรายได้ 22,001 – 29,000 บาท มีพฤติกรรมการทำงานด้านพฤติกรรมการทำงานโดยรวมต่ำกว่าพนักงานที่มีรายได้ 29,001 – 36,000 บาท โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .55

ตาราง 21 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสาย ของพนักงานบริษัท วิศวกรรม จำกัด จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยใช้วิธี Dunnett T3

รายได้ต่อเดือน	μ	ต่ำกว่า หรือ เท่ากับ 15,000 บาท	15,001 – 22,000 บาท	22,001 – 29,000 บาท	29,001 – 36,000 บาท	36,001 ขึ้นไป
		1.80	1.87	1.61	2.23	1.97
ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 15,000 บาท	1.80	-	-0.07 (.998)	.19 (.898)	-.42 (.086)	-.17 (.645)
15,001 – 22,000 บาท	1.87		-	.26 (.476)	-.36 (.127)	-.09 (.808)
22,001 – 29,000 บาท	1.61			-	-.62* (.015)	-.36 (.134)
29,001 – 36,000 บาท	2.23				-	.26 (.433)
36,001 ขึ้นไป	1.97					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 21 เมื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสาย ของพนักงานบริษัท วิศวกรรม จำกัด จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสายแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานที่มีรายได้ 22,001 – 29,000 บาทมีพฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสายน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ 29,001 – 36,000 บาท โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .62

ตาราง 22 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงาน ของพนักงานบริษัท วิศวกรรม จำกัด จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยใช้วิธี Dunnett T3

รายได้ต่อเดือน	μ	ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 15,000 บาท	15,001 – 22,000 บาท	22,001 – 29,000 บาท	29,001 – 36,000 บาท	36,001 ขึ้นไป
		3.14	2.51	2.76	4.55	3.90
ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 15,000 บาท	3.14	-	.63 (.323)	.38 (.985)	-1.40* (.003)	-.76 (.104)
15,001 – 22,000 บาท	2.51		-	-.25 (.998)	-2.03* (.000)	-1.39* (.000)
22,001 – 29,000 บาท	2.76			-	-1.78* (.001)	-1.14* (.027)
29,001 – 36,000 บาท	4.55				-	.64 (.113)
36,001 ขึ้นไป	3.90					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 22 เมื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงาน ของพนักงานบริษัท วิศวกรรม จำกัด จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดย

พนักงานที่มีรายได้ ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 15,000 บาท มีพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงาน น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ 29,001 – 36,000 บาท โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.40

พนักงานที่มีรายได้ 15,001 – 22,000 บาท มีพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ 29,001 – 36,000 บาท โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.03

พนักงานที่มีรายได้ 15,001 – 22,000 บาท มีพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ 36,001 ขึ้นไป โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.39

พนักงานที่มีรายได้ 22,001 – 29,000 บาทมีพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ 29,001 – 36,000 บาท โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.78

พนักงานที่มีรายได้ 22,001 – 29,000 บาทมีพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ 36,001 ขึ้นไป โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.14

1.4 สถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : สถานภาพที่แตกต่างกันมีความพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : สถานภาพที่แตกต่างกันมีความพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากร 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ 2-tailed Prob.(p) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังนี้

ตาราง 23 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบสถานภาพมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของ พนักงานบริษัท วิศวกรรม จำกัด

พฤติกรรมการทำงาน	สถานภาพ	t-test for Equality of Means				
		μ	σ	t	df	p
ด้านการเพิ่มผลผลิต	โสด	3.59	.411	-4.782*	125	.000
	แต่งงาน / อยู่ด้วยกัน / หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่	3.96	.442			
ด้านการมาทำงานสาย	โสด	3.80	.729	.549	125	.584
	แต่งงาน / อยู่ด้วยกัน / หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่	3.72	.918			
ด้านการขาดงาน	โสด	3.06	1.187	-2.151*	125	.033
	แต่งงาน / อยู่ด้วยกัน / หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่	3.50	1.112			
ด้านการลาออกจากงาน	โสด	2.49	1.024	-4.139*	125	.000
	แต่งงาน / อยู่ด้วยกัน / หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่	3.31	1.202			
ด้านพฤติกรรมการทำงานโดยรวม	โสด	3.44	.426	-3.611*	125	.000
	แต่งงาน / อยู่ด้วยกัน / หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่	3.76	.567			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 23 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท วิศวกรรม จำกัด จำแนกตามสถานภาพ พบว่า

ด้านการเพิ่มผลผลิต มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า พนักงานที่มีสถานภาพต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่าพนักงานที่มีสถานภาพ แต่งงาน /อยู่ด้วยกัน /หม้าย /หย่าร้าง /แยกกันอยู่ มีพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตเพิ่มขึ้นกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด

ด้านการมาทำงานสาย พบว่า มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .584 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีสถานภาพต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสายไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการขาดงาน พบว่า มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .033 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า พนักงานที่มีสถานภาพต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่าพนักงานที่มีสถานภาพ แต่งงาน /อยู่ด้วยกัน /หม้าย /หย่าร้าง /แยกกันอยู่ มีพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานลดลง โดยที่พนักงานที่มีสถานภาพโสดมีพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานเท่าเดิม

ด้านการลาออกจากงาน พบว่า มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า พนักงานที่มีสถานภาพต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่าพนักงานที่มีสถานภาพ แต่งงาน /อยู่ด้วยกัน /หม้าย /หย่าร้าง /แยกกันอยู่ มีพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงานเท่าเดิม โดยที่พนักงานที่มีสถานภาพโสดมีพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงานเพิ่มขึ้น

ด้านพฤติกรรมการทำงานโดยรวม พบว่า มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า พนักงานที่มีสถานภาพต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานด้านพฤติกรรมการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่าพนักงานที่มีสถานภาพ แต่งงาน /อยู่ด้วยกัน /หม้าย /หย่าร้าง /แยกกันอยู่ มีพฤติกรรมการทำงานโดยรวมดีกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด

สมมติฐานข้อที่ 2 ลักษณะบุคลิกภาพที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท วิศวกรรม จำกัด แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานคือ สถิติ Independent t-test โดยใช้คำถามส่วนที่ 4 ข้อที่ 1-7 ทดสอบกับคำถามส่วนที่ 5 (ข้อที่ 1 – 3 ข้อที่ 5-8 และข้อที่ 12)

2.1. บุคลิกภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : บุคลิกภาพที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลิกภาพที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากร 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ 2-tailed Prob.(p) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังนี้

ตาราง 24 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบบุคลิกภาพมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท วิศวกรรม จำกัด

พฤติกรรมการทำงาน	บุคลิกภาพ	t-test for Equality of Means				
		μ	σ	t	Df	p
ด้านการเพิ่มผลผลิต	แบบ A	3.76	.467	.362	125	.718
	แบบ B	3.82	.374			
ด้านการมาทำงานสาย	แบบ A	3.77	.834	-.177	125	.860
	แบบ B	3.71	.487			
ด้านการขาดงาน	แบบ A	3.32	1.174	-4.833*	10.673	.001
	แบบ B	2.29	.488			
ด้านการลาออกจากงาน	แบบ A	2.82	1.188	1.983*	125	.050
	แบบ B	3.71	.488			
ด้านพฤติกรรมการทำงานโดยรวม	แบบ A	3.59	.529	.009	125	.993
	แบบ B	3.59	.295			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 24 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท วิศวกรรม จำกัด จำแนกตามบุคลิกภาพ พบว่า

ด้านการเพิ่มผลผลิต พบว่า มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .718 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีบุคลิกภาพที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการมาทำงานสาย พบว่า มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .860 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีบุคลิกภาพที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสาย / ขาดงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการขาดงาน พบว่า มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า พนักงานที่มีบุคลิกภาพที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่าบุคลิกภาพแบบ A มีพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานเท่าเดิม โดยที่บุคลิกภาพแบบ B มีพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานเพิ่มขึ้น

ด้านการลาออกจากงาน พบว่า มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .05 ซึ่งเท่ากับ .05 คือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า พนักงานที่มีบุคลิกภาพที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจโดยรวมในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่าบุคลิกภาพแบบ A มีพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงานเท่าเดิม โดยที่บุคลิกภาพแบบ B มีพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงานลดลง

ด้านพฤติกรรมการทำงานโดยรวม พบว่า มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .993 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีบุคลิกภาพที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานด้านพฤติกรรมการทำงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยด้านอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ปัจจัยจิตใจ และความผูกพันต่อองค์กร สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท วิศวกรรม จำกัด

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระหลายตัวที่มีผลต่อตัวแปรตามเพียงตัวแปรเดียว โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่า F -Prob.(p) น้อยกว่า 0.05

ในการทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ปัจจัยจิตใจ และความผูกพันต่อองค์กร สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท วิศวกรรม จำกัด สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังต่อไปนี้

3.1 ปัจจัยด้านอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ปัจจัยจิตใจ และความผูกพันต่อองค์กร สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานโดยรวมของพนักงาน บริษัท วิศวกรรม จำกัด

H_0 : ปัจจัยด้านอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ปัจจัยจิตใจ และความผูกพันต่อองค์กร ไม่สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานโดยรวมของพนักงาน บริษัท วิศวกรรม จำกัด

