

**ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในสภาวะวิกฤตการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส
โคโรนา 2019 ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม
ในจังหวัดระยอง**

**Factors Influencing the Work Behaviors of Industrial Workers in Rayong Province
During the Covid-19 Epidemic Crisis**

ศุทธิดา คำทองสุข
สาขาการจัดการอุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย
ผู้รับผิดชอบบทความ

Suttida Damtongsuk
E-mail: Nook-Suttida26@hotmail.com
Industrial Management, Master of Business Administration Program
Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University, Thailand
Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในสภาวะวิกฤตการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดระยอง การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในสภาวะวิกฤตการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดระยอง (2) เพื่อศึกษาปัจจัยขององค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในสภาวะวิกฤตการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดระยอง (3) เพื่อศึกษาพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในสภาวะวิกฤตการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดระยอง โดยเครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามจำนวน 400 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่การแจกแจงค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ทดสอบสมมุติฐานคือ การวิเคราะห์ Independent-sample (T-Test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษาพบว่า โดยส่วนใหญ่เป็นชายจำนวน 217 คน คิดเป็นร้อยละ 54.3 อายุ 26-35 ปี จำนวน 197 คน คิดเป็นร้อยละ 49.3 ระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 35.8 สถานภาพโสด จำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 54.0 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-3 ปี จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 40.8 อัตราเงินเดือนที่ต่ำได้รับ 10,001-20,000 บาทจำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 48.0 และตำแหน่งงานพนักงานฝ่ายปฏิบัติการจำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 41.5 ส่วนปัจจัยองค์กรทั้งปัจจัยค่าจ้างและปัจจัยจูงใจมีระดับ

ความคิดเห็นในระดับมากมีค่าเฉลี่ยที่ 4.02 และ 3.96 ส่วนพฤติกรรมการทำงานมีความเห็นส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุดคือ ด้านการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 4.28 ด้านที่อยู่ในระดับมากคือ ด้านการขาดงานและการลาออกมีค่าเฉลี่ย 3.53 ด้านพฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์กรค่าเฉลี่ย 4.11 ด้านความพึงพอใจต่องานที่ทำมีค่าเฉลี่ย 3.96 และด้านการสร้างความเสียหายต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ย 4.19

ผลการวิเคราะห์จากสมมุติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดระยองที่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ในทุกด้าน และปัจจัยขององค์กรที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดระยองที่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: อุตสาหกรรม, พฤติกรรมการทำงาน, ปัจจัยองค์กร

Abstract

The study of factors influencing the work behaviors of industrial workers in Rayong province during the COVID-19 epidemic crisis. The following are the study's objectives: (1) To study personal factors influencing the work behaviors of industrial workers in Rayong province during the COVID-19 epidemic crisis; (2) To study the organizational factors influencing the work behaviors of industrial workers in Rayong province during the COVID-19 epidemic crisis; (3) To study work behaviors of industrial workers in Rayong province during the COVID-19 epidemic crisis. The research instrument was a questionnaire provided for 400 respondents. Statistics utilized in the analysis were frequency distribution, percentage, mean, and standard deviation. The statistics utilized to test the hypothesis were Independent-sample (T-Test), One-way ANOVA, and Multiple Regression Analysis.

The results revealed that most of the respondents were 217 men, accounted for 54.3 percent; 197 respondents were 26-35 years old accounted for 49.3 percent; 143 respondents graduated from high school education level or equivalent accounted for 35.8 percent; 216 respondents were single accounted for 54.0 percent; 163 respondents had a duration of work between 1-3 years accounted for 40.8 percent; 192 respondents had a salary between 10,001-20,000 baht accounted for 48.0 percent; 166 respondents were in the position of operation accounted for 41.5 percent. The opinion scales of organizational factors, both hygiene and motivation factors, were at a high level with averages of 4.02 and 3.96. According to the work behaviors, most of the opinion that was at the highest level was the operation with an average of 4.28. The areas of absence from work and resignation were at the high level with an average of 3.53. According to the work behaviors, the opinions that were at the high level included the area of absence from work and resignation with an average of 3.53; the area of the behavior of being a good employee of the organization with an average of 4.11; the area of satisfaction with their work with an average of 3.96; the area of damage to the organization with an average of 4.19.

The analysis results from the hypothesis found that different personal factors influenced the significantly different work behaviors of industrial workers in Rayong province at the level of 0.05 and influenced every aspect of work behavior. Moreover, different organizational factors influenced the significantly different work behaviors of industrial workers in Rayong province at the level of 0.05

Keyword: Industrial, Work behaviors, Organizational factors

ความเป็นมาของปัญหา

ในสถานการณ์วิกฤตการณ์ของการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ตั้งแต่ปี 2563 จนถึงปัจจุบันเป็นระยะเวลาที่คนทั่วโลกจะต้องเผชิญกับโรคโควิด-19 ทุกคนบนโลกลำบากในหลายด้าน โดยในด้านเศรษฐกิจที่ทั่วโลกเกิดการหยุดชะงัก และทำให้เกิดความล้มเหลวในภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทยเป็นอย่างมาก สืบเนื่องจากการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เข้าไปในกลุ่มคนที่ทำงานโรงงานอุตสาหกรรมทั้งขนาดเล็กและขนาดใหญ่ ทำให้เกิดการหยุดชะงักของวงการอุตสาหกรรมบางประเภทและบางอุตสาหกรรมเกิดการขยายตัวเพิ่มขึ้นและบางอุตสาหกรรมก็มีการผลิตลดลง

