

ทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรม ในกลุ่มธุรกิจสื่อสาร

สารนิพนธ์

ของ

นางสาวกิ่งทิพย์ นวมทอง

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

พฤษภาคม 2546

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

๐๐5.1092

พ ๖34ท

จ.3

ทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรม ในกลุ่มธุรกิจสื่อสาร

บทคัดย่อ

ของ

นางสาวกิ่งทิพย์ นวมทอง

28 ก.พ. 2546

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
พฤษภาคม 2546

๒ ๒๕๔๕๙

บทคัดย่อ

กึ่งทิพย์ นวมทอง. (2546). ทักษะที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรม ในกลุ่มธุรกิจสื่อสาร.

สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : อาจารย์ ดร. อภิรัฐ ตั้งกระจ่าง.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึง ทักษะที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรม ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในสายงานอาชีพของนักพัฒนาโปรแกรม ในกลุ่มธุรกิจสื่อสาร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ นักพัฒนาโปรแกรมในกลุ่มบริษัท ซินคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) จำนวน 289 คน จากจำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัยทั้งหมด 760 คนโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแตกต่างใช้ค่าการทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ใช้วิธี และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติใช้โปรแกรม SPSS For Windows Version 10

ผลการวิจัยพบว่านักพัฒนาโปรแกรมกลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยนักพัฒนาโปรแกรมส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26-30 ปี รองลงมาอายุ 31-35 ปี ซึ่งนักพัฒนาโปรแกรมส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด รองลงมาคือสถานภาพสมรส ระดับการศึกษาส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี รองลงมาคือสูงกว่าระดับปริญญาตรี ตำแหน่งงานในปัจจุบันของนักพัฒนาโปรแกรมส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ รองลงมาเป็นผู้บริหารระดับต้นประสบการณ์ในการทำงานของนักพัฒนาโปรแกรมส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 5-9 ปี รองลงมา 0-4 ปี

ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่ต่างกัน ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงาน มีผลต่อพฤติกรรมที่แตกต่างกัน ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนเพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรมไม่แตกต่างกัน ในส่วนของทักษะที่มีผลกับการทำงานของนักพัฒนาโปรแกรม มีการแบ่งเป็น 3 ด้านคือ ลักษณะงาน ด้านกายภาพ และด้านการยอมรับ

1. ทักษะด้านลักษณะงานของนักพัฒนาโปรแกรมที่มีผลต่อสายอาชีพโดยรวมนั้นอยู่ในระดับที่ไม่แน่ใจ เมื่อวิเคราะห์รายข้อของทักษะด้านลักษณะงานของนักพัฒนาโปรแกรมที่มีต่อสายงานอยู่ในระดับที่ดี ส่วนทักษะด้านลักษณะงานของนักพัฒนาโปรแกรมที่มีต่อสายงานอาชีพอยู่ในระดับไม่แน่ใจ คือตำแหน่งงานของท่านในองค์กร และการมีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน และในส่วนของทักษะด้านลักษณะงานของนักพัฒนาโปรแกรมที่อยู่ในระดับไม่แน่ใจคือ โอกาสศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ

2. ทักษะด้านกายภาพของนักพัฒนาโปรแกรมที่มีต่อสายงานอาชีพ พบว่าทักษะด้านกายภาพโดยรวมอยู่ในระดับไม่แน่ใจ เมื่อวิเคราะห์รายข้อของทักษะด้านกายภาพของนักพัฒนาโปรแกรมที่มีต่อสายงานอาชีพอยู่ในระดับที่ดี คือ การให้ความสำคัญต่อสถานที่ทำงานเป็นสัดส่วน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนทักษะด้านกายภาพของนักพัฒนาโปรแกรมที่มีต่อสายงานอาชีพระดับไม่แน่ใจ คือการปรับเงินเดือนหรือโบนัส และการได้รับการประเมินผลการทำงาน

3. ทักษะด้านการยอมรับของนักพัฒนาโปรแกรมที่มีผลต่อสายงานอาชีพ พบว่าทักษะด้านการยอมรับโดยรวมจะอยู่ในระดับไม่แน่ใจ เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อของทักษะด้านการยอมรับระดับไม่แน่ใจคือ ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับที่ดีคือ ความรู้สึกของครอบครัวต่อตำแหน่งงานของท่าน ได้รับการยอมรับนับถือในสังคม ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและการได้ทำงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง

เป็นที่ยอมรับของสังคม ส่วนทัศนคติด้านการยอมรับของนักพัฒนาโปรแกรมที่มีต่อสายงานอาชีพระดับไม่ดี คือระยะเวลาในการเลื่อนตำแหน่ง

พฤติกรรมการทำงานในสายอาชีพนักพัฒนาโปรแกรมมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน กับทัศนคติของนักพัฒนาโปรแกรม ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.130 ส่วนทัศนคติด้านกายภาพ ด้านการยอมรับ ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน การมาทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือน การทำงานล่วงเวลาเฉลี่ยต่อเดือน การได้รับการฝึกอบรมเฉลี่ยต่อปี และการเปลี่ยนองค์กรในการทำงาน

**ATTITUDES INFLUENCING THE BEHAVIOR OF PROGRAMMERS IN
COMMUNICATION BUSINESS**

**AN ABSTRACT
BY
MISS KINGTHIP NUAMTHONG**

**Presented in partial fulfillment of the requirements
For the Master of Business Administration in Management
At Srinakharinwirot University
May 2003**

Kingthip Nuamthong (2003). *Attitudes Influencing the Behavior of Programmers in Communication Business*. Master Project, M.B.A. (Management). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor : Inst. Dr. Apiruth Tangkrachang.

The Objective of this research was to study the attitudes influencing the behavior of programmers, programmers' demography, and factors contributing to the success of programmers in telecommunications industry. The sampling group of this research was 289 out of 760 programmers in Shin Corporation Public Company. The questionnaire was utilized as a tool to collect data. Statistic figures were evaluated by using percentage, mean, standard deviation and correlation, while statistical differences were analyzed by t-test Independent. One way Analysis of Variance and pair comparison were arranged by Least Significant Difference (LSD). The analysis of statistical correlation was examined by Pearson Product Moment Correlation Coefficient. The analysis was processed by SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Window Version 10.

From the research, it was found that programmers were comprised of female more than male. Most of them were in the age of 26-30 and 31-35 years old, respectively. They mostly possessed bachelor degree or higher. The majority was in operational and initial management positions. Most had experiences of 5-9 and 0-4 years, consecutively.

The difference in programmers' behavior such as age status, educational level, position and working experience effected behavioral difference at significant statistic of 0.05. The gender difference had no effect to programmers' behavior. Attitudes affecting the programmers' working behavior were divided into 3 categories career path, physical characteristics, and acceptance.

1. Attitude of programmers in job characteristics as a whole was in uncertain level. When analysis was done case by case; however, it is in good level. Uncertain attitudes of programmers in career path were found towards position in an organization and freedom in decision-making. Uncertain attitudes of programmers in job characteristics were found towards training opportunity both local and abroad.

2. Attitude of programmers in physical characteristics as a whole was in uncertain level. When analysis was done case by case, good attitudes were found towards private working space and working environment. Uncertain attitudes were found towards salary and bonus adjustment as well as working evaluation.

3. Attitude of programmers in acceptance as a whole was in uncertain level. When analysis was done case by case, uncertain attitude was found towards acceptance from supervisor. Good attitudes were found towards family perception to their jobs, social acceptance, acceptance from co-workers, and a chance to work in a good reputation organization. Negative attitude was found towards promotion duration.

The working behavior of programmers had direct relationship with the attitude of programmers. The average monthly income had the relationship in the low level; the coefficient of

the relationship equaled to 0.130. The physical attitudes and acceptance were not related to the average monthly income, average time of coming to work late, average working overtime per month, average training per year, and resignation to other organizations.

อาจารย์ที่ปรึกษา ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ ได้พิจารณาสารนิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....
(อาจารย์ ดร. อภิรัฐ ตั้งกระจ่าง)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

.....
(รองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์)

คณะกรรมการสอบ

.....ประธาน
(อาจารย์ ดร. อภิรัฐ ตั้งกระจ่าง)

.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์)

.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุดตา)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....คณบดีคณะสังคมศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ กวี วรกวิน)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ. 2546

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำ และความช่วยเหลือ ตลอดจนปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ เป็นอย่างดียิ่งจาก อาจารย์ ดร. อภิรัฐ ตั้งกระจ่าง ประธานควบคุมสารนิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และรองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุดตา กรรมการควบคุมสารนิพนธ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านด้วยความเคารพอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอขอบคุณผู้บังคับบัญชาที่ให้การส่งเสริมสนับสนุนในการศึกษา และน้อง ๆ ในฝ่ายบริหาร ช่องทางการให้บริการ บริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ทั้งนี้รวมไปถึงเจ้าหน้าที่ในมหาวิทยาลัยทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือ อำนวยความสะดวก ที่ให้การสนับสนุนและให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา จนทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์ของสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยมอบให้กับผู้ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงบิดามารดา และพี่ ๆ ที่ให้การสนับสนุนให้ได้รับการศึกษาเป็นอย่างดีมาโดยตลอด รวมทั้งพระคุณของครู อาจารย์ทุกท่านที่ได้การอบรมสั่งสอน ประสิทธิ์ประสาทวิชาให้แก่ผู้วิจัย จนกระทั่งประสบความสำเร็จในการศึกษาครั้งนี้

กิ่งทิพย์ นวมทอง

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	2
ความสำคัญของการวิจัย.....	2
ขอบเขตของการวิจัย.....	2
คำนิยามศัพท์เฉพาะ.....	3
กรอบแนวความคิดในการวิจัย.....	6
สมมติฐานการวิจัย.....	6
2 ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ.....	7
ทฤษฎีการจูงใจ.....	8
ทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติ.....	15
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรม.....	22
ประวัติคอมพิวเตอร์.....	35
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	39
3 วิธีดำเนินการวิจัย	
การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	44
วิธีการวิจัยและเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	45
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	46
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	49
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	49
การทดสอบสมมติฐาน.....	50
สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	50
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	55
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา.....	55
การวิเคราะห์ข้อมูลทัศนคติของนักพัฒนาโปรแกรมต่อสายงานอาชีพ ด้านลักษณะงาน.....	59
การวิเคราะห์ข้อมูลทัศนคติของนักพัฒนาโปรแกรมต่อสายงานอาชีพ ด้านกายภาพ.....	60

สารบัญ(ต่อ)

บทที่	หน้า
4 (ต่อ) การวิเคราะห์ข้อมูลทัศนคติของนักพัฒนาโปรแกรมต่อสายงานอาชีพ	
ด้านการยอมรับ	61
การวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมการทำงานของนักพัฒนาโปรแกรม.....	62
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน.....	65
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	109
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า.....	111
อภิปรายผล.....	114
ข้อเสนอแนะ.....	117
 บรรณานุกรม.....	 119
 ภาคผนวก.....	 122
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม.....	123
ภาคผนวก ข หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญ.....	129
 ประวัติย่อผู้วิจัย.....	 132

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 ทฤษฎีสองปัจจัย.....	10
2 แสดงการเปรียบเทียบทฤษฎี X กับ Y ของแมคเกรเกอร์.....	14
3 ทฤษฎีของ Maslow กับ Alderfer.....	15
4 แสดงความต้องการของบุคคลในการทำงาน.....	30
5 แสดงกลุ่มประชากรที่จะทำการสุ่มในแต่ละบริษัท.....	45
6 แสดงช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้แบบสอบถามในส่วนที่ 1.....	46
7 แสดงช่วงระยะเวลาทำงานของกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้แบบสอบถามในส่วนที่ 1.....	47
8 แสดงค่าเฉลี่ยที่วัดได้ของระดับความสำคัญของทัศนคติที่ใช้วัดความสำเร็จ.....	48
9 แสดงค่าวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA).....	52
10 แสดงจำนวน และค่าร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของนักพัฒนาโปรแกรม.....	56
11 แสดงผลทัศนคติของนักพัฒนาโปรแกรมต่อสายงานอาชีพ ด้านลักษณะงาน.....	59
12 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทัศนคติของนักพัฒนาโปรแกรม.....	60
13 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทัศนคติของนักพัฒนาโปรแกรม.....	61
14 แสดงแจกแจงข้อมูลจำนวน ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของรายได้เฉลี่ย.....	62
15 แสดงแจกแจงข้อมูลจำนวน ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมาทำงานสาย เฉลี่ยต่อเดือน.....	62
16 แสดงแจกแจงข้อมูลจำนวน ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการทำงานล่วง เวลาเฉลี่ยต่อเดือน.....	63
17 แสดงแจกแจงข้อมูลจำนวน ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการได้รับการ ฝึกอบรมเฉลี่ยต่อปี.....	63
18 แสดงแจกแจงข้อมูลจำนวน ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเปลี่ยนองค์กร ฝึกอบรมเฉลี่ยต่อปี.....	64
19 แสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรมระหว่างเพศชายและหญิง.....	65
20 แสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรมในด้านรายได้เฉลี่ยต่อ เดือน การทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือน การทำงานล่วงเวลา ได้รับการฝึกอบรม และการ เปลี่ยนองค์กรในการทำงาน.....	66
21 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของนักพัฒนาโปรแกรมที่มีอายุแตกต่างกันกับ พฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรม ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	67
22 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของนักพัฒนาโปรแกรมที่มีอายุแตกต่างกันกับ พฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรม ด้านการเปลี่ยนองค์กรในการทำงาน.....	68
23 แสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรมระหว่างสถานภาพโสดและ สมรส / อยู่ด้วยกัน.....	69

บัญชีตาราง(ต่อ)

	หน้า
24 แสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรมระหว่างระดับการศึกษา ปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี.....	70
25 แสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรมในด้านรายได้เฉลี่ยต่อ เดือน การทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือน การทำงานล่วงเวลาเฉลี่ยต่อเดือน และได้รับ ฝึกอบรมเฉลี่ยต่อปี จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	71
26 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของนักพัฒนาโปรแกรมที่มีระดับตำแหน่งแตก ต่างกับกับพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรม ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	72
27 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของนักพัฒนาโปรแกรมที่มีระดับตำแหน่งแตก ต่างกับกับพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรม ด้านการมาทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือน....	73
28 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของนักพัฒนาโปรแกรมที่มีระดับตำแหน่งแตก ต่างกับกับพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรม ด้านได้รับการอบรมเฉลี่ยต่อปี.....	74
29 แสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรมในด้านรายได้เฉลี่ยต่อ เดือน การทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือน การทำงานล่วงเวลาเฉลี่ยต่อเดือน ได้รับการฝึก อบรมเฉลี่ยต่อปี และการเปลี่ยนองค์กรในการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์.....	75
30 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของนักพัฒนาโปรแกรมที่มีประสบการณ์แตก ต่างกับกับพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรม ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	76
31 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของนักพัฒนาโปรแกรมที่มีประสบการณ์แตก ต่างกับกับพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรม ด้านการมาทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือน....	77
32 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของนักพัฒนาโปรแกรมที่มีประสบการณ์แตก ต่างกับกับพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรม ด้านการได้รับการฝึกอบรมเฉลี่ยต่อปี....	77
33 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของนักพัฒนาโปรแกรมที่มีประสบการณ์แตก ต่างกับกับพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรม ด้านการเปลี่ยนองค์กรในการทำงาน.....	78
34 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในสาย อาชีพของนักพัฒนาโปรแกรม กับพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรม ด้านรายได้เฉลี่ย ต่อเดือน.....	79
35 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในสาย งานอาชีพของนักพัฒนาโปรแกรม ด้านลักษณะงาน ด้านกายภาพ ด้านการยอมรับ มีความ สัมพันธ์ต่อพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรม (การมาทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือน).....	80
36 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในสาย งานอาชีพของนักพัฒนาโปรแกรม ด้านลักษณะงาน ด้านกายภาพ ด้านการยอมรับ แบบรายข้อ กับพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรม (ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน).....	81
37 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในสาย งานอาชีพของนักพัฒนาโปรแกรม กับ พฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรม ด้านการมา ทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือน.....	85

บัญชีตาราง(ต่อ)

หน้า

[illegible]

บัญชีตาราง(ต่อ)

หน้า

48	แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในสายงานอาชีพของนักพัฒนาโปรแกรม ด้านลักษณะงาน ด้านกายภาพ ด้านการยอมรับแบบรายข้อ กับพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรม ด้านการเปลี่ยนองค์กรในการทำงาน.....	105
----	--	-----

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
2 แสดงแบบจำลองอธิบายทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ.....	7
3 เปรียบเทียบทฤษฎีของ Maslow กับ Alderfer.....	12
4 แสดงทัศนคติและองค์ประกอบ.....	20

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

โลกในยุคปัจจุบันนี้เป็นยุคที่สารสนเทศได้เข้ามามีบทบาทในชีวิตประจำวันของทุก ๆ คนอย่างเห็นได้ชัดและในระดับที่แทบจะไม่มีใครไม่เคยคิดมาก่อน อาจกล่าวได้ว่ามนุษย์เห็นความสำคัญของข้อมูลและใช้ข้อมูลมาตั้งแต่อดีตกาล แต่ระดับและขอบเขตของการใช้ข้อมูลและสารสนเทศที่เกิดขึ้นในช่วงทศวรรษสุดท้ายของคริสต์ศตวรรษที่ยี่สิบนั้นนับว่าอยู่เหนือความคาดหมายเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งหากจะพิจารณาถึงปัจจัยเอื้อที่ผลักดันให้สารสนเทศเข้ามามีบทบาทเช่นนี้ในชีวิตประจำวันก็อาจกล่าวได้ว่าปัจจัยสำคัญยิ่งปัจจัยหนึ่ง คือ วิทยาการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology) ซึ่งหมายถึงเทคโนโลยีด้านคอมพิวเตอร์ ระบบฐานข้อมูล ระบบประยุกต์สารสนเทศต่าง ๆ การสื่อสารโทรคมนาคม และระบบอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล การสร้างสารสนเทศ และการนำสารสนเทศไปใช้ในงานต่าง ๆ หากเรามองย้อนอดีตไป เมื่อคอมพิวเตอร์เครื่องแรกในโลกถูกประดิษฐ์ขึ้นมาโดยใช้ระบบหลอดสุญญากาศ เมื่อประมาณ ค.ศ. 1944 จนถึงปัจจุบันจะเห็นภาพพัฒนาการของเทคโนโลยีต่าง ๆ ในลักษณะก้าวกระโดด ตัวอย่างเช่น ในเทคโนโลยีด้านการประมวลผลจะเห็นว่าการค้นพบทรานซิสเตอร์ เมื่อ ค.ศ. 1948 ที่นำไปสู่การพัฒนาเทคโนโลยีเซมิคอนดักเตอร์ ทำให้เกิดหน่วยประมวลผลขนาดเล็กมากอย่างที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน รวมถึงการพัฒนาด้านวงจรรวมที่สามารถบรรจุวงจรจำนวนมหาศาลลงในแผ่นซิลิคอนที่เรียกว่า ชิป (Chip) ขนาดเล็กมากและมีความเร็วในการประมวลผลสูงมาก เช่น Pentium Microprocessor Chip ของ Intel ในปี ค.ศ. 2001 มีความเร็วในการประมวลผลถึง 1 กิกะเฮิรตซ์ โดยสามารถประมวลผลคำสั่งได้ถึงหลายล้านคำสั่งต่อวินาที เป็นต้น พัฒนาการในด้านนี้นอกจากจะทำให้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ก้าวหน้าอย่างมากแล้ว ยังทำให้ราคาคอมพิวเตอร์ถูกลงอย่างมากมาย ทำให้ความสามารถของบุคคลและหน่วยงานต่าง ๆ ในการจัดหาคอมพิวเตอร์เพิ่มสูงขึ้น และเป็นแรงผลักดันให้เทคโนโลยีสารสนเทศมีบทบาทในทุกก้าวของการดำเนินชีวิตอย่างที่เป็นอย่างอยู่ในขณะนี้ (สุชาติ กิระนันท์, 2541 : 2)

เทคโนโลยีสารสนเทศที่สำคัญในปัจจุบัน คือ คอมพิวเตอร์ เพราะเป็นปัจจัยหลักในการสื่อสารและการจัดการข้อมูล ส่วนประกอบของคอมพิวเตอร์มี 3 ประเภท คือ 1. ฮาร์ดแวร์ (Hardware) 2. ซอฟต์แวร์ (Software) 3. พีเพิลแวร์ (Peopleware) ซึ่งพีเพิลแวร์ (Peopleware) หมายถึง บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการใช้คอมพิวเตอร์ทั้งทางตรงและทางอ้อม บุคคลที่เกี่ยวข้องทางตรง ได้แก่ บุคคลที่ต้องใช้ความรู้เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ เช่น นักวิเคราะห์ระบบงาน โปรแกรมเมอร์ ผู้ใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ เป็นต้น บุคคลที่เกี่ยวข้องทางอ้อม ได้แก่ ผู้ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับผลกระทบจากการใช้คอมพิวเตอร์ ซึ่งนักโปรแกรมเมอร์เป็นผู้เขียนโปรแกรมสั่งให้เครื่องทำงาน โดยเขียนตามที่นักออกแบบระบบได้ออกแบบไว้ นักโปรแกรมเมอร์ต้องมีความรู้เกี่ยวกับภาษาคอมพิวเตอร์เป็นอย่างดี มีความสามารถในการใช้เทคนิคที่เหมาะสมในการพัฒนาโปรแกรม (สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, 2542 : 84,100,102) ฉะนั้น ผู้ที่จะเป็นนักพัฒนาโปรแกรมหรือโปรแกรมเมอร์ได้นั้น ต้องมีความรู้ความสามารถและค้นคว้าศึกษาเรื่องของระบบ คอมพิวเตอร์ได้เป็นอย่างดี อีกทั้งเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาแนวทางระบบสารสนเทศให้มี ความก้าวหน้า

ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นถึงความสำคัญของเทคโนโลยีสารสนเทศการศึกษาด้านระบบข้อมูลการสื่อสารทั้งในองค์กรต่าง ๆ โดยเฉพาะธุรกิจการสื่อสารในประเทศ โปรแกรมหรือซอฟต์แวร์เป็นสิ่งที่มีความก้าวหน้าเพิ่มขึ้นรวดเร็วในองค์กรสื่อสารในปัจจุบันมีการแข่งขันทางซอฟต์แวร์เพิ่มสูงขึ้น บุคลากรในสายงานอาชีพการพัฒนาโปรแกรมจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ฉะนั้น ในองค์กรการสื่อสารในปัจจุบัน จึงมีสายงานอาชีพนักพัฒนา โปรแกรมในทุก ๆ องค์กรสายงานนักพัฒนาโปรแกรมจึงเป็นจุดสนใจในการศึกษาถึงการพัฒนาศักยภาพด้านการทำงาน เพื่อองค์กรและนักพัฒนาโปรแกรมมีบทบาทเพิ่มมากขึ้นในสังคมเมือง เป็นจุดหนึ่งทำให้เกิดความสนใจ ในการศึกษาถึงทัศนคติต่อการทำงานสายอาชีพเทคโนโลยีในสายงานพัฒนาโปรแกรม (Programmer) และต้องการทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในสายงานอาชีพเทคโนโลยีสารสนเทศภาคองค์กรธุรกิจเอกชน เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของตนเองและองค์กรให้มีความก้าวหน้าเพิ่มมากขึ้น

จึงกล่าวได้ว่า ในสถานการณ์ปัจจุบันการสื่อสารเข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการดำเนินชีวิตทำให้เกิดประโยชน์โดยตรงต่อการเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจ ดังนั้น นักพัฒนาโปรแกรมจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศให้สามารถแข่งขันและอยู่รอดในตลาดสากลได้ ฉะนั้น ธุรกิจทางด้านการสื่อสารสามารถมาประยุกต์ใช้ เพื่อสนองความต้องการทั้งผู้ประกอบการและผู้บริโภคอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาทัศนคติของนักพัฒนาโปรแกรมเพื่อการพัฒนาเทคโนโลยีและธุรกิจด้านการสื่อสารให้เต็มศักยภาพ

ความมุ่งหมายในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรม
2. เพื่อศึกษาว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในสายงานอาชีพ ซึ่งประกอบด้วยด้านลักษณะงานด้านกายภาพ และด้านการยอมรับในการทำงานของนักพัฒนาโปรแกรมในธุรกิจสื่อสาร
3. เพื่อศึกษาลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับผลการศึกษา ตำแหน่งงาน และ ระยะเวลาในการทำงานว่ามีผลต่อความสำเร็จในสายงานอาชีพของนักพัฒนาโปรแกรม ในธุรกิจสื่อสารหรือไม่

ความสำคัญของงานวิจัย

1. เพื่อทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในสายงานอาชีพของตน และเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองให้เกิดความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ
2. เพื่อให้องค์กรธุรกิจนำผลการวิจัยไปใช้พัฒนาศักยภาพความสามารถของบุคลากรในองค์กร
3. เพื่อทราบถึงแนวคิดทัศนคติต่อการประกอบอาชีพในสายงานวิชาชีพนักพัฒนาโปรแกรม

ขอบเขตการวิจัย

โครงการวิจัยนี้ ผู้วิจัยทำการทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรม

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นักพัฒนาโปรแกรม (Programmer) ในกลุ่มธุรกิจสื่อสาร

ที่มีชื่อเสียงในประเทศไทย โดยใช้วิธีการสุ่มแบบมีจุดมุ่งหมายเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 5 บริษัท ซึ่งอยู่ในกลุ่มบริษัท ซินคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) เนื่องจากกลุ่มบริษัท ซินคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) เป็นบริษัทที่มียอดขายสูงสุดในกลุ่มธุรกิจสื่อสาร เพื่อสามารถนำผลการวิจัยที่ได้มาพัฒนาบุคลากร นักพัฒนาโปรแกรมของบริษัทให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ซึ่งบริษัทที่นำมาวิจัยครั้งนี้ได้แก่

1. บริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน)	300 คน
2. บริษัท แอดวานซ์ ดาต้า เน็ตเวิร์ค คอมมิวนิเคชั่น จำกัด	200 คน
3. บริษัท ไอที แอปพลิเคชัน แอนด์ เซอร์วิส จำกัด	30 คน
4. บริษัท ซิน แซทเทลไลท์ จำกัด (มหาชน)	100 คน
5. บริษัท เอ ดี เวนเจอร์ จำกัด	<u>130</u> คน
รวมทั้งหมดจำนวน	<u>760</u> คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ กลุ่มผู้ทำงานสายอาชีพนักพัฒนาโปรแกรม (Programmer) ในกลุ่มธุรกิจสื่อสารจำนวน 5 บริษัท ทั้งสิ้น 760 คน (แหล่งที่มา : ฝ่ายบุคคลของแต่ละบริษัท) โดยใช้ทฤษฎีการสุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane (Yamane : 1967) ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่าง 262 คน ผู้วิจัยได้ทำการสำรวจแบบสอบถาม เพื่อป้องกันความผิดพลาดที่จะเกิดขึ้นจากความไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถามจำนวน 10% ($262 \times 10\% = 26.2$) รวมแล้วได้จำนวนตัวอย่างทั้งสิ้น 289 คน ใช้สุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยการแบ่งตามสัดส่วน (Proportional Sampling) ในแต่ละบริษัท และใช้วิธีการแจกแบบสอบถามให้นักพัฒนาโปรแกรมด้วยตัวผู้วิจัยเอง สามารถแบ่งกลุ่มตัวอย่างแต่ละบริษัทดังต่อไปนี้

1. บริษัท แอดวานซ์ ดาต้า เน็ตเวิร์ค คอมมิวนิเคชั่น จำกัด	200 คน คิดเป็น	26%	=	76 คน
2. บริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน)	300 คน คิดเป็น	39%	=	114 คน
3. บริษัท ไอที แอปพลิเคชัน แอนด์ เซอร์วิส จำกัด	30 คน คิดเป็น	4%	=	11 คน
4. บริษัท เอ ดี เวนเจอร์ จำกัด	130 คน คิดเป็น	17%	=	49 คน
5. บริษัท ซิน แซทเทลไลท์ จำกัด (มหาชน)	<u>100</u> คน คิดเป็น	<u>13%</u>	=	<u>39</u> คน
	<u>760</u> คน	<u>100%</u>		<u>289</u> คน

เมื่อได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละบริษัทตามที่ต้องการแล้ว จะทำการสุ่มตัวอย่างโดยสะดวก (Convenience Sampling) เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่ได้จัดเตรียมไว้

คำนิยามศัพท์เฉพาะ

ทัศนคติ หมายถึง ความรู้สึกทางจิตใจของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด บุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือกลุ่มบุคคล สถาบัน หรือสถานการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง ในการประเมินว่าดีหรือไม่ดี เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย อันเนื่องมาจากการเรียนรู้และประสบการณ์ ซึ่งพร้อมจะผลักดันให้บุคคลแสดงปฏิกิริยาต่อสิ่งเร้าเหล่านี้ในทางใดทางหนึ่ง

พฤติกรรม หมายถึง กิริยาอาการที่แสดงออกหรือเกิดปฏิกิริยาเมื่อเผชิญกับสิ่งภายนอก การแสดงออกนั้น อาจเกิดจากอุปนิสัยที่ได้สะสม หรือจากความเคยชินอันได้รับจากประสบการณ์และการศึกษาอบรมก็ตาม การแสดงออกนี้อาจเป็นได้ทั้งคุณและโทษต่อทั้งเจ้าของพฤติกรรมเองและหรือต่อสิ่งภายนอก

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในสายงาน หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดแนวความคิดต่อความสำเร็จในสายงานในที่นี้จะประกอบด้วย 6 ปัจจัย ได้แก่ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความรับผิดชอบในงาน ความสำเร็จในการทำงาน ความมั่นคงในสายงาน สภาพการทำงาน อำนาจในการบริหาร

ความสำเร็จในสายงานอาชีพ หมายถึง ความสำเร็จตามทัศนคติของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งกลุ่มผู้วิจัยนำมาสังเกตเพื่อให้ได้ปัจจัยต่าง ๆ ที่แสดงถึงความสำเร็จในสายงานอาชีพ

เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology) หมายถึง เทคโนโลยีทุกด้านที่เข้ามาร่วมกันในการบวนการจัดเก็บ สร้าง และสื่อสารสารสนเทศ ดังนั้น จึงครอบคลุมเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบันทึก จัดเก็บ ประมวลผลค้นคืน ส่งและรับข้อมูลซึ่งรวมถึงเครื่องมือและอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในกระบวนการข้างต้น

นักพัฒนาโปรแกรม (Programmer) หมายถึง ผู้พัฒนาโปรแกรมเพื่อนำไปใช้งานด้านต่าง ๆ ภายในองค์กรเป็นผู้ที่รับงานต่อนักวิเคราะห์และออกแบบระบบเพื่อกำหนดขั้นตอนในการทำงานในระบบสารสนเทศและแสดงออกมาเป็นชุดคำสั่ง สั่งให้ระบบคอมพิวเตอร์ทำงานให้ตามที่ต้องการ

สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน อาทิเช่น ปริมาณงาน เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น การถ่ายเทอากาศ แสงสว่าง รวมทั้งความเพียงพอของเครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน

เงินเดือน (Salary) หมายถึง ผลตอบแทนที่เกิดจากการปฏิบัติงานในรูปเงินที่ผู้ปฏิบัติงานพึงได้รับ ซึ่งอาจเป็น เงินเดือน หรือ รายได้อื่น ๆ รวมกับเงินเดือน เช่น เงินพิเศษ เป็นต้น

ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่องานในด้านความมั่นคงยั่งยืนแน่นอน เชื่อมั่นว่าตราบใดที่ยังปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถและผลงานเข้าขั้นมาตรฐานของงานในองค์กรก็จะสามารถปฏิบัติงานได้ตลอดไป ตลอดจนความมั่นคงขององค์กรที่ผู้ปฏิบัติงานสังกัดอยู่

ความสำเร็จในหน้าที่การงาน (Achievement) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงไปตามความมุ่งหมายของหน่วยงานหรือตามที่ได้รับมอบหมาย ความสามารถในการแก้ปัญหา รวมทั้งการได้เห็นผลงานของตนเอง

การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยกย่องยอมรับ ทั้งโดยทางวาจาหรือโดยทางอื่นว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในกิจการที่รับผิดชอบ กล่าวคือ บุคคลผู้ปฏิบัติงานนั้น เมื่อได้ทำงานที่ได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จเป็นที่น่าพอใจ ย่อมต้องการได้รับการยอมรับนับถือ ได้รับเกียรติ ได้รับการยกย่องและชมเชยจากผู้บังคับบัญชา ตลอดจนเพื่อนร่วมงานว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและเป็นผู้มีคุณค่าแก่หน่วยงาน

ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานประเภทนั้น ๆ เป็นสาเหตุของความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี งานอาจจะเป็นได้ทั้งงานที่ทำซ้ำ ๆ หรืองานที่มีลักษณะหลากหลายงานที่มีลักษณะของการสร้างสรรค์หรือไม่สร้างสรรค์งานยากหรืองานง่าย

ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจจากการที่ได้รับมอบหมายความรับผิดชอบในงานที่เขาปฏิบัติ หรือในงานของผู้อื่นรวมทั้งการพึงพอใจที่ได้รับ ความรับผิดชอบใหม่ ๆ

ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง เฉพาะการที่ผู้ปฏิบัติงานมีการเปลี่ยนแปลงสถานะ หรือ ตำแหน่งสูงขึ้นในองค์กรจริง ๆ เท่านั้น หากผู้ปฏิบัติงานได้รับการย้ายจากที่หนึ่งไปยังอีกที่หนึ่งในองค์กร โดยที่สถานะของเขาไม่ได้เปลี่ยนแปลงแต่จะทำให้เขามีโอกาสที่จะปฏิบัติงานที่มีความรับผิดชอบ จะไม่ถือว่าเป็นความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน แต่ถือว่าเป็นการได้รับความรับผิดชอบที่สูงขึ้น

การมีโอกาสเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน (Possibility of Growth) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงสถานภาพ ซึ่งทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะขยับสถานะสูงขึ้น นอกจากนั้นโอกาสเจริญเติบโตในหน้าที่ การงานยังหมายรวมถึงการได้มีโอกาสพัฒนาในด้านฝีมือ ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญตลอดจนทักษะ ประสิทธิภาพในงานอาชีพให้ก้าวหน้าทันสมัยมากขึ้น

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

1. ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่

- เพศ
- อายุ
- ระดับการศึกษา
- สถานภาพสมรส
- ระยะเวลาการทำงาน

2. ทศนคติที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในสายงาน ได้แก่

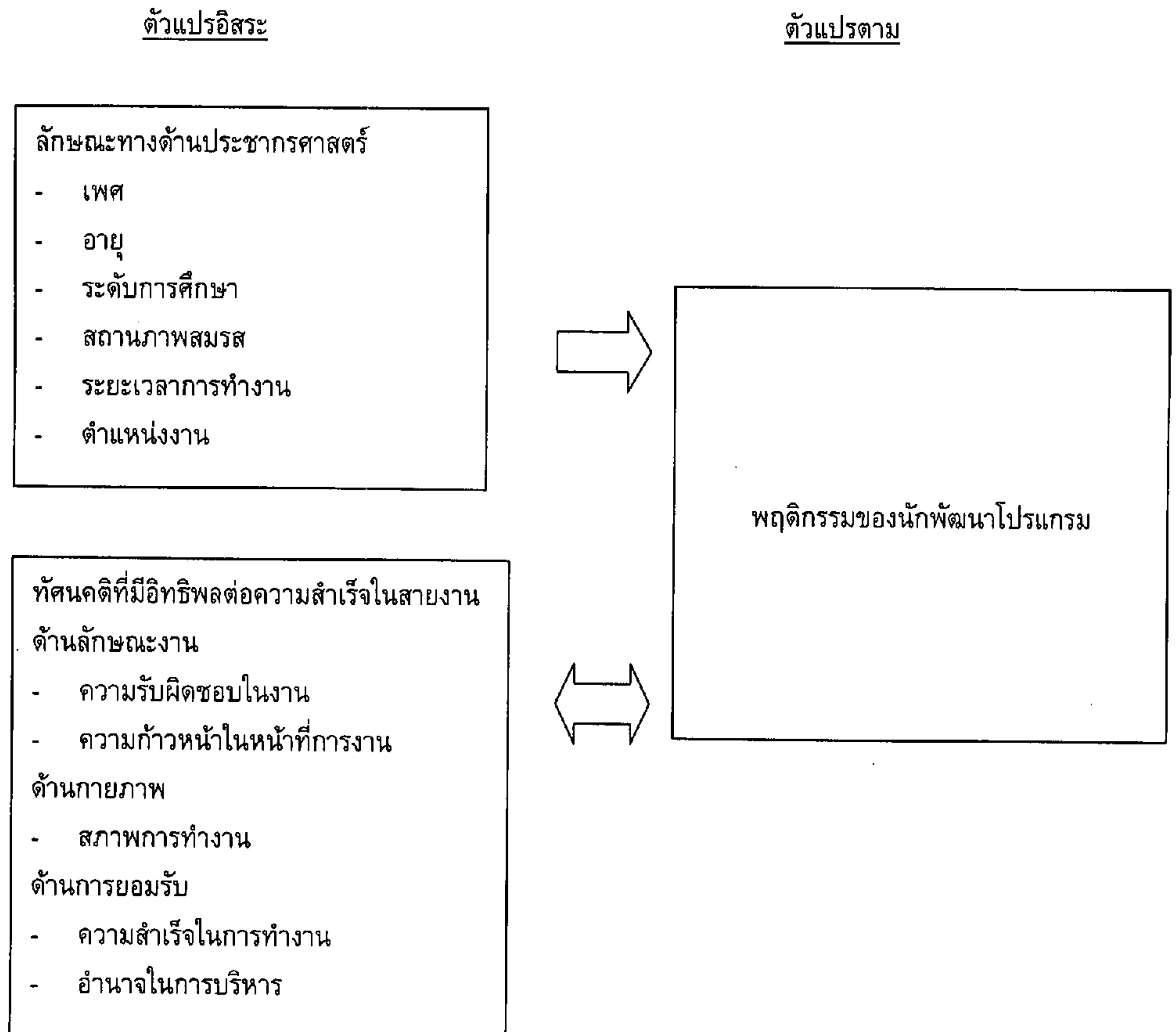
- ด้านลักษณะงาน ประกอบด้วย ความรับผิดชอบในงาน และ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- ด้านกายภาพ ประกอบด้วย สภาพการทำงาน
- ด้านการยอมรับ ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน และอำนาจในการบริหาร

ตัวแปรตาม (Dependent Variables)

- พฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรม

กรอบแนวความคิดในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “ทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรม” มีกรอบแนวความคิด ในการวิจัยดังนี้



ภาพประกอบ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

1. นักพัฒนาโปรแกรมที่มีลักษณะประชากรศาสตร์อันประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพและระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรม ที่แตกต่างกัน
2. ทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในสายงานอาชีพของนักพัฒนาโปรแกรม ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านกายภาพ ด้านการยอมรับ มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรม

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

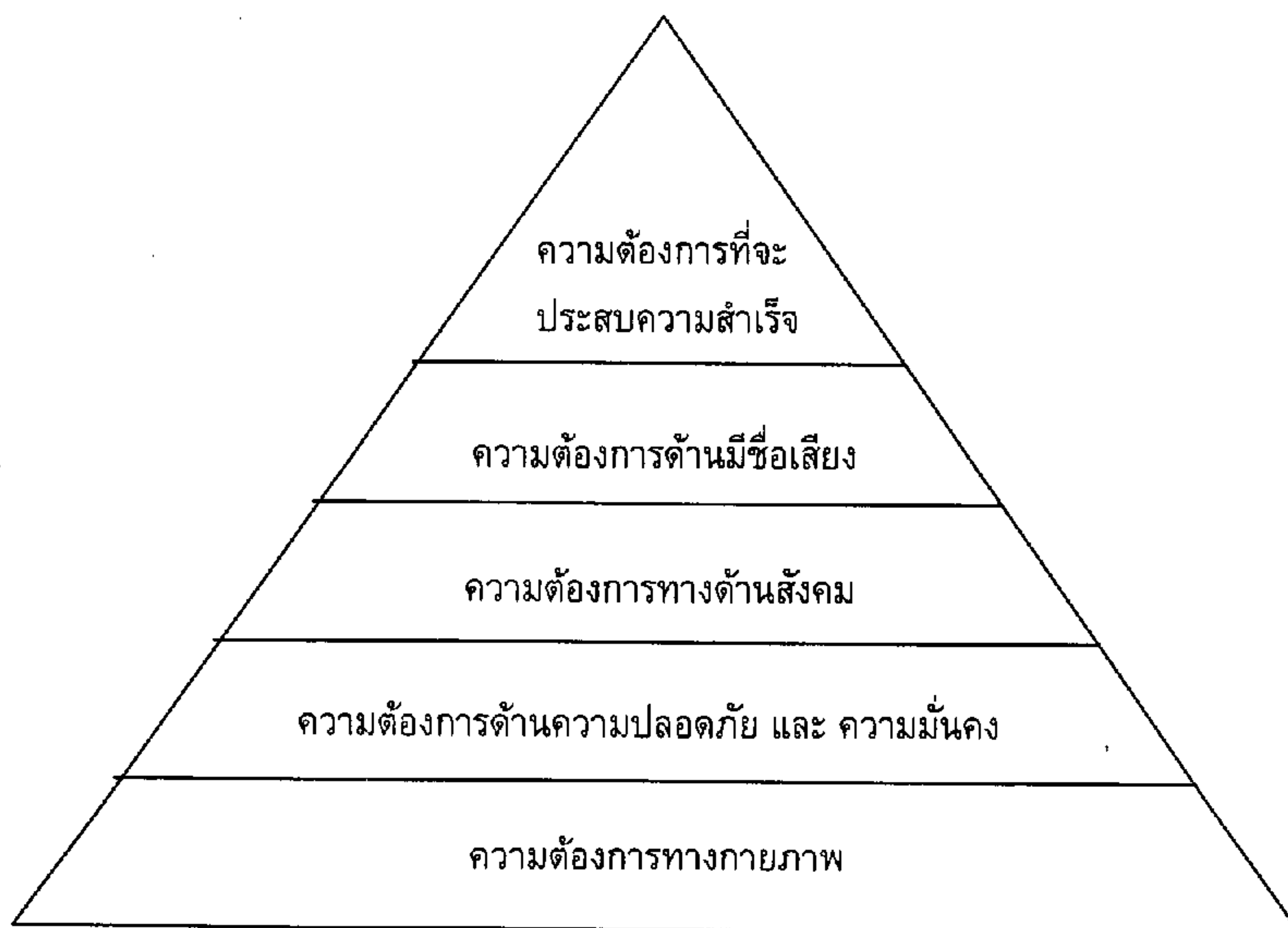
การศึกษาครั้งนี้ได้ใช้แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของบุคคล
2. ทฤษฎีแรงจูงใจ
3. ทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติ
4. ทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรม
5. ประวัติของคอมพิวเตอร์ และบุคคลสำคัญทางคอมพิวเตอร์ในประเทศไทย
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของบุคคล

1.1 ทฤษฎีลำดับความต้องการหรือทฤษฎีการจูงใจของอับราฮัม เอช.มาสโลว์ ผู้เสนอทฤษฎีนี้คือ ผู้เสนอทฤษฎีนี้คือ อับราฮัม เอช มาสโลว์ (Abraham H.Maslow) เป็นทฤษฎีที่มีการยอมรับกันอย่างกว้างขวาง ทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ มีดังนี้ (บรรยงค์ โตจินดา 2541 : 252-254)

1.1.1 ความต้องการของคนสามารถนำมาเรียงลำดับตามความสำคัญได้จากความต้องการต่ำสุดไปถึงสูงสุด คือความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการทางสังคม ความต้องการมีชื่อเสียง และความต้องการให้เกิดความสำเร็จในชีวิต



ภาพประกอบ 2 แสดงแบบจำลองทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ

1.1.2 ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจพฤติกรรมของคนต่อไปอีก แต่สามารถจูงใจได้จากความต้องการที่อยู่สูงขึ้นไปที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง

1.1.3 ความต้องการของคนจะซับซ้อนกับความต้องการอันหนึ่งอาจจะยังไม่ทันหมดไปความต้องการอย่างอื่นอาจเกิดขึ้นมาได้ในขั้นตอนนี้ ขอให้ทำความเข้าใจกับความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีของมาสโลว์ พอเป็นสังเขปคือ

1.1.3.1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs) หมายถึงความต้องการในปัจจุบันดำรงชีวิตเพื่อความอยู่รอด เช่นปัจจัยสี่ หรืออาหารน้ำ ความต้องการทางเพศ ฯลฯ ความต้องการทางด้านร่างกาย จะมีผลต่อพฤติกรรมของคน คือเมื่อความต้องการทั้งหมดของคนยังไม่ได้รับตอบสนองเลย มาสโลว์ได้ชี้ให้เห็นว่า บุคคลใดก็ตามที่ยังอยู่ในภาวะขาดแคลนอาหาร ก็จะมีความต้องการอาหารมากกว่าสิ่งอื่นใด ไม่ว่าจะเป็นเรื่องความปลอดภัย การเข้าสังคม การมีชื่อเสียงหรือความสำเร็จในชีวิต ถือว่าเป็นความต้องการเบื้องต้นเพื่อความอยู่รอด (Survival)

1.1.3.2 ความต้องการด้านความปลอดภัย (Safety needs) หมายถึงความต้องการที่จะให้มีความปลอดภัยในชีวิต ทรัพย์สิน รวมทั้งความมั่นคงในชีวิต ความต้องการความปลอดภัยจะอยู่ในระดับที่สูงขึ้นไป และจะมีความสำคัญก็ต่อเมื่อ ความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการทางความปลอดภัยจึงหมายถึง การให้ความแน่นอนในการทำงาน หรือการให้หลักประกันความมั่นคงในหน้าที่การงาน รวมทั้งด้านการเงินแก่คนงาน ในปัจจุบันนี้จะเห็นว่า สหภาพแรงงาน (Labor Union) ต่างๆจะพยายามให้เกิดการตอบสนองความต้องการในด้านความปลอดภัย หรือความมั่นคงแก่คนงานมากขึ้น ไม่เพียงแต่ต้องการที่จะเพิ่มค่าจ้างให้สูงขึ้นเท่านั้น แต่มีความต้องการที่จะให้เพิ่มด้านความมั่นคงของงาน และผลประโยชน์อื่นๆ ด้วย

1.1.3.3 ความต้องการด้านสังคม (Social needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายและความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการทางด้านสังคม ก็จะเริ่มเป็นสิ่งที่จูงใจต่อพฤติกรรมของคน ความต้องการทางด้านสังคม ได้แก่ ความต้องการที่จะเป็นสมาชิกของกลุ่ม หรือรวมกับกลุ่มหรือความต้องการอยู่ร่วมกันและได้รับการยอมรับจากกลุ่มและบุคคลอื่น และมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม อยู่เสมอ ความต้องการเพื่อเป็นต้น

1.1.3.4 ความต้องการมีชื่อเสียง หรืออยากเด่นอยากดัง (Esteem needs) ความต้องการมีชื่อเสียงนี้เป็นความต้องการในระดับสูงขึ้นไป อันได้แก่ความต้องการให้บุคคลอื่นยกย่องสรรเสริญ คงจะปรากฏออกมาในลักษณะของบทบาทและสถานภาพในสังคม ชื่อเสียง หรือสร้างจุดเด่นในเรื่องต่างๆ

1.1.3.5 ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization needs or self-fulfillment) ความต้องการประเภทนี้ เป็นความต้องการระดับสูงสุด คือเป็นความต้องการที่จะให้เกิดความสำเร็จตามความคิดฝันตามอุดมการณ์ เช่น บางคนต้องการเป็นนักแสดง บางคนต้องการเป็นนักเขียนที่มีชื่อเสียง

ทฤษฎีของมาสโลว์เป็นการอธิบายแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล โดยคำนึงถึงความต้องการในแต่ละลำดับขั้น ซึ่งจะเป็นแรงผลักดันหรือแรงจูงใจให้บุคคลแสวงหาวิธีสนองตอบความต้องการ หากความต้องการเหล่านั้นได้รับการตอบสนอง บุคคลก็จะเกิดความพึงพอใจ

2. ทฤษฎีการจูงใจ

2.1 ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factors Theory) ของเฟรดเดอริค เฮิร์ซเบิร์ก หรือที่เรียกกันว่า Motivation-Hygiene Theory หรือ M-H Theory หรือ Two-Factor Theory of Motivation และ Dual

Factor Theory นั้น (ปรียงค์ โตจินดา 2541 : 255-257) เป็นผลจากการศึกษาของ เฮอริชเบิร์ก ที่ได้ศึกษาความต้องการของบุคคลตามลำดับขั้น ตามที่มาสโลว์ที่เสนอไว้โดย เฮอริชเบิร์กได้ศึกษาเฉพาะเจาะจงลงไป คือพิจารณาความต้องการของคนงานในองค์กรหรือการจูงใจในการทำงาน ผู้บริหารสามารถที่จะควบคุมปัจจัยที่จะทำให้คนมีความพอใจในการทำงานที่ทำได้ เฮอริชเบิร์ก ได้ค้นคว้าทฤษฎีโดยสัมภาษณ์ วิศวกรและนักบัญชีประมาณ 200 คน จาก 11 อุตสาหกรรมในฟิวด์เบิร์ก เพนซิลวาเนีย แล้วทำให้ผลงานวิจัยขึ้นมา มีสาระสำคัญคือ

