

พฤติกรรมการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมเวลโกรว์

จังหวัดฉะเชิงเทราในสถานการณ์ COVID-19

The working behavior of industrial workers in wellgrow industrial

Chachoengsao province in the COVID-19 pandemic

ปภัสสร บรระโก^{1*} และ ประภา วิศาลกิจ²

สาขาการจัดการอุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

*ผู้รับผิดชอบบทความ

Papatsan Buntago^{1*} and Prapa Wisankit²

E-mail: papatsan@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Industrial Management, Ramkhamhaeng University

*Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมเวลโกรว์จังหวัดฉะเชิงเทรา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานและขั้นตอนการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมเวลโกรว์จังหวัดฉะเชิงเทราในสถานการณ์ COVID-19 โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานจำนวน 397 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) สถิติ t-test (t-test for Independent Sample) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และวิเคราะห์เปรียบเทียบตามรายคู่ (LSD) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีช่วงอายุ 25-35 ปี มีสถานภาพโสด การศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งงานส่วนใหญ่ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการ/เจ้าหน้าที่ และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-20,000 บาท พฤติกรรมการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมเวลโกรว์จังหวัดฉะเชิงเทราในสถานการณ์ COVID-19 โดยรวมอยู่ในระดับดี และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านกฎ

ระเบียบของบริษัทในสถานการณ์ COVID-19 และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับดีมาก ส่วนด้านลักษณะของงาน ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และด้านความเสี่ยงในการทำงาน อยู่ในระดับดี เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ มีพฤติกรรมการทำงานในสถานการณ์ COVID-19 โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วน อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีพฤติกรรมการทำงานในสถานการณ์ COVID-19 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากผลการวิจัยครั้งนี้ องค์การจึงควรมีการสร้างกลยุทธ์แก่พนักงานระดับต่างๆ เพิ่มการอบรม เพิ่มแรงจูงใจให้แกพนักงานจะทำให้พนักงานมีพฤติกรรมในการทำงานเพิ่มขึ้นตามไปด้วย

คำสำคัญ: พฤติกรรมการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรม; โรคระบาด COVID-19

Abstract

Research study The working behavior of industrial workers in wellgrow industrial Chachoengsao province in the COVID-19 pandemic an objective of this research was to study factors that affect work behavior and work procedures of industrial workers in wellgrow industrial Chachoengsao province in the COVID-19 pandemic. Data was gathered from 397 samples. The data were analyzed by descriptive statistic, t-test statistic (t-test for Independent Sample), One-way ANOVA (F-test) and Comparative analysis by pair (LSD) at the statistical significance level 0.05.

The result found most of samples are female, age between 25-35 years as single status, bachelor degree education. Most positions are staff/officer. The average income 10,001-20,000 baht per month. The behavior working of Industrial workers in wellgrow industrial Chachoengsao province in COVID-19 pandemic was totally good level. And when considering each aspect, it was found that Regulatory aspects of the company in COVID-19 pandemic and work environment was very good level. As for the nature of work, working efficiency, Relationship with supervisors and colleagues and risk of work was good level. Comparing with personal factors, it was found that gender had working behavior in COVID-19 pandemic that overall significant statistic not different at the level of 0.05, In part of age, marital status, education level, work

position and average monthly income had working behavior in COVID-19 pandemic that overall significant statistic different at the level of 0.05.

Keywords: Behavior working of Industrial employees; COVID-19 pandemic

บทนำ

จากภาวะโรคระบาดอุบัติใหม่ไวรัสโคโรนา (COVID-19) ซึ่งระบาดมาจากประเทศจีน แพร่ระบาดอย่างรุนแรงกระจายไปทั่วทุกมุมโลก ในหลายประเทศรวมทั้งประเทศไทยจำนวนผู้ติดเชื้อกำลังเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้มีคำสั่งปิดห้างสรรพสินค้าและห้ามการรวมตัวกันของคนจำนวนมากจากภาครัฐ โดยทั่วโลกและประเทศไทยกำลังเข้าสู่สภาวะฉุกเฉินในลักษณะที่ไม่ต่างอะไรกับภัยธรรมชาติร้ายแรงและไม่จำกัดพื้นที่ รัฐบาลต่างๆจะต้องนำมาตรการขึ้นรุนแรงยิ่งขึ้นมาใช้ควบคุมการระบาดของไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ ซึ่งจะกระทบต่อเศรษฐกิจ การดำเนินชีวิต และเสรีภาพส่วนบุคคลรวมถึงพฤติกรรมการทำงานของประชาชนอย่างไม่เคยพบเห็นมาก่อน

