

ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง
ในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ

FACTOR AFFECTING WORK BEHAVIORS OF EMPLOYEES OF A PRIVATE
COMPANY IN SAMUTPRAKAN

นางสาวทิพวรรณ กุตรระไส
สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย
ผู้รับผิดชอบบทความ

Tippawan Kuttrasai
Industrial Management, Master Degree of Business Administration
Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University, Thailand

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ และ 3) เพื่อศึกษาพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ การวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย กลุ่มตัวอย่าง 400 ตัวอย่าง สถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน, สถิติ T-Test, สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) และ ทดสอบหาความสัมพันธ์ด้วยสถิติ Multiple Regression

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี สถานภาพโสด มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 15,001 บาท และส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานอยู่ระดับปฏิบัติการ (พนักงาน) พบว่าพนักงานส่วนใหญ่ให้ความเห็นกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ทำมากที่สุด มีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านความรับผิดชอบมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านความคิดริเริ่ม และด้านการขาดงาน มาสาย ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมุติฐานพบว่า อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระดับตำแหน่งงาน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านแรงจูงใจ และด้านลักษณะงานที่ทำ ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ ร้อยละ 44.80

ความสำคัญ : พฤติกรรมการทำงาน, การปฏิบัติงาน

ABSTRACT

This research. The purpose to study 1) factor affecting personal to work behavior of employee a private company in Samutprakarn. 2) factor affecting to work behavior of employee a private company in Samutprakarn. 3) Study work behavior of employee a private company in Samutprakarn. The quantitative research. The research instrument was the questionnaires. The participants were 400 persons. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, T-test statistic, One way ANOVA statistic and multiple regression analysis.

The result indicate that the majority of participants were female with 31-40 years of age. They are single. They completed bachelor's degrees earning average monthly below 15,001 baths, and the most have position operation level (employee) indicate that the opinion about attitude are highest level factor relevant perform work job characteristic part, work behavior of employee responsibility part. The opinion about attitude is high level, increase productivity part, initiative part and missing work or work late.

The result hypothesis testing indicates that age, education level, earning average monthly, position level affect work behavior of employee at the level of significance 0.01 , factor relevant perform work of employee motivation part and job characteristic affect work behavior of employee a private company in Samutprakarn at percentage 44.80.

Keyword: Work behavior, Job characteristic

บทนำ

ในยุคปัจจุบัน เทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคม มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วยิ่งส่งผลให้องค์กรต้องตระหนักถึงความสำคัญในการปรับตัวและมีการวางกลยุทธ์ที่รองรับการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ที่อาจส่งผลกระทบโดยตรงอย่างมากแก่องค์กรซึ่งจะทำให้องค์กรนั้นมีความเข้มแข็ง สามารถดำรงอยู่ได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลยุทธ์ทางด้านทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากการงานถือเป็นส่วนสำคัญในการดำรงชีวิตอยู่ของมนุษย์ มนุษย์ใช้เวลาโดยเฉลี่ยเกือบครึ่งชีวิตในการทำงาน โดยการทำงานของมนุษย์แต่ละคนถือเป็นส่วนเล็กๆ เพราะทำเฉพาะหน้าที่ของตัวเอง แต่เมื่อมนุษย์หลายๆคนมารวมกันเป็นกลุ่มก้อนทำงานร่วมกันก็ก่อให้เกิดเป็นองค์กรขึ้น หากองค์กรใดมีทรัพยากรมนุษย์ไม่เพียงพอหรือขาดความสามารถจะทำให้องค์กรนั้นมีความก้าวหน้าและมีแรงผลักดันให้เกิดความสำเร็จในองค์กรช้าลง หรืออาจจะไม่สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรนั้น ดังนั้นทรัพยากรมนุษย์จึงถือเป็นสิ่งที่มีคุณค่า เป็นองค์ประกอบสำคัญในการบริหารงานหรือดำเนินกิจกรรมในองค์กร เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ (เมธาสิทธิ์ ภัทรชัยวรพัฒน์, 2558)

จากความสำคัญของพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานในองค์กรดังที่กล่าวไปไว้ข้างต้นผู้วิจัยจึงความสนใจศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตพื้นที่จังหวัด

สมุทรปราการ เพื่อจะนำผลวิจัยไปปรับเปลี่ยนและวางแผนสภาพแวดล้อมต่างๆที่จะสนับสนุนให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.1 วัตถุประสงค์

