

ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย

บริษัทเอส. แพ็ค แอนด์ พรีนท์ จำกัด (มหาชน) หลังสถานการณ์โควิด-19

Factors Affecting Working Behaviors of Thai Production Employees,

S. Pack & Print Public Company Limited after the COVID-19 situation.

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตที่เป็นคนไทย บริษัทเอส. แพ็ค แอนด์ พรีนท์ จำกัด (มหาชน) หลังสถานการณ์โควิด-19 มีวัตถุประสงค์1.)เพื่อศึกษาสภาพการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัทเอส. แพ็ค แอนด์ พรีนท์ จำกัด (มหาชน) หลังสถานการณ์โควิด-19 2.)เพื่อศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัทเอส. แพ็ค แอนด์ พรีนท์ จำกัด (มหาชน) หลังสถานการณ์โควิด-19 3.)เพื่อศึกษาพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัทเอส. แพ็ค แอนด์ พรีนท์ จำกัด (มหาชน) หลังสถานการณ์โควิด-19 4.)เพื่อศึกษาสถานการณ์โควิดที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัทเอส. แพ็ค แอนด์ พรีนท์ จำกัด (มหาชน) หลังสถานการณ์โควิด-19 ทำการศึกษาจากจำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 132 คน การวิจัยในครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม(Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลผ่านแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วย สถิติ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการถดถอยเชิงพหุคูณ การทดสอบ t-test การทดสอบ f-test การแปรปรวนทางเดียว ซึ่งกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ผลการศึกษาได้ผลวิเคราะห์ภาพรวมของปัจจัยข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตอยู่ในระดับมาก($\bar{X}$ = 3.99) และพิจารณาเป็นด้านปัจจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตที่เป็นคนไทย บริษัทเอส. แพ็ค แอนด์ พรีนท์ จำกัด (มหาชน) หลังสถานการณ์โควิด-19 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน of พนักงานฝ่ายผลิตที่เป็นคนไทย บริษัทเอส. แพ็ค แอนด์ พรีนท์ จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ค่าเฉลี่ย 3.99 เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน คือ ปัจจัยสภาพแวดล้อม ค่าเฉลี่ย 4.13 ปัจจัยพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ค่าเฉลี่ย4.12 ปัจจัยสถานการณ์โควิด-19 ค่าเฉลี่ย3.72 ตามลำดับ

คำสำคัญ: พฤติกรรมการทำงาน,ปัจจัยสภาพแวดล้อม,การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร,สถานการณ์โควิด-19

Abstract

Research on Factors Affecting Working Behaviors of Thai Production Employees, S. Pack & Print Public Company Limited after the COVID-19 situation. The objectives are 1.) to study working conditions that affect the working behavior of Thai production employees at S. Pack and Print Public Company Limited after the COVID-19 situation. 2.) To study environmental factors that affect the working behavior of Thai production employees at S. Pack and Print Public Company Limited after the COVID-19 situation. 3.) To study the behavior of being a good member of the organization that affects the work behavior of Thai production employees of S. Pack and Print Public Company Limited after the COVID-19 situation. 4.) To study the COVID situation that affects the working behavior of Thai production employees at S. Pack and Print Public Company Limited after the COVID-19 situation. The study was conducted on a sample of 132 people using a questionnaire. In this

section, statistical analysis was used to determine the significance level .05 of the claim through multiple regression, t-test, and f-test.

The study analyzed data on factors affecting production employees' work behavior and resulted in an overall conclusion. At a high level, ($\bar{X}$ =3.99) and Considering the impact of COVID-19 on the working behavior of production staff at S. Pack and Print Public Company Limited.

The results of data analysis of factors affecting the work behavior of Thai production staff at S. Pack and Print Public Company Limited were at the high opinion level, with an average of 3.99. Upon examination, it was discovered that three areas had high levels: the environmental factor with an average of 4.13, the behavior factor of being a good member of the organization with an average of 4.12, and the COVID-19 situation factor with an average of 3.72.

Keywords: work behavior, environment factor, organizational citizenship ,COVID-19 situation

