

ทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน
กรณีศึกษา : บริษัท เนาวรัตน์พัฒนาการ จำกัด (มหาชน)

สารนิพนธ์
ของ
นางสาววิภาวี ลีมนेत्र

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
ตุลาคม 2546
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน
กรณีศึกษา : บริษัท เนาวรัตน์พัฒนาการ จำกัด (มหาชน)

บทคัดย่อ
ของ
นางสาววิภาวี ลีมนेत्र

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
ตุลาคม 2546

วิภาวี ลิ้มเนตร. (2546). *ทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน. กรณีศึกษา : บริษัท เนาวรัตน์ พัฒนาการ จำกัด (มหาชน).* สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์. ดร. อภิรัฐ ตั้งกระจำง.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึง ทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานรายเดือน บริษัท เนาวรัตน์พัฒนาการ จำกัด (มหาชน) จำนวน 398 คน จากจำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัยทั้งหมด 398 คนโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแตกต่างใช้ค่า การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติใช้โปรแกรม SPSS For Windows Version 10

ผลการวิจัยพบว่าพนักงานกลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง โดยพนักงานส่วนใหญ่มี สถานภาพสมรส รองลงมาคือสถานภาพโสด ซึ่งพนักงานส่วนใหญ่อายุระหว่าง 32-38 ปี รองลงมาอายุ 25-31 ปี ระดับการศึกษาส่วนใหญ่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี รองลงมาคือระดับปริญญาตรี พนักงานส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงานกับองค์กร 8-14 ปี รองลงมาคือ 1-7 ปี ตำแหน่งงานในปัจจุบันของพนักงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ รองลงมาคือ วิศวกร / สถาปนิก อัตราเงินเดือนของพนักงานส่วนใหญ่ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 16,000 บาท รองลงมาคือ 16,001 - 32,000 บาท

ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่ต่างกัน ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงานกับองค์กร และตำแหน่งงาน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในส่วนของทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน แบ่งเป็น 6 ด้านคือ ด้านสถานที่ทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

1. ทัศนคติด้านสถานที่ทำงานของพนักงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานโดยรวมนั้นอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.47 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.172 เมื่อวิเคราะห์รายข้อของทัศนคติด้านสถานที่ทำงานของพนักงานอยู่ในระดับที่ดี ส่วนทัศนคติด้านสถานที่ทำงานของพนักงานอยู่ในระดับไม่แน่ใจ คือ พื้นที่ในที่ทำงาน และเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน

2. ทัศนคติด้านเงินเดือนและสวัสดิการของพนักงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับไม่แน่ใจ โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.95 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.244 เมื่อวิเคราะห์รายข้อของทัศนคติด้านเงินเดือนและสวัสดิการของพนักงานระดับไม่แน่ใจ คือ เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน การปรับเงินเดือนประจำปี การจ่ายโบนัสประจำปี และสวัสดิการที่ได้รับ

3. ทัศนคติด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของพนักงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.94 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.235 เมื่อวิเคราะห์เป็น

รายชื่อของทัศนคติด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลระดับดี คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน และการได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา

4. ทัศนคติด้านความสำเร็จของงานของพนักงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.81 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.269 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายชื่อของทัศนคติด้านความสำเร็จของงานระดับดี คือ สามารถทำงานได้ตรงตามกำหนดเวลาที่ตั้งไว้ และประสบความสำเร็จกับงานที่ปฏิบัติ

5. ทัศนคติด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของพนักงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับไม่แน่ใจ โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.86 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.251 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายชื่อของทัศนคติด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานระดับไม่แน่ใจ คือ การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่ในอนาคต งานในตำแหน่งที่ทำอยู่มีโอกาสก้าวหน้า และบริษัทสนับสนุนในด้านการหาความรู้เพิ่มเติม

6. ทัศนคติด้านการได้รับการยอมรับนับถือของพนักงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.58 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.221 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายชื่อของทัศนคติด้านการได้รับการยอมรับนับถือระดับดี คือ ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา และได้รับการยอมรับนับถือในองค์กร

พฤติกรรมการทำงานโดยรวมของพนักงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน กับทัศนคติในการทำงานในด้านสถานที่ทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ซึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.172 0.244 0.235 0.269 0.251 และ 0.221 ตามลำดับ

**ATTITUDE INFLUENCING THE BEHAVIOR OF EMPLOYEES
A CASE STUDY OF NAWARAT PATANAKARN PUBLIC COMPANY**

**AN ABSTRACT
BY
MISS VIPAVEE LEUMNATE**

**Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Master of Business Administration degree in Management
at Srinakharinwirot University
October 2003**

Vipavee Leumnate (2003). *Attitude Influencing the Behavior of Employees. A Case Study of Nawarat Patanakarn Public Company Limited*. Master Project, M.B.A. (Management). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor : Assist. Prof. Dr.Apiruth Tangkrachang.

The objective of this research is to study the attitudes influencing the behavior of employees. The sampling group of this research is 398 employees in Nawarat Patanakarn Public Company Limited. The questionnaire is utilized as a tool to collect data. Statistic figures are evaluated by using percentage, mean, standard deviation, while statistical differences are analyzed by t-test independent. One way Analysis of Variance and pair comparison are arranged by Least Significant Difference (LSD). The analysis of statistical correlation is examined by Pearson Product Moment Correlation Coefficient. The analysis is processed by SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Window Version 10.

From the research, it is found that employees are comprised of male more than female. Most of them are married and single, respectively, age around 32-38 and 25-31 years old, respectively, hold lower than undergraduate degree and undergraduate degree, working duration is about 8-14 and 1-7 years, work practical employee and engineer / architect with salary of lower or equal to 16,000 baht and 16,001-32,000 baht.

Demographical characteristics including sex, marriage status, age, educational level, working duration and position effected behavioral difference at statistical significant at level 0.05. The salary differences have no effect towards employees' behavior. Attitudes affecting the employees' working behavior is divided into 6 categories namely, work place, salary and welfare, interpersonal relation, work success, work advancement, and respect.

1. Attitude of employees towards work place affected to all working behavior is in a good level; which mean equal to 3.47 and have the relationship in the low level; the coefficient of the relationship equaled to 0.172. Considering each aspects, it is found that attitude of employees towards work place is in a good level. Work place is in uncertain level which included work space and equipment.

2. Attitude of employees towards salary and welfare affected to all working behavior is in uncertain level; which mean equal to 2.95 and have the relationship in the low level; the coefficient of the relationship equaled to 0.244. Considering each aspects, it is found that attitude of employees towards salary and welfare is in uncertain level, which included present salary, annually adjusting salary, bonus, and given welfare.

3. Attitude of employees towards interpersonal relation affected to all working behavior is in a good level; which mean equal to 3.47 and have the relationship in the low level; the coefficient of the relationship equaled to 0.235. Considering each aspects, it is found that attitude of

employees towards interpersonal relation is in a good level which included peer relationship, relationship with superior, peer cooperation, and superior advice and assistance.

4. Attitude of employees towards work success affected to all working behavior is in a good level; which mean equal to 3.61 and have the relationship in the low level; the coefficient of the relationship equaled to 0.269. Considering each aspects, it is found that attitude of employees towards work success is in a good level which included ability of work as to time duration, and success in work performance.

5. Attitude of employees towards work advancement affected to all working behavior is in uncertain level; which mean equal to 2.86 and have the relationship in the low level; the coefficient of the relationship equaled to 0.251. Considering each aspects, it is found that attitude of employees towards work advancement is in uncertain level which included shift to future position, advancement in position, and supporting to further knowledge.

6. Attitude of employees towards respect affected to all working behavior is in a good level; which mean equal to 3.58 and have the relationship in the low level; the coefficient of the relationship equaled to 0.221. Considering each aspects, it is found that attitude of employees towards respect is in a good level which included superior's respect and organization reputation.

The working behavior of employees as a whole, have direct relationship with the attitude of employees in work place, salary and welfare, interpersonal relation, work success, work advancement, and respect in the low level; the coefficient of the relationship equaled to 0.172, 0.244, 0.235, 0.251 and 0.221 respectively.

อาจารย์ที่ปรึกษา ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ ได้พิจารณาสารนิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อภิรัฐ ตั้งกระจ่าง)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

.....
(รองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์)

คณะกรรมการสอบ

.....ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อภิรัฐ ตั้งกระจ่าง)

.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์)

.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุตตา)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....คณบดีคณะสังคมศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ กวี วรกวิน)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ. 2546

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำ และความช่วยเหลือตลอดจนปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ เป็นอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อภิรัฐ ตั้งกระจ่าง ประธานควบคุมสารนิพนธ์ ที่กรุณาสละเวลาให้คำแนะนำที่มีคุณค่า ประสิทธิ์ประสาทแง่คิดและหลักการในการทำงานวิจัยนี้ จนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

และ ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และรองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุดตา กรรมการควบคุมสารนิพนธ์ ที่กรุณาสละเวลาในการให้คำแนะนำและตรวจสอบแก้ไขเครื่องมือวัดของการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านด้วยความเคารพอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอขอบคุณ ผู้บังคับบัญชาที่ให้การส่งเสริมสนับสนุนในการศึกษา และสนับสนุนข้อมูลต่าง ๆ รวมถึงพนักงาน บริษัท เนวาร์ตน์พัฒนาการ จำกัด (มหาชน) ทุกท่าน ที่อนุเคราะห์ให้ข้อมูลและตอบแบบสอบถาม ทั้งนี้รวมถึงเจ้าหน้าที่ในมหาวิทยาลัยทุกท่าน ที่ให้ความช่วยเหลือ อำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงาน และให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา จนทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์ของสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้กับผู้ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงบิดามารดา และพี่ ๆ ที่ให้การสนับสนุนให้ได้รับการศึกษาและเป็นกำลังใจให้เสมอมา รวมทั้งพระคุณของครู อาจารย์ทุกท่านที่ให้การอบรมสั่งสอน ประสิทธิ์ประสาทวิชาให้แก่ผู้วิจัย จนกระทั่งประสบความสำเร็จในการศึกษาครั้งนี้

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอให้งานวิจัยนี้เป็นประโยชน์สำหรับ บริษัท เนวาร์ตน์พัฒนาการ จำกัด (มหาชน) เพื่อเป็นแนวทางในวางแผนพัฒนาและปรับปรุงแก้ไข สิ่งที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน เพื่อมุ่งหวังให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรและสังคมส่วนรวม

วิภาวี สีมเนตร

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	3
ความสำคัญของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
ประชากรที่ศึกษา.....	3
กลุ่มตัวอย่าง.....	3
ตัวแปรที่ศึกษา.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
สมมติฐานของการวิจัย.....	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน.....	8
ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการของบุคคล.....	15
ทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจ.....	16
แนวคิดเกี่ยวกับทัศนคติ.....	19
ประวัติ บมจ.เนวรัตน์พัฒนาการ.....	25
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	27
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	31
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	31
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	31
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	36
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	36
การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา.....	37
การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน.....	37
สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน.....	38
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	41
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	41
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	42

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
5	สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	126
	ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	126
	สมมติฐานในการวิจัย.....	126
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	127
	การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	127
	สรุปผลการศึกษาค้นคว้า.....	128
	การอภิปรายผล.....	132
	ข้อเสนอแนะทั่วไป.....	136
	ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....	136
	บรรณานุกรม.....	137
	ภาคผนวก	
	ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	140
	ภาคผนวก ข หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญ.....	145
	รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม.....	147
	ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	148

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 ความต้องการของบุคคลในการทำงาน.....	14
2 จำนวน และร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของพนักงาน.....	42
3 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทศนคติในการทำงานด้านสถานที่ทำงาน.....	44
4 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทศนคติในการทำงานด้านเงินเดือนและ สวัสดิการ.....	45
5 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทศนคติในการทำงานด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล.....	46
6 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทศนคติในการทำงานด้านความสำเร็จของงาน....	47
7 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทศนคติในการทำงานด้านความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน.....	47
8 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทศนคติในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับ นับถือ.....	48
9 จำนวน ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมการทำงาน ด้านการมาทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือน.....	49
10 จำนวน ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมการทำงาน ด้านการขาดงานเฉลี่ยต่อเดือน.....	49
11 จำนวน ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมการทำงาน ด้านการได้รับการฝึกอบรมเฉลี่ยต่อปี.....	50
12 จำนวน ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมการทำงาน ด้านแนวโน้มที่จะทำงานในองค์กร.....	50
13 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิต.....	51
14 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมการทำงานด้านการออกจากงาน....	51
15 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจ ในการทำงาน.....	52
16 ผลการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมการทำงาน จำแนกตามเพศ.....	53
17 ผลการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมการทำงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส..	54
18 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ความแตกต่างรายคู่ของพนักงานที่มีสถานภาพสมรส แตกต่างกัน กับพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน.....	55
19 ผลการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมการทำงาน จำแนกตามอายุ.....	56
20 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ความแตกต่างรายคู่ของพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน กับพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานเฉลี่ยต่อเดือน.....	57
21 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ความแตกต่างรายคู่ของพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน กับพฤติกรรมการทำงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานในองค์กร.....	58

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
22 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ความแตกต่างรายคู่ของพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน กับพฤติกรรมการทำงานด้านการออกจากงาน.....	59
23 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ความแตกต่างรายคู่ของพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน กับพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน.....	60
24 ผลการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา.....	61
25 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ความแตกต่างรายคู่ของพนักงานที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน กับพฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือน.....	62
26 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ความแตกต่างรายคู่ของพนักงานที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน กับพฤติกรรมการทำงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานในองค์กร.....	63
27 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ความแตกต่างรายคู่ของพนักงานที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน กับพฤติกรรมการทำงานด้านการออกจากงาน.....	63
28 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ความแตกต่างรายคู่ของพนักงานที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน กับพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน.....	64
29 ผลการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมการทำงาน จำแนกตาม ระยะเวลาการทำงาน.....	65
30 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ความแตกต่างรายคู่ของพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน กับองค์กรแตกต่างกัน กับพฤติกรรมการทำงานด้านการออกจากงาน.....	66
31 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ความแตกต่างรายคู่ของพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน กับองค์กรแตกต่างกัน กับพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน....	67
32 ผลการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	68
33 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ความแตกต่างรายคู่ของพนักงานที่มีตำแหน่งงาน แตกต่างกัน กับพฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือน.....	69
34 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ความแตกต่างรายคู่ของพนักงานที่มีตำแหน่งงาน แตกต่างกัน กับพฤติกรรมการทำงานด้านการฝึกอบรมเฉลี่ยต่อปี.....	70
35 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ความแตกต่างรายคู่ของพนักงานที่มีตำแหน่งงาน แตกต่างกัน กับพฤติกรรมการทำงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานในองค์กร.....	71
36 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ความแตกต่างรายคู่ของพนักงานที่มีตำแหน่งงาน แตกต่างกัน กับพฤติกรรมการทำงานด้านการออกจากงาน.....	71
37 ผลการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมการทำงาน จำแนกตามอัตราเงินเดือน.....	73
38 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติในการทำงาน กับ พฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือน.....	74
39 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติในการทำงานรายด้าน กับ พฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือน.....	75

บัญชีตาราง (ต่อ)

[illegible]

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
57 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติในการทำงานรายด้าน กับ พฤติกรรมการทำงานด้านการออกจากงาน.....	111
58 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติในการทำงานรายข้อ กับ พฤติกรรมการทำงานด้านการออกจากงาน.....	112
59 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติในการทำงาน กับ พฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน.....	117
60 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติในการทำงานรายด้าน กับ พฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน.....	118
61 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติในการทำงานรายข้อ กับ พฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน.....	119
62 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติในการทำงานรายด้าน กับ พฤติกรรมการทำงาน.....	124

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

เนื่องจากการเกิดสภาวะเศรษฐกิจตกต่ำตั้งแต่ปี 2540 เป็นต้นมา ทำให้การดำเนินธุรกิจทุกประเภทมีการแข่งขันมากขึ้น ในขณะเดียวกันก็ได้มีการพัฒนาขีดความสามารถในการดำเนินการที่สูงขึ้นด้วยเช่นกัน เพราะหากองค์กรใดไม่สามารถพัฒนาขีดความสามารถในการประกอบธุรกิจให้เพิ่มขึ้นได้ โอกาสที่จะสามารถดำรงตนให้อยู่ในโลกธุรกิจก็คงเป็นไปได้ยาก และสิ่งที่เป็นตัวจักรสำคัญในการพัฒนาองค์กรก็คือ “คน” (Man) ซึ่งเป็นทรัพยากรหนึ่งที่สำคัญที่สุดในบรรดาทรัพยากรต่าง ๆ อันประกอบด้วย เงิน (Money) วัสดุ (Material) และการบริหารจัดการ (Management) (ลีลา สีนานุเคราะห์ 2530 : 129) ที่จะเป็นตัวกำหนดเป้าหมาย วางแผนการทำงาน และปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทำให้องค์กรประสบความสำเร็จและดำรงอยู่ในโลกธุรกิจได้ต่อไป

เนื่องจากคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์เกิดขึ้นจากหลาย ๆ องค์ประกอบรวมกัน ทั้งในด้านวินัย คุณภาพ ความรู้สึกนึกคิด สภาพแวดล้อม และความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด อันเนื่องมาจากการทำงาน หากองค์กรใดประกอบด้วยทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพดังที่กล่าวข้างต้น ก็พยายามทุกวิถีทางที่จะดำรงรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรอันมีค่านั้น และในขณะเดียวกันก็ยังคงต้องหาวิธีการต่าง ๆ ในการพัฒนาและปรับปรุงในส่วนที่ยังไม่มีศักยภาพเพียงพอเพื่อที่จะนำไปสู่การพัฒนาที่ดีขึ้นต่อไป

ในด้านการบริหารงานบุคคล หากบุคคลในองค์กรเกิดความรู้สึกในทางที่ดีหรือมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน ย่อมจะนำมาซึ่งความคิดริเริ่ม ความร่วมมือร่วมใจ พัฒนาการการทำงาน และปฏิบัติงานด้วยความสุข ซึ่งจะทำให้ผลของการปฏิบัติงานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ หากบุคคลในองค์กรมีความรู้สึกในทางลบอันเนื่องมาจากการมีทัศนคติที่ไม่ดี ก็จะเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้องค์กรไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้ จะเห็นได้ว่า “ทัศนคติ” เป็นสาเหตุสำคัญที่จะก่อให้เกิดผลในทางบวกต่อการดำเนินกิจการขององค์กร ดังนั้นผู้บริหารขององค์กรควรจะคำนึงถึงความสำคัญของทัศนคติในการทำงานในด้านต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องเข้าใจและมีการกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลอย่างชัดเจน เพื่อป้องกันมิให้เกิดความเสียหายต่อองค์กรในอนาคต

ผู้บริหารที่สามารถทำหน้าที่ได้อย่างประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของสถาบันหรือองค์กรได้ ย่อมต้องอาศัยความร่วมมือของผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นส่วนสำคัญ และต้องมีพฤติกรรมในการบริหารในอันที่จะก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจจากผู้ร่วมงานทุกฝ่าย ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาก็มีส่วนสำคัญที่จะช่วยให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้เกิดความร่วมมืออย่างเต็มที่ มีความซื่อสัตย์ภักดี ยอมเสียสละ เพื่อความเจริญก้าวหน้าของหน่วยงาน (เทศ แก้วกลักรม. 2527 : 1)

ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานมีหลายประการ จึงต้องมีการพิจารณาไปพร้อมกันในทุก ๆ ด้าน ทั้งนี้เพื่อที่จะลดความไม่พึงพอใจในการทำงานให้ได้มากที่สุด ด้วยสาเหตุดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงทัศนคติในการทำงานในด้านต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อ

พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ซึ่งผลการวิจัยอาจจะใช้เป็นข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์และวางแผนของบริษัทในการแก้ไขปรับปรุงในส่วนที่ไม่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานให้ลดลงได้ เพื่อให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานเพิ่มขึ้น และให้สามารถบำรุงรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรมนุษย์อันมีคุณค่าและพร้อมที่จะเติบโตก้าวหน้าไปพร้อม ๆ กับองค์กร

ในสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน องค์กรในภาคเอกชนมีความต้องการในการลดต้นทุนภายในสถานประกอบการ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนสินค้า (Fixed cost) รายจ่ายส่วนหนึ่งคือ ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง โบนัส สวัสดิการ ในการที่จะทำให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพราะถือว่าพนักงานคือทรัพยากรบุคคลที่สำคัญที่สุด เป็นสิ่งที่จะทำให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย การที่พนักงานจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น สิ่งสำคัญคือพนักงานต้องรู้และเข้าใจถึงสิทธิและหน้าที่ รวมถึงสถานภาพของตนในองค์กรนั้น ๆ และกระทำตามบทบาทที่ตนเองเป็นอยู่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องรู้จักวัฒนธรรมองค์กร (Organizational culture) ที่เป็นระบบความเชื่อ (Beliefs) และค่านิยม (Values) ร่วมที่มีการพัฒนาขึ้นมาภายในองค์กรและชี้นำพฤติกรรมของสมาชิกเป็นระบบ ซึ่งมีความหมายร่วมกันภายในองค์กรหนึ่ง ซึ่งจะกำหนดวิธีการที่พนักงานปฏิบัติเป็นระบบที่กำหนดโดยสมาชิก จึงทำให้องค์กรหนึ่งแตกต่างจากองค์กรหนึ่ง (ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. 2542 : 79)

เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจของประเทศไทยในขณะนี้ ซึ่งเป็นที่ทราบกันดีว่าเศรษฐกิจของประเทศไทยอยู่ในระหว่างการฟื้นตัว โดยเฉพาะธุรกิจภาคอุตสาหกรรมก่อสร้างเริ่มสานต่อโครงการเก่าและเริ่มลงมือก่อสร้างโครงการใหม่เป็นจำนวนมาก ส่งผลให้ธุรกิจที่เกี่ยวข้องเริ่มตื่นตัว และปรับแนวทางการดำเนินธุรกิจกันใหม่อีกครั้ง คือ ธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง ธุรกิจผู้ผลิตและผู้จำหน่ายวัสดุอุปกรณ์สำหรับงานก่อสร้าง ซึ่ง บริษัท เนวาร์ตันพัฒนาการ จำกัด ก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ.2519 และได้จดทะเบียนเป็นบริษัทมหาชนเมื่อปี พ.ศ.2538 ดำเนินธุรกิจรับเหมาก่อสร้างมาเป็นระยะเวลา 27 ปี ภายใต้แนวความคิดในการกำหนดนโยบายคุณภาพที่ว่า “ทำถูกแต่ต้น ทุกคนร่วมสอ ครอบคลุมทุกชั้น มุ่งมั่นคุณภาพ” ได้มีการนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการดำเนินงานเพื่อพัฒนาคุณภาพของงานอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาเพื่อก่อให้เกิดความพึงพอใจสูงสุดสำหรับลูกค้าและผู้ว่าจ้าง เช่น การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการออกแบบ คำนวณปริมาณและราคางานก่อสร้าง อีกทั้งเครื่องจักรและอุปกรณ์เพื่อการก่อสร้าง ในขณะเดียวกันก็ได้ให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคลเป็นอย่างยิ่ง โดยการให้โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ เสริมสร้างเทคนิคการบริหารจัดการ แนะนำวิธีการทำงาน การใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ ที่จะช่วยให้การทำงาน การควบคุม การบังคับบัญชา การประสานงาน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะนำไปสู่การเป็นมืออาชีพและมีความเชี่ยวชาญสูงเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร รวมถึงการสร้างระบบในการส่งเสริมและให้รางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานที่ดี สร้างระบบการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อนำมาใช้ในการประเมินประสิทธิภาพของพนักงานได้อย่างเป็นระบบ ขณะเดียวกันได้มีการกำหนดค่าตอบแทนให้มีความหลากหลายมากขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับความเป็นจริงภายใต้การแข่งขันตามกลไกตลาดที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน รวมทั้งเป็นการป้องกันมิให้องค์กรสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์สูงได้อีกทางหนึ่งด้วย ซึ่งจะเห็นได้ว่าทรัพยากรบุคคลนั้นเป็นกำลังขับเคลื่อนที่สำคัญยิ่งที่องค์กรพยายามที่จะดำรงรักษาไว้

ในฐานะที่เป็นพนักงานของ บมจ.เนวาร์ตันพัฒนาการ ได้เห็นถึงปริมาณการลาออกของพนักงานอย่างต่อเนื่อง คือ พนักงานรายเดือนที่ลาออกในปี พ.ศ.2543 จำนวน 40 คน จากจำนวนพนักงานรายเดือน

ทั้งสิ้น 456 คน พนักงานรายเดือนที่ลาออกในปี 2544 จำนวน 37 คน จากจำนวนพนักงานรายเดือนทั้งสิ้น 491 คน และในปี พ.ศ.2545 จำนวน 22 คนจากจำนวนพนักงานรายเดือนทั้งสิ้น 500 คน (ที่มา : ฝ่ายทรัพยากรบุคคล บมจ.เนวาร์ตน์พัฒนาการ) จึงมีความประสงค์ที่จะศึกษา เพื่อให้ทราบว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบันมีความรู้สึกรู้สึอย่างไรต่องานของตน และปัจจัยใดที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน of พนักงาน เพื่อจะนำผลที่ได้จากศึกษาครั้งนี้มาเสนอต่อผู้บริหารระดับสูงเพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาการบริหารบุคคลของ บมจ.เนวาร์ตน์พัฒนาการ อันจะนำมาเพื่อการดำรงรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าตลอดไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะประชากรศาสตร์ว่ามีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน of พนักงาน บมจ.เนวาร์ตน์พัฒนาการ ในด้านต่าง ๆ ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน
2. เพื่อศึกษาทัศนคติในการทำงาน ในด้านสถานที่ทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน of พนักงาน บมจ.เนวาร์ตน์พัฒนาการ

ความสำคัญของการวิจัย

1. เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยมาเสนอต่อผู้บริหารระดับสูง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและวางแผนพัฒนาการปฏิบัติงานของพนักงาน บมจ. เนวาร์ตน์พัฒนาการ
2. เพื่อจะใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล ในด้านการกำหนดค่าตอบแทน สวัสดิการต่าง ๆ ของพนักงาน บมจ. เนวาร์ตน์พัฒนาการ
3. เพื่อให้ผู้บริหารระดับสูงของ บมจ. เนวาร์ตน์พัฒนาการ ได้ทราบถึงมูลเหตุต่าง ๆ ที่มีผลกระทบ ต่อความสำเร็จขององค์กร อันเนื่องมาจากการปฏิบัติงานของพนักงานเพื่อจะได้หาวิธีแก้ไขที่เหมาะสมต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากร

1.1 ประชากรที่ศึกษา

เป็นพนักงานรายเดือนที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่ และ สำนักงานหน่วยงานของ บมจ.เนวาร์ตน์พัฒนาการ จำนวนทั้งสิ้น 398 คน แบ่งเป็น พนักงานระดับปฏิบัติการ 285 คน พนักงานระดับบริหาร 113 คน (ที่มา : ฝ่ายทรัพยากรบุคคล บมจ.เนวาร์ตน์พัฒนาการ ข้อมูล ณ วันที่ 1 สิงหาคม 2546)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

เนื่องจากประชากรมีจำนวนน้อย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้จึงใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจากประชากรทั้งสิ้นจำนวน 398 คน โดยแบ่งออกเป็น

1.2.1 พนักงานระดับปฏิบัติการ

1.2.2.1 พนักงาน

จำนวน 285 คน

1.2.2 พนักงานระดับบริหาร

1.2.2.1 วิศวกร / สถาปนิก จำนวน 83 คน

1.2.2.2 ผู้จัดการส่วน / สมุห์บัญชีหน่วยงาน / ผู้จัดการแผนก จำนวน 30 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) แบ่งได้ดังนี้

ลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์

2.1.1 เพศ

2.1.1.1 ชาย

2.1.1.2 หญิง

2.1.2 สถานภาพสมรส

2.1.2.1 โสด

2.1.2.2 สมรส

2.1.2.3 หม้าย / หย่า / แยกกันอยู่

2.1.3 อายุ

2.1.3.1 18-24 ปี

2.1.3.2 25-31 ปี

2.1.3.3 32-38 ปี

2.1.3.4 39-45 ปี

2.1.3.5 46-52 ปี

2.1.3.6 53 ปีขึ้นไป

2.1.4 ระดับการศึกษา

2.1.4.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

2.1.4.2 ปริญญาตรี

2.1.4.3 สูงกว่าปริญญาตรี

2.1.5 ระยะเวลาการทำงานกับองค์กร

2.1.5.1 1 - 7 ปี

2.1.5.2 8 - 14 ปี

2.1.5.3 15 - 21 ปี

2.1.5.4 มากกว่า 21 ปีขึ้นไป

2.1.6 ตำแหน่งปัจจุบัน

2.1.6.1 พนักงาน

2.1.6.2 วิศวกร / สถาปนิก

2.1.6.3 ผู้จัดการส่วน / สมุห์บัญชีหน่วยงาน / ผู้จัดการแผนก

2.1.7 อัตราเงินเดือน

2.1.7.1 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 16,000 บาท

2.1.7.2 16,001 – 32,000 บาท

2.1.7.3 32,001 – 48,000 บาท

2.1.7.4 48,001 – 64,000 บาท

2.1.7.5 64,001 – 80,000 บาท

2.1.7.6 ตั้งแต่ 80,001 บาทขึ้นไป

ทัศนคติในการทำงานในด้าน

2.1.8 สถานที่ทำงาน

2.1.9 เงินเดือนและสวัสดิการ

2.1.10 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

2.1.11 ความสำเร็จของงาน

2.1.12 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

2.1.13 การได้รับการยอมรับนับถือ

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ พฤติกรรมการทำงานในด้านต่าง ๆ ดังนี้

2.2.1 การเพิ่มผลผลิต

2.2.2 การขาดงาน

2.2.3 การออกจากงาน

2.2.4 ความพึงพอใจในการทำงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. บริษัท

หมายถึง บมจ. เนวาร์ตน์พัฒนาการ

2. พนักงาน

หมายถึง พนักงานรายเดือนที่มีวุฒิการศึกษาระดับอนุปริญญา หรือ ปวส. ขึ้นไปของบริษัทที่ปฏิบัติงานอยู่ที่สำนักงานใหญ่ รวมถึงพนักงานประจำที่ปฏิบัติงานในสำนักงานของหน่วยงานต่าง ๆ ของบริษัท

3. หน่วยงาน

หมายถึง โครงการก่อสร้างที่อยู่ระหว่างการดำเนินงานของบริษัท

4. พฤติกรรม

หมายถึง การประพฤติปฏิบัติหรือกิจกรรมต่าง ๆ ของพนักงานที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการทำงาน โดยรวมถึงกระบวนการในการตัดสินใจก่อนและหลังจากการเกิดกิจกรรมนั้น ๆ ด้วย

5. ทัศนคติ

หมายถึง ความโน้มเอียงที่เรียนรู้เพื่อให้มีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับลักษณะที่พึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ หรืออาจหมายถึง การแสดงความรู้สึกภายในที่สะท้อนว่าบุคคลมีความโน้มเอียง พพอใจ หรือไม่พอใจต่อบางสิ่ง (ศิริวรรณ เสรีรัตน์. 2539 : 188)

6. ความพึงพอใจในการทำงาน

หมายถึง ความรู้สึกในทางบวกของพนักงานที่มีต่อการทำงาน สถานที่ทำงาน เพื่อนร่วมงาน และรวมถึงผู้บังคับบัญชา

7. สถานที่ทำงาน

หมายถึง สถานที่ทำงานและสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการทำงาน ซึ่งรวมถึงความเพียบ

พร้อมของเครื่องมือ เครื่องใช้สำนักงานต่าง ๆ

7. เงินเดือนและสวัสดิการ

หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับทั้งในรูปเงินเดือน ค่าล่วงเวลา ที่ได้รับในแต่ละเดือน และสวัสดิการต่าง ๆ ที่เป็นตัวเงิน เช่น ค่ารักษาพยาบาล เงินสำรองเลี้ยงชีพ โบนัส และสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน เช่น เครื่องแบบพนักงาน รถบริการรับส่งพนักงาน เป็นต้น

8. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

หมายถึง การได้รับการยอมรับ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และพบปะสังสรรค์ในโอกาสอันควร ระหว่างเพื่อนร่วมงานและ รวมถึงการได้รับการดูแลเอาใจใส่ ได้รับคำแนะนำต่าง ๆ ที่จำเป็น ได้รับความไว้วางใจ รวมถึงการยอมรับฟังความคิดเห็นอันเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา

9. ความสำเร็จของงาน

หมายถึง การที่พนักงานสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จ ทำให้ผู้ปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความพึงพอใจในผลของการปฏิบัติงานนั้น

10. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

หมายถึง การได้รับการสนับสนุนให้มีตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นตามขีดความสามารถ

11. การได้รับการยอมรับนับถือ

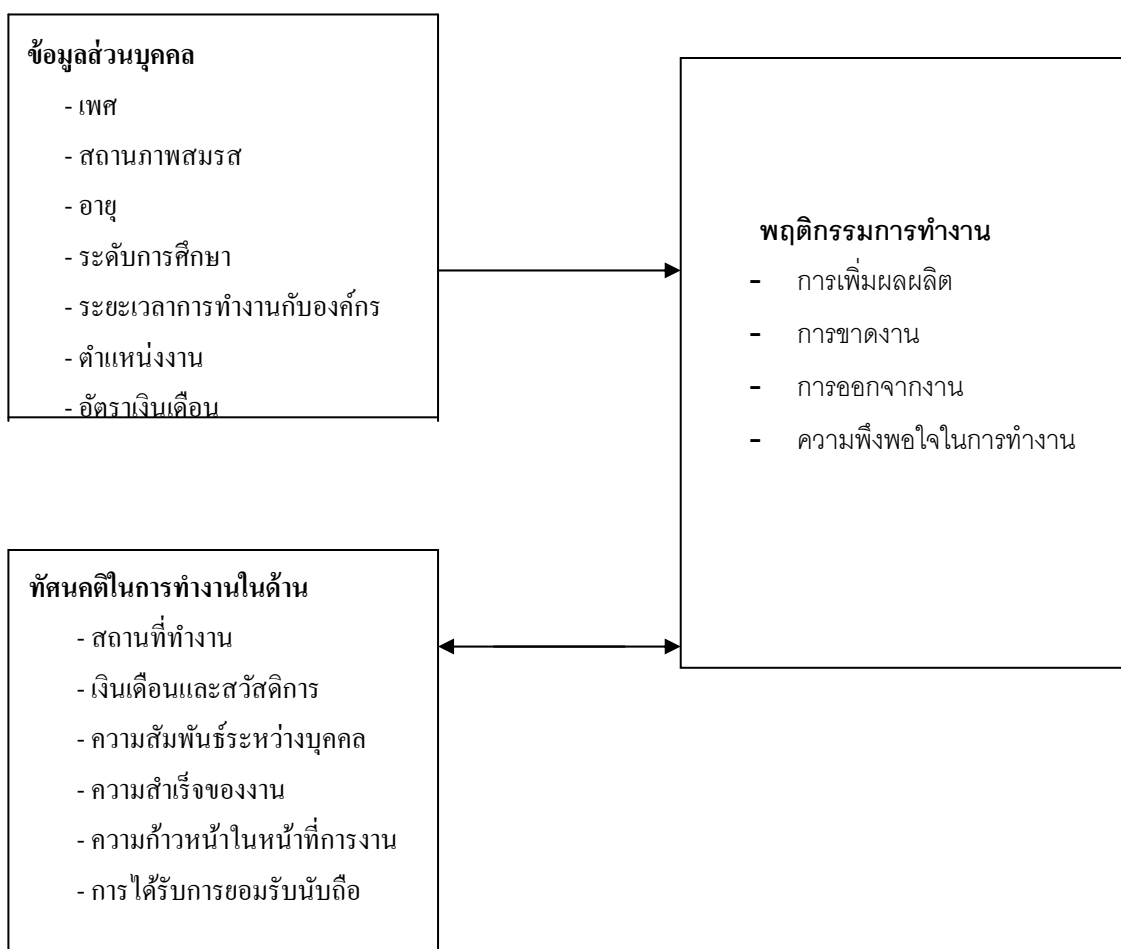
หมายถึง การที่พนักงานได้รับความเชื่อถือให้ได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญ ได้รับการยกย่องชมเชย ได้รับการขอคำปรึกษา และมีส่วนร่วมในการพิจารณาแก้ปัญหาที่สำคัญขององค์กร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บมจ. เนาวรัตน์พัฒนาการ”
มีกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

ตัวแปรตาม (Dependent Variables)



สมมติฐานของการวิจัย

1. พนักงานที่มีข้อมูลส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ สถานภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงานกับองค์กร ตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน
2. ทัศนคติในการทำงานในด้านสถานที่ทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง “ทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บมจ.เนวาร์ตันพัฒนาการ” ผู้วิจัยได้อาศัยแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ซึ่งจะนำเสนอตามลำดับต่อไปนี้

1. ทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรม
2. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของบุคคล
3. ทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจ
4. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติ
5. ประวัติ บมจ.เนวาร์ตันพัฒนาการ
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน

ความหมายของพฤติกรรม

ราชบัณฑิตยสถาน (2534 : 3) ได้ให้คำจำกัดความของพฤติกรรมมนุษย์ (Human Behavior) ว่า หมายถึง กิริยาอาการที่ได้มาภายหลังกำเนิด กล่าวคือ บุคคลจะมีพฤติกรรมเช่นนั้น เพราะเคยได้ร่วมสัมผัสหรือสัมผัสกับเพื่อนมนุษย์อื่นมาก่อนแล้ว พฤติกรรมมนุษย์ต่างกับพฤติกรรมที่มีมาในกำเนิดสันดานอันเป็นสามัญที่อยู่ในชีวิตสัตว์ทั่วไป

ชัยพร วิชชาวุธ (2523 : 1) ได้ให้คำจำกัดความของพฤติกรรม (Behavior) ว่าหมายถึงการกระทำของมนุษย์ การกระทำทุกอย่างของมนุษย์ไม่ว่าการกระทำนั้น ผู้กระทำจะทำโดยรู้ตัวหรือไม่รู้ตัว และไม่ว่าคนอื่นจะสังเกตการกระทำนั้นหรือไม่ก็ตาม การพูด การเดิน การกระพริบตา การได้ยิน การเข้าใจ การรู้สึกโกรธ การคิด ฯลฯ ต่างเป็นพฤติกรรมทั้งสิ้น

โสภา ชูพิกุลชัย (2521 : 2) ได้ให้คำจำกัดความของพฤติกรรม (Behavior) ว่าหมายถึง การกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งสิ่งมีชีวิตและบุคคลอื่นสามารถสังเกตได้ หรือใช้เครื่องมือทดลองได้ เช่น การหัวเราะ การร้องไห้ การกิน การเล่น การนอน ฯลฯ

พฤติกรรมของบุคคลบางประการกำหนดบุคลิกภาพ (Personality) และประสบการณ์ในการเรียนรู้ได้ พฤติกรรมของบุคคลโดยทั่วไปมีผลมาจากปัจจัยหรือตัวแปรต่าง ๆ มากมาย เช่น ภูมิหลังของบุคคล (Biographical characteristics) ความสามารถ (Ability) บุคลิกภาพ (Personality) การเรียนรู้ (Learning) โดยปัจจัยเหล่านี้มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานและความพึงพอใจของพนักงานด้วย (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2541 : 47)

ความสำคัญของพฤติกรรม

พฤติกรรมเป็นสมบัติ หรือเป็นลักษณะประจำตัวของทุกสิ่งที่มีชีวิต ซึ่งในที่นี้เราจะพิจารณาเฉพาะของมนุษย์เท่านั้น เพราะเหตุว่ามนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในหลายปัจจัยที่ประกอบกันเข้าเป็น

องค์กรเพื่อดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งให้บรรลุผลสำเร็จที่ตั้งไว้ ดังได้กล่าวแล้วว่า ความสำเร็จหรือล้มเหลว ขึ้นอยู่กับตัวบุคคลและตัวบุคคลนี้หาใช้สิ่งที่ผู้บริหารงานจะปรับได้รูปตามชอบใจของตนได้ เพราะแต่ละบุคคลที่ ประกอบกันขึ้นเป็นกลุ่มคนนั้นต่างก็มีบุคลิกลักษณะมีความต้องการ และมีคุณค่า (Value) แตกต่างกันไป โดยธรรมชาติ ความพยายามที่จะปรับบุคคลให้เป็นไปตามรูปแบบที่ผู้บริหารต้องการย่อมเป็นการยากที่จะ ได้รับความร่วมมืออย่างจริงจังจากบุคคล ฉะนั้น นักบริหารที่ฉลาดจึงใช้วิธีการจูงใจมากกว่าการใช้อำนาจ บังคับพร้อมกันนั้นก็ต้องก่อให้เกิดการประนีประนอมระหว่างจุดประสงค์ขององค์กรกับจุดประสงค์ของบุคคล ให้สอดคล้องกันหรือมีการขัดแย้งน้อยที่สุดด้วย

เรื่องของความแตกต่างระหว่างบุคคลนี้ โทมัส ไดรเออร์ เปรียบเทียบไว้ในหนังสือ The Executive as Human Chemist โดยกล่าวว่า ความแตกต่างของบุคคลเปรียบได้กับคุณลักษณะของธาตุแต่ละอย่างทาง เคมี นักบริหารเปรียบเทียบกับนักเคมีที่ดำเนินงานในห้องทดลองที่มีธาตุทางเคมีต่าง ๆ มากมาย การ ที่นักเคมีจะผสมสารเคมีเหล่านั้นเข้าด้วยกันนักเคมีต้องทราบคุณสมบัติของสารแต่ละอย่างดีแล้ว มิฉะนั้นสาร ที่ผสมได้อาจเป็นได้ทั้งยารักษาโรคที่จะช่วยให้คนดำรงชีวิตอยู่ หรืออาจเป็นวัตถุระเบิดที่จะทำลายตัวนักเคมี นั้น รวมทั้งห้องทดลอง (หน่วยงาน) ให้พินาศไปได้ ความสำคัญจึงอยู่ที่นักเคมีหรือผู้บริหารงานในองค์กรนั้น ๆ ที่จะต้องรู้จักใช้สารหรือบุคคลให้ถูกต้องตามลักษณะหรือพฤติกรรมอันหมายถึงความเข้าใจ ความสามารถ คาดคะเน และสามารถควบคุมพฤติกรรมของบุคคลได้เพื่อที่จะสามารถได้รับประโยชน์อย่างสูงสุดจากบุคคล ทุกคนที่ร่วมกันในองค์กร (Dreier. 1954 : 3)

มูลฐานที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมในการทำงาน

พฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลแต่ละคนนั้น เมื่อบุคคลรวมเข้าเป็นองค์กร จะก่อให้เกิดพฤติกรรมของ องค์กรเองขึ้น และพฤติกรรมขององค์กรนี้ก็แตกต่างกับพฤติกรรมของส่วนบุคคล เพราะพฤติกรรมใน องค์กรหรือจะเรียกให้เข้าใจง่าย ๆ ก็คือ พฤติกรรมของกลุ่มคน (Group) นั้นเกิดขึ้นใหม่โดยอิทธิพลของบุคคล ที่ร่วมงานกันนั่นเอง เช่นเพื่อนฝูง หัวหน้างาน ตลอดจนระเบียบแบบแผน หรือแบบธรรมเนียมขององค์กรนั้น เพราะองค์กรก็คือที่รวมจิตใจของคนหลายคนเข้าด้วยกัน (Collective Mind) อันเป็นการรวมทั้งความคิดและ การกระทำซึ่งแตกต่างกันของบุคคลต่าง ๆ เข้าด้วยกัน และจะสามารถอธิบายเหตุผลของการเกิดพฤติกรรม ของกลุ่มคนได้แจ่มแจ้งขึ้น หากจะยอมรับทราบความจริงข้อหนึ่งทางจิตวิทยามนุษย์ว่าตัวเองเป็นสัตว์ที่ สามารถปรับตัวสภาพแวดล้อมได้ นั่นก็คือแม้จะไม่ถึงพฤติกรรมเดิมส่วนตัว แต่ก็มีแนวโน้มเอียงที่จะ ยอมรับอิทธิพลทางพฤติกรรมของกลุ่มหรือหน่วยงานนั้นมาเป็นของตนอีกด้วย การที่ผู้บริหารองค์กรจะใช้ ข้อเท็จจริงนี้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร โดยการพยายามที่จะให้อิทธิพลของพฤติกรรมขององค์กรอยู่เหนือ พฤติกรรมของบุคคล และให้กลืนพฤติกรรมของบุคคลเสียสิ้น จำต้องศึกษาถึงระยะแห่งอิทธิพล (Range of Influence) ที่ช่วยก่อพฤติกรรมของบุคคลให้ต้องแพ้เสียก่อน ว่าสืบเนื่องสะสมมาอย่างไร (หลวงวิเชียร แพทยาคม. 2479 : 123)

มูลฐานที่มีอิทธิพลในการก่อพฤติกรรมของบุคคล แบ่งออกเป็น 3 ลักษณะด้วยกันคือ

1. มูลฐานอันเกิดขึ้นในตัวบุคคลเอง
2. มูลฐานอันเกิดมาจากอิทธิพลของกลุ่มอื่น ๆ ภายนอกองค์กรที่บุคคลนั้นทำงานอยู่ และ
3. มูลฐานอันมาจากอิทธิพลของกลุ่มภายในองค์กรเอง

มูลฐานพฤติกรรมอันเกิดขึ้นในตัวเอง

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 ความเป็นมาแต่หนหลัง เช่น ประสบการณ์หรือการศึกษาก็เป็นเครื่องพิจารณาถึงลักษณะของงานที่ต้องการชวนให้ไว้วางใจ เป็นต้น ตัวอย่างของการเข้าใจปฏิกิริยาของอารมณ์มนุษย์เมื่อเกิดแรงผลักดันทางเหตุการณ์นั้นน่าจะดูได้จากบรมครูทางทหารผู้หนึ่งคือซุนซู่ ซึ่ง B.H. Liddell Hart ยกมากล่าวไว้ในหนังสือของเขาว่า “เมื่อท่านโอบล้อมกองทัพข้าศึกจงเปิดทางออกไว้ทางหนึ่ง โปรดอย่าบีบบังคับข้าศึกที่จนตรอกให้หนักนัก” (Sun Tzu. 1957 : 14)

การพิจารณาปัจจัยต่าง ๆ ที่ช่วยฟอร์มบุคลิกลักษณะของบุคคล แบ่งเป็นปัจจัยใหญ่ 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) ตลอดจนวัดตามศาสนาที่ตนนับถือ และความเคยชิน เช่น อาหารที่เคี้ยวรับประทาน ฯลฯ สิ่งเหล่านี้เองที่ช่วยฟอร์มบุคลิกให้แก่บุคคลนอกเหนือไปจากที่ได้รับทางสายเลือด ฉะนั้น การจัดการ การจัดหน่วยงาน การวางระเบียบหน่วยงาน ตลอดจนการให้สวัสดิการ และการมอบหมายงาน จึงจำต้องพิจารณาให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมซึ่งจะเป็นผลให้ผู้บริหารสามารถโน้มน้าวจิตใจของผู้ร่วมงานให้สนับสนุนจุดประสงค์ขององค์กรได้โดยปราศจากการต่อต้าน ดังจะเห็นได้ว่าแนวคิดในการปกครอง (หมายรวมถึงการจัดองค์การดำเนินการปกครอง) ในระบอบประชาธิปไตยนั้น ท่านประธานาธิบดีลินคอล์น กล่าวว่า ต้องเป็นการปกครองของประชาชนโดยประชาชน และเพื่อประชาชน เพราะเมื่อประชาชนดำเนินการได้เอง ระบบหรือวิธีการย่อมจะสอดคล้องกับชีวิตของประชาชาติ (Life of Nation) (ซุบ กาญจนประกร. 2503)

3. ประสบการณ์ (Experience) บุคคลแม้จะเติบโตมาในภาวะแวดล้อมเดียวกันแต่หากมีประสบการณ์ต่างกันแล้ว ก็อาจมีบุคลิกลักษณะต่างกันไปได้ เพราะประสบการณ์ที่บุคคลได้รับจะมีผลกระทบกระเทือนต่อลักษณะร่างกายและจิตใจ ความต่างกันทางประสบการณ์จะมีบทบาทต่ออารมณ์ และที่ท่าของบุคคลด้วย ประสบการณ์ในที่นี้ขอให้พึงเข้าใจว่า หมายรวมถึงการศึกษาอบรม ความเคยผ่านงาน เคยผ่านต่อเหตุการณ์ตลอดจนการประสบเคราะห์กรรม เช่นอุบัติเหตุหรือความเจ็บไข้ได้ป่วย ฯลฯ พอจะยกตัวอย่างบางประการได้เช่น คนที่เคยถูกทรยศตบใจมาจะกลายเป็นคนชอบระแวงและไว้วางใจคนน้อยลง คนที่เคยประสบอุบัติเหตุจากการเดินทางมักจะหลีกเลี่ยงการเดินทาง คนที่เคยเจ็บไข้ด้วยโรคบางชนิดอาจมีอารมณ์เปลี่ยนแปลงไป เป็นต้น

พึงสังเกตว่า ในการบริหารงานนั้น ประสบการณ์เป็นสิ่งหนึ่งที่จะช่วยพิจารณาใช้คนหรือบรรจุนให้เหมาะสมกับงาน และเป็นเครื่องช่วยบ่งชี้พฤติกรรมการทำงานที่ไม่พึงประสงค์ได้อีกทางหนึ่ง เพราะ

บุคลิกลักษณะของบุคคลนั้นไม่ใช่สิ่งตายตัว ย่อมสามารถเปลี่ยนแปลงได้หากปัจจัยที่ประกอบเป็นบุคลิกลักษณะนั้นเปลี่ยนแปลงไป

พฤติกรรมอันเกิดจากตัวบุคคลเองนอกจากบุคลิกลักษณะแล้ว ได้แก่ สัญชาตญาณ ที่เป็นเครื่องช่วยก่อให้เกิดพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล โดยที่เจ้าตัวจะปฏิบัติไปโดยจิตสำนึกหรือไม่ก็ตาม เช่น สัญชาตญาณแห่งการกลัวตาย หรือไม่กล้าเสี่ยงหรือความอยากที่จะคงอยู่ต่อไป ซึ่งสัญชาตญาณนี้อาจมาในรูปไม่ยอมรับผิดชอบเพราะกลัวพลาด ไม่อยากให้มีการเปลี่ยนแปลงในองค์กรเพราะเกรงว่าตัวจะไม่เหมาะกับรูปแบบใหม่นั้น อย่างไรก็ตาม สัญชาตญาณที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรก็มี เช่น เกรงว่าจะดำรงอยู่ในตำแหน่งไม่มีดีเพราะความรู้น้อยหรือไม่ทันสมัย จึงพยายามศึกษาเล่าเรียนอยู่เสมอ

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) ซึ่งจะช่วยให้เกิดแรงกระตุ้นทางใจ (Motivation) ในอันที่จะทำให้คนมีพฤติกรรมในแบบหนึ่ง ๆ โดยเฉพาะความต้องการทางร่างกายที่ว่ามีได้แก่ความต้องการเสื้อผ้า อาหาร ที่อยู่ ยารักษาโรค หรือเงินทองเพื่อใช้จ่ายใช้สอยเพื่อสนองความต้องการอันนั้น

2. ความต้องการที่รับรู้มา (Learned Needs) ความจริงถ้าจะพูดให้เข้าใจง่าย ๆ น่าจะเรียกได้ว่าเป็นความต้องการทางใจ ซึ่งได้แก่การที่มนุษย์ประเมินค่าภาวะการณ์อันหนึ่ง ๆ โดยพิจารณาว่าภาวะการณ์นั้น ๆ จะเกี่ยวพันกับความเป็นอยู่ของตนแค่ไหน ความต้องการดังกล่าวนี้ ได้แก่ ความมั่นคงและปลอดภัย (Security) ความยอมรับให้ตนเป็นส่วนหนึ่งของสังคม (Social Approval) และการที่สังคมจะรับรู้ในความเป็นไปของตน (Recognition) หากจะกล่าวให้เข้าใจง่าย ๆ ความต้องการอันนี้ก็คือความต้องการที่จะมีชีวิตอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่มก้อน (The need for communal life) ซึ่งสืบเนื่องมาจากสัญชาตญาณของการอยู่เป็นฝูง (Herd instinct) นั้นเอง (Adler. 1949 : 26 – 27) การอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่มก้อนก่อให้เกิดความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัย และไม่ว่าแต่เท่านั้นยังเกิดความมั่นใจว่าตนจะสามารถดำรงอยู่ในโลกต่อไป ความต้องการในความปลอดภัยและความคงอยู่มีอิทธิพลทำให้มนุษย์ยอมรับปรับตนเองให้เข้ากับสังคมดังที่ Simon เรียกว่ามนุษย์เป็นสัตว์ที่สามารถปรับตนเองต่อภาวะแวดล้อมได้ เมื่อเป็นเช่นนั้น มนุษย์จึงพยายามประพฤติตามสังคมที่ตนสังกัด (Folkway) เพื่อให้สังคมยอมรับว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ยอมรับระเบียบแบบแผนและจรรยาบรรณของสังคม เท่านั้นยังไม่พอ มนุษย์ยังมีความโน้มเอียงที่สำคัญอีกสองประการ (Adler.1949 : 103) ที่เป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติ นั่นคือ ความรู้สึกว่าเข้ากับสังคมได้ (social feeling) (Adler : 30) และความรู้สึกอยากให้สังคมเห็นความสำคัญของตน ความโน้มเอียงประการหลังนี้เอง คนจะมีความรู้สึกอยู่เสมอว่าตนเองบัดนี้ไต่ยืนอยู่ ณ ที่ใด และจะก้าวหน้าไปในหน้าที่การงานได้เพียงใด การที่คนยอมทำงานหนักตรากตรำ ก็เพื่อต้องการให้บรรลุผลสำเร็จที่ตนตั้งไว้ และพร้อมกันนั้นก็อยากให้คนอื่นรับทราบผลสำเร็จนั้นด้วย ฉะนั้นการที่บุคคลจะทำความดีอันใดอันหนึ่ง ถ้าไม่ได้รับการรับรอง หรือรับรู้จากสังคม บุคคลนั้นก็มักจะมิพฤติกรรมเปลี่ยนแปลง เช่น กลายเป็นคนเฉื่อยชาต้องงาน ไม่สนใจใยดีและไม่อยากที่จะทำดีต่อไป

นักบริหารพึงระลึกว่า ความต้องการของมนุษย์นี้มีอิทธิพลอย่างสำคัญต่อพฤติกรรมในการทำงาน เพราะเมื่อมนุษย์มีความต้องการ ความต้องการอันนั้นก็จะกลายเป็นรูปเป็นจุดมุ่งหมายในการทำงานไม่ว่าจะเป็นโดยจิตสำนึกหรือไม่ก็ตาม ซึ่งจะกล่าวละเอียดในตอนต่อไป สมดังที่แอดเลอร์กล่าวไว้ในหนังสือเล่มเดียวกันว่า “ไม่มีมนุษย์คนใดจะคิด รู้สึก ตั้งใจ ผัน หากว่าสิ่งต่าง ๆ ทั้งหมดนี้จะไม่ได้ออกกำหนดตั้งใจหมายสืบต่อ ขยาย และมุ่งไปถึงจุดมุ่งหมายที่สำนึกอยู่ตลอดเวลา” (Adler.1949 : 17)

มูลฐานพฤติกรรมจากอิทธิพลของกลุ่มภายนอกองค์กร

ในส่วนนี้จะพิจารณาเฉพาะพฤติกรรมในการทำงาน ฉะนั้นกลุ่มหรือสมาคมใดก็ตามที่ไม่ใช้องค์กรที่บุคคลทำงานอยู่จะถือว่าเป็นกลุ่มภายนอกองค์กรทั้งสิ้น ในที่นี้จึงจำกัดเฉพาะอิทธิพลของกลุ่มภายนอกที่มีต่อบุคคลภายหลังที่บุคคลนั้นได้เข้าร่วมงานในองค์กรแล้วเท่านั้น กลุ่มดังกล่าวได้แก่สภาพแรงงาน ชีวิตแต่งงาน สมาคมอาชีพ และสมาคมเพื่อความบันเทิงอื่น ๆ เป็นต้น การที่บุคคลไปเข้าร่วมสังสรรค์และมีความสัมพันธ์กับองค์กรหรือสังคมอื่นใดนอกไปจากองค์กรที่ตนทำงานอยู่ องค์กรหรือสังคมนั้นก็ย่อมมีอิทธิพลภายในตัวของมันเองที่จะช่วยฟอर्मรูปพฤติกรรมให้แก่สมาชิกไม่มากนัก พฤติกรรมนี้อาจกระทบกระเทือนถึงพฤติกรรมอันเป็นแบบฉบับขององค์กรที่บุคคลนั้นทำงานอยู่ด้วยก็ได้ และก็เป็นที่น่าเชื่องสับสนหรือขัดขวาง อันเป็นทางนำไปสู่ผลดีและผลเสียขององค์กรที่บุคคลนั้นทำงานอยู่ เช่น สภาพแรงงาน หากเป็นสหภาพที่ดำเนินการตามอุดมคติในอันที่จะรักษาผลประโยชน์ของสมาชิกอย่างมีเหตุมีผล สมาชิกซึ่งทำงานอยู่ในองค์กรก็ย่อมสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่มีสมรรถภาพเพราะไร้ข้อวิตกกังวลที่ไม่จำเป็น ผลดีก็ย่อมบังเกิดแก่องค์กรที่สมาชิคนั้นทำงานอยู่ แต่ตรงข้ามหากสหภาพตั้งหน้าแต่จะรักษาผลประโยชน์ของสมาชิกอย่างไร้เหตุผล หรือผู้ดำเนินการสหภาพนั้นฉวยผลประโยชน์เพื่อสร้างอำนาจส่วนตัว และไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรที่มีสมาชิการทำงานอยู่ และหากสมาชิกเห็นคล้อยตามจุดมุ่งหมายของสหภาพ แต่กลับไม่ได้รับความสมหวังจากองค์กรของตนเพราะองค์กรไม่สามารถอำนวยให้ได้ ผลที่ตามมาคือการต่อต้านด้วยการทำงานไม่เต็มสมรรถภาพ และอาจลุกลามไปได้ถึงการนัดหยุดงาน ชีวิตแต่งงานก็มีส่วนฟอर्मพฤติกรรมของบุคคล เนื่องจากชีวิตแต่งงานมีผลกระทบกระเทือน จิตใจ อารมณ์ และขวัญใจ ทั้งทางก่อประโยชน์และเสียประโยชน์ เช่น อาจกลายเป็นคนรักงาน เอาใจใส่งาน หรือละทิ้งงานตลอดจนอาจกลายเป็นผู้ทุจริตต่อหน้าที่ได้ นำสังเกตว่าอิทธิพลจากภายนอกองค์กรมักจะมีอิทธิพลอย่างสูงต่อองค์กรที่มีโครงสร้างของสังคมภายในไม่แนบแน่น (Low Cohesive group) หรือ องค์กรที่มีหน้าที่ติดต่อกับประชาชนมาก ๆ หรือ องค์กรสาขาที่อยู่ห่างไกลจากองค์กรกลาง เป็นต้น (Perry. 1954 : 11 – 13)

มูลฐานพฤติกรรมจากอิทธิพลขององค์กรที่บุคคลทำงานอยู่

ตามความมุ่งหมายที่เห็นชอบร่วมกันแล้ว โดยการแบ่งสรรหน้าที่และความรับผิดชอบกันออกไปเป็นความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานและความสามารถของบุคคล และกลุ่มบุคคลที่ร่วมกันทำงานของส่วนรวมอันหนึ่ง ในอันที่จะบรรลุจุดมุ่งหมายที่พึงประสงค์โดยให้ความขัดแย้งน้อยที่สุด และให้ยังความพอใจให้แก่ทั้งผู้ที่ได้รับผลงานนั้น และผู้ที่ปฏิบัติงานนั้น ๆ เอง” (white. 1955 : 26)

จากคำจำกัดความอันนี้ จะเห็นได้ว่า มีประเด็นสำคัญว่า องค์กรคือบุคคลร่วมกันทำงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่เห็นชอบร่วมกัน (จุดมุ่งหมายขององค์กรและของบุคคลผู้ร่วมงานตรงกัน) และมีความขัดแย้งน้อยที่สุด ซึ่งในประเด็นที่ยกมานี้เราจะพบว่าขึ้นอยู่กับอิทธิพลของพฤติกรรม ทั้งของบุคคล กลุ่มบุคคล และขององค์กรเองเป็นสำคัญ

องค์กรหนึ่งจะมีลักษณะสองลักษณะซ้อนหรือแฝงกันอยู่ นั่นคือองค์กรอย่างเป็นทางการ (Formal Organization) ซึ่งหมายถึง องค์กรที่บังคับความสัมพันธ์ภายใน คืออำนาจหน้าที่ต่าง ๆ ตามตัวบทกฎหมาย ส่วนอีกลักษณะหนึ่งที่แฝงอยู่คือองค์กรอย่างไม่เป็นทางการ (Informal Organization) อันหมายถึง ความสัมพันธ์เป็นการส่วนตัวระหว่างบุคคลที่ทำงานกัน เช่น มิตรสหาย ผู้บังคับบัญชา ฯลฯ องค์กรทั้งสองลักษณะนี้ มีความแตกต่างกันในแง่สำคัญคือ องค์กรอย่างเป็นทางการมักจะมีผลสัมฤทธิ์ ไม่มีความเป็นส่วนตัว (Rational and Impersonal) แต่องค์กรอย่างไม่เป็นทางการมักจะเป็นเรื่องของอารมณ์ และความ เป็นส่วนตัว (Emotional and Personal)

ในสองลักษณะแห่งองค์กรนี้ ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาบ้างแล้ว จะเห็นได้ว่าลักษณะอย่าง ไม่เป็นทางการมีบทบาทในการทำงานมาก เพราะสิ่งแรกที่คนเข้ามาเริ่มในองค์กรใหม่ ๆ สนใจก็คือดูว่า คนในองค์กรนั้นเขาประพฤติปฏิบัติกันอย่างไร แทนที่จะหาทางทราบว่าจะเรียบแบบแผนข้อบังคับเป็นอย่างไร เพราะระเบียบแบบแผนข้อบังคับเป็นเพียงสิ่งไม่มีตัวตนจะมีประสิทธิผลเพียงใดก็ขึ้นอยู่กับบุคคล ที่จะปฏิบัติตามหรือไม่เพียงใดเป็นสำคัญ ส่วนวิธีการประพฤติปฏิบัติอันแท้จริงของบุคคลในองค์กรนั้นต่างหากเป็นสิ่งที่ สมาชิกใหม่จะพึงปฏิบัติตามเพราะมีตัวตนเห็นได้ชัดกว่า เนื่องจากสอดคล้องกับความต้องการของบุคคลอยู่แล้ว เรามักจะเคยได้ยินคำพังเพยแบบไทยว่า “เข้าเมืองตาหลิ่วให้หลิ่วตาตาม” ในแบบต่างประเทศ “เข้ากรุงโรม จงทำอย่างชาวโรมันทำ” จากคำพังเพยบวกกับความต้องการที่อยู่ในจิตใจได้สำนึก บุคคลจะยอมรับวิถีทาง ปฏิบัติตามคนหมู่มาก (Folkway) หรือแบบธรรมเนียมตลอดจนประเพณี (Tradition and Mores) ของสังคม นั้น ๆ แต่โดยดี ซึ่ง L.C. Dunn และ Th. Dobzhansky กล่าวว่า :

...ความจำเป็นที่สำคัญยิ่งในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมมนุษย์ใด ๆ นั้น ย่อมเหมือนกันทั้งสิ้น กล่าวคือ ความสามารถที่จะเรียนจากประสบการณ์และที่จะปรับปรุงพฤติกรรมของตนเองให้เข้ากับความต้องการและสภาพแวดล้อมของสังคมนั้น ๆ

ส่วนอิทธิพลขององค์กรอีกประการหนึ่ง คืออิทธิพลขององค์กรในลักษณะเป็นทางการ ซึ่งได้แก่ ระเบียบข้อบังคับ วินัย จริยา และการฝึกอบรม เป็นแบบแผนอย่างเป็นทางการที่บังคับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรทุกคน สันนิษฐานตามสมควรกับความต้องการทำให้มนุษย์ มุ่งมั่นต่อสิ่งสำคัญสามสิ่งในชีวิต คือ ความรัก การทำงาน และการสมาคม (Adler : 103) ฉะนั้น เมื่อบุคคล ตัดสินใจเข้าร่วมในองค์กรใดจึงเท่ากับบุคคลนั้นได้ยอมรับโดยปริยายแล้วว่า ตนจะสามารถยอมรับได้และจะ อยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ของสังคมนั้น (Rules of Game) ได้โดยจะไม่มีข้อขัดแย้งหรือมีแต่น้อย ซึ่งไม่ยากแก่การ แก้อัดตนเอง

จะเห็นได้ว่า อิทธิพลขององค์กรทั้งแบบทางการและไม่เป็นทางการนี้เป็นสิ่งที่มีความเกี่ยวพันกัน อย่างใกล้ชิดจนบางครั้งไม่อาจแยกออกจากกันได้ หรือยิ่งกว่านั้นยังอาจเปลี่ยนรูปกันได้ เช่นผู้บังคับบัญชาที่ใช้แต่อำนาจหน้าที่ตามข้อบังคับและระเบียบวินัย ก็จะเรียกได้ว่าเป็นอิทธิพลอย่างเป็นทางการ แต่ใน ขณะเดียวกัน ถ้าผู้บังคับบัญชานั้นใช้ความสามารถทางประมุขศิลป์โดยการทำเป็นตัวอย่าง ให้คำแนะนำ ตักเตือนอย่างเห็นอกเห็นใจด้วยความเข้าใจในธรรมชาติของมนุษย์ มีความเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของ ผู้ใต้บังคับบัญชาพยายามใช้เทคนิคที่จะโน้มน้าวให้จุดมุ่งหมายของผู้ใต้บังคับบัญชาสอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย ขององค์กร กรณีเช่นนี้ก็จะเรียกได้ว่าเป็นอิทธิพลขององค์กรอย่างไม่เป็นทางการไป

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

1. ความพึงใจที่นอกเหนือไปจากการทำงาน (Off the Job satisfaction)

2. ความพึงพอใจจากการทำงานแท้ ๆ (On the Job satisfaction)

สำหรับความพึงพอใจที่นอกเหนือไปจากการทำงานนั้นก็คือ การที่บุคคลหวังผลตอบแทนเป็นเงินตราเพื่อที่จะได้นำไปแลกเปลี่ยนเป็นอาหาร เสื้อผ้า และความต้องการทางร่างกาย อื่น ๆ ที่จำเป็นแก่ชีวิต ด้วยเหตุนี้บุคคลจึงมิได้สนใจแต่เพียงว่า ค่าตอบแทนนั้นจะมากเพียงใด แต่ยังสนใจไปถึงว่าจะได้รับไปอีกนานเท่าใดด้วย นั่นคือแฝงอยู่ในรูปความต้องการความมั่นคง นอกจากนั้นคำว่า “ความก้าวหน้า” จึงมีความหมายต่างกัน เช่น ส่วนมากคิดถึงการได้รับเงินตอบแทนสูงขึ้น แต่ก็มีบางคนคิดถึงการได้รับเกียรติภูมิสูงขึ้นในสังคมนั้นด้วยการพยายามทำความสำเร็จอย่างใดอย่างหนึ่งจากความคิดริเริ่มของตนเอง (เช่นการค้นพบยาชนิดหนึ่ง) ทั้ง ๆ ที่ความสำเร็จนั้นอาจไม่ส่งผลโดยตรงต่อรายได้ของตนก็ได้

ส่วนความพึงพอใจที่จะได้จากการทำงานแท้ ๆ นั้นอาจแยกได้เป็นสองประเด็นใหญ่ ๆ คือ (1) ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เช่น ต้องการความช่วยเหลือ หรือความรับรู้จากคนอื่น ดังกล่าวมาแล้วแต่ต้น และ (2) ความต้องการเพื่อประโยชน์ของตนเอง (Egoistic Needs) อันเป็นความพอใจส่วนตัวของตัวเอง ในสองประเด็นนี้จะเห็นได้ว่ามีคุณค่าต่างกัน คือ คนที่มีความโน้มเอียงไปทางความต้องการทางสังคมมากจะมีลักษณะเป็นคนอ่อนน้อมต่อสังคมอย่างสิ้นเชิง ส่วนคนโน้มเอียงเพื่อประโยชน์ของตนเองมากก็จะมีลักษณะเสรีจากสังคมจนเกินไป ฉะนั้นลักษณะที่พึงประสงค์ในแง่การบริหารงาน ก็คือความสมดุลระหว่างสองลักษณะนี้

เพื่อความสะดวกในการทำความเข้าใจในรายละเอียดจึงขอยกตารางจากหนังสือ Personal – The Human Problems of Management มาแสดงไว้ ณ ที่นี้

ตาราง 1 แสดงความต้องการของบุคคลในการทำงาน

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

จากแผนภาพแสดงความต้องการของบุคคลในการทำงานนี้ จะช่วยให้นักบริหารเข้าใจปฏิกิริยาของบุคคลของตนในการทำงาน ทั้งจะเป็นเครื่องมือช่วยให้ดำเนินการหรือแก้ไขปัญหาทางพฤติกรรมได้บ้าง

2. ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการของบุคคล

2.1 ทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ (Maslow's General Theory of Human Motivation)

มาสโลว์ (พรทิพย์ นิลมัย. 2539 : 10-11, อ้างอิงจาก Maslow's.1954) ได้เขียนเกี่ยวกับทฤษฎีสิ่งจูงใจ (Motivation Theory) หรือที่เรียกว่าทฤษฎีทั่วไปเกี่ยวกับการจูงใจ เป็นทฤษฎีซึ่งมาสโลว์กล่าวถึงสิ่งจูงใจจากความต้องการของมนุษย์และได้วางกระบวนการทางความต้องการของมนุษย์ไว้ว่า มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอไม่มีที่สิ้นสุด ขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นก็จะเข้ามาแทนที่ ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจ ความต้องการของมนุษย์มีลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูง (Hierarchy of Needs) แบ่งเป็น 5 ขั้น ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการพื้นฐานทางร่างกายเพื่อความอยู่รอด ได้แก่ ความต้องการในเรื่องอาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค เป็นต้น
2. ความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) หากความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองตามสมควรแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการขั้นต่อไปที่สูงขึ้นคือ ความต้องการทางด้านความปลอดภัยหรือความมั่นคงต่าง ๆ ได้แก่ ความต้องการความคุ้มครองจากอันตรายอันอาจจะเกิดขึ้นกับร่างกาย ความมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการในขั้นนี้จะเป็นความต้องการที่จะปกป้องตนเองให้พ้นจากอันตรายต่าง ๆ
3. ความต้องการด้านสังคม (Social Needs) เนื่องจากมนุษย์ได้ชื่อว่าเป็นสัตว์สังคม ก็จะมีความต้องการทางสังคม ซึ่งเป็นความต้องการในขั้นที่สูงขึ้น นั่นคือ ความต้องการที่จะอยู่ร่วมกับคนอื่นหรือมีสถานภาพในสังคมนั้นเอง ได้แก่ ความต้องการมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ต้องการมีส่วนร่วมในกลุ่ม ต้องการได้รับความรักและความเอาใจใส่จากบุคคลที่อยู่ใกล้ชิด (Love and Belonging Needs) คือ การได้อยู่ร่วมและได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าความต้องการด้านสังคมนี้ เป็นความต้องการทางจิตใจนั่นเอง
4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem or Status Needs) เป็นความต้องการในระดับสูงขึ้นกว่าความต้องการด้านสังคม คือ นอกเหนือจากการมีเพื่อนร่วมกลุ่มในสังคมเดียวกัน ยังต้องการมีฐานะเด่นในสังคมนั้นด้วย ได้แก่ ความต้องการการยอมรับนับถือ และการยกย่องสรรเสริญจากบุคคลทั่วไป รวมทั้งความเชื่อมั่นในตนเอง ความเป็นอิสระและมีเสรีภาพในการตัดสินใจ ต้องการให้บุคคลอื่นยกย่อง ให้เกียรติ ในองค์กรทั่วไปพยายามสนองตอบความต้องการด้านนี้โดยการปรับปรุงตำแหน่งงานให้อำนาจเพิ่มขึ้น
5. ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในชีวิต (Self Actualization Needs) เป็นความต้องการขั้นสูงสุด ได้แก่ ความต้องการที่ต้องใช้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้ประสบความสำเร็จในสิ่งที่ตนเองคาดหวัง เช่น ความต้องการให้ตนได้ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ปรารถนา เป็นต้น

ตามทฤษฎีความต้องการของ Maslow ได้ชี้ให้เห็นถึงพฤติกรรมมนุษย์ในการตอบสนองความต้องการของตนเอง ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารองค์กร เพื่อให้ทราบลำดับความต้องการของพนักงาน โดยผู้บริหารจะต้องพิจารณาถึงความต้องการต่าง ๆ ที่บุคคลในองค์กรต้องการและจัดสรรให้ตามลำดับความสำคัญ ซึ่งจะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และทุ่มเทกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ



ภาพประกอบแสดงโครงสร้างลำดับขั้นตอนความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

ที่มา Maslow. (1954) *Hierarchy of Need Theory* :164

3. ทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจ

3.1 ทฤษฎีการจูงใจของเฮอริเบิร์ก (Herzberg Two-factor Theory)

เฮอริเบิร์ก (วินัย ตรงจิตพิทักษ์. 2539 : 12; อ้างอิงจาก Herzberg. 1959) ได้พัฒนาทฤษฎีของเขาด้วยการเริ่มศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับประสิทธิภาพในการผลิต โดยการสัมภาษณ์วิศวกรและนักบัญชี 200 คน จากอุตสาหกรรม 11 แห่ง ในเมืองพิตส์เบิร์ก โดยมุ่งค้นคว้าหาว่าสิ่งใดทำให้คนงานพอใจหรือไม่พอใจเกี่ยวกับงานที่พวกเขาปฏิบัติอยู่ คำตอบต่าง ๆ ที่พบสามารถสรุปจำแนกเป็น 2 ปัจจัยดังนี้