H_1 : ปัจจัยด้านอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ปัจจัยจิตใจ และความผูกพันต่อองค์กร สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานโดยรวมของพนักงาน บริษัท วิศวกรรม จำกัด

ตาราง 25 การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุของตัวแปร ปัจจัยด้านอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ปัจจัยจูงใจ และความผูกพันต่อองค์กร ที่ใช้นำมาพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัท วิศวกรรม จำกัด

Model	พฤติกรรมการทำงานโดยรวม				
	B	SE(b)	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	-.335	.534		-.626	.532
ปัจจัยจูงใจ	.416	.091	.342	4.552*	.000
ความผูกพันต่อองค์กรด้านการใช้	.285	.089	.222	3.193*	.002
ความสามารถเพื่อองค์กร					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 25 ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยด้านอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ปัจจัยจูงใจ และความผูกพันต่อองค์กร สามารถใช้นำมาพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัท วิศวกรรม จำกัด ได้ร้อยละ 45.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีปัจจัยอื่น ๆ ที่สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานโดยรวมได้อีกร้อยละ 55 ดังสมการ

พฤติกรรมการทำงานโดยรวม = .342 ปัจจัยจูงใจ + .222 ความผูกพันต่อองค์กรด้านการใช้
ความสามารถเพื่อองค์กร

$R^2_{\text{Adjusted}} = .450, r = .690, F = 18.189^*, \text{Sig.} = .000$

จากสมการจะเห็นได้ว่า ปัจจัยจูงใจ และความผูกพันต่อองค์กรด้านการใช้ความสามารถเพื่อองค์กรสามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัท วิศวกรรม จำกัด ในทิศทางเดียวกัน

3.2. ปัจจัยด้านปัจจัยด้านอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ปัจจัยจูงใจ และความผูกพันต่อองค์กร สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตของพนักงาน บริษัท วิศวกรรม จำกัด

H_0 : ปัจจัยด้านอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ปัจจัยจูงใจ และความผูกพันต่อองค์กร ไม่สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตของพนักงานบริษัท วิศวกรรม จำกัด

H_1 : ปัจจัยด้านอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ปัจจัยจูงใจ และความผูกพันต่อองค์กร สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตของพนักงานบริษัท วิศวกรรม จำกัด

ตาราง 26 การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุของตัวแปร ปัจจัยด้านอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ปัจจัยจูงใจ และความผูกพันต่อองค์กร ที่ใช้ทำนายพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตของพนักงานบริษัท วิศวกรรม จำกัด

Model	พฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิต				
	B	SE(b)	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	.783	.568		1.378	.171
ปัจจัยจูงใจ	.242	.097	.224	2.492*	.014
ความผูกพันต่อองค์กรด้านการใช้ ความสามารถเพื่อองค์กร	.194	.095	.170	2.042*	.043
	r	R ²	Adjusted R ²	SE(est.)	F
	.500	.250	.213	.409	6.680*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 26 ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยด้านอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ปัจจัยจูงใจ และความผูกพันต่อองค์กร สามารถใช้ทำนายพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตของพนักงาน บริษัท วิศวกรรม จำกัด ได้ร้อยละ 21.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีปัจจัยอื่น ๆ ที่สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตได้อีกร้อยละ 78.7 ดังสมการ

พฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิต = .224 ปัจจัยจูงใจ + .170 ความผูกพันต่อองค์กรด้านการใช้ความสามารถเพื่อองค์กร

$$R^2_{\text{Adjusted}} = .213, r = .500, F = 6.680^*, \text{Sig.} = .000$$

จากสมการจะเห็นได้ว่า ปัจจัยจูงใจ และความผูกพันต่อองค์กรด้านการใช้ความสามารถเพื่อองค์กรสามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตของพนักงานบริษัท วิศวกรรม จำกัด ในทิศทางเดียวกัน

3.3. ปัจจัยด้านอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ปัจจัยจูงใจ และความผูกพันต่อองค์กร สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสายของพนักงาน บริษัท วิศวกรรม จำกัด

H_0 : ปัจจัยด้านอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ปัจจัยจูงใจ และความผูกพันต่อองค์กร ไม่สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสายของพนักงานบริษัท วิศวกรรม จำกัด

H_1 : ปัจจัยด้านอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ปัจจัยจูงใจ และความผูกพันต่อองค์กร สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานของพนักงานบริษัท วิศวกรรม จำกัด

ตาราง 27 การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุของตัวแปร คือ ปัจจัยด้านอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ปัจจัยจูงใจ และความผูกพันต่อองค์กร ที่ใช้ทำนายพฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสายของพนักงานบริษัท วิศวกรรม จำกัด

Model	พฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสาย				
	B	SE(b)	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	-.582	.482		-1.207	.230
ปัจจัยจูงใจ	.254	.082	.264	3.079*	.003
ความผูกพันต่อองค์กรด้านการใช้ความสามารถเพื่อองค์กร	.296	.081	.293	3.679*	.000
r	R ²	Adjusted R ²	SE(est.)	F	Sig
.562	.315	.281	.347	9.218*	.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 27 ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยด้านอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ปัจจัยจิตใจ และความผูกพันต่อองค์กร สามารถใช้ทำนายพฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสายของพนักงานบริษัท วิศวกรรม จำกัด ได้ร้อยละ 28.1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีปัจจัยอื่นๆ ที่สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสายได้อีกร้อยละ 71.9 ดังสมการ

$$\text{พฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสาย} = .264 \text{ ปัจจัยจิตใจ} + .293 \text{ ความผูกพันต่อ}$$

$$\text{องค์กรด้านการใช้ความสามารถเพื่อองค์กร}$$

$$R^2_{\text{Adjusted}} = .281, r = .562, F = 9.218^*, \text{Sig.} = .000$$

จากสมการจะเห็นได้ว่า ปัจจัยจิตใจ และความผูกพันต่อองค์กรด้านการใช้ความสามารถเพื่อองค์กร สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสายของพนักงานบริษัท วิศวกรรม จำกัด ได้ลดลง ในทิศทางเดียวกัน หมายความว่า เมื่อมีปัจจัยจิตใจ และความผูกพันต่อองค์กรด้านการใช้ความสามารถเพื่อองค์กร เพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานมีพฤติกรรมมาทำงานสายยิ่งลดลง

3.4. ปัจจัยด้านอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ปัจจัยจิตใจ และความผูกพันต่อองค์กร สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานของพนักงาน บริษัท วิศวกรรม จำกัด

H_0 : ปัจจัยด้านอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ปัจจัยจิตใจ และความผูกพันต่อองค์กร ไม่สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานของพนักงานบริษัท วิศวกรรม จำกัด

H_1 : ปัจจัยด้านอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ปัจจัยจิตใจ และความผูกพันต่อองค์กร สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานของพนักงานบริษัท วิศวกรรม จำกัด

ตาราง 28 การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุของตัวแปร คือ ปัจจัยด้านอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ปัจจัยจูงใจ และความผูกพันต่อองค์กร ที่ใช้ทำนายพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานของพนักงานบริษัท วิศวกรรม จำกัด

Model	พฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงาน					
	B	SE(b)	Beta	t	Sig.	
ค่าคงที่ (Constant)	-.549	1.392		-.394	.694	
ประสบการณ์ในการทำงาน	.081	.034	.404	2.348*	.021	
ปัจจัยจูงใจ	.843	.238	.307	3.537*	.001	
	r	R ²	Adjusted R ²	SE(est.)	F	Sig
	.548	.300	.265	1.003	8.587*	.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 28 ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยด้านอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ปัจจัยจูงใจ และความผูกพันต่อองค์กร สามารถใช้ทำนายพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานของพนักงานบริษัท วิศวกรรม จำกัด ได้ร้อยละ 26.5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีปัจจัยอื่น ๆ ที่สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานได้อีกร้อยละ 73.5 ดังสมการ

$$\text{พฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงาน} = .404 \text{ ประสบการณ์ในการทำงาน} + .307 \text{ ปัจจัยจูงใจ}$$

$$R^2_{\text{Adjusted}} = .265, r = .548, F = 8.587^*, \text{Sig.} = .000$$

จากสมการจะเห็นได้ว่า ประสบการณ์ในการทำงาน และปัจจัยจูงใจสามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานของพนักงานบริษัท วิศวกรรม จำกัด ได้ลดลง ในทิศทางเดียวกัน หมายความว่า เมื่อพนักงานมีประสบการณ์ในการทำงาน และปัจจัยจูงใจเพิ่มขึ้น จะทำให้มีพฤติกรรมขาดงานยิ่งลดลง

3.5. ปัจจัยด้านอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ปัจจัยจูงใจ และความผูกพันต่อองค์กร สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงานของพนักงาน บริษัท วิศวกรรม จำกัด

H_0 : ปัจจัยด้านอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ปัจจัยจูงใจ และความผูกพันต่อองค์กร ไม่สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงานของพนักงานบริษัท วิศวกรรม จำกัด

H_1 : ปัจจัยด้านอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ปัจจัยจูงใจ และความผูกพันต่อองค์กร สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงานของพนักงานบริษัท วิศวกรรม จำกัด