1.1 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ, อายุ, สถานภาพ, ระดับการศึกษา, รายได้, และระดับตำแหน่ง ที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ

1.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยแรงจูงใจ สภาพแวดล้อม และลักษณะงานที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตพื้นที่จังหวัด

สมุทรปราการ

1.3 เพื่อศึกษาพฤติกรรมการทำงาน ได้แก่ การเพิ่มผลผลิต การขาดงาน/มาสาย ความคิดริเริ่ม และความรับผิดชอบของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ

1.2 สมมุติฐานการวิจัย

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ, อายุ, สถานภาพ, ระดับการศึกษา, รายได้, และระดับตำแหน่ง ที่แตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการต่างกัน

1.2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ได้แก่ แรงจูงใจ สภาพแวดล้อม และลักษณะงานที่ทำที่แตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการต่างกัน

1.3 ขอบเขตการวิจัย

1.3.1 ตัวแปรอิสระ

1.3.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ, อายุ, สถานภาพ, ระดับการศึกษา, รายได้, และระดับตำแหน่ง ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ

1.3.1.2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องในด้านการปฏิบัติงานปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงจูงใจ และลักษณะงานส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ

1.3.2 ตัวแปรตาม

1.3.2.1 พฤติกรรมการทำงาน การเพิ่มผลผลิต การขาดงาน/มาสาย ความคิดริเริ่ม และความรับผิดชอบ

1.4 ขอบเขตประชากร

1.4.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ

1.4.2 กลุ่มตัวอย่าง ที่ผู้วิจัยเลือกเลือกศึกษามาจากการใช้สูตรคำนวณหากลุ่มตัวอย่างโดยของ Taro Yamane (1967) ได้จำนวน 400 คน เพื่อทำการวิจัย

1.5 ขอบเขตพื้นที่ บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ

1.6 ระยะเวลาการเก็บข้อมูล

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการครั้งนี้ใช้ระยะเวลาในการดำเนินการศึกษาประมาณ 4 เดือน คือ ตั้งแต่ช่วงเดือนกุมภาพันธ์ 2567 – พฤษภาคม 2567

2. ทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์

จิตร์รัตน์ ชะเอม (2563) ได้ทำการศึกษา การเปรียบเทียบความแตกต่างความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อปัจจัยในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ไม่ส่งผลต่อปัจจัยในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่รับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ขวัญและกำลังใจในการ ทำงาน แต่เมื่อพิจารณารายด้านแล้ว พบว่าด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า หาก บุคลากรได้รับโอกาสให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งใหม่ องค์กรใหม่ จะเปลี่ยนงานทันที นั้นแสดงให้เห็นถึงระดับของ ความจงรักภักดีกับองค์กรที่ค่อนข้างน้อย ดังนั้น หน่วยงานควรมีการสนับสนุน ส่งเสริม หรือจูงใจเพื่อให้บุคลากรมี ความซื่อสัตย์ต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น เพราะความจงรักภักดีต่อองค์กร เป็นเหตุผลสำคัญต่อการประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวแรงจูงใจ

พัชรินทร์ กลาสสุวรรณ (2560) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด พบว่าพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับ 1 รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านนิเทศงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านค่าตอบแทน ตามลำดับ แต่ด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้าพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นสองลำดับสุดท้าย

3. แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงาน

มัทณี บุญประเสริฐ (2557) ได้ทำการศึกษา วัฒนธรรมขององค์กร พฤติกรรม และคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่ส่งผลต่อระดับความสำเร็จในการ ทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชน เขตห้วยขวาง ผลการวิจัย พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานบริษัทเอกชนในระดับปฏิบัติการที่มี ปัจจัยด้านวัฒนธรรม องค์กร พฤติกรรม และคุณภาพชีวิต ที่ส่งผลต่อระดับความสำเร็จในการทำงาน สำหรับระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับที่เห็นด้วยมากจำแนกเป็นรายข้อพบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในระดับ ปฏิบัติการที่มีต่อปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร วัฒนธรรมและคุณภาพชีวิต ที่ส่งผลต่อระดับ ความสำเร็จในการทำงาน มีความ

