

ปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อทัศนคติของพนักงานบริษัท

ในเขตอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

ท่ามกลางสถานการณ์ COVID-19

Organizational Factors Affecting Attitude of Employees amid the

COVID-19 in Khlong Luang, Pathumthani

อรรถพล ทิรวานุสรณ์

สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ

Attapon Tiwranusorn

Industrial Management, Faculty of Business Management,

Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อทัศนคติของพนักงานบริษัทในเขตอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ท่ามกลางสถานการณ์ COVID-19 มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อทัศนคติของพนักงานบริษัทในเขตอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ท่ามกลางสถานการณ์ COVID-19 (2) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อทัศนคติของพนักงานบริษัทในเขตอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ท่ามกลางสถานการณ์ COVID-19 (3) เพื่อเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานบริษัทในเขตอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (4) เพื่อเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานบริษัทในเขตอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามปัจจัยด้านองค์กรได้เก็บ

รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากพนักงานบริษัทในเขตอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี จำนวน 400 คน สถิติสำหรับวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ t-test , F-test และ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัทในเขตอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31 – 40 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี อายุงาน 1 – 3 ปี รายได้ต่อเดือน 15,000 บาท – 30,000 บาท มีสถานภาพโสด มีระดับปัจจัยด้านองค์กรโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก มีทัศนคติภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยพนักงานบริษัทในเขตอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ที่มีเพศ รายได้ต่อเดือน แตกต่างกันมีทัศนคติท่ามกลางสถานการณ์ COVID-19 ด้านพฤติกรรม แตกต่างกัน ขณะที่พนักงานบริษัทในเขตอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีทัศนคติท่ามกลางสถานการณ์ COVID-19 ด้านความรู้ความเข้าใจแตกต่างกัน และเมื่อวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ซึ่งค่า R เท่ากับ 0.091 สรุปได้ว่าปัจจัยด้านองค์กรทุกด้านประกอบด้วยด้านนโยบายองค์กร ด้านทรัพยากรมนุษย์ ด้านเทคโนโลยี ด้านการควบคุมองค์กร และด้านการจูงใจพนักงาน ไม่มีผลต่อทัศนคติของพนักงานบริษัทในเขตอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

คำสำคัญ: ปัจจัยด้านองค์กร ทัศนคติ COVID-19

Abstract

The research of organizational factors affecting the attitude of employees amid the COVID-19 in Khlong Luang, Pathumthani aims to (1) study personal factors affecting the attitude of employees; (2) study organizational factors affecting the attitude of employees; (3) compare the attitude of employees; (4) compare the attitude of employees by classifying the organizational factors. A questionnaire was used for data collection from the 400 employees in Khlong Luang, Pathumthani. The statistics used for data analysis are t-test, f-test, and multiple regression analysis.

The study found that the majority of employees in Khlong Luang, Pathumthani are female, age between 31-40 years old, bachelor's degree, 1-3 years of work experience, 15,000-30,000THB of monthly income, and single. The overall levels of organizational factors and income are high. The overall levels of attitude and income are high. The employees in Khlong Luang, Pathumthani with different incomes and gender have different behavioral attitudes and different understanding and knowledge amid the COVID-19. By applying the multiple regression analysis ($R = 0.091$), it can be concluded that every organizational factor including policy, human resources, technology, organizational control, and employee motivation does not influence the attitude of employees in Khlong Luang, Pathumthani.

Keywords: Organizational factor, Attitude, COVID-19

บทนำ

สืบเนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส COVID-19 เริ่มด้นขึ้นเมื่อปลายปี พ.ศ. 2562 ณ เมืองอู่ฮั่น ประเทศจีน และเริ่มแพร่กระจายออกจากประเทศจีนแผ่นดินใหญ่สู่ภูมิภาคต่างๆ ทั่วโลก เชื้อไวรัส COVID-19 เป็นเชื้อโรคที่เป็นต้นเหตุของโรคเกี่ยวกับทางเดินหายใจตั้งแต่โรคหวัด ไปจนกระทั่งโรคทางเดินหายใจที่รุนแรงจนถึงขั้นทำให้ระบบทางเดินหายใจล้มเหลวได้ นอกจากนี้เชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือ COVID-19 นั้น ยังเป็นโรคติดต่อที่สามารถติดต่อระหว่างคนสู่คน ซึ่งส่วนใหญ่การแพร่ระบาดจะเกิดจากการสัมผัสกับผู้ติดเชื้อผ่านทางละอองเสมหะจากการไอ จาม น้ำมูก น้ำลาย ทำให้เชื้อแพร่กระจายอย่างรวดเร็ว ส่งผลกระทบต่อระบบสาธารณสุขและสถานะเศรษฐกิจทั่วโลก ถือเป็นการซ้ำเติมสถานะเศรษฐกิจของโลกซึ่งเดิมเกิดภาวะชะลอตัวอยู่แล้ว ซึ่งทำให้หลายๆ ประเทศยักษ์ใหญ่ที่เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของโลกต้องหยุดชะงัก เช่น ประเทศจีน, ประเทศสหรัฐอเมริกา, ประเทศญี่ปุ่น, EU เป็นต้น เนื่องจากมาตรการป้องกันการระบาดของเชื้อไวรัส COVID-19 ปิดเมือง, ให้ประชาชนหยุดงานอยู่ที่บ้าน เพื่อเป็นการลดความหนาแน่นของประชากร ถือเป็นการลดอัตราการแพร่ระบาดให้น้อยลง ซึ่งนั่นส่งผลกระทบต่อภาคอุตสาหกรรมและบริการของทุกๆ ประเทศทั่วโลก เป็นอย่างมาก

