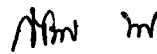


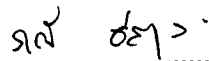
หัวข้อการศึกษาคั่นคว้ออิสระ      ทศนคติต่อความคาดหวังในงานอาชีพของพนักงานบริษัท  
 เช่นเทรด ฟู้ด รีเทล จำกัด  
 ชื่อและนามสกุล      นางสาว อัญญาพร วราสิทธิชัย  
 แขนงวิชา      บริหารธุรกิจ  
 สาขาวิชา      วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช  
 อาจารย์ที่ปรึกษา      รองศาสตราจารย์ ดร.กึ่งพร ทองใบ

คณะกรรมการสอบการศึกษาคั่นคว้ออิสระได้ให้ความเห็นชอบการศึกษาคั่นคว้ออิสระฉบับนี้แล้ว



ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. กึ่งพร ทองใบ)



กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. ราณี อิศัยกุล)

คณะกรรมการบัณฑิตศึกษา ประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการอนุมัติให้รับการศึกษาคั่นคว้ออิสระฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช



(รองศาสตราจารย์ ดร. รังสรรค์ ประเสริฐศรี)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

วันที่ 8 เดือน มกราคม พ.ศ. 2554

**ชื่อการศึกษา** **ค้นคว้าอิสระ** ทศนคติต่อความคาดหวังในงานอาชีพของพนักงาน  
บริษัทเซ็นทรัล ฟู้ด รีเทล จำกัด

**ผู้ศึกษา** นางสาว อัญญพร วราสิทธิชัย **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
**อาจารย์ที่ปรึกษา** รองศาสตราจารย์ ดร.กิงพร ทองใบ **ปีการศึกษา** 2549

### บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ(1)ศึกษาระดับทัศนคติต่อความคาดหวังในงานอาชีพของพนักงานบริษัทเซ็นทรัล ฟู้ด รีเทล จำกัด (2)ศึกษาตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน อันได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส อายุ อายุการทำงาน รายได้ ระดับการศึกษา ที่มีผลต่อความคาดหวังในงานอาชีพ(3)เสนอแนะแนวทางในการเพิ่มพูนความคาดหวังในงานอาชีพ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานฝ่ายปฏิบัติการในบริษัทเซ็นทรัล ฟู้ด รีเทล จำกัดสาขาฟิวส์ สีส้ม บางรัก และบางนา จำนวน 131 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามระดับทัศนคติต่อความคาดหวังในงานอาชีพของพนักงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐาน โดยการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว และการทดสอบแบบที่ใช้ทดสอบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่างว่าแตกต่างกันหรือไม่

ผลการศึกษาพบว่าทัศนคติต่อความคาดหวังในงานอาชีพของพนักงานบริษัทเซ็นทรัล ฟู้ด รีเทล จำกัดในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าความคาดหวังด้านการพัฒนาบุคลากรอยู่ในอันดับแรก รองลงมาคือ ความคาดหวังด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และอันดับสุดท้ายคือ ความคาดหวังด้านการเลื่อนตำแหน่ง โดยพนักงานที่มี เพศ และ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีทัศนคติต่อความก้าวหน้าในงานอาชีพไม่แตกต่างกัน ในส่วนของพนักงานที่มีสถานภาพสมรส อายุ อายุงาน รายได้ที่แตกต่างกันจะมีทัศนคติต่อความคาดหวังในงานอาชีพแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ในการเพิ่มพูนความคาดหวังในงานอาชีพให้กับพนักงาน ควรมีการให้คำแนะนำในการทำงานให้กับพนักงานอยู่เสมอเพื่อลดความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นในงานทำให้พนักงานมีกำลังใจในการทำงาน กำหนดระเบียบการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม กำหนดจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ที่เกี่ยวกับการให้ผลประโยชน์ตอบแทนให้ชัดเจน

**คำสำคัญ** ทศนคติ ความคาดหวังในงานอาชีพ พนักงานบริษัทเซ็นทรัล ฟู้ด รีเทล จำกัด

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้ศึกษาได้รับความอนุเคราะห์อย่างดียิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.กิงพร ทองใบ อาจารย์ที่ปรึกษาที่ได้กรุณาให้คำแนะนำและติดตามการศึกษา ค้นคว้าอิสระนี้อย่างใกล้ชิดเสมอมา นับตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้ศึกษารู้สึก ซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง

ผู้ศึกษาขอขอบคุณผู้บริหารและเพื่อนพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัท เซ็นทรัล ฟู๊ด รีเทล จำกัด สาขาพีเอส สีส้ม บางรัก และ บางนา ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม ขอขอบพระคุณ คุณ ศิยาภรณ์ นิลชานาญ เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ที่ได้กรุณาเอื้อเฟื้อข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยและช่วยแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ให้จนสามารถผ่านพ้นไปได้ด้วยดี ตลอดจนกำลังใจจากครอบครัวซึ่งคอยสนับสนุนและให้ความช่วยเหลือเสมอมา ในการศึกษาครั้งนี้เป็นอย่างดี

ท้ายสุดนี้ คุณค่าและประโยชน์ที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ผู้ศึกษาขอมอบ ให้กับสาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา และผู้สนใจทั่วไปเป็นสำคัญ

อัญญาพร วราสิทธิชัย

พฤศจิกายน 2550

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
กิตติกรรมประกาศ .....	จ
สารบัญตาราง .....	ช
สารบัญภาพ .....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์ในการวิจัย .....	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	3
สมมติฐานการวิจัย .....	4
ขอบเขตของการวิจัย .....	4
คำนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย .....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	6
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง .....	7
แนวคิดเกี่ยวกับทัศนคติ .....	6
แนวคิดเกี่ยวกับความคาดหวัง .....	11
การบริหารอาชีพของ บริษัท เซ็นทรัล ฟู้ด รีเทล จำกัด .....	13
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	19
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	22
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	22
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล .....	23
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	24
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	24
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	25
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	26
ตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล .....	27
ตอนที่ 2 การศึกษาทัศนคติต่อความคาดหวังในงานอาชีพ .....	29
ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบทัศนคติต่อความคาดหวังในงานอาชีพ .....	33
ตอนที่ 4 ผลวิเคราะห์ข้อเสนอแนะ .....	43

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	44
สรุปการวิจัย .....	44
อภิปรายผล .....	46
ข้อเสนอแนะ .....	49
บรรณานุกรม .....	52
ภาคผนวก .....	56
แบบสอบถาม .....	57
ประวัติผู้ศึกษา .....	61

## สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1	จำนวนกลุ่มตัวอย่างบุคลากร บริษัท เซ็นทรัล ฟู้ดรีเทล จำกัด..... 23
ตารางที่ 4.1	ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละ ข้อมูลทั่วไปจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล .... 27
ตารางที่ 4.2	ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานต่อทัศนคติ ต่อความคาดหวังในอาชีพของพนักงานบริษัท เซ็นทรัล ฟู้ดรีเทล จำกัด..... 29
ตารางที่ 4.3	ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานต่อทัศนคติต่อ ความคาดหวังในงานอาชีพ ด้านการเลื่อนตำแหน่งงาน..... 30
ตารางที่ 4.4	ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานต่อทัศนคติ ต่อความคาดหวังในงานอาชีพ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ..... 31
ตารางที่ 4.5	ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานต่อทัศนคติ ต่อความคาดหวังในงานอาชีพ ด้านการพัฒนาบุคลากร..... 32
ตารางที่ 4.6	เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ย ทัศนคติต่อความคาดหวังในงานอาชีพ ของพนักงานบริษัท เซ็นทรัล ฟู้ดรีเทล จำกัด จำแนกตามเพศ..... 33
ตารางที่ 4.7	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน ทัศนคติต่อความคาดหวังในงานอาชีพ จำแนกตามสถานภาพสมรส..... 34
ตารางที่ 4.8	เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้านการเลื่อนตำแหน่ง จำแนกตามสถานภาพสมรส..... 35
ตารางที่ 4.9	เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้านการพัฒนาบุคลากร จำแนกตามสถานภาพสมรส..... 35
ตารางที่ 4.10	เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ โดยรวม เทียบกับสถานภาพ..... 35
ตารางที่ 4.11	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน ทัศนคติต่อความคาดหวังในงานอาชีพ จำแนกตามอายุ..... 36
ตารางที่ 4.12	เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามอายุ..... 37
ตารางที่ 4.13	เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยรวม จำแนกตามอายุ..... 37
ตารางที่ 4.14	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน ทัศนคติต่อความคาดหวังในงานอาชีพ จำแนกตามอายุงาน..... 38
ตารางที่ 4.15	เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้านการเลื่อนตำแหน่ง จำแนกตามอายุงาน..... 38

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.16	เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามอายุงาน ..... 39
ตารางที่ 4.17	เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ โดยรวม จำแนกตามอายุงาน ..... 39
ตารางที่ 4.18	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน ทศนคติต่อความคาดหวังในงานอาชีพ จำแนกตามรายได้ ..... 40
ตารางที่ 4.19	เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามรายได้ ..... 41
ตารางที่ 4.20	เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ โดยรวม จำแนกตามรายได้ ..... 41
ตารางที่ 4.21	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน ทศนคติต่อความคาดหวังในงานอาชีพ จำแนกตามระดับการศึกษา ..... 42
ตารางที่ 4.22	ข้อเสนอแนะด้านทศนคติที่มีต่อความคาดหวังในงานอาชีพ ..... 43

๑

## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบความคิดในการศึกษาค้นคว้า .....	3



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สังคมปัจจุบันอยู่ในสถานะที่มีการแข่งขันค่อนข้างสูง บริษัทที่สามารถดำรงกิจการอยู่ได้ ต้องมีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงองค์การอย่างมากเพื่อให้สามารถแข่งขันกับคู่แข่งได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ธุรกิจด้านค้าปลีกซึ่งเป็นธุรกิจที่ให้บริการกับลูกค้าโดยตรงต้องมีการปรับองค์การ มีการนำระบบพัฒนาคุณภาพอันได้แก่ ระบบการรับประกันราคา ระบบรับประกันคุณภาพไม่พอใจยินดีคืนเงิน ระบบ CRM (Customer Relationship Management) เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้บริโภค ให้ครอบคลุมและตรงประเด็นที่สุด กิจการค้าปลีกต่าง ๆ มีการประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสมัยใหม่เพื่อให้ องค์การมีระบบบริหารที่มีประสิทธิภาพ มีบุคลากรที่เหมาะสมถูกต้องต่องาน นายหนึ่งคือ องค์การยังต้องการบุคลากรที่มีใจรักในการบริการ มีความรู้ในตัวสินค้าที่เหมาะสมกับแผนกต่าง ๆ ในองค์การ แต่การที่จะให้บุคลากรทำงานด้วยความทุ่มเท มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน หรือลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ต่างๆ ที่ก่อให้เกิดปัญหาแก่องค์การ จึงเป็นอีกประเด็นหนึ่งที่ผู้บริหารงานขององค์การจะต้องคำนึงถึงเป็นอย่างมาก ดังนั้น บุคลากรเป็นตัวแปรสำคัญในการสร้างความยั่งยืนและภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่องค์การ

จากการจัดการในระดับองค์การธุรกิจ ก็มีความต้องการเช่นเดียวกับตัวบุคคลแต่จะเป็นความต้องการมีผลกำไรที่สูง โดยต้องพิจารณาถึงปัจจัยหลัก 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในองค์การ ปัจจัยภายนอกพิจารณาผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ส่วนปัจจัยภายในองค์การพิจารณาถึงผลกระทบที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงขององค์การ อันเนื่องมาจากความสามารถทางการผลิตสินค้า/บริการ และขีดความสามารถทางด้านบริหารการจัดการ บุคลากรมีความรู้ความสามารถ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อบุคคลมี “ความคาดหวังในอาชีพ” โดยทฤษฎีการจูงใจของพอร์เตอร์และลอว์เลอร์ (Porter and Lawler <http://salary.siamhrm.com>) มีความเชื่อว่าผลตอบแทนเป็นสาเหตุที่ทำให้ความพอใจ และการปฏิบัติงานย่อมจะก่อให้เกิดผลตอบแทนตามความเชื่อดังกล่าว ได้แบ่งผลตอบแทนออกเป็นสองแบบคือ ผลตอบแทนภายใน (Intrinsic Rewards) ได้แก่ ความรู้สึกเกี่ยวกับ

ความสำเร็จของงานและผลตอบแทนภายนอก (Extrinsic Rewards) ได้แก่ เงินเดือน และความคาดหวังเกี่ยวกับความมั่นคงในงาน ในขณะที่เดียวกันองค์การก็คาดหวังให้บุคคลทุ่มเทความรู้ความสามารถในการทำงาน เพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์การ ในอีกด้านหนึ่งบุคคล ก็มีเป้าหมายส่วนตัวและความคาดหวังว่าองค์การจะสามารถตอบสนองเป้าหมายที่เราต้องการได้ ซึ่งหากองค์การสามารถให้สิ่งที่เขาคาดหวังได้ เขาก็จะมีความจงรักภักดีและผูกพันต่อองค์การ ต้องการที่จะปฏิบัติงานในองค์การนั้นต่อไป จึงเสมือนเป็นหน้าที่ขององค์การที่จะต้องจัดการบริหารองค์การที่เอื้อประโยชน์ในการรักษาบุคลากรที่พึงประสงค์ให้คงอยู่กับองค์การต่อไปให้นานที่สุด

จากปัจจัยดังกล่าวข้างต้น จึงเป็นแรงผลักดันให้แต่ละบุคคลแสวงหาหนทางแห่งการดำรงตนด้วยรากฐานแห่งความมั่นคงตามศักยภาพที่มีอยู่เดิม รวมทั้งศักยภาพที่พัฒนาขึ้น โดยต้องไม่ปิดกั้นการเรียนรู้ของตนเอง เพราะความรู้จะเป็นกลไกสำคัญที่จะสร้างความมั่นคงในงาน

ในการวิจัยนี้ผู้วิจัยได้สนใจ ศึกษาปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อทัศนคติต่อความคาดหวังในงานอาชีพ (attitudes to career expectations) ซึ่งเป็นความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อ และความมุ่งมั่นของบุคลากรในบริษัทเซ็นทรัล ฟู้ดรีเทล จำกัด แบ่งเป็นทัศนคติต่อความคาดหวังในงานอาชีพด้านค่าตอบแทน และการพัฒนาบุคลากร โดยบุคลากรใช้เป็นเกณฑ์ในการทำงานและพิจารณาเชื่อมโยงเข้ากับสิ่งที่องค์การจัดให้หากมีความสอดคล้องกัน โดยองค์การสามารถตอบสนองต่อปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ได้ บุคคลเหล่านี้ก็อยู่กับองค์การได้ในระยะยาว ในทางตรงกันข้าม หากองค์การไม่สามารถตอบสนองได้ บุคลากรเหล่านี้ก็พร้อมที่จะเปลี่ยนองค์การได้ ทำให้้องค์การต้องเสียบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และต้องทุ่มเทการลงทุนแก่บุคลากรใหม่ ซึ่งยังมีประสบการณ์ในการทำงานนี้น้อยกว่าบุคลากรที่เสียไป อีกทั้ง้องค์การยังไม่สามารถได้รับประโยชน์จากบุคลากรใหม่ได้อย่างเต็มที่ และส่งผลให้การให้บริการแก่ลูกค้าเกิดความล่าช้า หรือขาดประสิทธิภาพเท่าที่ควร อันจะเป็นผลเสียต่อชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของ้องค์การได้

## 2. วัตถุประสงค์ในการวิจัย

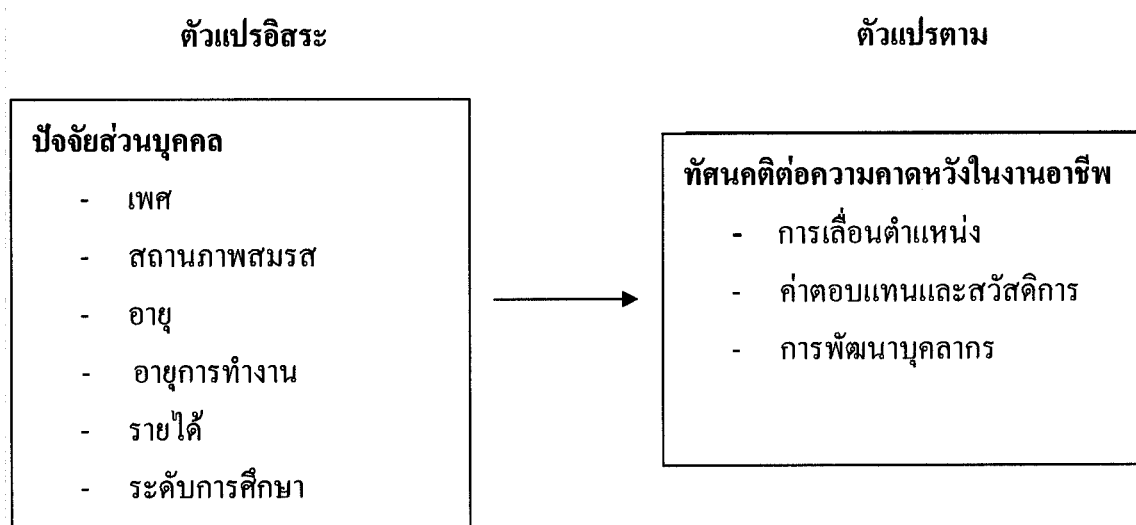
2.1 เพื่อศึกษาระดับทัศนคติต่อความคาดหวังในงานอาชีพของพนักงาน บริษัท เซ็นทรัล ฟู้ดรีเทล จำกัด