3.1.1 ปัจจัยอนามัย หรือ คำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยพื้นฐานที่ทุกคนจะต้องได้รับการตอบสนอง ปัจจัยเหล่านี้อาจจะไม่ใช่สิ่งจูงใจให้คนทำงานมากขึ้น แต่ก็ปัจจัยพื้นฐานเบื้องต้น ซึ่งหากได้รับไม่เพียงพอ ก็อาจจะเกิดความไม่พึงพอใจในงาน ปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่จะเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม ซึ่งมีอยู่ 11 ประการคือ

3.1.1.1 สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน อันได้แก่ ลักษณะสิ่งแวดลอมในที่ทำงาน ความสะดวกสบายที่เอื้อต่อการทำงาน เช่น การมีอุปกรณ์ในการทำงานอย่างเพียงพอ

3.1.1.2 ความมั่นคงของการทำงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงของงานหรือความมั่นคงขององค์กร

3.1.1.3 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factors in Personal Life) หมายถึง สถานการณ์บาง

ประการของงานที่ส่งผลต่อชีวิตส่วนตัว เช่น การย้ายที่ทำงานใหม่ทำให้ต้องเดินทางไกล

3.1.1.4 เงินเดือน (Salary) หมายถึง ความพึงพอใจหรือความไม่พึงพอใจต่อเงินเดือนที่ได้รับเพิ่มขึ้น

3.1.1.5 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง การที่บุคคลได้รับสิ่งใหม่ ๆ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนทักษะที่จะช่วยเอื้อต่อวิชาชีพของเขา

3.1.1.6 ฐานะของอาชีพ (Status) หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกต่องาน เช่น การมีรถประจำตำแหน่ง การมีเลขานุการ การมีอภิสิทธิ์ต่าง ๆ

3.1.1.7 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relationship with Superior) หมายถึง การติดต่อสื่อสารในลักษณะคล้ายคลึงกับความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา แต่เป็นไปในลักษณะผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความเคารพผู้บังคับบัญชา

3.1.1.8 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relationship with Subordinator) หมายถึง การติดต่อสื่อสารทั้งทางกริยาและวาทะที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

3.1.1.9 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationship with Peers) หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร

3.1.1.10 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision Technics) หมายถึง ความรู้ ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงาน ความยุติธรรมในการบริหารงาน ความเต็มใจของผู้บังคับบัญชาในการนิเทศงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

3.1.1.11 นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) หมายถึง การกำหนดบทบาท อำนาจหน้าที่ และกำหนดนโยบายเด่นชัด เพื่อให้บุคคลดำเนินงานได้ถูกต้อง

3.1.2 ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) กล่าวได้ว่าเป็นปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้คนทำงาน ปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับการประกอบกิจกรรมต่าง ๆ ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่ จะเป็นความรู้สึกในทางบวกกับงานที่ปฏิบัติ และเกี่ยวกับเนื้อหาของงานที่ปฏิบัติ เป็นปัจจัยที่จูงใจให้ผลผลิตเพิ่ม มีอยู่ 5 ประการคือ

3.1.1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี สามารถแก้ปัญหา และป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นได้ รวมถึงการแสดงสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่ส่งผลให้เห็นถึงผลงานของบุคคลได้

3.1.1.2 การได้รับความยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การที่บุคคลได้รับความยอมรับนับถือจากบุคคลที่ตนเกี่ยวข้อง ซึ่งอาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือการได้รับเงินเพิ่มขึ้น

3.1.1.3 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่

3.1.1.4 ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีของบุคคลที่มีต่อลักษณะของงาน

3.1.1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงสถานะหรือตำแหน่งของบุคคลในองค์กรในทางที่สูงขึ้น

การค้นพบของ Herzberg สรุปได้ว่า ปัจจัยอนามัยมีขึ้นเพื่อสร้างบรรยากาศแวดล้อม บำรุงจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน ถ้าหากไม่ได้จัดให้มีขึ้น ผู้ปฏิบัติงานจะรู้สึกผิดปกติ และเกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งจะทำให้เกิดความเสียหายแก่องค์กรได้ ส่วนปัจจัยจูงใจมีขึ้นเพื่อสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นการกระตุ้นใจให้กระตือรือร้นในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น ดังนั้น หากผู้บริหารต้องการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจเพื่อให้ผลงานมีคุณภาพ ก็ควรจะจัดให้มีปัจจัยจูงใจที่เหมาะสม

ทฤษฎีลำดับความต้องการของมนุษย์ของ Maslow และทฤษฎีการจูงใจแบบสองปัจจัยของ Herzberg มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน คือ ทฤษฎีของ Maslow มุ่งเน้นการบำบัดความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน เมื่อความต้องการได้รับการบำบัดก็จะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จึงเน้นที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นหลัก ส่วนทฤษฎีของ Herzberg เน้นการสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงาน การดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ทั้งสองทฤษฎีจึงมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน

3.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับสิ่งจูงใจของบาร์นาร์ด

บาร์นาร์ด (Barnard) ได้เขียนหนังสือชื่อ เดอะ ฟังก์ชัน ออฟ เดอะ เอ็กเซคิวทีฟ (The Function of the Executive) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับสิ่งจูงใจที่เป็นสิ่งกระตุ้นให้คนเกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีปัจจัย 8 ประการ (รวีรัตน์ เกษมศรี ณ อุทยาน. 2539 : 22-23; อ้างอิงจาก Barnard. 1968 : 42-149) คือ

3.2.1 สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ (Material Inducements) ได้แก่

3.2.1.1 เงิน

3.2.1.2 สิ่งของอื่น ๆ ที่เป็นการตอบแทนแก่ผู้ปฏิบัติ

3.2.2 สิ่งจูงใจเกี่ยวกับโอกาสของบุคคล (Personal Nonmaterial Opportunities) หมายถึง สิ่งจูงใจที่ไม่ได้เป็นวัตถุ แต่เป็นเสมือนรางวัลให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่

3.2.2.1 โอกาสที่จะมีชื่อเสียง เกียรติยศ

3.2.2.2 สิทธิพิเศษต่าง ๆ

3.2.2.3 ตำแหน่งงานที่ดีขึ้น

3.2.3 สิ่งจูงใจทางกายที่พึงปรารถนา (Desirable Physical Conditions) หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่

3.2.3.1 สถานที่ทำงาน

3.2.3.2 วัสดุอุปกรณ์

3.2.3.3 เครื่องมือเครื่องใช้

3.2.3.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

3.2.4 สิ่งจูงใจที่เป็นผลประโยชน์ทางอุดมคติ (Ideal benefit Factors) หมายถึง การที่หน่วยงานได้สนองความต้องการของบุคคลในด้านความภาคภูมิใจที่ได้แสดงฝีมือในการทำงาน ความรู้สึกพอใจที่ได้ทำงานเต็มที่

3.2.5 สิ่งจูงใจด้านความดึงดูดใจทางสังคม (Association Attractiveness) หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีในหมู่ผู้ร่วมงาน

3.2.6 สิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพการทำงาน โดยปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมตรงกับ

ทัศนคติและวิธีการของบุคคลผู้ปฏิบัติ (Adaptation of Conditions Habitual and Attitude) หมายถึง การปรับปรุงสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับความสามารถของผู้ปฏิบัติงานที่มีความสามารถแตกต่างกัน

3.2.7 สิ่งจูงใจเกี่ยวกับโอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงาน (The Opportunity of Enlarged Participation) หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วม ทำให้รู้สึกว่าเป็นคนสำคัญคนหนึ่งหน่วยงาน

3.2.8 สิ่งจูงใจด้านความเป็นอยู่ร่วมกันฉันท์มิตร (The Condition of Communication) หมายถึงความพอใจในด้านสังคมของบุคคลากรที่อยู่ร่วมกันฉันท์มิตร มีความกลมเกลียวและความร่วมมือทำงานในหมู่เพื่อนร่วมงาน

ในองค์กรธุรกิจหรือองค์กรอื่น ๆ พฤติกรรมของบุคคลจะมีความหลากหลาย ซึ่งบางครั้งอาจทำให้เกิดความขัดแย้งต่อการปฏิบัติงานร่วมกัน จึงเป็นภารกิจของผู้บริหารที่จะต้องแก้ไขโดยอาศัยความสามารถในการที่จะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลดังกล่าวให้เป็นพฤติกรรมที่เหมาะสม และมีความสอดคล้องในการปฏิบัติงานร่วมกันในองค์กร วิธีการที่ผู้บริหารนิยมใช้คือ การปรับพฤติกรรมบุคคล ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยเทคนิคการจูงใจที่เรียกว่า เทคนิคการจูงใจเพื่อการปรับพฤติกรรมบุคคล (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2541 : 133)

4. แนวคิดเกี่ยวกับทัศนคติ

ออลพอร์ท (Allport) กล่าวว่า ทัศนคติเป็นภาวะทางจิตใจ ซึ่งบุคคลพร้อมที่จะตอบโต้สิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์ และเป็นตัวกำหนดทิศทางที่แต่ละบุคคลจะตอบสนองต่อสิ่งของและเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้อง

โบวี, ฮุสซัน และ ทิลล์ (Bovee, Houston & Thill. 1995 : 121) กล่าวว่า ทัศนคติ คือ ความรู้สึกนึกคิดของบุคคลทั้งด้านบวกและด้านลบที่มีต่อสิ่งของ บุคคล ความคิด หรือผลิตภัณฑ์

เอ็ดเซลล์, วอล์คเกอร์ และ สแตนตัน (Etzel, Walker & Stanton. 1997 : 125) กล่าวว่า ทัศนคติ คือ ความโน้มเอียงที่เกิดจากการเรียนรู้ในการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นในทิศทางที่สม่ำเสมอทั้งด้านบวกและด้านลบ

กู๊ด (Good. 1973 : 48-49) กล่าวว่า ทัศนคติ หมายถึง แนวโน้มและท่าทีที่มีต่อสิ่งหนึ่งหรือสถานการณ์ หรือค่านิยมหนึ่ง โดยจะมีความรู้สึกและอารมณ์มาเกี่ยวข้องอยู่ในความเหินนั้น ซึ่งทัศนคติสังเกตไม่ได้ แต่อารมณ์จะอนุมานได้จากพฤติกรรมทั้งวาจาและท่าทาง

แอล มุน (Mun) กล่าวว่า ทัศนคติเป็นความรู้สึกและความคิดเห็นของบุคคลที่มีต่อ สิ่งของ บุคคล สถานที่ สถาบัน และข้อเสนอดู ๆ ในทางที่ยอมรับหรือปฏิเสธ ซึ่งมีผลทำให้บุคคลพร้อมที่จะ แสดงปฏิกิริยาตอบสนองพฤติกรรมตามแนวคิดนั้น

เมย์ ชาร์ค และริชาร์ดสัน (May shark and E. Richardson) กล่าวว่า ทัศนคติเป็นความรู้สึก ที่เกี่ยวข้องกับสภาวะจิตใจของบุคคลที่มีต่อวัตถุ เป็นศักยภาพของพฤติกรรมหรือส่วนที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมทางบวกหรือทางลบต่อสถานที่ บุคคลหรือวัตถุ ทัศนคติเป็นแรงที่อยู่ภายในวัดได้จากปฏิกิริยาที่มีต่อตัวกระตุ้น ทัศนคติเป็นสิ่งที่เกิดจากจิตใจ มีการเปลี่ยนอยู่เสมอและจะแสดงออกทางกายภาพ

โรเซนเบิร์ก (Rosenberg) และ ฮอฟแลนด์ (Carl L. Hovland) ได้ให้ความหมาย ทศนคติว่า ทศนคติโดยปกติ สามารถนิยามว่าเป็นการจูงใจต่อแนวโน้มในการตอบสนองอย่างเฉพาะเจาะจงกับ สิ่งที่เกิดขึ้น

ชิฟฟ์แมน และ คานุก์ (Schiffman and Kanuk. 1994 : 657) กล่าวว่า ทศนคติ คือ ความโน้มเอียงที่เรียนรู้เพื่อให้มีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับลักษณะที่พึงพอใจหรือไม่พึงพอใจที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

รองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะฯ (2541 : 94) กล่าวว่า ทศนคติ หมายถึง ความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับความหรือไม่ชอบต่อวัตถุ คน หรือเหตุการณ์ต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งที่สะท้อนถึงความรู้สึกของ ตนต่อบางสิ่ง ทศนคติประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ส่วน ที่มีลักษณะเป็นลำดับขั้นตอน ได้แก่ ความเข้าใจ (Cognition) ความรู้สึก (Affect) และ พฤติกรรม (Behavior)

กล่าวโดยสรุป ทศนคติเป็นเรื่องของจิตใจ ความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อ ท่าที ความโน้มเอียงของ บุคคลที่มีต่อตนเอง ต่อบุคคลอื่น และต่อสถานการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง ที่สั่งสมมาจากประสบการณ์ มีอารมณ์ เป็นส่วนประกอบ ตลอดจนมีแนวโน้มที่สามารถก่อให้เกิดพฤติกรรมในอนาคต

คุณลักษณะของทศนคติ

ทศนคติมีลักษณะที่สำคัญ 4 ประการ ดังต่อไปนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์. 2539 : 188)

1. ทศนคติที่มีต่อสิ่งหนึ่ง คำว่า สิ่งหนึ่ง (Object) ในความหมายของทศนคติที่มุ่งสู่ผู้ บริโภคจะสามารถตีความอย่างกว้างว่าประกอบด้วยแนวความคิดการบริโภคเฉพาะอย่างหรือแนวความคิดที่ สัมพันธ์กับการตลาด เช่น ผลิตรภัณฑ์ ชนิดของผลิตรภัณฑ์ ตราสินค้า บริการ ความเป็นเจ้าของ การใช้ผลิตรภัณฑ์ การโฆษณา ราคา สื่อกลาง หรือผู้ค้าปลีก
2. ทศนคติมีความโน้มเอียงเกิดจากการเรียนรู้ (Attitudes are a Learned Predisposition) มีการตกลงกันว่าทศนคติการเรียนรู้ได้ซึ่งหมายความว่า ทศนคติเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเรียนรู้เป็น ผลจาก ประสบการณ์โดยตรงเกี่ยวกับผลิตรภัณฑ์ ข้อมูลที่ได้รับจากบุคคลอื่นและการเปิดรับจากสื่อมวลชน
3. ทศนคติไม่เปลี่ยนแปลง (Attitude Occur within a Situation) ลักษณะของทศนคติก็ คือ ความสอดคล้องกับพฤติกรรมที่แสดงออก แม้ว่าจะมีแนวโน้มคงที่แต่ทศนคติไม่จำเป็นต้องถาวรสามารถ เปลี่ยนแปลงได้
4. ทศนคติเกิดขึ้นในแต่ละสถานการณ์ (Attitudes Have within a Situation) ทศนคติ เกิดขึ้นภายในเหตุการณ์และถูกกระทบโดยสถานการณ์ สถานการณ์ (Situation) หมายถึง เหตุการณ์หรือ โอกาส ซึ่งมีลักษณะเฉพาะช่วงเวลา มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างทศนคติและพฤติกรรมสถานการณ์ เฉพาะอย่าง อาจเป็นสาเหตุให้ผู้บริโภคมีพฤติกรรมที่ไม่สอดคล้องกับทศนคติก็ได้

รูปแบบของทศนคติ

ทศนคติ ประกอบด้วย 3 รูปแบบ ดังต่อไปนี้ (สมชาย กิจยรรยง.2543)

1. ทศนคติลบ คือ การมองโลกผู้ให้บริการ และบุคคลทั่วไปในแง่ร้าย
2. ทศนคติที่ถูกต้อง คือ มองโลกอย่างเป็นกลาง ยุติธรรม มีคุณธรรม
3. ทศนคติบวก คือ การมองโลกในแง่ดี สร้างสรรค์

องค์ประกอบทัศนคติ

ส่วนประกอบของทัศนคติ มี 3 ประการ (อนุชิต มุรธาทิพย์. 2542 : 22-26) คือ

1. องค์ประกอบด้านความรู้ (Cognitive Component) คือ ส่วนที่ประกอบเป็นความเชื่อของบุคคลที่เกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ ทั่วไป ทั้งที่ชอบและไม่ชอบ หากบุคคลมีความรู้หรือความคิดว่าสิ่งใดดี มักจะมีทัศนคติที่ดีต่อสิ่งนั้น แต่หากมีความรู้มาก่อนว่าสิ่งใดไม่ดี ก็จะมีทัศนคติไม่ดีต่อสิ่งนั้น
 2. องค์ประกอบด้านความรู้สึก (Affective Component) คือ ส่วนที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ที่เกี่ยวข้องเนื่องกับสิ่งต่าง ๆ ซึ่งมีผลแตกต่างกันไปตามบุคลิกภาพของคน เป็นลักษณะที่เป็นค่านิยมของแต่ละคน
 3. องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavioral Component) คือ การแสดงออกของบุคคลต่อสิ่งหนึ่งหรือบุคคลหนึ่ง ซึ่งเป็นผลมาจากองค์ประกอบด้านความรู้ ความคิด และความรู้สึก
- จะเห็นได้ว่าการที่บุคคลมีทัศนคติต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดต่างกัน ก็เนื่องมาจากบุคคลมีความเข้าใจ มีความรู้สึก หรือมีแนวความคิดแตกต่างกันนั่นเอง ดังนั้นส่วนประกอบทางด้านความคิดความรู้ความเข้าใจ จึงนับว่าเป็นส่วนประกอบ ชั้นพื้นฐานของทัศนคติ และส่วนประกอบนี้จะเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับความรู้สึกของบุคคล อาจแตกต่างกันทั้งในทางบวกและทางลบ ซึ่งขึ้นอยู่กับประสบการณ์การเรียนรู้การเกิดของทัศนคติ

การก่อตัวของทัศนคติ (The Formation of Attitudes)

เครซ ครัทซ์ฟิลด์ และบัลลาดี (วันทนา สุรชีวิน. 2541 : 44) ได้ให้ความเห็นว่าทัศนคติอาจเกิดจากปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

1. การจูงใจทางร่างกาย (Biological Motivations) สิ่งใดที่สามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานทางร่างกายของตนได้ บุคคลก็มีทัศนคติที่ดีต่อสิ่งนั้น หากสิ่งใดตอบสนองความต้องการของตนเองไม่ได้ บุคคลก็จะมีทัศนคติไม่ดีต่อสิ่งนั้น
2. ข่าวสารข้อมูล (Information) ทัศนคติจะมีพื้นฐานมาจากข่าวสารข้อมูลที่บุคคลได้รับ ทำให้บุคคลนั้น
3. เก็บข้อมูลข่าวสารนั้นไปคิดและสร้างเป็นทัศนคติขึ้นมาได้ ฉะนั้นบางคนจึงอาจเกิดทัศนคติไม่ดีต่อผู้อื่นโดยการฟังคำติฉินนินทาใด ๆ มาบอกไว้ก่อนก็ได้การเข้าไปเป็นสมาชิกหรือสังกัดกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง (Group Affiliation) เพราะบุคคลที่อยู่ในสังคมย่อมจะปรับทัศนคติและปฏิบัติตามบรรทัดฐาน (Norm) ของกลุ่ม เพื่อให้ตนเป็นที่ยอมรับของกลุ่มหากทัศนคตินั้นไม่ขัดแย้งกับทัศนคติของตน มากเกินไป
4. บุคลิกภาพ (Personality) ทัศนคติมีส่วนสัมพันธ์กับบุคลิกภาพของบุคคลนั้นด้วย เช่น ผู้ที่มีบุคลิกภาพสมบุรณ์มักมองผู้อื่นในแง่ดี ส่วนผู้ปรับตัวยากจะมีทัศนคติในทางตรงกันข้าม เช่น มักคิดว่าบุคคลอื่นอิจฉาริษยาหรือคิดร้ายต่อตน

การเกิดทัศนคติ

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

1. ประสบการณ์เฉพาะอย่าง (Specific Experience) เมื่อบุคคลมีประสบการณ์เฉพาะอย่างต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในทางที่ดีหรือไม่ดีจะทำให้เกิดทัศนคติต่อสิ่งนั้นไปตามทิศทางที่มีประสบการณ์มาก่อน
2. การติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น (Communication with Others) จะทำให้เกิดทัศนคติจากการรับรู้ข่าวสารต่าง ๆ จากผู้อื่นได้
3. สิ่งที่เป็นแบบอย่าง (Models) การเลียนแบบผู้อื่นทำให้เกิดทัศนคติขึ้นได้
4. ความเกี่ยวข้องกับสถาบัน (Institutional Factors) ทัศนคติบางอย่างเกิดขึ้น เนื่องจากความเกี่ยวข้องกับสถาบัน เช่น หน่วยงานที่สังกัด

สรุปได้ว่าพัฒนาการทางด้านทัศนคติของบุคคลเกิดจากประสบการณ์ต่าง ๆ ที่บุคคลนั้นได้รับ มาปรับตัวของบุคคลเพื่อให้เข้ากับสังคม การเลียนแบบในสังคม ฯลฯ สิ่งเหล่านี้จะรวมตัวกันและสร้างสมกลายเป็นแบบแผนทัศนคติของแต่ละบุคคลนั้นหรืออาจกล่าวได้ว่า พัฒนาการของทัศนคติเกิดจากการติดต่อสัมพันธ์ของบุคคล (Association) การถ่ายทอดแบบอย่างของบุคคลอื่นมาเป็นของตน (Transfer) ความพึงพอใจในสิ่งที่ตนต้องการตลอดจนการที่สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาจึงมีผลทำให้ทัศนคติของบุคคลเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพการณ์ (อนุชิต มุรธาพิทย. 2542 : 22-26)

การเปลี่ยนแปลงของทัศนคติ

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

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

1. วัตถุเป้าหมายกับทัศนคติ (The Attitude Objects) หมายถึง วัตถุต่าง ๆ เช่น ผลิตภัณฑ์ ตรายี่ห้อ บริการ สิ่งที่เป็นเจ้าของประโยชน์ของผลิตภัณฑ์ โฆษณา ราคา หรือพ่อค้าปลีก เป็นต้น การวิจัยทัศนคติเรามักมุ่งที่วัตถุเสมอ
2. ทัศนคติเป็นความโน้มเอียงอันเกิดจากสิ่งที่ได้เรียนรู้มาก่อน (Attitude are a Learned Predisposition) ทัศนคติเกิดจากการเรียนรู้ ก่อตัวขึ้นมาจากผลของประสบการณ์โดยตรงกับสินค้าข่าวสาร ที่ได้มาจากผู้อื่น การเปิดรับโฆษณา ฯลฯ อย่างไรก็ตามทัศนคติไม่ใช่พฤติกรรม ทัศนคติก่อให้เกิดพฤติกรรม การประเมินวัตถุเป้าหมายของทัศนคติ (Attitude Objects) ว่าชอบหรือไม่ชอบ เป็นผลมาจาก การปฏิบัติงานของทัศนคติ นอกจากนั้น ทัศนคติจึงมีคุณสมบัติของความเป็น “การจูงใจ” โดยอาจจะผลักดัน (Propel) ผู้บริโภคให้เกิดพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งหรือผลักดัน (Repel) ให้หลีกเลี่ยงการก่อพฤติกรรม อย่างใดอย่างหนึ่ง
3. ทัศนคติสอดคล้องพฤติกรรม (Attitudes Have Consistency) ทัศนคติสอดคล้องกับพฤติกรรมที่สะท้อน ทัศนคติดังกล่าว ฟังดูแล้วผู้บริโภคน่าจะมีทัศนคติต่อสิ่งหนึ่ง ๆ ในรูปถาวร แต่ปรากฏว่าทัศนคติไม่จำเป็นต้องถาวรเสมอไปทัศนคติมีการเปลี่ยนแปลง

เคลแมน (Kelman. 1967) ได้เสนอขบวนการที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติของบุคคล คือ

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

ในการเปลี่ยนแปลงทัศนคติของบุคคลนั้นมีอยู่ 2 ประเภท คือ

1. การเปลี่ยนแปลงไปในทางเดียวกัน หมายถึง ทัศนคติของบุคคลที่เป็นไปในทางบวกก็จะเพิ่มมากขึ้นในทางบวกด้วย แต่ถ้าทัศนคติไปในทางลบก็จะเพิ่มมากขึ้นทางลบด้วย
2. การเปลี่ยนแปลงไปคนละทาง หมายถึง การเปลี่ยนทัศนคติเดิมของบุคคลที่เป็นไปในทางบวกก็จะลด ลงในทางลบ และถ้าเป็นไปในทางลบก็จะเป็นไปในทางตรงกันข้าม

แมคกายร์ (W.J. McGuire. 1969) ได้อธิบายขั้นตอนของกระบวนการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ซึ่งประกอบด้วยขั้นต่าง ๆ 5 ขั้นด้วยกัน คือ

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

โครงสร้างของทัศนคติ (Attitude Organization)

ทัศนคติไม่ได้้อย่างโดดเดี่ยว แต่มีโครงสร้างสลับซับซ้อนและมีแนวโน้มที่จะรักษาภาวะที่สมดุลในความรู้สึกนึกคิด และจะต่อต้านการเปลี่ยนแปลงต่ออิทธิพลชนิดต่าง ๆ นอกจากนั้น องค์ประกอบภายใน (Affective Cognitive และ Behavioral Dimensions) ก็เป็นไปอย่างสมดุลเช่นกัน มนุษย์จะมีสิ่งที่มุ่งใจเพื่อที่จะรักษาความสอดคล้องกัน และยังมีสมรรถภาพจำนวนหนึ่งที่จะกลั่นกรองสิ่งที่จะทำให้เกิดความไม่สมดุลออกไป (อดุลย์ จาตุรงค์กุล. 2543 : 192-196)

ความสมดุลภายใน (Internal Consistency) M. J. Rosenberg กล่าวว่าบุคคลส่วนมากไม่สามารถทนต่อความไม่สมดุลหรือไม่สอดคล้องระหว่างองค์ประกอบทางด้าน Affective กับ Cognitive ได้ เมื่อองค์ประกอบทั้งสองนี้เกิดความสอดคล้องสมดุล ทัศนคติจะอยู่ในสภาวะมั่นคง และจะดำรงอยู่เช่นนั้น เป็นเวลานาน แต่ถ้าไม่สมดุลก็จะอยู่ในภาวะตรงข้าม

โครงสร้างทัศนคติกับทัศนคติอื่น (Interattitude Structure) (อดุลย์ จาตุรงค์กุล. 2543 : 192-196) บุคคลแต่ละบุคคลมีค่านิยมและความผูกพันในสังคม ซึ่งสัมพันธ์ใกล้ชิดกับวัตถุประสงค์ส่วนตัวมากแต่ละองค์ประกอบมีความสำคัญมากต่อทัศนคติ ทำให้ทัศนคติรวมตัวกันและคงอยู่ได้ในเวลาเดียวกันก็จะส่งผลกระทบ ต่อแนวความคิดของตัวบุคคลเกี่ยวกับตัวของตัวเอง

ทัศนคติมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับแนวความคิดเกี่ยวกับตนเองและค่านิยม และ เราเรียกว่าเป็นทัศนคติที่มีการรวมตัวกันหลายทัศนคติจนมุ่งเป็นจุดอยู่ ที่จุดเดียว (Centrality) ซึ่งจะมี แนวโน้มที่จะรวมส่วนประกอบต่าง ๆ เข้าด้วยกัน องค์ประกอบใดเปลี่ยนแปลงก็จะกระทบกระเทือน องค์ประกอบอื่นด้วย อาจกล่าวได้ว่า บุคคลพยายามรักษาความสมดุลในโครงสร้างของทัศนคติและทำการ เปลี่ยนแปลงทัศนคติอาจเป็นสิ่งลำบากยิ่ง

บทบาทของทัศนคติ

แคทซ์ (วันทนา สุรชีวิน. 2541 : 46) ได้กล่าวถึงบทบาทของทัศนคติไว้ 4 ประการ คือ

1. การปรับเพื่อใช้งาน (Adjustment – Utility) อย่างกรณีที่เรารอบสิ่งที่ตอบสนองต่อความต้องการของเรา
2. การปกป้องความรู้สึกต่าง ๆ (Ego – Defense) ตัวอย่างเช่น เมื่อเราสร้างทัศนคติขึ้นเพื่อปกปิดความไม่มั่นคงทางความรู้สึกของเรา หรือเพื่อปกป้องเราเมื่อมีสิ่งข่มขวัญเกิดขึ้น
3. การแสดงออกซึ่งค่านิยม (Value Expression) ตัวอย่างเช่น การสร้างทัศนคติขึ้นเพื่อแสดงออกถึงความเชื่อ หรือค่านิยมต่าง ๆ
4. หน้าที่เกี่ยวกับความรู้ (Knowledge) ตัวอย่างเช่น เมื่อใช้ทัศนคติเป็นเครื่องมือช่วยในความเข้าใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เช่น เรื่องเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

ประโยชน์ของทัศนคติ

พรพิมล ศรีพันธานุสรณ์ (2545 : 21) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของทัศนคติ ดังนี้

1. ช่วยทำให้เข้าใจสิ่งแวดล้อมรอบ ๆ ตัว โดยการจัดรูปแบบ หรือการจัดระบบสิ่งของต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวเรา
2. ช่วยให้มี Self – Esteem โดยจะช่วยให้บุคคลหลีกเลี่ยงสิ่งที่ไม่ดี ปกปิดความจริงบางอย่าง ซึ่งนำความไม่พอใจมาสู่ตัวเรา
3. ช่วยในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่สลับซับซ้อน ซึ่งมีปฏิกิริยาตอบโต้ หรือกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งออกไปนั้น ส่วนมากจะนำความพึงพอใจมาให้
4. ช่วยให้บุคคลสามารถแสดงออกในด้านค่านิยม ความรู้สึกของตนเอง อันจะนำความพอใจมาสู่บุคคลนั้น ๆ

พฤติกรรมของมนุษย์เกิดจากทัศนคติ

มีขั้นตอนดังนี้ (เสรี วงษ์มณฑา. 2542 : 106)

1. Knowledge เป็นการเกิดความรู้
2. Attitude เป็นการเกิดทัศนคติ เมื่อเกิดความรู้ ในขั้นต่อมาจะเกิดความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบ ซึ่งความรู้ (Knowledge) และทัศนคติ (Attitude) จะส่งผลไปที่การกระทำ (Practice)
3. Practice เป็นการเกิดการกระทำ หลังจากที่เกิดความรู้และทัศนคติแล้ว ก็จะเกิดการกระทำ

ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติและพฤติกรรม

แฮรี ซี. เดเรียนดิส (สุชาติดา วรธะมานี. 2542 : 60-61) กล่าวว่า พฤติกรรมหรือการปฏิบัติของมนุษย์เป็นผลมาจากทัศนคติ (Attitude) บรรทัดฐานของสังคม (Norms) นิสัย (Habits) และผลที่คาดว่าจะได้รับหลังจากทำพฤติกรรมนั้น ๆ แล้ว (Expectancies about Reinforcement) ดังนั้น ทั้งการปฏิบัติหรือพฤติกรรม การแสดงออกที่สังเกตได้กับทัศนคติต่างก็มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน เป็นที่เชื่อกันว่าทัศนคติมีผลต่อการแสดงออกของพฤติกรรมของบุคคล และขณะเดียวกันการแสดงออกหรือการปฏิบัติของบุคคล ก็มีผลต่อทัศนคติ

ของบุคคลนั้น ๆ ด้วย โดยทั่วไปแล้วเชื่อกันว่า ทักษะมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติ ถึงแม้ว่าผลการวิจัยส่วนมากจะไม่แสดงให้เห็นความสัมพันธ์อย่างเด่นชัด หรือความสัมพันธ์มีเพียงเล็กน้อยก็ตาม

จากการศึกษาของ ซูการ์ (Sugar) พบว่า ทักษะคิดอย่างเดียวยังไม่สามารถจำทำนายนการปฏิบัติได้ ทักษะคิดจะต้องพิจารณาพร้อมกับบรรทัดฐานของสังคม และนิสัยของบุคคลนั้นด้วย

จากการศึกษาของ โฮลแมน (Holman) เดวิด (David) และ เตรียนิส (Triandis) ได้ข้อสรุปว่า องค์ประกอบของทักษะคิดทางด้านการปฏิบัติ จะมีผลต่อการคาดคะเนของบุคคลได้ดีกว่าองค์ประกอบด้านอื่น

จากการศึกษาของ เพรสคอต (Prescott) พบว่า พฤติกรรมการปฏิบัติหนึ่ง ๆ เป็นผลมาจากทักษะคิดหลายอย่าง ทักษะคิดอย่างหนึ่งอาจจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติหลายอย่าง และทักษะคิดที่มีต่อสิ่งหนึ่ง จะมีความสัมพันธ์กับทักษะคิดที่มีต่อสิ่งอื่น ๆ ด้วย

อรรถธรณ์ ปิลันธน์โอวาท (สุชาติดา วรระมานี. 2542 : 61-65) กล่าวว่า นักจิตวิทยาได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างทักษะคิด ความเชื่อ พฤติกรรมแล้วให้ความเห็นว่า ทักษะคิด ความเชื่อ การรู้หรือจิตใต้สำนึก (Cognition) อารมณ์ความรู้สึก (Affection) และพฤติกรรม (Behavior) ต่างก็สัมพันธ์กันไปในแนวเดียวกัน (Positive Relationship) อย่างไรก็ตาม ความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นมิได้เกิดในลักษณะหนึ่งต่อหนึ่ง นั่นคือ ความชอบหนึ่งอย่างหรือความไม่ชอบหนึ่งอย่าง จะนำไปสู่พฤติกรรมหนึ่งอย่าง ตัวอย่างเช่น บุคคลหนึ่งอาจจะมีบุตรคนหนึ่งหรือสองคน ถึงแม้เขาจะมีทักษะคิดทางบวกต่อการคุมกำเนิด ทักษะคิดและความเชื่อของเราจะถูกควบคุมด้วยตัวแปรอื่น ๆ เช่น กฎหมาย คำตำหนิจากสังคม เงื่อนไขทางเศรษฐกิจหรือจิตวิทยาอื่น ๆ ซึ่งสอดแทรกอยู่ระหว่างทักษะคิด ความเชื่อ และพฤติกรรมที่แสดงออกมา

5. ประวัติบริษัท เนวาร์ธน์พัฒนาการ จำกัด (มหาชน)

ประวัติความเป็นมา

บริษัทจดทะเบียนเมื่อ 31 พฤษภาคม 2519 ด้วยทุนจดทะเบียนเริ่มแรก 4 ล้านบาท โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประกอบกิจการรับเหมาก่อสร้าง โรงงานอุตสาหกรรม อาคารที่พักอาศัย อาคารพาณิชย์ ท่าเรือ สะพาน ทางด่วน งานโครงสร้างเหล็ก และงานโยธา บริษัทยังได้ก่อตั้งโรงงานผลิตเสาเข็ม คอนกรีตอัดแรง และผลิตภัณฑ์คอนกรีต ขึ้นเมื่อปี 2520 ซึ่งธุรกิจนี้สนับสนุนธุรกิจรับเหมาของบริษัท นอกจากนี้บริษัทยังได้ดำเนินกิจการรับเหมาก่อสร้างร่วมกับบริษัทอื่น ในลักษณะกิจการร่วมค้า (Joint Venture) เพื่อเข้าประมูลโครงการที่ต้องใช้เทคโนโลยีสูง ต่อมาในปี 2538 บริษัท ฯ ได้จดทะเบียนแปรสภาพเป็นบริษัทมหาชนจำกัดตามกฎหมายว่าด้วยบริษัทมหาชนจำกัด บริษัทมีทุนจดทะเบียน ณ วันที่ 1 สิงหาคม 2546 ทั้งสิ้น 3,820,782,170 บาท จำนวน 382,078,217 ล้านหุ้น เรียกชำระแล้วทั้งสิ้น 1,812,500,000 บาท จำนวน 181,250,000 หุ้น

ลักษณะของผลิตภัณฑ์และการบริการ

บริษัทสามารถแบ่งธุรกิจออกได้ ดังนี้

1. ธุรกิจหลัก ได้แก่ การรับเหมาก่อสร้างทั่วไป (General Contractor) บริษัทได้เข้าดำเนินการในการรับเหมาก่อสร้างมาเป็นเวลานานกว่า 26 ปี ไม่ว่าจะเป็นงานก่อสร้างของหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และภาคเอกชน ซึ่งมีทั้งงานที่เป็นผู้รับเหมาโดยตรง (Main Contractor) ผู้รับเหมาช่วง (Sub-Contractor) และ

กิจการร่วมค้า (Joint Venture) ในการรับงานนั้น บริษัทจะรับงานทั้งจากวิธีการประกวดราคา และการว่าจ้างโดยตรง โดยอาศัยชื่อเสียงและผลงานในอดีตเป็นเครื่องมือสร้างความเชื่อมั่นให้กับลูกค้า ซึ่งบริษัทมีความพร้อมทั้งในด้านอุปกรณ์ เครื่องจักร และบุคลากร ทำให้บริษัทมีความสามารถที่จะรับงานได้หลายประเภท สามารถแบ่งการให้บริการรับเหมาก่อสร้างเป็นประเภทงานได้ดังนี้-