ในส่วนของประเทศไทย ก็เป็นหนึ่งในประเทศที่ได้รับผลกระทบค่อนข้างมากทั้งในภาคอุตสาหกรรมการผลิตและอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว โดยในภาคอุตสาหกรรมนั้น หลายๆ บริษัทจำเป็นต้องหยุดงาน, ปลดพนักงาน และปิดกิจการ เนื่องจากต้องลดภาระค่าใช้จ่าย หรือไม่สามารถแบกรับค่าใช้จ่าย Fixed Cost เอาไว้ได้ ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกทำการศึกษาปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อทัศนคติของพนักงานบริษัทในเขตอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ท่ามกลางสถานการณ์ COVID-19 เนื่องจากในเขตอำเภอคลองหลวงของจังหวัดปทุมธานี ถือได้ว่าเป็นพื้นที่อุตสาหกรรมหนึ่งของประเทศไทย อาทิ อุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนรถยนต์, อุตสาหกรรมการผลิตอาหาร, อุตสาหกรรมการผลิตอุปกรณ์เครื่องใช้ไฟฟ้าและชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น ที่ได้รับผลกระทบโดยตรงจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส COVID-19 ทำให้มีรายการสั่งซื้อลดลง ตลอดจนการไม่สามารถส่งออกสินค้าของตนเองไปยังลูกค้าต่างประเทศได้ เนื่องจากนโยบายการปิดเมืองของประเทศไทยและประเทศปลายทางเพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส COVID-19

ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อทัศนคติของพนักงานบริษัทในเขตอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานีท่ามกลางสถานการณ์ COVID-19 เพื่อให้ทราบถึงทัศนคติของพนักงานที่มีต่อปัจจัยด้านองค์กรของบริษัทที่ตนเองทำงานอยู่ ว่าพนักงานมีทัศนคติต่อบริษัทที่ตนเองทำงานอยู่ในด้านใดมากน้อยแค่ไหน ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการดำเนินกิจการท่ามกลางสถานการณ์การแพร่ระบาดของ COVID-19 เพื่อที่จะประคับประคองพนักงานและบริษัทให้สามารถก้าวผ่านสถานการณ์วิกฤตินี้ไปด้วยกัน

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อทัศนคติของพนักงานบริษัทในเขตอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานีท่ามกลางสถานการณ์ COVID-19
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อทัศนคติของพนักงานบริษัทในเขตอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานีท่ามกลางสถานการณ์ COVID-19
3. เพื่อเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานบริษัทในเขตอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
4. เพื่อเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานบริษัทในเขตอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามปัจจัยด้านองค์กร

สมมุติฐานของการศึกษา

1. ทักษะของพนักงานบริษัทในเขตอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ท่ามกลางสถานการณ์ COVID-19 แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล
2. ปัจจัยด้านองค์กรส่งผลต่อทักษะของพนักงานบริษัทในเขตอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ท่ามกลางสถานการณ์ COVID-19 ที่แตกต่างกัน

ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษาในครั้งนี้มุ่งศึกษา ปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อทักษะของพนักงานบริษัทในเขตอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ท่ามกลางสถานการณ์ COVID-19 ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหาการวิจัย ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อทักษะของพนักงานบริษัทในเขตอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

2.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

- 2.1.1 เพศ
- 2.1.2 อายุ
- 2.1.3 ระดับการศึกษา
- 2.1.4 อายุงาน
- 2.1.5 รายได้
- 2.1.6 สถานภาพ

2.2 ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่

- 2.2.1 ด้านนโยบายองค์กร
- 2.2.2 ด้านทรัพยากรมนุษย์
- 2.2.3 ด้านเทคโนโลยี
- 2.2.4 ด้านการควบคุมองค์กร

2.2.5 ด้านการจูงใจพนักงาน

ตัวแปรตาม

2.3 ทักษะของพนักงานบริษัทในเขตอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

2.3.1 ด้านความรู้ความเข้าใจ

2.3.2 ด้านความเชื่อ

2.3.3 ด้านความคิด

2.3.4 ด้านพฤติกรรม

2. ประชากรกลุ่มเป้าหมายในการศึกษา ได้แก่ พนักงานบริษัทในเขตอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี จำนวน 10,239 คน จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามเกณฑ์ของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973, p. 125, อ้างถึงใน ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2557, หน้า 47) โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 จากจำนวนประชากร 10,239 คน จะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน

3. ขอบเขตด้านพื้นที่การวิจัย พื้นที่การวิจัยได้แก่ บริษัทในพื้นที่เขตอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

4. ขอบเขตด้านระยะเวลาการวิจัย ขอบเขตด้านระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ 26 มิถุนายน พ.ศ. 2563 ถึงวันที่ 18 พฤศจิกายน พ.ศ. 2563 โดยมีระยะเวลาประมาณ 3 เดือน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อทัศนคติของพนักงานบริษัทในเขตอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ท่ามกลางสถานการณ์ COVID-19

2. เพื่อทราบถึงปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อทัศนคติของพนักงานบริษัทในเขตอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ท่ามกลางสถานการณ์ COVID-19

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าข้อมูลแนวคิด, ทฤษฎี, วรรณกรรมต่างๆ และเอกสารที่เกี่ยวข้องกับ เรื่อง ปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อทัศนคติของพนักงานบริษัทในเขตอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ท่ามกลางสถานการณ์ COVID-19 ดังนี้

เชื้อไวรัสโคโรนา (Corona virus)

เป็นเชื้อโรคที่เกิดจากการกลายพันธุ์ในธรรมชาติ จนเกิดเป็นสายพันธุ์ใหม่ จากการที่ธรรมชาติถูกมนุษย์ทำร้าย โดยมีการตั้งสมมุติฐานว่า ไวรัสอาจจะมีแหล่งกำเนิดมาจากค้างคาว และกลายพันธุ์เมื่อผ่านสัตว์ตัวกลาง กลายเป็นไวรัสสายพันธุ์ใหม่ที่ทำให้เกิดโรคในคน และคนที่ไปรับเชื้อมาแพร่ระหว่างคนสู่คน ซึ่งเป็นสมมุติฐานที่รอการพิสูจน์ต่อไป เคยมีเหตุการณ์ที่คล้ายคลึงกันกับการระบาดของเชื้อโคโรนาไวรัสสายพันธุ์ใหม่ที่เกิดขึ้นในอดีต คือ การเกิดโรค SARS (พ.ศ.2545) และ MERS (พ.ศ.2557) ซึ่งทั้งสองโรคนั้น ผู้ป่วยมีอาการหนักทั้งหมดและต้องอยู่ในโรงพยาบาล จึงจะสามารถสะกักกั้นการแพร่ระบาดของโรคได้ ส่วนผู้ป่วยโรค COVID-19 ที่แพร่เชื้อ จะมีทั้งผู้ที่มีอาการน้อยหรืออาจไม่มีอาการเลย นอกเหนือจากผู้ป่วยหนักซึ่งมีน้อยกว่ามาก ทำให้การควบคุมการระบาดเป็นไปได้ยากกว่า อนึ่งการระบาดที่มีความใกล้เคียงกับการระบาดของเชื้อโคโรนาไวรัสในครั้งนี้น่ามากที่สุด คือการระบาดของไข้หวัดใหญ่สายพันธุ์ใหม่ 2009 (Influenza A (H1N1) pdm09 virus) ใน พ.ศ.2552 แต่คนที่ติดและการแพร่เชื้อของโควิด-19 สามารถแพร่กระจายเชื้อได้ในช่วงเวลาที่นานกว่า การระบาดจึงน่าจะกว้างขวางมากกว่า และควบคุมได้ยากกว่า

