

1-1-1
1-1-1
1-1-1

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน
บริษัทฮัทชิสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่

สารนิพนธ์
ของ
วีณา กาญจนวิจิตร

25 ก.ค. 2549

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
เมษายน 2549
ลิขสิทธิ์เป็นของ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน
บริษัทซีเอสซีเอส ซีเอสที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่

บทคัดย่อ
ของ
วีณา กาญจนวิจิตร

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
เมษายน 2549

วีณา กาญจนวิจิตร (2549).ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน

บริษัท อัทซึสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่. สารนิพนธ์ บธ.ม.

(การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อาจารย์ที่ปรึกษา : รองศาสตราจารย์ สมชาย หิรัญภิตติ.

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท อัทซึสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่ โดย ศึกษาปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ ปัจจัยทางด้านทัศนคติต่อการทำงาน ปัจจัยทางด้านบุคลิกภาพ ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจ ปัจจัยทางด้านความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจโดยรวมในการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทอัทซึสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด จำนวน 137 คน การวิจัยครั้งนี้ใช้เครื่องมือคือ แบบสอบถามสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล ทำโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค การทดสอบความแตกต่างระหว่าง 2 กลุ่ม โดยใช้สถิติการทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 20-29 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีรายได้ต่อเดือน 5,001 – 15,000 บาท สถานภาพโสด มีอายุงานในองค์กร 1-3 ปี มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานปฏิบัติการประจำ และแผนกที่ปฏิบัติการแผนกลูกค้าสัมพันธ์

2. พฤติกรรมการทำงานโดยรวม ปัจจัยทางด้านทัศนคติต่อการทำงานโดยรวม ปัจจัยทางด้านบุคลิกภาพโดยรวม ปัจจัยทางด้านความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจโดยรวม และความพึงพอใจโดยรวมของพนักงานบริษัท อัทซึสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่ อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ย 3.96 3.88 3.81 3.65 3.54 และ 3.54 ตามลำดับ

3. ปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ พบว่า รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน และแผนกที่ปฏิบัติการที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท อัทซึสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ปัจจัยทางด้านทัศนคติโดยรวมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท อัทซึสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่ ในด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงาน โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน อยู่ในระดับปานกลาง พบว่า ในรายชื่อ ช่วยเหลือเพื่อนในทีม

มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน, อุปกรณ์การทำงาน และความมั่นใจ และความเชื่อใจที่มีต่อผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน อยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ปัจจัยทางด้านทัศนคติโดยรวมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ยัทธิสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่ ในด้านการลาออกและการย้ายงาน มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่า ในรายข้อ ความมั่นใจและความเชื่อใจที่มีต่อผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง อุปกรณ์การทำงาน และช่วยเหลือเพื่อนในทีม มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน อยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. ปัจจัยทางด้านบุคลิกภาพโดยรวมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ยัทธิสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่ ในด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงาน โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน อยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7. ปัจจัยทางด้านบุคลิกภาพโดยรวมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ยัทธิสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่ ในด้านการลาออกและการย้ายงาน มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

8. ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจและปัจจัยทางด้านความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวม โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

FACTORS INFLUENCING WORKING BEHAVIOR OF EMPLOYEES AT
THE HEAD OFFICE OF HUTCHISON CAT WIRELESS MULTIMEDIA COMPANY LIMITED.

AN ABSTRACT
BY
WEENA KANJANAVIJIT

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Master of Business Administration degree in Management
at Srinakharinwirot University
April 2006

Weena Kanjanavijit. (2005). *Factors Influencing Working Behavior Of Employee*

At The Head Of Hutchison CAT Wireless Multimedia Co.,Ltd.

Master Project, M.B.A. (Management). Bangkok Graduate School,
Srinakharinwirot University.

Project Advisor : Assoc. Prof. Somchai Hirankitti

This research had an objective to study the factors influencing working behavior of employee at the head of Hutchison CAT Wireless Multimedia Co., Ltd by studying factors in the area of population science, factors in the area of attitude, personality, motivation and obligation that had an effect on working behavior of employee at the head of Hutchison CAT Wireless Multimedia Co.,Ltd

Sample groups used in this research consisted of 137 employees at the head of Hutchison CAT Wireless Multimedia Co.,Ltd. Instruments used in this research were inquiries for gathering data. An analysis of data was conducted by usage of package statistical program for social science research. Statistical methods used in analyzing data were percentages, means, standard deviations and cronbach alfa coefficients. Testing of the deference between two groups was conducted by using statistics relating to t-test, an analysis of one-way variance and Pearson's correlation coefficients.

Results of the research were found that:

1. The most of data in the area of population science of employee is female, 20-29 years old, bachelor degree, 5001 – 15000 baht, single, period of working 1-3 year, permanent staff and customer service department
2. Over all of employee behavior, attitude, personality, obligation, motivation and satisfaction have a medium level at 3.96, 3.88, 3.81, 3.65, 3.54 and 3.54
3. For data in the area of population science of employee, it was found that salary, position and department were different at significant .01.
4. Factors in the area of attitude and attention in a part of working behavior of employee at the head of Hutchison CAT Wireless Multimedia Co., Ltd have a relationship medium level and same direction as team working have a relationship medium level and

environmental working, equipment facilities and boss reliable have a relationship low level and same direction at significant .01.

5. Factors in the area of attitude and turn over in a part of working behavior of employee at the head of Hutchison CAT Wireless Multimedia Co., Ltd have a relationship low level and same direction as boss reliable have a relationship low level and, equipment facilities and team working have a relationship low level and same direction at significant .05.

6. Factors in the area of personality and attention in a part of working behavior of employee at the head of Hutchison CAT Wireless Multimedia Co., Ltd have a relationship low level and same direction at significant .05.

7. Factors in the area of personality and turn over in a part of working behavior of employee at the head of Hutchison CAT Wireless Multimedia Co., Ltd have a relationship medium level and same direction at significant .05.

8. Factors in the area of motivation, obligation and over all satisfaction's employee have a relationship medium level and same direction at significant .01.

อาจารย์ที่ปรึกษา ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบได้
พิจารณาสารนิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....
(รองศาสตราจารย์ สมชาย หิรัญกิตติ)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

.....
(รองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์)

คณะกรรมการสอบ

.....ประธาน
(รองศาสตราจารย์ สมชาย หิรัญกิตติ)

.....กรรมการสอบสารนิพนธ์
(รองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์)

.....กรรมการสอบสารนิพนธ์
(รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุดตา)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....คณบดีคณะสังคมศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติมา สังข์เกษม)

วันที่...19.....เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2549

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาอย่างสูงจากอาจารย์ รศ.สมชาย หิรัญภิตติ อาจารย์ที่ปรึกษาการทำสารนิพนธ์ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ของสารนิพนธ์ อีกทั้งรองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และรองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุตตา ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบแก้ไขเครื่องมือการวิจัย รวมถึงให้คำปรึกษาและแนะนำในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ด้วยความเคารพอย่างสูง และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์คณะสังคมศาสตร์ทุกท่านที่ได้มอบความรู้ให้แก่ผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ เจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัย ตลอดจนผู้มีส่วนต่อความสำเร็จในงานวิจัยครั้งนี้ทุกท่าน

สุดท้ายนี้ คุณงามความดีและประโยชน์อันเกิดจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมบูชาคุณ บิดามารดาและบูรพาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชา อบรมสั่งสอน จนกระทั่งประสบผลสำเร็จในวันนี้

วีณา กาญจนวิจิตร

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	2
ความสำคัญของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย	3
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
กรอบความคิดในการวิจัย.....	7
สมมติฐานในการวิจัย.....	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน.....	9
ความหมายของพฤติกรรมการทำงาน.....	9
แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน.....	10
ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยทางด้านทัศนคติ.....	15
ความหมายของทัศนคติ	15
แนวคิดเกี่ยวกับทัศนคติ.....	19
ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยทางด้านบุคลิกภาพ	19
ความหมายของบุคลิกภาพ.....	20
แนวคิดเกี่ยวกับบุคลิกภาพ	21
ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยทางด้านแรงจูงใจ.....	22
ความหมายของแรงจูงใจ.....	22
แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ	23
ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยทางด้านความผูกพันต่อองค์กร.....	26
ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร	26
แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	27

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
2 (ต่อ)	
ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ.....	28
ความหมายของความพึงพอใจ.....	28
แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ.....	28
บริษัท ฮัทชีสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด.....	30
ประวัติบริษัท ฮัทชีสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด.....	30
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	30
3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	36
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	36
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	39
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	44
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	45
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	47
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	52
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	52
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	52
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	121
สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	121
ความมุ่งหมายของงานวิจัย.....	121
สมมติฐานงานวิจัย.....	122
วิธีการดำเนินการค้นคว้า.....	123
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	123
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	123

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 (ต่อ)	
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	124
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	124
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า.....	126
อภิปรายผล.....	133
ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย	135
ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป	135
 บรรณานุกรม	 136
ภาคผนวก	140
ประวัติย่อผู้วิจัย	151

บัญชีตาราง

ตาราง

หน้า

1	แสดงจำนวนพนักงานที่ปฏิบัติงานในแต่ละแผนก.....	36
2	แสดงสายงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวนพนักงานในแผนก และจำนวนพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง.....	38
3	แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละของข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน สถานภาพ อายุงานในองค์กร ตำแหน่งงาน และแผนกที่ปฏิบัติการ ของพนักงานบริษัทหัตถิซัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่.....	54
4	แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละของข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ (จัดกลุ่มใหม่) จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน สถานภาพ และแผนกที่ปฏิบัติการ ของพนักงานบริษัทหัตถิซัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่.....	58
5	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทัศนคติต่อการทำงานของพนักงาน บริษัทหัตถิซัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่.....	60
6	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบุคลิกภาพของพนักงาน บริษัทหัตถิซัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่.....	61
7	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจของพนักงาน บริษัทหัตถิซัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่.....	62
8	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทหัตถิซัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่.....	63
9	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมการทำงาน of พนักงาน บริษัทหัตถิซัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่.....	64
10	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจโดยรวมในการทำงานของ พนักงานบริษัทหัตถิซัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่.....	66
11	แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงาน of พนักงาน บริษัทหัตถิซัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่ จำแนกตามเพศ	68
12	แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงาน of พนักงาน บริษัทหัตถิซัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่ จำแนกตามอายุ	70

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง

หน้า

13	แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บริษัทฮัทซัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่ จำแนกตามระดับการศึกษา.....	72
14	แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บริษัทฮัทซัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	74
15	แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายได้ต่อเดือนมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของ พนักงานบริษัทฮัทซัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่ ด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้วิธี Least Significant Different (LSD).....	76
16	แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายได้ต่อเดือนมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของ พนักงานบริษัทฮัทซัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่ ด้านการลาออกและการย้ายงาน โดยใช้วิธี Least Significant Different (LSD)	77
17	แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บริษัทฮัทซัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่ จำแนกตามสถานภาพ	79
18	แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บริษัทฮัทซัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่ จำแนกตามอายุงานในองค์กร.....	80
19	แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บริษัทฮัทซัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่ จำแนกตามตำแหน่งงาน	83
20	แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบตำแหน่งงานมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของ พนักงานบริษัทฮัทซัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่ ด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน โดยใช้วิธี Least Significant Different (LSD)	85

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง

หน้า

21	แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบตำแหน่งงานมีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานบริษัทหัตถิซัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่ ด้านการลาออกและการย้ายงาน โดยใช้วิธี Least Significant Different (LSD)	86
22	แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บริษัทหัตถิซัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่ จำแนกตามแผนกที่ปฏิบัติการ	88
23	แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบแผนกที่ปฏิบัติการมีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานบริษัทหัตถิซัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่ ด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน โดยใช้วิธี Least Significant Different (LSD)	90
24	แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบแผนกที่ปฏิบัติการมีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานบริษัทหัตถิซัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่ ด้านการปฏิบัติตามกฎขององค์กร โดยใช้วิธี Least Significant Different (LSD)	91
25	แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบแผนกที่ปฏิบัติการมีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานบริษัทหัตถิซัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่ ด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้วิธี Least Significant Different (LSD)	92
26	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านทัศนคติต่อการทำงานกับพฤติกรรม การทำงาน ด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติของพนักงาน บริษัทหัตถิซัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่	95
27	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านทัศนคติต่อการทำงานกับพฤติกรรม การทำงาน ด้านการปฏิบัติตามกฎขององค์กรของพนักงาน บริษัทหัตถิซัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่	97
28	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านทัศนคติต่อการทำงานกับพฤติกรรม การทำงาน ด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทหัตถิซัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่	99

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง

หน้า

29	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านทัศนคติต่อการทำงานกับพฤติกรรม การทำงาน ด้านการลาออกและการย้ายงานของพนักงาน บริษัทหัทธสิน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่.....	101
30	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านบุคลิกภาพกับพฤติกรรม การทำงาน ด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติของพนักงาน บริษัทหัทธสิน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่	103
31	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านบุคลิกภาพกับพฤติกรรม การทำงาน ด้านการปฏิบัติตามกฎขององค์กรของพนักงาน บริษัทหัทธสิน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่.....	105
32	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านบุคลิกภาพกับพฤติกรรม การทำงาน ด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทหัทธสิน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่.....	107
33	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านบุคลิกภาพกับพฤติกรรม การทำงาน ด้านการลาออกและการย้ายงานของพนักงาน บริษัทหัทธสิน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่	109
34	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านแรงจูงใจ กับความพึงพอใจโดยรวมในการทำงานของพนักงาน บริษัทหัทธสิน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่ สำนักงานใหญ่	112
35	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านความผูกพันต่อองค์กร กับความพึงพอใจโดยรวมในการทำงานของพนักงานพนักงาน บริษัทหัทธสิน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่ สำนักงานใหญ่.....	115
36	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านพฤติกรรมการทำงาน กับความพึงพอใจโดยรวมในการทำงานของพนักงาน บริษัทหัทธสิน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่ สำนักงานใหญ่.....	117
40	แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	119

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1	แบบจำลองพื้นฐานพฤติกรรมการทำงาน.....	11
2	แสดงโมเดลพฤติกรรมองค์การพื้นฐานชั้นหนึ่ง	12
3	แสดงตัวแปรอิสระและตัวแปรตามในโมเดลพฤติกรรมองค์การ.....	13
4	องค์ประกอบของทัศนคติ.....	17
5	ลำดับขั้นตอนการบรรลุความต้องการ.....	22
6	ลำดับขั้นตอนของความต้องการ.....	23

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

" คน " เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญมากที่สุด ในบรรดาสิ่งของและแม้แต่เทคโนโลยีสมัยใหม่ ซึ่งอาจมีความยุ่งยากสลับซับซ้อนมากเท่าใดก็ตาม แต่ก็ดูเหมือนจะทำความเข้าใจได้ง่ายและสามารถเข้าไปจัดการได้ง่ายกว่าปัจจัยมนุษย์มาก ถึงแม้ว่าผู้บริหารจะให้ความสำคัญและลงทุนในเทคโนโลยี และเครื่องจักรอุปกรณ์สมัยใหม่ แต่ปัญหาที่แท้จริงล้วนเกิดขึ้นจากคนและความสัมพันธ์ระหว่างคนในองค์กร แม้จะเป็นที่ตระหนักและยอมรับกันโดยทั่วไปแล้วว่า ทรัพยากรมนุษย์นับเป็นทรัพยากรการบริหารที่สำคัญที่สุด นอกจากนั้นทรัพยากรมนุษย์ก็ยังไม่เหมือนกับทรัพยากรการบริหารอื่น ๆ เพราะมนุษย์อาจได้รับการจูงใจโน้มน้าวให้ผลิตหรือทำงานมากขึ้นกว่าเดิมได้ มนุษย์เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร แต่ในปัจจุบันนี้ทรัพยากรมนุษย์ได้รับความสนใจมากขึ้น โดยถือว่าเป็นปัจจัยที่มีผลโดยตรงต่อการสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กร ในสังคมโลกาภิวัตน์ที่การแข่งขันเกิดขึ้นอย่างซับซ้อนและต่อเนื่องอยู่ตลอดเวลา ทำให้หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการปรับตัวให้ทันกับกระแสการเปลี่ยนแปลง

การศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ ทักษะคน และผลการปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมขององค์กร โดยใช้ทฤษฎี วิธีการ และหลักการ ที่เกี่ยวกับวัฒนธรรมมาผสมผสาน เพื่อเรียนรู้เกี่ยวกับการรับรู้ของคน ค่านิยม ความสามารถในการเรียนรู้และการกระทำต่าง ๆ ในขณะที่กำลังทำงานอยู่ในกลุ่มต่างๆ ภายในองค์กรโดยรวมด้วย พร้อมกันนั้นก็จะมีการวิเคราะห์ผลกระทบของสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีต่อองค์กร และต่อทรัพยากรบุคคล จุดมุ่งหมาย วัตถุประสงค์และกลยุทธ์ต่าง ๆ ด้วย (สมคิด แซ่ฉั่ว, 2538)

ความสนใจเกี่ยวกับบุคคลในสภาพแวดล้อมของการทำงานในระยะเริ่มแรก อาจกล่าวได้ว่าไม่มีปรากฏ จนกระทั่งถึงสมัยปฏิวัติอุตสาหกรรม ซึ่งทำให้เกิดมีฝ่ายจัดการขึ้นโดยมุ่งที่การผลิตขนาดใหญ่ที่จะมาก ๆ

" นับเป็นหน้าที่ของฝ่ายบริหารที่จะต้องศึกษาถึงบุคลิกลักษณะธรรมชาติ และการปฏิบัติ การของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน โดยต้องศึกษาหาข้อจำกัดของเขาด้วย ที่สำคัญยิ่งไปกว่านั้นก็คือ ต้องให้เขาได้มีการพัฒนาต่อไปอีกด้วย โดยวิธีการฝึกอบรมช่วยเหลือ และสอนเขาอย่างจริงจังอย่างมีระบบ และเปิดโอกาสให้เขาได้ก้าวหน้า เพื่อที่จะช่วยทำให้เขาได้กระทำสิ่งที่น่าสนใจที่สุดที่เหมาะสม กับความสามารถโดยธรรมชาติของเขา " (พะยอม สิงเสนีย์, 2541)

ปัจจุบันมีเพียง Hutch ซึ่งเป็นผู้ให้บริการรายแรกที่ให้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่ระบบ CDMA2000 1X (ซีดีเอ็มเอ ทู เทาซันด์ วัน เอ็กซ์) ดำเนินการโดย Hutchison CAT Wireless Multimedia Holdings Limited และการสื่อสารแห่งประเทศไทย (CAT) โดยเน้นการให้บริการระบบมัลติมีเดีย ด้วยการรับ-ส่งข้อมูลความเร็วสูงถึง 153 Kbps ซึ่งการบริหารบริษัทนี้ อยู่ภายใต้การนำการบริหารโดยชาวต่างประเทศ ดังนั้นหลักในการบริหารหรือนโยบายต่าง ๆ ล้วนแล้วแต่เป็นการทำงานร่วมกับผู้บริหารต่างประเทศ

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้ทำการวิจัยจึงตระหนักถึงความสนใจที่จะศึกษาถึง ปัจจัยทางประชากรศาสตร์ ปัจจัยทางด้านทัศนคติ ปัจจัยทางด้านบุคลิกภาพ ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยทางด้านความพึงพอใจ ที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานและความพึงพอใจโดยรวมในการทำงาน เพื่อนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้เป็นประโยชน์แก่ผู้บริหาร เพื่อให้พนักงานขององค์กรมีพฤติกรรมในการทำงานที่สอดคล้องกับแนวทางหรือนโยบายเพื่อพัฒนาองค์กรต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยทางลักษณะทางประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน สถานภาพ อายุงานในองค์กร ตำแหน่งงาน แผนกที่ปฏิบัติหน้าที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท อัททิสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่
2. เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท อัททิสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่
3. เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท อัททิสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่
4. เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความพึงพอใจโดยรวมในการทำงานของพนักงานบริษัท อัททิสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่
5. เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความพึงพอใจโดยรวมในการทำงานของพนักงานบริษัท อัททิสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่
6. เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานกับความพึงพอใจโดยรวมในการทำงานของพนักงานบริษัท อัททิสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่

ความสำคัญของการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยในเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท อัทชิสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่ นั้น ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน เพื่อให้ผู้บริหารนำข้อมูลจากการวิจัยเป็นแนวทางในการวางแผนการพัฒนาบุคลากร เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุด พร้อมทั้งยังนำมาซึ่งประโยชน์ในการวางนโยบายให้สอดคล้องต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้การวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัท อัทชิสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัดสำนักงานใหญ่ ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้นจำนวน 179 คน (ข้อมูลจากแผนกบุคคล บริษัท อัทชิสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2547)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัท อัทชิสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่ ซึ่งได้ใช้วิธีการกำหนดกลุ่มตัวอย่างแบบไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Non-Probability Sampling) และแบบใช้ความน่าจะเป็น (Probability Sampling) โดยใช้สูตรการคำนวณของ ยามาเน (Yamane, 1970 : 580-581) กำหนดระดับความเชื่อมั่น 95% และความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 5% ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเท่ากับ 124 ตัวอย่าง และเพื่อป้องกันความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นจากความไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถามจึงเพิ่มขนาดของกลุ่มตัวอย่างอีก 10% เท่ากับ 13 ตัวอย่าง รวมขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 137 ตัวอย่าง

การสุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งขั้นตอนสุ่มตัวอย่างออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิอย่างไม่สัดส่วน (Disproportional Stratified Random Sampling) จากแต่ละแผนกที่ปฏิบัติการ

ขั้นที่ 2 ใช้วิธีการเลือกตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience Sampling) เพื่อเลือกตัวอย่างจากจำนวนกลุ่มตัวอย่างของพนักงานแต่ละแผนกที่ปฏิบัติการ

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็นดังนี้

1.1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่

1.1.1 เพศ

1.1.1.1 ชาย

1.1.1.2 หญิง

1.1.2 อายุ

1.1.2.1 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 19 ปี

1.1.2.2 20 - 29 ปี

1.1.2.3 30 - 39 ปี

1.1.2.4 40 - 49 ปี

1.1.2.5 50 ปีขึ้นไป

1.1.3 ระดับการศึกษา

1.1.3.1 ต่ำกว่าหรือเท่ากับมัธยมศึกษาตอนปลาย

1.1.3.2ปริญญาตรี

1.1.3.3 ปริญญาโท

1.1.3.4 สูงกว่าปริญญาโท

1.1.4 รายได้ต่อเดือน

1.1.4.1 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5,000 บาท

1.1.4.2 5,001 - 15,000 บาท

1.1.4.3 15,001 - 25,000 บาท

1.1.4.4 25,001 - 35,000 บาท

1.1.4.5 35,001 บาทขึ้นไป

1.1.5 สถานภาพ

1.1.5.1 โสด

1.1.5.2 สมรส/อยู่ร่วมกัน

1.1.5.3 หย่า/ม่าย/แยกกันอยู่

1.1.6 อายุงานในองค์กร

1.1.6.1 น้อยกว่า 1 ปี

1.1.6.2 1-3 ปี

1.1.6.3 มากกว่า 3 ปี

1.1.6 ตำแหน่งงาน

1.1.6.1 พนักงานปฏิบัติการชั่วคราว

1.1.6.2 พนักงานปฏิบัติการประจำ

1.1.6.3 ระดับหัวหน้า

1.1.7 แผนกที่ปฏิบัติการ

1.1.7.1 ใบแจ้งค่าใช้จ่าย

1.1.7.2 การชำระเงิน

1.1.7.3 เทคโนโลยีสารสนเทศ

1.1.7.4 การติดตามหนี้

1.1.7.5 จัดส่งเอกสาร

1.1.7.6 ลูกค้าสัมพันธ์

1.2 ปัจจัยทางด้านทัศนคติ

1.3 ปัจจัยทางด้านบุคลิกภาพต่อการทำงาน

1.4 ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจ

1.5 ปัจจัยทางด้านความผูกพันต่อองค์กร

2. ตัวแปรตาม ได้แก่

2.1 พฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ยัทธิสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่ โดยศึกษาจากพฤติกรรมที่แสดงออก อันประกอบด้วย

2.1.1 ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน

2.1.2 การปฏิบัติตามกฎขององค์กร

2.1.3 ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน

2.1.4 การลาออกและการย้ายงาน

2.2 ความพึงพอใจโดยรวมในการทำงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

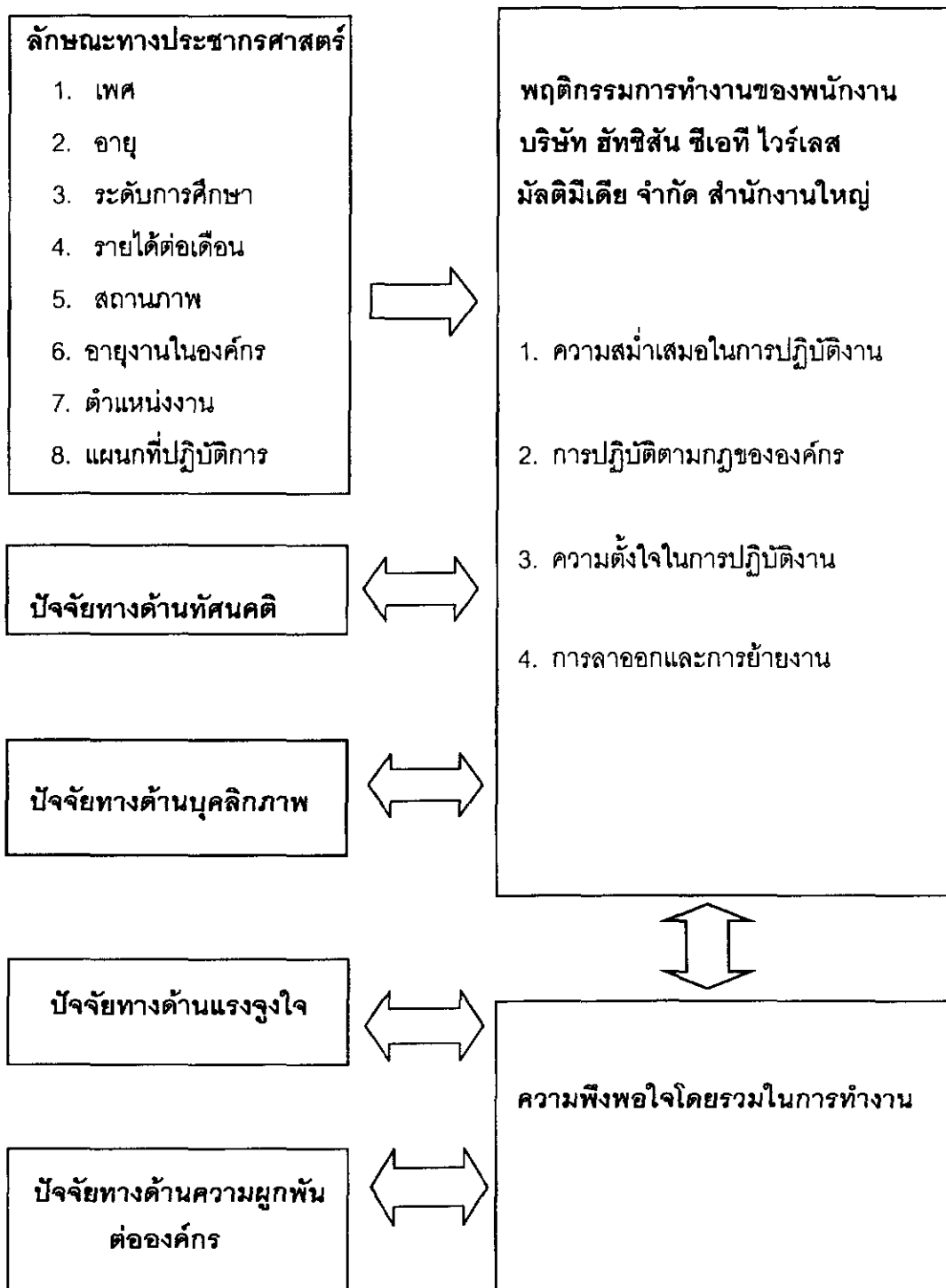
ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย ดังนี้

1. ลักษณะทางประชากรศาสตร์ หมายถึง ลักษณะที่แสดงความแตกต่างของแต่ละบุคคลของพนักงานบริษัท ฮัทชิสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน สถานภาพ อายุงานในองค์กร ตำแหน่งงาน และแผนกที่ปฏิบัติกรเป็นต้น
2. ทัศนคติ หมายถึง ความรู้สึกต่อการทำงานงานที่มีแนวโน้มที่จะก่อให้เกิดพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งขึ้น
3. บุคลิกภาพ หมายถึง การปรากฏภายนอก คุณลักษณะทางจิตวิทยาที่อธิบายเกี่ยวกับบุคคล
4. แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่จะชักจูงพนักงานขององค์กรเกิดความพอใจที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้
5. พฤติกรรมการทำงาน หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมของพนักงานในขณะปฏิบัติหน้าที่การงาน ซึ่งให้เห็นว่าพนักงานนั้นมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายมากน้อยเพียงไร ได้แก่ ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน การลาออกหรือการโยกย้ายงาน การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร
6. ความพึงพอใจโดยรวม หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดในทางบวกซึ่งเป็นผลมาจากความสนใจและทัศนคติของบุคคลที่มีต่องาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



สมมติฐานในการวิจัย

1. ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน สถานภาพ อาชีพงานในองค์กร ตำแหน่งงาน แผนกที่ปฏิบัติการ ที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท ฮัทชีสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่แตกต่างกัน
2. ปัจจัยทางด้านทัศนคติต่อการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท ฮัทชีสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่
3. ปัจจัยทางด้านบุคลิกภาพต่อการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท ฮัทชีสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่
4. ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมของพนักงานบริษัท ฮัทชีสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่
5. ปัจจัยทางด้านความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมของพนักงาน บริษัท ฮัทชีสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่
6. พฤติกรรมการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการทำงานของพนักงาน บริษัท ฮัทชีสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน
2. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยทางด้านทัศนคติ
3. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยทางด้านบุคลิกภาพ
4. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยทางด้านแรงจูงใจ
5. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยทางด้านความผูกพันต่อองค์กร
6. แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจโดยรวมในการทำงาน
7. ประวัติบริษัท สหชินส์ ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด
8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน

พฤติกรรมองค์กรนับเป็นสาขาวิชาหนึ่งที่มีจุดสนใจโดยตรงในการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมและทัศนคติมนุษย์ภายในองค์กร และสูงไปถึงระดับการทำนาย และการควบคุมพฤติกรรมต่างๆ ดังกล่าวด้วย ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของ พฤติกรรมในการทำงาน ดังนี้

1.1 ความหมายของพฤติกรรมการทำงาน

สรัยตระกูล อรรถมานะ (2541 : 13) พฤติกรรมในการทำงาน หมายถึง การกระทำหรือกระิยาอาการที่แสดงออกของบุคคล (Action) ทั้งนี้รวมถึงการงดเว้นการกระทำด้วย (Inaction)

มัลลิกา ต้นสอน (2544 : 19) พฤติกรรมในการทำงาน หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกมาในสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น การพูดคุย การรับคำสั่ง การเขียนรายงาน เป็นต้น อาจมีลักษณะเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ

อิสริยา สดมณี (2546 : 5) พฤติกรรมในการทำงาน หมายถึง การศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมทัศนคติ และผลการปฏิบัติงานของคนงาน ภายในสภาพแวดล้อมองค์กร ผลกระทบขององค์กรและของกลุ่มที่มีต่อทัศนคติการมองปัญหา ความรู้สึก และการกระทำของคนงาน ผลกระทบของสภาพแวดล้อมที่มีต่อองค์การทรัพยากรบุคคล และเป้าหมายต่างๆ ขององค์กร และความมีประสิทธิภาพขององค์กรในที่สุด

1.2 แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงาน

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2541 : 47) พฤติกรรมของบุคคลบางประการกำหนดบุคลิกภาพ (Personality) และประสบการณ์ในการเรียนรู้ได้ พฤติกรรมของบุคคลโดยทั่วไปมีผลมาจากปัจจัยหรือตัวแปรต่าง ๆ มากมาย เช่น ภูมิหลังของบุคคล (Biographical characteristics) ความสามารถ (Ability) บุคลิกภาพ (Personality) การเรียนรู้ (Learning) โดยปัจจัยเหล่านี้มีผลกระทบต่อผลการทำงานและความพึงพอใจของพนักงานด้วย

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ (2526 : 33) การศึกษาพฤติกรรมของบุคคลในองค์การเป็นการศึกษาตามแนวพฤติกรรมศาสตร์ ซึ่งให้ความสำคัญกับระบบจิตสังคม โดยใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์ มาศึกษาพฤติกรรมของบุคคล ผลการศึกษาได้ชี้ให้เห็นพฤติกรรมของบุคคลในองค์การที่สำคัญดังนี้

1. บุคคลไม่ได้ถูกจูงใจด้วยสิ่งจูงใจทางด้านเศรษฐกิจเท่านั้น แต่จะถูกจูงใจด้านปัจจัยทางด้านสังคมและจิตวิทยาด้วย โดยเฉพาะทางด้านความรู้สึกและทัศนคติของบุคคล
2. กลุ่มงานที่ไม่เป็นทางการมีบทบาทสำคัญในการกำหนดทัศนคติและผลการปฏิบัติงานของคนงานแต่ละคน
3. ความพอใจที่เพิ่มขึ้นของคนงานจะทำให้ประสิทธิภาพการผลิตเพิ่มขึ้น
4. การบริหารแบบมีส่วนร่วมจะช่วยยกระดับการติดต่อสื่อสารในองค์การ และเพิ่มความรับรู้ของบุคคลในองค์การ

ตัวแปรที่มีอิทธิพลกับพฤติกรรมการทำงาน

การทำความเข้าใจพฤติกรรมการทำงานจึงเป็นงานสำคัญของผู้บริหารในทุกระดับ โดยที่ผู้บริหารจะสังเกตและวิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานของบุคคล จะต้องให้ความสนใจกับตัวแปรอย่างน้อย 2 กลุ่ม ซึ่งต่างก็มีอิทธิพลโดยตรงต่อความแตกต่างของพฤติกรรม ได้แก่ ตัวแปรระดับบุคคลและตัวแปรระดับองค์การ (มัลลิกา ตันสอน. 2544 : 20-21)

ตัวแปร ระดับบุคคล • ปัจจัยทางประชากร • ความสามารถและทักษะ • การรับรู้ • ทักษะ	พฤติกรรม การทำงาน • มีประสิทธิภาพ • ไม่มีประสิทธิภาพ	ตัวแปร ระดับองค์กร • ทรัพยากร • ภาวะผู้นำ • รางวัล • โครงสร้าง • การออกแบบงาน
--	---	---

ภาพประกอบ 1 แบบจำลองพื้นฐานพฤติกรรมการทำงาน

ที่มา: มัลลิกา ดันสอน. (2544). *พฤติกรรมองค์กร*. หน้า 20.

