

ทัศนคติกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน

ห้างหุ้นส่วนจำกัดสงวนฟาร์ม¹

**ATTITUDE AND EMPLOYEE'S PERFORMANCE BEHAVIOR IN ORGANIZATION OF
SANGUAN FARM LTD., PART.**

วริศรา ศิริสุข²

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทัศนคติในการทำงานด้านสติปัญญา อารมณ์ความรู้สึก ด้านพฤติกรรม มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานโดยวัดจากการขาดงาน การออกจากงาน และการเพิ่มผลผลิต ในห้างหุ้นส่วนจำกัดสงวนฟาร์ม โดยใช้ระเบียบวิธีเชิงปริมาณด้วยการสำรวจประชากรคือ พนักงานในห้างหุ้นส่วนจำกัดสงวนฟาร์ม จำนวน 35 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแตกต่างใช้การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ใช้วิธี LSD และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ใช้การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง 2 ตัวแปร ด้วยวิธีสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน โดยใช้โปรแกรมทางสถิติสำหรับการวิเคราะห์ จากผลการศึกษาพบว่าทัศนคติด้านปัญญา ไม่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงาน การออกจากงาน และการเพิ่มผลผลิต ส่วนทัศนคติด้านอารมณ์ความรู้สึก ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานทั้ง 3 ด้าน คือด้านการขาดงาน การออกจากงาน และการเพิ่มผลผลิต ในส่วนทัศนคติด้านพฤติกรรม ไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมด้านการขาดงาน แต่ส่งผลต่อพฤติกรรมด้านการออกจากงานและการเพิ่มผลผลิต

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ทัศนคติกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัดสงวนฟาร์ม

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโท หลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Abstract

This research aims to examine the attitudes toward work in terms of cognitive, emotional, and behavioral aspects, and their relationship with work behaviors, as measured by absenteeism, turnover, and productivity, at Sanguanfarm Limited Partnership. A quantitative research methodology was employed, utilizing a survey of 35 employees at Sanguanfarm Limited Partnership. A questionnaire was used as the data collection tool. The statistical methods for data analysis included percentages, mean, standard deviation, t-tests, one-way analysis of variance (ANOVA), pairwise comparisons using the LSD method, and correlation analysis using the Pearson correlation coefficient. The findings indicated that cognitive attitudes had no effect on work behavior concerning absenteeism, turnover, and productivity. In contrast, emotional attitudes had an impact on all three work behaviors: absenteeism, turnover, and productivity. Behavioral attitudes did not affect absenteeism but influenced turnover and productivity.

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันการแข่งขันทางธุรกิจมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การตอบสนองต่อปัจจัยต่างๆ เช่น ด้านเทคโนโลยี ความต้องการของผู้บริโภค และการเปลี่ยนแปลงทางกฎหมาย เป็นสิ่งสำคัญในการสร้างความได้เปรียบและความสำเร็จในตลาดที่มีการแข่งขันสูง การพัฒนาและปรับกลยุทธ์อย่างต่อเนื่องจะช่วยให้ธุรกิจสามารถแข่งขันได้อย่างยั่งยืน การบริหารต้องใช้ปัจจัยต่างๆ ในการบริหาร (Administrative resource) ซึ่งได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และวิธีการปฏิบัติงาน (Method) หรือเรียกสั้นๆ ว่า 4M ในทางธุรกิจจะเพิ่มอีก 2 M เป็น 6M คือตลาด (Market) และ เครื่องจักร (Machine) (ประสิทธิ์ ชนะรัตน์. 2536)