บทนำ

ในปัจจุบันโลกในยุคโลกาภิวัตน์ที่มีการปรับเปลี่ยนหรือเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ อย่างรวดเร็ว มีการแข่งขันทางธุรกิจสูง และมีเทคโนโลยีที่เจริญก้าวหน้าและทันสมัย ส่งผลกับการบริหารในปัจจุบัน ทำให้ต้องมีการปรับโครงสร้างองค์กร และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไป และสถานการณ์โควิด-19 ในปัจจุบัน เป็นการอุบัติขึ้นของเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 หรือ โควิด-19 สร้างความตื่นตระหนกให้กับคนทั้งโลกแม้แต่คนในวงการสาธารณสุข องค์การอนามัยโลกได้ทำการสื่อสารไปยังประเทศต่าง ๆ ทุกภูมิภาคของโลกช่วงปลายเดือนธันวาคม 2019 ว่า เพิ่งได้รับรายงานจากสำนักงานอนามัยโลกประจำประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีนว่า รัฐบาลจีนได้พยากรณ์มีการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสสายพันธุ์ใหม่ที่เมืองอู่ฮั่นมณฑลหูเป่ย์ เชื่อว่าน่าจะมีเชื้อมาจากค้างคาว จากนั้นรัฐบาลกลางของจีนได้ออกมาตรการควบคุมโรคอย่างเข้มงวดที่สุดทั่วทั้งประเทศจีน องค์การอนามัยโลกได้ออกชุดข้อมูลในการควบคุมและป้องกันโรคไปยังประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก (World Health Organization, South-East Asia 2020: 5)ในประเทศไทยช่วงวันที่ 12 มกราคม 2020 ได้ตรวจพบนักท่องเที่ยวชาวจีนหนึ่งรายที่สนามบินสุวรรณภูมิ ซึ่งติดเชื้อไวรัสดังกล่าว ความเข้าใจของคนไทยทั่วไป ในขณะนั้นเชื่อว่าโรคใหม่นี้เป็นเหมือนโรคไข้หวัดใหญ่เหมือนในอดีตที่ผ่านมา เมื่อระยะเวลาผ่านพ้นไปหนึ่งปี เริ่มมีวัคซีนเพื่อป้องกันและบรรเทาความเจ็บป่วยที่รุนแรง และคนไทยเชื่อว่าหากได้รับฉีดวัคซีนแล้วโรคนี้คงหมดสิ้นไป แต่ข้อเท็จจริงไม่ได้เป็นไปเช่นนั้น มาถึงวันนี้เวลาผ่านไปสามปีเศษ และส่งผลกระทบต่อภาคอุตสาหกรรมและภาคธุรกิจในประเทศไทยเป็นอย่างมากเนื่องจากเป็นโรคที่เกิดขึ้นใหม่ ผู้ประกอบการบางรายก็ไม่สามารถที่จะรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นดังกล่าว ทำให้ถึงกับต้องถึงกับต้องปิดตัวธุรกิจ รัฐบาลจึงได้ออกมาตรการเพื่อการควบคุมโรคและมาตรการเยียวยาเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนของประชาชนในภาคส่วนต่าง ๆ (กระทรวงสาธารณสุข,2566)

จากการระบาดของไวรัสโควิด-19 ตั้งแต่ปลายปี 2562 จนถึงปัจจุบัน ทำให้ความต้องการใช้ถุงมือทางการแพทย์เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับลูกค้ารายใหญ่ของบริษัท ขยายกำลังการผลิต ทำให้สามารถสนองตอบต่อความต้องการได้อย่างทันทั่วทั้งในช่วง 18 มีนาคม 2563 ถึง 9 มิถุนายน 2563 ประเทศมาเลเซียซึ่งเป็นผู้ส่งออกถุงมือยางอันดับหนึ่งของโลก ประกาศ Shut Down ประเทศ โรงงานผลิตต่างได้รับผลกระทบ ทำให้คำสั่งซื้อจากต่างประเทศมาสั่งซื้อจากประเทศไทย ซึ่งลูกค้ารายใหญ่ของ

บริษัท ได้รับอานิสงค์ดังกล่าว ทำให้บริษัท ก็ได้รับอานิสงค์นั้นตามมา ช่วงเดือนเมษายน ซึ่งทุกปีจะมีวันหยุดยาวช่วงสงกรานต์ ประเทศไทยก็ประกาศจำกัดการเดินทาง มีการตรวจตราอย่างเข้มงวด มีการประกาศเคอร์ฟิวเพื่อลดการพบปะสังสรรค์ ในหมู่ประชาชน ทำให้พฤติกรรมของผู้บริโภคเปลี่ยนแปลงโดยหันมาให้บริการ Delivery Service เพิ่มขึ้น ทั้งด้านอาหารซึ่งทำให้ความต้องการใช้บรรจุภัณฑ์จากกระดาษเพิ่มขึ้นตามไปด้วย ยอดขายของบริษัท และบริษัทย่อยเพิ่มขึ้นจากเหตุการณ์ดังกล่าว ประกอบกับค่า สั่งซื้อที่รับมาเป็นปริมาณที่มากในแต่ละครั้ง ทำให้สามารถบริหารต้นทุนการผลิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในปี 2564 ที่ผ่านมา สถานการณ์โรคระบาด โควิด-19 ยังคงระบอบอย่างต่อเนื่อง จนมาถึงกลุ่มโรงงานอุตสาหกรรม ทำให้ทั้งบริษัท บริษัทย่อย กลุ่มบริษัทฯ ของลูกค้า ต่างได้รับผลกระทบทั้งสิ้น สายการผลิตหยุดชะงักไป เนื่องจากการขาดกำลังคน บางแห่งต้องหยุดประกอบ การตามคำสั่งของหน่วยงานภาครัฐ กำลังการผลิตหายไปส่วนหนึ่ง ทุกบริษัทฯ จำเป็นต้องบริหารจัดการให้กำลังคนที่เหลืออยู่สามารถ ดำเนินธุรกิจต่อไปได้อย่างต่อเนื่อง แต่ในที่สุดแล้วทั้งบริษัทและบริษัทย่อย ยังคงสามารถทำยอดขายได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ แม้ว่าต้นทุนจะเพิ่มขึ้นเนื่องจากราคากระดาษที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องโดยที่ไม่สามารถปรับราคาขายให้ลูกค้าได้ทัน (บริษัท เอส แพ็ค แอนท์ พรินท์ จำกัด (มหาชน), 2564) ความได้เปรียบในการแข่งขันทางธุรกิจในยุคสถานการณ์โควิด-19 ซึ่งสามารถสร้างรายได้จากการดำเนินธุรกิจ และสามารถที่จะอยู่รอดในยุคโควิด-19 ได้ การจะทำให้บุคลากรในองค์กร ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและบรรลุ เป้าหมาย จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานหลายด้านอาทิเช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้มีทฤษฎีและแนวคิด ที่เกี่ยวข้อง อย่างเช่น Gilmer (1973) ได้ทำการแบ่งลักษณะของสภาพแวดล้อมในการทำงานไว้ทั้งหมด 10 ด้าน ที่เป็น องค์ประกอบที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ ความมั่นคงปลอดภัย (Security), โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement), องค์กรและการจัดการ (Company and Management), การทำงานร่วมกันเป็นทีม ของ ผู้ปฏิบัติงานระดับปฏิบัติการ ค่าจ้าง (Wages), คุณลักษณะเฉพาะของงาน (Intrinsic Aspects of the Jobs), การนิเทศงาน (Supervision), คุณลักษณะทางสังคมของงาน (Social Aspects of the Jobs), การติดต่อสื่อสาร (Communication), สภาพการ ทำงาน (Working Conditions) และสวัสดิการ หรือผลประโยชน์อื่นที่ได้รับ นอกจากนี้ยังมีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แบ่งออกเป็นหลายองค์ประกอบ โดยแต่ละแนวคิดได้ระบุพฤติกรรมในแต่ละองค์ประกอบแตกต่างกันไป หากพิจารณาถึง ความหมายของพฤติกรรมแต่ละองค์ประกอบในแนวคิดเหล่านั้นจะพบว่า พฤติกรรมบางองค์ประกอบมีความคล้ายคลึงหรือมีความ ซ้ำซ้อนกัน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรตามแนวคิดของ Organ (1988) เป็นแนวคิดที่ได้รับการยอมรับในวงกว้าง และ มีผู้นำมาศึกษาวิจัยเป็นจำนวนมาก โดยจำแนกพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็น 5 องค์ประกอบได้แก่ 1) การให้ความ ช่วยเหลือ (Altruism) 2) การคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) 3) ความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) 4) ความสำนึกต่อหน้าที่ (Conscientiousness) และ 5) การให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) จากการศึกษาแนวคิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ในแต่ละประเภทองค์กร หรือการศึกษาในลักษณะการวิเคราะห์ทอริกิมาน (Meta-analysis)