จากภาวะวิกฤตไวรัสโคโรนา (COVID-19) โรงงานอุตสาหกรรมเวลโกรว์จังหวัดฉะเชิงเทรา ประกอบไปด้วยพนักงานจำนวนมาก ส่วนมีการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานต่างๆให้สอดคล้องกับสภาวะ COVID-19 มีการปรับตัวหรือปรับองค์การของตน เพื่อให้สามารถเผชิญกับการแข่งขันที่ทวีความรุนแรงขึ้นและให้สามารถอยู่รอดในสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันได้ โดยแนวทางหนึ่งที่ภาครัฐและภาคเอกชนนำมาใช้และเริ่มมีบทบาทมากขึ้นนั่นคือ การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานต่างๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ COVID-19

พฤติกรรมและขั้นตอนการทำงานในสถานการณ์ COVID-19 เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาองค์กรให้เติบโต และยั่งยืน โดยเฉพาะปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการทำงานในสถานการณ์ COVID-19 เช่น เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ในการทำงานด้านกฎระเบียบของบริษัทในสถานการณ์ COVID-19 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านความเสี่ยงในการทำงาน จึงเป็นสาเหตุให้ผู้วิจัย เกิดความสนใจในการศึกษา พฤติกรรมการทำงานของพนักงานโรงงาน

อุตสาหกรรมเวลโกรว์จังหวัดฉะเชิงเทราในสถานการณ์ COVID-19 เพื่อจะได้นำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุง แนวทางการทำงานภายใต้สถานการณ์โรคระบาด และประเมินว่าสถานการณ์ COVID-19 มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของคน

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมเวลโกรว์ จังหวัดฉะเชิงเทราในสถานการณ์ COVID-19
2. เพื่อศึกษาขั้นตอนการทำงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมเวลโกรว์จังหวัดฉะเชิงเทราในสถานการณ์ COVID-19

สมมติฐานของการศึกษา

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมเวลโกรว์จังหวัดฉะเชิงเทราในสถานการณ์ COVID-19 แตกต่างกัน
2. ขั้นตอนการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมเวลโกรว์จังหวัดฉะเชิงเทราในสถานการณ์ COVID-19 แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ มุ่งศึกษาพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมเวลโกรว์จังหวัดฉะเชิงเทราในสถานการณ์ COVID-19 ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหาการวิจัย ในการวิจัยครั้งนี้จะศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและขั้นตอนการทำงานในสถานการณ์ COVID-19 ที่แตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน
2. ขอบเขตด้านประชากรการวิจัย ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงาน จำนวนทั้งหมด 45,900 คน กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ กำหนดขนาดของตัวอย่างด้วยการใช้สูตรคำนวณขนาดตัวอย่างของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973, p. 125, อ้างถึงใน ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2557, หน้า 47) โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 จากจำนวนประชากร 925,162 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 397 คน
3. ขอบเขตด้านพื้นที่ในการวิจัย พื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย คือ โรงงานอุตสาหกรรมเวลโกรว์

ในจังหวัดฉะเชิงเทรา

4. ขอบเขตด้านระยะเวลาการวิจัย ขอบเขตด้านระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา
วิจัยครั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ 1 สิงหาคม 2563 ถึงวันที่ 1 ตุลาคม 2563 โดยมีระยะเวลา รวม ประมาณ 2 เดือน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมเวลโกรว์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ในสถานการณ์ COVID-19
2. ทำให้ทราบถึงขั้นตอนการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมเวลโกรว์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ในสถานการณ์ COVID-19

การทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมเวลโกรว์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ในสถานการณ์ COVID-19 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง จากตำรา เอกสาร และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยสรุปนำเสนอสาระสำคัญในประเด็นเป็นลำดับ ดังต่อไปนี้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงาน

กริฟเฟธ ฮอม และการ์ทเนอร์ (Griffeth; Hom; & Gaertner, 2000: 463-488) ผลการวิจัยระบุว่า ภูมิหลังเฉพาะบุคคล (Personal background) หรือลักษณะชีวประวัติของแต่ละบุคคล (Biographical characteristics) เป็นลักษณะส่วนตัวของบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพ และความมีอาวุโสในงาน เป็นต้น ปัจจัยเหล่านี้ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคล ดังนี้