- | | |
|-------------------------------------|------------------------------------|
| 1. งานก่อสร้างโรงงานอุตสาหกรรม | 2. งานก่อสร้างอาคาร |
| 3. งานก่อสร้างท่าเทียบเรือ | 4. งานวางท่อ |
| 5. งานชลประทาน (เขื่อน, คลองส่งน้ำ) | 6. งานก่อสร้างทาง สะพาน และทางด่วน |
| 7. งานโครงสร้างเหล็ก | 8. งานบำบัดน้ำเสีย |
| 9. งานก่อสร้างทั่วไป | |

นอกจากจะดำเนินงานรับเหมาก่อสร้างโดยตรงและรับเหมาช่วงแล้ว บริษัทยังดำเนินกิจการรับเหมาก่อสร้างร่วมกับบริษัทอื่นในลักษณะของกิจการร่วมค้า (Joint Venture) โดยจะเป็นการร่วมกับบริษัทอื่นเพื่อประมูลโครงการที่ต้องใช้เทคโนโลยีสูง หรืองานโครงการที่บริษัทไม่มีประสบการณ์การทำงานมาก่อนที่มีหลักเกณฑ์ในการรับผู้เหมาที่มีคุณสมบัติดีเด่นของไทยร่วมกับบริษัทผู้รับเหมาต่างชาติ หรือระหว่างบริษัทไทยด้วยกันเอง โดยการร่วมดังกล่าวก็เพื่อให้มีคุณสมบัติตรงตาม Term of Reference (TOR) ในการประมูลงาน หรือเพื่อใช้ประโยชน์จากเครื่องจักรอุปกรณ์ และบุคลากรของแต่ละฝ่ายเป็นการประหยัดต้นทุน

2. การดำเนินธุรกิจที่สนับสนุนการดำเนินธุรกิจหลัก ประกอบด้วย

2.1 ธุรกิจผลิตเสาเข็มคอนกรีตอัดแรง และ ผลิตภัณฑ์คอนกรีต บริษัทได้ตั้งโรงงานผลิตเสาเข็มขึ้นเมื่อปี 2520 ต่อมาธุรกิจนี้ได้สนับสนุนธุรกิจรับเหมาก่อสร้างซึ่งเป็นธุรกิจหลักของบริษัท โดยการผลิตผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพและต้นทุนต่ำ ในปัจจุบัน บริษัทมีโรงงานผลิตเสาเข็มคอนกรีตอัดแรงและผลิตภัณฑ์คอนกรีตทั้งหมด 3 แห่ง ที่ เทพารักษ์, บางนา-ตราด และ บางน้ำเปรี้ยว

2.2 ธุรกิจผลิตเหล็กแปรรูป บริษัทได้เริ่มผลิตผลิตภัณฑ์เหล็กแปรรูปขึ้นในปี 2537 โดยมีโรงงานตั้งอยู่ที่ อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นวัตถุดิบในธุรกิจรับเหมาก่อสร้างของบริษัท และลดต้นทุนการรับเหมาก่อสร้าง

กลยุทธ์ในการแข่งขันโดยสังเขป

ปัจจัยของความสำเร็จที่ช่วยให้บริษัทสามารถแข่งขันในธุรกิจรับเหมาก่อสร้างประกอบด้วย

1. ความสามารถในการรับงานได้หลายประเภท บมจ.เนวาร์ตันพัฒนาการ ประกอบธุรกิจมาเป็นเวลานาน มีประสบการณ์และความชำนาญในงานก่อสร้างหลากหลายประเภท เช่น งานก่อสร้างถนน, เขื่อน, โรงงาน และศูนย์การค้า เป็นต้น โดยที่บุคลากรของบริษัทมีความสามารถที่จะรับงานก่อสร้างได้หลายประเภท พร้อมทั้งบริษัทมีอุปกรณ์ที่พร้อมในการก่อสร้าง ดังนั้น บริษัทจึงสามารถรับงานก่อสร้างที่เปลี่ยนไปตามความต้องการ ทำให้บริษัทสามารถรับงานได้ทุกประเภทและมีความสามารถในการแข่งขันสูงในการรับเหมาก่อสร้าง นอกจากนี้ ปัจจุบัน บริษัทได้จัดซื้อเครื่องเจาะอุโมงค์ขนาดกลาง ซึ่งเหมาะสำหรับงานบำบัดน้ำเสีย จึงทำให้บริษัทสามารถที่จะรับเหมางานประเภทนี้จากทางภาคราชการได้

2. ความรับผิดชอบ บริษัทมีความรับผิดชอบต่อลูกค้า โดยเฉพาะในด้านกำหนดระยะเวลา ก่อสร้างบริษัทมีนโยบายที่มอบงานที่มีคุณภาพให้ตรงตามกำหนดเวลาเสมอจากการวางแผนที่ดี

3. ต้นทุนต่ำจากแหล่งวัตถุดิบภายใน บริษัทมีการผลิตเสาเข็มคอนกรีตอัดแรงและผลิตภัณฑ์คอนกรีต และโครงสร้างเหล็กแปรรูปที่ใช้ในโครงการก่อสร้างของบริษัทเอง ทำให้ต้นทุนค่าวัสดุก่อสร้างบริษัทต่ำลง

4. บุคลากรที่มีคุณภาพ พนักงานระดับบริหารชั้นสูงของบริษัท เป็นผู้ที่อยู่ในธุรกิจรับเหมาก่อสร้างมากกว่า 20 ปี และประกอบด้วยทีมวิศวกรที่มีคุณภาพและประสบการณ์ จึงเป็นปัจจัยนำไปสู่ความสำเร็จของบริษัท

การจัดจำหน่ายและช่องทางการจัดจำหน่าย

งานรับเหมาก่อสร้าง

ในการรับเหมาก่อสร้างนั้น บริษัทจะทำการติดต่อกับผู้ว่าจ้างโดยตรง โดยอาศัยความสัมพันธ์อันดีกับผู้ที่อยู่ในโครงการก่อสร้างตลอดจนผู้ออกแบบโครงการหรือชาวจากสื่อต่าง ๆ บริษัทจะเข้าไปติดต่อเพื่อขอซื้อแบบสำหรับคำนวณราคาเพื่อจะเข้าแข่งขันในการประมูล ในบางครั้งบริษัทอาจได้รับการติดต่อจากผู้ว่าจ้างโดยตรงเนื่องจากประสบการณ์และชื่อเสียงของบริษัท

การจำหน่ายเสาเข็ม

การจำหน่ายเสาเข็มสามารถแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

1. การรับงานตอกเสาเข็ม การรับงานตอกเสาเข็มของบริษัท สามารถแบ่งได้เป็น 2 ลักษณะดังนี้

1.1 งานตอกเสาเข็มโดยเฉพาะ ซึ่งบริษัทได้รับงานจากการประมูลหรือการว่าจ้างจากเจ้าของโครงการ

1.2 งานเหมาทั้งโครงการ โดยบริษัทจะรับงานก่อสร้างรวมทั้งงานตอกเสาเข็ม ซึ่งจะรวมต้นทุนค่าใช้จ่ายในการตอกเสาเข็มรวมในต้นทุนโครงการที่ได้รับประมูลหรือมอบหมาย

2. การจำหน่ายโดยตรง นอกจากนั้นบริษัทมีการจำหน่ายโดยตรงแก่ผู้ซื้อและผู้รับเหมาตามขนาดที่ลูกค้าต้องการ ทั้งนี้บริษัทจะทำการผลิตต่อเมื่อได้รับคำสั่งซื้อและรายละเอียดของลูกค้า โดยลูกค้าจะติดต่อเข้ามาเองเนื่องจากชื่อเสียงและคุณภาพเสาเข็มของบริษัท

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยต่างประเทศ

แจ๊คสัน (Jackson. 1975 : 7560-A) แห่งมหาวิทยาลัยนอร์ทเวิร์น อิลลินอยส์ (Northern Illinois University) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ของแนวคิดผู้บริหารวิทยาลัยต่อองค์ประกอบทฤษฎีกระตุ้น และคำจูนของเฮอร์ชเบอร์ก โดยใช้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารระดับกลาง จำนวน 422 คน และรองประธานกรรมการบริหาร จำนวน 337 คน การวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อจะเปรียบเทียบแนวคิดของผู้บริหารระดับกลางและแนวคิดของรองประธานกรรมการบริหารต่อปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยคำจูนตามระดับงานของเขา ผลการศึกษาในเรื่องนี้พบว่า ผู้บริหารระดับกลางและรองประธาน กรรมการบริหารเลือกปัจจัยกระตุ้นมากกว่าปัจจัยคำจูน ซึ่งเป็นเครื่องยืนยันได้ว่า ผู้ปฏิบัติงานพอใจในปัจจัยกระตุ้นมากกว่าปัจจัยคำจูน

(Katz Kahn.1966 : 362) พบว่าการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยที่ช่วยลดอัตรา การขาดงานและการลาออกจากการงานได้ อีกทั้งยังช่วยเพิ่มผลผลิตและคุณภาพของงานได้อีกด้วย

(Litwin Stringer.1968 : 45 – 46) ศึกษาวิจัยถึงปัจจัยที่ทำให้บรรยากาศขององค์กรน่าทำงาน หรือไม่นั้น พบว่า ความชัดเจนเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน การรับรู้ ความท้าทายของงานจะเกี่ยวข้องโดยตรงต่อ การสนองตอบความต้องการขั้นพื้นฐาน ในทำนองเดียวกันการรับรู้ผลของการปฏิบัติงาน เท่ากับเป็นการบอกให้ พนักงานรับรู้ถึงความแตกต่างระหว่างงานที่ทำได้ กับมาตรฐานที่องค์กรคาดหวัง การรับรู้นี้เป็นสิ่งกระตุ้นและ จูงใจความต้องการประสบความสำเร็จในงานอันจะนำไปสู่การมีพฤติกรรมการทำงานในทางบวก

(Porter Steers.1973 : 151 – 176) พบว่า หากองค์กรไม่สามารถสร้างความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ก็จะเป็นสาเหตุให้พนักงานลาออก โยนย้ายออกไปจากองค์กร หรือไม่ยอมมาทำงาน ซึ่งจะแสดงออก โดยการขาดงาน ลางานบ่อย ๆ

(Steers.1977 : 28) ทำการวิจัยพบว่า พนักงานโรงงาน 9 ใน 11 แห่ง อัตราการลาออกจากการงานมีความสัมพันธ์กับความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้ คือความพอใจในเงินเดือนและการเลื่อนตำแหน่ง

Stone และ Porter (อ้างใน เชาวลิต ตนานนท์ชัย. 2532 : 18) ทำการศึกษาลักษณะงานและทัศนคติต่องานของพนักงานองค์การโทรศัพท์ทางตะวันออกของสหรัฐอเมริกา พบว่า ลักษณะงานที่พนักงานปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับทัศนคติที่มีต่องานในเรื่องอื่น ๆ เช่น ค่าจ้าง การเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน โดยลักษณะของงานที่ใช้ศึกษามี 3 มิติ คือ ความหลากหลายในงาน ความมีอิสระในงาน และงานที่มีโอกาสปฏิบัติงานสร้างสรรค์กับผู้อื่น

งานวิจัยภายในประเทศ

พัชรินทร์ ยอดพยุง (สารณี แยมสาย. 2538 : 38) ได้ศึกษาเรื่องพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงาน โดยนำเอาทฤษฎีภาวะผู้นำของลิเคิร์ต เบลด มูตัน และ ทานเนนบวม (Likert, Blake, Mouton and Tannenbaum) มาใช้เป็นกรอบในการวิจัย พบว่าผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์จะสามารถสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มากกว่า

จารุภรณ์ เกาตะทัต (2528) ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยบางประการที่มีผลต่อการจูงใจในการทำงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีเจ้าหน้าที่สถาบันวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยขอนแก่น” ผลการศึกษาพบว่า การตอบสนองทางด้านปัจจัยที่ก่อให้เกิดการจูงใจค่อนข้างสูง โดยเฉพาะปัจจัยด้านลักษณะงานที่เป็นงานน่าสนใจท้าทาย และให้โอกาสแก่เจ้าหน้าที่ในการแสดงความสามารถ มีผลทำให้เจ้าหน้าที่ของสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยขอนแก่น ทำงานด้วยความขยันขันแข็งและมีประสิทธิภาพสูง ส่วนสาเหตุที่ทำให้เจ้าหน้าที่ลาออกหรือโยกย้าย เกิดจากไม่ได้รับการตอบสนองทางด้านปัจจัยสุขภาพอนามัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งไม่ได้รับการตอบสนองในปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เป็นธรรม สภาพแวดล้อมของที่ทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวกในการติดต่องาน

(สารณี แยมสาย. 2538 : 41; อ้างอิงจาก เสาวภาคย์ ดีวาจา.2529:145) สรุปผลจากการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โอกาสในความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ดังนั้น จึงควรมุ่งสร้างความพึงพอใจในเรื่องต่าง ๆ เหล่านี้

โดยเฉพาะในเรื่องของการเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น และผู้บังคับบัญชา เพราะมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานโดยตรงอีกด้วย

เสถียร เหลืองอร่าม (2527 : 206) กล่าวว่า เพื่อนร่วมงานควรจะสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เปรียบเสมือนฉันท์พี่น้อง มีความรักใคร่กลมเกลียวกัน คอยช่วยเหลือกระตุ้นการปฏิบัติงานของกลุ่ม และแนะนำช่วยเหลือการงานซึ่งกันและกัน ปฏิบัติงานตรงต่อเวลา ใต้ถามทุกข์สุขซึ่งกันและกัน พุดจากันด้วยความสนุกสนาน และเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เสมอ จะทำให้การทำงานในองค์กรประสบความสำเร็จดี

(พรทิพย์ นิลมัย. 2539 : 19; อ้างอิงจาก วิโรจน์ กุลสรรค์ศุภกิจ:2523) ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เปรียบเทียบระหว่างพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด กับ สำนักงานธนาคารออมสิน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและความพึงพอใจในการทำงานในระดับสูงในกลุ่มพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด ได้แก่ ลักษณะงาน ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย ความมั่นคงในการทำงาน ผู้บังคับบัญชา สภาพแวดล้อม

สำหรับกลุ่มพนักงานธนาคารออมสิน พบว่า ได้แก่ ลักษณะงาน ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย ความมั่นคงในการทำงาน ผู้บังคับบัญชา เงินเดือน และสวัสดิการ

วุฒินันท์ วิมลศิลป์ (2533) ได้ทำการศึกษาบรรยากาศต่อองค์การกับความพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมเพื่อการพัฒนาชนบท พบว่า ครูมีความพอใจในการทำงานค่อนข้างสูงต่อลักษณะงานที่ทำความก้าวหน้า การบังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ส่วนปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจในการทำงานน้อย ได้แก่ ค่าตอบแทนและเงินเดือน

อัญชลี เทียมชาตอ (2541 : 106) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและทัศนคติต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม โดยภาพรวมของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมแห่งนี้ ซึ่งมีลักษณะการทำงานแตกต่างกัน ต่างก็มีทัศนคติต่อการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับดี และมีความพึงพอใจในอยู่ในระดับสูง

สุรศักดิ์ หลายพัฒน์ (2533 : 47) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์พฤติกรรมในการปฏิบัติตามนโยบายของเจ้าหน้าที่ตำรวจในระดับปฏิบัติการ ผลการศึกษาสรุปได้ความว่า จากการวิเคราะห์รูปแบบพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ปฏิบัติ พวกที่มีความตั้งใจและยอมรับเห็นพ้องต่อการปฏิบัติ เป็นพวกไม่มีปัญหาใด ๆ หรือไม่ส่งผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติในทางที่ไม่สำเร็จ ส่วนพวกที่เหลือที่ไม่เต็มใจปฏิบัติ ไม่เห็นด้วยและได้มีพฤติกรรมต่าง ๆ ตั้งแต่ลดทอนเป้าหมาย เปลี่ยนแปลงเป้าหมาย เปลี่ยนวิธีการ เลื่อนให้เข้าไป หรือพวกฝักขี้โรยหน้า สุดท้ายไม่ได้ลาออกจากราชการไปเลย

แสน จิรพัฒนานนท์ และ คณะ (2542) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน : ศึกษากรณี บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ณ ท่าอากาศยาน กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานที่สำคัญที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากที่สุดคือ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ รองลงมาได้แก่ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านรายได้และสวัสดิการ และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานตามลำดับ ส่วนปัจจัยที่พนักงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับสูงคือ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่วนปัจจัยด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านรายได้และสวัสดิการ และด้านสภาพการทำงานจะอยู่ในระดับปานกลาง

จากการศึกษาเอกสารทางวิชาการในด้านแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศ และต่างประเทศ ผู้วิจัยได้นำมาเป็นแนวทางในการกำหนดชื่อเรื่อง กรอบแนวคิด การกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการ วิจัยครั้งนี้ นอกจากนั้นผู้วิจัยได้นำทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง อันประกอบด้วย ทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรม ทฤษฎีลำดับขั้น ความต้องการของมาสโลว์ ทฤษฎีการจูงใจ ทฤษฎีทัศนคติ และนำตัวอย่างแบบสอบถามของงานวิจัยที่กล่าวถึง ข้างต้นมาเป็นแนวทางประกอบการสร้างเครื่องมือ แบบสอบถามของการวิจัยนี้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาดังถึงทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บมจ.เนวรัตน์พัฒนาการ ซึ่งในบทนี้จะกล่าวถึงวิธีการดำเนินการวิจัยอย่างเป็นขั้นตอนโดยอาศัยแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นแนวทาง และขอเสนอตามลำดับดังนี้

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

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานรายเดือนที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่ และ สำนักงานหน่วยงานของ บมจ. เนวรัตน์พัฒนาการ ซึ่งประกอบด้วยพนักงานจำนวน 398 คน แบ่งเป็น พนักงานระดับปฏิบัติการ 285 คน พนักงานระดับบริหาร 113 คน

ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างเท่ากับจำนวนประชากรทั้งหมดจำนวน 398 คน

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือและกำหนดขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือหรือแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. ศึกษาลักษณะ รูปแบบ วิธีการเขียนจากตำรา หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้ในการสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์

2. พัฒนาแบบสอบถามตามความหมาย คำนิยาม และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ

3. รูปแบบของแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งออกได้เป็น 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลในลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด ได้แก่ ข้อที่

1. เพศ ได้แก่ เพศชาย และเพศหญิง โดยระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทนามบัญญัติ

(Nominal Scale)

2. สถานภาพสมรส ใช้ระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ดังนี้

- โสด
- สมรส

- ม่าย / หย่า / แยกกันอยู่

3. อายุ ใช้ระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ซึ่งการกำหนดช่วงอายุ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช. 2542 : 110) คำนวณดังนี้

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

ผู้วิจัยกำหนดให้อายุ 18 ปี เป็นค่าอายุต่ำสุดที่ใช้ในการกำหนดช่วง เนื่องจากเป็นค่าอายุเริ่มต้นที่สามารถสมัครทำงานกับบริษัทได้ และใช้ข้อมูลอายุสูงสุดของพนักงานที่ทำงานกับบริษัทจนเกษียณอายุที่ 60 ปี โดยแบ่งเป็น 6 ช่วงดังนี้

$$\text{ช่วงอายุ} = \frac{60 - 18}{6} = 7$$

จากการคำนวณช่วงอายุข้างต้น สามารถแสดงช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่างได้ดังนี้

- 18 – 24 ปี
- 25 – 31 ปี
- 32 – 38 ปี
- 39 – 45 ปี
- 46 – 52 ปี
- 53 ปีขึ้นไป

4. ระดับการศึกษา ใช้ระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ดังนี้

- ต่ำกว่าปริญญาตรี
- ปริญญาตรี
- สูงกว่าปริญญาตรี

5. ระยะเวลาการทำงานกับองค์กร ใช้ระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) การกำหนดช่วงของระยะเวลาการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช. 2542 : 110) คำนวณได้ดังนี้

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

เนื่องจาก บมจ.เนวรัตน์พัฒนาการ ได้เริ่มดำเนินธุรกิจตั้งแต่ปี 2519 ดังนั้นระยะเวลาการทำงานกับองค์กรของพนักงานสูงสุดถึงปัจจุบันอยู่ที่ 27 ปี การวิจัยครั้งนี้จึงได้ใช้ช่วงระยะเวลาการทำงานดังกล่าวมาเป็นเกณฑ์ในการกำหนดช่วงระยะเวลาการทำงาน โดยแบ่งเป็น 4 ช่วงดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ช่วงระยะเวลาการทำงาน} &= \frac{27 - 1}{4} \\ &= 7 \text{ ปี} \end{aligned}$$

จากการคำนวณช่วงระยะเวลาการทำงานข้างต้นสามารถแสดงช่วงระยะเวลาการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

- 1 – 7 ปี
- 8 – 14 ปี
- 15 – 21 ปี
- มากกว่า 21 ปีขึ้นไป

6. ตำแหน่งงาน ใช้ระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ซึ่งใช้ข้อมูลของฝ่ายทรัพยากรบุคคลของ บมจ.เนวรัตน์พัฒนาการ ดังนี้

- พนักงาน
- วิศวกร / สถาปนิก
- ผู้จัดการส่วน / สมุหบัญชีหน่วยงาน / ผู้จัดการแผนก

7. อัตราเงินเดือน ใช้ระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยการกำหนดช่วงรายได้ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2542 : 110) คำนวณดังนี้

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

ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล บมจ.เนวรัตน์พัฒนาการ ได้ระบุว่ารายเฉลี่ยต่อเดือนของพนักงานอยู่ระหว่าง 6,000 – 100,000 บาท การวิจัยครั้งนี้จึงได้ใช้ช่วงรายได้เฉลี่ยดังกล่าวมาเป็นเกณฑ์ในการกำหนดช่วงรายได้ โดยแบ่งเป็น 6 ช่วงดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ช่วงรายได้ต่อเดือน} &= \frac{100,000 - 6,000}{6} \\ &= 16,000 \text{ บาท} \end{aligned}$$

จากการคำนวณช่วงรายได้ต่อเดือนข้างต้นสามารถแสดงช่วงรายได้ต่อเดือนของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

- ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 16,000 บาท
- 16,001 – 32,000 บาท
- 32,001 – 48,000 บาท
- 48,001 – 64,000 บาท
- 64,001 – 80,000 บาท
- ตั้งแต่ 80,001 บาทขึ้นไป

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับทัศนคติของพนักงานต่อพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งลักษณะของคำถามเป็นการวัดทัศนคติแบบ Semantic Differential Scale เพื่อวัดระดับทัศนคติของผู้ตอบแบบสอบถามต่อพฤติกรรมการทำงาน เป็นการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงาน โดยจะต้องให้คะแนนกับสิ่งที่ตนกำลังวัดอยู่ตามคะแนนที่กำหนดให้ โดยแบ่งการแสดงความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับที่มีในแต่ละด้านดังนี้คือ 1.

ด้านสถานที่ทำงาน 2. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ 3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 4. ด้านความสำเร็จของงาน 5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 6. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ซึ่งคำถามที่พนักงานต้องตอบมีคำตอบกำหนดเอาไว้ในแต่ละข้างของระดับคะแนนสูงสุด/ต่ำสุด ตัวอย่างเช่น

ความคิดเห็นในด้านสถานที่ทำงาน คือ บรรยากาศในที่ทำงาน

ดี : : : : : ไม่ดี

5 4 3 2 1

ความคิดเห็นในด้านเงินเดือนและสวัสดิการ คือ เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน

พอใจ : : : : : ไม่พอใจ

5 4 3 2 1

สำหรับระดับการให้คะแนนกำหนดไว้ตั้งแต่ 1 ถึง 5 โดย 5 จะเป็นตัวเลขที่แทนความหมาย ของความคิดเห็นในทางบวกที่สุด เช่น บรรยากาศในที่ทำงานที่ดีมีความสำคัญมากที่สุด จะเป็นตัวเลข 5 และ ตัวเลขที่แทนความหมายของความคิดเห็นในทางลบที่สุดจะเป็นตัวเลข 1 เช่น ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ หากมีความพึงพอใจน้อยที่สุดในเงินเดือนที่ได้รับจะเป็นตัวเลข 1 ซึ่งการวัดระดับทัศนคติหรือความคิดเห็น ข้างต้นนี้จะเป็นระดับการวัดข้อมูลประเภท Interval Scale ซึ่งมีการกำหนดค่าระดับคะแนนดังนี้

5	หมายถึง	ดีมาก
4	หมายถึง	ดี
3	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
2	หมายถึง	ไม่ดี
1	หมายถึง	ไม่ดีย่างมาก

การอภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยของส่วนที่ 2 จะใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอภิปรายผล (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช. 2542 : 110) โดยคำนวณได้ดังนี้

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

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน

ค่าเฉลี่ยที่วัดได้	ระดับทัศนคติ
1.00 – 1.80	ไม่ดีอย่างมาก
1.81 – 2.60	ไม่ดี
2.61 – 3.40	ไม่แน่ใจ
3.41 – 4.20	ดี
4.21 – 5.00	ดีมาก

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามวัดระดับความคิดเห็นของทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน เพื่อเป็นการประเมินความสำเร็จของตนเอง จำนวน 8 ข้อ ซึ่งคำถามมีลักษณะเป็น

คำถามปลายเปิด (Open - ended response question) จำนวน 4 ข้อ

คำถามปลายปิด (Close - ended response question) ที่มีมาตรวัดแบบเลือกตอบ จำนวน 4 ข้อ ซึ่งผู้วิจัยให้ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินระดับความคิดเห็นที่ได้รับจากการทำงาน

สำหรับระดับการให้คะแนนกำหนดไว้ตั้งแต่ 1 ถึง 5 โดย 5 จะเป็นตัวเลขที่แทนความหมายของความคิดเห็นในทางบวกที่สุด และตัวเลขที่แทนความหมายของความคิดเห็นในทางลบที่สุดจะเป็นตัวเลข 1 ซึ่งการวัดระดับพฤติกรรมการทำงานหรือความคิดเห็นข้างต้นนี้ จะเป็นระดับการวัดข้อมูลประเภท Interval Scale ซึ่งมีการกำหนดค่าระดับคะแนนดังนี้

5	หมายถึง	ดีมาก
4	หมายถึง	ดี
3	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
2	หมายถึง	ไม่ดี
1	หมายถึง	ไม่ดีอย่างมาก

การอภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยของส่วนที่ 3 จะใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอภิปรายผล (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช. 2542 : 110) โดยคำนวณได้ดังนี้

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

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน

ค่าเฉลี่ยที่วัดได้	ระดับพฤติกรรมการทำงาน
1.00 – 1.80	ไม่ใช้อย่างมาก
1.81 – 2.60	ไม่ดี
2.61 – 3.40	ไม่แน่ใจ
3.41 – 4.20	ดี
4.21 – 5.00	ดีมาก

4. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาและคณะกรรมการควบคุมปริญญาพันธ์ ตรวจสอบความถูกต้องทางด้านเนื้อหา (Content Validity) เสนอแนะ และปรับปรุงแก้ไข

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability Test) โดยนำไปทดสอบ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด (ศิริวรรณ เจริญรัตน์ และคณะ. 2541 : 215) เพื่อนำมาหาความเชื่อถือได้ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟ่า (Coefficient of Alpha) ของ Cronbach ค่าอัลฟ่าที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ซึ่งค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 มาก แสดงว่า มีความเชื่อมั่นสูง จากการทดสอบแบบสอบถามผลปรากฏว่าได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .8956 ดังนั้นผลการทดสอบแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นสูง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Method) เพื่อศึกษาถึงทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บมจ.เนวาร์ตน์พัฒนาการ โดยแบ่งลักษณะของการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ทำการศึกษาเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของพนักงาน บมจ.เนวาร์ตน์พัฒนาการ จำนวน 398 ตัวอย่าง โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1.1 ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามไปยัง บมจ.เนวาร์ตน์พัฒนาการ

1.2 ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากพนักงาน บมจ.เนวาร์ตน์พัฒนาการ

1.3 นำหนังสือแนะนำตัวและแบบสอบถามไปดำเนินการให้พนักงาน บมจ.เนวาร์ตน์พัฒนาการ ตอบแบบสอบถาม โดยส่งให้เป็นรายบุคคลเพื่อสะดวกในการตรวจสอบเวลาที่ได้รับแบบสอบถามกลับคืน

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ซึ่งเป็นข้อมูลเพื่อใช้ประกอบการทำวิจัยนั้น ผู้วิจัยได้ทำการค้นคว้าจากหนังสือ ตำราที่เกี่ยวข้อง วิทยานิพนธ์ เอกสารงานวิจัยต่าง ๆ และเอกสารของ บมจ.เนวาร์ตน์พัฒนาการ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการทำการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for the Social Science for Windows Version 10) โดยดำเนินการจัดกระทำข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

ทดสอบแบบสอบถามที่ได้ทำการออกแบบไว้ (Pretest) แล้วดำเนินการแก้ไขข้อบกพร่องของแบบสอบถาม พร้อมทั้งตรวจสอบความเชื่อมั่น (Validity) ของแบบสอบถามด้วยวิธีการของ ครอนบัค (Cronbach หรือ Cronbach's Alpha Coefficient) α ของ Cronbach แล้วนำข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ก่อนที่จะแปลงข้อมูลและเข้ารหัส (Coding) เพื่อทำการประมวลผลและทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) เพื่ออธิบายถึงลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง คือ เพศ สถานภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงานกับองค์กร ตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน ทักษะที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการทำงาน และพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน

สถิติพื้นฐาน สำหรับการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อให้ทราบถึงลักษณะพื้นฐานของข้อมูลได้แก่

1.1 ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) เพื่อให้ทราบข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในส่วนที่ 1

1.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลในด้านต่าง ๆ ในแบบสอบถามส่วนที่ 2 และ 3 ใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2541 : 65)

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

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

1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลในด้านต่าง ๆ ในแบบสอบถามส่วนที่ 2 และ 3 ใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2541 : 65)

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

เมื่อ S แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนของกลุ่มตัวอย่าง
 $(\sum x)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
 $\sum x^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวอย่างยกกำลังสอง
 n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

2. การวิเคราะห์โดยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เพื่อทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อโดยใช้สถิติ t-test เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่มในเรื่องของเพศ ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เปรียบเทียบความแตกต่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม เพื่อทดสอบ

สมมติฐาน 1 และการวิเคราะห์เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติที่มีผลต่อความสำเร็จในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน เพื่อทดสอบสมมติฐาน 2

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ อันประกอบด้วย เพศ สถานภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงานกับองค์กร ตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานที่แตกต่างกัน

ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ได้แก่ ตัวแปรเพศ โดยใช้สถิติ t-test ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 (กลยา วาณิชย์บัญชา. 2545 : 313)

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

เมื่อ	t	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
	$\bar{X}_1$	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	$\bar{X}_2$	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	s_1^2	แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	s_2^2	แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	n_1	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	n_2	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม ได้แก่ ตัวแปรสถานภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงานกับองค์กร ตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One Way ANOVA (Analysis of Variance) ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 (กลยา วาณิชย์บัญชา. 2545 : 331)

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ	F	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
	MS_b	แทน ความแปรปรวน (Mean Square) ระหว่างกลุ่ม
	MS_w	แทน ความแปรปรวน (Mean Square) ภายในกลุ่ม
โดยมี	df _B	แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระระหว่างกลุ่ม (k - 1)

df_w แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระภายในกลุ่ม ($n - k$)

กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ที่ระดับนัยสำคัญ .05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้สูตรตามวิธี Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยประชากร (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2545 : 333)

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

เมื่อ	LSD	แทน	ค่าผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณสำหรับการทดสอบ
	MSE	แทน	ค่า Mean Square Error ที่ได้จากตารางวิเคราะห์ความแปรปรวน
	k	แทน	ค่าจำนวนกลุ่มทั้งหมดที่ใช้ทดสอบ
	n	แทน	ค่าจำนวนข้อมูลตัวอย่างทั้งหมด
	nl	แทน	จำนวนสมาชิกในกลุ่มตัวอย่างรวมทั้งหมด
	df_B	แทน	ชั้นความเป็นอิสระของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	df_w	แทน	ชั้นความเป็นอิสระของความแปรปรวนภายในกลุ่ม

สมมติฐานข้อที่ 2 ทศนคติในการทำงานในด้านสถานที่ทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และการได้รับยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน

การวิเคราะห์ใช้การหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) 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 $-1 \leq r \leq 1$ (วินัส ฤชาชัย. 2543 : 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 ทักษะการคิดที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา บมจ.เนวาร์ตน์พัฒนาการ ผู้วิจัยได้แบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 2 ตอน และเพื่อให้เกิดความเข้าใจในการสื่อความหมายที่ตรงกัน 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

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำอธิบาย โดยเรียงลำดับหัวข้อเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ได้แก่ ลักษณะประชากรศาสตร์ ทักษะการคิดและพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน

1. พนักงานที่มีข้อมูลส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ สถานภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงานกับองค์กร ตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน

2. ทักษะการคิดในการทำงานในด้านสถานที่ทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงานกับองค์กร ตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือน โดยแจกแจงจำนวนและค่าร้อยละ ดังนี้

ตาราง 2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของพนักงาน

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	279	70.1
หญิง	119	29.9
รวม	398	100.0
2. สถานภาพสมรส		
โสด	139	34.9
สมรส	254	63.8
หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่	5	1.3
รวม	398	100.0
3. อายุ		
18 – 24 ปี	23	5.8
25 – 31 ปี	98	24.6
32 – 38 ปี	131	32.9
39 - 45 ปี	82	20.6
46 – 52 ปี	37	9.3
53 ปีขึ้นไป	27	6.8
รวม	398	100.0
4. ระดับการศึกษาสูงสุด		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	231	58.0
ปริญญาตรี	158	39.7
สูงกว่าปริญญาตรี	9	2.3
รวม	398	100.0
5. ระยะเวลาการทำงานกับองค์กร		
1 – 7 ปี	160	40.2
8 – 14 ปี	185	46.5
15 – 21 ปี	22	5.5
มากกว่า 21 ปีขึ้นไป	31	7.8
รวม	398	100.0

ตาราง 2 (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
6. ตำแหน่งงาน		
พนักงาน	285	71.6
วิศวกร / สถาปนิก	83	20.9
ผู้จัดการส่วน / สมุหบัญชีหน่วยงาน / ผู้จัดการแผนก	30	7.5
รวม	398	100.0
7. อัตราเงินเดือน		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 16,000 บาท	282	70.9
16,001 – 32,000 บาท	80	20.1
32,001 – 48,000 บาท	18	4.5
48,001 – 64,000 บาท	12	3.0
64,001 – 80,000 บาท	3	0.8
ตั้งแต่ 80,001 บาทขึ้นไป	3	0.8
รวม	398	100.0

จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้จำนวน 398 คน จำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

เพศ พนักงานที่ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย มีจำนวน 279 คน คิดเป็นร้อยละ 70.1 และเพศหญิง มีจำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 29.9 โดยพนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง

สถานภาพสมรส พนักงานที่ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพโสด มีจำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 34.9 พนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีจำนวน 254 คน คิดเป็นร้อยละ 63.8 ส่วนพนักงานที่มีสถานภาพ หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่ มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3 โดยพนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส

อายุ พนักงานที่ตอบแบบสอบถามเป็นผู้ที่มีอายุ 18 - 24 ปี มีจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 5.8 พนักงานที่มีอายุ 25 - 31 ปี มีจำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 24.6 พนักงานที่มีอายุ 32 - 38 ปี มีจำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 32.9 พนักงานที่มีอายุ 39 - 45 ปี มีจำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 20.6 พนักงานที่มีอายุ 46 - 52 ปี มีจำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 9.3 ส่วนพนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 53 ปีขึ้นไป มีจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 6.8 โดยพนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะมีอายุ 32 - 38 ปี รองลงมาคือ มีอายุ 25 - 31 ปี และ 39 - 45 ปี ตามลำดับ

ระดับการศึกษาสูงสุด พนักงานที่ตอบแบบสอบถามเป็นผู้ที่มีระดับการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 231 คน คิดเป็นร้อยละ 58.0 พนักงานที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีจำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 39.7 ส่วนพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ

2.3 โดยพนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะมีการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี รองลงมา มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี และสูงกว่าระดับปริญญาตรี ตามลำดับ

ระยะเวลาการทำงานกับองค์กร พนักงานที่ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงานกับองค์กร 1 - 7 ปี มีจำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 40.2 พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานกับองค์กร 8 - 14 ปี มีจำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 46.5 พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานกับองค์กร 15 - 21 ปี มีจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5 ส่วนพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานกับองค์กรมากกว่า 21 ปีขึ้นไป มีจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 7.8 โดยพนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงานกับองค์กร 8 - 14 ปี รองลงมาคือ 1 - 7 ปี มากกว่า 21 ปีขึ้นไป และ 15 - 21 ปี ตามลำดับ