2.2 เพื่อศึกษาตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน อันได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส อายุ อายุการทำงาน รายได้ ระดับการศึกษา ที่มีผลต่อความคาดหวังในงานอาชีพ

2.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางในการเพิ่มพูนความคาดหวังในงานอาชีพให้กับพนักงาน บริษัท เซ็นทรัล ฟู้ดรีเทล จำกัด

## 3. กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยมุ่งประเด็นของการศึกษาวิจัยโดยใช้ กรอบแนวคิดในการวิจัยด้านทัศนคติต่อความคาดหวังในงานอาชีพของพนักงานบริษัท เซ็นทรัล ฟู้ดรีเทล จำกัด ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า

#### 4. สมมติฐานการวิจัย

4.1 พนักงานบริษัท เซ็นทรัล ฟู้ดรีเทล จำกัด มีทัศนคติต่อความคาดหวังในงานอาชีพในระดับสูง

4.2 พนักงานบริษัท เซ็นทรัล ฟู้ดรีเทล จำกัด ที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีทัศนคติต่อความคาดหวังในงานอาชีพแตกต่างกัน

4.2.1 พนักงานเพศชายและเพศหญิงจะมีทัศนคติต่อความคาดหวังในงานอาชีพแตกต่างกัน

4.2.2 พนักงานที่มีสถานภาพ โสดและสถานภาพสมรสจะมีทัศนคติต่อความคาดหวังในงานอาชีพแตกต่างกัน

4.2.3 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันจะมีทัศนคติต่อความคาดหวังในงานอาชีพแตกต่างกัน

4.2.4 พนักงานที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันจะมีทัศนคติต่อความคาดหวังในงานอาชีพแตกต่างกัน

4.2.5 พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกันจะมีทัศนคติต่อความคาดหวังในงานอาชีพแตกต่างกัน

4.2.6 พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันจะมีทัศนคติต่อความคาดหวังในงานอาชีพแตกต่างกัน

#### 5. ขอบเขตของการวิจัย

5.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือพนักงานฝ่ายปฏิบัติการในบริษัท เซ็นทรัล ฟู้ดรีเทล จำกัด สาขาฟิเอส สีส้ม บางรัก และบางนา ซึ่งเป็นผู้มีความรู้ในระดับมัธยมต้นถึงระดับปริญญาตรี แผนกอุปโภค-บริโภค แผนกอาหารสด แผนกศูนย์อาหาร แผนกจัดซื้อ แผนกฝึกอบรม แผนกบุคคล จำนวน 131 คน

5.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังนี้

5.2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ สถานภาพสมรส อายุ อายุการทำงาน รายได้ ระดับการศึกษา

5.2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ทัศนคติต่อความคาดหวังในงานอาชีพ

### 5.3 ระยะเวลาในการศึกษา เดือนกรกฎาคม – เดือนธันวาคม พ.ศ. 2550

## 6. คำนียามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

6.1 ทักษะคติ หมายถึง ระดับความรู้สึกรู้จักคิดของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด

6.2 ความคาดหวังในงานอาชีพ หมายถึง ความคาดหวังในด้านผลลัพธ์ของการทำงานของพนักงานจากงานอาชีพ เป็นความคาดหวังต่อการกระทำ หรือสถานการณ์ โดยเป็นการคาดการณ์ล่วงหน้าถึงอนาคตที่ดีหรือเป็นความมุ่งหมายที่ตั้งใจ เป็นระดับหรือค่าความน่าจะเป็นของสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่มุ่งหวัง ในการวิจัยเรื่องนี้จะศึกษาการวิจัย 3 ด้าน ได้แก่

6.2.1 การเลื่อนตำแหน่งงาน หมายถึง องค์กรประกอบหนึ่งของความก้าวหน้าตามสายงานที่เป็นการเพิ่มภาระหน้าที่ขอบเขตความรับผิดชอบในองค์กร รวมถึงค่าตอบแทนที่ได้รับตามความสามารถ

6.2.2 ค่าตอบแทน หมายถึง ผลตอบแทนที่ได้รับอันเนื่องมาจากการทำงาน ตามความสามารถและการให้ความสำคัญของหน่วยงานนั้น ๆ ขององค์กร

สวัสดิการ หมายถึง การให้สิ่งที่เอื้ออำนวยให้ผู้ทำงานมีชีวิตและสภาพความเป็นอยู่ที่ดี และสะดวกสบาย เช่น สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล วันครอบครัวสุขสันต์ สวัสดิการค่าเดินทาง ซึ่งเป็นสิ่งทีนอกเหนือจากค่าตอบแทนที่พนักงานได้รับ

6.2.3 การพัฒนาบุคลากร หมายถึง แนวทางการปฏิบัติที่มีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงาน เป็นการเพิ่มทักษะและพัฒนากระบวนการทางความคิดเพื่อให้บุคลากรสามารถรองรับ การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่มีความสำคัญมากขึ้น ได้

6.3 ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง สถานภาพส่วนบุคคลของพนักงาน ซึ่งในการศึกษาจะศึกษาทั้งหมด 6 ด้าน ได้แก่

6.3.1 เพศ

6.3.2 อายุ

6.3.3 สถานภาพสมรส หมายถึง สถานภาพในการสมรสของพนักงาน ซึ่งกำหนดได้ดังนี้

6.3.3.1 สถานภาพโสด หมายถึง พนักงานที่ยังไม่ได้สมรส หรือพนักงานที่หย่าร้างแล้วและไม่มีบุตรที่ต้องดูแลรับผิดชอบ

6.3.3.2 สถานภาพสมรส หมายถึง พนักงานที่สมรสแล้ว หรือพนักงานที่หย่าร้างแล้วและมีบุตรที่ต้องดูแลรับผิดชอบ

6.3.4 อายุการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่พนักงานทำงานในองค์กรโดย  
เริ่มต้นนับตั้งแต่เริ่มต้นทำงานกับองค์กรจนถึงปัจจุบัน

6.3.5 รายได้ หมายถึง รายได้ต่อเดือนที่พนักงานได้รับจากองค์กร

6.3.6 ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาในปัจจุบันของพนักงาน

## 7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ทำให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับระดับของทัศนคติต่อความคาดหวังในงานอาชีพของพนักงาน  
บริษัท เซ็นทรัล ฟู๊ด รีเทล จำกัด

7.2 เพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับองค์กรในการพัฒนาและจัดการองค์กร เพื่อนำไปสู่การ  
เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน ของพนักงานบริษัทเซ็นทรัล ฟู๊ด รีเทล จำกัด

7.3 เพื่อนำผลวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการออกแบบงาน และปรับปรุงการทำงานเพื่อให้  
พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่องาน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการให้บริหารขององค์กร

## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาค้นคว้า เอกสาร ทฤษฎี ตลอดจนแนวความคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะนำเสนอวรรณกรรม และผลงานวิจัย โดยแบ่งเป็นหัวข้อต่างๆ ดังนี้ คือ

1. แนวคิดเกี่ยวกับทัศนคติ
2. แนวคิดเกี่ยวกับความคาดหวัง
3. การบริหารอาชีพ ของ บริษัท เซ็นทรัล ฟู้ดรีเทล จำกัด
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. แนวคิดเกี่ยวกับทัศนคติ

##### 1.1 ความหมายของทัศนคติ

มีนักวิชาการจำนวนมากได้ให้ความหมายของทัศนคติไว้ ดังต่อไปนี้

สตีลเลอร์ และพอร์เตอร์ (Steers R.M & Porter L.W,1991,p.572) อธิบายว่า ทัศนคติ หมายถึงการแสดงความโน้มเอียงในการชอบหรือไม่ชอบบางอย่าง เรากำลังแสดงถึงทัศนคติต่อบุคคลหรือสิ่งของ ตัวอย่างเมื่อเราพิจารณาถึงทัศนคติความพึงพอใจในงาน เราหมายถึงงานอย่างหนึ่ง หรือประสบการณ์ในงานที่เรารู้สึกพอใจหรือไม่พอใจ

นิวสตรอมและเดวิด (Newstrom and Davis,1993,p194) อธิบายว่าทัศนคติ หมายถึงความรู้สึก ความเชื่อ ซึ่งเป็นตัวกำหนดความรู้สึกที่พนักงานมีต่อสิ่งแวดล้อม ความมุ่งมั่นที่จะกระทำในสิ่งที่ตั้งใจไว้ และสิ่งที่พนักงานจะประพฤติ ซึ่งทัศนคติจะมีต่อมุมมองต่อสิ่งต่าง ๆ ของบุคคล

คูล (Cool, 1992, p.165) ให้ความหมายว่า ทัศนคติ คือ ผลผสมของความเชื่อ และอารมณ์ที่บุคคลโน้มเอียงจะตอบสนองต่อบุคคล วัตถุ หรือสถานการณ์ในทางบวกหรือลบ

อีวานเชอริช และ แมทเทอร์สัน (Ivancevich and Matterson, 1999, p.120) ให้ความหมายว่า ทัศนคติเป็นนามธรรมชาติที่เกิดจากการเรียนรู้ หรือประสบการณ์ในชีวิตของบุคคล และทัศนคติมีความสำคัญต่อการตอบสนองและวิถีทางการตัดสินใจของบุคคลว่าจะแสดง

พฤติกรรมเป็นแบบใด รวมถึงความพยายามที่จะมีอิทธิพลต่อบุคคล สิ่งของ และสถานการณ์ ซึ่งทัศนคติเป็นส่วนหนึ่งของบุคลิกภาพและบุคคลจะมีการรับรู้และแรงจูงใจต่อสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่แตกต่างกัน

รีซ และ แบรินด์ท (Reece and Brandt, 1999, p.74) ให้ความหมายว่า ทัศนคติคือความรู้สึกหรือความเชื่อที่มีต่อบุคคล หรือสถานการณ์ซึ่งบุคคลได้รับการเรียนรู้ทัศนคติตั้งแต่วัยเด็ก จากสังคม กลุ่มเพื่อน กลุ่มอ้างอิง การได้รางวัล และการลงโทษ การแสดงบทบาท อิทธิพลของวัฒนธรรม

Thurstone (<http://www.student.chula.ac.th>) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับทัศนคติว่าเป็นระดับความมากน้อยของความรู้สึกในด้านบวกและลบที่มีต่อสิ่งหนึ่งหรือสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง ผลรวมของความเชื่อนี้จะเป็นตัวกำหนดแนวโน้มของบุคคลในการที่จะมีปฏิกิริยาตอบสนองในลักษณะที่ชอบหรือไม่ชอบ

อัสเซล (Assae 1998 น. 282 อ้างถึงในชินินทร์ ต่วนพะยอม 2541 น. 28) ให้ความหมายของทัศนคติว่า ทัศนคติมาจากการเรียนรู้ด้วยความมีใจโน้มเอียงที่จะตอบสนองอย่างมั่นคงต่อวัตถุหรือประเภทของวัตถุ ในทางที่ชอบหรือไม่ชอบ

ออลพอร์ต (Allport 1967 น. 3 อ้างถึงในวิไลพร จิตต์จุพานนท์ 2543 น. 59) กล่าวว่า ทัศนคติ หมายถึง ภาวะทางจิตใจซึ่งทำให้บุคคลพร้อมที่จะได้ตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมที่เกิดจากประสบการณ์และเป็นตัวกำหนดทิศทางที่แต่ละบุคคล จะตอบสนองต่อสิ่งของและเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้อง

เซคอร์ดและแบ็คแมน (Secord and Bacman 1964 น. 97 อ้างถึงในปริยานุช ปัญจวงค์ 2540 น. 40) ได้ให้ความหมายของทัศนคติว่า เป็นความรู้สึก (Affective) ความนึกคิด (Cognitive) และพฤติกรรม (Behavior) ของแต่ละบุคคลต่อสิ่งแวดล้อม

สรุป ทัศนคติ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ซึ่งอาจเป็นไปในทิศทางลบหรือบวกก็ได้ ซึ่งหากบุคคลมีทัศนคติในทางลบต่อสิ่งใดพฤติกรรมที่แสดงออกมาก็มีแนวโน้มที่จะต่อต้านสิ่งนั้น แต่ถ้ามีทัศนคติในทางบวกต่อสิ่งใดพฤติกรรมที่แสดงออกก็มีแนวโน้มว่าจะสนับสนุนสิ่งนั้น ทัศนคติเป็นเรื่องเกี่ยวกับความรู้สึกที่บุคคลมีต่องานหรือสิ่งที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น ชอบหรือไม่ชอบผู้บังคับบัญชาและพอใจหรือไม่พอใจเงินเดือนที่ได้รับ และในส่วนที่เป็นความรู้ความเข้าใจก็จะเป็นเรื่องความรู้ความเข้าใจที่บุคคลได้คิดเกี่ยวกับงานผู้บังคับบัญชาหรืองานที่ทำ ซึ่งปัจจัยสองส่วนนี้จะนำไปสู่การกำหนดพฤติกรรมของมนุษย์ในส่วนที่เป็นลบเสมอต่อแนวความคิดและสิ่งของต่างๆ เป็นต้นว่าพอใจหรือไม่พอใจวิธีการปกครองบังคับบัญชาของ



ผู้บังคับบัญชา เงินเดือน ค่าจ้าง สวัสดิการ เหล่านี้ล้วนเป็นทัศนคติทั้งนั้น คนเราจะประเมินค่างานที่ทำอยู่ตลอดเวลาและความรู้สึกนี้เป็นเสมือนทัศนคติย่อยของของทัศนคติเกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ ในชีวิต ทัศนคติต่องานทำให้องค์กรสามารถปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลง โครงสร้างองค์การ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความพอใจในงานเป็นสิ่งเสริมสร้างให้เกิดขึ้นได้ โดยอาศัยปัจจัยเกี่ยวกับงานและปัจจัยเกี่ยวกับองค์การ การเสริมสร้างความพอใจในงานช่วยลดอัตราการขาดงาน อัตราการเข้าออกงานและช่วยเสริมสุขภาพของคนทำงาน

## 1.2 ประเภทของทัศนคติ

เบญจวัน ณ นคร (เบญจวัน ณ นคร 2548 น. 25) ได้กล่าวถึง ประเภทของทัศนคติ ซึ่งบุคคลสามารถแสดงทัศนคติ จำแนกได้เป็น 3 ประเภท คือ

1. ทัศนคติเชิงบวก คือ ทัศนคติที่ชักนำให้บุคคลแสดงออก มีความรู้สึกหรืออารมณ์จากสภาพจิตใจ ได้ตอบในด้านดีต่อบุคคลอื่น หรือเรื่องราวใดเรื่องหนึ่ง รวมทั้งหน่วยงาน องค์กร สถาบันและการดำเนินกิจการขององค์กรและอื่น ๆ

2. ทัศนคติเชิงลบ คือ ทัศนคติที่สร้างความรู้สึกเป็นไปในทางเสื่อมเสียไม่ได้รับความเชื่อถือหรือไว้วางใจ อาจมีความเคลือบแคลงระแวงสงสัย รวมทั้งเกลียดชังบุคคลใดบุคคลหนึ่ง เรื่องหรือปัญหาใดปัญหาหนึ่ง หรือหน่วยงาน องค์กรและอื่น ๆ

3. ทัศนคติที่บุคคล ไม่แสดงความคิดเห็นในเรื่องราวและปัญหาใดปัญหาหนึ่ง หรือต่อบุคคล หน่วยงาน องค์กร สถาบัน และการดำเนินกิจการขององค์กรและอื่น ๆ โดยสิ้นเชิง

ทัศนคติทั้ง 3 ประเภทนี้ บุคคลอาจมีเพียงประเภทเดียวหรือหลายประเภทรวมกันก็ได้

ทัศนคติของบุคคลสามารถเปลี่ยนแปลงได้หลายวิธี เช่น หากบุคคลได้รับข่าวสารต่าง ๆ จากสื่อมวลชนหรือสื่อบุคคล อาจทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบของทัศนคติในส่วนของความรู้ และเมื่อองค์ประกอบส่วนใดส่วนหนึ่งเปลี่ยนแปลงไป องค์ประกอบส่วนอื่น ๆ ก็มีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนแปลงด้วยเช่นกัน

### 1.3 องค์ประกอบของทัศนคติ

Hawkins, Best and Coney (.1998, p.397-400) ได้จัดแบ่งองค์ประกอบของทัศนคติออกเป็น 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. องค์ประกอบทางด้านความรู้ ประกอบด้วยความเชื่อ (beliefs) ของผู้บริโภคเกี่ยวกับ วัตถุ อย่างใดอย่างหนึ่ง
2. องค์ประกอบทางด้านความรู้สึก คือ ปฏิกริยาทางด้านความรู้สึก (feelings)หรืออารมณ์ที่มีต่อวัตถุอย่างใดอย่างหนึ่งหรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ เป็นความรู้สึกทั้งแง่บวกหรือแง่ลบของผู้บริโภคที่มีต่อวัตถุอย่างใดอย่างหนึ่ง อันแสดงถึงระดับความชอบหรือไม่ชอบมีมากน้อยเพียงไร
3. องค์ประกอบทางด้านพฤติกรรม หมายถึง แนวโน้มที่ตอบสนอง (response tendencies) ในลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่งต่อวัตถุหรือกิจกรรม