จากภาพประกอบ เป็นแบบจำลองพื้นฐานพฤติกรรมการทำงาน การที่ผู้บริหารจะทำความเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลได้เขาจะต้องสังเกตและรับรู้ความแตกต่าง ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล และพยายามค้นหาความสัมพันธ์อื่น ๆ แต่ในความเป็นจริงพฤติกรรมของพนักงานจะเป็นเรื่องที่ซับซ้อนเพราะมีผลกระทบจากตัวแปรอื่น ประสบการณ์และเหตุการณ์ต่าง ๆ ประกอบกัน จึงเป็นการยากที่จะอธิบายด้วยแบบจำลองพื้นฐานให้นำไปประยุกต์ได้กับทุกคนในทุกสถานการณ์

สเตียร์ (พรพรรณ อุณจันทร์. 2543 : 28) ให้ความเห็นว่า ตัวแปรที่มีผลโดยตรงต่อความสำเร็จขององค์กร คือ พฤติกรรมการทำงานของคนในองค์กร

มีพฤติกรรมที่สำคัญ 3 ประการด้วยกันที่องค์กรจะต้องได้รับการตอบสนองจากคนในองค์กร เพื่อให้องค์กรมีประสิทธิภาพ

ประการแรก องค์กรต้องมีความสามารถในการสรรหาและรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรด้านคนที่มีคุณภาพ ซึ่งหมายความว่า นอกเหนือจากกระบวนการสรรหา บรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้าไปในระบบแล้ว องค์กรยังต้องสามารถรักษามูลค่าเหล่านี้ไว้ให้ได้ ด้วยการจัดระบบรางวัลตอบแทนให้เหมาะสมกับผลงานและสนองตอบความต้องการของแต่ละบุคคลได้ด้วย

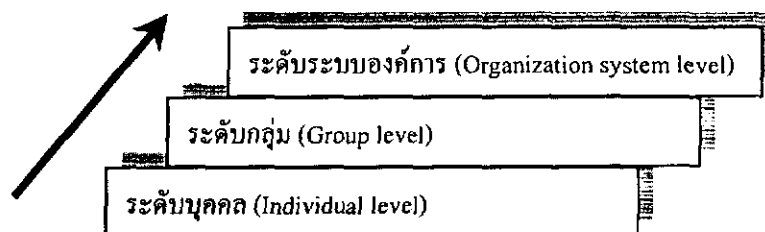
ประการที่สอง องค์กรจะต้องมีความสามารถในการที่จะทำให้พนักงานในองค์กรปฏิบัติงานที่เชื่อถือได้ตามบทบาทที่กำหนดไว้และปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างดีที่สุดเต็มความสามารถด้วยความเต็มใจและปฏิบัติงานเฉพาะอย่างเฉพาะบทบาทของตนตามความรับผิดชอบ

ประการสุดท้าย นอกเหนือจากการปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบและตามบทบาทแล้ว พนักงานต้องมีพฤติกรรมในทางสร้างสรรค์ โดยเฉพาะเมื่อเกิดเหตุการณ์เฉพาะหน้า หรือในโอกาสพิเศษ เพราะการพรรณนาลักษณะงานจะเป็นเพียงแนวทางทั่ว ๆ ไป เกี่ยวข้องกับข้อพึงปฏิบัติที่เกี่ยวกับงาน

เท่านั้น จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่บุคคลต้องสามารถตัดสินใจปฏิบัติตามที่ตนเองเห็นสมควรว่าดีที่สุดสำหรับองค์กร ดังนั้นองค์การที่ดีต้องพยายามสร้างบรรยากาศในการทำงาน ที่เอื้ออำนวยต่อการที่พนักงานไม่เพียงแต่ปฏิบัติงานตามหน้าที่เท่านั้น แต่ยังต้องรับผิดชอบต่อการคิด และการกระทำในทางริเริ่มสร้างสรรค์

การพัฒนาโมเดลพฤติกรรมองค์การ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. 2541 : 23)

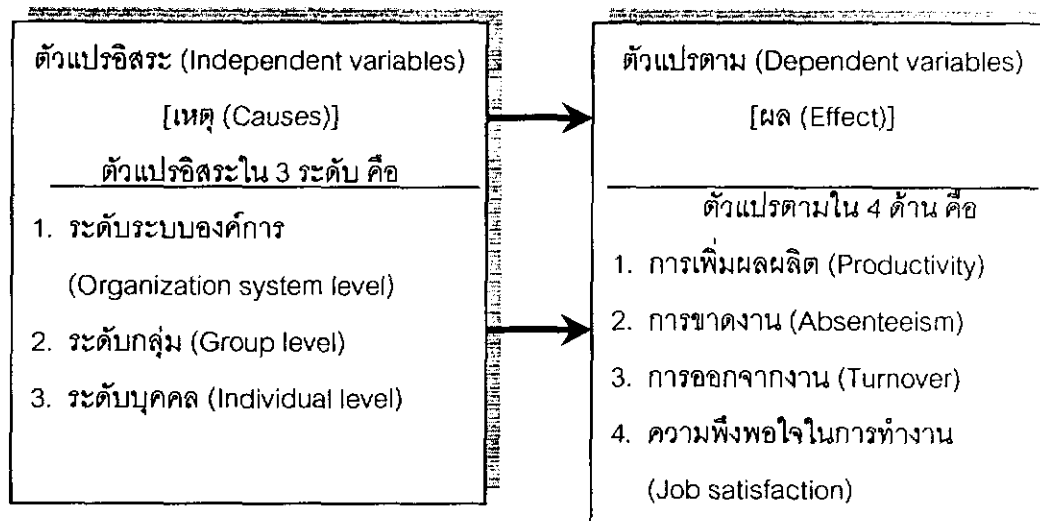
โมเดลพฤติกรรมองค์การ (Organizational behavior model) เป็นส่วนของความจริงซึ่งเป็นการนำเสนอพฤติกรรมองค์การ ดังรูปแสดงการกำหนดโมเดลโดยนำเสนอการวิเคราะห์ 3 ระดับ คือ การเปลี่ยนแปลงจากระดับส่วนบุคคล (Individual Level) เป็นระดับกลุ่ม (Group Level) และระดับระบบองค์การ (Organization system level) ตามลำดับ เราจะเพิ่มความมีระบบเพื่อให้เกิดความเข้าใจในพฤติกรรมองค์การแต่ละระดับจะมีการกำหนดโครงสร้างเกี่ยวกับระดับที่ผ่านมา โดยมีแนวความคิดกลุ่มเป็นพื้นฐานของแต่ละบุคคลและกำหนดเงื่อนไขโครงสร้างเกี่ยวกับพฤติกรรมของกลุ่ม เพื่อที่จะทำให้เกิดพฤติกรรมองค์การ



ภาพประกอบ 2 แสดงโมเดลพฤติกรรมองค์การพื้นฐานขั้นหนึ่ง

ที่มา : ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคนอื่น ๆ.(2541). *การบริหารการตลาดยุคใหม่*. หน้า 23.

ในส่วนนี้เราจะนำเสนอโมเดลต่าง ๆ ซึ่งกำหนดขอบเขตของพฤติกรรมองค์การ (OB) ตลอดจนการระบุถึงตัวแปรตามและตัวแปรอิสระ ดังภาพประกอบ 1 แสดงตัวแปรอิสระและตัวแปรตามในโมเดลพฤติกรรมองค์การ



ภาพประกอบ 3 แสดงตัวแปรอิสระและตัวแปรตามในโมเดลพฤติกรรมองค์การ
 ที่มา : ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคนอื่น ๆ.(2541). *การบริหารการตลาดยุคใหม่*. หน้า 23.

ตัวแปรตาม (Dependent variables) เป็นตัวแปรผล ซึ่งมีสาเหตุจากตัวแปรอิสระ ตัวอย่างของตัวแปรตามในพฤติกรรมองค์การ ได้แก่ การเพิ่มผลผลิต การขาดงาน การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน และความพึงพอใจในการทำงาน

- การเพิ่มผลผลิต (Productivity) เป็นการวัดการทำงานซึ่งประกอบประสิทธิผลและประสิทธิภาพภายในองค์การหนึ่ง การเพิ่มผลผลิตเป็นเป้าหมายขององค์การ โดยการเปลี่ยนปัจจัยนำเข้า (Input) เป็นผลผลิต (Output) ด้วยต้นทุนต่ำที่สุด
- การขาดงาน (Absenteeism) การที่พนักงานไม่มาทำงานนั้นถือว่าเป็นความล้มเหลวในการรายงาน การทำงาน และงานการจัดการ ในประเด็นนี้เรามีข้อสมมติว่าผลประโยชน์ขององค์การจะมากขึ้นเมื่อการขาดงานของพนักงานน้อยลง
- การออกจากงาน (Turnover) เป็นการสูญเสียพนักงานขององค์การเนื่องจากกลุ่มพนักงานต้องออกจากงาน ด้วยเหตุผลต่าง ๆ การหมุนเวียนที่มากเกินไปหรือผู้ทำงานที่มีคุณค่าจะเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์การ
- ความพึงพอใจในการทำงาน (Job satisfaction) เป็นทัศนคติความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจที่พนักงานมีต่อการทำงาน หรือเป็นความแตกต่างระหว่างรางวัลของแรงงานที่ได้รับ และจำนวนรางวัลที่เขาเชื่อว่าเขาควรจะได้รับ ดังนั้นความพึงพอใจในการทำงานจึงเป็นทัศนคติไม่ใช่พฤติกรรม

ตัวแปรอิสระ (Independent variables) เป็นตัวแปรเหตุซึ่งมีผลกระทบต่อตัวแปรตาม(Dependent variables) ตัวกำหนดที่สำคัญของผลผลิต การขาดงาน การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน และความพึงพอใจในการทำงาน ตัวแปรอิสระจะสอดคล้องกับความเชื่อที่ว่า พฤติกรรมองค์การจะสามารถเข้าใจได้ดีที่สุด เมื่อมีทัศนะเกี่ยวกับการสร้างเงื่อนไขที่สลับซับซ้อน และหลักเกณฑ์ของโมเดลในความเข้าใจของพฤติกรรมบุคคล

- ตัวแปรในระดับบุคคล (Individual-level variables) บุคคลจะมีความแตกต่างกัน ดังนั้นเมื่อเข้าไปในองค์การหากผู้จัดการต้องการจะใช้พนักงานจะต้องใช้อย่างระมัดระวัง ลักษณะของพนักงานแต่ละคนจะแตกต่างกันไม่ว่าจะเป็นอายุ เพศ สถานภาพ การทำงาน ลักษณะบุคลิกภาพ ค่านิยม ทัศนคติ และระดับความสามารถ ซึ่งลักษณะเหล่านี้จะมีความเกี่ยวข้องกัน เมื่อบุคคลเข้ามาเกี่ยวข้องกับหน่วยงาน กำลังแรงงาน ผู้จัดการมีบทบาทน้อยที่จะเปลี่ยนแปลง แต่ปัจจัยเหล่านี้มีผลกระทบโดยตรงต่อพฤติกรรมของพนักงาน ปัจจัยเหล่านี้คือลักษณะด้านชีววิทยา บุคลิกภาพ ค่านิยม ทัศนคติ และความสามารถ ซึ่งถือว่าเป็นตัวแปรอิสระ (Independent variables)

ตัวแปรอิสระจะมีผลกระทบต่อพฤติกรรมพนักงาน ซึ่งประกอบด้วย การรับรู้ (Perception) การตัดสินใจเฉพาะบุคคล (Individual-level variables) การเรียนรู้และการจูงใจ (Learning and Motivation)

- ตัวแปรระดับกลุ่ม (Group-level variables) พฤติกรรมของมนุษย์ในกลุ่มเป็นการปฏิบัติเฉพาะบุคคลในแต่ละกลุ่ม ความสลับซับซ้อนของโมเดลจะเพิ่มขึ้น เมื่อพฤติกรรมมนุษย์มีการจัดกลุ่มซึ่งแตกต่างกันตามพฤติกรรมของแต่ละคน ดังนั้นในการพัฒนาความเข้าใจขององค์การจึงต้องศึกษาพฤติกรรมของกลุ่มด้วย

- ตัวแปรในระดับระบบขององค์การ (Organization system-Level variables) พฤติกรรมองค์การจะมีความซับซ้อนสูงสุดเมื่อเราเพิ่มโครงสร้างที่เป็นทางการไปยังความรู้ของบุคคลในอดีตและพฤติกรรมกลุ่ม เพราะองค์การจะเป็นการรวมกลุ่มสมาชิก ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อตัวแปรตามเช่นการออกแบบขององค์การที่เป็นทางการ เทคโนโลยี กระบวนการทำงาน และงาน นโยบายทรัพยากรมนุษย์ขององค์การและการปฏิบัติ (กระบวนการคัดเลือก กระบวนการฝึกอบรม และวิธีการประเมินการทำงาน) วัฒนธรรมภายใน ตลอดจนระดับของความตึงเครียดในการทำงาน

2. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยทางด้านทัศนคติ

2.1 ความหมายของทัศนคติ

ภฤชนา ศักดิ์ศรี (2530 : 182) ให้ความหมายว่า ทัศนคติ หมายถึง ความคิดหรือความรู้สึกที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เป็นผลมาจากการเรียนรู้จากประสบการณ์หรือสิ่งแวดล้อม อาจเป็นไปได้ทั้งในทางที่ชอบหรือไม่ชอบ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยอันมีแนวโน้มที่จะให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่อสิ่งนั้นๆ ตามความคิดหรือความรู้สึกตน

พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2540 : 106) ให้ความหมายว่า ทัศนคติ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลต่าง ๆ อันเป็นผลเนื่องมาจากการเรียนรู้ ประสบการณ์ และเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่อสิ่งต่าง ๆ ไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง ซึ่งอาจเป็นไปในทางสนับสนุนหรือทางต่อต้านก็ได้

รุ่งทิพย์ เสลานอก (2543 : 8) ให้ความหมายว่า ทัศนคติ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และประเมินสิ่งที่ตนเองรู้สึกในลักษณะที่ชอบหรือไม่ชอบ โดยจะแสดงออกในรูปพฤติกรรมและการกระทำต่อสิ่งต่างนั้นในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง

ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2543 : 3) ให้ความหมายว่า ทัศนคติเป็นความคิดเห็นซึ่งมีอารมณ์เป็นส่วนประกอบ เป็นส่วนที่พร้อมที่จะมีปฏิกิริยาเฉพาะอย่างต่อสถานการณ์ภายนอก

อุทัย นิรัญโต (2526 : 12) ให้ความหมายว่า ทัศนคติ หมายถึง ความรู้สึกหรือความเห็นของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ซึ่งเป็นไปในรูปของเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย ดีหรือไม่ดี ทัศนคติมิได้เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ แต่ส่วนมากจะเกิดขึ้นจากประสบการณ์ รวมทั้งการสั่งสอนเมื่อเยาว์วัย ประสบการณ์ที่ประทับใจหรือสะเทือนใจอย่างรุนแรงหรือเป็นประสบการณ์ที่เกิดขึ้นบ่อย ๆ จนเกิดความรู้สึกฝังใจที่จะยอมรับหรือไม่ยอมรับ การศึกษาเรื่องทัศนคติของคนนั้นเป็นเรื่องใหญ่ของสังคมวิทยา เพราะมนุษย์เรามีทัศนคติหลาย ๆ อย่างที่แตกต่างกัน ทัศนคติของใครเป็นอย่างไรมันจะติดที่ตัวคนนั้นเป็นเวลานาน ยากที่จะเปลี่ยนแปลงได้ในเวลาอันสั้น

สร้อยตระกูล อรรถมานะ (2542 : 64) ได้นิยามว่า ทัศนคติคือผลผสมผสานของความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อ ความคิดเห็น ความรู้ และความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง คนใดคนหนึ่ง สถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง ๆ ซึ่งออกมาในรูปการประเมินค่าอันอาจเป็นพฤติกรรมหนึ่งขั้น

มิลตัน (ประภาเพ็ญ สุวรรณ. 2520 : 2) ได้ให้ความหมาย ทัศนคติ เป็นการผสมผสานหรือการจัดระเบียบของความเชื่อที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง ผลรวมของความเชื่อนี้ จะเป็นตัวกำหนดแนวโน้มของบุคคลในการที่จะมีปฏิกิริยาตอบสนองในลักษณะที่ชอบหรือไม่ชอบ

เคต (ประภาเพ็ญ สุวรรณ. 2520 : 2) ให้ความหมาย ทักษะคิด หมายถึง ส่วนประกอบสอง ส่วนประกอบ คือ ความรู้สึกในการที่จะชอบหรือไม่ชอบและความรู้หรือความเชื่อซึ่งอธิบายลักษณะ ตลอดจนความสัมพันธ์ของสิ่งหนึ่งที่มีต่อสิ่งอื่น ๆ

จากที่กล่าวมาข้างต้น ความหมายของทักษะคิด หมายถึง ความคิดหรือความรู้สึกของบุคคล ที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง อันเป็นผลเนื่องมาจากการเรียนรู้ จากประสบการณ์ หรือสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง ซึ่งจะแสดงออกมาในรูปของพฤติกรรมต่อสิ่งต่าง ๆ ซึ่งทักษะคิดสามารถเปลี่ยนแปลงได้แต่ ต้องใช้ระยะเวลาค่อนข้างมากในการเปลี่ยนแปลง

2.2 องค์ประกอบของทักษะคิด

นักจิตวิทยาสังคมส่วนใหญ่ได้แยกองค์ประกอบของทักษะคิดเป็น 3 องค์ประกอบ ดังเดือน พันธมนาวิน (2523 : 5) คือ

1. องค์ประกอบด้านการรู้ (Cognitive Component) ทักษะคิดของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง นั้นจะต้องประกอบด้วยความรู้เกี่ยวกับสิ่งนั้นเป็นอันดับแรกและเป็นความรู้เกี่ยวกับสิ่งนั้นทางด้านที่ว่า สิ่งนั้นมีคุณหรือโทษมากน้อยเพียงใด ความรู้หรือความเชื่อที่ใช้ประเมินค่าสิ่งนั้นได้

2. องค์ประกอบด้านความรู้สึก (Affective Component) องค์ประกอบนี้เป็นส่วนสำคัญที่สุดของทักษะคิด ความรู้สึกหรืออารมณ์ที่เกี่ยวข้องกับทักษะคิดต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หมายถึง ความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบสิ่งนั้น พอใจหรือไม่พอใจสิ่งนั้น ความรู้สึกนี้จะเกิดขึ้นโดยอัตโนมัติเมื่อบุคคลมีความรู้เกี่ยวกับคุณหรือโทษของสิ่งนั้นแล้วบุคคลจะต้องมีความรู้ว่าสิ่งใดดีหรือไม่ดีก่อนที่จะเขาจะมีความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบสิ่งนั้น นอกจากนี้ 3. องค์ประกอบทางการรู้สียังสอดคล้องกับองค์ประกอบทางด้านการเรียนรู้ด้วย กล่าวคือ ถ้าบุคคลรู้เกี่ยวกับสิ่งหนึ่งสิ่งใดในทางที่ดีก็ย่อมจะชอบสิ่งนั้นในทางที่ไม่ดีก็ ย่อมจะไม่ชอบไม่พอใจสิ่งนั้น

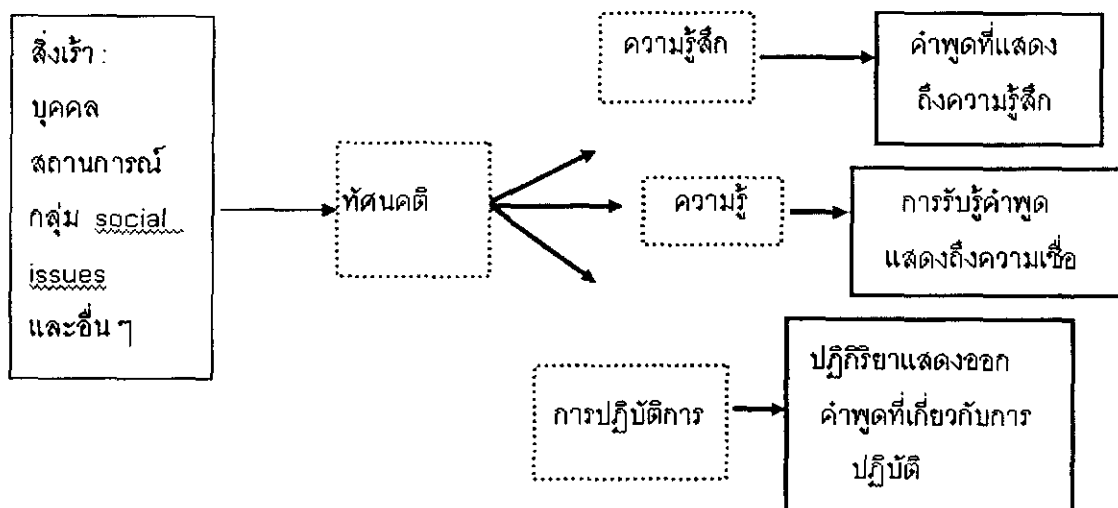
องค์ประกอบด้านแนวโน้มเชิงพฤติกรรม (Action Tendency Component) เมื่อบุคคลมีความรู้เชิงประเมินค่าและมีความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบสิ่งนั้นแล้วสิ่งที่สอดคล้องกันซึ่งติดตามมาก็ คือ ความพร้อมที่จะกระทำการให้สอดคล้องกับความรู้สึกของตนต่อสิ่งนั้นด้วย

ตัวแปรอิสระที่วัดได้

ตัวแปรร่วม

ตัวแปรตาม

(ตัวแปรที่ขึ้นอยู่กับสิ่งอื่นซึ่งวัดได้)



ภาพประกอบ 4 องค์ประกอบของทัศนคติ

ที่มา : ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2523). *การวิจัยขั้นสูงทางพฤติกรรมศาสตร์*. หน้า 5

2.3 ที่มาของทัศนคติ

สร้อยตระกูล อรรถมานะ. (2542 : 65-66) ทัศนคตินั้นมิได้มีในตัวบุคคลมาแต่กำเนิด หากแต่ค่อย ๆ เกิดขึ้นภายในตัวบุคคล อันเป็นผลมาจากประสบการณ์หรือการเรียนรู้ (Learning) ที่ผ่านมาในชีวิตของบุคคลนั้น ๆ ซึ่งเป็นกระบวนการอันซับซ้อน สิ่งที่มีอิทธิพลต่อทัศนคตินั้น อาจเป็นรูปธรรมหรือนามธรรมก็ได้ อาจอยู่ใกล้หรือไกลตัวบุคคลนั้น ๆ ก็ได้ อาจกล่าวได้ว่าบ่อเกิดของทัศนคตินั้นมีหลายทางดังนี้

ประสบการณ์ส่วนบุคคล การมีประสบการณ์ไม่ว่าจะเป็นโดยตรงหรือทางอ้อมย่อมก่อให้เกิดทัศนคติต่อสิ่งนั้น ๆ โดยทั่วไป ประสบการณ์ส่วนบุคคลจะกระทบโดยตรงต่อองค์ประกอบด้านความคิดของทัศนคติ ประสบการณ์ที่ทำให้เกิดความรู้สึกพอใจย่อมก่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อสิ่งนั้น ตรงกันข้ามหากประสบการณ์นั้น ๆ ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจ บุคคลก็จะเกิดทัศนคติที่ไม่ดีต่อสิ่งนั้น ๆ อาทิ บุคคลหนึ่งมีผู้บังคับบัญชาซึ่งทำหน้าที่ผู้บังคับบัญชาที่ดี เขาจึงเกิดทัศนคติที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา ข้าราชการที่เขาเป็นสมาชิกอยู่นั้นก็เป็นองค์กรที่ดี ดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ สิ่งเหล่านี้จึงทำให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและงานที่ทำ หรือการที่ผู้บังคับบัญชาไม่ทำหน้าที่ผู้บังคับบัญชาที่ดี และชอบดูว่าผู้ใต้บังคับบัญชาบ่อย ๆ ผู้ใต้บังคับบัญชาอาจเกิดทัศนคติที่ไม่ดีต่อผู้บังคับบัญชาคนนั้นได้

การศึกษาเล่าเรียน การอบรมสั่งสอน กระบวนการเรียนรู้ทางสังคม (Socialization process) ทั้งที่ได้จากกลุ่มปฐมภูมิ (Primary Group) คือ ครอบครัว และกลุ่มทุติยภูมิ (Secondary Group) ได้แก่ โรงเรียนสมาคม พรรคการเมือง ฯลฯ ทั้งในรูปที่เป็นแบบแผน หรือเป็นทางการ (formal) อาทิ การเรียนในโรงเรียน การเป็นสมาชิกองค์กร หรือในรูปที่ไม่เป็นแบบแผน หรือไม่เป็นทางการ (informal) อาทิ การได้รับการเลี้ยงดูจากพ่อแม่พี่น้อง ความสัมพันธ์จากเพื่อน อิทธิพลของสื่อมวลชน รวมตลอดถึงสังคมที่บุคคลนั้นอาศัยอยู่ ซึ่งมีขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรม ค่านิยมแวดล้อมอยู่ แนวทางต่าง ๆ ที่กล่าวมาล้วนแต่เป็นทางที่จะหล่อหลอมก่อให้เกิดทัศนคติในตัวบุคคลได้ทั้งสิ้น

นอกจากนี้ยังมีปัจจัยอื่น ๆ ของทัศนคติอีก ได้แก่ การเลียนแบบผู้อื่น (Imitation) ซึ่งเป็นการเลียนแบบอย่างที่คุณชอบ ยอมรับหรือเคารพ เพื่อทำให้เข้ากับคนอื่นที่คุณนิยมรักใคร่ การลอกเลียนแบบนี้อาจก้าวไปถึงการถ่ายแบบโดยพยายามทำตนให้เหมือนกับอีกบุคคลหนึ่งในแง่เดียวกับเขา ความประทับใจที่รุนแรงก็มีส่วนในการสร้างทัศนคติเช่นกัน อาทิ เคยเห็นภาพยนตร์แสดงถึงความโหดเหี้ยมของนาซี ก็เกิดทัศนคติที่ไม่ดีต่อนาซี หรือมีแต่บุคลิกภาพก็มีผลต่อการเกิดของทัศนคติ อาทิ คนที่มีบุคลิกภาพแบบชอบแสดงออก (extrovert) จะมีทัศนคติที่ชอบสังคมไม่ต่อต้านสังคม