ตำแหน่งงาน พนักงานที่ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการในตำแหน่งพนักงาน มีจำนวน 285 คน คิดเป็นร้อยละ 71.6 พนักงานระดับบริหารในตำแหน่งวิศวกร / สถาปนิก มีจำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 20.9 และพนักงานระดับบริหารในตำแหน่งผู้จัดการส่วน / สมุห์บัญชีหน่วยงาน / ผู้จัดการแผนก มีจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 7.5 โดยพนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะเป็นพนักงาน ระดับปฏิบัติการ รองลงมาคือพนักงานระดับบริหารในตำแหน่ง วิศวกร / สถาปนิก และ ตำแหน่งผู้จัดการส่วน / สมุห์บัญชีหน่วยงาน / ผู้จัดการแผนก ตามลำดับ

อัตราเงินเดือน พนักงานที่ตอบแบบสอบถามที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 16,000 บาท มีจำนวน 282 คน คิดเป็นร้อยละ 70.9 พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 16,001 - 32,000 บาท มีจำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 20.1 พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 32,001 - 48,000 บาท มีจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 4.5 พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 48,001 - 64,000 บาท มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.0 พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 65,001 - 80,000 บาท มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.8 และพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนตั้งแต่ 80,001 บาทขึ้นไป มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.8 โดยพนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 16,000 บาท รองลงมาคือ 16,001 - 32,000 บาท และ 32,001 - 48,000 บาท ตามลำดับ

2. ทศนคติในการทำงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติในการทำงาน แบ่งออกเป็น 6 ด้าน คือ ด้านสถานที่ทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และ ด้านการยอมรับนับถือ โดยแจกแจงจำนวนและค่าร้อยละ ดังนี้

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทศนคติในการทำงานด้านสถานที่ทำงาน

ด้านสถานที่ทำงาน	ดีมาก	ดี	ไม่แน่ใจ	ไม่ดี	ไม่ดี อย่าง มาก	ระดับทัศนคติ		
						$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
						n = 398		
1. บรรยากาศในที่ทำงาน	42	174	135	42	5	3.52	.87	ดี
ดี.....ไม่ดี	(10.6%)	(43.7%)	(33.9%)	(10.6%)	(1.3%)			

ตาราง 3 (ต่อ)

ด้านสถานที่ทำงาน	ดีมาก	ดี	ไม่แน่ใจ	ไม่ดี	ไม่ดี อย่าง มาก	ระดับทัศนคติ		
						$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
						n = 398		
2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน แสงสว่างเพียงพอ.....แสงสว่างไม่เพียงพอ	92 (23.1%)	169 (42.5%)	106 (26.6%)	24 (6.0%)	7 (1.8%)	3.79	.93	ดี
3. พื้นที่ในที่ทำงาน กว้างขวาง.....คับแคบ	66 (16.6%)	109 (27.4%)	143 (35.9%)	35 (8.8%)	45 (11.3%)	3.29	1.18	ไม่แน่ใจ
4. เครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน ทันสมัย.....ล้าสมัย	38 (9.5%)	122 (30.7%)	179 (45.0%)	48 (12.1%)	11 (2.8%)	3.32	.91	ไม่แน่ใจ
5. ความคล่องตัวในการทำงาน คล่องตัว.....ไม่คล่องตัว	45 (11.3%)	151 (37.9%)	152 (38.2%)	38 (9.5%)	12 (3.0%)	3.45	.92	ดี
รวม						3.47	.72	ดี

จากตาราง 3 แสดงทัศนคติด้านสถานที่ทำงานของพนักงานพบว่า ทัศนคติด้านสถานที่ทำงานของพนักงานโดยรวมจะอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.47 เมื่อวิเคราะห์รายข้อของทัศนคติด้านสถานที่ทำงานในระดับดี คือ บรรยากาศในที่ทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความคล่องตัวในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 3.79 และ 3.45 ตามลำดับ ส่วนทัศนคติด้านสถานที่ทำงานในระดับไม่แน่ใจ คือ พื้นที่ในที่ทำงาน และ เครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 และ 3.32 ตามลำดับ

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทัศนคติในการทำงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ด้านเงินเดือนและ สวัสดิการ	ดีมาก	ดี	ไม่แน่ใจ	ไม่ดี	ไม่ดี อย่าง มาก	ระดับทัศนคติ		
						$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
						n = 398		
1. เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน พอใจ.....ไม่พอใจ	24 (6.0%)	70 (17.6%)	144 (36.2%)	90 (22.6%)	70 (17.6%)	2.72	1.13	ไม่แน่ใจ
2. การปรับเงินเดือนประจำปี ยุติธรรม.....ไม่ยุติธรรม	15 (3.8%)	82 (20.6%)	140 (35.2%)	93 (23.4%)	68 (17.1%)	2.71	1.09	ไม่แน่ใจ
3. การจ่ายโบนัสประจำปี พอใจ.....ไม่พอใจ	40 (10.1%)	69 (17.3%)	180 (45.2%)	83 (20.9%)	26 (6.5%)	3.04	1.02	ไม่แน่ใจ
4. สวัสดิการที่ได้รับ พอใจ.....ไม่พอใจ	55 (13.8%)	107 (26.9%)	161 (40.5%)	64 (16.1%)	11 (2.8%)	3.33	.99	ไม่แน่ใจ
รวม						2.95	.85	ไม่แน่ใจ

จากตาราง 4 แสดงทัศนคติด้านเงินเดือนและสวัสดิการของพนักงาน พบว่าทัศนคติด้านเงินเดือนและสวัสดิการของพนักงานโดยรวมจะอยู่ระดับไม่แน่ใจ โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.95 เมื่อวิเคราะห์รายข้อของทัศนคติด้านเงินเดือนและสวัสดิการของพนักงานระดับไม่แน่ใจ คือ เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน การปรับเงินเดือนประจำปี การจ่ายโบนัสประจำปี และ สวัสดิการที่ได้รับ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.72 2.71 3.04 และ 3.33 ตามลำดับ

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทัศนคติในการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ดีมาก	ดี	ไม่แน่ใจ	ไม่ดี	ไม่ดี อย่าง มาก	ระดับทัศนคติ		
							$\bar{X}$ n = 398	S.D.
								แปลผล
1.ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ดี.....ไม่ดี	128 (32.2%)	190 (47.7%)	73 (18.3%)	6 (1.5%)	1 (0.3%)	4.10	.76	ดี
2.ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ดี.....ไม่ดี	100 (25.1%)	194 (48.7%)	80 (20.1%)	19 (4.8%)	5 (1.3%)	3.92	.87	ดี
3.การได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน มาก.....น้อย	93 (23.4%)	199 (50.0%)	91 (22.9%)	13 (3.3%)	2 (0.5%)	3.92	.80	ดี
4.การได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือ จากผู้บังคับบัญชา ได้รับคำแนะนำ.....ไม่ได้รับคำแนะนำ	94 (23.6%)	177 (44.5%)	92 (23.1%)	29 (7.3%)	6 (1.5%)	3.81	.93	ดี
รวม						3.94	.68	ดี

จากตาราง 5 แสดงทัศนคติด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของพนักงาน พบว่าทัศนคติด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของพนักงานโดยรวมจะอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.94 เมื่อวิเคราะห์รายข้อของทัศนคติด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของพนักงาน คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน และ การได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 3.92 3.92 และ 3.81 ตามลำดับ

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทศนคติในการทำงานด้านความสำเร็จของงาน

ด้านความสำเร็จของงาน	ดีมาก	ดี	ไม่แน่ใจ	ไม่ดี	ไม่ดี อย่าง มาก	ระดับทศนคติ		
							$\bar{X}$ n = 398	S.D. แปลผล
1. สามารถทำงานได้ตรงตามกำหนดเวลาที่ตั้งไว้ ทุกครั้ง.....ไม่ทุกครั้ง	67 (16.8%)	220 (55.3%)	97 (24.4%)	9 (2.3%)	5 (1.3%)		3.84	.77 ดี
2. ประสบความสำเร็จกับงานที่ปฏิบัติ มาก.....น้อย	62 (15.6%)	197 (49.5%)	128 (32.2%)	9 (2.3%)	2 (0.5%)		3.77	.75 ดี
รวม							3.81	.69 ดี

จากตาราง 6 แสดงทัศนคติด้านความสำเร็จของงานพบว่าทัศนคติด้านความสำเร็จของงานของพนักงานโดยรวมจะอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.81 เมื่อวิเคราะห์รายข้อของทัศนคติด้านความสำเร็จของงานของพนักงาน คือ สามารถทำงานได้ตรงตามกำหนดเวลาที่ตั้งไว้ และ ประสบความสำเร็จกับงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 และ 3.77 ตามลำดับ

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทศนคติในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ดีมาก	ดี	ไม่แน่ใจ	ไม่ดี	ไม่ดี อย่าง มาก	ระดับทศนคติ		
							$\bar{X}$ n = 398	S.D. แปลผล
1. การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่ในอนาคต ดีขึ้น.....เท่าเดิม	19 (4.8%)	98 (24.6%)	163 (41.0%)	57 (14.3%)	61 (15.3%)		2.89	1.09 ไม่แน่ใจ
2. งานในตำแหน่งที่ทำอยู่มีโอกาสดำเนิน มาก.....น้อย	28 (7.0%)	88 (22.1%)	146 (36.7%)	77 (19.3%)	59 (14.8%)		2.87	1.13 ไม่แน่ใจ
3. บริษัทสนับสนุนในด้านการหาความรู้ เพิ่มเติม	32 (8.0%)	78 (19.6%)	138 (34.7%)	85 (21.4%)	65 (16.3%)		2.82	1.16 ไม่แน่ใจ
รวม							2.86	0.99 ไม่แน่ใจ

จากตาราง 7 แสดงทัศนคติด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของพนักงาน พบว่าทัศนคติด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของพนักงานโดยรวมจะอยู่ในระดับไม่แน่ใจ โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.86 เมื่อวิเคราะห์รายข้อของทัศนคติด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของพนักงาน คือ การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่การงาน

แหล่งหน้าที่ในอนาคต งานในตำแหน่งที่ทำอยู่มีโอกาสก้าวหน้า และ บริษัทสนับสนุนในด้านการหาความรู้เพิ่มเติม อยู่ในระดับไม่แน่ใจ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.89 2.87 และ 2.82 ตามลำดับ

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทศนคติในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ดีมาก	ดี	ไม่แน่ใจ	ไม่ดี	ไม่ดี อย่าง มาก	ระดับทศนคติ		
						$\bar{X}$ n = 398	S.D.	แปลผล
1. ได้รับการยอมรับนับถือจาก ผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับ.....ไม่ยอมรับ	63 (15.8%)	149 (37.4%)	161 (40.5%)	20 (5.0%)	5 (1.3%)	3.62	.86	ดี
2. ได้รับการยอมรับนับถือในองค์กร ยอมรับ.....ไม่ยอมรับ	53 (13.3%)	142 (35.7%)	179 (45.0%)	17 (4.3%)	7 (1.8%)	3.55	.84	ดี
รวม						3.58	.77	ดี

จากตาราง 8 แสดงทศนคติด้านการได้รับความยอมรับนับถือของพนักงาน พบว่าทศนคติด้านการได้รับการยอมรับนับถือของพนักงานโดยรวมจะอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.58 เมื่อวิเคราะห์รายข้อของทศนคติด้านการได้รับการยอมรับนับถือของพนักงาน คือ ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชา และได้รับการยอมรับนับถือในองค์กร อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 และ 3.55 ตามลำดับ

3. พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ซึ่งปรากฏผลตามตารางดังต่อไปนี้

ตาราง 9 แจกแจงข้อมูลจำนวน ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมาทำงานสายโดยเฉลี่ยต่อเดือน

การมาทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือน	n	$\bar{X}$	SD
ไม่เคยมาสายเลย	244		
1 ครั้ง	58		
2 ครั้ง	40		
3 ครั้ง	22		
4 ครั้ง	10		
5 ครั้งขึ้นไป	24		
รวม	398	1.26	3.28

จากตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนของผู้ตอบแบบสอบถามด้านการมาทำงานสายโดยเฉลี่ยต่อเดือนทั้งหมดจำนวน 398 คน พบว่า จำนวนผู้ไม่เคยมาสายเลย มี 244 คน ผู้มาสายจำนวน 1 ครั้ง มี 58 คน ผู้มาสายจำนวน 2 ครั้ง มี 40 คน ผู้มาสายจำนวน 3 ครั้ง มี 22 คน ผู้มาสายจำนวน 4 ครั้ง มี 10 คน และผู้มาสายจำนวน 5 ครั้งขึ้นไป มี 24 คน จะเห็นว่าพฤติกรรมการทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือนของพนักงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.26

ตาราง 10 แจกแจงข้อมูลจำนวน ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการขาดงานโดยเฉลี่ยต่อเดือน

การขาดงานโดยเฉลี่ยต่อเดือน	n	$\bar{X}$	SD
ไม่เคยขาดงานเลย	333		
1 ครั้ง	54		
2 ครั้ง	9		
3 ครั้งขึ้นไป	2		
รวม	398	0.20	.50

จากตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนของผู้ตอบแบบสอบถามด้านการขาดงานโดยเฉลี่ยต่อเดือนทั้งหมดจำนวน 398 คน พบว่า ผู้ที่ไม่เคยขาดงานเลย มีจำนวน 333 คน ขาดงาน 1 ครั้ง มีจำนวน 54 คน ขาดงาน 2 ครั้ง มีจำนวน 9 คน และ ขาดงานตั้งแต่ 3 ครั้งขึ้นไป มีจำนวน 2 คน จะเห็นว่า พฤติกรรม การขาดงานเฉลี่ยต่อเดือนของพนักงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.20

ตาราง 11 แจกแจงข้อมูลจำนวน ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการได้รับการฝึกอบรมเฉลี่ยต่อปี

การได้รับการฝึกอบรมเฉลี่ยต่อปี	n	$\bar{X}$	SD
0 – 5 ครั้ง	396		
6 – 10 ครั้ง	1		
11 ครั้งขึ้นไป	1		
รวม	398	.68	1.25

จากตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนของผู้ตอบแบบสอบถามด้านการได้รับการฝึกอบรมเฉลี่ยต่อปีทั้งหมดจำนวน 398 คน พบว่า ได้รับการฝึกอบรม 0-5 ครั้ง มีจำนวน 396 คน ได้รับการฝึกอบรม 6 - 10 ครั้ง มีจำนวน 1 คน ได้รับการฝึกอบรมตั้งแต่ 11 ครั้งขึ้นไป มีจำนวน 1 คน จะเห็นว่าพฤติกรรมด้านการได้รับการฝึกอบรมเฉลี่ยต่อปีของพนักงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.68

ตาราง 12 แจกแจงข้อมูลจำนวน ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแนวโน้มที่จะทำงานในองค์กร

แนวโน้มที่จะทำงานในองค์กรอีกประมาณ	n	$\bar{X}$	SD
0 – 5 ปี	175		
6 – 10 ปี	136		
11 – 15 ปี	56		
16 – 20 ปี	26		
21 ปีขึ้นไป	5		
รวม	398	8.65	5.57

จากตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนของผู้ตอบแบบสอบถามด้านแนวโน้มที่จะทำงานในองค์กรทั้งหมดจำนวน 398 คน พบว่า แนวโน้มที่จะทำงานในองค์กรระหว่าง 0 - 5 ปี มีจำนวน 175 คน แนวโน้มที่จะทำงานในองค์กรระหว่าง 6 - 10 ปี มีจำนวน 136 คน แนวโน้มที่จะทำงานในองค์กรระหว่าง 11 - 15 ปี มีจำนวน 56 คน แนวโน้มที่จะทำงานในองค์กรระหว่าง 16 - 20 ปี มีจำนวน 26 คน และแนวโน้มที่จะทำงานในองค์กรตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป มีจำนวน 5 คน จะเห็นว่าพฤติกรรมด้านแนวโน้มที่จะทำงานในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 8.65

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิต

ด้านการเพิ่มผลผลิต	ดีมาก	ดี	ไม่แน่ใจ	ไม่ดี	ไม่ดี อย่าง มาก	ระดับทัศนคติ		
						$\bar{X}$ n = 398	S.D.	แปลผล
1. ประสิทธิภาพของการทำงาน	47 (11.8%)	201 (50.5%)	133 (33.4%)	14 (3.5%)	3 (0.8%)	3.69	.75	ดี
2. ผลงาน	50 (12.6%)	209 (52.5%)	130 (32.7%)	7 (1.8%)	2 (0.5%)	3.75	.71	ดี
รวม						3.72	.66	ดี

จากตาราง 13 แสดงพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตของพนักงาน พบว่าพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตของพนักงานโดยรวมจะอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.72 เมื่อวิเคราะห์รายข้อของพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิต คือ ประสิทธิภาพของการทำงาน และผลงาน อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 และ 3.75 ตามลำดับ

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมการทำงานด้านการออกจากงาน

ด้านการออกจากงาน	ดีมาก	ดี	ไม่แน่ใจ	ไม่ดี	ไม่ดี อย่าง มาก	ระดับทัศนคติ		
						$\bar{X}$ n = 398	S.D.	แปลผล
1. อาจะออกจากงานเมื่อมีงานใหม่	64 (16.1%)	80 (20.1%)	134 (33.7%)	42 (10.6%)	78 (19.6%)	3.03	1.31	ไม่แน่ใจ
รวม						3.03	1.31	ไม่แน่ใจ

จากตาราง 14 แสดงพฤติกรรมการทำงานด้านการออกจากงานของพนักงาน พบว่าพฤติกรรมการทำงานด้านการออกจากงานของพนักงาน คือ อาจะออกจากงานเมื่อมีงานใหม่ อยู่ในระดับไม่แน่ใจ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.03

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน

ด้านความพึงพอใจในการ ทำงาน	ดีมาก	ดี	ไม่แน่ใจ	ไม่ดี	ไม่ดี อย่าง มาก	ระดับทัศนคติ		
						$\bar{X}$ n = 398	S.D.	แปลผล
1. ความพึงพอใจในการ ทำงาน	70 (17.6%)	142 (35.7%)	163 (41.0%)	19 (4.8%)	4 (1.0%)	3.64	.86	ดี
รวม						3.64	.86	ดี

จากตาราง 15 แสดงพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานพบว่า พฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานที่มีลักษณะประชากรศาสตร์อันประกอบด้วย เพศ สถานภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงานกับองค์กร ตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน

H_0 : พนักงานที่มีลักษณะประชากรศาสตร์อันประกอบด้วย เพศ สถานภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงานกับองค์กร ตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีลักษณะประชากรศาสตร์อันประกอบด้วย เพศ สถานภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงานกับองค์กร ตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน

เพศ – สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบค่าโดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระกัน (Independent t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า F-Prob. (p) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 16

ตาราง 16 แสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านการมาทำงานสาย เผลี่ยต่อเดือน การขาดงานเผลี่ยต่อเดือน การฝีกอบรมเผลี่ยต่อปี แนวโน้มที่จะทำงานในองค์กร การเพิ่มผลผลิต การออกจากงาน และ ความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามเพศ

พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน	เพศ	t- test for Equality of Means			
		$\bar{X}$	S.D.	t	p
1. การมาทำงานสายเผลี่ยต่อเดือน	ชาย	1.42	3.640	1.712	.088
	หญิง	.91	2.198		
2. การขาดงานเผลี่ยต่อเดือน	ชาย	.21	.516	.573	.567
	หญิง	.18	.463		
3. การฝีกอบรมเผลี่ยต่อปี	ชาย	.67	1.286	-.286	.775
	หญิง	.71	1.174		
4. แนวโน้มที่จะทำงานในองค์กร	ชาย	8.73	5.481	.468	.640
	หญิง	8.45	5.800		
5. การเพิ่มผลผลิต	ชาย	3.75	.683	1.187	.236
	หญิง	3.66	.603		
6. การออกจากงาน	ชาย	3.06	1.337	.913	.362
	หญิง	2.93	1.274		
7. ความพึงพอใจในการทำงาน	ชาย	3.71	.885	2.336*	.020
	หญิง	3.49	.780		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 16 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของพนักงานจำแนกตามเพศ พบว่า พฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสายเผลี่ยต่อเดือน การขาดงานเผลี่ยต่อเดือน การฝีกอบรมเผลี่ยต่อปี แนวโน้มที่จะทำงานในองค์กร การเพิ่มผลผลิต และการออกจากงาน มีค่า p เท่ากับ 0.088 0.567 0.775 0.640 0.236 และ 0.362 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสายเผลี่ยต่อเดือน การขาดงานเผลี่ยต่อเดือน การฝีกอบรมเผลี่ยต่อปี แนวโน้มที่จะทำงานในองค์กร การเพิ่มผลผลิต และการออกจากงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีค่า p เท่ากับ 0.020 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

สถานภาพสมรส - สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐาน ใช้

ระดับความเชื่อมั่น 95 % ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่า F-Prob. น้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตาราง 17 แสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านการมาทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือน การขาดงานเฉลี่ยต่อเดือน การฝึกอบรมเฉลี่ยต่อปี และแนวโน้มที่จะทำงานในองค์กร การเพิ่มผลผลิต การออกจากงาน และ ความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส

พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-Ratio	F-Prob.
1. การมาทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือน	ระหว่างกลุ่ม	2	6.217	3.109	.288	.750
	ภายในกลุ่ม	395	4269.082	10.808		
	รวม	397	4275.299			
2. การขาดงานเฉลี่ยต่อเดือน	ระหว่างกลุ่ม	2	.130	.065	.258	.773
	ภายในกลุ่ม	395	99.189	.251		
	รวม	397	99.319			
3. การฝึกอบรมเฉลี่ยต่อปี	ระหว่างกลุ่ม	2	2.333	1.167	.743	.477
	ภายในกลุ่ม	395	620.501	1.571		
	รวม	397	622.834			
4. แนวโน้มที่จะทำงานในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2	131.321	65.660	2.127	.121
	ภายในกลุ่ม	395	12195.727	30.875		
	รวม	397	12327.048			
5. การเพิ่มผลผลิต	ระหว่างกลุ่ม	2	.098	.049	.111	.895
	ภายในกลุ่ม	395	173.416	.439		
	รวม	397	173.513			
6. การออกจากงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	10.202	5.101	2.965	.053
	ภายในกลุ่ม	395	679.547	1.720		
	รวม	397	689.749			
7. ความพึงพอใจในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	14.376	7.188	10.167*	.000
	ภายในกลุ่ม	395	279.245	.707		
	รวม	397	293.621			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 17 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของพนักงานจำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า พฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือน การขาดงานเฉลี่ยต่อเดือน

การฝึกอบรมเฉลี่ยต่อปี แนวโน้มที่จะทำงานในองค์กร การเพิ่มผลผลิต และการออกจากงาน มีค่า p เท่ากับ 0.750 0.773 0.477 0.121 0.895 และ 0.053 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือน การขาดงานเฉลี่ยต่อเดือน การฝึกอบรมเฉลี่ยต่อปี แนวโน้มที่จะทำงานในองค์กร การเพิ่มผลผลิต และการออกจากงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีค่า p เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังตาราง 18

ตาราง 18 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน กับพฤติกรรมการทำงานด้านการความพึงพอใจในการทำงาน

สถานภาพสมรส	โสด	สมรส	หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่
	$\bar{x}$	3.38	3.78
โสด	3.38	-0.40*	-0.42
		(.000)	(.275)
สมรส	3.78		-0.02
			(.957)
หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่	3.80		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 18 พบว่า ผู้ที่มีสถานภาพโสด กับ สถานภาพสมรส พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสด แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีสถานภาพสมรส ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -.40

อายุ - สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95 % ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่า F-Prob. น้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใด ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตาราง 19 แสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านการมาทำงานสาย เจลลี่ต่อเดือน การขาดงานเจลลี่ต่อเดือน การฝึกอบรมเจลลี่ต่อปี และแนวโน้มที่จะทำงานในองค์กร การเพิ่มผลผลิต การออกจากงาน และ ความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามอายุ

พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน	แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F-Ratio	F-Prob.
1. การมาทำงานสายเจลลี่ต่อเดือน	ระหว่างกลุ่ม	5	79.355	15.871	1.483	.194
	ภายในกลุ่ม	392	4195.944	10.704		
	รวม	397	4275.299			
2. การขาดงานเจลลี่ต่อเดือน	ระหว่างกลุ่ม	5	4.452	.890	3.679*	.003
	ภายในกลุ่ม	392	94.867	.242		
	รวม	397	99.319			
3. การฝึกอบรมเจลลี่ต่อปี	ระหว่างกลุ่ม	5	14.161	2.832	1.824	.107
	ภายในกลุ่ม	392	608.673	1.553		
	รวม	397	622.834			
4. แนวโน้มที่จะทำงานในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	5	1178.140	235.628	8.285*	.000
	ภายในกลุ่ม	392	11148.908	28.441		
	รวม	397	12327.048			
5. การเพิ่มผลผลิต	ระหว่างกลุ่ม	5	2.184	.437	1.000	.418
	ภายในกลุ่ม	392	171.329	.437		
	รวม	397	173.513			
6. การออกจากงาน	ระหว่างกลุ่ม	5	73.723	14.745	9.383*	.000
	ภายในกลุ่ม	392	616.026	1.571		
	รวม	397	689.749			
7. ความพึงพอใจในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	5	44.023	8.805	13.828*	.000
	ภายในกลุ่ม	392	249.597	.637		
	รวม	397	293.621			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 19 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบอายุของพนักงานกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในด้านการมาทำงานสายเจลลี่ต่อเดือน การฝึกอบรมเจลลี่ต่อปี การเพิ่มผลผลิต มีค่า p เท่ากับ 0.194 0.107 0.418 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสายเจลลี่ต่อเดือน การฝึกอบรมเจลลี่ต่อปี และการเพิ่มผลผลิตไม่แตกต่างกัน ส่วนพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานเจลลี่ต่อเดือน แนวโน้มที่จะทำงานในองค์กร การออกจากงาน และความพึงพอใจในการทำงาน มีค่า p เท่ากับ 0.003 0.000 0.000 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานเจลลี่ต่อเดือน แนวโน้มที่จะทำงานในองค์กร การ

ออกจากรางาน และความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังตาราง 20 21 22 และ 23

ตาราง 20 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันกับพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานเฉลี่ยต่อเดือน

อายุ		18-24 ปี	25-31 ปี	32-38 ปี	39-45 ปี	46-52 ปี	53 ปีขึ้นไป
	$\bar{x}$	.52	.20	.24	.17	.03	.04
18 – 24 ปี	.52		.32*	.29*	.35*	.49*	.48*
			(.006)	(.011)	(.003)	(.000)	(.001)
25 – 31 ปี	.20			-.03	.03	.18	.17
				(.620)	(.651)	(.063)	(.119)
32 – 38 ปี	.24				.07	.21*	.20
					(.342)	(.023)	(.056)
39 – 45 ปี	.17					.14	.13
						(.141)	(.221)
46 – 52 ปี	.03						-.01
							(.936)
53 ปีขึ้นไป	.04						

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 20 พบว่า พนักงานที่มีอายุระหว่าง 18-24 ปี กับอายุ 25-31 ปี 32-38 ปี 39-45 ปี 46-52 ปี และ 53 ปีขึ้นไป พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.006 0.011 0.003 0.000 และ 0.001 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 18-24 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับ อายุ 25-31 ปี 32-38 ปี 39-45 ปี 46-52 ปี และ 53 ปีขึ้นไป ด้านการขาดงานเฉลี่ยต่อเดือน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.32 0.29 0.35 0.49 และ 0.48 ตามลำดับ

พนักงานที่มีอายุ 32-38 ปี กับอายุ 46-52 ปี พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.023 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 32-38 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับอายุ 46-52 ปี ด้านการขาดงานเฉลี่ยต่อเดือน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.023

ตาราง 21 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน กับพฤติกรรมการทำงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานในองค์กร

อายุ		18-24 ปี	25-31 ปี	32-38 ปี	39-45 ปี	46-52 ปี	53 ปีขึ้นไป
	$\bar{x}$	.52	.20	.24	.17	.03	.04
18 – 24 ปี	.52		-.68 (.583)	-2.34 (.053)	-4.22* (.001)	-2.67 (.060)	2.22 (.143)
25 – 31 ปี	.20			-1.67* (.020)	-3.55* (.000)	-1.99 (.054)	2.90* (.013)
32 – 38 ปี	.24				-1.88* (.013)	-.32 (.746)	4.57* (.000)
39 – 45 ปี	.17					1.56 (.141)	6.44* (.000)
46 – 52 ปี	.03						4.89* (.000)
53 ปีขึ้นไป	.04						

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 21 พบว่า พนักงานที่มีอายุ 18-24 ปี กับอายุ 39-45 ปี พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 18-24 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับอายุ 39-45 ปี ด้านแนวโน้มที่จะทำงานในองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -4.22

พนักงานที่มีอายุ 25-31 ปี กับอายุ 32-38 ปี 39-45 ปี และ 53 ปีขึ้นไป พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.020 0.000 และ 0.013 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 25-31 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับอายุ 32-38 ปี 39-45 ปี และ 53 ปีขึ้นไป ด้านแนวโน้มที่จะทำงานในองค์กรที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -1.67 -3.55 และ 2.90 ตามลำดับ

พนักงานที่มีอายุ 32-38 ปี กับอายุ 39-45 ปี และ 53 ปีขึ้นไป พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.013 และ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 32-38 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับอายุ 39-45 ปี และ 53 ปีขึ้นไป ด้านแนวโน้มที่จะทำงานในองค์กรที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -1.88 และ 4.57 ตามลำดับ

พนักงานที่มีอายุ 39-45 ปี กับอายุ 53 ปีขึ้นไป พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 39-45 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับอายุ 53 ปีขึ้นไป ด้านแนวโน้มที่จะทำงานในองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 6.44

พนักงานที่มีอายุ 46-52 ปี กับอายุ 53 ปีขึ้นไป พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 46-52 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับอายุ 53 ปีขึ้นไป ด้านแนวโน้มที่จะทำงานในองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.89

ตาราง 22 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน กับพฤติกรรม
การทำงานด้านการออกจากงาน

อายุ		18-24 ปี	25-31 ปี	32-38 ปี	39-45 ปี	46-52 ปี	53 ปีขึ้นไป
	$\bar{x}$	.52	.20	.24	.17	.03	.04
18 – 24 ปี	.52		.15	-.29	-.69*	-.86*	-1.35*
			(.601)	(.300)	(.020)	(.010)	(.000)
25 – 31 ปี	.20			-.45*	-.84*	-1.01*	-1.50*
				(.008)	(.000)	(.000)	(.000)
32 – 38 ปี	.24				-.39*	-.57*	-1.05*
					(.026)	(.016)	(.000)
39 – 45 ปี	.17					-.17	-.66*
						(.489)	(.018)
46 – 52 ปี	.03						-.49
							(.126)
53 ปีขึ้นไป	.04						

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 22 พบว่า พนักงานที่มีอายุ 18-24 ปี กับอายุ 39-45 ปี 46-52 ปี และ 53 ปีขึ้นไป พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.020 0.010 และ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 18-24 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับอายุ 39-45 ปี 46-52 ปี และอายุ 53 ปีขึ้นไป ด้านการออกจากงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -.69 -.86 และ -1.35 ตามลำดับ

พนักงานที่มีอายุ 25-31 ปี กับอายุ 32-38 ปี 39-45 ปี 46-52 ปี และ 53 ปีขึ้นไป พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.008 0.000 0.000 และ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 25-31 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับ อายุ 32-38 ปี 39-45 ปี 46-52 ปี และ 53 ปีขึ้นไป ด้านการออกจากงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -.45 -.84 -1.01 และ -1.50 ตามลำดับ

พนักงานที่มีอายุ 32-38 ปี กับอายุ 39-45 ปี 46-52 ปี และ 53 ปีขึ้นไป พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.026 0.016 และ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 32-38 ปี แตกต่างเป็นรายคู่ กับ อายุ 39-45 ปี 46-52 ปีและ 53 ปีขึ้นไป ด้านการออกจากงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -.39 -.57 และ -1.05 ตามลำดับ

พนักงานที่มีอายุ 39-45 ปี กับอายุ 53 ปีขึ้นไป พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.018 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 39-45 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับอายุ 53 ปีขึ้นไป ด้านการออกจากงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -.66

ตาราง 23 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน กับพฤติกรรม
การทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน

อายุ		18-24 ปี	25-31 ปี	32-38 ปี	39-45 ปี	46-52 ปี	53 ปีขึ้นไป
	$\bar{x}$	.52	.20	.24	.17	.03	.04
18 – 24 ปี	.52		.05 (.790)	-.31 (.0830)	-.49 (.010)	-.67 (.002)	-1.21 (.000)
25 – 31 ปี	.20			-.36* (.001)	-.54* (.000)	-.72* (.000)	-1.26* (.000)
32 – 38 ปี	.24				-.17 (.122)	-.35* (.017)	-.90* (.000)
39 – 45 ปี	.17					-.18 (.255)	-.73* (.000)
46 – 52 ปี	.03						-.55* (.007)
53 ปีขึ้นไป	.04						

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 23 พบว่า พนักงานที่มีอายุ 25-31 ปี กับอายุ 32-38 ปี 39-45 ปี 46-52 ปี และ 53 ปีขึ้นไป พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.001 0.000 0.000 และ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 25-31 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับ อายุ 32-38 ปี 39-45 ปี 46-52 ปี และ 53 ปีขึ้นไป ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -.36 -.54 -.72 และ -1.26 ตามลำดับ

พนักงานที่มีอายุ 32-38 ปี กับอายุ 46-52 ปี และ 53 ปีขึ้นไป พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.017 และ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 32-38 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับอายุ 46-52 ปี และ 53 ปีขึ้นไป ด้านความพึงพอใจในการทำงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -.35 และ -.90 ตามลำดับ

พนักงานที่มีอายุ 39-45 ปี กับอายุ 53 ปีขึ้นไป พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 39-45 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับอายุ 53 ปีขึ้นไป ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -.73

พนักงานที่มีอายุ 46-52 ปี กับอายุ 53 ปีขึ้นไป พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.007 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 46-52 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับอายุ 53 ปีขึ้นไป ด้านแนวโน้มที่จะทำงานในองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -.55

ระดับการศึกษา - สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95 % ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่า F-Prob. น้อยกว่า .05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 24

ตาราง 24 แสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านการมาทำงานสาย เจลี่ยต่อเดือน การขาดงานเจลี่ยต่อเดือน การฝึกอบรมเจลี่ยต่อปี แนวโน้มที่จะทำงานในองค์กร การเพิ่มผลผลิต การออกจากงาน และความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-Ratio	F-Prob.
1. การมาทำงานสายเจลี่ยต่อเดือน	ระหว่างกลุ่ม	2	97.634	48.817	4.616*	.010
	ภายในกลุ่ม	395	4177.665	10.576		
	รวม	397	4275.299			
2. การขาดงานเจลี่ยต่อเดือน	ระหว่างกลุ่ม	2	.128	.064	0.254	.776
	ภายในกลุ่ม	395	99.191	.251		
	รวม	397	99.319			
3. การฝึกอบรมเจลี่ยต่อปี	ระหว่างกลุ่ม	2	2.375	1.187	0.756	.470
	ภายในกลุ่ม	395	620.460	1.571		
	รวม	397	622.834			
4. แนวโน้มที่จะทำงานในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2	266.286	133.143	4.361*	.013
	ภายในกลุ่ม	395	12060.762	30.534		
	รวม	397	12327.048			
5. การเพิ่มผลผลิต	ระหว่างกลุ่ม	2	2.621	1.310	3.029	.505
	ภายในกลุ่ม	395	170.893	.433		
	รวม	397	173.513			
6. การออกจากงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	36.606	18.303	11.609*	.000
	ภายในกลุ่ม	395	653.143	1.654		
	รวม	397	689.749			
7. ความพึงพอใจในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	5.013	2.506	3.430*	.033
	ภายในกลุ่ม	395	288.608	.731		
	รวม	397	293.621			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 24 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการศึกษาของพนักงานกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านการขาดงานเฉลี่ยต่อเดือน การฝึกอบรมเฉลี่ยต่อปี และการเพิ่มผลผลิต มีค่า p เท่ากับ 0.776 0.470 0.505 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานเฉลี่ยต่อเดือน การฝึกอบรมเฉลี่ยต่อปี และการเพิ่มผลผลิตไม่แตกต่างกัน ส่วนพฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือน แนวโน้มที่จะทำงานในองค์กร การออกจากงาน และความพึงพอใจในการทำงาน มีค่า p เท่ากับ 0.010 0.013 0.000 0.033 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือน แนวโน้มที่จะทำงานในองค์กร การออกจากงาน และความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังตาราง 25 26 27 และ 28

ตาราง 25 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน กับพฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือน

ระดับการศึกษา		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
	$\bar{x}$	.84	1.83	2.11
ต่ำกว่าปริญญาตรี	.84		-.98*	-1.27
			(.004)	(.252)
ปริญญาตรี	1.83			-.28
				(.800)
สูงกว่าปริญญาตรี	2.11			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 25 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับระดับการศึกษาปริญญาตรี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี แตกต่างเป็นรายคู่กับระดับการศึกษาปริญญาตรี ด้านการมาทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.98

ตาราง 26 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน กับพฤติกรรมการทำงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานในองค์กร