ได้สรุปว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นพฤติกรรมที่มีอิทธิพลทางบวกกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ของกลุ่มหรือองค์กร (Organ and Bateman, 1991; Clegg and Nord, 1996; Organ, 1997; Jewell, 1998; Podsakoff et al., 2000; Neustrom and Davis, 2002; George and Jones, 2002; Spector, 2003; Nielsen et al., 2009) โดยพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจะทำให้ระบบสังคมในองค์กรดำเนินไปด้วยความราบรื่น ลดความขัดแย้งเพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานและมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กร (Podsakoff et al, 2009) เพื่อให้องค์กรดำรงอยู่รอดในระยะยาว และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในสถานการณ์โควิด-19 การประกอบธุรกิจใดๆนั้นจะต้องอาศัยปัจจัยองค์รวมหลาย ประการเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องการจัดการองค์กร ตลอดจนพฤติกรรมการทำงานให้มีประสิทธิภาพของ บุคลากรในบริษัทฯ ซึ่งเป็นปัจจัยนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัท เอส. แพ็ค แอนด์ พรินท์ จำกัด (มหาชน) ในช่วงหลังสถานการณ์โควิด-19 เพื่อให้ผู้บริหารหรือบุคลากรในองค์กรสามารถนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ในการทำงาน ทำให้การดำเนินธุรกิจของบริษัทเติบโต ยอดขายของบริษัทเพิ่มขึ้นและเพื่อเป็นการพัฒนาขีดความสามารถขององค์กร นำไปสู่ความก้าวหน้าในการพัฒนาองค์กรต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัท เอส. แพ็ค แอนด์ พรินท์ จำกัด (มหาชน) หลังสถานการณ์โควิด-19
2. เพื่อศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัท เอส. แพ็ค แอนด์ พรินท์ จำกัด (มหาชน) หลังสถานการณ์โควิด-19
3. เพื่อศึกษาพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัท เอส. แพ็ค แอนด์ พรินท์ จำกัด (มหาชน) หลังสถานการณ์โควิด-19
4. เพื่อศึกษาสถานการณ์โควิดที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัท เอส. แพ็ค แอนด์ พรินท์ จำกัด (มหาชน) หลังสถานการณ์โควิด-19

แนวคิด ทฤษฎี กรอบแนวคิด

ในการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัท เอส. แพ็ค แอนด์ พรินท์ จำกัด (มหาชน) ในช่วงหลังสถานการณ์โควิด-19 ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแบ่งเป็นประเด็นศึกษาได้ดังนี้

1.ปัจจัยสภาพแวดล้อม

ปัจจัยสภาพแวดล้อม นักวิชาการและนักวิจัยทั้งหลายต่างพิจารณาว่า สภาพแวดล้อมภายในเป็นปัจจัยที่องค์กรสามารถควบคุมได้เช่น ระบบงาน ผู้มีส่วนได้เสียในองค์กร สิ่งอำนวยความสะดวก และวัฒนธรรมองค์กร หากองค์กรมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ย่อมส่งผลที่ดีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กร เพราะสภาพแวดล้อมในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆล้วนส่งผลต่อจิตใจ ความคิด และพฤติกรรมของผู้ที่ปฏิบัติงาน ดังนั้นหากองค์กรมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีเอื้อต่อการทำงานให้กับพนักงานย่อมส่งผลดีต่อองค์กรและส่งผลต่อ พฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัท เอส. แพ็ค แอนด์ พรินท์ จำกัด (มหาชน) ที่ดีอีกด้วย