ตาราง 29 การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุของตัวแปร คือ ปัจจัยด้านอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ปัจจัยจูงใจ และความผูกพันต่อองค์กร ที่ใช้ทำนายพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงานของพนักงานบริษัท วิศวกรรม จำกัด

Model	พฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงาน				
	B	SE(b)	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	-2.93	1.400		-2.094	.038
ปัจจัยจูงใจ	.500	.240	.181	2.088*	.039
ความผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับ องค์กร	.588	.252	.229	2.336*	.021
	r	R ²	Adjusted R ²	SE(est.)	F
	.549	.302	.267	1.008	8.634*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 29 ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยด้านอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ปัจจัยจูงใจ และความผูกพันต่อองค์กร สามารถใช้ทำนายพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงานของพนักงานบริษัท วิศวกรรม จำกัด ได้ร้อยละ 26.7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีปัจจัยอื่นๆ ที่สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงานได้อีกร้อยละ 73.3 ดังสมการ

พฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงาน = .181 ปัจจัยจูงใจ + .229 ความผูกพัน
ต่อองค์กรด้านการยอมรับองค์กร

$$R^2_{\text{Adjusted}} = .267, r = .549, F = 8.634^*, \text{Sig.} = .000$$

จากสมการจะเห็นได้ว่า ปัจจัยจูงใจ และความผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับองค์กร
สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงานของพนักงานบริษัท วิศวกรรม จำกัด ได้
ลดลง ในทิศทางเดียวกัน หมายความว่า เมื่อมีปัจจัยจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับ
องค์กรเพิ่มขึ้น จะทำให้พฤติกรรมการลาออกจากงานยิ่งลดลง

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน สถานภาพ และลักษณะบุคลิกภาพ ที่มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัท วิศวกรรม จำกัด
2. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยด้านอายุ และประสบการณ์ในการทำงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน of พนักงาน บริษัท วิศวกรรม จำกัด
3. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยจิตใจ และความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน of พนักงาน บริษัท วิศวกรรม จำกัด

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และสถานภาพที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน of พนักงานบริษัท วิศวกรรม จำกัด แตกต่างกัน
2. ลักษณะบุคลิกภาพที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน of พนักงาน บริษัท วิศวกรรม จำกัด แตกต่างกัน
3. ปัจจัยด้านอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ปัจจัยจิตใจ และความผูกพันต่อองค์กรสามารถทำนายพฤติกรรมการทำงาน of พนักงาน บริษัท วิศวกรรม จำกัด

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การกำหนดประชากรและเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานที่ปฏิบัติงานในทุกแผนกของบริษัท วิศวกรรม จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 127 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 20 ธันวาคม 2548)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในทุกแผนกของบริษัท วิศวกรรม จำกัด โดยใช้วิธีการทำสำมะโน (Census) จากจำนวนพนักงานทั้งหมด คือ 127 คน โดยเก็บข้อมูลจากทุกหน่วยของประชากร

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล โดยจัดลำดับเนื้อหาแบบสอบถามให้ครอบคลุมข้อมูลที่ต้องการ ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน สถานภาพ และประสบการณ์ในการทำงาน โดยลักษณะแบบสอบถามประกอบด้วยคำถามแบบมีคำตอบให้เลือก 2 คำตอบ (Simple-dichotomy question) จำนวน 1 ข้อ คำถามที่มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple choices question) จำนวน 3 ข้อ และคำถามปลายเปิด (Open-ended question) 2 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบทดสอบวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแบบ ERG ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความอยู่รอด ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของลิเคอร์ท (Likert) ทั้งหมดจำนวน 9 ข้อ โดยการแบ่งการแสดงความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 แบบทดสอบวัดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการยอมรับองค์กร ด้านการใช้ความสามารถเพื่อองค์กร และ ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของลิเคอร์ท (Likert) ทั้งหมดจำนวน 8 ข้อ โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) มี 5 ระดับ

ส่วนที่ 4 แบบทดสอบวัดบุคลิกภาพลักษณะแบบ Type A, Type B ใช้วัดการทำงานของพนักงานบริษัท วิศวกรรม จำกัด ลักษณะของแบบสอบถามเป็นคำถามแบบความหมายที่ตรงข้ามกัน (Semantic differential scale) จำนวน 7 ข้อ โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale) ซึ่งแบ่งบุคลิกภาพการทำงานออกเป็น 2 แบบ คือบุคลิกภาพแบบ A และ บุคลิกภาพแบบ B โดยจะให้คะแนนกับสิ่งที่ตนกำลังวัดอยู่ตามคะแนนที่กำหนดให้ โดยแบ่งการแสดงความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ

ส่วนที่ 5 แบบทดสอบวัดพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ได้แก่ ด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านการมาสาย ด้านการขาดงาน และด้านการลาออกจากงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของลิเคอร์ท (Likert) ทั้งหมดจำนวน 12 ข้อ โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) โดยการแบ่งการแสดงความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Method) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท วิศวกรรม จำกัด โดยแบ่งลักษณะของการเก็บรวบรวมข้อมูล que ทำการศึกษาเป็น 2 ลักษณะ

1. ข้อมูลปฐมภูมิ เป็นข้อมูล que ผู้ศึกษาได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถาม ของพนักงานบริษัท วิศวกรรม จำกัด จำนวน 127 ตัวอย่าง โดยเก็บข้อมูลตามกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง
2. ข้อมูลทุติยภูมิ ซึ่งเป็นข้อมูลเพื่อใช้ประกอบในการทำวิจัยนั้น ผู้วิจัยได้ทำการค้นคว้าจากหนังสือ ตำราที่เกี่ยวข้อง วิทยานิพนธ์ เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ เพื่อใช้และเอกสารของบริษัท วิศวกรรม จำกัด เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำกับข้อมูล

1. ทดสอบแบบสอบถามที่ได้ออกแบบไว้ โดยการทำ Pilot survey หรือ Pretest จากนั้นดำเนินการแก้ไขข้อบกพร่องของแบบสอบถาม พร้อมทั้งตรวจสอบความเชื่อถือได้ (reliability) ของแบบสอบถามด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ของครอนบาค หรือ Cronbach's Alpha Coefficient)
2. นำแบบสอบถามที่แก้ไขข้อบกพร่องเรียบร้อยแล้วออกเก็บข้อมูลจริง
3. ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้จากการเก็บข้อมูลแล้ว
4. นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความถูกต้องแล้ว มาทำการลงรหัส (Coding) ในแบบลงรหัสสำหรับใช้ประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรม SPSS for Window Version 11 ในการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) เพื่ออธิบายถึงลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มประชากร คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน สถานภาพ และประสบการณ์ในการทำงาน ทำให้ทราบถึงลักษณะพื้นฐานของข้อมูล สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
 - 1.1 คำนวณค่าสถิติร้อยละข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม
 - 1.2 คำนวณค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร โดยหาค่าเฉลี่ยและแปลความหมายของค่าเฉลี่ย

2. การวิเคราะห์โดยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เพื่อทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อ ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และสถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของ พนักงานบริษัท วิศวกรรม จำกัด แตกต่างกันไป

ในด้าน เพศ ระดับการศึกษา และสถานภาพ ใช้การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ระหว่างสองกลุ่มที่เป็นอิสระกัน (Independent Samples t-test) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

ในด้านรายได้ต่อเดือน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงใช้การทดสอบรายคู่โดยวิธี LSD (Least-Significant Different)

สมมติฐานข้อที่ 2 ลักษณะบุคลิกภาพ ที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของ พนักงานบริษัท วิศวกรรม จำกัด แตกต่างกันไป ใช้การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ระหว่างสองกลุ่มที่เป็นอิสระกัน (Independent Samples t-test) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยด้านอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ปัจจัยจิตใจ และความผูกพันต่อองค์กรสามารถร่วมทำนายพฤติกรรมในการทำงาน ของ พนักงานบริษัท วิศวกรรม จำกัด จะใช้การทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระหลายตัวที่มีผลต่อตัวแปรตามเพียงตัวแปรเดียว โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95%

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของพนักงานบริษัท วิศวกรรม จำกัด เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน สรุปผลได้ดังนี้

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการวิจัยครั้งนี้พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท วิศวกรรม จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 127 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 54.3 รองลงมาเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 45.7 ส่วนใหญ่มีอายุเฉลี่ย 31 ปี 7 เดือน โดยมีอายุน้อยที่สุด คือ 20 ปี และมีอายุสูงสุดคือ 56 ปี ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 74.8 รองลงมาคือ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 25.2 ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 54.3 รองลงมาคือ สมรส /อยู่ด้วยกัน /หม้าย /หย่าร้าง /แยกกันอยู่ คิดเป็นร้อยละ 45.7 ส่วนใหญ่มี

รายได้ต่อเดือน 36,001 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 33.1 รองลงมาคือ รายได้ต่อเดือน 15,001 – 22,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 30.7 ตามด้วยรายได้ต่อเดือน 22,001 – 29,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 16.5 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานเฉลี่ยประมาณ 7 ปี 9 เดือน โดยมีอายุนานต่ำสุด คือ 0 เดือน และมีอายุนานสูงสุดคือ 23 ปี