ปัจจัยองค์กรด้าน: นโยบายองค์กร

นโยบายคือ แผนงานประจำ ซึ่งเป็นผลอันเกิดจากการต่อรอง การปฏิบัติตามข้อตกลง และการประนีประนอม ในการกำหนดเป้าหมาย การตรวจสอบทางเลือก และการค้นหายุทธวิธีเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ และอาจถือได้ว่า นโยบายเป็นกฎ (Rule) และระเบียบ (Regulation) ที่กำหนดขึ้นเพื่อใช้ในการตัดสินใจเมื่อบุคคลหนึ่งหรือหน่วยงานหนึ่งหน่วยงานใดประสบกับปัญหาในการปฏิบัติงาน (John M. Piffner, 1974)

ปัจจัยองค์กรด้าน: ทรัพยากรมนุษย์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นการจัดการเชิงกลยุทธ์เกี่ยวกับทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กร ซึ่งหมายถึง ทรัพยากรบุคคลปฏิบัติงานอุทิศเพื่อความสำเร็จอันยั่งยืนตามวัตถุประสงค์ขององค์กร(Armstrong, 1994, p. 13)

ปัจจัยองค์กรด้าน: เทคโนโลยี

เทคโนโลยีสารสนเทศหมายถึงเทคโนโลยีทางคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีและการสื่อสารซึ่งเป็นส่วนประกอบสำคัญที่ช่วยให้นักวิเคราะห์ระบบสามารถสร้างระบบสารสนเทศที่ทันสมัยและสลับซับซ้อนได้ (ชุมพล ศฤงคารศิริ, 2539 : 167)

ปัจจัยองค์กรด้าน: การควบคุมองค์กร

การควบคุมภายในว่าการควบคุมภายใน หมายถึง แผนวิธีการและมาตรการต่างๆ ที่ฝ่ายบริหารนำมาใช้ในกิจการเพื่อให้ดำเนินธุรกิจเป็นไปตามนโยบายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อป้องกันและดูแลรักษา (สมพงษ์ พรอุปถัมภ์, 2545 : 52)

ปัจจัยองค์กรด้าน: การจูงใจพนักงาน

แรงจูงใจเป็นความรู้สึก ซึ่งไม่อาจหยุดนิ่งได้เป็นพลังอะไรก็ตามที่ทำให้มนุษย์อยู่ได้ การชักจูงของบางสิ่งและทำให้มนุษย์กระทำการใดกิจกรรมหนึ่งลงไปในเพื่อลบล้างสภาพการขาด หรือเพื่อทดแทนพลังบางสิ่งบางอย่าง (Sanford & Wrightman, 1970)

ทัศนคติ

ทัศนคติ คือ ความรู้สึก และ ความคิดเห็น ที่บุคคล มีต่อสิ่งของบุคคล สถานการณ์ สถาบัน และข้อเสนอใด ๆ ในทางที่จะยอมรับหรือปฏิเสธ ซึ่งมีผลทำให้บุคคลพร้อม ที่จะ แสดงปฏิกิริยาตอบสนองด้วยพฤติกรรมอย่างเดียวกัน ตลอด (Munn, 1971)

หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับความคิด

บรูเนอร์ (Bruner, 1964) ได้อธิบายถึงการเรียนรู้ของบุคคลว่ามีเป็นลำดับขั้นตอนตามวัยคือเริ่มจากการเรียนรู้จากการกระทำ ต่อไปจึงจะสามารถจินตนาการหรือสร้างภาพในใจหรือในความคิดขึ้นได้ เมื่อสามารถจินตนาการหรือสร้างภาพในใจสิ่งที่เป็นนามธรรมได้ การอธิบายนี้นับเป็นการอธิบายในเรื่องของขบวนการทางสมองว่า การคิดของบุคคลขึ้นอยู่กับวัยและจะพัฒนาขึ้นตามลำดับหากได้รับประสบการณ์และการกระตุ้นอย่างเหมาะสม

สรุปความได้ว่าความคิด คือ กระบวนการในการนำประสบการณ์หรือความรู้ที่แต่ละบุคคลเคยพบเจอหรือเรียนรู้มาในอดีต มาเชื่อมโยงกันและแสดงออกมาเป็นวิธีการ, พฤติกรรมในการแก้ปัญหาหรือตอบสนองต่อสิ่งเร้าในรูปแบบที่แตกต่างกัน

แนวคิดเรื่องพฤติกรรม

พฤติกรรมเป็น เป็นการกระทำ หรือการตอบสนองการกระทำทางจิตวิทยาของบุคคลแต่ละบุคคล และเป็นการปฏิสัมพันธ์ในการตอบสนองสิ่งกระตุ้นทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งเป็นกิจกรรมการกระทำต่างๆ ที่ได้ผ่านการคิดใคร่ครวญไว้แล้ว หรือเป็นไปโดยไม่รู้ตัว (Golden son, 1984 : 90)