Triandis (1985, น.112 อ้างถึงในจิระวัฒน์ วงศ์สวัสดิวัฒน์ 2547, น. 221) เชื่อว่าทัศนคติมี 3 องค์ประกอบ คือ (1) องค์ประกอบด้านปัญญา (2) องค์ประกอบด้านอารมณ์ ความรู้สึก และ (3) องค์ประกอบด้านการปฏิบัติ ดังนั้น การเปลี่ยนทัศนคติจึงขึ้นอยู่กับ 3 ตัวแปรข้างต้น โดยปกติจะเริ่มที่องค์ประกอบปัญญา เมื่อบุคคลได้รับรู้ข้อมูลใหม่ก็จะมีการเปลี่ยนแปลงขึ้น เมื่อองค์ประกอบด้านความรู้ความคิดเปลี่ยน องค์ประกอบด้านความรู้สึกก็จะเปลี่ยนตามแล้วท้ายที่สุดก็จะมีเปลี่ยนแปลงด้านพฤติกรรม เช่น ถ้าบุคคลถูกบังคับให้แสดงพฤติกรรมที่ขัดกับทัศนคติในระยะเวลาานพอก็อาจทำให้บุคคลเปลี่ยนความรู้เดิมที่มีอยู่ต่อสิ่งนั้น นอกจากนี้การจัดการให้บุคคลได้มีประสบการณ์ที่ดีหรือไม่ดีเกี่ยวกับทัศนคติดังกล่าวก็อาจทำให้บุคคลเปลี่ยนความรู้เดิมที่มีอยู่ได้เช่นเดียวกัน

Shermerhorn, Hunt and Osborn อ้างถึงใน เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ และคณะ 2547, น. 13 ได้กล่าวถึง องค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการของทัศนคติ มีดังนี้

1. องค์ประกอบที่เกี่ยวกับปัญญา (Cognitive Component) เป็นความเชื่อและค่านิยมของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ความเชื่อและค่านิยมของบุคคลใด ความเชื่อและค่านิยมดังกล่าวนี้จะมีขึ้นอยู่ก่อนการเกิดทัศนคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง
2. องค์ประกอบที่เกี่ยวกับอารมณ์ความรู้สึก (Affective Component) เป็นความรู้สึกเฉพาะของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ซึ่งเป็นผลมาจากความเชื่อและค่านิยมที่บุคคลมีต่อสิ่งนั้น ๆ และความรู้สึกที่เกิดขึ้นนี้ คือ ทัศนคติที่แท้จริงของบุคคล

3. องค์ประกอบเกี่ยวกับพฤติกรรม (Behavioral Component) เป็นเจตนาารมณ์ของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาตามความรู้สึกของเขา ซึ่งเจตนาารมณ์ที่เกิดขึ้นนี้เป็นผลมาจากทัศนคติของบุคคลต่อสิ่งดังกล่าว

โดยสรุปองค์ประกอบของทัศนคติ หมายถึง องค์ประกอบด้านอารมณ์ ความรู้สึก และพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด และเป็นความรู้สึกเฉพาะของบุคคลแสดงถึงระดับความชอบหรือไม่ชอบมีมากน้อยเพียงใดต่อวัตถุสิ่งของหรือกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง

## 2. แนวคิดเกี่ยวกับความคาดหวัง

### 2.1 ความหมายของความคาดหวัง

(The American Heritage Dictionary 1991 : 18) ความคาดหวัง หมายถึง ความประสงค์อย่างแรงกล้าที่จะกระทำบางอย่าง อาจเป็นสิ่งที่เป็นอย่างจริงหรือสิ่งที่สมมติขึ้นก็ได้ และมีโอกาสที่จะเป็นไปได้ เกิดขึ้นได้ หรือปรากฏให้เห็นได้ โดยสามารถชี้แจงเหตุผลให้เข้าใจ และมีการกำหนดระยะเวลา

1. ความคาดหวังในครอบครัว หมายถึง มีความประสงค์อย่างแรงกล้าที่จะต้องการให้บุคคลในครอบครัวมีความรัก ความเข้าใจ มีไมตรี และเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน
2. ความคาดหวังในอาชีพการงาน หมายถึง มีความประสงค์อย่างแรงกล้าที่จะต้องการให้ตนเองมีอาชีพการงานที่เหมาะสม ถูกต้อง ตรงกับความปรารถนาของตน
3. ความคาดหวังในทางการศึกษา หมายถึง มีความประสงค์อย่างแรงกล้าที่จะศึกษาหาความรู้เพิ่มขึ้น หรือศึกษาในระดับที่สูงขึ้นเพื่อพัฒนาตนเอง

อำนาจ สอนภักดี (2540, น.138) กล่าวถึงความคาดหวัง หมายถึง ระดับความแน่ใจระหว่างความพยายามและการกระทำ

เคลย์ (Clay อ้างถึงใน ทวีชัย วิริยะโกศล, 2541 น.13 ) ได้เสนอว่า ความคาดหวังต่อการกระทำหรือสถานการณ์เป็นการคาดการณ์ล่วงหน้าถึงอนาคตที่ดีหรือเป็นความมุ่งหมายที่ดีงาม เป็นระดับหรือค่าความน่าจะเป็นของสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่มุ่งหวัง

สร้อยตระกูล อรรถมานะ (2542, หน้า 112-113) กล่าวถึงทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Vroom) ว่าได้รับยกย่องว่าเป็นผู้พัฒนาทฤษฎีนี้ให้สมบูรณ์ ซึ่งทฤษฎีความคาดหวังได้มีสมมติฐานอยู่ 4 ข้อ คือ

1. บุคคลที่เข้ามาอยู่ในองค์กร ด้วยความคาดหวังต่อความต้องการ แรงจูงใจ และประสบการณ์ในอดีต ซึ่งมีอิทธิพลต่อปฏิกิริยาของบุคคลต่อองค์กร
2. พฤติกรรมของบุคคลเป็นผลจากการเลือกที่ได้พิจารณาแล้ว
3. บุคคลต้องการสิ่งต่าง ๆ แตกต่างกันจากองค์กร
4. บุคคลจะเลือกทางเลือกต่าง ๆ เพื่อจะให้ผลลัพธ์ที่ได้เป็นประโยชน์สูงสุดสำหรับพวกเขาโดยส่วนตัว

วนิดา รัตนมงคล (2542, น. 17 ; อ้างอิงมาจาก วิทยา นาควัชระ 2533, น. 32-32) กล่าวถึงความคาดหวัง หมายถึง บุคคลที่หวังผลตอบแทนมากในชีวิต เมื่อไม่ได้ผลตอบแทนที่คาดหวังเลยรู้สึกผิดหวังและเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดความเครียด

สรุปความคาดหวังในงานอาชีพ หมายถึง ความประสงค์อย่างแรงกล้าที่จะต้องการให้ตนมีอาชีพการงานที่เหมาะสม ตรงกับความปรารถนาของตนและความคาดหวังในด้านผลลัพธ์การทำงานของพนักงาน บริษัท เช่นทรูท ฟู้ดรีเทล จำกัด จากงานอาชีพ เป็นความคาดหวังต่อการกระทำหรือสถานการณ์ โดยเป็นการคาดการณ์ล่วงหน้าถึงอนาคตที่ดี หรือเป็นความมุ่งหมายที่ดั่งใจ เป็นระดับความน่าจะเป็นของสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่มุ่งหวัง สามารถวัดได้โดยแบบสอบถามวัดความคาดหวังในงานอาชีพ โดยพิจารณาออกเป็น 3 ด้านคือ ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ,ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านการพัฒนาบุคลากร

## 2.2 ทฤษฎีความคาดหวัง

อาจหาญ เทียมสุวรรณ (2548,น.9) กล่าวถึง ทฤษฎีความคาดหวังจะประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ คือ

1. Outcomes แบ่งเป็น 2 ระดับ
  - 1.1ระดับแรกหมายถึงการปฏิบัติงานซึ่งเป็นผลโดยตรงของความพยายาม
  - 1.2ระดับที่สอง เป็นผลลัพธ์ที่ตามมาของผลในระดับแรก
2. Expectancy เป็นความเชื่อที่ว่างานที่เกี่ยวกับความพยายามจะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ความคาดหวังเป็นเรื่องของความเป็นไปได้ โดยอยู่ในช่วงระหว่าง 0 ถึง 1 ถ้าเห็นว่าไม่มีโอกาสที่ความพยายามจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ต้องการ ความคาดหวังจะเป็น 0
3. Instrumentality เป็นความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติ (ผลลัพธ์ระดับที่ 1) และรางวัล (ผลลัพธ์ระดับที่ 2) ความคาดหวังจะอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 ถ้าพนักงานเห็นว่าการปฏิบัติที่ดีมักจะให้ผลในด้านการเพิ่มเงินเดือน Instrumentality ก็จะมีค่า =1

4. Valence เป็นความพึงพอใจในรางวัลหรือผลลัพธ์ ซึ่งอาจได้แก่ การเพิ่มเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การยอมรับของเพื่อน หัวหน้า หรือผลลัพธ์อื่น ๆ ในระดับที่ 2 ซึ่งอาจมีคุณค่ามาก หรือน้อยต่อพนักงาน ส่วน Valence ของผลลัพธ์ระดับที่ 1 เป็นผลรวมของผลิตผลของผลลัพธ์ระดับที่ 2 ซึ่งเกี่ยวข้องกัน Valence จะมีค่าเป็นบวกและลบ ถ้าพนักงานมีความพึงพอใจอย่างมากที่จะไปถึงผลลัพธ์ Valence จะเป็นบวก โดยทฤษฎีแล้วผลลัพธ์จะมี Valence อยู่ด้วย ซึ่ง Valence นี้จะเป็นส่วนเชื่อมต่อกับทฤษฎีเนื้อหาการรวมตัวกันของ 3 ปัจจัย คือ High Positive Valence, High Expectance และ High Instrumentality จะทำให้แรงจูงใจสูงมาก แต่ถ้าตัวใดตัวหนึ่งต่ำ แรงจูงใจจะปานกลาง และถ้าทั้ง 3 ปัจจัยต่ำแรงจูงใจจะต่ำไปด้วย

สำหรับงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยต้องการวัดระดับความคาดหวังของบุคลากรบริษัท เซ็นทรัล ฟู๊ด รีเทล จำกัด ที่มีต่อความคาดหวังในงานอาชีพด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านการพัฒนาบุคลากรว่ามีระดับความคาดหวังเป็นอย่างไร จึงได้นำทฤษฎีความคาดหวังดังกล่าวมาเป็นบรรทัดฐาน โดยศึกษาปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อความคาดหวังในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน ซึ่งหากพนักงานมีความคาดหวังในงานอาชีพในระดับสูง ก็จะส่งผลให้มีความตั้งใจในการทำงานเพื่อความสำเร็จของงานอย่างเต็มความสามารถ แต่หากพนักงานมีความคาดหวังในงานอาชีพในระดับต่ำ ก็จะส่งผลให้พนักงานมีความมุ่งมั่นเพื่อความสำเร็จของงานต่ำไปด้วย

### 3. การบริหารอาชีพของ บริษัท เซ็นทรัล ฟู๊ดรีเทล จำกัด

บริษัท เซ็นทรัล ฟู๊ด รีเทล จำกัด ดำเนินการงานซูเปอร์มาร์เก็ต ใน 3 รูปแบบที่แตกต่างกัน คือ ในรูปแบบ " ท็อปส์ ซูเปอร์ " รูปแบบ "ท็อปส์ มาร์เก็ต" และ ท็อปส์เดลี ทั้งสิ้น 93 สาขาทั่วประเทศ ท็อปส์ ซูเปอร์มาร์เก็ต มีสาขาหลายแห่งที่ตั้งอยู่ในห้างสรรพสินค้า เซ็นทรัลและโรบินสัน มีพื้นที่ตั้งแต่ 1,500 - 5,000 ตารางเมตร และมีบางสาขาของท็อปส์ ซูเปอร์มาร์เก็ตตั้งอยู่อย่างอิสระ ซึ่งมีพื้นที่ตั้งแต่ 800 - 4,000 ตารางเมตร ท็อปส์ เป็นซูเปอร์มาร์เก็ตครบวงจรซึ่งมีสินค้าหลากหลายชนิด อาทิ ผักสด ผลไม้ เนื้อสัตว์ ปลา อาหารทะเล สินค้าทั่วไป ผลิตภัณฑ์นม เนย และเบเกอรี่ รวมทั้ง สินค้านำเข้าจากต่างประเทศ และสินค้าตราท็อปส์ที่คุ้มค่า...ประหยัดกว่าไว้คอยบริการลูกค้าอย่างครบครัน ท็อปส์มีศูนย์กระจายสินค้า 2 แห่ง คือ ศูนย์กระจายสินค้าอุปโภคบริโภค ตั้งอยู่ที่จังหวัดนนทบุรี อำเภอบางบัวทอง และ ศูนย์กระจายสินค้าอาหารสด ตั้งอยู่ที่จังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งศูนย์กระจายสินค้าดังกล่าวทำหน้าที่กระจายสินค้าทั้งอุปโภคบริโภคและอาหารสดไปท็อปส์ทุกสาขาทั่วประเทศ

### 3.1 สาขาในปัจจุบัน

ท็อปส์ เปิดให้บริการทั้งสิ้น 75 สาขาทั่วประเทศ ได้แก่ สาขา ลาดพร้าว เกษตรฯ ประชาานิเวศ รังสิต รามอินทรา แฟชั่นไอซ์แลนด์ โชคชัย4 สุขุมวิท3 ศรีนครินทร์ อาร์.ซี.เอ รัชดา สุขุมวิท41 ราชวิถี มานูญครอง สีลมPSสีลม บางรัก วังบูรพา ลาดหญ้า แม่จอร์ พระประแดงพระราม3 จรัญสนิทวงศ์ ปิ่นเกล้า ราชบุรี ศรีราชา พัทยา จันทบุรี อุทธธานี นครศรีธรรมราช ภูเก็ต หาดใหญ่ซีดี หาดใหญ่ไดอาน่า ประชาอุทิศ พระราม2 นางลิ้นจี่ รัตนาธิเบศร์ ดลิ่งชัน สายไหม สรงประภา ศรียาน หอนงจอกลาดกระบัง บีเอฟซี บางประกง แพรักษา นวนคร นวมินทร์ อีสราภาพ พหลโยธิน1 เอกมัย สุขสวัสดิ์ พุทธมณฑล พรานนก เจริญกรุง รามคำแหง พลาชาลากูน เสนานิคม บางพลี เทพารักษ์ ศรีราชา แหลมทอง ระยอง บางแสนรีเวอร์พลาซ่า เชียงใหม่ รังสิต เซ็นทรัล จรัญแคว้นชายส์ นาซ่า สุพรรณ ขอนแก่น พัทยาใต้ เซ็นจูรีพลาซ่า เขาวราช มุกดาหาร ยูเนียนมอลล์ โอเชียน งามวงศ์วาน

สำหรับ ท็อปส์ มาร์เก็ต มีรูปแบบการตกแต่งโดยใช้ไม้ และทองแดง มุ่งเน้นความหลากหลายครบครันของสินค้าจากทั้งที่ผลิตในประเทศ และสินค้านำเข้าจากต่างประเทศ ภายใต้สโลแกน " คัดความสดจากทุกมุมโลกมาให้คุณ " นอกจากนี้ ยังมีบริการพิเศษ เช่น บริการส่งสินค้าถึงรถป้ายสัญลักษณ์ และป้ายราคา 2 ภาษา ( ไทย - อังกฤษ ) และบริการล่ามภาษาต่างประเทศ ขณะนี้ท็อปส์ มาร์เก็ต ซิดลม สุขุมวิท 19 สีลมคอมเพล็กซ์ เวิลด์เทรดเซ็นเตอร์ บางนา ห้วยแก้ว และแอร์พอร์ต เชียงใหม่ สามารถให้บริการส่งสินค้าถึงบ้านฟรี ซึ่งเป็นการเพิ่มความสะดวกอีกกระดับสำหรับคุณจากประสบการณ์ ในการบริหารมาร์เก็ตเพลส 5 ปีที่ผ่านมา ปัจจุบันท็อปส์ มาร์เก็ตได้มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบ และ สีส้น และ เพิ่มการบริการหลากหลายมากขึ้น โดยเราเน้นให้ท็อปส์ มาร์เก็ต เป็นบรรยากาศเหมือนสถานที่ ที่ทุกท่าน และครอบครัว จะสามารถมาเลือกสรรสินค้าคุณภาพ ในบรรยากาศของการบริการที่เป็นมิตรและสัมผัสกับ กิจกรรมพิเศษต่าง ๆ ได้ตลอดทั้งปี โดยร้านที่มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบแล้วได้แก่ สาขา สุขุมวิท 24 และ สาขาทองหล่อ และ เปิดให้บริการแล้ว 14 สาขาทั่วประเทศ ได้แก่ สาขาซิดลม บางนา สุขุมวิท 19 สีลมคอมเพล็กซ์ สุขุมวิท 24 ทองหล่อ (รูปแบบใหม่) หาดใหญ่ ห้วยแก้ว แอร์พอร์ต เชียงใหม่ ภูเก็ต เฟสดีวิล ปิยรมย์ เวิลด์เทรดเซ็นเตอร์ ออลซีซั่นและนานา สแควร์ ท็อปส์ เคที ซูเปอร์มาร์เก็ตรูปแบบใหม่ มีพื้นที่ให้บริการประมาณ 300 ตารางเมตร ตั้งอยู่ในแหล่งชุมชน สะดวกสบายในการเดินทาง มีรูปแบบการตกแต่งร้านสีส้น และบรรยากาศที่ทันสมัย มุ่งเน้นให้ความสำคัญในเรื่องคุณภาพของสินค้า และความคุ้มค่า โดยเฉพาะสินค้าอาหารสดทุกชนิด จะต้องผ่านการรับรองจากสถาบันต่างๆ ในเรื่องความสด สะอาดและปลอดภัยจากสารพิษ มีเมนูอาหารปรุงสำเร็จที่เลือกใช้เฉพาะวัตถุดิบอย่างดีปรุงสดใหม่ทุกวัน เบเกอ