2.4 มาตรการวัดทัศนคติ

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2538 : 106-108) มาตรการวัดทัศนคติ หมายถึง สเกลของข้อความจำนวนหนึ่งที่ใช้วัดความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ และเป็นความรู้สึกค่อนข้างจะลึกซึ้ง ใช้วัดข้อมูลทางด้านจิตอารมณ์ (Affective Domain)

2.5 ชนิดของมาตรการวัดทัศนคติ

มาตรการวัดทัศนคติที่ใช้ในการวิจัยมีอยู่หลายชนิด ในที่นี้จะกล่าวถึงที่นิยมใช้อยู่ 3 ชนิด คือ

2.5.1 วิธีของเทอร์สไตน์

2.5.2 วิธีของลิเคิร์ต

2.5.3 วิธีวัดทัศนคติโดยใช้ความหมายทางภาษา (วิธีของออสกู๊ด)

2.6 ทัศนคติกับพฤติกรรมการทำงาน

ทัศนคติ คือ ลักษณะทางจิตประภคหนึ่งของคุณคน อันมีความโน้มเอียงหรือมีความรู้สึกที่จะตอบสนองไปในทางที่ชอบและไม่ชอบต่อสิ่งหนึ่ง หรือเป็นความคิดเห็นของคุณคนที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ โดยมีอารมณ์เป็นส่วนประกอบ รวมทั้งความพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรมเฉพาะอย่าง (นุชนารถ ธาตุทอง. 2539 : 20) มีงานวิจัยหลายชิ้นที่พิชเบน และ ไอจเซน (อิสริยา สดมณี. 2546 : 16) ประมวลมาสนับสนุนความสัมพันธ์ของพฤติกรรมการทำงานกับทัศนคติ เช่น งานของวรูม (Vroom. 1964) ที่ศึกษา

ทัศนคติของคนกับการทำงาน พบว่า ทัศนคติที่ดีกับความสามารถในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กัน ของ วุฒิสักดิ์ รองเมือง (2544 : 61) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติ ค่านิยมใยวิถีปฏิบัติ และพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่สายตรวจ ในจังหวัดขอนแก่น พบว่า ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่อยู่ในระดับทัศนคติที่ดี เมื่อเจ้าหน้าที่สายตรวจมีทัศนคติแตกต่างกัน จะทำให้มีพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกันไปด้วย ผู้ที่มีระดับทัศนคติดีมากจะมีพฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสมสูง

3. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยทางด้านบุคลิกภาพ

สร้อยตระกูล อรรถมานะ (2542 : 51) เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าการศึกษาเกี่ยวกับบุคลิกภาพ (Personality) จะช่วยให้เกิดความเข้าใจในความสลับซับซ้อนของบุคคล แม้การศึกษาเรื่องการศึกษาเรื่องบุคลิกภาพนี้จะมีลักษณะของการศึกษามากกว่ามุ่งสู่การปรับใช้ในทางปฏิบัติก็ตาม แต่กระนั้นการศึกษานี้ก็ยังจำเป็นในการทำให้เกิดการเข้าใจ โดยเฉพาะในแง่ความแตกต่างของพฤติกรรมการทำงานของเอกบุคคล และเอกบุคคลนี้เองจะเป็นส่วนย่อยที่สำคัญของส่วนใหญ่

3.1 ความหมายของบุคลิกภาพ

วอลเลซ (Wallace 1970: 6-7) ได้ให้ความหมาย ของบุคลิกภาพไว้ว่า หมายถึง องค์ประกอบที่สลับซับซ้อนของความรู้ ความเชื่อ ศิลปะ คีลธรรม กฎหมาย ขนบธรรมเนียม ประเพณี ความสามารถ และนิสัยอื่น ๆ ที่บุคคลแสดงออกมาได้ด้วยตนเอง

สร้อยตระกูล อรรถมานะ (2542 : 52) กล่าวว่า บุคลิกภาพประกอบด้วยปัจจัยหลายอย่าง จึงยากแก่การจำกัดความ แต่ก็อาจอธิบายได้ว่าเป็นรูปแบบของพฤติกรรมที่ค่อนข้างมั่นคง และมีแนวโน้มที่จะบอกได้ถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล โดยบุคลิกภาพมีพัฒนาการมาจาก 3 แหล่ง คือ

1.) พันธุกรรม (Heredity) หมายถึง องค์ประกอบทั้งหลายที่ติดมาแต่กำเนิด สิ่งที่มีผลอย่างมากก็คือ ลักษณะทางกายภาพ เช่น ร่างกาย หน้าตา เพศ สีผิว อารมณ์การทำงานของกล้ามเนื้อระดับพลังงาน และกระแสคลื่นชีวิต สิ่งสำคัญในการนำลักษณะโครงสร้างของชีวิตเหล่านี้สืบต่อกันมาก็คือ ยีนส์ (Genes) กล่าวกันว่า ยีนส์ควบคุมฮอริโมน ฮอริโมนควบคุมลักษณะการทำงานของร่างกาย และการทำงานภายในโครงสร้างของร่างกายควบคุมการเกิดบุคลิกภาพ

2.) สิ่งแวดล้อม (Environment) หมายถึง สิ่งที่อยู่ภายนอก สิ่งเหล่านี้จะมีปฏิสัมพันธ์กับตัวเราตลอดชีวิต จึงส่งผลต่อบุคลิกลักษณะของเราอย่างมาก สิ่งที่อยู่รอบๆ ตัวเรา การเรียนรู้ค่านิยมต่างๆ เจตคติ หรือทัศนคติ การยึดถือปฏิบัติ จะทำให้เกิดเป็นบุคลิกภาพ ส่วนใหญ่เป็นกระบวนการทางสมองและจิตใจ สิ่งสำคัญที่สร้างบุคลิกภาพ เช่น วัฒนธรรม คุณธรรม จริยธรรม บรรทัดฐาน (Norms) ครอบครัว เพื่อน และกลุ่มสังคม คนเราเมื่ออยู่ในสิ่งแวดล้อมแบบใดมักจะมีบุคลิกภาพตามแบบสังคมนั้น

3.) สถานการณ์ (Situation) หมายถึง สภาพการณ์เฉพาะอย่าง เมื่อเกิดขึ้นกับบุคคลใด สามารถเปลี่ยนแปลงบุคลิกเดิมได้ สถานการณ์ที่ว่านี้จะต้องแปลกหรือมีลักษณะเด่น เช่น การเสียของรัก การได้ของรัก การเปลี่ยนกะทันหัน การตกใจอย่างแรง ความกลัว อาการช็อก เหตุการณ์เหล่านี้จะทำให้แต่ละบุคคลเกิดบุคลิกภาพเปลี่ยนแปลงไปได้ รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548: 56) ให้ความหมายของบุคลิกภาพ (Personality) หมายถึง ลักษณะโดยรวมของบุคคลซึ่งมีความเป็นเอกลักษณ์ ทำให้แต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นรูปร่างหน้าตา การแต่งกาย กิริยาท่าทาง การวางตัว ความคิด ความรู้สึก ความสนใจ ความสามารถ สติปัญญา รสนิยม ฯลฯ

สรุป บุคลิกภาพ หมายถึง สิ่งที่แสดงให้เห็นถึงลักษณะของตัวตนของแต่ละบุคคล ทั้งส่วนที่เป็นพฤติกรรมภายในและพฤติกรรมภายนอก ที่แต่ละส่วนจะมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ซึ่งบุคคลเรียนรู้ว่าหากตนประพฤติเช่นนั้นแล้วตนเองพอใจ ก็จะทำจนเกิดความเคยชินจนเกิดเป็นลักษณะนิสัยถาวร เป็นไปตามประสบการณ์และการเรียนรู้

3.2 แนวคิดและทฤษฎีบุคลิกภาพ

3.2.1 ทฤษฎีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ (The big five หรือ five-factor model)

ทฤษฎีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ (Five-Factor Model) หรือ The Big Five เป็นการจัดโครงสร้างบุคลิกภาพของบุคคลตามพื้นฐานของทฤษฎีคุณลักษณะ (Trait Theory) ร็อบบินส์ (Robbins, 1937) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะ (Trait) เป็นสิ่งที่ชี้ให้เห็นถึงลักษณะประจำของสิ่งหนึ่ง ที่แตกต่างจากอีกสิ่งหนึ่ง ซึ่งหากเป็นคุณลักษณะของบุคคล คุณลักษณะจะหมายถึง โครงสร้างของระบบจิตประสาทเฉพาะของแต่ละบุคคล รวมถึงลักษณะนิสัย และความเคยชิน ที่จะทำให้การรับรู้ต่อสิ่งเร้าต่างๆ มีความสมดุล โดยจะเป็นตัวเริ่มทำให้เกิดการปรับตัว และแสดงออกของพฤติกรรม กล่าวคือ บุคลิกภาพถูกกำหนดมาจากคุณลักษณะที่ไม่ตายตัวในแต่ละบุคคล และบุคคลจะแสดงคุณลักษณะใดออกมาอย่างเด่นชัดนั้นขึ้นอยู่กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ และพลังกดดันทางสังคมในขณะนั้นๆ เนื่องจากเป็นกระบวนการของจิตสำนึก ดังนั้น บุคลิกภาพจึงเป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล รวมถึงลักษณะนิสัย และความเคยชิน ที่จะทำให้การรับรู้ต่อสิ่งเร้าต่างๆ มีความสมดุล โดยจะเป็นตัวเริ่มทำให้เกิดการปรับตัว และแสดงออกของพฤติกรรม กล่าวคือ บุคลิกภาพถูกกำหนดมาจากคุณลักษณะที่ไม่ตายตัวในแต่ละบุคคล และบุคคลจะแสดงคุณลักษณะใดออกมาอย่างเด่นชัดนั้นขึ้นอยู่กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ และพลังกดดันทางสังคมในขณะนั้นๆ เนื่องจากเป็นกระบวนการของจิตสำนึก ดังนั้น บุคลิกภาพจึงเป็นลักษณะเฉพาะตัวของบุคคล (Personal traits) ไม่ใช่คุณลักษณะร่วม (Common traits)

3.2.2 ลักษณะบุคลิกภาพ และการจัดประเภทบุคลิกภาพ

ลักษณะบุคลิกภาพ (Personality traits) เป็นบุคลิกภาพที่มีลักษณะค่อนข้างถาวรที่อธิบายถึงพฤติกรรมเฉพาะอย่างของบุคคล จากการวิจัยพฤติกรรมองค์การโดยใช้แบบทดสอบบุคลิกภาพที่มีมาตรฐาน (Standardized personality tests) เพื่อพิจารณาถึงลักษณะบุคลิกภาพของบุคคลในเชิงบวกและเชิงลบ จึงทำให้ได้มิติของบุคลิกภาพ 5 ประการ (Big five personality dimensions) โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การเปิดเผย (Extraversion) หมายถึง บุคลิกภาพที่ชอบเข้าสังคม ช่างพูด ช่างคุย และชอบแสดงออก เป็นลักษณะของบุคคลที่จะมีความก้าวหน้าในด้านงานขายและตำแหน่งงานบริหาร
2. การประนีประนอม (Agreeableness) หมายถึง บุคลิกภาพที่มีจิตใจดี พร้อมจะให้ความร่วมมือและเป็นที่น่าไว้วางใจ
3. ลักษณะยึดมั่นในหลักการ (Conscientiousness) หมายถึง บุคลิกภาพที่มีความรับผิดชอบ มีหลักการ เหตุผล ยึดมั่น และมุ่งความสำเร็จ ตัวอย่างของอาชีพที่มีบุคลิกภาพลักษณะนี้ ได้แก่ วิศวกร ตำรวจ ผู้บริหาร พนักงานขาย และพนักงานที่มีทักษะและกึ่งทักษะ
4. ความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional stability) หมายถึง การแสดงให้เห็นถึงบุคลิกภาพที่สงบ เช่น ไม่วิตกกังวล มีความรู้สึกปลอดภัย และผ่อนคลาย
5. เปิดใจสู่การเรียนรู้ (Openness to experience) หมายถึง บุคลิกภาพที่แสดงถึงการมีจินตนาการ ความอยากรู้อยากเห็น และใจกว้าง

4. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยทางด้านแรงจูงใจ

นักทฤษฎีหลายท่านเชื่อว่าพฤติกรรมของมนุษย์ถูกกำหนดและควบคุมโดยแรงจูงใจต่าง ๆ ซึ่งแรงจูงใจจะแตกต่างกันไปตามลักษณะของแต่ละบุคคล ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องทำความเข้าใจถึงแรงจูงใจและความต้องการของบุคลากรในองค์กรว่ามีรูปแบบอย่างไร

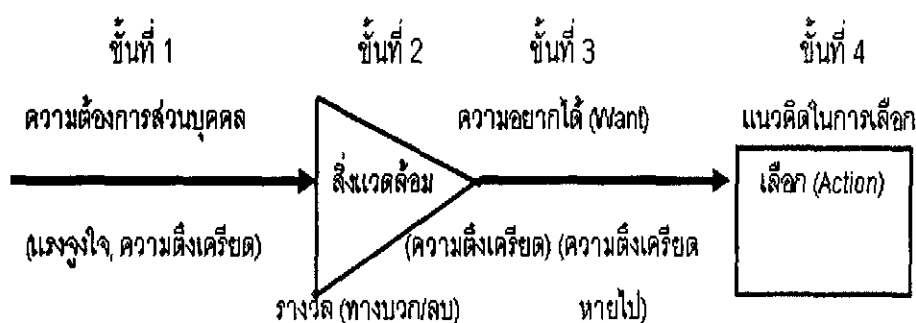
นราศรี ไวนิชกุล และชูศักดิ์ อุดมศรี (2545 : 11) การจูงใจ (Motivation) หมายถึง การจูงใจหรือติดตามให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจหรือเต็มใจ

ดร.อภิรัฐ ตั้งกระจำจ (2543 : 54) ปัจจัยจูงใจ (Motivators) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพอใจในการทำงานโดยขึ้นอยู่กับความต้องการความสำเร็จในระดับที่สูงขึ้น เช่น ความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และโอกาสในความก้าวหน้า ซึ่งเป็นปัจจัยที่สามารถสร้าง

ความพึงพอใจ (satisfaction) หรือหมายถึงอิทธิพล (Forces) ซึ่งชักจูงบุคคลให้กระทำ เป็นอิทธิพลที่มีผลต่อพฤติกรรมมนุษย์

ความต้องการตามแนวคิดของ มาสโลว์

นักทฤษฎีท่านหนึ่งที่ได้ศึกษาเพื่อทำความเข้าใจในความรู้ดังกล่าวจนถึงเป็นทฤษฎีไว้คือ มาสโลว์ (Maslow, 1943: 370- 396) ได้กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการและความต้องการนี้จะมียุ่ตลอดอย่างไม่มีวันสิ้นสุด ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วก็จะไม่เป็นแรงจูงใจสำหรับพฤติกรรมนั้นต่อไปอีก โดยแนวคิดดังกล่าวตรงกับความคิดของนักวิชาการอีกท่านหนึ่ง คือ เดวิส (Davis, 1972: 44) ซึ่งนำเสนอแนวคิดให้เป็นภาพดังนี้



ภาพประกอบ 5 : ลำดับขั้นตอนการบรรลุความต้องการ

ที่มา : Keith, Davis. (1972). *Human behavior at work*. P. 4.

นอกจากนี้ มาสโลว์ ยังกล่าวว่าความต้องการของคนมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูงตามลำดับความสำคัญ ในขณะที่ความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการขั้นที่สูงขึ้นต่อไปก็จะตามมาโดยสรุปว่าลักษณะของการจูงใจจะเป็นลำดับขั้นอย่างมีระเบียบเรียกว่า "Hierarchy of needs" ดังนี้

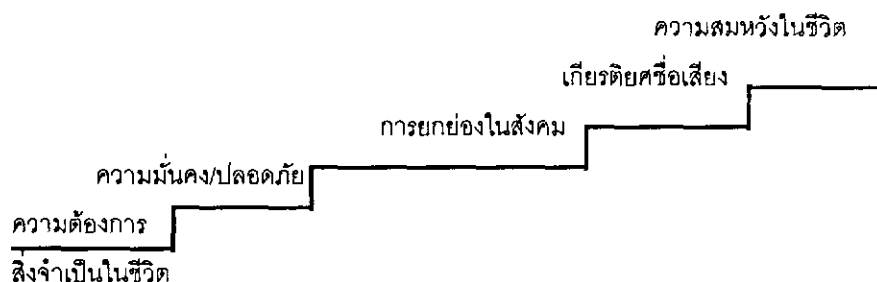
1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ในกาดำรงชีพเพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร ที่อยู่ เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ความต้องการทางเพศและการขับถ่าย

2. ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการที่จะได้รับการปกป้องคุ้มภัยที่จะเกิดแก่ชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการความปลอดภัยจากภัยอันตรายต่าง ๆ ความมั่นคงในชีวิตการทำงาน

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

4. ความต้องการมีชื่อเสียง ได้รับการยกย่องทางสังคม (Esteem Needs) เป็นความต้องการเกี่ยวกับความมั่นใจในตนเอง ในเรื่องของความรู้ ความสามารถ อยากมีหน้ามีตา มีชื่อเสียง มีคนยกย่อง นับถือในสังคม ต้องการด้านสถานภาพทางสังคม

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self Actualization Needs) เป็นความต้องการขั้นสูงของมนุษย์ อยากให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามนึกคิดหรือความหวังของตน



ภาพประกอบ 6 : ลำดับขั้นตอนของความ ต้องการ

ที่มา : Maslow,A.H. (1943). *A Theory of Human Motivation*. P.396.

จากความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีของมาสโลว์ สามารถสรุปความต้องการของมนุษย์ได้ 2 ระดับ คือ

1. ระดับความต้องการพื้นฐาน (Basic Needs) ได้แก่ ความต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัย
2. ระดับความต้องการขั้นสูง (Growth Needs) ได้แก่ ความต้องการความรัก ความเป็นเจ้าของ ความต้องการชื่อเสียง การได้รับการยกย่องจากบุคคลอื่น และความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต

สิ่งเร้าที่มากกระตุ้นให้บุคคลเกิดความต้องการจึงต้องสอดคล้องกับระดับความต้องการของแต่ละบุคคลด้วย แนวความคิดของ Maslow แสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมเป็นผลมาจากความต้องการ โดยบุคคลจะแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุความต้องการในขณะนั้น

ดังนั้น ถ้าคนได้รับการตอบสนองตามต้องการพื้นฐานของมนุษย์ อันได้แก่ ความต้องการทางด้านร่างกาย เพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ เช่น อาหาร น้ำ การขับถ่าย ความต้องการทางจิตใจ เช่น การต้องการความรู้สึกละเอียดอ่อน อบอุ่น ความต้องการความรัก ความภาคภูมิใจในตนเอง ความรู้จักตนและความสามารถที่จะซึ่งในคุณค่าของความเป็นคนได้ ถ้าความต้องการพื้นฐานเบื้องต้นได้รับการตอบสนอง พฤติกรรมของมนุษย์จะพัฒนาการในแนวโน้มที่จะตอบสนองความต้องการพื้นฐานขั้นสูง ๆต่อไป ด้วย

ความเชื่อพื้นฐานนี้เอง นักจิตวิทยากลุ่มนี้เชื่อว่า ธรรมชาติแท้จริงของมนุษย์นั้นดี ถ้าความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ได้รับการตอบสนอง

นอกจากนั้น Rogers ยังเน้นว่า มนุษย์นั้น มีลักษณะดังนี้

1. มีแนวโน้มที่จะพัฒนาตนเองอย่างสมบูรณ์
2. มีแนวโน้มที่จะตอบสนองความต้องการของตนเอง ไม่เฉพาะเพียงส่วนใดส่วนหนึ่ง เช่น เมื่อหิวจะแสวงหาอาหาร แต่จะเป็นวิธีการที่ไม่ไปทำลายความต้องการด้านอื่น เช่น ศักดิ์ศรี เกียรติยศ หากแต่เป็นการแสวงหาอาหารเพื่อคงไว้ซึ่งเกียรติยศ ศักดิ์ศรีและความต้องการด้านอื่นๆ ของมนุษย์
3. มีแรงจูงใจที่กว้างขวางมาก เพราะรวมถึงความต้องการทางสรีระ ความอยากรู้อยากเห็น การแสวงหากิจกรรมที่น่ามาสู่ความพึงพอใจ ความเติบโตทางร่างกาย วุฒิภาวะ ความต้องการสัมพันธภาพที่ใกล้ชิดระหว่างบุคคล ความต้องการที่จะเป็นตัวของตัวเองที่จะมีส่วนร่วมในการควบคุมสิ่งแวดล้อม และหลีกเลี่ยงจากการถูกควบคุม

การพัฒนาตนเองอย่างสมบูรณ์ โดยอินทรีย์เป็นผู้กระทำ และเป็นผู้เลือกทิศทางของการกระทำ

มนุษย์มีความสามารถที่จะพัฒนาตนเองอย่างเต็มที่ ตามศักยภาพของความสามารถโดยที่ความสามารถเหล่านี้จะแสดงออกมาได้ในสภาพที่เหมาะสมเท่านั้น

ความต้องการตามแนวคิดของ เฮิร์ซเบิร์ก

เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1966) พบว่าเครื่องมือที่จะกระตุ้นให้คนรักงานและชอบในการทำงานได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยกย่อง ความก้าวหน้า ลักษณะของงานเอง ความเป็นไปได้ที่จะก้าวหน้า และความรับผิดชอบทั้งหมดนี้เป็นปัจจัยในการกระตุ้น (Motivational factors)

นอกจากนี้ยังมีปัจจัยค้ำจุน (Maintenance factors) ได้แก่ นโยบาย การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงาน และความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้ใต้บังคับบัญชา เงินเดือน ความมั่นคงของงาน ความมั่นคงของชีวิตส่วนตัว สภาพงานและสถานะทางสังคม

จากแนวคิดและทฤษฎีดังกล่าวข้างต้น เป็นที่ยอมรับ สามารถนำหลักการมาใช้ในการปฏิบัติงานโดยเฉพาะในวงการธุรกิจอุตสาหกรรม เป็นรากฐานในการจัดทำโครงการงานบุคคล โครงการฝึกอบรม การพัฒนาการบริหาร ตลอดจนนำมาใช้ในการจูงใจให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพตามที่องค์กรพึงต้องการ ผู้วิจัยจึงได้นำแนวความคิดและทฤษฎีของมาสโลว์ และเฮิร์ซเบิร์กมาใช้ในการศึกษานานสิ่งที่จะจูงใจให้เกิดพฤติกรรมการทำงาน

แนวคิดของแมคเกรเกอร์ กับทฤษฎี X และทฤษฎี Y

เป็นแนวคิดเกี่ยวกับงานบริหารในการนำเอาพลังงานของมนุษย์มาใช้ (McGregor, 1969) โดยแบ่งออกเป็น 2 ทฤษฎีดังต่อไปนี้

ทฤษฎี X

โดยทฤษฎีนี้เข้าใจว่าคนทุกคนไม่มีความรู้สึกอยากทำงาน เกียจคร้าน เขาจะทำงานน้อยที่สุดเท่าที่จะทำได้ ไม่มีความทะเยอทะยาน ขาดความรับผิดชอบ ชอบจะเป็นผู้ตาม สนใจแต่เฉพาะตนเอง เฉื่อยชาต่อความต้องการขององค์กร มักต่อต้านความเปลี่ยนแปลง ถูกหลอกลวงได้ง่าย

ทฤษฎีและความเชื่อดังกล่าวมีผลต่อนโยบายด้านการบริหาร การปฏิบัติงานและขั้นตอนในการทำงานดังนั้นผู้บริหารจึงปฏิบัติ ดังนี้

1. ฝ่ายบริหารต้องรับผิดชอบในการจัดหาสิ่งของเพื่อทำเป็นผลผลิต ได้แก่ เงิน วัตถุดิบ อุปกรณ์และคน เพื่อบรรลุเป้าหมายทางเศรษฐศาสตร์
2. ฝ่ายบริหารจะต้องเป็นผู้บังคับบัญชา รุนแรง ควบคุมการทำงาน และปรับปรุงแก้ไขพฤติกรรมของบุคลากรให้บรรลุความต้องการของการจัดการ
3. ฝ่ายบริหารต้องชักชวน ให้รางวัล ลงโทษ และควบคุมการทำงานของบุคลากรเพื่อไม่ให้บุคลากรเกิดความเฉื่อยชาหรือต่อต้านความต้องการขององค์กร

ทฤษฎี Y

ทฤษฎีนี้เข้าใจว่า การกระทำของมนุษย์ไม่ใช่เป็นผลจากการบังคับแต่เป็นการกระทำอันเนื่องมาจากความเต็มใจ คือ มีความรู้สึกอยากทำงาน อยากจะมีความรับผิดชอบมากขึ้นกว่าเท่าที่เป็นอยู่ มีความรู้สึกสร้างสรรค์ อยากมีชีวิตที่ดีขึ้น ผู้บริหารไม่สามารถสร้างแรงจูงใจ ความสามารถในการพัฒนาตนเอง ความสามารถในความรับผิดชอบ ความเต็มใจที่จะตอบสนองต่อจุดหมายต่อองค์กร ให้กับตัวบุคลากรได้เพราะทั้งหมดมีอยู่ในตัวของบุคลากรแล้ว แต่เป็นหน้าที่ที่ผู้บริหารจะต้องจัดระเบียบสภาวะการทำงานและวิธีการปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรได้บรรลุความสำเร็จอย่างดีที่สุดตามจุดหมายของเขาโดยการชี้แนะความสามารถของพวกเขา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

ทฤษฎี Z (Z theory)

ของ Redin (Robbins 2546 : 67-68) เชื่อว่ามนุษย์มีความซับซ้อน (Man is a complex man) มนุษย์มีลักษณะทั่วไป ดังนี้

1. เป็นผู้มีความตั้งใจทำงาน
2. ยอมรับทั้งความดีและความชั่ว
3. มนุษย์จะถูกผลักดันจากสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมให้ทำสิ่งต่าง ๆ
4. มนุษย์มีเหตุผลเป็นสิ่งที่จูงใจให้ทำงาน
5. มักพึ่งพาอาศัยกัน และจะต้องติดต่อเกี่ยวข้องกับกันในสังคม
6. ทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

โดยสรุป ทฤษฎี Z มีแนวคิดที่ว่า มนุษย์มีลักษณะเป็นกลาง ๆ ไม่ดีไม่เลว จะทำสิ่งต่าง ๆ เพราะได้รับอิทธิพลจากสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม

5. แนวคิดเกี่ยวกับความทางด้านความผูกพันต่อองค์กร

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. (2529: 340) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นกระบวนการ ซึ่งพบว่า เป้าหมายขององค์กรและเป้าหมายของปัจเจกบุคคลสามารถดำเนินไปในทิศทางเดียวกันหรือสอดคล้อง

เชลดอน (Sheldon, 1971: 143) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นทัศนคติหรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์กรเป็นการมององค์กรในด้านบวก ซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันระหว่างบุคคลกับองค์กร และมีความตั้งใจที่จะทำงานให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

ประภาพร เหลืองช่วยโชค (2539: 25) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ว่าเป็นปรากฏการณ์อันเป็นผลจากความสัมพันธ์หรือปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กร และมีความตั้งใจที่จะทำงานให้องค์กร ในรูปของการลงทุนทางกายและกำลังสติปัญญา ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกไม่เต็มใจจะลาออกจากองค์กร ถึงแม้จะได้รับข้อเสนอจากองค์กรอื่นในรูปของค่าจ้าง สถานภาพ และมีตรภาพที่สูงกว่าที่เป็นอยู่เดิม

เอทซันนี (Etzioni, 1975: 9) กล่าวว่า เมื่อบุคคลเข้าไปในองค์กรจะเกิดความรู้สึกทั้งในทางบวกและทางลบ ความรู้สึกในทางบวก เรียกว่า ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) ส่วนในความรู้สึกในทางลบ เรียกว่า ความรู้สึกแปลกแยกหรือแยกตัวออกห่าง (Alienation) ความผูกพันต่อองค์กร จึงเป็นการแสดงความรู้สึกอย่างแรงกล้าของบุคคลเมื่อเข้าไปอยู่ในองค์กรและรับเอาบรรทัดฐานขององค์กรเข้าไว้อย่างซึมซับ รวมทั้งแสดงตนเป็นฝ่ายขององค์กรอย่างเด่นชัด

สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง หัตถ์คติ อันได้แก่ ความคิด ความรู้สึกที่ดีที่บุคคลมีต่อองค์กร มีความจงรักภักดี และต้องการคงความเป็นสมาชิกขององค์กร รวมทั้งมีการแสดงออกของพฤติกรรมที่ตั้งใจและทุ่มเทความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในการทำงาน เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร

โครงสร้างของความผูกพันต่อองค์กร

ในยุคแรก ๆ ของการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร ตามแนวคิดของมอว์เดย์ พอร์เตอร์ และสเทียร์ ผู้ที่ศึกษาเรื่องนี้ส่วนใหญ่ตั้งแบบจำลองโครงสร้างความผูกพันต่อองค์กรเป็นเชิงโครงสร้างมิติเดียว (Unidimensional Construct) และต่อมาเมเยอร์ ได้นำแนวคิดนี้ไปศึกษาวิจัยและสรุปผลของการศึกษาวิจัยได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีโครงสร้างหลายมิติ (Multidimensional Construct) ประกอบด้วย

1. ความผูกพันเชิงต่อเนื่อง หมายถึง ความปรารถนาที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป
2. ความผูกพันเชิงค่านิยม หมายถึง หัตถ์คติที่สอดคล้องกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและตั้งใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรมีคุณลักษณะที่แตกต่างจากความจงรักภักดี ตรงที่บุคคลมิได้เพียงแต่จงรักภักดีต่อองค์กรแบบที่เป็นฝ่ายรับโดยแลกกับความจงรักภักดีเท่านั้น แต่บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะเต็มใจให้บางสิ่งบางอย่างของตน เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จและเจริญรุ่งเรืองขึ้นด้วย (Steers and Porter. 1983: 443)

สรุปได้ว่า โครงสร้างของความผูกพันต่อองค์กรมีความซับซ้อนกว่าความพึงพอใจในการทำงานเพราะเป็นความคิดความรู้สึกที่บุคคลมีต่อองค์กรในภาพรวมและมีการแสดงออกของพฤติกรรมในรูปของการตอบสนองต่อองค์กรในทางที่ดี

ผลของความผูกพันต่อองค์กร

จากการรวบรวมงานวิจัยต่าง ๆ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีผล ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นตัวทำนายการเพิ่มผลผลิตและความพึงพอใจในการทำงาน
2. ความผูกพันต่อองค์กรมีผลทางบวกต่อการคงอยู่ในองค์กร และมีความสัมพันธ์ในทางลบกับการขาดงาน
3. ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางลบกับการเปลี่ยนงาน

6. แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจโดยรวมในการทำงาน

Viteles (1953 : 590) กล่าวว่า ความพึงพอใจอาจจะพิจารณาได้จากผลอันเนื่องมาจากการตอบสนองความต้องการของบุคคลในด้านความอึดเอมใจ ความพอใจซึ่งความต้องการของแต่ละบุคคลนั้นอาจจะตอบสนองให้เกิดความพึงพอใจได้จากการที่เขาประสบความสำเร็จในการทำงานจากลักษณะกิจกรรมของงานหรือเกิดขึ้นในระหว่างที่เขาได้พบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน

แมคคอมมิล และทิฟฟิน (Mccomilk and Tiffin. 1974 : 289) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นลักษณะของระดับความต้องการการตอบสนองความพอใจที่ได้มาจากการปฏิบัติงานหรือที่ได้มาจากการประสบการณ์ในการทำงาน

ลัดดา ตันกันทะ (2540: 35) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึก หรือ ทศนคติทางบวกที่บุคคลมีต่องานที่ทำอยู่ โดยที่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคล บุคคลจะไม่รู้สึกห่างเหินจากงาน พร้อมทั้งจะรับผิดชอบงานให้ประสบความสำเร็จ มีความสุขและภาคภูมิใจในงาน

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือความคิดเห็นในทางบวกซึ่งเป็นผลมาจากความสนใจและทัศนคติของบุคคลที่มีต่องาน

องค์ประกอบของความพึงพอใจ

อรุณ รักธรรม. (2526 : 39-42) ไว้ม ได้สรุปองค์ประกอบพื้นฐานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานไว้ดังนี้

1. งาน หมายถึง คนนั้นชอบงานหรือไม่ ถ้าชอบและอยู่ในความสนใจก็จะมี ความพึงพอใจสูง และงานที่ทำท้าทายทำให้มีโอกาสดูจะเรียนรู้ใหม่ ๆ อีกทั้งงานนั้น ๆ ก็ ต้องเหมาะสมกับคนทำไม่ยากและไม่ง่ายจนเกินไป
2. ค่าจ้าง อาจจะเป็นเงินหรือค่าตอบแทนอื่น ๆ ซึ่งอัตราจ้างต้องเหมาะสมกับยุติธรรม
3. โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ในการพิจารณาการเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่งจะต้องมีเกณฑ์การพิจารณาที่ยุติธรรมและเป็นเกณฑ์ที่ทุกคนยอมรับได้
4. การยอมรับ การยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน
5. ผลประโยชน์หรือสิ่งตอบแทน เมื่อบุคคลได้รับหรือคาดหวังว่าจะได้รับก็ จะเกิดความพึงพอใจในงาน
6. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมในงาน
7. หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา เป็นองค์ประกอบที่จะส่งเสริมหรือหยุดยั้งความพึงพอใจในงาน

8. เพื่อนร่วมงาน เป็นองค์ประกอบที่จะส่งเสริมหรือหยุดยั้งความพึงพอใจในงาน

9. องค์การและการจัดการ เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในการทำงาน

อรุณ รักธรรม. (2526 : 35) กู๊ด ได้สรุปองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานไว้ 10 ประการ คือ

1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security) เป็นความมั่นคงในการทำงาน การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา ความต้องการความมั่นคงนี้จะเพิ่มขึ้นตามอายุของผู้ปฏิบัติงาน และบุคคลที่มีพื้นฐานความรู้น้อย ย่อมเห็นว่าความมั่นคงในงานมีความสำคัญสำหรับเขามาก แต่คนที่มีความรู้สูงจะรู้สึกว่าจะไม่ค่อยมีความสำคัญมากนัก

2. โอกาสก้าวหน้าในงาน (Opportunity of Advance) ได้แก่ การมีโอกาสดำเนินการเลื่อนตำแหน่งงานสูงขึ้น การมีโอกาสนำหน้าจากความสามารถในการทำงานย่อมก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน

3. สถานที่และการจัดการ (Company and Management) ได้แก่ ความพอใจต่อสถานที่ทำงาน ชื่อเสียงของสถาบันและการดำเนินงานของสถาบัน

4. ค่าจ้าง (Wages) ผู้ทำงานโรงงานจะเห็นว่าค่าจ้างมีความสำคัญกับเขามากกว่าผู้ที่ทำงานในหน่วยงานรัฐ

5. ลักษณะงานที่ทำ (Intrinsic Aspect of the Job) องค์ประกอบนี้มีความสัมพันธ์ความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน หากได้ทำงานที่ตรงตามความต้องการและความถนัดก็จะเกิดความพึงพอใจ

6. การควบคุมดูแลหรือการนิเทศงาน (Supervision) การนิเทศงานมีความสำคัญที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในงานได้ หากการนิเทศงานไม่ดีอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เบื่องาน หรือลาออกจากงานได้

7. ลักษณะทางสังคม (Social Aspect of the job) คือ ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม หรือให้สังคมยอมรับ ถ้าหากได้ทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุขก็จะเกิดความพึงพอใจในงานนั้น

8. การติดต่อสื่อสาร (Communication) ได้แก่ การรับส่งข้อมูลสนเทศ คำสั่ง การติดต่อทั้งภายในและภายนอกองค์กร

9. สภาพการทำงาน (Working Condition) ได้แก่ แสง สี เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน

10. ผลตอบแทนหรือผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ (Benefits) เช่น เงินบำเหน็จ ค่าตอบแทน การบริการและการรักษาพยาบาล สวัสดิการ วันหยุด วันพักผ่อนต่าง ๆ

7. ประวัติบริษัทฮัทชีสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด

บริษัท ฮัทชีสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด ดำเนินงานโดยคณะผู้บริหารระดับชั้นนำของเมืองไทย ที่มาจากหลากหลายประเภทธุรกิจ ซึ่งแต่ละท่านล้วนเป็นผู้เปี่ยมด้วยประสบการณ์และมีวิสัยทัศน์อันกว้างไกลทั้งยังรอบรู้ในด้านเทคโนโลยีทันสมัยเป็นอย่างดี

บริษัท ฮัทชีสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด จัดตั้งขึ้นเมื่อปี 2543 มีทุนจดทะเบียน 15 ล้านบาท ผู้ถือหุ้นประกอบด้วย การสื่อสารแห่งประเทศไทย จำนวน 32% และพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย 3 % ส่วนที่เหลืออีก 65 % ถือหุ้นโดยบริษัท ฮัทชีสัน ซีเอที ไวร์เลส จำกัด โดยนายลี กา ซิง เจ้าของ ฮัทชีสันซัมเปา ผู้ให้บริการโทรคมนาคมที่ใหญ่ที่สุดในประเทศฮ่องกง

บริษัท ฮัทชีสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด เป็นบริษัทร่วมทุนระหว่างการสื่อสารแห่งประเทศไทยกับบริษัท ฮัทชีสัน ไวร์เลส มัลติมีเดีย โฮลดิ้ง จำกัด โดยเป็นผู้ให้บริการทางการตลาดสำหรับโทรศัพท์เคลื่อนที่ระบบ ดิจิตอล ซีดีเอ็มเอ ภายใต้แบรนด์ "Hutch" ซึ่งเป็นการเปิดให้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่ทางเสียง ภาพนิ่ง ภาพเคลื่อนไหว และบริการแอปพลิเคชันข้อมูลต่างๆ โดย มุ่งเน้นคุณภาพในการให้บริการเสริมและนำเสนอผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพเพื่อให้ผู้ใช้บริการได้รับประโยชน์และความพึงพอใจสูงสุด ชันโย อิเล็กทรอนิกส์ บริษัทชั้นนำระดับโลกด้านผลิตภัณฑ์มัลติมีเดียและโทรคมนาคม ทั้งนี้ ธุรกิจของชันโย กรุ๊ป ครอบคลุมทั้งผลิตภัณฑ์ด้านมัลติมีเดียและด้านข้อมูลข่าวสารที่หลากหลาย รวมถึงผลิตภัณฑ์เครื่องใช้ไฟฟ้าภายในบ้าน อุปกรณ์เกี่ยวกับพาณิชยกรรมและอุตสาหกรรม อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ แบตเตอรี่ และผลิตภัณฑ์อื่นๆ อีกมากมาย ยอดขายของชันโยในรอบบัญชีปี 2544 ซึ่งทำการสรุปไปเมื่อวันที่ 31 มีนาคม 2545 คิดเป็นตัวเลขถึง 2,024,719 พันล้านบาท (ประมาณ 15,233,451 เหรียญสหรัฐ) ชันโย กรุ๊ป เป็นบริษัทนานาชาติ ที่มีบริษัทในเครือถึง 153 บริษัท และมีพนักงานกว่า 110,000 คนทั่วโลก

8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อิสริยา สดมณี (2546 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของตำรวจท่องเที่ยวในประเทศไทยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลเฉพาะอายุ อายุราชการ เงินเดือน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว จำนวนครั้งในการได้รับการฝึกอบรมกับพฤติกรรมในการทำงานของตำรวจท่องเที่ยวพบว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยวเพียงปัจจัยเดียวที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน , แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของตำรวจท่องเที่ยว , ทักษะคติต่อการทำงานของตำรวจท่องเที่ยวมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของตำรวจท่องเที่ยว , บรรยากาศองค์การทั้งภาพรวมและรายมิติ ทุกมิติมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของตำรวจท่องเที่ยว , บรรยากาศองค์การ

ทั้งภาพรวมและรายมิติ ทุกมิติมีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการทำงานของตำรวจท่องเที่ยว , ความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลเฉพาะ ระดับการศึกษา และสถานภาพ การสมรสกับพฤติกรรมการทำงาน ของตำรวจท่องเที่ยว ทั้งภาพรวมและรายด้านพบว่าไม่มีความแตกต่างกัน , ระดับพฤติกรรมการทำงาน ของตำรวจท่องเที่ยวอยู่ในระดับสูงทุกด้าน คือ ด้านความปลอดภัย ด้านการให้บริการ และช่วยเหลือนักท่องเที่ยว ด้านความมั่นคงและด้านมวลชนสัมพันธ์

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดดังกล่าวข้างต้นมาเป็นแนวทางในการกำหนดชื่อเรื่อง กรอบแนวความคิด การกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ โดยใช้แนวคิดของ Katz and Kahn ร่วมกับโมเดลพฤติกรรมองค์การตามทัศนะของศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ มาใช้ในการศึกษาด้านพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งได้กล่าวถึงพฤติกรรมที่สำคัญที่องค์การจะต้องได้รับการสนองตอบจากคนในองค์การเพื่อให้องค์การมีประสิทธิภาพ เช่น การรักษาทรัพยากรด้านคนให้คงอยู่กับองค์การโดยพิจารณาจากการลาออกหรือโยกย้ายส่วนงาน ความสามารถในการที่จะทำให้พนักงานในองค์การปฏิบัติงานตามบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ และใช้แนวคิดของเชอร์เมอร์ฮอร์น (Schermerhorn) ในการศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมการบริหาร และใช้แนวความคิดของคูบริน (Dubrin) ในการศึกษาเกี่ยวกับค่านิยมทางวัฒนธรรมในการบริหาร

สุพจน์ ศิริรัตน์ (2546 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องทัศนคติในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองวิทยาการภาค 1 ผลการศึกษาสามารถสรุปได้ว่า ระดับทัศนคติในการปฏิบัติงาน ข้าราชการตำรวจสังกัด กองวิทยาการภาค 1 มีระดับทัศนคติในการปฏิบัติงานรวมทั้ง 12 ด้าน อยู่ในระดับสูงและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าเกือบทุกด้านข้าราชการตำรวจมีทัศนคติอยู่ในระดับสูง ยกเว้นด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานเพียงด้านเดียวที่มีทัศนคติอยู่ในระดับปานกลางและผลการศึกษาปัจจัยด้านบุคคล และปัจจัยด้านองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจพบว่า ปัจจัยทางด้านบุคคล ได้แก่ อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา และภูมิลำเนา มีความสัมพันธ์กับระดับทัศนคติในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจ ส่วนปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ หน่วยงานที่สังกัด และความสัมพันธ์ของนโยบายและการบริหารเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับทัศนคติในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะว่าควรมีการปรับปรุงระดับทัศนคติของข้าราชการตำรวจในหน่วยงานโดยเฉพาะด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานให้อยู่ในระดับที่สูงกว่าเดิม ซึ่งผู้วิจัยเล็งเห็นว่าระบบคุณธรรมของผู้บังคับบัญชาเป็นตัวแปรที่สำคัญที่สุด ในการกำหนดระดับทัศนคติด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองวิทยาการภาค 1 นอกจากนั้นนโยบายการบริหารบุคลากรภายในหน่วยงานเองควรเน้นการคัดเลือก จัดสรรคนให้เหมาะกับงาน โดยพิจารณาคุณสมบัติ อายุ อายุราชการ

ระดับการศึกษา และภูมิฐานะ เป็นคุณสมบัติหลัก และหน่วยงานย่อยภายในกองวิทยาการภาค 1 ควรกำหนดนโยบายหลักให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันโดยเน้นการสนับสนุนงานด้านบริหารให้มากขึ้น

คลัง เติญธรนเศรษฐ์ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสำนักงานแผนงานและงบประมาณ ผลการศึกษาพบว่า 1. ภูมิหลังทางเศรษฐกิจและสังคม ได้แก่ ประสบการณ์ ระดับการศึกษา สังกัด เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน 2. ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กล่าวคือ ผู้ที่มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูง จะมีผลการปฏิบัติงานสูงกว่าข้าราชการที่มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่ำ 3. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน โดยข้าราชการตำรวจที่มีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีผลการปฏิบัติงานสูงกว่าข้าราชการที่มีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ปานกลาง 4. ปัญหาและอุปสรรคต่อการปฏิบัติทำงานสำคัญ ได้แก่ ปัญหาด้านสภาพแวดล้อมที่ทำงานไม่เหมาะสม แออัด และปัญหาเครื่องมือ เครื่องใช้ไม่เพียงพอ ล้าสมัย

วิชัย ขวนเสงี่ยม (2540 : 78) ทำการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานอุตสาหกรรม : ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ในจังหวัดปทุมธานี พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีความพึงพอใจในงานน้อยกว่าพนักงานที่ทำงานในสำนักงาน

โดยสรุปจากทฤษฎีต่าง ๆ ดังที่กล่าวมาแล้วนั้น ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีดังต่อไปนี้เพื่อกำหนดกรอบการวิจัย

1. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยทางด้านทัศนคติ

นักจิตวิทยาสังคมส่วนใหญ่ได้แยกองค์ประกอบของทัศนคติเป็น 3 องค์ประกอบ ดังเดือน พันธมนาวิน (2523 : 5 การวิจัยขั้นสูงทางพฤติกรรมศาสตร์) คือ

1. ส่วนประกอบด้านความเข้าใจ
2. ส่วนประกอบด้านอารมณ์หรือความรู้สึก
3. ส่วนประกอบด้านพฤติกรรม

ผู้บริหารองค์กร จะสนใจทัศนคติของพนักงานในองค์กรเฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับงาน 4 อย่าง

1. ความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) หากพนักงานมีความพึงพอใจสูงแสดงว่าทัศนคติในทางบวก

2. ความเกี่ยวข้องกับงานมากหรือน้อย (Job Involvement) พิจารณาจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมกับงานมากน้อยเพียงใด

3. ความมุ่งมั่นจงรักภักดี (Organization Commitment) มากหรือน้อยพนักงานที่มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรจะมีความมุ่งมั่นจงรักภักดีต่อองค์กรสูง

4. พฤติกรรมที่พนักงานไม่เพียงแต่ทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเท่านั้น แต่ยังเป็นพนักงานที่ดี โดยช่วยเหลือเพื่อนในทีม (Organization Citizenship Behavior (OCB))

2. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยทางด้านบุคลิกภาพ

ทฤษฎีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ (The big five หรือ five-factor model)

1. การเปิดเผย (Extraversion) หมายถึง บุคลิกภาพที่ชอบเข้าสังคม ช่างพูด ช่างคุย และชอบแสดงออก เป็นลักษณะของบุคคลที่จะมีความก้าวหน้าในด้านงานขายและตำแหน่งงานบริหาร

2. การประนีประนอม (Agreeableness) หมายถึง บุคลิกภาพที่มีจิตใจดี พร้อมจะให้ความร่วมมือและเป็นที่น่าไว้วางใจ

3. ลักษณะยึดมั่นในหลักการ (Conscientiousness) หมายถึง บุคลิกภาพที่มีความรับผิดชอบ มีหลักการ เหตุผล ยืนหยัด และมุ่งความสำเร็จ ตัวอย่างของอาชีพที่มีบุคลิกภาพลักษณะนี้ ได้แก่ วิศวกร ตำรวจ ผู้บริหาร พนักงานขาย และพนักงานที่มีทักษะและกึ่งทักษะ

4. ความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional stability) หมายถึง การแสดงให้เห็นถึงบุคลิกภาพที่สงบ เช่น ไม่วิตกกังวล มีความรู้สึกปลอดภัย และผ่อนคลาย

5. เปิดใจสู่การเรียนรู้ (Openness to experience) หมายถึง บุคลิกภาพที่แสดงถึงการมีจินตนาการ ความอยากรู้อยากเห็น และใจกว้าง

3. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยทางด้านแรงจูงใจ

มาสโลว์ ยังกล่าวว่าความต้องการของคนมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูงตามลำดับความสำคัญ ในขณะที่ความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการขั้นที่สูงขึ้นต่อไปก็จะตามมาโดยสรุปว่าลักษณะของการจูงใจจะเป็นลำดับขั้นอย่างมีระเบียบเรียกว่า "Hierarchy of needs" ดังนี้

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

2. ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการที่จะได้รับการปกป้องคุ้มภัยที่จะเกิดแก่ชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการความปลอดภัยจากภัยอันตรายต่าง ๆ ความมั่นคงในชีวิตการทำงาน

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

4. ความต้องการมีชื่อเสียง ได้รับการยกย่องทางสังคม (Esteem Needs) เป็นความต้องการเกี่ยวกับความมั่นใจในตนเอง ในเรื่องของความรู้ ความสามารถ อยากมีหน้ามีตา มีชื่อเสียง มีคนยกย่อง นับถือในสังคม ต้องการด้านสถานภาพทางสังคม

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self Actualization Needs) เป็นความต้องการขั้นสูงของมนุษย์ อยากให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามนึกคิดหรือความหวังของตน

4. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยทางด้านความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางลบกับการเปลี่ยนงาน ผู้วิจัยได้ปรับปรุงและเพิ่มเติมข้อคำถามมาจากแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร (Organization Questionnaire) มีอักษรย่อว่า OCQ

5. แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจโดยรวมในการทำงาน

ไกร้ม ได้สรุปองค์ประกอบพื้นฐานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานไว้ดังนี้

1. งาน หมายถึง คนนั้นชอบงานหรือไม่ ถ้าชอบและอยู่ในความสนใจก็就会有ความพึงพอใจสูง และงานที่ท้าทายทำให้มีโอกาสที่จะเรียนรู้ใหม่ ๆ อีกทั้งงานนั้น ๆ ก็ ต้องเหมาะสมกับคนทำไม่ยากและไม่ง่ายจนเกินไป

2. ค่าจ้าง อาจจะเป็นเงินหรือค่าตอบแทนอื่น ๆ ซึ่งอัตราจ้างต้องเหมาะสมกับยุติธรรม

3. โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ในการพิจารณาการเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่งจะต้องมีเกณฑ์การพิจารณาที่ยุติธรรมและเป็นเกณฑ์ที่ทุกคนยอมรับได้

4. การยอมรับ การยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน

5. ผลประโยชน์หรือสิ่งตอบแทน เมื่อบุคคลได้รับหรือคาดหวังว่าจะได้รับก็ จะเกิดความพึงพอใจในงาน

6. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมในงาน

7. หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา เป็นองค์ประกอบที่จะส่งเสริมหรือหยุดยั้งความพึงพอใจในงาน

8. เพื่อนร่วมงาน เป็นองค์ประกอบที่จะส่งเสริมหรือหยุดยั้งความพึงพอใจในงาน

9. องค์กรและการจัดการ เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในการทำงาน

6. แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน

ตัวแปรตาม (Dependent variables) เป็นตัวแปรผล ซึ่งมีสาเหตุจากตัวแปรอิสระ ตัวอย่างของตัวแปรตามในพฤติกรรมองค์การ ได้แก่ การเพิ่มผลผลิต การขาดงาน การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน และความพึงพอใจในการทำงาน

- การเพิ่มผลผลิต (Productivity) เป็นการวัดการทำงานซึ่งประกอบประสิทธิผลและประสิทธิภาพภายในองค์การหนึ่ง การเพิ่มผลผลิตเป็นเป้าหมายขององค์การ โดยการเปลี่ยนปัจจัยนำเข้า (Input) เป็นผลผลิต (Output) ด้วยต้นทุนต่ำที่สุด
- การขาดงาน (Absenteeism) การที่พนักงานไม่มาทำงานนั้นถือว่าเป็นความล้มเหลวในการรายงาน การทำงาน และงานการจัดการ ในประเด็นนี้เรามีข้อสมมติว่าผลประโยชน์ขององค์การจะมากขึ้นเมื่อการขาดงานของพนักงานน้อยลง
- การออกจากงาน (Turnover) เป็นการสูญเสียพนักงานขององค์การเนื่องจากกลุ่มพนักงานต้องออกจากงาน ด้วยเหตุผลต่าง ๆ การหมุนเวียนที่มากเกินไปหรือผู้ทำงานที่มีคุณค่าจะเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิผลขององค์การ
- ความพึงพอใจในการทำงาน (Job satisfaction) เป็นทัศนคติความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจที่พนักงานมีต่อการทำงาน หรือเป็นความแตกต่างระหว่างรางวัลของแรงงานที่ได้รับและจำนวนรางวัลที่เขาเชื่อว่าเขาควรจะได้รับ ดังนั้นความพึงพอใจในการทำงานจึงเป็นทัศนคติไม่ใช่พฤติกรรม

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดประชากร และการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากร และการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัท อัททิสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัดสำนักงานใหญ่ ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้นจำนวน 179 คน (ที่มา : แผนกบุคคล บริษัท อัททิสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด ข้อมูล ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2547)

ตารางที่ 1 ตารางแสดงจำนวนพนักงานที่ปฏิบัติงานในแต่ละแผนกที่ปฏิบัติการ

ฝ่าย	จำนวนพนักงาน ในแผนกทั้งหมด (คน)
ใบแจ้งค่าใช้จ่าย(Billing)	15
การชำระเงิน (Payment Bill/Sale)	28
เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology)	45
การติดตามหนี้ (Debt/Credit Limit)	22
จัดส่งเอกสาร (Post Center)	4
ลูกค้าสัมพันธ์ (Sale/CRM)	65
รวม	179

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัท อีทิสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงาน โดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) กำหนดระดับความเชื่อมั่น 95% และความคลาดเคลื่อนสูงสุดที่ยอมให้เกิด 5% ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ดังนี้

ขนาดตัวอย่าง

คำนวณโดยใช้สูตรของ Taro Yamane

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

จากสูตร n แทน ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

N แทน จำนวนหน่วยประชากรทั้งหมด

e แทน ความคลาดเคลื่อน

แทนค่าในสูตรเมื่อประชากรเท่ากับ 179 คน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และความคลาดเคลื่อนสูงสุดที่ยอมให้เกิด 5%

$$\begin{aligned} n &= \frac{179}{1 + 179 (.05)^2} \\ &= 124 \quad \text{ตัวอย่าง} \end{aligned}$$

ผู้วิจัยได้เพิ่มจำนวนตัวอย่าง 10% เท่ากับ 13 ตัวอย่าง เพื่อป้องกันความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นจากความไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถาม รวมเป็นขนาดของตัวอย่างทั้งหมดเท่ากับ 137 ตัวอย่าง

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการกำหนดกลุ่มตัวอย่างแบบไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Non-Probability Sampling) และแบบใช้ความน่าจะเป็น (Probability Sampling) โดยแบ่งเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิอย่างเป็นไม่สัดส่วน (Disproportional Stratified Random Sampling) จากแต่ละแผนกที่ปฏิบัติการ เนื่องจากขนาดประชากรในบางชั้นภูมิล็กมากหรือใหญ่มาก เมื่อเทียบกับภูมิชั้นอื่น ๆ

ตาราง 2 แสดงจำนวนพนักงานและจำนวนตัวอย่างแต่ละแผนกปฏิบัติการ

	ฝ่าย	จำนวนพนักงาน ในฝ่ายทั้งหมด (คน)	จำนวนพนักงาน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง (คน)
1.	ใบแจ้งค่าใช้จ่าย	15	15
2.	การชำระเงิน	28	26
3.	เทคโนโลยีสารสนเทศ	45	32
4.	การติดตามหนี้	22	11
5.	จัดส่งเอกสาร	4	4
6.	ลูกค้าสัมพันธ์	65	49
	รวม	179	137

ขั้นที่ 2 ใช้วิธีการเลือกตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience Sampling) เพื่อเลือกตัวอย่างจากจำนวนกลุ่มตัวอย่างของพนักงานแต่ละแผนกที่ปฏิบัติการ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือวิจัยตามลำดับดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ จาก เอกสาร ตำรา และงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่จะศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. นำข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบสอบถามที่เกี่ยวกับการวิจัย

3. ลักษณะของแบบสอบถาม ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์

ส่วนที่ 2 ปัจจัยทางด้านทัศนคติต่อการทำงานและบุคลิกภาพ

ส่วนที่ 3 ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 4 พฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ฮัทชีสัน ซีเอที ไวร์สัน

ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่

ส่วนที่ 5 ความพึงพอใจโดยรวมของพนักงาน

3. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างเสร็จแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษา

สารนิพนธ์เพื่อตรวจสอบเสนอแนะและปรับปรุงแก้ไข

4. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ จากนั้นนำมาปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์อีกครั้ง เพื่อปรับปรุงให้มีความชัดเจน และถูกต้องก่อนนำไปใช้

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุดโดยการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบัค (Cronbach's alpha coefficient) โดยมีค่าระหว่าง $0 < \alpha < 1$ (บุญชม ศรีสะอาด.2538 :174) ซึ่งในการนำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8504 หมายความว่าแบบสอบถามมีความเชื่อถือได้ค่อนข้างมาก

ค่าที่ใกล้เคียง 1 มาก แสดงว่ามีความเชื่อมั่นได้มาก จากการศึกษาของ Sekaram,Uma ปี ค.ศ. 1992 กล่าวว่า ค่าความเชื่อมั่นต้องมีค่าน้อย 0.60 ขึ้นไป จึงจะสามารถนำไปใช้ในการวิจัยได้(ระพีพรรณ ถาวรชัย. 2546 : 55)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน สถานภาพ อาชีพงานในองค์กร ตำแหน่งงาน แผนกที่ปฏิบัติการ โดยเป็นแบบสอบถามที่คำถามแบบปลายปิด (Close-Ended response questions) มี 2 คำตอบ (Dichotomous choice questions) จำนวน 1 ข้อ และคำถามที่มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple choice questions) จำนวน 7 ข้อ ได้แก่

- ข้อที่ 1 เพศ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale)
- ข้อที่ 2 อายุ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงอันดับ (Ordinal scale)
- ข้อที่ 3 ระดับการศึกษา เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงอันดับ (Ordinal scale)
- ข้อที่ 4 รายได้ต่อเดือน เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงอันดับ (Ordinal scale)
- ข้อที่ 5 สถานภาพ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale)
- ข้อที่ 6 อาชีพงานในองค์กร เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงอันดับ (Ordinal scale)
- ข้อที่ 7 ตำแหน่งงาน เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงอันดับ (Ordinal scale)
- ข้อที่ 8 แผนกที่ปฏิบัติการ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทางด้านทัศนคติต่อองค์กรและบุคลิกภาพ โดยใช้คำถามแบบปลายปิด (Close-ended response questions) โดยใช้มาตราวัดแบบ Semantic differential scale เป็นคำถามกำหนดมาตราวัด 5 ระดับ โดยแบ่งเป็นช่วง ๆ ตั้งแต่ ด้านซ้ายสุดของสเกลแทนเห็นด้วยกับข้อความด้านซ้าย ด้านขวาสุดของสเกลแทนเห็นด้วยกับข้อความด้านขวา ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) การให้น้ำหนักคะแนนเกี่ยวกับปัจจัยทางด้านทัศนคติและบุคลิกภาพ แบ่งเป็น 5 ลำดับคะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติ/บุคลิกภาพดีมาก
- 4 หมายถึง ความคิดเห็นทัศนคติ/บุคลิกภาพดี
- 3 หมายถึง ความคิดเห็นทัศนคติ/บุคลิกภาพปานกลาง
- 2 หมายถึง ความคิดเห็นทัศนคติ/บุคลิกภาพไม่ดี
- 1 หมายถึง ความคิดเห็นทัศนคติ/บุคลิกภาพไม่ดีอย่างมาก

การคำนวณความกว้างระหว่างขั้นเพื่อใช้แปลความหมายต่าง ๆ โดยใช้สูตร(มัลลิกการ
บุญนาค. 2537 : 29)

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

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยตามระดับความคิดเห็น

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ทัศนคติ/บุคลิกภาพ
4.21 - 5.00	ระดับดีมาก
3.41 - 4.20	ระดับดี
2.61 - 3.40	ระดับปานกลาง
1.81 - 2.60	ระดับไม่ดี
1.00 - 1.80	ระดับไม่ดีอย่างมาก

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทางด้านแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้คำถามแบบปลายปิด (Close-ended response questions) โดยใช้มาตราวัดแบบ Semantic differential scale เป็นคำถามกำหนดมาตราวัด 5 ระดับ โดยแบ่งเป็นช่วง ๆ ตั้งแต่ ด้านซ้ายสุดของสเกลแทนเห็นด้วยกับข้อความด้านซ้าย ด้านขวาสุดของสเกลแทนเห็นด้วยกับข้อความด้านขวา ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) การให้น้ำหนักคะแนนเกี่ยวกับปัจจัยทางด้านแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กร แบ่งเป็น 5 ลำดับคะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ/ความผูกพันต่อองค์กรดีมาก
- 4 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ/ความผูกพันต่อองค์กรดี
- 3 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ/ความผูกพันต่อองค์กรปานกลาง
- 2 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ/ความผูกพันต่อองค์กรไม่ดี
- 1 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ/ความผูกพันต่อองค์กรไม่ดีอย่างมาก

การคำนวณความกว้างระหว่างขั้นเพื่อใช้แปลความหมายต่าง ๆ โดยใช้สูตร(มัลลิการ บุนนาค. 2537 : 29)