จากสถานการณ์ในปัจจุบันทำให้องค์กรในภาคอุตสาหกรรมมีการปรับแผนการจ้างงานพนักงานและการลดค่าใช้จ่ายเพื่อพ่วงอุตสาหกรรมของตนเองให้สามารถดำเนินธุรกิจต่อไปได้ จึงทำให้มาตรการต่าง ๆ นั้นส่งผลกระทบต่อพนักงานภายในบริษัทอย่างมาก อีกทั้งการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมต้องมีมาตรการในการทำงานต่างงาน ๆ ออกมารวมถึงการขาดแคลนพนักงานในการทำงานเนื่องจากการติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 อีกทั้งโรงงานอุตสาหกรรมยังเจอกับปัญหาพนักงานมีการลาออก มากกว่าในช่วงสถานการณ์ปกติทำให้การผลิตและการดำเนินธุรกิจมีรูปแบบที่เปลี่ยนแปลงไป

ดังนั้นจากการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปจากมาตรการต่างๆ ที่ออกมาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ทำให้การทำงานของบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมเปลี่ยนแปลงไป และผลกระทบต่อภาคอุตสาหกรรมต้องเผชิญ ทั้งการขาดแรงงานคนในการทำงาน และต้นทุนในการดูแลพนักงานที่สูงขึ้นตามมาตรการที่ออกมาเพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในสภาวะวิกฤตการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในสภาวะวิกฤตการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดระยอง
2. เพื่อศึกษาปัจจัยขององค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในสภาวะวิกฤตการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดระยอง
3. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในสภาวะวิกฤตการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดระยอง

สมมุติฐานการวิจัย

1.ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดระยองที่ต่างกัน

2.ปัจจัยขององค์กรที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดระยองที่ต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

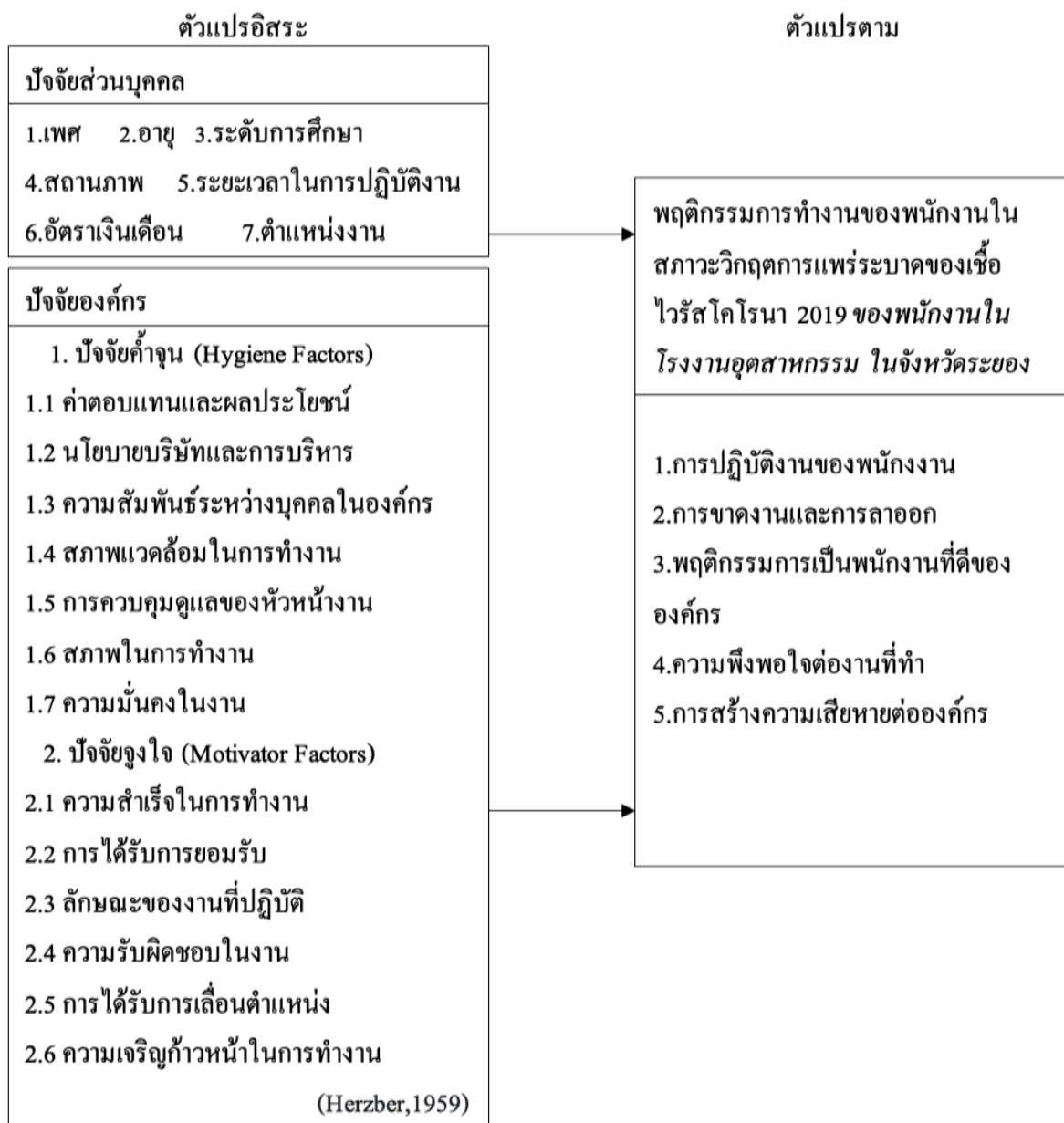
1.ขอบเขตด้านเนื้อหา:การวิจัยครั้งนี้จะศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในสภาวะวิกฤตการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