การศึกษาเรื่องพฤติกรรมองค์กร ในส่วนของการเพิ่มผลผลิต (Productivity) เป็นการวัดการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ประสิทธิภาพและประสิทธิภาพภายในองค์กรหนึ่ง ส่วนการขาดงาน (Absenteeism) นั้นถือว่าเป็นความล้มเหลวในการจัดการ โดยผลประโยชน์ขององค์กรจะมากขึ้นเมื่อพนักงานขาดงานน้อยลง และการออกจากงาน (Turnover) เป็นการสูญเสียพนักงานหรือผู้ทำงานที่มีคุณค่าขององค์กรด้วยเหตุผลต่างๆ การหมุนเวียนที่มากเกินไปจะเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์กร และสุดท้ายความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) เป็นความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจที่พนักงานมีต่อการทำงาน

โดยทั่วไปพนักงานที่พึงพอใจงานจะมีผลผลิตมากกว่าพนักงานที่ไม่พึงพอใจงาน (ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. 2541)

โครงสร้างพื้นฐานที่สำคัญซึ่งจะนำองค์การไปสู่ความสำเร็จ ได้แก่ “คน” ซึ่งความสำคัญของบุคลากรมีต่อผลการปฏิบัติงานขององค์การนั้นเป็นประเด็นที่มีความสำคัญเป็นอย่างมาก เนื่องจากบุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า และมีบทบาทหลักในการขับเคลื่อนองค์การไปสู่เป้าหมายและความสำเร็จ ในแต่ละองค์การประกอบด้วยบุคลากรที่แตกต่างกัน ผู้บริหารจึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีความเข้าใจในความหลากหลายของบุคคล เพื่อบริหารบุคคลที่มีความแตกต่างกัน ซึ่งความหลากหลายของบุคคล มีทั้งสิ่งที่ติดตัวมาตั้งแต่กำเนิด ได้แก่ อายุหรือช่วงอายุ เพศ เชื้อชาติ ความสมบูรณ์ทางร่างกาย เป็นต้น และสิ่งที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา ได้แก่ ความเชื่อ ศาสนาหรือลัทธิ การศึกษา รายได้ ประสบการณ์ สถานภาพทางการสมรส ภูมิปัญญา เป็นต้น ดังนั้น การใช้ชีวิต และการทำงานของแต่ละคนมีความแตกต่างกัน ดังนั้นบุคคลต้องเรียนรู้การทำงานร่วมกับบุคลากรที่มีความหลากหลายในสังคม (ประไพศรี ธรรมวิริยะวงศ์. 2559)

ทัศนคติโดยภาพรวมหมายถึง ความรู้ ความเข้าใจ ความรู้สึกของบุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งเป็นผลมาจากประสบการณ์ หรือสิ่งแวดล้อมอันมีแนวโน้มที่จะทำให้บุคคลแสดงปฏิกิริยา และกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งในทางสนับสนุนหรือในทางปฏิเสธ ซึ่งทัศนคติของสมาชิกเป็นสิ่งสำคัญต่อการอยู่ร่วมกันขององค์การ โดยทัศนคติที่มีต่องานและต่อองค์การ จะส่งผลต่อความกระตือรือร้น ทုံเท และคุณภาพในการทำงานของบุคคล เราจะเห็นว่าบุคคลมีความกระตือรือร้นที่จะทำงาน ถ้าเขามีทัศนคติที่ดีต่องาน เช่น งานไม่น่าเบื่อ งานน่าสนใจ มีความท้าทาย แต่ในทางตรงข้าม ถ้าบุคคลนั้นเห็นว่างานมีความน่าเบื่อหน่าย ซ้ำซาก ไม่มีคุณค่า ไม่น่าภาคภูมิใจ เขาก็จะเกิดความเฉื่อยชา ขาดความกระตือรือร้น นอกจากนี้ทัศนคติของบุคคลต่อเพื่อนร่วมงานก็เป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติงาน ดังนั้นทัศนคติในการทำงานจึงเป็นเรื่องสำคัญ ซึ่งอาจจะส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคลและส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน เช่น เกิดความเครียด ความขัดแย้ง เป็นต้น