รีที่อรรอย นุ่ม สดแบบวันต่อวัน และยังมีสินค้าที่ใช้ในชีวิตประจำวัน สินค้าเพื่อสุขภาพและความงามที่ตอบสนองความต้องการของลูกค้าในแต่ละพื้นที่ได้มากที่สุด นอกจากนี้ยังมีพื้นที่สำหรับร้านค้าเช่า ที่ได้เลือกสรรให้เหมาะสมกับทำเล ของแต่ละสาขาอีกด้วย ถึงแม้จะเป็นซูเปอร์มาร์เก็ตขนาดเล็ก แต่สามารถนำเสนอสินค้าที่หลากหลาย ครบครันในที่เดียว มีการจัดแบ่งสินค้าออกเป็นแผนกต่างๆ อย่างชัดเจน ทั้งนี้สาขารูปแบบ " ท็อปส์เดลี " เปิดบริการทั้งสิ้น 4 สาขา ได้อ่างทอง เชียงราย เอคิสัน เชียงใหม่ แมริม และเมืองทองธานี

### 3.3 นโยบาย

บริษัท เซ็นทรัล ฟู้ดรีเทล จำกัด มีการดำเนินการด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยมีวัตถุประสงค์เป้าหมายอยู่ที่ การคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและมีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับงานและมีการกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร โดยเพิ่มขีดความสามารถของพนักงานโดยผ่านกระบวนการฝึกอบรมการปฏิบัติงาน (OJT) เพื่อให้พนักงานมีความรู้ความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ และ กระบวนการฝึกอบรมทั่วไปเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะให้กับบุคลากรของบริษัทฯ ให้สามารถนำเอาความรู้ และทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงขึ้น และสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทางธุรกิจในปัจจุบัน

รายละเอียดของขั้นตอนการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ของ บริษัท เซ็นทรัล ฟู้ดรีเทล จำกัด นำเสนอโดยเรียงลำดับ ดังนี้

1. ขั้นตอนการสรรหาคัดเลือกและบรรจุบุคลากร
2. ขั้นตอนการฝึกอบรมการปฏิบัติงาน (OJT)
3. ขั้นตอนการฝึกอบรมทั่วไป

1. กระบวนการสรรหาคัดเลือกและบรรจุบุคลากร มีรายละเอียดดังนี้

1. วัตถุประสงค์

เพื่อเป็นมาตรฐานการปฏิบัติงานคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และคุณสมบัติ

ที่เหมาะสมกับงาน

2. ขอบเขต

การสรรหาและคัดเลือกพนักงานปฏิบัติการ

ที่มีอยู่ในระบบคุณภาพของบริษัท

เซ็นทรัล ฟู้ด รีเทล จำกัด

### 3. คำจำกัดความ

การทดสอบพิเศษ หมายถึง การทดสอบความรู้ความสามารถด้านการคำนวณ สำหรับแผนกแคชเชียร์ ,ด้านภาษา ,ด้านคอมพิวเตอร์

ระดับผู้บริหาร หมายถึง ตำแหน่งตั้งแต่หัวหน้าแผนก ,ผู้ช่วยผู้จัดการสาขา, ผู้จัดการสาขา

ระดับพนักงาน หมายถึง พนักงานประจำ และพนักงานชั่วคราว

### 4. หน้าที่ความรับผิดชอบ

4.1 ผู้จัดการสาขา มีหน้าที่อนุมัติการรับสมัคร พนักงานใหม่ในสาขา ตาม Forecast ที่ทางสำนักงานใหญ่กำหนด

4.2 ฝ่ายบุคคล มีหน้าที่ต้องรับผิดชอบ ดังนี้

4.2.1 รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับอัตรากำลังคนปัจจุบันและการขออัตรากำลังใหม่ และอัตราทดแทนของแผนกต่าง ๆ นำเสนอต่อผู้จัดการสาขา

4.2.2 จัดเก็บต้นฉบับอัตรากำลัง

4.2.3 รับใบขออัตรากำลัง และตรวจสอบสมบัติของแต่ละตำแหน่ง

4.2.4 ลงประกาศรับสมัครงาน

4.2.5 คัดเลือกคุณสมบัติตามตำแหน่ง

4.2.6 ทดสอบพิเศษ (ถ้ามี)

4.2.7 สัมภาษณ์รอบแรก

4.2.8 ทำสัญญาจ้าง ,ใบขออนุมัติการจ้าง

4.2.9 ปฐมนิเทศเบื้องต้น และอบรมพนักงานใหม่

4.2.10 จัดทำทะเบียนประวัติลงในเครื่องคอมพิวเตอร์ และบันทึกลงแฟ้ม

### ประวัติ

### 2. กระบวนการฝึกอบรมการปฏิบัติงาน (OJT)

#### 1. วัตถุประสงค์

กำหนดถึงขั้นตอนการฝึกอบรมปฏิบัติเพื่อให้พนักงานมีความรู้ความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ รวมถึงการดำเนินการด้านระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม

#### 2. ขอบเขต

ให้การฝึกอบรมพนักงานใหม่กรณีเปลี่ยนวิธีการทำงานกรณีปฏิบัติงานได้หลายอย่าง ซึ่งส่งผลกระทบต่อระบบคุณภาพและระบบจัดการสิ่งแวดล้อมของบริษัท



### 3. คำจำกัดความ

ผู้อบรม หมายถึง หัวหน้าแผนกแต่ละแผนก ในบริษัท เซ็นทรัล ฟู้ดรีเทล จำกัด ที่มี ความชำนาญงานในจุดนั้น จะทำการอบรมให้แก่พนักงานตามที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในแผนก หรือในหน้าที่งานใหม่หรือผู้ชำนาญภายนอกบริษัทฯ ที่เข้ามาอบรมในกรณีติดตั้งเครื่องจักรใหม่

### 4. หน้าที่ความรับผิดชอบ ฝ่ายบุคคลมีหน้าที่ดังนี้

#### 4.1 กรณีพนักงานใหม่

4.1.1 จัดส่งพนักงานใหม่ให้หัวหน้าแผนกอบรมตามหัวข้อการฝึกอบรม

4.1.2 พิจารณาร่วมกับหัวหน้าแผนกว่าต้องฝึกอบรมใหม่หรือไม่ (กรณีไม่ผ่านการประเมิน)

4.1.3 เก็บบันทึกการประเมินผล

4.1.4 ทำการเลิกจ้างกรณีไม่ผ่านการประเมินและแจ้งให้พนักงานทราบ

#### 4.2 กรณีเปลี่ยนวิธีการทำงาน

4.2.1 จัดเก็บบันทึกการประเมินผลและบันทึกผลในประวัติการฝึกอบรม

#### 4.3 กรณีปฏิบัติงานได้หลายอย่าง

4.3.1 จัดเก็บบันทึกการประเมินผล และบันทึกลงในประวัติการฝึกอบรม

### 5. ขั้นตอนการปฏิบัติงาน

5.1 การกำหนดหัวข้อความจำเป็นในการฝึกอบรม

5.2 หัวหน้าแผนกดำเนินการฝึกอบรมให้พนักงานใหม่ตามหัวข้อในการ ฝึกอบรมตามระยะเวลาสั้น ๆ โดยไม่เกิน 3 เดือน

5.3 หัวหน้าแผนกทำการประเมินผลการฝึกอบรม

5.4 ถ้าผ่านการประเมิน ฝ่ายบุคคลจะเก็บบันทึกการประเมินผลในประวัติการ ฝึกอบรมและบรรจุเป็นพนักงานประจำในแผนกที่ผ่านการอบรมหากไม่ผ่าน การประเมิน หัวหน้าแผนกและฝ่ายบุคคลจะพิจารณาร่วมกันในการพิจารณา ว่า จะทำการฝึกอบรมใหม่อีกครั้งหรือไม่ในแผนกอื่น หรือเลิกจ้าง

### 3. กระบวนการฝึกอบรมทั่วไป

#### 1. วัตถุประสงค์

1.1 เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะให้กับบุคลากรของบริษัทฯ

1.2 เพื่อพัฒนาให้บุคลากรของบริษัทฯ สามารถนำเอาความรู้ และทักษะที่ได้รับ จากการฝึกอบรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานภายในบริษัทฯ

1.3 เพื่อพัฒนาให้การปฏิบัติงานของบุคลากรภายในบริษัทฯ มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นและสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทางธุรกิจในปัจจุบัน

2. ขอบเขต

ระบบงานนี้ใช้กับพนักงานทุกระดับในบริษัท เช่น ทรัสต์ ฟู้ดรีเทล จำกัด

3. คำจำกัดความ

การฝึกอบรม หมายถึง การฝึกอบรมบุคลากรของบริษัท เช่น ทรัสต์ ฟู้ดรีเทล จำกัด ภายใต้หลักสูตรการฝึกอบรมและแผนการฝึกอบรมประจำปี

การฝึกอบรมภายใน หมายถึง การฝึกอบรมที่ใช้สถานที่ของบริษัทฯ ซึ่งวิทยากรอาจเป็นพนักงานของ บริษัทฯ หรือภายนอกองค์การ

การฝึกอบรมภายนอก หมายถึง การฝึกอบรมโดยใช้สถานที่ที่ไม่ใช่ของบริษัทฯ

4. หน้าที่ความรับผิดชอบ

4.1 ผู้จัดการแผนกต่างๆ มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับ

4.1.1 แจ้งความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในฝ่ายของตนเอง ให้กับผู้จัดการสาขา และฝ่ายบุคคลทราบ

4.1.2 จัดส่งบุคลากรในฝ่าย เข้ารับการฝึกอบรมตามแผนการฝึกอบรมที่กำหนดไว้

4.1.3 รับทราบสรุปผลการฝึกอบรมบุคลากรในฝ่ายและหน่วยงานของตนเอง

4.2 ฝ่ายบุคคลมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ

4.2.1 วิเคราะห์ความต้องการฝึกอบรมของทุกฝ่ายภายในบริษัทฯ

4.2.2 จัดทำแผนการฝึกอบรมประจำปี

4.2.3 ประเมินผลการฝึกอบรมและสรุปผลการฝึกอบรมเสนอต่อกรรมการผู้จัดการ

4.2.4 เจ้าหน้าที่บุคคล มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการแจ้งแผนการฝึกอบรมประจำปีให้ทุกฝ่ายภายในบริษัทฯ ทราบ

4.2.5 ติดต่อสถาบันการฝึกอบรมหรือวิทยากรจัดเตรียมสถานที่ เอกสาร และอุปกรณ์การฝึกอบรม

4.2.6 บันทึกประวัติการฝึกอบรมของพนักงานลงในแบบฟอร์มที่กำหนด กรรมการผู้จัดการ มีหน้าที่ดังนี้

4.2.7 อนุมัติแผนการฝึกอบรมประจำปี

#### 4.2.8 รับทราบสรุปผลการฝึกอบรม

จากที่กล่าวมาสามารถพิจารณาได้ว่าทางบริษัทให้ความสำคัญกับการให้ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน โดยสังเกตได้จากการที่มีกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อันได้แก่ กระบวนการฝึกอบรมที่ชัดเจน เพราะการสรรหาคัดเลือกและบรรจุบุคลากร เป็นหน้าที่สำคัญที่จะช่วยให้ทุกกิจกรรมในองค์การสามารถดำเนินต่อไปและเป็นกลไกสำคัญที่สามารถช่วยทำให้ลดช่องว่างหรือจุดบกพร่องของทุกกระบวนการเพื่อให้องค์การเกิดการพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง

#### 4. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

องอาจ เทียนสุวรรณ (2548,บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความคาดหวังต่อความก้าวหน้าตามสายอาชีพของพนักงานบริษัท ศิริวัฒนอินเตอร์พรีนซ์ จำกัด (มหาชน) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคาดหวังต่อความก้าวหน้าตามสายอาชีพ เพื่อที่จะนำไปเป็นแนวทางในการดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อไป โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรใน บริษัท ศิริวัฒนอินเตอร์พรีนซ์ จำกัด (มหาชน)จำนวน 311 คน ผลการวิจัยพบว่า ความคาดหวังต่อความก้าวหน้าตามสายอาชีพของพนักงานบริษัท ศิริวัฒนอินเตอร์พรีนซ์ จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ความคาดหวังต่อความก้าวหน้าตามสายอาชีพด้านการเลื่อนตำแหน่งอยู่ในระดับมาก ความคาดหวังต่อความก้าวหน้าตามสายอาชีพด้านการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับมาก โดยพนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความคาดหวังต่อความก้าวหน้าตามสายอาชีพไม่แตกต่างกัน ในส่วนของพนักงานที่มีหน่วยงาน และรายได้ที่แตกต่างกันมีความคาดหวังตามสายอาชีพแตกต่างกัน

สุษมา น้อยสำราญ (2544,บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งเสริมความก้าวหน้าทางอาชีพในสายงานวิศวกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ กรณีศึกษา : บริษัท ซีเมนต์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าทางอาชีพในสายงานวิศวกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์และเปรียบเทียบปัจจัยต่าง ๆ ระหว่างกลุ่มอาชีพในสายงานวิศวกรรมไฟฟ้าและวิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อเป็นแนวทางให้พนักงานได้เตรียมความพร้อมและเกิดความก้าวหน้าในอาชีพดังกล่าว โดยการออกแบบสอบถามจำนวน 70 ชุด ไปยังพนักงานของบริษัทที่อยู่ในสายอาชีพดังกล่าว โดยเลือกเฉพาะกลุ่มที่ได้รับความก้าวหน้าทางอาชีพ คือ อยู่ในระดับผู้จัดการขึ้นไป ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่สนับสนุนให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ตัวพนักงาน ควรพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่องอยู่ตลอดเวลา

และองค์การควรสนับสนุนให้พนักงานได้พัฒนาศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยเน้นทั้งความรู้ ความสามารถเฉพาะทาง การบริหารการจัดการ และความสามารถทางภาษาต่างประเทศ เมื่อเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มอาชีพวิศวกรรมไฟฟ้าและวิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์ พบว่า กลุ่มอิเล็กทรอนิกส์ได้รับการสนับสนุนจากองค์การในด้านการฝึกอบรมและ โครงสร้างตำแหน่งงาน มากกว่ากลุ่มวิศวกรรมไฟฟ้า แต่กลุ่มวิศวกรรมไฟฟ้าได้รับการสนับสนุน ด้านการดูงานมากกว่า กลุ่มวิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์เพียงเล็กน้อย สำหรับกลุ่มผู้จัดการเห็นด้วยอย่างยิ่งว่าภาษามีผลต่อ ความก้าวหน้าและเห็นด้วยว่า การจัดโครงสร้างตำแหน่งงาน ระดับการศึกษาและความรู้มีผลต่อ ความก้าวหน้าแต่ไม่ค่อยแน่ใจว่าประสบการณ์ อายุงานและการฝึกอบรมจะมีผลต่อความก้าวหน้า ในสายอาชีพดังกล่าว

ประสมศรี การมันที (2543, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ สังกมสงเคราะห์ ศึกษาเฉพาะกรณีนักสังคมสงเคราะห์ในศูนย์บริการสาธารณสุข สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะการปฏิบัติงาน ในปัจจุบันของนักสังคม สงเคราะห์ ปัญหาและอุปสรรคต่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพ สังกมสงเคราะห์ และแนวทางในการ เสริมสร้างความก้าวหน้าทางวิชาชีพ สังกมสงเคราะห์ จำนวน 60 ราย พบว่า ความก้าวหน้าทาง วิชาชีพ สังกมสงเคราะห์ต้องอาศัยการปฏิบัติงานทางด้านวิชาการควบคู่กัน ไป และมีทัศนะว่าปัจจัย ด้านผู้ปฏิบัติงานมีผลต่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพของนักสังคมสงเคราะห์ที่ระดับเฉลี่ยสูงกว่าด้าน องค์การและการบริหาร ส่วนปัญหาและอุปสรรคของความก้าวหน้าทางวิชาชีพ สังกมสงเคราะห์ที่ นักสังคมสงเคราะห์ให้ความสำคัญ คือ ผู้บริหาร/ผู้บังคับบัญชา และเมื่อเปรียบเทียบทัศนะต่อ ความก้าวหน้าทางวิชาชีพของนักสังคมสงเคราะห์ทั้ง 3 สายงาน พบว่า ในส่วนปัจจัยด้านองค์การ และผู้บริหาร นักสังคมสงเคราะห์ทั้ง 3 สายงาน มีทัศนะที่ค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในเรื่องการสนับสนุน ทางด้านวิชาการ ส่วนปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติงาน นักสังคมสงเคราะห์ทั้ง 3 สายงาน มีระดับทัศนะที่ ค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในเรื่อง การอุทิศตนในการทำงาน ส่วนแนวทางในการสร้างความก้าวหน้า นั้น นักสังคมสงเคราะห์ได้ให้ความสำคัญกับเรื่องการขยายระดับตำแหน่งภายในศูนย์บริการ สาธารณสุข

