



บทความวิจัย

## การศึกษาการรับรู้ปัจจัยคงอยู่ในองค์กรและพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพของงานในอุตสาหกรรมการผลิต

ณภาพัช จันทร์สถิตานนท์\*

บริษัท ฮานาเซมิคอนดักเตอร์ อยูธยา จำกัด

\*ผู้นิพนธ์ประสานงาน โทรศัพท์ 09 8915 9886 อีเมล: sertchai@gmail.com

DOI: 10.14416/j.bid.2023.08.004

รับเมื่อ 6 มิถุนายน 2566 แก้ไขเมื่อ 13 กรกฎาคม 2566 ตอรับเมื่อ 4 สิงหาคม 2566 เผยแพร่ออนไลน์ 30 สิงหาคม 2566

© 2023 King Mongkut's University of Technology North Bangkok. All Rights Reserved.

### บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เปรียบเทียบระดับการรับรู้ปัจจัยคงอยู่ในองค์กรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพของงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล การศึกษานี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจประชากร ได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมการผลิตในเขตจังหวัดระยอง เครื่องมือในการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ F-test ผลการศึกษา พบว่า พนักงานมีการรับรู้ปัจจัยคงอยู่ในองค์กรและมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพของงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลอยู่ในระดับมากทุกด้าน พนักงานที่มีเพศต่างกันมีการรับรู้ปัจจัยคงอยู่ในองค์กรและมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพของงานไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มีอายุต่างกันมีการรับรู้ปัจจัยคงอยู่ในองค์กร ในด้านความมั่นคงในงาน ด้านสัมพันธภาพในองค์กรแตกต่างกัน ยกเว้นในด้านนโยบายและการบริหารงาน และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพของงานในด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน ด้านความสม่ำเสมอในการทำงาน ด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์กร และด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรแตกต่างกัน พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกันมีการรับรู้ปัจจัยคงอยู่ในด้านความมั่นคงในงาน และด้านนโยบายและการบริหารงานไม่แตกต่างกัน แต่ในด้านสัมพันธภาพในองค์กรแตกต่างกัน และมีพฤติกรรมในการทำงาน ในด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน และด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรแตกต่างกัน แต่ในด้านความสม่ำเสมอในการทำงาน และด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

**คำสำคัญ:** ปัจจัยคงอยู่ พฤติกรรมการปฏิบัติงาน อุตสาหกรรมการผลิต



## Research Article

## A Study of Perceived Organizational Sustaining Factors and Employee Performance Behavior Affecting Work Efficiency in Manufacturing Industry

Naphaphat Chansathitanon\*

Hana Semiconductor Ayutthaya Company Limited, Ayutthaya, Thailand.

\*Corresponding Author, Tel. 09 8915 9886 , E-mail: sertchai@gmail.com

DOI: 10.14416/j.bid.2023.08.004

Received 6 June 2023; Revised 13 July 2023; Accepted 4 August 2023; Published online: 30 August 2023

© 2023 King Mongkut's University of Technology North Bangkok. All Rights Reserved.

### Abstract

The objectives of this study were 1) to compare the level of perceived sustaining factors of organizations classified by personal factors, 2) to compare the level of employee performance behavior that affected work efficiency classified by personal factors. This study used a survey research method. The population consisted of employees in the production line working in rayong province. The research tool was a questionnaire. The data were analyzed by statistics of percentage, mean, and standard deviation, t-test, and f-test. The result revealed that the perceived sustaining factors and employees' performance that affected the efficiency of work as classified by personal factors were at a high level. Employees with different sexes perceived no differences in sustaining factors and in work performance behaviors that affected work efficiency. Employees with different ages perceived sustaining factors differently in job security and in organization relationship except policy and administration. The work performance behaviors of employees' different ages were differences in commitment to work, consistency in work, cooperation with the organization and compliance to corporate law and regulations. Employees with different lengths of working time perceived no differences in job security. And in terms of policy and administration except in organization relationship. The work performance behaviors of employees' different ages were differences in commitment to work and compliance to corporate law and regulations except consistency in work and cooperation with the organization at the significant level of 0.05.

**Keyword:** Sustaining Factor, Performance Behavior, Manufacturing Industry

Please cite this article: Chansathitanon, N. (2023). A Study of Perceived Organizational Sustaining Factors and Employee Performance Behavior Affecting Work Efficiency in Manufacturing Industry. *Journal of Business and Industrial Development*, 3(2), 43 – 56.

## 1. บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาของปัญหา

การบริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญยิ่งต่อองค์กร เนื่องจากการที่องค์กรจะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางใดนั้น ย่อมต้องเกี่ยวข้องกับตัวบุคลากรขององค์กรทั้งสิ้น จึงอาจกล่าวได้ว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นตัวชี้วัดความสำเร็จได้ และความยั่งยืนขององค์กรนั้นอยู่ที่คุณภาพของคนในองค์กรนั้น ๆ องค์กรจึงให้ความสำคัญแก่พนักงานโดยยอมรับว่าทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่การแข่งขัน ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จึงต้องรับผิดชอบในการพัฒนาให้ทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับพันธกิจขององค์กร ด้วยการใช้กลยุทธ์ในการบริหารเชิงรุกอย่างเต็มตัวและต่อเนื่องระยะยาว เพื่อให้พนักงานปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ [1] องค์กรต้องสร้างความพึงพอใจในงาน สร้างเสริมพนักงานให้มีความมุ่งมั่นและตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มที่ จนเกิดเป็นความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยให้พนักงานได้รับปัจจัยสนับสนุน ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัยหลายประเภท เช่น ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการจูงใจ (Motivator) ผลการศึกษาในอดีตที่ผ่านมาพบว่า แรงจูงใจในงาน (Work Motivator) เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความผูกพันในงานของพนักงานที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง มักมีความผูกพันในงานสูงตามไปด้วย

ปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้พนักงานมีความต้องการที่จะทำงานในองค์กร นอกเหนือไปจากปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับในส่วนของงานแล้ว ปัจจัยที่จะสนับสนุนให้พนักงานไม่ละทิ้งองค์กร คือ ปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน ที่ผสมผสานกับความมั่นคงในอาชีพ การได้รับค่าตอบแทน และเงินสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูล มีสภาพการทำงานที่ดี มีโอกาสก้าวหน้า และมีความรู้สึกภูมิใจว่าเป็นอาชีพที่มีเกียรติในสังคม ตามทฤษฎีของ Maslow [2] และให้ความสะดวกสบายและสร้างความพึงพอใจให้แก่พนักงานในองค์กร ที่ทำให้พนักงานมีกำลังใจในการทำงาน เกิดความเชื่อมั่นในองค์กร ซึ่งองค์กรคาดหวังว่าพนักงานจะทุ่มเทความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรวางไว้ ผลการทำงานของบุคลากรจึงควรต้องเป็นไปตามเป้าหมายเพื่อให้พนักงานมีพฤติกรรมการทำงานที่สอดคล้องต่อนโยบายการบริหารงานขององค์กร [1] เพื่อให้การทำงานของบุคลากรได้ผลการทำงานบรรลุเป้าหมาย สามารถทำหน้าที่ตามภารกิจ ด้วยความรับผิดชอบต่องานอย่างถูกต้องและรวดเร็ว ตามโครงสร้างที่ได้กำหนดไว้ตามกระบวนการทำงาน ตลอดจนความร่วมมือในงานและกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรในการขับเคลื่อนกระบวนการทำงานขององค์กรให้ดำเนินได้อย่างมีประสิทธิภาพและนำไปสู่ความสำเร็จ นอกจากนี้จะต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะในงาน แล้วยังต้องพิจารณาปัจจัยอื่น ๆ เช่น ความต้องการมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน [3] ที่ช่วยสนับสนุนการทำงานด้วย นอกจากนี้ การมีเจตคติที่ดีต่อองค์กร จะทำให้พนักงานสร้างสัมพันธ์อันดีต่อเพื่อนร่วมงาน ในการทำงานเป็นทีมและช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ซึ่งองค์กรจำเป็นต้องแสวงหาแนวทางการพัฒนาให้พนักงานมีพฤติกรรมที่ความผูกพันต่อองค์กรและพัฒนาไปสู่ความจงรักภักดี ซึ่งจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายทั้งส่วนบุคคลและองค์กรอย่างยั่งยืนได้ การศึกษาปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ของ Herzberg [4] ซึ่งเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญเป็นอันดับแรก ที่สร้างความพึงพอใจที่จะอยู่กับองค์กรและมีความสัมพันธ์กับความต้องการคงอยู่ในองค์กร [5] เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานล้วนเป็นปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของคนในองค์กร ซึ่งจะมีผลต่อความมุ่งมั่นในการทำงานให้องค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างเต็มความสามารถ [6],[7] และพฤติกรรมการทำงานของพนักงานตามที่องค์กรคาดหวัง ซึ่งปัจจัยในการสร้างคุณภาพชีวิตเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยที่กระตุ้นเชิงบวกให้พนักงานมีพฤติกรรม



ทำงานที่องค์กรต้องการ โดยเฉพาะในด้านปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร [8] พนักงานจึงจำเป็นต้องพิจารณาในบริบทของตนเพื่อชี้แจงให้องค์กรพิจารณาผลตอบแทนและสนับสนุนพฤติกรรมทำงานของคุณลักษณะที่ก่อให้เกิดสามารถความคงอยู่ในงานและมีผลต่อประสิทธิภาพในงานด้วย จากการที่องค์กรได้นำปัจจัยที่เป็นความจำเป็นสำหรับการดำเนินชีวิตให้แก่พนักงานโดยคาดหวังให้พนักงานมีความสุขและต้องการที่จะทำงานในองค์กรด้วยความพยายามที่จะทำให้งานของตนมีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นการสร้างความเข้าใจให้พนักงานได้รับรู้การสนับสนุนขององค์กร เพื่อเป็นแนวทางในการป้องกันทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรให้อยู่กับองค์กร และเพื่อที่องค์กรจะได้หาแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพของคุณลักษณะได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดร่วมกัน