ประเด็นสำคัญในการศึกษาทัศนคติของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ทัศนคติของคนใดคนหนึ่งที่มีต่องาน โดยพนักงานที่มีความพอใจในงานสูงก็จะมีทัศนคติในทางบวกต่องาน พนักงานที่ขาดความพอใจในงานก็จะมีทัศนคติในทางลบต่องานที่ทำ ซึ่งปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจหรือไม่พอใจในงานที่ทำจะมีทั้งปัจจัยทางกายภาพและทางจิตวิทยา เช่น ค่าตอบแทน สวัสดิการ บรรยากาศในการทำงาน ความมั่นคง ความปลอดภัย เป็นต้น การมีส่วนร่วมในงาน หมายถึง ทัศนคติของบุคคลที่มีส่วนร่วมในการสร้างความสำเร็จในงาน เป็นการรับรู้ว่าคุณค่าและความสำคัญของคุณค่าอย่างไรต่อความสำเร็จในงาน พนักงานที่มีส่วนร่วมในการทำงานสูง จะมีความระมัดระวังเกี่ยวกับงานที่ทำสูง การขาดงาน การลาออกจากงานมีน้อย และจะทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่ เป็นต้น การผูกพันต่อองค์การ หรือความ

จงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง ความต้องการมีส่วนร่วมในการทำงานให้กับองค์กรที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่ บุคคลที่มีความรัก เชื่อมั่นและเชื่อมั่นในองค์กร จะร่วมแรงร่วมใจทำงานเพื่อให้องค์กรเจริญก้าวหน้า บุคคลใดที่มีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรสูงจะมีความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (ณัฐพันธุ์ เจริญนันท์, 2551)

ปัญหาการหยุดงานของพนักงานเป็นประเด็นที่สำคัญขององค์กร จากข้อมูลของฝ่ายทรัพยากรบุคคล ห้างหุ้นส่วนจำกัดสงวนฟาร์มพบว่าในปี 2566 พนักงานมีการหยุดงานเฉลี่ย 22 วันต่อคนในปีดังกล่าว แม้ว่าพนักงานส่วนใหญ่ใช้จำนวนวันลาตามเกณฑ์สิทธิการลาที่ทางหน่วยงานกำหนด แต่การลาของพนักงานนั้นส่งผลกระทบต่อหน่วยงานทั้งในด้านการวางแผนการผลิต รวมถึงการที่ผู้มาปฏิบัติงานต้องรับภาระงานแทนผู้ที่หยุดงาน ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการผลิตลดลง ซึ่งสาเหตุในการหยุดงานมีหลายปัจจัย เช่น ปัญหาส่วนบุคคล ปัญหาจากการทำงาน ปัญหาจากความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

ดังนั้นจากปัญหาที่กล่าวมาแล้วข้างต้นนี้ ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ของทัศนคติกับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อการลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน และเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กร และเพื่อให้ทราบว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบันมีความรู้สึกอย่างไรต่องาน ต่อองค์กร และปัจจัยใดที่มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของพนักงาน เพื่อที่จะนำผลที่ได้จากศึกษานี้มาเสนอต่อผู้บริหารระดับสูง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาบริการงานบุคคล และเพื่อเป็นการรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีคุณค่าให้คงอยู่กับองค์กรต่อไป นอกจากนี้การศึกษานี้จะเป็นข้อมูลที่มีค่าสำหรับการบริหารทรัพยากรบุคคลและการวางแผนพัฒนาบุคลากรในอนาคต ยังสามารถช่วยให้ห้างหุ้นส่วนจำกัดสงวนฟาร์มสามารถพัฒนาวิธีการจัดการที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองต่อความต้องการของพนักงานได้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้สามารถทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข เพื่อให้เกิดประสิทธิผล และประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์กร

คำถามในการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัดสงวนฟาร์ม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาปฏิบัติงาน และรายได้ที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
2. ทัศนคติในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัดสงวนฟาร์มหรือไม่ อย่างไร และมากน้อยเพียงใด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