1. อายุกับการทำงาน (Age and job performance) เป็นที่ยอมรับกันว่าผลงานของบุคคลจะลดน้อยถอยลง ในขณะที่มีอายุเพิ่มขึ้น แต่อย่างไรก็ตาม สำหรับบุคคลที่มีอายุ 55 ปีขึ้นไปนั้นถือว่ามีประสิทธิภาพในการทำงานสูง และสามารถจะปฏิบัติหน้าที่การทำงานที่ก่อให้เกิดผลผลิต (Productivity) สูงได้ พนักงานในองค์กรไม่จำเป็นต้องเกษียณอายุทำงานเมื่ออายุ 60 ปี จากการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีอายุมากขึ้นจะไม่อยากลาออกหรือย้ายงาน ทั้งนี้เนื่องจากการมีระยะเวลาในการทำงานนานจะมีผลทำให้ได้รับค่าตอบแทนหรือค่าจ้างมากขึ้นและมีสิทธิในการลาพักผ่อนได้มากขึ้น ตลอดจนมีสิทธิในสวัสดิการต่างๆ ที่พึงได้เพื่อขึ้นด้วย พนักงานที่มีอายุมากขึ้นจำนวนมากจะปฏิบัติหน้าที่การทำงานอย่างสม่ำเสมอหรือไม่หลีกเลี่ยงงาน มีจริยธรรมในการ

ปฏิบัติงานสูง มีประสิทธิภาพ การทำงานจะเน้นคุณภาพ แต่ก็ขาดความยืดหยุ่นและจะต่อต้านเทคโนโลยีใหม่ๆ ซึ่งในปัจจุบันองค์กรจำเป็นต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ โดยเฉพาะการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาใช้ในการดำเนินงานขององค์กร ทำให้องค์กรต้องแสวงหาพนักงานที่สามารถปรับตัวได้ดี และเป็นคนที่ยอมรับในการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นในยุคที่องค์กรมีการเปลี่ยนแปลงจึงทำให้คนงานที่มีอายุมากต้องออกจากงาน

2. เพศกับการทำงาน (Gender and job performance) จากการศึกษาพบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน หรือมีความแตกต่างกันน้อยมากระหว่างเพศหญิงกับเพศชายในเรื่องของความสามารถเกี่ยวกับการแก้ปัญหาในการทำงาน ทักษะในการคิดวิเคราะห์ แรงกระตุ้นเพื่อต่อสู้ เมื่อมีการแข่งขัน แรงจูงใจ การปรับตัวทางสังคม ความสามารถในการเรียนรู้ และความพึงพอใจในการทำงาน อย่างไรก็ตามจากการศึกษาของนักจิตวิทยาพบว่า เพศหญิงจะมีลักษณะคล้ายคลึงตามมากกว่าเพศชาย และเพศชายจะมีความคิดเชิงรุก ตลอดจนความคาดหวังในความสำเร็จมากกว่าเพศหญิง

3. สถานภาพสมรสกับการทำงาน (Marital status and job performance) จากการศึกษายังไม่สามารถสรุปได้แน่นอนว่า สถานภาพการสมรสมีผลต่อการทำงานอย่างไร แต่มีผลการวิจัยบางส่วนพบว่าพนักงานที่สมรสแล้วจะขาดงาน และมีอัตราออกจากงาน (Turnover) น้อยกว่าผู้ที่เป็นโสด นอกจากนี้ยังมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าผู้ที่เป็นโสด ตลอดจนมีความรับผิดชอบ เห็นคุณค่าของงาน และมีความสม่ำเสมอในการทำงานด้วย

4. ความมีอาวุโสในงานกับการทำงาน (Tenure and job performance) จากการศึกษา พบว่า ผู้ที่มีระยะเวลาการทำงานในองค์กรมานานหรือผู้ที่มีอาวุโสในการทำงานจะมีผลงานสูงกว่าพนักงานใหม่ และมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าด้วย รวมถึงจะมีอัตราการขาดงานน้อยและการลาออกจากงานน้อยซึ่งความเป็นผู้อาวุโสในการทำงานจะบ่งชี้ถึงผลงานได้เป็นอย่างดี

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

Robbins (2005, p. 210) กล่าวว่า ทฤษฎีการจูงใจที่แพร่หลายที่สุด คือ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of needs theory) ของ Abraham Maslow ซึ่งแบ่งลำดับความต้องการของมนุษย์เป็น 5 ลำดับขั้น คือ

1. ความต้องการทางร่างกาย (physiological needs) เช่น ความต้องการอาหาร น้ำดื่ม ที่พักอาศัย ยารักษาโรค อากาศ ความต้องการทางเพศเป็นต้น

2. ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง (security or safety needs) ได้แก่ ความคุ้มครองจากอันตรายทั้งทางร่างกายและจิตใจ รวมทั้งหลักประกันด้วย

3. ความต้องการทางสังคม (affiliation or acceptance needs) เช่น ต้องการความรัก ความเอาใจใส่ ความเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มสังคม การยอมรับ และมิตรภาพ

4. ความต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียง ตำแหน่ง อำนาจ การขอยกย่องสรรเสริญ (esteem needs)

5. ความต้องการในความคิดความฝันของตนเป็นจริง (self-actualization needs) ตามแต่ละคนจะคิดฝันไว้เป็นความต้องการความสำเร็จในชีวิต

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมเวลโกรว์จังหวัดฉะเชิงเทราในสถานการณ์ COVID-19 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Study) โดยใช้การวิจัยแบบสำรวจ (Survey Research) เพื่อค้นหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ ที่กำหนดขึ้น ซึ่งกระทำโดยการระบุปัญหาสำหรับการศึกษา การกำหนดวัตถุประสงค์และการตั้งสมมุติฐานเพื่อทดสอบ ซึ่งทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามประกอบการศึกษา ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนแยกตามหัวข้อวิธีดำเนินการศึกษาดังต่อไปนี้

วิธีการเก็บข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บข้อมูลในระหว่างวันที่ 1 สิงหาคม พ.ศ. 2563 – 31 สิงหาคม พ.ศ. 2563 โดยการแจกแบบสอบถาม เมื่อได้ข้อมูลครบจำนวนแล้ว จึงเก็บรวบรวมแบบสอบถามเพื่อนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วนำมาวิเคราะห์ตามหลักสถิติต่อไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการทำวิจัยจากแหล่งข้อมูล 2 ประเภท ดังนี้

1. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารอ้างอิงต่างๆ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อมาสร้างแบบสอบถาม

2. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเวลโกรว์จังหวัดฉะเชิงเทราที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม

วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. ติดต่อฝ่ายบุคคล เพื่อสอบถามจำนวนพนักงานและขอความอนุเคราะห์ให้พนักงานตอบแบบสอบถาม

2. การเก็บรวบรวมข้อมูล ในการตอบแบบสอบถามของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมเวลโกรว์จังหวัดฉะเชิงเทรา ผู้วิจัยทำการแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3. จำนวนแบบสอบถามที่ส่งให้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 397 ฉบับ ได้รับคืนเป็นฉบับที่สมบูรณ์และนำไปใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้ 397 ฉบับ

4. นำแบบสอบถามที่ถูกต้องสมบูรณ์ มาวิเคราะห์ทางสถิติ

วิธีวิเคราะห์ข้อมูล

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามใช้วิธีการแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) โดยแสดงผลเป็นค่าร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean)

2. แบบสอบถามเกี่ยวกับขั้นตอนและพฤติกรรมในการทำงานในสถานการณ์ COVID-19 ของผู้ตอบแบบสอบถามใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. การเปรียบเทียบพฤติกรรมในการทำงาน ตามตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยด้วย

3.1 ค่า t -test ใช้ในการทดสอบการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระที่มีการแบ่งกลุ่มเป็น 2 กลุ่ม

3.2 ค่า F -test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ANOVA (One-Way ANOVA) ใช้ในการทดสอบหาความเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรที่มีการแบ่งกลุ่มมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป

ผลการวิจัย

ด้านปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 57.7 อายุของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 25-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.9 มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 55.7 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 50.4 ตำแหน่งงานส่วนใหญ่คือ พนักงานระดับปฏิบัติการ/เจ้าหน้าที่ คิดเป็นร้อยละ 40.1 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 39.3

พฤติกรรมการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมเวดโกร์จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) อยู่ที่ 3.96 และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาค่าเฉลี่ยน้อย พบว่า ระดับพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับดีมากมีทั้งหมด 2 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) มากที่สุดอยู่ที่ 4.74 รองลงมาด้านกฎระเบียบของบริษัทในสถานการณ์ COVID-19 มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) อยู่ที่ 4.67 และระดับพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับดีทั้งหมด 4 ด้าน คือ ด้านลักษณะของงาน มี

ค่าเฉลี่ย($\bar{X}$) อยู่ที่ 3.62 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย($\bar{X}$) อยู่ที่ 3.60 ด้านความเสี่ยงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย($\bar{X}$) อยู่ที่ 3.58 และด้านประสิทธิภาพในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย($\bar{X}$) อยู่ที่ 3.57