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

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยตามระดับความคิดเห็น

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ แรงจูงใจ/ความผูกพันต่อองค์กร
4.21 - 5.00	ระดับดีมาก
3.41 - 4.20	ระดับดี
2.61 - 3.40	ระดับปานกลาง
1.81 - 2.60	ระดับไม่ดี
1.00 - 1.80	ระดับไม่ดีย่างมาก

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน โดยใช้คำถามแบบปลายปิด (Close-ended response questions) โดยใช้มาตราวัดแบบ Semantic differential scale เป็นคำถามกำหนดมาตราวัด 5 ระดับ โดยแบ่งเป็นช่วง ๆ ตั้งแต่ ด้านซ้ายสุดของสเกลแทนเห็นด้วยกับข้อความด้านซ้าย ด้านขวาสุดของสเกลแทนเห็นด้วยกับข้อความด้านขวา ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) การให้น้ำหนักคะแนนเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน แบ่งเป็น 5 ลำดับคะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานดีมาก
- 4 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานดี
- 3 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานปานกลาง
- 2 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานไม่ดี
- 1 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานไม่ดีย่างมาก

การคำนวณความกว้างระหว่างชั้นเพื่อใช้แปลความหมายต่าง ๆ โดยใช้สูตร(มัลลิการ
บุญนาค. 2537 : 29)

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

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยตามระดับความคิดเห็น

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ พฤติกรรมการทำงาน
4.21 - 5.00	ระดับดีมาก
3.41 - 4.20	ระดับดี
2.61 - 3.40	ระดับปานกลาง
1.81 - 2.60	ระดับไม่ดี
1.00 - 1.80	ระดับไม่ดีย่างมาก

ส่วนที่ 5 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจโดยรวม โดยใช้คำถามแบบปลายปิด (Close-ended response questions) โดยใช้มาตราวัดแบบ (Rating scale) เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) การให้น้ำหนักคะแนนเกี่ยวกับความพึงพอใจโดยรวม แบ่งเป็น 5 ลำดับคะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจโดยรวมมากที่สุด
- 4 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจโดยรวมมาก
- 3 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจโดยรวมปานกลาง
- 2 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจโดยรวมน้อย
- 1 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจโดยรวมน้อยที่สุด

การคำนวณความกว้างระหว่างชั้นเพื่อใช้แปลความหมายต่าง ๆ โดยใช้สูตร(มัลลิการ
นูนนาค. 2537 : 29)

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

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยตามระดับความคิดเห็น

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

การหาคุณภาพของเครื่องมือ

1. ความเที่ยงตรง (Validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา(Content validity)
2. ความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม จำนวน 30 ชุดไปทดสอบกับพนักงานบริษัทหัตถิ์สัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบัค (Cronbach's alpha coefficient) โดยมีค่าระหว่าง $0 < \alpha < 1$ การทดสอบพบว่าค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8504 หมายความว่า แบบสอบถามมีความเชื่อมั่นได้ค่อนข้างมาก

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยใช้วิธีการรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่สำคัญ 2 แหล่งดังนี้

1. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) เป็นการเก็บข้อมูลข่าว บทความ งานวิจัยในอดีตที่เกี่ยวข้อง สิ่งพิมพ์ วารสารหนังสือ เอกสารทางวิชาการและข้อมูลที่เผยแพร่ผ่านสื่อทางอินเทอร์เน็ต
2. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) เป็นการเก็บรวบรวมโดยใช้วิธีการแจกแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 137 ชุด ในช่วงเดือนสิงหาคม 2548

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ครบตามจำนวนขนาดตัวอย่างแล้ว ผู้วิจัยจะดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. การจัดกระทำข้อมูล

การตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม (Editing) ต่อมาทำการลงรหัส (Coding) เพื่อทำการป้อนข้อมูลต่าง ๆ ลงเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Window Version 11.5 ในการประมวลผล หลังจากนั้นทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ของแบบสอบถาม และทดสอบสมมติฐาน

2. การวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics)

2.1.1 ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน สถานภาพ อายุงานในองค์กร ตำแหน่งงาน และแผนกที่ปฏิบัติงาน นำมาแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) และแสดงผลเป็นร้อยละ (Percentage)

2.1.2 ข้อมูลด้านทัศนคติ บุคลิกภาพ แรงจูงใจ และ ความผูกพันในการปฏิบัติงาน ใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

2.2.1 ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานของบริษัท ฮัทซัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่ ดังนี้

2.2.1.1. การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระกัน โดยใช้ t-test แบบ Independent (Independent t-test) เพื่อใช้ทดสอบ เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา และสถานภาพ

2.2.1.2. การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ANOVA (One-way Analysis of Variance: F-test) กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Fisher's Least-Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อใช้ทดสอบ รายได้ต่อเดือน, อายุงานในองค์กร, ตำแหน่งงาน และแผนกที่ปฏิบัติงาน

2.2.2 ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยทางด้านทัศนคติต่อการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานของบริษัท อัทชิสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่ ใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) สำหรับหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน

2.2.3 ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยทางด้านบุคลิกภาพของพนักงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานของบริษัท อัทชิสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่ ใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) สำหรับหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน

2.2.4 ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการทำงานของพนักงานของบริษัท อัทชิสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่ ใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) สำหรับหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน

2.2.5 ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 ปัจจัยทางด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมของพนักงานของบริษัท อัทชิสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่ ใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) สำหรับหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน

2.2.6 ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 6 พฤติกรรมการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมของพนักงานบริษัท อัทชิสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่ ใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) สำหรับหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ ดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

1.1 การหาร้อยละ(Percentage) เพื่อใช้วิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามตอนที่ 1 โดยใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2538: 101)

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

เมื่อ	P	แทน	ร้อยละหรือเปอร์เซ็นต์
	f	แทน	ความถี่ของคะแนน
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.2 การหาค่าเฉลี่ย (Mean : $\bar{X}$) เพื่อใช้วิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามส่วนที่ 2 , 3 และ 4 โดยใช้สูตรดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2544 : 35)

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

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

1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation : S.D.)เพื่อใช้วิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามส่วนที่ 2 ,3 และ 4 โดยใช้สูตรดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2544 : 65)

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

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

2. สถิติที่ใช้หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ได้แก่

2.1 ความเชื่อมั่น (Reliability)

การทดสอบหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่า (α - Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach's alpha coefficient) ค่าอัลฟ่าที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถามโดยจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ มีสูตรดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2546 : 449)

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

เมื่อ	α	แทน	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ
	k	แทน	จำนวนคำถาม
	$\overline{\text{covariance}}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่าง ๆ
	$\overline{\text{variance}}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าความแปรปรวนของคำถาม

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) ดังนี้

3.1 การทดสอบสมมติฐานทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระกัน โดยใช้ t-test แบบ Independent (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2544 : 333) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ด้านเพศ และตำแหน่งงาน

ในกรณีความแปรปรวน 2 กลุ่มไม่เท่ากัน ($\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$)

$$\text{ใช้สูตร } t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}}$$

$$df = \frac{\left(\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2} \right)^2}{\frac{\left(\frac{s_1^2}{n_1} \right)^2}{n_1 - 1} + \frac{\left(\frac{s_2^2}{n_2} \right)^2}{n_2 - 1}}$$

ในกรณีความแปรปรวน 2 กลุ่มเท่ากัน ($\sigma_1^2 = \sigma_2^2$)

$$\text{ใช้สูตร } t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right)}}$$

$$df = n_1 + n_2 - 2$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
	$\bar{X}_1$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	$\bar{X}_2$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	S_1^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	S_2^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	n_1	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	n_2	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	df	แทน	ชั้นความเป็นอิสระ

3.2 การทดสอบสมมติฐานทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance : F-test) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2544 : 333) เพื่อให้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ด้านอายุ ระดับการศึกษา และอายุการทำงาน มีสูตรดังนี้

$$F = \frac{MS_{(B)}}{MS_{(W)}}$$

เมื่อ	F	แทนค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาใน F-distribution
	$MS_{(B)}$	แทนค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	$MS_{(W)}$	แทนค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม

และถ้าผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแล้ว ต้องทำการทดสอบเป็นรายคู่ต่อไป เพื่อดูว่ามีคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันโดยใช้วิธี Least significant differences (LSD) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2546 : 161) มีสูตรดังนี้

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

โดยที่ $n_i \neq n_j$

เมื่อ $t_{\frac{\alpha}{2}; n-k}$ แทน ค่าที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบ

t-test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และชั้นแบ่งความเป็นอิสระ

ภายในกลุ่ม = n-k

MSE	แทน	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม (MS_w)
n_i	แทน	จำนวนข้อมูลของกลุ่ม i
n_j	แทน	จำนวนข้อมูลของกลุ่ม j
α	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อน
k	แทน	จำนวนกลุ่มของกลุ่มตัวอย่าง

3.3 การทดสอบสมมติฐานเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวแปรที่เป็นอิสระต่อกันโดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2544 : 386) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 และข้อที่ 3 มีสูตรดังนี้

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

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

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จะมีค่าระหว่าง $-1 \leq r \leq 1$ ความหมายของค่า r (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2544 : 437) คือ

- 1) ค่า r เป็นลบ แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม
- 2) ค่า r เป็นบวก แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน
- 3) ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันมาก
- 4) ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามกัน และมีความสัมพันธ์กันมาก
- 5) ถ้า r เท่ากับ 0 แสดงว่า x และ y ไม่มีความสัมพันธ์กัน
- 6) ถ้า r เข้าใกล้ 0 แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์กันน้อย

เกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2544 : 316)

1. ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เข้าใกล้ 1 (ประมาณ 0.70 ถึง 0.90) ถือว่ามีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง (ถ้าสูงกว่า 0.90 ถือว่าอยู่ในระดับสูงมาก)
2. ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เข้าใกล้ 0.5 (ประมาณ 0.30 ถึง 0.70) ถือว่ามีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง
3. ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เข้าใกล้ 0 (ประมาณ 0.30 และต่ำกว่า) ถือว่ามีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับต่ำ
4. ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น 0 แสดงว่าไม่มีความสัมพันธ์กันเชิงเส้นตรง

บทที่ 4

ผลวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ฮัทชีสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่ ผู้ทำการวิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อต่างๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean of Squares)
df	แทน	องศาความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation)
Sig	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติจากการทดสอบที่ใช้ในการสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบาย โดยแบ่งออกเป็น 6 ส่วนตามลำดับ ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ ประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน สถานภาพ อายุงานในองค์กร ตำแหน่งงาน และ แผนกที่ปฏิบัติการ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านทัศนคติต่อการทำงาน และการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านบุคลิกภาพ

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านแรงจูงใจและการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทอัทชีสัน ซีเอที ไรร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านความพึงพอใจโดยรวมในการทำงาน

ส่วนที่ 6 การทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน สถานภาพ อายุงานในองค์กร ตำแหน่งงาน และ แผนกที่ปฏิบัติการของพนักงานบริษัท อัทชีสัน ซีเอที ไรร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่ การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ผู้วิจัยได้นำคำตอบจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ตามตารางดังต่อไปนี้

ตาราง 4 แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน สถานภาพ อายุงานในองค์กร ตำแหน่งงาน และแผนกที่ปฏิบัติงาน

ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์	จำนวนพนักงาน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	57	41.61
1.2 หญิง	80	58.39
รวม	137	100.00
2. อายุ		
2.1 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 19 ปี	0	0.00
2.2 20-29 ปี	107	78.10
2.3 30-39 ปี	30	21.90
2.4 40-49 ปี	0	0.00
2.5 50 ปีขึ้นไป	0	0.00
รวม	137	100.00
3. ระดับการศึกษา		
3.1 ต่ำกว่าหรือเท่ากับมัธยมปลาย	2	1.46
3.2 ปริญญาตรี	122	89.05
3.3 ปริญญาโท	13	9.50
3.4 สูงกว่าปริญญาโท	0	0.00
รวม	137	100.00

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์	จำนวนพนักงาน (คน)	ร้อยละ
4. รายได้ต่อเดือน		
4.1 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5,000 บาท	2	1.50
4.2 5,001 – 15,000 บาท	75	54.74
4.3 15,001 – 25,000 บาท	37	27.01
4.4 25,001 – 35,000 บาท	8	5.84
4.5 35,001 บาทขึ้นไป	15	11.00
รวม	137	100.00
5. สถานภาพ		
5.1 โสด	112	81.75
5.2 สมรส/อยู่ร่วมกัน	23	16.79
5.3 หย่า/ม่าย/แยกกันอยู่	2	1.50
รวม	137	100.00
6. อายุงานในองค์กร		
6.1 น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี	31	22.63
6.2 1-3 ปี	80	58.39
6.3 มากกว่า 3 ปี	26	18.98
รวม	137	100.00
7. ตำแหน่งงาน		
7.1 ระดับปฏิบัติการพนักงานชั่วคราว	43	31.39
7.2 ระดับปฏิบัติการพนักงานประจำ	81	59.12
7.3 ระดับหัวหน้า	13	9.49
รวม	137	100.00

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์	จำนวนพนักงาน (คน)	ร้อยละ
8. แผนกที่ปฏิบัติการ		
8.1 ใบแจ้งค่าใช้บริการ	15	10.95
8.2 การชำระเงิน	26	18.98
8.3 เทคโนโลยีสารสนเทศ	32	23.35
8.4 การติดตามหนี้	11	8.03
8.5 จัดส่งเอกสาร	4	2.92
8.6 ลูกค้าสัมพันธ์	49	35.77
รวม	137	100.00

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของพนักงานบริษัท ฮัทชีสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา จำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

1. ด้านเพศ พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 58.39 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 41.61

2. ด้านอายุ พนักงานส่วนใหญ่มีอายุ 20-29 ปี จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 78.10 รองลงมา มีอายุ 30-39 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 21.90 อายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 19 ปี, อายุ 40-49 ปี และมีอายุ 50 ปีขึ้นไป ไม่มีผู้ตอบแบบสอบถาม ตามลำดับ

3. ด้านระดับการศึกษา พนักงานส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีจำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 89.05 รองลงมา มีระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 9.50 ระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเท่ากับมัธยมปลาย จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.46 และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท ไม่มีผู้ตอบแบบสอบถาม ตามลำดับ

4. ด้านรายได้ต่อเดือน พนักงานส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 5,001 – 15,000 บาท จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 54.74 รองลงมา มีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 27.01 มีรายได้ต่อเดือน 35,001 บาทขึ้นไป จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 11.00 มีรายได้ต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 5.84 และมีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5,000 บาท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.50 ตามลำดับ

5. ด้านสถานภาพ พนักงานส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 81.75 รองลงมา สถานภาพสมรส/อยู่ร่วมกัน จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 16.79 และสถานภาพหย่า/ม่าย/แยกกันอยู่ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.50 ตามลำดับ

6. ด้านอายุงานในองค์กร พนักงานส่วนใหญ่มีอายุงานในองค์กรระหว่าง 1 – 3 ปี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 58.39 รองลงมา มีอายุงานในองค์กรน้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 22.63 และมีอายุงานในองค์กรมากกว่า 3 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 18.98 ตามลำดับ

7. ด้านตำแหน่งงาน พนักงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานปฏิบัติการประจำ จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 59.12 รองลงมา เป็นพนักงานปฏิบัติการชั่วคราว จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 31.39 และพนักงานระดับหัวหน้า จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 9.49 ตามลำดับ

8. ด้านแผนกที่ปฏิบัติการ พนักงานส่วนใหญ่เป็นแผนกลูกค้าสัมพันธ์ จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 35.77 รองลงมา เป็นแผนกเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 23.35 แผนกการชำระเงินจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 18.98 แผนกใบแจ้งค่าใช้จ่าย จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 10.95 แผนกการติดตามหนี้ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 8.03 และแผนกจัดส่งเอกสาร จำนวน 4 คนคิดเป็นร้อยละ 2.92 ตามลำดับ

เนื่องจากตัวแปรด้านอายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน สถานภาพ และแผนกที่ปฏิบัติการ มีความถี่ในกลุ่มย่อยบางกลุ่มน้อยเกินไปหรือไม่มีเลย จึงปรับกลุ่มใหม่เพื่อให้การกระจายของข้อมูลมีความสม่ำเสมอและเพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ซึ่งได้กลุ่มข้อมูลใหม่ดังนี้

ตาราง 5 แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านอายุระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน สถานภาพ และแผนกที่ปฏิบัติการ ของผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำการจัดกลุ่มใหม่

ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์	จำนวนพนักงาน (คน)	ร้อยละ
2. อายุ		
2.1 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 29 ปี	107	78.10
2.2 30 ปีขึ้นไป	30	21.90
รวม	137	100.00
3. ระดับการศึกษา		
3.1 ต่ำกว่าหรือเท่ากับปริญญาตรี	124	90.51
3.2 ปริญญาโทขึ้นไป	13	9.49
รวม	137	100.00
4. รายได้ต่อเดือน		
4.1 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	77	56.20
4.2 15,001 – 25,000 บาท	37	27.01
4.3 25,001 – 35,000 บาท	8	5.84
4.4 35,001 บาทขึ้นไป	15	10.95
รวม	137	100.00
5. สถานภาพ		
5.1 โสด/หย่า/ม่าย/แยกกันอยู่	114	83.21
5.2 สมรส/อยู่ร่วมกัน	23	16.79
รวม	137	100.00

ตาราง 5 (ต่อ)

ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวนพนักงาน (คน)	ร้อยละ
8. แผนกที่ปฏิบัติงาน		
8.1 ใบแจ้งค่าใช้จ่าย	15	10.95
8.2 การชำระเงิน	26	18.98
8.3 เทคโนโลยีสารสนเทศ	32	23.36
8.4 การติดตามหนี้/จัดส่งเอกสาร	15	10.95
8.5 ลูกค้าสัมพันธ์	49	35.76
รวม	137	100.00

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่ ที่จัดกลุ่มใหม่ ซึ่งใช้สำหรับการทดสอบสมมติฐานมีดังนี้

2. ด้านอายุ พนักงานส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า 29 ปี จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 78.10 รองลงมามีอายุ 30 ปีขึ้นไป จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 21.90

3. ด้านระดับการศึกษา พนักงานส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเท่ากับปริญญาตรี จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 90.51 รองลงมามีระดับการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 9.49

4. ด้านรายได้ต่อเดือน พนักงานส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 56.20 รองลงมามีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 27.01 มีรายได้ต่อเดือน 35,001 บาทขึ้นไป จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 10.95 และมีรายได้ต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท จำนวน 8 คน ร้อยละ 5.84 ตามลำดับ

5. ด้านสถานภาพ พนักงานส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด/หย่า/ม่าย/แยกกันอยู่ จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 83.21 และสถานภาพสมรส/อยู่ร่วมกัน จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 16.79

8. ด้านแผนกที่ปฏิบัติงาน พนักงานส่วนใหญ่เป็นแผนกลูกค้าสัมพันธ์ จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 35.76 รองลงมาเป็นแผนกเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 26 คนคิดเป็นร้อยละ 23.36 แผนกการชำระเงิน จำนวน 26 คนคิดเป็นร้อยละ 19.0 แผนกใบแจ้งค่าใช้จ่ายและบริการและแผนกการติดตามหนี้/จัดส่งเอกสาร จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 10.95

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยทางด้านทัศนคติต่อการทำงานและบุคลิกภาพ
 ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทัศนคติต่อการทำงานของพนักงานบริษัท
 อีทีซีเอส ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่

ปัจจัยทางด้านทัศนคติต่อการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับทัศนคติ
1 สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	3.96	.75	ดี
2 อุปกรณ์ในการทำงาน	3.72	.66	ดี
3 การช่วยเหลือเพื่อนในทีม	3.96	.72	ดี
4 ความมั่นใจและความเชื่อใจที่มีต่อ ผู้บังคับบัญชา	3.91	.76	ดี
ปัจจัยทางด้านทัศนคติต่อการทำงาน โดยรวม	3.88	.56	ดี

จากตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ระดับทัศนคติต่อการทำงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า

สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน, การช่วยเหลือเพื่อนในทีม, ความมั่นใจและความเชื่อใจที่มีต่อผู้
 บังคับบัญชา และอุปกรณ์ในการทำงาน มีทัศนคติต่อการทำงานอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ
 3.96, 3.96, 3.91 และ 3.72 ตามลำดับ

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยทางด้านบุคลิกภาพ
ของพนักงานบริษัท ฮัทซัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่

ปัจจัยทางด้านบุคลิกภาพ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับบุคลิกภาพ
5. ความสนใจสิ่งแวดล้อมภายนอก	3.88	.75	ดี
6. การแสดงออก	3.83	.70	ดี
7. การปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงาน	4.12	.74	ดี
8. การปฏิบัติตามระเบียบกฎของ องค์กร	3.73	.64	ดี
9. แนวโน้มการพบปัญหากับเพื่อน ร่วมงานด้วยอารมณ์	3.47	.21	ดี
ด้านบุคลิกภาพโดยรวม	3.81	.49	ดี

จากตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ระดับบุคลิกภาพของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า

การปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงาน, ความสนใจในสิ่งแวดล้อมภายนอก, การแสดงออก, การปฏิบัติตามกฎขององค์กร และแนวโน้มการพบปัญหากับเพื่อนร่วมงานด้วยอารมณ์ มีบุคลิกภาพอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12, 3.88, 3.83, 3.73 และ 3.47 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยทางด้านแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กร
 ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจของพนักงานบริษัท อัทชิสัน
 ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่

ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. โอกาสความก้าวหน้าจากงานที่ทำ	3.34	.90	ปานกลาง
2. งานที่ทำได้รับการยอมรับจากสังคม	3.66	.70	ดี
3. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.90	.57	ดี
4. ความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน	3.76	.60	ดี
5. เงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ	3.06	.04	ปานกลาง
ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจโดยรวม	3.54	.53	ดี

จากตาราง 8 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจโดยรวมของพนักงานอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า

ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน, ความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน และงานที่ทำได้รับการยอมรับจากสังคม พนักงานมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90, 3.76 และ 3.66 ตามลำดับ

โอกาสความก้าวหน้าจากงานที่ทำ และเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ พนักงานมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 และ 3.06 ตามลำดับ

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ฮัทชีสัน ซีเอที ไรร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่

ปัจจัยทางด้านการผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความผูกพันต่อ องค์กร
6. ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	3.99	.56	ดี
7. เมื่อมีผู้กล่าวถึงองค์กรในแง่ลบท่านจะอธิบายแก้ไขเรื่องนั้นทันที	3.72	.79	ดี
8. แนวโน้มในการทำงานกับองค์กรนี้ต่อไป	3.54	.98	ดี
9. ผลประโยชน์เมื่อเทียบกับองค์กรอื่น	3.35	.80	ปานกลาง
ปัจจัยทางด้านการผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	3.65	.60	ดี

จากตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า

ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน, เมื่อมีผู้กล่าวถึงองค์กรในแง่ลบท่านจะอธิบายแก้ไขเรื่องนั้นทันที และแนวโน้มในการทำงานกับองค์กรนี้ต่อไป พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99, 3.72 และ 3.54 ตามลำดับ

ผลประโยชน์เมื่อเทียบกับองค์กรอื่น พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ยัทธิสัน ซีเอที ไร้เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท ยัทธิสัน ซีเอที ไร้เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่

พฤติกรรมการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับพฤติกรรมการทำงาน
ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน			
1. การขาดงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	3.96	.94	ดี
การปฏิบัติตามกฎขององค์กร			
2. เวลาเข้าทำงานในแต่ละวันเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	3.83	.91	ดี
ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน			
3. ความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่เมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	4.34	.51	ดีมาก
4. ความทุ่มเทและความพยายามในการทำงาน	4.46	.53	ดีมาก
ความตั้งใจการปฏิบัติงานโดยรวม	4.40	.42	ดีมาก
การลาออกและการย้ายงาน			
5. แนวโน้มการย้ายไปปฏิบัติงานในแผนกอื่น	3.61	.74	ดี
6. แนวโน้มในการลาออกจากบริษัท	3.65	.70	ดี
การลาออกและการย้ายงานโดยรวม	3.62	.64	ดี
พฤติกรรมการทำงานโดยรวม	3.96	.49	ดี

จากตาราง 10 ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานโดยรวมของพนักงานอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงานอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การขาดงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นของพนักงานอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96

การปฏิบัติตามกฎขององค์กรโดยรวมของพนักงานอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า เวลาเข้าทำงานในแต่ละวันเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นของพนักงานอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83

ความตั้งใจการปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงานอยู่ในระดับดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่เมื่อเทียบกับบุคคลอื่น และความทุ่มเทและความพยายามในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 และ 4.46 ตามลำดับ

การลาออกและการย้ายงานโดยรวมของพนักงานอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า แนวโน้มการย้ายไปปฏิบัติงานในแผนกอื่น และแนวโน้มในการลาออกจากบริษัทของพนักงานอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 และ 3.65 ตามลำดับ

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจโดยรวมในการทำงานของพนักงานในองค์กร

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อความพึงพอใจโดยรวม
ในการทำงานของพนักงานบริษัท ฮัทชีสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่

ความพึงพอใจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. หัวหน้างานมีส่วนช่วยเหลือท่าน ในการปฏิบัติงาน	3.81	.69	มาก
2. ท่านพอใจในปริมาณข่าวสาร	3.31	.82	ปานกลาง
3. พนักงานมีจำนวนเหมาะสมใน การปฏิบัติงาน	3.20	.85	ปานกลาง
4. การประเมินผลการทำงาน	3.65	.70	มาก
ความพึงพอใจในการทำงานโดย รวม	3.54	.58	มาก

จากตาราง 11 พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจ
มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า

หัวหน้างานมีส่วนช่วยเหลือท่านในการปฏิบัติงาน และการประเมินผลการทำงาน อยู่ใน
ระดับพึงพอใจมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 และ 3.65 ตามลำดับ

ท่านพอใจในปริมาณข่าวสาร และ พนักงานมีจำนวนเหมาะสมในการปฏิบัติงาน อยู่ใน
ระดับพึงพอใจปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 และ 3.20 ตามลำดับ

ส่วนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทำการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ลักษณะข้อมูลทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน สถานภาพ อายุงานในองค์กร ตำแหน่งงาน แผนกที่ปฏิบัติการ ที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท อัทชีสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่ แตกต่างกัน

โดยสามารถจำแนกออกเป็นสมมติฐานย่อยได้ 8 สมมติฐาน ดังนี้คือ

เพศ

สมมติฐานข้อที่ 1.1 เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท อัทชีสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่แตกต่างกัน

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้ คือ

H_0 : เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท อัทชีสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท อัทชีสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้ค่าสถิติของการทดสอบ Independent t-test ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง

ตาราง 12 แสดงการทดสอบ การเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ฮัทชีสัน ซีเอที ไรร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่ จำแนกตามเพศ

พฤติกรรมการทำงาน	เพศ	t-test for Equality of Means				
		$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig.
1. ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน	ชาย	4.02	.834	.57	135	.570
	หญิง	3.93	1.003			
2. การปฏิบัติตามกฎขององค์กร	ชาย	3.79	.901	-.463	122.59	.645
	หญิง	3.86	.924			
3. ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน	ชาย	4.36	.417	-.751	121.43	.454
	หญิง	4.42	.429			
4. การลาออกและการย้ายงาน	ชาย	3.57	.639	-.773	122.74	.441
	หญิง	3.66	.645			

จากตาราง 12 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ฮัทชีสัน ซีเอที ไรร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่ จำแนกตามเพศ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1. ด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน มีค่า Significant (Sig.) เท่ากับ .570 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2. ด้านการปฏิบัติตามกฎขององค์กร มีค่า Significant (Sig.) เท่ากับ .645 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานด้านการปฏิบัติตามกฎขององค์กรไม่แตกต่างกัน

3. ด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงาน มีค่า Significant (Sig.) เท่ากับ .454 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

4. ด้านการลาออกและการย้ายงาน มีค่า Significant (Sig.) เท่ากับ .441 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกและการย้ายงานไม่แตกต่างกัน

อายุ

สมมติฐานข้อที่ 1.2 อายุ ที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท อัทซึสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่แตกต่างกัน

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้ คือ

H_0 : อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท อัทซึสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท อัทซึสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้ค่าสถิติของการทดสอบ Independent t-test ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง

ตาราง 13 แสดงการทดสอบการเปรียบเทียบของพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท อัทชีสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่ จำแนกตามอายุ

พฤติกรรมการทำงาน	อายุ	t-test for Equality of Means				
		$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig.
1. ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 29 ปี	3.94	.909	-.462	135	.645
	30 ปีขึ้นไป	4.03	1.033			
2. การปฏิบัติตามกฎขององค์กร	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 29 ปี	3.82	.909	-.234	135	.815
	30 ปีขึ้นไป	3.87	.937			
3. ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 29 ปี	4.40	.442	.021	135	.983
	30 ปีขึ้นไป	4.40	.357			
4. การลาออกและการย้ายงาน	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 29 ปี	4.40	.442	.021	135	.983
	30 ปีขึ้นไป	4.40	.357			

จากตาราง 13 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท อัทชีสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่ จำแนกตามอายุ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1. ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน มีค่า Significant (Sig.) เท่ากับ .645 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2. การปฏิบัติตามกฎขององค์กร มีค่า Significant (Sig.) เท่ากับ .815 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานด้านการปฏิบัติตามกฎขององค์กรไม่แตกต่างกัน

3. ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน มีค่า Significant (Sig.) เท่ากับ .983 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

4. การลาออกและการย้ายงาน มีค่า Significant (Sig.) เท่ากับ .983 ซึ่งมากกว่า .05 นั้น คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกและการย้ายงานไม่แตกต่างกัน

ระดับการศึกษา

สมมติฐานข้อที่ 1.3 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ยัทชิสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่แตกต่างกัน

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้ คือ

H_0 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ยัทชิสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ยัทชิสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้ค่าสถิติของการทดสอบ Independent t-test ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง

ตาราง 14 แสดงการทดสอบการเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ฮัทชีสัน ซีเอที ไร้เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่ จำแนกตามระดับการศึกษา

พฤติกรรมการทำงาน	ระดับการศึกษา	t-test for Equality of Means				
		$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig.
1. ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ	3.96	.940	-.147	135	.883
	ปริญญาตรี					
	ปริญญาโทขึ้นไป	4.00	.913			
2. การปฏิบัติตามกฎขององค์กร	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ	3.80	.919	-1.34	135	.182
	ปริญญาตรี					
	ปริญญาโทขึ้นไป	4.15	.801			
3. ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ	4.39	.435	-.881	135	.380
	ปริญญาตรี					
	ปริญญาโทขึ้นไป	4.50	.289			
4. การลาออกและการย้ายงาน	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ	4.39	.435	-.881	135	.380
	ปริญญาตรี					
	ปริญญาโทขึ้นไป	4.50	.289			