แนวคิดหรือทัศนเกี่ยวกับความเชื่อ

ความเชื่อมั่น คือ พื้นฐานของความสัมพันธ์ที่ดีต่อองค์กร ซึ่งองค์กรควรให้ความดูแลและข้อผูกมัดที่ดี การให้ความสะดวกสบาย การแก้ไขสถานการณ์ความขัดแย้ง เป็นต้น (Stern, 1997)

วิธีดำเนินงานวิจัย

วิธีการเก็บข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยในเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยจะมีขั้นตอนในการดำเนินงานดังต่อไปนี้

1. ผู้ดำเนินงานวิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Data) โดยการใช้เครื่องมือในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล, ข้อมูลปัจจัยด้านองค์กร และทัศนคติของกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยได้ทำการนำเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ไปดำเนินการประเมินความตรงเชิงเนื้อหา และตรวจสอบความถูกต้องโดยผู้เชี่ยวชาญ โดยผลในการประเมินค่าความน่าเชื่อถือเท่ากับ 1.00 ซึ่งถือได้ว่าเครื่องมือมีความน่าเชื่อถือ

3. นำแบบสอบถามออกไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก กลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานบริษัทในเขตอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี จากการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย จำนวน 400 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา ใช้การแจกแจงความถี่พร้อมแสดงข้อมูลในตารางแบบร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. การวิเคราะห์ข้อมูล สำหรับทดสอบสมมุติฐาน โดยใช้สถิติอ้างอิง (Inferential Statistic) ซึ่งประกอบไปด้วย การทดสอบสมมุติฐาน โดยใช้ Independent t-test และ One-Way ANOVA ซึ่งหากพบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรายการใดมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจะทำการทดสอบหาค่าความแตกต่างรายคู่ โดยการทดสอบรายคู่ (LSD) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

3. ทำการเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานบริษัทกลุ่มตัวอย่าง โดยการวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

ผลการวิจัย

1. พนักงานบริษัทในเขตอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี จำนวน 400 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 236 คน ร้อยละ 59.00 อายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 110 คน ร้อยละ 27.50 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 152 คน ร้อยละ 38.00 อายุงาน 1 – 3 ปี จำนวน 116 คน ร้อยละ 29.00 รายได้ต่อเดือน 15,000 บาท – 30,000 บาท จำนวน 151 คน ร้อยละ 37.75 และมีสถานภาพโสด จำนวน 240 คน ร้อยละ 60.00

2. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับปัจจัยด้านองค์กรอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.00) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีระดับปัจจัยด้านองค์กรระดับมากทุกด้าน คือ ด้านนโยบายองค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.17) รองลงมาด้านการจูงใจพนักงาน

(ค่าเฉลี่ย 4.12) ถัดมา ด้านการควบคุมองค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.05) ด้านทรัพยากรมนุษย์ (ค่าเฉลี่ย 4.00) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านเทคโนโลยี (ค่าเฉลี่ย 3.70) ตามลำดับ

3. ปัจจัยด้านองค์กร ด้านนโยบายองค์กรในภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับปัจจัยด้านองค์กรด้านนโยบายองค์กรอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.17) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีระดับปัจจัยด้านองค์กรระดับมากที่สุด คือ บริษัทมีนโยบายและเป้าหมายที่ชัดเจนในการที่จะฟื้นฟ้สถานการณ์ COVID-19 ในครั้งนี้ (ค่าเฉลี่ย 4.43) รองลงมา ผู้บริหารมีความเป็นมืออาชีพเพียงพอที่จะกำหนดมาตรการต่างๆ เพื่อความอยู่รอดของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 4.35) มีระดับปัจจัยด้านองค์กรระดับมาก คือ ผู้บริหารระดับรองในบริษัทก็เป็นผู้สนับสนุนคนสำคัญ และมีบทบาทที่จะช่วยนำพาให้บริษัทอยู่รอดไปได้ (ค่าเฉลี่ย 4.09) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ บริษัทมีแนวทางเชิงเป้าหมายที่ชัดเจนว่า หลังสถานการณ์ COVID-19 ผ่านพ้นไปแล้วจะมีการดำเนินการอะไรและอย่างไรเพื่อกลับสู่สภาวะปกติโดยเร็วที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.80) ตามลำดับ

4. ปัจจัยด้านองค์กร ด้านทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับปัจจัยด้านองค์กรด้านทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.00) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีระดับปัจจัยด้านองค์กรระดับมากที่สุด คือ ในสภาพปัจจุบัน หากบริษัทมีความจำเป็นต้องรับคนเพิ่มก็จะจำกัดอยู่กับพวกที่มีทักษะโดดเด่นเป็นพิเศษเท่านั้น ที่จะสามารถช่วยดำเนินการกิจของบริษัทหลังสถานการณ์ COVID-19 ได้ในอนาคต (ค่าเฉลี่ย 4.36) มีระดับปัจจัยด้านองค์กรระดับมาก คือ ถ้าบริษัทจำเป็นต้องลดกำลังคน ก็จะมีนโยบายที่ชัดเจนในการที่จะรักษาผู้ปฏิบัติงานขึ้นดีเอาไว้ (ค่าเฉลี่ย 4.06) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ปัจจุบันบริษัทได้หันมานั้นกระบวนการทำงานเป็นทีม เพื่อให้พนักงานแต่ละคนสามารถปฏิบัติงานทดแทนกันและกันได้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ค่าเฉลี่ย 3.57) ตามลำดับ

5. ปัจจัยด้านองค์กร ด้านเทคโนโลยีในภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับปัจจัยด้านองค์กรด้านเทคโนโลยี อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.70) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีระดับปัจจัยด้านองค์กรระดับมากที่สุด คือ เครื่องมือ, อุปกรณ์และเครื่องจักรต่างๆในการทำงาน สามารถตอบสนองการใช้งานได้เป็นอย่างดี (ค่าเฉลี่ย 3.87) รองลงมา บริษัทพัฒนาเทคโนโลยีทางการผลิตชิ้นงานและการติดต่อสื่อสารตลอดเวลาเพื่อให้บริษัทสามารถแข่งขันได้ (ค่าเฉลี่ย 3.67) ถัดมา พนักงานและผู้บริหารในบริษัททุกระดับ สามารถเข้าถึงเทคโนโลยีต่างๆ ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในสถานการณ์ COVID-19 (ค่าเฉลี่ย 3.64) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ เทคโนโลยีทางการผลิตและการติดต่อสื่อสารของบริษัท สามารถนำมาใช้ได้ในการแข่งขันทางอุตสาหกรรมภายใต้สถานการณ์ปัจจุบันได้ (ค่าเฉลี่ย 3.60) ตามลำดับ