เพศที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานในสถานการณ์ COVID-19 โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านกฎระเบียบของบริษัทในสถานการณ์ COVID-19 ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน และด้านความเสี่ยงในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อายุที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานในสถานการณ์ COVID-19 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะของงาน ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และด้านความเสี่ยงในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นด้านกฎระเบียบของบริษัทในสถานการณ์ COVID-19 และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเมื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยรวม พบว่า คู่ที่มีพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน ได้แก่ ช่วงอายุ < 25 ปี กับ 25-35 ปี, < 25 ปี กับ 36-45 ปี, < 25 ปี กับ > 46 ปี, 25-35 ปี กับ 36-45 ปี และ 36-45 ปี กับ > 46 ปี

สถานภาพที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานในสถานการณ์ COVID-19 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเมื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยรวม พบว่า คู่ที่มีพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน ได้แก่ สถานภาพโสดกับสถานภาพสมรส และสถานภาพโสดกับสถานภาพหย่าร้าง

ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานในสถานการณ์ COVID-19 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านกฎระเบียบของบริษัทในสถานการณ์ COVID-19 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเมื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยรวม พบว่า คู่ที่มีพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน ได้แก่ ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีกับปริญญาตรี และระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีกับสูงกว่าปริญญาตรี

ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานในสถานการณ์ COVID-19 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

0.05 ซึ่งเมื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยรวม พบว่า คู่ที่มีพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน ได้แก่ ตำแหน่งงานลูกจ้างกับเจ้าหน้าที่, ลูกจ้างกับหัวหน้าแผนก, ลูกจ้างกับผู้จัดการ, เจ้าหน้าที่กับหัวหน้าแผนก และเจ้าหน้าที่กับผู้จัดการ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานในสถานการณ์ COVID-19 โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเมื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยรวม พบว่า คู่ที่มีพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน ได้แก่ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน <10,000 กับ 10,001-20,001, <10,000 กับ 20,001-30,000, <10,000 กับ 30,001-40,000, <10,000 กับ >40,000, 10,001-20,000 กับ 20,001-30,000, 10,001-20,000 กับ 30,001-40,000, 10,001-20,000 กับ >40,000, 20,001-30,000 กับ 30,001-40,000 และ 20,001-30,000 กับ >40,000

อภิปรายผลการศึกษา

ผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานและขั้นตอนการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมเขตโคราชจังหวัดนครราชสีมาในสถานการณ์ COVID-19 ผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผลเป็นรายด้านของปัจจัยส่วนบุคคลและพฤติกรรมในการทำงาน ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล

1.1 เพศ

พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมเขตโคราชจังหวัดนครราชสีมาที่มีเพศแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานในสถานการณ์ COVID-19 โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนิรมล ตันติศิริอนุสรณ์ และสมชาย คุ่มพล (2562) ศึกษาพฤติกรรมในการทำงานให้มีประสิทธิภาพของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท อินโนเฟรช อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด และสอดคล้องกับการศึกษาของกริฟเฟท ฮอม และการ์ทเนอร์ (Griffeth, Hom; & Gaertner. 2000: 463-488) โดยกล่าวว่า เพศกับการทำงานไม่มีความแตกต่างกัน หรือมีความแตกต่างกันน้อยมากระหว่างเพศหญิงกับเพศชายในเรื่องของความสามารถเกี่ยวกับการแก้ปัญหาในการทำงาน ทักษะในการคิดวิเคราะห์ แรงกระตุ้นเพื่อต่อสู้ เมื่อมีการแข่งขัน แรงจูงใจ การปรับตัวทางสังคม ความสามารถในการเรียนรู้ และความพึงพอใจในการทำงาน อย่างไรก็ตามจากการศึกษาของนักจิตวิทยาพบว่า เพศหญิงจะมีลักษณะคล้ายตามมากกว่าเพศชาย และเพศชายจะมีความคิดเชิงรุก ตลอดจนความคาดหวังในความสำเร็จมากกว่าเพศหญิง แต่จะมีรายด้านซึ่งแตกต่างกันได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน

และด้านความเสี่ยงในการทำงาน เหตุผลที่การวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า เนื่องจากสถานการณ์โรคระบาด COVID-19 ทำให้เกิดลักษณะของงานและจุดมุ่งหมายในการทำงานที่แตกต่างกัน ทำให้พนักงานเลือกงานและมีความตั้งใจในการทำงานแตกต่างกันไปด้วย นอกจากนี้ในงานชนิดเดียวกันพนักงานมีความรู้ระดับเดียวกัน มีเขาวิญญาพอกัน ก็ยังมีความสามารถในการทำงานต่างกัน และทำให้มีผลต่อการแสดงออกของพฤติกรรมแตกต่างกันไปด้วย

1.2 อายุ

พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมเวลโกรว์จังหวัดฉะเชิงเทราที่มีอายุแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานในสถานการณ์ COVID-19 โดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจันจิรา โสประจิน (2553) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ : กรณีศึกษา บริษัท ยานภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) และสอดคล้องกับการศึกษาของเดวิส (Davis, 1977) โดยกล่าวว่า พนักงานที่มีอายุมากจะมีพฤติกรรมในการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุน้อย และเมื่อพิจารณารายด้านจะเห็นได้ว่าเกือบทุกด้านแตกต่างกัน ยกเว้น ด้านกฎระเบียบของบริษัทในสถานการณ์ COVID-19 และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เนื่องจากสถานการณ์โรคระบาด COVID-19 พนักงานที่มีอายุมากกว่าจะมีพฤติกรรมการทำงานดีกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า เพราะอายุเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งต่อพฤติกรรมของมนุษย์ เนื่องจากอายุจะเป็นตัวกำหนดหรือเป็นสิ่งที่บ่งบอกเกี่ยวกับความมีประสบการณ์ในเรื่องต่างๆของบุคคลนั้นๆ หากคนมีประสบการณ์สูงขึ้นความฉลาดรอบคอบก็ย่อมจะเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย และบริษัทต่างๆในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ในสถานการณ์ COVID-19 อาจมีการตั้งกฎระเบียบของบริษัท เช่น การสวมหน้ากากอนามัยตลอดเวลา การวัดอุณหภูมิก่อนเข้าทำงาน รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมกับภาวะโรคระบาด ทำให้ด้านกฎระเบียบของบริษัทในสถานการณ์ COVID-19 และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานจึงมีพฤติกรรมในการทำงานไม่แตกต่างกัน

1.3 สถานภาพ

พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมเวลโกรว์จังหวัดฉะเชิงเทราที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานในสถานการณ์ COVID-19 โดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอรนิษฐ์ แสงทองสุข (2560) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจโรงแรมในประเทศไทย และสอดคล้องกับการศึกษาของกริฟเฟท ฮอม และการ์ทเนอร์ (Griffeth, Hom; & Gaertner, 2000: 463-488) โดยกล่าวว่า พนักงานที่สมรสแล้วจะขาดงาน และมีอัตราออกจากงาน (Turnover) น้อยกว่าผู้ที่

เป็นโสด นอกจากนี้ยังมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าผู้ที่ เป็นโสด ตลอดจนมีความรับผิดชอบ เห็นคุณค่าของงาน และมีความสม่ำเสมอในการทำงานด้วย และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าในทุกด้านแตกต่างกัน ยกเว้นด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เหตุผลที่การวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่าสถานภาพเป็นคุณลักษณะทางประชากรที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับเรื่องทางเศรษฐกิจ สังคม กฎหมาย และประเด็นสำคัญที่สุด คือ สถานภาพมีส่วนสำคัญต่อการตัดสินใจของบุคคล คนโสดจะมีอิสระทางความคิดมากกว่าคนที่แต่งงานแล้วหรือคนที่หย่า/หม้าย แยกกันอยู่ ทำให้คนโสดมีการตัดสินใจเรื่องต่างๆ ใช้เวลาน้อยกว่าคนที่แต่งงานแล้ว หรือคนที่แต่งงานแล้วก็ย่อมจะมีความคิดมุมมองที่แตกต่างกันออกไป แต่เนื่องด้วยสถานการณ์โรคระบาด COVID-19 ทำให้บริษัทต่างๆ ในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ต้องปรับสภาพและจัดระเบียบสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ทำให้พฤติกรรมในการทำงานไม่แตกต่างกัน