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า พนักงานของบริษัท วิศวกรรม จำกัด มีระดับความคิดเห็นในด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก คือ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อท่าน ผลงานของท่านเป็นที่ยอมรับในหน่วยงาน ท่านมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน และ ผลงานของท่านเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และมีความคิดเห็นว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง คือ ผู้บังคับบัญชามีความศรัทธาในตัวท่าน ท่านมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และท่านมีความมั่นคงในทางการเงิน

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ด้านการยอมรับองค์กร จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า พนักงานของบริษัท วิศวกรรม จำกัด มีระดับความคิดเห็นในด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับองค์กรอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง คือ ท่านพร้อมที่จะปฏิบัติตามนโยบายของบริษัท ท่านภูมิใจที่ได้เป็นพนักงานของบริษัท และท่านคิดว่าปัญหาของบริษัทคือปัญหาของท่านด้วย

ด้านการใช้ความสามารถเพื่อองค์กร จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า พนักงานของบริษัท วิศวกรรม จำกัด มีระดับความคิดเห็นในด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านการใช้ความสามารถเพื่อองค์กรอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูงมาก คือ ท่านตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมายมาอย่างสุดความสามารถ และมีความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง คือ ท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาหากงานยังไม่สำเร็จ

ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า พนักงานของบริษัท วิศวกรรม จำกัด มีระดับความคิดเห็นในด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง คือ ท่านพอใจที่จะทำงานกับบริษัทนี้ต่อไป และท่านมีความสุขในการทำงานกับบริษัท และมีความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง คือ ท่านคิดว่างานที่นี่ดีกว่าที่อื่น

ด้านความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า พนักงานของบริษัท วิศวกรรม จำกัด มีระดับความคิดเห็นในด้านความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง คือ ด้านการใช้ความสามารถเพื่อองค์กร ด้านการยอมรับองค์กร และด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบุคลิกภาพในการทำงาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า พนักงานของบริษัท วิศวกรรม จำกัด ส่วนใหญ่มีบุคลิกภาพในการทำงานเป็นแบบ A คิดเป็นร้อยละ 94.5 และมีบุคลิกภาพในการทำงานเป็นแบบ B คิดเป็นร้อยละ 5.5

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า พนักงานของบริษัท วิศวกรรม จำกัด มีระดับความคิดเห็นในด้านพฤติกรรมการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ด้านการเพิ่มผลผลิต พนักงานมีการเพิ่มผลผลิตเพิ่มขึ้น ด้านการมาทำงานสาย พนักงานมีพฤติกรรมการมาทำงานสายเพิ่มขึ้น ด้านการขาดงาน พนักงานมีพฤติกรรมการขาดงานเท่าเดิม และด้านการลาออกจากงาน พนักงานมีพฤติกรรมการลาออกจากงานเท่าเดิม

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และสถานภาพที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานของบริษัท วิศวกรรม จำกัด แตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้

เพศ - พนักงานบริษัท วิศวกรรม จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยเพศชายมีการขาดงานน้อยกว่าเพศหญิง แต่พบว่าพนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานโดยรวม พฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านการมาทำงานสาย ด้านการลาออกจากงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ระดับการศึกษา - พนักงานบริษัท วิศวกรรม จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานโดยรวม พฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านการลาออกจากงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานที่มี

ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีพฤติกรรมการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดีกว่าระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตเพิ่มขึ้นกว่าระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงานลดลง และพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงานเท่าเดิม แต่พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสาย และด้านขาดงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

รายได้ต่อเดือน - พนักงานบริษัท วิศวกรรม จำกัด ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานโดยรวม พฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสาย ด้านการขาดงาน ด้านการลาออกจากงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานที่มีรายได้ 15,001 – 22,000 บาท มีพฤติกรรมการทำงานด้านพฤติกรรมการทำงานโดยรวมต่ำกว่าพนักงานที่มีรายได้ 29,001 – 36,000 บาท พนักงานที่มีรายได้ 15,001 – 22,000 บาท มีพฤติกรรมการทำงานด้านพฤติกรรมการทำงานโดยรวมต่ำกว่าพนักงานที่มีรายได้ 36,001 ขึ้นไป พนักงานที่มีรายได้ 22,001 – 29,000 บาทมีพฤติกรรมการทำงานด้านพฤติกรรมการทำงานโดยรวมต่ำกว่าพนักงานที่มีรายได้ 29,001 – 36,000 บาท พนักงานที่มีรายได้ 22,001 – 29,000 บาทมีพฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสายต่ำกว่าพนักงานที่มีรายได้ 29,001 – 36,000 บาท พนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงาน ต่ำกว่าพนักงานที่มีรายได้ 29,001 – 36,000 บาท พนักงานที่มีรายได้ 15,001 – 22,000 บาท มีพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานต่ำกว่าพนักงานที่มีรายได้ 29,001 – 36,000 บาท พนักงานที่มีรายได้ 15,001 – 22,000 บาท มีพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานต่ำกว่าพนักงานที่มีรายได้ 36,001 ขึ้นไป พนักงานที่มีรายได้ 22,001 – 29,000 บาท มีพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานต่ำกว่าพนักงานที่มีรายได้ 29,001 – 36,000 บาท พนักงานที่มีรายได้ 22,001 – 29,000 บาทมีพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานต่ำกว่าพนักงานที่มีรายได้ 36,001 ขึ้นไป พนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 15,000 บาท มีพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงานสูงกว่าพนักงานที่มีรายได้ 22,001 – 29,000 บาท พนักงานที่มีรายได้ 15,001 – 22,000 บาท มีพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงานสูงกว่าพนักงานที่มีรายได้ 22,001 – 29,000 บาท และพนักงานที่มีรายได้ 22,001 – 29,000 บาท มีพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงานต่ำกว่าพนักงานที่มีรายได้ 36,001 ขึ้นไป แต่พบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สถานภาพ - พนักงานบริษัท วิศวกรรม จำกัด ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานโดยรวม พฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านการขาดงาน ด้านการลาออกจากงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานที่มีสถานภาพ แต่งงาน /อยู่ด้วยกัน /หม้าย /หย่าร้าง /แยกกันอยู่ มีพฤติกรรมการทำงานโดยรวมดีกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด พนักงานที่มีสถานภาพ แต่งงาน /อยู่ด้วยกัน /หม้าย /หย่าร้าง /แยกกันอยู่ มีพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตเพิ่มขึ้นกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด พนักงานที่มีสถานภาพ แต่งงาน /อยู่ด้วยกัน /หม้าย /หย่าร้าง /แยกกันอยู่ มีพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานลดลงและพนักงานที่มีสถานภาพโสดมีพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานเท่าเดิม พนักงานที่มีสถานภาพ แต่งงาน /อยู่ด้วยกัน /หม้าย /หย่าร้าง /แยกกันอยู่ มีพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงานเท่าเดิม และพนักงานที่มีสถานภาพโสดมีพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงานเพิ่มขึ้น แต่พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสายไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2 ลักษณะบุคลิกภาพที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน of พนักงาน บริษัท วิศวกรรม จำกัด แตกต่างกัน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้

พนักงานบริษัท วิศวกรรม จำกัด ที่มีบุคลิกภาพแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงาน ด้านการลาออกจากงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยบุคลิกภาพแบบ A มีพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานเท่าเดิม และบุคลิกภาพแบบ B มีพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานเพิ่มขึ้น บุคลิกภาพแบบ A มีพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงานเท่าเดิม และบุคลิกภาพแบบ B มีพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงานลดลง แต่พบว่าพนักงานที่มีพฤติกรรมการทำงานโดยรวม พฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิต และด้านการมาทำงานสายไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยด้านอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ปัจจัยจิตใจ และความผูกพันต่อองค์กร สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงาน of พนักงาน บริษัท วิศวกรรม จำกัด

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้

ด้านพฤติกรรมการทำงานโดยรวม - จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ปัจจัยด้านอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ปัจจัยจิตใจ และความผูกพันต่อองค์กร สามารถใช้ทำนาย

พฤติกรรมการทำงานโดยรวมของพนักงาน บริษัท วิศวกรรม จำกัด ได้ร้อยละ 45.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีปัจจัยอื่น ๆ ที่สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานโดยรวมได้อีกร้อยละ 55 ซึ่งจะเห็นได้ว่า ปัจจัยสูงใจ และความผูกพันต่อองค์กรด้านการใช้ความสามารถเพื่อองค์กรส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัท วิศวกรรม จำกัด ในทิศทางเดียวกัน

ด้านการเพิ่มผลผลิต - จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ปัจจัยด้านอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ปัจจัยสูงใจ และความผูกพันต่อองค์กร สามารถใช้ทำนายพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตของพนักงานบริษัท วิศวกรรม จำกัด ได้ร้อยละ 21.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีปัจจัยอื่น ๆ ที่สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตได้อีกร้อยละ 78.7 ซึ่งจะเห็นได้ว่า ปัจจัยสูงใจ และความผูกพันต่อองค์กรด้านการใช้ความสามารถเพื่อองค์กรส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตของพนักงานบริษัท วิศวกรรม จำกัด ในทิศทางเดียวกัน