2.พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หรือ OCB นักวิชาการและนักวิจัยทั้งหลายต่างพิจารณาว่าเป็นพฤติกรรมเชิงบวก เป็นพฤติกรรมของการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และการเสียสละอาสาช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจโดยไม่หวังผลตอบแทน ซึ่งพฤติกรรมนี้เป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่จะส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จในระยะยาวอย่างยิ่งย่น ทั้งนี้จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่ามีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมนี้ในเชิงบวกจำนวนมาก แต่ยังขาดงานวิจัยที่จะศึกษาถึงผลในเชิงลบที่ส่งผลต่อองค์กรและปัจเจกบุคคล และจากการศึกษาพบว่า สามารถแบ่งพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็น 4 ลักษณะ คือ 1) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในลักษณะการเห็นแก่ประโยชน์ของผู้อื่นเป็นที่ตั้งบนพื้นฐานคุณลักษณะส่วนบุคคล 2) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในลักษณะความรับผิดชอบบนพื้นฐานการตอบแทนและการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ระหว่างกัน 3) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในลักษณะเชิงเครื่องมือบนพื้นฐานผลประโยชน์ส่วนตน 4) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี

ขององค์กรในเชิงบังคับจากพื้นฐานจากความกดดัน ซึ่งระดับความเต็มใจที่พนักงานจะแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรขึ้นอยู่กับคุณลักษณะส่วนบุคคล ประเภทของพฤติกรรมและวัตถุประสงค์ของพนักงาน แต่เป็นที่น่าสนใจกว่าในปัจจุบันด้วยสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนไปและมีการแข่งขันมากขึ้น องค์กรต้องปรับตัวและมีการพัฒนาขีดความสามารถ จึงทำให้มีนโยบายในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ดังนั้นพนักงานจึงมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในลักษณะเชิงเครื่องมือเพื่อนผลประโยชน์ส่วนตนและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่เกิดความกดดันอย่างกว้างขวาง และเริ่มเป็นบรรทัดฐานในองค์กร ซึ่งตรงกับแนวคิดดั้งเดิมของนักวิชาการต่างๆ ที่มองว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เป็นพฤติกรรมเชิงอาสาที่กระทำด้วยความเต็มใจและจริงใจ ไม่หวังผลตอบแทนไม่ได้ถูกกดดันและบังคับ และเป็นพฤติกรรมเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานขององค์กรให้ประสบความสำเร็จโดยไม่เกี่ยวกับการมุ่งบรรลุเป้าหมาย หรือประโยชน์ส่วนตัว

3.สถานการณ์โควิด-19

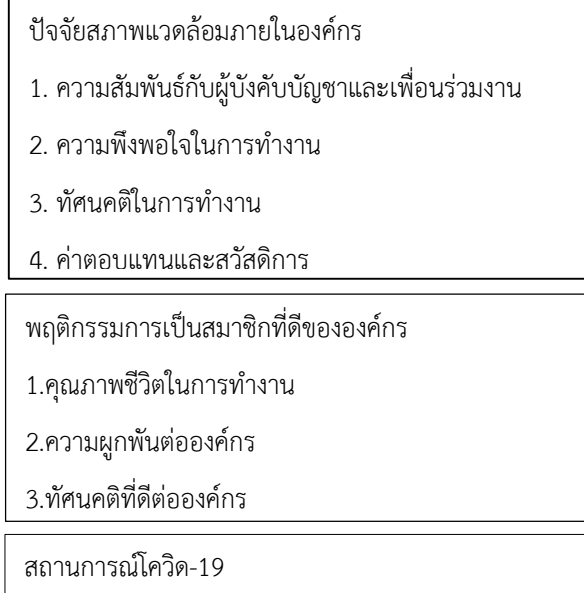
ก่อนสถานการณ์โควิด-19 ในแง่การพัฒนาประเทศและเศรษฐกิจ ประเทศไทยได้เผชิญวิกฤติมาหลายครั้ง แต่โควิด-19 ถือปรากฏการณ์ที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงมหาศาล ส่งผลให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมอย่างรุนแรงในระยะสั้นและหลายพฤติกรรมจะอยู่ถาวรกลายเป็น New Normal ซึ่งเป็นสิ่งที่หลายองค์กรกำลังศึกษาอยู่ ส่งผลต่อวิถีชีวิต การทำงาน การดำเนินชีวิตประจำวัน การเกิดขึ้นและการดำเนินโควิด-19 ครั้งนี้ จึงเป็นสถานการณ์ที่หลายคนคาดว่าจะยาวนานพอสมควร จนทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างถาวรในหลายพฤติกรรมของผู้คน ความไม่แน่นอนและการคาดเดาสถานการณ์ไม่ได้ ประกอบกับการได้รับข้อมูลข่าวสารถึงผลกระทบต่าง ๆ อาจก่อให้เกิดความเครียด ความกลัว ในจิตใจของคนไทยได้ทุกเพศทุกวัย สถานการณ์โควิด-19 เป็นสถานการณ์ที่เริ่มแพร่ระบาดในประเทศจีน และแพร่กระจายไปในหลายประเทศทั่วโลก รวมถึงประเทศไทยที่ได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของสถานการณ์โควิด-19 ซึ่งส่งผลต่อการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทยทำให้พนักงานทำงานได้ไม่เต็มที่มีภาระงานในช่วงที่รับเชื้อ ซึ่งบริษัทเอส. แพ็ค แอนด์ พรินท์ จำกัด (มหาชน) ในช่วงที่ผ่านมาพนักงานได้มีการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ ทำให้บริษัทสามารถอยู่รอดได้ในสถานการณ์ดังกล่าว