## 1.2 การทบทวนวรรณกรรม

### 2.1.1 แนวคิดและทฤษฎีด้านปัจจัยองค์กร

ปัจจัยองค์กร เป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้บุคคลเลือกและตัดสินใจที่จะทำงานในองค์กรนั้นและเมื่อตัดสินใจที่จะอยู่ทำงานในองค์กรก็จะค่อย ๆ เกิดความผูกพันต่อองค์กร แต่จุดเริ่มต้นที่บุคคลจะตัดสินใจอยู่ทำงานกับองค์กรนั้น Steer [9] กล่าวว่า ได้แก่ โครงสร้างองค์กร ลักษณะของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน เช่น ความมีอิสระในการรับผิดชอบงาน ผลป้อนกลับงาน การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้ยังพบว่า บทบาทในการทำงาน ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ความก้าวหน้าในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และความร่วมมือกันทำงาน และทัศนคติ หรือเจตคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยที่องค์กรให้แก่พนักงานเพื่อให้พนักงานมีความพึงพอใจและตอบสนองความต้องการในการดำเนินชีวิตด้วย ไปพร้อม ๆ กับความก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน ตามทฤษฎี ERG ของ Alderfer [3] ซึ่งประกอบด้วย ความต้องการมีชีวิตอยู่รอด ความต้องการความสัมพันธ์กับผู้อื่น และความต้องการการพัฒนาตน ซึ่งความต้องการเหล่านี้จะได้รับการตอบสนองจากการทำงานในองค์กร Herzberg [4] กล่าวว่าปัจจัยองค์กรที่พนักงานคาดหวังต้องการได้รับการตอบสนองมี 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยค้ำจุนและปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยเบื้องต้นที่ทำให้พนักงานคงอยู่ในองค์กร แต่ไม่ได้เป็นปัจจัยที่ทำให้พนักงานเพิ่มพฤติกรรมการทำงานในส่วนของผลผลิต แต่เพื่อค้ำจุนให้คงอยู่และเลือกที่จะอยู่กับองค์กร เช่น นโยบายการบริหารงาน การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ค่าตอบแทน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในงาน เป็นต้น ส่วนปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่เป็นลักษณะของงาน เช่น ความรับผิดชอบในงาน ความพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ เป็นต้น แต่อย่างไรก็ตามเมื่อมีบุคคลได้รับปัจจัยค้ำจุนที่ดี ก็จะพยายามที่จะให้ตนเองคงอยู่ในงาน ไม่ถูกลงโทษ หรือให้ออกจากงาน ซึ่งก็จะทำให้เพิ่มความพยายามและความขยันขันแข็งในงานได้ด้วยเช่นกัน McClelland [10] กล่าวว่าบุคคลมีความต้องการให้ตนเองมี 3 ประการ ได้แก่ มีผลสัมฤทธิ์ในงานที่ทำ เรียกว่า ใฝ่สัมฤทธิ์ มีอำนาจควบคุมสิ่งต่าง ๆ เรียกว่า ใฝ่อำนาจ และมีสัมพันธภาพกับบุคคล เรียกว่า ใฝ่สัมพันธ์

### 2.1.2 คุณลักษณะของพนักงานในองค์กร

คุณลักษณะของพนักงาน หมายถึง องค์ประกอบต่าง ๆ ที่หมายรวมถึงสิ่งที่ปรากฏทางกายภาพ พฤติกรรม การแสดงออกและพฤติกรรมภายในที่เป็นความรู้สึกนึกคิด มีผลต่อเจตคติของ บุคคลมีพื้นฐานที่เป็นปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งมีความแตกต่างกัน ลักษณะส่วนบุคคลที่กล่าวถึง ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา บุคลิกภาพ และการได้รับการปลูกฝังและ

การอบรมสั่งสอน เป็นต้น Steer [9] กล่าวว่า ลักษณะส่วนบุคคล เป็นปัจจัยเบื้องต้นที่มีผลต่อการพฤติกรรมกรรมการแสดงออกของบุคคลทั้งในด้านการดำเนินชีวิตส่วนตัวและในด้านการทำงาน ซึ่งผสมผสานกับปัจจัยองค์กร เช่น ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงาน อัตราเงินเดือนที่ได้รับเป็นค่าตอบแทนก็เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานด้วยเช่นกัน การพิจารณาเรื่องอายุสามารถพิจารณา ทั้งอายุทางปฏิทิน และอายุงานซึ่ง พลินี อัครรจนานท์ [11] พบว่า อายุของพนักงานมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านการมาทำงานสาย ขาดงาน เป็นต้น

2.1.3 พฤติกรรมการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในงาน พฤติกรรมของบุคคลในการทำงานในองค์กรตามทฤษฎี XY ของ McGregor [12] ที่กล่าวถึงพฤติกรรมที่พนักงานในองค์กรปฏิบัติงานตามความคิดของผู้บริหารตามทฤษฎี XY ไว้ เช่น คนส่วนใหญ่ไม่ชอบทำงานและชอบหลบเลี่ยงงาน คนส่วนใหญ่ชอบให้บังคับ ชูเชื้อ ชี้นำ ลงโทษ จึงจะทำงาน มักชอบหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ เป็นต้น จึงต้องใช้หลักการของทฤษฎี X ถ้าปล่อยเฉย ละเลยปล่อยทิ้งไว้ ก็จะทำให้องค์กรเสียหาย การใช้หลักการทฤษฎี Y ก็จะไม่เห็นผลสัมฤทธิ์ในงาน เป็นต้น เนื่องจากพฤติกรรมดังกล่าวเป็นไปตามธรรมชาติของมนุษย์