ด้านการมาทำงานสาย - จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ปัจจัยด้านอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ปัจจัยสูงใจ และความผูกพันต่อองค์กร สามารถใช้ทำนายพฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสายของพนักงานบริษัท วิศวกรรม จำกัด ได้ร้อยละ 28.1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีปัจจัยอื่น ๆ ที่สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสายได้อีกร้อยละ 71.9 ซึ่งจะเห็นได้ว่า ปัจจัยสูงใจ และความผูกพันต่อองค์กรด้านการใช้ความสามารถเพื่อองค์กรส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสายของพนักงานบริษัท วิศวกรรม จำกัด ในทิศทางเดียวกัน

ด้านการขาดงาน - จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ปัจจัยด้านอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ปัจจัยสูงใจ และความผูกพันต่อองค์กร สามารถใช้ทำนายพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานของพนักงานบริษัท วิศวกรรม จำกัด ได้ร้อยละ 26.5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีปัจจัยอื่น ๆ ที่สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานได้อีกร้อยละ 73.5 ซึ่งจะเห็นได้ว่า ประสบการณ์ในการทำงาน และปัจจัยสูงใจส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานของพนักงานบริษัท วิศวกรรม จำกัด ในทิศทางเดียวกัน

ด้านการลาออกจากงาน - จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ปัจจัยด้านอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ปัจจัยสูงใจ และความผูกพันต่อองค์กร สามารถใช้ทำนายพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงานของพนักงานบริษัท วิศวกรรม จำกัด ได้ร้อยละ 26.7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีปัจจัยอื่น ๆ ที่สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงานได้อีกร้อยละ 73.3 ซึ่งจะเห็นได้ว่า ปัจจัยสูงใจ และความผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับองค์กรบรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุน และความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการเป็นสมาชิกของ

องค์กร ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงานของพนักงานบริษัท วิศวกรรม จำกัด ในทิศทางเดียวกัน

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ปัจจัยจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานของ บริษัท วิศวกรรม จำกัด มีสาระสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และสถานภาพที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท วิศวกรรม จำกัด แตกต่างกันไป

จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน อันประกอบไปด้วย เพศ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และสถานภาพ มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านพฤติกรรมการทำงานโดยรวม ประกอบด้วย ด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านการมาทำงานสาย ด้านขาดงาน และด้านการลาออกจากงาน อันเนื่องจากปัจจัยดังกล่าวมีลักษณะแตกต่างกันมาก ทำให้การแสดงออกในด้านพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน เนื่องจากเพศมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท วิศวกรรม จำกัด โดยพนักงานเพศชายมีพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานน้อยกว่าเพศหญิง ซึ่งอาจเป็นผลเนื่องจากธรรมชาติทางด้านร่างกายของเพศชายที่แข็งแรงกว่าเพศหญิงจึงทำให้มีการขาดงานได้น้อยกว่า ซึ่งขัดแย้งกับผลงานวิจัยของ อนุสรา สรรพอุดม (2547) ที่พบว่า พนักงานบริษัท ดี คอมพิวเตอร์ จำกัด ที่มีเพศ แตกต่างกันไป มีพฤติกรรมในการทำงานไม่แตกต่างกัน

พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีพฤติกรรมการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดีกว่าระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตเพิ่มขึ้นกว่าระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป ซึ่งอาจเป็นผลมาจาก พนักงานที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จะมีความกระตือรือร้นในการทำงานมากกว่า จึงทำให้มีการเพิ่มผลผลิตได้มากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป ซึ่งขัดแย้งกับผลงานวิจัยของ วาสนา เดชอุดม (2528) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จ.สมุทรสาคร พบว่า วุฒิการศึกษาต่างกันจะมีการปฏิบัติงานต่างกัน โดยผู้ที่วุฒิการศึกษาสูงมีผลการทำงานสูงกว่าวุฒิการศึกษาต่ำ ส่วนพนักงานที่มีการศึกษาระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงานลดลง และพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงานเท่าเดิม ซึ่งอาจเป็นผลมาจากพนักงานที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีต้องการความมั่นคงในด้านการงานมากกว่าจึงทำให้มีการลาออกจากงานลดลง ซึ่งขัดแย้งกับผลงานการวิจัยของ นาทยา บุญเกิด ที่พบว่า พนักงานที่มีเพศ ระดับการศึกษา ระดับ

ตำแหน่งงาน สังกัดงานแตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจโดยรวมในงานที่ทำไม่แตกต่างกัน

พนักงานที่มีรายได้ 15,001 – 22,000 บาท มีพฤติกรรมการทำงานด้านพฤติกรรมการทำงานโดยรวมต่ำกว่าพนักงานที่มีรายได้ 29,001 – 36,000 บาท พนักงานที่มีรายได้ 15,001 – 22,000 บาท มีพฤติกรรมการทำงานด้านพฤติกรรมการทำงานโดยรวมต่ำกว่าพนักงานที่มีรายได้ 29,001 – 36,000 บาทขึ้นไป พนักงานที่มีรายได้ 22,001 – 29,000 บาท มีพฤติกรรมการทำงานด้านพฤติกรรมการทำงานโดยรวมต่ำกว่าพนักงานที่มีรายได้ 29,001 – 36,000 บาท ซึ่งอาจเป็นผลมาจากพนักงานที่มีรายได้น้อยกว่าเกิดแรงจูงใจในการทำงานต่ำกว่าพนักงานที่มีรายได้สูงกว่า จึงส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานโดยรวม ซึ่งขัดแย้งกับผลงานวิจัยของ วรณทนี สุขวิบูลย์ ที่พบว่าข้อมูลทางประชากรศาสตร์ อันประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส และรายได้ไม่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานโดยรวมของพนักงาน ส่วนพนักงานที่มีรายได้ 22,001 – 29,000 บาท มีพฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสายต่ำกว่าพนักงานที่มีรายได้ 29,001 – 36,000 บาท ซึ่งอาจเป็นผลเนื่องจากพนักงานที่มีรายได้น้อยอยู่แล้วจะไม่อยากโดนตัดเงินเดือนอันเนื่องมาจากการมาทำงานสาย ซึ่งขัดแย้งกับผลงานวิจัยของ อนุสร สรรพอุดม (2547) ที่พบว่า พนักงานบริษัท ดี คอมพิวเตอร์ จำกัด ที่มีรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีพฤติกรรมในการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีรายได้ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงาน ต่ำกว่าพนักงานที่มีรายได้ 29,001 – 36,000 บาท พนักงานที่มีรายได้ 15,001 – 22,000 บาท มีพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานต่ำกว่าพนักงานที่มีรายได้ 29,001 – 36,000 บาท พนักงานที่มีรายได้ 15,001 – 22,000 บาท มีพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานต่ำกว่าพนักงานที่มีรายได้ 36,001 ขึ้นไป พนักงานที่มีรายได้ 22,001 – 29,000 บาท มีพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานต่ำกว่าพนักงานที่มีรายได้ 29,001 – 36,000 บาท พนักงานที่มีรายได้ 22,001 – 29,000 บาท มีพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานต่ำกว่าพนักงานที่มีรายได้ 36,001 ขึ้นไป ซึ่งอาจเป็นผลเนื่องจาก พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่าจะไม่อยากโดนตัดเงินเดือนจากการขาดงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยิ่งรัตน์ สะอาดยิ่ง (2538 : 149) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหน้าที่สอบสวนของพนักงานสอบสวนในเขตตำรวจภูมิมณฑล 1 ที่พบว่า รายได้ของพนักงานสอบสวนภาค 1 แตกต่างกัน จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่สอบสวนแตกต่างกัน โดยผู้ที่มีรายได้มากมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่า ส่วนพนักงานที่มีรายได้ ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 15,000 บาท มีพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงานสูงกว่าพนักงานที่มีรายได้ 22,001 – 29,000 บาท พนักงานที่มีรายได้ 15,001 – 22,000 บาท มีพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงานสูงกว่าพนักงานที่มีรายได้ 22,001 – 29,000 บาท และพนักงานที่มีรายได้ 22,001 – 29,000 บาท มีพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงานต่ำกว่าพนักงานที่มี

รายได้ 36,001 ขึ้นไป ซึ่งอาจเป็นผลเนื่องมาจาก พนักงานที่มีรายได้น้อยมีความพึงพอใจในด้านรายได้ต่ำ จึงเกิดพฤติการณ์การลาออกจากงานสูงกว่า ซึ่งขัดแย้งกับผลงานวิจัยของ อนุสรฯ สรรพอุดม (2547) ที่พบว่า พนักงานบริษัท ดี คอมพิวเตอร์ จำกัด ที่มีรายได้ต่อเดือน แตกต่างกันไป มีพฤติกรรมในการทำงานไม่แตกต่างกัน