2.ขอบเขตด้านประชากร:พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดระยอง

3.ขอบเขตด้านพื้นที่จัดเก็บข้อมูล: จังหวัดระยอง

4.ขอบเขตด้านระยะเวลา: พฤศจิกายน 2564 - เมษายน 2565

กรอบแนวคิดการวิจัย



ทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2538) ให้ความหมายปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ รายได้ การศึกษา อาชีพ และสถานภาพการสมรส เป็นลักษณะที่สำคัญต่อการกำหนดกลุ่มเป้าหมาย แสดงให้เห็นถึงความต้องการของกลุ่มนั้น ๆ ได้เป็นอย่างดี

Steers (1997:1223-125) ได้ทำการศึกษาปัจจัยภายในองค์กร ซึ่งมีการให้ความหมายในส่วนปัจจัยส่วนบุคคลที่อยู่ภายในปัจจัยภายในองค์กร ไว้ดังนี้

ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และระดับตำแหน่ง

- 1).อายุ เป็นสิ่งที่บ่งบอกวุฒิภาวะของตัวบุคคล
- 2).ระดับการศึกษา ผู้ที่มีโอกาสในการศึกษาที่สูงจะมีข้อมูลต่าง ๆ ที่มาเพื่อประกอบกับการตัดสินใจในการเลือกทำงาน เนื่องจากการมีการศึกษาจะสามารถใช้เป็นข้อต่อรองในการเข้าทำงานได้
- 3).ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน คือระยะเวลาที่บุคคลนั้นเป็นสมาชิกขององค์กร
- 4).ระดับตำแหน่ง จะเป็นตัวแสดงสถานะภาพทางสังคมให้กับ

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยองค์กร

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg

ทฤษฎีแรงจูงใจของ Frederick Herzberg (สมยศ นาวิการ, 2550) ได้เสนอทฤษฎีองค์ประกอบคู่ซึ่งสรุปว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประการดังนี้

1) ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติ ได้แก่

1.1) ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่รู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น

1.2) การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจาก ผู้บังคับบัญชาการยอมรับนี้อาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจ

1.3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่อาศัยความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ท้าทายที่ต้องให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังเพียงผู้เดียว

1.4) ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมาย ให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่

1.5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน การที่ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น ทำให้ เกิดความพึงพอใจในการทำงานก็เนื่องมาจากความชื่นชมยินดีในผลงานและความสามารถของตน

2) ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุข อนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และเป็นปัจจัยที่จะสามารถป้องกัน การเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่

1) นโยบายและการบริหารงาน คือ การจัดการและการบริหารองค์การ

2) เงินเดือนหรือค่าจ้างแรงงาน หมายถึง ความพึงพอใจหรือความไม่พึงพอใจในเงินเดือน หรือค่าจ้างแรงงาน หรืออัตราการเพิ่มเงินเดือน

- 3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อพบปะพูดคุยแต่ไม่ได้หมายถึงการยอมรับนับถือ
- 4) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อกับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความสัมพันธ์อันดีต่อกัน
- 5) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน คือ การติดต่อพบปะพูดคุยระหว่างเพื่อนร่วมงานในองค์กร
- 6) สถานภาพในการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพที่เอื้อต่อความสุขในการทำงาน
- 7) วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหารงาน

8) ความมั่นคงในการทำงาน คือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงของงานและความมั่นคง ขององค์กร

9) สถานะของอาชีพ หมายถึง ลักษณะของงานหรือลักษณะที่เป็นองค์ประกอบทำให้บุคคล เกิดความรู้สึก ต่องาน เช่น การมีรถประจำตำแหน่ง เป็นต้น

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน

รศ.วิรัช สงวนวงษ์วาน(การจัดการพฤติกรรมองค์กร,หน้า 217-219) ได้แปลความหมายของ พฤติกรรม องค์กรคือ การกระทำของคนในการทำงานในองค์กรหรือทำงานอยู่ในที่เดียวกัน โดยเป้าหมายของพฤติกรรมการทำงานจะมีทั้งหมดหกด้าน

1) Employee productivity คือการปฏิบัติงานของพนักงาน วัดผลได้จาก ประสิทธิภาพและประสิทธิผลซึ่ง ผู้บริหารต้องการทราบถึงปัจจัยการทำงาน ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2) Absenteeism คือ การขาดงานเป็นประจำ โดยที่ไม่มีเหตุผลอันสมควร เป็นพฤติกรรมที่ยากที่จะ กำจัด ออกไปจากองค์กร และพฤติกรรมนี้จะมีผลกระทบต่อองค์กรเป็นอย่างมาก

3) Turnover คือ การถอนตัวหรือ การออกจากงาน อย่างถาวร โดยที่สมัครใจหรือไม่สมัครใจ ทำให้ องค์กรจะต้องมีภาระหน้าที่เพิ่มขึ้นในการรับคนเข้ามาใหม่

4) Organization citizenship behavior คือ พฤติกรรมของ การเป็นพนักงานที่ดีขององค์กรซึ่งไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย เป็นพฤติกรรมที่ส่งผลดีส่งเสริมให้ผลการปฏิบัติงานโดยรวม ขององค์กรดีขึ้น