ระดับการศึกษา		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
	$\bar{x}$	.84	1.83	2.11
ต่ำกว่าปริญญาตรี	.84		1.68*	1.12
ปริญญาตรี	1.83		(.003)	(.553)
สูงกว่าปริญญาตรี	2.11			-56
				(.766)

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 26 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับระดับการศึกษาปริญญาตรี พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี แตกต่างเป็นรายคู่กับ ระดับการศึกษาปริญญาตรี ด้านแนวโน้มที่จะทำงานในองค์กร ที่ระดับนัย สำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.68

ตาราง 27 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน กับ พฤติกรรมการทำงานด้านการออกจากงาน

ระดับการศึกษา		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
	$\bar{x}$	.84	1.83	2.11
ต่ำกว่าปริญญาตรี	.84		.62*	.39
ปริญญาตรี	1.83		(.000)	(.370)
สูงกว่าปริญญาตรี	2.11			-23
				(.601)

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 27 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับระดับการศึกษาปริญญาตรี พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี แตกต่างเป็นรายคู่กับ ระดับการศึกษาปริญญาตรี ด้านการออกจากงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .62

ตาราง 28 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน กับพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน

ระดับการศึกษา		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
	$\bar{x}$	.84	1.83	2.11
ต่ำกว่าปริญญาตรี	.84		.23*	.18
			(.010)	(.535)
ปริญญาตรี	1.83			-.05
				(.867)
สูงกว่าปริญญาตรี	2.11			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 28 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับระดับการศึกษาปริญญาตรี พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.010 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี แตกต่างเป็นรายคู่กับ ระดับการศึกษาปริญญาตรี ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ที่ระดับนัย สำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .23

ระยะเวลาการทำงานกับองค์กร - สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95 % ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่า F-Prob. น้อยกว่า .05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตาราง 29 แสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านการมาทำงานสาย เจลี่ยต่อเดือน การขาดงานเจลี่ยต่อเดือน การฝึกอบรมเจลี่ยต่อปี แนวโน้มที่จะทำงานในองค์กร การเพิ่มผลผลิต การออกจากงาน และความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาการทำงานกับองค์กร

พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-Ratio	F-Prob.
1. การมาทำงานสายเจลี่ยต่อเดือน	ระหว่างกลุ่ม	3	10.129	3.376	.312	.817
	ภายในกลุ่ม	394	4265.170	10.825		
	รวม	397	4275.299			
2. การขาดงานเจลี่ยต่อเดือน	ระหว่างกลุ่ม	4	1.129	.376	1.511	.211
	ภายในกลุ่ม	393	98.190	.249		
	รวม	397	99.319			
3. การฝึกอบรมเจลี่ยต่อปี	ระหว่างกลุ่ม	4	9.261	3.087	1.982	.116
	ภายในกลุ่ม	393	613.573	1.557		
	รวม	397	622.834			
4. แนวโน้มที่จะทำงานในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	4	26.783	8.928	.286	.836
	ภายในกลุ่ม	393	12300.264	31.219		
	รวม	397	12327.048			
5. การเพิ่มผลผลิต	ระหว่างกลุ่ม	4	2.282	.761	1.750	.156
	ภายในกลุ่ม	393	171.231	.435		
	รวม	397	173.513			
6. การออกจากงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	24.366	8.122	4.809*	.003
	ภายในกลุ่ม	393	665.383	1.689		
	รวม	397	689.749			
7. ความพึงพอใจในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	9.686	3.229	4.480*	.004
	ภายในกลุ่ม	393	282.934	.721		
	รวม	397	293.621			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 29 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระยะเวลาการทำงานกับองค์กรของพนักงาน กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านการมาทำงานสายเจลี่ยต่อเดือน การขาดงานเจลี่ยต่อเดือน การฝึกอบรมเจลี่ยต่อปี แนวโน้มที่จะทำงานในองค์กร และการเพิ่มผลผลิต มีค่า p เท่ากับ 0.817 0.211 0.116 0.836 0.156 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระยะเวลาการทำงานกับองค์กรที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสายเจลี่ยต่อเดือน การขาดงานเจลี่ยต่อเดือน การฝึกอบรมเจลี่ยต่อปี แนวโน้มที่จะทำงานในองค์กร และการเพิ่มผลผลิตไม่แตกต่างกัน ส่วนพฤติกรรมการทำงานด้านการออกจากงาน และความพึงพอใจในการทำงาน มีค่า p

เท่ากับ 0.003 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระยะเวลาการทำงานกับองค์กรที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการออกจากงาน และความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังตาราง 30 และ 31

ตาราง 30 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานกับองค์กรแตกต่างกัน กับพฤติกรรมการทำงานด้านการออกจากงาน

ระยะเวลาการทำงานกับองค์กร	1-7 ปี	8-14 ปี	15-21 ปี	21 ปีขึ้นไป
$\bar{x}$	2.87	2.98	3.64	3.65
1-7 ปี	2.87	-12 (.413)	-.77* (.010)	-.78* (.002)
8-14 ปี	2.98		-.65* (.027)	-.66* (.009)
15-21 ปี	3.64			-.01 (.981)
21 ปีขึ้นไป	3.65			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 30 พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานกับองค์กร 1-7 ปี กับ 15-21 และ 21 ปีขึ้นไป พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.010 และ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานกับองค์กร 1-7 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับ 15-21 ปี และ 21 ปีขึ้นไป ด้านการออกจากงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -.77 และ -.78 ตามลำดับ

พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานกับองค์กร 8-14 ปี กับ 15-21 ปี และ 21 ปีขึ้นไป พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.027 และ 0.009 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานกับองค์กร 8-14 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับอายุ 15-21 ปี และ 21 ปีขึ้นไป ด้านการออกจากงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -.65 และ -.66 ตามลำดับ

ตาราง 31 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานกับองค์กรแตกต่างกัน กับพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน

ระยะเวลาการทำงานกับองค์กร		1-7 ปี	8-14 ปี	15-21 ปี	21 ปีขึ้นไป
	$\bar{x}$	2.87	2.98	3.64	3.65
			-.10 (.297)	-.42* (.029)	-.53* (.001)
8-14 ปี	2.98			-.33 (.088)	-.44* (.008)
15-21 ปี	3.64				-.11 (.642)
21 ปีขึ้นไป	3.65				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 31 พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานกับองค์กร 1-7 ปี กับ 15-21 และ 21 ปีขึ้นไป พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.029 และ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานกับองค์กร 1-7 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับ 15-21 ปี และ 21 ปีขึ้นไป ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -.42 และ -.53 ตามลำดับ

พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานกับองค์กร 8-14 ปี กับ 21 ปีขึ้นไป พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.008 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานกับองค์กร 8-14 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับ 21 ปีขึ้นไป ด้านความพึงพอใจในการทำงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -.44

ตำแหน่ง - สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95 % ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า F-Prob. น้อยกว่า .05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตาราง 32 แสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการมาทำงานสายเฉลี่ย ต่อเดือน การขาดงานเฉลี่ยต่อเดือน การฝึกอบรมเฉลี่ยต่อปี แนวโน้มที่จะทำงานในองค์กร การเพิ่มผลผลิต การออกจากงาน และความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-Ratio	F-Prob.
1. การมาทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือน	ระหว่างกลุ่ม	2	110.597	55.299	5.245*	.006
	ภายในกลุ่ม	395	4164.702	10.544		
	รวม	397	4275.299			
2. การขาดงานเฉลี่ยต่อเดือน	ระหว่างกลุ่ม	2	.570	.285	1.104	.321
	ภายในกลุ่ม	395	98.749	.250		
	รวม	397	99.319			
3. การฝึกอบรมเฉลี่ยต่อปี	ระหว่างกลุ่ม	2	9.997	4.998	3.222*	.041
	ภายในกลุ่ม	395	612.837	1.551		
	รวม	397	622.834			
4. แนวโน้มที่จะทำงานในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2	438.082	219.041	7.277*	.001
	ภายในกลุ่ม	395	11888.965	30.099		
	รวม	397	12327.048			
5. การเพิ่มผลผลิต	ระหว่างกลุ่ม	2	2.056	1.028	2.368	.095
	ภายในกลุ่ม	395	171.457	.434		
	รวม	397	173.513			
6. การออกจากงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	23.368	11.684	6.926*	.001
	ภายในกลุ่ม	395	666.381	1.687		
	รวม	397	689.749			
7. ความพึงพอใจในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	.892	.446	.602	.548
	ภายในกลุ่ม	395	292.729	.741		
	รวม	397	293.621			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 32 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบตำแหน่งงานของพนักงาน กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านการขาดงานเฉลี่ยต่อเดือน การเพิ่มผลผลิต และ ความพึงพอใจในการทำงาน มีค่า p เท่ากับ 0.321 0.095 0.548 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานเฉลี่ยต่อเดือน การเพิ่มผลผลิต และความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนพฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือน การฝึกอบรมเฉลี่ยต่อปี แนวโน้มที่จะทำงานในองค์กร และการออกจากงาน มีค่า p เท่ากับ 0.006 0.041 0.001 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือน การฝึกอบรมเฉลี่ยต่อปี แนวโน้มที่จะทำงานในองค์กร และการออกจากงานแตกต่างกัน ดังนั้น ผู้วิจัย

จึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังตาราง 33 34 35 และ 36

ตาราง 33 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน กับพฤติกรรมการทำงาน ด้านการมาทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือน

ตำแหน่งงาน	พนักงานระดับปฏิบัติการ	วิศวกร / สถาปนิก	ผจก.ส่วน / สมุหบัญชีหน่วยงาน / ผจก.แผนก	
	$\bar{x}$	1.03	2.28	0.70
- พนักงานระดับปฏิบัติการ	1.03	-1.25*	.33	
		(.002)	(.599)	
- วิศวกร / สถาปนิก	2.28		1.58*	
			(.023)	
- ผจก.ส่วน / สมุหบัญชีหน่วยงาน / ผจก.แผนก	0.70			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 33 พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติการ กับ ตำแหน่งวิศวกร / สถาปนิก พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติการ แตกต่างเป็นรายคู่กับ ตำแหน่งวิศวกร / สถาปนิก ด้านการมาทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -1.25

พนักงานที่มีตำแหน่งวิศวกร / สถาปนิก กับ ตำแหน่งผู้จัดการส่วน / สมุหบัญชีหน่วยงาน / ผู้จัดการแผนก พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.023 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่งวิศวกร / สถาปนิก แตกต่างเป็นรายคู่กับ ตำแหน่งผู้จัดการส่วน / สมุหบัญชีหน่วยงาน / ผู้จัดการแผนก ด้านการมาทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือนที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.58

ตาราง 34 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน กับพฤติกรรมการทำงานด้านฝึกอบรมเฉลี่ยต่อปี

ตำแหน่งงาน	พนักงานระดับปฏิบัติการ	วิศวกร / สถาปนิก	ผจก.ส่วน / สมุหบัญชีหน่วยงาน / ผจก.แผนก
$\bar{x}$	1.03	2.28	0.70
- พนักงานระดับปฏิบัติการ	1.03	.01 (.956)	-.60* (.013)
- วิศวกร / สถาปนิก	2.28		-.61* (.023)
- ผจก.ส่วน / สมุหบัญชีหน่วยงาน / ผจก.แผนก	0.70		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 34 พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติการ กับ ผู้จัดการส่วน / สมุหบัญชีหน่วยงาน / ผู้จัดการแผนก พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.013 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติการ แตกต่างเป็นรายคู่กับ ผู้จัดการส่วน / สมุหบัญชีหน่วยงาน / ผู้จัดการแผนก ด้านการฝึกอบรมเฉลี่ยต่อปี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -.60

พนักงานที่มีตำแหน่ง วิศวกร / สถาปนิก กับ ผู้จัดการส่วน / สมุหบัญชีหน่วยงาน / ผู้จัดการแผนก พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.023 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่ง วิศวกร / สถาปนิก แตกต่างเป็นรายคู่กับ ผู้จัดการส่วน / สมุหบัญชีหน่วยงาน / ผู้จัดการแผนก ด้านการฝึกอบรมเฉลี่ยต่อปี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -.61

ตาราง 35 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน กับพฤติกรรมการทำงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานในองค์กร

ตำแหน่งงาน	พนักงานระดับปฏิบัติการ	วิศวกร / สถาปนิก	ผจก.ส่วน / สมุหบัญชีหน่วยงาน / ผจก.แผนก
$\bar{x}$	1.03	2.28	0.70
- พนักงานระดับปฏิบัติการ	1.03	2.59* (.000)	.09 (.930)
- วิศวกร / สถาปนิก	2.28		-2.50* (.033)
- ผจก.ส่วน / สมุหบัญชีหน่วยงาน / ผจก.แผนก	0.70		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 35 พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติการ กับ ตำแหน่งวิศวกร / สถาปนิก พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติการ แตกต่างเป็นรายคู่กับ ตำแหน่งวิศวกร / สถาปนิก ด้านแนวโน้มที่จะทำงานในองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.59

พนักงานที่มีตำแหน่งวิศวกร / สถาปนิก กับ ตำแหน่งผู้จัดการส่วน / สมุหบัญชีหน่วยงาน / ผู้จัดการแผนก พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.033 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่งวิศวกร / สถาปนิก แตกต่างเป็นรายคู่กับ ตำแหน่งผู้จัดการส่วน / สมุหบัญชีหน่วยงาน / ผู้จัดการแผนก ด้านแนวโน้มที่จะทำงานในองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -.250

ตาราง 36 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน กับพฤติกรรมการทำงานด้านการออกจากงาน

ตำแหน่งงาน	พนักงานระดับปฏิบัติการ	วิศวกร / สถาปนิก	ผจก.ส่วน / สมุหบัญชีหน่วยงาน / ผจก.แผนก
$\bar{x}$	1.03	2.28	0.70
- พนักงานระดับปฏิบัติการ	1.03	.51* (.002)	-.36 (.148)
- วิศวกร / สถาปนิก	2.28		-.88* (.002)
- ผจก.ส่วน / สมุหบัญชีหน่วยงาน / ผจก.แผนก	0.70		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 36 พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติการ กับ ตำแหน่งวิศวกร / สถาปนิก พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติการ แตกต่างเป็นรายคู่กับ ตำแหน่งวิศวกร / สถาปนิก ด้านการออกจากงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .51

พนักงานที่มีตำแหน่งวิศวกร / สถาปนิก กับ ตำแหน่งผู้จัดการส่วน / สมุหบัญชีหน่วยงาน / ผู้จัดการแผนก พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่งวิศวกร / สถาปนิก แตกต่างเป็นรายคู่กับ ตำแหน่งผู้จัดการส่วน / สมุหบัญชีหน่วยงาน / ผู้จัดการแผนก ด้านการออกจากงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -.88

อัตราเงินเดือน - สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่า F-Prob. น้อยกว่า .05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตาราง 37 แสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านการมาทำงานสาย เจลลี่ต่อเดือน การขาดงานเจลลี่ต่อเดือน การฝึกอบรมเจลลี่ต่อปี แนวโน้มที่จะทำงานในองค์กร การเพิ่มผลผลิต การออกจากงาน และความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามอัตราเงินเดือน

พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-Ratio	F-Prob.
1. การมาทำงานสายเจลลี่ต่อเดือน	ระหว่างกลุ่ม	5	70.499	14.100	1.314	.257
	ภายในกลุ่ม	392	4204.800	10.727		
	รวม	397	4275.299			
2. การขาดงานเจลลี่ต่อเดือน	ระหว่างกลุ่ม	5	.585	.117	.465	.801
	ภายในกลุ่ม	392	98.734	.252		
	รวม	397	99.319			
3. การฝึกอบรมเจลลี่ต่อปี	ระหว่างกลุ่ม	5	4.089	.818	.518	.763
	ภายในกลุ่ม	392	618.745	1.578		
	รวม	397	622.834			
4. แนวโน้มที่จะทำงานในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	5	182.805	36.561	1.180	.318
	ภายในกลุ่ม	392	12144.243	30.980		
	รวม	397	12327.048			
5. การเพิ่มผลผลิต	ระหว่างกลุ่ม	5	1.865	.373	.852	.514
	ภายในกลุ่ม	392	171.648	.438		
	รวม	397	173.513			
6. การออกจากงาน	ระหว่างกลุ่ม	5	13.871	2.774	1.609	.157
	ภายในกลุ่ม	392	675.878	1.724		
	รวม	397	689.749			
7. ความพึงพอใจในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	5	2.918	.584	.787	.560
	ภายในกลุ่ม	392	290.703	.742		
	รวม	397	293.621			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 37 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบอัตราเงินเดือนของพนักงาน กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านการมาทำงานสายเจลลี่ต่อเดือน การขาดงานเจลลี่ต่อเดือน การฝึกอบรมเจลลี่ต่อปี แนวโน้มที่จะทำงานในองค์กร การเพิ่มผลผลิต การออกจากงาน และความพึงพอใจในการทำงาน มีค่า p เท่ากับ 0.257 0.802 0.763 0.318 0.514 .0157 0.560 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสายเจลลี่ต่อเดือน การขาดงานเจลลี่ต่อเดือน การฝึกอบรมเจลลี่ต่อปี แนวโน้มที่จะทำงานในองค์กร การเพิ่มผลผลิต การออกจากงานและความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 ทศนคติในการทำงานในด้านสถานที่ทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน

H_0 : ทศนคติในการทำงานในด้านสถานที่ทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน

H_1 : ทศนคติในการทำงานในด้านสถานที่ทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน

ตาราง 38 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทศนคติในการทำงาน กับ พฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือน

ตัวแปร	พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน		ทิศทางและระดับความสัมพันธ์
	Pearson Correlation	Sig.(2-tailed)	
ทศนคติในการทำงาน	-.119*	.017	มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม และมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 38 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทศนคติในการทำงาน กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการมาทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.017 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่าทศนคติในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการมาทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ -.119 แสดงว่าทศนคติในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือนมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม และมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

ตาราง 39 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติในการทำงาน ด้านสถานที่ทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านการยอมรับนับถือ กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการมาทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือน

ตัวแปร	พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน		ทิศทางและระดับ
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ความสัมพันธ์
ทัศนคติในการทำงาน			
- ด้านสถานที่ทำงาน	-.054	.285	ไม่มีความสัมพันธ์
- ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	-.103*	.039	มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามและมี ความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
- ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	-.034	.494	ไม่มีความสัมพันธ์
- ด้านความสำเร็จของงาน	-.187*	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามและมี ความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
- ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	-.109*	.030	มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามและมี ความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
- ด้านการยอมรับนับถือ	-.025	.622	ไม่มีความสัมพันธ์

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 39 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทัศนคติในการทำงานในด้านสถานที่ทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านการยอมรับนับถือ กับพฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.285 0.494 และ 0.622 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ทัศนคติในการทำงานในด้านสถานที่ทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านการยอมรับนับถือ กับพฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ส่วนผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทัศนคติในการทำงานในด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสำเร็จของงาน และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน กับพฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.039 0.000 และ 0.030 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ทัศนคติในการทำงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการมาทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ -.103 -.187 และ -.109 ตามลำดับ แสดงว่าทัศนคติในการทำงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการมาทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือน มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามและมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

ตาราง 40 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติในการทำงานของพนักงานด้านสถานที่ทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือแบบรายข้อ กับพฤติกรรม การทำงานด้านการมาทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือน

ทัศนคติในการทำงาน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ กับพฤติกรรมการทำงาน (ด้านการมาทำงานสาย เฉลี่ยต่อเดือน)	Sig. (2- tailed)	ทิศทางและระดับ ความสัมพันธ์
ด้านสถานที่ทำงาน			
1. บรรยากาศในที่ทำงาน	-.039	.434	ไม่มีความสัมพันธ์
2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	-.056	.268	ไม่มีความสัมพันธ์
3. พื้นที่ในที่ทำงานของท่าน	-.052	.297	ไม่มีความสัมพันธ์
4. เครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน	.032	.519	ไม่มีความสัมพันธ์
5. ความคล่องตัวในการทำงาน	-.082	.103	ไม่มีความสัมพันธ์
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ			
6. เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน	-.077	.127	ไม่มีความสัมพันธ์
7. การปรับเงินเดือนประจำปี	-.065	.197	ไม่มีความสัมพันธ์
8. การจ่ายโบนัสประจำปี	-.124*	.013	มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามและมี ความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
9. สวัสดิการที่ได้รับ	-.068	.173	ไม่มีความสัมพันธ์
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล			
10. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	.008	.881	ไม่มีความสัมพันธ์
11. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	-.016	.747	ไม่มีความสัมพันธ์
12. การได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน	-.047	.346	ไม่มีความสัมพันธ์
13. การได้รับความแนะนำและความช่วยเหลือ จากผู้บังคับบัญชา	-.051	.312	ไม่มีความสัมพันธ์
ด้านความสำเร็จของงาน			
14. ท่านสามารถทำงานได้ตรงตามกำหนด เวลาที่ตั้งไว้	-.245*	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามและมี ความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
15. ท่านประสบความสำเร็จกับงานที่ท่านปฏิบัติ	-.093	.063	ไม่มีความสัมพันธ์
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน			
16. การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่ในอนาคต	-.106*	.035	มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามและมี ความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
17. งานในตำแหน่งที่ท่านทำอยู่มีโอกาสดำเนินการ	-.099*	.049	มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามและมี ความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

ตาราง 40 (ต่อ)

ทัศนคติในการทำงาน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ กับพฤติกรรมการทำงาน (ด้านการมาทำงานสาย เฉลี่ยต่อเดือน)	Sig. (2- tailed)	ทิศทางและระดับ ความสัมพันธ์
18. บริษัทสนับสนุนในด้านการหาความรู้เพิ่มเติม ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	-.084	.096	ไม่มีความสัมพันธ์
19. ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชา	.011	.825	ไม่มีความสัมพันธ์
20. ได้รับการยอมรับนับถือในองค์กร	-.057	.258	ไม่มีความสัมพันธ์

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 40 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติแบบรายข้อกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการมาทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้การวิเคราะห์สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สามารถวิเคราะห์ได้ดังต่อไปนี้

ทัศนคติด้านสถานที่ทำงาน

1.1 บรรยากาศในที่ทำงาน กับพฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือน พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.434 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ทัศนคติบรรยากาศในที่ทำงานกับพฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ -.039

1.2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน กับพฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือน พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.268 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ทัศนคติเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ -.056

1.3 พื้นที่ในที่ทำงาน กับพฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือน พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.297 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ทัศนคติด้านพื้นที่ในที่ทำงานกับพฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ -.052

1.4 เครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน กับพฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือน พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.519 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ทัศนคติด้านเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .032

1.5 ความคล่องตัวในการทำงาน กับพฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือน พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.103 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ทัศนคติด้านความคล่องตัวในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ -.082

1.13 การได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา กับพฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.312 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ทักษะคิดด้านการได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา กับพฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.051

ด้านความสำเร็จของงาน

1.14 การทำงานได้ตรงตามกำหนดเวลาที่ตั้งไว้ กับพฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ทักษะจิตด้านการทำงานได้ตรงตามกำหนดเวลาที่ตั้งไว้กับพฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ -.245 แสดงว่า ทักษะจิตด้านการทำงานได้ตรงตามกำหนดเวลาที่ตั้งไว้กับพฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือน มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามและมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

1.15 การประสบความสำเร็จกับงานที่ปฏิบัติ กับพฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสาย
เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.063 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)
หมายความว่า ทศนคติด้านการประสบความสำเร็จกับงานที่ปฏิบัติกับพฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำ
งานสายเฉลี่ยต่อเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ -.093

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

1.16 การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่ในอนาคต กับพฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.035 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ทศนคติด้านการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่ในอนาคตกับพฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือน มีความสัมพันธ์กันข้ามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ -.106 แสดงว่าทศนคติด้านการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่ในอนาคตกับพฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือน มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามและมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

1.17 งานในตำแหน่งที่ทำอยู่มีโอกาask้าวหน้า กับพฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.049 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ทศนคติด้านงานในตำแหน่งที่ทำอยู่มีโอกาask้าวหน้ากับพฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ -.099 แสดงว่าทศนคติด้านงานในตำแหน่งที่ทำอยู่มีโอกาask้าวหน้ากับพฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือน มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามและมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

1.18 การสนับสนุนในด้านการหาความรู้เพิ่มเติม กับพฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.096 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ทศนคติด้านการสนับสนุนในด้านการหาความรู้เพิ่มเติมกับพฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ -.084

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

1.19 การยอมรับนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชา กับพฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.825 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ทศนคติด้านการยอมรับนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชากับพฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .011

1.20 การยอมรับนับถือในองค์กร กับพฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือน พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.258 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ทศนคติด้านการยอมรับนับถือในองค์กรกับพฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.057

ตาราง 41 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติในการทำงาน กับ พฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานเฉลี่ยต่อเดือน

ตัวแปร	พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน		ทิศทางและระดับความสัมพันธ์
	Pearson Correlation	Sig.(2-tailed)	
ทัศนคติในการทำงาน	-.002	.968	ไม่มีความสัมพันธ์

ตาราง 41 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทัศนคติในการทำงาน กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการขาดงานเฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .968 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่าทัศนคติในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานเฉลี่ยต่อเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ -.002

ตาราง 42 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติในการทำงาน ด้านสถานที่ทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านการยอมรับนับถือ กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการขาดงานเฉลี่ยต่อเดือน

ตัวแปร	พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน		ทิศทางและระดับความสัมพันธ์
	Pearson Correlation	Sig.(2-tailed)	
ทัศนคติในการทำงาน			
- ด้านสถานที่ทำงาน	-.038	.446	ไม่มีความสัมพันธ์
- ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	-.074	.139	ไม่มีความสัมพันธ์
- ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	.065	.193	ไม่มีความสัมพันธ์
- ด้านความสำเร็จของงาน	-.039	.440	ไม่มีความสัมพันธ์
- ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	.056	.264	ไม่มีความสัมพันธ์
- ด้านการยอมรับนับถือ	.014	.781	ไม่มีความสัมพันธ์

ตาราง 42 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทัศนคติในการทำงานในด้านสถานที่ทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการขาดงานเฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.446 0.139 0.193 0.440 0.264 และ 0.781 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่าทัศนคติในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านการขาดงานเฉลี่ยต่อเดือน โดยค่าสัมประสิทธิ์

(r) มีค่า เท่ากับ -0.038 -0.074 0.065 -0.039 0.056 และ 0.014 ตามลำดับ แสดงว่าทัศนคติในการทำงาน กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านการขาดงานเฉลี่ยต่อเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ตาราง 43 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติในการทำงานของพนักงาน ด้านสถานที่ทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ แบบรายข้อ กับพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานเฉลี่ยต่อเดือน

ทัศนคติในการทำงาน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ กับพฤติกรรมการทำงาน (ด้านการขาดงานเฉลี่ยต่อ เดือน)	Sig. (2- tailed)	ทิศทางและระดับ ความสัมพันธ์
ด้านสถานที่ทำงาน			
1. บรรยากาศในที่ทำงาน	-.052	.303	ไม่มีความสัมพันธ์
2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	-.019	.703	ไม่มีความสัมพันธ์
3. พื้นที่ในที่ทำงานของท่าน	-.030	.551	ไม่มีความสัมพันธ์
4. เครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน	-.025	.626	ไม่มีความสัมพันธ์
5. ความคล่องตัวในการทำงาน	-.019	.701	ไม่มีความสัมพันธ์
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ			
6. เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน	-.075	.136	ไม่มีความสัมพันธ์
7. การปรับเงินเดือนประจำปี	-.017	.729	ไม่มีความสัมพันธ์
8. การจ่ายโบนัสประจำปี	-.068	.177	ไม่มีความสัมพันธ์
9. สวัสดิการที่ได้รับ	-.081	.106	ไม่มีความสัมพันธ์
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล			
10. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	.080	.112	ไม่มีความสัมพันธ์
11. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	.038	.449	ไม่มีความสัมพันธ์
12. การได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน	.057	.260	ไม่มีความสัมพันธ์
13. การได้รับความแนะนำและความช่วยเหลือ จากผู้บังคับบัญชา	.042	.407	ไม่มีความสัมพันธ์
ด้านความสำเร็จของงาน			
14. ท่านสามารถทำงานได้ตรงตามกำหนด เวลาที่ตั้งไว้	-.049	.329	ไม่มีความสัมพันธ์
15. ท่านประสบความสำเร็จกับงานที่ท่านปฏิบัติ	-.021	.676	ไม่มีความสัมพันธ์
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน			
16. การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่ในอนาคต	.030	.548	ไม่มีความสัมพันธ์
17. งานในตำแหน่งที่ท่านทำอยู่มีโอกาask้าวหน้า	.045	.369	ไม่มีความสัมพันธ์
18. บริษัทสนับสนุนในด้านการหาความรู้เพิ่มเติม	.071	.155	ไม่มีความสัมพันธ์
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ			
19. ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา	.032	.529	ไม่มีความสัมพันธ์
20. ได้รับการยอมรับนับถือในองค์กร	-.006	.898	ไม่มีความสัมพันธ์

ตาราง 43 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติแบบรายข้อ กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการขาดงานเฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้การวิเคราะห์สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สามารถวิเคราะห์ได้ดังต่อไปนี้

ทัศนคติด้านสถานที่ทำงาน

1.1 บรรยากาศในที่ทำงาน กับพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานเฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.303 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ทัศนคติด้านบรรยากาศในที่ทำงานกับพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานเฉลี่ยต่อเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.052

1.2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน กับพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานเฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.703 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ทัศนคติด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานเฉลี่ยต่อเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.019

1.3 พื้นที่ในที่ทำงาน กับพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานเฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.551 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ทัศนคติด้านพื้นที่ในที่ทำงานกับพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานเฉลี่ยต่อเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.030

1.4 เครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน กับพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานเฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.626 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ทัศนคติด้านเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานเฉลี่ยต่อเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.025

1.5 ความคล่องตัวในการทำงาน กับพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานเฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.701 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ทัศนคติด้านความคล่องตัวในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานเฉลี่ยต่อเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.019

ทัศนคติด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

1.6 เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน กับพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานเฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.136 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ทัศนคติด้านเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันกับพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานเฉลี่ยต่อเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.075

1.7 การปรับเงินเดือนประจำปี กับพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานเฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.729 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ทัศนคติด้านการปรับเงินเดือนประจำปีกับพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานเฉลี่ยต่อเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.017

1.8 การจ่ายโบนัสประจำปี กับพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานเฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.177 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ทัศนคติด้านการจ่ายโบนัสประจำปีกับพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานเฉลี่ยต่อเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.068

1.17 งานในตำแหน่งที่ทำอยู่มีโอกาsk้าวหน้า กับพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานเฉลี่ยต่อ

เดือน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .369 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ทศนคติด้านงานในตำแหน่งที่ทำอยู่มีโอกาสดำเนินการกับพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานเฉลี่ยต่อเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .045

1.18 การสนับสนุนในด้านการหาความรู้เพิ่มเติม กับพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานเฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.155 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ทศนคติด้านการสนับสนุนในด้านการหาความรู้เพิ่มเติมกับพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานเฉลี่ยต่อเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .071

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

1.19 การยอมรับนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชา กับพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานเฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.529 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ทศนคติด้านการยอมรับนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชากับพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานเฉลี่ยต่อเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .032

1.20 การยอมรับนับถือในองค์กร กับพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานเฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.898 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ทศนคติด้านการยอมรับนับถือในองค์กรกับพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานเฉลี่ยต่อเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ -.006

ตาราง 44 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติในการทำงาน กับ พฤติกรรมการทำงานด้านการฝึกอบรมเฉลี่ยต่อปี

ตัวแปร	พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน		ทิศทางและระดับความสัมพันธ์
	Pearson Correlation	Sig.(2-tailed)	
ทัศนคติในการทำงาน	.208*	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมี ความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 44 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทัศนคติในการทำงาน กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการฝึกอบรมเฉลี่ยต่อปี พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ทศนคติในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการฝึกอบรมเฉลี่ยต่อปี มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.208 แสดงว่า ทศนคติในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการฝึกอบรมเฉลี่ยต่อปี มีความสัมพันธ์ในทิศทาง เดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

ตาราง 45 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติในการทำงาน ด้านสถานที่ทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านการยอมรับนับถือ กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการฝึกอบรมเฉลี่ยต่อปี

ตัวแปร	พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน		ทิศทางและระดับความสัมพันธ์
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	
ทัศนคติในการทำงาน			
- ด้านสถานที่ทำงาน	.100*	.047	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
- ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	.072	.152	ไม่มีความสัมพันธ์
- ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	.204*	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมี
			ความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
- ด้านความสำเร็จของงาน	.113*	.024	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมี
			ความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
- ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	.238*	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมี
			ความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
- ด้านการยอมรับนับถือ	.160*	.001	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมี
			ความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 45 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทัศนคติในการทำงานในด้านสถานที่ทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการยอมรับนับถือ กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการฝึกอบรมเฉลี่ยต่อปี พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.047 0.000 0.024 0.000 และ 0.001 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ทัศนคติในการทำงานในด้านสถานที่ทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการยอมรับนับถือ กับพฤติกรรมการทำงานด้านการฝึกอบรมเฉลี่ยต่อปี มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .100 .204 .113 .238 และ .113 ตามลำดับ แสดงว่าทัศนคติในการทำงานในด้านสถานที่ทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้าน

การยอมรับนับถือ กับพฤติกรรมการทำงานด้านการฝึกอบรมเฉลี่ยต่อปี มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

ส่วนทัศนคติในด้านเงินเดือนและสวัสดิการ กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการฝึกอบรมเฉลี่ยต่อปี พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.152 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ทัศนคติในการทำงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านการฝึกอบรมเฉลี่ยต่อปี โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) เท่ากับ .072

**ตาราง 46 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติในการทำงานของพนักงานด้าน
สถานที่ทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความสำเร็จ
ของงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ แบบรายข้อ
กับพฤติกรรมการทำงานด้านการฝึกอบรมเฉลี่ยต่อปี**

ทัศนคติในการทำงาน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงาน (ด้านการฝึกอบรมเฉลี่ยต่อปี)	Sig. (2- tailed)	ทิศทางและระดับ ความสัมพันธ์
ด้านสถานที่ทำงาน			
1. บรรยากาศในที่ทำงาน	.080	.113	ไม่มีความสัมพันธ์
2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	.057	.255	ไม่มีความสัมพันธ์
3. พื้นที่ในการทำงานของท่าน	.082	.101	ไม่มีความสัมพันธ์
4. เครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน	.049	.327	ไม่มีความสัมพันธ์
5. ความคล่องตัวในการทำงาน	.104*	.038	มีความสัมพันธ์ในทิศทาง เดียวกันและมีความสัมพันธ์ กันในระดับต่ำ
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ			
6. เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน	.000	.999	ไม่มีความสัมพันธ์
7. การปรับเงินเดือนประจำปี	.074	.138	ไม่มีความสัมพันธ์
8. การจ่ายโบนัสประจำปี	.050	.318	ไม่มีความสัมพันธ์
9. สวัสดิการที่ได้รับ	.114*	.023	มีความสัมพันธ์ในทิศทาง เดียวกันและมีความสัมพันธ์ กันในระดับต่ำ
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล			
10. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	.177*	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทาง เดียวกันและมีความสัมพันธ์ กันในระดับต่ำ
11. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	.163*	.001	มีความสัมพันธ์ในทิศทาง เดียวกันและมีความสัมพันธ์ กันในระดับต่ำ
12. การได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน	.150*	.003	มีความสัมพันธ์ในทิศทาง เดียวกันและมีความสัมพันธ์ กันในระดับต่ำ
13. การได้รับความแนะนำและความช่วยเหลือ จากผู้บังคับบัญชา	.169*	.001	มีความสัมพันธ์ในทิศทาง เดียวกันและมีความสัมพันธ์ กันในระดับต่ำ
ด้านความสำเร็จของงาน			
14. ท่านสามารถทำงานได้ตรงตามกำหนด เวลาที่ตั้งไว้	.086	.088	ไม่มีความสัมพันธ์

ตาราง 46 (ต่อ)

ทัศนคติในการทำงาน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงาน (ด้านการฝึกอบรมเฉลี่ยต่อปี)	Sig. (2- tailed)	ทิศทางและระดับ ความสัมพันธ์
15. ท่านประสบความสำเร็จกับงานที่ท่านปฏิบัติ	.121*	.016	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน			
16. การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่ในอนาคต	.178*	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
17. งานในตำแหน่งที่ท่านทำอยู่มีโอกาสดำเนินการ	.184*	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
18. บริษัทสนับสนุนในด้านการหาความรู้เพิ่มเติม	.262*	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ			
19. ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชา	.190*	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
20. ได้รับการยอมรับนับถือในองค์กร	.100*	.046	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 46 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติแบบบรรยายข้อกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการฝึกอบรมเฉลี่ยต่อปี โดยใช้การวิเคราะห์สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สามารถวิเคราะห์ได้ดังต่อไปนี้