สำหรับพฤติกรรมที่มีผลต่อประสิทธิภาพของงาน มักเกิดขึ้นจากการที่พนักงานมีจิตใจที่รักในงาน และมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ได้ดีและทำงานให้สำเร็จ จากความเพียรพยายามและการศึกษาค้นคว้าเพื่อการแก้ไขปัญหาในงาน ในบริบทของตนตามหลัก อริยสัจ 4 ในพุทธศาสนา ได้แก่ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา [13]

### 1.3 วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1.3.1 เพื่อเปรียบเทียบระดับการรับรู้ปัจจัยคงอยู่ในองค์กรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

1.3.2 เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพของงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

## 2. วิธีการวิจัย

### 2.1 ขอบเขตการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้มีขอบเขตการศึกษา ดังนี้

2.1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา ได้แก่ แนวคิดและทฤษฎีด้านปัจจัยองค์กร คุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการทำงาน พฤติกรรมการทำงาน

2.1.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานในอุตสาหกรรมการผลิตในเขตจังหวัดระยอง ซึ่งไม่สามารถระบุจำนวนประชากรได้ จึงได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวน 400 คน [14] โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย

2.1.3 ปัจจัยที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล 2) ปัจจัยค่าจ้าง 3) พฤติกรรมการปฏิบัติงาน 4) ประสิทธิภาพของงาน

### 2.2 วิธีดำเนินการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้มีขั้นตอนในการศึกษา ดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง



ขั้นที่ 2 สร้างแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ และระยะเวลาปฏิบัติงาน เป็นแบบตรวจสอบรายการ ใช้สถิติความถี่และค่าร้อยละ ตอนที่ 2 ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ความมั่นคงในงานสัมพันธภาพในองค์กร และ นโยบายและการบริหารงาน และตอนที่ 3 ปัจจัยด้านพฤติกรรมในการทำงาน ได้แก่ ความมุ่งมั่นในการทำงาน ความสม่ำเสมอในการทำงาน การให้ความร่วมมือต่อองค์กร และการปฏิบัติตามระเบียบขององค์กร เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ทำการตรวจสอบค่าความตรง (Validity) ได้ค่า IOC มากกว่า 0.6 ทุกข้อ และได้ค่า ความเที่ยง (Reliability) เท่ากับ 0.89

ขั้นที่ 3 เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ได้รับแบบสอบถาม จำนวน 400 ฉบับ

ขั้นที่ 4 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ด้วยสถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ F-test

### 3. ผลการวิจัย

#### 3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

3.1.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิตในเขตจังหวัดระยอง ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยสามารถสรุปได้ ดังนี้

3.1.1.1 เพศของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิตในเขตจังหวัดระยองที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 60.5

3.1.1.2 ช่วงอายุของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิตในเขตจังหวัดระยองส่วนใหญ่ มีอายุมากกว่า 30 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 82.5

3.1.1.3 ระยะเวลาการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิตในเขตจังหวัดระยองส่วนใหญ่มากกว่า 10 ปีคิดเป็นร้อยละ 40.5

#### 3.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับการรับรู้ด้านปัจจัยคงอยู่ในองค์กรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 1 แสดงผลวิเคราะห์ข้อมูลระดับการรับรู้ด้านปัจจัยคงอยู่ในองค์กรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

การเปรียบเทียบ	ชาย		หญิง		Sig.	t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ระดับการรับรู้ปัจจัยคงอยู่ในองค์กร	3.82	.589	3.91	.610		
ด้านความมั่นคงในงาน	3.85	.604	3.93	.635	.559	-.917
ด้านสัมพันธภาพในองค์กร	3.77	.587	3.93	.574	.893	-1.950
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.83	.577	3.88	.622	.349	-.595

\*มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 1 พบว่า พนักงานเพศชายมีระดับการรับรู้ด้านปัจจัยคงอยู่ในองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านสัมพันธภาพในองค์กร พนักงานเพศหญิงมีระดับการรับรู้ด้านปัจจัยคงอยู่ในองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน และด้านสัมพันธภาพในองค์กร ในลำดับเท่ากัน พนักงานที่มีเพศต่างกันมีการรับรู้ด้านปัจจัยคงอยู่ในองค์กรไม่แตกต่างกัน

### 3.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านพฤติกรรมการทำงานของพนักงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพของงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านพฤติกรรมการทำงานของพนักงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพของงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ

การเปรียบเทียบ	ชาย		หญิง		Sig.	t
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
ปัจจัยด้านพฤติกรรมการทำงาน พนักงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพของงาน	4.19	.659	4.26	.523		
ด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน	4.14	.579	4.25	.502	.857	-1.535
ด้านความสม่ำเสมอในการทำงาน	4.30	.711	4.31	.477	.013*	-.135
ด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์กร	4.13	.672	4.21	.510	.189	-1.016
ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร	4.19	.676	4.26	.604	.943	-.848

\*มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 พบว่า พนักงานเพศชายมีระดับการรับรู้ปัจจัยด้านพฤติกรรมการทำงานของพนักงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพของงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ ได้แก่ ด้านความสม่ำเสมอในการทำงาน ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร ด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน และด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์กร พนักงานเพศหญิงมีระดับการรับรู้ปัจจัยด้านพฤติกรรมการทำงานของพนักงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพของงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ ได้แก่ ด้านความสม่ำเสมอในการทำงาน ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน และด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์กร พนักงานที่มีเพศต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพของงานไม่แตกต่างกัน ยกเว้นพฤติกรรมการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพของงานในด้านความมุ่งมั่นในการทำงานแตกต่างกันโดยที่เพศหญิงจะมีความมุ่งมั่นในการทำงานมากกว่าเพศชาย