จากตาราง 14 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ฮัทชีสัน ซีเอที ไร้เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่ จำแนกตามระดับการศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1. ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน มีค่า Significant (Sig.) เท่ากับ .883 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2. การปฏิบัติตามกฎขององค์กร มีค่า Significant (Sig.) เท่ากับ .182 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานด้านการปฏิบัติตามกฎขององค์กรไม่แตกต่างกัน

3. ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน มีค่า Significant (Sig.) เท่ากับ .380 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

4. การลาออกและการย้ายงาน มีค่า Significant (Sig.) เท่ากับ .380 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกและการย้ายงานไม่แตกต่างกัน

รายได้ต่อเดือน

สมมติฐานข้อที่ 1.4 รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท อัททิสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด ที่แตกต่างกัน

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้ คือ

H_0 : รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท อัททิสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท อัททิสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธ สมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า .05 ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างก็นำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธี Fisher's Least-Significant Difference (LSD) ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง

ตาราง 15 แสดงการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ฮัทซัน ซีเอที ไร้เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

พฤติกรรมการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
1. ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	4.438	1.479	1.720	.166
	ภายในกลุ่ม	133	114.380	.860		
	รวม	136	118.818			
2. การปฏิบัติตามกฎขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3	5.212	1.737	2.141	.098
	ภายในกลุ่ม	133	107.927	.811		
	รวม	136	113.139			
3. ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.793	.598	3.514*	.017
	ภายในกลุ่ม	133	22.626	.170		
	รวม	136	24.420			
4. การลาออกและการย้ายงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	3.878	1.293	3.298*	.023
	ภายในกลุ่ม	133	52.136	.392		
	รวม	136	56.015			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 15 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ฮัทซัน ซีเอที ไร้เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1. ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน มีค่า Significant (Sig.) เท่ากับ .166 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2. การปฏิบัติตามกฎขององค์กร มีค่า Significant (Sig.) เท่ากับ .098 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระดับรายได้แตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานด้านการปฏิบัติตามกฎขององค์กรไม่แตกต่างกัน

3. ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน มีค่า Significant (Sig.) เท่ากับ .017 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. การลาออกและการย้ายงาน มีค่า Significant (Sig.) เท่ากับ 0.023 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกและการย้ายงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เพื่อให้ทราบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน รายคู่ใดบ้าง ผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธี Fisher's Least-Significant Difference (LSD) ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 16 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ฮัทชีสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่ ด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยใช้วิธี Least-Significant Difference (LSD)

		ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	15,001 – 25,000 บาท	25,001 – 35,000 บาท	35,001 บาทขึ้นไป
รายได้ต่อเดือน	$\bar{X}$	4.48	4.27	4.13	4.47
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	4.48	-	.21* (.012)	.36* (.022)	.01 (.905)
15,001 – 25,000 บาท	4.27		-	.14 (.368)	-.2 (.122)
25,001 – 35,000 บาท	4.13			-	-.34 (.061)
35,001 บาทขึ้นไป	4.47				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 16 ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน สามารถอธิบายได้ดังนี้

1. พนักงาน ที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท กับรายได้ต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท มีค่า Significant (Sig.) เท่ากับ .012 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีพฤติกรรมทำงานด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีพฤติกรรมการทำงานด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงานมากกว่า กับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .21

2. พนักงาน ที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท กับรายได้ต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท มีค่า Significant (Sig.) เท่ากับ .022 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีพฤติกรรมทำงานด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงานแตกต่าง

ต่างกันเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดย พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีพฤติกรรมการทำงานด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่า กับพนักงานที่มีระดับรายได้ต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .36

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 17 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท สัทชีสัน

ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่ ด้านการลาออกและการย้ายงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยใช้วิธี Least Significant Different (LSD)

		ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	15,001 – 25,000 บาท	25,001 – 35,000 บาท	35,001 บาทขึ้นไป
รายได้ต่อเดือน	$\bar{X}$	3.50	3.89	3.69	3.60
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	3.50	-	-.39** (.002)	-.19 (.422)	-.10 (.572)
15,001 – 25,000 บาท	3.89		-	.20 (.404)	.29 (.130)
25,001 – 35,000 บาท	3.69			-	.09 (.750)
35,001 บาทขึ้นไป	3.60				-

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 17 ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกและการย้ายงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน สามารถอธิบายได้ดังนี้

1. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท กับรายได้ต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท มีค่า Significant (Sig.) เท่ากับ .002 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีพฤติกรรมทำงานด้านการลาออกและการย้ายงานแตกต่างกันเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีพฤติกรรมการทำงาน

ด้านการลาออกและการย้ายงาน มากกว่า กับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาทโดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .39

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สถานการณ์

สมมติฐานข้อที่ 1.5 สถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท อัทชีสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่ที่แตกต่างกัน

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้ คือ

H_0 : สถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท อัทชีสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : สถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท อัทชีสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้ค่าสถิติของการทดสอบ Independent t-test ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง

ตาราง 18 แสดงการทดสอบความแตกต่างของผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท อีทีซีเอส ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่ จำแนกตามสถานภาพ

พฤติกรรมการทำงาน	สถานภาพ	t-test for Equality of Means				
		$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig.
1. ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน	โสด/หย่า/ม่าย/แยกกันอยู่	3.89	.944	-1.936	135	.055
	สมรส/อยู่ร่วมกัน	4.30	.822			
2. การปฏิบัติตามกฎขององค์กร	โสด/หย่า/ม่าย/แยกกันอยู่	3.78	.900	-1.475	135	.142
	สมรส/อยู่ร่วมกัน	4.09	.949			
3. ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน	โสด/หย่า/ม่าย/แยกกันอยู่	4.39	.430	-.682	135	.497
	สมรส/อยู่ร่วมกัน	4.46	.396			
4. การลาออกและการย้ายงาน	โสด/หย่า/ม่าย/แยกกันอยู่	4.39	.430	-.682	135	.497
	สมรส/อยู่ร่วมกัน	4.46	.396			

จากตาราง 18 พบว่า ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท อีทีซีเอส ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่ จำแนกตามสถานภาพ พบว่า

1. ด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน มีค่า Significant (Sig.) เท่ากับ .055 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2. ด้านการปฏิบัติตามกฎขององค์กร มีค่า Significant (Sig.) เท่ากับ .142 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานด้านการปฏิบัติตามกฎขององค์กรไม่แตกต่างกัน

3. ด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงาน มีค่า Significant (Sig.) เท่ากับ .497 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

4. ด้านการลาออกและการย้ายงาน มีค่า Significant (Sig.) เท่ากับ .497 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกและการย้ายงานไม่แตกต่างกัน

อายุงานในองค์กร

สมมติฐานข้อที่ 1.6 อายุงานในองค์กรที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน of พนักงานบริษัท ยัทชิสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่ที่แตกต่างกัน

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้ คือ

H_0 : อายุงานในองค์กรที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน of พนักงานบริษัท ยัทชิสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุงานในองค์กรที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน of พนักงานบริษัท ยัทชิสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้ในการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า .05 ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธี Fisher's Least Significant Different (LSD) ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง

ตาราง 19 แสดงการทดสอบความแตกต่างของผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท อัทชีสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่ จำแนกตามอายุงานในองค์กร

พฤติกรรมการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
1. ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.174	0.587	0.669	.514
	ภายในกลุ่ม	134	117.643	0.878		
	รวม	136	118.818			
2. การปฏิบัติตามกฎขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2	0.745	0.372	0.444	.642
	ภายในกลุ่ม	134	112.394	0.839		
	รวม	136	113.139			
3. ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.172	0.086	0.476	.622
	ภายในกลุ่ม	134	24.247	0.181		
	รวม	136	24.420			
4. การลาออกและการย้ายงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.494	0.247	0.597	.552
	ภายในกลุ่ม	134	55.520	0.414		
	รวม	136	56.015			

จากตาราง 19 ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท อัทชีสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่ จำแนกตามอายุงานในองค์กร พบว่า

1. ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน มีค่า Significant (Sig.) เท่ากับ .514 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีอายุงานในองค์กรแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2. การปฏิบัติตามกฎขององค์กร มีค่า Significant (Sig.) เท่ากับ .642 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีอายุงานในองค์กรแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานด้านการปฏิบัติตามกฎขององค์กรไม่แตกต่างกัน

3. ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน มีค่า Significant (Sig.) เท่ากับ .622 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีอายุงานในองค์กรแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

4. การลาออกและการย้ายงาน มีค่า Significant (Sig.) เท่ากับ .552 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีอายุงานในองค์กรแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกและการย้ายงานไม่แตกต่างกัน

ตำแหน่งงาน

สมมติฐานข้อที่ 1.7 ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท อัทชีสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่ที่แตกต่างกัน

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้ คือ

H_0 : ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท อัทชีสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท อัทชีสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้ในการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า .05 ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธี Fisher's Least Significant Different (LSD) ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง

ตาราง 20 แสดงการทดสอบความแตกต่างของผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทหิซัน
ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่ จำแนกตามตำแหน่งงาน

พฤติกรรมการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
1. ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	5.512	2.756	3.260*	.041
	ภายในกลุ่ม	134	113.305	0.846		
	รวม	136	118.818			
2. การปฏิบัติตามกฎขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2	1.303	0.652	0.781	.460
	ภายในกลุ่ม	134	111.835	0.835		
	รวม	136	113.139			
3. ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.651	0.325	1.834	.164
	ภายในกลุ่ม	134	23.769	0.177		
	รวม	136	24.420			
4. การลาออกและการย้ายงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	4.929	2.464	6.464**	.002
	ภายในกลุ่ม	134	51.086	0.381		
	รวม	136	56.015			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

* * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 20 ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน
ในองค์กร พบว่า

1. ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน มีค่า Significant (Sig.) เท่ากับ .041 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. การปฏิบัติตามกฎขององค์กร มีค่า Significant (Sig.) เท่ากับ .46 ซึ่งมากกว่า .05 นั้น คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานด้านการปฏิบัติตามกฎขององค์กรไม่แตกต่างกัน

3. ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน มีค่า Significant (Sig.) เท่ากับ .164 ซึ่งมากกว่า .05 นั้น คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานด้านการปฏิบัติตามกฎขององค์กรไม่แตกต่างกัน

4. การลาออกและการย้ายงาน มีค่า Significant (Sig.) เท่ากับ .002 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั้น คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เพื่อให้ทราบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน รายคู่ใดบ้าง ผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธี Fisher's Least-Significant Difference (LSD) ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 21 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทหิซัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่ ด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยใช้วิธี Least Significant Different (LSD)

ตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	พนักงานปฏิบัติการ		ระดับหัวหน้า
		ชั่วคราว	ประจำ	
		3.67	4.07	4.23
พนักงานปฏิบัติการ	3.67	-	-.40*	-.56
ชั่วคราว			(.023)	(.058)
พนักงาน	4.07			-.16
ปฏิบัติการประจำ				(.569)
ระดับหัวหน้า	4.23			-

* มีนัยทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 21 ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน สามารถอธิบายได้ดังนี้

1. พนักงานที่มีตำแหน่งงานพนักงานปฏิบัติการชั่วคราวกับพนักงานที่มีตำแหน่งงานพนักงานปฏิบัติการประจำ มีค่า Significant (Sig.) เท่ากับ .023 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานพนักงานปฏิบัติการชั่วคราวมีพฤติกรรมการทำงานด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานแตกต่างกันเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีตำแหน่งงานพนักงานปฏิบัติการประจำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .40 โดยพนักงานที่มีตำแหน่งงานพนักงานปฏิบัติการชั่วคราวมีพฤติกรรมการทำงานด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานต่ำกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานพนักงานปฏิบัติการประจำ

ตาราง 22 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ยี่ห้อสินค้า ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่ ด้านการลาออกและการย้ายงาน จำแนกตาม ตำแหน่งงาน โดยใช้วิธี Least Significant Different (LSD)

ตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	พนักงานปฏิบัติการ		ระดับหัวหน้า
		ชั่วคราว	ประจำ	
พนักงานปฏิบัติการ	3.36	3.36	3.77	3.57
ชั่วคราว		-	-.41**	-.21
			(.000)	(.270)
พนักงานปฏิบัติการ	3.77			.20
ประจำ			-	(.278)
ระดับหัวหน้า	3.57			-

**มีนัยทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 22 ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการลาออกและการย้ายงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน สามารถอธิบายได้ดังนี้

1. พนักงานที่มีตำแหน่งงานพนักงานปฏิบัติการชั่วคราวกับพนักงานที่มีตำแหน่งงานพนักงานปฏิบัติการประจำ มีค่า Significant (Sig.) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานพนักงานปฏิบัติการชั่วคราวมีพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกและการย้ายงานแตกต่างกันเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีตำแหน่งงานพนักงานปฏิบัติการประจำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .41 โดยพนักงานที่มีตำแหน่งงานพนักงานปฏิบัติการชั่วคราวมีพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกและการย้ายงานต่ำกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานพนักงานปฏิบัติการประจำ

แผนกที่ปฏิบัติการ

สมมติฐานข้อที่ 1.8 แผนกที่ปฏิบัติการที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ยัทซึสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่ที่แตกต่างกัน

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้ คือ

H_0 : แผนกที่ปฏิบัติการที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ยัทซึสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : แผนกที่ปฏิบัติการที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ยัทซึสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้ในการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า .05 ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธี Fisher's Least Significant Different (LSD) ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง

ตาราง 23 แสดงการทดสอบความแตกต่างของผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทอัทธิสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่ จำแนกตามแผนกที่ปฏิบัติการ

พฤติกรรมการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
1. ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	10.032	2.508	3.043*	.019
	ภายในกลุ่ม	133	108.785	.824		
	รวม	137	118.818			
2. การปฏิบัติตามกฎขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	4	9.146	2.287	2.902*	.024
	ภายในกลุ่ม	133	103.992	.788		
	รวม	137	113.139			
3. ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	4.147	1.037	6.751**	.000
	ภายในกลุ่ม	133	20.272	.154		
	รวม	137	24.420			
4. การลาออกและการย้ายงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	.222	.056	.132	.971
	ภายในกลุ่ม	133	55.792	.423		
	รวม	137	56.015			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 23 ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน จำแนกตามแผนกที่ปฏิบัติการ พบว่า

1. ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน มีค่า Significant (Sig.) เท่ากับ .019 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่แผนกที่ปฏิบัติการแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. การปฏิบัติตามกฎขององค์กร มีค่า Significant (Sig.) เท่ากับ .024 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่แผนกที่ปฏิบัติการแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานด้านการปฏิบัติตามกฎขององค์กรในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน มีค่า Significant (Sig.) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่แผนกที่ปฏิบัติการแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. การลาออกและการย้ายงาน มีค่า Significant (Sig.) เท่ากับ .971 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่แผนกที่ปฏิบัติการแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกและการย้ายงานในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

เพื่อให้ทราบว่า พนักงานแผนกที่ปฏิบัติการแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน รายคู่ใดบ้าง ผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบกับเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธี Fisher's Least-Significant Difference (LSD) ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 24 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ฮัทซัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่ ด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน จำแนกตามแผนกที่ปฏิบัติการ โดยใช้วิธี Least Significant Different (LSD)

แผนกที่ปฏิบัติการ	โบแจ้งค่า ใช้บริการ $\bar{X}$	การชำระ เงิน	เทคโนโลยี สารสนเทศ	ติดตามหนี้/ จัดส่ง เอกสาร	ลูกค้า สัมพันธ์
	3.47	3.69	3.91	4.13	4.24
โบแจ้งค่าใช้บริการ	3.47	- .22 (.445)	- .44 (.124)	- .66* (.046)	- .77** (.004)
การชำระเงิน	3.69	-	- .22 (.374)	- .44 (.124)	- .55* (.013)
เทคโนโลยีสารสนเทศ	3.91		-	- .22 (.425)	- .33 (.103)
ติดตามหนี้/จัดส่ง เอกสาร	4.13			-	- .11 (.678)
ลูกค้าสัมพันธ์	4.24				-

* มีนัยทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 24 ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน สามารถอธิบายได้ดังนี้

1. พนักงานแผนกโบแจ้งค่าใช้บริการกับพนักงานแผนกติดตามหนี้/จัดส่งเอกสาร มีค่า Significant (Sig.) เท่ากับ .046 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานแผนกโบแจ้งค่าใช้บริการมีพฤติกรรมการทำงานด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานแตกต่างกันเป็นรายคู่กับพนักงานแผนกติดตามหนี้/จัดส่งเอกสาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดย พนักงานแผนกโบแจ้งค่าใช้บริการมีพฤติกรรมการทำงานด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน น้อยกว่าพนักงานแผนกติดตามหนี้/จัดส่งเอกสาร โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .66

2. พนักงานแผนกโบแจ้งค่าใช้บริการกับพนักงานแผนกลูกค้าสัมพันธ์ มีค่า Significant (Sig.) เท่ากับ .004 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานแผนกโบแจ้งค่าใช้บริการมีพฤติกรรมการทำงานด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานแตกต่างกันเป็นรายคู่กับพนักงานแผนกลูกค้าสัมพันธ์

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพนักงานแผนกใบแจ้งค่าใช้บริการมีพฤติกรรมการทำงานด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานน้อยกว่ากับพนักงานแผนกลูกค้าสัมพันธ์ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .77

3. พนักงานแผนกชำระเงินกับพนักงานแผนกลูกค้าสัมพันธ์ มีค่า Significant (Sig.) เท่ากับ .013 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีชำระเงินแตกต่างกันเป็นรายคู่กับพนักงานแผนกลูกค้าสัมพันธ์ในพฤติกรรมการทำงานด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานแผนกชำระเงินมีพฤติกรรมการทำงานด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานน้อยกว่าพนักงานแผนกลูกค้าสัมพันธ์โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .55

ตาราง 25 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท สหชินสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่ด้านการปฏิบัติตามกฎขององค์กร จำแนกตามแผนกที่ปฏิบัติการ โดยใช้วิธี Least Significant Different (LSD)

แผนกที่ปฏิบัติการ	$\bar{X}$	ใบแจ้งค่า ใช้บริการ	การชำระ เงิน	เทคโนโลยี สารสนเทศ	ติดตามหนี้/ จัดส่ง เอกสาร	ลูกค้า สัมพันธ์
		3.40	3.50	3.84	4.00	4.08
ใบแจ้งค่าใช้บริการ	3.40	-	-.10 (.729)	-.44 (.112)	.60 (.066)	-.68* (.010)
การชำระเงิน	3.50		-	-.34 (.145)	-.50 (.085)	-.58** (.008)
เทคโนโลยีสารสนเทศ	3.84			-	-.16 (.575)	-.24 (.240)
ติดตามหนี้/จัดส่ง เอกสาร	4.00				-	-.08 (.756)
ลูกค้าสัมพันธ์	4.08					-

* มีนัยทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 25 ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการปฏิบัติตามกฎขององค์กร สามารถอธิบายได้ดังนี้

1. พนักงานแผนกใบแจ้งค่าใช้จ่ายบริการกับพนักงานแผนกลูกค้าสัมพันธ์ มีค่า Significant (Sig.) เท่ากับ .010 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานแผนกใบแจ้งค่าใช้จ่ายบริการ มีพฤติกรรมการทำงานด้านการปฏิบัติตามกฎขององค์กรแตกต่างกันเป็นรายคู่กับพนักงานแผนกลูกค้าสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานแผนกใบแจ้งค่าใช้จ่ายบริการ มีพฤติกรรมการทำงานด้านการปฏิบัติตามกฎขององค์กร น้อยกว่า พนักงานแผนกลูกค้าสัมพันธ์ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .68

2. พนักงานแผนกชำระเงินกับพนักงานแผนกลูกค้าสัมพันธ์ มีค่า Significant (Sig.) เท่ากับ .008 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานแผนกชำระเงินมีพฤติกรรมการทำงานด้านปฏิบัติตามกฎขององค์กร แตกต่างกับเป็นรายคู่กับพนักงานแผนกลูกค้าสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพนักงานแผนกชำระเงินมีพฤติกรรมการทำงานด้านปฏิบัติตามกฎขององค์กรน้อยกว่า พนักงานแผนกลูกค้าสัมพันธ์ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .58

ตาราง 26 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท อัทชีสัน

ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่ ด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามแผนกที่ปฏิบัติการ โดยใช้วิธี Least Significant Different (LSD)

แผนกที่ปฏิบัติการ	$\bar{X}$	ใบแจ้งค่าใช้จ่ายบริการ	การชำระเงิน	เทคโนโลยีสารสนเทศ	ติดตามหนี้/จัดส่งเอกสาร	ลูกค้าสัมพันธ์
		4.60	4.38	4.42	4.77	4.22
ใบแจ้งค่าใช้จ่ายบริการ	4.60	-	.22 (.092)	.18 (.149)	-.17 (.246)	.38** (.001)
การชำระเงิน	4.38		-	-.04 (.719)	-.39** (.003)	.16 (.095)
เทคโนโลยีสารสนเทศ	4.42			-	-.35** (.006)	.20* (.028)
ติดตามหนี้/จัดส่งเอกสาร	4.77				-	.55** (.000)
ลูกค้าสัมพันธ์	4.22					-

* มีนัยทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 26 ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงาน สามารถอธิบายได้ดังนี้

1. พนักงานแผนกใบแจ้งค่าใช้บริการกับพนักงานแผนกลูกค้าสัมพันธ์ มีค่า Significant (Sig.) เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานแผนกใบแจ้งค่าใช้บริการมีพฤติกรรมการทำงานด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันเป็นรายคู่กับพนักงานแผนกลูกค้าสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพนักงานแผนกใบแจ้งค่าใช้บริการมีพฤติกรรมการทำงานด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานแผนกลูกค้าสัมพันธ์ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .38

2. พนักงานแผนกการชำระเงินกับพนักงานแผนกติดตามหนี้/จัดส่งเอกสาร มีค่า Significant (Sig.) เท่ากับ .003 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานแผนกการชำระเงินมีพฤติกรรมการทำงานด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันเป็นรายคู่กับพนักงานแผนกติดตามหนี้/จัดส่งเอกสาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพนักงานแผนกการชำระเงินมีพฤติกรรมการทำงานด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าพนักงานแผนกติดตามหนี้/จัดส่งเอกสาร โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .39

3. พนักงานแผนกเทคโนโลยีสารสนเทศกับพนักงานแผนกติดตามหนี้/จัดส่งเอกสาร มีค่า Significant (Sig.) เท่ากับ .006 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานแผนกเทคโนโลยีสารสนเทศมีพฤติกรรมการทำงานด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันเป็นรายคู่กับพนักงานแผนกติดตามหนี้/จัดส่งเอกสาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพนักงานแผนกเทคโนโลยีสารสนเทศมีพฤติกรรมการทำงานด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าพนักงานแผนกติดตามหนี้/จัดส่งเอกสาร โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .35

4. พนักงานแผนกเทคโนโลยีสารสนเทศกับพนักงานแผนกลูกค้าสัมพันธ์ มีค่า Significant (Sig.) เท่ากับ .028 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานแผนกเทคโนโลยีสารสนเทศมีพฤติกรรมการทำงานด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันเป็นรายคู่กับพนักงานแผนกลูกค้าสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพนักงานแผนกเทคโนโลยีสารสนเทศมีพฤติกรรมการทำงานด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานแผนกลูกค้าสัมพันธ์ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .20

5. พนักงานแผนกติดตามหนี้/จัดส่งเอกสารกับพนักงานแผนกลูกค้าสัมพันธ์ มีค่า Significant (Sig.) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานแผนกติดตามหนี้/จัดส่งเอกสารมีพฤติกรรมการทำงานด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันเป็นรายคู่กับพนักงานแผนกลูกค้าสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพนักงานแผนกติดตามหนี้/จัดส่ง

เอกสารมีพฤติกรรมการทำงานด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานแผนกลูกค้าสัมพันธ์ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .55

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยทางด้านทัศนคติต่อการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ฮัทชีสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้ คือ

H_0 : ปัจจัยทางด้านทัศนคติต่อการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ฮัทชีสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่

H_1 : ปัจจัยทางด้านทัศนคติต่อการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ฮัทชีสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้ค่าสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับ Significant (Sig.) 2-tailed มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง

ตาราง 27 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านทัศนคติต่อการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ฮัทชีสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่ในด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยทางด้านทัศนคติต่อการทำงาน	พฤติกรรมการทำงาน ในด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน		
	Pearson	Sig.	ระดับความ
	Correlation	(2-tailed)	สัมพันธ์
1. สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	-.002	.982	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
2. อุปกรณ์การทำงาน	.042	.623	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
3. ช่วยเหลือเพื่อนในทีม	-.013	.877	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
4. ความมั่นใจและความเชื่อใจที่มีต่อผู้บังคับบัญชา	-.035	.680	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
ปัจจัยทางด้านทัศนคติต่อการทำงานโดยรวม	-.004	.959	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

จากตาราง 27 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านทัศนคติต่อการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ฮัทชีสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่พบว่า ปัจจัยทางด้านทัศนคติต่อการทำงานโดยรวมมีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .959 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าปัจจัยทางด้านทัศนคติต่อการทำงานโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อได้ผลวิเคราะห์ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมในที่ทำงานกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .982 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยทางด้านทัศนคติต่อการทำงานในข้อสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน

2. อุปกรณ์การทำงานกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .623 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยทางด้านทัศนคติต่อการทำงานในข้ออุปกรณ์การทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน

3. ช่วยเหลือเพื่อนในทีมกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .680 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยทางด้านทัศนคติต่อการทำงานในข้อช่วยเหลือเพื่อนในทีมไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน

4. ความมั่นใจและความเชื่อใจที่มีต่อผู้บังคับบัญชากับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .877 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยทางด้านทัศนคติต่อการทำงานในข้อความมั่นใจและความเชื่อใจที่มีต่อผู้บังคับบัญชาไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน

ตาราง 28 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านทัศนคติต่อการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท อัทซึสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่ในด้านการปฏิบัติตามกฎขององค์กร

ปัจจัยทางด้านทัศนคติต่อการทำงาน	พฤติกรรมการทำงาน ในด้านการปฏิบัติตามกฎขององค์กร		
	Pearson	Sig.	ระดับความ
	Correlation	(2-tailed)	สัมพันธ์
1. สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	-.020	.819	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
2. อุปกรณ์การทำงาน	.078	.363	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
3. ช่วยเหลือเพื่อนในทีม	.000	.999	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
4. ความมั่นใจและความเชื่อใจที่มีต่อผู้บังคับบัญชา	-.032	.711	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
ปัจจัยทางด้านทัศนคติต่อการทำงานโดยรวม	.006	.947	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

จากตาราง 28 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านทัศนคติต่อการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท อัทซึสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่ พบว่า ปัจจัยทางด้านทัศนคติต่อการทำงานโดยรวมมีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .947 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าปัจจัยทางด้านทัศนคติต่อการทำงานโดยรวม ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานในด้านการปฏิบัติตามกฎขององค์กรของพนักงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อได้ผลวิเคราะห์ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมในที่ทำงานกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .819 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยทางด้านทัศนคติต่อการทำงานในข้อสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านการปฏิบัติตามกฎขององค์กร

2. อุปกรณ์การทำงานกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .363 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยทางด้านทัศนคติต่อการทำงานในข้ออุปกรณ์การทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านการปฏิบัติตามกฎขององค์กร

3. ช่วยเหลือเพื่อนในทีมกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .999 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยทางด้านทัศนคติต่อการทำงานในข้อช่วยเหลือเพื่อนในทีมไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านการปฏิบัติตามกฎขององค์กร

4. ความมั่นใจและความเชื่อใจที่มีต่อผู้บังคับบัญชากับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .711 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยทางด้านทัศนคติต่อการทำงานในข้อความมั่นใจและความเชื่อใจที่มีต่อผู้บังคับบัญชาไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านการปฏิบัติตามกฎขององค์กร

ตาราง 29 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านทัศนคติต่อการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท อัทชีสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่ในด้านการความตั้งใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยทางด้านทัศนคติต่อการทำงาน	พฤติกรรมการทำงาน ในด้านการความตั้งใจในการปฏิบัติงาน		
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
1. สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	.254**	.003	มีความสัมพันธ์กันต่ำ
2. อุปกรณ์การทำงาน	.239**	.005	มีความสัมพันธ์กันต่ำ
3.ช่วยเหลือเพื่อนในทีม	.349**	.000	มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
4. ความมั่นใจและความเชื่อใจที่มีต่อผู้บังคับบัญชา	.269**	.001	มีความสัมพันธ์กันต่ำ
ปัจจัยทางด้านทัศนคติต่อการทำงาน โดยรวม	.359**	.000	มีความสัมพันธ์กันปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 29 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านทัศนคติต่อการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท อัทชีสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่พบว่า ปัจจัยทางด้านทัศนคติต่อการทำงานโดยรวมมีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าปัจจัยทางด้านทัศนคติต่อการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานในด้านการความตั้งใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .359 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีทัศนคติต่อการทำงานโดยรวมดีจะมีพฤติกรรมการทำงานในด้านการความตั้งใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อได้ผลวิเคราะห์ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมในที่ทำงานกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .003 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยทางด้านทัศนคติต่อการทำงานในข้อสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .254 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีทัศนคติต่อการทำงานในข้อสภาพแวดล้อมในที่ทำงานดีจะมีพฤติกรรมการทำงานในด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นในระดับปานกลาง

2. อุปกรณ์การทำงานกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .005 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยทางด้านทัศนคติต่อการทำงานในข้ออุปกรณ์การทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .239 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีทัศนคติต่อการทำงานในข้ออุปกรณ์การทำงานเพียงพอจะมีพฤติกรรมการทำงานในด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นในระดับปานกลาง

3. ช่วยเหลือเพื่อนในทีมกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยทางด้านทัศนคติต่อการทำงานในข้อช่วยเหลือเพื่อนในทีมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .349 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีทัศนคติต่อการทำงานในข้อช่วยเหลือเพื่อนในทีมดีจะมีพฤติกรรมการทำงานในด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นในระดับปานกลาง

4. ความมั่นใจและความเชื่อใจที่มีต่อผู้บังคับบัญชากับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยทางด้านทัศนคติต่อการทำงานในข้อความมั่นใจและความเชื่อใจที่มีต่อผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .269 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงาน

มีทัศนคติต่อการทำงานในข้อความมั่นใจและความเชื่อใจที่มีต่อผู้บังคับบัญชาจะมีพฤติกรรมการทำงานในด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นในระดับปานกลาง

ตาราง 30 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านทัศนคติต่อการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานในด้านการลาออกและการย้ายงานของพนักงานบริษัท ฮัทชีสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่