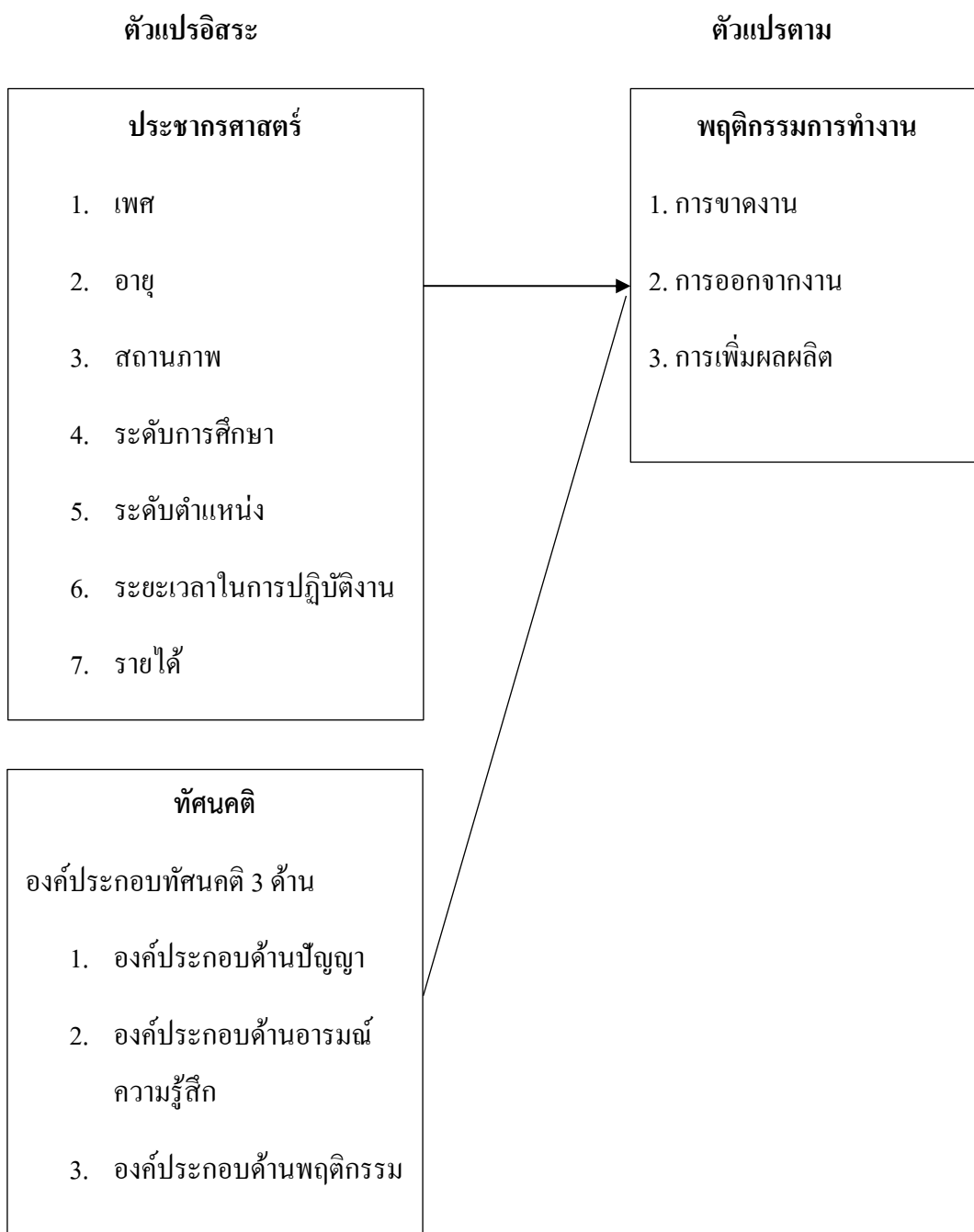
1. เพื่อศึกษาทัศนคติในการทำงานในด้านสติปัญญา ด้านอารมณ์ความรู้สึก และด้านพฤติกรรม ของพนักงานในห้างหุ้นส่วนจำกัดสงวนฟาร์ม
2. เพื่อศึกษาพฤติกรรมในการทำงาน ด้านการขาดงาน ด้านการออกจากงาน และด้านการเพิ่มผลผลิต ของพนักงานในห้างหุ้นส่วนจำกัดสงวนฟาร์ม
3. เพื่อเปรียบเทียบทัศนคติ และพฤติกรรมของพนักงาน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลในด้านต่างๆ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาปฏิบัติงาน รายได้
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติในการทำงาน กับพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานในห้างหุ้นส่วนจำกัดสงวนฟาร์ม