1.4 ระดับการศึกษา

พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมเวลโกรว์จังหวัดฉะเชิงเทราที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานในสถานการณ์ COVID-19 โดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจันจิรา โสประจิน (2553) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ : กรณีศึกษา บริษัท ยานยนต์ จำกัด (มหาชน) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าในทุกด้านแตกต่างกัน ยกเว้นด้านกฎระเบียบของบริษัท ในสถานการณ์ COVID-19 เหตุผลที่การวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า ระดับการศึกษาเป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความคิด ค่านิยม ทักษะ และพฤติกรรมแตกต่างกัน ผู้ที่มีการศึกษาสูงย่อมผ่านการเรียนรู้ มีความเข้าใจเหตุผล ด้านนโยบายขององค์กรและประสบการณ์ต่างๆ มากกว่าผู้ที่มีการศึกษาค่ำ ผู้ที่มีการศึกษาสูงมักจะเป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นและควบคุมสถานการณ์ต่างๆ ในการทำงานได้ ดังนั้นจึงเป็นเหตุให้พนักงานมีพฤติกรรมในการทำงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน แต่เนื่องจากสถานการณ์โรคระบาด COVID-19 บริษัทต่างๆ ในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ มีการออกกฎระเบียบของบริษัทต่างๆ เช่น การสวมหน้ากากอนามัย การวัดอุณหภูมิก่อนเข้างาน ทำให้ทุกระดับการศึกษาต้องปฏิบัติตามจึงจะเข้าไปทำงานได้ ดังนั้นจึงเป็นเหตุให้ด้านกฎระเบียบของบริษัทในสถานการณ์ COVID-19 พนักงานทุกระดับการศึกษามีพฤติกรรมในการทำงานไม่แตกต่างกัน

1.5 ตำแหน่งงาน

พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมเวลโกรว์จังหวัดฉะเชิงเทราที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานในสถานการณ์ COVID-19 โดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชรดา จิตสุรผล

(2553) ศึกษาแรงจูงใจ ความเครียด และพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัย ใน กรุงเทพมหานคร และสอดคล้องกับการศึกษาของกริฟเฟธ ฮอม และการ์ทเนอร์ (Griffeth, Hom; & Gaertner. 2000: 463-488) โดยกล่าวว่า ผู้ที่มีระยะเวลาการทำงานในองค์กรมานานหรือผู้ที่มีอาวุโสในการทำงานจะมี ผลงานสูงกว่าพนักงานใหม่ และมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าด้วย รวมถึงจะมีอัตราการขาดงานน้อยและการ ลาออกจากงานน้อยซึ่งความเป็นผู้อาวุโสในการทำงานจะบ่งชี้ถึงผลงานได้เป็นอย่างดี และเมื่อพิจารณา ราย ด้าน พบว่าในทุกด้านแตกต่างกัน ยกเว้นด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เหตุผลที่การวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเป็น เพราะผู้ที่มิได้ตำแหน่งสูงย่อมมีความคิด ค่านิยม พฤติกรรม และมีประสบการณ์ในการทำงานมากจึงมีวิธีการ รับมือกับปัญหาในการทำงานได้ดีแต่ในพนักงานระดับลูกจ้างอาจมีพฤติกรรมที่ไม่ต้องรับแรงกดดันจากงานที่ ทำมากเท่ากับพนักงานที่ได้รับตำแหน่งสูง ดังนั้นตำแหน่งงานที่แตกต่างกันจึงมีผลต่อพฤติกรรมในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกัน แต่เนื่องจากสถานการณ์โรคระบาด COVID-19 บริษัทต่างๆ ในนิคมอุตสาหกรรมเวล โกรว์ มีการปรับสภาพ จัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังนั้นจึงเป็นเหตุให้ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันจึงไม่มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงาน

1.6 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

พนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมเวล โกรว์ จังหวัดฉะเชิงเทราที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มี พฤติกรรมการทำงานในสถานการณ์ COVID-19 โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของอรณิษฐ์ แสงทองสุข (2560) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานระดับ ปฏิบัติการในธุรกิจโรงแรมในประเทศไทย เหตุผลที่การวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า พนักงานที่มีรายได้สูง ย่อมมีมุมมอง ทักษะ แรงจูงใจเกี่ยวกับการทำงานที่แตกต่างไปจากพนักงานที่มีรายได้น้อย เพราะรายได้ของ พนักงาน คือรางวัลตอบแทนในรูปของเงินเดือน สวัสดิการขั้นสูงขึ้นจากการทำงาน และทำให้ทราบได้ว่า พนักงานได้ใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานได้ตามความต้องการขององค์กร ผลงานที่ได้ เหมาะสมกับค่าตอบแทนที่หน่วยงานหรือองค์กรจ่ายให้ โดยในสถานการณ์โรคระบาด COVID-19 ที่เข้ามา ก็ อาจส่งผลให้พนักงานที่มีรายได้น้อยมีพฤติกรรมในการทำงานน้อยลงกว่าเดิม ในทางตรงข้ามพนักงานที่มี รายได้เยอะก็จะต้องตั้งใจทำงานมีพฤติกรรมการทำงานที่มากขึ้นไปเพื่อรักษาตำแหน่งและหน้าที่การงานใน ชีวิต ดังนั้นจึงเป็นเหตุให้พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีพฤติกรรมในการทำงานแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