**ตารางที่ 3** การเปรียบเทียบระดับการรับรู้ด้านปัจจัยคงอยู่ในองค์กรและพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ

การเปรียบเทียบ	อายุ						F.	Sig.
	น้อยกว่า 20 ปี		21 - 30 ปี		ตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
ระดับการรับรู้ด้านปัจจัยคงอยู่ในองค์กร	3.62	.403	3.57	.610	3.67	.604		
ด้านความมั่นคงในงาน	3.17	.433	3.76	.552	3.17	.633	3.378	.036*
ด้านสัมพันธภาพในองค์กร	3.94	.615	3.00	.714	3.94	.615	4.538	.012*
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.74	.564	3.91	.565	3.74	.564	2.627	.075
ปัจจัยด้านพฤติกรรมกรปฏิบัติงานของพนักงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพของงาน	3.78	.541	3.78	.589	3.95	.541		
ด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน	3.90	.609	3.50	.500	4.10	.600	6.068	.003*
ด้านความสม่ำเสมอในการทำงาน	3.75	.554	4.41	.486	4.25	.544	8.804	.000*
ด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์กร	3.22	.503	4.13	.527	3.32	.523	6.324	.002*
ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร	4.24	.497	3.08	.843	4.14	.495	6.170	.003*

\*มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 พบว่า พนักงานที่มีช่วงอายุต่างกันมีระดับการรับรู้ด้านปัจจัยคงอยู่ในองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 20 ปี มีระดับการรับรู้ด้านปัจจัยคงอยู่ในองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับได้แก่ ด้านสัมพันธภาพในองค์กร ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านความมั่นคงในงาน ปัจจัยด้านพฤติกรรมกรปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพของงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับได้แก่ ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร ด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน ด้านความสม่ำเสมอในการทำงาน และด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์กร

พนักงานที่มีอายุระหว่าง 21-30 ปีมีระดับการรับรู้ด้านปัจจัยคงอยู่ในองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านสัมพันธภาพในองค์กร ปัจจัยด้านพฤติกรรมกรปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพของงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับได้แก่ ด้านความสม่ำเสมอในการทำงาน ด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์กร ด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน และด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร



พนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไปมีระดับการรับรู้ด้านปัจจัยคงอยู่ในองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับได้แก่ ด้านสัมพันธภาพในองค์กร ด้านนโยบายและการบริหารงานและด้านความมั่นคงในงาน ปัจจัยด้านพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพของงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับได้แก่ ด้านความสม่ำเสมอในการทำงาน ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร ด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน และด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์กร

พนักงานที่มีช่วงอายุต่างกันมีการรับรู้ด้านปัจจัยคงอยู่ในองค์กรไม่แตกต่างกันในด้านนโยบายและการบริหารงาน และรับรู้แตกต่างกันด้านความมั่นคงในงานและ ด้านสัมพันธภาพในองค์กร โดยที่พนักงานที่มีช่วงอายุ 20-30 ปี จะมีการรับรู้ด้านความมั่นคงในงานมากที่สุด ช่วงอายุน้อยกว่า 20 ปีและมากกว่า 30 ปีจะมีการรับรู้ด้านสัมพันธภาพในองค์กรมากที่สุด

ปัจจัยด้านพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพของงาน พบว่า พนักงานที่มีช่วงอายุต่างกัน มีพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพของงานแตกต่างกันทุกด้าน โดยที่พนักงานที่มีช่วงอายุมากกว่า 30 ปี จะมีความมุ่งมั่นในการทำงานมากที่สุด ช่วงอายุมากกว่า 21-30 ปี จะมีความสม่ำเสมอในการทำงานและการให้ความร่วมมือต่อองค์กรมากที่สุด ช่วงอายุน้อยกว่า 20 ปี จะมีการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรมากที่สุด

**ตารางที่ 4** การเปรียบเทียบระดับการรับรู้ปัจจัยคงอยู่ในองค์กรและปัจจัยด้านพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพของงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน

การเปรียบเทียบ	ระยะเวลาการปฏิบัติงาน								F.	Sig.
	ต่ำกว่า 1 ปี		1-5 ปี		6-10 ปี		มากกว่า 10 ปี			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
ระดับการรับรู้ด้านปัจจัยคงอยู่ในองค์กร	3.92	.682	3.76	.562	3.77	.604	3.99	.592		
ด้านความมั่นคงในงาน	3.93	.644	3.74	.580	3.89	.625	4.02	.631	2.573	.055
ด้านสัมพันธภาพในองค์กร	3.93	.690	3.76	.574	3.71	.554	3.99	.547	2.727	.045*
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.91	.714	3.78	.533	3.70	.632	3.97	.599	2.054	.108
ปัจจัยด้านพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพของงาน	4.31	.610	4.16	.663	4.18	.546	4.32	.491		
ด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน	4.32	.627	4.05	.596	4.18	.548	4.31	.409	3.591	.015*