2.1.1 จะมีปัจจัยบางอย่างเกี่ยวกับงาน ซึ่งทำให้คนไม่พอใจในงานที่ทำ ถ้าหากสิ่งเหล่านี้ไม่มีอยู่ในการทำงาน แต่สิ่งเหล่านี้ไม่ใช่เป็นสิ่งที่จูงใจให้คนทำงานเพิ่มขึ้นอีก เฮอริชเบิร์ก เรียกปัจจัยนี้ว่า Maintenance Factors หรือ Hygiene (ภาษาไทยมีผู้แปลว่า สุขปัจจัย หรือปัจจัยสุขอนามัย) เป็นปัจจัยที่ใช้บำรุงรักษาจิตใจเหล่านี้ได้แก่

2.1.1.1 นโยบาย และการบริหารของบริษัท (Company Policy and Administration)

2.1.1.2 การบังคับบัญชา (Supervision)

2.1.1.3 ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Inter Personal Relations)

2.1.1.4 เงินเดือน (Salary)

2.1.1.5 สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Conditions)

2.1.2 จะมีปัจจัยเกี่ยวกับงานบางอย่าง ซึ่งหากว่าปัจจัยที่ว่ามีนี้อยู่จะเป็นสิ่งจูงใจหรือทำให้เกิดความพอใจในการทำงานเป็นอย่างมาก แต่อย่างไรก็ตามถ้าหากไม่มีสิ่งเหล่านี้ ก็ไม่ได้หมายความว่า คนจะไม่มี ความพอใจในงานที่ทำ สิ่งเหล่านี้ เฮอริชเบิร์ก เรียกว่า Motivator Factor เป็นปัจจัยที่ใช้จูงใจ ซึ่งเป็นปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นที่จะนำมาใช้จูงใจให้คนปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ปัจจัยเหล่านี้คือ

2.1.2.1 ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (Achievement) กล่าวคือเมื่อบุคคลปฏิบัติงานหรือทำอะไรได้สำเร็จก็จะมีความรู้สึกภาคภูมิใจได้ว่าทำงานได้สำเร็จ ซึ่งจะทำให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงานนั้น

2.1.2.2 การยอมรับนับถือ (Recognition) กล่าวคือ เมื่อบุคคลได้รับการยอมรับนับถือ ก็ จะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.1.2.3 ความก้าวหน้า (Advancement) ความก้าวหน้าอาจมีหลายอย่างเช่นความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เมื่อบุคคลได้รับความก้าวหน้า ก็เท่ากับได้สนองความต้องการบุคคล

2.1.2.4 ลักษณะของงาน (The work itself) กล่าวคือลักษณะงานจะเป็นสิ่งที่จูงใจบุคคลได้ ถ้าผู้บริหารหรือหัวหน้าได้ใช้ให้เป็นการจูงใจ

2.1.2.5 ความรับผิดชอบ (Responsibility) กล่าวคือ บุคคลจะมีความพึงพอใจเมื่อได้รับ ผิดชอบเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ หากบุคคลได้รับมอบหมายงานที่รับผิดชอบแล้ว จะทำให้มีความรักงาน และมีความพึงพอใจในงานเป็นอย่างยิ่ง

โดยสรุป การศึกษาของ เฮอริชเบิร์ก ที่เรียกว่า Hygiene Factors จะช่วยป้องกันให้คนงานไม่เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานส่วน Motivator Factors หรือปัจจัยในการจูงใจนั้น จะทำให้คนงานมีความสุข หรือมีความพอใจในการปฏิบัติงานที่ปฏิบัติอยู่ ทฤษฎี เฮอริชเบิร์ก ได้ชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารจะต้องมีทักษะที่เกี่ยวกับงานของผู้ใต้บังคับบัญชา 2 ประการ คือสิ่งที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสุข และสิ่งที่ทำให้เขาไม่มีความสุขในการทำงาน แต่เดิมนั้นการจูงใจมักจะถือว่า สิ่งจูงใจด้านการเงิน (Money Incentive) การปรับปรุงในเรื่องความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและสภาพแวดล้อมในการทำงานจะนำไปสู่การเพิ่มผลผลิต การขาดงานและ

การลาออกจากงานจะน้อยลง ซึ่งเป็นสมมติฐานที่ไม่ถูกต้อง แท้ที่จริงแล้ว ปัจจัยเหล่านี้เป็นเพียงปัจจัยป้องกันไม่ให้คนงานเกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ และไม่เกิดปัญหาเท่านั้นเอง มิได้เป็นตัวจูงใจให้คนทำงาน ปัจจัยที่จูงใจให้คนทำงานจะอยู่ที่ปัจจัยจูงใจ หรือที่เฮิร์ชเบิร์ก เรียกว่า Motivator Factors ต่างหากที่เป็นตัวจูงใจให้เกิดการเพิ่มผลผลิตของพนักงาน

ตาราง 1 ทฤษฎีสองปัจจัย

ทฤษฎีสองปัจจัย	
ปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยสภาพแวดล้อม	ปัจจัยจูงใจในการทำงาน
(Hygiene factors)	(Motivator factors)
คือขอบเขตสิ่งแวดล้อมของงาน Job context	เกี่ยวข้องกับเนื้องานเป็นความพอใจ
-ค่าตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูล	"Job content" ได้แก่ :
-การตรวจสอบงานหรือนิเทศงาน	-งานที่มีความหมายสำคัญต่อพนักงาน
-ความมั่นคง	-ความรู้สึกที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ของงาน
-สภาพงาน	-มีความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น
-ชั่วโมงการทำงาน	-มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน
-ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	และอาชีพ
-สิ่งแวดล้อมของที่ทำงาน อากาศ แสง เสียง	-ได้รับการยอมรับว่ามีผลงานดีมีประโยชน์
อุปกรณ์อำนวยความสะดวก	
-วันหยุด วันลา	
-การรักษาพยาบาลเป็นต้น	
-นโยบายของฝ่ายบริหารและรูปแบบการบังคับบัญชา	

นักทฤษฎีทางการจัดการชื่อ เฮิร์ชเบิร์ก ผู้นี้พยายามอธิบายเรื่องการจูงใจคนในข้อแตกต่างที่น่าสนใจคือ ได้แนะนำให้ทำความเข้าใจว่าปัจจัยจูงใจมีสองประเภท ที่ใช้จูงใจพนักงานประเภทแรก เรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย ปัจจัยที่สอง ถือเป็นปัจจัยจูงใจที่แท้จริง ได้แก่ความพอใจใ้ผลสัมฤทธิ์ (Achievement) งานที่ท้าทายความสามารถ ความรับผิดชอบความเจริญก้าวหน้าของกิจการหน้าที่การงาน สิ่งจูงใจเหล่านี้เป็นปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจในงาน (Job Content) ส่วนปัจจัยสุขอนามัยสร้างสิ่งแวดล้อมของงาน (Job Context) แต่ทั้งสองประเภทนี้จะขาดหายไปไม่ได้ มิฉะนั้นพนักงานจะไม่พอใจ ทำให้เกิดปัญหาด้านขวัญและกำลังใจ

เฮิร์ชเบิร์ก สังเกตเห็นว่า หลายบริษัทมีผู้จัดการที่พยายามจะปรับปรุงปัจจัยสุขอนามัย โดยหวังว่าพนักงานจะได้รับการจูงใจให้ทำงานมากขึ้นแต่ผิดหวัง จึงขอแนะนำให้ใช้ปัจจัยที่แท้จริงจะดีกว่า เพราะจะได้รับการตอบสนองเชิงบวก นอกจากนี้ เฮิร์ชเบิร์ก ยังแนะนำวิธีปรับปรุงงาน (Job enrichment) การเพิ่มขยายงาน (Job Enlargement) การหมุนเวียนสลับเปลี่ยนตำแหน่งงาน (Job Rotation) ซึ่งมีความคล้ายกันแต่ไม่เหมือนกันดังนี้

1. การปรับปรุงงาน (Job enrichment) เป็นวิธีการสร้างงานให้ท้าทายมากขึ้นโดยใช้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมและอิสระในการทำงานมากกว่าเดิม ซึ่งจะก่อให้เกิดความพอใจในงานมากขึ้นด้วยลักษณะของการปรับปรุงงานเป็นการเพิ่มภาระงาน (Tasks) ในแนวดิ่ง (Vertical)

2. การเพิ่มขยายงาน (Job Enlargement) เป็นการเพิ่มขยายงานในทางระนาบ (Horizontal extension) โดยให้พนักงานอื่นที่เหมือนกันหรือคล้ายกันกันมากกว่าเดิม ทำให้เกิดความรับผิดชอบสูงขึ้นและพัฒนาความสามารถในการทำงานของพวกเขาให้สูงขึ้นด้วย

3. การหมุนเวียนสลับเปลี่ยนตำแหน่งงาน (Job Rotation) เป็นการสลับเปลี่ยนภาระงานระหว่างพนักงาน เพราะวิธีการนี้เป็นการเพิ่มความหลากหลายแต่ทำลายการทำงานได้เพียงอย่างเดียว (Adds variety, breaks monotony) ทำให้พนักงานมีโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ในการทำงาน เข้าใจมิติใหม่ๆ ของงานอย่างเดียวกันและสามารถใช้งานแทนกันได้

การบริหารองค์กรทางธุรกิจอุตสาหกรรมในประเทศไทย เฉพาะเรื่องการจูงใจโดยจะใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอร์ซเบิร์ก ในลักษณะผสมผสาน หรือนำมาใช้โดยตรงนั้น ควรคำนึงถึงทัศนคติต่อการทำงานอาชีวะวัฒนธรรมในการทำงานและค่านิยมของคนไทยที่มีต่อองค์กรที่พวกเขาสังกัดอยู่ และต่องานที่พวกเขาทำอีกด้วย เช่นจากอาชีพไทยยามเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัย จากพนักงานขับรถบรรทุก 10 ล้อ เป็น พชร.ปอพ. เป็นต้น หรือการเปลี่ยนงานจากพนักงานธนาคารเป็นพนักงานบริษัทเงินทุนและหลักทรัพย์ การออกจากราชการเป็นพนักงานบริษัท เรื่องเหล่านี้อะไรเป็นตัวจูงใจให้พวกเขาออกจากงานที่ทำอยู่ และอะไรเป็นแรงจูงใจให้พวกเขาทำงานอยู่กับเราได้ยาวนานๆ อย่างมีความสุข

2.2 ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคเคลลแลนด์ (McClelland's achievement motivation) (บรรยงค์ โตจินดา 2541 : 258-259)

เดวิด แมคเคลลแลนด์ ได้บอกวิธีการกระตุ้นหรือเร่งเร้าให้ทำงานดีขึ้น โดยให้พนักงานมี (1) ความปรารถนาความสำเร็จของงาน (2) ใฝ่หาอำนาจหน้าที่หรือ (3) ยินดีเข้าร่วมงานด้วยความรักและผูกพัน ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จของงานเพื่อทำความยินดีหรือเพื่อบรรลุเป้าหมายในการทำงานเป็นความมุ่งมั่นของแต่ละบุคคล ส่วนความต้องการที่จะมีอำนาจหน้าที่เพื่อจะบงการ สถานภาพ มีอิทธิพลและควบคุมคนอื่นได้ อีกส่วนหนึ่งทำงานเพื่อสร้างความรักและความผูกพันให้ได้มิตรภาพและสัมพันธ์ภาพทางสังคมกับผู้อื่นตัวอย่างเช่น พวกทู่เทให้กับงาน (Work aholics) จะมีความปรารถนาแรงกล้าในผลสัมฤทธิ์ของงานมากกว่าต้องการอำนาจหน้าที่ สถานภาพหรือให้ใครมารักและผูกพัน บางคนจะมุ่งสร้างมิตรภาพได้เพื่อนพ้องผูกใจในงานโดยไม่คำนึงถึงการได้ตำแหน่งหน้าที่ ดังนั้นตามทฤษฎีของ แมคเคลลแลนด์ ที่จูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของคนมี 3 วัตถุประสงค์ (APA) คือ

1. ต้องการความสำเร็จของงาน (Achievement) เป้าหมายคืองานที่ยากและท้าทาย คุณค่าและความสำเร็จของงานที่ทำอย่างมีอิสระและเชื่อมั่น
2. แสวงหาอำนาจหน้าที่ (Power) เชื่อระบบอำนาจขององค์กร รักษาคุณค่าของงานที่ทำ ยึดประโยชน์องค์กรเป็นสำคัญ ยึดมั่นความยุติธรรมไม่ลำเอียง
3. ต้องการความรักความผูกพันหรือสายสัมพันธ์ (Affiliation) แสวงหาโอกาสสร้างความสัมพันธ์ทางสังคม หวังโอกาสที่จะได้รู้จักกับผู้อื่นเพื่อเป็นสะพานความเข้าใจที่ดีให้เป็นประโยชน์กับงานที่ต้องทำให้สำเร็จ

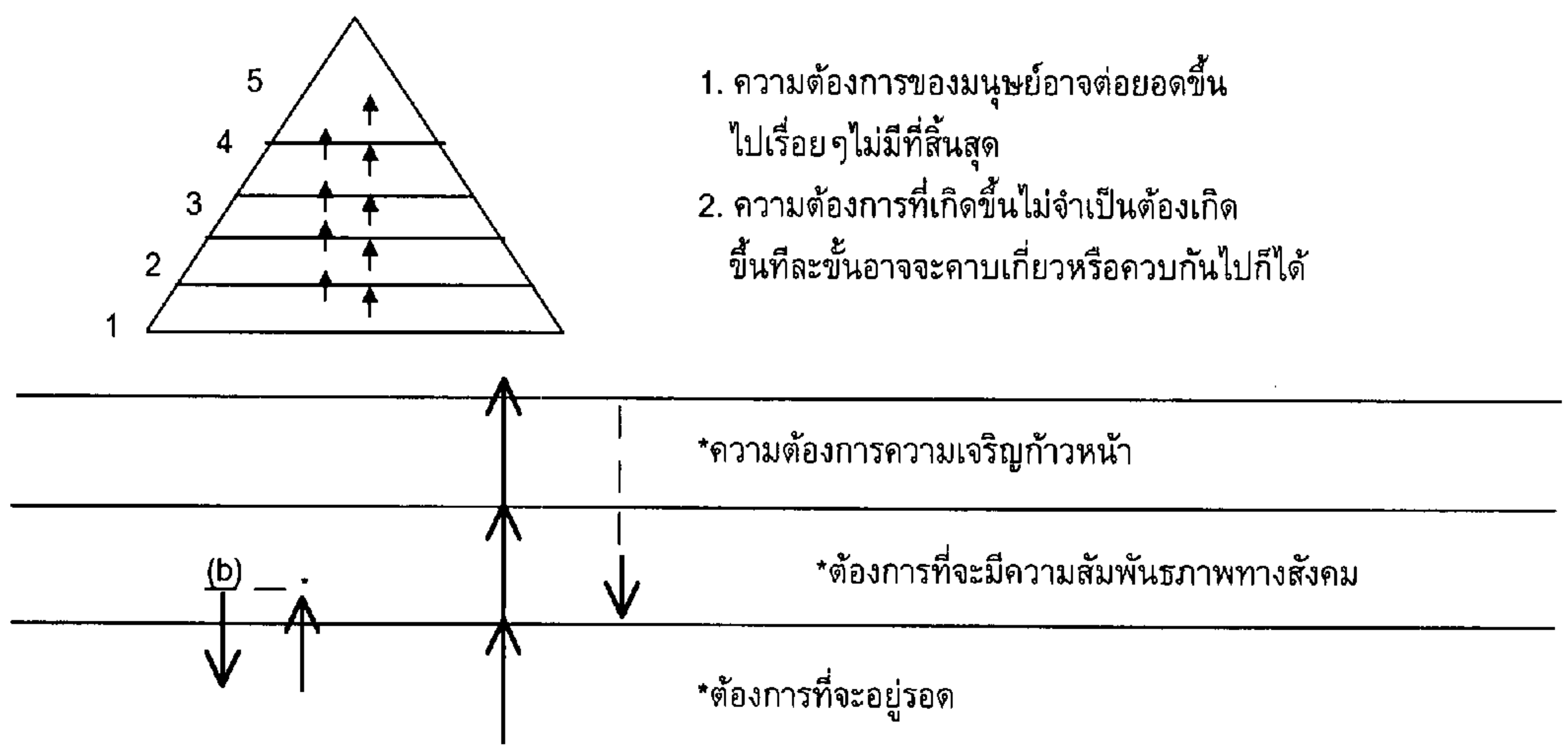
การทำงานของบุคคลหนึ่งจะมีแรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์ จากความต้องการข้อใดข้อหนึ่งหรือหลายข้อดังกล่าวข้างต้น อาจทดสอบได้ด้วย McClelland's Thematic Apperception Test ว่าโน้มเอียงไปทางใด ผลของการศึกษาเรื่องการจูงใจของ แมคเคลลแลนด์ พบว่าพวกมุ่งความสำเร็จไว้สูง (High-achievers) จะมีลักษณะเด่นพิเศษเฉพาะตัว เช่นมีความปรารถนาแรงกล้าที่จะทำงานให้ดี เพื่อเนื้อแท้ความเข้าใจมากกว่าความต้องการรางวัลจากผลงานนั้น พวกเขาเป็นกลุ่มที่รักความจริงจึงกำหนดเป้าหมายการทำงานอย่างมีหลักการและเหตุผลโดยที่ทุกเรื่องต้องทำได้จริง คนประเภทนี้ต้องทราบผลการทำงานทันทีเพื่อจะได้รับความพอใจมาก ๆ เมื่อทราบว่างานสำเร็จด้วยดี ข้อมูลย้อนกลับที่แจ้งว่างานสำเร็จจะช่วยกระตุ้นให้ปรับปรุงงานและยกระดับเป้าหมายของงานให้สูงขึ้นเรื่อย ๆ สมควรที่ผู้บริหารจะมุ่งหาพวกมุ่งความสำเร็จเหล่านี้ในองค์กรของตนให้พบแล้วให้ความเชื่อมั่นให้งานที่เหมาะสมแก่พวกเขาแล้วจะได้ผลงานที่ดีเพราะเราส่งเสริมคนที่มีแววดีให้งานเต็มความสามารถและได้รับความสำเร็จ

2.3 ทฤษฎีจูงใจ ERG ของอัลเดอเฟอร์ (Alderfer) อัลเดอเฟอร์ (บรริงค์ โดจินดา 2541 :

259 -260) บอกความต้องการของมนุษย์มี 3 ประเภทคือ

1. ความต้องการที่จะอยู่รอด (Existence)
2. ความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์ทางสังคม (Relatedness)
3. ความต้องการที่จะเจริญก้าวหน้า (Growth)

ศึกษาเปรียบเทียบทฤษฎีของ Maslow กับ Alderfer แนวความคิดเรื่องความต้องการของมนุษย์ของ Maslow



ภาพประกอบ 3 เปรียบเทียบทฤษฎีของ Maslow กับ Alderfer

แนวความคิดและทฤษฎีของอัลเดอเฟอร์

1. มีขั้นตอนความต้องการ 3 ขั้น (ERG) คล้ายกับของ Maslow ที่แบ่งออกเป็น 5 ขั้น ตรงที่มีความต้องการพื้นฐานกับความมุ่งหวังสูงสุดในชีวิต แต่อัลเดอเฟอร์เน้นเลือกความอยู่รอดมากกว่า

2. ในระหว่างการดำเนินการตอบสนองความต้องการอยู่นั้น ถ้าไม่ประสบความสำเร็จในขั้นหนึ่งขั้นใด อาจปรับเปลี่ยนวิธีหรือย้อนกลับมาแก้ไขใหม่ได้ เช่น (a) มีทุกอย่างเพื่ออยู่รอดแต่แรงสร้างให้สังคมยอมรับแต่ไม่สำเร็จ (b) จึงกลับมาปรับปรุงปัจจัยพื้นฐาน ทฤษฎี ERG ของอัลเดอเฟออร์มีสมมติฐาน 3 ประการเป็นปัจจัยสำคัญดังนี้

2.1 ความพึงพอใจที่ได้รับการตอบสนองความต้องการ (Need satisfaction)

2.2 ระดับหรือขีดความต้องการ (Desire strength)

2.3 ความอดหยหรือความไม่พึงพอใจที่ต้องการไม่ได้รับการตอบสนอง (Need frustration)

ตัวอย่างเช่น หัวหน้าพนักงานระดับต้น มีกินมีใช้มีบ้านมีรถ แต่ต้องการมีเพื่อในระดับอยู่ดีกินดี ใช้ของราคาแพง พุดคุยกันในหัวข้อติดอันดับทางเศรษฐกิจสังคมด้วยการวิเคราะห์ทางสถิติปัญหา หัวหน้าพนักงานผู้นี้ฝันได้ไกลแต่ทำท่าจะไปไม่ถึง (a) จึงต้องหันมาศึกษาต่อ ระดับ ปวส.ปริญญาตรี และมุ่งมั่นทำงานในปัจจุบันให้บรรลุเป้าหมายให้ได้รับการยอมรับในสังคมเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและสังคมของตนเองตาม (b) เป็นต้น

2.4 ทฤษฎีการจูงใจด้วยการเพิ่มพลังของ บี.เอฟ.สกินเนอร์ (Motivation by reinforcement : B.F.Skinner's)

ทฤษฎีนี้คิดค้นทดสอบโดย ศาสตราจารย์ บี.เอฟ.สกินเนอร์ โดยใช้เงื่อนไขจากตัวผู้ปฏิบัติงาน (Operant conditioning) ที่ว่าพฤติกรรมที่ถูกจูงใจของผู้ปฏิบัติงานเป็นพฤติกรรมที่ได้เรียนรู้และได้รับอิทธิพลจากการให้รางวัลหรือจากการถูกลงโทษในประสบการณ์คล้ายๆกันที่บุคคลนั้นได้ผ่านมา พฤติกรรม 3 ชนิดที่ผู้บริหารพึงเลือกนำมาใช้ให้เหมาะกับองค์การของตน มีดังนี้

1. ระบบการให้รางวัล (เพิ่มพลังในเชิงบวก) ใช้ระบบ 3 Ps' คือ Praise Pay และ Promotion แล้วกระตุ้นหรือจูงใจให้พนักงานทำเช่นนั้นอีกจะได้รางวัล

2. ถ้าพนักงานทำผิดและถูกลงโทษ (เพิ่มพลังในเชิงลบ) ควรกระทำอย่างมีขั้นตอน

3. ผู้บริหารทำไม่รู้ไม่เห็นเสียบ้างในบางเรื่องที่พนักงานทำผิดหรือบกพร่อง จึงมีผู้กล่าวเปรียบเทียบกับว่า " ผู้บริหารควรหลับตาเสียบ้างในบางครั้ง" หรือ "โง่ไม่เป็น เป็นใหญ่ยาก"

2.5 ทฤษฎี X,Y ของ ศาสตราจารย์ ดักลาส แมคเกรเกอร์ แห่งสถาบันเทคโนโลยีแห่งแมสซาชูเซตส์ McGregor 's theory X,Y)

ในปี ค.ศ 1957 (พ.ศ. 2500) ดักลาส แมคเกรเกอร์ ได้เสนอแนวความคิดว่า การกระทำใดๆ เชิงบริหารเกิดขึ้นโดยตรงจากหลักการใดหลักการหนึ่งของทฤษฎีพฤติกรรมมนุษย์ ทฤษฎีใดทฤษฎีหนึ่งที่ผู้บริหารนั้นยึดมั่นอยู่ แสดงออกมาใน การบริหารบุคคลพฤติกรรมในการวินิจฉัยสั่งการ การบังคับบัญชาให้คนทำงาน รวมถึงการวางรูปแบบโครงสร้างขององค์การและการจัดหน่วยงานในองค์การ ล้วนแล้วมาจากแนวทางพฤติกรรมของมนุษย์ทั้งสิ้น จึงมีข้อสมมติหลายประการที่เป็น "เค้าเงื่อน" (Implicit) มากกว่าเป็น "ตัวบ่งชี้ที่ชัดเจน" (Explicit) แต่ข้อสมมติเหล่านี้อาจจะแสดงให้เห็นจากการสังเกตแบบต่างๆของการกระทำที่ผู้บริหารได้นำมาใช้จัดการงานซึ่งมาจากอิทธิพลของทฤษฎีต่างๆ ที่ผู้บริหารที่ใช้ทฤษฎี X และ Y ซึ่งเป็นสมมติฐานที่เกี่ยวกับคนและรูปแบบหรือวิธีจูงใจคนให้ทำงานโดยมีข้อแตกต่างกันดังนี้

ตาราง 2 แสดงการเปรียบเทียบทฤษฎี X กับ Y ของแมคเกรเกอร์

ทฤษฎี X	ทฤษฎี Y
1. คนทั่ว ๆ ไปไม่ชอบทำงาน จะหลีกเลี่ยงงาน เท่าที่จะทำได้ 2. ปกติคนจะขาดความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยาน น้อยและจะเฝ้าหาความมั่นคงเหนือสิ่งอื่นใด 3. ธรรมชาติคนโดยทั่วไปสมควรต้องควบคุมอยู่เสมอ และบางครั้งต้องมีการลงโทษกันบ้าง เพื่อให้ทำงาน	1. งานเป็นสิ่งธรรมดาสามัญ เช่นเดียวกับการเล่น หรือการพักผ่อน 2. จริง ๆ แล้วคนไม่เกียจคร้าน แต่ที่เขาเกียจคร้าน เพราะผลของประสบการณ์ที่เขาได้รับ 3. คนโดยทั่วไป จะกระทำการใดได้ด้วยวิธีของตน เองเพื่อให้ได้ผลตามวัตถุประสงค์ที่พวกเขาได้รับ มอบหมายให้ทำ 4. ทุกคนต่างมีศักยภาพ ภายใต้เงื่อนไขที่เหมาะสม บางประการ ที่พวกเขาพยายามเรียนรู้ เพื่อยอมรับ และแสวงหาความรับผิดชอบ พวกเขามีมโนคติ มีความคิดใฝ่ดี มีความคิดสร้างสรรค์ซึ่งสามารถ นำมาประยุกต์ใช้กับงานได้
* ด้วยสมมติฐานนี้ บทบาทของผู้บริหาร จึงต้องกำกับดูแลควบคุมพนักงานอยู่เสมอ	* ด้วยสมมติฐานนี้ บทบาทของผู้บริหารจึงต้อง พัฒนาศักยภาพของพนักงานและช่วยพวกเขาให้ ใช้ศักยภาพทำงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ของ องค์กรของหน่วยงานและของเขาเอง

สรุป

เป็นทฤษฎีมองคนต่างไปคนละแบบ ทฤษฎี X และทฤษฎี Y นี้เกี่ยวกับลำดับขั้นของความต้องการตามทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ กล่าวคือ ทฤษฎี X จะอยู่บนข้อสมมติฐานของการตอบสนองความต้องการระดับต่ำ (ความต้องการทางร่างกาย และความต้องการด้านความปลอดภัย) ในการจูงใจบุคคลในองค์กร ในกรณีดังกล่าวนี้ ผู้บังคับบัญชาจะมีความคาดหวังเกี่ยวกับ ผู้ใต้บังคับบัญชาตามทฤษฎี X ส่วนทฤษฎี Y จะตั้งอยู่บนข้อสมมติฐานของความ ต้องการสนองความต้องการระดับสูง (ความต้องการด้านสังคม ความต้องการชื่อเสียง และความต้องการความสำเร็จในชีวิต)

ถ้าจะเปรียบเทียบทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ ของเฮิร์ชเบิร์ก และของแมคเกรเกอร์ แล้วจะเปรียบเทียบได้ดังนี้

ตาราง 3 ทฤษฎีของ Maslow กับ Alderfer

มาสโลว์	เฮิร์ชเบิร์ก	แมคเกรเกอร์
ความต้องการระดับสูง -ความสำเร็จ -เกียรติยศชื่อเสียง	ปัจจัยจูงใจ -ความสำเร็จ -การยอมรับ -ความก้าวหน้า -ลักษณะงาน	ทฤษฎี Y -ความพึงพอใจในชื่อเสียง -ความต้องการความสำเร็จ -ความรับผิดชอบ -ความคิดริเริ่ม -การแนะนำ และการควบคุมตัว เอง
ความต้องการระดับต่ำ -สังคม -ความปลอดภัย -ทางร่างกาย	ปัจจัยสุขอนามัย -นโยบายการบริหาร -การปกครองบังคับบัญชา -ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล -เงินเดือน -สภาพการทำงาน	ทฤษฎี X -ความมั่นคง -ต้องการนำ -ต้องการบังคับบัญชาให้ทำงาน

3. ทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติ

แอล มุน (Mun) กล่าวว่า ทัศนคติเป็นความรู้สึกและความคิดเห็นของบุคคลที่มีต่อ สิ่งของ บุคคล สถานที่ สถาบัน และข้อเสนอใด ๆ ในทางที่ยอมรับหรือปฏิเสธ ซึ่งมีผลทำให้บุคคล พร้อมทั้งจะแสดงปฏิกิริยาตอบสนองพฤติกรรมตามแนวคตินั้น

โรเซนเบิร์ก (Rosenberg) และฮอฟแลนด์ (Carl L. Hovland) ได้ให้ความหมาย ทัศนคติว่าทัศนคติโดยปกติ สามารถนิยามว่าเป็นการจูงใจต่อแนวโน้มในการตอบสนองอย่างเฉพาะเจาะจงกับ สิ่งที่เกิดขึ้น

เมย์ ชาร์ค และริชาร์ดสัน (May shark and E. Richardson) กล่าวว่า ทัศนคติเป็นความรู้สึก ที่เกี่ยวข้องกับสภาวะจิตใจของบุคคลที่มีต่อวัตถุ เป็นศักยภาพของพฤติกรรมหรือส่วนที่ก่อให้เกิดพฤติกรรม ทางบวกหรือทางลบต่อสถานที่ บุคคลหรือวัตถุ ทัศนคติเป็นแรงที่อยู่ภายในวัดได้จากปฏิกิริยาที่มีต่อ ตัวกระตุ้น ทัศนคติเป็นสิ่งที่เกิดจากจิตใจ มีการเปลี่ยนอยู่เสมอและจะแสดงออกทางกายภาพ

ออลพอร์ท (Allport) กล่าวว่า ทัศนคติเป็นภาวะทางจิตใจซึ่งบุคคลพร้อมที่จะ ตอบโต้สิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์ และเป็นตัวกำหนดทิศทางที่แต่ละบุคคลจะตอบสนองต่อสิ่งของ และเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้อง

กล่าวโดยสรุป ทัศนคติเป็นเรื่องของจิตใจ ความเชื่อ ท่าที ความรู้สึก ความโน้มเอียงของ บุคคลที่มีต่อตนเอง ต่อบุคคลอื่น และต่อสถานการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งที่ปรากฏขึ้น จะเห็นได้ว่าทัศนคติ

ประกอบด้วยความคิดที่มีผลต่ออารมณ์และแสดงความรู้สึก คือ ชอบหรือไม่ชอบ พึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ เป็นต้น

3.1 ลักษณะของทัศนคติ ทัศนคติ มีลักษณะที่สำคัญ 4 ประการ ดังต่อไปนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์. 2539 : 188)

3.1.1 ทัศนคติที่มีต่อสิ่งหนึ่ง คำว่า สิ่งหนึ่ง (Object) ในความหมายของทัศนคติที่มุ่งสู่ผู้บริโภคนั้นจะสามารถตีความอย่างกว้างว่าประกอบด้วยแนวความคิดการบริโภคเฉพาะอย่างหรือแนวความคิดที่สัมพันธ์กับการตลาด เช่น ผลิตภัณฑ์ ชนิดของผลิตภัณฑ์ ตราสินค้า บริการ ความเป็นเจ้าของ การใช้ผลิตภัณฑ์ การโฆษณา ราคา สื่อกลาง หรือผู้ค้าปลีก

3.1.2 ทัศนคติมีความโน้มเอียงเกิดจากการเรียนรู้ (Attitudes are a Learned Predisposition) มีการตกลงกันว่าทัศนคติการเรียนรู้ได้ซึ่งหมายความว่า ทัศนคติเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นผลจาก ประสบการณ์โดยตรงเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ ข้อมูลที่ได้รับจากบุคคลอื่นและการเปิดรับจากสื่อมวลชน

3.1.3 ทัศนคติไม่เปลี่ยนแปลง (Attitude Occur within a Situation) ลักษณะของทัศนคติก็คือ ความสอดคล้องกับพฤติกรรมที่แสดงออก แม้ว่าจะมีแนวโน้มคงที่แต่ทัศนคติไม่จำเป็นต้องถาวรสามารถเปลี่ยนแปลงได้

3.1.4 ทัศนคติเกิดขึ้นในแต่ละสถานการณ์ (Attitudes Have within a Situation) ทัศนคติเกิดขึ้นภายในเหตุการณ์และถูกกระทบโดยสถานการณ์ สถานการณ์ (Situation) หมายถึง เหตุการณ์หรือโอกาส ซึ่งมีลักษณะเฉพาะช่วงเวลา มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติและพฤติกรรมสถานการณ์เฉพาะอย่าง อาจเป็นสาเหตุให้ผู้บริโภคมีพฤติกรรมที่ไม่สอดคล้องกับทัศนคติก็ได้

3.2 รูปแบบของทัศนคติทัศนคติ ประกอบด้วย 3 รูปแบบ ดังต่อไปนี้ (สมชาย กิจยรรยง : 2543)

3.2.1 ทัศนคติลบ คือ การมองโลกผู้ใช้บริการ และบุคคลทั่วไปในแง่ร้าย

3.2.2 ทัศนคติที่ถูกต้อง คือ มองโลกอย่างเป็นกลาง ยุติธรรม มีคุณธรรม

3.2.3 ทัศนคติบวก คือ การมองโลกในแง่ดี สร้างสรรค์

3.3 องค์ประกอบทัศนคติอนุชิต มูรธาทิพย์ (2542 : 22-26) สามารถแยกส่วนประกอบของทัศนคติได้ 3 ประการ คือ

3.3.1 องค์ประกอบด้านความรู้ (Cognitive Component) คือ ส่วนที่ประกอบเป็นความเชื่อของบุคคลเกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ ทั่วไป ทั้งที่ชอบและไม่ชอบ หากบุคคลมีความรู้หรือความคิดว่าสิ่งใดดี มักจะมีทัศนคติที่ดีต่อสิ่งนั้น แต่หากมีความรู้มาก่อนว่าสิ่งใดไม่ดี ก็จะมีทัศนคติไม่ดีต่อสิ่งนั้น

3.3.2 องค์ประกอบด้านความรู้สึก (Affective Component) คือ ส่วนที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ที่เกี่ยวข้องเนื่องกับสิ่งต่าง ๆ ซึ่งมีผลแตกต่างกันไปตามบุคลิกภาพของคน เป็นลักษณะที่เป็นค่านิยมของแต่ละคน

3.3.3 องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavioral Component) คือ การแสดงออกของบุคคลต่อ สิ่งหนึ่งหรือบุคคลหนึ่ง ซึ่งเป็นผลมาจากองค์ประกอบด้านความรู้ ความคิด และความรู้สึก

จะเห็นได้ว่าการที่บุคคลมีทัศนคติต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดต่างกัน ก็เนื่องมาจากบุคคลมีความเข้าใจ มีความรู้สึก หรือมีแนวความคิดแตกต่างกันนั่นเอง

ดังนั้นส่วนประกอบทางด้านความคิดความรู้ความเข้าใจจึงนับว่าเป็นส่วนประกอบ ชั้นพื้นฐานของทัศนคติและส่วนประกอบนี้จะเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับความรู้สึกของบุคคลอาจแตกต่างกันทั้งในทางบวก และทางลบ ซึ่งขึ้นอยู่กับประสบการณ์การเรียนรู้การเกิดของทัศนคติ

3.4 การก่อตัวของทัศนคติ (The Formation of Attitudes) เกรซ ครัทซ์ฟิลด์ และบัลลาดี (วันทนา สุรชีวิน. 2541 : 44) ได้ให้ความเห็นว่าทัศนคติ อาจเกิดจากปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

3.4.1 การจูงใจทางร่างกาย (Biological Motivations) สิ่งใดที่สามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานทางร่างกายของตนได้ บุคคลก็มีทัศนคติที่ดีต่อสิ่งนั้น หากสิ่งใดตอบสนองความต้องการของตนเองไม่ได้ บุคคลก็จะมีทัศนคติไม่ดีต่อสิ่งนั้น

3.4.2 ข่าวสารข้อมูล (Information) ทัศนคติจะมีพื้นฐานมาจากข่าวสารข้อมูล que บุคคลได้รับ ทำให้บุคคณันั้น

3.4.3 เก็บข้อมูลข่าวสารนั้นไปคิดและสร้างเป็นทัศนคติขึ้นมาได้ ฉะนั้นบางคนจึงอาจเกิดทัศนคติไม่ดีต่อผู้อื่นโดยการฟังคำติฉินที่ใคร ๆ มาบอกไว้ก่อนก็ได้การเข้าไปเป็นสมาชิกหรือสังกัดกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง (Group Affiliation) เพราะบุคคลที่อยู่ในสังคมย่อมจะปรับทัศนคติและปฏิบัติตนคล้อยตามบรรทัดฐาน (Norm) ของกลุ่ม เพื่อให้ตนเป็นที่ยอมรับของกลุ่มหากทัศนคตินั้นไม่ขัดแย้งกับทัศนคติของตนเองมากเกินไป

3.4.4 บุคลิกภาพ (Personality) ทัศนคติมีส่วนสัมพันธ์กับบุคลิกภาพของบุคคลนั้นด้วย เช่น ผู้ที่มีบุคลิกภาพสมบูรณ์มักมองผู้อื่นในแง่ดี ส่วนผู้ปรับตัวยากจะมีทัศนคติในทางตรงกันข้าม เช่น มักคิดว่าบุคคลอื่นอิจฉาริษยาหรือคิดร้ายต่อตน

3.5 การเกิดทัศนคติ เรนซิส โลเคิร์ท (วันทนา สุรชีวิน. 2541 : 45) ได้ศึกษาการเกิดทัศนคติของตนเอง ซึ่งเป็นผลการศึกษาที่เน้นถึงการเกิดทัศนคติตามหลักวิชาการด้านการสื่อสารโดยเฉพาะ โดยได้สรุปข้อศึกษาไว้ว่า ทัศนคติเป็นสิ่งที่เกิดจากความรู้ (Learning) รับรู้ (Perception) จากแหล่งทัศนคติ (Source Attitude) ต่าง ๆ ที่มีอยู่มากมายและทำให้คนเกิดทัศนคติที่สำคัญคือ

3.5.1 ประสบการณ์เฉพาะอย่าง (Specific Experience) เมื่อบุคคลมีประสบการณ์เฉพาะอย่างต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในทางที่ดีหรือไม่ดีจะทำให้เกิดทัศนคติต่อสิ่งนั้นไปตามทิศทางที่มีประสบการณ์มาก่อน

3.5.2 การติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น (Communication with Others) จะทำให้เกิดทัศนคติจากการรับรู้ข่าวสารต่าง ๆ จากผู้อื่นได้

3.5.3 สิ่งที่เป็นแบบอย่าง (Models) การเลียนแบบผู้อื่นทำให้เกิดทัศนคติขึ้นได้

3.5.4 ความเกี่ยวข้องกับสถาบัน (Institutional Factors) ทัศนคติบางอย่างเกิดขึ้น เนื่องจากความเกี่ยวข้องกับสถาบัน เช่น หน่วยงานที่สังกัด

เมื่อพิจารณาจากแหล่งที่มาของทัศนคติดังกล่าวแล้ว จะเห็นได้ว่าองค์ประกอบที่สำคัญที่เป็นตัวเชื่อมโยงให้เกิดทัศนคติต่อสิ่งต่าง ๆ ก็คือ การติดต่อสื่อสาร ทั้งนี้เพราะการสื่อสารจะมีการแทรกอยู่ตลอดเวลา ไม่ว่าทัศนคติจะเกิดจากประสบการณ์เฉพาะอย่าง หรือ เกิดจากสิ่งที่เป็นแบบอย่าง หรือเกิดจากการเกี่ยวข้องกับสถาบัน หรือเกิดจากการติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่นก็ตาม จึงอาจกล่าวได้ว่าการสื่อสารเป็นกิจกรรมที่สำคัญอย่างมากที่มีผลทำให้เกิดทัศนคติต่อสิ่งต่าง ๆ

3.6 การเปลี่ยนแปลงของทัศนคติ

ทัศนคติของบุคคลสามารถถูกทำให้เปลี่ยนแปลงได้หลายวิธี อาจจะโดยวิธีที่ให้บุคคลได้รับข่าวสารต่าง ๆ ซึ่งมาจากบุคคลอื่น ๆ หรือสื่อมวลชนต่าง ๆ ข่าวสารที่ได้รับจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบของทัศนคติด้านการเรียนรู้ เป็นที่เชื่อกันว่า ถ้าองค์ประกอบส่วนใดส่วนหนึ่งเปลี่ยนแปลง องค์ประกอบด้านอื่นจะมีแนวโน้มเปลี่ยนแปลงด้วยเช่นกัน เช่น ถ้าองค์ประกอบด้านการรับข่าวสารเปลี่ยนแปลง ก็มีแนวโน้มจะทำให้องค์ประกอบด้านทัศนคติและพฤติกรรมที่แสดงออกเปลี่ยนแปลงไปด้วย

แมคกายร์ (W.J. McGuire. 1969) ได้อธิบายขั้นตอนของกระบวนการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ 5 ขั้นตอนด้วยกัน คือ

1. การใส่ใจ (Attention)
2. ความเข้าใจ (Comprehension)
3. การยอมรับ (Yielding)
4. การเก็บเอาไว้ (Retention)
5. การกระทำ (Action)

เคลแมน (Kelman. 1967) ได้เสนอกระบวนการที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติของบุคคล คือ

1. การยินยอม (Compliance) จะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลยอมรับอิทธิพลของผู้อื่นเพราะต้องการให้ผู้อื่นปฏิบัติต่อตนในทางที่ตนต้องการ
2. การลอกเลียนแบบ (Identification) จะเกิดขึ้นจากการที่บุคคลยอมรับอิทธิพลของบุคคลอื่น เพราะต้องการสร้างพฤติกรรมของตนให้เหมือนกับบุคคลในสังคม
3. การที่บุคคลยอมรับพฤติกรรมในสังคมที่เหมาะสมกับค่านิยมที่มีอยู่ในตัวเราแล้ว (Internal -ization)

ในการเปลี่ยนแปลงทัศนคติของบุคคลนั้นมีอยู่ 2 ประเภท คือ

1. การเปลี่ยนแปลงไปในทางเดียวกัน หมายถึง ทัศนคติของบุคคลที่เป็นไปในทางบวก ก็จะเพิ่มมากขึ้นในทางบวกด้วย แต่ถ้าทัศนคติไปในทางลบก็จะเพิ่มมากขึ้นทางลบด้วย
2. การเปลี่ยนแปลงไปคนละทาง หมายถึง การเปลี่ยนทัศนคติเดิมของบุคคลที่เป็นไปในทางบวกก็จะลด ลงในทางลบ และถ้าเป็นไปในทางลบก็จะเป็นไปในทางตรงกันข้าม

อลพอร์ท ได้ให้ความเห็นเรื่องทัศนคติว่าอาจเกิดขึ้นจากสิ่งต่าง ๆ ดังนี้

1. เกิดจากการเรียนรู้เด็กเกิดมาใหม่ จะได้รับการอบรมสั่งสอนเกี่ยวกับวัฒนธรรม และ ประเพณีจากบิดามารดา ทั้งโดยทางตรงและทางอ้อมตลอดจนได้เห็นแนวการปฏิบัติของพ่อแม่แล้วรับมา ปฏิบัติตามต่อไป
2. เกิดจากความสามารถในการแยกแยะความแตกต่าง คือ แยกสิ่งใดดีไม่ดี เช่นผู้ใหญ่ กับ เด็ก จะมีการกระทำที่แตกต่างกัน เพราะความสามารถในการแยกแยะต่างกัน
3. เกิดจากประสบการณ์ของแต่ละบุคคลซึ่งแตกต่างกัน เช่น บางคนมีทัศนคติที่ไม่ดี ต่อครู เพราะเคยถูกตำหนิ แต่บางคนมีทัศนคติที่ดีต่อครูคนเดียวกันนั้นเพราะเคยชมเชยตนเสมอ
4. เกิดจากการเลียนแบบ หรือรับเอาทัศนคติของผู้อื่นมาเป็นของตน เช่น เด็กอาจรับ ทัศนคติของบิดา มารดา หรือครูที่ตนนิยมชมชอบ มาเป็นทัศนคติของตนได้

จะเห็นได้ว่า ทัศนคติเป็นสิ่งที่เกิดมาจากการเรียนรู้ (Learning) จากแหล่งทัศนคติต่าง ๆ ที่มีอยู่ พอสรุปได้ดังนี้ (อนุชิต มุรธาทิพย์. 2542 : 22-26)

1. ประสบการณ์เฉพาะอย่าง (Specified Experience) เมื่อบุคคลมีประสบการณ์เฉพาะอย่าง ต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดในทางที่ดีหรือไม่ดี จะทำให้เขาเกิดทัศนคติต่อสิ่งนั้นไปตามทิศทางที่เคยมีประสบการณ์ มาก่อน เช่น นาย ก. เคยพูดกับนาย ข. ด้วยไมตรีที่ดี ก็จะทำให้ นาย ก. รู้สึกชอบหรือมีทัศนคติที่ดี ต่อนาย ข. เป็นต้น

2. การติดต่อสื่อสารจากบุคคลอื่น (Communication from Others) การได้รับการติดต่อ

สื่อสารจากบุคคลอื่นจะทำให้เกิดทัศนคติจากการรับรู้ข่าวสารต่าง ๆ เช่น เด็กที่เคยได้รับการสั่งสอนจากผู้ใหญ่ว่าทำอย่างนี้ดี อย่างนั้นไม่ดี ก็จะทำให้เด็กมีทัศนคติต่อการกระทำต่าง ๆ ตามที่ได้รับทราบมา

3. สิ่งที่เป็นแบบอย่าง (Models) การเลียนแบบผู้อื่น ทำให้เกิดทัศนคติขึ้นได้ เช่น เด็กมีความเคารพเชื่อฟังพ่อแม่ เมื่อเห็นว่าพ่อแม่แสดงท่าไม่ชอบต่อสิ่งใด เด็กจะเลียนแบบโดยไม่ชอบสิ่งนั้นด้วย

4. ความเกี่ยวข้องกับสถาบัน (Institutional Factors) ทัศนคติของบุคคลหลายอย่างเกิดขึ้นเนื่องจากความเกี่ยวข้องกับสถาบัน เช่น โรงเรียน วัด หน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งสถาบันเหล่านี้ จะเป็นแหล่งที่มาและสนับสนุนให้เกิดทัศนคติบางอย่างขึ้นได้

สรุปได้ว่าพัฒนาการทางด้านทัศนคติของบุคคลเกิดจากประสบการณ์ต่าง ๆ ที่บุคคลนั้นได้รับการปรับตัวของบุคคลเพื่อให้เข้ากับสังคม การเลียนแบบในสังคม ฯลฯ สิ่งเหล่านี้จะรวมตัวกันและสร้างสมกลายเป็นแบบแผนทัศนคติของแต่ละบุคคลนั้นหรืออาจกล่าวได้ว่า พัฒนาการของทัศนคติเกิดจากการติดต่อสัมพันธ์ของบุคคล (Association) การถ่ายทอดแบบอย่างของบุคคลอื่นมาเป็นของตน (Transfer) ความพึงพอใจในสิ่งที่ตนต้องการตลอดจนการที่สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา จึงมีผลทำให้ทัศนคติของบุคคลเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพการณ์ (อนุชิต มุรธาทิพย์. 2542 : 22-26)

สภาพและหน้าที่ของทัศนคติ (The Nature and Function of Attitudes) (อดุลย์ จาตุรงค์กุล. 2543 : 190-192) ทัศนคติเป็นตัวแปรตัวหนึ่งในศูนย์กลางของกระบวนการตัดสินใจของผู้บริโภค ทัศนคติเกิดจากการเรียนรู้และการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันของผู้บริโภคกับบุคคลอื่น

John C. Mowen และ Michael Minor ได้ให้คำนิยามของทัศนคติไว้ว่า “แกนกลางของความรู้สึกชอบและไม่ชอบของบุคคล กลุ่ม สถานการณ์ สิ่งของและความคิดเห็นที่เรามองไม่เห็น” และทัศนคติ คือ “ความโน้มเอียงอันเกิดจากประสบการณ์ที่จะก่อพฤติกรรมในลักษณะที่แสดงออกความชอบหรือไม่ชอบสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยสม่ำเสมอ” ซึ่งสามารถแบ่งพิจารณาเป็นส่วน ๆ ได้ดังนี้

1. วัตถุประสงค์เกี่ยวกับทัศนคติ (The Attitude Objects) หมายถึง วัตถุประสงค์ต่าง ๆ เช่น ผลิตภัณฑ์ตราหือ บริการ สิ่งที่เป็นเจ้าของประโยชน์ของผลิตภัณฑ์ โฆษณา ราคา หรือพ่อค้าปลีก เป็นต้น การวิจัยทัศนคติเรามักมุ่งที่วัตถุประสงค์เสมอ