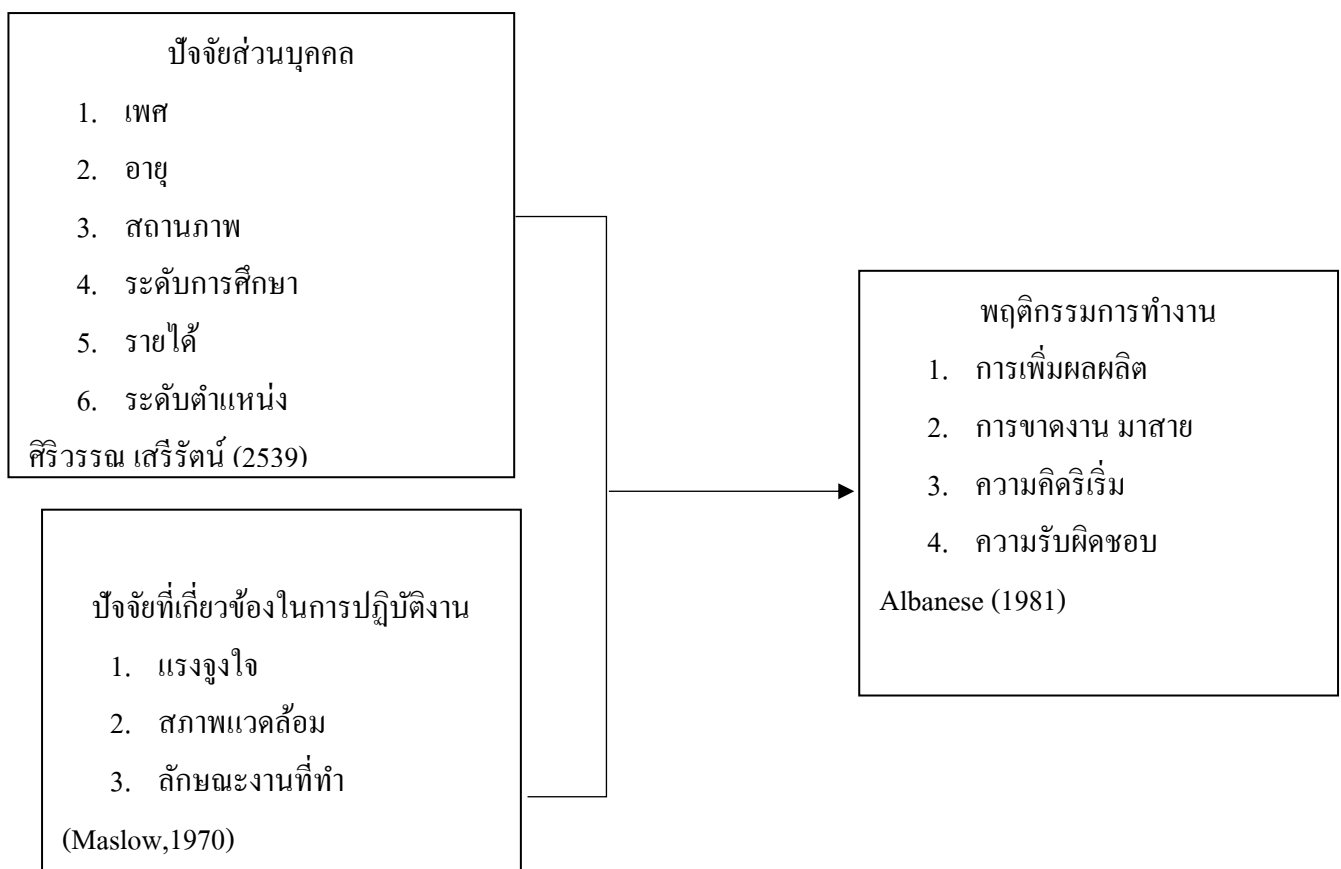
คิดเห็นอยู่ในระดับที่แตกต่างกันในแต่ละด้าน สามารถแจกแจง รายละเอียดได้ดังนี้ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร มีระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุดอยู่ในหัวข้อ ลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.558 ด้านพฤติกรรมการทำงานมีระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุดเช่นกัน

4. ข้อมูลเกี่ยวกับองค์กรบริษัทเอกชน

เป็นบริษัทที่เชี่ยวชาญนวัตกรรมด้านการวิจัยและพัฒนา เพื่อสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์ เครื่องสำอาง อาหารเสริม และยาแผนโบราณ ที่ได้รับการรับรองมาตรฐานในระดับสากล บริษัทยังทุ่มเทพัฒนาสมุนไพรไทย เพื่อเป็นบริษัทแห่งแรกและแห่งเดียวที่สามารถควบคุมคุณภาพตั้งแต่การเพาะปลูก ผลิต จนถึงการส่งมอบผลิตภัณฑ์โดยทีมงานผู้เชี่ยวชาญ ด้านการวิจัยและพัฒนาในระดับมืออาชีพ ทั้งนี้ส่งผลให้บริษัทเป็นผู้นำด้านการใช้สมุนไพรไทยให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดอย่างยั่งยืน

5. กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ มีกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

3.วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรของการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ประชากรที่อาศัยอยู่ในพื้นที่จังหวัด สมุทรปราการ ซึ่งมีปริมาณประชากรประมาณ 1,360,227 คน (สำนักงานสถิติจังหวัด, 2566)

3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

1. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นนำเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม พร้อมปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ
2. แบบสอบถามที่แก้ไขแล้วเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านการสร้างเครื่องมือวิจัย และด้านการศึกษา เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ครอบคลุม สอดคล้อง กับหัวข้อปัญหา และวัตถุประสงค์ในการวิจัย และพิจารณาความถูกต้อง ชัดเจน ของภาษาที่ใช้
3. วิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือโดยมีผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน โดยการวัดค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Object Congruence: IOC) จากผลการทดสอบดัชนีความสอดคล้องของทฤษฎีและแบบสอบถาม (IOC) ที่เกี่ยวข้องปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ โดยมีเกณฑ์ในการประเมินตั้งแต่ 0.6 ถึง 1.0 โดยผลการตรวจแบบสอบถามเท่ากับ 0.98 ซึ่งมีค่ามากกว่าเกณฑ์ที่กำหนดดังนั้นแบบสอบถามจึงมีความสอดคล้องกับเนื้อหา และจุดประสงค์

3.2 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูล ด้วยรูปแบบออนไลน์ โดยใช้ Google Forms ให้แก่กลุ่มประชากรตัวอย่าง 400 ชุด มาตรวจสอบความสมบูรณ์ จากนั้นจึงนำข้อมูลไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

3.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิจัยนี้จะนำมาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องและทำการบันทึกรหัสของข้อมูลลงในคอมพิวเตอร์เพื่อประมวล โดยใช้สถิติ 2 แบบ ดังนี้

1. ค่าสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม และ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ

2. การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่

สมมติฐานที่ 1 ใช้สถิติ Independent Samples T-Test และสถิติ One-way ANOVA เพื่อทดสอบสมมติฐานหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ

สมมติฐานที่ 2 สถิติ Multiple Regression เพื่อทดสอบสมมติฐานหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย แรงจูงใจ สภาพแวดล้อม และคุณสมบัตงานส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1.การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ และระดับตำแหน่งงาน ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ มีจำนวนทั้งสิ้น 400 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 228 คน คิดเป็น ร้อยละ 57.00 มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 41.75 สถานภาพโสด จำนวน 228 คน คิดเป็นร้อยละ 57.00 มีระดับปริญญาตรี จำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 47.00 มีรายได้ต่ำกว่า 15,001 บาท จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 36.3 มีตำแหน่งงานอยู่ระดับปฏิบัติการ(พนักงาน) จำนวน 239 คน คิดเป็นร้อยละ 59.75

2.ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย แรงจูงใจ สภาพแวดล้อม และ ลักษณะงานที่ทำ

ตารางที่ 1. แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของข้อมูลปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยภาพรวม

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.ด้านแรงจูงใจ	3.60	0.739	มาก
2.ด้านสภาพแวดล้อม	3.37	0.921	ปานกลาง
3.ด้านลักษณะงานที่ทำ	3.11	0.994	ปานกลาง
รวม	3.36	0.885	ปานกลาง

จากตารางที่ 1. พบว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}= 3.36$, S.D. = 0.885) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านลักษณะงานที่ทำมากที่สุด ($\bar{X}= 3.60$, S.D. = 0.739) รองลงมา คือ ด้านสภาพแวดล้อม ($\bar{X}= 3.37$, S.D. = 0.921) และด้านแรงจูงใจ ($\bar{X}= 3.11$, S.D. = 0.994) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมการทำงาน ประกอบด้วย การเพิ่มผลผลิต การขาดงาน มาสาย ความคิดริเริ่ม และ ความรับผิดชอบ

ตารางที่ 2. แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของข้อมูลพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน

พฤติกรรมการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านความรับผิดชอบ	4.08	0.750	มาก
2. ด้านการเพิ่มผลผลิต	3.86	0.830	มาก
3. ด้านความคิดริเริ่ม	3.83	0.866	มาก
4. ด้านการขาดงาน มาสาย	3.79	0.935	มาก
รวม	3.89	0.845	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่าพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 3.89$, S.D. = 0.845) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่พนักงานมีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านความรับผิดชอบมากที่สุด ($\bar{X}= 4.08$, S.D. = 0.750) รองลงมา คือ ด้านการเพิ่มผลผลิต ($\bar{X}= 3.86$, S.D. = 0.830) ด้านความคิดริเริ่ม ($\bar{X}= 3.83$, S.D. = 0.866) และด้านการขาดงาน มาสาย ($\bar{X}= 3.79$, S.D. = 0.935) ตามลำดับ

อภิปรายผล

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ, อายุ, สถานภาพ, ระดับการศึกษา, รายได้, และระดับตำแหน่ง ที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ เมื่อพิจารณาแบ่งเป็นรายด้านได้ดังนี้

1.1 ด้านเพศ พบว่าพนักงานที่มีเพศแตกต่างกันไม่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยงานวิจัยของฐิติรัตน์ ชะเอม (2563) ได้ทำการศึกษา การเปรียบเทียบความแตกต่างความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อปัจจัยในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับ ตำแหน่ง ระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่ส่งผลต่อปัจจัยในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่รับผิดชอบโอกาส ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานขวัญและกำลังใจในการทำงานแต่เมื่อพิจารณารายด้านแล้วพบว่าด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากแต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า หากบุคลากรได้รับโอกาสให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งใหม่องค์กรใหม่จะเปลี่ยนงานทันที

1.2 ด้านอายุ พบว่าพนักงานมีอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนัชร กบิลฤทธิวัฒน์ (2557) ได้กล่าวว่า บุคคลที่มีอายุมากจะมีความภักดีต่อองค์กรมากกว่าคนที่มีอายุน้อย เนื่องจากอายุทำให้คนตระหนักถึงทางเลือกในการทำงานของตนลดลง โดยปกติคนที่มีความอายุน้อยจะมีการเรียนรู้ที่มากขึ้น มีประสบการณ์ในงานมากขึ้น มีตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้น และมีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น รวมทั้งมีความรู้สึกว่าการคงอยู่ในองค์กรต่อไปเป็นสิ่งที่ถูกต้อง

1.3 ด้านสถานภาพ พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครเดช ไม้จันทร์ และนุจริย แซ่จิว ,2561 (อ้างอิง วิจิตรรัตน์ ชะเอม , 2563) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา พบว่า ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกับสถานภาพไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากการบริหารจัดการงาน การมอบหมายงาน หน้าที่ความรับผิดชอบที่หน่วยงานมอบให้บุคคลนั้น ๆ ไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวของบุคลากร ไม่ว่าจะเป็นผู้ที่มิมีสถานภาพโสด สมรส และหม้าย/หย่าร้าง

1.4 ด้านระดับการศึกษา พบว่าที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตยาภรณ์ คงสอนมาน (2564) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าระดับการศึกษาของพนักงานสะท้อนถึงความรู้ความสามารถในการทำงานซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานที่แตกต่างกัน

1.5 ด้านรายได้ พบว่ารายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตยาภรณ์ คงสอนมาน (2564) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่ารายได้มีความสำคัญในการกระตุ้นและการจูงใจให้พนักงานแสดงออกซึ่งพฤติกรรมในการทำงาน โดยหากพนักงานได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับผลงานก็จะแสดงพฤติกรรมการทำงานที่ดี

1.6 ด้านระดับตำแหน่ง พบว่าระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่าพนักงานในแต่ละระดับงานจะมีความสามารถอำนาจการตัดสินใจ ทักษะ ความรู้ความเชี่ยวชาญต่างกัน ตำแหน่งงานแตกต่างกันจึงมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ทั้ง 3 ด้าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงานที่ทำมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ด้านสภาพแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 และด้านแรงจูงใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 ซึ่งการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการทั้ง 3 ด้านนี้กล่าวได้ว่า