6. ปัจจัยด้านองค์กร ด้านการควบคุมองค์กรในภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับปัจจัยด้านองค์กรด้านการควบคุมองค์กรอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.05) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีระดับปัจจัยด้านองค์กรระดับมากที่สุด คือ บริษัทมีแผนการปฏิบัติงานต่างๆ เพื่อลดต้นทุน ท่ามกลางสถานการณ์ COVID-19 ที่ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.28) รองลงมา ในขณะที่บริษัทของท่านให้ความสำคัญกับการพิจารณาตัดทอนค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่ไม่จำเป็นเพื่อควบคุมต้นทุน (ค่าเฉลี่ย 4.24) มีระดับปัจจัยด้านองค์กรระดับมาก คือ บริษัทมีการกำหนดเกณฑ์ KPI ที่ชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติ

ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.94) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ พนักงานส่วนใหญ่ยอมรับได้ว่าอาจมีความจำเป็นต้องช่วยบริษัทลดค่าใช้จ่าย โดยการยอมให้ตัดเงินเดือนบางส่วน (ค่าเฉลี่ย 3.74) ตามลำดับ

7. ปัจจัยด้านองค์กร ด้านการจูงใจพนักงานในภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับปัจจัยด้านองค์กรด้านการจูงใจพนักงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.12) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีระดับปัจจัยด้านองค์กรระดับมากที่สุด คือ บริษัทให้คำมั่นกับพนักงานว่าจะเป็นการสนับสนุนด้านอาชีพและการทำงานตลอดไป (ค่าเฉลี่ย 4.45) รองลงมา พร้อมทั้งจะเสียสละบางส่วนของบริษัท เพื่อช่วยให้บริษัทรอดพ้นสถานการณ์ COVID-19 ในครั้งนี้ (ค่าเฉลี่ย 4.29) มีความคิดเห็นระดับมาก คือ บริษัทเปิดรับความคิดเห็นของพนักงานทุกคน และนำไปใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 4.14) บริษัทมีแนวทางที่ชัดเจน ในการช่วยให้พนักงานสามารถรอดพ้นสถานการณ์ COVID-19 ไปด้วยกัน (ค่าเฉลี่ย 4.10) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ บริษัทมอบรางวัลให้กับพนักงานที่มีพฤติกรรมดีด้านการป้องกันการแพร่ระบาดของ COVID-19 (ค่าเฉลี่ย 3.62) ตามลำดับ

8. ทักษะของพนักงานบริษัทในเขตอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ในภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีทัศนคติอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.99) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีทัศนคติอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านความรู้ความเข้าใจ (ค่าเฉลี่ย 4.40) มีทัศนคติอยู่ในระดับมาก คือ ด้านพฤติกรรม (ค่าเฉลี่ย 4.00) รองลงมา ด้านความคิด (ค่าเฉลี่ย 3.86) และมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านความเชื่อ (ค่าเฉลี่ย 3.71) ตามลำดับ

9. ทักษะของพนักงานบริษัทในเขตอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ด้านความรู้ความเข้าใจในภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีทัศนคติด้านความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.40) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีทัศนคติด้านความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ คือ การปรับตัวขององค์กรอาจหมายถึงการปรับลดจำนวนพนักงานเพื่อความอยู่รอดขององค์กรในระยะยาว (ค่าเฉลี่ย 4.50) รองลงมา บริษัทมีความจำเป็นต้องกำกับควบคุมในมิติต่างๆ เพื่อลดต้นทุนและเพิ่มประสิทธิภาพในงาน (ค่าเฉลี่ย 4.43) และ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ยอมรับได้เมื่อท่านมีความจำเป็นต้องทำงานเพิ่มขึ้นโดยอาจต้องรับเงินเดือนเท่าเดิมหรือลดลง (ค่าเฉลี่ย 4.28) ตามลำดับ

10. ทักษะของพนักงานบริษัทในเขตอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ด้านความเชื่อ ในภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีทัศนคติด้านความเชื่อ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.71) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีทัศนคติด้านความเชื่อ อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ คือ มั่นใจว่าองค์กรของท่านจะสามารถฟันฝ่าสถานการณ์แพร่ระบาดของ COVID-19 ไปได้ในช่วงระยะเวลา 2 ปีนี้ (ค่าเฉลี่ย 3.79) รองลงมา เชื่อว่าบริษัทจะไม่มีวันปลดออกจากงาน กลางสถานการณ์แพร่ระบาดของ COVID-19 (ค่าเฉลี่ย 3.74) ถัดมาเชื่อว่าบริษัทที่ท่านกำลังทำงานอยู่จะเป็นที่พึงทางเศรษฐกิจให้กับท่านได้ตลอดไป (ค่าเฉลี่ย 3.66) และ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ มั่นใจว่าท่านสามารถเป็นกำลังหลักของครอบครัวได้ หากยังคงทำงานอยู่ที่บริษัทแห่งนี้ (ค่าเฉลี่ย 3.64) ตามลำดับ

11. ทักษะของพนักงานบริษัทในเขตอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ด้านความคิดในภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีทัศนคติ ด้านความคิด อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.86) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีทัศนคติด้านความคิด อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ คือ บริษัทมีความสามารถในการแข่งขันเทียบเท่ากับบริษัทอื่นในอุตสาหกรรมเดียวกัน (ค่าเฉลี่ย 4.06) รองลงมา ตั้งใจจะเป็นกำลังสำคัญในการช่วยให้บริษัทสามารถผ่านพ้นสถานการณ์ COVID-19