2. ทัศนคติเป็นความโน้มเอียงอันเกิดจากสิ่งที่ได้เรียนรู้มาก่อน (Attitude Are a Learned Predisposition) ทัศนคติเกิดจากการเรียนรู้ ก่อตัวขึ้นมาจากผลของประสบการณ์โดยตรงกับสินค้าข่าวสารที่ได้มาจากผู้อื่น การเปิดรับโฆษณา ฯลฯ อย่างไรก็ตามทัศนคติไม่ใช่พฤติกรรม ทัศนคติก่อให้เกิดพฤติกรรม การประเมินวัตถุประสงค์ของทัศนคติ (Attitude Objects) ว่าชอบหรือไม่ชอบ เป็นผลมาจากการปฏิบัติงานของทัศนคติ นอกจากนั้น ทัศนคติจึงมีคุณสมบัติของความเป็น “การจูงใจ” โดยอาจจะผลักดัน (Propel) ผู้บริโภคให้เกิดพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งหรือผลักดัน (Repel) ให้หลีกเลี่ยงการก่อพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง

3. ทัศนคติสอดคล้องพฤติกรรม (Attitudes Have Consistency) ทัศนคติสอดคล้องกับพฤติกรรมที่สะท้อน ทัศนคติดังกล่าว ฟังดูแล้วผู้บริโภคน่าจะมีทัศนคติต่อสิ่งหนึ่ง ๆ ในรูปถาวร แต่ปรากฏว่าทัศนคติไม่จำเป็นต้องถาวรเสมอไปทัศนคติมีการเปลี่ยนแปลง

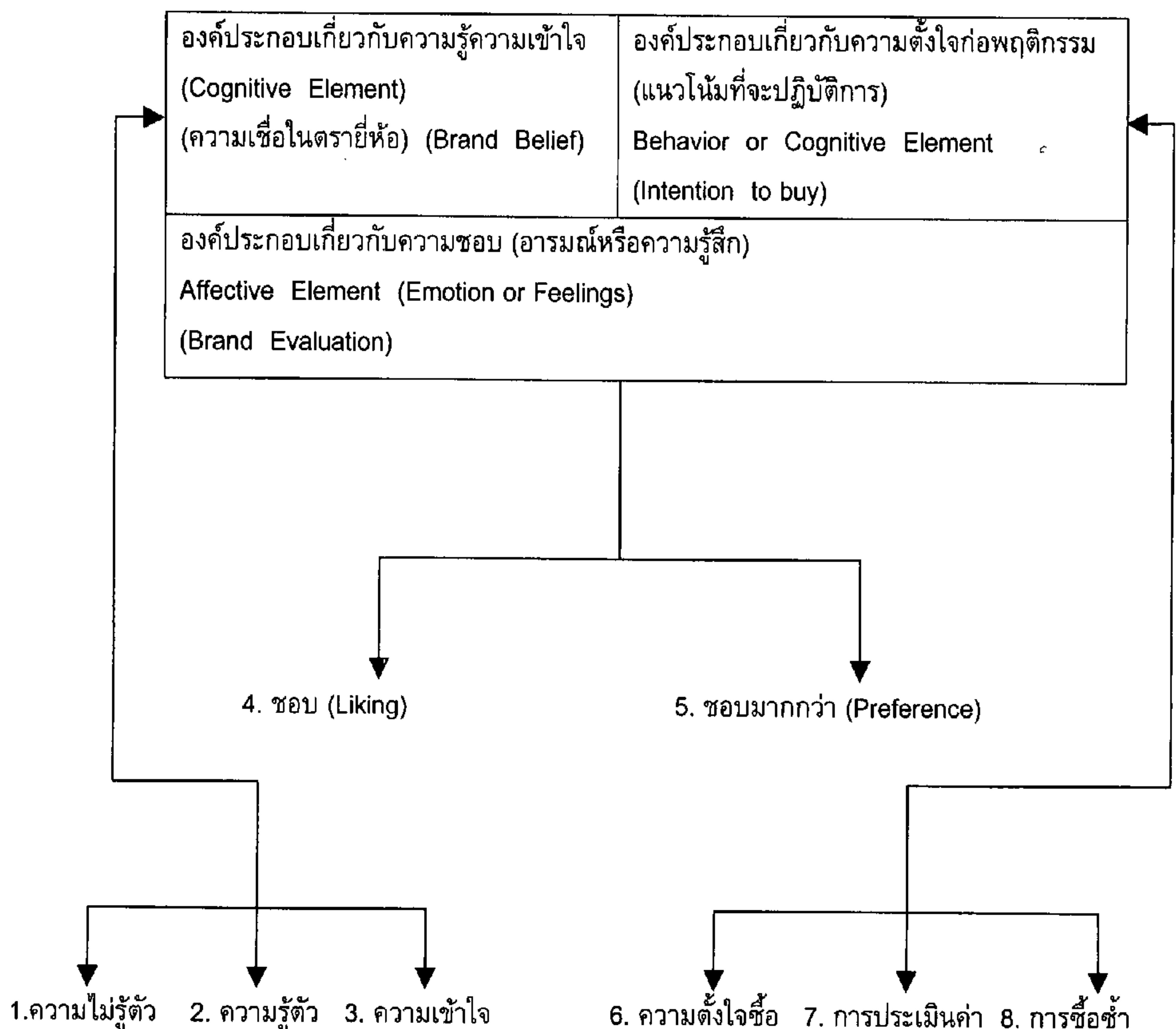
ทัศนคติเกิดขึ้นภายในสถานการณ์ (Attitudes Occur Within Situation) ทัศนคติของผู้บริโภคเกิดขึ้นภายในและถูกกระทบโดยสถานการณ์ คำว่า สถานการณ์ หมายถึง เหตุการณ์ต่าง ๆ (Events) หรือกรณีแวดล้อมต่าง ๆ ซึ่ง ณ เวลาหนึ่งมีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติกับพฤติกรรม สถานการณ์หนึ่งอาจทำให้ผู้บริโภคก่อ พฤติกรรมในทิศทางที่ไม่สอดคล้องกับทัศนคติของเขา

บุคคลมีทัศนคติมากมายหลายอย่างต่อพฤติกรรมเดียว โดยที่แต่ละทัศนคติผูกพันสถานการณ์แต่ละอย่าง ทัศนคติของผู้บริโภคเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ องค์ประกอบต่าง ๆ ของทัศนคติ (Components of Attitude) (อดุลย์ จาตุรงคกุล. 2543 : 192-196)

ทัศนคติมีองค์ประกอบ 3 ส่วน คือ

1. Cognitive เป็นอาการทางวัตถุที่ทัศนคติเข้าไปเกี่ยวข้องและได้รับการนึกเห็นภาพพจน์
2. Affective เป็นความรู้สึกของการชอบและไม่ชอบ
3. Behavioral เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวกับพฤติกรรม เป็นแนวโน้มที่จะมีการปฏิบัติต่อสิ่งหนึ่ง สิ่งใดที่คนเรามีทัศนคติเกี่ยวข้องในสิ่งนั้น

John R. G. Jenkins ได้ให้แนวคิดของทัศนคติ ดังต่อไปนี้



ภาพประกอบ 4 แสดงทัศนคติและองค์ประกอบ

จากภาพข้างต้น อธิบายได้ว่าองค์ประกอบเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจหรือความเชื่อที่ช่วยสร้าง Value และทัศนคติว่า เราเชื่ออะไร (Cognitive Element) ประกอบด้วยความเชื่อต่าง ๆ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมผู้บริโภคนั้น องค์ประกอบเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจ หมายถึง การที่ผู้บริโภครับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ บริการ โฆษณา หรือร้านค้าปลีก

องค์ประกอบทางด้านความชอบหรืออารมณ์หรือความรู้สึก (Affective Element) ประกอบด้วยความรู้สึกและอารมณ์ที่บุคคลมีต่อสิ่งต่าง ๆ ว่าเรารู้สึกอย่างไร เป็นความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบวัตถุที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติทั้งความรู้สึกในทางบวกและลบองค์ประกอบเกี่ยวกับความชอบพอ และความรู้ความเข้าใจ ได้รับการพิจารณาว่ามีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันเป็นอย่างมาก

องค์ประกอบเกี่ยวกับความตั้งใจก่อพฤติกรรม (Behavioral Element) เป็นแนวโน้มที่จะก่อปฏิบัติการหรือความตั้งใจก่อพฤติกรรมของผู้บริโภค โดยอิงหลักจากความเชื่อและความรู้สึกของเขานั้นเอง เป็นการแสดงว่าเราจะทำอย่างไร

ทั้ง 3 องค์ประกอบเป็นแนวความคิดดั้งเดิมเกี่ยวกับทัศนคติที่ยอมรับกันทั่วไป เนื่องจากว่าง่ายที่จะเข้าใจ นอกจากนั้นยังแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ จะต้องอยู่ในสภาพที่สมดุล หรือที่เรียกว่า "Homeostasis" เมื่อมีความสมดุลเกิดขึ้น ความรู้ความเข้าใจของบุคคลและแนวโน้มของ พฤติกรรมจะสอดคล้องซึ่งกันและกัน ถ้าไม่สมดุลก็จะเกิดการขัดแย้งกัน

4. โครงสร้างของทัศนคติ (Attitude Organization) (อดุลย์ จาตุรงค์กุล. 2543 : 192-196) ทัศนคติไม่ได้อยู่อย่างโดดเดี่ยว แต่มีโครงสร้างสลับซับซ้อนและมีแนวโน้มที่จะรักษาภาวะที่สมดุลในความรู้สึกนึกคิด และจะต่อต้านการเปลี่ยนแปลงต่ออิทธิพลชนิดต่าง ๆ นอกจากนั้น องค์ประกอบ ภายใน (Affective Cognitive และ Behavioral Dimensions) ก็เป็นไปอย่างสมดุลเช่นกัน มนุษย์จะมีสิ่งที่มุ่งใจเพื่อที่จะรักษาความสอดคล้องกัน และยังมีความสามารถจำนวนหนึ่งที่จะกลั่นกรองสิ่งที่จะทำให้เกิด ความไม่สมดุลออกไป

ความสมดุลภายใน (Internal Consistency) M. J. Rosenberg กล่าวว่าบุคคลส่วนมากไม่สามารถทนต่อความไม่สมดุลหรือไม่สอดคล้องระหว่างองค์ประกอบทางด้าน Affective กับ Cognitive ได้เมื่อองค์ประกอบทั้งสองนี้เกิดความสอดคล้องสมดุล ทัศนคติจะอยู่ในสภาวะมั่นคง และจะดำรงอยู่เช่นนั้นเป็นระยะเวลานาน แต่ถ้าไม่สมดุลก็จะอยู่ในภาวะตรงข้าม

โครงสร้างทัศนคติกับทัศนคติอื่น (Interattitude Structure) (อดุลย์ จาตุรงค์กุล. 2543 : 192-196) บุคคลแต่ละบุคคลมีค่านิยมและความผูกพันในสังคม ซึ่งสัมพันธ์ใกล้ชิดกับวัตถุประสงค์ส่วนตัวมาก แต่ละองค์ประกอบมีความสำคัญมากต่อทัศนคติ ทำให้ทัศนคติรวมตัวกันและคงอยู่ได้ในเวลาเดียวกันก็จะส่งผลกระทบต่อแนวความคิดของตัวบุคคลเกี่ยวกับตัวของตัวเอง

ทัศนคติมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับแนวความคิดเกี่ยวกับตนเองและค่านิยม และ เราเรียกว่าเป็นทัศนคติที่มีการรวมตัวกันหลายทัศนคติจนมุ่งเป็นจุดอยู่ที่จุดเดียว (Centrality) ซึ่งจะมีแนวโน้มที่จะรวมส่วนประกอบต่าง ๆ เข้าด้วยกัน องค์ประกอบใดเปลี่ยนแปลงก็จะกระทบกระเทือนองค์ประกอบอื่นด้วย อาจกล่าวได้ว่า บุคคลพยายามรักษาความสมดุลในโครงสร้างของทัศนคติและทำการเปลี่ยนแปลงทัศนคติอาจ เป็นสิ่งลำบากยิ่ง

๒๕๕๙ ๘.๓

4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรม

ความหมายของพฤติกรรม

คำว่า พฤติกรรม หรือ Behavior นี้อธิบายความหมายได้โดยสังเขปว่า คือกิริยาอาการที่แสดงออกหรือการเกิดปฏิกิริยาเมื่อเผชิญกับสิ่งภายนอก การแสดงออกนั้นอาจเกิดจากอุปนิสัยที่ได้สะสมหรือจากความเคยชินอันได้รับจากประสบการณ์และการศึกษาอบรมก็ตาม การแสดงออกนี้อาจเป็นได้ทั้งในรูปคล้อยตามหรือต่อต้าน และอาจเป็นได้ทั้งคุณและโทษต่อทั้งเจ้าของพฤติกรรมเอง และหรือต่อสิ่งภายนอก เช่น หน่วยงานของเจ้าของพฤติกรรมนั้นก็ได้อีก

ในสมัยที่โลกก้าวหน้าไปในทางวิทยาศาสตร์และการอุตสาหกรรม ซึ่งทำให้กิจกรรมต่าง ๆ นิยมคาดผลงานไม่ว่าจะเป็นรูปผลผลิตหรือบริการโดยใช้กฎเกณฑ์ทางคณิตศาสตร์ เช่นว่า ใช้คนเท่านั้น วัตถุดิบเท่านั้น เครื่องจักรเท่านั้น และทุนรอนเท่านั้น ผลลัพธ์จะต้องเป็นเท่านั้น เป็นต้น แต่ตามความเป็นจริงแล้วผู้บริหารทุกคนทราบอยู่แก่ใจดี หาได้เป็นไปตามที่คาดคำนวณไว้ไม่ ยังมีปัจจัยอะไรบางอย่างที่มองไม่เห็นด้วยตา และนำมารวมคำนวณด้วยไม่ได้ และปัจจัยนี้ก็มีอิทธิพลมากต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวของงานด้วย และสิ่งนั้นคือพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล นักคิดเริ่มหันมาสนใจปัญหาตัวบุคคลกันอีกในระยะ 200 ปีมานี้ พร้อมๆ กับการนำเอาวิธีการทางวิทยาศาสตร์มาใช้ในกิจการบริหารงาน นั่นคือเริ่มเห็นจริงกันว่า นักบริหารจะบริหารงานให้ประสิทธิภาพอย่างแท้จริงนั้น ไม่อาจจะอาศัยวัสดุใหม่ หรือเครื่องจักรกลใหม่ ๆ เท่านั้น แต่จะต้องได้รับความร่วมมืออย่างจริงใจจากคนในวงงานนั้นด้วย ในอันที่จะใช้ความรู้ความสามารถของแต่ละคนอย่างเต็มที่ มีผู้ริเริ่มในการนี้หลายท่าน เช่น เซอร์ ฟรานซิส เบคอน , เปโรเนท์ , ชาลส์ แคมบาจ , โรเบิร์ต โอเวน , เฟรเดอริก วินสโลว์ เทเลอร์ , และเอลตัน เมโย เป็นต้น อย่างยิ่งผลจากการค้นคว้าและวิจัยของเมโยทำให้พบว่า การจะได้ผลงานอย่างสูงสุคนั้นจะต้องปฏิบัติต่อคนในฐานะที่เขาเป็นบุคคลไม่ใช่เครื่องจักร และถือเป็นความรับผิดชอบอันสำคัญยิ่งของหัวหน้าหน่วยงานนั้น ที่จะถึงศึกษาคนของตนว่าเขามีความรู้สึกหรือมีความนึกคิดอย่างไร เมโย ได้ชี้ให้เห็นว่า “นักบริหารจะต้องปฏิบัติการเกี่ยวข้องกับกลุ่มบุคคลที่รวมกันแน่นสนิท ยิ่งกว่าจะเกี่ยวข้องกับกลุ่มของเอกชนที่ยังรวมกันไม่ติด” การที่จะเข้าใจการประพฤติปฏิบัติของคนซึ่งในที่นี้จะเรียกว่า พฤติกรรม (Behavior) นั้น จำต้องพิจารณาหาสาเหตุว่า เหตุใดบุคคลจึงประพฤติปฏิบัติอย่างนั้นอย่างนี้ในวิธีนั้น ๆ แทนที่จะเป็นวิธีอื่น ซึ่งเป็นความพยายามที่จะเข้าใจถึงความกดดันภายในของบุคคลนั่นเอง เพราะพฤติกรรมอันมาจากความกดดันภายในนี้ มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคคล โดยที่เจ้าตัวทำไปโดยสำนึกหรือไม่ก็ตาม และจะมีความสมเหตุสมผลหรือไม่ก็ตาม พฤติกรรมนี้มีผลทั้งทางสนับสนุนหรือขัดขวาง กิจการขององค์การหรือหน่วยงานก็ได้ จึงเห็นได้ว่าพฤติกรรมนี้ส่วนเกี่ยวข้องกับอย่างสำคัญต่อการตัดสินใจของบุคคลและการที่บุคคลมีพฤติกรรมซ้ำๆ ซาก ๆ พฤติกรรมนั้นก็จะมีทางที่จะก่อตัวจนกลายเป็นนิสัยของบุคคลได้ มีส่วนเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของมนุษย์ในแง่ความสมเหตุสมผลอยู่ไม่น้อย แต่ก็มิได้หมายความว่าละเลยต่อแง่ของความไม่สมเหตุสมผล เพราะทั้งสองแง่นี้มีความสำคัญมิได้ยิ่งหย่อนไปกว่ากันเลย

จากความหมายของพฤติกรรมโดยสังเขปนี้ ต่อไปเราจะได้พิจารณากันว่าพฤติกรรมมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานอย่างไรบ้าง

ความสำคัญของพฤติกรรม

พฤติกรรมเป็นสมบัติ หรือเป็นลักษณะประจำตัวของทุกสิ่งที่มีชีวิต ซึ่งในที่นี้เราจะพิจารณาเฉพาะของมนุษย์เท่านั้น เพราะเหตุว่ามนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในหลายปัจจัยที่ประกอบกันเข้าเป็นองค์การเพื่อดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งให้บรรลุผลสำเร็จที่ตั้งไว้ ดังได้กล่าวแล้วว่า ความสำเร็จหรือล้มเหลวขึ้น

อยู่กับตัวบุคคลและตัวบุคคลนี้หาใช้สิ่งๆที่ผู้บริหารงานจะปั้นได้รูปตามชอบใจของตนได้ เพราะแต่ละบุคคลที่ประกอบกันขึ้นเป็นกลุ่มคนนั้นต่างก็มีบุคลิกลักษณะมีความต้องการ และมีคุณค่า (Value) แตกต่างกันไปโดยธรรมชาติ ความพยายามที่จะปั้นบุคคลให้เป็นไปตามรูปแบบที่ผู้บริหารต้องการย่อมเป็นการยากที่จะได้รับความร่วมมืออย่างจริงจังจากบุคคล ฉะนั้น นักบริหารที่ฉลาดจึงใช้วิธีชักจูงและดล่อมมากกว่าการใช้อำนาจบังคับพร้อมกันนั้นก็ต้อ้งก่อให้เกิดการประนีประนอม ระหว่างจุดประสงค์ขององค์การกับจุดประสงค์ของบุคคลให้สอดคล้องกันหรือมีการขัดแย้งน้อยที่สุดด้วย

เรื่องของความแตกต่างระหว่างบุคคลนี้ โทมัส ไตรเออร์ เปรียบเทียบไว้อย่างน่าทึ่งในหนังสือ The Executive as Human Chemist โดยกล่าวว่า ความแตกต่างของบุคคลเปรียบได้กับคุณลักษณะของธาตุแต่ละอย่างทางเคมี นักบริหารเปรียบเทียบกับนักเคมีที่ดำเนินงานในห้องทดลองที่มีธาตุทางเคมีต่าง ๆ มากมาย การที่นักเคมีจะผสมสารเคมีเหล่านั้นเข้าด้วยกันนักเคมีต้องทราบคุณสมบัติของสารแต่ละอย่างดีแล้ว มิฉะนั้นสารที่ผสมได้อาจเป็นได้ทั้งยารักษาโรคที่จะช่วยให้คนดำรงชีวิตอยู่ หรืออาจเป็นวัตถุระเบิดที่จะทำลายตัวนักเคมีนั้น รวมทั้งห้องทดลอง (หน่วยงาน) ให้พินาศไปได้ ความสำคัญจึงอยู่ที่นักเคมีหรือผู้บริหารงานในองค์กรนั้น ๆ ที่จะต้องรู้จักใช้สาร หรือบุคคลให้ถูกต้องตามลักษณะ หรือพฤติกรรมอันหมายถึงความเข้าใจความสามารถคาดคะเน และสามารถควบคุมพฤติกรรมของบุคคลได้เพื่อที่จะสามารถได้รับประโยชน์อย่างสูงสุดจากบุคคลทุกคนที่ร่วมกันในองค์กร (Dreier. 1954 : 3)

อนึ่ง พึงเข้าใจว่าอำนาจ, ระเบียบวินัย และความเฉียบขาดมิใช่จุดสุดท้าย (End) ในการที่จะบังคับบุคคลให้ร่วมมือด้วยความเต็มใจ (Willing co-operation) เพราะแม้ในวงการทหารก็ยอมรับในเรื่องคุณค่าของบุคคล ดังเช่น จอมพล มอนตโกเมอรี นักทหารผู้ยิ่งใหญ่ในสงครามโลกครั้งที่สอง และมีประสบการณ์จากการบัญชาการรบมาเป็นเวลานานกล่าวว่า “เป็นความจำเป็นที่จะต้องเข้าใจว่า สงครามนั้นเอาชนะกันได้จากดวงใจของมนุษย์เป็นเบื้องแรก...” , “วัตถุที่นายพลจะต้องจัดการด้วยนั่นก็คือ คนนี่เป็นความจริงในวงการพลเรือนเช่นกัน...” , “ในการยุทธ์ กองทัพจะต้องแข็งแกร่งเหมือนเหล็กกล้า และก็จะทำให้แข็งแกร่งเช่นนั้นได้, แต่ก็เหมือนกับเหล็กกล้านั้นแหละที่ว่าจะทำให้มีคุณภาพดีเยี่ยมได้ก็ต้องมีการเตรียมอย่างมาก และหลังจากที่มีส่วนประกอบที่เหมาะสมและจัดทำอย่างถูกต้องวิธี มันไม่เหมือนกับเหล็กในแง่ที่ว่า กองทัพนั้นเป็นเครื่องมือที่ละเอียดอ่อนและอาจเสียหายได้ง่าย องค์ประกอบเบื้องต้นแรกของกองทัพคือทหาร ฉะนั้นถ้าจะจัดการกองทัพให้ดีแล้ว ก็มีความจำเป็นที่จะต้องรู้จักคุณลักษณะของบุคคล” (Montgomery. 1959 : 72-78)

ต่อไปเราจะได้พิจารณากันว่า พฤติกรรมของบุคคลนั้นมีอะไรบ้างเป็นมูลฐาน ความจริงมูลฐานเหล่านี้ได้กล่าวไว้อย่างกระจัดกระจายในหนังสือหลายเล่มและหลายประเภท หลังจากที่ได้ศึกษาและประมวลเข้าด้วยกันจึงพอสรุปได้ ดังจะได้กล่าวต่อไป แต่เพื่อความสะดวกในการทำความเข้าใจจึงได้แบ่งที่มาออกไว้เป็นหมู่เหล่า ทั้งในบทความนี้จะพิจารณาเฉพาะพฤติกรรมของบุคคลในการทำงาน จึงจำเป็นต้องแบ่งช่วงเวลาประกอบเข้าไปด้วยเป็น ก่อนเข้าทำงานและหลังจากเข้าทำงาน

มูลฐานที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมในการทำงาน

ก่อนที่จะกล่าวถึงมูลฐานที่ก่อให้เกิดพฤติกรรม เห็นควรจะทำความเข้าใจในขั้นต้นด้วยว่า พฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลแต่ละคนนั้น เมื่อบุคคลรวมเข้าเป็นองค์การ จะก่อให้เกิดพฤติกรรมขององค์การเองขึ้น และพฤติกรรมขององค์การนี้จะแตกต่างกับพฤติกรรมของส่วนบุคคล เพราะพฤติกรรมในองค์การหรือจะเรียกให้เข้าใจง่าย ๆ ก็คือ พฤติกรรมของกลุ่มคน (Group) นั้นเกิดขึ้นใหม่โดยอิทธิพลของบุคคลที่ร่วมงานกันนั่นเอง เช่นเพื่อนฝูง หัวหน้างาน ตลอดจนระเบียบแบบแผน หรือแบบธรรมเนียมขององค์การนั้น (Simon)

เพราะองค์การก็คือที่รวมจิตใจของคนหลายคนเข้าด้วยกัน (Collective Mind) อันเป็นการรวมทั้งความคิดและการกระทำซึ่งแตกต่างกันของบุคคลต่าง ๆ เข้าด้วยกัน (หลวงวิเชยร แพทยาคม. 2479 : 123) และจะสามารถอธิบายเหตุผลของการเกิดพฤติกรรมของกลุ่มคนได้แจ่มแจ้งขึ้น หากจะยอมรับทราบความจริงข้อหนึ่งทางจิตวิทยา มนุษย์ว่าตัวเองเป็นสัตว์ที่สามารถปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมได้ (Simon) นั่นก็คือแม้จะไม่ถึงพฤติกรรมเต็มส่วนตัว แต่ก็มีความโน้มเอียงที่จะยอมรับอิทธิพลทางพฤติกรรมของกลุ่มหรือหน่วยงานนั้นมาเป็นของตนอีกด้วย การที่ผู้บริหารองค์การจะใช้ข้อเท็จจริงนี้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์การ โดยการพยายามที่จะให้อิทธิพลของพฤติกรรมขององค์การอยู่เหนือพฤติกรรมของบุคคล และให้กลืนพฤติกรรมของบุคคลเสีย นั้น จำต้องศึกษาถึงระยะแห่งอิทธิพล (Range of Influence) ที่ช่วยก่อพฤติกรรมของบุคคลให้ต้องแก้ไขเสียก่อน ว่าสืบเนื่องสะสมมาอย่างไร

ขอให้เรามาดูกันว่าอะไรบ้าง ที่มีอิทธิพลในการก่อพฤติกรรมของบุคคล และเพื่อสะดวกในการทำ ความเข้าใจ จึงจะแยกมูลฐานของอิทธิพลออกเป็น 3 ลักษณะด้วยกันคือ

1. มูลฐานอันเกิดขึ้นในตัวบุคคลเอง
2. มูลฐานอันเกิดมาจากอิทธิพลของกลุ่มอื่น ๆ ภายนอกองค์การที่บุคคลนั้นทำงานอยู่และ
3. มูลฐานอันมาจากอิทธิพลของกลุ่มภายในองค์การเอง

มูลฐานพฤติกรรมอันเกิดขึ้นในตัวบุคคลเอง

ซึ่งมูลฐานประเภทนี้จะเห็นว่ามีมาจาก 3 ทางด้วยกัน คือ บุคลิกลักษณะ (Personality) สัญชาตญาณ (Instincts) และความต้องการ (Needs) หากเราจะพิจารณาในรายละเอียดของแต่ละทางดังกล่าวนี้ ก็จะพบว่าบุคลิกลักษณะประจำตัวของแต่ละบุคคลนั้น ย่อมเกิดจากผลรวมของปัจจัยหลายประการ เช่น ลักษณะทางร่างกาย (Physical) ลักษณะทางจิตใจ (Mental) อารมณ์ (Emotion) สภาพแวดล้อม (Environments) และความเป็นมาแต่หนหลัง (Background) ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้เป็นเครื่องช่วยอย่างสำคัญในการพิจารณาบุคคล ประกอบกับงานที่จะมอบให้ เช่น ร่างกายเป็นเครื่องพิจารณาความตรากตรำของงานที่จะมอบให้ จิตใจเป็นเครื่องพิจารณาถึงความเสี่ยงอันตรายของงานสภาพแวดล้อมดั้งเดิมของบุคคลนั้น เป็นเครื่องพิจารณาประเภทงานที่เหมาะสมกับความเชื่อ หรือประเพณีของบุคคลนั้น ความเป็นมาแต่หนหลัง เช่น ประสบการณ์ หรือการศึกษาก็เป็นเครื่องพิจารณาถึงลักษณะของงานที่ต้องการเขานี้ไวไวหวพริบ เป็นต้นตัวอย่างของการเข้าใจปฏิกิริยาของอารมณ์มนุษย์เมื่อเกิดแรงผลักดันทางเหตุการณ์นั้นน่าจะดูได้จากบรมครูทางทหารผู้หนึ่งคือซุนซู่ ซึ่ง B.H. Liddell Hart ยกมากล่าวไว้ในหนังสือของเขาว่า “เมื่อท่านโอบล้อมกองทัพข้าศึกจงเปิดทางออกไว้ทางหนึ่ง โปรดอย่าบีบบังคับข้าศึกที่จนตรอกให้หนักนัก” (Sun Tzu. 1957 : 14)

ซึ่งน่าจะพิจารณาได้ว่า การที่คนในที่ล้อมสิ้นหวังในการต่อสู้ นั้น เราเหลืหนทางไว้ให้คนใช้ปฏิกิริยาของอารมณ์ ในการคิดหนีแต่อย่างเดียวกว่า หากไม่เปิดโอกาสไว้ให้อารมณ์แห่งความกลัวและอยากเอาตัวรอดจะกลายรูปเป็นความหาญกล้าอย่างบ้าบิ่น

ขอให้เราหันกลับไปพิจารณาปัจจัยต่าง ๆ ที่ช่วยฟอร์มรูบุคลิกลักษณะของบุคคลอีกครั้งหนึ่งซึ่งมีถึง 4 – 5 ประการดังได้กล่าวแล้ว แต่พอจะสรุปอย่างหยาบ ๆ เป็นปัจจัยใหญ่ ๆ เพียง 3 ประการเท่านั้น คือ (Department of Army. 1958 : 12 – 18)

1. สืบสายเลือด (Heredity) เป็นบุคลิกลักษณะที่เกิดตามสายเลือดจากบิดามารดา เช่น ในแง่ลักษณะทางร่างกาย จิตใจและอารมณ์ แต่อย่างไรก็ตาม บุคคลจะมีบุคลิกภาพตามสายเลือดได้มาเพียงใดก็ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมและประสบการณ์ของผู้นั้นด้วย ฉะนั้นประวัติบรรพบุรุษจึงเป็นส่วนหนึ่งที่จะใช้พิจารณาประกอบประวัติบุคคลในการมอบหมายงาน

2. สภาพแวดล้อม ซึ่งได้แก่ชีวิตครอบครัว โรงเรียน ความเชื่อ (Belief and Myth) ตลอดจน วัฒนธรรมที่ตนนับถือ และความเคยชิน เช่น อาหารที่เคยรับประทาน ฯลฯ สิ่งเหล่านี้เองที่ช่วยฟอร์ม บุคลิกให้แก่บุคคลนอกเหนือไปจากที่ได้รับทางสายเลือด ฉะนั้น การจัดการ การจัดหน่วยงาน การวางระเบียบ หน่วยงาน ตลอดจนการให้สวัสดิการ และการมอบหมายงาน จึงจำต้องพิจารณาให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมซึ่งจะเป็นผลให้ผู้บริหารสามารถน้อมจิตใจของผู้ร่วมงานให้สนับสนุนจุดประสงค์ขององค์กรได้โดย ปราศจากการต่อต้าน ดังจะเห็นได้ว่าแนวคิดในการปกครอง (หมายรวมถึงการจัดองค์การดำเนินการปกครอง) ในระบอบประชาธิปไตยนั้น ท่านประธานาธิบดีลินคอล์น กล่าวว่า ต้องเป็นการปกครองของประชาชน โดยประชาชน และเพื่อประชาชน เพราะเมื่อประชาชนดำเนินการได้เอง ระบบหรือวิธีการย่อมจะสอดคล้องกับ ชีวิตของประชาชาติ (Life of Nation) (ชูป กาญจนประกร. 2503)

ในการพิจารณาด้านการปกครอง หรือบริหารงานให้เหมาะกับปัจจัยในข้อนี้ ก็พอจะยกตัวอย่างได้ เช่น ระเบียบปฏิบัติของกองทัพไทย ต่อทหารที่นับถือศาสนาอิสลามและทหารที่เป็นแขกซิก และในสมัยที่ ประเทศมหาอำนาจมีกองทัพของเมืองขึ้น ก็จะมีระเบียบ และวิธีปฏิบัติที่สอดคล้องกับทหารในหน่วยนั้น ๆ ใน ปัจจุบันประเทศต่าง ๆ จัดกองทัพร่วมกันตามสนธิสัญญาร่วมรบ เช่น กรณีสงครามเกาหลี แม้สหรัฐอเมริกาจะเป็นผู้แจกจ่ายอุปกรณ์การรบและการครองชีพ แต่ผู้เดียวก็จริง แต่ก็ได้พิจารณาจัดแจกให้เหมาะสมกับความ คำนึงของทหารในกองทัพชาติต่าง ๆ เช่น จัดให้มีเสบียงสำหรับกองทัพเกาหลี และของหน่วยทหารเตอร์ก โดยเฉพาะเป็นต้น ปัญหาในเรื่องนี้ทางราชการพลเรือนก็ได้หยิบยกขึ้นมาเป็นแนวคิดในการบริหารด้วยเช่นกัน เช่น การพิจารณาคัดเลือกข้าราชการไปประจำในภูมิภาคต่าง ๆ ของประเทศ เป็นต้น อนึ่ง น่าจะนำมา กล่าวไว้ในที่นี้ด้วยว่า การพัฒนาประเทศโดยเฉพาะอย่างยิ่ง การพัฒนาทางสังคมนั้น จำต้องคำนึงถึงปัจจัยข้อ นี้เป็นอย่างยิ่ง เพราะแผนการหรือโครงการใด ๆ หากไม่สอดคล้องกับปัจจัยนี้แล้ว ก็เป็นอันหวังได้ว่าจะไม่ได้รับความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ ด้วยเหตุนี้เอง การวางแผนหรือโครงการนั้น ต้องเริ่มมาจากระดับต่ำที่สุด เพื่อให้ได้รับความร่วมมือจากประชาชนให้มากที่สุด มิฉะนั้นแล้วหากการพัฒนานั้นเป็นการเปลี่ยนแปลง ทางสังคมอย่างรุนแรง ก็ย่อมจะถูกต่อต้านจากท้องถิ่นที่ได้รับความกระทบกระเทือนเมื่อนำแผนนั้นออกใช้ (United Nations. 1959 : 48) เห็นจะพอสมควรสำหรับการกล่าวถึงปัจจัยข้อนี้ต่อไปจะพิจารณาประการสุดท้าย คือ

3. ประสบการณ์ (Experience) บุคคลแม้จะเติบโตมาในภาวะแวดล้อมเดียวกันแต่หากมี ประสบการณ์ต่างกันแล้ว ก็อาจมีบุคลิกลักษณะต่างกันอย่างได้ เพราะประสบการณ์ที่บุคคลได้รับจะมีผล กระทบกระเทือนต่อลักษณะร่างกายและจิตใจ ความต่างกันทางประสบการณ์จะมีบทบาทต่ออารมณ์ และที่ท่า ของบุคคลด้วย ประสบการณ์ในที่นี้ขอให้พึงเข้าใจว่า หมายรวมถึงการศึกษาอบรม ความเคยผ่านงาน เคย ผ่านต่อเหตุการณ์ตลอดจนการประสบเคราะห์กรรม เช่นอุบัติเหตุหรือความเจ็บไข้ได้ป่วย ฯลฯ พอจะยกตัว อย่างบางประการได้เช่นคนที่เคยถูกทรยศดโกงมา จะกลายเป็นคนขบระแวงและไว้วางใจคนน้อยลงคนที่เคย ประสบอุบัติเหตุจากการเดินทางและหลีกเลี่ยงการเดินทาง คนที่เคยเจ็บไข้ด้วยโรคบางชนิดอาจมีอารมณ์ เปลี่ยนแปลงไป เป็นต้น

พึงสังเกตว่า บุคลิกลักษณะของบุคคลนั้นไม่ใช่สิ่งตายตัวย่อมสามารถเปลี่ยนแปลงได้หากปัจจัยที่ ประกอบเป็นบุคลิกลักษณะนั้นเปลี่ยนแปลงไป ในการบริหารงานนั้น ประสบการณ์จึงเป็นสิ่งที่จะช่วยพิจารณาใช้ คนหรือบรรจุกคนให้เหมาะสมกับงาน และเป็นเครื่องช่วยบ่งชี้พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ได้ถูกจุดอีกด้วย

พฤติกรรมอันเกิดจากตัวบุคคลเอง ในประการอื่นนอกจากบุคลิกลักษณะแล้วก็ได้แก่

สัญชาตญาณ ซึ่งในประการนี้ ไม่จำเป็นที่ต้องอธิบายมากเพราะเป็นที่เข้าใจกันอยู่โดยทั่วไปแล้วว่า มีลักษณะอะไรบ้างทั้งเป็นการเกินขอบเขตของบทความนี้ด้วย แต่พอจะยกตัวอย่างสัญชาตญาณบางประการ ที่เป็นเครื่องช่วยก่อให้เกิดพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล โดยที่เจ้าตัวจะปฏิบัติไปโดยจิตสำนึกหรือไม่ก็ตาม เช่น สัญชาตญาณแห่งการกลัวตาย หรือไม่กล้าเสี่ยงหรือความอยากที่จะคงอยู่ต่อไป ซึ่งสัญชาตญาณนี้อาจมาในรูปไม่ยอมรับผิดชอบเพราะกลัวพลาด ไม่อยากให้มีการเปลี่ยนแปลงในองค์การเพราะเกรงว่าตัวเองจะไม่เหมาะกับรูปใหม่นั้น อย่างไรก็ตาม สัญชาตญาณดังกล่าวอาจมาในรูปที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์การก็มี เช่น เกรงว่าจะดำรงอยู่ในตำแหน่งไม่ยึดเพราะความรู้น้อยหรือไม่ทันสมัย จึงพยายามศึกษาเล่าเรียนอยู่เสมอ เกรงว่าหน่วยงานตนซึ่งมีวิธีทำงานล้าสมัยและหย่อนประสิทธิภาพจะถูกยุบเสีย จึงขวนขวายที่จะปรับปรุงหน่วยงานของตนให้ดีขึ้น นอกจากนั้นยังมีสัญชาตญาณอื่น ๆ อีกมาก ซึ่งผู้อ่านอาจนำมาใคร่ครวญและพิจารณาว่า การที่บุคคลมีพฤติกรรมเช่นนั้นน่าจะเนื่องมาจากสัญชาตญาณอะไร

ประการสุดท้ายที่เป็นมูลฐานให้เกิดพฤติกรรมของตัวบุคคลก็คือ ความต้องการขั้นมูลฐานของมนุษย์ (Basic Human Needs) (Department of Army : 14) การที่รูปแบบของพฤติกรรมของบุคคลจะเป็นที่ยอมรับกันในสังคมหนึ่ง ๆ และให้เป็นที่พอใจของเจ้าของพฤติกรรมด้วยนั้น จำต้องมีเงื่อนไขต่าง ๆ ที่เหมาะสม และเงื่อนไขดังกล่าวนี้เองอาจกล่าวได้ว่าเป็นรากแห่งพฤติกรรมของกลุ่ม ซึ่งอาจอธิบายได้ในรูปความต้องการขั้นมูลฐานของมนุษย์ อันจะแยกเป็นประเด็นใหญ่ได้สองประเด็น คือ

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physical Needs) การที่คนจะสามารถยังความพอใจให้แก่ตนตามความต้องการทางร่างกายนั้น ความต้องการทางร่างกายนี้จะกลายเป็นจุดมุ่งหมาย (Goal) ซึ่งจะช่วยก่อให้เกิดแรงกระตุ้นทางใจ (Motivation) ในอันที่จะทำให้คนมีพฤติกรรมในแบบหนึ่ง ๆ โดยเฉพาะความต้องการทางร่างกายที่วานี้ได้แก่ความต้องการเสื้อผ้า อาหาร ที่อยู่ ยารักษาโรค หรือเงินทองเพื่อใช้จ่ายใช้สอยเพื่อสนองความต้องการอันนั้น

2. ความต้องการที่รับรู้มา (Learned Needs) ความจริงถ้าจะพูดให้เข้าใจง่าย ๆ น่าจะเรียกได้ว่าเป็นความต้องการทางใจ ซึ่งได้แก่การที่มนุษย์ประเมินค่าภาวะการณ์อันหนึ่ง ๆ โดยพิจารณาว่า ภาวะการณ์นั้น ๆ จะเกี่ยวพันกับความเป็นอยู่ของตนแค่ไหน ความต้องการดังกล่าวนี้ ได้แก่ความมั่นคงและปลอดภัย (Security) ความยอมรับให้ตนเป็นส่วนหนึ่งของสังคม (Social Approval) และการที่สังคมจะรับรู้ในความเป็นไปของตน (Recognition) หากจะกล่าวให้เข้าใจง่าย ๆ ความต้องการอันนี้ก็มีความต้องการที่จะมีชีวิตอยู่รวมกันเป็นกลุ่มก้อน (The need for communal life) ซึ่งสืบเนื่องมาจากสัญชาตญาณของการอยู่เป็นฝูง (Herd instinct) นั้นเอง (Aeferd Adler. 1949 : 26 – 27) การอยู่รวมกันเป็นกลุ่มก้อนก่อให้เกิดความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัย และไม่ว่าเท่านั้นยังเกิดความมั่นใจว่าตนจะสามารถดำรงอยู่ในโลกต่อไป ความต้องการในความปลอดภัยและความคงอยู่มีอิทธิพลทำให้มนุษย์ยอมรับปรับตนเองให้เข้ากับสังคมดังที่ Simon เรียกว่ามนุษย์เป็นสัตว์ที่สามารถปรับตนเองต่อภาวะแวดล้อมได้ เมื่อเป็นเช่นนั้น มนุษย์จึงพยายามประพฤติตามสังคมที่ตนสังกัด (Folkway) เพื่อให้สังคมยอมรับว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ยอมรับระเบียบแบบแผนและจริยาบรรณของสังคม เท่านั้นยังไม่พอ มนุษย์ยังมีความโน้มเอียงที่สำคัญอีกสองประการ (Adler : 103) ที่เป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติ นั่นคือ ความรู้สึกเข้ากับสังคมได้ (social feeling) (Adler : 30) และความรู้สึกอยากให้สังคมเห็นความสำคัญของตน ความโน้มเอียงประการหลังนี้เอง คนจะมีความรู้สึกอยู่เสมอว่าตนเองบัดนี้ไต่ยืนอยู่ ณ ที่ใด และก้าวหน้าไปในหน้าที่การงานได้เพียงใด การที่คนยอมทำงานหนักตรากตรำ ก็เพื่อต้องการให้บรรลุผลสำเร็จที่ตนตั้งไว้ และพร้อมกันนั้นก็อยากให้คนอื่นรับทราบผลสำเร็จนั้นด้วย ฉะนั้นการที่

บุคคลจะทำความดีอันใดอันหนึ่ง ถ้าไม่ได้รับการรับรอง หรือรับรู้จากสังคม บุคคลนั้นก็มักจะมีพฤติกรรมเปลี่ยนแปลง เช่น กลายเป็นคนเฉื่อยชาต่องาน ไม่สนใจใยดีและไม่อยากที่จะทำต่อไป

นักบริหารพึงระลึกว่า ความต้องการของมนุษย์นี้มีอิทธิพลอย่างสำคัญต่อพฤติกรรมในการทำงาน เพราะเมื่อมนุษย์มีความต้องการ ความต้องการอันนั้นก็จะเป็นรูปเป็นจุดมุ่งหมายในการทำงานไม่ว่าจะเป็นโดยจิตสำนึกหรือไม่ก็ตาม ซึ่งจะกล่าวละเอียดในตอนต่อไป สมดังที่แอดเลอร์กล่าวไว้ในหนังสือเล่มเดียวกันว่า “ไม่มีมนุษย์คนใดจะคิด รู้สึก ตั้งใจ ผัน หากว่าสิ่งต่าง ๆ ทั้งหมดนี้จะไม่ได้ออกกำหนดตั้งใจหมายสืบต่อขยาย และมุ่งไปถึงจุดมุ่งหมายที่สำนึกอยู่ตลอดเวลา” (Adler : 17)

จากที่กล่าวถึงมูลฐานแห่งพฤติกรรมของตัวบุคคลมาแล้วจะเห็นได้ว่า มีแนวโน้มที่จะยอมรับอิทธิพลของพฤติกรรมของกลุ่ม (ทั้งนอกองค์กรและในองค์กรที่บุคคลนั้นทำงานอยู่) อยู่แล้วเป็นอันมาก

มูลฐานพฤติกรรมจากอิทธิพลของกลุ่มภายนอกองค์กร

ได้กล่าวแล้วว่าในบทความนี้จะพิจารณาเฉพาะพฤติกรรมในการทำงาน ฉะนั้นกลุ่มหรือสมาคมใดก็ตามที่ไม่ใช่องค์กรที่บุคคลทำงานอยู่ จะถือว่าเป็นกลุ่มภายนอกองค์กรทั้งสิ้นความจริงกลุ่มภายนอกที่กล่าวนี้หมายรวมถึงอิทธิพลใด ๆ ที่มีส่วนในการก่อบุคลิกลักษณะของบุคคลด้วย แต่ได้กล่าวถึงมาแล้ว ฉะนั้นในที่นี้จึงจะจำกัดเฉพาะอิทธิพลของกลุ่มภายนอกที่มีต่อบุคคลภายหลังที่บุคคลนั้นได้เข้าร่วมงานในองค์กรแล้ว เท่านั้น กลุ่มดังกล่าวได้แก่สภาพแรงงาน ชีวิตแต่งงาน สมาคมอาชีพ และสมาคมเพื่อความบันเทิงอื่น ๆ เป็นต้น การที่บุคคลไปเข้าร่วมสังสรรค์ และความสัมพันธ์กับองค์กร หรือสังคมอื่นใดนอกไปจากองค์กรที่ตนทำงานอยู่ องค์กรหรือสังคมนั้นก็ย่อมมีอิทธิพลภายในตัวของมันเองที่จะช่วยฟอร์มรูปพฤติกรรมให้แก่สมาชิกไม่มากนักน้อย พฤติกรรมนี้อาจกระทบกระเทือนถึงพฤติกรรมอันเป็นแบบฉบับขององค์กรที่บุคคลนั้นทำงานอยู่ด้วยก็ได้ และก็เป็นที่ไปได้ในเชิงสนับสนุนหรือขัดขวาง อันเป็นทางนำไปสู่ผลดีและผลเสียขององค์กรที่บุคคลนั้นทำงานอยู่ เช่น สภาพแรงงาน หากเป็นสหภาพที่ดำเนินการตามอุดมคติในอันที่จะรักษาผลประโยชน์ของสมาชิกอย่างมีเหตุมีผล สมาชิกซึ่งทำงานอยู่ในองค์กรก็ย่อมสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่มีสมรรถภาพเพราะไร้ข้อวิตกกังวลที่ไม่จำเป็น ผลดีก็ย่อมบังเกิดแก่องค์กรที่สมาชิกรู้สึกว่าทำงานอยู่ แต่ตรงข้ามหากสหภาพตั้งหน้าแต่จะรักษาผลประโยชน์ของสมาชิกอย่างไร้เหตุผล หรือผู้ดำเนินการสหภาพนั้นฉวยผลประโยชน์เพื่อสร้างอำนาจส่วนตัวและไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรที่มีสมาชิกรู้สึกว่าทำงานอยู่ และหากสมาชิกเห็นคล้อยตามจุดมุ่งหมายของสหภาพ แต่กลับไม่ได้รับความสมหวังจากองค์กรของตนเพราะองค์กรไม่สามารถอำนวยความสะดวกให้ได้ ผลที่ตามมาคือการต่อต้านด้วยการทำงานไม่เต็มสมรรถภาพ และอาจลุกลามไปได้ถึงการนัดหยุดงาน ชีวิตแต่งงานก็มีส่วนฟอร์มพฤติกรรมของบุคคล เนื่องจากชีวิตแต่งงานมีผลกระทบกระเทือน จิตใจ อารมณ์ และขวัญใจ ได้ ทั้งทางก่อประโยชน์และเสีย เช่น อาจกลายเป็นคนรักงาน เอาใจใส่งาน หรือละทิ้งงานตลอดจนอาจกลายเป็นผู้ทุจริตต่อหน้าที่ได้ น่าสังเกตว่าอิทธิพลจากภายนอกองค์กรมักจะมีอย่างสูงต่อองค์กรที่มีโครงสร้างของสังคมภายในไม่แนบแน่น (Low Cohesive group) หรือ (John Perry. 1954 : 11 – 13) องค์กรที่มีหน้าที่ติดต่อกับประชาชนมาก ๆ หรือองค์กรสาขาที่อยู่ห่างไกลจากองค์กรกลาง เป็นต้น

มูลฐานพฤติกรรมจากอิทธิพลขององค์กรที่บุคคลทำงานอยู่

ตามความมุ่งหมายที่เห็นชอบร่วมกันแล้ว โดยการแบ่งสรรหน้าที่และความรับผิดชอบกันออกไปเป็นความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานและความสามารถของบุคคล และกลุ่มบุคคลที่ร่วมกันทำงานของส่วนรวมอันหนึ่ง ในอันที่จะบรรลุจุดมุ่งหมายที่พึงประสงค์โดยให้มีความขัดแย้งแต่น้อยที่สุด และให้ยังความพอใจให้แก่ทั้งผู้ที่ได้รับผลงานนั้น และผู้ที่ปฏิบัติงานนั้น ๆ เอง” (Leonard D. white. 1955 : 26)