4.พฤติกรรมกรปฏิบัติงาน

องค์ประกอบของพฤติกรรมการทำงานสำหรับแนวความคิดที่แสดงถึงองค์ประกอบของพฤติกรรมการทำงานนั้น ผู้ศึกษาได้รวบรวมไว้ดังต่อไปนี้ พฤติกรรม คือ กริยาอาการที่แสดงออกหรือการเกิดปฏิกิริยาเมื่อเผชิญกับสิ่งภายนอกและการแสดงออกอาจเกิดจากอุปนิสัยที่ได้สะสมจากความเคยชิน ประสบการณ์ หรือการศึกษาอบรม เป็นต้น การแสดงออกอาจแสดงได้ทั้งการแสดงพฤติกรรมคล้อยตามหรือต่อต้าน และอาจเป็นคุณและโทษต่อเจ้าของพฤติกรรมนั้น ๆ ดังนั้นพฤติกรรมจึงเป็นลักษณะประจำตัวของมนุษย์เพราะมนุษย์เป็นองค์ประกอบสำคัญขององค์การในการที่จะดำเนินกิจการใดกิจการหนึ่งให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ องค์ประกอบของพฤติกรรมการทำงานสำหรับแนวความคิดที่แสดงถึงองค์ประกอบของพฤติกรรมการทำงานนั้น จากการศึกษาสามารถสรุปได้ว่า พฤติกรรมการทำงานเป็นการแสดงออกของบุคคลหรือพนักงาน ที่ทำตามหน้าที่ความรับผิดชอบ แสดงออกและตอบสนองในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย ระเบียบข้อบังคับ ความรับผิดชอบ การมีส่วนร่วม ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ และการทำงานเป็นทีม ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัทเอส. แพ็ค แอนด์ พรินท์ จำกัด (มหาชน) ทั้งที่เป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์

กรอบแนวคิด

ตัวแปรต้น



ตัวแปรตาม

พฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย
บริษัทเอส. แพ็ค แอนด์ พรินท์ จำกัด (มหาชน)

ภาพที่ 1 กรอบแนวความคิด

ที่มา : คณะผู้วิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ประชากรที่ศึกษาพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัท เอส.แพ็ค แอนด์ พรินท์ จำกัด (มหาชน) จำนวนทั้งสิ้น 132 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนพนักงานในการศึกษาครั้งนี้ใช้การคำนวณขนาดตัวอย่างจากสูตรการคำนวณของ (Krejcie & Morgan) จากประชากร 200 คน ระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% กลุ่มประชากรตัวอย่างจำนวน 132 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถาม มีทั้งหมด 6 ส่วน ประกอบด้วยส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนที่ 3 ปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ส่วนที่ 4 ปัจจัยพฤติกรรมการทำงาน ส่วนที่ 5 ปัจจัยสถานการณ์โควิด-19 ส่วนที่ 6 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ รวมทั้งสิ้น 73 ข้อ ลักษณะเป็นมาตรวัด ประเมินค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5 คะแนน) ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1 คะแนน) ผลค่าเฉลี่ยความคิดเห็นรวม 3.99 ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน .404 ระดับมาก ในส่วนของการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามการวิจัย ทำการหาความสัมพันธ์ภายในระหว่าง ตัวแปรปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และปัจจัยสถานการณ์โควิด-19 แต่ละตัว และหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้ง 3 ตัว การวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple regression) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Anova)

สรุปผลการวิจัย

ในการนำเสนอได้แบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายของข้อมูล แบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่

1.การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ จำนวนสมาชิกในครอบครัว ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ภูมิลำเนา ที่อยู่/ ที่พักอาศัย การเดินทางไปทำงาน โดยแสดงค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 132 คน ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

เพศ พบว่าพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย จำนวน55คน คิดเป็นร้อยละ 41.7 และเป็นเพศหญิง จำนวน77คน คิดเป็นร้อยละ 58.3 ตามลำดับ

อายุ พบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นพนักงานที่มีอายุ 20-25 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ14.4 รองลงมาคืออายุ 41-45ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ13.6 ถัดมาคืออายุ 31-35 ปี อายุ36-40ปี และอายุ46-50ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ12.9 อายุ 26-30 ปี เป็นร้อยละ12.1 อายุ 51-55ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ10.6 และพนักงานที่มีอายุ 56 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ9.8 ตามลำดับ

สถานภาพ พบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นพนักงานที่มีสถานภาพสมรส จำนวน79 คน คิดเป็นร้อยละ 59.8 รองลงมาคือ พนักงานที่มีสถานภาพโสด จำนวน 43 คนคิดเป็นร้อยละ32.6 ถัดมาคือ พนักงานที่มีสถานภาพแยกกันอยู่ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 5.3 พนักงานที่ไม่ต้องการการระบุสถานะ จำนวน 2 คนคิดเป็นร้อยละ1.5 และพนักงานที่มีสถานภาพหย่าร้าง จำนวน 1 คิดเป็นร้อยละ 8 ตามลำดับ

จำนวนสมาชิกในครอบครัว พบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นพนักงานที่มีสมาชิก 3-4 คน จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ50.8 รองลงมาคือพนักงานที่มีจำนวนสมาชิกในครอบครัว 2คน จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 34.1ถัดมาคือ พนักงานที่อยู่ตามลำพัง จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 7.6 พนักงานที่มีสมาชิกในครอบครัวจำนวน 5-6 คน จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ6.8 และพนักงานที่มีสมาชิกในครอบครัว 6 คนขึ้นไป จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ8 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 45.5 รองลงมาคือพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ22.7 ถัดมาคือพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ21.2 และพนักงานที่มีการศึกษาระดับปวช. จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ21.2 ตามลำดับ