สนั่น ไพบูลย์วัฒนกุล (2540, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นต่อ ความก้าวหน้าในอาชีพของเภสัชกรในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข จังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความเห็นของข้าราชการเภสัชกรในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีต่อ ความก้าวหน้าในอาชีพในการดำรงตำแหน่งบริหารและที่มีต่อบทบาทหน้าที่ในปัจจุบัน โดยมีกลุ่ม

ตัวอย่าง จำนวน 62 คน ผลการศึกษาพบว่า เกษีกรส่วนใหญ่เลือกที่จะก้าวหน้าในสายงานวิชาการ โดยพบว่าเกษีกรหญิงสนใจเลือกก้าวหน้าในสายงานวิชาการ เกษีกรชายสนใจเลือกก้าวหน้าในสายงานบริหาร เกษีกรส่วนใหญ่ต้องการปฏิบัติงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาค เกษีกรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการปรับเปลี่ยนหลักสูตรเกษีกรศาสตร์จากระยะเวลาศึกษา 5 ปี เป็น 6 ปี เกษีกรมีความคิดเห็นว่าการก้าวหน้า ในทางการบริหารของสายงานเกษีกรอยู่ในระดับปานกลาง และเกษีกรมีความพอใจต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันในระดับน้อย

ณัฐพงศ์ บัวจันทร์ (2546,บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการทหาร ของนายทหารประทวน : ศึกษากรณีของกองพันที่ 1,2 และ 3 สังกัดกรมทหารราบที่ 11 รักษาพระองค์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความก้าวหน้าและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการทหารของนายประทวนกองพันที่ 1,2 และ 3 สังกัดกรมทหารราบที่ 11 รักษาพระองค์ โดยมีนายทหารประทวนสังกัดกรมทหารราบที่ 11 รักษาพระองค์ จำนวน 261 คน เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมของนายทหารประทวนกองพันที่ 1,2 และ 3 สังกัดกรมทหารราบที่ 11 รักษาพระองค์ มีระดับความก้าวหน้าในอาชีพปานกลาง โดยประเด็นของปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เวลาครองตำแหน่งปัจจุบันมีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพ ในขณะที่ อายุ สถานภาพการสมรส รายได้รวมของครอบครัว สถาบันการศึกษา คุณวุฒิการศึกษา อายุราชการ เวลาครองยศปัจจุบัน ไม่มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพ ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงาน พบว่า ความผูกพันต่อองค์การ ความใกล้ชิดผู้บังคับบัญชา และความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพ ในขณะที่การได้รับรางวัล ไม่มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพ

### บทที่ 3

## วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้ได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าตามที่ได้กำหนดไว้ โดยมีวิธีการศึกษาค้นคว้าตามลำดับ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรสำหรับการวิจัยนี้ คือ พนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัทเซินทรัลฟู๊ดริเทล จำกัด สาขา บางรัก พิเศษสีลม บางนา จำนวน 131 คน

#### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้ ใช้วิธีสุ่มแบบระดับชั้น (Stratified Sampling) โดยมีสูตร ดังนี้

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

n = ขนาดตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากรทั้งหมด

e = ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการเลือกตัวอย่าง กำหนดความคลาด

เคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับร้อยละ 10 (0.10)

ตารางที่ 3.1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างบุคลากร บริษัท เซ็นทรัล ฟู้ดรีเทล จำกัด

สาขา	จำนวน บุคลากร	จำนวน บุคลากรที่สุ่ม
บางรัก	76	43
ฟิเอสสี่ลม	54	35
บางนา	113	53
รวม	243	131

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งแบบสอบถามนี้ประกอบด้วย 2 ส่วน

ส่วนที่ 1 เป็นข้อคำถามที่เกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล เป็นคำถามที่ครอบคลุมถึงตัวแปรอิสระได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส อายุ อายุการทำงาน รายได้ ระดับการศึกษา ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบให้ผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมาย / ลงหน้าข้อความ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวัดทัศนคติต่อความคาดหวังในงานอาชีพของพนักงาน

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด และให้คะแนนตาม Likert Scale โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของตัวเองมากที่สุดเพียงข้อคำถามละ 1 คำตอบ

เมื่อเป็นข้อคำถามด้านบวก ให้คะแนน ดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	ให้ค่าคะแนน	5
เห็นด้วยมาก	ให้ค่าคะแนน	4
เห็นด้วยปานกลาง	ให้ค่าคะแนน	3
เห็นด้วยน้อย	ให้ค่าคะแนน	2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	ให้ค่าคะแนน	1

เมื่อเป็นข้อคำถามด้านลบ ให้คะแนน ดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	ให้ค่าคะแนน	1
เห็นด้วยมาก	ให้ค่าคะแนน	2
เห็นด้วยปานกลาง	ให้ค่าคะแนน	3
เห็นด้วยน้อย	ให้ค่าคะแนน	4
เห็นด้วยน้อยที่สุด	ให้ค่าคะแนน	5

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ขอหนังสือรับรองจากสำนักบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

2. นำแบบสอบถามจำนวน 131 ชุด ไปทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยผู้วิจัยดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามรวมทั้งการเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตัวเอง นำมาเป็นข้อมูลเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป



#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบที่ได้รับ
2. นำแบบสอบถามที่ให้คะแนนแล้วไปวิเคราะห์ตามระดับความคาดหวังในอาชีพ แล้วนำข้อมูลมาแปลความหมาย โดยนำมาเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยโดยให้คะแนนระดับของทัศนคติต่อความคาดหวังในอาชีพ ดังนี้

เมื่อเป็นข้อคำถามด้านบวก ให้คะแนน ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยสูงกว่า 3.67 - 5.00	หมายถึง	มีทัศนคติต่อความคาดหวังในอาชีพสูง
คะแนนเฉลี่ยสูงกว่า 2.33 - 3.67	หมายถึง	มีทัศนคติต่อความคาดหวังในอาชีพปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.01 - 2.33	หมายถึง	มีทัศนคติต่อความคาดหวังในอาชีพต่ำ

เมื่อเป็นข้อคำถามด้านลบ ให้คะแนน ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยสูงกว่า 3.67 - 5.00	หมายถึง	มีทัศนคติต่อความคาดหวังในอาชีพต่ำ
คะแนนเฉลี่ยสูงกว่า 2.33 - 3.67	หมายถึง	มีทัศนคติต่อความคาดหวังในอาชีพปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.01 - 2.33	หมายถึง	มีทัศนคติต่อความคาดหวังในอาชีพสูง

#### 5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่นำมาใช้วิเคราะห์ทัศนคติต่อความคาดหวังในงานอาชีพของพนักงานบริษัท เช่น ทรัสต์ ฟู้ดรีเทล จำกัด (มหาชน) ใช้ค่าสถิติพื้นฐาน คือ คะแนนเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐาน โดยการทดสอบค่า One-Way ANOVA และ t-Test ใช้ทดสอบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่างว่าแตกต่างกันหรือไม่

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในบทนี้ผู้วิจัยจะนำเสนอถึงผลการวิจัยที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืน โดยผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามจำนวน 131 ชุด ไปยังกลุ่มตัวอย่าง ผลปรากฏว่าได้รับแบบสอบถามที่ครบถ้วนจำนวนทั้งสิ้น 127 ชุด คิดเป็นร้อยละ 96.94 ของจำนวนแบบสอบถามที่ส่งไป ซึ่งผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยเริ่มจากการกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{x}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
$S.D.$	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
$N$	แทน	จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง
$F$	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-Distribution
$df$	แทน	Degree of Freedom
$SS$	แทน	Sum of Squares
$MS$	แทน	Mean Squares
$p$	แทน	ค่าความเป็นไปได้ของการทดสอบนัยสำคัญ

#### การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท เซ็นทรัล ฟู๊ด รีเทล จำกัด

ตอนที่ 2 การศึกษาทัศนคติต่อความคาดหวังในงานอาชีพ ของพนักงานบริษัท เซ็นทรัล ฟู๊ด รีเทล จำกัด

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบทัศนคติต่อความคาดหวังในงานอาชีพ ของพนักงานบริษัท เซ็นทรัล ฟู๊ด รีเทล จำกัด จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

ตอนที่ 4 ผลวิเคราะห์ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับทัศนคติต่อความคาดหวังในงานอาชีพ ของพนักงานบริษัท เซ็นทรัล ฟู๊ด รีเทล จำกัด

## ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

### ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท เซ็นทรัล ฟู๊ด รีเทล จำกัด

ตารางที่ 4.1 ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละ ข้อมูลทั่วไปจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
<b>1. เพศ</b>		
ชาย	54	42.5
หญิง	73	57.5
<b>2. สถานภาพ</b>		
โสด	88	69.3
สมรส	36	28.3
หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่	3	2.4
<b>3. อายุ</b>		
18-30 ปี	80	63.0
31-40 ปี	42	33.1
41-50 ปี	5	3.9
<b>4. อายุการทำงาน</b>		
0-5 ปี	70	55.1
6-10 ปี	38	29.9
11-15 ปี	14	11.0
16-20 ปี	3	2.4
มากกว่า 21 ปี	2	1.6
<b>5. รายได้</b>		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	63	49.6
10,001-15,000 บาท	46	36.2
15,001-20,000 บาท	16	12.6
20,001-25,000 บาท	2	1.6

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
<b>6. ระดับการศึกษา</b>		
มัธยมศึกษาตอนต้น	20	15.7
มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช.	58	45.7
อนุปริญญา หรือ ปวส.	6	4.7
ปริญญาตรี	41	32.3
สูงกว่าปริญญาตรี	2	1.6

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของการศึกษาทัศนคติต่อความคาดหวังในงานอาชีพ ของพนักงานบริษัท เซ็นทรัล ฟู้ด รีเทล จำกัด จำแนกตาม เพศ สถานภาพ อายุ อาชีพการทำงาน รายได้ ระดับการศึกษา จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 127 คน พบว่า

เพศ ของผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 57.5 เพศชายจำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 42.5

สถานภาพ ของผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีสถานภาพเป็นโสด จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 69.3 รองลงมา มีสถานภาพแต่งงาน จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 28.3

อายุ ของผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้มีอายุ ระหว่างอายุ 18-30 ปี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 63.0 รองลงมาคือช่วงระหว่างอายุ 31-40 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 33.1

อายุการทำงาน ของผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 0-5 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 55.1 รองลงมาเป็นช่วง 6-10 ปี และ 11-15 ปี จำนวน 38 คน และ 14 คน คิดเป็นร้อยละ 29.9 และ 11.0 ตามลำดับ

รายได้ ของผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในช่วง ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 49.6 รองลงมาอยู่ในช่วง 10,001-15,000 บาท และ 15,001-20,000 บาท จำนวน 46 คน และ 16 คน คิดเป็นร้อยละ 36.2 และ 12.6 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา ของผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในช่วง มัธยมศึกษาตอนปลาย,ปวช. จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 45.7 รองลงมามีการศึกษาระดับปริญญาตรี และมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 41 คน และ 20 คน คิดเป็นร้อยละ 32.3 และ 15.7 ตามลำดับ

## ตอนที่ 2 การศึกษาทัศนคติต่อความคาดหวังในงานอาชีพ ของพนักงานบริษัท เซ็นทรัล ฟู้ด รีเทล จำกัด

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ และนำเสนอผลการวิเคราะห์ทัศนคติต่อความคาดหวังในงานอาชีพ ของพนักงานบริษัท เซ็นทรัล ฟู้ด รีเทล จำกัด ในด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านการพัฒนาบุคลากร โดยการหาค่าคะแนนเฉลี่ย และ ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยจำแนกตาม เพศ สถานภาพ อายุ อายุงาน รายได้ ระดับการศึกษา ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานต่อทัศนคติต่อความคาดหวังในงานอาชีพของพนักงานบริษัท เซ็นทรัล ฟู้ดรีเทล จำกัด

ทัศนคติต่อความคาดหวังความก้าวหน้า ตามสายอาชีพของพนักงานบริษัท เซ็นทรัล ฟู้ด รีเทล จำกัด				
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
ด้านการเลื่อนตำแหน่ง	3.337	0.830	ปานกลาง	3
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.409	0.543	ปานกลาง	2
ด้านการพัฒนาบุคลากร	3.651	0.534	ปานกลาง	1
รวม	3.491	0.458	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.2 ผลการศึกษาพบว่า ทัศนคติต่อความคาดหวังในงานอาชีพ ของพนักงานบริษัท เซ็นทรัล ฟู้ด รีเทล จำกัด ในภาพรวมมีทัศนคติต่อความคาดหวังในอาชีพระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.491 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.458 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมี

ทัศนคติต่อความคาดหวังด้านการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.651 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.534 รองลงมาอันดับ 2 คือ ทัศนคติต่อความคาดหวังด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และอันดับสุดท้าย คือ ทัศนคติต่อความคาดหวังด้านการเลื่อนตำแหน่ง

**ตารางที่ 4.3** ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานต่อทัศนคติต่อความคาดหวังในงานอาชีพด้านการเลื่อนตำแหน่งงาน ของพนักงานบริษัท เซ็นทรัล ฟู้ด รีเทล จำกัด

การเลื่อนตำแหน่งงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งงานในองค์การของท่านใช้การประเมินผลตามศักยภาพของพนักงาน	3.362	0.813	ปานกลาง
2. องค์การของท่านมีการกำหนดเกณฑ์หรือวิธีการในการหาผู้สืบทอดตำแหน่งงานเพื่อพิจารณาคัดเลือกผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมในการเป็นผู้สืบทอดตำแหน่งงาน	3.354	1.109	ปานกลาง
3. องค์การของท่านมีการจัดผังความก้าวหน้า ในสายอาชีพของพนักงาน โดยการเลื่อนตำแหน่ง(มองในแนวดิ่ง) และการโอนย้ายพนักงาน(มองในแนวนอน)	3.252	1.00	ปานกลาง
4. การจัดทำแผนทดแทนตำแหน่งงาน เป็นสิ่งที่บอกได้ว่าพนักงานมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหรือเติบโตในสายอาชีพของตน ซึ่งจะสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน	3.378	1.098	ปานกลาง
รวม	3.337	0.830	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.3 ผลการศึกษาพบว่า ทัศนคติต่อความคาดหวังความก้าวหน้าตามสายอาชีพด้านการเลื่อนตำแหน่งงาน ของพนักงาน บริษัท เซ็นทรัล ฟู้ด รีเทล จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.337 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.83 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าพนักงานมีความคิดเห็น ว่าการจัดทำแผนทดแทนตำแหน่งงาน ทำให้พนักงานมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหรือเติบโตในสายอาชีพของตน ซึ่งจะสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน อยู่ในระดับ

ปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.378 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.098 รองลงมาอันดับ 2 คือ พนักงานมีความคิดเห็นว่าการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งงานในองค์กรใช้การประเมินผลตามศักยภาพของพนักงาน และอันดับ 3 คือ พนักงานเห็นด้วยว่าองค์กรมีการกำหนดเกณฑ์หรือวิธีการในการหาผู้สืบทอดตำแหน่งงานเพื่อพิจารณาคัดเลือก ผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมในการเป็นผู้สืบทอดตำแหน่งงาน

ตารางที่ 4.4 ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานต่อทัศนคติต่อความคาดหวังในงานอาชีพ ด้านคำตอบแทนและสวัสดิการ ของพนักงานบริษัท เซ็นทรัล ฟู้ด รีเทล จำกัด

คำตอบแทนและสวัสดิการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
5.องค์กรของท่านให้คำตอบแทนและสวัสดิการตามความสามารถ	3.567	0.905	ปานกลาง
6.ความเหมาะสมของคำตอบแทนของหน่วยงานต่าง ๆ ในองค์กร	3.370	0.824	ปานกลาง
7. ความเหมาะสมของสวัสดิการขององค์กร เช่น ค่าเดินทาง ค่ารักษาพยาบาล การจัดพาเที่ยววันครอบครัว	3.598	0.962	ปานกลาง
8. ท่านทุ่มเทการทำงานให้แก่องค์การ ได้เหมาะสมกับคำตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ	3.756	0.923	สูง
9.ผลจากการที่ท่านทุ่มเทในการทำงานท่านได้รับการพิจารณาปรับเพิ่มคำตอบแทน และสวัสดิการจากหัวหน้างานเป็นพิเศษ	3.142	0.843	ปานกลาง
10. ท่านคิดว่าควรปรับปรุงสวัสดิการขององค์กรเช่น ยูนิฟอร์ม และระบบสาธารณูปโภค	3.283	1.076	ปานกลาง
11. องค์กรของท่านมีระบบการประเมินผลงานเพื่อพิจารณาคำตอบแทน และสวัสดิการที่ยุติธรรม	3.315	0.982	ปานกลาง
12. หน่วยงานของท่านมีระบบการประเมินผลงานเพื่อพิจารณาคำตอบแทนและสวัสดิการที่ยุติธรรม	3.244	1.021	ปานกลาง
รวม	3.409	0.543	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.4 ผลการศึกษาพบว่า ทัศนคติต่อความคาดหวังความก้าวหน้าตามสายอาชีพ ด้านคำตอบแทนและสวัสดิการ ของพนักงาน บริษัท เซ็นทรัล ฟู้ด รีเทล จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับปาน

กลาง ค่าเฉลี่ย 3.409 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.543 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นว่าตนเองมีความทุ่มเทการทำงานให้แก่องค์กรได้เหมาะสมกับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 3.756 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.923 รองลงมาอันดับ 2 คือ พนักงานมีความเห็นว่าองค์กรของตนมีความเหมาะสมของสวัสดิการ เช่น ค่าเดินทาง ค่ารักษาพยาบาล การจัดพาเที่ยววันครอบครัว และ อันดับที่ 3 คือ พนักงานมีความเห็นว่าองค์กรให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการตามความสามารถ

**ตารางที่ 4.5** ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานต่อทัศนคติต่อความคาดหวังในงานอาชีพด้านการพัฒนาบุคลากร ของพนักงานบริษัท เซ็นทรัล ฟู้ดรีเทล จำกัด

การพัฒนาบุคลากร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
13. องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร	3.638	1.021	ปานกลาง
14. การฝึกอบรมเป็นกระบวนการพัฒนาบุคลากรที่ก่อให้เกิดความก้าวหน้าตามสายงาน	3.780	0.908	สูง
15. ท่านคิดว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานได้ดีอยู่แล้วไม่ต้องอบรมเพิ่ม	2.937	1.146	ปานกลาง
16. ท่านได้รับการฝึกอบรมที่เหมาะสมและได้รับทักษะที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	3.441	0.897	ปานกลาง
17. องค์กรของท่านควรส่งเสริมการฝึกอบรมด้วยการเพิ่มการฝึกอบรมให้มากขึ้น	3.669	0.984	ปานกลาง
18. ควรมีการจัดการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องหากต้องการพัฒนาบุคลากร	3.953	0.844	สูง
19. ควรจัดให้มีหลักสูตรการฝึกอบรมที่หลากหลายเพื่อพัฒนาบุคลากรในหลาย ๆ ด้าน	3.898	0.924	สูง
20. ท่านคิดว่าพนักงานที่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ดีอยู่แล้วก็ควรได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติม	3.890	0.919	สูง
รวม	3.651	0.534	ปานกลาง



จากตารางที่ 4.5 ผลการศึกษาพบว่า ทักษะคติต่อความคาดหวังความก้าวหน้าตามสายอาชีพ ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน บริษัท เซ็นทรัล ฟู้ด รีเทล จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.651 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.534 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นว่าควรมีการจัดการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่องหากต้องการพัฒนาศักยภาพ อยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 3.953 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.844 รองลงมาอันดับ 2 คือ พนักงานมีความเห็นว่าการจัดให้มีหลักสูตรการฝึกอบรมที่หลากหลายเพื่อพัฒนาศักยภาพในหลาย ๆ ด้าน และอันดับ 3 คือ พนักงานมีความเห็นว่าพนักงานที่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ดีอยู่แล้วก็ควรได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติม

### ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบทักษะคติต่อความคาดหวังในงานอาชีพ จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังตารางต่อไปนี้

**สมมติฐานข้อที่ 2.1** พนักงานเพศชายและเพศหญิงจะมีทักษะคติต่อความคาดหวังในงานอาชีพแตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.6** เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ย ทักษะคติต่อความคาดหวังในงานอาชีพ ของพนักงานบริษัท เซ็นทรัล ฟู้ด รีเทล จำกัด จำแนกตามเพศ

ทักษะคติต่อความคาดหวัง ในงานอาชีพของพนักงาน บริษัท เซ็นทรัล ฟู้ด รีเทล จำกัด	ชาย		หญิง		t	p
	n=54		n=73			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
ด้านการเลื่อนตำแหน่ง	3.2639	0.850	3.3904	0.816	0.85	0.398
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.3403	0.464	3.4606	0.592	1.24	0.218
ด้านการพัฒนาศักยภาพ	3.6134	0.467	3.6781	0.580	0.67	0.502
รวม	3.4343	0.379	3.5336	0.508	1.26	0.209

จากตารางที่ 4.6 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ t-test พบว่า พนักงานบริษัท เซ็นทรัล ฟู้ด รีเทล จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกันมีความคาดหวังต่อความก้าวหน้าตามสายอาชีพไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานข้อที่ 2.2** พนักงานที่มีสถานภาพโสดและสถานภาพสมรสจะมีทัศนคติต่อความคาดหวังในงานอาชีพแตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.7** ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน ทัศนคติต่อความคาดหวังในงานอาชีพ ของพนักงานบริษัท เซ็นทรัล ฟู้ดรีเทล จำกัด จำแนกตามสถานภาพสมรส

ทัศนคติต่อความคาดหวัง ในงานอาชีพของพนักงาน บริษัท เซ็นทรัล ฟู้ดรีเทล จำกัด						
	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ด้านการเลื่อนตำแหน่ง	ระหว่างกลุ่ม	2	4.6881	2.3441	3.5400	0.0320*
	ภายในกลุ่ม	124	82.1091	0.6622		
	รวม	126	86.7972			
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.6345	0.8172	2.8561	0.0613
	ภายในกลุ่ม	124	35.4804	0.2861		
	รวม	126	37.1149			
ด้านการพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	2	2.5825	1.2913	4.8033	0.0098*
	ภายในกลุ่ม	124	33.3343	0.2688		
	รวม	126	35.9168			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.9223	0.9612	4.8532	0.0093*
	ภายในกลุ่ม	124	24.5581	0.1980		
	รวม	126	26.4805			

\* $p < 0.05$

จากตารางที่ 4.7 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ F-Test พบว่า พนักงานบริษัท เซ็นทรัล ฟู้ดรีเทล จำกัด ที่มีสถานภาพโสดและสถานภาพสมรส มีทัศนคติต่อความคาดหวังในงานอาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.8 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้านการเลื่อนตำแหน่ง จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพ	$\bar{x}$	1. โสด	2. สมรส	3. หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่
1. โสด	3.2244	0.0000	0.3100	0.9400*
2. สมรส	3.5417		0.0000	0.6200
3. หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่	4.1667			0.0000

\* $p < 0.05$

จากตารางที่ 4.8 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้านการเลื่อนตำแหน่ง จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพ โสดจะมีทัศนคติต่อความคาดหวังในอาชีพด้านการเลื่อนตำแหน่ง แตกต่างจากพนักงานที่มีสถานภาพหม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.9 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้านการพัฒนาบุคลากร จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพ	$\bar{x}$	2. สมรส	1. โสด	3. หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่
2. สมรส	3.5451	0.0000	0.1100	0.9949*
1. โสด	3.6648		0.0000	0.9549*
3. หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่	4.5400			0.0000

\* $p < 0.05$

จากตารางที่ 4.9 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้านการพัฒนาบุคลากร จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพ โสดและสมรสจะมีทัศนคติต่อความคาดหวังในอาชีพด้านการพัฒนาบุคลากร แตกต่างจากพนักงานที่มีสถานภาพหม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.10 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ โดยรวม เทียบกับสถานภาพ

สถานภาพ	$\bar{x}$	1. โสด	2. สมรส	3. หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่
1. โสด	3.4568	0.0000	0.0543	0.8099*
2. สมรส	3.5111		0.0000	0.7500*
3. หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่	4.2667			0.0000

\* $p < 0.05$

จากตารางที่ 4.10 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ทางสถานภาพ โดยรวม พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสดจะมีทัศนคติต่อความคาดหวังในอาชีพ แตกต่างจากพนักงานที่มีสถานภาพหม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานข้อที่ 2.3** พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันจะมีทัศนคติต่อความคาดหวังในงานอาชีพแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน ทัศนคติต่อความคาดหวังในงานอาชีพ ของพนักงานบริษัท เซ็นทรัล ฟู้ดรีเทล จำกัด จำแนกตามอายุ

ทัศนคติต่อความคาดหวัง						
ในงานอาชีพของพนักงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
บริษัท เซ็นทรัล ฟู้ดรีเทล จำกัด						
ด้านการเลื่อนตำแหน่ง	ระหว่างกลุ่ม	2	3.4120	1.7060	2.5370	0.0832
	ภายในกลุ่ม	124	83.3852	0.6725		
	รวม	126	86.7972			
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	2	2.0833	1.0417	3.6872	0.0278*
	ภายในกลุ่ม	124	35.0316	0.2825		
	รวม	126	37.1149			
ด้านการพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	2	0.6290	0.3145	1.1051	0.3344
	ภายในกลุ่ม	124	35.2878	0.2846		
	รวม	126	35.9168			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.5921	0.7961	3.9662	0.0214*
	ภายในกลุ่ม	124	24.8883	0.2007		
	รวม	126	26.4805			

\* $p < 0.05$

จากตารางที่ 4.11 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ F-Test พบว่า พนักงานบริษัท เซ็นทรัล ฟู้ดรีเทล จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อความคาดหวังในงานอาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.12 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามอายุ

อายุ	$\bar{x}$	1. 18-30 ปี	2. 31-40 ปี	3. 41-50 ปี
1. 18-30 ปี	3.3172	0.0000	0.2245	0.4578
2. 31-40 ปี	3.5417		0.0000	0.2333
3. 41-50 ปี	3.7750			0.0000

\* $p < 0.05$

จากตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามอายุ พบว่าพนักงานที่มีอายุต่างกัน มีทัศนคติต่อความคาดหวังในงานอาชีพไม่แตกต่างกัน เมื่อเทียบทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.13 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยรวม จำแนกตามอายุ

อายุ	$\bar{x}$	1. 18-30 ปี	2. 31-40 ปี	3. 41-50 ปี
1. 18-30 ปี	3.4106	0.0000	0.1965	0.3994
2. 31-40 ปี	3.6071		0.0000	0.2029
3. 41-50 ปี	3.8100			0.0000

\* $p < 0.05$

จากตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยรวม จำแนกตามอายุ พบว่าพนักงานที่มีอายุต่างกัน มีทัศนคติต่อความคาดหวังในงานอาชีพไม่แตกต่างกัน เมื่อเทียบทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานข้อที่ 2.4** พนักงานที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันจะมีทัศนคติต่อความคาดหวังในงานอาชีพแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน ทักษะคิดต่อความคาดหวังในงานอาชีพจำแนกตามอายุงาน

ทักษะคิดต่อความคาดหวัง						
ในงานอาชีพของพนักงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
บริษัท เซ็นทรัล ฟู้ดรีเทล จำกัด						
ด้านการเลื่อนตำแหน่ง	ระหว่างกลุ่ม	4	8.5815	2.1454	3.3468	0.0123*
	ภายในกลุ่ม	122	78.2157	0.6411		
	รวม	126	86.7972			
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	4	3.7938	0.9484	3.4726	0.0101*
	ภายในกลุ่ม	122	33.3211	0.2731		
	รวม	126	37.1149			
ด้านการพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	4	1.8273	0.4568	1.6349	0.1698
	ภายในกลุ่ม	122	34.0895	0.2794		
	รวม	126	35.9168			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	4	3.2173	0.8043	4.2181	0.0031*
	ภายในกลุ่ม	122	23.2632	0.1907		
	รวม	126	26.4805			

\* $p < 0.05$

จากตารางที่ 4.14 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ F-Test พบว่า พนักงานบริษัท เซ็นทรัล ฟู้ดรีเทล จำกัด ที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีทักษะคิดต่อความคาดหวังในงานอาชีพแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.15 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้านการเลื่อนตำแหน่ง จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	$\bar{x}$	1. 0-5 ปี	2. 6-10 ปี	3. 11-15 ปี	4. 16-20 ปี	5. > 21 ปี
1. 0-5 ปี	3.1179	0.0000	0.4742	0.6321	0.0346	0.5071
2. 6-10 ปี	3.5921		0.0000	0.1500	0.5088	0.0329
3. 11-15 ปี	3.7500			0.0000	0.6667	0.1250
4. 16-20 ปี	3.0833				0.0000	0.5417
5. >21 ปี	3.6250					0.0000

\* $p < 0.05$

จากตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ทางการเลื่อนตำแหน่ง จำแนกตามอายุงาน พบว่าพนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความคาดหวังในงานอาชีพด้านการเลื่อนตำแหน่งไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	$\bar{x}$	1. 0-5 ปี	2. 6-10 ปี	3. 11-15 ปี	4. 16-20 ปี	5. > 21 ปี
1. 0-5 ปี	3.2679	0.0000	0.2749	0.4107	0.1071	0.7321
2. 6-10 ปี	3.5428		0.0000	0.1358	0.1678	0.4572
3. 11-15 ปี	3.6786			0.0000	0.3036	0.3214
4. 16-20 ปี	3.3750				0.0000	0.6250
5. >21 ปี	4.0000					0.0000

\* $p < 0.05$

จากตารางที่ 4.16 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ทางด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามอายุงาน พบว่า พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความคาดหวังในงานอาชีพด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ โดยรวม จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	$\bar{x}$	1. 0-5 ปี	2. 6-10 ปี	3. 11-15 ปี	4. 16-20 ปี	5. > 21 ปี
1. 0-5 ปี	3.3564	0.0000	0.2897*	0.3936	0.0103	0.2936
2. 6-10 ปี	3.6461		0.0000	0.1039	0.2794	0.0039
3. 11-15 ปี	3.7500			0.0000	0.3833	0.1000
4. 16-20 ปี	3.3667				0.0000	0.2833
5. >21 ปี	3.6500					0.0000

\* $p < 0.05$

จากตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ทางด้านอายุงาน โดยรวม พบว่าพนักงานที่มีอายุงาน 0-5 ปีมีความคาดหวังในงานอาชีพแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุงาน 6-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 2.5 พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกันจะมีทัศนคติต่อความคาดหวังในงานอาชีพแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน ทัศนคติต่อความคาดหวังในงานอาชีพ ของพนักงานบริษัท เซ็นทรัล ฟู้ดรีเทล จำกัด จำแนกตามรายได้

ทัศนคติต่อความคาดหวัง						
ในงานอาชีพของพนักงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
บริษัท เซ็นทรัล ฟู้ดรีเทล จำกัด						
ด้านการเลื่อนตำแหน่ง	ระหว่างกลุ่ม	3	3.8430	1.2810	1.8994	0.1332
	ภายในกลุ่ม	123	82.9543	0.6744		
	รวม	126	86.7972			
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	3	3.3804	1.1268	4.1084	0.0081*
	ภายในกลุ่ม	123	33.7345	0.2743		
	รวม	126	37.1149			
ด้านการพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	3	2.0693	0.6898	2.5066	0.0621
	ภายในกลุ่ม	123	33.8475	0.2752		
	รวม	126	35.9168			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	2.5283	0.8428	4.3278	0.0062*
	ภายในกลุ่ม	123	23.9522	0.1947		
	รวม	126	26.4805			

\* $p < 0.05$

จากตารางที่ 4.18 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ F-Test พบว่า พนักงานบริษัท เซ็นทรัล ฟู้ดรีเทล จำกัด ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีทัศนคติต่อความคาดหวังในงานอาชีพโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ตารางที่ 4.19 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามรายได้

รายได้	$\bar{x}$	1. <10,000	2. 10,001-15,000	3. 15,001-20,000	4. 20,001-25,000
1. <10,000 บาท	3.2579	0.0000	0.3318*	0.1718	0.6171
2. 10,001-15,000	3.5897		0.0000	0.1600	0.2853
3. 15,001-20,000	3.4297			0.0000	0.4453
4. 20,001-25,000	3.8750				0.0000

\* $p < 0.05$

จากตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามรายได้ พบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีความคาดหวังในงานอาชีพแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้ 10,001-15,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.20 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ โดยรวม จำแนกตามรายได้

รายได้	$\bar{x}$	1. <10,000	2. 10,001-15,000	3. 15,001-20,000	4. 20,001-25,000
1. <10,000 บาท	3.3595	0.0000	0.2590*	0.2186	0.6655
2. 10,001-15,000	3.6185		0.0000	0.0404	0.4065
3. 15,001-20,000	3.5781			0.0000	0.4469
4. 20,001-25,000	4.0250				0.0000

\* $p < 0.05$

จากตารางที่ 4.20 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้านรายได้ โดยรวม พบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีความคาดหวังในงานอาชีพแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้ 10,001-15,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 2.6 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีจะมีทัศนคติต่อความคาดหวังในงานอาชีพแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน ทัศนคติต่อความคาดหวังในงานอาชีพ ของพนักงานบริษัท เซ็นทรัล ฟู้ดรีเทล จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา

ทัศนคติต่อความคาดหวัง						
ในงานอาชีพของพนักงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
บริษัท เซ็นทรัล ฟู้ดรีเทล จำกัด						
ด้านการเลื่อนตำแหน่ง	ระหว่างกลุ่ม	4	2.9158	0.7289	1.0602	0.3793
	ภายในกลุ่ม	122	83.8815	0.6876		
	รวม	126	86.7972			
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	4	0.5691	0.1423	0.4749	0.7541
	ภายในกลุ่ม	122	36.5458	0.2996		
	รวม	126	37.1149			
ด้านการพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	4	0.5766	0.1442	0.4977	0.7375
	ภายในกลุ่ม	122	35.3402	0.2897		
	รวม	126	35.9168			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	4	0.5209	0.1257	0.5905	0.6702
	ภายในกลุ่ม	122	25.9776	0.2129		
	รวม	126	26.4805			