จากคำจำกัดความอันนี้ จะเห็นได้ว่า มีประเด็นสำคัญกว่า องค์การคือบุคคลร่วมกันทำงานให้บรรลุ จุดมุ่งหมายที่เห็นชอบร่วมกัน (จุดมุ่งหมายขององค์การและของบุคคลผู้ร่วมงานตรงกัน) และมีความขัดแย้ง น้อยที่สุด ซึ่งในประเด็นที่ยกมานี้เราจะพบว่าขึ้นอยู่กับอิทธิพลของพฤติกรรม ทั้งของบุคคล กลุ่มบุคคล และขององค์การเองเป็นสำคัญ

และก่อนที่เราจะพิจารณากันถึงอิทธิพลภายในขององค์การก็ควรทำความเข้าใจแต่ต้นว่าองค์การใดองค์การหนึ่งก็ตามจะมีลักษณะสองลักษณะซ้อน หรือแฝงกันอยู่ นั่นคือองค์การอย่างเป็นทางการ (Formal Organization) ซึ่งหมายถึง องค์การที่บ่งความสัมพันธ์ภายใน คืออำนาจหน้าที่ต่าง ๆ ตามตัวบทกฎหมาย ส่วนอีกลักษณะหนึ่งที่แฝงอยู่คือองค์การอย่างไม่เป็นทางการ (Informal Organization) อันหมายถึงความสัมพันธ์เป็นการส่วนตัวระหว่างบุคคลที่ทำงานกัน เช่น มิตรสหาย ผู้บังคับบัญชา ฯลฯ องค์การทั้งสองลักษณะนี้ มีความแตกต่างกันในแง่สำคัญคือ องค์การอย่างเป็นทางการมักจะมีเหตุผลสมเหตุสมผลไม่มีความเป็นส่วนตัว (Rational and Impersonal) แต่องค์การอย่างไม่เป็นทางการมักจะเป็นเรื่องของอารมณ์ และความเป็นส่วนตัว (Emotional and Personal) (white)

ในสองลักษณะแห่งองค์การนี้ ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาบ้างแล้ว จะเห็นได้ว่าลักษณะอย่างไม่เป็นทางการมีบทบาทในการทำงานมาก เพราะสิ่งแรกที่คนเข้าร่วมในองค์การใหม่ ๆ สนใจก็คือดูว่า คนในองค์การนั้นเขาประพฤติปฏิบัติกันอย่างไร แทนที่จะหาทางทราบว่าจะเรียบแบบแผนข้อบังคับเป็นอย่างไร เพราะระเบียบแบบแผนข้อบังคับเป็นเพียงสิ่งไม่มีตัวตนจะมีประสิทธิผลเพียงใดก็ขึ้นอยู่กับบุคคล ที่จะปฏิบัติตามหรือไม่เพียงใดเป็นสำคัญ ส่วนวิธีการประพฤติปฏิบัติอันแท้จริงของบุคคลในองค์การนั้นต่างหากเป็นสิ่งที่สมาชิกใหม่จะพึงปฏิบัติตามเพราะมีตัวตนเห็นได้ชัดกว่าและเป็นการวาง่ายด้วย เนื่องจากสอดคล้องกับความต้องการของบุคคลอยู่แล้ว เรามักจะเคยได้ยินคำพังเพยแบบไทยว่า “เข้าเมืองตาหลิ่วให้หลิ่วตาตาม” ในแบบต่างประเทศ “เข้ากรุงโรม จงทำอย่างชาวโรมันทำ” หรืออะไรทำนองนี้ จากความฝังใจที่ได้ยินจาก คำพังเพยบวกกับความต้องการที่อยู่ในจิตใต้สำนึก บุคคลจะยอมรับวิถี ทางปฏิบัติตามคนหมู่มาก (Folkway) หรือแบบธรรมเนียมตลอดจนประเพณี (Tradition and Mores) ของสังคมนั้น ๆ แต่โดยดี ซึ่ง L.C. Dunn และ Th. Dobzhansky กล่าวว่า :

...ความจำเป็นที่สำคัญยิ่งในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมมนุษย์ใด ๆ นั้น ย่อมเหมือนกันทั้งสิ้น กล่าวคือ ความสามารถที่จะเรียน จากประสบการณ์และที่จะปรับปรุงพฤติกรรมของตนเองให้เข้ากับความต้องการ และสภาพแวดล้อมของสังคมนั้น ๆ (L.C. Dunn and the Dobyhansky. 1952 : 133)

ส่วนอิทธิพลขององค์การอีกประการหนึ่ง คืออิทธิพลขององค์การในลักษณะเป็นทางการ ซึ่งได้แก่ระเบียบข้อบังคับ วินัย จริยา และการฝึกอบรม เป็นแบบแผนอย่างเป็นทางการที่บ่งถึงอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การทุกคนสัญญาตนผูกพันกับความต้องการทำให้มนุษย์มุ่งมั่นต่อสิ่งสำคัญสามสิ่งในชีวิต คือ ความรักการทำงานและการสมาคม (Adler : 103) ฉะนั้น เมื่อบุคคลตัดสินใจเข้าร่วมในองค์การใดจึงเท่ากับบุคคลนั้นได้ยอมรับโดยปริยายแล้วว่า ตนจะสามารถยอมรับได้และจะอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ของสังคมนั้น (Rules of Game) ได้โดยจะไม่มีข้อขัดแย้งหรือมีแต่ annoy ซึ่งไม่ยากแก่การแก้ไขตนเอง

อนึ่ง จะเห็นได้ว่า อิทธิพลขององค์การทั้งแบบทางการและไม่เป็นทางการนี้เป็นสิ่งที่มีความเกี่ยวพันกันอย่างใกล้ชิดจนบางครั้งไม่อาจแยกออกจากกันได้ หรือยิ่งกว่านั้นยังอาจเปลี่ยนรูปกันได้ (Simon) เช่นผู้บังคับบัญชาที่ใช้แต่อำนาจหน้าที่ตามข้อบังคับ และระเบียบวินัยก็จะเรียกได้ว่าเป็นอิทธิพลอย่างเป็นทางการ แต่ในขณะเดียวกัน ถ้าผู้บังคับบัญชานั้นใช้ความสามารถทางประมุขศิลป์ โดยการทำเป็นตัวอย่าง ให้คำแนะนำ

นำटकเตือนอย่างเห็นอกเห็นใจด้วยความเข้าใจในธรรมชาติของมนุษย์ มีความเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ได้ บังคับบัญชาพยายามใช้เทคนิคที่จะโน้มน้าวให้จุดมุ่งหมายของผู้ได้บังคับบัญชาสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของ องค์การ กรณีเช่นนี้จะเรียกได้ว่าเป็นอิทธิพลขององค์การอย่างไม่เป็นทางการไป

หลังจากที่เราได้พิจารณามูลฐานแห่งพฤติกรรมทั้งสามโดยนัยสังเขปแล้ว และก่อนที่จะกล่าวถึง ลักษณะอาการของพฤติกรรมเหล่านั้นเห็นสมควรจะได้ทำความเข้าใจในตอนนี่ว่า คนเราทำงานด้วยความ ประสงค์อะไร อันจะช่วยให้มองเห็นพฤติกรรมในการทำงานได้กระจ่างชัดยิ่งขึ้น หรือจะกล่าวให้ง่าย ๆ ก็คือ เราจะพิจารณากันในปัญหาที่ว่า “คนต้องการอะไรจากการทำงาน” และ “ถ้าเขาไม่อาจบรรลุจุดประสงค์นั้นได้ อะไรจะเกิดขึ้น”

ความพึงใจหรือต้องการของบุคคลในการเข้าทำงานนั้น อาจแยกออกไปได้หลายประการคือ (Strauss and Sayles. 1960 : 7 – 31)

1. ความพึงใจที่นอกเหนือไปจากการทำงาน (Off the Job satisfaction)
2. ความพึงใจจากการทำงานแท้ ๆ (On the Job satisfaction)

สำหรับความพึงพอใจที่นอกเหนือไปจากการทำงานนั้นก็คือ การที่บุคคลหวังผลตอบแทนเป็นเงิน ตราเพื่อที่จะได้นำไปแลกเปลี่ยนเป็นอาหาร เสื้อผ้า และความต้องการทางร่างกาย อื่น ๆ ที่จำเป็นแก่ชีวิต ด้วยเหตุนี้บุคคลจึงมิได้สนใจแต่เพียงว่า ค่าตอบแทนนั้นจะมากเพียงใด แต่ยังสนใจไปถึงว่าจะได้รับไปอีกนาน เท่าใดด้วย นั่นคือแฝงอยู่ในรูปความต้องการความมั่นคงนอกจากนั้นคำว่า “ความก้าวหน้า” จึงมีการตีความ หมายต่างกัน เช่น ส่วนมากคิดถึงการได้รับเงินตอบแทนสูงขึ้น แต่ก็มีบางคนคิดถึงการได้รับเกียรติภูมิสูงขึ้น ในสังคมนั้นด้วยการพยายามทำความสำเร็จอย่างใดอย่างหนึ่งจากความคติริเริ่มของตนเอง (เช่นการค้นพบยา ชนิดหนึ่ง) ทั้ง ๆ ความสำเร็จนั้นอาจไม่ส่งผลโดยตรงต่อรายได้ของตนก็ได้

ส่วนความพึงพอใจที่จะได้จากการทำงานแท้ ๆ นั้นอาจแยกได้เป็นสองประเด็นใหญ่ ๆ คือ (1) ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เช่น ต้องการความช่วยเหลือ หรือความรับรู้จากคนอื่น ดังกล่าวมา แล้วแต่ต้น และ (2) ความต้องการที่เพื่อประโยชน์ของตนเอง (Egoistic Needs) อันเป็นความพอใจส่วนตัว ของตัวเอง ในสองประเด็นนี้จะเห็นได้ว่ามีคุณค่าต่างกัน คือ คนที่มีความโน้มเอียงไปทางความต้องการทาง สังคมมากจะมีลักษณะเป็นคนอ่อนแอต่อสังคมอย่างสิ้นเชิง ส่วนคนโน้มเอียงเพื่อประโยชน์ของตนเองมากก็ จะมีลักษณะเสรีจากสังคมจนเกินไป ฉะนั้นลักษณะที่พึงประสงค์ในแง่การบริหารงาน ก็คือความสมดุลระหว่าง สองลักษณะนี้

และเพื่อความสะดวกในการทำความเข้าใจในรายละเอียดจึงขอยกตารางจากหนังสือ Personal – The Human Problems of Management มาแสดงไว้ ณ ที่นี้

ตาราง 4 แสดงความต้องการของบุคคลในการทำงาน

ความต้องการที่นอกเหนือไปจากการทำงาน	ความต้องการจากการทำงานแท้ ๆ		
	ความต้องการเพื่อประโยชน์ของตนเอง	ความต้องการทางสังคม	
- เงินค่าตอบแทน - ความก้าวหน้า - ความมั่นคง	- ความสำเร็จจากสิ่งที่ตนริเริ่มเอง - ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อส่วนรวม - หาความชำนาญ - ทราบความสำเร็จของตนเอง - ความรู้สึกเป็นอิสระแก่ตนเอง - หาความรู้	- มิตรภาพ - การอยู่รวมกลุ่ม - ให้คนอื่นเห็นความสำคัญ - การทำงานร่วมกัน - การได้มีโอกาสได้ช่วยเหลือผู้อื่น - การได้รับความช่วยเหลือ - ความรู้สึกว่าคุณเป็นอะไร	- คำชมเชย - การรับรอง - ความเอาใจใส่ - ความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมด้วย - ความรู้สึกใจความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน - ได้รับการปฏิบัติที่ยุติธรรม

การเรียนรู้นี้เป็นเพียงบันได (Means) ที่จะก้าวไปสู่การทำงานที่ได้ผลดียิ่งขึ้นในหน้าที่ราชการของตน ยิ่งกว่านั้นอาจแฝงไว้ด้วยจุดประสงค์ในส่วนตัวของบุคคลหรือใช้คำว่าคุณค่าส่วนบุคคล (Personal Value) ที่ต้องการจะก้าวหน้าในตำแหน่งการงานนี้ยิ่งขึ้นอันเป็นจุดมุ่งหมายในขั้นปลาย (Ultimate objective)

ปัจจัยทางคุณค่าที่อาจพบได้เสมอในการตัดสินใจขององค์กรนั้น อาจแยกได้ 4 ประการ คือ จุดประสงค์ขององค์กร ประสิทธิภาพ การสนับสนุนของผู้ร่วมงาน และคุณค่าส่วนบุคคลจุดประสงค์เป็นสิ่งสำคัญอันหนึ่งที่จะใช้ในการพิจารณาเลือกหนทางปฏิบัติ เช่น ถ้าต้องการผลอย่างนี้ จะทำอย่างไรจึงจะบรรลุผลที่ตั้งไว้ ทั้งจุดประสงค์ก็เป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้ผู้ร่วมงานให้ความสนับสนุน หรือขัดขวาง หรือแม้แต่จะถือโอกาสฉวยประโยชน์ใส่ตน ได้ส่วนแบ่งประสิทธิภาพก็จะเป็นเครื่องช่วยพิจารณาเลือกหนทางปฏิบัติว่าวิธีใดจะได้ผลดีที่สุด และประหยัดที่สุด สำหรับความสนับสนุนจากผู้ร่วมงานนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ เช่น คุณค่าส่วนบุคคล ความต้องการของบุคคล หากองค์กรและบุคคลมีความต้องการสอดคล้องกันก็ย่อมได้รับความสนับสนุน ถ้าไม่สอดคล้องกันก็ผลตรงข้าม จึงเห็นได้ว่า แม้มูลฐานแห่งพฤติกรรมจะเป็นอย่างไรก็ตาม พฤติกรรมที่แสดงออกมาอาจผันแปรได้ด้วยปัจจัยทางคุณค่า หรืออาจกล่าวอีกอย่างหนึ่งว่าปัจจัยทางคุณค่ามีผลกระทบกระเทือนโดยตรงต่อพฤติกรรม

ปัจจัยอีกประการหนึ่งคือ ปัจจัยทางข้อเท็จจริงนั้นเล่าก็มีขอบเขตกว้างขวางและมีบทบาทต่อการเลือกหนทางปฏิบัติในการบริหารงานราชการมิใช่น้อย ปัจจัยทางข้อเท็จจริงได้แก่ข่าวสารที่ผู้ร่วมงานทุกคนจะพึงทราบ เพื่อเป็นเครื่องพิจารณาถึงปัญหาที่กำลังเผชิญหน้าอยู่ เมื่อได้พิจารณาถ่องแท้แล้วจึงสามารถใช้ความรู้ความชำนาญเข้าแก้ปัญหาได้ หรืออย่างน้อยก็ช่วยบรรเทาความอยากรู้อยากเห็นเป็นความต้องการอย่างหนึ่งของมนุษย์ Ranney กล่าวไว้ในหนังสือของเขาว่า มนุษย์เป็นสัตว์ที่อยากรู้อยากเห็น (Inquisitive animal) ในสิ่งที่เกี่ยวกับตน เมื่อพิจารณาแล้วจะเห็นได้ว่าปัจจัยทางข้อเท็จจริงส่งผลโดยตรงต่อการตัดสินใจเลือกหนทางปฏิบัติ หรือต่อพฤติกรรมในการทำงาน ดังจะยกตัวอย่าง เช่น บุคคลในองค์กรเข้าใจว่าตนได้รับค่าตอบแทนต่ำอย่างไม่สมเหตุผลจึงเริ่มจะมีพฤติกรรมด้วยการเรียกร้อง ต่อต้านทำงานไม่ให้มีประสิทธิภาพ แต่ต่อมาได้ทราบข้อเท็จจริงถึงภาวะเศรษฐกิจในขณะนั้น หรือความจำเป็นขององค์กรด้วยประการใดก็ตาม หรือทราบระดับค่าตอบแทนขององค์กรอื่น ๆ ก็ตามความเข้าใจต่อข้อเท็จจริงนี้มีผลให้บุคคลเปลี่ยนพฤติกรรมได้ ทั้งในรูปตรงกันข้ามหรือหย่อนความรุนแรงลง เป็นต้น

ด้วยเหตุนี้จึงพอจะกล่าวสรุปได้ว่า ก่อนที่พฤติกรรมจะปรากฏรูปอันแท้จริงออกมานั้น ได้ผ่านการกลั่นกรองจากปัจจัยทางคุณค่าและปัจจัยทางข้อเท็จจริงมาแล้ว ต่อจากนั้นจึงจะปรากฏออกมาในลักษณะที่เห็นได้โดยทั่วไป

ดังได้เคยกล่าวแล้วว่าลักษณะอาการแห่งพฤติกรรมของบุคคลและกลุ่มบุคคลนั้น แตกต่างกัน และแม้แต่ละกลุ่มเองก็มีความแตกต่างกันออกได้ด้วยปัจจัยหลายประการ ดังจะได้กล่าวต่อไปในขั้นนี้จะพิจารณาเฉพาะลักษณะอาการแห่งพฤติกรรมในการทำงานเสียก่อน โดยจะแยกพิจารณาเป็นสองนัยด้วยกัน คือ ลักษณะอาการพฤติกรรมของกลุ่มบุคคล สำหรับของตัวบุคคลนั้น หากจะพิจารณาถึงประเภทของบุคคลก็จะช่วยให้เข้าใจได้ง่ายยิ่งขึ้น การจำแนกลักษณะบุคคลมีกล่าวไว้ในที่ต่าง ๆ โดยผู้ทรงคุณวุฒิหลายท่าน เช่น ในหนังสือการประชาสัมพันธ์ ซึ่งได้ยกความเห็นของปราชญ์ทางจิตวิทยามากกล่าวไว้หลายท่าน เช่น Jung เห็นว่าบุคคลมีสองจำพวก คือพวกชอบเก็บตัว (Introvert) ถือเอาตัวเองเป็นศูนย์กลางแห่งความคิดเห็นในจิตกิริยาประจำวัน พวกนี้มีลักษณะชอบคิด อารมณ์แบบ เก็บตัวไม่ชอบสังสรรค์ระมัดระวังตัวมากเพราะกลัวผิดพลาด อีกจำพวกหนึ่งคือสนใจคนอื่นและโลกภายนอก (Extrovert) พวกนี้มีลักษณะอารมณ์หนักแน่น เข้ากับคนง่าย หากความจริงด้วยเหตุผลและอาจมีพวกระหว่างกลาง (Ambivert) คือพวกที่มีสองลักษณะผสมกัน ส่วน

Spranger เห็นได้ว่าแบ่งไว้ถึง 6 จำพวก คือ พวกนักทฤษฎี – ทำงานมีหลักการเหตุผล พวกหัวเศรษฐกิจ – ถือความถูกต้องมั่นคงเป็นหลัก พวกการเมือง – แสดงแต่ความยิ่งใหญ่ พวกมีศิลป์ – ถือความเรียกร้องของงานมากกว่าประโยชน์อันแท้จริง พวกสังคม – ยอมตามหมู่่มาก และพวกเคร่งศาสนา – เอาคติทางศาสนาเป็นทางดำเนินชีวิตปราชญ์อีกผู้หนึ่ง คือ Rosanoff เห็นว่าคนดีกับคนวิกลจริต ก็มีลักษณะทางพฤติกรรมเหมือน ๆ กัน เพียงแต่ว่า คนวิกลจริตมักจะเลยธงไปหน่อยเท่านั้น ปราชญ์ผู้นี้แบ่งคนได้ 4 จำพวก คือ พวกขัดสังคม (Anti – Social) – เห็นแก่ตัวและไม่คอยให้ความร่วมมือ พวก Cyclothymic – บุคลิกไม่แน่นอนเปลี่ยนแปลงบ่อย พวกใจลอย (Autistic) – ไม่สนใจกับโลกภายนอกพวกผีเข้าผีออก (Epileptic) – อารมณ์เปลี่ยนแปลงง่าย หัวดี จะเห็นได้ว่าปราชญ์แต่ละคนพิจารณาแบ่งประเภทบุคคลในแง่ต่าง ๆ กัน เช่น ความสัมพันธ์กับสิ่งรอบตัว แง่การปฏิบัติของบุคคลเอง และแง่บุคลิกลักษณะ เช่น ความสัมพันธ์กับสิ่งรอบตัว แง่การปฏิบัติของบุคคลเองและแง่บุคลิกลักษณะแท้ ๆ นอกจากนั้นยังมีการแบ่งตามนิสัยตามความเห็นของ Adler ว่ามี 4 จำพวก คือ Sanguine - มองโลกในแง่ดีเสมอ ปฏิบัติสิ่งใด ๆ ตามสมควรแก่เหตุผล Choleric – ต้องการสิ่งใดก็บุกบันรุนแรง Melancholic – ไม่เชื่อมั่นตนเองล้มเล ถอยหลังต่ออุปสรรค และพวกสุดท้าย คือ Phegmatic – ไม่สนใจต่อสิ่งรอบตัวเลย อย่างไรก็ตามนิสัยบุคคลดังกล่าวอาจมีหลายอย่างสลับเปลี่ยนในบุคคลเดียวกันก็ได้ Adler ให้ความเห็นไว้ตอนหนึ่งว่า การตัดสินบุคคลให้ต้องเท่านั้นจะทำให้ได้ถ้าไม่ถือความรู้สึกของสังคมเป็นบรรทัดฐานโดยกล่าวว่า “เราไม่สามารถตัดสินมนุษย์ได้ ยกเว้นแต่ด้วยการใช้ความคิดที่สังคมรู้สึกอยู่เป็นมาตรฐานและเราก็จะวัดความคิดและการกระทำของเขาได้จากมาตรฐานอันนี้”

นอกจากนั้นยังมียานผู้รู้ของไทยอีกผู้หนึ่ง คือ นายแพทย์ประสพ รัตนกร ได้แบ่งประเภทบุคคลไว้ 10 จำพวก เป็นการแบ่งโดยพิจารณาในแง่ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล Inter – personal relations ซึ่งนายสะอาด ตันสุภผล ได้นำมากล่าวไว้ในหนังสือเล่มเดียวกัน คือจำพวกฉุนเฉียวโมโหร้าย จำพวกขี้อายและเก็บตัว – ชอบงานประจำโต๊ะจำพวก ชอบวุ่นวายระราน – ชอบงานติดต่อมากกว่างานประจำโต๊ะ จำพวกนี้ระวางอิจนา – ไม่อยากเห็นใครได้ดี คอยจับผิดผู้อื่น จำพวกลมดีลมร้าย – เช่น จำพวกที่ผู้ได้บังคับบัญชาสามารถคาดเหตุการณ์ทางบ้านของผู้บังคับบัญชานั้นได้จากอารมณ์ค้าง จำพวกติดต่อดียาก – เจยเมยต่อผู้มาติดต่อหรือพูดห้วน ๆ อย่างเสียไม่ได้ จำพวกชอบรุกราน ชอบทำตัวเป็นผู้นำใฝ่อำนาจ ไม่ชอบให้มีคนใหญ่อื่น ๆ ในที่เดียวกับตน จำพวกที่ถ่อมตัวเพื่อโอ้อวดความปราณี – ชอบพูดว่างานมาก จำพวกระวังจัด เช่น พวกที่เห็นแก่ตัวในการใช้จ่ายเงินและพวกสุดท้าย คือ จำพวกที่มีความเชื่ออย่างพิสดาร เช่น เชื่อโชคลาง จากความแตกต่างของบุคคลนี้เองจะเป็นเครื่องชี้ว่าความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลจึงอาจมีได้ทั้งสอดคล้องและ/หรือขัดแย้งกัน

การพิจารณาพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลโดยลักษณะแห่งบุคคลในประเภทต่าง ๆ ดังกล่าวแล้วจะเห็นได้ว่าลักษณะบางอย่างก็เป็นประโยชน์แก่องค์การ บางอย่างก็เป็นผลเสียแก่องค์การ และปริมาณแห่งความมากน้อยในผลดีหรือผลเสียขึ้นอยู่กับระดับความรับผิดชอบและหน้าที่ของบุคคล เช่น หากเป็นลักษณะของบุคคลชั้นเสมียนพนักงาน ผลกระทบกระเทือนก็มีได้น้อย แต่ถ้าเป็นลักษณะของบุคคลชั้นหัวหน้าซึ่งมีหน้าที่กำกับดูแลผู้ได้บังคับบัญชาผลกระทบกระเทือนก็มีมาก เพราะอย่างน้อยก็เป็นตัวอย่างพฤติกรรมแก่ผู้ได้บังคับบัญชา ซึ่งอาจยังให้เกิดการคล้อยตามหรือขัดแย้งได้

ลำดับต่อไปจะได้พิจารณาลักษณะอาการพฤติกรรมของกลุ่มบุคคลที่ร่วมทำงานอยู่ในองค์การว่าจะมีแบบและการแสดงออกอย่างไรบ้าง และขอกล่าวไว้ในที่นี้อีกครั้งหนึ่งว่าพฤติกรรมของกลุ่มบุคคลในวงงานนั้น คือการประพฤติปฏิบัติซึ่งเป็นที่ยอมรับกันเป็นส่วนมากในหมู่สมาชิกด้วยเหตุนี้จึงมีผลบังคับแก่สมาชิกทุกคนไม่ว่าจะเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งสมาชิกก็มีความโน้มเอียงที่จะยอมรับ

อยู่แล้ว Simon ชี้ให้เห็นว่าการที่จะดูความเป็นไปขององค์กรใดก็ตาม จะดูได้จากเกณฑ์ที่ว่า องค์กรนั้นมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของสมาชิกเพียงใด โดยกล่าวว่า “....ถ้าเราต้องการที่เข้าใจว่า มีเหตุการณ์องค์กรบริหารแห่งใด ๆ เป็นไปอย่างไร เราจำเป็นต้องเข้าใจว่า องค์กรนั้นมีอิทธิพลเหนือการตัดสินใจของผู้ที่ทำงานในองค์กรนั้นอย่างไรเสียก่อน....”

ด้วยเหตุนี้จึงจะนำพฤติกรรมของกลุ่มสี่ชนิด ซึ่งแบ่งตามแง่การยอมรับและการให้ความร่วมมือแก่การตัดสินใจตกลงใจ (การวินิจฉัยสั่งการ) ของหัวหน้าหน่วยงานนั้น เพราะนับได้ว่าเป็นเรื่องสำคัญในการบริหารว่าจะมีประสิทธิภาพเพียงใด (จุดมุ่งหมายของหน่วยงาน และของกลุ่มตรงกันหรือไม่ บุคคลและกลุ่มหรือแม้หน่วยงานเอง ได้รับความพอใจด้วยกันทุกฝ่ายตามจุดมุ่งหมายของแต่ละฝ่ายหรือไม่ ฯลฯ) พฤติกรรมของกลุ่มสี่แบบนี้ Leonard R. Sayles แบ่งไว้ดังนี้คือ

1. กลุ่มเฉื่อยชา (Apathetic Group)
2. กลุ่มรวนเร (Erratic Group)
3. กลุ่มกลยุทธ์สูง (Strategic Group)
4. กลุ่มหัวเก่า (Conservative Group)

ลักษณะโดยทั่วไปของกลุ่มเหล่านี้ก็คือ จำพวกเฉื่อยชาหรือปล่อยงาน มักเกิดจากความไม่พอใจบางประการ หรือมีความต้องการในสิ่งใดแล้วไม่ได้รับ ภายในกลุ่มเองก็ไม่มีความสัมพันธ์ที่แน่นหนาอะไรนัก ผู้ที่เป็นผู้บังคับอย่างเป็นทางการก็ไม่ได้รับ ภายในกลุ่มเองก็ไม่มี ความยอมรับนับถือและมักมีหัวหน้าอย่างไม่เป็นทางการ คือนับถือกันขึ้นเองแฝงอยู่ทั่วไป จำพวกรวนเร เป็นพวกที่ถูกชักจูงง่าย มักเกิดจากการควบคุมทางการบังคับบัญชาหย่อนมาก คือมีการรวบรวมอำนาจการบังคับบัญชามากเกินไปด้วยบุคคลจำนวนน้อย ทำให้ขอบเขตแห่งอำนาจการบังคับบัญชาครอบคลุมได้ไม่เพียงพอ อย่างไรก็ตาม กลุ่มจำพวกนี้ก็สามารถที่จะถูกโน้มน้าวให้สนับสนุนองค์กรได้ง่าย อีกจำพวกหนึ่งคือ พวกกลยุทธ์สูง นี่นับได้ว่าเป็นพวกที่มีความสัมพันธ์ภายในกลุ่มแน่นหนา เป็นกลุ่มที่มีความกดดัน (Pressure Group) สูงในอันที่จะรักษาผลประโยชน์ของตน แต่กระนั้นก็ตามมักจะเลือกใช้จังหวะกดดันได้เหมาะสมกับเหตุการณ์พึงสังเกตว่า กลุ่มจำพวกนี้มีผลทำงานที่อยู่เกือบตลอดเวลา กลุ่มสุดท้ายได้แก่ จำพวกหัวเก่านับได้ว่าเป็นกลุ่มที่มั่นคง (Stable) มากกว่าเพื่อน ทำงานไปเรื่อย ๆ แต่ก็คอยจับตาดูภาวะทั่ว ๆ ไปว่าจะกระกระเทือนตัวเพียงใด พวกนี้เป็นพวกพอใจในสิ่งที่เป็นอย่างมีสิ่งกระทบกระเทือนใจ Grievance ได้ยากเมื่อต้องการสิ่งใดก็ไม่เร่งรัด พร้อมทั้งจะคอยผลอย่างใจเย็น จะใช้ความกดดันก็เฉพาะต่อเมื่อมีจุดมุ่งหมายที่แน่นอนโดยเฉพาะเท่านั้น ความสัมพันธ์ภายในกลุ่มนี้จัดอยู่ในระดับปานกลาง คือไม่แน่นอนมากนัก แต่ก็ไม่หลวม

ตามที่ได้กล่าวมาแล้วทั้งหมดในบทความนี้จะชี้ให้เห็นได้ว่า พฤติกรรมในการทำงานของมนุษย์เกิดจากอิทธิพลหลายอย่าง ซึ่งพฤติกรรมนี้อาจกล่าวได้ว่ามีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการทำงานและสามารถจะกำหนดความสำเร็จหรือล้มเหลวแก่กิจกรรมขององค์กรใด ๆ ก็ได้ พฤติกรรมมี มูลฐานมาจากทั้งทางสายเลือดสัญชาตญาณ และสังคมภายนอกที่แวดล้อมอยู่เป็นสิ่งที่ป็นธรรมชาติได้สร้างสรรค์มาให้และที่ได้จากการสะสมมาเป็นช่วงเวลาอันยาวนาน จนกลายเป็นจิตใต้สำนึกซึ่งเมื่อมีเหตุการณ์ภายนอกมากระทบกระทั่งเข้าไม่ว่า จะเป็นลักษณะที่สอดคล้องหรือขัดข้อง กับความรู้สึกในจิตใต้นั้นก็ตาม จิตใต้สำนึกจะบงการให้มนุษย์มีปฏิกิริยาต่อเหตุการณ์ภายนอกนั้นๆ จึงอาจไม่มีความสมเหตุสมผลก็ได้ จนแม้เจ้าตัวผู้เป็นเจ้าของพฤติกรรมเองก็อาจให้คำอธิบายไม่ได้

การทำงานทุกอย่างมีมนุษย์ร่วมอยู่ด้วยเป็นปัจจัยสำคัญ และยิ่งมีความรู้ใหม่ๆ เครื่องจักรกลใหม่ๆ เกิดขึ้นมาก กิจกรรมก็ยิ่งจะนับวันกว้างขวางใหญ่โตขึ้นเป็นเงาตามตัวด้วยเหตุนี้ความสัมพันธ์ระหว่าง

มนุษย์ที่ร่วมงานกันอยู่ก็ยิ่งห่างเหินกันออกไปตามลักษณะงาน จนกลายเป็นความสัมพันธ์ที่ไม่เป็นส่วนตัว (Impersonal) ยิ่งขึ้น แต่แม้กระนั้นผลงานอันแท้จริงหาได้ขึ้นอยู่กับเครื่องจักรกลใหม่ๆ เหล่านั้นไม่ ยังคงขึ้นอยู่กับมนุษย์เช่นเดิม และกลับยิ่งต้องการความร่วมมือร่วมใจอย่างแท้จริงมากกว่าเดิมเสียอีกด้วย เหตุนี้เอง การบริหารงานจึงมีเรื่องของมนุษย์สัมพันธ์เป็นส่วนประกอบที่สำคัญ และถือเป็นลักษณะสำคัญอย่างยิ่งยวดของนักบริหาร หรือผู้เป็นหัวหน้างาน ในอันที่จะใช้วิธีการอันถูกต้องทำนองคลองธรรมเพื่อที่จะสามารถเก็บเกี่ยวความร่วมมือร่วมใจ จากบุคคลที่ร่วมงานให้ได้มาในรูปของความสมัครใจ และการจะได้มาซึ่งผลดังกล่าว ก็ต้องอาศัยนักบริหารหรือหัวหน้างานมีความเข้าใจในธรรมชาติของมนุษย์อย่างถ่องแท้พร้อมกันนั้นก็ต้องเข้าใจและรู้จักใช้ความรู้ทางประมุขศิลป์อย่างได้ผล กล่าวคือรู้จักใช้ พระเดชหรือพระคุณตามกาลเทศะและตัวบุคคลได้อย่างเหมาะสม

การทำงานให้มีประสิทธิภาพและให้สามารถบรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกับที่ตั้งไว้ โดยให้ได้รับความพอใจด้วยกันทุกฝ่าย ไม่ว่าจะเป็นนักบริหารหรือฝ่ายปฏิบัติการหรือแม้ประชาชนผู้จะได้รับผลจากงานนั้นก็ตาม เป็นแนวนิยมปฏิบัติกันในหมู่พวกที่เห็นคุณค่าของตัวคน อันเป็นมูลฐานของวิถีทางแห่งประชาธิปไตยซึ่งจะเห็นได้จากลักษณะการทำงานสมัยนี้ แม้แต่การตัดสินใจตกลงใจหรือที่เรียกว่าการวินิจฉัยสั่งการ ก็ได้กลายรูปเป็นการตัดสินใจที่ต้องการความเห็นชอบจากหลายฝ่ายประกอบกัน (Interdependence) ไปแล้ว ลักษณะของนักบริหารหรือหัวหน้างานในปัจจุบันจึงต่างกับแบบโบราณที่ต้องการความเสียงดังกล่ำใหญ่ มาเป็นผู้ชำนาญประมุขศิลป์ในอันที่จะสามารถอำนวยความสะดวกแก่บุคคลผู้ร่วมงานได้อย่างดี

สิ่งสำคัญประการหนึ่งในการทำงานร่วมกันของกลุ่มมนุษย์ซึ่งนักบริหารหรือหัวหน้างานไม่ควรมองข้าม ก็คือความรู้สึกของกลุ่ม (Group feeling) เพราะเป็นสิ่งที่ชี้ความสำเร็จหรือล้มเหลวของกิจการ ด้วยเหตุนี้หน้าที่ของบุคคลชั้นหัวหน้าทุกระดับจึงพึงประคับประคองให้สนับสนุนองค์การให้ได้ ลักษณะพึงประสงค์ที่ควรก่อให้เกิดเป็นความรู้สึกของกลุ่มก็คือ การให้ทุกคนมีความรู้สึกว่าได้มีส่วนร่วมในกิจการ (Participation) (Perry : 53) ซึ่งความจริงทุกคนที่ประกอบกันเข้าเป็นกลุ่มนั้นก็มีความสำนึก (Sense) เป็นทุนอยู่แล้วสองประการ ความสำนึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานนั้นและตนมีส่วนช่วยในกิจกรรมขององค์การนั้น (Sense of belonging and sense of participation) ซึ่งเป็นความสำนึกตามความต้องการในส่วนลึกของจิตได้สำนึก และก็คาดหวังไว้ตั้งแต่เข้ามาร่วมในองค์การแล้วว่าตนจะได้รับความพอใจ (Satisfacion) ตามนั้น ถึงกับมีความยินยอมทางใจแล้วว่าตนจะปรับตัวให้เข้ากับองค์การที่ตนร่วมอยู่ด้วยได้ แต่ก็มีจุดจำกัดอันหนึ่งของแต่ละคนที่ไม่เท่ากัน ด้วยเหตุนี้การที่เกิดกลุ่มบุคคลเกิดความเคารพเชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งของหัวหน้าหน่วยงานเพียงใดจึงหาได้อยู่ที่ผลบังคับของตัวบทกฎหมายแต่ประการเดียวไม่ แต่ขึ้นอยู่กับการที่นักบริหารหรือหัวหน้าหน่วยงานจะสามารถครองใจคนได้เพียงใดด้วยเป็นประการสำคัญ

วิลเลียม เอช. นิวแมน กล่าวว่า ความจริงการบริหารก็คือแนวทางหรือวิธีปฏิบัติทางสังคมอย่างหนึ่ง (William H. Newman. 1951 : 463-468) ฉะนั้น จึงเป็นการยืนยันที่กล่าวมาแต่ต้นว่า การบริหารก็เป็นส่วนหนึ่งของมนุษย์สัมพันธ์นั่นเอง นั่นคือผู้ที่ร่วมงานกันทุกฝ่ายต้องเข้าใจธรรมชาติของมนุษย์สัมพันธ์พอประมาณ ก็จะทำให้ทุกคนสามารถจะเป็นผู้ได้บังคับบัญชาที่ได้โดยเฉพาะในกรณีหลังจากได้รู้หลักการทางด้านประมุขศิลป์ด้วยก็จะช่วยได้ยาก ส่วนที่ว่าประมุขศิลป์มีรายละเอียดอย่างไรนั้นก็เป็นสิ่งที่หาอ่านหรือศึกษาได้ไม่ยากนัก สำคัญอยู่ที่การนำมาใช้ปฏิบัติ และหากจะพิจารณาคำจำกัดความของการบริหารงานซึ่งนิวแมนกล่าวไว้ก็จะช่วยให้เห็นแจ่มชัดได้ถึงความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารและมนุษย์สัมพันธ์ยิ่งขึ้น คือ

“การบริหารนั้นให้คำนิยามได้ว่า ได้แก่การนำทาง การเป็นหัวหน้าและควบคุมพลังงานของกลุ่มปัจจัยเอกชนให้มุ่งไปสู่จุดมุ่งหมายร่วมกัน” (Newman : 8)

ก่อนที่จะจบบทความนี้ จึงใคร่ที่จะได้กล่าวถึงผลงานบางประการของรัฐบาล ฯพณฯ จอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ ในการปรับปรุงประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในแง่ตัวบุคคลเพื่อผลทางประสิทธิภาพในการบริหารราชการของหน่วยราชการและการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม กลไกการบริหารที่ได้รับการปรับปรุงเป็นประการแรกและเห็นได้ชัดเจน คือ การรวบรวมคนมีความรู้และความสามารถเข้าช่วยกันทำงาน ส่งเสริมให้มีการศึกษาอบรมอย่างกว้างขวางและกวัดข้นให้งานมีประสิทธิภาพ รวบรวมหน่วยงานหรือตั้งคณะกรรมการขึ้นใหม่ เพื่อเติมตามความจำเป็นที่จะช่วยให้การวินิจฉัยสั่งการ การอำนวยการ และการควบคุมเป็นผลดี นอกจากนั้นก็ได้แก่การแสวงหาความร่วมมือจากการประชาชน โดยให้ประชาชนได้เข้าใจถึงจุดมุ่งหมายและนโยบายของรัฐบาล เพื่อให้ประชาชนสามารถติดตามความก้าวหน้าและให้ความสนับสนุนเท่าที่ควร จึงเห็นได้ว่าเป็นการบริหารที่มีได้ละทิ้งหลักมนุษยสัมพันธ์ ยิ่งกว่านั้นยังเป็นการปฏิบัติที่สอดคล้องกับแนวทางประชาธิปไตยที่ว่า “ประชาธิปไตยต้องการ variety มาก คือหลายคนช่วยกันคิด” (Newman) เมื่อเป็นเช่นนี้จึงเป็นหน้านักบริหารหรือหัวหน้าหน่วยงานทุกระดับ จะพึงถือเป็นแนวทางในอันที่จะนำหลักการทางมนุษยสัมพันธ์มาใช้เป็นเครื่องมือสร้างเสริมความร่วมมือร่วมใจจากทุกฝ่ายในองค์กรหรือหน่วยงานของตน ให้เป็นการสอดคล้องกับแนวทางปฏิบัติที่เป็นระดับสูง เท่ากับเป็นการช่วยให้บรรลุจุดประสงค์ คือประโยชน์สุขของประชาชนในชาติขึ้นอีกทางหนึ่ง

ในตอนท้ายนี้จะขอจบด้วยข้อความซึ่งโปรเฟสเซอร์ โจเซฟ บี. คิงสเบอรี่ และโรเบิร์ต เอฟ. วิลค็อกซ์ ซึ่งกล่าวถึงนักบริหารซึ่งประสบผลสำเร็จว่า “นักบริหารที่ประสบความสำเร็จไม่ว่าเขาจะเป็นผู้บริหารทั่วไปหรือผู้ชำนาญพิเศษจะต้องมีความรู้ทางสังคมวิทยาอย่างพอเพียงที่จะเข้าใจเรื่องผลประโยชน์ขัดกัน ระหว่าง....และบุคคลผู้ทำงานในนั้น และต้องมีความรู้ทางจิตวิทยาอย่างมากพอที่จะเข้าใจความแตกต่างของปัจเจกชนและมูลเหตุจูงใจของผู้ทำงาน ในอนาคตอันไกล การจัดให้คนงานได้รับความพึงพอใจจากความต้องการต่าง ๆ นั้น จะมีความสำคัญเท่ากับประสิทธิภาพ และผลงานขององค์กรในทันทีทันใด...” (Josep B. Kingsbury and Robert F. Wilcox. 1961 : 103)

5. ประวัติคอมพิวเตอร์

คอมพิวเตอร์ในยุคเริ่มแรก ได้แก่ เครื่องจักรกลหรือสิ่งประดิษฐ์ขึ้นเพื่อช่วยในการคำนวณโดยที่ยังไม่มีการนำวงจรอิเล็กทรอนิกส์เข้ามาใช้ประโยชน์ร่วมด้วยลำดับเครื่องมือขึ้นมาดังนี้ ในระยะ 5,000 ปีที่ผ่านมา มนุษย์เริ่มรู้จักการใช้นิ้วมือและนิ้วเท้าของตนเพื่อช่วยในการคำนวณ และพัฒนามาใช้อุปกรณ์อื่น ๆ เช่น ลูกหินใช้เชือกร้อยลูกหินคล้ายลูกคิดต่อมาประมาณ 2,600 ปีก่อนคริสตกาล ชาวจีนได้ประดิษฐ์เครื่องมือเพื่อใช้ในการ คำนวณขึ้นมาชนิดหนึ่ง เรียกว่า ลูกคิด ซึ่งถือได้ว่าเป็นอุปกรณ์ใช้ช่วยการคำนวณที่เก่าแก่ที่สุดในโลกและคงยังใช้งานมาจนถึงปัจจุบัน

พ.ศ. 2158 นักคณิตศาสตร์ชาวสก็อตแลนด์ชื่อ John Napier ได้ประดิษฐ์อุปกรณ์ใช้ช่วยการคำนวณขึ้นมา เรียกว่า Napier's Bones เป็นอุปกรณ์ที่ลักษณะคล้ายกับตารางสูตรคูณในปัจจุบัน เครื่องมือชนิดนี้ช่วยให้สามารถ ทำการคูณและหาร ได้ง่ายเหมือนกับทำการบวก หรือลบโดยตรง

พ.ศ. 2185 นักคณิตศาสตร์ชาวฝรั่งเศสชื่อ **Blaise Pascal** ซึ่งในขณะนั้นมีอายุเพียง 19 ปี ได้ออกแบบ เครื่องมือในการคำนวณโดยใช้หลักการหมุนของฟันเฟืองหนึ่งอันถูกหมุนครบ 1 รอบ ฟันเฟืองอีกอันหนึ่งซึ่งอยู่ ทางด้านซ้ายจะถูกหมุนไปด้วยในเศษ 1 ส่วน 10 รอบ เครื่องมือของปาสคาลนี้ถูกเผยแพร่ออกสู่สาธารณะชน เมื่อ พ.ศ. 2188 แต่ไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควรเนื่องจากราคาแพง และเมื่อใช้งานจริงจะเกิดเหตุการณ์ที่ฟันเฟืองติดขัดบ่อย ๆ ทำให้ผลลัพธ์ที่ได้ไม่ค่อยถูกต้องตรงความเป็นจริง

เครื่องมือของปาสคาล สามารถใช้ได้ดีในการคำนวณการบวกและลบ ส่วนการคูณและหารยังไม่ได้เท่าที่ควร ดังนั้นในปี พ.ศ. 2216 นักปราชญ์ชาวเยอรมันชื่อ **Gottfried von Leibnitz** ได้ปรับปรุงเครื่องคำนวณของ ปาสคาล ให้สามารถสมการคูณและหารได้โดยตรง โดยที่การคูณใช้หลักการบวกกันหลาย ๆ ครั้ง และการหาร ก็คือการลบกันหลาย ๆ ครั้ง แต่เครื่องมือของ Leibnitz ยังคงอาศัยการหมุนวงล้อของเครื่องเองอัตโนมัติ นับว่าเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้การคำนวณทางคณิตศาสตร์ที่ดูยุ่งยากกลับเป็นเรื่องที่ง่ายขึ้น

พ.ศ. 2344 นักประดิษฐ์ชาวฝรั่งเศสชื่อ **Joseph Marie Jacquard** ได้พยายามพัฒนาเครื่องทอผ้าโดยใช้บัตรเจาะรูในการบันทึกคำสั่ง ควบคุมเครื่องทอผ้าให้ทำตามแบบที่กำหนดไว้ และแบบดังกล่าวสามารถนำมาสร้างซ้ำๆ ได้อีกหลายครั้ง ความพยายามของ Jacquard สำเร็จลงใน พ.ศ. 2348 เครื่องทอผ้านี้ถือว่าเป็น เครื่องทำงานตามโปรแกรมคำสั่งเป็นเครื่องแรก

พ.ศ. 2373 Chales Babbage ถือกำเนิดที่ประเทศอังกฤษ เมื่อ พ.ศ. 2334 จบการศึกษาทางด้านคณิตศาสตร์ จากมหาวิทยาลัยเคมบริดจ์ และได้รับตำแหน่ง Lucasian Professor ซึ่งเป็นตำแหน่งที่ Isaac Newton เคยได้รับมาก่อน ในขณะที่กำลังศึกษาอยู่นั้น Babbage ได้สร้างเครื่องหาผลต่าง (Difference Engine) ซึ่งเป็นเครื่องที่ใช้คำนวณ และพิมพ์ตารางทางคณิตศาสตร์อย่างอัตโนมัติ จนกระทั่งปี พ.ศ. 2373 เขาได้รับความช่วยเหลือจากรัฐบาลอังกฤษเพื่อสร้างเครื่อง Difference Engine ขึ้นมาจริง ๆ แต่ในขณะที่ Babbage ทำการสร้างเครื่อง Difference Engine อยู่ นั้น ได้พัฒนาความคิดไปถึงเครื่องมือในการคำนวณที่มีความสามารถสูงกว่านี้ ซึ่งก็คือเครื่องที่เรียกว่าเครื่องวิเคราะห์ (Analytical Engine) และได้ยกเลิกโครงการสร้างเครื่อง Difference Engine ลงแล้วเริ่มทำงานใหม่ คือ งานสร้างเครื่องวิเคราะห์ ในความคิดของเขา โดยที่เครื่องดังกล่าวประกอบไปด้วยชิ้นส่วนที่สำคัญ 4 ส่วน คือ

1. ส่วนเก็บข้อมูล เป็นส่วนที่ใช้ในการเก็บข้อมูลนำเข้าและผลลัพธ์ที่ได้จากการคำนวณ
2. ส่วนประมวลผล เป็นส่วนที่ใช้ในการประมวลผลทางคณิตศาสตร์
3. ส่วนควบคุม เป็นส่วนที่ใช้ในการเคลื่อนย้ายข้อมูลระหว่างส่วนเก็บข้อมูล และส่วนประมวลผล

4. ส่วนรับข้อมูลเข้าและแสดงผลเป็นส่วนที่ใช้รับทราบข้อมูลจากภายนอกเครื่องเข้าสู่ส่วนเก็บและแสดงผลลัพธ์ที่ได้จากการคำนวณให้ผู้ที่ใช้ได้รับทราบ

เป็นที่น่าสังเกตว่าส่วนประกอบต่าง ๆ ของเครื่อง Analytical Engine มีลักษณะใกล้เคียงกับส่วนประกอบของระบบคอมพิวเตอร์ ในปัจจุบันแต่น่าเสียดายที่เครื่อง Analytical Engine ของ Babbage นั้นไม่สามารถสร้างให้สำเร็จขึ้นมาได้ ทั้งนี้เนื่องจากเทคโนโลยีสมัยนั้นไม่สามารถสร้างส่วนประกอบต่าง ๆ ดังกล่าว และอีกประการหนึ่งก็คือสมัยนั้นไม่มีความจำเป็น ต้องใช้เครื่องที่มีความสามารถสูงขนาดนั้น ดังนั้นรัฐบาลอังกฤษจึงหยุดให้

ความสนับสนุนโครงการของ Babbage ในปี พ.ศ. 2385 ทำให้ไม่มีทุนที่จะทำการวิจัยต่อไป สืบเนื่องมาจากแนวความคิดของ Analytical Engine เช่นนี้จึงทำให้ **Charles Babbage** ได้รับการยกย่องให้เป็น บิดาของเครื่องคอมพิวเตอร์