จากการทำวิจัยในครั้งนี้ มีประเด็นข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ มีรายละเอียดดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล โดยรวมประกอบไปด้วยด้านที่ไม่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานในสถานการณ์ COVID-19 ได้แก่ เพศ ส่วนด้านที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานในสถานการณ์ COVID-19 ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ซึ่งฝ่ายสรรหาทรัพยากรบุคคล สามารถนำข้อมูลดังกล่าวมาประกอบการพิจารณาคัดสรรบุคลากรใหม่ได้ เช่น การพิจารณาปรับปรุงวิธีการใหม่ๆ ในการทำงานในสถานการณ์ COVID-19 เป็นต้น

2. รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในสถานการณ์ COVID-19 โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน ประกอบด้วย ด้านกฎระเบียบของบริษัทในสถานการณ์ COVID-19 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และด้านความเสี่ยงในการทำงาน ดังนั้นองค์กรจึงควรมีการสร้างกลยุทธ์แก่พนักงานระดับต่างๆ เพิ่มการอบรมและเพิ่มแรงจูงใจให้แก่พนักงาน ให้ความสำคัญกับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำ ไม่แบ่งแยก และให้ความรู้เกี่ยวกับเชื้อ COVID-19 จะทำให้พนักงานมีพฤติกรรมในการทำงานเพิ่มขึ้นตามไปด้วย

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ควรทำการศึกษาเพิ่มเติมในประเด็นต่อไปนี้ เพื่อให้ได้รับข้อมูลที่มีความครอบคลุมเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนการดำเนินงาน ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

1. ควรเพิ่มเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล เช่น การสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลเจาะจงมากขึ้น
2. การศึกษาในอนาคต ควรศึกษาประชากรนอกเหนือจากพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมเวลโกรว์ จังหวัดฉะเชิงเทรา เนื่องจากประชากรกลุ่มอื่นอาจมีพฤติกรรมการทำงานที่ต่างกันไป
3. ศึกษาถึงแรงจูงใจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานในสถานการณ์ COVID-19 เพื่อดูว่าแรงจูงใจกับพฤติกรรมการทำงานมีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร

เอกสารอ้างอิง

จันจิรา โสประจิน (2553). *ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ : กรณีศึกษา บริษัท ยานยนต์ จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง*

- ชัยธาดา จิตสุรพล (2553). *แรงจูงใจ ความเครียด และพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัย ในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- นิรมล ดันติศิริอนุสรณ์ และสมชาย คุ่มพล (2562). *พฤติกรรมในการทำงานให้มีประสิทธิภาพของพนักงาน ระดับปฏิบัติการบริษัท อิน โนเฟรช อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด*. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
- สุริยา همانมานะ (2562). *โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019*. กองโรคติดต่อทั่วไป กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข
- อุไร สายกระสุน (2562). *พฤติกรรมของพนักงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานและความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลทหารผ่านศึก กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- อรนิษฐ์ แสงทองสุข (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในธุรกิจโรงแรมในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม
- Bandura, Albert. (1977). *Self-Efficacy : Toward and Unifying Theory of Behavioral Change*. Psychological Review.
- Davis, Keith. (1977). *Human Relations at Work*. New York : McGraw-Hill Book Company, Robbins, S.P.; & Judge, T.A. (2007). *Organizational behavior*. 12th ed. New Jersey: Pearson Education.
- Gibson, James L.; Ivanovich, John M.; & Donnelly Jr, James H. (1991). *Organizations: Behavior Structure and Processes*. Plano, Texas: Business.
- Griffeth, R. W.; Hom, P.W.; & Gaertner. (2000). *A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update moderator test, and research implications for the next millennium*. Journal of management no.3.
- Loper, F.M. (1968). *Evaluation of Employ Performance*. New York: Public Personality Association.
- Robbins, S.P. (2005). *Organizational behavior: Concepts, controversies, and applications* (11th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- White, Donald D. (1989). *Organization behavior*. New York: Jimone & Schaster.
- Wofford, J.D. (1989). *Organization Behavior*. Boston: Kent Publishing Company a Division of Wadsworth.