1.1 ด้านแรงจูงใจ ซึ่งพนักงานให้ความเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งพนักงานส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นในเรื่องสวัสดิการอื่น ๆ ที่ได้รับมีความเหมาะสม เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง เงินช่วยเหลือบุตร วันหยุดพักผ่อนมากที่สุด ซึ่งสวัสดิการของบริษัทเป็นผลประโยชน์ที่พนักงานพึงได้รับจากบริษัท ซึ่งเป็นสิ่งที่อยู่นอกเหนือจากเงินเดือน โดยสวัสดิการต่างๆ จะถือเป็นตัวช่วยสำคัญในการช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายที่จำเป็นในชีวิตประจำวันของพนักงานลงได้ ทั้งนี้จากผลการศึกษาไม่สอดคล้องกับการศึกษาของพัชรินทร์ กลายสุวรรณ (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับ 1 รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านนิเทศงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านค่าตอบแทน ตามลำดับ แต่ด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้าพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นสองลำดับสุดท้าย

1.2 ด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งพนักงานให้ความคิดเห็นในด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งพนักงานส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นเรื่องสถานที่ทำงานให้ความใส่ใจต่อความปลอดภัย มีการจัดวางของอย่างมีระเบียบ ทำให้การทำงานมีความสะดวก รวดเร็ว และปลอดภัยมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของฐิติรัตน์ ชะเอม (2563) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องการเปรียบเทียบความแตกต่างความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อปัจจัยในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี โดยผลการศึกษาพบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน หน่วยงานไม่มีการจัดสถานที่พักผ่อนและกิจกรรมสันทนาการร่วมกัน ในระดับต่ำกว่าข้ออื่น

1.3 ด้านลักษณะงานที่ทำนั้น พนักงานให้ความคิดเห็นมากที่สุด ทั้งนี้สรุปได้ว่าพนักงานส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับงานที่ทำเป็นสำคัญและมีคุณค่าต่อองค์กรมากที่สุด รวมถึงงานที่ทำอยู่เป็นงานที่มีความถนัด ลักษณะงานและบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมีความน่าสนใจ กฎระเบียบของบริษัทเอื้ออำนวยต่องานที่ได้รับ และงานที่ทำมีความท้าทาย ไม่น่าเบื่อ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสิรินทร์ ชุ่มอินทรจักร (2566) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในประเทศ โดยผลการศึกษาพบว่าความพึงพอใจในงาน ด้านความก้าวหน้าใน การทำงาน ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน

ที่ทำให้พนักงานในองค์กรเกิดความรู้สึกความมั่นใจในสถานะภาพองค์กรและมีความรู้มั่นคงในอาชีพ พร้อมจะทำงานเพื่อผลสำเร็จขององค์กร

3. ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ทั้ง 4 ด้าน พฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ด้านการเพิ่มผลผลิตมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ด้านความคิดริเริ่มมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 และด้านการขาดงาน มาสาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 ทั้งนี้พฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ ทั้ง 4 ด้าน กล่าวได้ว่า

1.1 ด้านความรับผิดชอบ ซึ่งพนักงานส่วนใหญ่มีพฤติกรรมในด้านความรับผิดชอบมากที่สุด เนื่องจากพนักงานมีการยอมรับในความผิดพลาดของการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นโดยนำมาปรับปรุงและพัฒนาการทำงานในครั้งต่อไป มีความความกระตือรือร้นและมุ่งมั่นในการทำงาน ทำให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ มีการพัฒนาตนเอง พัฒนางานอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสิรินทร์ ชุ่มอินทรจักร (2566) ที่ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทลีสซิ่งแห่งหนึ่งในประเทศ จากผลวิจัย พบว่าความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานที่ทำให้พนักงานในองค์กรเกิดความรู้สึกความมั่นใจในสถานะภาพองค์กรและมีความรู้มั่นคงในอาชีพ พร้อมจะทำงานเพื่อผลสำเร็จขององค์กรและเพื่อผลสำเร็จของตัวเองพนักงานเองและที่สำคัญองค์กรควรจะเสริมสร้างสนับสนุน และพัฒนาทักษะใน สายอาชีพต่างๆของพนักงาน ทั้งนี้ ยังเป็นการสร้าง เส้นทาง การเติบโต มีความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงานในระดับ ตำแหน่งที่สูงขึ้นไปให้และพนักงานก็ยัง อยากที่จะคงอยู่กับองค์กรที่ให้ความสำคัญด้านการพัฒนาและสร้างโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพการทำงานเช่นกัน