5) Job satisfaction คือ ความพึงพอใจของพนักงานต่องานที่ทำแม้ว่าความพึงพอใจในการทำงานมิใช่ พฤติกรรมแต่เป็นผลของพฤติกรรมการทำงาน

6) Work misbehavior คือ พฤติกรรมที่ตั้งใจกระทำของพนักงานที่สร้างความเสียหายให้กับองค์กรและต่อ พนักงานด้วย พฤติกรรมที่ไม่ดีในสถานที่ทำงาน

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่าพฤติกรรมการทำงานคือพฤติกรรมที่แสดงออกขณะที่ปฏิบัติงานอยู่ ซึ่งแสดง ออกมาในลักษณะที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคลนั้น ๆ โดยปัจจัยขององค์กรมีผลทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมใน การทำงานที่แตกต่างกัน โดยการศึกษาพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมจะต้องมีการ เชื่อมโยงของพฤติกรรมองค์กร เพื่อให้สอดคล้องกันในตัวบุคคลและองค์การ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อัครเดช ไม้งจันทร์ (2016) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่ม อุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการ

ปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลาทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก

นันทนา ดิษะธนากุล (2021) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางด้านการเงิน สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ผลวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ขึ้นอยู่กับปัจจัยเชิงจิต อย่างน้อย 1 ด้าน

ศุภานัน พุฒตาล (2018) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผลการศึกษาพบว่า มีความเห็นต่อในภาพรวมมีความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยเชิงจิตในภาพรวมมีความสำคัญในระดับมาก ปัจจัยค่าจ้างในภาพรวมมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก

อภิญญา ดีประทีป และคณะ(2018) ได้ศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การภายหลังการควบรวมธนาคารจากปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การการสื่อสารในองค์การและการมอบอำนาจ ในองค์การที่ส่งผ่านความเครียดในบทบาทหน้าที่ จากผลวิจัยพบว่า พนักงานมีการยอมรับวัฒนธรรมองค์การ การสื่อสารในองค์การการมอบอำนาจในองค์การ ความขัดแย้งของบทบาทหน้าที่ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในระดับมาก

วิธีดำเนินการวิจัย

ประเภทของการวิจัย วิจัยที่ผู้วิจัยจัดทำขึ้นเป็นวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และการสุ่มตัวอย่าง

ประชากรคือ ผู้ที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม และเป็นประชากรในจังหวัดระยอง
กลุ่มตัวอย่างคือ ประชากรที่เป็นพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดระยอง
การสุ่มตัวอย่าง การสุ่มตัวอย่างโดยกำหนดประชากรต้องเป็นผู้ที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่อยู่ในจังหวัดระยองเท่านั้น

เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามคำถามเกี่ยวกับปัจจัยองค์กรมีปัจจัยค่าจ้างและปัจจัยเชิงจิต

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามคำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานในสภาวะวิกฤตการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

ทำการสร้างแบบสอบถามที่ผู้วิจัยคิดขึ้นเองจากวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดการวิจัยที่เกี่ยวข้อง และทำการส่งแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาได้ทำการตรวจสอบหลังจากนั้นนำแบบสอบถามที่ทำการปรับปรุงแก้ไขแล้วส่งให้กับทางผู้เชี่ยวชาญทั้งหมดจำนวน 3 ท่าน เมื่อทำการประเมินความสอดคล้องของข้อคำถาม และคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง ได้ค่า IOC = 0.985 แล้วนำแบบสอบถามไปทดสอบกับกลุ่มที่คล้ายกับตัวอย่างจำนวน 40 ราย จากนั้นนำคำถามที่มีมาตรวัดเป็น Interval scale มาคำนวณสัมประสิทธิ์ความน่าเชื่อถือด้วยวิธีของครอนบาค (Cronbach 's alpha coefficient) ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของคำถามด้านปัจจัยองค์กร = 0.941 และ

ค่าสัมประสิทธิ์การดำเนินงาน = 0.852 เพื่อวัดความน่าเชื่อถือ (Reliability) ของแบบสอบถาม และทำการส่งแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ให้กับกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 400 คน เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการแจกแบบสอบถามออนไลน์ไปยังกลุ่มคนที่เป็นพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดระยอง และทำการเก็บข้อมูลออนไลน์เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติซึ่งมี 2 วิธีคือ สถิติเชิงพรรณนา การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา โดยอาศัยข้อมูลทางสถิติ คือ ใช้สรุปรวบรวมข้อมูลในรูป ความถี่ (Frequency) ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของคำถามทุกข้อตามมาตรวัดตัวแปร และสถิติเชิงอนุมานใช้ในการทดสอบสมมุติฐานการวิจัยโดย สมมุติฐานข้อ 1 ใช้สถิติ T-Test และ ANOVA สมมุติฐานข้อ 2 ใช้สถิติ Multiple Regression

ผลการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 400 คน พบว่าโดยส่วนใหญ่เป็นชายจำนวน 217 คน คิดเป็นร้อยละ 54.3 อายุ 26-35 ปี จำนวน 197 คน คิดเป็นร้อยละ 49.3 ระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย หรือเทียบเท่า จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 35.8 สถานภาพโสด จำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 54.0 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-3 ปี จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 40.8 อัตราเงินเดือนที่ท่านได้รับ 10,001-20,000 บาทจำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 48.0 และตำแหน่งงานพนักงานฝ่ายปฏิบัติการจำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 41.5