\* $p < 0.05$

จากตารางที่ 4.21 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ F-Test พบว่า พนักงานบริษัท เซ็นทรัล ฟู้ดรีเทล จำกัด ที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีทัศนคติต่อความคาดหวังในงานอาชีพไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 ผลวิเคราะห์ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับทัศนคติต่อความคาดหวังในงานอาชีพของ  
พนักงาน บริษัท เซ็นทรัล ฟู้ด รีเทล จำกัด

ตารางที่ 4.22 ข้อเสนอแนะด้านทัศนคติที่มีต่อความคาดหวังในงานอาชีพของพนักงานบริษัท เซ็นทรัล  
ฟู้ด รีเทล จำกัด

ข้อที่	ข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
1	พนักงานคาดหวังคำแนะนำในการทำงาน	1	0.8
2	พนักงานคาดหวังให้บริษัทมีการปรับฐานเงินเดือนให้สูงขึ้นเพราะค่า ครองชีพสูงขึ้น	3	2.4
3	พนักงานคาดหวังให้มีการประเมินผลงานอย่างยุติธรรม	1	0.8
4	พนักงานอยากให้บริษัทเพิ่มบุคลากรในการทำงาน(งานเยอะคนน้อย)	3	2.4
5	พนักงานคาดหวังความก้าวหน้า และความมั่นคงในหน้าที่การงาน	1	0.8
6	พนักงานคาดหวังความเท่าเทียมกันในการปฏิบัติตามกฎระเบียบ	1	0.8
7	พนักงานคาดหวังให้มีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร	1	0.8
8	พนักงานคาดหวังว่าจะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด	1	0.8
9	พนักงานคาดหวังให้องค์กรเพิ่มสวัสดิการค่าเดินทาง	1	0.8

จากตารางที่ 4.22 จากการรวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับทัศนคติต่อความคาดหวังในงาน  
อาชีพของพนักงาน บริษัท เซ็นทรัล ฟู้ด รีเทล จำกัด พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นตรงกันมากที่สุด  
2 ด้าน คือ พนักงานคาดหวังให้บริษัทมีการปรับฐานเงินเดือนให้สูงขึ้นเพราะค่าครองชีพสูงขึ้น และ  
พนักงานอยากให้บริษัทเพิ่มบุคลากรในการทำงานให้มากขึ้น

## บทที่ 5

### สรุปการวิจัย อภิปรายผล และ ข้อเสนอแนะ

ในบทที่ 5 นี้จะนำเสนอเป็น 3 ด้าน ได้แก่ สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ โดยมีรายละเอียดดังนี้

#### 1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษาระดับทัศนคติต่อความคาดหวังในงานอาชีพ ของพนักงานบริษัท เช่นทรัล ฟู้ด รีเทล จำกัด ในด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านการพัฒนาบุคลากร วัตถุประสงค์อีกประการเพื่อศึกษาตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน อันได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส อายุ อายุการทำงาน รายได้ ระดับการศึกษา ที่มีผลต่อความคาดหวังในงานอาชีพ และเพื่อเสนอแนะแนวทางในการเพิ่มพูนความคาดหวังในงานอาชีพให้กับพนักงาน

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานบริษัท เช่นทรัล ฟู้ด รีเทล จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 127 คน แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถามวัดทัศนคติต่อความคาดหวังในงานอาชีพ โดยใช้ลักษณะการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาคำตอบในการศึกษาค้นคว้า และทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ หาค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การทดสอบ t-Test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA)

#### 1.3 ผลการวิจัย

1.3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของการศึกษาทัศนคติต่อความคาดหวังในงานอาชีพ ของพนักงานบริษัท เช่นทรัล ฟู้ด รีเทล จำกัด จำแนกตาม เพศ สถานภาพ อายุ อายุการทำงาน รายได้ ระดับการศึกษา จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 127 คน พบว่า

เพศ ของผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 57.5 เพศชายจำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 42.5

สถานภาพของผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพเป็นโสด จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 69.3 รองลงมา มีสถานภาพแต่งงาน จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 28.3

**อายุ** ของผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้มีอายุ ระหว่างอายุ 18-30 ปี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 63.0 รองลงมาคือช่วงระหว่างอายุ 31-40 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 33.1

**อายุการทำงาน** ของผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 0-5 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 55.1 รองลงมาเป็นช่วง 6-10 ปี และ 11-15 ปี จำนวน 38 คน และ 14 คน คิดเป็นร้อยละ 29.9 และ 11.0 ตามลำดับ

**รายได้** ของผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในช่วง ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 49.6 รองลงมาอยู่ในช่วง 10,001-15,000 บาท และ 15,001-20,000 บาท จำนวน 46 คน และ 16 คน คิดเป็นร้อยละ 36.2 และ 12.6 ตามลำดับ

**ระดับการศึกษา** ของผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในช่วง มัธยมศึกษาตอนปลาย,ปวช. จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 45.7 รองลงมามีการศึกษาระดับปริญญาตรี และ มัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 41 คน และ 20 คน คิดเป็นร้อยละ 32.3 และ 15.7 ตามลำดับ

1.3.2 ผลการศึกษาระดับทัศนคติต่อความคาดหวังในงานอาชีพของพนักงาน บริษัท เซ็นทรัล ฟู้ด รีเทล จำกัด พบว่า ทัศนคติต่อความคาดหวังในงานอาชีพของพนักงานในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าความคาดหวังด้านการพัฒนาบุคลากรอยู่ในอันดับแรก รองลงมาคือ ความคาดหวังด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และอันดับสุดท้ายคือ ความคาดหวังด้านการเลื่อนตำแหน่ง

### 1.3.3 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

1.3.3.1 พนักงานเพศชายและเพศหญิง ของบริษัท เซ็นทรัล ฟู้ด รีเทล จำกัด มีทัศนคติต่อความคาดหวังตามสายอาชีพ โดยรวมในด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านการพัฒนาบุคลากร ไม่แตกต่างกัน

1.3.3.2 พนักงานบริษัท เซ็นทรัล ฟู้ด รีเทล จำกัด ที่มีสถานภาพโสดและสถานภาพสมรสจะมีทัศนคติต่อความคาดหวังในงานอาชีพแตกต่างกัน โดยรวม และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีทัศนคติต่อความคาดหวังในงานอาชีพแตกต่างกันในด้านการเลื่อนตำแหน่งและการพัฒนาบุคลากร

1.3.3.3 พนักงานบริษัท เช่นทรัล ฟู้ด รีเทล จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกันจะมีทัศนคติต่อความคาดหวังในงานอาชีพแตกต่างกัน โดยรวม และเมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าพนักงานมีทัศนคติต่อความคาดหวังในงานอาชีพแตกต่างกันในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

1.3.3.4 พนักงานบริษัท เช่นทรัล ฟู้ด รีเทล จำกัด ที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันจะมีทัศนคติต่อความคาดหวังในงานอาชีพแตกต่างกันโดยรวมและเมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าพนักงานมีทัศนคติต่อความคาดหวังในงานอาชีพแตกต่างกันด้านการเลื่อนตำแหน่งและด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

1.3.3.5 พนักงานบริษัท เช่นทรัล ฟู้ด รีเทล จำกัด ที่มีรายได้แตกต่างกันจะมีทัศนคติต่อความคาดหวังในงานอาชีพแตกต่างกันโดยรวมและเมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าพนักงานมีทัศนคติต่อความคาดหวังในงานอาชีพแตกต่างกันด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

1.3.3.6 พนักงานบริษัท เช่นทรัล ฟู้ด รีเทล จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันจะมีทัศนคติต่อความคาดหวังในงานอาชีพไม่แตกต่างกัน

## 2. อภิปรายผล

ผลการศึกษาทัศนคติต่อความคาดหวังในงานอาชีพของพนักงานบริษัท เช่นทรัล ฟู้ด รีเทล จำกัด พบว่าพนักงานมีทัศนคติต่อความคาดหวังในงานอาชีพโดยรวมในด้านต่าง ๆ อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งตามทฤษฎีของวรูม (Victor H Vroom) ที่กล่าวว่า บุคคลที่เข้ามาอยู่ในองค์การด้วยความคาดหวังต่อความต้องการแรงจูงใจ และประสบการณ์ในอดีต โดยจะตัดสินใจเลือกทางต่าง ๆ เพื่อให้ผลลัพธ์เป็นประโยชน์กับตัวเอง การศึกษาครั้งนี้แบ่งออกได้ดังนี้

2.1 ผลการศึกษาทัศนคติต่อความคาดหวังในงานอาชีพของพนักงานบริษัท เช่นทรัล ฟู้ด รีเทล จำกัด พบว่า เพศชายและเพศหญิง มีทัศนคติต่อความคาดหวังในงานอาชีพอยู่ในระดับปานกลาง หมายถึง พนักงานทำงานโดยมีความคาดหวังในงานอาชีพทางด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านการพัฒนาบุคลากรอย่างพอเพียงโดยประมาณ ซึ่งอาจจะยังไม่มากพอที่จะมีผลให้พนักงานทำงานอย่างมีความรู้สึกเป็นสุข อาจเป็นเพราะการขยายตัวอย่างรวดเร็วเพื่อแข่งขันส่วนครองตลาดจึงมีผลทำให้การพัฒนาบุคลากรเพื่อให้ทันกับการเจริญเติบโตเป็นไปอย่างไม่ทั่วถึงเท่าที่ควร เนื่องจากมีพนักงานเข้าใหม่จำนวนมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของอาจหาญ เทียมสุวรรณ (2548, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่องความคาดหวังต่อความก้าวหน้าตามสายอาชีพของพนักงานบริษัท สิริวัฒน์อินเตอร์พรีนซ์ จำกัด(มหาชน) พบว่า พนักงานมีทัศนคติต่อความคาดหวังในงานอาชีพอยู่ในระดับมาก เนื่องจากบริษัท สิริวัฒน์อินเตอร์พรีนซ์ จำกัด เป็นหน่วยงานที่จัดตั้งมานาน จัดได้ว่าเป็นหน่วยงานที่มั่นคง ด้านงบประมาณและรายได้นำมาใช้ในการ

พัฒนาบุคลากร การจัดสวัสดิการเงินเดือน และอื่น ๆ มีจำนวนมากเมื่อเทียบกับความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในทุกๆด้าน ทำให้สามารถสนองความต้องการของบุคลากรได้อย่างทั่วถึง และผลงานวิจัยของ อเนก สุวรรณบัณฑิต (2545,บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่องาน ความคาดหวังในงานอาชีพ และการรับรู้ค่านิยมวิชาชีพกับความผูกพันต่อองค์กรของนักรังสีเทคนิค พบว่า นักรังสีเทคนิคมีระดับทัศนคติต่องานความคาดหวังในงานอาชีพค่อนข้างสูง

2.2 ผลการเปรียบเทียบพนักงานเพศชายและเพศหญิง ของบริษัท เซ็นทรัล ฟู้ดรีเทล จำกัด พบว่า เพศชายและเพศหญิง มีทัศนคติต่อความคาดหวังในงานอาชีพ โดยรวมในด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านการพัฒนาบุคลากรไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อองอาจ เทียนสุวรรณ (2548) พบว่า เพศที่แตกต่างกันมีความคาดหวังต่อความก้าวหน้าตามสายอาชีพไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพนักงานเพศชายและเพศหญิงส่วนใหญ่มีสัมพันธภาพที่ดีซึ่งกันและกัน และเน้นการทำงานเป็นทีม โดยไม่ได้คำนึงถึงความแตกต่างด้านเพศเพราะการทำงานนั้นเน้นที่ผลงานมากกว่า จึงทำให้มีทัศนคติต่อความคาดหวังในงานอาชีพโดยรวมไม่แตกต่างกัน

2.3 ผลการเปรียบเทียบสถานภาพของพนักงานบริษัท เซ็นทรัล ฟู้ดรีเทล จำกัด ที่มีสถานภาพโสด สถานภาพสมรส และสถานภาพหย่า/หม้าย/แยกกันอยู่ มีทัศนคติต่อความคาดหวังในงานอาชีพแตกต่างกันในระดับปานกลาง โดยพนักงานที่มีสถานภาพหย่า/หม้าย/แยกกันอยู่ และสถานภาพสมรส จะมีทัศนคติต่อความคาดหวังในงานอาชีพ โดยรวมในด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านการพัฒนาบุคลากร มากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด อาจเป็นเพราะพนักงานกลุ่มหม้าย และสมรส มีภาระต้องดูแลครอบครัวมากกว่าพนักงานที่โสดจึงมีความคาดหวังในอาชีพสูงกว่าได้ ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อเนก สุวรรณบัณฑิต (2545,บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่องาน ความคาดหวังในงานอาชีพ และการรับรู้ค่านิยมวิชาชีพกับความผูกพันต่อองค์กรของนักรังสีเทคนิค พบว่า สถานภาพสมรสมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และการรับรู้ค่านิยมวิชาชีพแต่ไม่มีผลต่อ ความคาดหวังในงานอาชีพ

2.4 ผลการเปรียบเทียบอายุของพนักงานบริษัท เซ็นทรัล ฟู้ดรีเทล จำกัด ที่มีอายุ 18-30 ปี 31-40 ปี มีทัศนคติต่อความคาดหวังในงานอาชีพในระดับปานกลาง ส่วนอายุงาน 41-50 ปี มีทัศนคติต่อความคาดหวังในงานอาชีพในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อองอาจ เทียนสุวรรณ (2548) พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความคาดหวังต่อความก้าวหน้าตามสายอาชีพไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะ บริษัทเซ็นทรัล ฟู้ด รีเทล จำกัด มีวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญถือผู้อาวุโสกว่าทั้งทางด้านคุณวุฒิและวัยวุฒิ ทำให้พนักงานเกิดความกรมเกลียวกันในบริษัท ทำให้

พนักงานอายุ 41 -50 ปีมีทัศนคติต่อความคาดหวังในงานอาชีพโดยรวมด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านการพัฒนาบุคลากรสูงกว่าพนักงานอายุ 18-30 ปี และ 31-40 ปี

2.5 ผลการเปรียบเทียบอายุงานของพนักงานบริษัท เช่นทรัด ฟู้ดรีเทล จำกัด พนักงานที่มีอายุงาน 0-5 ปี, 6-10 ปี, 16-20 ปี, >21 ปีมีทัศนคติต่อความคาดหวังในงานอาชีพโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนพนักงานที่มีอายุ 11-15 ปี มีทัศนคติต่อความคาดหวังในงานอาชีพโดยรวมในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ปนิตา จันทรโพธิ์ (2542, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่องทัศนคติของพนักงานที่มีต่อเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาจ่ายผลตอบแทน กรณีศึกษาบริษัทเอกชนที่ดำเนินธุรกิจด้านวิศวกรรมแห่งหนึ่ง พบว่า พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 6 ปี จะมีความคาดหวังด้านค่าตอบแทนมากกว่าพนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 6 ปี อาจเป็นเพราะ พนักงานที่มีอายุงานช่วง 11-15 ปี โดยส่วนใหญ่แล้วย่อมจะมีความชำนาญและมีความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะสินค้าและธุรกิจขององค์กรเป็นอย่างดี จึงทำให้ทัศนคติต่อความคาดหวังในงานอาชีพโดยรวมด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านการพัฒนาบุคลากรสูงกว่าช่วงอายุงานอื่น

2.6 ผลการเปรียบเทียบรายได้พนักงานบริษัท เช่นทรัด ฟู้ดรีเทล จำกัด พนักงานที่มีรายได้ 20,001-25,000 บาท มีทัศนคติต่อความคาดหวังในงานอาชีพโดยรวมด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านการพัฒนาบุคลากรในระดับมาก ส่วนพนักงานที่มีรายได้ <10,000 บาท, 10,001-15,000 บาท, 15,001-20,000 บาท มีทัศนคติต่อความคาดหวังในงานอาชีพโดยรวมด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านการพัฒนาบุคลากรในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ งามอาจ เทียนสุวรรณ (2548) พบว่า พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกันจะมีความคาดหวังต่อความก้าวหน้าตามสายอาชีพแตกต่างกัน อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีรายได้ตั้งแต่ 20,001-25,000 บาท เป็นช่วงเงินเดือนของระดับจัดการขั้นต้น ซึ่งมีโอกาสที่จะเติบโตในระดับจัดการที่สูงขึ้นได้มาก ทำให้ มีทัศนคติต่อความคาดหวังในงานอาชีพโดยรวมอยู่ในระดับสูง

2.7 ผลการเปรียบเทียบด้านการศึกษา พนักงานบริษัท เช่นทรัด ฟู้ดรีเทล จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อความคาดหวังในงานอาชีพโดยรวมด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านการพัฒนาบุคลากรในระดับปานกลางไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ งามอาจ เทียนสุวรรณ (2548) พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคาดหวังต่อความก้าวหน้าตามสายอาชีพไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะ บริษัท เช่นทรัด ฟู้ดรีเทล จำกัด มีนโยบายการวางแผนการเจริญเติบโตให้กับพนักงาน และการประเมินผลงานที่ใช้วัดกันที่ความสามารถ จึงทำให้ไม่มีผลต่อความคาดหวังในงานอาชีพของพนักงาน



### 3. ข้อเสนอแนะ

#### 3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

3.1.1 การเสริมสร้างระดับทัศนคติต่อความคาดหวังในงานอาชีพของพนักงานบริษัท เซ็นทรัล ฟู้ด รีเทล จำกัด ให้สูงขึ้น