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ทัศนคติกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัดสงวนฟาร์ม ผู้วิจัยได้ รวบรวมแนว ความคิด ทฤษฎี เอกสาร และผลงานการศึกษาที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางการศึกษาดังนี้

- 1 แนวคิด ที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติ
- 2 แนวคิด ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม
- 3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 4 กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง : ทักษะคิดกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานในห้างหุ้นส่วนจำกัดสงวนฟาร์ม เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยวิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวิธีการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร คือ พนักงานในห้างหุ้นส่วนจำกัดสงวนฟาร์ม จำนวน 35 คน
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวความคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัย และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง นำมาสู่การสร้างกรอบแนวคิด และสร้างแบบสอบถามให้เหมาะสมกับการศึกษาในครั้งนี้ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด จำนวนทั้งสิ้น 7 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน่วยงาน และรายได้ต่อเดือน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติในการปฏิบัติงาน โดยแบบสอบถามเป็น Ordinal Scale แบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับของ Likert Scale โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการปฏิบัติงาน โดยแบบสอบถามเป็น Ordinal Scale แบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับของ Likert Scale โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน

4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยจะดำเนินการทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อถือได้ (Reliability) ของแบบสอบถาม ดังนี้

1. หาคความเที่ยงตรง (Validity) ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามขึ้นจากการตรวจสอบเอกสาร แนวความคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความถูกต้องในเชิงของเนื้อหา (Content Validity) ก่อนนำไปทดลองใช้

2. หาคความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดสอบ (try-out) กับบุคคลที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ราย เพื่อตรวจสอบความเข้าใจของผู้ตอบที่มีต่อคำถาม ลำดับของคำถาม ความถูกต้องของคำถาม แล้วนำมาแก้ไขข้อบกพร่องก่อนออกเก็บรวบรวมข้อมูลจริง โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาช (Cronbach's Coefficient Alpha, อ้างถึงบุญเรียง, 2543, หน้า 58-60) โดยคำถามที่มีค่า Cronbach's Coefficient Alpha ต่ำกว่า 0.6 จะถูกตัดทิ้ง ผลการทดสอบ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา ของครอนบาช (Cronbach's Coefficient Alpha) มีค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ ด้านทัศนคติในการปฏิบัติงาน 0.87 และด้านพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน 0.77 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่เชื่อถือได้ ผู้วิจัยจึงได้นำแบบสอบถามไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ประเภท โดยผู้วิจัยมีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากพนักงานใน ห้างหุ้นส่วนจำกัด สงวนฟาร์ม 35 คน การแจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลนั้น รวบรวมจนครบจำนวน โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 35 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งผู้วิจัยได้นำไปประมวลผลการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับทัศนคติและพฤติกรรม การปฏิบัติงานจากเอกสารรายงาน ตลอดจนรายงานการวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เอกสาร ตำรา วิทยานิพนธ์ รายงานการศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเอง และจากวารสารของหน่วยงานต่างๆ เช่น ห้องสมุด หนังสือพิมพ์ รวมทั้งการสืบค้นข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย และการวิเคราะห์ เพื่อสรุปผล