ปัจจัยองค์กร

1) เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ปัจจัยองค์กรด้านปัจจัยค่าจ้างพบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.810) เพื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การจัดกิจกรรมร่วมกันภายในองค์กรบ่อยครั้งตามรูปแบบสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปมีความคิดเห็นมากที่สุดที่ ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.779) รองลงมาคือ บริษัทมีการกำหนดสวัสดิการและการช่วยเหลือในช่วงโควิด-19 ที่ ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.768) สถานที่ทำงานมีความสะดวกสบายที่ ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.781) ส่วนคำถามในส่วนข้ออื่น ๆ จะมีค่าที่ใกล้เคียงกัน

2) เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ปัจจัยองค์กรด้านปัจจัยจิตใจพบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดที่ ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.720) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีโอกาสรับผิดชอบงานของตนเองเต็มที่มากที่สุดที่ ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.676) รองลงมาคืองานที่ทำส่งผลที่ดีต่อตัวคุณเองที่ ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.640) และต่ำที่สุดคือ มีโอกาสในการเลื่อนที่ ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 0.917)

พฤติกรรมการทำงานของพนักงานในสภาวะวิกฤตการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

1) เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า พฤติกรรมการทำงานของพนักงานในสภาวะวิกฤตการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ด้านการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดที่ ($\bar{X} = 4.72$, S.D. = 0.590)

2) เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า พฤติกรรมการทำงานของพนักงานในสภาวะวิกฤตการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ด้านการขาดงานและการลาออก โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดที่ ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 1.141)

3) เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า พฤติกรรมการทำงานในสภาวะวิกฤตการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ด้านพฤติกรรมการทำงานเป็นพนักงานที่ดีขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่ ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.581)

4) เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า พฤติกรรมการทำงานในสภาวะวิกฤตการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ด้านความพึงพอใจต่องานที่ทำ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่ ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.634)

5) เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า พฤติกรรมการทำงานในสภาวะวิกฤตการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ด้านการสร้างความเสียหายต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากที่ ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.653)

การพิสูจน์สมมุติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดระยองที่แตกต่างกัน

1) เพศ พบว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดระยองที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดระยอง ด้านการปฏิบัติงาน และด้านการสร้างความเสียหายต่อองค์กรที่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน

2) อายุ พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดระยองที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดระยอง ด้านพฤติกรรมการทำงาน ด้านการปฏิบัติงาน ด้านพฤติกรรมการทำงานเป็นพนักงานที่ดีขององค์กร และด้านความพึงพอใจต่องานที่ทำแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3) ระดับการศึกษา พบว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดระยองที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดระยอง ด้านการขาดงานและการลาออกและด้านความพึงพอใจต่องานที่ทำแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4) สถานภาพ พบว่าสถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดระยองที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดระยอง ด้านการปฏิบัติงานที่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดระยองที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดระยอง ด้านพฤติกรรมการทำงานเป็นพนักงานที่ดีขององค์กร ด้านความพึงพอใจต่องานที่ทำและด้านการสร้างความเสียหายต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6) อัตราเงินเดือนที่ท่านได้รับ พบว่าอัตราเงินเดือนที่ท่านได้รับแตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดระยองที่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอัตราเงินเดือนที่ท่านได้รับต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดระยอง ด้านความพึงพอใจต่องานที่ทำและด้านการสร้างความเสียหายต่อองค์กรที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

7) ตำแหน่งงาน พบว่าตำแหน่งงานแตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดระยองที่ต่างกันในทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การพิสูจน์สมมุติฐานข้อที่ 2 ที่ว่าปัจจัยขององค์กรที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดระยองที่ต่างกัน

การวิเคราะห์ปัจจัยองค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในสภาวะวิกฤตการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 พบว่า ปัจจัยองค์กรด้านปัจจัยค่าจ้างมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยองค์กรด้านปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจต่องานที่ทำ และด้านการสร้างความเสียหายต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

จากการผลการวิจัยมีประเด็นสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1) ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า พฤติกรรมการทำงานของพนักงานในสภาวะวิกฤตการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในสภาวะวิกฤตการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ได้แก่ปัจจัยด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ สถานภาพ และด้านอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกันแนวคิดและทฤษฎี ปัจจัยส่วนบุคคลสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีของสิริวรรณ เสรีรัตน์ (2538, หน้า 41) กล่าวว่า ปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ รายได้ การศึกษา อาชีพ และสถานภาพการสมรส เป็นลักษณะที่สำคัญต่อการกำหนดกลุ่มเป้าหมาย แสดงให้เห็นถึงความต้องการของกลุ่มนั้น ๆ ได้เป็นอย่างดี ดังนั้นพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะทำให้แสดงพฤติกรรมการทำงานของพนักงานที่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครเดช ไม้จันทร์ (2016) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา พบว่า ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกปัจจัยส่วนบุคคลพบว่าตำแหน่งงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2) ผลการศึกษาปัจจัยองค์กรมีสองด้านคือ ด้านปัจจัยค่าจ้างและปัจจัยจูงใจ

จากแบบสอบถามปัจจัยค่าจ้างมีทั้งหมด 8 ข้อโดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีความสำคัญมากที่สุด 3 อันดับแรกคือ การจัดกิจกรรมร่วมกันภายในองค์กรบ่อยครั้งตามรูปแบบสถานการณ์ที่ รองลงมาคือ บริษัทมีการกำหนดสวัสดิการและการช่วยเหลือในช่วงโควิด-19 และสถานที่ทำงานมีความสะอาดสบาย การที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้เนื่องจากสถานการณ์วิกฤตการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ทำให้พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม ตระหนักถึงโรคระบาดที่เกิดขึ้น ทำให้คำนึงถึงสวัสดิการที่ต้องช่วยเหลือพนักงานในองค์กรเป็นสิ่ง