พ.ศ. 2385 ชาวอังกฤษ ชื่อ Lady Augusta Ada Byron ได้ทำการแปลเรื่องราวเกี่ยวกับเครื่อง Analytical Engine จากภาษาฝรั่งเศสเป็นภาษาอังกฤษ ในระหว่างการแปลทำให้ Lady Ada เข้าใจถึงหลักการทำงานของเครื่อง Analytical Engine และได้เขียนรายละเอียดขั้นตอนของคำสั่งให้เครื่องนี้ทำการคำนวณที่ยุ่งยากซับซ้อนไว้ในหนังสือทางคณิตศาสตร์เล่มหนึ่ง ซึ่งถือว่าเป็นโปรแกรมคอมพิวเตอร์โปรแกรมแรกของโลก และจากจุดนี้จึงถือว่า **Lady Ada** เป็นโปรแกรมเมอร์คนแรกของโลก (มีภาษาที่ใช้เขียนโปรแกรมที่เก่าแก่อยู่หนึ่งภาษาคือภาษา Ada มาจาก ชื่อของ Lady Ada) นอกจากนี้ Lady Ada ยังค้นพบอีกว่าชุดบัตรเจาะรู ที่บรรจุคำสั่งไว้สามารถนำกลับมาทำงานซ้ำได้ถ้าต้องการ นั่นคือหลักของการทำงานวนซ้ำ หรือเรียกว่า Loop เครื่องมือที่ใช้ในการคำนวณที่ถูกพัฒนาขึ้นในศตวรรษที่ 19 นั้น ทำงานกับเลขฐานสิบ (Decimal Number) แต่เมื่อเริ่มต้นของศตวรรษที่ 20 ระบบคอมพิวเตอร์ได้ถูกพัฒนาขึ้น จึงทำให้มีการเปลี่ยนแปลงมาใช้ เลขฐานสอง (Binary Number) กับระบบคอมพิวเตอร์ที่เป็นผลสืบเนื่องมาจากหลักของพีชคณิต

พ.ศ. 2397 นักคณิตศาสตร์ชาวอังกฤษ **George Boole** ได้ใช้หลักพีชคณิตเผยแพร่กฎของ Boolean Algebra ซึ่งเป็นคณิตศาสตร์ที่ใช้อธิบายเหตุผลของตรรกวิทยาที่ตัวแปรมีค่าได้เพียง "จริง" หรือ "เท็จ" เท่านั้น (ใช้สภาวะเพียงสองอย่างคือ 0 กับ 1 ร่วมกับเครื่องหมายในเชิงตรรกพื้นฐาน คือ AND, OR และ NOT)

สิ่งที่ George Boole คิดค้นขึ้นนับว่ามีประโยชน์ต่อระบบคอมพิวเตอร์ในปัจจุบันอย่างยิ่ง เนื่องจากการยากที่จะใช้กระแสไฟฟ้า ซึ่งมีเพียง 2 สภาวะ คือ เปิด กับ ปิด ในการแทนเลขฐานสิบซึ่งมีอยู่ถึง 10 ตัว คือ 0 ถึง 9 แต่เป็นการง่ายกว่าเราแทนด้วยเลขฐานสอง คือ 0 กับ 1 จึงถือว่าสิ่งนี้เป็นรากฐานที่สำคัญของการออกแบบวงจรระบบคอมพิวเตอร์ในปัจจุบัน

พ.ศ. 2423 Dr. Herman Hollerith นักสถิติชาวอเมริกันได้ประดิษฐ์เครื่องประมวลผลทางสถิติ ซึ่งใช้กับบัตรเจาะรูเครื่องนี้ได้รับการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น และมาใช้งานสำรวจสำมะโนประชากรของสหรัฐอเมริกา ในปี พ.ศ. 2433 และช่วยให้การสรุปผลสำมะโนประชากรเสร็จสิ้นภายในระยะเวลา 2 ปีครึ่ง (โดยก่อนหน้านี้ต้องใช้เวลาราว 7 ปีครึ่ง เรียกบัตรเจาะรูนี้ว่า บัตรฮอลเลอร์ริธ และชื่ออื่น ๆ ที่ใช้เรียกบัตรนี้ ก็คือ บัตรไอบีเอ็ม หรือบัตร 80 คอลัมน์ เพราะผู้ผลิตคือ บริษัท IBM

4.1 การกำเนิดของเครื่องคอมพิวเตอร์อิเล็กทรอนิกส์ เครื่องมือทั้งหลายที่ถูกประดิษฐ์ขึ้นมาในยุคก่อนนั้นส่วนมากประกอบด้วยฟันเฟือง รอก คาน ซึ่งเป็นวัสดุที่มีขนาดใหญ่ และมีน้ำหนักมากทำให้การทำงานล่าช้าและผิดพลาดอยู่เสมอ ดังนั้นในยุคต่อมา จึงพยายาม พัฒนาเครื่องมือ ให้มีขนาดเล็กลงแต่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ดังนี้

พ.ศ. 2480 ศาสตราจารย์ **Howard Aiken** แห่งมหาวิทยาลัยฮาวาร์ด ได้พัฒนาเครื่องคำนวณ ตามแนวคิดของ Babbage ร่วมกับวิศวกรของบริษัท IBM สร้างเครื่องคำนวณตามความคิดของ Babbage ได้ สำเร็จ โดยเครื่องดังกล่าวทำงานแบบเครื่องจักรกลปนไฟฟ้า และใช้บัตรเจาะรูเป็นสื่อในการนำเข้าสู่ข้อมูลสู่เครื่องเพื่อทำการประมวลผล การพัฒนาดังกล่าวมาเสร็จสิ้นในปี พ.ศ. 2487 โดยเครื่องมือนี้มีชื่อว่า **MARK 1** และเนื่องจากเครื่องนี้สำเร็จได้จากการสนับสนุน ด้านการเงินและบุคลากร

จากบริษัท IBM ดังนั้นจึงมีอีกชื่อ หนึ่งว่า IBM Automatic Sequence Controlled Calculator และนับเป็นเครื่องคำนวณแบบอัตโนมัติเครื่องแรกของโลก

พ.ศ. 2486 ซึ่งเป็นช่วงสงครามโลกครั้งที่ 2 ศูนย์วิจัยของกองทัพบกสหรัฐอเมริกา มีความจำเป็นที่จะต้องคิดค้นเครื่องช่วยคำนวณ เพื่อใช้คำนวณหาทิศทางและระยะทางในการส่งขีปนาวุธ ซึ่งถ้าใช้เครื่องคำนวณที่มีอยู่ในสมัยนั้นจะต้องใช้เวลาถึง 12 ชั่วโมงในการคำนวณ การยิง 1 ครั้ง ดังนั้นกองทัพจึงให้กองทุนอุดหนุนแก่ John W. Mauchly และ Persper Eckert จากมหาวิทยาลัยเพนซิลวาเนีย ในการสร้างคอมพิวเตอร์จากอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ขึ้นมา โดยนำหลอดสุญญากาศ (Vacuum Tube) จำนวน 18,000 หลอด มาใช้ในการสร้างซึ่งมีข้อดีคือ ทำให้เครื่องมีความเร็ว และมีความถูกต้องแม่นยำในการคำนวณมากขึ้นในด้านของความเร็ว นั่นคือเครื่องจักรกลมีความเฉื่อยของการเคลื่อนที่ของชิ้นส่วนประกอบ แต่คอมพิวเตอร์อิเล็กทรอนิกส์จะใช้อิเล็กทรอนิกส์เป็นตัวเคลื่อนที่ ทำให้สามารถส่งข้อมูลด้วยกระแสไฟฟ้าได้ ด้วยความเร็วใกล้เคียงกับความเร็วของแสง ส่วนความถูกต้องแม่นยำในการทำงานของเครื่องจักรกลอาศัยฟันเฟือง รอก คาน ในการทำงาน ทำให้ทำงานได้ช้า และเกิดความผิดพลาดได้ง่าย

พ.ศ. 2489 เครื่องคอมพิวเตอร์ที่ **Mauchly และ Eckert** คิดค้นขึ้นได้มีชื่อว่า ENIAC ย่อมาจาก (Electronic Numerical Integrater and Caculator) ประสบความสำเร็จในปี พ.ศ. 2489 ถึงแม้ว่าจะไม่ทันใช้ในสงครามโลกครั้งที่สอง แต่ความเร็วในการคำนวณของ ENIAC ทำให้วงการคอมพิวเตอร์ขณะนั้น ยอมรับความสามารถของเครื่องคอมพิวเตอร์อิเล็กทรอนิกส์ แต่อย่างไรก็ตาม ENIAC ทำงานด้วยไฟฟ้าทั้งหมดทำให้ในการทำงานแต่ละครั้งจึงทำให้เกิดความร้อนสูงมาก จำเป็นต้องติดตั้งไว้ในห้องที่มีเครื่องปรับอากาศด้วย นอกจากนี้ ENIAC ยังเก็บได้เฉพาะข้อมูลที่เป็นตัวเลขขนาด 10 หลัก และเก็บได้เพียง 20 จำนวน เท่านั้น ส่วนชุดคำสั่งนั้น ยังไม่สามารถเก็บไว้ในเครื่องได้ การส่งชุดคำสั่งเข้าเครื่องจะต้องใช้วิธีการเดินสายไฟสร้างวงจร ถ้ามีการแก้ไขโปรแกรม ก็ต้องมีการเดินสายไฟกันใหม่ ซึ่งใช้เวลาเป็นวัน

ความคิดต่อมาในการพัฒนาเครื่องคอมพิวเตอร์ให้ดีขึ้นก็คือ การค้นหาวิธีการเก็บโปรแกรมไว้ในเครื่อง เพื่อลดความยุ่งยาก ของขั้นตอนการป้อนคำสั่งเข้าเครื่อง มีนักคณิตศาสตร์เชื้อสายฮังการีชื่อ Dr. John Von Neumann ได้พบวิธีการเก็บโปรแกรมไว้ในหน่วยความจำของเครื่องเช่นเดียวกับการเก็บข้อมูลและต่อวงจรไฟฟ้าสำหรับการคำนวณ และการปฏิบัติการพื้นฐานไว้ให้เรียบร้อยภายในเครื่องแล้ว เรียกวางจรเหล่านี้ด้วยรหัสตัวเลขที่กำหนดไว้

เครื่องคอมพิวเตอร์ที่ถูกพัฒนาขึ้นตามแนวความคิดนี้ได้แก่ EVAC (Electronic Discreate Variable Automatic Computer) ซึ่งสร้างเสร็จใน พ.ศ. 2492 และนำมาใช้งานจริงในปี พ.ศ. 2494 และในเวลาใกล้เคียงกัน ที่มหาวิทยาลัยเคมบริดจ์ ประเทศอังกฤษ ได้มีการสร้างคอมพิวเตอร์มีลักษณะคล้ายกับเครื่อง EVAC และให้ชื่อว่า EDSAC (Electronic Delay Strorage Automatic Caculator) (แหล่งที่มา : <http://hardzone.hypermart.net/history.html>)

4.2 ประวัติความเป็นมาบุคคลสำคัญทางคอมพิวเตอร์ในประเทศไทย ประเทศไทยเริ่มมีคอมพิวเตอร์ใช้กันมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2506 โดยที่คอมพิวเตอร์เครื่องแรก ในประเทศไทยได้ติดตั้งที่ภาควิชาสถิติคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเมื่อเดือน สิงหาคม พ.ศ 2506 เครื่องคอมพิวเตอร์เครื่องนี้คือ IBM1620 ซึ่งได้รับมอบจากมูลนิธิเอไอดี และบริษัท ไอบีเอ็มแห่งประเทศไทย จำกัด มูลค่าของคอมพิวเตอร์ IBM1620 ในขณะนั้นประมาณสองล้านบาทเศษ เพื่อใช้งานการสอนและบริการวิชาการ ปัจจุบันหมดอายุการใช้งานไปแล้ว จึงได้มอบให้แก่ศูนย์บริการ การศึกษาท้องถิ่นจำลองกรุงเทพฯ เพื่อ

แสดงให้เห็นแก่ผู้สนใจทั่วไป ส่วนเครื่องคอมพิวเตอร์เครื่องที่สองของประเทศไทยติดตั้งที่สำนักงานสถิติแห่งชาติ ในเดือนมีนาคม 2507 คอมพิวเตอร์ดังกล่าวได้แก่ IBM 1401 มูลค่าประมาณ 8 ล้านบาท ในปัจจุบันที่สำนักงานสถิติแห่งชาติได้เปลี่ยนคอมพิวเตอร์เป็นรุ่นใหม่ และใช้ในงานประมวลผลอย่างกว้างขวางในงานด้านต่าง ๆ ผู้ที่มีส่วนสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการริเริ่มกระตุ้น ติดต่อดำเนินการให้มีคอมพิวเตอร์ในประเทศไทยได้แก่ ศาสตราจารย์บัญญัติ กัทตะบุตร ซึ่งเป็นทั้ง หัวหน้าภาควิชาสถิติและเลขาธิการสถิติแห่งชาติ ดังนั้นศาสตราจารย์บัญญัติ กัทตะบุตร น่าจะได้อิทธิพลหรือผู้ริเริ่มงานด้านคอมพิวเตอร์ของประเทศไทย

ในปี พ.ศ. 2507 มีการเริ่มนำคอมพิวเตอร์เข้าไปใช้กับธุรกิจขนาดใหญ่ในประเทศไทย คือ บริษัทปูนซีเมนต์ไทยกับธนาคารกรุงเทพ ในปี พ.ศ. 2517 ตลาดหลักทรัพย์นำคอมพิวเตอร์เข้าไปช่วยงานการซื้อขายหุ้น ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นให้มีการนำคอมพิวเตอร์เข้าไปใช้กับธุรกิจการเงินต่าง ๆ คอมพิวเตอร์ที่ใช้เป็นแบบมินิคอมพิวเตอร์ ในปี พ.ศ. 2522 ไมโครคอมพิวเตอร์ เริ่มเข้าสู่ประเทศไทยและได้รับความนิยมอย่างกว้างขวาง ธุรกิจขนาดเล็กเริ่มต้นตัวและนำคอมพิวเตอร์เข้าไปร่วมงาน ในปี พ.ศ. 2525 ธุรกิจการศึกษาคอมพิวเตอร์ขยายตัวอย่างแพร่หลาย มหาวิทยาลัย โรงเรียนสามัญและวิชาชีพต่างเปิดสอนสาขาทางด้านคอมพิวเตอร์ นอกจากนี้ยังมีโรงเรียนนอกระบบเปิดอบรมทางด้านคอมพิวเตอร์ (แหล่งที่มา : <http://www.fortunecity.com/skyscraper/black/511/computer.htm>)

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

6.1 ผลงานวิจัยภายในประเทศ

จารุภรณ์ เกาตะทัต (2528) ศึกษาเรื่อง "ปัจจัยบางประการที่มีผลต่อการจูงใจในการทำงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีเจ้าหน้าที่สถาบันวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยขอนแก่น" ผลการศึกษาพบว่าการตอบสนองทางด้านปัจจัยที่ก่อให้เกิดการจูงใจค่อนข้างสูง โดยเฉพาะปัจจัยด้านลักษณะงานที่เป็นงานน่าสนใจท้าทาย และให้โอกาสแก่เจ้าหน้าที่ในการแสดงความสามารถ มีผลทำให้เจ้าหน้าที่ของสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยขอนแก่น ทำงานด้วยความขยันขันแข็งและมีประสิทธิภาพสูง ส่วนสาเหตุที่ทำให้เจ้าหน้าที่ลาออกหรือโยกย้าย เกิดจากไม่ได้รับการตอบสนองทางด้านปัจจัยสภาพอนามัยโดยเฉพาะอย่างยิ่งไม่ได้รับการตอบสนองในปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เป็นธรรม สภาพแวดล้อมของที่ทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวกในการติดต่องาน

นันทพร เรืองพยัคฆ์ นุชน้อย สุคันโธ และกฤติยา อธิวิธวัส (2541) ได้ศึกษาทัศนคติและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในสายงานอาชีพของนักบัญชีในธุรกิจเอกชน ตลอดจนวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยเหล่านั้นที่มีต่อความสำเร็จ โดยจำแนกตามเพศ ผลการศึกษาระดับปริญญาตรีและการเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต รวมทั้งได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติกับสภาพความเป็นจริง เพื่อทดสอบว่านักบัญชีประสบความสำเร็จตรงตามความคาดหวังในทัศนคติหรือไม่ เพียงใด ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่แสดงถึงความสำเร็จในทัศนคติของนักบัญชีมี 7 ปัจจัย จัดลำดับที่มีปัจจัยมากและน้อยตามลำดับ คือ ปัจจัยทางกายภาพที่ได้รับจากหน้าที่งานเกี่ยวกับการได้รับการยอมรับและความมั่นคง ความก้าวหน้า การพัฒนางานอาชีพ เกี่ยวกับการมีโอกาสในการบริหาร ซึ่งปัจจัยที่มีผลมากที่สุดคือ ปัจจัยได้รับการยอมรับและความมั่นคง ส่วนความพึงพอใจนั้นพบว่านักบัญชีในธุรกิจเอกชนยังไม่ได้รับความพึงพอใจในงานตามที่คาดหวังไว้เท่าที่ควร ดังนั้นองค์กรควรให้ผลตอบแทนที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่การงาน นอกจากนั้นยังควรเพิ่มคุณค่าให้กับแรงงาน เช่น การเปิดโอกาสให้นักบัญชีได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ให้อิสระในการ

ตัดสินใจและให้งานที่ท้าทาย เพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับนักบัญชีและบำรุงรักษานักบัญชีที่มีความสามารถไว้กับองค์กร

บุษบง ชัยเจริญวัฒนะ และวันชัย ธรรมสัจจะการ (2535) ศึกษาเรื่องปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมให้สตรีประสบความสำเร็จในทางธุรกิจ : กรณีศึกษาภาคใต้ของประเทศไทย โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้เข้าใจคุณลักษณะสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จในธุรกิจของสตรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาสตรีนักธุรกิจในภาคใต้ จำนวน 20 คน จาก ธุรกิจ 3 ประเภท คือ อุตสาหกรรม (อาหารกระป๋อง โรงเลื่อยยางและผลิตภัณฑ์จากยางพารา ประมง และน้ำอัดลม) พาณิชยกรรม (การค้าและแลกเปลี่ยนรถยนต์ ห้างสรรพสินค้า คำส่ง-คำปลีก คำที่ดิน ผลิตภัณฑ์ยาง และสารเคมี) และประเภทอุตสาหกรรมบริการ (ร้านอาหาร โรงแรม และธนาคาร) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลให้สตรีประสบความสำเร็จในทางธุรกิจประกอบด้วย 1. ภูมิหลังและสิ่งแวดล้อมในครอบครัว โดยครอบครัวมีอิทธิพลมากต่อการเริ่มดำเนินธุรกิจและส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการช่วยธุรกิจของครอบครัวมาแล้วในวัยเด็ก 2. การมีทุนสนับสนุน โดยส่วนใหญ่ได้รับการสนับสนุนด้านเงินทุนจากครอบครัว 3. ประสบการณ์และกิจกรรมในวัยเรียน โดยมีโอกาสพัฒนาความเป็นผู้นำตั้งแต่วัยเรียน 4. ระดับการศึกษา โดยส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีทางด้านบริหารธุรกิจ 5. มนุษยสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมในสังคม โดยเป็นผู้ที่มีทักษะทางสังคมค่อนข้างดี และเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคม 6. พฤติกรรมและความคาดหวังในความสำเร็จ ได้แก่ มีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ ขยัน อดทน และทำงานหนัก มีความใฝ่ฝันที่จะเป็นเจ้าของกิจการ ต้องการงานอิสระ ชอบงานที่ยากและท้าทาย ตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ (รวมทั้งการเลือกคู่ครอง) ด้วยตนเอง ยอมรับในความสามารถของผู้หญิงด้วยกัน และมีความคาดหวังในความสำเร็จสูง

ศ.สุกัญญา สุตบรรทัด (2544) ได้ทำการวิจัยเชิงสำรวจ ความรู้ ทัศนคติ และการยอมรับของประชาชนต่อเทคโนโลยีสารสนเทศ มีวัตถุประสงค์เพื่อ ต้องการทราบความรู้ ทัศนคติ ของประชาชน ทั้งในส่วนที่เกี่ยวกับไอทีโดยตรงและในส่วนที่เกี่ยวกับภาพลักษณ์ของรัฐบาลหรือหน่วยงานที่ทำหน้าที่เผยแพร่ข่าวสารเกี่ยวกับไอที นอกจากนั้นยังเพื่อต้องการทราบลักษณะการนำไอทีไปใช้ด้วยว่ามีความแตกต่างกันอย่างไรระหว่างกลุ่มต่าง ๆ ซึ่งข้อมูลดังกล่าวจะสร้างความเข้าใจในสังคมที่กำลังเปลี่ยนแปลงได้ดีขึ้น เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาสารสนเทศในระดับชาติต่อไป งานวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative) ร่วมกับวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) ประกอบเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative) สัมภาษณ์กลุ่มอาชีพหลักคือ ข้าราชการ รัฐวิสาหกิจ นักธุรกิจ กรรมการและเกษตรกร นักเรียนนักศึกษา นักการเมือง โดยใช้การสุ่มตัวอย่างประชากรทั้ง 6 อาชีพ และการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มนักธุรกิจ นักการเมือง นักวิชาการ ข้าราชการ และสื่อมวลชน เพื่อนำไปประกอบการอธิบายเกี่ยวกับปัญหาไอทีในประเทศไทย ผลจากการสำรวจด้านความรู้พบว่านักการเมือง นักธุรกิจ ในทุก ๆ จังหวัดมีความรู้เรื่องไอที ในขณะที่กลุ่มกรรมการและเกษตรกรซึ่งเป็นผู้มีการศึกษาลดสุด มีรายได้ต่ำสุด ก็เป็นผู้มีความรู้ในด้านไอทีต่ำสุดด้วยสอดคล้องกับข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก ที่กังวลห่วงใยเกี่ยวกับการกระจายไอทีไปสู่ชนบท สำหรับแหล่งข้อมูลหลักของประชาชน ได้แก่ โทรทัศน์และหนังสือพิมพ์ กลุ่มข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ นักการเมือง ได้ความรู้เกี่ยวกับไอทีจากหนังสือพิมพ์มากที่สุด ส่วนนักธุรกิจ กรรมการ เกษตรกร นักเรียน และ นักศึกษาได้ความรู้จากโทรทัศน์มากกว่า ส่วนทัศนคติของประชาชนที่มีต่อไอที ส่วนใหญ่มองในระดับปานกลาง ไม่มีความรู้สึกในแง่บวกหรือลบเกินไปนัก ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ว่า ประชาชนทุกคนมีทัศนคติค่อนข้างดีต่อไอทีต่อรัฐบาลและต่อผู้ใช้ไอที ซึ่งการมีทัศนคติที่เป็นกลาง ๆ เช่นนี้ เป็นการง่ายขึ้นที่จะทำให้ประชาชนเข้าใจ ยอมรับและนำเอา

ไอทีไปใช้มีข้อน่าสนใจอย่างหนึ่งคือ ชาวกทม.จะมีทัศนคติที่ไม่เห็นด้วยมากกว่าคนในจังหวัดอื่น ทั้ง ๆ ที่เป็นกลุ่มคนที่มีความรู้ไอทีค่อนข้างสูง ทั้งนี้เพราะชาวกรุงเทพฯ มีการศึกษาอยู่ท่ามกลางกระแสไอที ทั้งใน ด้านบวกและด้านลบ จึงมองเห็นทั้งความก้าวหน้าและถดถอยของสังคมอันเนื่องมาจากไอทีได้ดีกว่าคนในจังหวัดอื่น ๆ

อติสร ศรีสวัสดิ์ และอังสนา สุนทรเรกานนท์ (2539) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ ในความสำเร็จในการทำงานศึกษาทัศนคติของนักบริหารที่เรียนจบโครงการปริญญาโทสำหรับผู้บริหาร จากมหาวิทยาลัยของรัฐ เพื่อหาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการทำงานของนักบริหารที่เรียนโครงการ ปริญญาโทสำหรับผู้บริหารจากมหาวิทยาลัยของรัฐ เพื่อหาความเกี่ยวข้องของตัวแปรกับข้อมูลลักษณะของ ประชากรในกลุ่มที่ศึกษา เพื่อให้ทราบแนวทางเบื้องต้นในการศึกษาแนวคิดของนักบริหารในเรื่องปัจจัยที่มี ผลต่อความสำเร็จในการทำงาน จากการวิเคราะห์ผลการวิจัยพอสรุปได้ว่า กลุ่มประชากรที่ศึกษาส่วนใหญ่ เพศชายอายุต่ำกว่า 30 ปี ตำแหน่งผู้จัดการแผนก ทำงานในบริษัทน้อยกว่า 5 ปี รายได้น้อยกว่า 30,000 บาทต่อเดือน ทำงานอยู่ในองค์กรขนาดปานกลาง ยังไม่ประสบความสำเร็จในการทำงาน เรียนอยู่ที่ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยและมีฐานะครอบครัวปานกลาง อย่างไรก็ตามผู้ที่ตอบว่ามีความสำเร็จในการทำงาน มีจำนวนใกล้เคียงกับที่ตอบว่ายังไม่ประสบความสำเร็จในการทำงาน กล่าวคือมีจำนวน 95 ต่อ 109 คน ตัวแปรส่วนใหญ่มีความเกี่ยวข้องกับการสำเร็จในการทำงานเป็นระดับมาก ยกเว้นที่เกี่ยวข้องในระดับ ปานกลาง ได้แก่ ความท้าทายของงานที่ทำ ภาษา ค่านิยม และการพักผ่อนที่เพียงพอ เมื่อ ลำดับความเกี่ยวข้องของตัวแปรจากมากไปหาน้อย สรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างเลือกการให้ความสำคัญต่อเวลา การมองไปข้างหน้า ความคิดริเริ่ม โครงสร้างและการบริหารงานขององค์กร และความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์กับข้อมูลคือ เพศหญิงกับชายเลือกลำดับความสำคัญตัวแปรเหมือนกัน เน้นที่โครงสร้าง ความร่วมมือ และความจริงจังของผู้บริหาร การเลือกปัจจัยที่มีความแตกต่างกันอยู่บ้างในแต่ละช่วงอายุ ระยะเวลาทำงานอยู่ในองค์กรมากขึ้น คิดว่าความจริงจังมีผลต่อความสำเร็จในการทำงานเหมือนกันจะเห็น ได้ว่ามีความแตกต่างกันบ้าง ในการเลือกลำดับความสำคัญของแต่ละสถาบันการศึกษาเกี่ยวกับฐานะ ครอบครัว ฐานะดี เลือกโครงสร้าง ความมั่นคงและความร่วมมือ ฐานะปานกลาง เลือกโครงสร้าง ความร่วมมือ และความไว้วางใจ เมื่อสรุปโดยรวมพบว่า ปัจจัยด้านโครงสร้างและการบริหารงานขององค์กรเป็นปัจจัย ที่กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญในลำดับต้น ๆ ส่วนปัจจัยที่ได้คะแนนในลำดับท้าย ๆ ได้แก่ ค่านิยม ฐานะทางสังคม ความอาวุโส ลำดับชั้น และการพักผ่อนที่เพียงพอ

อุษณีย์ สุนทรโรทก (2539) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของตัวแทน ประกันชีวิต : ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทกรุงเทพประกันชีวิต จำกัด โดยการศึกษาวิจัยแบบย้อนข้อเท็จจริง (Ex-Post Factor) โดยมีแนวทางการศึกษาในลักษณะการวิจัยเชิงสำรวจ จากกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มได้แก่ ตัวแทนประกันชีวิตที่ประสบความสำเร็จในวิชาชีพ (คือมีผลงานน้อยกว่า Quota) พบว่าลักษณะส่วนบุคคล ของตัวแทนประกันชีวิตได้แก่ เพศ การศึกษาและสถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จ แต่ปัจจัยเรื่องอายุมีความสัมพันธ์ โดยพบว่า ช่วงอายุ 35-45 ปี เป็นช่วงอายุของตัวแทนที่ประสบ ความสำเร็จมากที่สุด นอกจากนี้ปัจจัยที่เกี่ยวกับคุณสมบัติของตัวแทนฯ ได้แก่ ประสบการณ์ด้านการขาย ประกันชีวิตเต็มเวลา ความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันชีวิต ความพึงพอใจในอาชีพ ทัศนคติที่ดีต่อบริษัท นิสัยงานดี (หมายถึง ความขยัน อดทน ซื่อสัตย์ มีการวางแผนการขาย การให้บริการหลังการขายที่ดี) และความสามารถในการติดต่อสื่อสาร มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความสำเร็จของตัวแทนประกันชีวิต

6.2 ผลงานวิจัยในต่างประเทศ

เอมี อี. เฮอร์เลย์ (Amy E. Hurley) เอลเลน เอ. ฟาเจนสัน-อีแลนด์ (Ellen A. Fagenson-Eland) และเจฟฟรีย์ เอ. ซันเนนเฟลด์ (Jeffrey A. Sonnenfeld. 1997) ศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพ โดยศึกษาถึงคุณลักษณะของบุคคลที่จะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งสูงสุดขององค์กร โดยเก็บข้อมูลพนักงาน 270,000 คน ของบริษัทอเมริกัน ซึ่งฐานข้อมูลดังกล่าวบรรจุข้อมูลของผู้บริหารระดับสูงตั้งแต่ปี ค.ศ. 1970-1993 โดยผู้วิจัยได้นำมาเปรียบเทียบกับข้อมูลของผู้บริหารระดับกลางที่เริ่มทำงานพร้อมกัน แต่ไม่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้บริหารระดับสูง จากการศึกษาพบว่ากลุ่มผู้บริหารระดับสูงดังกล่าวมีปัจจัยต่าง ๆ คล้ายคลึงกัน ได้แก่ 1. ทำงานในสำนักงานใหญ่ 2. มีประสบการณ์การทำงานหลายตำแหน่ง 3. มีประสบการณ์การทำงานหลายฝ่ายงาน ซึ่งไม่จำเป็นต้องเป็นสายงานหลัก 4. ทำงานในองค์กรนั้นเป็นเวลานาน ปัจจัยดังกล่าวสามารถพยากรณ์การเลื่อนตำแหน่งของผู้บริหารระดับสูงได้อย่างไรก็ตาม ปัจจัยด้านระดับการศึกษา เพศ และเชื้อชาติ ไม่มีความสัมพันธ์กับการเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้บริหารระดับสูง

แอนเดอร์สัน (Anderson. 1980) เสนอว่าตัวกระตุ้นภายใน (Self - Monitoring) ของพนักงานขายที่มีบทบาทต่อความสำเร็จในการทำงาน ได้แก่ ทักษะในการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ความสามารถในการสร้างความไว้วางใจจากลูกค้า ความสามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ประสาทสัมผัส (Sense) ที่แม่นยำและตอบสนองความคาดหวังของลูกค้า ผลการวิจัยพบว่าไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างตัวกระตุ้นภายในกับกลุ่มของพนักงานขายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จอห์น บี. ไมเนอร์ (John B. Miner. 1997) นักวิชาการที่มีประสบการณ์ในการเป็นที่ปรึกษาของธุรกิจย่านตะวันตกของนิวยอร์ก ได้ทำการวิจัยศึกษาคุณลักษณะของผู้ประสบความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจส่วนตัว 100 ราย พบว่าสามารถแบ่งได้เป็น 4 แบบ ดังนี้ 1. บุคคลที่มีความสามารถและทุ่มเทการทำงานทุกอย่างให้กับองค์กร (Personal Achiever) ทั้งการลดค่าใช้จ่าย การเพิ่มยอดขาย การเพิ่มประสิทธิภาพ และการดำเนินกลยุทธ์ต่าง ๆ บุคคลประเภทนี้จะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการประสบความสำเร็จ และเชื่อมั่นในตนเองสูงเป็นนักแก้ปัญหาที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลรวมทั้งมีความยืดหยุ่นปรับตัวเข้าได้กับทุกสถานการณ์ 2. บุคคลที่ประสบความสำเร็จค่อนข้างสูง มีลักษณะเด่น คือความสามารถในเชิงมนุษยสัมพันธ์ดีเลิศ และเชื่อมั่นในกระบวนการทางสังคมว่ามีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จ (Empathic Supersalesperson) 3. บุคคลที่กล้าตัดสินใจด้วยตัวเอง (Real Manager) มีความเชี่ยวชาญในธุรกิจที่องค์กรดำเนินอยู่ สนุกกับการทำงาน กระตือรือร้น และมุ่งมั่นในการแข่งขันอย่างมาก ปรารถนาความโดดเด่นเหนือคนอื่น 4. บุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์ดี ชอบการปรับปรุงพัฒนาและสร้างนวัตกรรม (Expert Idea Generator) แต่เป็นบุคคลที่ไม่ชอบความเสี่ยง

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาเป็นแนวทางในการกำหนดชื่อเรื่อง กรอบแนวคิด ทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย เช่น ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของอับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) เป็นหลัก โดยคำนึงถึงความต้องการในแต่ละลำดับขั้น ซึ่งจะเป็แรงผลักดันหรือแรงจูงใจ ให้บุคคลแสวงหาวิธีสนองตอบความต้องการ หากความต้องการเหล่านั้นได้รับการตอบสนอง บุคคลก็จะเกิด ความพึงพอใจ ส่วนทฤษฎีด้านทัศนคติได้ศึกษาจากแอลมุน ว่าด้วยทัศนคติเป็นความรู้สึกและความคิดเห็นของบุคคลที่มีต่อสิ่งของ บุคคล สถานที่ สถาบัน และข้อเสนอใด ๆ ในทางที่ยอมรับหรือปฏิเสธ โรเซนเบิร์ก และฮอฟแลนด์ ที่ให้ความหมายของทัศนคติว่าเป็นการจูงใจต่อแนวโน้มในการตอบสนองอย่าง

เฉพาะเจาะจงกับสิ่งที่เกิดขึ้น และ เมย์ซาร์ค และริชาร์ดสันกล่าวถึงทัศนคติเป็นความรู้สึกที่เกี่ยวข้องกับสภาวะจิตใจของบุคคลที่มีต่อวัตถุ เป็นศักยภาพของพฤติกรรมหรือส่วนที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมทางบวกหรือทางลบต่อสถานที่ บุคคลหรือวัตถุ เป็นหลัก ทฤษฎีพฤติกรรมที่ได้กล่าวข้างต้นนั้นผู้วิจัยได้ยึดหลักแนวความคิดและการค้นคว้าวิจัยของเมโย เกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคลในการบริหารงานที่กล่าวว่า การจะได้ผลงานอย่างสูงสุดนั้นจะต้องปฏิบัติต่อคนในฐานะที่เขาเป็นบุคคลไม่ใช่เครื่องจักร "นักบริหารจะต้องปฏิบัติเกี่ยวข้องกับกลุ่มบุคคลที่รวมกันแน่นสนิท ยิ่งกว่าจะเกี่ยวข้องกับกลุ่มของเอกชนที่ยังรวมกันไม่ติด" ดังนั้น ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีความต้องการขั้นพื้นฐาน ทฤษฎีทัศนคติ และทฤษฎีพฤติกรรม ใช้ในการกำหนดตัวแปรการวิจัย และได้นำตัวอย่างแบบสอบถามของงานวิจัยเหล่านั้นมาเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือ แบบสอบถามของการวิจัยครั้งนี้ด้วยเช่นกัน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ทักษะคิดที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรมในธุรกิจสื่อสาร โดยมีเนื้อหาสาระสำคัญในการ ดำเนินการตามลำดับดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. วิธีการวิจัยและเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ประชากรในสายงานอาชีพนักพัฒนาโปรแกรมกลุ่มธุรกิจสื่อสารที่มีชื่อเสียงจำนวน 5 บริษัท คือ กล่าวคือ

1. บริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน)	300 คน
2. บริษัท แอดวานซ์ ดาต้า เน็ตเวิร์ค คอมมิวนิเคชั่น จำกัด	200 คน
3. บริษัท ไอที แอปพลิเคชั่น แอนด์ เซอร์วิส จำกัด	30 คน
4. บริษัท ชิน แชนเทลโลท์ จำกัด (มหาชน)	100 คน
5. บริษัท เอ ดี เวเนเจอร์ จำกัด	130 คน
รวมทั้งสิ้น	<u>760</u> คน

(ข้อมูล ณ 30 มิถุนายน 2545)

กลุ่มตัวอย่าง คำนวณหากลุ่มตัวอย่างเมื่อทราบประชากร เพื่อหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่น้อยที่สุดที่จะยอมรับได้ว่า เหมาะสมที่เป็นตัวแทนของประชากรได้ โดยกำหนดความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 5 (0.05) โดยใช้สูตร (Taro Yamane : 1967)

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

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
 N = ขนาดของประชากร
 e = ค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง (ในการวิจัยครั้งนี้กำหนดให้เท่ากับร้อยละ 5 หรือ 0.05 เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นที่ระดับ 95%)

เมื่อแทนค่าในสูตรเท่ากับ

$$n = \frac{760}{1 + [(760) \times (0.05)^2]}$$
$$= 262.069$$

เมื่อได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างแล้ว ผู้วิจัยได้ทำการสำรวจแบบสอบถามเพื่อป้องกันความผิดพลาดที่จะเกิดขึ้นจากความไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถามจำนวน 10% (262 x 10% = 26.2) รวมทั้งสิ้น 289 คน จากจำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัยทั้งหมด 760 คน ขั้นตอนการสุ่มกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย 2 ขั้นตอน (Two-Stage Sampling) ดังนี้

ขั้นที่ 1 ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วน (Proportional Sampling) โดยคำนวณหาสัดส่วนของนักพัฒนาโปรแกรมเป็นกลุ่มตัวอย่างจากประชากรจำนวนทั้ง 5 บริษัท ซึ่งใช้ จำนวนนักพัฒนาโปรแกรมแต่ละบริษัทรวมกัน วิธีการคำนวณดังนี้

จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่จะเก็บแต่ละบริษัท

=

ประชากรของแต่ละบริษัท x 289

ประชากรทั้งหมด

ตาราง 5 กลุ่มประชากรที่จะทำการสุ่มในแต่ละบริษัท

บริษัท	นักพัฒนาโปรแกรม แต่ละบริษัท	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง แบ่งตามสัดส่วน
1. บริษัท แอดวานซ์ ดาต้า เน็ตเวิร์ค คอมมิวนิเคชั่นส์ จำกัด	200	76
2. บริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน)	300	114
3. บริษัท ไอที แอปพลิเคชัน แอนด์ เซอร์วิส จำกัด	30	11
4. บริษัท เอ ดี เวนเจอร์ จำกัด	130	49
5. บริษัท ชิน แชนเทลโลท์ จำกัด (มหาชน)	100	39
รวม	760	289

ขั้นที่ 2 การสุ่มตัวอย่างโดยใช้ความสะดวก (Convenience Sampling) เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามที่ได้จัดเตรียมไว้สำหรับพื้นที่การวิจัยใช้บริษัทในกลุ่มธุรกิจสื่อสารจำนวน 5 บริษัท

2. วิธีการวิจัยและเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ แบ่งการศึกษาเป็น 2 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Exploratory Study) เพื่อศึกษาทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรม กลุ่มธุรกิจสื่อสารต่อปัจจัยต่าง ๆ ที่ใช้วัดความสำเร็จในสายงานอาชีพของตน โดยใช้การวิเคราะห์ตัวประกอบ

ส่วนที่ 2 เป็นการศึกษาหาทัศนคติ ที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในสายงานอาชีพนักพัฒนาโปรแกรม กลุ่มธุรกิจสื่อสาร โดยใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis)

3.การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบและปลายปิด ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการ รวบรวมข้อมูลที่ได้จากทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำมาประยุกต์เป็นลักษณะและข้อคำถามในแบบสอบถาม (Questionnaire) นำมาประมวลผลทางสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS for windows สร้างแบบสอบถามทั้งหมด 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะทางประชากรศาสตร์ของนักพัฒนาโปรแกรม จำนวน 6 ข้อ เป็น แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งลักษณะของคำถามจะเป็นแบบ คำตอบหลายตัวเลือก (Multiple Choice) และให้เลือกตอบข้อที่เหมาะสมและเป็นความจริงที่สุด ซึ่งมีตัวแปรที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

เพศ, สถานภาพ และ ระดับการศึกษา จะวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

อายุ จะวัดข้อมูลประเภทที่มีการจัดเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยใช้วิธีการกำหนดช่วงอายุคำนวณได้ ดังนี้ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2542 : 110)

ความกว้างของอันตรภาคชั้น

=

ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด - ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด

จำนวนชั้น

ช่วงอายุ

=

55 - 20

7

= 5

ตาราง 6 แสดงช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้แบบสอบถาม ในส่วนที่ 1 ซึ่งได้ข้อมูลมาจากฝ่ายบุคคลของกลุ่มบริษัท ซินคอร์ปเรชั่น จำกัด (มหาชน)

ช่วงอายุ
1. 21 – 25 ปี
2. 26 – 30 ปี
3. 31 – 35 ปี
4. 36 – 40 ปี
5. 41 – 45 ปี
6. 46 – 50 ปี
7. 50 – 55 ปี

ระดับการศึกษา ใช้การวัดข้อมูลแบบเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ดังนี้

- 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี
- 2. ปริญญาตรี
- 3. สูงกว่าปริญญาตรี

ตำแหน่งงาน ใช้การวัดข้อมูลแบบเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ซึ่งได้ข้อมูลมาจากฝ่ายบุคคลของกลุ่ม บริษัท ชินคอร์ปเรชั่น จำกัด (มหาชน) ดังนี้

- 1. ผู้บริหารระดับสูง
- 2. ผู้บริหารระดับกลาง
- 3. ผู้บริหารระดับต้น
- 4. พนักงานระดับปฏิบัติการ

ระยะเวลาในการทำงาน ระดับการวัดข้อมูลแบบเรียงลำดับ (Ordinal Scale) การกำหนดช่วงของ ระยะเวลาของกลุ่มตัวอย่าง คำนวณได้ ดังนี้

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

ช่วงระยะเวลาการทำงาน = $\frac{0 - 14}{3}$

= 5 ปี

ตาราง 7 แสดงช่วงระยะเวลาการทำงานของกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้แบบสอบถาม ในส่วนที่ 1
ซึ่งได้ข้อมูล มาจากฝ่ายบุคคลของกลุ่มบริษัท ชินคอร์ปเรชั่น จำกัด (มหาชน)

ระยะเวลาการทำงาน
1. 0 - 4 ปี
2. 5 - 9 ปี
3. 10 - 14 ปี

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามทัศนคติของนักพัฒนาโปรแกรมต่อสายงานอาชีพ ซึ่งประกอบคำถามจำนวน 18 ข้อ ซึ่งลักษณะ ของคำถามจะเป็นคำถามจะเป็น แบบคำตอบวัดทัศนคติแบบ Semantic Differential Scale เพื่อวัดระดับทัศนคติของผู้ตอบแบบสอบถามต่อสายงานอาชีพนักพัฒนาโปรแกรม เป็นการเปรียบเทียบความคิดเห็นของนักพัฒนาโปรแกรม โดยจะต้องให้คะแนนกับสิ่งที่ตนกำลังวัดอยู่ตามคะแนนที่กำหนดให้ โดยแสดงความคิดเห็นแบ่งออกเป็น 5 ระดับเพื่อสอบถามทัศนคตินักพัฒนาโปรแกรมต่อสายงานอาชีพที่มีในแต่ละด้านซึ่งกำหนดไว้ดังนี้คือ 1. ด้านลักษณะงาน 2. ด้านกายภาพ 3. ด้านการยอมรับ ซึ่งคำถามที่นักพัฒนาโปรแกรมต้องตอบมีคำตอบกำหนดเอาไว้ในแต่ละข้างของระดับคะแนนสูงสุด/ต่ำสุด โดยมีลักษณะที่กำลังถูกกำกับอยู่ในลักษณะ ตรงกันข้าม เรียกว่า Bipolar Adjective ตัวอย่างเช่น

ความคิดเห็นในด้านลักษณะงานคือการได้ทำงานในตำแหน่งงานที่มีความสำคัญต่อองค์กร

สำคัญ : : : : : : ไม่สำคัญ

5 4 3 2 1

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามวัดระดับความคิดเห็นของทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรม เพื่อเป็นการประเมินความสำเร็จของตนเอง จำนวน 6 ข้อ ซึ่งคำถามมีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด (Open - ended response question) จำนวน 4 ข้อ และคำถามปลายปิด (Close - ended response question) ที่มีมาตรวัดแบบเลือกตอบ จำนวน 2 ข้อ และ ใช้ระดับการวัดประเภท Interval Scale ซึ่งผู้วิจัยให้ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินระดับความคิดเห็นที่ได้รับจากการทำงาน

3.2 แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ตรวจสอบและเสนอแนะ

3.3 ทดสอบแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขไปทดสอบเบื้องต้น (Try Out) กับนักพัฒนาโปรแกรมกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อนำมาหาความเชื่อถือได้ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient of Alpha) ของ Cronbach ค่าอัลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ซึ่งค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 มาก แสดงว่า มีความเชื่อมั่นสูง จากการทดสอบแบบสอบถามผลปรากฏว่าได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .9259 ดังนั้นผลการทดสอบแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นสูง

3.4 ทดสอบความสอดคล้องของคำถามเพื่อปรับปรุงแบบสอบถามให้ตรงกับงานวิจัยมากที่สุด และนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างจำนวน 289 ราย จาก ประชากรทั้งหมด 760 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามให้กับผู้ตอบแบบสอบถามและรอเก็บแบบสอบถามด้วยตนเองตามพื้นที่ในการวิจัย ในช่วงวันที่ 1 ธันวาคม 2545 ถึง 28 กุมภาพันธ์ 2546

4. การจัดการทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดการทำข้อมูล

4.1 ทดสอบแบบสอบถามที่ได้ออกแบบไว้ (Try Out จำนวน 30 ชุด) แล้วดำเนินการแก้ไขข้อบกพร่องของแบบสอบถาม พร้อมตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยวิธีการ Cronbach's α

4.2 นำแบบสอบถามที่แก้ไขข้อบกพร่องเรียบร้อยแล้ว ออกเก็บข้อมูลจริง

4.3 นำแบบสอบถามที่เก็บข้อมูลแล้วมาตรวจสอบความสมบูรณ์

4.4 นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วมาลงรหัส (Coding) ในแบบลงรหัสสำหรับประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์

4.5 นำข้อมูลทีลงรหัสแล้วไปบันทึกในเครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อประมวลผลโดยโปรแกรม SPSS for Windows Version 11 (Statistical Package for Social Sciences) ในการประมวลและวิเคราะห์ในการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) โดยใช้ตารางแจกแจงความถี่ แสดงผลเป็นค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่ออธิบายถึงลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง คือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อาชีพ ทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในสายอาชีพ และพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรมต่อสายงานอาชีพ

2. การวิเคราะห์โดยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เพื่อทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อ โดยใช้สถิติ t-test และ One-Way ANOVA (F-test) เพื่อทดสอบความแตกต่างในการวิเคราะห์ความแตกต่างลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรม รวมทั้งการวิเคราะห์เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ ระหว่างทัศนคติที่มีผลต่อความสำเร็จในสายอาชีพกับพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรม

การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 นักพัฒนาโปรแกรมที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ อันประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรมที่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติ t – test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) อธิบายค่าความแตกต่าง ระหว่างลักษณะทางประชากรศาสตร์กับทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของ นักพัฒนาโปรแกรม

สมมติฐานข้อที่ 2 ทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในสายงานอาชีพของนักพัฒนาโปรแกรม ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านกายภาพ ด้านการยอมรับ มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรม

การวิเคราะห์ใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่ออธิบายค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติพื้นฐาน

- 1. การหาค่าร้อยละ (Percentage)
- 2. การหาค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) สูตรดังต่อไปนี้ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2542 : 255)

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

เมื่อ	$\overline{X}$	แทน	คะแนนเฉลี่ย
	$\sum x_i$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

- 3. การหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลด้านต่าง ๆ โดยใช้สูตรดังนี้ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2542 : 255)

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

เมื่อ	$S.D.$	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกลุ่มตัวอย่าง
	$\overline{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของคะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง
	X_i	แทน	ค่ากึ่งกลางของข้อมูลชั้นที่ i

$n - 1$

แทน

จำนวนตัวแปรอิสระ

$\sum f_i$

แทน

ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

4. สถิติที่ใช้หาคุณภาพของแบบสอบถาม การทดสอบค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Relaibility) เพื่อประสิทธิผลของแบบสอบถามที่จะให้มีความถูกต้อง (Accuracy) เชื่อถือได้ (Dependability) ไม่เปลี่ยนแปลง (Consistency) โดยวิธีของครอนบัค (Cronbach's alpha) เรียกว่าการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ($\alpha - Coefficient$) (ดร. กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2546 : 449)

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

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

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

1. ค่า t-test ใช้ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม (มหาวิทยาลัยสุโขทัย - ธรรมาธิราช. 2542 : 360) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1

สูตร

$$t = \frac{\overline{X_1} - \overline{X_2}}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
	$\overline{X_1}$	แทน	ค่าเฉลี่ยตัวอย่างกลุ่มที่ 1
	$\overline{X_2}$	แทน	ค่าเฉลี่ยตัวอย่างกลุ่มที่ 2
	S_1^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	S_2^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	n_1, n_2	แทน	ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ 2

2. ค่า F-test ใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช. 2542 : 393) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2

ตาราง 9 ตารางวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างประชากร	$k - 1$	$SS(B) = \sum_{i=1}^k \frac{T_i^2}{n_i} - \frac{T^2}{n}$	$MS(B) = \frac{SS(B)}{k - 1}$	$\frac{MS(B)}{MS(W)}$
ภายในประชากร	$n - k$	$SS(W) = \sum_{i=1}^k \sum_{j=1}^{n_i} X_{ij}^2 - \frac{T_i^2}{n_i}$	$MS(W) = \frac{SS(W)}{n - k}$	
รวม	$n - 1$	$SS(T) = \sum_{i=1}^k \sum_{j=1}^{n_i} X_{ij}^2 - \frac{T^2}{n}$		