อายุงาน พบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นพนักงานที่มีอายุงาน 15 ปีขึ้นไป จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 39.4 รองลงมาคือพนักงานที่มีอายุงาน 1-5ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ25.0 ถัดมาคือพนักงานที่มีอายุงาน6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ19.7 พนักงานที่มีอายุงาน 10-15 ปีคิดเป็นร้อยละ12.1 และพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ3.8 ตามลำดับ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 9,000 บาท จำนวน 61คน คิดเป็นร้อยละ 46.2 รองลงมาคือพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,0001-20,000 บาท จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 28.0 ถัดมาคือพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 23.5 และพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน น้อยกว่า 9,000 บาท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.3 ตามลำดับ

ภูมิลำเนา พบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นพนักงานที่มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคใต้ จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 98.5 รองลงมาคือพนักงานที่มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคกลางและภาคตะวันออก จำนวนภาคละ 1 คน คิดเป็นร้อยละ 8 ตามลำดับ

ที่อยู่/ที่พักอาศัย พบว่าพนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นพนักงานที่มีที่อยู่/ที่พักอาศัยเป็นบ้านตนเอง จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 85.6 รองลงมาคือพนักงานที่มีที่อยู่/ที่พักอาศัยเป็นเช่าจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 9.1 ถัดมาคือพนักงานที่มีอยู่/ที่พักอาศัยเป็นบ้านญาติ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4.5 และพนักงานที่มีที่อยู่/ที่อยู่อาศัยอื่นๆ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 8 ตามลำดับ

การเดินทางไปทำงาน พบว่าพนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นพนักงานที่เดินทางไปทำงานโดยรถจักรยานยนต์ จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 65.2 รองลงมาคือพนักงานที่เดินทางไปทำงานโดยรถส่วนตัว จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 29.5 ถัดมาคือพนักงานที่เดินทางไปทำงานโดยจักรยาน จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.8 และพนักงานที่เดินทางโดยรถขนส่งสาธารณะและเดินเท้า จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ .8 ตามลำดับ

2. การวิเคราะห์วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตที่เป็นคนไทย บริษัทเอส.แพ็ค แอนด์ พรินท์ จำกัด (มหาชน) ได้แก่ ปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สถานการณ์โควิด-19 โดยแสดงจำนวนค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ผลการวิเคราะห์แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต

พฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ปัจจัยสภาพแวดล้อม	4.13	.468	มาก
2. ปัจจัยพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	4.12	.558	มาก
3. สถานการณ์โควิด-19	3.72	.707	มาก
ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นรวม	3.99	.404	มาก

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัทเอส.แพ็ค แอนด์ พรินท์ จำกัด(มหาชน) หลังสถานการณ์โควิด-19 อยู่ในระดับความคิดเห็นมากค่าเฉลี่ย 3.99 เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก ที่ 3 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยสภาพแวดล้อม พฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และสถานการณ์โควิด-19

ค่าเฉลี่ย 4.13 ด้านปัจจัยสภาพแวดล้อม ค่าเฉลี่ย 4.12 ด้านปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และ ค่าเฉลี่ย 3.72 ด้านปัจจัยสถานการณ์โควิด-19 ตามลำดับ

3.การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple regression) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Anova) สมมติฐานในการวิจัยครั้งนี้คือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัทเอส.พีค แอนด์ พรีนซ์ จำกัด(มหาชน) หลังสถานการณ์โควิด-19

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple regression)

Coefficients						
Modal		Unstandardized Coefficients		Standradized Coefficients	t	Sig
		B	Std.Error	β		
1	(Constant)	1.229	.268	-	4.577	.000
	ปัจจัยสภาพแวดล้อม	.734	.065	.706	11.364	.000
	(Constant)	1.522	.206	-	7.379	.000
	ปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	.665	.050	.762	13.398	.000
	(Constant)	4.128	.229	-	18.436	.000
	สถานการณ์โควิด-19	.012	.060	.017	.191	.002

R =.706 $\square^2$ =.498 Std.Error =.346

R =.762 $\square^2$ =.580 Std.Error=.317

R =.017 R^2 =.000 Std.Error=.489

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สมการถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณแบบมีขั้นตอน มีปัจจัยทั้งหมด 3 ตัว ที่สามารถพยากรณ์ตัวแปรเกณฑ์ได้ประกอบด้วย ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร พฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สถานการณ์โควิด-19 เป็นตัวแปรที่ได้รับความนิยมเลือกเข้าสมการถดถอยและสามารถอธิบายความแปรผันของการรับรู้ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัท เอส.พีค แอนด์พรีนซ์ จำกัด(มหาชน)ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .706 .762 และ.017 โดยมีค่าประสิทธิภาพในการทำนายเท่ากับ .498 .580 และ.000

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัทเอส. แพ็ค แอนด์ พรินท์ จำกัด (มหาชน) หลังสถานการณ์โควิด-19 มีประเด็นน่าสนใจนำมาอภิปรายผลดังนี้