จากผลการวิจัย พบว่า ระดับทัศนคติต่อความคาดหวังในงานอาชีพของพนักงานบริษัท เซ็นทรัล ฟู้ด รีเทล จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $x = 3.491$ ) ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่ควรได้รับการพิจารณาเพื่อปรับปรุงทัศนคติต่อความคาดหวังในงานอาชีพ ให้อยู่ในระดับสูงขึ้นดังรายละเอียดต่อไปนี้

3.1.1.1 ด้านการพิจารณาค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นธรรม เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า การปรับเพิ่มค่าตอบแทนและสวัสดิการจากหัวหน้างานมีระดับทัศนคติต่อความคาดหวังในระดับปานกลาง จึงควรมีการกำหนดการขึ้นค่าจ้างให้ชัดเจนโดยการแบ่งตามความสำคัญของตำแหน่งหน้าที่และลักษณะงาน ความทุ่มเทในการทำงาน และให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ

3.1.1.2 ด้านการจัดฝึกความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน พบว่า มีระดับทัศนคติต่อความคาดหวังในระดับปานกลาง จึงควรให้ความชัดเจนในการจัดฝึกความก้าวหน้าในสายอาชีพให้กับพนักงานทุกคน เพื่อให้พนักงานมีเป้าหมายในการทำงาน และสามารถทุ่มเทเพื่อการเรียนรู้และการทำงานได้อย่างเต็มที่

3.1.1.2 ด้านการเลื่อนตำแหน่งงานเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าองค์การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งงานด้วยการประเมินผลตามศักยภาพของพนักงาน มีเกณฑ์การสืบทอดตำแหน่งงานเพื่อพิจารณาคัดเลือกผู้มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลางจึงควรให้โอกาสในการสอบแข่งขันภายในกรณีที่มีตำแหน่งงานว่างตรงกับวุฒิการศึกษาที่สำเร็จมาควรพิจารณาเลื่อนตำแหน่งด้วยการทดสอบความสามารถและความรู้โดยกำหนดเกณฑ์การประเมินที่เป็นมาตรฐาน

3.1.2 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลกับ ทัศนคติต่อความคาดหวังในงานอาชีพ

สิ่งที่ควรส่งเสริมเพื่อให้พนักงานมีทัศนคติต่อความคาดหวังในงานอาชีพ สูงขึ้นตามลักษณะส่วนบุคคล มีดังนี้

3.1.2.1 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสจะมีทัศนคติต่อความคาดหวังในงานอาชีพ สูงกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด ดังนั้น องค์การจึงควรให้การสนับสนุน ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านพัฒนาบุคลากร ให้กับพนักงานกลุ่มที่มีสถานภาพโสดที่มี

การปฏิบัติงานดีเป็นพิเศษ เพื่อเสริมสร้างทัศนคติต่อความคาดหวังในงานอาชีพให้กับพนักงานกลุ่ม  
โสดให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้น สามารถสร้างผลงานที่ดีให้กับองค์กรต่อไป

2. พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันจะมีทัศนคติต่อความคาดหวังในงานอาชีพ  
แตกต่างกัน ดังนั้น องค์กรควรใช้ระบบพี่เลี้ยงโดยกำหนดให้พนักงานที่อาวุโสซึ่งมีประสบการณ์  
ในการปฏิบัติงานตลอดจนมีความเข้าใจในกฎระเบียบและวัฒนธรรมของหน่วยงานทำหน้าที่ให้  
คำแนะนำและถ่ายทอดความรู้แก่พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่าส่งเสริมให้ได้รับการ  
เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น โดยใช้หลักอาวุโสและความสามารถ ส่งเสริมการฝึกอบรมให้แก่พนักงานเข้า  
ใหม่ เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะและศักยภาพในการทำงาน

### 3.2 ข้อเสนอแนะจากผู้ตอบแบบสอบถาม

3.2.1. การสอนงาน ควรมีการสอนงานหรือให้คำแนะนำในการทำงานให้กับพนักงาน  
อยู่เสมอเพื่อลดความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นในงาน ทำให้พนักงานมีกำลังใจในการทำงาน และเกิด  
ความเข้าใจในงานมากขึ้น

3.2.2. ด้านการประเมินผลงาน ทางบริษัท เช่น ทรัล ฟู้ด รีเทล จำกัด ควรกำหนด  
ระเบียบวิธีการเลื่อนตำแหน่งการประเมินผลงาน อย่างเป็นธรรมและมีความยุติธรรมในการ  
พิจารณาให้กับพนักงานและสามารถตรวจสอบได้

3.2.3. ด้านความก้าวหน้าตามสายงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ บริษัทเช่น ทรัล  
ฟู้ด รีเทล จำกัด ควรกำหนดจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ที่เกี่ยวกับการให้ผลประโยชน์ตอบแทน  
ให้ชัดเจน และชี้ให้พนักงานเห็นและเข้าใจถึงผลประโยชน์ตอบแทนและบริการต่างๆให้ทราบอย่าง  
ทั่วถึง การจัดระบบผลประโยชน์ตอบแทนควรพิจารณาตามเงื่อนไขความจำเป็นและพยายามให้  
แน่ใจว่า ผลประโยชน์ตอบแทนส่วนเพิ่มที่จัดขึ้นตรงกับความต้องการของพนักงาน ทั้งนี้โดยการฟัง  
ความเห็นจากพนักงานเองและจากตัวแทนของพนักงาน

3.2.4. ด้านความก้าวหน้าตามสายงาน ด้านการพัฒนาบุคลากรต้องส่งเสริมให้บุคคลมี  
ความรู้ความสามารถมีทักษะในการทำงานดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน ให้กับ  
พนักงาน และควรจัดให้เพียงพอและเหมาะสมต่อความต้องการของงานและตัวพนักงาน

### 3.3 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.3.1 ควรศึกษาเปรียบเทียบทัศนคติต่อความคาดหวังในงานอาชีพของพนักงานสาขา กรุงเทพฯ กับพนักงานสาขาต่างจังหวัด เพื่อที่จะได้ทราบว่าหน่วยงานต่าง ๆ ในองค์กรมีระดับทัศนคติต่อความคาดหวังในงานอาชีพเป็นอย่างไร

3.3.2 ควรศึกษาทัศนคติต่อความคาดหวังในงานอาชีพในแนวการวิจัยเชิงลึกต่อไป

**บรรณานุกรม**

## บรรณานุกรม

- ชนินทร์ ต่วนชะเอม (2541) "ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเปิดรับข่าวสารความรู้  
ทัศนคติและการมีส่วนร่วมในโครงการ รักไทยให้ถูกทาง ของนิสิตนักศึกษา  
มหาวิทยาลัยรัฐบาลและเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร" วิทยานิพนธ์ปริญญาโท  
ศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาประชาสัมพันธ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ณัฐพงศ์ บัวจันทร์, ร้อยเอก (2546) "ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการ  
ทหารของนายทหารประทวน : ศึกษากรณีของกองพันที่ 1,2 และ 3 สังกัดกรมทหาร  
ราบที่ 11 รักษาพระองค์" วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิตคณะศิลปศาสตร์  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ทริสสโตน "ความหมายของทัศนคติ" (Online) Available : <http://www.student.chula.ac.th>  
(ค้นคืนเมื่อวันที่ 18 ตุลาคม 2550)
- ปณิดา จันทร์โพธิ์ (2542) "ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาจ่ายผลตอบแทน  
กรณีศึกษาบริษัทเอกชนที่ดำเนินธุรกิจด้านวิศวกรรมแห่งหนึ่ง" วิทยานิพนธ์  
มหาบัณฑิตคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ปริยานุช ปัญจวงศ์ (2540) "ศึกษาพฤติกรรมการเปิดรับข่าวสาร ความรู้ ทัศนคติ และการมีส่วนร่วม  
ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคมของชาวบ้านในหมู่บ้านรอบศูนย์ศึกษาการพัฒนา  
พิบูลทอง อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา" วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศาสตรมหาบัณฑิต  
ภาควิชาประชาสัมพันธ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ประสมศรี การมันต์ (2545) "ความก้าวหน้าทางวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ ศึกษาเฉพาะกรณี  
นักสังคมสงเคราะห์ในศูนย์บริการสาธารณสุข สำนักอนามัย กทม." วิทยานิพนธ์  
มหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
- เบ็ญจวัน ณ นคร (2548) "การเปิดรับข่าวสาร ความรู้และทัศนคติเกี่ยวกับเพศศึกษาของนักเรียน  
มัธยมศึกษาตอนปลายใน จังหวัดนครศรีธรรมราช" วิทยานิพนธ์ปริญญาโท  
ศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- วิชัย โสสุวรรณจินดา (2547) *การบริหารทรัพยากรมนุษย์* กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์โพธิ์เพชร
- วิเชียร วิทย์อุดม (2549) *การบริหารทรัพยากรมนุษย์* กรุงเทพมหานคร พิมพ์ที่ บริษัท ชีระฟิล์ม  
และไซเท็กซ์ จำกัดสนั่น ไพบูลย์วัฒนกุล (2540) "ความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าใน  
อาชีพของเภสัชกรในสังกัด กระทรวงสาธารณสุขในจังหวัดเชียงใหม่" วิทยานิพนธ์  
มหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

- วิไลพร จิตต์จุฬานนท์ (2543) "การเปิดรับทัศนคติ การใช้ประโยชน์และความพึงพอใจจากเว็บไซต์การศึกษาของนักเรียนในโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการคอมพิวเตอร์เพื่อโรงเรียนไทย (SchoolNET) ในเขตกรุงเทพมหานคร" วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพมหานคร
- สุษมา น้อยสำราญ(2544) “ปัจจัยที่ส่งเสริมความก้าวหน้าทางอาชีพในสายงานวิศวกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ กรณีศึกษา : บริษัทซีเมนส์ (ประเทศไทย)จำกัด” วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัย คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- อาจหาญ เทียมสุวรรณ (2548) “ความคาดหวังต่อความก้าวหน้าตามสายอาชีพของพนักงาน บริษัทศิริวัฒนาอินเตอร์พรีนท์ จำกัด (มหาชน)” วิทยานิพนธ์มหาวิทยาลัยสาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา
- เอนก สุวรรณบัณฑิต (2545) “ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่องาน ความคาดหวังในงานอาชีพ และการรับรู้ค่านิยมวิชาชีพกับความผูกพันต่อองค์กรของนักรังสีเทคนิค” วิทยานิพนธ์มหาวิทยาลัย คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- อาร์เธอร์ อาร์ เฟลตี้ (2542) *เทคนิคการจัดการคนในองค์กร* กรุงเทพมหานคร พิมพ์ที่ บริษัทพิมพ์ดี จำกัด

Aiken, Lewis R. (1994) *Psychological Testing and Assessment* 8<sup>nd</sup> ed. Massachusetts : Allyn and Bacon.

Coon, Danis. (1992) *Introduction to Psychology : Exploration and Application*. 6<sup>nd</sup> ed. St.Paul : West Pub. Co.

Ivancevich John M. and Matterson Michael T. (1999) *Organization Behavior and Management*. 6<sup>th</sup> ed. Boston : Irwin/Mcgraw-Hill.

John W. Newstrom, Keith Davis. (1993) *Organization Behavior Human Behavior at work*. 9<sup>th</sup> ed. Newyork : Mc Grill-Hill.

Porter and Lawler (Online) Available : <http://salary.siamhrm.com> (ค้นคืนเมื่อวันที่ 20 ตุลาคม 2550)

Reece Barry L. and Brandt, Rhonda. (1999) *Effectiveness Human Relation in Organization*. 6<sup>th</sup> ed. Boston : Houghton Mifflin.

Rokeach, M. (1980) *Beliefs, Attitudes and Values*. San Fancisco : Jossey-Bass.

Steers, Richard M., and Porter ,Lyman W. (1991) *Motivation and Work Behavior*. 5<sup>th</sup> ed. Newyork : Mc Grill-Hill.

Hawkins,D.I.,& Best,R.J., & Coney, K.A. (1998). *Consumer behavior : Building marketing Strategy* . New York : McGraw-Hill

## ภาคผนวก



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย  
เรื่อง ทศนคติต่อความคาดหวังในงานอาชีพ  
ของพนักงานบริษัท เซ็นทรัล ฟู๊ด รีเทล จำกัด

คำชี้แจง

- แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 3 ส่วน
- กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง
- ข้อมูลเพื่อประโยชน์ด้านการศึกษาเท่านั้น ข้อมูลจะถูกเก็บเป็นความลับจะไม่มีผลกระทบใดๆ ทั้งสิ้นเกี่ยวกับการทำงานของท่าน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง  หรือเติมหน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศของท่าน

ชาย

หญิง

2. สถานภาพของท่าน

โสด

สมรส

หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

3. อายุของท่าน

18-30 ปี

31-40 ปี

41-50 ปี

51-60 ปี

4. อายุการทำงานของท่าน (ในงานล่าสุด)

0-5 ปี

6-10 ปี

11-15 ปี

16-20 ปี

มากกว่า 21 ปี

5. รายได้ของท่าน

ต่ำกว่า 10,000 บาท

10,001-15,000 บาท

15,001-20,000 บาท

20,001-25,000 บาท

25,001-30,000 บาท

30,001 บาทขึ้นไป

6. ระดับการศึกษาสูงสุดของท่าน

มัธยมศึกษาตอนต้น

มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช.

อนุปริญญา หรือ ปวส.

ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี

**ส่วนที่ 2** ทักษะคติต่อความคาดหวังในงานอาชีพ ของพนักงานบริษัท เซ็นทรัล ฟู้ดรีเทล จำกัด

ทัศนคติต่อความคาดหวังในงานอาชีพ	ระดับความคาดหวัง				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>1. การเลื่อนตำแหน่ง</b>					
1. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งงานในองค์กรของท่านใช้การประเมินผลตามศักยภาพของพนักงาน					
2. องค์กรของท่านมีการกำหนดเกณฑ์หรือวิธีการในการหาผู้สืบทอดตำแหน่งงานเพื่อพิจารณาคัดเลือกผู้มีความเหมาะสมในการเป็นผู้สืบทอดตำแหน่งงาน					
3. องค์กรของท่านมีการจัดผังความก้าวหน้า ในสายอาชีพของพนักงาน โดยการเลื่อนตำแหน่ง (มองในแนวดิ่ง) และการโอนย้ายพนักงาน(มองในแนวนอน)					
4. การจัดทำแผนทดแทนตำแหน่งงาน เป็นสิ่งที่บอกได้ว่าพนักงานมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหรือเติบโตในสายอาชีพของตน ซึ่งจะสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน					
<b>2. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ</b>					
5. องค์กรของท่านให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการตามความสามารถ					
6. ความเหมาะสมของค่าตอบแทนของหน่วยงานต่างๆในองค์กร					
7. ความเหมาะสมของสวัสดิการขององค์กร เช่น ค่าเดินทาง ค่ารักษาพยาบาล การจัดพาเที่ยววันครอบครัว					
8. ท่านทุ่มเทการทำงานให้แก่องค์กรได้เหมาะสมกับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ					

ทัศนคติต่อความคาดหวังในงานอาชีพ	ระดับความคาดหวัง				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
9.ผลจากการที่ท่านทุ่มเทในการทำงานท่านได้รับการพิจารณาปรับเปลี่ยนค่าตอบแทน และสวัสดิการจากหัวหน้างานเป็นพิเศษ					
10. ท่านคิดว่าควรปรับปรุงสวัสดิการขององค์กร เช่น ยูนิฟอร์ม และระบบสาธารณูปโภค					
11. องค์กรของท่านมีระบบการประเมินผลงานเพื่อพิจารณาค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ยุติธรรม					
12. หน่วยงานของท่านมีระบบการประเมินผลงานเพื่อพิจารณาค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ยุติธรรม					
<b>3. การพัฒนาบุคลากร</b>					
13. องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร					
14.การฝึกอบรมเป็นกระบวนการพัฒนาบุคลากรที่ก่อให้เกิดความก้าวหน้าตามสายงาน					
15.ท่านคิดว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานได้ดีอยู่แล้วไม่ต้องอบรมเพิ่ม					
16.ท่านได้รับการฝึกอบรมที่เหมาะสมและได้รับทักษะที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน					
17.องค์กรของท่านควรส่งเสริมการฝึกอบรมด้วยการเพิ่มการฝึกอบรมให้มากขึ้น					
18.ควรมีการจัดการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องหากต้องการพัฒนาบุคลากร					
19.ควรจัดให้มีหลักสูตรการฝึกอบรมที่หลากหลายเพื่อพัฒนาบุคลากรในหลาย ๆ ด้าน					
20.ท่านคิดว่าพนักงานที่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ดีอยู่แล้วก็ควรได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติม					

**ส่วนที่ 3**

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อความคาดหวังในงานอาชีพ

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

ผู้วิจัยขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่เสียสละเวลาอันมีค่าของท่านตอบแบบสอบถามชุดนี้ไว้ ณ โอกาสนี้

## ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสาว อัญญพร วราสิทธิชัย
วัน เดือน ปี	26 มีนาคม 2522
สถานที่เกิด	อำเภอยานนาวา กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	คหกรรมศาสตร์บัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ปีการศึกษา 2543
สถานที่ทำงาน	บริษัทเซ็นทรัล ฟู้ด รีเทล จำกัด สาขาพีเอสสี่ลม กรุงเทพมหานคร
ตำแหน่ง	ผู้จัดการแผนกผักและผลไม้