**ตารางที่ 4** การเปรียบเทียบระดับการรับรู้ปัจจัยคงอยู่ในองค์กรและปัจจัยด้านพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพของงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน (ต่อ)

การเปรียบเทียบ	ระยะเวลาการปฏิบัติงาน								F.	Sig.
	ต่ำกว่า 1 ปี		1-5 ปี		6-10 ปี		มากกว่า 10 ปี			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านความสม่ำเสมอในการทำงาน	4.31	.622	4.19	.678	4.39	.511	4.37	.488	1.479	.221
ด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์กร	4.29	.567	4.13	.652	4.03	.537	4.24	.526	1.464	.226
ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร	4.30	.625	4.09	.727	4.10	.587	4.37	.539	2.982	.033*

\*มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกันมีระดับการรับรู้ด้านปัจจัยคงอยู่ในองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 1 ปี มีระดับการรับรู้ด้านปัจจัยคงอยู่ในองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน และด้านสัมพันธภาพในองค์กร ในลำดับเท่ากัน และด้านนโยบายและการบริหารงานเป็นลำดับสุดท้าย ปัจจัยด้านพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพของงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ ได้แก่ ด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน ด้านความสม่ำเสมอในการทำงาน ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร และ ด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์กร

พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 1-5 ปี มีระดับการรับรู้ด้านปัจจัยคงอยู่ในองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสัมพันธภาพในองค์กร และด้านความมั่นคงในงาน ปัจจัยด้านพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพของงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ ได้แก่ ด้านความสม่ำเสมอในการทำงาน ด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์กร ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร และด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน

พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 6-10 ปี มีระดับการรับรู้ด้านปัจจัยคงอยู่ในองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านสัมพันธภาพในองค์กร ปัจจัยด้านพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพของงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ ได้แก่ ด้านความสม่ำเสมอในการทำงาน ด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร และด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์กร

พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี มีระดับการรับรู้ด้านปัจจัยคงอยู่ในองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสัมพันธภาพในองค์กร และด้านนโยบายและการบริหารงาน

ปัจจัยด้านพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพของงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ ได้แก่ ด้านความสม่าเสมอในการทำงาน ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร อยู่ในลำดับเท่ากัน ด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน และด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์กรเป็นลำดับสุดท้าย

พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกันมีการรับรู้ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในองค์กรแตกต่างกันในด้านสัมพันธภาพในองค์กร โดยที่พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี จะมีสัมพันธภาพในองค์กรมากที่สุด

ปัจจัยด้านพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพของงาน พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพของงานแตกต่างกัน ในด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน และด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร โดยที่พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปีจะมีความมุ่งมั่นในการทำงานมากที่สุด และพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี จะมีความสม่าเสมอในการทำงานและการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรมากที่สุด

#### 4. การสรุปและอภิปรายผล

##### 4.1 ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุมากกว่า 30 ปีขึ้นไป และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี จากผลการเปรียบเทียบการรับรู้ของพนักงาน พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันมีการรับรู้ปัจจัยคงอยู่ในองค์กรในด้านความมั่นคงในงาน ด้านสัมพันธภาพในองค์กร ด้านนโยบายและการบริหารงานไม่แตกต่างกัน และมีพฤติกรรมในการทำงานในด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน ด้านความสม่าเสมอในการทำงาน ด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์กร และด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มีอายุต่างกันมีการรับรู้ปัจจัยคงอยู่ในองค์กรในด้านความมั่นคงในงาน ด้านสัมพันธภาพในองค์กรแตกต่างกัน แต่ในด้านนโยบายและการบริหารงานไม่แตกต่างกัน และมีพฤติกรรมในการทำงานในด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน ด้านความสม่าเสมอในการทำงาน ด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์กร และด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรแตกต่างกัน และ พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกันมีการรับรู้ปัจจัยคงอยู่ในองค์กรในด้านความมั่นคงในงาน และด้านนโยบายและการบริหารงานไม่แตกต่างกัน แต่ในด้านสัมพันธภาพในองค์กรแตกต่างกัน และมีพฤติกรรมในการทำงาน ในด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน และด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรแตกต่างกัน แต่ในด้านความสม่าเสมอในการทำงาน และด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

##### 4.2 การอภิปรายผล

จากการศึกษาที่พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีระดับการรับรู้เกี่ยวกับปัจจัยคงอยู่ในองค์กรด้านความมั่นคงในงาน ด้านสัมพันธภาพในองค์กรแตกต่างกัน ด้านนโยบายและการบริหารงานไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานมีพฤติกรรมในการทำงาน ด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน ด้านความสม่าเสมอในการทำงานด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์กร และ ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานของบริษัท ทีดับบลิวแซด คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) [11] ซึ่งพบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านความสม่าเสมอในการมาทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เนื่องจากผู้ที่มีอายุ