สอดคล้องกับผลการศึกษาในเรื่องปัจจัยสภาพแวดล้อม ของ สายพิน มาสาลี (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานบริษัท ธนชาตโบรกเกอร์ จำกัด การศึกษาค้นคว้ามีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาพฤติกรรมการทำงานและสภาพแวดล้อมภายในองค์กรของพนักงานบริษัท ธนชาตโบรกเกอร์ จำกัด (2) เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาตโบรกเกอร์ จำกัด ที่มีผลต่อปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ ระดับช่วงอายุ (generation) อายุงาน ระดับการศึกษา (3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาตโบรกเกอร์ จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานของบริษัท ธนชาตโบรกเกอร์ จำกัด โดยทำการคำนวณหาด้วยการใช้วิธีการตามสูตรของ Taro Yamane ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 200 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม โดยแบ่ง 3 ส่วน คือส่วนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับช่วงอายุ (generation) อายุงาน ระดับการศึกษา ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ส่วนที่ 4 ให้แสดงความคิดเห็น และ ข้อเสนอแนะ สถิติที่ใช้ในการวิจัยเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล โดยการคำนวณหาค่าร้อยละ การแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ (1) พนักงานบริษัท ธนชาตโบรกเกอร์ จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล เพศ ระดับช่วงอายุ (generation) อายุงาน ระดับการศึกษา มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน แต่พบว่า พฤติกรรมการทำงาน ด้านการลาออก พนักงานที่มีเพศต่างกัน โดยพนักงานเพศชายมีพฤติกรรมด้านการลาออกมากกว่าพนักงานหญิง (2) สภาพแวดล้อมภายในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

สอดคล้องกับผลการศึกษาในเรื่องปัจจัยสภาพแวดล้อม ของ กิตยาภรณ์ คงสอนมาน และคณะ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน และเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานประชากรคือ พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 130 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.730-0.915 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที่การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบลำดับขั้นพบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีพฤติกรรมในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพนักงานที่มีระดับการศึกษาและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีพฤติกรรมในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยคุณลักษณะงานปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ส่งผลต่อพฤติกรรมในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยตัวแปรดังกล่าวสามารถทำนายพฤติกรรมในการทำงานได้ร้อยละ 72.20 มีสมการทำนายคือ $Y = 1.293 + 0.369(X_i) + 0.231(X_{ii}) + 0.106(X)$

สอดคล้องกับผลการศึกษาในเรื่องปัจจัยการเป็นสมาชิกที่ดี ของ ลดาพร เอกพานิช อัสดา ยาวิล และรัตนา สิทธิวัฒน์ (2563) ได้ศึกษาเรื่องพฤติกรรมความเป็น สมาชิกที่ดีขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงานสายบริการ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี

ของ องค์กรและความผูกพันต่อองค์กร 2) เปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล ของพนักงานสายบริการมหาวิทยาลัยนเรศวร และ 3) ศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์กรและความผูกพันต่อองค์กรที่ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายบริการมหาวิทยาลัย นเรศวร ใช้กลุ่มตัวอย่าง 356 คน โดยใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการวิจัย และนำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วย สถิติค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ ความแตกต่าง t-testการทดสอบ ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยการวิเคราะห์การ ถดถอย พบว่า ผลการวิจัยพบว่า 1) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้าน การให้ความช่วยเหลือผู้อื่น ด้านการให้ความร่วมมือ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่นด้านความอดทนอดกลั้น และด้านความสำนึกในหน้าที่ ตามลำดับ และความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปาน กลาง ได้แก่ ด้านความต่อเนื่องด้านบรรทัดฐาน ทางสังคม และด้านความรู้สึกตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายบริการมหาวิทยาลัยนเรศวรอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05 3) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของ พนักงานสายบริการมหาวิทยาลัยนเรศวรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สอดคล้องกับผลการศึกษาในเรื่องปัจจัยสถานการณ์โควิด-19 ของ นภสร เชาว์วิจิตร (2564) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษา ความคิดเห็นของพนักงานต่อการทำงานที่บ้านในสถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 : กรณีศึกษา ทีมสนับสนุนช่องทาง อิเล็กทรอนิกส์ ธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) งานวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของพนักงานกลุ่มตัวอย่าง ที่ มีต่อการทำงานที่บ้านในสถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ เลือกศึกษาจากกรอบตัวอย่างด้วย วิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ภายใต้เงื่อนไขการเป็นพนักงานที่เคยมีประสบการณ์ในการทำงานที่บ้านแล้ว เท่านั้น จากระดับตำแหน่งงานและกลุ่มงานที่แตกต่างกันจำนวน 30 คน โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) และนำ ผลลัพธ์มาทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อศึกษาผลการวิจัยสองส่วนคือความคิดเห็นต่อการ ทำงานที่บ้านในปัจจุบัน และความคาดหวังที่มีต่อการทำงานที่บ้านในอนาคต โดยผลวิจัยจากกลุ่มตัวอย่าง 30คน พบว่ามีการแสดง ความคิดเห็นเรื่องสนับสนุนด้านเทคโนโลยีมากที่สุด โดยกล่าวตรงกันว่าทั้งฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ที่+ทันสมัยจะช่วยให้ทำงานที่ บ้านได้อย่างมีประสิทธิภาพ การรับรู้ประโยชน์ของการทำงานที่บ้านทั้งต่อตนเองและองค์กร ช่วยให้เกิดความคิดเห็นเชิงบวก เช่นกัน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 14 คน ที่ทำงานเอกสารควบคู่กับงานระบบ มีความคิดเห็นเชิงลบในการกล่าวถึงเรื่องการรักษาความ ปลอดภัย ของข้อมูลและความสะดวกของการทำงานเอกสาร ซึ่งเป็นสิ่งที่สามารถพัฒนาปรับปรุงกระบวนการให้มีความเหมาะสม กับยุคสมัยได้มากขึ้นต่อไปในอนาคต