สำคัญต่อการทำงานและการดำรงชีวิต และการจัดกิจกรรมภายในองค์กรต้องอยู่ภายใต้มาตรการการป้องกันโรค เพื่อไม่ให้ตนเองติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 และการที่องค์กรมีการจัดความสะอาดสบายให้กับพนักงานทำให้พนักงานรู้สึกสบายใจในขณะที่ทำงานอยู่กัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzber (1995) กล่าวไว้ว่า ปัจจัยสำคัญ 2 ประการที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบในงานของแต่ละบุคคล คือ ปัจจัยค่าจ้างและปัจจัยจูงใจ โดยปัจจัยค่าจ้างเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานและเป็นปัจจัยที่จะสามารถป้องกัน การเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จตุพนธ์ ลีนะธรรม (2020) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในโครงการก่อสร้าง : กรณีศึกษาโครงการรถไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร พบว่า มีปัจจัยจูงใจด้านการบังคับบัญชา ปัจจัยค่าจ้าง ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยค่าจ้างด้านนโยบาย และ ปัจจัยค่าจ้างด้านเงินเดือน มีความสัมพันธ์ กับระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานโครงการก่อสร้างรถไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัด กรุงเทพมหานครในระดับมาก ปัจจัยค่าจ้างด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานโครงการก่อสร้างรถไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ใน ระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของเกษณรินทร์ งามเลิศ (2016) ได้ศึกษา แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า พบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และ แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความมั่นคงในการทำงาน

จากแบบสอบถามปัจจัยจูงใจมีทั้งหมด 6 ข้อโดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีความสำคัญมากที่สุด 3 อันดับแรกคือ มีโอกาสรับผิดชอบงานของตนเองเต็มที่มาก รองลงมาคืองานที่ทำส่งผลที่ดีต่อตัวคุณเอง และได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน การที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้จากคนที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมต้องการทำงานของตัวเองให้เต็มที่ และพนักงานต้องการมีการทำงานที่ส่งเสริมต่อชีวิตของแต่ละบุคคลและการทำงานในคนหมู่มากทุกคนก็ต้องการที่จะเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานเพื่อให้เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzber (1995) กล่าวไว้ว่า ปัจจัยสำคัญ 2 ประการที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบในงานของแต่ละบุคคล คือปัจจัยค่าจ้างและปัจจัยจูงใจ โดยปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจ ให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติ เป็นการกระตุ้นความพึงพอใจให้แต่ละบุคคลในองค์กร ให้ปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในบุคคลได้ด้วยกัน และสอดคล้องกับงานวิจัย ของจิตาฉัตร เป็นดวงเนตร (2021) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทซีพีเมจิ จำกัด พบว่าปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ซีพีเมจิ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 คือ ความมั่นคงในงานที่ทำ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และความสำเร็จในการทำงาน

3) ผลการศึกษาพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในสภาวะวิกฤตการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 จากผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากอยู่ในระดับมาก เพื่อพิจารณารายด้านสามารถอภิปรายได้ดังนี้

ด้านการปฏิบัติงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า 3 อันดับแรกคือ ท่านแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าจากงานของท่านอยู่เสมอ รองมาคือท่านมีความเข้าใจในงานได้เป็นอย่างดี และท่านปฏิบัติงานอย่างขะมักเขม้น จากผลการวิจัยที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะไม่ว่าจะเป็นบุคคลใดที่อยู่ภายใน

องค์กรหรือในโรงงานอุตสาหกรรมจะต้องมีการปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจและขะมักเขม้น การจัดการหรือการแก้ปัญหาในงานที่ตนเองทำอยู่เป็นการปฏิบัติพื้นฐานที่แต่ละบุคคลพึงมีเพื่อให้โรงงานอุตสาหกรรมสำเร็จผลในการประกอบการไปได้แม้จะเป็นช่วงวิกฤตการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ก็ตาม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทฤษฎีของไวท์ (White, 1989:p.143) ได้กล่าวว่าพฤติกรรมการทำงาน หมายถึง การกระทำที่ปรากฏออกมาเพื่อวัตถุประสงค์ในการทำงาน โดยมีกลไกการสั่งการ จากความคิดความรู้สึกที่มีอยู่ตลอดเวลาที่ขณะปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จินันทนา ดิยะธนากุล (2021) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทางด้านการเงิน สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ที่ว่าประสิทธิภาพของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ขึ้นอยู่กับปัจจัยเชิงจิต อย่างน้อย 1 ด้าน