1.2 ด้านการเพิ่มผลผลิต ซึ่งพนักงานส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีพฤติกรรมในการทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพมากที่สุด อีกทั้งยังทำงานที่ได้รับมอบหมายทันตามเวลาที่กำหนดเสมอ ใช้ทรัพยากรในองค์กรอย่างคุ้มค่าและช่วยองค์กรประหยัด ความรู้ความสามารถและความชำนาญในขณะที่ปฏิบัติงานมีการพัฒนาที่ดีขึ้น และผลลัพธ์ของการทำงานเทียบกับเป้าหมายที่วางไว้โดยส่วนใหญ่บรรลุเป้าหมาย กล่าวได้ว่าพนักงานได้ออกคิดพจน์ที่ว่า ทำหน้าที่ตัวเองให้ดีที่สุด ซึ่งเป็นสิ่งที่พนักงานทุกคนพึงมี ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของกัญญารัตน์ พัฒนประสิทธิ์ชัย1 นิชาพร ฤทธิบุรณ์2 และสุธนา บุญเหลือ3 (2565) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของกลุ่ม Generation Y ที่เป็นเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัย ของรัฐในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยของรัฐในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่ม Generation Y ส่วนใหญ่มีคุณลักษณะแบบเปิดรับประสบการณ์ มีความสัมพันธ์และผลกระทบต่อพฤติกรรม การทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด โดยที่เจ้าหน้าที่กลุ่ม Generation Y มักให้ความสนใจกับ ความท้าทายของงานและผลสำเร็จของงาน มีการเปิดใจยอมรับและปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี และชอบงานที่ทำท้าทายเพื่อค้นพบสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ

1.3 ด้านความคิดริเริ่ม ซึ่งพนักงานส่วนใหญ่ให้ความเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีพฤติกรรมในการแสวงหาความรู้ด้วยตัวเองเป็นประจำมากที่สุด โดยกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนริเริ่มการเรียนรู้ด้วยตนเองตามความสนใจ ความต้องการ และความถนัดมีเป้าหมาย รู้จักแสวงหาแหล่งทรัพยากรของการเรียนรู้ เลือกวิธีการเรียนรู้ จนถึงการประเมินความก้าวหน้าของการเรียนรู้ของตนเอง อีกทั้งพนักงานมีความยินดีรับงานที่ยากมากขึ้น มีความท้าทาย ความสามารถ เสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาเสมอเมื่อเกิดปัญหาขึ้นระหว่างการทำงาน องค์กรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้นำความคิดใหม่ ๆ มาปรับปรุงในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสิรินทร์ ชุ่มอินทรจักร (2566) ที่ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทสีซึ่งแห่งหนึ่งในประเทศ ผลการศึกษาพบว่าความพึงพอใจในงาน ด้านความก้าวหน้าใน การทำงาน ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน ที่ทำให้พนักงานในองค์กรเกิดความรู้สึกความมั่นใจในสถานะภาพองค์กร และมีความรู้มั่นคงในอาชีพ พร้อมจะทำงานเพื่อผลสำเร็จขององค์กรและเพื่อผลสำเร็จ

1.4 ด้านความรับผิดชอบ ซึ่งพนักงานส่วนใหญ่ให้ความเห็นอยู่ในระดับมาก พนักงาน มีพฤติกรรมในการยอมรับในความผิดพลาดของการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นโดยนำมาปรับปรุงและพัฒนาการทำงานในครั้งต่อไปมากที่สุด อีกทั้งมีความกระตือรือร้นและมุ่งมั่นในการทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย คำนึงถึงคุณภาพของงาน หรือผลงานที่จะส่งผลถึงภาพลักษณ์ขององค์กร สามารถแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้องและทันเวลา และมีความรับผิดชอบในการทำงานให้ดีขึ้น โดยผู้บริหารไม่ต้องควบคุมดูแลการทำงานอย่างใกล้ชิด ทั้งนี้กล่าวได้ว่าบริษัทมีแนวทางในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ให้กับพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของมัทนิ บุญประเสริฐ (2557) ที่ได้ทำการศึกษา วัฒนธรรมขององค์กร พฤติกรรมและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อระดับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชน เขตห้วยขวาง ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร พฤติกรรม และคุณภาพชีวิต ที่ส่งผลต่อระดับความสำเร็จในการทำงาน พนักงานบริษัทเอกชนในระดับ ปฏิบัติการที่มีต่อปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร วัฒนธรรมและคุณภาพชีวิต ที่ส่งผลต่อระดับ ความสำเร็จ ในการทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับที่แตกต่างกันในแต่ละ

4. ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลต่อพฤติกรรมการทำงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระดับตำแหน่งงานที่ต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานที่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของกิตยาภรณ์ คงสอนมาน (2564) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีพฤติกรรมในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 โดยเพศชายมีพฤติกรรมในการทำงานดีกว่าเพศหญิง

5. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านแรงจูงใจ ด้านสภาพแวดล้อม และด้านลักษณะงานที่ทำส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจ และด้านลักษณะงานที่ทำ ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน

ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ ร้อยละ 44.80 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธนภรณ์ พรรณราย (2565) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดสงขลา อยู่ในระดับมาก โดยด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านคุณภาพ ของงาน และด้านเวลา ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดสงขลา

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

จากการวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะบางประการต่อผู้บริหาร ควรพิจารณาปรับปรุงการเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดดังนี้

1. จากการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ทั้ง 3 ด้าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านลักษณะงานที่ทำให้พนักงานให้ความคิดเห็นมากที่สุด รองลงมาคือด้านสภาพแวดล้อม และด้านแรงจูงใจ ซึ่งบริษัทควรรักษามาตรฐานนี้ไว้ และหาแนวทางในการต่อยอดและพัฒนาในทุก ๆ ด้านต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

2. จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และด้านระดับตำแหน่งงาน ที่ต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ทำให้ส่งผลต่อองค์กรในด้านการดำเนินงานต่างๆ รวมถึง ด้านลักษณะงานที่ทำ และด้านแรงจูงใจ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของ ดังนั้นองค์กรควรมีการกำหนดตำแหน่งหน้าที่งาน การมอบหมายงาน และปริมาณงานให้สอดคล้องเหมาะสมกับความถนัด ความสามารถวุฒิการศึกษาแต่ละบุคคลและควรมีการฝึกอบรม เพิ่มพูนพัฒนาความรู้ให้กับพนักงานที่มีระดับการศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาตรีและระดับการศึกษาปริญญาตรี เช่น สนับสนุนให้ทุนการศึกษาต่อแก่พนักงาน เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรขยายขอบเขตและความหลากหลายของตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลให้มากกว่านี้เพื่อให้งานวิจัยมีผลการทดสอบที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. ควรพัฒนาแบบสอบถาม เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ ในครั้งถัดไป ควรจะเพิ่มความละเอียดในการสร้างแบบสอบถาม ซึ่งการตั้งข้อคำถามควรเป็นคำถามที่เข้าใจง่าย ควรมีข้อคำถามทั้งเชิงบวกและเชิงลบ ตลอดจนการเก็บข้อมูลเชิงลึกเพื่อให้ได้ข้อมูลอย่างครอบคลุมครบถ้วน เพื่อให้ผลการวิจัยครั้งนี้มีความชัดเจน เทียบตรง และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- กัญญารัตน์ พัฒนประสิทธิ์ชัย ณิชพร ฤทธิบุรณ์ และสุรนา บุญเหลือ. (2565). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของกลุ่ม Generation Y ที่เป็นเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยของรัฐในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. คณะการบัญชีและการจัดการ, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, วารสารวิชาการและวิจัย, มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
- กรรณิกา ขำไรเลิศ. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังในงานและพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา: บริษัท บิซออฟ กัมมา (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดเพชรบุรี*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการภาครัฐและเอกชน, คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยศิลปากร
- กิตยาภรณ์ คงสอนมาน. (2564). *ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพ*. นิสิตหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ, คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน.
- จิตติรัตน์ ชะเอม. (2563). *ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อปัจจัยในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิการบดี*. มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
- ชนภรณ์ พรณราย. (2565). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา*. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- พัชรินทร์ กลายสุวรรณ. (2560). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไฮเวย์ จำกัด*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา
- มัทณี บุญประเสริฐ. (2557). *วัฒนธรรมขององค์กร พฤติกรรม และคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่ส่งผลต่อระดับความสำเร็จในการ ทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชน เขตห้วยขวาง*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
- เมธาสิทธิ์ ภัทรชัยวรพัฒน์. (2558). *ปัจจัยที่คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารพาณิชย์ในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สิรินทร์ ชุ่มอินทรจักร. (2566). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทสีสซิ่งแห่งหนึ่งในประเทศ*. สารนิพนธ์หลักสูตรปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการจัดการ, มหาวิทยาลัยมหิดล
- อัครเดช ไม้งจันทร์.(2560) *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา*. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