ไปได้ (ค่าเฉลี่ย 4.00) ถัดมาเพื่อนร่วมงานต่างก็มีความตั้งใจ ร่วมกันผนึกกำลังร่วมด้วยช่วยกันในสถานการณ์ COVID-19 คนละไม้คนละมือ (ค่าเฉลี่ย 3.78) และ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารของบริษัทดูแลพนักงานเสมือนญาติที่ต้องใส่ใจดูแลกัน (ค่าเฉลี่ย 3.61) ตามลำดับ

12. ทักษะของพนักงานบริษัทในเขตอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ด้านพฤติกรรมในภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีทัศนคติ ด้านพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.00) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีทัศนคติด้านพฤติกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ท่านและเพื่อนร่วมงานของท่านจะมีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น (ค่าเฉลี่ย 4.38) รองลงมา ต้องปฏิบัติงานในระยะเวลาที่ยาวนานขึ้นกว่าเดิม เพื่อช่วยในการสนับสนุนในการดำเนินการของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 4.26) มีความคิดเห็นระดับมากที่สุดคือ ปฏิบัติงานทุกวันอย่างเต็มกำลังเพื่อให้บริษัทของท่านสามารถฝ่าสถานการณ์ COVID-19 ไปได้ (ค่าเฉลี่ย 3.80) และ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ เพื่อนร่วมงานปฏิบัติงานทุกวันอย่างเต็มกำลังเพื่อให้บริษัทของท่านสามารถฝ่าสถานการณ์ COVID-19 ไปได้ (ค่าเฉลี่ย 3.55) ตามลำดับ

13. ทักษะของพนักงานบริษัทในเขตอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ทำกลางสถานการณ์ COVID-19 จำแนกตามเพศ พบว่าทัศนคติในภาพรวม มีค่า Sig. = 0.00 ด้านพฤติกรรม มีค่า Sig. = 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐาน (H1) หมายความว่า พนักงานบริษัทในเขตอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ที่มีเพศแตกต่างกันมีทัศนคติท่ามกลางสถานการณ์ COVID-19 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

14. ทักษะของพนักงานบริษัทในเขตอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ทำกลางสถานการณ์ COVID-19 จำแนกตามอายุ พบว่าทัศนคติในภาพรวม มีค่า Sig. = 0.87 ด้านความรู้ความเข้าใจ มีค่า Sig. = 0.92 ด้านความเชื่อ มีค่า Sig. = 0.13 ด้านความคิดมีค่า Sig. = 0.45 ด้านพฤติกรรม มีค่า Sig. = 0.69 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐาน (H0) หมายความว่า พนักงานบริษัทในเขตอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ที่มีอายุแตกต่างกันมีทัศนคติท่ามกลางสถานการณ์ COVID-19 ไม่แตกต่างกัน

15. ทักษะของพนักงานบริษัทในเขตอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ทำกลางสถานการณ์ COVID-19 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าทัศนคติในภาพรวม มีค่า Sig. = 0.86 ด้านความรู้ความเข้าใจ มีค่า Sig. = 0.62 ด้านความเชื่อ มีค่า Sig. = 0.71 ด้านความคิดมีค่า Sig. = 0.50 ด้านพฤติกรรม มีค่า Sig. = 0.19 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐาน (H0) หมายความว่า พนักงานบริษัทในเขตอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีทัศนคติท่ามกลางสถานการณ์ COVID-19 ไม่แตกต่างกัน

16. ทักษะของพนักงานบริษัทในเขตอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ทำกลางสถานการณ์ COVID-19 จำแนกตามอายุงาน พบว่าทัศนคติในภาพรวม มีค่า Sig. = 0.94 ด้านความรู้ความเข้าใจ มีค่า Sig. = 0.61 ด้านความเชื่อ มีค่า Sig. = 0.79 ด้านความคิดมีค่า Sig. = 0.51 ด้านพฤติกรรม มีค่า Sig. = 0.30 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐาน (H0) หมายความว่า พนักงานบริษัทในเขตอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ที่มีอายุงานแตกต่างกันมีทัศนคติท่ามกลางสถานการณ์ COVID-19 ไม่แตกต่างกัน

17. ทักษะของพนักงานบริษัทในเขตอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ท่ามกลางสถานการณ์ COVID-19 จำแนกตามรายได้ต่อเดือนพบว่าทัศนคติในภาพรวม มีค่า Sig. = 0.02 ด้านพฤติกรรม มีค่า Sig. = 0.04 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐาน (H1) หมายความว่า พนักงานบริษัทในเขตอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีทัศนคติท่ามกลางสถานการณ์ COVID-19 แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

18. ค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ระหว่างทัศนคติในภาพรวม จำแนกตามรายได้ต่อเดือนโดยวิธี Fisher's Least-Significant Difference (LSD) พบว่า พนักงานบริษัทในเขตอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานีที่มีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 15,000 บาท มีทัศนคติท่ามกลางสถานการณ์ COVID-19 แตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 15,000 บาท – 30,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

19. ค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ระหว่างทัศนคติในภาพรวม จำแนกตามรายได้ต่อเดือนโดยวิธี Fisher's Least-Significant Difference (LSD) พบว่า พนักงานบริษัทในเขตอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานีที่มีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 15,000 บาท มีทัศนคติท่ามกลางสถานการณ์ COVID-19 แตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 บาท – 45,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

20. ค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ระหว่างทัศนคติด้านพฤติกรรม จำแนกตามรายได้ต่อเดือนโดยวิธี Fisher's Least-Significant Difference (LSD) พบว่า พนักงานบริษัทในเขตอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานีที่มีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 15,000 บาท มีทัศนคติท่ามกลางสถานการณ์ COVID-19 ด้านพฤติกรรม แตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 15,000 บาท – 30,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

21. ค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ระหว่างทัศนคติด้านพฤติกรรม จำแนกตามรายได้ต่อเดือนโดยวิธี Fisher's Least-Significant Difference (LSD) พบว่า พนักงานบริษัทในเขตอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานีที่มีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 15,000 บาท มีทัศนคติท่ามกลางสถานการณ์ COVID-19 -ด้านพฤติกรรม แตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 บาท – 45,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