เมื่อ	k	แทน	จำนวนประชากรที่นำมาทดสอบสมมติฐาน
	n	แทน	จำนวนตัวอย่างทั้งสิ้นที่เลือกมาจากประชากรทุกประชากร
	n_i	แทน	จำนวนตัวอย่างที่เลือกมาจากประชากรที่ i
	X_{ij}	แทน	ค่าสังเกตซึ่งได้จากตัวอย่างที่ j ที่เลือกมาจากประชากรที่ i
	T_i	แทน	ผลรวมของค่าสังเกตจากตัวอย่างที่เลือกมาจากประชากรที่ i
	T	แทน	ผลรวมของค่าสังเกตจากตัวอย่างที่เลือกมาจากประชากรทุกประชากร
	$SS(B)$	แทน	ผลรวมกำลังสองระหว่างประชากร (Between Sum of Square)
	$k - 1$	แทน	องศาแห่งความเป็นอิสระระหว่างประชากร (Between Degree of Freedom)
	$SS(W)$	แทน	ผลรวมกำลังสองภายในประชากร (Within Sum of Square)
	$n - k$	แทน	องศาแห่งความเป็นอิสระของภายในประชากร (Within Degree of Freedom)
	$MS(B)$	แทน	ค่าประมาณของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Mean Square Between Groups)
	$MS(W)$	แทน	ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean Square Within Groups)
	F	แทน	ค่าสถิติที่จะใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤติจากการแจกแจงแบบ F เพื่อทราบนัยสำคัญ

กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ที่ระดับนัยสำคัญ .05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้สูตรตามวิธี Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยประชากร (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2544 : 333)

$$LSD = t_{1-\frac{\alpha}{2}} ; n-k = \frac{\sqrt{2MSE}}{n_i}$$

เมื่อ	โดยที่	$n_i \neq n_j$	
		$r = n - k$	
	LSD	แทน	ค่าผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับประชากรกลุ่มที่ i และ j
	MSE	แทน	ค่า Mean Square Error จากตารางวิเคราะห์ความแปรปรวน
	k	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ทดสอบ
	n	แทน	จำนวนข้อมูลตัวอย่างทั้งหมด
	α	แทน	ค่าความเชื่อมั่น

3. ค่าสหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) โดยวิธีของ Pearson เป็นการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ที่เป็นทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในสายงานอาชีพนักพัฒนาโปรแกรม และพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรมในปัจจุบัน โดยใช้สูตรดังนี้ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2542 : 13)

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

เมื่อ	r_{xy}	=	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
	$\sum X$	=	ผลรวมของคะแนน X
	$\sum Y$	=	ผลรวมของคะแนน Y
	$\sum X^2$	=	ผลรวมของคะแนนชุด X แต่ละตัวยกกำลังสอง
	$\sum Y^2$	=	ผลรวมของคะแนนชุด Y แต่ละตัวยกกำลังสอง
	$\sum XY$	=	ผลรวมของผลคูณระหว่าง X และ Y ทุกคู่
	n	=	จำนวนคนหรือกลุ่มตัวอย่าง

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่าระหว่าง $-1 \leq \leq 1$ (วินัส ฤชาชัย.2543,น.14-17) ตัวอย่างเช่น

หาก	ค่า $r < 0$	แสดงว่า	ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม
	ค่า $r > 0$	แสดงว่า	ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน
	ค่า r มีค่าเข้าใกล้ 1	แสดงว่า	ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันมาก

ค่า r มีค่าเข้าใกล้ -1 แสดงว่า ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามและมีความสัมพันธ์กันมาก

ค่า $r = 0$ แสดงว่า ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามไม่มีความสัมพันธ์กันเลย

สำหรับการแปลความหมายระดับความสัมพันธ์กำหนด ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์ . 2544 : 316)

ถ้าค่า r มีค่ามากกว่า 0.7 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูง

ถ้าค่า r มีค่าระหว่าง $0.3 - 0.7$ แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

ถ้าค่า r มีค่าน้อยกว่า 0.3 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

ถ้าค่า r มีค่าเท่ากับ 0 แสดงว่า ไม่มีความสัมพันธ์กันเลย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ของงานวิจัย เรื่อง ทักษะการคิดที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรมในกลุ่มธุรกิจสื่อสาร ผู้วิจัยได้แบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 2 ตอนและเพื่อให้เกิดความเข้าใจในการสื่อความหมายที่ตรงกัน ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
df	แทน	ชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
t	แทน	ค่าใช้พิจารณา t – Distribution
F – Ratio	แทน	ค่าใช้พิจารณา F – Distribution
F – Prob., p	แทน	ความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำอธิบาย โดยเรียงลำดับหัวข้อเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ได้แก่ ลักษณะประชากรศาสตร์ ทักษะการคิดและพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน

- นักพัฒนาโปรแกรมที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรมแตกต่างกัน
- ทักษะการคิดที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในสายงานอาชีพของนักพัฒนาโปรแกรม ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านกายภาพ ด้านการยอมรับ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

- ลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาการทำงาน โดยแจกแจงจำนวนและค่าร้อยละ ดังนี้

ตาราง 10 แสดงจำนวน และค่าร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของนักพัฒนาโปรแกรม

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	97	33.6
หญิง	192	66.4
รวม	289	100.0
2. อายุ		
21 – 25 ปี	52	18.0
26 – 30 ปี	147	50.9
31 – 35 ปี	76	26.3
36 – 40 ปี	10	3.5
41 – 45 ปี	4	1.4
รวม	289	100.0
3. สถานภาพ		
โสด	225	77.8
สมรส / อยู่ด้วยกัน	64	22.2
รวม	289	100.0
4. ระดับการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาตรี	180	62.3
สูงกว่าปริญญาตรี	109	37.7
รวม	289	100.0
5. ตำแหน่งงานในปัจจุบัน		
ผู้บริหารระดับกลาง	3	1.0
ผู้บริหารระดับต้น	62	21.5
พนักงานระดับปฏิบัติการ	224	77.5
รวม	289	100.0

ตาราง 10 (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
6. ประสบการณ์ในการทำงาน		
0 – 4 ปี	115	39.8
5 – 9 ปี	120	41.5
10 – 14 ปี	54	18.7
รวม	289	100.0

จากตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 289 คน จำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

เพศ นักพัฒนาโปรแกรมที่ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย มีจำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 33.6 และเพศหญิง มีจำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 66.4 โดยนักพัฒนาโปรแกรมที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย

อายุ นักพัฒนาโปรแกรมที่ตอบแบบสอบถามเป็นผู้ที่มีอายุ 21 - 25 ปี มีจำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 18.0 นักพัฒนาโปรแกรมที่มีอายุ 26 - 30 ปี มีจำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 50.9 นักพัฒนาโปรแกรมที่มีอายุ 31 - 35 ปี มีจำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 26.3 นักพัฒนาโปรแกรมที่มีอายุ 36 - 40 ปี มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.5 นักพัฒนาโปรแกรมที่มีอายุ 41 – 45 ปี มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.4 ส่วนนักพัฒนาโปรแกรมที่มีอายุ 46 – 50 ปี และ 51 – 55 ปี ไม่มีผู้ตอบแบบสอบถามโดยนักพัฒนาโปรแกรมที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะมีอายุ 26 - 30 ปี รองลงมา คือ มีอายุ 31 - 35 ปี และ 21 - 25 ปี ตามลำดับ

สถานภาพ นักพัฒนาโปรแกรมที่ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพโสด มีจำนวน 225 คน คิดเป็นร้อยละ 77.8 นักพัฒนาโปรแกรมที่มีสถานภาพสมรส มีจำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 22.2 ส่วนนักพัฒนาโปรแกรมที่มีสถานภาพ หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่ ไม่มีผู้ตอบแบบสอบถามโดยนักพัฒนาโปรแกรมที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด

ระดับการศึกษาสูงสุด นักพัฒนาโปรแกรมที่ตอบแบบสอบถามเป็นผู้ที่มีระดับ การ การศึกษาในระดับปริญญาตรี มีจำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 62.3 นักพัฒนาโปรแกรมที่มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี มีจำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 37.7 ส่วนระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ไม่มีผู้ตอบแบบสอบถาม โดยนักพัฒนาโปรแกรมที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะมีการศึกษาระดับปริญญาตรี รองลงมา มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีตามลำดับ

ตำแหน่งงานในปัจจุบัน นักพัฒนาโปรแกรมที่ตอบแบบสอบถามที่เป็น ผู้บริหารระดับกลางมีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.0 นักพัฒนาโปรแกรมที่เป็นผู้บริหารระดับต้น มีจำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ

21.5 นักพัฒนาโปรแกรมที่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ มีจำนวน 224 คน คิดเป็นร้อยละ 77.5 ส่วนตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง ไม่มีผู้ตอบแบบสอบถามโดยนักพัฒนาโปรแกรมที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ รองลงมา คือ ผู้บริหารระดับต้น ตามลำดับ

ประสบการณ์ในการทำงาน นักพัฒนาโปรแกรมที่ตอบแบบสอบถามมีประสบการณ์ในการทำงาน 0 – 4 ปี มีจำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 39.8 นักพัฒนาโปรแกรมที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 – 9 ปี มีจำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 41.5 นักพัฒนาโปรแกรมที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 – 14 ปี มีจำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 18.7 โดยนักพัฒนาโปรแกรมที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 – 9 ปี รองลงมา คือ 0 – 4 ปี ตามลำดับ

2. ทักษะคตินักพัฒนาโปรแกรมต่อสายงานอาชีพ

การวิเคราะห์ข้อมูลทักษะคตินักพัฒนาโปรแกรมต่อสายงานอาชีพ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านลักษณะงาน ด้านกายภาพ และด้านการยอมรับ โดยแจกแจงจำนวน และค่าร้อยละ ดังนี้

ตาราง 11 แสดงผลทักษะคตินักพัฒนาโปรแกรมต่อสายงานอาชีพ ด้านลักษณะงาน

ด้านลักษณะงาน	ดีมาก	ดี	ไม่แน่ใจ	ไม่ดี	ไม่ดี อย่าง มาก	ระดับทัศนคติ		
						$\bar{X}$ n = 289	S.D.	แปลผล
1.ตำแหน่งงานของท่านใน องค์กร	28 (9.7%)	88 (30.4%)	145 (50.2%)	22 (7.6%)	6 (2.1%)	3.38	.84	ไม่แน่ใจ
2.ความรับผิดชอบของท่าน ต่อองค์กร	55 (19.0%)	131 (45.3%)	91 (31.5%)	10 (3.5%)	2 (.7%)	3.79	.81	ดี
3. ลักษณะของงานที่ทำอยู่	36 (12.5%)	111 (38.4%)	111 (38.4%)	26 (9.0%)	5 (1.7%)	3.51	.89	ดี
4.การมีอิสระทางความคิด ได้ริเริ่มสร้างสรรค์ผลงาน	25 (8.7%)	125 (43.3%)	115 (39.8%)	18 (6.2%)	6 (2.1%)	3.50	.82	ดี
5.การมีอิสระในการ ตัดสินใจเกี่ยวกับงาน	12 (4.2%)	107 (37.0%)	139 (48.1%)	25 (8.7%)	6 (2.1%)	3.33	.78	ไม่แน่ใจ
6.โอกาสศึกษาดูงานทั้งใน และต่างประเทศ	8 (2.8%)	12 (4.2%)	65 (22.5%)	79 (27.3%)	125 (43.3%)	1.96	1.04	ไม่ดี
7.งานที่ทำอยู่มีส่วนร่วมใน การพัฒนาองค์กร	24 (8.3%)	116 (40.1%)	117 (40.5%)	29 (10.0%)	3 (1.0%)	3.45	.82	ดี
8.ผลงานและความสามารถ มีผลต่อความก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน	46 (15.9%)	112 (38.8%)	106 (36.7%)	16 (5.5%)	9 (3.1%)	3.59	.93	ดี
รวม						3.31	.58	ไม่แน่ใจ

จากตาราง 11 แสดงทัศนคติด้านลักษณะงานของนักพัฒนาโปรแกรมที่มีต่อสายงานอาชีพ พบว่า ทัศนคติด้านลักษณะงานของนักพัฒนาโปรแกรมที่มีต่อสายงานอาชีพโดยรวมจะอยู่ระดับไม่แน่ใจ โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.31 เมื่อวิเคราะห์รายข้อของทัศนคติด้านลักษณะงานของนักพัฒนาโปรแกรมที่มีต่อสายงานอาชีพในระดับดีคือ ความรับผิดชอบของท่านต่อองค์กร ลักษณะของงานที่ทำอยู่ การมีอิสระ ในความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงาน งานที่ทำอยู่มีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร และผลงานและความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 3.51 3.50 3.45และ 3.59 ตามลำดับ ทัศนคติด้านลักษณะงาน ของนักพัฒนาโปรแกรมที่มีต่อสายงานอาชีพระดับไม่แน่ใจ คือ ตำแหน่งงานของท่านในองค์กร และการมี

อิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 และ 3.33 ตามลำดับ และทัศนคติด้านลักษณะงานของนักพัฒนาโปรแกรมที่มีต่อสายงานอาชีพระดับไม่ดี คือ โอกาสดูงานทั้งในและต่างประเทศ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.96

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทัศนคติของนักพัฒนาโปรแกรมต่อสายงานอาชีพ

ด้านกายภาพ	ดีมาก	ดี	ไม่แน่ใจ	ไม่ดี	ไม่ตัวอย่างมาก	ระดับทัศนคติ		
						$\bar{X}$ n = 289	S.D.	แปลผล
1. การให้ความสำคัญต่อสถานที่ทำงานเป็นสัดส่วน	48 (16.6%)	128 (44.3%)	93 (32.2%)	15 (5.2%)	5 (1.7%)	3.69	.87	ดี
2. การได้รับเงินเดือนหรือโบนัส	10 (3.5%)	47 (16.3%)	167 (57.8%)	50 (17.3%)	15 (5.2%)	2.96	.83	ไม่แน่ใจ
3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	21 (7.3%)	112 (38.8%)	127 (43.9%)	26 (9.0%)	3 (1.0%)	3.42	.80	ดี
4. การได้รับการประเมินผลการทำงาน	10 (3.5%)	60 (20.8%)	176 (60.9%)	37 (12.8%)	6 (2.1%)	3.11	.74	ไม่แน่ใจ
รวม						3.29	.57	ไม่แน่ใจ

จากตาราง 12 แสดงทัศนคติด้านกายภาพของนักพัฒนาโปรแกรมที่มีต่อสายงานอาชีพ พบว่าทัศนคติด้านกายภาพของนักพัฒนาโปรแกรมที่มีต่อสายงานอาชีพ โดยรวมจะอยู่ระดับไม่แน่ใจโดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.29 เมื่อวิเคราะห์รายข้อของทัศนคติด้านกายภาพของนักพัฒนาโปรแกรมที่มีต่อสายงานอาชีพระดับดี คือ การให้ความสำคัญต่อสถานที่ทำงานเป็นสัดส่วน และสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 และ 3.42 ส่วนทัศนคติด้านกายภาพของนักพัฒนาโปรแกรมที่มีต่อสายงานอาชีพระดับไม่แน่ใจ คือ การได้รับเงินเดือนหรือโบนัส และการได้รับการประเมินผลการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.96 และ 3.11 ตามลำดับ

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทักษะคตินักพัฒนาโปรแกรมต่อสายงานอาชีพ

ด้านการยอมรับ	ระดับทัศนคติ					$\bar{X}$ n = 289	S.D.	แปลผล
	ดีมาก	ดี	ไม่แน่ใจ	ไม่ดี	ไม่ดี อย่างมาก			
1. ระยะเวลาในการเลื่อนตำแหน่ง	5 (1.7%)	25 (8.7%)	144 (49.8%)	80 (27.7%)	35 (12.1%)	2.60	.87	ไม่ดี
2. ความรู้สึกของครอบครัวต่อตำแหน่งงานของท่าน	15 (5.2%)	121 (41.9%)	130 (45.0%)	22 (7.6%)	1 (.3%)	3.44	.72	ดี
3. ได้รับการยอมรับนับถือในสังคม	15 (5.2%)	127 (43.9%)	139 (48.1%)	7 (2.4%)	1 (.3%)	3.51	.65	ดี
4. ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	7 (2.4%)	130 (45.0%)	147 (50.9%)	5 (1.7%)	0 (0.0%)	3.48	.58	ดี
5. ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ได้บังคับบัญชา	4 (1.4%)	105 (36.3%)	155 (53.6%)	22 (7.6%)	3 (1.0%)	3.29	.67	ไม่แน่ใจ
6. การได้ทำงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของสังคม	37 (12.8%)	143 (49.5%)	100 (34.6%)	9 (3.1%)	0 (0.0%)	3.72	.72	ดี
รวม						3.34	.51	ไม่แน่ใจ

จากตาราง 13 แสดงทัศนคติด้านการยอมรับของนักพัฒนาโปรแกรมที่มีต่อสายงานอาชีพ พบว่าทัศนคติด้านการยอมรับของนักพัฒนาโปรแกรมที่มีต่อสายงานอาชีพโดยรวมจะอยู่ระดับไม่แน่ใจโดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.34 เมื่อวิเคราะห์รายชื่อของทัศนคติด้านการยอมรับของนักพัฒนาโปรแกรมที่มีต่อสายงานอาชีพระดับไม่แน่ใจ คือ ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ได้บังคับบัญชา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 ทัศนคติด้านการยอมรับของนักพัฒนาโปรแกรมที่มีต่อสายงานอาชีพระดับดี คือความรู้สึกของครอบครัวต่อตำแหน่งงานของท่าน ได้รับการยอมรับนับถือในสังคม ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและการได้ทำงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของสังคม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 3.51 3.48 และ 3.72 ตามลำดับ ส่วนทัศนคติด้านการยอมรับของนักพัฒนาโปรแกรมที่มีต่อสายงานอาชีพระดับไม่ดี คือ ระยะเวลาในการเลื่อนตำแหน่ง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.60

3. พฤติกรรมการทำงานในสายอาชีพนักพัฒนาโปรแกรม

การวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมการทำงานของนักพัฒนาโปรแกรม ซึ่งปรากฏผลตามตารางดังต่อไปนี้

ตาราง 14 แจกแจงข้อมูลจำนวน ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	n	$\overline{X}$	SD
น้อยกว่า 10,000 บาท	4		
10,001 - 20,000 บาท	94		
20,001 - 30,000 บาท	126		
30,001 - 40,000 บาท	36		
40,001 - 50,000 บาท	21		
มากกว่า 50,000 บาท	8		
รวม	289	3.00	1.02

จากตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนทั้งหมด 289 คน ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 4 คน รายได้ตั้งแต่ 10,001 – 20,000 บาท มีจำนวน 94 คน รายได้ตั้งแต่ 20,001 – 30,000 บาท มีจำนวน 126 คน รายได้ตั้งแต่ 30,001 – 40,000 บาท มีจำนวน 36 คน รายได้ตั้งแต่ 40,001 – 50,000 บาท มีจำนวน 21 คน และรายได้มากกว่า 50,000 บาท มีจำนวน 8 คน จะเห็นว่า พฤติกรรมรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของนักพัฒนาโปรแกรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00

ตาราง 15 แจกแจงข้อมูลจำนวน ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมาทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือน

การมาทำงานสาย	n	$\overline{X}$	SD
ไม่เคยมาสายเลย	127		
1 ครั้ง	56		
2 ครั้ง	28		
3 ครั้ง	35		
4 ครั้ง	13		
5 ครั้งขึ้นไป	30		
รวม	289	1.45	1.70

จากตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนของผู้ตอบแบบสอบถามด้านการมาทำงานสายทั้งหมดจำนวน 289 คนจำนวนผู้ไม่เคยมาสายเลย 127 คน สายจำนวน 1 ครั้ง มี 56 คน สายจำนวน 2 ครั้ง มี 28 คน

สายจำนวน 3 ครั้ง มี 35 คน สายจำนวน 4 ครั้ง มี 13 คน สายจำนวน 5 ครั้งขึ้นไป มี 30 คน จะเห็นว่า พฤติกรรมการมาทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือนของนักพัฒนาโปรแกรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.45

ตาราง 16 แจกแจงข้อมูลจำนวน ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการทำงานล่วงเวลาเฉลี่ยต่อเดือน

การทำงานล่วงเวลา	n	$\bar{X}$	SD
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 40 ชั่วโมง	274		
41 – 80 ชั่วโมง	13		
81 – 120 ชั่วโมง	1		
มากกว่า 120 ชั่วโมงขึ้นไป	1		
รวม	289	1.06	.29

จากตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนของการทำงานล่วงเวลาของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 289 คนจำนวนผู้ที่ทำงานล่วงเวลาดำกกว่าหรือเท่ากับ 40 ชั่วโมง มีจำนวน 274 คน เวลา 41 – 80 ชั่วโมง มีจำนวน 13 คน เวลา 81 – 120 ชั่วโมง มีจำนวน 1 คน และมากกว่า 120 ชั่วโมงขึ้นไป มีจำนวน 1 คน จะเห็นว่า พฤติกรรมการทำงานล่วงเวลาของนักพัฒนาโปรแกรมเฉลี่ยต่อเดือน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.06

ตาราง 17 แจกแจงข้อมูลจำนวน ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการได้รับการฝึกอบรมเฉลี่ยต่อปี

การได้รับการฝึกอบรม	n	$\bar{X}$	SD
0 – 5 ครั้ง	225		
6 – 10 ครั้ง	60		
11 ครั้งขึ้นไป	4		
รวม	289	1.24	.46

จากตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนของการได้รับการฝึกอบรมของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 289 คนได้รับการฝึกอบรม 0-5 ครั้ง มีจำนวน 225 คน ฝึกอบรม 6 – 10 ครั้ง มีจำนวน 60 คน ฝึกอบรมตั้งแต่ 11 ครั้งขึ้นไป มีจำนวน 4 คน จะเห็นว่า พฤติกรรมการได้รับการฝึกอบรมเฉลี่ยต่อปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.24

ตาราง 18 แจกแจงข้อมูลจำนวน ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการเปลี่ยนองค์กร

ท่านเปลี่ยนองค์กรมากี่ครั้ง	n	$\overline{X}$	SD
ไม่เคยเลย	56		
1 ครั้ง	79		
2 ครั้ง	64		
3 ครั้ง	74		
4 ครั้งขึ้นไป	16		
รวม	289	2.71	1.20

จากตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เรื่อง พฤติกรรมการเปลี่ยนองค์กรจากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 289 คน มีผู้ที่ไม่เคยเปลี่ยนองค์กรเลย 56 คน จำนวน 1 ครั้ง มี 79 คน จำนวน 2 ครั้ง มี 64 คน จำนวน 3 ครั้ง มี 74 คน และจำนวน 4 ครั้งขึ้นไป มี 16 คน จะเห็นว่า พฤติกรรมการเปลี่ยนองค์กรในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.71

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 นักพัฒนาโปรแกรมที่มีลักษณะประชากรศาสตร์อันประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรมที่แตกต่างกัน

H_0 : นักพัฒนาโปรแกรมที่มีลักษณะประชากรศาสตร์อันประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งงานในปัจจุบัน และระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรม ไม่แตกต่างกัน

H_1 : นักพัฒนาโปรแกรมที่มีลักษณะประชากรศาสตร์อันประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งในปัจจุบัน และระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรม แตกต่างกัน

เพศ - สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบค่าโดยใช้กลุ่มตัวอย่าง ทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระกัน (Independent t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ 2-tailed Prob. (p) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 19

ตาราง 19 แสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรมระหว่างเพศชายและเพศหญิง

พฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรม	t- test for Equality of Means				
	เพศ	$\bar{X}$	S.D.	t	p
1. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ชาย	27,097.42	9,773.86	.109	.907
	หญิง	26,943.44	12,007.88		
2. การมาทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือน	ชาย	1.46	1.86	.100	.924
	หญิง	1.44	1.62		
3. การทำงานล่วงเวลาเฉลี่ยต่อเดือน	ชาย	12.44	15.37	1.206	.210
	หญิง	9.93	17.40		
4. ได้รับการฝึกอบรมเฉลี่ยต่อปี	ชาย	4.03	3.43	.269	.789
	หญิง	3.92	3.39		
5. การเปลี่ยนองค์กรในการทำงาน	ชาย	4.03	1.18	.365	.715
	หญิง	3.92	1.22		

จากตาราง 19 พบว่าผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบเพศของพนักงานสายอาชีพพัฒนาโปรแกรม ที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานในสายอาชีพนักพัฒนาโปรแกรม โดยใช้สถิติ Independent Samples t-test ในการทดสอบ พบว่า พฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรม มีค่า p มากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H₀) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H₁) หมายความว่าเพศแตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรมไม่แตกต่างกัน

อายุ - สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95 % ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H₀) ก็ต่อเมื่อ ค่า F-Prob. น้อยกว่า .05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H₀) และยอมรับสมมติฐานรอง(H₁) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตาราง 20 แสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรมในด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน การทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือน การทำงานล่วงเวลาเฉลี่ยต่อเดือนและได้รับการฝึกอบรม เฉลี่ยต่อปี จำแนกตามอายุ

พฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรม	แหล่งความแปรปรวน	df	MS	F-Ratio	F-Prob.
1. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ระหว่างกลุ่ม	4	19.352	24.470*	.000
	ภายในกลุ่ม	284	0.791		
	รวม	288			
2. การมาทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือน	ระหว่างกลุ่ม	4	1.420	.487	.745
	ภายในกลุ่ม	284	2.915		
	รวม	288			
3. การทำงานล่วงเวลาเฉลี่ยต่อเดือน	ระหว่างกลุ่ม	4	805.352	1.500	.202
	ภายในกลุ่ม	284	273.632		
	รวม	288			
4. ได้รับการฝึกอบรมเฉลี่ยต่อปี	ระหว่างกลุ่ม	4	24.254	1.155	.331
	ภายในกลุ่ม	284	11.371		
	รวม	288			
5. การเปลี่ยนองค์กรในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	9.349	7.013*	.000
	ภายในกลุ่ม	284	1.333		
	รวม	288			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 20 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบอายุของนักพัฒนาโปรแกรมกับพฤติกรรมของ

นักพัฒนาโปรแกรมในด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน การมาทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือน การทำงานล่วงเวลาเฉลี่ยต่อเดือน และได้รับการฝึกอบรมเฉลี่ยต่อปี โดยใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรมด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีค่า F-Prob. เท่ากับ 0.000 น้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังตาราง 21 และ 22

ตาราง 21 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของนักพัฒนาโปรแกรมที่มีอายุแตกต่างกัน กับพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรม ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

อายุ	$\bar{x}$	21-25 ปี	26-30 ปี	31-35 ปี	36-40 ปี	41-45 ปี
		2.19	2.90	3.50	4.30	4.25
21 – 25 ปี	2.19		.71* (.000)	1.31* (.000)	2.11* (.000)	2.06* (.001)
26 – 30 ปี	2.90			.60* (.000)	1.40* (.000)	1.35* (.003)
31 – 35 ปี	3.50				.80* (.008)	.75 (0.101)
36 – 40 ปี	4.30					.05 (.924)
41 – 45 ปี	4.25					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 21 พบว่า ผู้ที่มีอายุระหว่าง 21 – 25 ปี กับอายุ 26 – 30 ปี 31 – 35 ปี และ 36 – 40 ปี พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 0.000 0.000 และ 0.001 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า นักพัฒนาโปรแกรมที่มีอายุ 21 – 25 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับ อายุ 26 – 30 ปี 31 – 35 ปี และ 36 – 40 ปี ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.71 1.31 2.11 และ 2.06 ตามลำดับ

นักพัฒนาโปรแกรมที่มีอายุ 26 – 30 ปี กับ อายุ 31 – 35 ปี 36 – 40 ปี และ 41 – 45 ปี พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 0.000 0.000 และ 0.003 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า นักพัฒนาโปรแกรมที่มีอายุ อายุ 26 – 30 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับ 31 – 35 ปี 36 – 40 ปี และ 41 – 45 ปี ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.60 1.40 และ 1.35 ตามลำดับ

นักพัฒนาโปรแกรมที่มีอายุ 31 – 35 ปี กับ อายุ 36 – 40 ปี พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.008 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า นักพัฒนาโปรแกรมที่มีอายุ อายุ 31 – 35 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับ 36 – 40 ปี ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.80

ตาราง 22 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของนักพัฒนาโปรแกรมที่มีอายุ แตกต่างกัน กับพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรมด้านการเปลี่ยนองค์การทำงาน

อายุ	$\bar{x}$	21-25 ปี	26-30 ปี	31-35 ปี	36-40 ปี	41-45 ปี
		2.17	2.65	3.11	3.60	2.00
21 – 25 ปี	2.17		-.47* (.012)	-.93* (.000)	-1.43* (.000)	.17 (.773)
26 – 30 ปี	2.65			-.46* (.005)	-.95* (.012)	.65 (.270)
31 – 35 ปี	3.11				-.49 (.204)	1.11 (.063)
36 – 40 ปี	3.60					1.60* (.020)
41 – 45 ปี	2.00					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 22 ผลการวิเคราะห์ นักพัฒนาโปรแกรมที่มีอายุ 21 – 25 ปี กับอายุ 26 – 30 ปี 31 - 35 ปี และ 36 – 40 ปี พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.012 0.000 และ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า นักพัฒนาโปรแกรมที่มีอายุ 21 – 25 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับ อายุ 26 – 30 ปี 31 – 35 ปี และ36 – 40 ปี ด้านการเปลี่ยนองค์การทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.47 -0.93 และ -1.43 ตามลำดับ

นักพัฒนาโปรแกรมที่มีอายุ 26 – 30 ปี กับอายุ 31 - 35 ปี และ 36 – 40 ปี พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.005 และ 0.012 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า นักพัฒนาโปรแกรมที่มีอายุ 26 – 30 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับ อายุ 26 – 30 ปี กับอายุ 31 - 35 ปี และ 36 – 40 ปีด้านการเปลี่ยนองค์การทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.46 และ -0.95 ตามลำดับ

สถานภาพ - สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่าโดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระกัน (Independent t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ 2-tailed Prob. (p) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 23

ตาราง 23 แสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรมระหว่างสถานภาพโสด และสมรส / อยู่ด้วยกัน

พฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรม	สถานภาพ	t- test for Equality of Means			
		$\bar{X}$	S.D.	t	p
1. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	โสด	24767.73	8693.62	-5.034*	.000
	สมรส / อยู่ด้วยกัน	34825.78	15297.04		
2. การมาทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือน	โสด	1.37	1.662	-1.413	.161
	สมรส / อยู่ด้วยกัน	1.74	1.825		
3. การทำงานล่วงเวลาเฉลี่ยต่อเดือน	โสด	11.24	1.197	1.197	.233
	สมรส / อยู่ด้วยกัน	9.03			
4. ได้รับการฝึกอบรมเฉลี่ยต่อปี	โสด	3.92	3.416	-.331	.741
	สมรส / อยู่ด้วยกัน	4.08	3.358		
5. การเปลี่ยนองค์กรในการทำงาน	โสด	2.61	1.19	-2.476*	.014
	สมรส / อยู่ด้วยกัน	3.03	1.20		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 23 พบว่า ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบสถานภาพของพนักงานสายอาชีพพัฒนาโปรแกรมที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานในสายอาชีพนักพัฒนาโปรแกรม โดยใช้สถิติ Independent Samples t-test ในการทดสอบ พบว่า พฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรม ในด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนและการเปลี่ยนองค์กรในการทำงาน มีค่า p เท่ากับ .000 น้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าสถานภาพของนักพัฒนาโปรแกรมต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมในด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และ การเปลี่ยนองค์กรในการทำงาน แตกต่างกัน

ระดับการศึกษา - สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบค่าโดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระกัน (Independent t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ 2-tailed Prob. (p) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 24

ตาราง 24 แสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรมระหว่างระดับการศึกษา
ปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี

พฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรม		t- test for Equality of Means			
	ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	t	p
1. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ปริญญาตรี	24901.39	9970.317	-3.944*	.000
	สูงกว่าปริญญาตรี	30452.66	12481.979		
2. การมาทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือน	ปริญญาตรี	1.28	1.632	-2.105*	.036
	สูงกว่าปริญญาตรี	1.72	1.784		
3. การทำงานล่วงเวลาเฉลี่ยต่อเดือน	ปริญญาตรี	9.78	16.841	-1.302	.194
	สูงกว่าปริญญาตรี	12.41	16.582		
4. ได้รับการฝึกอบรมเฉลี่ยต่อปี	ปริญญาตรี	3.73	3.430	-1.475	.142
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.33	3.328		
5. การเปลี่ยนองค์กรในการทำงาน	ปริญญาตรี	2.71	1.181	.125	.901
	สูงกว่าปริญญาตรี	2.69	1.241		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 24 พบว่า ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับการศึกษาของพนักงานสายอาชีพพัฒนาโปรแกรมที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานในสายอาชีพนักพัฒนาโปรแกรม โดยใช้สถิติ Independent Samples t-test ในการทดสอบ พบว่า พฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรมในด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และการมาทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือน มีค่า p เท่ากับ .000 และ 0.036 น้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าระดับการศึกษาของนักพัฒนาโปรแกรมต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมในด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และการมาทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน

ตำแหน่ง - สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว และการทดสอบสมมติฐานใช้ ระดับความเชื่อมั่น 95 % ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่า F-Prob. น้อยกว่า .05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตาราง 25 แสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรมในด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน การทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือนการทำงานล่วงเวลาเฉลี่ยต่อเดือนและได้รับการฝึกอบรมเฉลี่ยต่อปีจำแนกตามตำแหน่งงาน

พฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรม	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-Ratio	F-Prob.
1. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ระหว่างกลุ่ม	2	64.980	32.490	39.204*	.000
	ภายในกลุ่ม	286	237.020	.829		
	รวม	288	302.000			
2. การมาทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือน	ระหว่างกลุ่ม	2	32.813	16.406	5.860*	.003
	ภายในกลุ่ม	286	800.710	2.800		
	รวม	288	833.522			
3. การทำงานล่วงเวลาเฉลี่ยต่อเดือน	ระหว่างกลุ่ม	2	1128.830	564.415	2.023	.134
	ภายในกลุ่ม	286	79804.098	279.035		
	รวม	288	80932.927			
4. ได้รับการฝึกอบรมเฉลี่ยต่อปี	ระหว่างกลุ่ม	2	115.238	57.619	5.132*	.006
	ภายในกลุ่ม	286	3211.178	11.228		
	รวม	288	3326.415			
5. การเปลี่ยนองค์กรในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	2.825	1.413	.978	.377
	ภายในกลุ่ม	286	413.175	1.445		
	รวม	288	416.000			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 25 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบอายุของนักพัฒนาโปรแกรมกับพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรมการมาทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือน การทำงานล่วงเวลาเฉลี่ยต่อเดือนและได้รับการฝึกอบรมเฉลี่ยต่อปี โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่าพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรมด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน การมาทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือน และการได้รับการฝึกอบรมเฉลี่ยต่อปี มีค่า F-Prob. เท่ากับ 0.000 0.003 และ 0.014 น้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ปรากฏผล ดังตาราง 26 27 และ 28 ตามลำดับดังนี้

ตาราง 26 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของนักพัฒนาโปรแกรมที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกันกับพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรม ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตำแหน่งงาน	$\bar{x}$	ผู้บริหารระดับ กลาง	ผู้บริหารระดับ ต้น	พนักงานระดับ ปฏิบัติการ
		5.33	3.76	2.76
- ผู้บริหารระดับกลาง	5.33		1.58* (.004)	2.57* (.000)
- ผู้บริหารระดับต้น	3.76			1.00* (.000)
- พนักงานระดับปฏิบัติการ	2.76			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 26 ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของนักพัฒนาโปรแกรมที่มีตำแหน่งผู้บริหารระดับกลางกับผู้บริหารระดับต้น พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ผู้บริหารระดับกลางมีพฤติกรรมแตกต่างเป็นรายคู่กับผู้บริหารระดับต้น ด้านตำแหน่งงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.58

ผู้บริหารระดับกลางกับพนักงานระดับปฏิบัติการ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ผู้บริหารระดับกลางมีพฤติกรรมแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานระดับปฏิบัติการด้านตำแหน่งงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.57

ผู้บริหารระดับต้นกับพนักงานระดับปฏิบัติการ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าผู้บริหารระดับต้นมีพฤติกรรมแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านตำแหน่งงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.00

ตาราง 27 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของนักพัฒนาโปรแกรมที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกันกับพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรม ด้านการมาทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือน

ตำแหน่งงาน	$\bar{x}$	ผู้บริหารระดับ กลาง	ผู้บริหารระดับ ต้น	พนักงานระดับ ปฏิบัติการ
		.00	.89	1.63
- ผู้บริหารระดับกลาง	.00		.89 (.371)	1.63 (.096)
- ผู้บริหารระดับต้น	.89			.74* (.002)
- พนักงานระดับปฏิบัติการ	1.63			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 27 ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมด้านการมาทำงานสาย เฉลี่ยต่อเดือนของนักพัฒนาโปรแกรมตำแหน่งผู้บริหารระดับต้นกับพนักงานระดับปฏิบัติการ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ผู้บริหารระดับต้นมีพฤติกรรมแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานระดับปฏิบัติการ ระดับตำแหน่งงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .74

ตาราง 28 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของนักพัฒนาโปรแกรมที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกันกับพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรม ด้านได้รับการอบรมเฉลี่ยต่อปี

ตำแหน่งงาน	$\bar{x}$	ผู้บริหารระดับ กลาง	ผู้บริหารระดับ ต้น	พนักงานระดับ ปฏิบัติการ
		2.00	1.23	1.23
- ผู้บริหารระดับกลาง	2.00		.77* (.004)	.77* (.003)
- ผู้บริหารระดับต้น	1.23			.00 (.977)
- พนักงานระดับปฏิบัติการ	1.23			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 28 ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมด้านได้รับการอบรมเฉลี่ยต่อปี ของนักพัฒนาโปรแกรม ตำแหน่งผู้บริหารระดับกลางกับผู้บริหารระดับต้น พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ผู้บริหารระดับกลางมีพฤติกรรมแตกต่างเป็นรายคู่กับผู้บริหารระดับต้น ในระดับตำแหน่งงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.77

ผู้บริหารระดับกลางกับพนักงานระดับปฏิบัติการ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าผู้บริหารระดับกลางมีพฤติกรรมแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานระดับปฏิบัติการในระดับตำแหน่งงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.77

ประสบการณ์ - สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว ระดับความเชื่อมั่น 95 % ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่า F-Prob. น้อยกว่า .05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่ แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตาราง 29 แสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรมในด้าน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
การทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือน การทำงานล่วงเวลาเฉลี่ยต่อเดือน และได้รับการฝึกอบรม
เฉลี่ยต่อปี จำแนกตามประสบการณ์

พฤติกรรมของ นักพัฒนาโปรแกรม	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F-Ratio	F-Prob.
1. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ระหว่างกลุ่ม	2	44.213	22.107	24.526*	.000
	ภายในกลุ่ม	286	257.787	.901		
	รวม	288	302.000			
2. การมาทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือน	ระหว่างกลุ่ม	2	22.422	11.211	3.953*	.020
	ภายในกลุ่ม	286	811.101	2.836		
	รวม	288	833.522			
3. การทำงานล่วงเวลาเฉลี่ยต่อเดือน	ระหว่างกลุ่ม	2	1520.370	760.185	2.738	.066
	ภายในกลุ่ม	286	79412.558	277.666		
	รวม	288	80932.927			
4. ได้รับการฝึกอบรมเฉลี่ยต่อปี	ระหว่างกลุ่ม	2	77.182	38.591	3.397*	.035
	ภายในกลุ่ม	286	3249.234	11.361		
	รวม	288	3326.415			
5. การเปลี่ยนองค์กรในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	48.951	24.475	19.071*	.000
	ภายในกลุ่ม	286	367.049	1.283		
	รวม	288	416.00			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 29 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสบการณ์ของนักพัฒนาโปรแกรมกับพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรมในด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน การมาทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือน การทำงานล่วงเวลาเฉลี่ยต่อเดือน และได้รับการฝึกอบรมเฉลี่ยต่อปี โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า พฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรมด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนการมาทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือน มีค่า F-Prob. เท่ากับ 0.000 0.020 และ 0.035 น้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H₀) และยอมรับสมมติฐานรอง (H₁) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD ปรากฏผลดังตาราง 30 31 และ 32

ตาราง 30 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของนักพัฒนาโปรแกรมที่มีประสบการณ์
แตกต่างกันกับพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรม ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ประสบการณ์	$\bar{x}$	0 – 4 ปี	5 – 9 ปี	10 – 14 ปี
		2.55	3.18	3.56
- 0 – 4 ปี	2.55		0.64* (0.000)	1.01* (0.000)
- 5 – 9 ปี	3.18			0.37* (0.017)
- 10 – 14 ปี	3.56			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 30 ผลการวิเคราะห์ พฤติกรรมด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของนักพัฒนาโปรแกรมที่มีประสบการณ์ 0 – 4 ปี กับ 5 – 9 ปี และ 10 – 14 ปี พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 และ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า นักพัฒนาโปรแกรมที่มีประสบการณ์ 0 – 4 ปี มีพฤติกรรมด้านตำแหน่งงานแตกต่างเป็นรายคู่กับนักพัฒนาโปรแกรมที่มีประสบการณ์ 5 – 9 ปี และ 10 – 14 ปี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.64 และ 1.01 ตามลำดับ

นักพัฒนาโปรแกรมที่มีประสบการณ์ 5 – 9 ปี กับ 10 – 14 ปี พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.017 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า นักพัฒนาโปรแกรมที่มีประสบการณ์ 5 – 9 ปี มีพฤติกรรมด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างเป็นรายคู่กับนักพัฒนาโปรแกรมที่มีประสบการณ์ 10 – 14 ปี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.37

ตาราง 31 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของนักพัฒนาโปรแกรมที่มีประสบการณ์
แตกต่างกันกับพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรม ด้านการมาทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือน

ประสบการณ์	$\bar{x}$	0 – 4 ปี	5 – 9 ปี	10 – 14 ปี
		1.11	1.72	1.57
- 0 – 4 ปี	1.11		0.60* (0.006)	0.46 (0.98)
- 5 – 9 ปี	1.72			0.14 (0.606)
- 10 – 14 ปี	1.57			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 31 ผลการวิเคราะห์ พฤติกรรมด้านการมาทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือนของนักพัฒนาโปรแกรมที่มีประสบการณ์ 0 – 4 ปี กับ 5 – 9 ปี พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.006 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า นักพัฒนาโปรแกรมที่มีประสบการณ์ 0 – 4 ปี มีพฤติกรรมด้านการทำงานล่วงเวลาเฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างเป็นรายคู่กับนักพัฒนาโปรแกรมที่มีประสบการณ์ 5 – 9 ปี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.60

ตาราง 32 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของนักพัฒนาโปรแกรมที่มีประสบการณ์
แตกต่างกันกับพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรม ด้านการได้รับการอบรมเฉลี่ยต่อปี

ประสบการณ์	$\bar{x}$	0 – 4 ปี	5 – 9 ปี	10 – 14 ปี
		3.44	4.56	3.70
- 0 – 4 ปี	3.44		1.11* (0.012)	0.26 (0.640)
- 5 – 9 ปี	4.56			0.85 (0.123)
- 10 – 14 ปี	3.70			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 32 ผลการวิเคราะห์ พฤติกรรมด้านการได้รับการอบรมเฉลี่ยต่อปีของนักพัฒนาโปรแกรม ที่มีประสบการณ์ 0 – 4 ปี กับ 5 – 9 ปี พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.012 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า นักพัฒนาโปรแกรมที่มีประสบการณ์ 0 – 4 ปี มีพฤติกรรมด้านการได้รับการอบรมเฉลี่ยต่อปีแตกต่างเป็นรายคู่กับนักพัฒนาโปรแกรมที่มีประสบการณ์ 5 – 9 ปี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีผลต่าง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.11

ตาราง 33 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของนักพัฒนาโปรแกรมที่มีประสบการณ์แตกต่างกันกับพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรมด้านการเปลี่ยนองค์กรในการทำงาน

ประสบการณ์	$\bar{x}$	0 – 4 ปี	5 – 9 ปี	10 – 14 ปี
		2.24	2.87	3.33
- 0 – 4 ปี	2.44		-.62* (.000)	-1.09* (.000)
- 5 – 9 ปี	2.87			-.47* (.012)
- 10 – 14 ปี	3.33			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 33 ผลการวิเคราะห์ พฤติกรรมด้านการเปลี่ยนองค์กรในการทำงานของนักพัฒนาโปรแกรมที่มีประสบการณ์ 0 – 4 ปี กับ 5 – 9 ปี และ 10 – 14 ปี พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 และ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า นักพัฒนาโปรแกรมที่มีประสบการณ์ 0 – 4 ปี มีพฤติกรรมด้านการเปลี่ยนองค์กรในการทำงาน แตกต่างเป็นรายคู่กับนักพัฒนาโปรแกรมที่มีประสบการณ์ 5 – 9 ปี และ 0 – 14 ปี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.62 และ -1.09 ตามลำดับ

นักพัฒนาโปรแกรมที่มีประสบการณ์ 5 – 9 ปี กับ 10 – 14 ปี พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.012 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า นักพัฒนาโปรแกรมที่มีประสบการณ์ 5 – 9 ปี มีพฤติกรรมด้านการเปลี่ยนองค์กรในการทำงาน แตกต่างเป็นรายคู่กับนักพัฒนาโปรแกรมที่มีประสบการณ์ 10 – 14 ปี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.47 ตามลำดับ

สมมติฐานข้อที่ 2 ทศนคติที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในสายงานอาชีพของนักพัฒนาโปรแกรมประกอบด้วย ด้านลักษณะของงาน ด้านกายภาพ ด้านการยอมรับ มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรม

- H_0 : ทศนคติที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในสายงานอาชีพนักพัฒนาโปรแกรม ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านกายภาพ ด้านการยอมรับ ไม่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรม
- H_1 : ทศนคติที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในสายงานอาชีพนักพัฒนาโปรแกรม ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านกายภาพ ด้านการยอมรับ มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรม

ตาราง 34 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทศนคติที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในสายอาชีพของนักพัฒนาโปรแกรม กับ พฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรมด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตัวแปร	พฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรม		ทิศทางและระดับความสัมพันธ์
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	
ทศนคติที่มีอิทธิต่อความสำเร็จในสายงาน	.130*	.027	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

N = 289

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 34 ผลการวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทศนคติที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในสายงาน กับพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรม ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.27 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่าทศนคติที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในสายงานกับพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรม ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.130 แสดงว่า สัดส่วนของตัวแปรอิสระและตัวแปรตามทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ซึ่งมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

ตาราง 35 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จ
ในสายงานอาชีพของนักพัฒนาโปรแกรม ด้านลักษณะงาน ด้านกายภาพ และ
ด้านการยอมรับ กับพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรม (ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน)

พฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรม (ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน)			
ตัวแปร	พฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรม		ทิศทางและระดับ
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ความสัมพันธ์
ทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในสายงาน			
- ด้านลักษณะงาน	.249**	.000	มีความสัมพันธ์ ในทิศทางเดียวกันและมี ความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
- ด้านกายภาพ	-.021	.726	ไม่มีความสัมพันธ์
- ด้านการยอมรับ	.085	.147	ไม่มีความสัมพันธ์

N = 289

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 35 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จใน
สายงาน ด้านลักษณะงาน กับพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรม ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ค่า Sig.
(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.001 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ทัศนคติที่มี
อิทธิพลต่อความสำเร็จในสายงาน ด้านลักษณะงาน กับพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรม ด้านรายได้เฉลี่ย
ต่อเดือนมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r)
มีค่าเท่ากับ 0.249 แสดงว่าสัดส่วนของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์ในทิศทาง
เดียวกันมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

ตาราง 36 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในสายอาชีพของนักพัฒนาโปรแกรมด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะกายภาพ และด้านการยอมรับแบบรายข้อ กับ พฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรม ด้านได้รายได้เฉลี่ย

ทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จ ในสายงานอาชีพของนักพัฒนาโปรแกรม	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับ พฤติกรรมนักพัฒนาโปรแกรม (ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน)	Sig. (2-tailed)	ทิศทางและระดับ ความสัมพันธ์
ด้านลักษณะงาน			
1. ตำแหน่งงานของท่านในองค์กรในทัศนะ ของท่านเป็นอย่างไร	.159**	.007	มีความสัมพันธ์ ในทิศทางเดียวกันและมี ความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
2. ความรับผิดชอบของท่านต่องานที่ได้รับ มอบหมาย	.126*	.033	มีความสัมพันธ์ ในทิศทางเดียวกันและมี ความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
3. ลักษณะของงานที่ทำอยู่	.102	.083	ไม่มีความสัมพันธ์
4. ความริเริ่มมีผลต่องานที่ท่านทำอยู่	.195**	.001	มีความสัมพันธ์ ในทิศทางเดียวกันและมี ความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
5. การมีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน	.170**	.004	มีความสัมพันธ์ใน ทิศทางเดียวกันและมี ความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
6. โอกาสศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ	.216**	.000	มีความสัมพันธ์ใน ทิศทางเดียวกันและมี ความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
7. งานที่ทำอยู่มีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร	.133*	.024	มีความสัมพันธ์ใน ทิศทางเดียวกันและมี ความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
8. ผลงานและความสามารถมีผลต่อความ ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	.221**	.000	มีความสัมพันธ์ใน ทิศทางเดียวกันและมี ความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
ด้านลักษณะภาพ			
9. การให้ความสำคัญต่อสถานที่ทำงาน เป็นสัดส่วน	.010	.872	ไม่มีความสัมพันธ์
10. การได้รับเงินเดือนหรือโบนัส	.061	.301	ไม่มีความสัมพันธ์
11. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	-.100	.090	ไม่มีความสัมพันธ์
12. การได้รับการประเมินผลการทำงาน	-.037	.534	ไม่มีความสัมพันธ์
ด้านการยอมรับ			
13. ระยะเวลาในการเลื่อนตำแหน่ง	.075	.205	ไม่มีความสัมพันธ์
14. ความรู้สึกของครอบครัวต่อตำแหน่ง งานของท่าน	.095	.105	ไม่มีความสัมพันธ์

ตาราง 36 (ต่อ)

ทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จ ในสายงานอาชีพของนักพัฒนาโปรแกรม	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับ พฤติกรรมนักพัฒนาโปรแกรม (ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน)	Sig. (2-tailed)	ทิศทางและระดับ ความสัมพันธ์
15. ได้รับการยอมรับนับถือในสังคม	.024	.681	ไม่มีความสัมพันธ์
16. ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	.074	.210	ไม่มีความสัมพันธ์
17. ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชา	.159*	.007	มีความสัมพันธ์ ในทิศทางเดียวกันและมี ความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
18. การได้ทำงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของสังคม	-.050	.393	ไม่มีความสัมพันธ์

N = 289

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 36 ผลการวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติแบบรายข้อกับพฤติกรรมนักพัฒนาโปรแกรมในสายงานอาชีพด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้การวิเคราะห์สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สามารถวิเคราะห์ได้ดังต่อไปนี้

ทัศนคติด้านลักษณะงาน

1.1 ตำแหน่งงานของท่านในองค์กรในทัศนะของท่านเป็นอย่างไรกับพฤติกรรมนักพัฒนาโปรแกรมด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.007 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H₀) หมายความว่า ทัศนคติในทัศนะตำแหน่งงานของนักพัฒนาโปรแกรมในองค์กรกับพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรม ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.159 แสดงว่าตัวแปรอิสระและตัวแปรตามทั้งสองตัว มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

1.2 ความรับผิดชอบของท่านต่องานที่ได้รับมอบหมาย กับพฤติกรรมนักพัฒนาโปรแกรมด้านรายได้ เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H₀) หมายความว่า ทัศนคติความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายกับพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรม ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.126 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

1.3 ลักษณะของงานที่ทำอยู่ กับพฤติกรรมนักพัฒนาโปรแกรมด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.102 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H₀) หมายความว่า ทัศนคติของลักษณะงานที่ทำอยู่ กับพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรมด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่มีความสัมพันธ์กัน

1.4 ความคิดริเริ่มมีผลต่องานที่ท่านทำอยู่ กับพฤติกรรมนักพัฒนาโปรแกรมด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ทศนคติความคิดริเริ่มมีผลต่องานที่ท่านทำอยู่ กับพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรมด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.195 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

1.5 การมีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานกับพฤติกรรมนักพัฒนาโปรแกรมด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่าทศนคติการมีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานกับพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรมด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.170 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

1.6 โอกาสศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ กับพฤติกรรมนักพัฒนาโปรแกรมด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ทศนคติโอกาสศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ กับพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรมโดยด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.216 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ กันในระดับต่ำ

1.7 งานที่ทำอยู่มีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรกับพฤติกรรมนักพัฒนาโปรแกรม ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.024 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ทศนคติงานที่ทำอยู่มีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร กับพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรมด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.133 แสดงว่าตัวแปรทั้งสอง ตัวมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

1.8 ผลงานและความสามารถมีผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน กับนักพัฒนาโปรแกรม นักพัฒนาโปรแกรมด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่าทศนคติผลงานและความสามารถมีผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน กับพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรม ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.221 แสดงว่าตัวแปร ทั้ง สองตัวมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

ทศนคติด้านลักษณะกายภาพ

1.9 การให้ความสำคัญต่อสถานที่ทำงาน เป็นสัดส่วนกับพฤติกรรมนักพัฒนาโปรแกรมด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.872 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่าทศนคติการให้ความสำคัญต่อสถานที่ทำงานเป็นสัดส่วนกับพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรมด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กัน

1.10 การได้รับเงินเดือนหรือโบนัส กับพฤติกรรมนักพัฒนาโปรแกรม ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.301 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ทศนคติการได้รับเงินเดือนหรือโบนัส กับพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรม ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่มีความสัมพันธ์กัน

1.11 สภาพแวดล้อมในการทำงาน กับพฤติกรรมนักพัฒนาโปรแกรม ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.301 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ทศนคติสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรม ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่มีความสัมพันธ์กัน

1.12 การได้รับการประเมินผลการทำงานกับพฤติกรรมนักพัฒนาโปรแกรม ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.534 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ทศนคติการได้รับการประเมินผลการทำงานกับพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรมด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ทศนคติด้านการยอมรับ

1.13 ระยะเวลาในการเลื่อนตำแหน่งกับพฤติกรรมนักพัฒนาโปรแกรม ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.205 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ทศนคติระยะเวลาในการเลื่อนตำแหน่งงาน กับพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรมด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กัน

1.14 ความรู้สึกของครอบครัวต่อตำแหน่งงานของท่าน กับพฤติกรรมนักพัฒนาโปรแกรมด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.105 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ทศนคติความรู้สึกของครอบครัวต่อตำแหน่งงาน ของนักพัฒนาโปรแกรมกับพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรม ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กัน

1.15 ได้รับการยอมรับนับถือในสังคมกับพฤติกรรมนักพัฒนาโปรแกรมด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.681 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ทศนคติได้รับการยอมรับนับถือในสังคมกับพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรม ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กัน

1.16 ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน กับพฤติกรรมนักพัฒนาโปรแกรมด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.210 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ทศนคติได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานกับพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรม ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กัน

1.17 ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ได้บังคับบัญชากับพฤติกรรมนักพัฒนาโปรแกรม ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.007 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ทศนคติได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ได้บังคับบัญชากับพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรม ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.159 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

1.18 การได้ทำงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของสังคมกับพฤติกรรมนักพัฒนาโปรแกรม ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.393 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H₀) หมายความว่า ทักษะการได้ทำงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของสังคมกับพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรม ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ตาราง 37 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในสายอาชีพของนักพัฒนาโปรแกรม กับ พฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรม ด้านการมาทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือน

ตัวแปร	พฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรม		ทิศทางและระดับความสัมพันธ์
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	
ทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในสายงาน	-.001	.992	ไม่มีความสัมพันธ์
N = 289			

ตาราง 37 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในสายงาน พบว่าด้านลักษณะงานกับพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรมด้านการทำงานล่วงเวลาเฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.992 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H₀) หมายความว่า ทักษะการที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในสายงานไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมของนักพัฒนา โปรแกรมในด้านการมาทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือน โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.001 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองไม่มีความสัมพันธ์กัน

ตาราง 38 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในสายอาชีพของนักพัฒนาโปรแกรม ด้านลักษณะงาน ด้านกายภาพ และด้านการยอมรับ กับพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรมด้านการมาทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือน

พฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรม ด้านการมาทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือน

ตัวแปร	พฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรม		ทิศทางและระดับความสัมพันธ์
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	
ทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในสายงาน			
- ด้านลักษณะงาน	.009	.883	ไม่มีความสัมพันธ์
- ด้านกายภาพ	-.052	.381	ไม่มีความสัมพันธ์
- ด้านการยอมรับ	.047	.427	ไม่มีความสัมพันธ์
N = 289			

ตาราง 38 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทัศนคติ ที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในสายงาน พบว่า ด้านลักษณะงาน ด้านกายภาพ และด้านการยอมรับ กับพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรมด้านการทำงานล่วงเวลาเฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.883 0.381 และ 0.427 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H₀) หมายความว่าทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในสายงานไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรมในด้านการมาทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือน โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.009 -0.052 และ 0.047 ตามลำดับ แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองไม่มีความสัมพันธ์กัน

ตาราง 39 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในสายอาชีพของนักพัฒนาโปรแกรมด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะกายภาพและด้านการยอมรับแบบรายข้อ กับ พฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรม ด้านการมาทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือน

ทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จ ในสายงานอาชีพของนักพัฒนาโปรแกรม	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับ พฤติกรรมนักพัฒนาโปรแกรม (ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน)	Sig. (2-tailed)	ทิศทางและระดับ ความสัมพันธ์
ด้านลักษณะงาน			
1. ตำแหน่งงานของท่านในองค์กรในทัศนะ ของท่านเป็นอย่างไร	.059	.314	ไม่มีความสัมพันธ์
2. ความรับผิดชอบของท่านต่องานที่ได้รับ มอบหมาย	.183**	.002	มีความสัมพันธ์ ในทิศทางเดียวกันและมี ความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
3. ลักษณะของงานที่ทำอยู่	-.021	.722	ไม่มีความสัมพันธ์
4. ความริเริ่มมีผลต่องานที่ท่านทำอยู่	-.055	.349	ไม่มีความสัมพันธ์
5. การมีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน	-.045	.441	ไม่มีความสัมพันธ์
6. โอกาสศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ	-.159**	.007	มีความสัมพันธ์ ในทิศทางเดียวกันและมี ความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
7. งานที่ทำอยู่มีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร	.035	.558	ไม่มีความสัมพันธ์
8. ผลงานและความสามารถมีผล ต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	.083	.162	ไม่มีความสัมพันธ์
ด้านลักษณะกายภาพ			
9. การให้ความสำคัญต่อสถานที่ทำงาน เป็นส่วน	-.086	.146	ไม่มีความสัมพันธ์
10. การได้รับเงินเดือนหรือโบนัส	.042	.481	ไม่มีความสัมพันธ์
11. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	-.084	.153	ไม่มีความสัมพันธ์
12. การได้รับการประเมินผลการทำงาน	-.016	.781	ไม่มีความสัมพันธ์
ด้านการยอมรับ			
13. ระยะเวลาในการเลื่อนตำแหน่ง	-.094	.110	ไม่มีความสัมพันธ์
14. ความรู้สึกของครอบครัวต่อตำแหน่ง งานของท่าน	.081	.168	ไม่มีความสัมพันธ์

ตาราง 39 (ต่อ)

ทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จ ในสายงานอาชีพของนักพัฒนาโปรแกรม	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับ พฤติกรรมนักพัฒนาโปรแกรม (ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน)	Sig. (2-tailed)	ทิศทางและระดับ ความสัมพันธ์
15. ได้รับการยอมรับนับถือในสังคม	.083	.160	ไม่มีความสัมพันธ์
16. ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	.079	.178	ไม่มีความสัมพันธ์
17. ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชา	.024	.690	ไม่มีความสัมพันธ์
18. การได้ทำงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของสังคม	.072	.223	ไม่มีความสัมพันธ์

N = 289

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 39 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติแบบรายข้อ กับพฤติกรรมนักพัฒนาโปรแกรมในสายงานอาชีพด้านการมาทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือนโดยใช้การวิเคราะห์สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สามารถวิเคราะห์ได้ดังต่อไปนี้

ทัศนคติด้านลักษณะงาน

1.1 ตำแหน่งงานของท่านในองค์กรในทัศนะของท่านเป็นอย่างไรกับพฤติกรรมนักพัฒนาโปรแกรมด้านการมาทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.314 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H₀) หมายความว่า ทัศนคติในทัศนะตำแหน่งงานของนักพัฒนาโปรแกรมในองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรม ด้านการมาทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือน โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.059

1.2 ความรับผิดชอบของท่านต่องานที่ได้รับมอบหมายกับพฤติกรรมนักพัฒนาโปรแกรมด้านการมาทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H₀) หมายความว่า ทัศนคติความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายกับพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรม ด้านการมาทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.183 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

1.3 ลักษณะของงานที่ทำอยู่ กับพฤติกรรมนักพัฒนาโปรแกรม ด้านการมาทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.722 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H₀) หมายความว่าทัศนคติของลักษณะงานที่ทำอยู่กับพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรม ด้านการมาทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.021

1.4 ความคิดริเริ่มมีผลต่องานที่ท่านทำอยู่กับพฤติกรรมนักพัฒนาโปรแกรมด้านการมาทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.349 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H₀) หมายความว่า ทัศนคติความคิดริเริ่มมีผลต่องานที่ท่านทำอยู่กับพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรมด้านการมาทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยค่า สัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.055

1.5 การมีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานกับพฤติกรรมนักพัฒนาโปรแกรม ด้านการมาทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.441 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ทศนคติการมีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน กับพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรม ด้านการมาทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.045

1.6 โอกาสศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศกับพฤติกรรมนักพัฒนาโปรแกรมด้านการมาทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.007 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ทศนคติโอกาสศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ กับพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรม ด้านการมาทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.159 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกัน

1.7 งานที่ทำอยู่มีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรกับพฤติกรรมนักพัฒนาโปรแกรม ด้านการมาทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.558 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ทศนคติงานที่ทำอยู่มีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร กับพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรมด้าน การมาทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.035

1.8 ผลงานและความสามารถมีผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน กับนักพัฒนาโปรแกรม ด้านการมาทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.162 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ทศนคติผลงานและความสามารถมีผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานกับพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรมด้านการมาทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.083

ทศนคติด้านลักษณะกายภาพ

1.9 การให้ความสำคัญต่อสถานที่ทำงานเป็นสัดส่วนกับพฤติกรรมนักพัฒนาโปรแกรมด้าน การมาทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.146 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ทศนคติการให้ความสำคัญต่อสถานที่ทำงานเป็นสัดส่วนกับพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรม ด้านการมาทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.086

1.10 การได้รับเงินเดือนหรือโบนัส กับพฤติกรรมนักพัฒนาโปรแกรมด้านการมาทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.481 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ทศนคติการได้รับเงินเดือนหรือโบนัสกับพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรม ด้านการมาทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.042

1.11 สภาพแวดล้อมในการทำงาน กับพฤติกรรมนักพัฒนาโปรแกรมด้านการมาทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.153 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ทศนคติสภาพแวดล้อมในการทำงานกับพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรม ด้านการมาทำงานเฉลี่ยต่อเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.084

1.12 การได้รับการประเมินผลการทำงานกับพฤติกรรมนักพัฒนาโปรแกรมด้านการมาทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.781 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ทศนคติการได้รับการประเมินผลการทำงาน กับพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรมด้านการมา

ทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.016

ทัศนคติด้านการยอมรับ

1.13 ระยะเวลาในการเลื่อนตำแหน่งกับพฤติกรรมนักพัฒนาโปรแกรมด้านการมาทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.110 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ทัศนคติระยะเวลาในการเลื่อนตำแหน่งงานกับพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรมด้านการมาทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.094

1.14 ความรู้สึกของครอบครัวต่อตำแหน่งงานของท่าน กับพฤติกรรมนักพัฒนาโปรแกรมด้านการมาทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.168 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ทัศนคติความรู้สึกของครอบครัวต่อตำแหน่งงานของนักพัฒนาโปรแกรมกับพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรม ด้านการมาสายเฉลี่ยต่อเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.081

1.15 ได้รับการยอมรับนับถือในสังคมกับพฤติกรรมนักพัฒนาโปรแกรม ด้านการมาทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.160 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ทัศนคติได้รับการยอมรับนับถือในสังคมกับพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรม ด้านการมาทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.083

1.16 ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน กับพฤติกรรมนักพัฒนาโปรแกรมด้านการมาทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือนพบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.178 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ทัศนคติได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานกับพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรมด้านการมาทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.079

1.17 ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชากับพฤติกรรมนักพัฒนาโปรแกรม ด้านการมาทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.690 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ทัศนคติได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชากับพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรม ด้านการมาทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือน ไม่มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.024

1.18 การได้ทำงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของสังคมกับพฤติกรรมนักพัฒนาโปรแกรมด้านการมาทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.223 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ทัศนคติการได้ทำงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของสังคมกับพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรม ด้านการมาทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.072

ตาราง 40 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในสายอาชีพของนักพัฒนาโปรแกรม กับ พฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรมด้านการทำงานล่วงเวลาต่อเดือน

พฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรม ด้านการทำงานล่วงเวลาต่อเดือน			
ตัวแปร	พฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรม		ทิศทางและระดับความสัมพันธ์
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	
ทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในสายงาน	.012	.842	ไม่มีความสัมพันธ์
N = 289			

ตาราง 40 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในสายงาน พบว่า ด้านลักษณะงาน ด้านกายภาพ และด้านการยอมรับ กับ พฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรมด้านการทำงานล่วงเวลาเฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.842 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H₀) หมายความว่า ทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในสายงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรมในด้านการทำงานล่วงเวลาเฉลี่ยต่อเดือน โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.012 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองไม่มีความสัมพันธ์กัน

ตาราง 41 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในสายอาชีพของนักพัฒนาโปรแกรม ด้านลักษณะงาน ด้านกายภาพ และด้านการยอมรับ กับพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรมด้านการทำงานล่วงเวลาเฉลี่ยต่อเดือน

พฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรม ด้านการทำงานล่วงเวลาต่อเดือน			
ตัวแปร	พฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรม		ทิศทางและระดับ
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ความสัมพันธ์
ทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในสายงาน			
- ด้านลักษณะงาน	.048	.415	ไม่มีความสัมพันธ์
- ด้านกายภาพ	-.024	.682	ไม่มีความสัมพันธ์
- ด้านการยอมรับ	.004	.947	ไม่มีความสัมพันธ์
N = 289			

ตาราง 41 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในสายงานพบว่าด้านลักษณะงาน ด้านกายภาพ และด้านการยอมรับ กับพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรมด้านการทำงานล่วงเวลาเฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.415 0.682 และ 0.947 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H₀) หมายความว่า ทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในสายงานด้านลักษณะงาน ด้านกายภาพ และด้านการยอมรับไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรมในด้านการทำงานล่วงเวลาเฉลี่ย ต่อเดือน โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.048 -0.24 และ 0.004 ตามลำดับ แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองไม่มีความสัมพันธ์กัน

ตาราง 42 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในสายอาชีพของนักพัฒนาโปรแกรมด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะกายภาพ และด้านการยอมรับแบบรายข้อกับพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรม ด้านการทำงานล่วงเวลาเฉลี่ยต่อเดือน

ทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จ ในสายงานอาชีพของนักพัฒนาโปรแกรม	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับ พฤติกรรมนักพัฒนาโปรแกรม (ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน)	Sig. (2-tailed)	ทิศทางและระดับ ความสัมพันธ์
ด้านลักษณะงาน			
1. ตำแหน่งงานของท่านในองค์กรในทัศนะ ของท่านเป็นอย่างไร	.077	.193	ไม่มีความสัมพันธ์
2. ความรับผิดชอบของท่านต่องานที่ได้รับ มอบหมาย	.129*	.028	มีความสัมพันธ์ในทิศทาง เดียวกันและมีความ สัมพันธ์ในระดับต่ำ
3. ลักษณะของงานที่ทำอยู่	-.018	.759	ไม่มีความสัมพันธ์
4. ความริเริ่มมีผลต่องานที่ท่านทำอยู่	-.006	.915	ไม่มีความสัมพันธ์
5. การมีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน	.057	.334	ไม่มีความสัมพันธ์
6. โอกาสศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ	-.021	.726	ไม่มีความสัมพันธ์
7. งานที่ทำอยู่มีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร	.010	.860	ไม่มีความสัมพันธ์
8. ผลงานและความสามารถมีผล ต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	.047	.425	ไม่มีความสัมพันธ์
ด้านลักษณะกายภาพ			
9. การให้ความสำคัญต่อสถานที่ทำงาน เป็นสัดส่วน	-.014	.813	ไม่มีความสัมพันธ์
10. การได้รับเงินเดือนหรือโบนัส	.005	.939	ไม่มีความสัมพันธ์
11. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	-.129*	.029	มีความสัมพันธ์ ในทิศทางตรงข้ามกัน
12. การได้รับการประเมินผลการทำงาน	.074	.208	ไม่มีความสัมพันธ์
ด้านการยอมรับ			
13. ระยะเวลาในการเลื่อนตำแหน่ง	.016	.782	ไม่มีความสัมพันธ์
14. ความรู้สึกของครอบครัวต่อตำแหน่ง งานของท่าน	-.036	.542	ไม่มีความสัมพันธ์

ตาราง 42 (ต่อ)

ทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จ ในสายงานอาชีพของนักพัฒนาโปรแกรม	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับ พฤติกรรมนักพัฒนาโปรแกรม (ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน)	Sig. (2-tailed)	ทิศทางและระดับ ความสัมพันธ์
15. ได้รับการยอมรับนับถือในสังคม	.000	.999	ไม่มีความสัมพันธ์
16. ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	.014	.819	ไม่มีความสัมพันธ์
17. ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชา	.008	.895	ไม่มีความสัมพันธ์
18. การได้ทำงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของสังคม	.015	.799	ไม่มีความสัมพันธ์

N = 289

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 41 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติแบบรายข้อ กับพฤติกรรมนักพัฒนาโปรแกรมในสายงานอาชีพด้านการทำงานล่วงเวลาเฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้การวิเคราะห์สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สามารถวิเคราะห์ได้ดังต่อไปนี้

ทัศนคติด้านลักษณะงาน

1.1 ตำแหน่งงานของท่านในองค์กรในทัศนะของท่านเป็นอย่างไรกับพฤติกรรมนักพัฒนาโปรแกรมด้านการทำงานล่วงเวลาเฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.198 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H₀) หมายความว่า ทัศนคติในทัศนะตำแหน่งงานของนักพัฒนาโปรแกรมในองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรมด้านการมาทำงานล่วงเวลาเฉลี่ยต่อเดือน โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.077

1.2 ความรับผิดชอบของท่านต่องานที่ได้รับมอบหมายกับพฤติกรรมนักพัฒนาโปรแกรมด้านการมาทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.028 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H₀) หมายความว่า ทัศนคติความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายกับพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรม ด้านการมาทำงานล่วงเวลาเฉลี่ยต่อเดือน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.129 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

1.3 ลักษณะของงานที่ทำอยู่กับพฤติกรรมนักพัฒนาโปรแกรม ด้านการทำงานล่วงเวลาเฉลี่ยต่อเดือนพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.759 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H₀) หมายความว่า ทัศนคติของลักษณะงานที่ทำอยู่กับพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรม ด้านการมาทำงานล่วงเวลาเฉลี่ยต่อเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.018

1.4 ความคิดริเริ่มมีผลต่องานที่ท่านทำอยู่กับพฤติกรรมนักพัฒนาโปรแกรมด้านการมาทำงานล่วงเวลาเฉลี่ยต่อเดือนพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.915 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H₀) หมายความว่า ทัศนคติความคิดริเริ่มมีผลต่องานที่ท่านทำอยู่ กับพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรม

ด้านการมาทำงานล่วงเวลาเฉลี่ยต่อเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.006

1.5 การมีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานกับพฤติกรรมนักพัฒนาโปรแกรม ด้านการมาทำงานล่วงเวลาเฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.441 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ทศนคติการมีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน กับพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรมด้านการมาทำงานล่วงเวลาเฉลี่ยต่อเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กันโดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.057

1.6 โอกาสศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศกับพฤติกรรมนักพัฒนาโปรแกรมด้านการมาทำงานล่วงเวลาเฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.726 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ทศนคติโอกาสศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ กับพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรมด้านการมาทำงานล่วงเวลาเฉลี่ยต่อเดือน ไม่มีความสัมพันธ์ ค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.021

1.7 งานที่ทำอยู่มีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรกับพฤติกรรมนักพัฒนาโปรแกรม ด้านการมาทำงานล่วงเวลาเฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.860 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ทศนคติงานที่ทำอยู่มีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร กับพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรมด้าน การมาทำงานล่วงเวลาเฉลี่ยต่อเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.010

1.8 ผลงานและความสามารถมีผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน กับนักพัฒนาโปรแกรมพัฒนาโปรแกรมด้านการมาทำงานล่วงเวลาเฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.425 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ทศนคติผลงานและความสามารถมีผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานกับพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรม ด้านการมาทำงานล่วงเวลาเฉลี่ยต่อเดือนไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.047

ทศนคติด้านลักษณะกายภาพ

1.9 การให้ความสำคัญต่อสถานที่ทำงาน เป็นสัดส่วนกับพฤติกรรมนักพัฒนาโปรแกรมด้านการมาทำงานล่วงเวลาเฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.813 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ทศนคติการให้ความสำคัญต่อสถานที่ทำงานเป็นสัดส่วนกับพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรมด้านการมาทำงานล่วงเวลาเฉลี่ยต่อเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.014

1.10 การได้รับเงินเดือนหรือโบนัส กับพฤติกรรมนักพัฒนาโปรแกรมด้านการมาทำงานล่วงเวลาเฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.939 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่าทศนคติการได้รับเงินเดือนหรือโบนัสกับพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรม ด้านการมาทำงานล่วงเวลาเฉลี่ยต่อเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.005

1.11 สภาพแวดล้อมในการทำงาน กับพฤติกรรมนักพัฒนาโปรแกรมด้านการมาทำงานล่วงเวลาเฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.029 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่าทศนคติสภาพแวดล้อมในการทำงานกับพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรม ด้านการมาทำงานล่วงเวลาเฉลี่ยต่อเดือน มีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงข้ามกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.129 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม

1.12 การได้รับการประเมินผลการทำงานกับพฤติกรรมนักพัฒนาโปรแกรมด้านการมาทำงานล่วงเวลาเฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.208 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ทักษะการได้รับการประเมินผลการทำงาน กับพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรมด้านการมาทำงานล่วงเวลาเฉลี่ยต่อเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.074

ทัศนคติด้านการยอมรับ

1.13 ระยะเวลาในการเลื่อนตำแหน่งกับพฤติกรรมนักพัฒนาโปรแกรมด้านการมาทำงานล่วงเวลา
เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.782 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)
หมายความว่า ทศนคติระยะเวลาในการเลื่อนตำแหน่งงานกับพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรมด้านการมา
ทำงานล่วงเวลาเฉลี่ยต่อเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.016

1.14 ความรู้สึกของครอบครัวต่อตำแหน่งงานของท่าน กับพฤติกรรมนักพัฒนาโปรแกรม ด้านการทำงานล่วงเวลาเฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.542 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ทศนคติความรู้สึกของครอบครัวต่อตำแหน่งงานของนักพัฒนาโปรแกรมกับพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรม ด้านการทำงานล่วงเวลาเฉลี่ยต่อเดือนไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.036

1.15 ได้รับการยอมรับนับถือในสังคมกับพฤติกรรมนักพัฒนาโปรแกรมด้านการมาทำงานล่วงเวลาเฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.999 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ทศนคติได้รับการยอมรับนับถือในสังคมกับพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรม ด้านการมาทำงานล่วงเวลาเฉลี่ยต่อเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.000

1.16 ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน กับพฤติกรรมนักพัฒนาโปรแกรมด้านการมาทำงาน
 ล่วงเวลาเฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.819 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐาน
 หลัก (H_0) หมายความว่า ทักษะคติได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานกับพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรม
 ด้านการมาทำงานล่วงหน้าเฉลี่ยต่อเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.014

1.17 ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชา กับพฤติกรรมนักพัฒนาโปรแกรมด้านการมาทำงานล่วงเวลาเฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.895 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก(H_0) หมายความว่า ทักษะคิดได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชา กับพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรมด้านการมาทำงานล่วงเวลาเฉลี่ยต่อเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.008

1.18 การได้ทำงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของสังคมกับพฤติกรรมนักพัฒนาโปรแกรมด้านการมาทำงานล่วงเวลาเฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.223 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ทักษะการได้ทำงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของสังคมกับพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรม ด้านการมาทำงานล่วงเวลาเฉลี่ยต่อเดือนไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.015

ตาราง 43 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในสายอาชีพของนักพัฒนาโปรแกรม กับ พฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรมด้านการได้รับการอบรมเฉลี่ยต่อปี

ตัวแปร	พฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรม		ทิศทางและระดับความสัมพันธ์
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	
ทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในสายงาน	.078	.186	ไม่มีความสัมพันธ์
N = 289			

ตาราง 43 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทัศนคติ ที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในสายงานกับ พฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรมด้านการได้รับการอบรมเฉลี่ยต่อปี พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.186 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H₀) หมายความว่า ทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในสายงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรมในด้านการได้รับการอบรมเฉลี่ยต่อปี โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.078 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองไม่มีความสัมพันธ์กัน

ตาราง 44 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในสายอาชีพของนักพัฒนาโปรแกรม ด้านลักษณะงาน ด้านกายภาพ และด้านการยอมรับกับพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรมด้านการได้รับการอบรมเฉลี่ยต่อปี

พฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรม การได้รับการอบรมเฉลี่ยต่อปี			
ตัวแปร	พฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรม		ทิศทางและระดับ
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ความสัมพันธ์
ทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในสายงาน			
- ด้านลักษณะงาน	.043	.466	ไม่มีความสัมพันธ์
- ด้านกายภาพ	.079	.179	ไม่มีความสัมพันธ์
- ด้านการยอมรับ	.069	.245	ไม่มีความสัมพันธ์
N = 289			

ตาราง 44 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทัศนคติที่มีอิทธิพล ต่อความสำเร็จในสายงานพบว่าด้านลักษณะงาน ด้านกายภาพ และด้านการยอมรับกับพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรมด้านการได้รับการอบรมเฉลี่ยต่อปี พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.466 0.179 และ 0.245 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H₀) หมายความว่า ทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในสายงานไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรมในด้านการได้รับการอบรมเฉลี่ยต่อปี โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.043 0.079 และ 0.069 ตามลำดับ แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองไม่มีความสัมพันธ์กัน

ตาราง 45 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในสายอาชีพของนักพัฒนาโปรแกรมด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะกายภาพและด้านการยอมรับแบบรายข้อ กับ พฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรม ด้านการได้รับการอบรมเฉลี่ยต่อปี

ทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จ ในสายงานอาชีพของนักพัฒนาโปรแกรม	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับ พฤติกรรมนักพัฒนาโปรแกรม (ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน)	Sig. (2-tailed)	ทิศทางและระดับ ความสัมพันธ์
ด้านลักษณะงาน			
1. ตำแหน่งงานของท่านในองค์กรในขณะนี้ ของท่านเป็นอย่างไร	-.015	.804	ไม่มีความสัมพันธ์
2. ความรับผิดชอบของท่านต่องานที่ได้รับ มอบหมาย	-.071	.227	ไม่มีความสัมพันธ์
3. ลักษณะของงานที่ทำอยู่	.043	.463	ไม่มีความสัมพันธ์
4. ความริเริ่มมีผลต่องานที่ท่านทำอยู่	.078	.187	ไม่มีความสัมพันธ์
5. การมีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน	.003	.960	ไม่มีความสัมพันธ์
6. โอกาสศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ	.029	.623	ไม่มีความสัมพันธ์
7. งานที่ทำอยู่มีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร	.118*	.046	มีความสัมพันธ์ ในทิศทางเดียวกันและมี ความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
8. ผลงานและความสามารถมีผล ต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	.041	.483	ไม่มีความสัมพันธ์
ด้านลักษณะกายภาพ			
9. การให้ความสำคัญต่อสถานที่ทำงาน เป็นสัดส่วน	.011	.859	ไม่มีความสัมพันธ์
10. การได้รับเงินเดือนหรือโบนัส	.119*	.043	มีความสัมพันธ์ ในทิศทางเดียวกันและมี ความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
11. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	.024	.688	ไม่มีความสัมพันธ์
12. การได้รับการประเมินผลการทำงาน	.076	.195	ไม่มีความสัมพันธ์
ด้านการยอมรับ			
13. ระยะเวลาในการเลื่อนตำแหน่ง	-.005	.934	ไม่มีความสัมพันธ์
14. ความรู้สึกของครอบครัวต่อตำแหน่ง งานของท่าน	.076	.199	ไม่มีความสัมพันธ์

ตาราง 45 (ต่อ)

ทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในสายงานอาชีพของนักพัฒนาโปรแกรม	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับพฤติกรรมนักพัฒนาโปรแกรม (ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน)	Sig. (2-tailed)	ทิศทางและระดับความสัมพันธ์
15. ได้รับการยอมรับนับถือในสังคม	.200**	.001	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
16. ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	.055	.349	ไม่มีความสัมพันธ์
17. ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา	.006	.922	ไม่มีความสัมพันธ์
18. การได้ทำงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของสังคม	-.008	.893	ไม่มีความสัมพันธ์

N = 289

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 45 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติแบบรายข้อ กับพฤติกรรมนักพัฒนาโปรแกรมในสายงานอาชีพด้านการได้รับการอบรมเฉลี่ยต่อปี โดยใช้การวิเคราะห์สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สามารถวิเคราะห์ได้ดังต่อไปนี้

ทัศนคติด้านลักษณะงาน

1.1 ตำแหน่งงานของท่านในองค์กรในทัศนะของท่านเป็นอย่างไรกับพฤติกรรมนักพัฒนาโปรแกรมด้านการได้รับการอบรมเฉลี่ยต่อปี พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.804 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก(H₀) หมายความว่าทัศนคติในทัศนะตำแหน่งงานของนักพัฒนาโปรแกรมในองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรม ด้านการได้รับการอบรมเฉลี่ยต่อปีโดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.015

1.2 ความรับผิดชอบของท่านต่องานที่ได้รับมอบหมายกับพฤติกรรมนักพัฒนาโปรแกรม ด้านการได้รับการฝึกอบรมเฉลี่ยต่อปี พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.227 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐาน หลัก (H₀) หมายความว่า ทัศนคติความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายกับพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรม ด้านการได้รับการฝึกอบรมเฉลี่ยต่อปี ไม่มีความสัมพันธ์โดยค่าสัมประสิทธิ์(r) มีค่าเท่ากับ -0.071

1.3 ลักษณะของงานที่ทำอยู่ กับพฤติกรรมนักพัฒนาโปรแกรมด้านการได้รับการอบรมเฉลี่ยต่อปี พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.463 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H₀) หมายความว่า ทัศนคติของลักษณะงานที่ทำอยู่กับพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรม ด้านการได้รับการอบรมเฉลี่ยต่อปี ไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.043

1.4 ความคิดริเริ่มมีผลต่องานที่ท่านทำอยู่กับพฤติกรรมนักพัฒนาโปรแกรม ด้านการได้รับการ

ฝึกอบรมเฉลี่ยต่อปี พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.187 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ทศนคติความคิตรีเริ่มมีผลต่องานที่ท่านทำอยู่ กับพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรมด้านการได้รับการฝึกอบรมเฉลี่ยต่อปี ไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยค่า สัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.078

1.5 การมีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานกับพฤติกรรมนักพัฒนาโปรแกรม ด้านการได้รับการฝึกอบรมเฉลี่ยต่อปี พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.960 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ทศนคติการมีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานกับพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรมด้านการได้รับการฝึกอบรมเฉลี่ยต่อปี ไม่มีความสัมพันธ์กันโดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.003

1.6 โอกาสศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศกับพฤติกรรมนักพัฒนาโปรแกรม ด้านการได้รับการฝึกอบรมเฉลี่ย พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.623 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ทศนคติโอกาสศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศกับพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรมด้านการได้รับการฝึกอบรมเฉลี่ยต่อปี ไม่มีความสัมพันธ์ ค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.029

1.7 งานที่ทำอยู่มีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรกับพฤติกรรมนักพัฒนาโปรแกรม ด้านการได้รับการฝึกอบรมเฉลี่ยต่อปี พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.046 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ทศนคติงานที่ทำอยู่มีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร กับพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรมด้านการได้รับการฝึกอบรมเฉลี่ยต่อปี มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.118 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ

1.8 ผลงานและความสามารถมีผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน กับนักพัฒนาโปรแกรมพัฒนาโปรแกรมด้านการได้รับการฝึกอบรมเฉลี่ยต่อปี พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.483 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่าทศนคติผลงานและความสามารถมีผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานกับพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรม ด้านการได้รับการฝึกอบรมเฉลี่ยต่อปี ไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.041

ทศนคติด้านลักษณะกายภาพ

1.9 การให้ความสำคัญต่อสถานที่ทำงาน เป็นสัดส่วนกับพฤติกรรมนักพัฒนาโปรแกรมด้านการได้รับการฝึกอบรมเฉลี่ยต่อปี พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.859 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่าทศนคติการให้ความสำคัญต่อสถานที่ทำงานเป็นสัดส่วนกับพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรมด้านการได้รับการฝึกอบรมเฉลี่ยต่อปี ไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.011

1.10 การได้รับเงินเดือนหรือโบนัส กับพฤติกรรมนักพัฒนาโปรแกรม ด้านการได้รับการฝึกอบรมเฉลี่ยต่อปี พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.043 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ทศนคติการได้รับเงินเดือนหรือโบนัสกับพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรมด้านการได้รับการฝึกอบรมเฉลี่ยต่อปี มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.119 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ

1.11 สภาพแวดล้อมในการทำงาน กับพฤติกรรมนักพัฒนาโปรแกรม ด้านการได้รับการฝึกอบรมเฉลี่ยต่อปี พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.688 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่าทศนคติสภาพแวดล้อมในการทำงานกับพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรมด้านการได้รับการฝึกอบรมเฉลี่ยต่อปี ไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.024

1.12 การได้รับการประเมินผลการทำงานกับพฤติกรรมนักพัฒนาโปรแกรม ด้านการได้รับการฝึกอบรมเฉลี่ยต่อปี พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.195 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ทศนคติการได้รับการประเมินผลการทำงาน กับพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรมด้านการได้รับการฝึกอบรมเฉลี่ยต่อปี ไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.076

ทัศนคติด้านการยอมรับ

1.13 ระยะเวลาในการเลื่อนตำแหน่งกับพฤติกรรมนักพัฒนาโปรแกรม ด้านการได้รับการฝึกอบรมเฉลี่ยต่อปี พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.934 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่าทัศนคติระยะเวลาในการเลื่อนตำแหน่งงานกับพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรมด้านการได้รับการฝึกอบรมเฉลี่ยต่อปี ไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.005

1.14 ความรู้สึกของครอบครัวต่อตำแหน่งงานของท่าน กับพฤติกรรมนักพัฒนาโปรแกรมด้านการได้รับการฝึกอบรมเฉลี่ยต่อปี พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.199 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ทศนคติความรู้สึกของครอบครัวต่อตำแหน่งงานของนักพัฒนาโปรแกรมกับพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรม ด้านการได้รับการฝึกอบรมเฉลี่ยต่อปี ไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.076

1.15 ได้รับการยอมรับนับถือในสังคมกับพฤติกรรมนักพัฒนาโปรแกรมด้านการได้รับการฝึกอบรมเฉลี่ยต่อปี พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ทศนคติได้รับการยอมรับนับถือในสังคมกับพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรมด้านการได้รับการฝึกอบรมเฉลี่ยต่อปี มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.200 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ

1.16 ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน กับพฤติกรรมนักพัฒนาโปรแกรมด้านการได้รับการฝึกอบรมเฉลี่ยต่อปี พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.349 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ทศนคติได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานกับพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรม ด้านการได้รับการฝึกอบรมเฉลี่ยต่อปี ไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.055

1.17 ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชากับพฤติกรรมนักพัฒนาโปรแกรม ด้านการได้รับการฝึกอบรม พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.922 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่าทัศนคติได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชากับพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรม ด้านการได้รับการฝึกอบรมเฉลี่ยต่อปี ไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.006

1.18 การได้ทำงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของสังคมกับพฤติกรรมนักพัฒนาโปรแกรม ด้านการได้รับการฝึกอบรมเฉลี่ยต่อปี พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.893 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ทศนคติการได้ทำงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของสังคมกับพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรม ด้านการได้รับการฝึกอบรมเฉลี่ยต่อปี ไม่มีความสัมพันธ์ โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.008

ตาราง 46 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในสายอาชีพของนักพัฒนาโปรแกรม กับ พฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรมด้านการเปลี่ยนองค์กรในการทำงาน

พฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรม ด้านการเปลี่ยนองค์กรในการทำงาน			
ตัวแปร	พฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรม		ทิศทางและระดับความสัมพันธ์
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	
ทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในสายงาน	-.078	.187	ไม่มีความสัมพันธ์
N = 289			

ตาราง 46 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทัศนคติ ที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในสายงานกับ พฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรมด้านการได้รับการอบรมเฉลี่ยต่อปี พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.187 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H₀) หมายความว่า ทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในสายงานไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรมด้านการเปลี่ยนองค์กร ในการทำงาน โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.078 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองไม่มีความสัมพันธ์กัน

ตาราง 47 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในสายอาชีพของนักพัฒนาโปรแกรม ด้านลักษณะงาน ด้านกายภาพ และด้านการยอมรับ กับ พฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรม ด้านการเปลี่ยนองค์กรในการทำงาน

พฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรม ด้านการเปลี่ยนองค์กรในการทำงาน			
ตัวแปร	พฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรม		ทิศทางและระดับความสัมพันธ์
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	
ทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในสายงาน			
- ด้านลักษณะงาน	-.041	.487	ไม่มีความสัมพันธ์
- ด้านกายภาพ	-.064	.277	ไม่มีความสัมพันธ์
- ด้านการยอมรับ	-.087	.139	ไม่มีความสัมพันธ์
N = 289			

ตาราง 47 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทัศนคติ ที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในสายงานด้านลักษณะงาน ด้านกายภาพ และด้านการยอมรับ กับพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรมด้านการเปลี่ยนองค์กรในการทำงาน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.487 0.277 และ 0.139 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H₀) หมายความว่า ทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในสายงานด้านลักษณะงาน ด้านกายภาพ และด้านการยอมรับ ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรม ด้านการเปลี่ยนองค์กรในการทำงาน โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ - 0.041 - 0.064 และ - 0.087 ตามลำดับ แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองไม่มีความสัมพันธ์กัน

ตาราง 48 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในสายอาชีพของนักพัฒนาโปรแกรมด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะกายภาพ และด้านการยอมรับแบบรายข้อ กับ พฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรม ด้านการเปลี่ยนองค์กรในการทำงาน

ทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จ ในสายงานอาชีพของนักพัฒนาโปรแกรม	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับ พฤติกรรมนักพัฒนาโปรแกรม (ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน)	Sig. (2-tailed)	ทิศทางและระดับ ความสัมพันธ์
ด้านลักษณะงาน			
1. ตำแหน่งงานของท่านในองค์กรในทัศนะ ของท่านเป็นอย่างไร	-.119*	.043	มีความสัมพันธ์ใน ทิศทางเดียวกันและมี ความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
2. ความรับผิดชอบของท่านต่องานที่ได้รับ มอบหมาย	-.065	.273	ไม่มีความสัมพันธ์
3. ลักษณะของงานที่ทำอยู่	-.042	.481	ไม่มีความสัมพันธ์
4. ความริเริ่มมีผลต่องานที่ท่านทำอยู่	-.054	.360	ไม่มีความสัมพันธ์
5. การมีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน	-.009	.882	ไม่มีความสัมพันธ์
6. โอกาสศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ	-.043	.464	ไม่มีความสัมพันธ์
7. งานที่ทำอยู่มีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร	-.032	.591	ไม่มีความสัมพันธ์
8. ผลงานและความสามารถมีผล ต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	.131*	.026	มีความสัมพันธ์ใน ทิศทางเดียวกันและมี ความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
ด้านลักษณะกายภาพ			
9. การให้ความสำคัญต่อสถานที่ทำงาน เป็นสัดส่วน	-.005	.934	ไม่มีความสัมพันธ์
10. การได้รับเงินเดือนหรือโบนัส	-.034	.561	ไม่มีความสัมพันธ์
11. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	-.066	.265	ไม่มีความสัมพันธ์
12. การได้รับการประเมินผลการทำงาน	-.085	.147	ไม่มีความสัมพันธ์
ด้านการยอมรับ			
13. ระยะเวลาในการเลื่อนตำแหน่ง	-.026	.661	ไม่มีความสัมพันธ์
14. ความรู้สึกของครอบครัวต่อตำแหน่ง งานของท่าน	-.102	.083	ไม่มีความสัมพันธ์

ตาราง 48 (ต่อ)

ทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จ ในสายงานอาชีพของนักพัฒนาโปรแกรม	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับ พฤติกรรมนักพัฒนาโปรแกรม (ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน)	Sig. (2-tailed)	ทิศทางและระดับ ความสัมพันธ์
15. ได้รับการยอมรับนับถือในสังคม	-.100	.091	ไม่มีความสัมพันธ์
16. ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	-.116*	.050	มีความสัมพันธ์ใน ทิศทางเดียวกันและมี ความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
17. ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา	-.060	.308	ไม่มีความสัมพันธ์
18. การได้ทำงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของสังคม	.001	.990	ไม่มีความสัมพันธ์

N = 289

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 48 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างทัศนคติแบบรายข้อกับพฤติกรรมนักพัฒนาโปรแกรมในสายงานอาชีพด้านการเปลี่ยนองค์กรในการทำงานโดยใช้การวิเคราะห์สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สามารถวิเคราะห์ได้ดังต่อไปนี้

ทัศนคติด้านลักษณะงาน

1.1 ตำแหน่งงานของท่านในองค์กรในทัศนะของท่านเป็นอย่างไรกับพฤติกรรมนักพัฒนาโปรแกรมด้านการเปลี่ยนองค์กรในการทำงาน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.043 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H₀) หมายความว่า ทัศนคติในทัศนะตำแหน่งงานของนักพัฒนาโปรแกรมในองค์กรมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามกับพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรม ด้านการเปลี่ยนองค์กรในการทำงานในระดับนัยสำคัญระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.119 มีความสัมพันธ์ในทางตรงกันข้าม และมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

1.2 ความรับผิดชอบของท่านต่องานที่ได้รับมอบหมาย กับพฤติกรรมนักพัฒนาโปรแกรมด้านการเปลี่ยนองค์กรในการทำงาน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.273 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H₀) หมายความว่า ทัศนคติความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายกับพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรม ด้านการเปลี่ยนองค์กรในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์ โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.065

1.3 ลักษณะของงานที่ทำอยู่กับพฤติกรรมนักพัฒนาโปรแกรมด้านการเปลี่ยนองค์กรในการทำงาน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.481 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H₀) หมายความว่า ทัศนคติของลักษณะงานที่ทำอยู่กับพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรม ด้านการเปลี่ยนองค์กรในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์ โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.042

1.4 ความคิดริเริ่มมีผลต่องานที่ท่านทำอยู่กับพฤติกรรมนักพัฒนาโปรแกรมด้านการเปลี่ยนองค์กร

ในการทำงาน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.360 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ทักษะความคิดริเริ่มมีผลต่องานที่ท่านทำอยู่ กับพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรม ด้านการเปลี่ยนองค์กรในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยค่า สัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.054

1.5 การมีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานกับพฤติกรรมนักพัฒนาโปรแกรม ด้านการเปลี่ยนองค์กรในการทำงาน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.882 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ทักษะการมีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน กับพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรมด้านการเปลี่ยนองค์กรในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กันโดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.009

1.6 โอกาสศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศกับพฤติกรรมนักพัฒนาโปรแกรม ด้านการเปลี่ยนองค์กรในการทำงาน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.464 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ทักษะโอกาสศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ กับพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรมด้านการเปลี่ยนองค์กรในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์ ค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.043

1.7 งานที่ทำอยู่มีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรกับพฤติกรรมนักพัฒนาโปรแกรม ด้านการเปลี่ยนองค์กรใน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.591 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ทักษะงานที่ทำอยู่มีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร กับพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรมด้านการเปลี่ยนองค์กรในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์ โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.032

1.8 ผลงานและความสามารถมีผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน กับนักพัฒนาโปรแกรม พัฒนาโปรแกรมด้านการเปลี่ยนองค์กรในการทำงาน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.026 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ทักษะผลงานและความสามารถมีผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานกับพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรมด้านการเปลี่ยนองค์กรในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.131 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ

ทัศนคติด้านลักษณะกายภาพ

1.9 การให้ความสำคัญต่อสถานที่ทำงาน เป็นสัดส่วนกับพฤติกรรมนักพัฒนาโปรแกรมด้านการเปลี่ยนองค์กรในการทำงาน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.934 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ทักษะการให้ความสำคัญต่อสถานที่ทำงานเป็นสัดส่วนกับพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรมด้านการเปลี่ยนองค์กรในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.005

1.10 การได้รับเงินเดือนหรือโบนัส กับพฤติกรรมนักพัฒนาโปรแกรมด้านการเปลี่ยนองค์กรในการทำงาน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.561 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ทักษะการได้รับเงินเดือนหรือโบนัสกับพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรม ด้านการเปลี่ยนองค์กรในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กันโดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.034