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) เพื่ออธิบายความคิดเห็นของคำตอบเกี่ยวกับทัศนคติและพฤติกรรม การปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Analysis) ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่ออธิบายระดับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลระดับความรู้ความเข้าใจ ทัศนคติ และความเห็นเกี่ยวกับทัศนคติ และพฤติกรรม การปฏิบัติงานโดยค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) เพื่ออธิบายลักษณะของข้อมูลด้วยค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic)

- เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับพฤติกรรม การปฏิบัติงาน โดยใช้การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของสองกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกัน (Independent two-sample t-test) และการทดสอบความแตกต่างโดยวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) จากนั้นหาความแตกต่างระหว่างกลุ่มโดยวิธีการเปรียบเทียบคู่ (Pairwise comparison) หรือ LSD (Least Significant Difference)

- เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติด้านต่างๆกับพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน โดยใช้สูตรสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient) เพื่อวัดระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร มีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)

ระดับความสัมพันธ์

0.100 – 0.200	ต่ำมาก
0.201 – 0.400	ต่ำ
0.401 – 0.600	ปานกลาง
0.601 – 0.800	สูง
0.801 – 0.999	สูงมาก

3. นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบความเรียง

ผลการศึกษา

จากการศึกษาด้านลักษณะประชากรศาสตร์พบว่า เพศชายมีความคิดที่จะหางานใหม่และ ความคิดที่จะออกจากงานมากกว่าเพศหญิง รวมถึงเพศชายมีความพึงพอใจในงานต่ำกว่าเพศหญิง ด้านอายุพบว่า พนักงานอายุ 23-32 ปี มีการขาดงานไม่แตกต่างกับพนักงานอายุ 33-42 ปี แต่ทั้ง 2 กลุ่ม มีการขาดงานมากกว่าพนักงานอายุ 43-52 ปี และพนักงานอายุ 53-62 ปี ด้านสถานภาพการสมรสพบว่า พนักงานที่สถานภาพสมรสหรือ อยู่ด้วยกัน มีการปฏิบัติงานส่วนใหญ่บรรลุเป้าหมายมากกว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสด ด้านการศึกษาพบว่า พนักงานระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีการขาดงานมากที่สุด ด้านระดับตำแหน่งพบว่า พนักงานระดับบริหารมีการขาดงานน้อยกว่าระดับปฏิบัติการ พนักงานระดับบริหารมีการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายมากกว่าระดับหัวหน้างาน พนักงานระดับหัวหน้างานมีการปฏิบัติงานเสร็จตรงตามเวลาต่ำที่สุด ด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานพบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-11 ปี มีการขาดงานมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 34 ปีขึ้นไป ด้านรายได้พบว่าพนักงานที่มีรายได้มากกว่า 65,001 บาท ขึ้นไปมีการขาดงานน้อยกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 13,000 บาท พนักงานที่มีรายได้มากกว่า 65,001 บาทมีการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 13,000 บาท และพนักงานที่มีรายได้ 13,001 – 26,000 บาท พนักงานที่มีรายได้ 13,001-26,000 บาท ปฏิบัติงานเสร็จตรงตามเวลาต่ำที่สุด

จากการศึกษาทัศนคติต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานพบว่า ทัศนคติด้านปัญญา ไม่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงาน การออกจากงาน และการเพิ่มผลผลิต ส่วนทัศนคติด้านอารมณ์ความรู้สึก ส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานทั้ง 3 ด้าน คือด้านการขาดงาน การออกจากงาน และการเพิ่มผลผลิต ในส่วนทัศนคติด้านพฤติกรรม ไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมด้านการขาดงาน แต่ส่งผลต่อพฤติกรรมด้านการออกจากงาน และการเพิ่มผลผลิต