22. ทักษะของพนักงานบริษัทในเขตอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ท่ามกลางสถานการณ์ COVID-19 จำแนกตามสถานภาพพบว่าทัศนคติใน ด้านความรู้ความเข้าใจมีค่า Sig. = 0.02 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐาน (H1) หมายความว่า พนักงานบริษัทในเขตอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีทัศนคติท่ามกลางสถานการณ์ COVID-19 ด้านความรู้ความเข้าใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

23. ปัจจัยด้านองค์กรทุกด้านประกอบด้วยด้านนโยบายองค์กร ด้านทรัพยากรมนุษย์ ด้านเทคโนโลยี ด้านการควบคุมองค์กร และด้านการจูงใจพนักงาน ไม่มีผลต่อทัศนคติของพนักงานบริษัทในเขตอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี โดยมีค่าความแปรปรวนร่วม (R²) มีค่าเท่ากับ 0.008 ซึ่งสามารถพยากรณ์ทัศนคติของพนักงานบริษัทในเขตอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ร้อยละ 0.80

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการอภิปรายผลที่ได้รับจากการวิจัยดังนี้

ปัจจัยด้านองค์กร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เป็นเพราะผู้บริหารได้กำหนด มาตรการต่างๆ รวมถึงได้กำหนดนโยบายและเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ COVID-19 และยังมีการเตรียมความพร้อมในด้านบุคลากรที่จะช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินธุรกิจภายหลังจากสถานการณ์ COVID-19 ดีขึ้น โดยการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาช่วยให้สนับสนุนการทำงานในช่วงที่ต้องปฏิบัติงานจากที่บ้าน เพื่อลดการแพร่กระจายของ COVID-19 สอดคล้องกับงานวิจัยของ มลนิชา จันทร์เปรม (2557) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท สามเสนบริวเวอรี่ จำกัด พบว่า พนักงานของบริษัท สามเสนบริวเวอรี่ จำกัด มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์กรอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของ ศิวาพร มั่นทุทานนท์, กรรณิการ์ นิยมศิลป์ และนภาพร ชันชนากร (2530, หน้า 1) ที่กล่าวว่า การวางนโยบาย ระเบียบ และกรรมวิธีในการดำเนินการเกี่ยวกับตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กร เพื่อให้ได้พนักงานที่เหมาะสม และบำรุงรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพให้มีปริมาณเพียงพอในอันที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร และแนวคิดของ สมพงษ์ พรอุปถัมภ์ (2545 : 52) กล่าวว่า แผนวิธีการและมาตรการต่างๆ ที่นำมาใช้ในกิจการเพื่อให้ดำเนินธุรกิจเป็นไปตามนโยบายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อป้องกันและดูแลรักษา

ทัศนคติของพนักงานบริษัทในเขตอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะ พนักงานในองค์กรรับทราบข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์ COVID-19 เป็นอย่างดีและมีความเชื่อมั่นว่าองค์กรมีแนวทางการช่วยเหลือพนักงานในช่วงที่ต้องเผชิญกับสถานการณ์ COVID-19 สอดคล้องกับแนวคิดของ เดโช สวานานนท์ (2512) กล่าวว่า บุคลิกภาพที่สร้างขึ้นได้เปลี่ยนแปลงได้และเป็น แรงจูงใจที่กำหนด พฤติกรรม ของบุคคล ที่มีต่อสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ แนวคิดของ Munn (1971) กล่าวว่า ความรู้สึก และ ความคิดเห็น ที่บุคคล มีต่อสิ่งของบุคคล สถานการณ์ สถาบัน และข้อเสนอใด ๆ ในทางที่จะยอมรับหรือปฏิเสธซึ่งมีผลทำให้บุคคลพร้อมที่จะแสดงปฏิกิริยาตอบสนองด้วยพฤติกรรมอย่างเดียวกันตลอด และแนวคิดของ สุรพงษ์ โสธนะเสถียร (2533) ทัศนคติจากความเชื่อที่อาจส่งผลถึงพฤติกรรมในอนาคตได้

พนักงานบริษัทในเขตอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ที่มีเพศ รายได้ต่อเดือน แตกต่างกันมีทัศนคติท่ามกลางสถานการณ์ COVID-19 ด้านพฤติกรรม แตกต่างกัน ส่วนพนักงานบริษัทในเขตอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีทัศนคติท่ามกลางสถานการณ์ COVID-19 ด้านความรู้ความเข้าใจแตกต่างกัน เป็นเพราะ เพศชายมีความอดทนต่อการปฏิบัติงานเป็นเวลาที่ยาวนานในช่วงที่เกิดสถานการณ์ COVID-19 ขณะที่พนักงานที่มีสถานภาพที่ต่างกันมักจะมีความเข้าใจเกี่ยวกับสถานการณ์ที่ต่างกันไป อาทิเช่น สถานภาพโสดมีความพร้อมในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่มากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรส ดังแนวคิดของ จิระวัฒน์ วงศ์สวัสดิวัฒน์ (2536) กล่าวว่า ความเชื่อที่มีความรู้สึกแฝงอยู่ด้วยการที่บุคคลหนึ่งจะมีทัศนคติอย่างไรต่อสิ่งใดขึ้นอยู่กับประสบการณ์ ความรู้ ความคิด หรือความเชื่อที่มีเกี่ยวกับสิ่งนั้น ซึ่งจะทำให้ผู้ประเมินเกิดความรู้สึกทางบวก หรือทางลบต่อสิ่งดังกล่าว ผลการประเมินอาจแตกต่างกันตามประสบการณ์ของแต่ละบุคคลทัศนคติต่อสิ่งเดียวกันอาจแตกต่างกันตาม เพศ และแนวคิด

ของ ประสมพร ลือสรสพงษ์ (2544) กล่าวว่า การคุ้มครองป้องกันการออกจากงานและขาดรายได้ไม่ว่าจะเกิดจาก
มูลเหตุจากการประสบอุบัติเหตุเจ็บป่วยไม่มีงานให้ทำอย่างเต็มที่ให้ออกจากงานอย่างไร้เหตุผล และยังรวมถึงความ
มั่นคงหลังจากออกจากงานด้วยอีกทั้งรวมถึงความต้องการมีเสรีภาพ หรืออิสระในการทำงาน ซึ่งช่วยกระตุ้นให้มีส่วน
ร่วมในการทำงานอย่างเต็มที่