น้อยอาจจะยังคงต้องการแสวงหางานอื่น ส่วนผู้ที่มีอายุมากขึ้นก็จะรับผิดชอบในงานเนื่องจากมีตำแหน่งในงานสูงขึ้น และสอดคล้องจากงานวิจัยของ Cascio [15] ที่พบว่า ผู้ที่มีอายุมากจะมีความสามารถและทักษะในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านภาษา ตัวเลข และทักษะในการใช้เหตุผลสูงกว่าผู้ที่มีอายุน้อยเนื่องจากมีประสบการณ์ในการทำงานที่ยาวนานกว่า และยังพบว่า มีแนวโน้มของอัตราการลาป่วยน้อยกว่าผู้ที่มีอายุน้อย นอกจากนี้ พนักงานที่มีอายุมากและอยู่ในองค์กรมานาน มักจะมีความผูกพันต่อองค์กรที่ทำให้ทุ่มเททำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ส่วนพนักงานที่อยู่ในช่วงอายุ 18–29 ปี ยังไม่มีความผูกพันต่อองค์กรมากพอเนื่องจากเป็นช่วงเริ่มต้นชีวิตทำงาน และกำลังค้นหาตัวเองอยู่ อาจมีการเปลี่ยนงานและออกจากงานเพื่อหาประสบการณ์ จึงมักไม่สนใจที่จะทำงานกับองค์กรเป็นเวลานาน แต่เมื่อเริ่มมีครอบครัวความต้องการสร้างฐานะและความมั่นคง จึงมีความรู้สึกผูกพันที่ต้องการงานที่มีความมั่นคง ปัจจัยสำคัญที่ทำให้พนักงานต้องการคงอยู่ในองค์กรจึงมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานภายในองค์กร เนื่องจากเมื่อตัดสินใจที่จะอยู่กับองค์กรก็แสดงว่าได้รับปัจจัยสำคัญตามที่ต้องการ [4] ซึ่งนำมาผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานภายในองค์กรมาก ถ้าหากองค์กรให้โอกาสแก่พนักงานที่ตั้งใจทำงานในการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นตามนโยบายขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ [2],[3] ในด้านความต้องการเจริญเติบโต (Growth Needs) ซึ่งทำให้พนักงานมีความต้องการพัฒนาตัวเอง

ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานภายในองค์กร [10] กล่าวคือ พนักงานส่วนใหญ่มักมีแนวคิดเกี่ยวกับความมั่นคง ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg [4] ซึ่งเป็นการให้ปัจจัยคงอยู่ในองค์กรหรือปัจจัยค่าจูงใจแก่พนักงาน พนักงานที่มีการรับรู้ปัจจัยที่ใช้ในการดำเนินชีวิตเพียงพอก็จะทำให้พนักงานไม่คิดที่จะลาออกจากองค์กรหรือหางานใหม่ทำ ซึ่งจะทำให้พนักงานคงอยู่ในองค์กร โดยเฉพาะระดับเงินเดือนค่าจ้างเหมาะสม ส่วนการให้งานมีความมั่นคง สภาพแวดล้อมปลอดภัยนั้นยังเป็นปัจจัยที่มีความแตกต่างไปตามปัจจัยส่วนบุคคล ความรู้สึกไม่พอใจจะไม่เกิดขึ้นกับพนักงานถ้าได้รับควบคุมกับการได้ปัจจัยจูงใจ เช่น การได้รับการยกย่องในความสำเร็จและผลการทำงาน มอบความรับผิดชอบตามสัดส่วน ให้โอกาสใช้ความสามารถในงานสำคัญ เนื่องจากทุกคนต้องการเป็นคนสำคัญที่เชื่อมโยงกับส่วนที่เป็นปัจจัยที่องค์กรให้ก่อนจะเกิดความรู้สึกไม่พอใจ การใช้ปัจจัยจูงใจคู่กับปัจจัยค่าจูงใจ [4] หรือปัจจัยที่ให้พนักงานคงอยู่ในองค์กร ก็เพื่อสร้างความพอใจซึ่งจะมีผลให้พนักงานทุ่มเทในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนั้นหากต้องการให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความกระตือรือร้นต่อการบรรลุเป้าหมาย [16] องค์กรควรต้องมีการกระตุ้นด้วยปัจจัยจูงใจ เช่น ความสำเร็จในงาน การยอมรับในความสามารถมีความก้าวหน้าในงานด้วย

การมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่นและการสร้างมิตรไมตรีระหว่างกันและบุคคล [17] อาจจะเป็นเพราะคาดหวังจะได้รับ การมีน้ำใจตอบแทนจากคนอื่น ๆ เมื่อต้องการความช่วยเหลือในการทำงาน และการมีเพื่อนที่ดีทำให้มีความสุขในงาน และต้องการอยู่ในองค์กร ดังนั้นสัมพันธภาพจึงมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานภายในองค์กร ซึ่งเป็นความปรารถนาที่บุคคลต้องการความสุขเมื่ออยู่ในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ McClelland [10] ได้เสนอแนวคิดว่ามีแรงจูงใจในการทำงาน 3 อย่าง ด้วยกันคือ 1) ความต้องการด้านความสำเร็จ (Achievement) 2) ความต้องการด้านสัมพันธไมตรี (Affiliation) 3) ความต้องการมีอำนาจ (Power)

ส่วนในด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรนั้น พบว่า พนักงานทุกคนต่างพยายามที่จะไม่สร้างปัญหาในด้านการผิดระเบียบเนื่องจากอาจเป็นสาเหตุทำให้ต้องออกจากงานได้ [5],[9] จึงพบว่า พนักงานทุกเพศ ทุกวัยมีความตระหนักในเรื่องการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร

#### 4.3 ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

ในการศึกษาคครั้งนี้ ผลการศึกษา ทำให้เข้าใจถึงความสำคัญของการประชาสัมพันธ์ข้อมูลต่าง ๆ ที่เป็นผลประโยชน์ของพนักงานให้พนักงานได้รับรู้อย่างทั่วถึง และควรที่จะทำความเข้าใจถึงการสนับสนุนขององค์กรเพื่อให้พนักงานเกิดขวัญและกำลังใจ การใช้สื่อสังคม (Social Media) จะช่วยทำให้ข้อมูลได้รับการเผยแพร่รวดเร็วยิ่งขึ้น นอกจากนี้ องค์กรยังควรต้องสื่อสารในเชิงบวกถึงความต้องการที่จะให้พนักงานมีความสุขในการทำงานด้วยการตอบสนองความต้องการของพนักงานอย่างเท่าเทียมกันทั้งในด้านการดำเนินชีวิตและในด้านทักษะในการทำงาน ดังนี้

4.3.1 องค์กรควรจัดตั้งคณะกรรมการพิจารณาผลการศึกษา โดยพิจารณาในส่วนที่มีผลต่อการรับรู้ของพนักงาน ไม่แตกต่างกันและแตกต่างกันแต่อยู่ในระดับที่สมควรได้รับรู้เพิ่มมากขึ้นโดยให้จัดกิจกรรมที่สร้างความเข้าใจให้แก่พนักงาน เช่น โครงการพัฒนาศูนย์สารสนเทศและการเรียนรู้ โครงการกรกลุ่มเพื่อนช่วยเพื่อน เป็นต้น

4.3.2 องค์กรควรให้พนักงานมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กรเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในด้านการพัฒนาองค์กร เพื่อเป็นช่องทางให้พนักงานรับรู้การสนับสนุนขององค์กร ในขณะที่เดียวกันกับการเสริมสร้างความรู้และทักษะที่จำเป็นแก่พนักงาน โดยเน้นที่ประสิทธิภาพในการทำงานในองค์กรเพื่อประโยชน์ร่วมกัน

#### เอกสารอ้างอิง

- [1] Bunyasophon, T., & Chalermjirarat, W. (2007). *Fundamentals of Industrial Management (2<sup>nd</sup> ed.)*. Bangkok : Textbook Production Center University of King Mongkut's College of Technology North Bangkok. (in Thai).
- [2] Maslow, Abraham M. (1954). *Motivation and Personality*. New York : Harper and Row
- [3] Alderfer, C. (n.d.). *Need Theories*. NovaBizz. [www.novabizz.com/NovaAce/Behavior/Need\\_Theories.htm](http://www.novabizz.com/NovaAce/Behavior/Need_Theories.htm) (in Thai).
- [4] Herzberg, F., Mausner, B. and Snyderman, B. (1959). *The motivation to work*. New York: Wiley & Son.
- [5] Yuttawisut, T., Tuburai, W., & Thoonsiri, A. (2023). The Relationship Between Organizational Factors Affecting Organizational Retention and Employee Behavior Energy Max International Company Limited. *Journal of Business and Industrial Development*, 3(1), 54-65. <https://doi.org/10.14416/j.bid.2023.04.005> (in Thai).
- [6] Lebkurt, C. (2011). *Research Report on The Impact of Quality of Work Life on Organizational Commitment of Support Personnel*. National Institute of Development Administration. Bangkok : National Institute of Development Administration. (in Thai).
- [7] Carman-Tobin, M. B. (2011). *Organizational Commitment Among Licensed Practical Nurses: Exploring Associations with Empowerment, Conflict and Trust*. [University of Iowa]. <https://doi.org/10.17077/etd.xj8v02an>



- [8] Robbins, Stephe P. (1996). *Organizational Behavior: Concepts Controversies Applications* (7<sup>th</sup>ed.). New Jersey : Prentice Hall.
- [9] Steers, R. M. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46–56. <https://doi.org/10.2307/2391745>
- [10] McClelland, David C. (1953). *The Achievement Motive*. New York: Appleton Centurycrofts.
- [11] Asawarujanon, P. (2006). *Factors Affecting Work Behavior of Employees of TWZ Corporation Public Company Limited*. [Unpublished master’s thesis]. Srinakharinwirot University. (in Thai).
- [12] McGregor, D. (1960). *The Human Side of Enterprise*. New York : McGraw–Hill Book Company, Inc.
- [13] Phra Brahmaganabhorn (P. A. Payutto). (2550). *A Constitution for Living* (4<sup>th</sup>ed.). Bangkok: National Office of Buddhism. (in Thai).
- [14] Taro Yamane. (1973). *Statistics: an introductory analysis*. New York: New York: Harper & Row.
- [15] Sosaprachin, J. (2010). *Factors Affecting Working Behavior of Automotive Parts Manufacturing Employees: A Case Study of Yarnapund Public Company Limited*. [Unpublished thesis Ramkhamhaeng University]. Digital Research Information Center. (in Thai).
- [16] Salancik, G. (1977). Commitment and the Control of Organizational Behavior and Belief. *In Psychological Foundations of Organizational Behavior*, 2 , 233–243.
- [17] Chanyawiwatkul, A (2003). *Necessary factors for various skill trainers* [Unpublished master’s thesis]. Ramkhamhaeng University. (in Thai).