1.11 สภาพแวดล้อมในการทำงาน กับพฤติกรรมนักพัฒนาโปรแกรม ด้านการเปลี่ยนองค์กรในการทำงาน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.265 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ทักษะสภาพแวดล้อมในการทำงานกับพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรม ด้านการเปลี่ยนองค์กรในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.066

1.12 การได้รับการประเมินผลการทำงานกับพฤติกรรมนักพัฒนาโปรแกรมด้านการเปลี่ยนองค์กรในการทำงาน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.147 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ทักษะการได้รับการประเมินผลการทำงาน กับพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรมด้านการเปลี่ยนองค์กรในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.085

ทัศนคติด้านการยอมรับ

1.13 ระยะเวลาในการเลื่อนตำแหน่งกับพฤติกรรมนักพัฒนาโปรแกรม ด้านการเปลี่ยนองค์กรในการทำงาน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.661 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ทักษะระยะเวลาในการเลื่อนตำแหน่งงานกับพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรมด้านการเปลี่ยนองค์กรในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.026

1.14 ความรู้สึกของครอบครัวต่อตำแหน่งงานของท่าน กับพฤติกรรมนักพัฒนาโปรแกรม ด้านการเปลี่ยนองค์กรในการทำงาน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.083 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ทักษะความรู้สึกของครอบครัวต่อตำแหน่งงานของนักพัฒนาโปรแกรม กับพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรม ด้านการเปลี่ยนองค์กรในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.102

1.15 ได้รับการยอมรับนับถือในสังคมกับพฤติกรรมนักพัฒนาโปรแกรม ด้านการเปลี่ยนองค์กรในการทำงาน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.091 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ทักษะได้รับการยอมรับนับถือในสังคมกับพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรมด้านการเปลี่ยนองค์กรในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.100

1.16 ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานกับพฤติกรรมนักพัฒนาโปรแกรม ด้านการเปลี่ยนองค์กรในการทำงาน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.050 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ทักษะได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานกับพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรม ด้านการเปลี่ยนองค์กรในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามกัน โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.116 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามกัน

1.17 ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชากับพฤติกรรมนักพัฒนาโปรแกรม ด้านการพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.308 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ทักษะได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชากับพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรม ด้านการเปลี่ยนองค์กรในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.060

1.18 การได้ทำงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของสังคม กับพฤติกรรมนักพัฒนาโปรแกรม ด้านการเปลี่ยนองค์กรในการทำงาน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.990 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ทักษะการได้ทำงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของสังคมกับพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรม ด้านการเปลี่ยนองค์กรในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์ โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.001

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สังเขปความมุ่งหมาย สมมุติฐาน และวิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การวิจัยนี้มุ่งศึกษาทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรม ในกลุ่มธุรกิจสื่อสารซึ่งในบทนี้ผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอเนื้อหาตามลำดับดังต่อไปนี้ ความมุ่งหมายของการวิจัยสมมุติฐาน ในการวิจัยวิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้าการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปผลการอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

ความมุ่งหมายในการวิจัย

- 1. เพื่อศึกษาทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรม
- 2. เพื่อศึกษาว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในสายงานอาชีพ ซึ่งประกอบด้วยด้านลักษณะงานด้านกายภาพ และด้านการยอมรับในการทำงานของนักพัฒนาโปรแกรมในธุรกิจสื่อสาร
- 3. เพื่อศึกษาลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับผลการศึกษา ตำแหน่งงาน และ ระยะเวลาในการทำงานว่ามีผลต่อความสำเร็จในสายงานอาชีพของนักพัฒนาโปรแกรม ในธุรกิจสื่อสารหรือไม่

สมมุติฐานในการวิจัย

- 1. นักพัฒนาโปรแกรมที่มีลักษณะประชากรศาสตร์อันประกอบด้วยเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงานและระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรมที่แตกต่างกัน
- 2. ทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในสายงานอาชีพของนักพัฒนาโปรแกรม ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านกายภาพ ด้านการยอมรับ มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรม

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นักพัฒนาโปรแกรม (Programmer) ในกลุ่มธุรกิจสื่อสารที่มีชื่อเสียงในประเทศไทย โดยใช้วิธีการสุ่มแบบมีจุดมุ่งหมายเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 5 บริษัท ซึ่งอยู่ในกลุ่มบริษัท ซินคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) เนื่องจากกลุ่มบริษัท ซินคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) เป็นบริษัทที่มียอดขายสูงสุดในกลุ่มธุรกิจสื่อสาร เพื่อสามารถนำผลการวิจัยที่ได้มาพัฒนาบุคลากรนักพัฒนาโปรแกรมของบริษัทให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ซึ่งบริษัทที่นำมาวิจัยครั้งนี้ได้แก่

1. บริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน)	300 คน
2. บริษัท แอดวานซ์ ดาต้า เน็ตเวิร์ค คอมมิวนิเคชั่น จำกัด	200 คน
3. บริษัท ไอที แอปพลิเคชั่น แอนด์ เซอร์วิส จำกัด	30 คน
4. บริษัท ซิน แซทเทลไลท์ จำกัด (มหาชน)	100 คน
5. บริษัท เอ ดี เวนเจอร์ จำกัด	130 คน
รวมทั้งหมดจำนวน	760 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ กลุ่มผู้ทำงานสายอาชีพนักพัฒนาโปรแกรม (Programmer) ในกลุ่มธุรกิจสื่อสารจำนวน 5 บริษัท ทั้งสิ้น 760 คน (แหล่งที่มา : ฝ่ายบุคคลของแต่ละบริษัท) โดยใช้ทฤษฎีการสุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane (Yamane : 1967) ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่าง 262 คน ผู้วิจัยได้ทำการสำรวจแบบสอบถาม เพื่อป้องกันความผิดพลาดที่จะเกิดขึ้นจากความไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ของ แบบสอบถามจำนวน 10% ($262 \times 10\% = 26.2$) รวมแล้วได้จำนวนตัวอย่างทั้งสิ้น 289 คน ขั้นตอนการสุ่มกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย 2 ขั้นตอน (Two-Stage Sampling) ดังนี้

ขั้นที่ 1 ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วน (Proportional Sampling) โดยคำนวณหาสัดส่วนของนักพัฒนาโปรแกรมเป็นกลุ่มตัวอย่างจากประชากรจำนวนทั้ง 5 บริษัท ซึ่งใช้ จำนวนนักพัฒนาโปรแกรมแต่ละบริษัทรวมกัน

ขั้นที่ 2 การสุ่มตัวอย่างโดยใช้ความสะดวก (Convenience Sampling) เพื่อเก็บรวบรวม ข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่ได้จัดเตรียมไว้สำหรับพื้นที่การวิจัยใช้บริษัทในกลุ่มธุรกิจสื่อสารจำนวน 5 บริษัท

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

1. เครื่องมือหรือแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิดจำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามทัศนคติของนักพัฒนาโปรแกรมต่อสายงานอาชีพ ซึ่งประกอบคำถามจำนวน 18 ข้อ ซึ่งลักษณะ ของคำถามจะเป็นคำถามจะเป็น แบบคำตอบวัดทัศนคติแบบ Semantic Differential Scale เพื่อวัดระดับทัศนคติของผู้ตอบแบบสอบถามต่อสายงานอาชีพนักพัฒนาโปรแกรม

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามวัดระดับความคิดเห็นของทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรม เพื่อเป็นการประเมินความสำเร็จของตนเอง จำนวน 6 ข้อ ซึ่งคำถามมีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด (Open - ended response question) จำนวน 4 ข้อ และคำถามปลายปิด (Close - ended response question) ที่มีมาตรวัดแบบเลือกตอบ จำนวน 2 ข้อ

2. การหาคุณภาพของแบบสอบถาม

เพื่อให้แบบสอบถามมีความเที่ยงตรงและมีความสมบูรณ์ในเรื่องของการใช้ภาษา ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 289 คน เมื่อนำแบบแบบสอบถามที่ทดสอบแล้วไปคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient Method) ของครอนบาค (Cronbach) ผลปรากฏว่า ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .9259

การเก็บรวบรวมข้อมูล

แหล่งข้อมูล (Source of Data) การวิจัยเรื่องนี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา (Descriptive Research) และการวิจัยเชิงสำรวจ (Exploratory Research) โดยมุ่งศึกษาทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรม

1. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ซึ่งได้จากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 289 คน

การจัดกระทำข้อมูล

1. เมื่อรวบรวมแบบสอบถามตามความต้องการแล้วผู้วิจัยได้ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

2. ลงรหัสแล้วนำข้อมูลมาบันทึกลงในเครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อประมวลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS for Windows Version 11 (Statistical Package for Social Sciences)

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงาน และทัศนคติของนักพัฒนาโปรแกรม ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านกายภาพ ด้านการยอมรับ วิเคราะห์โดยการการใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)

3.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ เพศ ใช้การทดสอบด้วยค่า t-test แบบ Independent Samples ส่วนการเปรียบเทียบตัวแปรอื่น ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการทำงาน ทดสอบค่าโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ส่วนการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของทัศนคติที่อิทธิพลต่อความสำเร็จในสายงาน กับพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรม ทดสอบค่าโดยใช้สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน(Pearson Product Moment Correlation)

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเรื่อง ทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรมสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการวิจัยครั้งนี้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 33.6 และเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 66.4 โดยนักพัฒนาโปรแกรมส่วนใหญ่มีอายุ 26 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 50.9 รองลงมา คือ อายุ 31–35 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.3 และคิดเป็นร้อยละ 18.0 3.5 และ 1.4 ตามลำดับ ซึ่งนักพัฒนาโปรแกรมส่วนใหญ่มีสถานภาพ โสด คิดเป็นร้อยละ 77.8 และ สมรส คิดเป็นร้อยละ 22.2 ตามลำดับ ด้านระดับการศึกษา พบว่านักพัฒนาโปรแกรมส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 62.3 และสูงกว่าปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 37.7 ตามลำดับ ด้านตำแหน่งงาน พบว่านักพัฒนาโปรแกรมส่วนใหญ่เป็นพนักงานงานระดับปฏิบัติการคิดเป็นร้อยละ 77.5 และผู้บริหารระดับต้น คิดเป็นร้อยละ 21.5 ตามลำดับด้านประสบการณ์การทำงาน พบว่านักพัฒนาโปรแกรมส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 – 9 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.5 รองลงมา คือ ประสบการณ์ 0 – 4 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.8 และคิดเป็นร้อยละ 18.7 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูลทัศนคติของนักพัฒนาโปรแกรมต่อสายงานอาชีพด้านลักษณะงาน

จากการศึกษาข้อมูลทัศนคติของนักพัฒนาโปรแกรมต่อสายงานอาชีพ พบว่าทัศนคติด้านลักษณะงาน ของนักพัฒนาโปรแกรมที่มีต่อสายงานอาชีพโดยรวมจะอยู่ระดับไม่แน่ใจ โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.31 ทัศนคติด้านลักษณะงานของนักพัฒนาโปรแกรมต่อสายงานอาชีพที่อยู่ระดับดีคือความรับผิดชอบของท่านต่อองค์กร ลักษณะงานที่ทำอยู่ การมีอิสระทางความคิดได้ ริเริ่มสร้างสรรค์ผลงาน งานที่ทำอยู่มีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร และ ผลงานและความสามารถมีผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 3.51 3.50 3.45 และ 3.59 ตามลำดับ ทัศนคติด้านลักษณะงานของนักพัฒนาโปรแกรมต่อสายงาน

อาชีพอยู่ในระดับไม่ดี คือโอกาสศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.96 ส่วนทัศนคติ ด้านลักษณะงานของนักพัฒนาโปรแกรม ต่อสายงานอาชีพที่อยู่ระดับไม่แน่ใจคือ ตำแหน่งงานของท่านในองค์กร และการมีอิสระในตัดสินใจเกี่ยวกับงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 และ 3.33 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูลทัศนคติของนักพัฒนาโปรแกรมต่อสายงานอาชีพด้านการภาพ

จากการศึกษาข้อมูลทัศนคติของนักพัฒนาโปรแกรมต่อสายงานอาชีพ พบว่า ทัศนคติด้านลักษณะ ภายนอกของนักพัฒนาโปรแกรมที่มีต่อสายงานอาชีพโดยรวมจะอยู่ระดับไม่แน่ใจ โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.29ทัศนคติด้านกายภาพของนักพัฒนาโปรแกรมต่อสายงานอาชีพอยู่ในระดับดี คือ การให้ความสำคัญต่อสถานที่ทำงานเป็นสัดส่วน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 และ 3.42 ตามลำดับ ทัศนคติด้านกายภาพของนักพัฒนาโปรแกรมต่อสายงานอาชีพอยู่ในระดับไม่แน่ใจ คือ การได้รับ เงินเดือนหรือโบนัส และการได้รับการประเมินผลการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.96 และ 3.11 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูลทัศนคติของนักพัฒนาโปรแกรมต่อสายงานอาชีพด้านการยอมรับ

จากการศึกษาข้อมูลทัศนคติของนักพัฒนาโปรแกรมต่อสายงานอาชีพ พบว่า ทัศนคติด้านการ ยอมรับของนักพัฒนาโปรแกรม ที่มีต่อสายงานอาชีพโดยรวมจะอยู่ในระดับไม่แน่ใจ โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.34 ทัศนคติด้านการยอมรับของนักพัฒนาโปรแกรมต่อสายงานอาชีพอยู่ในระดับดีคือความรู้สึกของ ครอบครัวยอมรับต่อตำแหน่งงานของท่าน ได้รับการยอมรับนับถือในสังคม ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และการได้ทำงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 3.51 3.48 และ 3.72 ตามลำดับ ทัศนคติด้านการยอมรับของนักพัฒนาโปรแกรมต่อสายงานอาชีพอยู่ในระดับไม่ดี คือ ระยะเวลาในการเลื่อนตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.60 ส่วนทัศนคติด้านการยอมรับของนักพัฒนาโปรแกรม ต่อสายงานอาชีพที่อยู่ระดับไม่แน่ใจ คือ ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ได้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29

การวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมการทำงานของนักพัฒนาโปรแกรมในสายงานอาชีพ

จากการศึกษาข้อมูลพฤติกรรมการทำงานของนักพัฒนาโปรแกรมในสายงานอาชีพ พบว่า

1. พฤติกรรมการมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของนักพัฒนาโปรแกรมในสายงานอาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00
2. พฤติกรรมการทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือนของนักพัฒนาโปรแกรมในสายงานอาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.45
3. พฤติกรรมการทำงานล่วงเวลาเฉลี่ยต่อเดือนของนักพัฒนาโปรแกรมในสายงานอาชีพมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ1.06
4. พฤติกรรมการได้รับการฝึกอบรมเฉลี่ยต่อปีของนักพัฒนาโปรแกรมในสายงานอาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.24
5. พฤติกรรมการเปลี่ยนองค์กรในการทำงานของนักพัฒนาโปรแกรมในสายงานอาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.71

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐานผู้วิจัยได้พิจารณาทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรม ใน กลุ่มธุรกิจสื่อสาร ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 นักพัฒนาโปรแกรมที่มีลักษณะประชากรศาสตร์อันประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อ พฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรมที่แตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปได้ว่า

เพศ – นักพัฒนาโปรแกรมที่มีเพศแตกต่างกันมีพฤติกรรมด้านการได้รับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน การมาทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือน การทำงานล่วงเวลาเฉลี่ยต่อเดือน การได้รับการฝึกอบรมเฉลี่ยต่อปี และการเปลี่ยนองค์กรในการทำงาน สายงานอาชีพนักพัฒนาโปรแกรมไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทาง สถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

อายุ - นักพัฒนาโปรแกรมที่มีอายุแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการมาทำงานสาย เฉลี่ยต่อเดือน การทำงานล่วงเวลาเฉลี่ยต่อเดือน และการได้รับการฝึกอบรมเฉลี่ยต่อปี สายงานอาชีพนักพัฒนาโปรแกรม ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่พบว่า พฤติกรรมการ ได้รับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และการเปลี่ยนองค์กรในการทำงานของนักพัฒนาโปรแกรมแตกต่างกันที่ระดับ นัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สถานภาพ - นักพัฒนาโปรแกรมที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีพฤติกรรมการมาทำงานสายเฉลี่ย ต่อเดือน การทำงานล่วงเวลาเฉลี่ยต่อเดือน และการได้รับการฝึกอบรมเฉลี่ยต่อปี สายงานอาชีพนักพัฒนา โปรแกรมไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่พบว่า พฤติกรรมการได้รับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนและการเปลี่ยนองค์กรในการทำงานของนักพัฒนาโปรแกรมแตกต่าง กันที่ระดับ นัยสำคัญสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ระดับการศึกษา - นักพัฒนาโปรแกรมที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีพฤติกรรมการมาทำงาน ล่วงเวลาเฉลี่ยต่อเดือน ได้รับการฝึกอบรมเฉลี่ยต่อปี และการเปลี่ยนองค์กรในการทำงาน ต่อสายงานอาชีพ นักพัฒนาโปรแกรมไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่พบว่าพฤติกรรมได้รับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนและการมาทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือน ของนักพัฒนาโปรแกรม แตกต่าง กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตำแหน่ง - นักพัฒนาโปรแกรมที่มีตำแหน่งแตกต่างกันมีพฤติกรรมการมาทำงานล่วงเวลาเฉลี่ย ต่อเดือน และการเปลี่ยนองค์กรในการทำงาน ต่อสายงานอาชีพนักพัฒนาโปรแกรมไม่แตกต่างกันที่ระดับ นัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่พบว่าพฤติกรรมได้รับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน การมาทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือนการทำงานล่วงเวลาเฉลี่ยต่อเดือน และการได้รับการฝึกอบรมเฉลี่ยต่อปีของ นักพัฒนาโปรแกรมแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ประสบการณ์ - นักพัฒนาโปรแกรมที่มีตำแหน่งแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานล่วงเวลา เฉลี่ยต่อเดือน ต่อสายงานอาชีพนักพัฒนาโปรแกรมไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่พบว่า พฤติกรรมได้รับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน การมาทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือน การ ได้รับการฝึกอบรมเฉลี่ยต่อปี และการเปลี่ยนองค์กรในการทำงานของนักพัฒนาโปรแกรมแตกต่างกัน ที่ระดับ นัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2 ทศนคติที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในสายงานอาชีพของนักพัฒนา โปรแกรมประกอบด้วย ด้านลักษณะของงาน ด้านกายภาพ ด้านการยอมรับ มีความสัมพันธ์ต่อ พฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรม

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทศนคติที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จ ในสายงานอาชีพ พัฒนาโปรแกรม กับพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรม ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาพฤติกรรมการทำงานในลักษณะของ การได้รับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน การมาทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือน การทำงานล่วงเวลาเฉลี่ยต่อเดือน การได้รับ การฝึกอบรมเฉลี่ยต่อปี และการเปลี่ยนองค์กรในการทำงาน พบว่า

พฤติกรรมกรที่ได้รับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในสายงานอาชีพนักพัฒนาโปรแกรม กับพฤติกรรมกรที่ได้รับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ของนักพัฒนาโปรแกรม พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับทางสถิติ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์กัน 0.130 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอย่างมาก

พฤติกรรมกรมาทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือน - ทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในสายงานอาชีพนักพัฒนาโปรแกรม กับพฤติกรรมกรมาทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือน ของนักพัฒนาโปรแกรม พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับทางสถิติ 0.05 โดยไม่มีความสัมพันธ์กัน -0.001

พฤติกรรมกรทำงานล่วงเวลาเฉลี่ยต่อเดือน - ทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในสายงานอาชีพนักพัฒนาโปรแกรม กับพฤติกรรมกรทำงานล่วงเวลาเฉลี่ยต่อเดือนของนักพัฒนาโปรแกรม พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับทางสถิติ 0.05 โดยไม่มีความสัมพันธ์กัน 0.012

พฤติกรรมกรได้รับการฝึกอบรมเฉลี่ยต่อปี - ทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในสายงานอาชีพนักพัฒนาโปรแกรม กับพฤติกรรมกรได้รับการฝึกอบรมเฉลี่ยต่อปีของนักพัฒนาโปรแกรม พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับทางสถิติ 0.05 โดยไม่มีความสัมพันธ์กัน 0.078

พฤติกรรมกรเปลี่ยนองค์กรในการทำงาน - ทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในสายงานอาชีพนักพัฒนาโปรแกรม กับพฤติกรรมกรเปลี่ยนองค์กรในการทำงานของนักพัฒนาโปรแกรม พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับทางสถิติ 0.05 โดยไม่มีความสัมพันธ์กัน -0.078

อภิปรายผล

ผลการวิจัยทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรของนักพัฒนาโปรแกรม ในกลุ่มธุรกิจสื่อสารมีประเด็นสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. การศึกษานักพัฒนาโปรแกรมที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ที่ต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมกรของนักพัฒนาโปรแกรมที่แตกต่างกัน พบว่า นักพัฒนาโปรแกรมที่มี อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่ง ระยะเวลาการทำงาน แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมกรของนักพัฒนาโปรแกรมที่แตกต่างกัน ส่วนนักพัฒนาโปรแกรมที่มี เพศ แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมกรของนักพัฒนาโปรแกรมไม่แตกต่างกัน โดยมีประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายผลของพฤติกรรมกรของนักพัฒนาโปรแกรม ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน การมาทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือน การทำงานล่วงเวลาเฉลี่ยต่อเดือน การได้รับการฝึกอบรมเฉลี่ยต่อปี และการเปลี่ยนองค์กรในการทำงาน ดังนี้

1.1 นักพัฒนาโปรแกรมที่มีเพศแตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมกรของนักพัฒนาโปรแกรม ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน การมาทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือน การทำงานล่วงเวลาเฉลี่ยต่อเดือน ได้รับการฝึกอบรมเฉลี่ยต่อปี และการเปลี่ยนองค์กรในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน กล่าวคือ เพศไม่มีผลต่อพฤติกรรมกรการทำงานในสายงานอาชีพนักพัฒนาโปรแกรม

ส่วนนักพัฒนาโปรแกรมที่มี อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และ ประสบการณ์ แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมกรที่ได้รับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน ดังนี้ นักพัฒนาโปรแกรมที่มีอายุ 21 – 25 ปี อายุ 26 – 30 ปี อายุ 31 – 35 ปี และ 36 – 40 ปี มีผลต่อพฤติกรรมกรที่ได้รับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันกับนักพัฒนาโปรแกรมที่มีอายุ 41 – 45 ปี ส่วนนักพัฒนาโปรแกรม ที่มีอายุ 21 – 25 ปี อายุ 26 – 30 ปี มีผลต่อพฤติกรรมกรเปลี่ยนองค์กรการทำงาน แตกต่างกับนักพัฒนาโปรแกรมที่มีอายุ 31 – 35 ปี 36 – 40 ปี และ 41 – 45 ปี สถานภาพ โสด แตกต่างกับ

สมรส/อยู่ด้วยกัน ระดับการศึกษา ปริญญาตรี แตกต่างกับ สูงกว่าปริญญาตรี ตำแหน่งผู้บริหารระดับกลาง แตกต่างกับผู้บริหารระดับต้น และ พนักงานระดับปฏิบัติการ นักพัฒนาโปรแกรม ผู้มีประสบการณ์ 0 – 4 ปี แตกต่างกับ มีประสบการณ์ 5 – 9 ปี และ 10 – 14 ปี ตามลำดับ

1.2 นักพัฒนาโปรแกรม ที่มี เพศ อายุ และสถานภาพสมรส แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมด้านการมาทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือนของนักพัฒนาโปรแกรม ไม่แตกต่างกัน

ส่วนนักพัฒนาโปรแกรมที่มี ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการมาทำงานสายแตกต่างกัน ดังนี้ นักพัฒนาโปรแกรมที่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี แตกต่างกับ สูงกว่าปริญญาตรี แตกต่างกับ ตำแหน่งผู้บริหารระดับต้น แตกต่างกับตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติการ และประสบการณ์ 0 – 4 ปี แตกต่างกับ ประสบการณ์ 5 – 9 ปี ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมการมาทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือนของนักพัฒนาโปรแกรมแตกต่างกัน

1.3 นักพัฒนาโปรแกรม ที่มี เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมด้านการทำงานล่วงเวลาเฉลี่ยต่อเดือน ของนักพัฒนาโปรแกรม ไม่แตกต่างกัน

1.4 นักพัฒนาโปรแกรม ที่มี เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา แตกต่างกัน ซึ่งจะมีผลต่อพฤติกรรมการได้รับการฝึกอบรมเฉลี่ยต่อปี ไม่แตกต่างกัน

ส่วนนักพัฒนาโปรแกรมที่มี ตำแหน่ง และ ประสบการณ์ แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการได้รับการฝึกอบรมเฉลี่ยต่อปี แตกต่างกัน ดังนี้ นักพัฒนาโปรแกรมที่มี ตำแหน่งผู้บริหารระดับกลาง แตกต่างเป็นรายคู่กับ ผู้บริหารระดับต้น และ พนักงานระดับปฏิบัติการ ส่วนนักพัฒนาโปรแกรม มีประสบการณ์ 0 – 4 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับ ผู้ที่มีประสบการณ์ 5 – 9 ปี

1.5 นักพัฒนาโปรแกรม ที่มี เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการเปลี่ยนองค์กรในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

ส่วนนักพัฒนาโปรแกรม ที่มี อายุ สถานภาพ และ ประสบการณ์ แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการเปลี่ยนองค์กรในการทำงาน แตกต่างกัน ดังนี้ นักพัฒนาโปรแกรม ที่มี อายุ 21 – 25 ปี แตกต่าง กับ อายุ 26 – 30 ปี 31 – 35 ปี และ 36 – 40 ปี นักพัฒนาโปรแกรม ที่มีอายุ 26 – 30 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับ อายุ 31 – 35 ปี และ 36 – 40 ปี นักพัฒนาโปรแกรม ที่มีอายุ 36 – 40 แตกต่างเป็นรายคู่กับ อายุ 41 – 45 ปี ตามลำดับ นักพัฒนาโปรแกรม สถานภาพ โสด แตกต่างกับ สมรส / อยู่ด้วยกัน นักพัฒนาโปรแกรมผู้ที่มีประสบการณ์ 0 – 4 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับ 5 – 9 ปี และ 10 – 14 ปี รวมทั้ง 5 – 9 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับ 10 – 14 ปี

2. การศึกษาทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรม พบว่าทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในสายงาน มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรม ด้านการได้รับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ซึ่งจากการศึกษาทัศนคติด้านลักษณะงาน ด้านกายภาพ และด้านการยอมรับ จะเห็นได้ว่า ทัศนคติด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับ พฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรม ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เรียงลำดับรายชื่อของทัศนคติด้านลักษณะงาน คือ ตำแหน่งงานที่อยู่ในองค์กร ความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับความริเริ่มมีผลต่องานที่ทำอยู่ การมีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน โอกาสศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ งานที่ทำอยู่มีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรผลงาน และความสามารถมีผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมทั้งพบว่า ทัศนคติด้านการยอมรับนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ส่วนทัศนคติความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย

มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ กับพฤติกรรมการทำงานสายเฉลี่ย ต่อเดือนและการทำงานล่วงเวลาเฉลี่ยต่อเดือนทัศนคติงานที่ทำอยู่มีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรและด้านการ ได้รับเงินเดือนหรือโบนัสนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ กับพฤติกรรม การได้รับการฝึกอบรมเฉลี่ยต่อปีอีกทั้งทัศนคติลักษณะผลงานและความสามารถมีผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวและมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับพฤติกรรมการเปลี่ยนองค์กรในการทำงาน

จากข้อมูลข้างต้น ปัจจัยในด้านลักษณะงานเป็นส่วนที่มีความสัมพันธ์ และมีอิทธิพลต่อความสำเร็จ ในอาชีพการทำงานของนักพัฒนาโปรแกรมในธุรกิจสื่อสาร รวมทั้งทัศนคติด้านลักษณะการทำงาน มีผลต่อ พฤติกรรมด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของนักพัฒนาโปรแกรม โดยพบว่า ทัศนคติในด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมากระหว่างตำแหน่งงานในทัศนะ ความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับ ลักษณะงานที่ได้ทำอยู่ ความริเริ่มมีผลงาน การมีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน โอกาสได้ศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศงาน ที่ทำอยู่มีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร ผลงานและความสามารถมีผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ต่อพฤติกรรมการได้รับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ซึ่งสอดคล้องตามแนวคิดศึกษา เฮิร์ชเบิร์ก (บรียงค์ โตจินดา 2541: 255-257) ที่ได้ศึกษาพิจารณาความต้องการหรือแรงจูงใจในการทำงานเป็นแรงกระตุ้นให้คนปฏิบัติงาน ดีขึ้น ปัจจัยลักษณะของงาน เป็นสิ่งจูงใจบุคคลได้ ถ้าผู้บริหารหรือหัวหน้าได้ใช้ให้เป็นการจูงใจควรให้ความสำคัญกับ ปัจจัยจูงใจในการทำงาน เรียกว่า Motivator Factors ที่เกี่ยวข้องกับเนื้องาน ได้แก่งานที่มีความหมายสำคัญต่อพนักงานความรู้สึกที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ของงาน มีความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานและอาชีพ รวมทั้งได้รับการยอมรับว่ามีผลงานดีมีประโยชน์นอกจากนี้ เฮิร์ชเบิร์ก แนะนำวิธีปรับปรุงงาน การเพิ่มขยายงาน การหมุนเวียนสลับเปลี่ยนตำแหน่งงานเป็นส่วนสำคัญ ให้เกิดทัศนคติด้านลักษณะงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของนักพัฒนาโปรแกรม และทฤษฎีการจูงใจ ด้วย การเพิ่มพลังของ บี.เอฟ. สกินเนอร์ กล่าวถึงเงื่อนไขของผู้ปฏิบัติงาน ว่ามีพฤติกรรมที่ถูก จูงใจและ ได้รับอิทธิพลจากการให้รางวัลสอดคล้องกับพฤติกรรมที่ได้รับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของนักพัฒนา โปรแกรม เป็นพฤติกรรมที่ช่วยเสริมพลังในการทำงานได้ทั้งในเชิงบวก และเชิงลบ ส่วนปัจจัยด้านกายภาพและการ ยอมรับ ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรม เมื่อศึกษางานวิจัยของนันทพร เรืองพยัคฆ์ นุชน้อย สุคันโธ และกฤติยา อริวิทวัส (2541) พบว่า ปัจจัยที่แสดงถึงความสำเร็จในทัศนคติของ นักบัญชีมี 7 ปัจจัย จัดลำดับที่มีปัจจัยมากและน้อยตามลำดับ คือ ปัจจัยทางกายภาพที่ได้รับจากหน้าที่งาน เกี่ยวกับเนื้องาน ได้รับการยอมรับ และความมั่นคง ความก้าวหน้า การพัฒนางานอาชีพเกี่ยวกับโอกาส ในการบริหาร ปัจจัยที่มีผลมากที่สุดคือ ปัจจัยได้รับการยอมรับและความมั่นคง

การศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ ที่มีผลต่อพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรมในการทำงาน พบว่าลักษณะทาง อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรม ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของนักพัฒนาโปรแกรม แตกต่างกัน แต่ลักษณะของเพศ แตกต่างกันมีผลต่อ พฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุษณีย์ สุนทรโรทก (2539) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของตัวแทนประกันชีวิต : ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทกรุงเทพประกันชีวิต พบว่าลักษณะทางเพศ ไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของตัวแทน แต่พบว่าช่วงอายุ 35 – 45 ปี เป็นช่วง อายุของตัวแทนที่ประสบความสำเร็จมากที่สุด ซึ่งเมื่อได้ศึกษาจากลักษณะทางประชากรศาสตร์ ที่มีผลต่อ พฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรม นั้น พบว่า ประสบการณ์ ที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมด้านรายได้เฉลี่ย

ต่อเดือน การมาทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือน การได้รับการฝึกอบรมเฉลี่ยต่อปี และการเปลี่ยนองค์กรในการทำงานของนักพัฒนาโปรแกรมที่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาทัศนคติที่มีผลต่อพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรมในกลุ่มธุรกิจสื่อสาร ซึ่งผู้วิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้ว่า

1. ทัศนคติปัจจัยด้านลักษณะงาน ลักษณะกายภาพ และด้านการยอมรับ ที่มีผลต่อพฤติกรรมในสายงานอาชีพนักพัฒนาโปรแกรม คือปัจจัยด้านลักษณะงาน แต่ยังมีผลต่อพฤติกรรมการได้รับผลตอบแทน ที่ค่อนข้างน้อย และ ด้านการมาทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือน การทำงานล่วงเวลาเฉลี่ยต่อเดือน การได้รับการฝึกอบรมเฉลี่ยต่อปี และการเปลี่ยนองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในสายงานอาชีพนักพัฒนาโปรแกรม ประกอบกับบุคคลให้ความสนใจในการศึกษาและตำแหน่งหน้าที่การงานอาชีพด้านเทคโนโลยี ธุรกิจสื่อสาร เป็นส่วนสำคัญที่ทำให้มีผลต่อ พฤติกรรมการได้รับรายได้จากการทำงานในสายงานอาชีพกลุ่มธุรกิจสื่อสาร

2. องค์กรธุรกิจกลุ่มสื่อสารควรให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านลักษณะงาน ที่มีผลต่อพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรมด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน จากผลการวิเคราะห์พบว่าลักษณะงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับพฤติกรรมด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ค่อนข้างสูง แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานเป็นแรงผลักดัน อย่างมาก ที่สนับสนุนเรื่องผลตอบแทน โดยเฉพาะทัศนคติเกี่ยวกับผลงานและความสามารถที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โอกาสที่ได้ศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ ปัจจัยดังกล่าวข้างต้น เป็นแรงผลักดันให้เกิดการพัฒนาความรู้ความสามารถ การประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีขั้นสูงของนักพัฒนาโปรแกรม เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของนักพัฒนาโปรแกรมในองค์กรของตน ทั้งนี้เป็นการรองรับการแข่งขันของกลุ่มธุรกิจสื่อสารที่นับวันจะทวีความรุนแรงเพิ่มมากขึ้น

3. ทัศนคติส่วนใหญ่ของนักพัฒนาโปรแกรมที่มีผลต่อพฤติกรรมส่วนใหญ่จะมุ่งเน้นถึงลักษณะของความรับผิดชอบของการทำงาน การริเริ่มสร้างสรรค์ และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรผลงานและความสามารถที่จะทำให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานรวมทั้งการได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นส่วนหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของนักพัฒนาโปรแกรม รวมทั้งลักษณะด้านประสิทธิภาพของนักพัฒนาโปรแกรมมีส่วนสำคัญที่ทำให้พฤติกรรมด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน การมาทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือน การทำงานล่วงเวลาเฉลี่ยต่อวัน การได้รับการฝึกอบรมเฉลี่ยต่อปี และการเปลี่ยนองค์กร ของนักพัฒนาโปรแกรมแตกต่างกัน

4. นักพัฒนาโปรแกรมส่วนใหญ่ยังไม่แน่ใจในทัศนคติลักษณะงาน ด้านกายภาพและด้านการยอมรับ ที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานในสายงานอาชีพ แต่นักพัฒนาโปรแกรมเห็นด้วยกับทัศนคติ ความรับผิดชอบ ต่องานที่ได้รับมอบหมาย การมีอิสระในการตัดสินใจ แสดงให้เห็นว่า แนวคิดของนักพัฒนาโปรแกรมต่อสายงานอาชีพนั้น ควรจะมีอิสระทางความคิด สามารถพัฒนาความสามารถด้วยตนเอง เกิดการเรียนรู้และสร้างสรรค์ผลงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาระบบเทคโนโลยีให้มีศักยภาพสูงขึ้น เป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของตนเองและองค์กรให้เจริญก้าวหน้ามุ่งสู่ความสำเร็จด้านสายงานอาชีพนักพัฒนาโปรแกรมมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับการวิจัยครั้งต่อไปผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะว่าควรศึกษาทัศนคติแนวคิดของลักษณะการทำงานที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมการทำงานในองค์กร เพื่อให้เกิดแรงจูงใจการทำงานอย่างมีส่วนร่วม และร่วมกันเสนอความคิดในการแก้ไขปัญหาเพื่อให้เกิดการพัฒนาการทำงานด้านเทคโนโลยีธุรกิจกลุ่มสื่อสารให้มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กัลยา วานิชย์บัญชา . (2543). การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล. กรุงเทพฯ : ซี เค แอนด์โฟโต้สตูดิโอ.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2544). การวิเคราะห์สถิติ สถิติเพื่อการตัดสินใจ. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- กัลยา วานิชย์บัญชา . (2546). การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล. กรุงเทพฯ : ซี เค แอนด์โฟโต้สตูดิโอ.
- กลุ่มสถาบันราชภัฏภาคตะวันออกเฉียงเหนือ . (2542). เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้. กรุงเทพฯ. ชูศรี วงศ์รัตน์ . (2544). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เทพเนรมิตการพิมพ์.
- นันทพร เรืองพยัคฆ์ นุชน้อย สุตันโช และกฤติยา อธิวิธ . (2539). ทศนคติและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในสายงานอาชีพของนักบัญชีในธุรกิจเอกชน. กรุงเทพฯ โครงการวิจัยสำหรับ นักศึกษาปริญญาโท คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นราศรี ไวนิชกุล และชูศักดิ์ อุดมศรี. (2541). ระเบียบวิธีวิจัยธุรกิจ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุษบง ชัยเจริญวัฒน์ และวันชัย ธรรมสัจจะการ. (2535). ปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมให้สตรีประสบความสำเร็จในทางธุรกิจ กรณีศึกษาภาคใต้ของประเทศไทย. สงขลา : รายงานการวิจัย ศูนย์วิจัยและพัฒนาศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่.
- ประสงค์ ปราณิตพลกรัง และคณะ. (2541). ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ. กรุงเทพฯ : บริษัท วีระฟิล์มและโซเท็กซ์.
- พงศกร เผ่าไพรโรจนกร. (2544). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด. สารนิพนธ์ บช.ม. (การจัดการ) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2545). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ : สำนักทดสอบการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ลานนา ดวงสิงห์. (2543). เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และสารสนเทศ. กรุงเทพฯ : บริษัท เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่นอินโดไชน่า จำกัด.
- บรรยงค์ โตจินดา. (2541). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : บริษัทรวมสาสน์ (1997) จำกัด ;กรุงเทพฯ.
- วิลาวรรณ ผ่องพิพัฒน์พงศ์. (2544). ทศนคติและความพึงพอใจของผู้ชมรายการสำรวจโลกช่อง 9 อ.ส.ม.ท. ในเขตกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ : บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ (พิเศษ) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ราชภัฏสวนดุสิต, ราชภัฏ. (2542). เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อชีวิต. กรุงเทพฯ.
- สุโขทัยธรรมาธิราช, มหาวิทยาลัย. (2542). สถิติเศรษฐศาสตร์และธุรกิจ หน่วยที่ 1 – 8. นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุโขทัยธรรมาธิราช, มหาวิทยาลัย. (2542). สถิติเศรษฐศาสตร์และธุรกิจ หน่วยที่ 9 – 15. นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2542.

- สุกัญญา สุดบรรทัด. (2538). *โครงการวิจัยเชิงสำรวจ ความรู้ ทัศนคติ และการยอมรับของประชาชน ต่อเทคโนโลยีสารสนเทศ*. กรุงเทพฯ : โครงการวิจัยคณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุชาดา กิระนันท์. (2541). *เทคโนโลยีสารสนเทศสถิติ : ข้อมูลในระบบสารสนเทศ*. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อดิศร ศรีสวัสดิ์ และอังสนา สุนทเรกานนท์. (2539). *ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในความสำเร็จในการทำงานศึกษาทัศนคติของนักบริหารที่เรียนจบโครงการปริญญาโทสำหรับผู้บริหาร จากมหาวิทยาลัยของรัฐ*. กรุงเทพฯ : วิทยานิพนธ์ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี (การจัดการ) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อดุลย์ จาตุรงคกุล. (2543). *พฤติกรรมผู้บริโภค*. กรุงเทพฯ.
- อนุชิต มุรธาทิพย์. (2542). *ทัศนคติ ความพึงพอใจและการใช้ประโยชน์ของผู้ชมรายการดีลีป ทางสถานีวิทยุโทรทัศน์ไทยทีวีสีช่อง 3*. กรุงเทพฯ : คณะวารสารศาสตร์สื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อรุณ รักธรรม. (2526). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ : คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนาบริหารศาสตร์.
- อุษณี มงคลพิทักษ์สุข. (2537). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเคลื่อนย้ายและเปลี่ยนแปลงงานของผู้บริหารระดับกลางถึงระดับสูง*. กรุงเทพฯ : วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อุษณีย์ สุนทรโรทก. (2539). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของตัวแทนประกันชีวิต ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัทกรุงเทพ ประกันชีวิต จำกัด*. กรุงเทพฯ : วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชุบ กาญจนประกร. (2503). *ความรู้เบื้องต้นในวิชารัฐประศาสนศาสตร์*. เอกสารบรรยายในคณะรัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เพ็ญศรี วายวานนท์ และ สุกิจ จุลละนันท์. (2504). *ประมวลคำจำกัดความของคำว่า การบริหารงานบุคคล, เอกสารพิมพ์โรเนียวประกอบคำบรรยายวิชาการบริหารงานบุคคล คณะรัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*
- สะอาด ตันสุภผล. (2505). *การประชาสัมพันธ์*. พระนคร : โรงพิมพ์มงคลการพิมพ์.
- หลวงวิเชียร แพทยาคม. (2479). *ปัญหาเรื่องการสมาคม, รวมปาฐกถาเกี่ยวกับชีวิตของคนทั่วไป*. พระนคร : โรงพิมพ์กรุงเทพ ฯ บรรณาการ.
- Amy E. Hurley, Ellen A. Fagenson – Eland, Jeffrey A. Sonnenfeld. (1997). *Does Cream Always Rise to The Top? An Investigation of Career Attainment Determinants*. The Center for Leadership and Career Studies at Goizueta Business School, Emory University.
- David C. McClelland. (1953). *The Achievement Motive*. New York : Appleton-Century-Crofts.
- John B. Miner. (1997). *The Expanded Horizon for Achieving Entrepreneurial Success*. Organization Dynamics.
- Yamane, Taro. (1967). *Statistic, AN Introductory Analysis, 2nd Ed*. New York : Harper and Row.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถามทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรม ในธุรกิจสื่อสาร

แบบสอบถาม
เรื่อง
ทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรม ในธุรกิจสื่อสาร

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติของนักพัฒนาโปรแกรม ในธุรกิจสื่อสาร โดยคาดว่าผลที่ได้จากการศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อนักพัฒนาโปรแกรมเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพและส่งผลให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรของตนต่อไป การวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรโครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง โดยข้อมูลที่ท่านตอบมาทุกข้อคณะผู้วิจัยจะถือเป็นความลับ หากท่านสนใจที่จะได้รับสรุปผลการวิจัยครั้งนี้ ทางผู้วิจัยยินดีจัดส่งผลการวิจัยให้ท่านในภายหลังและขอขอบคุณอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ
นางสาวกิ่งทิพย์ นวมทอง
ผู้วิจัย

แบบสอบถาม
โครงการวิจัย เรื่อง
"ทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรม ในธุรกิจสื่อสาร"

เลขที่แบบสอบถาม

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () หน้าข้อที่ตรงตามความเป็นจริงที่สุด

1. เพศ

() ชาย

() หญิง
2. อายุ

() 21 - 25 ปี

() 26 - 30 ปี

() 31 - 35 ปี

() 36 - 40 ปี

() 41 - 45 ปี

() 46 - 50 ปี

() 51 - 55 ปี
3. สถานภาพ

() โสด

() สมรส / อยู่ด้วยกัน

() หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่
4. ระดับการศึกษาสูงสุด

() ต่ำกว่าปริญญาตรี

() ปริญญาตรี

() สูงกว่าปริญญาตรี
5. ตำแหน่งงานของท่านในปัจจุบัน

() ผู้บริหารระดับสูง

() ผู้บริหารระดับกลาง

() ผู้บริหารระดับต้น

() พนักงานระดับปฏิบัติการ
6. ท่านทำงานมาแล้วทั้งหมดจนถึงปัจจุบันรวมเป็นเวลา

() 0 - 4 ปี

() 5 - 9 ปี

() 10 - 14 ปี

ส่วนที่ 2 ทักษะคตินักพัฒนาโปรแกรมต่อสายงานอาชีพ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อที่ตรงตามความเป็นจริงที่สุด

ประเด็นคำถาม	ทัศนคติของนักพัฒนาโปรแกรม									
ด้านลักษณะงาน										
1. ตำแหน่งงานของท่านในองค์กรในทัศนะของท่านเป็นอย่างไร	สำคัญมาก		:		:		:		:	สำคัญน้อย
	5	4	3	2	1					
2. ความรับผิดชอบของท่านต่องานที่ได้รับมอบหมาย	รับผิดชอบมาก		:		:		:		:	รับผิดชอบน้อย
	5	4	3	2	1					
3. ลักษณะของงานที่ท่านทำอยู่	ท้าทาย		:		:		:		:	ไม่ท้าทาย
	5	4	3	2	1					
4. ความริเริ่มมีผลต่องานที่ท่านทำอยู่	ผลมาก		:		:		:		:	ผลน้อย
	5	4	3	2	1					
5. การมีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน	มีอิสระ		:		:		:		:	ไม่มีอิสระ
	5	4	3	2	1					
6. โอกาสศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ	มีโอกาส		:		:		:		:	ไม่มีโอกาส
	5	4	3	2	1					
7. งานที่ท่านทำอยู่มีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร	มีส่วนร่วม		:		:		:		:	ไม่มีส่วนร่วม
	5	4	3	2	1					
8. ผลงานและความสามารถมีผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	มีผล		:		:		:		:	ไม่มีผล
	5	4	3	2	1					
ด้านกายภาพ										
9. มีอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ และอุปกรณ์สำนักงาน	เพียงพอ		:		:		:		:	ไม่เพียงพอ
	5	4	3	2	1					
10. การให้ความสำคัญต่อสถานที่ทำงานเป็นสัดส่วน	ให้ความสำคัญ		:		:		:		:	ละเลย
	5	4	3	2	1					
11. การได้รับเงินเดือนหรือโบนัส	สูง		:		:		:		:	ต่ำ
	5	4	3	2	1					
12. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ดี		:		:		:		:	ไม่ดี
	5	4	3	2	1					
13. การได้รับการประเมินผลการทำงาน	เหมาะสม		:		:		:		:	ไม่เหมาะสม
	5	4	3	2	1					

ประเด็นคำถาม	ทัศนคติของนักพัฒนาโปรแกรม					
ด้านการยอมรับ						
14. ระยะเวลาในการเลื่อนตำแหน่ง	รวดเร็ว		:	:	:	ล่าช้า
	5	4	3	2	1	
15. ความรู้สึกของครอบครัวต่อตำแหน่งงานของท่าน	ภูมิใจ		:	:	:	ไม่ภูมิใจ
	5	4	3	2	1	
16. ได้รับการยอมรับนับถือในสังคม	ยอมรับ		:	:	:	ไม่ยอมรับ
	5	4	3	2	1	
17. ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	ยอมรับ		:	:	:	ไม่ยอมรับ
	5	4	3	2	1	
18. ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชา	ยอมรับ		:	:	:	ไม่ยอมรับ
	5	4	3	2	1	
19. การได้ทำงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของสังคม	ยอมรับ		:	:	:	ไม่ยอมรับ
	5	4	3	2	1	

ส่วนที่ 3 พฤติกรรมการทำงานในสายอาชีพนักพัฒนาโปรแกรม

- 1. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน บาท
- 2. ท่านมาทำงานสายโดยเฉลี่ยเดือนละ ครั้ง
- 3. ท่านต้องทำงานล่วงเวลาโดยเฉลี่ยเดือนละ ชั่วโมง
- 4. ท่านได้รับการฝึกอบรมโดยเฉลี่ยปีละ ครั้ง
- 5. ตั้งแต่เริ่มทำงานจนถึงปัจจุบัน ท่านเปลี่ยนองค์กรมาแล้วกี่ครั้ง ครั้ง

ภาคผนวก ข
หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มสว โทร. 5731,5618

ที่ ทม 1012/ 1433

วันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2546

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะสังคมศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาวกิ่งทิพย์ นวมทอง นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง “ทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรม ในธุรกิจสื่อสาร” โดยมี อาจารย์ยอภีรัฐ ตั้งกระจ่าง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ รองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และ อาจารย์วรินทร์า ศิริสุทธิกุล เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของนักพัฒนาโปรแกรม ในธุรกิจสื่อสาร

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม ให้ นางสาวกิ่งทิพย์ นวมทอง และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

(รองศาสตราจารย์นภาพรณ์ หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อผู้วิจัย	นางสาวกิ่งทิพย์ นวมทอง
เกิดวันที่	16 มกราคม 2511
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	82/680 หมู่บ้านซิเมนต์ไทย ถนนประชาชื่น แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900
ตำแหน่งและสถานที่ทำงานปัจจุบัน	ผู้จัดการแผนกบริหารช่องทางการให้บริการ บริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน)
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2534	ศิลปศาสตรบัณฑิต (สาขาการจัดการทั่วไป) สถาบันราชภัฏสวนดุสิต