ปัจจัยทางด้านทัศนคติต่อการทำงาน	พฤติกรรมการทำงาน ในด้านการลาออกและการย้ายงาน		
	Pearson	Sig.	ระดับความ
	Correlation	(2-tailed)	สัมพันธ์
1. สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	.033	.705	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
2. อุปกรณ์การทำงาน	.276**	.001	มีความสัมพันธ์กันต่ำ
3. ช่วยเหลือเพื่อนในทีม	.204*	.017	มีความสัมพันธ์กันต่ำ
4. ความมั่นใจและความเชื่อใจที่มีต่อผู้บังคับบัญชา	.399**	.000	มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
ปัจจัยทางด้านทัศนคติต่อการทำงานโดยรวม	.293**	.001	มีความสัมพันธ์กันต่ำ

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 30 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านทัศนคติต่อการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ฮัทชีสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่ พบว่า ปัจจัยทางด้านทัศนคติต่อการทำงานโดยรวมมีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าปัจจัยทางด้านทัศนคติต่อการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานในด้านการลาออกและการย้ายงานของพนักงานบริษัท ฮัทชีสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .293 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีทัศนคติต่อการทำงานโดยรวม

ที่จะมีพฤติกรรมการทำงานในด้านการลาออกและการย้ายงานในระดับต่ำลง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อได้ผลวิเคราะห์ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมในที่ทำงานกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .705 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยทางด้านทัศนคติต่อการทำงานในข้อสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านการลาออกและการย้ายงาน

2. อุปสรรคการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยทางด้านทัศนคติต่อการทำงานในอุปสรรคการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านการลาออกและการย้ายงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .276 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีทัศนคติต่อการทำงานในข้ออุปสรรคการทำงานดีจะมีพฤติกรรมการทำงานในด้านการลาออกและการย้ายงานต่ำลง

3. ช่วยเหลือเพื่อนในทีมกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .017 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยทางด้านทัศนคติต่อการทำงานในข้อช่วยเหลือเพื่อนในทีมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานแนวโน้มในด้านการลาออกและการย้ายงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .204 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีทัศนคติต่อการทำงานในข้อช่วยเหลือเพื่อนในทีมดีจะมีพฤติกรรมการทำงานในด้านการลาออกและการย้ายงานต่ำลง

4. ความมั่นใจและความเชื่อใจที่มีต่อผู้บังคับบัญชากับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยทางด้านทัศนคติต่อการทำงานในข้อความมั่นใจและความเชื่อใจที่มีต่อผู้บังคับบัญชาที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .399 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีทัศนคติต่อการทำงานในข้อความมั่นใจและความเชื่อใจที่มีต่อผู้บังคับบัญชาดีจะมีพฤติกรรมการทำงานในด้านการลาออกและการย้ายงานต่ำระดับปานกลาง

สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยทางด้านบุคลิกภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท ฮัทชิสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้ คือ

H_0 : ปัจจัยทางด้านบุคลิกภาพไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานบริษัท ฮัทชิสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด

H_1 : ปัจจัยทางด้านบุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานบริษัท ฮัทชิสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้ค่าสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับ Significant

(Sig.) 2-tailed มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง

ตาราง 31 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านบุคลิกภาพกับพฤติกรรมการทำงาน ด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท ฮัทชิสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่

ปัจจัยทางด้านบุคลิกภาพ	พฤติกรรมการทำงาน		
	ด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน		
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับความ สัมพันธ์
1. ความสนใจสิ่งแวดล้อมภายนอก	-.038	.662	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
2. การแสดงออก	-.077	.374	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
3. การปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงาน	-.057	.508	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
4. การปฏิบัติตามระเบียบกฎ ขององค์กร	.119	.165	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
5. แนวโน้มการพบปัญหา กับเพื่อนร่วมงานด้วยอารมณ์	.146	.089	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
ปัจจัยทางด้านบุคลิกภาพโดยรวม	.052	.547	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

จากตาราง 31 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านบุคลิกภาพกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ฮัทซัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่ พบว่าปัจจัยทางด้านบุคลิกภาพโดยรวมมีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .547 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าปัจจัยทางด้านบุคลิกภาพโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฮัทซัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อได้ผลวิเคราะห์ดังนี้

1. ความสนใจสิ่งแวดล้อมภายนอกกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .662 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยทางด้านบุคลิกภาพในข้อความสนใจสิ่งแวดล้อมภายนอกไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน

2. การแสดงออกกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .374 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยทางด้านบุคลิกภาพในข้อการแสดงออกไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน

3. การปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .508 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยทางด้านบุคลิกภาพในข้อการปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน

4. การปฏิบัติตามระเบียบกฎขององค์กรกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .165 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยทางด้านบุคลิกภาพในข้อการปฏิบัติตามระเบียบกฎขององค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน

5. แนวโน้มการพบปัญหากับเพื่อนร่วมงานด้วยอารมณ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .089 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยทางด้านบุคลิกภาพในข้อแนวโน้มการพบปัญหากับเพื่อนร่วมงานด้วยอารมณ์ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน

ตาราง 32 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านบุคลิกภาพกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ฮัทซัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่ ในด้านการปฏิบัติตามกฎขององค์กร

ปัจจัยทางด้านบุคลิกภาพ	พฤติกรรมการทำงาน		
	ด้านการปฏิบัติตามกฎขององค์กร		
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
1. ความสนใจสิ่งแวดล้อมภายนอก	-.158	.065	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
2. การแสดงออก	-.102	.237	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
3. การปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงาน	-.099	.248	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
4. การปฏิบัติตามระเบียบกฎ ขององค์กร	.187*	.028	มีความสัมพันธ์กันต่ำ
5. แนวโน้มการพบปัญหา กับเพื่อนร่วมงานด้วยอารมณ์	.033	.704	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
ปัจจัยทางด้านบุคลิกภาพโดยรวม	-.043	.621	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 32 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านบุคลิกภาพกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ฮัทชีสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่ พบว่าปัจจัยทางด้านบุคลิกภาพโดยรวมมีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .621 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยทางด้านบุคลิกภาพโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการปฏิบัติตามกฎขององค์กรของพนักงานบริษัท ฮัทชีสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อได้ผลวิเคราะห์ดังนี้

1. ความสนใจสิ่งแวดล้อมภายนอกกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .065 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยทางด้านบุคลิกภาพในข้อความสนใจสิ่งแวดล้อมภายนอกไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านการปฏิบัติตามกฎขององค์กร

2. การแสดงออกกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .237 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยทางด้านบุคลิกภาพในข้อการแสดงออกไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านการปฏิบัติตามกฎขององค์กร

3. การปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .248 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยทางด้านบุคลิกภาพในข้อการปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านการปฏิบัติตามกฎขององค์กร

4. การปฏิบัติตามระเบียบกฎขององค์กรกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .028 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยทางด้านบุคลิกภาพในข้อการปฏิบัติตามระเบียบกฎขององค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านการปฏิบัติตามกฎขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.187 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีบุคลิกภาพในการปฏิบัติตามระเบียบกฎขององค์กรดีจะมีพฤติกรรมการทำงานในด้านการปฏิบัติตามกฎขององค์กรเคร่งครัดในระดับดี

5. แนวโน้มการพบปัญหากับเพื่อนร่วมงานด้วยอารมณ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .704 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยทางด้านบุคลิกภาพในข้อแนวโน้มการพบปัญหากับเพื่อนร่วมงานด้วยอารมณ์ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านการปฏิบัติตามกฎขององค์กร

ตาราง 33 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านบุคลิกภาพกับพฤติกรรมการทำงาน
ในด้านความตั้งใจในการปฏิบัติการของพนักงานบริษัท อัททิสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด
สำนักงานใหญ่

ปัจจัยทางด้านบุคลิกภาพ	พฤติกรรมการทำงาน		
	ด้านความตั้งใจในการปฏิบัติการ		
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับความ สัมพันธ์
1. ความสนใจสิ่งแวดล้อมภายนอก	.195*	.022	มีความสัมพันธ์กันต่ำ
2. การแสดงออก	.352**	.000	มีความสัมพันธ์กัน ปานกลาง
3. การปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงาน	.472**	.000	มีความสัมพันธ์กัน ปานกลาง
4. การปฏิบัติตามระเบียบกฎ ขององค์กร	.283**	.001	มีความสัมพันธ์กันต่ำ
5. แนวโน้มการพบปัญหากับเพื่อน ร่วมงานด้วยอารมณ์	-.217*	.011	มีความสัมพันธ์กันต่ำ
ปัจจัยทางด้านบุคลิกภาพโดยรวม	.269**	.001	มีความสัมพันธ์กันต่ำ

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 33 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านบุคลิกภาพกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท อัททิสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่ พบว่าปัจจัยทางด้านบุคลิกภาพโดยรวมมีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าปัจจัยทางด้านบุคลิกภาพโดยรวมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานในด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อัททิสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .269 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำและไป

ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีบุคลิกภาพโดยรวมดี จะมีพฤติกรรมการทำงานในด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงานดีในระดับต่ำ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อได้ผลวิเคราะห์ดังนี้

1. ความสนใจสิ่งแวดล้อมภายนอกกับพฤติกรรมการทำงาน of พนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .022 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยทางด้านบุคลิกภาพในข้อความสนใจสิ่งแวดล้อมภายนอกมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน of พนักงานในด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .195 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าบุคลิกภาพของพนักงานในข้อความสนใจสิ่งแวดล้อมภายนอกดี จะมีพฤติกรรมการทำงานในด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงานดีในระดับต่ำ

2. การแสดงออก กับพฤติกรรมการทำงาน of พนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยทางด้านบุคลิกภาพในข้อความแสดงออกมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน of พนักงานในด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .352 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าบุคลิกภาพของพนักงานในข้อความแสดงออกดี จะมีพฤติกรรมการทำงานในด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงานดีในระดับปานกลาง

3. การปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานกับพฤติกรรมการทำงาน of พนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยทางด้านบุคลิกภาพในข้อความปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน of พนักงานในด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .472 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าบุคลิกภาพของพนักงานในข้อความปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานดี จะมีพฤติกรรมการทำงานในด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงานดีในระดับต่ำ

4. การปฏิบัติตามระเบียบกฎขององค์กรกับพฤติกรรมการทำงาน of พนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยทางด้านบุคลิกภาพในข้อความปฏิบัติตามระเบียบกฎขององค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน of พนักงานในด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .283 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าบุคลิกภาพของพนักงานในข้อความ

ปฏิบัติตามระเบียบกฎขององค์กรดี จะมีพฤติกรรมการทำงานในด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงานดีในระดับต่ำ

5. แนวโน้มการพบปัญหากับเพื่อนร่วมงานด้วยอารมณ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .011 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยทางด้านบุคลิกภาพในข้อแนวโน้มการพบปัญหากับเพื่อนร่วมงานด้วยอารมณ์มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .217 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำและไปในทิศทางตรงข้ามกัน กล่าวคือ ถ้าบุคลิกภาพของพนักงานในข้อแนวโน้มการพบปัญหากับเพื่อนร่วมงานด้วยอารมณ์ดี จะมีพฤติกรรมการทำงานในด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงานดีในระดับต่ำ

ตาราง 34 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านบุคลิกภาพกับพฤติกรรมการทำงาน
ในการลาออกและการย้ายงานของพนักงานบริษัท ยัทชิสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด
สำนักงานใหญ่

ปัจจัยทางด้านบุคลิกภาพ	พฤติกรรมการทำงาน		
	ด้านการลาออกและการย้ายงาน		
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
1. ความสนใจสิ่งแวดล้อมภายนอก	.284**	.001	มีความสัมพันธ์กันต่ำ
2. การแสดงออก	.252**	.003	มีความสัมพันธ์กันต่ำ
3. การปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงาน	.121	.159	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
4. การปฏิบัติตามระเบียบกฎ ขององค์กร	.013	.879	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
5. แนวโน้มการพบปัญหากับเพื่อน ร่วมงานด้วยอารมณ์	.296**	.000	มีความสัมพันธ์กันต่ำ
ปัจจัยทางด้านบุคลิกภาพโดยรวม	.344**	.000	มีความสัมพันธ์กัน ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 34 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านบุคลิกภาพกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ฮัทชีสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่ พบว่า ปัจจัยทางด้านบุคลิกภาพโดยรวมมีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าปัจจัยทางด้านบุคลิกภาพโดยรวมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานในด้านการลาออกและการย้ายงานของพนักงานบริษัท ฮัทชีสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .344 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าบุคลิกภาพของพนักงานดี จะมีพฤติกรรมการทำงานแน่วแน่ในด้านการลาออกและการย้ายงานดีในระดับต่ำ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อได้ผลวิเคราะห์ดังนี้

1. ความสนใจสิ่งแวดล้อมภายนอกกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยทางด้านบุคลิกภาพในข้อความสนใจสิ่งแวดล้อมภายนอกมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานแน่วแน่ในด้านการลาออกและการย้ายงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .195 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าบุคลิกภาพของพนักงานในข้อความสนใจสิ่งแวดล้อมภายนอกดี จะมีพฤติกรรมการทำงานแน่วแน่ในด้านการลาออกและการย้ายงานดีในระดับต่ำ

2. การแสดงออกกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยทางด้านบุคลิกภาพในข้อการแสดงออกมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านการลาออกและการย้ายงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .352 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าบุคลิกภาพของพนักงานในข้อการแสดงออกดี จะมีพฤติกรรมการทำงานในด้านการลาออกและการย้ายงานดีในระดับต่ำ

3. การปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .159 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยทางด้านบุคลิกภาพในข้อการปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านการลาออกและการย้ายงาน

4. การปฏิบัติตามระเบียบกฎขององค์กรกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .879 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง

(H_1) หมายความว่า ปัจจัยทางด้านบุคลิกภาพในข้อการปฏิบัติตามระเบียบกฎขององค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านการลาออกและการย้ายงาน

5. แนวโน้มการพบปัญหากับเพื่อนร่วมงานด้วยอารมณ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยทางด้านบุคลิกภาพในข้อแนวโน้มการพบปัญหากับเพื่อนร่วมงานด้วยอารมณ์มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านการลาออกและการย้ายงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .296 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าบุคลิกภาพของพนักงานในข้อแนวโน้มการพบปัญหากับเพื่อนร่วมงานด้วยอารมณ์ดีขึ้นจะมีพฤติกรรมการทำงานแนวโน้มในด้านการลาออกและการย้ายงานต่ำในระดับต่ำ

สมมติฐานข้อที่ 4 ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท อัทชิสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้ คือ

H_0 : ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท อัทชิสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด

H_1 : ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท อัทชิสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้ค่าสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับ Significant (Sig.) 2-tailed มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง

ตาราง 35 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านแรงจูงใจกับความพึงพอใจโดยรวม
ในการทำงาน ของพนักงานบริษัท อัทชีสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่

ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจ	ความพึงพอใจโดยรวม		
	Pearson Correlation	Sig (2-tailed)	ระดับความ สัมพันธ์
1. โอกาสจากงานที่ท่านทำ	.521**	.000	มีความสัมพันธ์ปาน กลาง
2. งานที่ท่านทำได้รับการยอมรับจากสังคม	.382**	.000	มีความสัมพันธ์ปาน กลาง
3. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	.314**	.000	มีความสัมพันธ์ปาน กลาง
4. ท่านรู้สึกปลอดภัยในสถานที่ทำงาน	.438**	.000	มีความสัมพันธ์ปาน กลาง
5. เงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ	.668**	.000	มีความสัมพันธ์ปาน กลาง
ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจโดยรวม	.566**	.000	มีความสัมพันธ์ปาน กลาง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 35 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านแรงจูงใจกับความพึงพอใจโดยรวมในการทำงานของพนักงาน พบว่า ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจโดยรวมมีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าปัจจัยทางด้านแรงจูงใจโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .566 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าแรงจูงใจของพนักงานดี จะมีความพึงพอใจโดยรวมในการทำงานของพนักงานดีในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อได้ผลวิเคราะห์ดังนี้

1. โอกาสจากงานที่ท่านทำกับความพึงพอใจโดยรวมในการทำงานของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจในข้อโอกาสจากงานที่ท่านทำมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .521 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าแรงจูงใจของพนักงานในข้อโอกาสจากงานที่ท่านทำก้าวหน้าจะมีความพึงพอใจโดยรวมในการทำงานของพนักงานดีในระดับต่ำ

2. งานที่ท่านทำได้รับการยอมรับจากสังคมกับความพึงพอใจโดยรวมในการทำงานของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจในข้องานที่ท่านทำได้รับการยอมรับจากสังคมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .382 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าแรงจูงใจของพนักงานในข้องานที่ท่านทำได้รับการยอมรับจากสังคมดี จะมีความพึงพอใจโดยรวมในการทำงานของพนักงานดีในระดับต่ำ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานกับความพึงพอใจโดยรวมในการทำงานของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจในข้อความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .314 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าแรงจูงใจของพนักงานในข้อความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานดี จะมีความพึงพอใจโดยรวมในการทำงานของพนักงานดีในระดับต่ำ

4. ความรู้สึกปลอดภัยในสถานที่ทำงานกับความพึงพอใจโดยรวมในการทำงานของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจในข้อความรู้สึกปลอดภัยในสถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .438 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าแรงจูงใจของพนักงานในข้อความรู้สึกปลอดภัยในสถานที่ทำงานปลอดภัยจะมีความพึงพอใจโดยรวมในการทำงานของพนักงานดีในระดับต่ำ

5. เงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ กับความพึงพอใจโดยรวมในการทำงานของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจในเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .668 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าแรงจูงใจของพนักงานในเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ ดี จะมีความพึงพอใจโดยรวมในการทำงานของพนักงานดีในระดับต่ำ

สมมติฐานข้อที่ 5 ปัจจัยทางด้านความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ฮัทชีสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้ คือ

H_0 : ปัจจัยทางด้านความผูกพันต่อองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ฮัทชีสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด

H_1 : ปัจจัยทางด้านความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ฮัทชีสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้ค่าสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับ Significant (Sig.) 2-tailed มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง

ตาราง 36 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านความผูกพันต่อองค์กรกับความพึงพอใจโดยรวมในการทำงาน ของพนักงานบริษัท ฮัทชีสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่

ปัจจัยทางด้านความผูกพันต่อองค์กร	ความพึงพอใจโดยรวม		
	Pearson Correlation	Sig (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
1. ท่านทุ่มเทความรู้ความสามารถในการทำงาน	.282**	.001	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
2. เมื่อมีผู้กล่าวถึงองค์กรในแง่ลบท่านจะอธิบายแก้ไขเรื่องนั้นทันที	.297**	.000	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
3. แนวโน้มในการทำงานกับองค์กรต่อไป	.566**	.000	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
4. องค์กรอื่นให้ประโยชน์กับท่าน	.518**	.000	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
ปัจจัยทางด้านความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	.566**	.000	มีความสัมพันธ์ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 36 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านความผูกพันต่อองค์กรกับความพึงพอใจโดยรวมในการทำงานของพนักงาน พบว่า ปัจจัยทางด้านความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าปัจจัยทางด้านความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .566 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรดี จะมีความพึงพอใจโดยรวมในการทำงานของพนักงานดีในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อได้ผลวิเคราะห์ดังนี้

1. ทุ่มเหตความรู้ความสามารถในการทำงานกับความพึงพอใจโดยรวมในการทำงานของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยทางด้านความผูกพันต่อองค์กรในข้อทุ่มเหตความรู้ความสามารถในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .282 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในข้อทุ่มเหตความรู้ความสามารถในการทำงานดี จะมีความพึงพอใจโดยรวมในการทำงานของพนักงานดีในระดับปานกลาง

2. เมื่อมีผู้กล่าวถึงองค์กรในแง่ลบท่านจะอธิบายแก้ไขเรื่องนั้นทันทีกับความพึงพอใจโดยรวมในการทำงานของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยทางด้านความผูกพันต่อองค์กรในข้อเมื่อมีผู้กล่าวถึงองค์กรในแง่ลบท่านจะอธิบายแก้ไขเรื่องนั้นทันทีมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .297 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในข้อเมื่อมีผู้กล่าวถึงองค์กรในแง่ลบท่านจะอธิบายแก้ไขเรื่องนั้นทันที จะมีความพึงพอใจโดยรวมในการทำงานของพนักงานดีในระดับปานกลาง

3. แนวโน้มในการทำงานกับองค์กรต่อไปกับความพึงพอใจโดยรวมในการทำงานของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยทางด้านความผูกพันต่อองค์กรในแนวโน้มในการทำงานกับองค์กรต่อไป มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .566 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในข้อแนวโน้มในการทำงานกับองค์กรต่อไปดี จะมีความพึงพอใจโดยรวมในการทำงานของพนักงานดีในระดับปานกลาง

4. องค์กรอื่นให้ประโยชน์กับท่านกับความพึงพอใจโดยรวมในการทำงานของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยทางด้านความผูกพันต่อองค์กรในข้อองค์กรอื่นให้ประโยชน์กับท่านมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .518 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์อยู่ใน

ระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในข้อองค์กรอื่นให้ประโยชน์กับท่านดี จะมีความพึงพอใจโดยรวมในการทำงานของพนักงานดีในระดับปานกลาง

สมมติฐานข้อที่ 6 ปัจจัยทางด้านพฤติกรรมการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการทำงานของพนักงานบริษัท อัทชีสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้ คือ

H_0 : ปัจจัยทางด้านพฤติกรรมการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการทำงานของพนักงานบริษัท อัทชีสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด

H_1 : ปัจจัยทางด้านพฤติกรรมการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการทำงานของพนักงานบริษัท อัทชีสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้ค่าสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับ Significant (Sig.) 2-tailed มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง

ตาราง 40 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท อัทชีสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่กับความพึงพอใจโดยรวมในการทำงาน

พฤติกรรม การทำงาน	ความพึงพอใจโดยรวม		
	Pearson Correlation	Sig (2-tailed)	ระดับความ สัมพันธ์
1. ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน	.022	.797	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
2. การปฏิบัติตามกฎขององค์กร	-.012	.888	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
3. ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน	.150	.079	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
4. การลาออกและการย้ายงาน	.162	.058	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
พฤติกรรมการทำงานโดยรวม	.091	.289	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

จากตาราง 40 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท อัทชีสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่กับความพึงพอใจโดยรวมในการทำงานพบว่า พฤติกรรมการทำงานของพนักงานมีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .289 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับ

รับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าพฤติกรรมการทำงานของพนักงานโดยรวม ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการทำงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้ผลวิเคราะห์ดังนี้

1. ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจโดยรวมในการทำงานของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .797 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการทำงานของพนักงาน

2. การปฏิบัติตามกฎขององค์กรกับความพึงพอใจโดยรวมในการทำงานของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .888 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านการปฏิบัติตามกฎขององค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการทำงานของพนักงาน

3. ความตั้งใจในการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจโดยรวมในการทำงานของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .079 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการทำงานของพนักงาน

4. การลาออกและการย้ายงานกับความพึงพอใจโดยรวมในการทำงานของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .058 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านการลาออกและการย้ายงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการทำงานของพนักงาน

ตาราง 41 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ข้อที่	สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	สถิติที่ใช้
1.	ลักษณะข้อมูลทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน สถานภาพ อายุงานในองค์กร ตำแหน่งงาน แผนกที่ปฏิบัติการ ที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท อัสซิสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่ แตกต่าง		
1.1	เพศที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	t-test
1.2	อายุที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	t-test
1.3	ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	t-test
1.4	รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	ANOVA
1.5	สถานภาพที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	t-test
1.6	อายุงานในองค์กรที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	ANOVA
1.7	ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	ANOVA
1.8	แผนกที่ปฏิบัติการที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	ANOVA

ตาราง 41 (ต่อ)

ข้อที่	สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	สถิติที่ใช้
2	ปัจจัยด้านทัศนคติต่อการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท อีทิสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
3	ปัจจัยทางด้านบุคลิกภาพ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท อีทิสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
4	ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์กับ ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
5	ปัจจัยทางด้านความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
6	ปัจจัยทางด้านพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท อีทิสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่ มีความสัมพันธ์กับ ความพึงพอใจโดยรวมในการทำงาน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาถึง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ฮัทชิสัน ซีเอที ไวร์เลส จำกัด สำนักงานใหญ่ โดยเปรียบเทียบปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ ปัจจัยทางด้านทัศนคติ ปัจจัยทางด้านบุคลิกภาพ ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจ ปัจจัยทางด้านความผูกพัน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน และความพึงพอใจโดยรวมของพนักงาน ของพนักงานบริษัท ฮัทชิสัน ซีเอที ไวร์เลส จำกัด สำนักงานใหญ่ เพื่อนำผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ไปช่วยให้ผู้บริหารนำข้อมูลจากการวิจัยไปเป็นแนวทางในการวางแผนการพัฒนาบุคคลากร เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุด พร้อมทั้งยังนำมาซึ่งประโยชน์ในการวางนโยบายให้สอดคล้องต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยทางลักษณะทางประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน สถานภาพสมรส อายุงานในองค์กร ตำแหน่งงาน แผนกที่ปฏิบัติการที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ฮัทชิสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่
2. เพื่อศึกษาทัศนคติต่อการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ฮัทชิสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่
3. เพื่อศึกษาบุคลิกภาพที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ฮัทชิสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่
4. เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจโดยรวมในการทำงานของพนักงานบริษัท ฮัทชิสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่
5. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจโดยรวมในการทำงานของพนักงานบริษัท ฮัทชิสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่
6. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ฮัทชิสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่

ความสำคัญของการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยในเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ฮัทชีสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่ นั้น ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน เพื่อให้ผู้บริหารนำข้อมูลจากการวิจัยเป็นแนวทางในการวางแผนการพัฒนาบุคลากร เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุด พร้อมทั้งยังนำมาซึ่งประโยชน์ในการวางนโยบายให้สอดคล้องต่อไป

สมมติฐานในการวิจัย

1. ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน สถานภาพ อยุ่งานในองค์กร ตำแหน่งงาน แผนกที่ปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน
2. ปัจจัยทางด้านทัศนคติต่อการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ฮัทชีสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่
3. ปัจจัยทางด้านบุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ฮัทชีสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่
4. ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมของพนักงานบริษัท ฮัทชีสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่
5. ปัจจัยทางด้านความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมของพนักงานบริษัท ฮัทชีสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่
6. ปัจจัยทางด้านพฤติกรรมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมของพนักงานบริษัท ฮัทชีสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในบริษัท อัทซึสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัดสำนักงานใหญ่ จำนวน 179 คน (ที่มา : แผนกบุคคล บริษัท อัทซึสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด ข้อมูล ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2547)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือพนักงานบริษัท อัทซึสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่ จำนวน 137 คน

การสุ่มตัวอย่าง

การสุ่มตัวอย่างสำหรับงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ใช้หลักการสุ่มตัวอย่าง 3 ขั้นตอน โดยมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 กำหนดขนาดของตัวอย่างโดยต้องการให้เกิดความผิดพลาดจากการคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างร้อยละ 5 หรือ .05 ซึ่งในกรณีนี้มีประชากรที่แน่นอน (Finite Population)

ขั้นที่ 2 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างในแต่ละระดับชั้นอย่างไม่เป็นสัดส่วน (Disproportionate Stratified Random Sampling)

ขั้นที่ 3 ใช้การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) เพื่อให้ได้จำนวนตัวอย่างที่จะทำการเก็บข้อมูลที่ได้เลือกไว้แล้วในขั้นที่ 2

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือและขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ หรือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งประกอบด้วยคำถาม 7 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน สถานภาพ อาชีพงานในองค์กร ตำแหน่งงาน แผนกที่ปฏิบัติการ จำนวน 8 ข้อ มีลักษณะของคำถามแบบปลายปิดคำตอบมี 2 ตัวเลือก (Dichotomous choices) และหลายตัวเลือก (Multiple choices)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทางด้านทัศนคติและบุคลิกภาพ มีลักษณะของคำถามเป็นแบบ Semantic Differential Scale จำนวน 9 ข้อ โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) มี 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทางด้านแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กร มีลักษณะของคำถามเป็นแบบ Semantic Differential Scale จำนวน 9 ข้อ โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) มี 5 ระดับ

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน มีลักษณะของคำถามเป็นแบบ Semantic Differential Scale จำนวน 6 ข้อ โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) มี 5 ระดับ

ส่วนที่ 5 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจโดยรวม มีลักษณะของคำถามเป็นแบบ Rating Scale จำนวน 5 ข้อ โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) มี 5 ระดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยใช้วิธีการรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่สำคัญ 2 แหล่งดังนี้

1. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) เป็นการเก็บข้อมูลบทความ งานวิจัยในอดีตที่เกี่ยวข้อง สิ่งพิมพ์ วารสารหนังสือ เอกสารทางวิชาการและข้อมูลที่เผยแพร่ผ่านสื่อทางอินเทอร์เน็ต
2. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) เป็นการเก็บรวบรวมโดยการใช้วิธีการแจกแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 137 ชุด ในช่วงเดือนสิงหาคม 2548

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาแล้ว ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาดำเนินการดังนี้

การจัดทำข้อมูล

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามโดยแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก
2. การลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัสตามที่ได้กำหนดรหัสไว้ล่วงหน้า

3. การประมวลผลข้อมูล โดยนำข้อมูลที่ลงรหัสแล้วมาบันทึกและประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ SPSS (Statistic Package for Social Sciences) เพื่อวิเคราะห์เชิงพรรณนาและทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics)

1.1 ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน สถานภาพ อยุ่ในงานในองค์กร ตำแหน่งงาน และแผนกที่ปฏิบัติการ นำมาแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) และแสดงผลเป็นค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 ข้อมูลด้านทัศนคติต่อการทำงาน บุคลิกภาพ แรงจูงใจ และ ความผูกพันในการปฏิบัติงาน ใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

2 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

2.1 ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานของบริษัท ฮัทชีสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่

2.1.1 ใช้สถิติ t-test เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระกัน โดยใช้แบบ Independent (Independent t-test) ได้แก่ เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา และสถานภาพ

2.1.2 ใช้สถิติ F-test เพื่อหาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม สำหรับวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ANOVA (One-way Analysis of Variance) กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Fisher's Least-Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ รายได้ต่อเดือน , อยุ่ในงานในองค์กร, ตำแหน่งงานและแผนกที่ปฏิบัติการ

2.2 ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยทางด้านทัศนคติต่อการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานของบริษัท ฮัทชีสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่ ใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) สำหรับหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน

2.3 ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยทางด้านบุคลิกภาพของพนักงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานของบริษัท ฮัทชีสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่ ใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) สำหรับหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน

2.2.4 ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการทำงานของพนักงานของบริษัท อัทชีสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่ ใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) สำหรับหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน

2.2.5 ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 ปัจจัยทางด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมของพนักงานของบริษัท อัทชีสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่ ใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) สำหรับหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน

2.2.6 ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 6 พฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท อัทชีสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวม ใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) สำหรับหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท อัทชีสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่ สามารถสรุปผลได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทางด้านประชากรศาสตร์ของพนักงานบริษัทอัทชีสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่ พบว่า

เพศ พนักงานบริษัทส่วนใหญ่ของกลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิง จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 58.39 และเพศชาย จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 41.61

อายุ พนักงานบริษัทส่วนใหญ่ของกลุ่มตัวอย่างมีอายุต่ำกว่า 29 ปี จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 78.10 รองลงมา มีอายุ 30 ปีขึ้นไป จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 21.90

ระดับการศึกษา พนักงานบริษัทส่วนใหญ่ของกลุ่มตัวอย่างมีระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเท่ากับปริญญาตรี จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 90.51 รองลงมา สูงกว่าหรือเท่ากับปริญญาโท จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 9.49

รายได้ต่อเดือน พนักงานบริษัทส่วนใหญ่ของกลุ่มตัวอย่างมีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มากที่สุด จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 56.20 รองลงมา มีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 27.01 มีรายได้ต่อเดือน 35,001 บาทขึ้นไป

จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 10.95 และมีรายได้ต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท จำนวน 8 คน ร้อยละ 5.84 ตามลำดับ

สถานภาพ พนักงานบริษัทส่วนใหญ่ของกลุ่มตัวอย่างมีสถานภาพโสด/หย่า/ม่าย/แยกกันอยู่ จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 83.21 และสมรส/อยู่ร่วมกัน จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 16.79

อายุงานในองค์กร พนักงานบริษัทส่วนใหญ่ของกลุ่มตัวอย่างมีอายุงานในองค์กรระหว่าง 1 – 3 ปี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 58.39 รองลงมา มีอายุงานในองค์กรน้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 22.63 และมีอายุงานในองค์กรมากกว่า 3 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 18.98 ตามลำดับ

ตำแหน่งงาน พนักงานบริษัทส่วนใหญ่ของกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานปฏิบัติการประจำ จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 59.12 รองลงมา เป็นพนักงานปฏิบัติการชั่วคราว จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 31.39 และพนักงานระดับหัวหน้า จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 9.49 ตามลำดับ

แผนกที่ปฏิบัติการ พนักงานบริษัทส่วนใหญ่ของกลุ่มตัวอย่างเป็นแผนกลูกค้าสัมพันธ์ จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 35.76 รองลงมา แผนกเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 23.36 แผนกการชำระเงิน จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 18.98 แผนกใบแจ้งค่าใช้จ่าย จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 10.95 และแผนกการติดตามหนี้/จัดส่งเอกสาร จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 10.95 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยทางด้านทัศนคติต่อการทำงานและบุคลิกภาพของพนักงานบริษัทหัทธสิน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่

พนักงานบริษัทมีระดับทัศนคติต่อการทำงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับที่ดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน, การช่วยเหลือเพื่อนในทีม, ความมั่นใจและความเชื่อใจที่มีต่อผู้บังคับบัญชา และอุปสรรคในการทำงาน อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96, 3.96, 3.91 และ 3.72 ตามลำดับ

พนักงานบริษัทมีระดับบุคลิกภาพของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงาน, ความสนใจในสิ่งแวดล้อมภายนอก, การแสดงออก, การปฏิบัติตามกฎขององค์กร และแนวโน้มการพบปัญหากับเพื่อนร่วมงานด้วยอารมณ์ อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ย 4.12, 3.88, 3.83, 3.73 และ 3.47 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยทางด้านแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทหัทธสิน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่

พนักงานบริษัทมีระดับแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

1. พนักงานบริษัทมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับดีในข้อ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน, ความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน และงานที่ได้รับมีการยอมรับจากสังคม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90, 3.76 และ 3.66 ตามลำดับ

2. พนักงานบริษัทมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลางในข้อ โอกาสความก้าวหน้าจากงานที่ทำ และเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 และ 3.06 ตามลำดับ

พนักงานบริษัทมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

1. พนักงานบริษัทมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับดีในข้อ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน, เมื่อมีผู้กล่าวถึงองค์กรในแง่ลบท่านจะอธิบายแก้ไขเรื่องนั้นทันที และแน่วแน่ในการทำงานกับองค์กรนี้ต่อไป โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99, 3.72 และ 3.54 ตามลำดับ

2. พนักงานบริษัทมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลางในข้อ ผลประโยชน์เมื่อเทียบกับองค์กรอื่น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทหัทธสิน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่

1. พนักงานมีระดับความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าพนักงานมีระดับความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีในข้อ การขาดงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96

2. พนักงานมีระดับการปฏิบัติตามกฎขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าพนักงานมีระดับระดับการปฏิบัติตามกฎขององค์กรอยู่ในระดับดีในข้อ การขาดงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83

3. พนักงานมีระดับความตั้งใจการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าพนักงานมีระดับความตั้งใจการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมากในข้อ ความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่เมื่อเทียบกับบุคคลอื่น และความทุ่มเทและความพยายามในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 และ 4.46 ตามลำดับ

4. พนักงานมีระดับการลาออกและการย้ายงานโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าพนักงานมีระดับการลาออกและการย้ายงานอยู่ในระดับดีในข้อ แนวโน้มการย้ายไปปฏิบัติงานในฝ่ายอื่น และ แนวโน้มในการลาออกจากบริษัทโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 และ 3.65 ตามลำดับ

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจโดยรวมในการทำงานของพนักงานในองค์กร

พนักงานมีระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

1. พนักงานมีระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับดีในข้อ ความพอใจความช่วยเหลือจากหัวหน้างานในการปฏิบัติงาน และความพอใจการประเมินผลการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 และ 3.65 ตามลำดับ

2. พนักงานมีระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลางในข้อ ความพอใจในปริมาณข่าวสาร และ ความพอใจในจำนวนพนักงานที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 และ 3.20 ตามลำดับ

ส่วนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทำการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

สมมติฐานข้อที่ 1 ลักษณะข้อมูลทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน สถานภาพ อายุงานในองค์กร ตำแหน่งงาน แผนกที่ปฏิบัติการ ที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ยัทธิสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่ แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.1 เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ยัทธิสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ยัทธิสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.2 อายุ ที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ยัทธิสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ยัทธิสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่ไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานข้อที่ 1.3 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน
ของพนักงานบริษัท ยัทซึสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่แตกต่างกัน**

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงาน
ของพนักงานบริษัท ยัทซึสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่ไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานข้อที่ 1.4 รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน
ของพนักงานบริษัท ยัทซึสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด ที่แตกต่างกัน**

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานที่มีระดับรายได้แตกต่างกันมีพฤติกรรมในการ
ทำงานด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 1.5 สถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของ
พนักงานบริษัท ยัทซึสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่ที่แตกต่างกัน**

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า สถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน
ของพนักงานบริษัท ยัทซึสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่ไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานข้อที่ 1.6 อายุงานในองค์กรที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน
ของพนักงานบริษัท ยัทซึสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่ที่แตกต่างกัน**

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า อายุงานในองค์กรที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน
ของพนักงานบริษัท ยัทซึสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่ไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานข้อที่ 1.7 ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของ
พนักงานบริษัท ยัทซึสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่ที่แตกต่างกัน**

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน
ของพนักงานบริษัท ยัทซึสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่แตกต่างกัน อย่างมีนัย
สำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.8 แผนกที่ปฏิบัติการที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ฮัทชีสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่ที่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า แผนกที่ปฏิบัติการที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ฮัทชีสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยทางด้านทัศนคติในการทำงานของพนักงานบริษัท ฮัทชีสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า

1. ปัจจัยทางด้านทัศนคติโดยรวมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานในด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฮัทชีสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ จำแนกเป็นรายชื่อดังนี้ สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน, อุปกรณ์การทำงาน, ช่วยเหลือเพื่อนในทีม และความมั่นใจและความเชื่อใจที่มีต่อผู้บังคับบัญชา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. ปัจจัยทางด้านทัศนคติโดยรวมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานในด้านการลาออกและการย้ายงานของพนักงานบริษัท ฮัทชีสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ จำแนกเป็นรายชื่อดังนี้ อุปกรณ์การทำงาน, ช่วยเหลือเพื่อนในทีม และความมั่นใจและความเชื่อใจที่มีต่อผู้บังคับบัญชา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยทางด้านบุคลิกภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท ฮัทชีสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า

1. ปัจจัยทางด้านบุคลิกภาพในข้อการปฏิบัติตามระเบียบกฎขององค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านการปฏิบัติตามกฎขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. ปัจจัยทางด้านบุคลิกภาพโดยรวม มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานในด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฮัทชีสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ จำแนกเป็นรายข้อดังนี้ ความสนใจสิ่งแวดล้อมภายนอก, การแสดงออก, การปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงาน, การปฏิบัติตามระเบียบกฎขององค์กร และแนวโน้มการพบปัญหากับเพื่อนร่วมงานด้วยอารมณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. ปัจจัยทางด้านบุคลิกภาพโดยรวม มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานในด้านการลาออกและการย้ายงานของพนักงานบริษัท ฮัทชีสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ จำแนกเป็นรายข้อดังนี้ ความสนใจสิ่งแวดล้อมภายนอก, การแสดงออก และแนวโน้มการพบปัญหากับเพื่อนร่วมงานด้วยอารมณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 4 ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์กับ ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ฮัทชีสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ จำแนกเป็นรายข้อดังนี้ โอกาสจากงานที่ท่านทำ, งานที่ท่านทำได้รับการยอมรับจากสังคม, ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน, ความรู้สึกปลอดภัยในสถานที่ทำงาน และเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 5 ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทฮัทชีสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ จำแนกเป็นรายข้อดังนี้ ความทุ่มเทความรู้ความสามารถในการทำงาน เมื่อมีผู้กล่าวถึงองค์กรในแง่ลบท่านจะอธิบายแก้ไขเรื่องนั้นทันที แนวโน้มในการทำงานกับองค์กรต่อไป และองค์กรอื่นให้ประโยชน์กับท่าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 6 ปัจจัยทางด้านพฤติกรรมการทำงาน มีความสัมพันธ์กับ ความพึงพอใจโดยรวมในการทำงานของพนักงานบริษัท ฮัทชีสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยทางด้านพฤติกรรมการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการทำงานของพนักงานบริษัท ฮัทชีสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

การอภิปรายผล

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ฮัทชีสัน ซีเอที ไวร์เลส จำกัด สำนักงานใหญ่ มีประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่

1.1 รายได้ต่อเดือน, ตำแหน่งงานและแผนกที่ปฏิบัติกรกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ฮัทชีสัน ซีเอที ไวร์เลส จำกัด สำนักงานใหญ่ พบว่ามีความแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ น้ำฝน เพ็ชรดี (2547 : 95) ที่พบว่า รายได้ต่อเดือนมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานโดยพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนสูงมีพฤติกรรมการทำงานในข้อการลาออกและการย้ายงานสูงกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่ำ เนื่องจากพนักงานที่มีรายได้สูงมีโอกาสในการเลือกงานที่เหมาะสมมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำ และ งานวิจัยของ นิวัติ โชติวงศ์วรรณ (2547 : 90) ที่พบว่า ตำแหน่งงานมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานในด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงานโดยพนักงานที่มีตำแหน่งงานสูงกว่ามีความตั้งใจในการปฏิบัติงานสูง เนื่องจาก พนักงานที่มีตำแหน่งงานสูงย่อมมีความรู้ ความเข้าใจ และประสบการณ์ในอาชีพสูงกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานต่ำกว่า

1.2 อายุกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทฮัทชีสัน ซีเอที ไวร์เลส จำกัด สำนักงานใหญ่ พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรนุช แสงฉัตรการ (2547: 100) ที่พบว่า พนักงานบริษัทไทยวงศ์ นิตติง จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน

2. ปัจจัยทางด้านทัศนคติมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทฮัทชีสัน ซีเอที ไวร์เลส จำกัด สำนักงานใหญ่ ทั้งในด้านความตั้งใจในการทำงาน และการโยกย้ายงาน พบว่ามีความสัมพันธ์กัน ซึ่งสอดคล้องกับ มัลลิกา ดันสอน (2544 : 20) พฤติกรรมการทำงานที่พนักงานไม่เพียงแต่ทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเท่านั้น แต่ยังเป็นพนักงานที่ดีโดยช่วยเหลือเพื่อนในทีม (Organizational Citizenship Behavior (OCB)) อาสาทำงานต่าง ๆ ให้องค์กร หลีกเลี่ยงความขัดแย้งในการทำงาน ฯลฯ และ งานวิจัยของ ภาวิณี สิมเนตร (2546 : บทคัดย่อ) ปัจจัยทางด้านทัศนคติมีความ

สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท เนวาร์ตน์พัฒนาการ จำกัด โดย หากพนักงานมีทัศนคติที่ดีก่อให้เกิดพฤติกรรมการทำงานดีตามลำดับ

3. ปัจจัยทางด้านบุคลิกภาพมีความสัมพันธ์พฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ฮัทชีสัน ซีเอที ไวร์เลส จำกัด สำนักงานใหญ่พบว่ามีความสัมพันธ์กัน ซึ่งสอดคล้องกับ สร้อยตระกูล อรรถมานะ (2542 : 51) บุคลิกภาพประกอบด้วยปัจจัยหลายอย่าง ยกแก่การจำกัดความ แต่ก็อธิบายได้ว่าเป็นรูปแบบทางพฤติกรรมที่ค่อนข้างมั่นคง และมีแนวโน้มที่จะบอกได้ถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล ซึ่งคุณลักษณะทางจิตวิทยาที่อธิบายเกี่ยวกับบุคคล ซึ่งการวัดหรือการประเมินมีวิธีการทดสอบที่ได้รับความนิยมมากคือ 'Five – Factor Model' หรือ 'Big – Five Model' แบ่งออกเป็น 5 มิติ คือ 1. ความเกินพอดี 2. ออมชอม 3. จิตสำนึกดี 4. ความมั่นคงในอารมณ์ 5 .เปิดรับประสบการณ์

4. ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ฮัทชีสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่ พบว่ามีความสัมพันธ์กัน ซึ่งสอดคล้องกับ น้ำฝน เพ็ชรดี (2547 : 12) ที่พบว่าระดับปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษา บริษัท เคน แมกซ์ (ประเทศไทย จำกัด) และ งานวิจัยของ อิศริยา สดมณี (2546 : บทคัดย่อ) พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของตำรวจท่องเที่ยว

5. ปัจจัยทางด้านความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ฮัทชีสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่ พบว่ามีความสัมพันธ์กัน ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ วรนุช แสงวรจักร (2547 : 101) ที่พบว่า บริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด ที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีความพึงพอใจในการทำงานมาก และงานวิจัยของ ศิริกุล รัตนสุวรรณชัย (2548 : 115) ความจงรักภักดีต่อองค์กรส่งผลให้พนักงานในบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)มีแนวโน้มในการย้ายงานค่อนข้างต่ำ เนื่องจากพนักงานมีความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมการทำงาน และมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเพื่อผลประโยชน์ของบริษัท

ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทฮัทชีสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่ ดังนี้

1. รายได้ต่อเดือนของพนักงานบริษัทฮัทชีสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่ในด้านการตั้งใจในการปฏิบัติงาน โดยพบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนสูงมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า ดังนั้น ทางบริษัทจึงควรหาวิธีในการสร้างความผูกพันให้กับพนักงานให้คงอยู่กับบริษัทต่อไป

2. ตำแหน่งงานของพนักงานบริษัทมีผลต่อการทำงานในข้อด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน และการลาออกและการย้ายงาน โดยพบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการชั่วคราวมีพฤติกรรมในด้านความสม่ำเสมอต่ำกว่าพนักงานปฏิบัติการประจำ ด้วยตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการชั่วคราวไม่มีความมั่นคง ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่และเนื้อหาของงานไม่มีความสลับซับซ้อน ดังนั้นทางบริษัทควรจัดหาเครื่องมือที่เหมาะสมเพื่อให้ความรู้และเปิดโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้นเพื่อกระตุ้นให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น ในด้านการลาออกและการย้ายงานพบว่า พนักงานปฏิบัติการชั่วคราวมีแนวโน้มด้านการลาออกและการย้ายงานต่ำกว่าพนักงานปฏิบัติการประจำ เนื่องจากพนักงานปฏิบัติการชั่วคราวมีความรู้ความสามารถเฉพาะสายงานสาขาอาชีพในการทำงานน้อยกว่าพนักงานปฏิบัติการประจำ และประสบการณ์ในด้านต่าง ๆ มีมากกว่าพนักงานปฏิบัติการชั่วคราวจึงทำให้โอกาสในการเลือกงานอื่น ๆ ที่เหมาะสมจึงมีมากกว่า ดังนั้นบริษัทควรเล็งเห็นวิธีการกระจายงานไว้ในตำแหน่งต่าง ๆ มีความรู้ความสามารถเท่าเทียมกัน เพื่อทดแทนบุคลากรที่สูญเสียไปโดยไม่ส่งผลกระทบต่องานที่ต้องอาศัยความรู้เฉพาะด้านนั้น ๆ

3. ปัจจัยทางด้านทัศนคติมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในข้อการลาออกหรือการโยกย้ายงาน โดยพบว่าพนักงานที่มีทัศนคติที่ดี จะมีแนวโน้มในการลาออกหรือโดยย้ายงานต่ำกว่าพนักงานที่มีปัจจัยทางด้านทัศนคติที่ไม่ดี ดังนั้นทางบริษัทจึงควรให้ความสำคัญในเรื่องข่าวสารมากขึ้น และจัดให้มีกิจกรรมเพื่อส่งเสริมภาพพจน์แก่บริษัท

4. ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการทำงาน โดยพบว่าพนักงานมีแรงจูงใจในระดับปานกลางจะมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมระดับปานกลางด้วย ดังนั้นหากทางบริษัทให้ความสำคัญกับแรงจูงใจมากขึ้นความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมจะเพิ่มมากขึ้นด้วย

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะว่า

1. พฤติกรรมของพนักงานที่ทำการศึกษาคือเป็นในภาพทั่วไปเท่านั้น ในการวิจัยครั้งต่อไปควรให้มีการศึกษาวิจัยเฉพาะด้าน เพื่อจะได้มองเห็นด้านต่างๆของบริษัทได้อย่างชัดเจน เพื่อนำมาปรับปรุงได้ตรงจุดต่อไป
2. ทำการวิจัยเฉพาะพฤติกรรมของพนักงานบริษัทอัสซิส ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่เท่านั้น ดังนั้นควรทำการวิจัยพนักงานที่ปฏิบัติงานตามสาขาต่าง ๆ เพื่อกระจายกลุ่มการวิจัยให้ครอบคลุม
3. เป็นการศึกษาด้านต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมในด้านการบริหารงาน คำนึงถึงเฉพาะด้านการบริหารที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของพนักงานระดับล่างและผู้บริหารระดับล่างเท่านั้น ดังนั้นการทำการวิจัยควรกระจายกลุ่มตำแหน่งงานในระดับสูงขึ้นไป
4. ควรศึกษาบริษัทอื่น ๆ ที่อยู่ในสายธุรกิจเดียวกันเพื่อนำมาวิเคราะห์และเปรียบเทียบเพื่อการพัฒนาต่อไป

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2546). *การใช้ SPSS for windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ:ธรรมสาร.
- _____. (2546). *การวิเคราะห์สถิติ : สถิติสำหรับการบริหารวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กฤษณา ศักดิ์ศรี. (2530). *จิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์รวมสาส์น.
- คลัง เสถียรธนะเศรษฐ์. (2540). *ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสำนักงานแผนงานและงบประมาณ*. สารนิพนธ์ บธ.ม.(สาขา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถ่ายเอกสาร.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2544). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: เทพเนรมิตการพิมพ์.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2523). *การวิจัยขั้นสูงทางพฤติกรรมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เจริญธรรม.
- เทพพนม เมืองแมน; และสรวง สุวรรณ. (2529). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: บริษัทโรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.
- น้ำฝน เพ็ชรดี. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมและปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษา บริษัท เคน แมกซ์ (ประเทศไทย จำกัด)*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (สาขา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถ่ายเอกสาร.
- นิวัติ โชติวงศ์วรนนท์. (2547). *ทัศนคติและพฤติกรรมของพนักงานในการปฏิบัติงานด้านการให้บริการเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีกับลูกค้าที่สำนักงานบริการ AIS ในเขตกรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์ บธ.ม.(สาขา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถ่ายเอกสาร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2535). *หลักการวิจัยเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ประภาพร เหลืองช่วยโชค. (2539). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การ*. วิทยานิพนธ์. อักษรย่อปริญญา (สาขา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). *วิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

- มัลลิกา ต้นสอน. (2544). **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ: ด้านสุทธาการพิมพ์.
- ร็อบบิ้นส์ สตีเฟนส์ พี. (2546). **การจัดการและพฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ: เพียร์สัน
เอ็ด ดูเคชั่น อินโดไชนา.
- วรรณฯ แสงจิตรากร. (2547). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน
บริษัท ไทยวงศินิตติ้ง จำกัด**. สารนิพนธ์ บธ.ม. (สาขา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถ่ายเอกสาร.
- วิชัย ขวนแสงี่ยม. (2540). **ความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานอุตสาหกรรม: ศึกษาเฉพาะ
กรณีโรงงานอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ในจังหวัดปทุมธานี**. สารนิพนธ์ บธ.ม. (สาขา)
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถ่ายเอกสาร.
- วิภาวี ลีมนตร. (2546). **ทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน กรณีศึกษา : บริษัท
เนาวรัตน์ พัฒนาการ จำกัด (มหาชน)**. สารนิพนธ์ บธ.ม. (สาขา) กรุงเทพฯ: บัณฑิต
วิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถ่ายเอกสาร.
- ศิริกุล รัตนสุวรรณชัย. (2548). **ทัศนคติของพนักงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานและความ
จงรักภักดีต่อองค์กรในบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)**. สารนิพนธ์
บธ.ม. (สาขา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถ่ายเอกสาร.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคนอื่นๆ. (2541). **การวิจัยธุรกิจ**. กรุงเทพฯ: เอ.เอ็น.การพิมพ์.
- _____. (2441). **การบริหารการตลาดยุคใหม่**. กรุงเทพฯ: วีระฟิล์มและไซเทค.
- _____. (2542). **องค์การและการจัดการสมบูรณ (ปรับปรุงใหม่)**. กรุงเทพฯ:
วีระฟิล์มและไซเทค.
- _____. (2545). **องค์การและการจัดการฉบับสมบูรณ ปรับปรุงใหม่ล่าสุด**. กรุงเทพฯ: บริษัทธรรม
สารจำกัด.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2526). **ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์**. ระยอง: สหพรหมการพิมพ์.
- สุพจน์ ศิริรัตน์. (2546) : **ทัศนคติในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองวิทยา
การภาค 1**. สารนิพนธ์ บธ.ม. (สาขา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ถ่ายเอกสาร.
- สร้อยตระกูล อรรถมานะ. (2542). **พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีและการประยุกต์**. พิมพ์ครั้งที่ 2.
กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อรุณ รักธรรม. (2526). **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.

จิตรียา สดมณี. (2546). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของตำรวจท่องเที่ยวในประเทศไทย**. ปริญญาโท บธ.ม.(การจัดการ). (สาขา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถ่ายเอกสาร.

A.F.C Wallace. (1970). *Culture and Personality*. New York: Random House.

A.H. Maslow. (1954). *Motivation and Emotion*. New York: Harper.

D. McGreger.(1960). *The Human Side of Enterprise*. India: TATA McGraw-Hill Publishing Company.

F. Herzberg, B. Mausner and B. Snyderman. (1959). *The Motivation to Work*. 2nd ed. New York: Wiley.

Keith Davis. (1967). *Human Relations at Work*. New York: McGraw-Hill Book Company.

S.M. Viteles. (1953). *Motivation and Morale in Industry*. New York: W.W. Norton.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.

หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 5731

ที่ ศธ 0519.12/๖44๑

วันที่ 14 พฤศจิกายน 2548

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะสังคมศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาววิณา กาญจนวิจิตร นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท ฮัทชิสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่” โดยมี รองศาสตราจารย์สมชาย หิรัญภักดี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ รองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และ รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุดตา เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท ฮัทชิสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาววิณา กาญจนวิจิตร และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพ็ญศิริ จีระเดชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ภาคผนวก ข.

แบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ยัทธิสัน
ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่

คำชี้แจง

1. ลักษณะแบบสอบถาม แบ่งเป็น 5 ส่วน จำนวน 5 หน้า

ส่วนที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์

ส่วนที่ 2 ปัจจัยทางด้านทัศนคติและบุคลิกภาพ

ส่วนที่ 3 ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 4 พฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทยัทธิสัน ซีเอที ไวร์เลส มัลติมีเดีย จำกัด สำนักงานใหญ่

ส่วนที่ 5 ความพึงพอใจโดยรวมในการทำงาน

2. การตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลที่ได้รับจากท่านจะนำไปใช้ประโยชน์ในการวิจัยด้านวิชาการเท่านั้น จึงเรียนขอความร่วมมือจากท่าน ได้โปรดแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่จริงใจ ตรงไปตรงมา และเป็นอิสระเพื่อความสมบูรณ์ของผลการวิจัย โดยไม่ต้องระบุชื่อ และนามสกุลของท่าน ลงในแบบสอบถาม คำตอบของท่านจะถือเป็นความลับ ไม่มีผลผูกพันใด ๆ หรือไม่นำมาใช้ในทางที่จะเสียประโยชน์ต่อท่านเป็นอันขาด

ผู้วิจัยใคร่ขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงที่ได้กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

วีณา กาญจนวิจิตร

นิสิตบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร

ส่วนที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
2. อายุ ☐ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 19 ปี ☐ 20-29 ปี
☐ 30-39 ปี ☐ 40-49 ปี
☐ 50 ปีขึ้นไป
3. ระดับการศึกษา ☐ ต่ำกว่าหรือเท่ากับมัธยมปลาย ☐ ปริญญาตรี
☐ ปริญญาโท ☐ สูงกว่าปริญญาโท
4. รายได้ต่อเดือน ☐ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5,000 บาท ☐ 5,001 – 15,000 บาท
☐ 15,001 – 25,000 บาท ☐ 25,001 – 35,000 บาท
☐ 35,001 บาทขึ้นไป
5. สถานภาพ ☐ โสด ☐ สมรส/อยู่ร่วมกัน
☐ หย่า/ม่าย/แยกกันอยู่
6. อายุงานในองค์กร ☐ น้อยกว่า 1 ปี ☐ 1-3 ปี
☐ มากกว่า 3 ปี
7. ตำแหน่งงาน ☐ พนักงานปฏิบัติการชั่วคราว
☐ พนักงานปฏิบัติการประจำ
☐ ระดับหัวหน้า
8. แผนกที่ปฏิบัติการ ☐ โบแจ้งค่าใช้จ่าย ☐ การชำระเงิน
☐ เทคโนโลยีสารสนเทศ ☐ การติดตามหนี้
☐ จัดส่งเอกสาร ☐ ลูกค้าสัมพันธ์

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทางด้านทัศนคติและบุคลิกภาพ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน ☐ ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

ปัจจัยทางด้านทัศนคติต่อการทำงาน

		5	4	3	2	1	
1	สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	ดี ☐	☐	☐	☐	☐	ไม่ดี
2	อุปกรณ์การทำงาน	พอ ☐	☐	☐	☐	☐	ไม่พอ
3	ช่วยเหลือเพื่อนในทีม	ดี ☐	☐	☐	☐	☐	ไม่ดี
4	ความมั่นใจและความเชื่อใจที่มีต่อผู้บังคับบัญชา	มาก ☐	☐	☐	☐	☐	น้อย

ปัจจัยทางด้านบุคลิกภาพ

		5	4	3	2	1	
5	ความสนใจสิ่งแวดลอมภายนอก	มาก ☐	☐	☐	☐	☐	น้อย
6	การแสดงออก	ตามความรู้สึกที่แท้จริง ☐	☐	☐	☐	☐	เก็บความรู้สึกไว้
7	การปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงาน	ดี ☐	☐	☐	☐	☐	ไม่ดี
8	การปฏิบัติตามระเบียบกฎขององค์กร	อย่างเคร่งครัด ☐	☐	☐	☐	☐	ไม่เคร่งครัด
9	แนวโน้มการพบปัญหากับเพื่อนร่วมงานด้วยอารมณ์	น้อย ☐	☐	☐	☐	☐	มาก

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในองค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน		5	4	3	2	1	
1	การขาดงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	น้อยกว่า	☐	☐	☐	☐	☐ มากกว่า
การปฏิบัติตามกฎขององค์กร							
2	เวลาเข้าทำงานในแต่ละวันเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	ดีกว่า	☐	☐	☐	☐	☐ ด้อยกว่า
ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน							
3	ความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่เมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	สูงกว่า	☐	☐	☐	☐	☐ ต่ำกว่า
4	ความทุ่มเทและความพยายามในการทำงาน	ทุ่มเทมาก	☐	☐	☐	☐	☐ ไม่ทุ่มเท
การลาออกและการย้ายงาน							
5	แนวโน้มการย้ายไปปฏิบัติงานในแผนกอื่น	ไม่คิดแน่นอน	☐	☐	☐	☐	☐ คิดแน่นอน
6	แนวโน้มในการลาออกจากบริษัท	ไม่คิดแน่นอน	☐	☐	☐	☐	☐ คิดแน่นอน

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจโดยรวมในการทำงานของพนักงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

	พอใจอย่าง มากที่สุด	พอใจมาก	พอใจปาน กลาง	พอใจ น้อย	ไม่พอใจ
1. หัวหน้างานมีส่วนช่วยเหลือท่าน ในการปฏิบัติงาน	 5	 4	 3	 2	 1
2. ท่านพอใจกับปริมาณข่าวสารที่ ได้รับจากบริษัท	 5	 4	 3	 2	 1
3. พนักงานมีจำนวนเหมาะสมใน การปฏิบัติงาน	 5	 4	 3	 2	 1
4. การประเมินผลการทำงาน	 5	 4	 3	 2	 1

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อผู้วิจัย	นางสาววิณา กาญจนวิจิตร
เกิดวันที่	17 มกราคม 2523
สถานที่เกิด	อุบลราชธานี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	648 อาคารวิชชี แมนชั่น ซอยรัชดา 13 ถนนรัชดาภิเษก แขวงห้วยขวาง เขตห้วยขวาง กรุงเทพฯ 10310
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	บริษัท ทรุ มูฟ จำกัด
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2541 ศิลปศาสตร์ (สาขาภาษาอังกฤษ) มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย พ.ศ. 2549 บริหารธุรกิจ (การจัดการ) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร