

**ทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน  
กรณีศึกษาบริษัทเมดโทรนิค (ประเทศไทย) จำกัด**

THE ATTITUDES THAT INFLUENCE WITH BEHAVIOR OF THE  
EMPLOYEES A CASE STUDY OF MEDTRONIC (THAILAND) LIMITED

พิชญดา ศิริสาคร<sup>1</sup> รศ. กาญจนาท เรืองวรารักษ์<sup>2</sup>

**บทคัดย่อ**

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ที่มีผลต่อ ทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในบริษัทเมดโทรนิค (ประเทศไทย) จำกัด โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานในบริษัทเมดโทรนิค (ประเทศไทย) จำกัดจำนวน 60 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test ค่า one-way ANOVA โดยมีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ประมวลผลโดยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows

มีผลการศึกษาจากการเก็บข้อมูลตัวอย่าง ดังนี้ คือ พนักงานในบริษัทเมดโทรนิค (ประเทศไทย) จำกัด ส่วนมากเป็นผู้หญิง โดยมีช่วงอายุระหว่าง 20-30 ปี มีสถานภาพโสด ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ที่ระดับปริญญาตรีมีตำแหน่งงานปัจจุบันส่วนมากเป็นพนักงานปฏิบัติงาน โดย ส่วนใหญ่ มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี ผลการศึกษาทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน ด้วยกัน 5 ด้าน ประกอบด้วยทัศนคติต่อองค์กร, ทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน, ทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชา, ทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

<sup>1</sup>นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

<sup>2</sup>อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานกล่าวคือ ทัศนคติต่อการทำงานร่วมจะมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 อยู่ในระดับการรับรู้ที่เห็นด้วย และจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ, อายุ, สถานภาพสมรส, ระดับการศึกษา, ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทเมดโทรนิค (ประเทศไทย) จำกัด ไม่มีความสัมพันธ์กับ ทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน

**คำสำคัญ :** บริษัทเมดโทรนิค (ประเทศไทย) จำกัด, ทัศนคติ

#### ABSTRACT

The purpose of this independent study was to analyze those demographic characteristics of employees that beared upon their attitudes that influence with behavior of the employees a case study of Medtronic (Thailand) Limited. The sample comprised 60 persons. The independent studies tool used consisted of a questionnaire. The statistical tools used were percentages, mean scores, standard deviation, a t-test, and one-way analysis of variance (ANOVA) with the statistically signification level set at 0.05. The data was analyzed using SPSS for Windows.

The result were those demographic characteristics consists of the most of them were female, ranging between 20-30 years old, single, bachelor degree, staff, work period most at less than 5 years. The results of studies the attitudes that influence with behavior of the employees consists of 5 types were the attitudes with organization, the attitudes with working, the attitudes with boss, the attitudes with environments as working and the attitudes with co-colleague. The average score was 3.88 that accept with this job. The result from examined the hypothesis were demographic factors regarding sex, age, marital status, level of education, position of this job and period of employment did not relation with their attitudes that influence with behavior of the employees a case study of Medtronic (Thailand) Limited.

**KEY WORD:** MEDTRONIC (THAILAND) LIMITED, ATTITUDES

## 1. บทนำ

บริษัทเมดโทรนิค เป็น ผู้นำเทคโนโลยีทางการแพทย์ระดับโลก เพื่อรักษาอาการของผู้ป่วยโรคเรื้อรัง โดยคิดค้นผลิตภัณฑ์ วิธีการรักษา และบริการต่างๆ มากมายเพื่อยืดอายุของผู้ป่วยหลายล้านคนทั่วโลก ในปัจจุบันบริษัทเมดโทรนิคสามารถ รักษาโรคเบาหวาน หัวใจ ความผิดปกติด้านประสาท และโรคหลอดเลือด โดยบริษัทเมดโทรนิคมีครอบคลุม 120 ประเทศทั่วโลก โดยมีบริษัทแม่อยู่ที่ประเทศสหรัฐอเมริกา โดยบริษัทเมดโทรนิค (ประเทศไทย) ก็เป็นสาขาหนึ่งที่มีการเติบโตที่น่าสนใจในวงการแพทย์โดยแรงผลักดันหนึ่งที่ทำให้บริษัทเมดโทรนิค (ประเทศไทย) ประสบความสำเร็จ ก็คือพนักงานในองค์กร ดังนั้นในการศึกษานี้ ผู้วิจัยจะศึกษาเรื่องทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในบริษัทเมดโทรนิค (ประเทศไทย) จำกัด ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นพนักงานบริษัทเมดโทรนิค (ประเทศไทย) จำกัด จึงตระหนักเห็นถึงความจำเป็นอย่างยิ่งในการศึกษาถึงทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในบริษัทเมดโทรนิค (ประเทศไทย) จำกัด เพื่อให้ทราบถึงอิทธิพลของทัศนคติของพนักงานที่จะส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานตลอดจนนำเสนอข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเป็นข้อมูลเบื้องต้นสำหรับเป็นแนวทางปรับปรุงในด้านการบริหาร และการจัดการองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ นำองค์กรให้เป็นผู้บังคับการนัดจำหน่ายอุปกรณ์ทางการแพทย์อันดับหนึ่งในประเทศไทย

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาถึงปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ที่มีผลต่อ ทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในบริษัทเมดโทรนิค (ประเทศไทย) จำกัด

### สมมติฐานของการวิจัย

ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ต่างกัน มีผลต่อ ทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในบริษัทเมดโทรนิค (ประเทศไทย) จำกัดต่างกัน

### ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรศาสตร์โดยประชากรที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้คือพนักงานในบริษัทเมดโทรนิค (ประเทศไทย) จำกัดจำนวน 60 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา เป็นการศึกษา ทักษะที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในบริษัทเมดโทรนิค (ประเทศไทย) จำกัด

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา การศึกษาครั้งนี้ทำการเก็บข้อมูลตั้งแต่เดือน มี.ค.-เม.ย. 2556

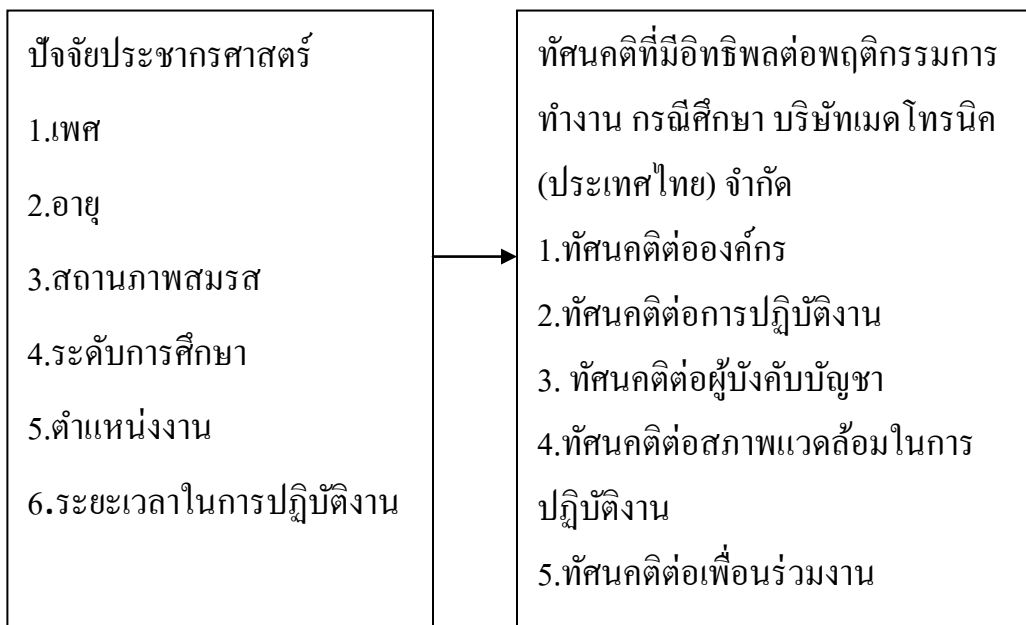
4.ขอบเขตตัวแปรอิสระที่ศึกษา ได้แก่ ลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ, อายุ, สถานภาพสมรส, ระดับการศึกษา, ตำแหน่งงานและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

5.ขอบเขตตัวแปรตาม ที่ศึกษา ได้แก่ ทักษะที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน ทัศนศึกษา บริษัทเมดโทรนิค (ประเทศไทย) จำกัดมีทั้งหมด 5 ด้าน คือ ทักษะติดต่อองค์กร, ทักษะต่อการปฏิบัติงาน, ทักษะต่อผู้บังคับบัญชา, ทักษะต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและทักษะต่อเพื่อนร่วมงาน

กรอบแนวความคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาปรับปรุงและพัฒนาการทำงานอย่างยั่งยืน
2. เพื่อผู้บริหารสามารถนำข้อมูลพื้นฐานไปกำหนดนโยบาย โครงสร้างองค์กร และกลยุทธ์ต่างๆ พร้อมทั้ง ปลุกจิตสำนึกให้พนักงานให้มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เพื่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในองค์กร

## 2.แนวคิด

ทัศนคติ เป็นแนวความคิดที่มีความสำคัญมากแนวหนึ่งทาง จิตวิทยาสังคม และการสื่อสาร และมีการใช้คำนี้กันอย่างแพร่หลาย สำหรับการนิยามคำว่า ทัศนคตินั้น ได้มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายไว้ดังนี้

โรเจอร์ (Roger , 1978 : 208 – 209 อ้างถึงใน สุรพงษ์ โสธนะเสถียร , 2533, หน้า 122) ได้กล่าวถึง ทัศนคติ ว่า เป็นดัชนีชี้ว่า บุคคลนั้น คิดและรู้สึกอย่างไร กับคนรอบข้าง วัตถุหรือสิ่งแวดล้อมตลอดจนสถานการณ์ต่าง ๆ โดย ทัศนคติ นั้นมีรากฐานมาจาก ความเชื่อที่อาจส่งผลถึง พฤติกรรม ในอนาคตได้ ทัศนคติ จึงเป็นเพียง ความพร้อม ที่จะตอบสนองต่อสิ่งเร้า และเป็น มิติของ การประเมิน เพื่อแสดงว่า ชอบหรือไม่ชอบ ต่อประเด็นหนึ่ง ๆ ซึ่งถือเป็นการสื่อสารภายในบุคคล (Interpersonal Communication) ที่เป็นผลกระทบมาจากการรับสารอันจะมีผลต่อพฤติกรรมต่อไป

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ทัศนคติ เป็นความสัมพันธ์ที่คาบเกี่ยวกันระหว่าง ความรู้สึก และความเชื่อ หรือการรู้ของบุคคล กับแนวโน้มที่จะมี พฤติกรรมโต้ตอบในทางใดทางหนึ่งต่อเป้าหมายของทัศนคตินั้น โดยสรุป ทัศนคติ ในงานที่นี้เป็นเรื่องของจิตใจ ทำให้ ความรู้สึกนึกคิด และความโน้มเอียงของบุคคล ที่มีต่อข้อมูลข่าวสาร และการเปิดรับ รายการกรองสถานการณ์ ที่ได้รับมา ซึ่งเป็นไปได้ทั้งเชิงบวก และเชิงลบ ทัศนคติ มีผลให้มีการแสดง พฤติกรรม ออกมา จะเห็นได้ว่า ทัศนคติ ประกอบด้วย ความคิดที่มีผลต่ออารมณ์และความรู้สึกนั้นออกมาโดยทางพฤติกรรม

ซิมบาโด และ เอบปีเซน (Zimbardo and Ebbesen, 1970 อ้างถึงใน พรทิพย์ บุญนิพัทธ์, 2531, หน้า 49) สามารถแยกองค์ประกอบของ ทักษะคิด ได้ 3 ประการคือ

1. องค์ประกอบด้านความรู้ (The Cognitive Component)
2. องค์ประกอบด้านความรู้สึก (The Affective Component)
3. องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (The Behavioral Component)

จะเห็นได้ว่า การที่บุคคลมี ทักษะคิด ต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดต่างกัน ก็เนื่องมาจาก บุคคลมีความเข้าใจ มีความรู้สึก หรือมี แนวความคิด แตกต่างกันนั่นเอง ดังนั้น ส่วนประกอบทาง ด้านความคิด หรือ ความรู้ ความเข้าใจ จึงนับได้ว่าเป็น ส่วนประกอบ ชั้นพื้นฐาน ของ ทักษะคิด และส่วนประกอบนี้ จะเกี่ยวข้องกับ สัมพันธ์ กับ ความรู้สึกของบุคคล อาจออกมาในรูปแบบแตกต่างกัน ทั้งในทางบวก และทางลบ ซึ่งขึ้นอยู่กับ ประสบการณ์ และ การเรียนรู้

Kimble (อ้างอิงใน วิเชียร วิทษอุดม, 2547, หน้า 30) ได้สรุปไว้ว่า โดยปกติ แล้วทักษะคิดจะมีตำแหน่งที่ไม่คงที่ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ สิ่งต่างๆที่เข้ามากระทบ ดังนั้น ทักษะคิดจึงเป็นสิ่งที่ไม่ใช่ลักษณะถาวรของบุคลิกภาพ และไม่ใช่เป็นสิ่งที่แน่นอน บางคนอาจเปลี่ยนทักษะคิดได้จากประสบการณ์ที่เข้ามากระทบได้

Zimbardo(as cited in Quesal, 1997) ระบุว่า กระบวนการเปลี่ยนแปลง ทักษะคิดประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ

1. การใส่ใจ (attention) สิ่งแรกที่มีความสำคัญในการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรม
2. ความเข้าใจ (comprehension) กระบวนการขั้นที่2 ที่ควรจะเกิดตามมาของการใส่ใจ
3. การยอมรับ (acceptance) การยอมรับข่าวสาร
4. การคงอยู่ (retention) ประสิทธิภาพของข่าวสารจะสมบูรณ์หรือไม่ขึ้นอยู่กับความคงอยู่ของข่าวสารนั้น

การวิจัยครั้งนี้จะใช้มาตราวัดทักษะคิดแบบลิเคอร์ต(Likert scale) ในการวัด ทักษะคิดของพนักงานบริษัทเมดโทรนิค (ประเทศไทย) จำกัดซึ่งกระบวนการของ Likert จำนวนข้อความมีการกำหนดคะแนนเพื่อแยกแยะทักษะคิดด้านบวกและด้านลบ

โดยมีคะแนนถ่วงน้ำหนักของแต่ละระดับความมากน้อยของความคิดเห็นด้วยหรือไม่ เห็นด้วย โดยจะต้องตั้งคำถามเพื่อแสดงทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งที่วัด โดยการถาม จะประกอบไปด้วยคำถามถึงแง่มุมต่างๆเกี่ยวกับสิ่งที่ต้องการวัดโดยกำหนดมาตรา วัดแบ่งเป็น 5 สเตล คือตั้งแต่ 1 ถึง 5 โดยที่ 5 แทนความหมายว่าผู้ตอบเห็นด้วยอย่างยิ่ง และ 1 แทนความหมายว่า ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (Likert อ้างอิงในศิริวรรณ เสรีรัตน์ และ คณะ, 2541, หน้า 168)

### 3. การดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบสำรวจ (Survey Research) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานในบริษัทเมคโทรนิค (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 60 คนเพื่อศึกษาทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานกรณีศึกษาบริษัทเมคโทรนิค (ประเทศไทย) จำกัด เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยจะใช้โปรแกรม SPSS ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยจากการทดสอบความเชื่อมั่นแบบอัลฟา (Cronbach's Alpha) ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาเท่ากับ 0.7748 ดังนั้นสรุปได้ว่าเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับที่เหมาะสมกับการวิจัยครั้งนี้โดยสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ

3.1 การแจกแจงความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage) ในการอธิบาย ลักษณะข้อมูลทั่วไปของกลุ่มประชากรตัวอย่าง

3.2 ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ใช้สำหรับวิเคราะห์ระดับความคิดเห็น และทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน กรณีศึกษา บริษัทเมคโทรนิค (ประเทศไทย) จำกัด

3.3 ค่า t-test ใช้ทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรต้น ซึ่งจำแนกเป็น 2 กลุ่ม (ทดสอบสมมุติฐาน)

3.4 ค่า F-test การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (one way analysis of variance) ใช้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรซึ่งมีมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป (ทดสอบสมมุติฐาน)

3.5 โดยมีค่านัยสำคัญทางสถิติ กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05

#### 4.ผลการวิเคราะห์

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านลักษณะทางประชากรศาสตร์ ผลการวิจัยพบว่าพนักงานส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง อายุอยู่ในช่วง 20-30 ปี มีสถานภาพโสด การศึกษาระดับปริญญาตรีมีตำแหน่งงานเป็นพนักงานปฏิบัติงานระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน ด้วยกัน 5 ด้าน ประกอบด้วยทัศนคติต่อองค์กร, ทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน, ทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชา, ทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานกล่าวคือ ทัศนคติต่อการทำงานรวมจะมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 อยู่ในระดับการรับรู้ที่ระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยทัศนคติที่ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวมอยู่ด้วยกัน 2 ด้าน คือ ด้านทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน และทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

**เพศ** การทดสอบความแตกต่างของทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในบริษัทเมดโทรนิค (ประเทศไทย) จำกัด ของพนักงานเพศชายและหญิง โดยใช้การทดสอบทางสถิติแบบ t-test พบว่า พนักงานเพศชายและเพศหญิง มีค่า Sig เท่ากับ 0.23 กล่าวคือ พนักงานเพศชายและเพศหญิงมีทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน ไม่แตกต่างกันทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 เป็นการปฏิเสธสมมติฐาน

**อายุ** การทดสอบความแตกต่างของทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในบริษัทเมดโทรนิค (ประเทศไทย) จำกัด ของพนักงานที่มีช่วงอายุต่างกัน โดยใช้การทดสอบทางสถิติแบบ F-test พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีค่า Sig เท่ากับ 0.21 กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน ไม่แตกต่างกันทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 เป็นการปฏิเสธสมมติฐาน

**สถานภาพ** การทดสอบความแตกต่างของทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในบริษัทเมดโทรนิค (ประเทศไทย) จำกัด ของพนักงานที่มี



สถานภาพต่างกัน โดยใช้การทดสอบทางสถิติแบบ t-test พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพต่างกันมีค่า Sig เท่ากับ 0.24 กล่าวคือ พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน ไม่แตกต่างกันทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 เป็นการปฏิเสธสมมติฐาน

**ระดับการศึกษา** การทดสอบความแตกต่างของทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในบริษัทเมคโทรนิค (ประเทศไทย) จำกัด ของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน โดยใช้การทดสอบทางสถิติแบบ F-test พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีค่า Sig เท่ากับ 0.21 กล่าวคือ พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน ไม่แตกต่างกันทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 เป็นการปฏิเสธสมมติฐาน

**ตำแหน่งงาน** การทดสอบความแตกต่างของทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในบริษัทเมคโทรนิค (ประเทศไทย) จำกัด ของพนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน

โดยใช้การทดสอบทางสถิติแบบ t-test พบว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีค่า Sig เท่ากับ 0.39 กล่าวคือพนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน ไม่แตกต่างกันทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 เป็นการปฏิเสธสมมติฐาน

**ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน** การทดสอบความแตกต่างของทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในบริษัทเมคโทรนิค (ประเทศไทย) จำกัด ของพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน โดยใช้การทดสอบทางสถิติแบบ F-test พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีค่า Sig เท่ากับ 0.33 กล่าวคือพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน ไม่แตกต่างกันทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 เป็นการปฏิเสธสมมติฐาน

## สรุปผลการทดสอบสมมติฐานในภาพรวม

ตัวแปรต้น สมมติฐาน	ตัวแปรตาม	ค่านัยสำคัญ		
		ทางสถิติ	ยอมรับ	ปฏิเสธ
<b>ปัจจัยทางประชากร</b>				
เพศ	ทัศนคติที่มีอิทธิพล			
	ต่อพฤติกรรมการทำงาน	0.23		✓
อายุ	ทัศนคติที่มีอิทธิพล			
	ต่อพฤติกรรมการทำงาน	0.21		✓
สถานภาพสมรส	ทัศนคติที่มีอิทธิพล			
	ต่อพฤติกรรมการทำงาน	0.24		✓
ระดับการศึกษา	ทัศนคติที่มีอิทธิพล			
	ต่อพฤติกรรมการทำงาน	0.21		✓
ตำแหน่งงาน	ทัศนคติที่มีอิทธิพล			
	ต่อพฤติกรรมการทำงาน	0.39		✓
ระยะเวลาใน การปฏิบัติงาน	ทัศนคติที่มีอิทธิพล			
	ต่อพฤติกรรมการทำงาน	0.33		✓

### 5.อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง ทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน กรณีศึกษา บริษัทเมคโทรนิค (ประเทศไทย) จำกัด ในการวิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงาน บริษัทเมคโทรนิค (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 60 คน โดยใช้วิธีการส่งแบบสอบถาม ให้พนักงาน โดยมีจากการศึกษาพบว่ามีประเด็นที่น่าสนใจ คือ จากผลการศึกษามี ประเด็นที่พนักงานบริษัทเมคโทรนิค (ประเทศไทย) จำกัดมีความคิดเห็นสอดคล้อง

กัน และต้องนำมาพิจารณาแก้ไขการดำเนินงานของบริษัทเมคโทรนิค (ประเทศไทย) จำกัดเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานอย่างเต็มที่ ซึ่งจะสามารถนำบริษัทไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน ดังนั้น บริษัทให้การดูแลเอาใจใส่พนักงานเป็นอย่างดี , บริษัท มีนโยบายในการดำเนินงานที่เป็นระบบแบบแผนและอย่างชัดเจน, งานที่ท่านทำอยู่ปัจจุบันมีความเหมาะสมกับท่าน, ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นแบบอย่างที่ดี, ความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชาของท่าน, ผู้บังคับบัญชาสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างดี, ขณะทำงานมักถูกรบกวนจากผู้อื่นอยู่เสมอ และ เพื่อนร่วมงานของท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานสิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่พนักงานให้ความคิดเห็นร่วมกันว่าควรทำการปรับปรุงพัฒนา เพื่อให้เกิดความทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน และจากการทดสอบสมมติฐาน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าลักษณะทางประชากรศาสตร์ทั้ง 6 ด้าน คือ เพศ, อายุ, สถานภาพสมรส, ระดับการศึกษา, ตำแหน่งงานและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีผลต่อทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน กรณีศึกษา บริษัทเมคโทรนิค (ประเทศไทย) จำกัดนั้นแสดงว่าการดูแลพนักงานทุกคนก็สามารถใช้มาตรฐานเดียวกันได้โดยไม่ส่งผลต่อทัศนคติต่อพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน หรืออีกนัยหนึ่ง คือ บริษัทประสบความสำเร็จในการสร้างความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จนทำให้ไม่เกิดความแตกต่างของทัศนคติในการทำงานของลักษณะประชากรศาสตร์ที่ต่างกัน

#### ข้อเสนอแนะ

1. จากการศึกษาที่ได้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาปรับปรุงและพัฒนาการทำงานอย่างยั่งยืน เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเมคโทรนิค (ประเทศไทย) จำกัด
2. เพื่อนำข้อมูลพื้นฐานไปกำหนดนโยบาย โครงสร้างองค์กร และกลยุทธ์ต่างๆ พร้อมทั้ง ปลุกจิตสำนึกให้พนักงานให้มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เพื่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในองค์กร
3. ในการทำวิจัยเพื่อต่อยอดงานวิจัยฉบับนี้ ควรทำควบคู่กับการศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อให้ทราบความต้องการของพนักงานที่แท้จริง จนสามารถ

สร้างเป็นวัฒนธรรมองค์กร และสร้างทัศนคติที่ดีของพนักงานที่มีต่อองค์กร จนกลายเป็นความจงรักภักดีที่พนักงานมีต่อองค์กรต่อไป

4. ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาเฉพาะกรณี สามารถขยายผลการศึกษาไปยังพื้นที่อื่นในประเทศไทยได้

#### บรรณานุกรม

ดวงเดือน พันธุมนาวิน.(2523).จิตวิทยาการปลูกฝังวินัยแห่งตน.กรุงเทพมหานคร:

สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

ธงชัย สันติวงษ์.(2539).องค์การและการบริหารการศึกษาการจัดการแผนใหม่

(Organization and Management)(พิมพ์ครั้งที่ 10).กรุงเทพมหานคร:ไทย

วัฒนาพานิช.

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2527). “การประเมินประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์

,

รายงานการสัมมนาการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์  ใน

มหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ : สภาคณาจารย์  มหาวิทยาลัยมหิดล.

ประภาเพ็ญ สุวรรณ.(2520).ทัศนคติ:ในการวัดการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรม

อนามัย.กรุงเทพมหานคร:ไทยวัฒนาพานิช.

ประภาส ศิลปรัศมี.(2537).ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน.

กรุงเทพมหานคร:กลุ่มงานวิจัยกองวิจัยและประเมินผล กรมพัฒนาชุมชน.

ประมวล มุ่งมาตร.(2537).ทัศนคติของนายอำเภอที่มีต่อการปฏิบัติงานของพัฒนากร.

วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต,สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร  
ศาสตร์

ปฎิมา ชพานนท์.(2544).ทัศนคติต่อการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา

จำกัด (มหาชน) ในสังกัดสำนักงานเขตส่วนภูมิภาค เขต 22.วิทยานิพนธ์รัฐ

ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยบูรพา.

พิสมัย วิบูลย์สวัสดิ์ และคณะ.(2527).จิตวิทยาสังคมร่วมสมัย.เชียงใหม่:โครงการตำรา

มนุษยศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- พรทิพย์ ศรีท้าวธรรม และ อุดม เกาศรี.(2533).ทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของ  
เจ้าหน้าที่ พัฒนาชุมชนจังหวัดเพชรบุรี.วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ  
มหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- พรทิพย์ บุญนิพัทธ์.(2531).ทัศนคติ.กรุงเทพมหานคร:ไทยวัฒนาพานิช.
- รัชดา พรพัฒนกุล.(2542).ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อการปรับองค์กร.วิทยานิพนธ์  
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- รัตนภูมิ ศรีวิชัยมูล.(2539).ทัศนคติของนักศึกษาที่มีต่อการจัดการศึกษาสาขาวิชา  
อุตสาหกรรมท่องเที่ยว : ศึกษากรณีสถาบันราชภัฏ ในเขตกรุงเทพมหานคร.  
วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต,สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร  
ศาสตร์
- รุ่งนภา บุญคุ้ม.(2536). ทัศนคติของพัฒนากรต่อนโยบายการจัดตั้งศูนย์สาธิต  
การตลาด: กรณีศึกษาศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชน เขตที่ 3.  
วิทยานิพนธ์ปริญญาโท.สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ ฯ.
- รสรินทร์ วงศ์เปียง และคณะวิจัย.(2547).ทัศนคติของคนต่างจังหวัดที่เข้ามาทำงาน  
ในกรุงเทพมหานคร.วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,  
มหาวิทยาลัยราช ภัฏจันทรเกษม.
- วิภาวี ลีเมเนตร.(2546).ทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน กรณีศึกษา บริษัท  
เนาวรัตน์พัฒนาการ จำกัด (มหาชน).วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิเชียร วิทย์อุดม.(2547).พฤติกรรมองค์กร.กรุงเทพมหานคร:สำนักพิมพ์ธีระฟิล์มและ  
ไซเท็กซ์.
- วีระพล สุทธิพรพลาถกูร และคณะ. (2538) . ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความสำเร็จของ  
องค์กรชุมชน โครงการวนศาสตร์ชุมชนบนพื้นที่สูง จังหวัดเชียงใหม่.  
วิทยานิพนธ์วนศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

วราพร มะโนเพ็ญ.(2551).แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินสาขา  
ในสังกัดธนาคารออมสิน เขต บางแค.วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,  
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

วรรณเพ็ญ อินทร์แก้ว.(2529).ทัศนคติของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลต่อการ  
สาธารณสุขมูลฐาน.วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์,สมชาย หิรัญกิตติ,จิรศักดิ์ จิยะจันทร์,ณดา จันทร์สม,วลัยลักษณ์  
อัฐ ชีรวงศ์ และชวลิต ประภวานนท์.(2541).การวิจัยธุรกิจ.กรุงเทพมหานคร:  
สำนักพิมพ์ เอ.เอ็น.การพิมพ์.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ.(2542).องค์การและการจัดการ.กรุงเทพมหานคร:  
สำนักพิมพ์ พัฒนาศึกษา.

สุฎารักษ์ รัตนววรรณ.(2547).ทัศนคติของพนักงานบริษัทสุภภัณฑ์ เซ็นเตอร์ กรุ๊ป  
จำกัด ต่อการฝึกอบรม.วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัย  
ราชภัฏพระนคร.

สุรพงษ์ โสธนะเสถียร.(2533).การสื่อสารกับสังคม.กรุงเทพมหานคร:โรงพิมพ์  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อัญชลี เทียรฆชาติ.(2541).ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและทัศนคติต่อการ  
ทำงานเป็นทีมของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม.วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์  
มหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

Quesal, B. (1997). Leadership Conference in Tucson. *Perspectives in Fluency and  
Fluency Disorders*, 8: 6 - 7.