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. จากสถิติพนักงานเพศชายมีความที่จะหางานใหม่และความคิดที่จะออกจากงานมากกว่าพนักงานเพศหญิง และพนักงานเพศชายมีความพึงพอใจในงานต่ำกว่าพนักงานเพศหญิง ดังนั้นจึงต้องพิจารณาในเรื่องการวางกำลังคน การกำหนดจำนวนคน ประเภทของคน ที่เหมาะสมกับงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน
2. อายุมีผลต่อพฤติกรรมการลางานของพนักงาน เนื่องจากพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อย จะมีความผูกพันกับหน่วยงานน้อยกว่า พนักงานที่มีอายุงานนาน ดังนั้นควรมีการส่งเสริมความผูกพันต่อหน่วยงานให้กับพนักงาน
3. พนักงานที่มีรายได้น้อยมีพฤติกรรมการขาดงานมากกว่า พนักงานที่มีรายได้สูง ดังนั้นควรสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เช่น การให้รางวัลตอบแทนแก่พนักงาน เป็นต้น
4. หน่วยงานควรให้ความสำคัญกับทัศนคติในการปฏิบัติงานด้านอารมณ์ความรู้สึก เนื่องจากมีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน การออกจากงาน และการเพิ่มผลผลิต โดยการปรับนโยบายการบริหารงาน เพื่อให้พนักงานมีทัศนคติด้านอารมณ์ความรู้สึกที่ดีขึ้น

ข้อเสนอสำหรับการวิจัยในอนาคต

1. ควรศึกษาทัศนคติในด้านอื่นๆ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน
2. ควรทำการศึกษาทัศนคติที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานโดยเจาะลึกไปยังด้านใดด้านหนึ่งโดยเฉพาะ เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่เฉพาะเจาะจงมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- ประไพศรี ธรรมวิริยะวงศ์. 2559. การจัดการความหลากหลายของบุคลากรในองค์กร. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ปีที่ 5 ฉบับที่ 2 หน้า 1-12
- เจษฎา นกน้อย. 2552. การจัดการความหลากหลายในองค์กร. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พิมลพรรณ เชื้อบางแก้ว. 2554. กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคเศรษฐกิจสร้างสรรค์. วารสารนักบริหาร. ปีที่ 31 ฉบับที่ 1 หน้า 153-15
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์, และคณะ (2541) พฤติกรรมองค์กร กรุงเทพมหานคร บริษัทธีระฟิล์มและโซฟเท็กซ์ จำกัด
- แพรวภัทร ขอดแก้ว (2554) การศึกษาทัศนคติและพฤติกรรมของลูกค้าต่อเครื่องแต่งกายชนเผ่าประยุกต์ภาคเหนือในเขตจังหวัดเชียงราย
- ศักดิ์ไทย สุทธิจิบรร (2545). จิตวิทยาสังคม: ทฤษฎีและการปฏิบัติการ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สุวีริยาสาส์น
- สร้อยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมานะ (2541) พฤติกรรมองค์กรการ : ทฤษฎีและการประยุกต์ กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- พงศ์ หรดาล. (2540). จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น. มหาวิทยาลัยศรีปทุม
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. (2538) พฤติกรรมผู้บริโภค ฉบับสมบูรณ์. กรุงเทพฯ
- รุ่งนภา บุญคุ้ม (2536) ทัศนคติของพัฒนาการตอนนโยบายการจัดตั้งศูนย์สาธิตการตลาด วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- Rogers, E. 1978. Mass Media and Interpersonal Communication. Chicago: Rand McNally College Publishing Company
- Good, Carter. V. (1973). Dictionary of Education. New York: McGraw Hill.
- Norman L. Munn. 1971 ปัจจัยของสื่อสังคมออนไลน์ที่มีต่อการตัดสินใจไปทำงานที่สาธารณรัฐเกาหลี ตามระบบการจ้างแรงงานต่างชาติ: คณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
- Schifman and Kanuk 1994 ทัศนคติและพฤติกรรมผู้บริโภคในการใช้บริการสินเชื่อส่วนบุคคล บริษัท อีออน ธนสินทรัพย์ (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- วรรณณี ครอบพาณิชย์ (2547) :ทัศนคติของผู้บริโภคในเขตเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด ต่อร้านวรรณจิตร การช่าง : มหาวิทยาลัยขอนแก่น