ทัศนคติด้านสถานที่ทำงาน

1.1 บรรยากาศในที่ทำงาน กับพฤติกรรมการทำงานด้านการฝึกอบรมเฉลี่ยต่อปี พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.113 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ทัศนคติด้านบรรยากาศในที่ทำงานกับพฤติกรรมการทำงานด้านการฝึกอบรมเฉลี่ยต่อปี ไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .080

1.2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน กับพฤติกรรมการทำงานด้านการฝึกอบรมเฉลี่ยต่อปี พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.255 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ทัศนคติด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานด้านการฝึกอบรมเฉลี่ยต่อปี ไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .057

1.3 พื้นที่ในที่ทำงาน กับพฤติกรรมการทำงานด้านการฝึกอบรมเฉลี่ยต่อปี พบว่า ค่า Sig. (2-

1.10 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน กับพฤติกรรมการทำงานด้านการฝึกอบรมเฉลี่ยต่อปี พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่าทัศนคติด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานกับพฤติกรรมการทำงานด้านการฝึกอบรมเฉลี่ยต่อปี มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .177 แสดงว่าทัศนคติด้าน

แสดงว่า ทศนคติด้านการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่ในอนาคตกับพฤติกรรมการทำงานด้านการฝึกอบรมเฉลี่ยต่อปี มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

1.17 งานในตำแหน่งที่ทำอยู่มีโอกาสก้าวหน้า กับพฤติกรรมการทำงานด้านการฝึกอบรมเฉลี่ยต่อปี พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ทศนคติด้านงานในตำแหน่งที่ทำอยู่มีโอกาสก้าวหน้ากับพฤติกรรมการทำงานด้านการฝึกอบรมเฉลี่ยต่อปี มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่า เท่ากับ .184 แสดงว่า ทศนคติด้านงานในตำแหน่งที่ทำอยู่มีโอกาสก้าวหน้ากับพฤติกรรมการทำงานด้านการฝึกอบรมเฉลี่ยต่อปี มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

1.18 การสนับสนุนในด้านการหาความรู้เพิ่มเติม กับพฤติกรรมการทำงานด้านการฝึกอบรมเฉลี่ยต่อปี พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ทศนคติด้านการสนับสนุนในด้านการหาความรู้เพิ่มเติมกับพฤติกรรมการทำงานด้านการฝึกอบรมเฉลี่ยต่อปี มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .262 แสดงว่า ทศนคติด้านการสนับสนุนในด้านการหาความรู้เพิ่มเติมกับพฤติกรรมการทำงานด้านการฝึกอบรมเฉลี่ยต่อปี มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

1.19 การยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา กับพฤติกรรมการทำงานด้านการฝึกอบรมเฉลี่ยต่อปี พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ทศนคติด้านการได้รับการยอมรับนับถือกับพฤติกรรมการทำงานด้านการฝึกอบรมเฉลี่ยต่อปี มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .190 แสดงว่าทศนคติด้านการได้รับการยอมรับนับถือกับพฤติกรรมการทำงานด้านการฝึกอบรมเฉลี่ยต่อปี มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

1.20 การยอมรับนับถือในองค์กร กับพฤติกรรมการทำงานด้านการฝึกอบรมเฉลี่ยต่อปี พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.046 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ทศนคติด้านการยอมรับนับถือในองค์กรกับพฤติกรรมการทำงานด้านการฝึกอบรมเฉลี่ยต่อปี มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .100 แสดงว่าทศนคติด้านการยอมรับนับถือในองค์กรกับพฤติกรรมการทำงานด้านการฝึกอบรมเฉลี่ยต่อปี มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

ตาราง 47 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทศนคติในการทำงาน กับ พฤติกรรมการทำงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานในองค์กร

ตัวแปร	พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน		ทิศทางและระดับความสัมพันธ์
	Pearson Correlation	Sig.(2-tailed)	
ทศนคติในการทำงาน	.156*	.002	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมี ความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 47 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทัศนคติในการทำงาน กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานในองค์กร พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่าทัศนคติในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานในองค์กร มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.156 แสดงว่าทัศนคติในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานในองค์กร มีความสัมพันธ์ ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

ตาราง 48 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติในการทำงาน ด้านสถานที่ทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านการยอมรับนับถือ กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานในองค์กร

ตัวแปร	พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน		ทิศทางและระดับ
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ความสัมพันธ์
ทัศนคติในการทำงาน			
- ด้านสถานที่ทำงาน	.072	.152	ไม่มีความสัมพันธ์
- ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	.195*	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมี
			ความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
- ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	.054	.283	ไม่มีความสัมพันธ์
- ด้านความสำเร็จของงาน	.193*	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมี
			ความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
- ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	.125*	.013	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมี
			ความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
- ด้านการยอมรับนับถือ	.028	.582	ไม่มีความสัมพันธ์

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 48 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทัศนคติในด้านสถานที่ทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานในองค์กร พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.152 0.283 และ 0.582 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่าทัศนคติในการทำงานในด้านสถานที่ทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านแนวโน้มที่จะทำงานในองค์กร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) เท่ากับ 0.072 0.054 และ 0.028 ตามลำดับ

ส่วนทัศนคติในการทำงานในด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสำเร็จของงาน และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานในองค์กร พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 0.000 และ 0.013 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ทัศนคติในการทำงานในด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสำเร็จของงาน และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน กับพฤติกรรมการทำงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานในองค์กร มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.195 0.193 และ 0.125 ตามลำดับ แสดงว่าทัศนคติในการทำงานในด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสำเร็จของงาน และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน กับพฤติกรรมการทำงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานในองค์กร มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

ตาราง 49 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติในการทำงานของพนักงานด้านสถานที่ทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ แบบรายข้อ กับพฤติกรรมการทำงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานในองค์กร

ทัศนคติในการทำงาน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงาน (ด้านแนว โน้มที่จะทำงานในองค์กร)	Sig. (2- tailed)	ทิศทางและระดับ ความสัมพันธ์
ด้านสถานที่ทำงาน			
1. บรรยากาศในที่ทำงาน	.099*	.048	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมี ความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	.126*	.012	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมี ความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
3. พื้นที่ในที่ทำงานของท่าน	.012	.819	ไม่มีความสัมพันธ์
4. เครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน	-.029	.567	ไม่มีความสัมพันธ์
5. ความคล่องตัวในการทำงาน	.074	.139	ไม่มีความสัมพันธ์
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ			
6. เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน	.153*	.002	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมี ความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

ตาราง 49 (ต่อ)

ทัศนคติในการทำงาน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงาน (ด้านแนว โน้มที่จะทำงานในองค์กร)	Sig. (2- tailed)	ทิศทางและระดับ ความสัมพันธ์
7. การปรับเงินเดือนประจำปี	.146*	.003	มีความสัมพันธ์ในทิศทาง เดียวกันและมี ความสัมพันธ์กันในระดับ ต่ำ
8. การจ่ายโบนัสประจำปี	.163*	.001	มีความสัมพันธ์ในทิศทาง เดียวกันและมี ความสัมพันธ์กันในระดับ ต่ำ
9. สวัสดิการที่ได้รับ	.167*	.001	มีความสัมพันธ์ในทิศทาง เดียวกันและมี ความสัมพันธ์กันในระดับ ต่ำ
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล			
10. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	-.036	.472	ไม่มีความสัมพันธ์
11. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	.082	.104	ไม่มีความสัมพันธ์
12. การได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน	.025	.624	ไม่มีความสัมพันธ์
13. การได้รับความแนะนำและความช่วยเหลือ จากผู้บังคับบัญชา	.090	.073	ไม่มีความสัมพันธ์
ด้านความสำเร็จของงาน			
14. ท่านสามารถทำงานได้ตรงตามกำหนด เวลาที่ตั้งไว้	.165*	.001	มีความสัมพันธ์ในทิศทาง เดียวกันและมี ความสัมพันธ์กันในระดับ ต่ำ
15. ท่านประสบความสำเร็จกับงานที่ท่าน ปฏิบัติ	.186*	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทาง เดียวกันและมี ความสัมพันธ์กันในระดับ ต่ำ
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน			
16. การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่ในอนาคต	.096	.056	มีความสัมพันธ์ในทิศทาง เดียวกันและมี ความสัมพันธ์กันในระดับ ต่ำ
17. งานในตำแหน่งที่ท่านทำอยู่มีโอกา สก้าวหน้า	.132*	.009	มีความสัมพันธ์ในทิศทาง เดียวกันและมี ความสัมพันธ์กันในระดับ ต่ำ
18. บริษัทสนับสนุนในด้านการหาความรู้ เพิ่มเติม	.102*	.042	มีความสัมพันธ์ในทิศทาง เดียวกันและมี ความสัมพันธ์กันในระดับ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

19. ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชา	.012	.811	ไม่มีความสัมพันธ์
20. ได้รับการยอมรับนับถือในองค์กร	.039	.442	ไม่มีความสัมพันธ์

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 49 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติแบบรายข้อกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานในองค์กร โดยใช้การวิเคราะห์สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สามารถวิเคราะห์ได้ดังต่อไปนี้

ทัศนคติด้านสถานที่ทำงาน

1.1 บรรยากาศในที่ทำงาน กับพฤติกรรมการทำงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานในองค์กร พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.048 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่าทัศนคติด้านบรรยากาศในที่ทำงานกับพฤติกรรมการทำงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานในองค์กร มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .099 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

1.2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน กับพฤติกรรมการทำงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานในองค์กร พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.012 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่าทัศนคติด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานในองค์กร มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .126 แสดงว่าทัศนคติด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานในองค์กร มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

1.3 พื้นที่ในที่ทำงาน กับพฤติกรรมการทำงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานในองค์กร พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.819 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ทัศนคติด้านพื้นที่ในที่ทำงานกับพฤติกรรมการทำงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานในองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .012

1.4 เครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน กับพฤติกรรมการทำงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานในองค์กร พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.567 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ทัศนคติด้านเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานในองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ -.029

1.5 ความคล่องตัวในการทำงาน กับพฤติกรรมการทำงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานในองค์กร พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.139 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ทัศนคติด้านความคล่องตัวในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานในองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .074

ทัศนคติด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

1.6 เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน กับพฤติกรรมการทำงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานในองค์กร พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ทัศนคติด้านเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันกับพฤติกรรมการทำงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานในองค์กร มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .153 แสดงว่า ทัศนคติด้าน

1.8 การจ่ายโบนัสประจำปี กับพฤติกรรมการทำงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานในองค์กร พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ทศนคติด้านการจ่ายโบนัสประจำปีกับพฤติกรรมการทำงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานในองค์กร มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .163 แสดงว่า ทศนคติด้านการจ่ายโบนัสประจำปีกับพฤติกรรมการทำงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานในองค์กร มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

1.9 สวัสดิการที่ได้รับ กับพฤติกรรมการทำงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานในองค์กร พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ทศนคติด้านสวัสดิการที่ได้รับกับพฤติกรรมการทำงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานในองค์กร มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .167 แสดงว่า ทศนคติด้านสวัสดิการที่ได้รับกับพฤติกรรมการทำงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานในองค์กร มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

1.10 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน กับพฤติกรรมการทำงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานในองค์กร พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.472 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ทิศนคติด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานกับพฤติกรรมการทำงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานในองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ -.036

1.11 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา กับพฤติกรรมการทำงานด้านแนวโน้มนี้อะไรจะทำงานในองค์กร พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.104 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ทิศนคติด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา กับพฤติกรรมการทำงานด้านแนวโน้มนี้อะไรจะทำงานในองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .082

1.12 การได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน กับพฤติกรรมการทำงานด้านแนวโน้มที่จะทำงาน
 ในองค์กร พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.624 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)
 หมายความว่า ทศนคติด้านการได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานกับพฤติกรรมการทำงานด้านแนวโน้มที่
 จะทำงานในองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .025

1.13 การได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา กับพฤติกรรมการทำงานด้าน
แนวโน้มที่จะทำงานในองค์กร พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.073 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับ
สมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ทศนคติด้านการได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา

1.20 การยอมรับนับถือในองค์กร กับพฤติกรรมการทำงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานในองค์กร พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.442 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่าทัศนคติด้านการยอมรับนับถือในองค์กรกับพฤติกรรมการทำงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานในองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .039

ตาราง 50 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติในการทำงาน กับ พฤติกรรมการทำงานด้านประสิทธิภาพของการทำงาน

ตัวแปร	พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน		ทิศทางและระดับความสัมพันธ์
	Pearson Correlation	Sig.(2-tailed)	
ทัศนคติในการทำงาน	.482*	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 50 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทัศนคติในการทำงาน กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านประสิทธิภาพของการทำงาน พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่าทัศนคติในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านประสิทธิภาพของการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.482 แสดงว่าความว่าทัศนคติในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านประสิทธิภาพของการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ตาราง 51 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติในการทำงาน ด้านสถานที่ทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านการยอมรับนับถือ กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านประสิทธิภาพของการทำงาน

ตัวแปร	พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน		ทิศทางและระดับความสัมพันธ์
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	
ทัศนคติในการทำงาน			
- ด้านสถานที่ทำงาน	.320*	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
- ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	.217*	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
- ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	.389*	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
- ด้านความสำเร็จของงาน	.470*	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ตาราง 51 (ต่อ)

ตัวแปร	พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน		ทิศทางและระดับความสัมพันธ์
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	
- ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	.335*	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
- ด้านการยอมรับนับถือ	.402*	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 51 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทัศนคติในการทำงานด้านสถานที่ทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านการยอมรับนับถือ กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านประสิทธิภาพของการทำงาน พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ทัศนคติในการทำงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการ กับพฤติกรรมการทำงานด้านประสิทธิภาพของการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.217 แสดงว่า ทัศนคติในการทำงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการ กับพฤติกรรมการทำงานด้านประสิทธิภาพของการทำงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

ส่วนทัศนคติในการทำงานด้านสถานที่ทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านการยอมรับนับถือ กับพฤติกรรมการทำงานด้านประสิทธิภาพของการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.320 0.389 0.470 0.335 และ 0.402 ตามลำดับ แสดงว่า ทัศนคติในการทำงานด้านสถานที่ทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านการยอมรับนับถือ กับพฤติกรรมการทำงานด้านประสิทธิภาพของการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ตาราง 52 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติในการทำงานของพนักงานด้าน
สถานที่ทำงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้านความสำเร็จ
ของงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ แบบรายข้อ
กับพฤติกรรม การทำงานด้านประสิทธิภาพของการทำงาน

ทัศนคติในการทำงาน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงาน (ด้าน ประสิทธิภาพของการทำงาน)	Sig. (2-tailed)	ทิศทางและระดับ ความสัมพันธ์
ด้านสถานที่ทำงาน			
1. บรรยากาศในที่ทำงาน	.231*	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทาง เดียวกันและมีความสัมพันธ์ กันในระดับต่ำ
2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	.229*	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทาง เดียวกันและมีความสัมพันธ์ กันในระดับต่ำ
3. พื้นที่ในการทำงานของท่าน	.195*	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทาง เดียวกันและมีความสัมพันธ์ กันในระดับต่ำ
4. เครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน	.224*	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทาง เดียวกันและมีความสัมพันธ์ กันในระดับต่ำ
5. ความคล่องตัวในการทำงาน	.332*	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทาง เดียวกันและมีความสัมพันธ์ กันในระดับปานกลาง
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ			
6. เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน	.129*	.010	มีความสัมพันธ์ในทิศทาง เดียวกันและมีความสัมพันธ์ กันในระดับต่ำ
7. การปรับเงินเดือนประจำปี	.125*	.012	มีความสัมพันธ์ในทิศทาง เดียวกันและมีความสัมพันธ์ กันในระดับต่ำ
8. การจ่ายโบนัสประจำปี	.210*	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทาง เดียวกันและมีความสัมพันธ์ กันในระดับต่ำ
9. สวัสดิการที่ได้รับ	.244*	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทาง เดียวกันและมีความสัมพันธ์ กันในระดับต่ำ
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล			
10. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	.344*	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทาง เดียวกันและมีความสัมพันธ์ กันในระดับปานกลาง

ตาราง 52 (ต่อ)

ทัศนคติในการทำงาน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงาน (ด้าน ประสิทธิภาพของการทำงาน)	Sig. (2-tailed)	ทิศทางและระดับ ความสัมพันธ์
11. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	.335*	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทาง เดียวกันและมีความสัมพันธ์ กันในระดับปานกลาง
12. การได้รับความร่วมมือจากเพื่อน ร่วมงาน	.322*	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทาง เดียวกันและมีความสัมพันธ์ กันในระดับปานกลาง
13. การได้รับความแนะนำและความ ช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา	.264*	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทาง เดียวกันและมีความสัมพันธ์ กันในระดับต่ำ
ด้านความสำเร็จของงาน			
14. ท่านสามารถทำงานได้ตรงตาม กำหนดเวลาที่ตั้งไว้	.368*	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทาง เดียวกันและมีความสัมพันธ์ กันในระดับปานกลาง
15. ท่านประสบความสำเร็จกับงานที่ท่าน ปฏิบัติ	.487*	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทาง เดียวกันและมีความสัมพันธ์ กันในระดับปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน			
16. การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่ ในอนาคต	.343*	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทาง เดียวกันและมีความสัมพันธ์ กันในระดับปานกลาง
17. งานในตำแหน่งที่ท่านทำอยู่มีโอกา สก้าวหน้า	.341*	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทาง เดียวกันและมีความสัมพันธ์ กันในระดับปานกลาง
18. บริษัทสนับสนุนในด้านการหาความรู้ เพิ่มเติม	.203*	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทาง เดียวกันและมีความสัมพันธ์ กันในระดับต่ำ
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ			
19. ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ใต้บังคับ บัญชา	.324*	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทาง เดียวกันและมีความสัมพันธ์ กันในระดับปานกลาง
20. ได้รับการยอมรับนับถือในองค์กร	.410*	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทาง เดียวกันและมีความสัมพันธ์ กันในระดับปานกลาง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 52 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติแบบบรรยายข้อกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านประสิทธิภาพของการทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สามารถวิเคราะห์ได้ดังต่อไปนี้

1.6 เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน กับพฤติกรรมการทำงานด้านประสิทธิภาพของการทำงาน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.010 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่าทัศนคติด้านเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันกับพฤติกรรมการทำงานด้านประสิทธิภาพของการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .129 แสดงว่า ทัศนคติด้าน

หมายความว่า ทศนคติด้านการสนับสนุนในด้านการหาความรู้เพิ่มเติมกับพฤติกรรมการทำงานด้านประสิทธิภาพของการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .203 แสดงว่า ทศนคติด้านการสนับสนุนในด้านการหาความรู้เพิ่มเติมกับพฤติกรรมการทำงานด้านประสิทธิภาพของการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

1.19 การยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา กับพฤติกรรมการทำงานด้านประสิทธิภาพของการทำงาน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ทศนคติด้านการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชากับพฤติกรรมการทำงานด้านประสิทธิภาพของการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .324 แสดงว่า ทศนคติด้านการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชากับพฤติกรรมการทำงานด้านประสิทธิภาพของการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

1.20 การยอมรับนับถือในองค์กร กับพฤติกรรมการทำงานด้านประสิทธิภาพของการทำงาน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ทศนคติด้านการยอมรับนับถือในองค์กรกับพฤติกรรมการทำงานด้านประสิทธิภาพของการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .410 แสดง ว่าทศนคติด้านการยอมรับนับถือในองค์กรกับพฤติกรรมการทำงานด้านประสิทธิภาพของการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ตาราง 53 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทศนคติในการทำงาน กับ พฤติกรรมการทำงานด้านผลงาน

ตัวแปร	พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน		ทิศทางและระดับความสัมพันธ์
	Pearson Correlation	Sig.(2-tailed)	
ทศนคติในการทำงาน	.482*	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมี ความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 53 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทศนคติในการทำงาน กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านผลงาน พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่าทศนคติในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านผลงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่า เท่ากับ 0.482 แสดงว่า ทศนคติในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านผลงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทาง เดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ตาราง 54 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติในการทำงาน ด้านสถานที่ทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านการยอมรับนับถือ กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านผลงาน

ตัวแปร	พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน		ทิศทางและระดับ
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ความสัมพันธ์
ทัศนคติในการทำงาน			
- ด้านสถานที่ทำงาน	.257*	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
- ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	.132*	.008	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
- ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	.428*	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
- ด้านความสำเร็จของงาน	.540*	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
- ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	.303*	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
- ด้านการยอมรับนับถือ	.498*	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 54 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทัศนคติในการทำงานในด้านสถานที่ทำงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านผลงาน พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 และ 0.008 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ทัศนคติในการทำงานในด้านสถานที่ทำงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ กับพฤติกรรมการทำงานด้านผลงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.257 และ 0.132 ตามลำดับ แสดงว่าทัศนคติในการทำงานในด้านสถานที่ทำงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ กับพฤติกรรมการทำงานด้านผลงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

ส่วนทัศนคติในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านการยอมรับนับถือ กับพฤติกรรมการทำงานด้านผลงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.428 0.540 0.303 และ 0.498 แสดงว่าทัศนคติในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

และด้านการยอมรับนับถือ กับพฤติกรรมการทำงานด้านผลงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ตาราง 55 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติในการทำงานของพนักงานด้านสถานที่ทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ แบบรายข้อ กับพฤติกรรมการทำงาน ด้านผลงาน

ทัศนคติในการทำงาน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ กับพฤติกรรมการทำงาน (ด้านผลงาน)	Sig. (2- tailed)	ทิศทางและระดับ ความสัมพันธ์
ด้านสถานที่ทำงาน			
1. บรรยากาศในที่ทำงาน	.154*	.002	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	.158*	.002	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
3. พื้นที่ในการทำงานของท่าน	.126*	.012	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
4. เครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน	.220*	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
5. ความคล่องตัวในการทำงาน	.323*	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ			
6. เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน	.062	.214	ไม่มีความสัมพันธ์
7. การปรับเงินเดือนประจำปี	.031	.535	ไม่มีความสัมพันธ์
8. การจ่ายโบนัสประจำปี	.151*	.003	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
9. สวัสดิการที่ได้รับ	.192*	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล			
10. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	.363*	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ตาราง 55 (ต่อ)

ทัศนคติในการทำงาน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ กับพฤติกรรมการทำงาน (ด้านผลงาน)	Sig. (2- tailed)	ทิศทางและระดับ ความสัมพันธ์
11. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	.362*	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
12. การได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน	.389*	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
13. การได้รับความแนะนำและความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา	.280*	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
ด้านความสำเร็จของงาน			
14. ท่านสามารถทำงานได้ตรงตามกำหนดเวลาที่ตั้งไว้	.452*	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
15. ท่านประสบความสำเร็จกับงานที่ท่านปฏิบัติ	.530*	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน			
16. การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่ในอนาคต	.293*	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
17. งานในตำแหน่งที่ท่านทำอยู่มีโอกาสดำเนินการ	.295*	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
18. บริษัทสนับสนุนในด้านการหาความรู้เพิ่มเติม	.212*	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ			
19. ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชา	.491*	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
20. ได้รับการยอมรับนับถือในองค์กร	.415*	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 55 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติแบบบรรยายข้อกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านผลงาน โดยใช้การวิเคราะห์สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สามารถวิเคราะห์ได้ดังต่อไปนี้

ทัศนคติด้านสถานที่ทำงาน

ทัศนคติด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

1.11 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา กับพฤติกรรมการทำงานด้านผลงาน พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ทศนคติด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับช้ญชากับพฤติกรรมการทำงานด้านผลงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .362 แสดงว่า ทศนคติด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับช้ญชากับพฤติกรรมการทำงานด้านผลงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

1.12 การได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน กับพฤติกรรมการทำงานด้านผลงาน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ทศนคติด้านการได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานกับพฤติกรรมการทำงานด้านผลงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .389 แสดงว่า ทศนคติด้านการได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานกับพฤติกรรมการทำงานด้านผลงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

1.13 การได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา กับพฤติกรรมการทำงานด้านผลงาน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ทศนคติด้านการได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากผู้บังคับชวากับพฤติกรรมการทำงานด้านผลงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .280 แสดงว่า ทศนคติด้านการได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากผู้บังคับชวากับพฤติกรรมการทำงานด้านผลงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

1.19 การยอมรับนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชา กับพฤติกรรมการทำงานด้านผลงาน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ทศนคติด้านการยอมรับนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชากับพฤติกรรมการทำงานด้านผลงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .491 แสดงว่า ทศนคติด้านการยอมรับนับถือ

จากผู้ได้บังคับบัญชากับพฤติกรรมการทำงานด้านผลงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

1.20 การยอมรับนับถือในองค์กร กับพฤติกรรมการทำงานด้านผลงาน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ทศนคติด้านการยอมรับนับถือในองค์กรกับพฤติกรรมการทำงานด้านผลงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .415 แสดงว่า ทศนคติด้านการยอมรับนับถือในองค์กรกับพฤติกรรมการทำงานด้านผลงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ตาราง 56 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทศนคติในการทำงาน กับพฤติกรรมการทำงานด้านการออกจากงาน

ตัวแปร	พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน		ทิศทางและระดับความสัมพันธ์
	Pearson Correlation	Sig.(2-tailed)	
ทศนคติในการทำงาน	.305*	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 56 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทศนคติในการทำงาน กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ด้านการออกจากงาน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่าทศนคติในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการออกจากงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.305 แสดงว่า ทศนคติในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการออกจากงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

ตาราง 57 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทศนคติในการทำงาน ด้านสถานที่ทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านการยอมรับนับถือ กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการออกจากงาน

ตัวแปร	พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน		ทิศทางและระดับความสัมพันธ์
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	
ทศนคติในการทำงาน			
- ด้านสถานที่ทำงาน	.140*	.005	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
- ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	.282*	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
- ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	.213*	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

ตาราง 57 (ต่อ)

ตัวแปร	พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน		ทิศทางและระดับ ความสัมพันธ์
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	
- ด้านความสำเร็จของงาน	.203*	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
- ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	.245*	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
- ด้านการยอมรับนับถือ	.223*	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 57 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทัศนคติในการทำงานในด้านสถานที่ทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านการยอมรับนับถือ กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการออกจากงาน พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.005 และ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ทัศนคติในการทำงานในด้านสถานที่ทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านการยอมรับนับถือ กับพฤติกรรมการทำงานด้านการออกจากงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.140 0.282 0.213 0.203 0.245 และ 0.223 ตามลำดับ แสดงว่า ทัศนคติในการทำงานในด้านสถานที่ทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านการยอมรับนับถือ กับพฤติกรรมการทำงานด้านการออกจากงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

ตาราง 58 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติในการทำงานของพนักงาน ด้านสถานที่ทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ แบบรายข้อ กับพฤติกรรมการทำงานด้านการออกจากงาน

ทัศนคติในการทำงาน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ กับพฤติกรรมการทำงาน (ด้านการออกจากงาน)	Sig. (2- tailed)	ทิศทางและระดับ ความสัมพันธ์
ด้านสถานที่ทำงาน			
1. บรรยากาศในที่ทำงาน	.097	.054	ไม่มีความสัมพันธ์
2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	.081	.108	ไม่มีความสัมพันธ์
3. พื้นที่ในที่ทำงานของท่าน	.100*	.045	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

ตาราง 58 (ต่อ)

ทัศนคติในการทำงาน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ กับพฤติกรรมการทำงาน (ด้านการออกจากงาน)	Sig. (2- tailed)	ทิศทางและระดับ ความสัมพันธ์
4. เครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน	.061	.226	ไม่มีความสัมพันธ์
5. ความคล่องตัวในการทำงาน	.186*	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ			
6. เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน	.268*	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
7. การปรับเงินเดือนประจำปี	.138*	.006	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
8. การจ่ายโบนัสประจำปี	.291*	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
9. สวัสดิการที่ได้รับ	.218*	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล			
10. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	.168*	.001	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
11. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	.152*	.002	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
12. การได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน	.158*	.002	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
13. การได้รับความแนะนำและความช่วยเหลือ จากผู้บังคับบัญชา	.208*	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
ด้านความสำเร็จของงาน			
14. ท่านสามารถทำงานได้ตรงตามกำหนด เวลาที่ตั้งไว้	.170*	.001	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
15. ท่านประสบความสำเร็จกับงานที่ท่านปฏิบัติ	.199*	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน			
16. การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่ในอนาคต	.237*	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
17. งานในตำแหน่งที่ท่านทำอยู่มีโอกาส ก้าวหน้า	.219*	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
18. บริษัทสนับสนุนในด้านการหาความรู้ เพิ่มเติม	.192*	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ			
19. ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับ บัญชา	.187*	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

ตาราง 58 (ต่อ)

ทัศนคติในการทำงาน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ กับพฤติกรรมการทำงาน (ด้านการออกจากงาน)	Sig. (2- tailed)	ทิศทางและระดับ ความสัมพันธ์
20. ได้รับการยอมรับนับถือในองค์กร	.219*	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 58 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติแบบรายข้อกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการออกจากงาน โดยใช้การวิเคราะห์สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของ เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สามารถวิเคราะห์ได้ดังต่อไปนี้

ทัศนคติด้านสถานที่ทำงาน

1.1 บรรยากาศในที่ทำงาน กับพฤติกรรมการทำงานด้านการออกจากงาน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.054 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ทัศนคติด้านบรรยากาศในที่ทำงานกับพฤติกรรมการทำงานด้านการออกจากงาน ไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .097

1.2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน กับพฤติกรรมการทำงานด้านการออกจากงาน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.108 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ทัศนคติด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับพฤติกรรมการทำงานด้านการออกจากงาน ไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .081

1.3 พื้นที่ในที่ทำงาน กับพฤติกรรมการทำงานด้านการออกจากงาน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.045 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ทัศนคติด้านพื้นที่ในที่ทำงานกับพฤติกรรมการทำงานด้านการออกจากงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .100 แสดงว่า ทัศนคติด้านพื้นที่ในที่ทำงานกับพฤติกรรมการทำงานด้านการออกจากงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

1.4 เครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน กับพฤติกรรมการทำงานด้านการออกจากงาน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.226 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ทัศนคติด้านเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานด้านการออกจากงาน ไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .061

1.5 ความคล่องตัวในการทำงาน กับพฤติกรรมการทำงานด้านการออกจากงาน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ทัศนคติด้านความคล่องตัวในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานด้านการออกจากงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .186 แสดงว่า ทัศนคติด้านความคล่องตัวในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานด้านการออกจากงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

ทัศนคติด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

1.6 เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน กับพฤติกรรมการทำงานด้านการออกจากงาน พบว่า ค่า Sig. (2-

1.14 การทำงานได้ตรงตามกำหนดเวลาที่ตั้งไว้ กับพฤติกรรมการทำงานด้านการออกจากงาน พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ทศนคติด้านการทำงานได้ตรงตามกำหนดเวลาที่ตั้งไว้กับพฤติกรรมการทำงานด้านการออกจากงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .170 แสดงว่า ทศนคติด้านการทำงานได้ตรงตามกำหนดเวลาที่ตั้งไว้กับพฤติกรรมการทำงานด้านการออกจากงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

1.17 งานในตำแหน่งที่ทำอยู่มีโอกาสก้าวหน้า กับพฤติกรรมการทำงานด้านการออกจากราน พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายถึง ความว่าทัศนคติด้านงานในตำแหน่งที่ทำอยู่มีโอกาสก้าวหน้ากับพฤติกรรมการทำงานด้านการออกจากราน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .219 แสดงว่าทัศนคติด้านงานในตำแหน่งที่ทำอยู่มีโอกาสก้าวหน้ากับพฤติกรรมการทำงานด้านการออกจากราน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

1.18 การสนับสนุนในด้านการหาความรู้เพิ่มเติม กับพฤติกรรมการทำงานด้านการออกจากงาน พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ทศนคติด้านการสนับสนุนในด้านการหาความรู้เพิ่มเติมกับพฤติกรรมการทำงานด้านการออกจากงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดย ค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .192 แสดงว่า ทศนคติด้านการสนับสนุนในด้านการหาความรู้เพิ่มเติมกับพฤติกรรมการทำงานด้านการออกจากงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

1.19 การยอมรับนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชา กับพฤติกรรมการทำงานด้านการออกจากงาน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ทศนคติด้านการสนับสนุนในด้านการยอมรับนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชากับพฤติกรรมการทำงานด้านการออกจากงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .187 แสดงว่า ทศนคติด้านการสนับสนุนในด้านการยอมรับนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชากับพฤติกรรมการทำงานด้านการออกจากงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

1.20 การยอมรับนับถือในองค์กร กับพฤติกรรมการทำงานด้านการออกจากงาน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ทศนคติด้านการยอมรับนับถือในองค์กรกับพฤติกรรมการทำงานด้านการออกจากงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .219 แสดงว่า ทศนคติด้านการยอมรับนับถือในองค์กรกับพฤติกรรมการทำงานด้านการออกจากงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

ตาราง 59 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติในการทำงาน กับ พฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน

ตัวแปร	พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน		ทิศทางและระดับความสัมพันธ์
	Pearson Correlation	Sig.(2-tailed)	
ทัศนคติในการทำงาน	.536*	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 59 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทัศนคติในการทำงาน กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ทศนคติในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.536 แสดงว่า ทศนคติในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ตาราง 60 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติในการทำงาน ด้านสถานที่ทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านการยอมรับนับถือ กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ด้านความพึงพอใจในการทำงาน

ตัวแปร	พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน		ทิศทางและระดับ
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ความสัมพันธ์
ทัศนคติในการทำงาน			
- ด้านสถานที่ทำงาน	.346*	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
- ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	.375*	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
- ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	.390*	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
- ด้านความสำเร็จของงาน	.401*	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
- ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	.404*	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
- ด้านการยอมรับนับถือ	.411*	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 60 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทัศนคติในการทำงานในด้านสถานที่ทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านการยอมรับนับถือ กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ทัศนคติในการทำงานในด้านสถานที่ทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านการยอมรับนับถือ กับพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.346 0.375 0.390 0.401 0.404 และ 0.411 ตามลำดับ แสดงว่าทัศนคติในการทำงานในด้านสถานที่ทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านการยอมรับนับถือ กับพฤติกรรมการ

ทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ตาราง 61 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติในการทำงานของพนักงานด้านสถานที่ทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ แบบรายข้อ กับพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน

ทัศนคติในการทำงาน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงาน (ด้าน ความพึงพอใจในการทำงาน)	Sig. (2-tailed)	ทิศทางและระดับ ความสัมพันธ์
ด้านสถานที่ทำงาน			
1. บรรยากาศในที่ทำงาน	.278*	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	.229*	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
3. พื้นที่ในการทำงานของท่าน	.247*	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
4. เครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน	.191*	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
5. ความคล่องตัวในการทำงาน	.357*	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ			
6. เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน	.324*	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
7. การปรับเงินเดือนประจำปี	.209*	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
8. การจ่ายโบนัสประจำปี	.341*	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
9. สวัสดิการที่ได้รับ	.339*	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ตาราง 61 (ต่อ)

ทัศนคติในการทำงาน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงาน (ด้าน ความพึงพอใจในการทำงาน)	Sig. (2-tailed)	ทิศทางและระดับ ความสัมพันธ์
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล			
10. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	.313*	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทาง เดียวกันและมีความสัมพันธ์ กันในระดับปานกลาง
11. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	.349*	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทาง เดียวกันและมีความสัมพันธ์ กันในระดับปานกลาง
12. การได้รับความร่วมมือจากเพื่อน ร่วมงาน	.328*	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทาง เดียวกันและมีความสัมพันธ์ กันในระดับปานกลาง
13. การได้รับความแนะนำและความช่วย เหลือจากผู้บังคับบัญชา	.276*	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทาง เดียวกันและมีความสัมพันธ์ กันในระดับต่ำ
ด้านความสำเร็จของงาน			
14. ท่านสามารถทำงานได้ตรงตาม กำหนดเวลาที่ตั้งไว้	.336*	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทาง เดียวกันและมีความสัมพันธ์ กันในระดับปานกลาง
15. ท่านประสบความสำเร็จกับงานที่ ท่านปฏิบัติ	.393*	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทาง เดียวกันและมีความสัมพันธ์ กันในระดับปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน			
16. การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่ใน อนาคต	.389*	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทาง เดียวกันและมีความสัมพันธ์ กันในระดับปานกลาง
17. งานในตำแหน่งที่ท่านทำอยู่มีโอกา สก้าวหน้า	.357*	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทาง เดียวกันและมีความสัมพันธ์ กันในระดับปานกลาง
18. บริษัทสนับสนุนในด้านการหาความรู้ เพิ่มเติม	.322*	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทาง เดียวกันและมีความสัมพันธ์ กันในระดับปานกลาง
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ			
19. ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ได้ บังคับบัญชา	.353*	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทาง เดียวกันและมีความสัมพันธ์ กันในระดับปานกลาง
20. ได้รับการยอมรับนับถือในองค์กร	.397*	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทาง เดียวกันและมีความสัมพันธ์ กันในระดับปานกลาง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 61 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติแบบรายข้อกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สามารถวิเคราะห์ได้ดังต่อไปนี้

ทัศนคติด้านสถานที่ทำงาน

1.1 บรรยากาศในที่ทำงาน กับพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ทัศนคติด้านบรรยากาศในที่ทำงานกับพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .278 แสดงว่า ทัศนคติด้านบรรยากาศในที่ทำงานกับพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

1.2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน กับพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ทัศนคติด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .229 แสดงว่าทัศนคติด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

1.3 พื้นที่ในที่ทำงาน กับพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ทัศนคติด้านพื้นที่ในที่ทำงานกับพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .247 แสดงว่า ทัศนคติด้านพื้นที่ในที่ทำงานกับพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

1.4 เครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน กับพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ทัศนคติด้านเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .191 แสดงว่า ทัศนคติด้านเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

1.5 ความคล่องตัวในการทำงาน กับพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ทัศนคติด้านความคล่องตัวในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .357 แสดงว่า ทัศนคติด้านความคล่องตัวในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

1.11 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา กับพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ทิศนคติด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับชวากับพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .349 แสดงว่า

ความว่า ทศนคติด้านงานในตำแหน่งที่ทำอยู่มีโอกาสก้าวหน้ากับพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .357 แสดงว่า ทศนคติด้านงานในตำแหน่งที่ทำอยู่มีโอกาสก้าวหน้ากับพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

1.18 การสนับสนุนในด้านการหาความรู้เพิ่มเติม กับพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ทศนคติด้านการสนับสนุนในด้านการหาความรู้เพิ่มเติมกับพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .322 แสดงว่าทศนคติด้านการสนับสนุนในด้านการหาความรู้เพิ่มเติมกับพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

1.19 การยอมรับนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชา กับพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ทศนคติด้านการยอมรับนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชากับพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .353 แสดงว่าทศนคติด้านการยอมรับนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชากับพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

1.20 การยอมรับนับถือในองค์กร กับพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ทศนคติด้านการยอมรับนับถือในองค์กรกับพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .397 แสดงว่า ทศนคติด้านการยอมรับนับถือในองค์กรกับพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ตาราง 62 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทศนคติในการทำงาน ด้านสถานที่ทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านการยอมรับนับถือ กับพฤติกรรมการทำงาน

ตัวแปร	พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน		ทิศทางและระดับความสัมพันธ์
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	
ทศนคติในการทำงาน			
- ด้านสถานที่ทำงาน	.172*	.001	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

ตาราง 62 (ต่อ)

ตัวแปร	พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน		ทิศทางและระดับความสัมพันธ์
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	
- ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	.244*	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
- ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	.235*	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
- ด้านความสำเร็จของงาน	.269*	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
- ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	.251*	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
- ด้านการยอมรับนับถือ	.221*	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 62 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทัศนคติในการทำงานในด้านสถานที่ทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านการยอมรับนับถือ กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.001 และ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ทัศนคติในการทำงานในด้านสถานที่ทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านการยอมรับนับถือ กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.172 0.244 0.235 0.269 0.251 และ 0.221 ตามลำดับ แสดงว่า ทัศนคติในการทำงานในด้านสถานที่ทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านการยอมรับนับถือ กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การวิจัยนี้มุ่งศึกษาทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา บมจ.เนาวรัตน์พัฒนาการ ซึ่งในบทนี้ผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอเนื้อหาตามลำดับดังต่อไปนี้ ความมุ่งหมายของการวิจัย สมมติฐานในการวิจัย วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า การวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผล การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

ความมุ่งหมายในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะประชากรศาสตร์ว่ามีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บมจ.เนาวรัตน์พัฒนาการ ในด้านต่าง ๆ ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน
2. เพื่อศึกษาทัศนคติในการทำงานในด้านสถานที่ทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บมจ.เนาวรัตน์พัฒนาการ

สมมติฐานในการวิจัย

1. พนักงานที่มีข้อมูลส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ สถานภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงานกับองค์กร ตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน
2. ทัศนคติในการทำงานในด้านสถานที่ทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานรายเดือนที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่ และสำนักงานหน่วยงานของ บมจ.เนาวรัตน์พัฒนาการ จำนวน 398 คน แบ่งเป็น

พนักงานระดับปฏิบัติการ	285 คน
วิศวกร / สถาปนิก	83 คน
ผู้จัดการส่วน / สมุห์บัญชีหน่วยงาน / ผู้จัดการแผนก	30 คน
รวมทั้งหมดจำนวน	398 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างเท่ากับจำนวนประชากรทั้งหมดจำนวน 398 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

1. เครื่องมือหรือแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงานกับองค์กร ตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิดจำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติในการทำงาน ประกอบด้วยคำถามจำนวน 20 ข้อ ซึ่งลักษณะของคำถามจะเป็นการวัดทัศนคติแบบ Semantic Differential Scale เพื่อวัดระดับทัศนคติในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามวัดระดับความคิดเห็นของทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน จำนวน 8 ข้อ ซึ่งคำถามมีลักษณะ เป็นคำถามปลายเปิด (Open - ended response question) จำนวน 4 ข้อ และคำถามปลายปิด (Close - ended response question) ที่มีมาตรวัดแบบเลือกตอบ จำนวน 4 ข้อ

2. การหาคุณภาพของแบบสอบถาม

เพื่อให้แบบสอบถามมีความเที่ยงตรงและมีความสมบูรณ์ในเรื่องของการใช้ภาษา ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เมื่อนำแบบแบบสอบถามที่ทดสอบแล้ว ไปคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient Method) ของครอนบาค (Cronbach) ผลปรากฏว่า ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .8956

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ขอความร่วมมือจากพนักงานรายเดือนที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่ และสำนักงานสนามของ บมจ.เนวาร์ตน์พัฒนาการ ทั้งหมดจำนวน 398 คน โดยการแจกแบบสอบถามด้วยตนเองหรือผู้แทน และทำการเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงเดือน กรกฎาคม – สิงหาคม 2546

การจัดกระทำข้อมูล

1. เมื่อรวบรวมแบบสอบถามตามความต้องการแล้วผู้วิจัยได้ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม
2. ลงรหัสแล้วนำข้อมูลมาบันทึกลงในเครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อประมวลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS for Windows Version 11 (Statistical Package for Social Sciences)
3. การวิเคราะห์ข้อมูล
 - 3.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงานกับองค์กร ตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน และทัศนคติในการทำงานของพนักงานได้แก่ ด้านสถานที่ทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ วิเคราะห์โดยใช้ค่า ความถี่ (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 สถานภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงานกับองค์กร ตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือน ทดสอบค่าโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ส่วนการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน ทดสอบค่าโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเรื่อง ทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้
ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการวิจัยครั้งนี้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 70.1 และเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 29.9 โดยพนักงานส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 63.8 รองลงมาคือ สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 34.9 และ หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่ คิดเป็นร้อยละ 1.3 ตามลำดับ ซึ่งพนักงานส่วนใหญ่มีอายุ 32-38 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.9 และ อายุ 25-31 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.6 รองลงมาคือ อายุ 39-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.6 อายุ 46-52 ปี คิดเป็นร้อยละ 9.3 อายุ 53 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 6.8 อายุ 18-24 ปี คิดเป็นร้อยละ 5.8 ตามลำดับ ด้านระดับการศึกษา พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 58.0 รองลงมาคือ ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 39.7 และสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 2.3 ตามลำดับ ด้านระยะเวลาการทำงานกับองค์กร พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ทำงานกับองค์กร 8-14 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.5 รองลงมาคือ ทำงานกับองค์กร 1-7 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.2 ทำงานกับองค์กรมากกว่า 21 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 7.8 ทำงานกับองค์กร 15-21 ปี คิดเป็นร้อยละ 5.5 ตามลำดับ ด้านตำแหน่งงาน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 71.6 รองลงมาคือ วิศวกร / สถาปนิก คิดเป็นร้อยละ 20.9 และ ผู้จัดการส่วน / สมุห์บัญชีหน่วยงาน / ผู้จัดการแผนก คิดเป็นร้อยละ 7.5 ตามลำดับ ด้านอัตราเงินเดือน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 16,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 70.9 รองลงมาคือ อัตราเงินเดือน 16,001 – 32,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 20.1 อัตราเงินเดือน 32,001-48,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 4.5 อัตราเงินเดือน 48,001-64,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 3.0 อัตราเงินเดือน 64,001-80,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 0.8 อัตราเงินเดือนตั้งแต่ 80,001 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 0.8 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูลทัศนคติในการทำงานของพนักงานด้านสถานที่ทำงาน

จากการศึกษาข้อมูลทัศนคติในการทำงานของพนักงาน พบว่า ทัศนคติด้านสถานที่ทำงานของพนักงานโดยรวมจะอยู่ระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.47 ทัศนคติด้านสถานที่ทำงานของพนักงานที่อยู่ระดับดีคือ บรรยากาศในที่ทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความคล่องตัวในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 3.79 และ 3.45 ตามลำดับ ส่วนทัศนคติด้านสถานที่ทำงานของพนักงานอยู่ในระดับไม่แน่ใจคือ พื้นที่ในที่ทำงาน และเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 และ 3.32 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูลทัศนคติในการทำงานของพนักงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

จากการศึกษาข้อมูลทัศนคติในการทำงานของพนักงาน พบว่า ทัศนคติด้านเงินเดือนและสวัสดิการของพนักงานโดยรวมจะอยู่ระดับไม่แน่ใจ โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.95 ทัศนคติด้านเงินเดือนและสวัสดิการอยู่ในระดับไม่แน่ใจ คือ เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน การปรับเงินเดือนประจำปี การจ่ายโบนัสประจำปี และสวัสดิการที่ได้รับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.72 2.71 3.04 และ 3.33 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูลทัศนคติในการทำงานของพนักงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

จากการศึกษาข้อมูลทัศนคติในการทำงานของพนักงาน พบว่า ทัศนคติด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลโดยรวมจะอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.94 ทัศนคติด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับดี คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน และการได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 3.92 3.92 และ 3.81 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูลทัศนคติในการทำงานของพนักงานด้านความสำเร็จของงาน

จากการศึกษาข้อมูลทัศนคติในการทำงานของพนักงาน พบว่า ทัศนคติด้านความสำเร็จของงานโดยรวมจะอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.81 ทัศนคติด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับดี คือ สามารถทำงานได้ตรงตามกำหนดเวลาที่ตั้งไว้ และประสบความสำเร็จกับงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 และ 3.77 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูลทัศนคติในการทำงานของพนักงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

จากการศึกษาข้อมูลทัศนคติในการทำงานของพนักงาน พบว่า ทัศนคติด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานโดยรวมจะอยู่ในระดับไม่แน่ใจ โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.86 ทัศนคติด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ในระดับไม่แน่ใจ คือ การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่ในอนาคต งานในตำแหน่งที่ทำอยู่มีโอกาสดำเนินการ และบริษัทสนับสนุนในด้านการหาความรู้เพิ่มเติม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.89 2.87 และ 2.82 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูลทัศนคติในการทำงานของพนักงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

จากการศึกษาข้อมูลทัศนคติในการทำงานของพนักงาน พบว่า ทัศนคติด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดยรวมจะอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.58 ทัศนคติด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับดี คือ ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา และได้รับการยอมรับนับถือในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 และ 3.55 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน

จากการศึกษาข้อมูลพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน พบว่า

1. พฤติกรรมการทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือนของพนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.26
2. พฤติกรรมการทำงานขาดงานเฉลี่ยต่อเดือนของพนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.20
3. พฤติกรรมการได้รับการฝึกอบรมเฉลี่ยต่อปีของพนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.68
4. พฤติกรรมแนวโน้มที่จะทำงานในองค์กรของพนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 8.65
5. พฤติกรรมด้านการเพิ่มผลผลิตของพนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72
6. พฤติกรรมด้านการออกจากงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.03
7. พฤติกรรมด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานที่มีข้อมูลส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ สถานภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงานกับองค์กร ตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ว่า

เพศ - พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือน การขาดงานเฉลี่ยต่อเดือน การฝึกอบรมเฉลี่ยต่อปี แนวโน้มที่จะทำงานในองค์กร การเพิ่มผลผลิต และการออกจากงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่พบว่า พฤติกรรมความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สถานภาพสมรส - พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือน การขาดงานเฉลี่ยต่อเดือน การฝึกอบรมเฉลี่ยต่อปี แนวโน้มที่จะทำงานในองค์กร การเพิ่มผลผลิต และการออกจากงาน ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่พบว่า พฤติกรรมความพึงพอใจในการทำงาน แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

อายุ - พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือน การฝึกอบรมเฉลี่ยต่อปี และการเพิ่มผลผลิต ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่พบว่า พฤติกรรมการทำงานขาดงานเฉลี่ยต่อเดือน แนวโน้มที่จะทำงานในองค์กร การออกจากงาน และความพึงพอใจในการทำงาน แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ระดับการศึกษา - พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานขาดงานเฉลี่ยต่อเดือน การฝึกอบรมเฉลี่ยต่อปี และการเพิ่มผลผลิต ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่พบว่า พฤติกรรมการทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือน แนวโน้มที่จะทำงานในองค์กร การออกจากงาน และความพึงพอใจในการทำงาน แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ระยะเวลาการทำงานกับองค์กร - พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานกับองค์กรแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือน การขาดงานเฉลี่ยต่อเดือน การฝึกอบรมเฉลี่ยต่อปี แนวโน้มที่จะทำงานในองค์กร และการเพิ่มผลผลิต ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับ

สมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่พบว่า พฤติกรรมการออกจากงาน และความพึงพอใจในการทำงาน แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตำแหน่งงาน - พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการขาดงานเฉลี่ยต่อเดือน การเพิ่มผลผลิต และความพึงพอใจในการทำงาน ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่พบว่า พฤติกรรมการมาทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือน การฝึกอบรมเฉลี่ยต่อปี แนวโน้มที่จะทำงานในองค์กร และการออกจากงาน แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

อัตราเงินเดือน - พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการมาทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือน การขาดงานเฉลี่ยต่อเดือน การฝึกอบรมเฉลี่ยต่อปี แนวโน้มที่จะทำงานในองค์กร การเพิ่มผลผลิต การออกจากงาน และความพึงพอใจในการทำงาน ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2 ทศนคติในการทำงานในด้านสถานที่ทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทศนคติในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาพฤติกรรมการทำงานในด้านการมาทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือน การขาดงานเฉลี่ยต่อเดือน การฝึกอบรมเฉลี่ยต่อปี แนวโน้มที่จะทำงานกับองค์กร การเพิ่มผลผลิตด้านประสิทธิภาพของการทำงาน การเพิ่มผลผลิตด้านผลงาน การออกจากงาน และความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า

พฤติกรรมการมาทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือน

ทศนคติในการทำงานกับพฤติกรรมการมาทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือนของพนักงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ -.119 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามและมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

พฤติกรรมการขาดงานเฉลี่ยต่อเดือน

ทศนคติในการทำงานกับพฤติกรรมการขาดงานเฉลี่ยต่อเดือนของพนักงาน พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

พฤติกรรมการฝึกอบรมเฉลี่ยต่อปี

ทศนคติในการทำงานกับพฤติกรรมการฝึกอบรมเฉลี่ยต่อปีของพนักงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .208 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

พฤติกรรมแนวโน้มที่จะทำงานกับองค์กร

ทศนคติในการทำงานกับพฤติกรรมแนวโน้มที่จะทำงานกับองค์กรของพนักงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .156 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

พฤติกรรมกรรมการเพิ่มผลผลิต (ด้านประสิทธิภาพของการทำงาน)

ทัศนคติในการทำงานกับพฤติกรรมประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .482 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

พฤติกรรมกรรมการเพิ่มผลผลิต (ด้านผลงาน)

ทัศนคติในการทำงานกับพฤติกรรมด้านผลงานของพนักงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .482 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

พฤติกรรมกรรมการออกจากงาน

ทัศนคติในการทำงานกับพฤติกรรมการออกจากงานของพนักงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .305 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

พฤติกรรมความพึงพอใจในการทำงาน

ทัศนคติในการทำงานกับพฤติกรรมความพึงพอใจของพนักงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .536 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

ผลการวิจัย ทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บมจ.เนาวรัตน์พัฒนาการ มีประเด็นสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. การศึกษาพนักงานที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ที่ต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานที่แตกต่างกัน พบว่า พนักงานที่มีเพศ สถานภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงานกับองค์กร ตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน โดยมีประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายผลของพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ด้านการมาทำงานสายเจ็ลยต่อเดือน การขาดงานเจ็ลยต่อเดือน การฝีกอบรมเจ็ลยต่อปี แนวโน้มที่จะทำงานในองค์กร การเพิ่มผลผลิตด้านประสิทธิภาพการทำงาน การเพิ่มผลผลิตด้านผลงาน การออกจากงาน และความพึงพอใจในการทำงาน ดังนี้

1.1 พนักงานที่มี เพศ สถานภาพสมรส อายุ ระยะเวลาการทำงานกับองค์กร และอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสายเจ็ลยต่อเดือน ไม่แตกต่างกัน

ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสายเจ็ลยต่อเดือน แตกต่างกัน ดังนี้ พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีผลต่อพฤติกรรมด้านการมาทำงานสายเจ็ลยต่อเดือน แตกต่างกับ พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ส่วนพนักงานที่มีตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติการ แตกต่างกับ พนักงานตำแหน่งวิศวกร / สถาปนิก และพนักงานตำแหน่งวิศวกร / สถาปนิก แตกต่างกับ พนักงานตำแหน่งผู้จัดการส่วน / สมุห์บัญชีหน่วยงาน / ผู้จัดการแผนก

มีตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติ แตกต่างเป็นรายคู่กับ พนักงานตำแหน่งวิศวกร / สถาปนิก พนักงานตำแหน่งวิศวกร / สถาปนิก แตกต่างเป็นรายคู่กับ พนักงานตำแหน่งผู้จัดการส่วน / สมุห์บัญชีหน่วยงาน / ผู้จัดการแผนก

1.7 พนักงานที่มีตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

ส่วนพนักงานที่มี เพศ สถานภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงานกับองค์กร แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน แตกต่างกัน ดังนี้ พนักงานที่มีเพศชาย มีพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกับพนักงานเพศหญิง พนักงานที่มีสถานภาพโสด แตกต่างเป็นรายคู่กับ พนักงานที่มีสถานภาพสมรส พนักงานที่มีอายุ 25-31 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับ อายุ 32-38 ปี 39-45 ปี 46-52 ปี และ 53 ปีขึ้นไป พนักงานที่มีอายุ 32-38 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับ อายุ 46-52 ปี และ 53 ปีขึ้นไป พนักงานที่มีอายุ 39-45 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับ อายุ 39-45 ปี พนักงานที่มีอายุ 46-52 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับ อายุ 53 ปีขึ้นไป ตามลำดับ พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี แตกต่างเป็นรายคู่กับ ระดับการศึกษาปริญญาตรี ส่วนพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานกับองค์กร 1-7 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับ พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานกับองค์กร 15-21 ปี และ 21 ปีขึ้นไป พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานกับองค์กร 8-14 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับ พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานกับองค์กร 21 ปีขึ้นไป

2. การศึกษาทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน พบว่า ทัศนคติในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ด้านการมาทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือน ด้านการฝึกอบรมเฉลี่ยต่อปี ด้านแนวโน้มที่จะทำงานกับองค์กร ด้านประสิทธิภาพของการทำงาน ด้านผลงาน ด้านการออกจากงาน และด้านความพึงพอใจในการทำงาน จะเห็นได้ว่า **ทัศนคติด้านสถานที่ทำงาน** มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ กับพฤติกรรมการทำงานด้านการฝึกอบรมเฉลี่ยต่อปี ด้านผลงาน ด้านการออกจากงาน แต่มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง กับพฤติกรรมการทำงานด้านประสิทธิภาพการทำงาน และด้านความพึงพอใจในการทำงาน **ทัศนคติด้านเงินเดือนและสวัสดิการ** มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามและมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ กับพฤติกรรมการทำงานของการมาทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือน และพบว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ กับพฤติกรรมการทำงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานกับองค์กร ด้านประสิทธิภาพการทำงาน ด้านผลงาน ด้านการออกจากงาน แต่มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง กับพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน **ทัศนคติด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล** มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ กับพฤติกรรมการทำงานด้านการฝึกอบรมเฉลี่ยต่อปี และด้านการออกจากงาน แต่มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง กับพฤติกรรมการทำงานด้านประสิทธิภาพการทำงาน ด้านผลงาน และด้านความพึงพอใจในการทำงาน **ทัศนคติด้านความสำเร็จของงาน** มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามและมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการมาทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือน และพบว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ กับพฤติกรรมการทำงานด้านการฝึกอบรมเฉลี่ยต่อปี ด้านแนวโน้มที่จะทำงานกับองค์กร ด้านการออกจากงาน แต่มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง กับพฤติกรรมการทำงานด้านประสิทธิภาพการทำงาน ด้านผลงาน และด้านความพึงพอใจในการทำงาน **ทัศนคติด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน** มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามและมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการมาทำงานสายเฉลี่ยต่อเดือน และพบว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทาง

เดียวกันและมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ กับพฤติกรรมการทำงานด้านการฝึกอบรมเฉลี่ยต่อปี ด้านแนวโน้มที่ทำงานกับองค์กร ด้านการออกจากงาน แต่มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง กับพฤติกรรมการทำงานด้านประสิทธิภาพการทำงาน ด้านผลงาน และด้านความพึงพอใจในการทำงาน **ทัศนคติด้านการยอมรับนับถือ** มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ กับพฤติกรรมการทำงานด้านการฝึกอบรมเฉลี่ยต่อปี ด้านการออกจากงาน แต่มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง กับพฤติกรรมการทำงานด้านประสิทธิภาพการทำงาน ด้านผลงาน และด้านความพึงพอใจในการทำงาน

และพบว่า ทัศนคติในการทำงานด้านสถานที่ทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านการยอมรับนับถือ ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานเฉลี่ยต่อเดือน

จากข้อมูลข้างต้น ทัศนคติในการทำงานในด้านต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วย ด้านสถานที่ทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านการยอมรับนับถือ เป็นส่วนที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องตามแนวคิดของ เฮิร์ชเบิร์ก (วินัย ตระจิตพิทักษ์ 2539 : 12) กล่าวว่า ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้คนทำงาน ปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับการประกอบกิจกรรมต่าง ๆ ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ เป็นความรู้สึกในทางบวกกับงานที่ปฏิบัติ และเกี่ยวกับเนื้อหาของงานที่ปฏิบัติ เป็นปัจจัยที่จูงใจให้ผลผลิตเพิ่ม มีอยู่ 5 ประการ คือ ความสำเร็จของงาน การได้รับความยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ลักษณะของงาน และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน เมื่อศึกษางานวิจัยของ แส่น จิรพัฒนานนท์ เทวัญ อุทัยวัฒน์ วีรัชย์ สุวณณะศรี ธรรมรงค์ อ่อนหวาน และ จำลอง ศุภศิริสินธุ์ (2542) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน : ศึกษากรณี บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ณ ท่าอากาศยาน กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานที่สำคัญที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากที่สุดคือ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ รองลงมาได้แก่ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านรายได้และสวัสดิการ และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานตามลำดับ ส่วนปัจจัยที่พนักงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับสูงคือ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่วนปัจจัยด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านรายได้และสวัสดิการ และด้านสภาพการทำงานจะอยู่ในระดับปานกลาง

การศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ ที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บมจ. เนาวรัตน์พัฒนาการ พบว่า ลักษณะทาง เพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงานกับองค์กร ตำแหน่งงาน แตกต่างกันไป มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน และ อัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ แส่น จิรพัฒนานนท์ เทวัญ อุทัยวัฒน์ วีรัชย์ สุวณณะศรี ธรรมรงค์ อ่อนหวาน และ จำลอง ศุภศิริสินธุ์ (2542) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน : ศึกษากรณี บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ณ ท่าอากาศยาน กรุงเทพมหานคร พบว่า ข้อมูลภูมิหลังของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงาน ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน จะส่งผลให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน กรณีศึกษา บมจ.เนาวรัตน์พัฒนาการ ซึ่งผู้วิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้ว่า

1. บริษัทควรให้ความสำคัญในการเสริมสร้างทัศนคติในการทำงานในด้านเงินเดือนและสวัสดิการให้มากขึ้น เพราะทัศนคติด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีระดับพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งบริษัทฯ สามารถเพิ่มระดับพฤติกรรมการทำงานให้สูงขึ้นได้ ด้วยการปรับนโยบายในการพิจารณาปรับเงินเดือนประจำปีและการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้มีความชัดเจนและมีความเป็นธรรมมากขึ้น โดยกำหนดมาตรฐานในการประเมินผลงานอย่างเป็นระบบ รวมทั้งมีการกำหนดมาตรฐานของผู้ประเมินให้อยู่ในมาตรฐานเดียวกัน

2. พนักงานส่วนใหญ่ยังไม่แน่ใจในทัศนคติด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งมีระดับพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง บริษัทควรกำหนดนโยบายในการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้มีความชัดเจนและประชาสัมพันธ์ให้พนักงานทราบถึงนโยบายดังกล่าว เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากพนักงานยังไม่แน่ใจว่าหากตนเองได้พยายามทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ และสติปัญญาในการทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรแล้ว ตนเองจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งอย่างไร ซึ่งจะเป็นส่วนช่วยให้สามารถเพิ่มระดับพฤติกรรมการทำงานให้สูงขึ้นได้

3. หากบริษัทมีความจำเป็นต้องรับพนักงานใหม่ ควรจะพิจารณาคัดเลือกพนักงานที่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง เนื่องจากงานวิจัยครั้งนี้พบว่า พนักงานเพศชายมีความพึงพอใจในการปฏิบัติมากกว่าเพศหญิง ซึ่งเป็นเพราะว่าลักษณะการดำเนินธุรกิจของบริษัทดำเนินกิจการรับเหมาก่อสร้าง ทำให้โครงการต่าง ๆ ของบริษัทส่วนใหญ่จะอยู่ในพื้นที่ที่กำลังพัฒนา ซึ่งจำเป็นต้องใช้พนักงานที่มีความเข้มแข็ง มีความอดทน และพร้อมที่จะเผชิญกับความยากลำบาก เพื่อให้งานโครงการดังกล่าวสำเร็จลุล่วงด้วยดี ซึ่งเพศชายจะสามารถตอบสนองความต้องการดังกล่าวได้ดีกว่าเพศหญิง

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะว่าควรศึกษาทัศนคติแนวคิดของพนักงานที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในองค์กร ร่วมกันเสนอความคิดเห็นในการปรับปรุงวิธีการดำเนินงานและแก้ไขข้อบกพร่องอย่างจริงจังและตรงประเด็น เพื่อให้เกิดการพัฒนาการทำงานที่ยั่งยืนและถูกต้องตามหลักวิชาการ อันจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรให้ดียิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กัลยา วาณิชยปัญญา. (2545) *การวิเคราะห์สถิติ สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย* พิมพ์ครั้งที่ 6
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____ (2545) *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล* พิมพ์ครั้งที่ 5
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ห้างหุ้นส่วนจำกัด ซีเคแอนด์เอส โฟโตสตูดิโอ.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2541) *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย* พิมพ์ครั้งที่ 7 กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลง
กรณ์มหาวิทยาลัย
- ธงชัย สันติวงษ์. (2533) *องค์การและการบริหาร*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช
- บุญเรือน ชโลธร. (2541) ความพึงพอใจในการทำงานของครู จำแนกตามขนาดของโรงเรียนและพฤติกรรม
ผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6. ปรินิพนธ์
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2542) *สถิติเศรษฐศาสตร์และธุรกิจ* หน่วยที่ 1-8 กรุงเทพฯ : โรง
พิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- นเรศ ภูโคกสูง. (2541) การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด
(มหาชน) สำนักพหุโยธิน กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ กศม.(จิตวิทยาพัฒนาการ) กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร
- ยุวดี ไทยเจียมอารีย์. (2544) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานข้าราชการ กรณีศึกษา สำนักงานเลขาธิการ
สภาผู้แทนราษฎร. สารนิพนธ์ กศม.(จิตวิทยาพัฒนาการ) กรุงเทพฯ :บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2534) *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน* กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์อักษรเจริญทัศน์
- ลีลา สีนานุเคราะห์. (2530) *องค์การและการจัดการ* กรุงเทพฯ : หน่วยงานนิเทศกรรมการฝึกหัดครู
ศิริวรรณ เสรีรัตน์, และคณะ. (2542) *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ : บ้านเสรีรัตน์
- _____ (2541) *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์
- สารภี แยมสาย. (2538) รูปแบบภาวะผู้นำและความพึงพอใจของพนักงานต่อภาวะผู้นำของผู้จัดการ
ธนาคารออมสิน สาขาในภาค 2 ภาคนิพนธ์ พบม. (จิตวิทยา) กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนา
บริหารศาสตร์.ถ่ายเอกสาร
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2517) *การบริหารงานบุคคลแผนใหม่*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช
- เสถียร เหลืองอร่าม. (2527) *มนุษย์สัมพันธ์คือหัวใจของนักบริหาร*. กรุงเทพฯ. สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพา
นิช
- สมปราชญ์ จอมเทศ. (2516) *การบริหารและการจัดการ ศึกษาวิเคราะห์ในแนวพฤติกรรมศาสตร์*.
กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช
- อรจิรา บุญทอง. (2545) ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง
สายธุรกิจประเภทอาหารและเครื่องดื่ม กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ กศม.(จิตวิทยาพัฒนาการ)
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร
- Arnold, H.J. and D.C.Feldman. (1986) *Organizational Behavior*, New York : McGraw - Hill Book
Company.

- Cronbach, Lee Joseph. (1971) ***Essentials of Psychological Testing. 3rd ed.*** New York : Harper and Row, Inc.
- Feldman, Daniel C., and Arnold, Hugh. (1983) ***Managing Individual and Group Behavior in Organizations***, Auckland : McGraw - Hill Book Company.
- Good, Carter Victor. (1973) ***Dictionary of Education. 3rd ed.*** New York : McGraw-Hill Book Company.
- Gilmer, Van Haller B. and others. (1966) ***Industrial Psychology***. New York : McGraw - Hill Book Company.
- Herzeberg, F. et al. (1959) ***The Motivation To Work***. New York : John Wiley and Sons.
- Jackson, Dale Russell. (1975, July). "A Study of University Administrators Perceptions Related to The Factors of Herzberg's Motivation Hygiene Theory." ***Dissertation Abstracts International***. (1975, July).
- Maslow, A.H. (1970) ***Motivation and Personality. 2nd ed.*** New York : Harper and Row, Inc.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถามทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน

แบบสอบถาม
โครงการวิจัย เรื่อง
" ทักษะที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บมจ. เยาวรัตน์พัฒนาการ "

เลขที่แบบสอบถาม

--	--	--

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ☒ ลงในช่อง () หน้าข้อที่ตรงตามความเป็นจริงที่สุด

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. สถานภาพสมรส

() โสด

() สมรส

() หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่

3. อายุ

() 18 - 24 ปี

() 25 - 31 ปี

() 32 - 38 ปี

() 39 - 45 ปี

() 46 - 52 ปี

() 53 ปีขึ้นไป

4. ระดับการศึกษาสูงสุด

() ต่ำกว่าปริญญาตรี

() ปริญญาตรี

() สูงกว่าปริญญาตรี

5. ระยะเวลาการทำงานกับองค์กร

() 1 - 7 ปี

() 8 - 14 ปี

() 15 - 21 ปี

() มากกว่า 21 ปีขึ้นไป

6. ตำแหน่งปัจจุบัน

() พนักงาน

() วิศวกร / สถาปนิก

() ผู้จัดการส่วน / สมุห์บัญชีหน่วยงาน / ผู้จัดการแผนก

7. อัตราเงินเดือน

() ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 16,000 บาท

() 16,001 - 32,000 บาท

() 32,001 - 48,000 บาท

() 48,001 - 64,000 บาท

() 64,001 - 80,000 บาท

() ตั้งแต่ 80,001 บาทขึ้นไป

ส่วนที่ 2 ทศนคติในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อที่ตรงตามความเป็นจริงที่สุด

ประเด็นคำถาม	ทัศนคติของพนักงาน
ด้านสถานที่ทำงาน	
1. บรรยากาศในที่ทำงาน	ดี : : : : : ไม่ดี 5 4 3 2 1
2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	แสงสว่าง : : : : : แสงสว่าง เพียงพอ 5 4 3 2 1 ไม่เพียงพอ
3. พื้นที่ในที่ทำงานของท่าน	กว้างขวาง : : : : : แคบแคบ 5 4 3 2 1
4. เครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน	ทันสมัย : : : : : ล้าสมัย 5 4 3 2 1
5. ความคล่องตัวในการทำงาน	คล่องตัว : : : : : ไม่คล่องตัว 5 4 3 2 1
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	
6. เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน	พอใจ : : : : : ไม่พอใจ 5 4 3 2 1
7. การปรับเงินเดือนประจำปี	ยุติธรรม : : : : : ไม่ยุติธรรม 5 4 3 2 1
8. การจ่ายโบนัสประจำปี	พอใจ : : : : : ไม่พอใจ 5 4 3 2 1
9. สวัสดิการที่ได้รับ	พอใจ : : : : : ไม่พอใจ 5 4 3 2 1
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	
10. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ดี : : : : : ไม่ดี 5 4 3 2 1
11. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ดี : : : : : ไม่ดี 5 4 3 2 1
12. การได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน	มาก : : : : : น้อย 5 4 3 2 1
13. การได้รับความแนะนำและความช่วยเหลือจาก ผู้บังคับบัญชา	ได้รับ : : : : : ไม่ได้รับ คำแนะนำ 5 4 3 2 1 คำแนะนำ

ประเด็นคำถาม	ทัศนคติของพนักงาน
ด้านความสำเร็จของงาน	
14. ท่านสามารถทำงานได้ตรงตามกำหนดเวลาที่ตั้งไว้	ทุกครั้ง : : : : : ไม่ทุกครั้ง 5 4 3 2 1
15. ท่านประสบความสำเร็จกับงานที่ท่านปฏิบัติ	มาก : : : : : น้อย 5 4 3 2 1
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	
16. การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่ในอนาคต	ดีขึ้น : : : : : เท่าเดิม 5 4 3 2 1
17. งานในตำแหน่งที่ท่านทำอยู่มีโอกาสก้าวหน้า	มาก : : : : : น้อย 5 4 3 2 1
18. บริษัทสนับสนุนในด้านการหาความรู้เพิ่มเติม	มาก : : : : : น้อย 5 4 3 2 1
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	
19. ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชา	ยอมรับ : : : : : ไม่ยอมรับ 5 4 3 2 1
20. ได้รับการยอมรับนับถือในองค์กร	ยอมรับ : : : : : ไม่ยอมรับ 5 4 3 2 1

ส่วนที่ 3 พฤติกรรมการทำงาน

1. ท่านมาทำงานสายโดยเฉลี่ยเดือนละ ครั้ง
2. ท่านขาดงานโดยเฉลี่ยเดือนละ ครั้ง
3. ท่านได้รับการฝึกอบรมโดยเฉลี่ยปีละ ครั้ง
4. แนวโน้มที่ท่านจะทำงานในองค์กรอีกประมาณ ปี

ประเด็นคำถาม	พฤติกรรมการทำงาน
ด้านการเพิ่มผลผลิต 5. ประสิทธิภาพของการทำงาน	เพิ่มขึ้น : : : : : เท่าเดิม 5 4 3 2 1
6. ผลงานของท่าน	ดีขึ้น : : : : : ลดลง 5 4 3 2 1
ด้านการออกจากงาน 7. ท่านอาจจะออกจากงานเมื่อมีงานใหม่	ไม่ออกแม้จะ..... : : : : : ออกถ้ามี มีงานที่ดีกว่า 5 4 3 2 1 งานที่ดีกว่า
ด้านความพึงพอใจในการทำงาน 8. ความพึงพอใจในการทำงาน	พอใจ : : : : : ไม่พอใจ อย่างมาก 5 4 3 2 1 อย่างมาก

ภาคผนวก ข
หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม

รายชื่อ	ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน
1. รองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์	กรรมการบริหารหลักสูตรบริหารธุรกิจ ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. รองศาสตราจารย์สุพาตา สิริกุตตา	กรรมการและเลขานุการคณะกรรมการบริหาร หลักสูตรบริหารธุรกิจ อาจารย์ประจำ ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อผู้วิจัย	นางสาววิภาวี ลีมนेत्र
วันเดือนปีเกิด	18 กรกฎาคม 2506
สถานที่เกิด	จังหวัดสระแก้ว
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	29/1328 หมู่บ้านเคซี รามอินทรา โครงการ 1 แขวงสามวาตะวันตก เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร 10510
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2520	โรงเรียนอรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว
พ.ศ. 2532	บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
พ.ศ. 2546	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