พนักงานที่มีสถานภาพ แต่งงาน /อยู่ด้วยกัน /หม้าย /หย่าร้าง /แยกกันอยู่ มีพฤติกรรมการทำงานโดยรวมดีกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด ซึ่งอาจเป็นผลมาจาก พนักงานที่มีสถานภาพ แต่งงาน /อยู่ด้วยกัน /หม้าย /หย่าร้าง /แยกกันอยู่ มีความจำเป็นด้านค่าครองชีพมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จุรีพร กาญจนการุณ (2536) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวโน้มการลาออกจากองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการมหาวิทยาลัยมหิดลในสาขาวิชาขาดแคลน ซึ่งการวิจัยดังกล่าวแสดงผลว่าข้าราชการที่สมรสแล้ว จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าข้าราชการที่เป็นโสด เพราะข้าราชการที่สมรสแล้วต้องการความมั่นคงทางอาชีพมากกว่าข้าราชการโสด ส่วนพนักงานที่มีสถานภาพ แต่งงาน /อยู่ด้วยกัน /หม้าย /หย่าร้าง /แยกกันอยู่ มีพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตเพิ่มขึ้นกว่าพนักงานที่มี สถานภาพโสด ซึ่งอาจเป็นผลเนื่องมาจาก พนักงานที่มีสถานภาพแต่งงาน/ อยู่ด้วยกัน/ หม้าย/ หย่าร้าง/ แยกกันอยู่ มีความจำเป็นทางด้านค่าครองชีพมากกว่าพนักงานโสด จึงทำให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่เพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นาทยา บุญเกิด ที่พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสดแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีสถานภาพ แต่งงาน/ อยู่ด้วยกัน/ หม้าย/ หย่าร้าง/ แยกกันอยู่ ส่วนพนักงานที่มีสถานภาพ แต่งงาน /อยู่ด้วยกัน /หม้าย /หย่าร้าง /แยกกันอยู่ มีพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานลดลงและพนักงานที่มีสถานภาพโสดมีพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานเท่าเดิม ซึ่งอาจเป็นผลมาจากพนักงานที่มีสถานภาพ แต่งงาน/ อยู่ด้วยกัน/ หม้าย/ หย่าร้าง/ แยกกันอยู่ มีความจำเป็นทางด้านค่าครองชีพมากกว่าพนักงานโสด จึงไม่อยากถูกตัดเงินเดือนจากสาเหตุการขาดงาน จึงทำให้มีการขาดงานลดลง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นาทยา บุญเกิด ที่พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสดแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีสถานภาพ แต่งงาน/ อยู่ด้วยกัน/ หม้าย/ หย่าร้าง/ แยกกันอยู่ ส่วนพนักงานที่มีสถานภาพ แต่งงาน /อยู่ด้วยกัน /หม้าย /หย่าร้าง /แยกกันอยู่ มีพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงานเท่าเดิม และพนักงานที่มีสถานภาพโสดมีพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงานเพิ่มขึ้น ซึ่งอาจเป็นผลมาจาก พนักงานที่มีสถานภาพโสด ไม่มีความกดดันในเรื่องค่าครองชีพและความรับผิดชอบในด้านครอบครัว จึงส่งผลให้มีการลาออกจากงานเพิ่มขึ้น ซึ่งขัดแย้งกับผลงานวิจัยของ วรณัฐ แสงฉัตรการ (2547) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยวงศินิตตั้ง จำกัด พบว่า สถานภาพแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกันที่

2. ลักษณะบุคลิกภาพที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท วิศวกรรม จำกัด แตกต่างกัน

จากการศึกษา พบว่า พนักงานบริษัท วิศวกรรม จำกัด ที่มีบุคลิกภาพแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงาน และด้านการลาออกจากงานแตกต่างกัน โดยบุคลิกภาพแบบ A มีพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานเท่าเดิม และบุคลิกภาพแบบ B มีพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานเพิ่มขึ้น บุคลิกภาพแบบ A มีพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงานเท่าเดิม และบุคลิกภาพแบบ B มีพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงานลดลง ซึ่งอาจเป็นผลเนื่องจากบุคลิกภาพแบบ B ซึ่งเป็นคนที่มีการดำเนินชีวิตแบบเรียบง่าย จึงขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ทำให้มีการขาดงานเพิ่มขึ้น และมีการแข่งขันในชีวิตประจำวันน้อย ทำให้การลาออกจากงานลดลง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑามาศ ปานสมบูรณ์ (2548) ที่พบว่า ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านการขาดงาน/มาสาย การออกจากงาน ด้านความพึงพอใจในการทำงาน และด้านแนวโน้มการทำงานต่อไปในอนาคต มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ในระดับกลาง และสอดคล้องกับทฤษฎีของ Fehr (1983:13) ได้แบ่งบุคลิกภาพแบบ A และแบบ B โดยบุคลิกภาพแบบ A เป็นบุคคลที่มีการแข่งขันสูง ทำงานรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ แต่บุคลิกภาพแบบ B เป็นบุคคลที่มีการแข่งขันน้อย และมีความอดทนในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดี

3. ปัจจัยด้านอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ปัจจัยจูงใจ และความผูกพันต่อองค์กร สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท วิศวกรรม จำกัด

3.1. ปัจจัยด้านอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ปัจจัยจูงใจ และความผูกพันต่อองค์กร สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานโดยรวมของพนักงาน บริษัท วิศวกรรม จำกัด พบว่า ปัจจัยจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรด้านการใช้ความสามารถเพื่อองค์กรสามารถใช้ทำนายพฤติกรรมการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัท วิศวกรรม จำกัด ในทิศทางเดียวกัน ได้ร้อยละ 45.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีปัจจัยอื่น ๆ ที่สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานโดยรวมได้อีกร้อยละ 55 ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของรุ่งรัตน์ ศรีวรรณวิทย์ (2547) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจโดยรวม และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท เฮอร์เทซ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ความตั้งใจและยินดีที่จะเรียนรู้ระบบงานใหม่ ๆ ที่จะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การเข้ารับการฝึกอบรมในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานเพื่อเพิ่มทักษะและความรู้

บรรยากาศในการทำงานเป็นกันเอง ไม่ตึงเครียด และผลงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

3.2. ปัจจัยด้านอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ปัจจัยจูงใจ และความผูกพันต่อองค์กร สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตของพนักงาน บริษัท วิศวกรรม จำกัด พบว่า ปัจจัยจูงใจ และความผูกพันต่อองค์กรด้านการใช้ความสามารถเพื่อองค์กร สามารถใช้ทำนายพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตของพนักงานบริษัท วิศวกรรม จำกัด ได้ร้อยละ 21.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีปัจจัยอื่น ๆ ที่สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานโดยรวมได้อีกร้อยละ 78.7 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ มอร์ส แฮกมีย์ (2547) ที่พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิต อยู่ในระดับมาก โดยพบว่าผลงานในปี 2546 ที่ผ่านมามีความพอใจแล้ว ส่วนพนักงานสามารถให้บริการ (service) แยกได้รวดเร็วและทันเวลา และพนักงานสามารถให้คำตอบต่าง ๆ กับลูกค้าได้ทันทีที่ลูกค้าต้องการคำตอบ

3.3. ปัจจัยด้านอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ปัจจัยจูงใจ และความผูกพันต่อองค์กร สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสายของพนักงาน บริษัท วิศวกรรม จำกัด พบว่า ปัจจัยจูงใจ และความผูกพันต่อองค์กรด้านการใช้ความสามารถเพื่อองค์กร สามารถใช้ทำนายพฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสายของพนักงานบริษัท วิศวกรรม จำกัด ได้ร้อยละ 28.1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีปัจจัยอื่น ๆ ที่สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานโดยรวมได้อีกร้อยละ 71.9 หมายความว่า เมื่อมีปัจจัยจูงใจ และความผูกพันต่อองค์กรด้านการใช้ความสามารถเพื่อองค์กร เพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานมีพฤติกรรมมาทำงานสายยิ่งลดลง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Korman.1977 (อ้างถึงใน ธนวรรณ พึ่งเกษมชัย. 2549: 25 - 26) ที่กล่าวไว้ว่า ทฤษฎีสนองความต้องการ (Need Fulfillment Theory) ถือว่าความพึงพอใจในการทำงานเกิดจากความต้องการส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อผลที่ได้รับจากงานกับการประสบความสำเร็จตามเป้าหมายส่วนบุคคล

3.4. ปัจจัยด้านอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ปัจจัยจูงใจ และความผูกพันต่อองค์กร สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานของพนักงาน บริษัท วิศวกรรม จำกัด พบว่า ประสบการณ์ในการทำงาน และปัจจัยจูงใจ สามารถใช้ทำนายพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานของพนักงานบริษัท วิศวกรรม จำกัด ในทิศทางเดียวกัน ได้ร้อยละ 26.5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีปัจจัยอื่น ๆ ที่สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานโดยรวมได้อีกร้อยละ 73.5 หมายความว่า เมื่อพนักงานมีประสบการณ์ในการทำงาน และปัจจัยจูงใจเพิ่มขึ้น จะทำให้มี พฤติกรรม การขาดงานยิ่งลดลง ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของ ปภาวดี ดุลยจินดา (2531 : 542 - 543) ที่ว่า การขาดงานและความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ต่อกันในทางลบ คนงานที่มีความพึงพอใจในงานมาก ก็จะมีงานขาดงานน้อย