สอดคล้องกับผลการศึกษาในเรื่องปัจจัยสถานการณ์โควิด-19 ของ กรรณิกา ธรรมสอน (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การ สร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในช่วงสถานการณ์โควิด-19กับการทำงานแบบปกติใหม่ บทความนี้เป็นบทความวิชาการที่ มุ่งประเด็นให้เห็นว่า ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรเป็นคุณลักษณะสำคัญที่ทุกองค์กรต้องการให้มีโดยเฉพาะอย่างยิ่งใน สภาพการณ์ปัจจุบัน การดูแลทุกข์สุขของพนักงานจะเป็นอีกหนึ่งเกราะป้องกันธุรกิจให้เติบโตได้อย่างยั่งยืน เพราะเมื่อพนักงาน สามารถปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรอย่างมีความสุข ก็พร้อมให้ความร่วมแรงร่วมใจที่จะเป็นกำลังสำคัญในการนำพาให้ธุรกิจ สามารถฝ่าฟันอุปสรรคต่าง ๆ ที่เข้ามาได้ นับตั้งแต่เกิดการระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ในประเทศไทย หลายองค์กรหลาย หน่วยงานได้ประกาศนโยบายการทำงานจากที่บ้าน หรือที่เรียกกันว่า Work from Home เพื่อลดความเสี่ยง เป็นการขานรับ นโยบายของภาครัฐ โดยหวังว่าจะช่วยให้จำนวนตัวเลขผู้ติดเชื้อลดลง ดังนั้นองค์กรต่าง ๆ ควรให้ความสำคัญกับการสร้างความ ผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในช่วงสถานการณ์โควิด-19 เพื่อรักษาบุคลากรหรือพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถ เพื่อลดความ

เสี่ยงความเสียหายเปรียบทางธุรกิจ และค่าใช้จ่ายในการสรรหา คัดเลือกพนักงานใหม่ โดยสามารถทำได้ด้วยการรักษาและสร้างความผูกพันในด้านที่ไม่ใช่ตัวเงิน (Engagement With Non-Financial) และการสร้างแรงจูงใจจากการตอบแทนที่เป็นตัวเงินและผลประโยชน์เกื้อกูล (Motivation With Financial – Compensation & Benefit) ในการสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรนี้ ยังส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทั้งตัวบุคคลและองค์กรให้เพิ่มสูงขึ้นอีกด้วย

ข้อเสนอแนะ

การศึกษาในครั้งต่อไปอาจจะนำกรอบแนวคิด ที่ใช้ในครั้งนี้นำไปใช้ใหม่โดยมีการเปลี่ยนตัวแปรต้นและข้อคำถามในการวิจัยให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ต่างๆหรือสภาวะทางเศรษฐกิจในอนาคต เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของทางองค์กร

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตที่เป็นคนไทย บริษัทเอส. แพ็ค แอนด์ พรินท์ จำกัด (มหาชน) หลังสถานการณ์โควิด-19 สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เพราะได้รับความกรุณาอย่างยิ่งจาก อาจารย์ ดร. นวิทย์ เอมเอก อาจารย์ที่ปรึกษา ที่เสียสละเวลาอันมีค่าให้คำปรึกษา เสนอแนะแนวทาง แก้ไข ปรับปรุงข้อบกพร่องต่างๆ และเพิ่มเติมในสิ่งที่เป็ประโยชน์ต่อการวิจัยครั้งนี้ ด้วยความละเอียดทุกขั้นตอนและด้วยความเอาใจใส่อย่างดียิ่งมาโดยตลอด และขอบคุณพนักงานฝ่ายผลิตคนไทย บริษัทเอส. แพ็ค แอนด์ พรินท์ จำกัด (มหาชน) สำหรับข้อมูลในการทำวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงสาธารณสุข. สถานการณ์โควิด-19. (2566). สืบค้น 1กุมภาพันธ์ 2566,จาก <https://ddc.moph.go.th/index.php>.
- เข็มพร สุ่มมาตย์ ศุภพงษ์ ปิ่นเวหา กมล สเวตสมบุญ. (2554). ผลกระทบของศักยภาพภายในองค์กรและสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรที่มีต่อแรงกดดันในการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปีที่3 ฉบับที่1ม.ค.-มี.ค 54
- จันทร์เพ็ญ มินคร. (2564). สภาพแวดล้อมในองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร บริหารส่วนตำบลหลักสาม อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร.วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธนบุรี.
- โชติกา จันทร์อยู่. (2562). พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย การไฟฟ้าการผลิแห่งประเทศไทย. วารสารมนุษยศาสตร์,ปริทรรศน์, ป1ที่ 44ฉบับที่ 1/2565เดือนมกราคม-เดือนมิถุนายน.
- ดิณณ์ รัตนประเสริฐ. (2557). ภาวะผู้นำ ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างานอุตสาหกรรมไก่แปรรูปของไทย. รวมบทความวิจัย การประชุมวิชาการระดับชาติ SMARTS ครั้งที่ 4: อัตลักษณ์แห่งเอเชีย 2014.
- ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: ธนัช.
- แพรภัทร ยอดแก้ว. (2555). พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร. สืบค้น 8 ธันวาคม 2565,จาก <https://www.gotoknow.org/posts>.
- ภาวิณี ภูมิ. (2564). พฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินใน เขตกรุงเทพมหานคร.

มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สายพิน มาสาลี. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน
บริษัท ธนชาตโบรกเกอร์ จำกัด. วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหงปีที่ 1 ฉบับที่1
มกราคม - เมษายน 2561 (บทความวิจัย).

สุนีรัตน์ พึ่งวิริยะ ภูษิต วงศ์หล่อสายชล. (2558). การศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของ
พนักงานธนาคารออมสินในเขตราชบุรี. มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.