ด้านการขาดงานและการลาออก พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า 3 อันดับแรกคือ ท่านขาดงานเมื่อมีความจำเป็น รองลงมาคือท่านมาทำงานสายเมื่อเกิดเหตุการณ์สุดวิสัย และการลาออกจากงานคือสิ่งที่ท่านไม่เคยคิดถึง จากผลการวิจัยที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 บางบริษัทได้ทยอยปิดตัวลง เนื่องจากผลกระทบทางเศรษฐกิจจึงทำให้อุบัติการณ์ทางด้านการขาดงานและการลาออกของบุคคลไม่ได้คำนึงถึงที่จะลาออกและมีการปฏิบัติตัวในการขาดมาสายเป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทฤษฎีของ รศ.วิรัช สงวนวงษ์วาน(การจัดการพฤติกรรมองค์กร, หน้า 217-219) ได้แปลความหมายของ พฤติกรรมองค์กรด้านการขาดงานและการลาออกว่า การขาดงานเป็นประจำ โดยที่ไม่มีเหตุผลอันสมควร เป็นพฤติกรรมที่ยากที่จะ กำจัดออกไปจากองค์กร และพฤติกรรมนี้จะมีผลกระทบต่อองค์กรเป็นอย่างมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาพร สว่างอารมณ์ (2021) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกจากงานประจำของกลุ่มคนวัยทำงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดชลบุรีที่ว่า ปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อการลาออกจากงานประจำของกลุ่มคนวัยทำงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดชลบุรี พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความคิดเห็นภาพรวมอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยทุกปัจจัยอยู่ในระดับมาก

ด้านพฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์กร พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า 3 อันดับแรกคือ ท่านทำตามกฎ ระเบียบ และนโยบายขององค์กร รองลงมาคือ ปฏิบัติตัวดี และให้ความร่วมมือต่อมาตรการต่าง ๆ ของบริษัทในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 และท่านให้ความร่วมมือกับทางบริษัทในการทำงานล่วงเวลา จากผลการวิจัยที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะทุกคนไม่ทำงานในสถานที่ใดจะมีการปฏิบัติตัวตามองค์กรนั้นๆ เพื่อให้องค์กรมีทิศทางไปในทางเดียวกันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีของ Spector (1996: 257) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ และเป็นพฤติกรรมที่มีประโยชน์ต่อองค์กร เช่น การทำงานตรงเวลา การช่วยเหลือคนอื่น ๆ การอาสาสมัครทำงานโดยไม่ได้รับการขอร้อง ให้คำแนะนำเพื่อปรับปรุงสภาพการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิญา ดิประทีป และคณะ(2018) ได้ศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรภายหลังการควบรวมธนาคารจากปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรการสื่อสารในองค์กรและการมอบอำนาจในองค์กรที่ส่งผ่านความเครียดในบทบาทหน้าที่ ที่ว่าพนักงานมีการยอมรับวัฒนธรรมองค์กร การสื่อสารในองค์กรการมอบอำนาจในองค์กร ความขัดแย้งของบทบาทหน้าที่ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในระดับมาก

ด้านความพึงพอใจต่องานที่ทำ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า 3 อันดับแรกคือ ท่านพอใจกับงานที่ทำอยู่ งานที่ได้รับมอบหมายมีความท้าทายเสมอ และท่านได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ จากงานที่ท่านทำ จากผลการวิจัยที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ การทำงานในองค์กรความพอใจในงานที่ท่านจะส่งผลให้การปฏิบัติงานในสถานที่นั้นออกมาดีเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทฤษฎีของ ชม ภูมิภาค (2516) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นสภาวะที่เกิดในบุคคลมีความรับผิดชอบ ต่องานที่ทำให้ควบคุมพฤติกรรมที่จะมุ่งไปสู่เป้าหมาย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จตุพงษ์ สีนะธรรม (2020) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในโครงการก่อสร้าง : กรณีศึกษาโครงการรถไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัด กรุงเทพมหานคร ที่ว่าระดับความพึงพอใจของพนักงานในโครงการก่อสร้าง มีปัจจัยด้านแรงจูงใจในด้านความรักในงานและปัจจัยด้านแรงจูงใจในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีผลต่อระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานโครงการก่อสร้างรถไฟฟ้า

ด้านการสร้างความเสียหายต่อองค์กร พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า 3 อันดับแรกคือ ท่านไม่เคยทำให้ทรัพย์สินของบริษัทเสียหายมี รองลงมาคือ ท่านไม่เคยละเลยต่อการปฏิบัติหน้าที่ทำให้บริษัทเกิดความเสียหาย และท่านไม่ทะเลาะวิวาทกับเพื่อนร่วมงาน จากผลการวิจัยที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ พนักงานทุกคนไม่มีการสร้างความเสียหายให้กับองค์กรและไม่สร้างความเสื่อมเสียให้กับองค์กรไม่ว่าจะเป็นในช่วงสถานการณ์ใดก็ตาม ซึ่งจากผลการศึกษาการวิจัยในครั้งนี้พนักงานไม่ได้มีการสร้างความเสียหายต่อองค์กรในทางลบ มีแต่การสร้างความเสียหายในเชิงบวกคือ ไม่มีการสร้างความเสียหายให้กับองค์กร โดยมีแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทฤษฎีของ วิรัช สงวนวงษ์วาน(การจัดการพฤติกรรมองค์กร, หน้า 217-219) ได้แปลความหมายของ พฤติกรรมองค์กรด้านการสร้างความเสียหายต่อองค์กร ว่าเป็นพฤติกรรมที่ตั้งใจกระทำของพนักงานที่สร้างความเสียหายให้กับองค์กรและต่อพนักงานด้วย พฤติกรรมที่ไม่ดีในสถานที่ทำงาน เช่นพนักงานที่ทำตัวให้เข้ากับคนอื่น ไม่สนใจบรรทัดฐานและวัฒนธรรมองค์กร พนักงานที่เก๋ไก๋ พลังงานที่ต่อต้านสังคมการใช้คำพูดหรือการกระทำที่รุนแรงต่อพนักงานคนอื่น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เฉลิมชาติ เมฆแดง(2020) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานวิศวกรรมบริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) สายธุรกิจอาหารสัตว์ ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับการปฏิบัติมากเมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ปริมาณงาน คุณภาพงาน ความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน และค่าใช้จ่าย ซึ่งไม่มีตัวแปรใดที่แสดงถึง พฤติกรรมด้านการสร้างความเสียหายต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะจากการศึกษาในครั้งนี้