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1) เมื่อสถานการณ์ COVID-19 ดีขึ้น องค์กรควรมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนถึงแนวทางในการดำเนินงาน
ต่อจากนี้เพื่อให้องค์กรกลับสู่สภาวะปกติ

2) องค์กรควรมีแผนสำรองในกรณีที่เกิดเหตุการณ์ในลักษณะที่คล้ายกันด้วยการเตรียมความพร้อมในการนำ
เทคโนโลยีมาใช้ในการทำงาน โดยให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานจากที่บ้านได้ เพื่อไม่ให้งานหยุดชะงักเมื่อเกิด
เหตุการณ์ฉุกเฉิน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งอาจจะได้
ข้อมูลที่ไม่ครบทุกด้าน ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไปควรใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์ เพื่อให้งานวิจัยที่ได้มี
เนื้อหาที่สมบูรณ์ครบถ้วนและครอบคลุม

2) ในการวิจัยครั้งนี้เฉพาะกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานบริษัทในเขตอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี เท่านั้น
ซึ่งทำให้ผลการวิจัยที่ได้เป็นความคิดเห็นเฉพาะพนักงานบริษัทในเขตอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ที่อาจจะไม่
ครอบคลุม ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อทัศนคติของพนักงานบริษัทในเขต
อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ท่ามกลางสถานการณ์ COVID-19 ในเขตพื้นที่อื่นเช่น นนทบุรี และสมุทรปราการ
เป็นต้น เพื่อเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานบริษัทในพื้นที่อื่น

บรรณานุกรม

จิระวัฒน์ วงศ์สวัสดิ์วัฒน์ (2547). ทัศนคติ ความเชื่อ และพฤติกรรม : การวัด การพยากรณ์ และการ
เปลี่ยนแปลง. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ.

คลชนก นะเสื่อ (2559). ปัจจัยด้านทัศนคติและความคุ้มค่าในการทำประกันชีวิตของลูกค้าธนาคาร

กสิกรไทย (ปริญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ทิตนา แหมมณี. (2540). การคิดและการสอนเพื่อพัฒนากระบวนการคิด. กรุงเทพมหานคร: โครงการ

พัฒนาการเรียนการสอน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานรัฐมนตรี.

แพทย์โรคติดต่อและระบาดวิทยา คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล,

- “ความรู้พื้นฐาน COVID-19”, (มีนาคม 2563): 16.
- พรพิมล เข้มศรี (2549). การศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู ในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี. ชลบุรี:
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรทิพย์ บุญนิพัทธ์. (2531). ทักษะคิด. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- สัญญา ครอบอุดม (2558). ความพึงพอใจของบุคลากรและนักศึกษาที่มีต่อระบบสารสนเทศและการ
ให้บริการระบบสารสนเทศ. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- สุรพงษ์ โสธนะเสถียร. (2533). แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความรู้ ทักษะคิด และพฤติกรรม.
วันที่ค้นข้อมูล 10 เมษายน 2552, เข้าถึงได้จาก
<http://www.novabizz.com/NovaAce/Attitude.html>
- สรสิทธิ์ เกตรา (2555). ความคิดเห็นของประชาชนที่คาดว่าจะมีผลกระทบของโครงการขยายเขตพื้นที่
ที่ลงทะเลในด้านสิ่งแวดล้อมบริเวณอำเภอเกาะสีชังที่มีต่อประชาชนอำเภอเกาะสีชัง จังหวัด
ชลบุรี (ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิภาดา กุปตานนท์. การจัดการและพฤติกรรมองค์กร : เทคนิคการจัดการสมัยใหม่.
กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรังสิต, 2551.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. การวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS.
กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยุคชน, 2555.
- นิติพล ภูตะโชติ. (2556). พฤติกรรมองค์กร (Organization Behavior). (พิมพ์ครั้งที่ 1).
กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศศิกานต์ คล่องกิจการ. (2560). ปัจจัยความเชื่อมั่นที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจสิ่งทอ
ในเขตบางขุนเทียน (ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยสยาม.
- Baron, R.A. (1986). Behavior in Organization. Boston: Allyn and Bacon.
- Bloom Benjamin S., et al. (1956). Taxonomy of Educational Objectives. New York:
David McKay Company.
- Blum, M. L. & Naylor, J. C. (1968). Industrial Psychology. New York: Hapers Row Publishers.
- Bruner, J.S. (1960). The Process of Education. New York: Vintage Book.
- Carter V. Good. (1959). Dictionary of Education. New York: Mcgraw-Hill.
- Cronbach, L.J. (1990). Essential of psychological testing (5th ed.). New York: Harper & Row. pp.
202-204.
- Gagne, R.M. (1970). The Conditioning of Learning. New York: Holt, Rinchart and Winston.
- Herzberg, Frederick and others. (1959). The Motivation to work. New York: John Wiley and Sons.

Howard H. Kendler, (1963). Attitude. Retrieved October 13, 2006, from URL:

<http://www.Jstor.org/stable/278681>.

Jean Piaget. (1999). Psychological Measurement. New Statistic Features. Chicago.

Lewin Kurt, (1951). "Field Theory and Learning" Ind. Cartwright Field theory in Social Science:

Selected Theoretical. New York: Harper and Row.

Norman L. Munn. (1971). Introduction to Psychology. Boston: Houghton Mifflin.

Pavlov, I.P. (1928). Lectures on Conditioned Reflexes. New York: International Publishers.

Thorndike, R.M. (1978). Correlation Procedures for Research. New York: Garner Press

Skinner, B.F. Science and Human Behavior. New York: Macmillan, 1990.

Rosenberg, R.J. and Hovland, C.I. (1960). Attitude Organization and Change : And Analysis of

Consistency Among Attitude Components. Wesport: Greenwood Press.

Vroom, V. H. (1964). Work and motivation. New York: John Wiley & Son.

Yamane, Taro. Statistics An Introductory Analysis. New York : Harper & Row Publishers, 1973.