3.5. ปัจจัยด้านอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ปัจจัยจิตใจ และความผูกพันต่อองค์กร สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงานของพนักงาน บริษัท วิศวกรรม จำกัด พบว่า ปัจจัยจิตใจ และความผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับองค์กรสามารถใช้ทำนายพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงานของพนักงานบริษัท วิศวกรรม จำกัด ในทิศทางเดียวกัน ได้ร้อยละ 26.7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีปัจจัยอื่น ๆ ที่สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานโดยรวมได้อีกร้อยละ 73.3 หมายความว่า เมื่อมีปัจจัยจิตใจและความผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับองค์กรเพิ่มขึ้น จะทำให้พฤติกรรมการทำงานลาออกจากงานยิ่งลดลง ซึ่งสอดคล้องกับปภาวดี ดุลยจินดา (2531 : 542 - 543) ที่ว่าความพึงพอใจในงานเป็นความสัมพันธ์ทางลบ ฉะนั้นยิ่งคนทำงานมีความพึงพอใจมากขึ้นเท่าใด อัตราการเข้าออกงานก็จะลดน้อยลงเท่านั้น นอกจากนี้ความพึงพอใจยังสามารถทำนายอัตราการเข้าออกงานของคนงานได้ด้วย

ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย

จากผลการศึกษาวิเคราะห์และสรุปผลการวิจัยข้างต้น ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท วิศวกรรม จำกัด เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ในครั้งนี้ไปใช้ประโยชน์ในการวางแผน และเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารบุคลากรในองค์กร ซึ่งผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะได้ดังนี้

1. บริษัทควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนพนักงานให้พนักงานมีความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นในการทำงาน โดยอาจใช้ระบบการพิจารณาความดีความชอบหากพนักงานมีความประพฤติดี มีความขยัน ไม่มาทำงานสาย ไม่ขาดงาน มีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งงาน การปรับเงินเดือน เป็นต้น

2. บริษัทควรจะมีการจัดกิจกรรมทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อเป็นการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีภายในบริษัท และเป็นการลดช่องว่างระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาให้น้อยลง

3. ควรมีการสนับสนุนพนักงานที่มีความสามารถและขยันขันแข็งในการทำงานให้มีโอกาสก้าวหน้ามากขึ้น อาจมีการปรับเปลี่ยนตำแหน่ง หรือมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบให้สูงขึ้น และต้องปฏิบัติอย่างเป็นธรรม ซึ่งจะทำให้ผลการดำเนินงานของบริษัทมีความเจริญก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ

4. ควรมีการเน้นย้ำถึงกฎระเบียบของบริษัทที่พึงปฏิบัติ โดยเฉพาะการมาทำงานสาย โดยเริ่มตั้งแต่การปฐมนิเทศพนักงานเข้าใหม่ให้ทราบถึงผลเสียเมื่อมาทำงานสาย รวมถึงการเชิญ

พนักงานเดิมมาร่วมรับฟังการปฐมนิเทศร่วมกับพนักงานใหม่ เพราะพนักงานที่ทำงานมานานอาจรู้เรื่องราวเบื้องหลังบริษัทได้

5. ควรมีการเปิดโอกาสให้พนักงานในทุก ๆ ระดับตั้งแต่ระดับปฏิบัติการจนถึงระดับผู้จัดการได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน การเสนอแนะแนวทาง แก้ไข หรือปรับปรุงเกี่ยวกับกระบวนการทำงานเพื่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว สิ่งเหล่านี้จะช่วยให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพงาน และสร้างความผูกพันในงานให้เกิดขึ้นแก่ตัวของพนักงานเอง

6. ผู้บริหารควรชี้แจงให้พนักงานได้เข้าใจหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนของบริษัท การจัดสวัสดิการและการจ่ายค่าตอบแทนของบริษัท ควรจัดให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน มีความเหมาะสมและมีความยุติธรรม เช่น ค่ารักษาพยาบาล วันหยุด วันลา เงินสำรองเลี้ยงชีพ เพื่อจะได้ตอบสนองความต้องการด้านต่างๆ ให้มากและครอบคลุมที่สุดเท่าที่จะทำได้ รวมทั้งการจ่ายค่าตอบแทนไม่ควรพิจารณาจากความแตกต่างของตำแหน่งงาน เพศ และอายุงานแต่ควรพิจารณาจากผลการทำงาน และพฤติกรรมการทำงาน เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานพร้อมที่จะทุ่มเทการทำงานให้กับบริษัทต่อไป

7. ผู้บริหารควรหาทางแก้ไขให้พนักงานมองที่คุณภาพงานควบคู่กับความสำเร็จ และควรจะให้พนักงานได้ใช้เวลาในการแก้ไขข้อผิดพลาดของตนเอง เพื่อเป็นการลดความกดดันในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้ผลงานของพนักงานออกมามีคุณภาพสูงขึ้น และพนักงานมีความเต็มใจในการทำงานมากขึ้น

8. ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมให้พนักงานศึกษาต่อ เพื่อให้พนักงานในองค์กรมีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น อันจะเป็นผลดีต่อองค์กรในอนาคต ที่จะสามารถดำเนินธุรกิจที่มีการแข่งขันที่รุนแรงขึ้นเรื่อยๆ ได้

9. บริษัทควรมีการส่งเสริมทางด้านปัจจัยจูงใจให้มากยิ่งขึ้น เพื่อผลักดันให้พนักงานมีความพึงพอใจเพิ่มขึ้น ซึ่งจะทำให้พนักงานปฏิบัติงานให้กับบริษัทอย่างเต็มความสามารถเนื่องจากอยากเห็นบริษัทก้าวหน้า และทำให้ตัวพนักงานเองก้าวหน้าไปด้วย เนื่องจากผลวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสรุปได้ว่ายังไม่เป็นที่น่าพอใจมากนัก โดยปัจจัยจูงใจที่ต้องปรับปรุง คือ ด้านความมั่นคงในทางการเงิน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และความศรัทธาในตัวพนักงานจากผู้บังคับบัญชา เนื่องจากแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานของบริษัทอื่นๆ ด้วย เช่น บริษัทที่เป็นคู่แข่ง บริษัทที่ทำธุรกิจเกี่ยวข้องหรือใกล้เคียงกัน เป็นต้น เพื่อให้บริษัททราบว่าที่ตนดำเนินธุรกิจอยู่นั้น มีความแตกต่างกับที่อื่นอย่างไร มีอะไรที่ทำให้พนักงานมีพฤติกรรมในการทำงานแตกต่างกันบ้าง แล้วนำมาเปรียบเทียบให้เกิดผลดีกับบริษัทของตน เพื่อจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

2. ควรทำการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ เพิ่มเติมที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน เช่น บรรยากาศในองค์กร ลักษณะผู้บังคับบัญชา ทักษะของพนักงาน เป็นต้น เพื่อให้ได้แนวคิดในการวิจัยที่ละเอียดมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะช่วยให้บริษัทสามารถนำผลการวิจัยที่ได้มาใช้ในการพัฒนาการบริหารงานบุคคล และเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

3. การศึกษาครั้งต่อไปอาจนำกรอบแนวคิดที่ใช้ในครั้งนี้ แต่อาจมีการประยุกต์คำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของบริษัทที่ต้องการทราบ เพื่อจะได้ประยุกต์ใช้ผลการวิจัยได้อย่างถูกต้องสอดคล้อง และตรงกับสภาพการณ์ของบริษัทได้

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2542). *การวิเคราะห์สถิติ: สถิติเพื่อการตัดสินใจ*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- . (2545). *การใช้ spss for windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: ซี เค แอนด์ เอส โฟโต้สตูดิโอ.
- . (2548). *สถิติสำหรับงานวิจัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กฤษณา ศักดิ์ศรี. (2534). *มนุษย์สัมพันธ์ เล่ม 2*. กรุงเทพฯ : อักษรพิทยา
- กิติมา ปรีดีดิลก. (2529). *ทฤษฎีบริหารองค์การ*. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด ธนการพิมพ์.
- กัมพล พันธุ์เกษมสุข. (2548). *วัฒนธรรมองค์การ บุคลิกภาพ และการจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท TRUE*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- จุฑามาศ ปานสมบุญ. (2548). *ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายงานปฏิบัติการผลิต ของบริษัท วงศ์ไพฑูรย์กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)*. สารนิพนธ์ บธ.ม.(การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- เทพพนม เมืองแมน; และ สวึง สุวรรณ. (2529). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์ (2537). *องค์การและการบริหาร(ฉบับแก้ไขปรับปรุง)*. กรุงเทพฯ : บริษัทสำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด
- ธนวรรณ พริ้งเกษมชัย. (2549). *แรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานรถโดยสารประจำทาง จังหวัดขอนแก่น*. สารนิพนธ์ บธ.ม.(การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- นงเยาว์ แก้วมรกต. (2542). *ผลของการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบุคคลในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- นาแพทย์ โหมาศวิน. (2533). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม.(การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

ประจักษ์ จงอัศญากุล. (2546). การรับรู้บรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน:

กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมกระดาษลูกฟูกแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

ปรานอม กิตติคุณธรรม. (2538). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของลูกจ้างต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีอุตสาหกรรมสิ่งทอ ประเภทการทอผ้าด้วยเส้นใยฝ้ายและเส้นใยประดิษฐ์. วิทยานิพนธ์ สส.ม. (บริหารธุรกิจ) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

พวงเพชร วัชรอยู่. (2537). แรงจูงใจกับการทำงาน. กรุงเทพฯ : โอ.เอส.พรีนติ้งเฮาส์.