1.จากการศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลทำให้พฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน ดังนั้น องค์กร โรงงานอุตสาหกรรม ควรใช้ปัจจัยส่วนบุคคลให้เป็นประโยชน์ในการให้ความสำคัญกับปัจจัยส่วนบุคคลในการคัดเลือกพนักงานเข้าทำงานให้เหมาะสมกับองค์กรนั้น ๆ

2.จากการศึกษาพบว่าปัจจัยองค์กรด้านปัจจัยด้านงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในสภาวะวิกฤตการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญในการสร้างปัจจัยด้านงานขององค์กรให้เหมาะสมกับสถานการณ์สภาวะวิกฤตการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เพื่อให้พนักงานมีพฤติกรรมการทำงานที่ดี

3.จากการศึกษาพบว่าปัจจัยองค์กรด้านปัจจัยเชิงจิตมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานกับพฤติกรรมการทำงาน of พนักงานในสภาวะวิกฤตการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ดังนั้นองค์กรควรปรับปรุงและแก้ไขปัจจัยเชิงจิตขององค์กรให้เหมาะสมกับสถานการณ์สภาวะวิกฤตการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

ข้อเสนอแนะจากการศึกษาในครั้งต่อไป

1.จากการศึกษากลุ่มตัวอย่างในครั้งนี้เป็นเพียงกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดระยองเท่านั้น ควรมีการศึกษาในจังหวัดหรือเขตพื้นที่อื่น ๆ เพิ่มเติมเพื่อใช้ในการเปรียบเทียบความสัมพันธ์หรือความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน of พนักงานได้อย่างละเอียดมากขึ้น และให้เห็นความแตกต่างของพนักงานในแต่ละจังหวัดมากขึ้น

2.การศึกษาปัจจัยองค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน of พนักงานในสภาวะวิกฤตการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ควรศึกษาปัจจัยองค์กรเพิ่มเติมอาจมีปัจจัยองค์กรที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น เช่น ปัจจัยด้านความพึงพอใจ เป็นต้น เพื่อนำผลที่ได้มาพัฒนาและปรับปรุงผลการศึกษาและสามารถนำข้อมูลไปประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อไปได้ในการศึกษาพฤติกรรมการทำงาน of พนักงาน

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงอุตสาหกรรม, สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม. (2559). สถิติอุตสาหกรรม (e-Statistic) : TSIC.

ค้นเมื่อ 24 ธันวาคม 2564, จาก <https://indexes.oie.go.th/industrialStatistics1.aspx>

ศิริประภา เอื้อวิวัฒน์สกุล. (2563). กองวิจัยเศรษฐกิจอุตสาหกรรม:ผลกระทบและทิศทางของ

ภาคอุตสาหกรรมหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19. ค้นเมื่อ 24 ธันวาคม

2564, จาก [https://www.oie.go.th/assets/portals/1/fileups/2/files/ArticlesAnalysis/](https://www.oie.go.th/assets/portals/1/fileups/2/files/ArticlesAnalysis/Direction_industry_after_COVID-19.pdf)

[Direction_industry_after_COVID-19.pdf](https://www.oie.go.th/assets/portals/1/fileups/2/files/ArticlesAnalysis/Direction_industry_after_COVID-19.pdf)

อัครเดช ไม้จันทร์. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรม

ติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต:มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

เฉลิมชาติ เมฆแดง. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานวิศวกรรม

บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) สายธุรกิจอาหารสัตว์. คณะบริหารธุรกิจ:สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ.

จตุพงษ์ ลีนะธรรม. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในโครงการ

ก่อสร้าง : กรณีศึกษาโครงการรถไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร. โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต เพื่อความเป็นเลิศ:มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

นันทนา ตียะธนากุล. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทางด้าน

การเงิน สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย. หลักสูตรทวีปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ:มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ศุภานัน พุฒตาล. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ มหาวิทยาลัย

เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. กองบริหารานบุคคล:มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

อภิญา ดิประทีป และคณะ. (2560). พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การภายหลังการควบรวม ธนาคารจาก

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การการสื่อสารในองค์การและการมอบอำนาจในองค์การที่ส่งผ่าน ความเครียดในบทบาทหน้าที่. หลักสูตรบริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สุภาพร สว่างอารมณ์.(2563).ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกจากงานประจำของกลุ่มคนวัยทำงานบริษัทเอกชน

ในจังหวัดชลบุรี.โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสาขาการจัดการอุตสาหกรรม:มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

จิตาฉัตรเป็นดวงเนตร. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทซีพีเมจิ จำกัด.

การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

Stephen P. Robbins and Mary Coulter. (2559). *Management* (รศ.วิรัช สงวนวงศ์วาน,ผู้แปล) กรุงเทพฯ :

สำนักพิมพ์ ท้อป จำกัด.

Albanese. (1981). *Managing: toward accountability for performance*. (rd ed.).Venture: Regal Books.

Maslow, Abraham. (1954). *Motivation and personality*. New York. Harper and Row:

Cascio, W. (1998). *Managing human resources: Productivity, quality of work life profits* (5th ed.). Boston:

Irwin/McGraw-Hill