พิพัฒน์ พสุธารชาติ. (2541). การจัดการเพื่อความผูกพันต่อองค์กร. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

พรพรรณ อุ่ณจันทร์. (2543). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม: ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานผลิตน้ำอัดลม. วิทยานิพนธ์. วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

มธุรส แซกริมย์. (2547). ทักษะที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัท การ์เด็นวิทาร์เวอร์ จำกัด. สารนิพนธ์ บธ.ม.(การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : บริษัท ธรรมสาร จำกัด.

รุจิเรข สุ่นปาน. (2541). ภาวะสุขภาพจิตของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

วรนุช ทองไพบูลย์. (2543). บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์กร. วิทยานิพนธ์. ศศ.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

วิไลพร คัมภีรารักษ์. (2542). ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการบังคับบัญชาและความผูกพันต่อองค์กร และผลของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ใต้บังคับบัญชา : กรณีศึกษากลุ่มบริษัทน้ำตาลแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. (2541). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: อีวีฟิล์มและไซเท็กซ์.

----- . (2548). การวิจัยธุรกิจ. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2545). ทฤษฎีและการปฏิบัติการ. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาสน์

- สมพงษ์ เกษมสิน. (2525). *การบริหารงานบุคคลแผนใหม่*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช
- สมภาพ เจริญกุล. (2537). *การพัฒนาองค์การ*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ศูนย์บริการวิชาการ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. (2542). *พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีและการประยุกต์*.
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.ถ่ายเอกสาร.
- สามารถ ศุภรัตน์อาภรณ์. (2544). *ความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษากรณีฝ่ายปฏิบัติการคลังสินค้า บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- อนันต์ชัย คงจันทร์. (2529, กันยายน). ความผูกพันต่อองค์การ. *จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์*.
2529 : 34-41.
- Buchanan, B. (1974, March,19). "Building Organizational Commitment : The Socialization of Managers in Work Organizations," *Administrative Science Quarterly*.
1974 (19) : 533-545
- Chelte, A.F. (1983). *Organizational Commitment, Job Satisfaction and Quality of Work Life*.
Massachusetts: University of Massachusetts.
- Gibson, J. L.; J. M. Ivancevich; & J. H. Donnelly, Jr. (1991). *Organization: Behavior, Structure, Process*. 7th ed. Homewood, Boston: Richard D. Irwin.
- Grusky, O. (1966, August,10). "Career Mobility and Organization Commitment,,"
Administrative Science Quarterly. 1966 (10) : 488-503
- Kanter, J.M. (1968, August,31). "Commitment and Social Organization : A Study of Commitment Mechanisms in Utopia Communities," *American Sociological Review*. 1968 (33) : 499-517
- Steers, R. M.; & L. W. Porter. (1979). *Motivation and work Behavior*. 2nd ed. New York: McGraw-Hill.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ปัจจัยจิตใจ
และความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน
ของพนักงานบริษัท วิศวกรรม จำกัด

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย X ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

☐

ชาย

☐

หญิง

2. อายุ _____ ปี

3. ระดับการศึกษา

☐

ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐

ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

☐

สูงกว่าปริญญาตรี

4. รายได้ต่อเดือน

☐

ต่ำกว่า/เท่ากับ 15,000 บาท

☐

15,001 – 22,000 บาท

☐

22,001 – 29,000 บาท

☐

29,001 – 36,000 บาท

☐

36,001 บาทขึ้นไป

5. สถานภาพ

☐

โสด

☐

สมรส / อยู่ด้วยกัน

☐

หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่

6. ประสบการณ์ในการทำงาน _____ ปี

ส่วนที่ 2 แบบทดสอบวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วิศวกรรม จำกัด

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย X ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
	ด้านความอยู่รอด					
1	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่ไม่เพียงพอ *					
2	ท่านมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน					
3	ท่านมีความมั่นคงในทางการเงิน					
	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน					
4	ผลงานของท่านเป็นที่ยอมรับในหน่วยงาน					
5	ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อท่าน					
6	ผู้บังคับบัญชามีความศรัทธาในตัวท่าน					
	ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การ งาน					
7	ท่านมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
8	ผลงานของท่านเป็นที่ยอมรับจาก ผู้บังคับบัญชา					
9	การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ขาดความ ยุติธรรม *					

ส่วนที่ 3 แบบทดสอบวัดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท วิศวกรรม จำกัด

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย X ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

	ความผูกพันต่อองค์กร	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	ด้านการยอมรับองค์กร					
1	ท่านพร้อมที่จะปฏิบัติตามนโยบายของบริษัท					
2	ท่านคิดว่าปัญหาของบริษัทคือปัญหาของท่านด้วย					
3	ท่านภูมิใจที่ได้เป็นพนักงานของบริษัท					
	ด้านการใช้ความสามารถเพื่อองค์กร					
4	ท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาหากงานยังไม่สำเร็จ					
5	ท่านตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมายมาอย่างสุดความสามารถ					
	ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร					
6	ท่านมีความสุขในการทำงานกับบริษัท					
7	ท่านพอใจที่จะทำงานกับบริษัทนี้ต่อไป					
8	ท่านคิดว่างานที่นี่ดีกว่าที่อื่น					

ส่วนที่ 4 แบบทดสอบวัดบุคลิกภาพลักษณะของพนักงานบริษัท วิศวกรรม จำกัด

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย X ลงในช่องที่ตรงกับลักษณะบุคลิกภาพของท่านมากที่สุด

- | | | |
|---|-------------------------------|------------------------------|
| 1. ใส่ใจกับการนัดหมายทุกครั้ง | ___ : ___ : ___ : ___ : ___ : | ไม่เคยใจการนัดหมายเลย |
| 2. ชอบการแข่งขันมาก | ___ : ___ : ___ : ___ : ___ : | ไม่ชอบการแข่งขัน |
| 3. มีความรู้สึกเร่งรีบตลอดเวลา | ___ : ___ : ___ : ___ : ___ : | ไม่มีความรู้สึกเร่งรีบ |
| 4. พยายามทำงานหลายสิ่ง
ในขณะเดียวกัน | ___ : ___ : ___ : ___ : ___ : | ทำงานชิ้นหนึ่งใน
ขณะหนึ่ง |
| 5. ทำงานเร็ว | ___ : ___ : ___ : ___ : ___ : | ทำงานช้า |
| 6. เก็บความรู้สึก | ___ : ___ : ___ : ___ : ___ : | แสดงออกถึงความรู้สึก |
| 7. มุ่งความสำคัญที่งานมาก | ___ : ___ : ___ : ___ : ___ : | มุ่งความสำคัญที่งานน้อย |

ส่วนที่ 5 แบบวัดพฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานบริษัท วิศวกรรม จำกัด

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย X ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

	พฤติกรรมการทำงาน	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
	การเพิ่มผลผลิต					
1	ท่านคิดว่าประสิทธิภาพในการทำงาน ของท่านดีขึ้นเมื่อเทียบกับอดีต					
2	ท่านคิดว่าคุณภาพของงานที่ท่านทำดีขึ้น กว่าในอดีต					
3	ท่านคิดว่าท่านทำงานสำเร็จทันตาม กำหนดเสมอ					
4	ท่านคิดว่าท่านใช้ทรัพยากรในองค์กร อย่างคุ้มค่า					

	พฤติกรรมการทำงาน	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
5	ท่านคิดว่าผลงานที่ท่านทำสำเร็จตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กร					
	การมาสาย					
1	เมื่อมีธุระสำคัญท่านจะมาปฏิบัติงานทันเวลาที่กำหนดไว้					
2	ท่านมักจะเข้างานและเริ่มทำงานเร็วกว่าเวลางานเสมอ					
	การขาดงาน					
1	ท่านคิดว่าจำนวนวันลาหยุด ลาป่วย มาสายของท่านน้อยกว่าเพื่อนร่วมงาน					
2	ท่านคิดว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานในแต่ละวันของท่านน้อยกว่าเพื่อนร่วมงาน					
3	ท่านไม่ลาหยุดโดยไม่มีเหตุผลจำเป็น					
	การลาออกจากงาน					
1	ท่านคิดว่าถ้ามีงานที่ดีกว่าท่านจะเปลี่ยนงาน *					
2	ท่านคิดว่าจะปฏิบัติงานจนกระทั่งเกษียณอายุ					

ภาคผนวก ข
รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายชื่อ	ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน
1. รองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์	กรรมการบริหารหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฏฐ์ กุลิษฐ์	คณะกรรมการบริหารหลักสูตรบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	สุพิชญา อรุณวงษ์
วันเดือนปีเกิด	16 มิถุนายน 2522
สถานที่เกิด	จ. ชลบุรี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	23/56 คอนโดลุมพินีวิลล์ ถ.สุทธิสาร แขวงสามเสนใน เขตพญาไท กรุงเทพฯ 10400
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2539	มัธยมศึกษาตอนปลาย จากโรงเรียน เซนต์ปอล คอนแวนต์
พ.ศ. 2543	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี) จากมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ
พ.ศ. 2550	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการ) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร