# ปัจจัยด้านการจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์: กรณีศึกษา บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินีแบไทย จำกัด

# MOTIVATION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT FACTORS AFFECTING THE WORKING BEHAVIOR OF EMPLOYEES IN ELECTRICAL PARTS MANUFACTURING INDUSTRY: A CASE STUDY OF NMB-MINEBEA THAI COMPANY LIMITED

**พิชชาพร สันติตรานนท์[1] ปราโมช ธรรมกรณ์[2] และสักรินทร์ อยู่ผ่อง[3]**

**Pichchaporn Santitranon[1], Pramoch Thammakorn[2], and Sakarin Yuphong[3]**

[1,2,3]ภาควิชาการพัฒนาธุรกิจอุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

[1,2,3]Industrial Business and Human Resource Development,

King Mongkut's University of Technology North Bangkok

Received: September 19, 2022 / Revised: January 22, 2023 / Accepted: January 27, 2023

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยด้านการจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน 2) ศึกษาปัจจัยด้านการจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน และ 3) เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 370 ตัวอย่าง และวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ การหาค่าความสัมพันธ์โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของพนักงาน ปัจจัยด้านการจูงใจโดยรวม มีค่าเฉลี่ยที่อยู่ในระดับมาก ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มีค่าเฉลี่ยที่อยู่ในระดับมาก และพฤติกรรมการทำงานโดยรวม มีค่าเฉลี่ยที่อยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกันปัจจัยด้านการจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรส่งผลกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ดังนั้นหากปัจจัยด้านการจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้านมีค่าเพิ่มขึ้นจะสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานโดยรวมที่เพิ่มขึ้น และพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านความร่วมมือต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

**คำสำคัญ:** ปัจจัยด้านการจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน

Corresponding Author

E-mail: jeen_pichchy@hotmail.com

**Abstract**

The purposes of this research were (1) to study the motivation factor, organizational commitment factor and working behavior of employees; (2) to study the motivation and organizational commitment factors affecting working behavior of the employees; and (3) to compare the working behaviors of employees who had different personal background factors. Data were collected from the research sample consisting of 370 electronic component production industry employees at the NMB-Minebea Thai Ltd. Bang Pa-in factory. Data were statistically analyzed using the frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, one way analysis of variance, Scheffe's pairwise comparison method, bivariate data relationship testing using Pearson Correlation, and multiple regression analysis with the confidence level of 95%.

Research findings showed that employee opinions concerning overall motivation factor, overall organizational commitment factor, and overall working behavior were all found to be at the high level. The motivation factor and organizational commitment factor affected working behavior of the employees. Therefore, if the motivation factor and organizational commitment factor in each aspect were increased, they would be correlated to the overall increase of working behavior of the employees. Finally, the employees with different educational levels were found to be different in their levels of cooperation with the organization.

**Keywords:** Motivation, Organizational Commitment, Working Behavior

**บทนำ**

ในการบริหารงานขององค์กร ทรัพยากรมนุษย์นับเป็นทรัพยากรที่มีความจำเป็นและสำคัญเป็นอย่างมากเพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่จะช่วยผลักดันให้องค์กรสามารถดำเนินกิจการให้มีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้ ซึ่งการที่จะได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ ความสามารถ มีคุณภาพ สามารถปฏิบัติงานและสร้างคุณค่าให้กับงานที่ทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร การพัฒนาและการรักษาทรัพยากรมนุษย์ให้ทำงานกับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต้องอาศัยการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดี ดังนั้นการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญกับการบริหารองค์กร

การทำงานไม่ว่าองค์กรใดก็ตามจำเป็นต้องตระหนักถึงกระบวนการ วิธีการปฏิบัติงานของพนักงาน รวมไปถึงการสร้างกลยุทธ์เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การพัฒนาเทคนิคการปฏิบัติงาน การใส่ใจคุณภาพของสวัสดิการ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข เกิดความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กร ซึ่งจะช่วยให้สามารถพัฒนาองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศได้ ดังนั้นสิ่งสำคัญขององค์กรคือ การมีผู้ปฏิบัติงานที่มีคุณภาพสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดได้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Soprajin (2010) ที่ได้กล่าวว่าการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรอย่างเป็นระบบ จะส่งผลให้การทำงานของพนักงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ส่งผลประโยชน์ให้แก่องค์กรในหลาย ๆ ด้าน ซึ่งการที่พนักงานจะมีพฤติกรรมการทำงานที่ดีได้นั้นต้องเกิดจากปัจจัยหลาย ๆ ประการ อันได้แก่ แรงจูงใจ ความผูกพันต่อ

องค์กร ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นต้น เนื่องจากปัจจัยดังกล่าวมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของมนุษย์เพื่อไปสู่เป้าหมาย

จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อโคโรนาไวรัส 2019 ในประเทศไทยที่เริ่มแพร่ระบาดภายในประเทศไทยตั้งแต่ช่วงเดือนมกราคม ปี 2563 จนถึงปัจจุบัน มีความรุนแรงเพิ่มมากขึ้น ทำให้กระทบกับเศรษฐกิจและภาคอุตสาหกรรมของประเทศเป็นอย่างมาก (Office of Industrial Economics, 2020) อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์เริ่มได้รับผลกระทบตั้งแต่ช่วงแรกของการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อโคโรนาไวรัส 2019 ในขณะที่วิกฤติยังคงจำกัดวงอยู่ภายในประเทศจีน แม้ว่าจะเริ่มสร้างปัญหาให้กับธุรกิจแล้ว แต่ก็ยังไม่ได้ก่อให้เกิดผลกระทบมากนักและในภาพรวมธุรกิจก็ยังคงดำเนินต่อไปได้ตามปกติ แต่ในปัจจุบันสภาวะดังกล่าวได้เปลี่ยนไปเนื่องจากวิกฤตการณ์ครั้งนี้ได้แผ่ขยายไปทั่วโลก ซึ่งส่งผลให้กำลังการผลิตทั่วโลกเริ่มลดลง องค์กรหลายแห่งมีความจำเป็นต้องเลิกจ้างพนักงานในบางส่วน หรือพนักงานมีความจำเป็นที่จะต้องหยุดงานกระทันหันเนื่องจากติดเชื้อโคโรนาไวรัส 2019 หรือหยุดเฝ้าสังเกตอาการเนื่องจากมีประวัติใกล้ชิดผู้ป่วย ทำให้องค์กรมีความจำเป็นที่จะต้องจัดสรรหน้าที่ความรับผิดชอบให้พนักงานที่เหลืออยู่เพิ่มขึ้น หรือในกรณีที่มีพนักงานลาออก องค์กรไม่มีนโยบายรับพนักงานทดแทนพนักงานที่ลาออกไป ส่งผลให้ขวัญและกำลังใจของพนักงานที่ทำงานอยู่ลดลง เกิดความรู้สึกไม่มั่นคงในตำแหน่งงาน หากตำแหน่งที่พนักงานลาออกไปเป็นตำแหน่งที่ต้องอาศัยทักษะเฉพาะด้าน อาจทำให้กระบวนการทำงานขององค์กรต้องหยุดอย่างกระทันหัน ซึ่งองค์กรก็ต้องสรรหาพนักงานใหม่มาทดแทน ทำให้ต้องเสียงบประมาณค่าอบรม เสียเวลาในการสรรหาเพิ่มขึ้นและกว่าที่พนักงานใหม่จะเรียนรู้และเข้ากับวัฒนธรรมองค์กรจนสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพก็ต้องใช้เวลานาน อาจไม่ทันต่อความต้องการขององค์กร ทำให้ปัญหายิ่งทวีความรุนแรงมากขึ้นจนในที่สุดอาจต้องปิดกิจการลง (Soprajin, 2010)

ในปัจจุบันกลุ่มคนรุ่นใหม่หรือกลุ่มคน Generation Y มีบทบาทสำคัญภายในองค์กรมากขึ้นซึ่งถือเป็นกลุ่มคนที่มีประชากรมากที่สุดในโลก จากการสำรวจพบว่าผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีแนวโน้มจะเปลี่ยนงานมากที่สุด โดยผลสำรวจพบว่า ผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ ปัจจัยอย่างหนึ่งที่ส่งผลต่อความคิดความรู้สึกและศักยภาพในการทำงานก็คือความเครียด (Sawatsaringkarn, 2009) แต่สาเหตุหลักที่ทำให้คนทำงานอยากลาออกจากงานคือ ภาวะหมดแรงจูงใจในการทำงาน โดยสาเหตุที่ทำให้คนทำงานเกิดภาวะนี้คือ การทำงานที่หนักกว่าปกติในช่วง 18 เดือน หลังจากเกิดวิกฤตการณ์โรคติดเชื้อโคโรนาไวรัส 2019 ระบาด พนักงานจำนวนมากต้องทำงานหนักขึ้นในช่วงแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อโคโรนาไวรัส 2019

เนื่องจากภาวะเศรษฐกิจดังกล่าวจึงจำเป็นต้องมีการปรับองค์กร เพื่อให้สามารถเผชิญกับการแข่งขันที่ทวีความรุนแรงขึ้นและให้สามารถอยู่รอดในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันได้ โดยแนวทางหนึ่งที่นำมาใช้และเริ่มมีบทบาทมากขึ้นนั่นก็คือ การเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้มีความเหมาะสมและเป็นระบบมากขึ้นเพราะทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรและเป็นปัจจัยหลักในการเพิ่มศักยภาพขององค์กร

ดังที่กล่าวไว้ข้างต้นผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญและมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยด้านการจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งบริษัท เอ็นเอ็มบี-มินีแบไทย จำกัด เป็นองค์กรหนึ่งที่ประสบปัญหาเศรษฐกิจ เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อโคโรนาไวรัส 2019 แต่องค์กรนั้นยังสามารถที่จะดำเนินการต่อไปได้ ซึ่งผลการวิจัยสามารถใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณากำหนดแนวทางปรับปรุงและแก้ไขปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานและยังสามารถใช้เป็นข้อมูล

สำหรับการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อการธำรงรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กร

**วัตถุประสงค์**

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ กรณีศึกษา: บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินีแบไทย

2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินีแบไทย จำกัด

3. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินีแบไทย จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน

**ทบทวนวรรณกรรม**

**แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านการจูงใจ**

ปัจจัยด้านการจูงใจ หมายถึง ปัจจัยหรือสิ่งต่าง ๆ ที่มากระตุ้นหรือชักนำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์หรือเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองต้องการ

ลักษณะของปัจจัยด้านการจูงใจแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะคือ ปัจจัยด้านการจูงใจภายในเป็นสิ่งผลักดันจากภายในตัวบุคคลมีความสัมพันธ์โดยตรงกับงานที่ทำและปัจจัยด้านการจูงใจภายนอกเป็นสิ่งผลักดันภายนอกตัวบุคคลเกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอกของงาน (Siriwan, 2007)

ปัจจัยด้านการจูงใจมีความสำคัญอย่างมากต่อการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับว่างานที่ปฏิบัตินั้นทำให้บุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งร่างกายและจิตใจ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้เกิดความสมบูรณ์ของชีวิตมากน้อยเพียงใดนั้นคือ สิ่งที่ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงและจัดให้มีขึ้น คอยดูแลสวัสดิการ เพิ่มสิ่งจูงใจ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานและส่งเสริมขวัญและกำลังใจให้ดีอยู่เสมอซึ่งจะสร้างความพอใจให้กับพนักงานและสร้างความสำเร็จต่อองค์กรต่อไป

ปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย ความก้าวหน้าในการทำงาน (Herzberg, 1959)

**แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร**

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของบุคลากรในองค์กรต่อองค์กร ยินดีจะปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนและส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อให้องค์กรได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรประกอบไปด้วย ความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การยอมรับเป้าหมายและนโยบายการบริหารขององค์กร การทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความห่วงใยในอนาคตขององค์กร และความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป

ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญอย่างมากต่อการปฏิบัติงาน เพราะจะทำให้องค์กรได้มาซึ่งพนักงานที่ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ ตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กร องค์กรได้รับประโยชน์รวมไปถึงการทำให้องค์กรนั้นสามารถที่จะบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ คุณลักษณะของบุคคล ลักษณะของงาน ความสัมพันธ์ในกลุ่มงานกับหัวหน้างาน คุณลักษณะขององค์กร บทบาทในงาน และทัศนคติอื่น ๆ ซึ่งก่อให้เกิดผลลัพธ์ทางพฤติกรรมของบุคคลในด้านความพึงพอใจ การปฏิบัติงาน การเข้า-ออกจากงาน

ความผูกพันต่อองค์กรที่มีความจำเป็นของบุคลากรในองค์กรอย่างแท้จริง ประกอบด้วย ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและ

ค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร (Steers, 1977)

**แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน**

พฤติกรรมการทำงาน หมายถึง การแสดงออกของพนักงานในระหว่างการปฏิบัติงานซึ่งอาจส่งผลดีหรือผลเสียต่อการบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร

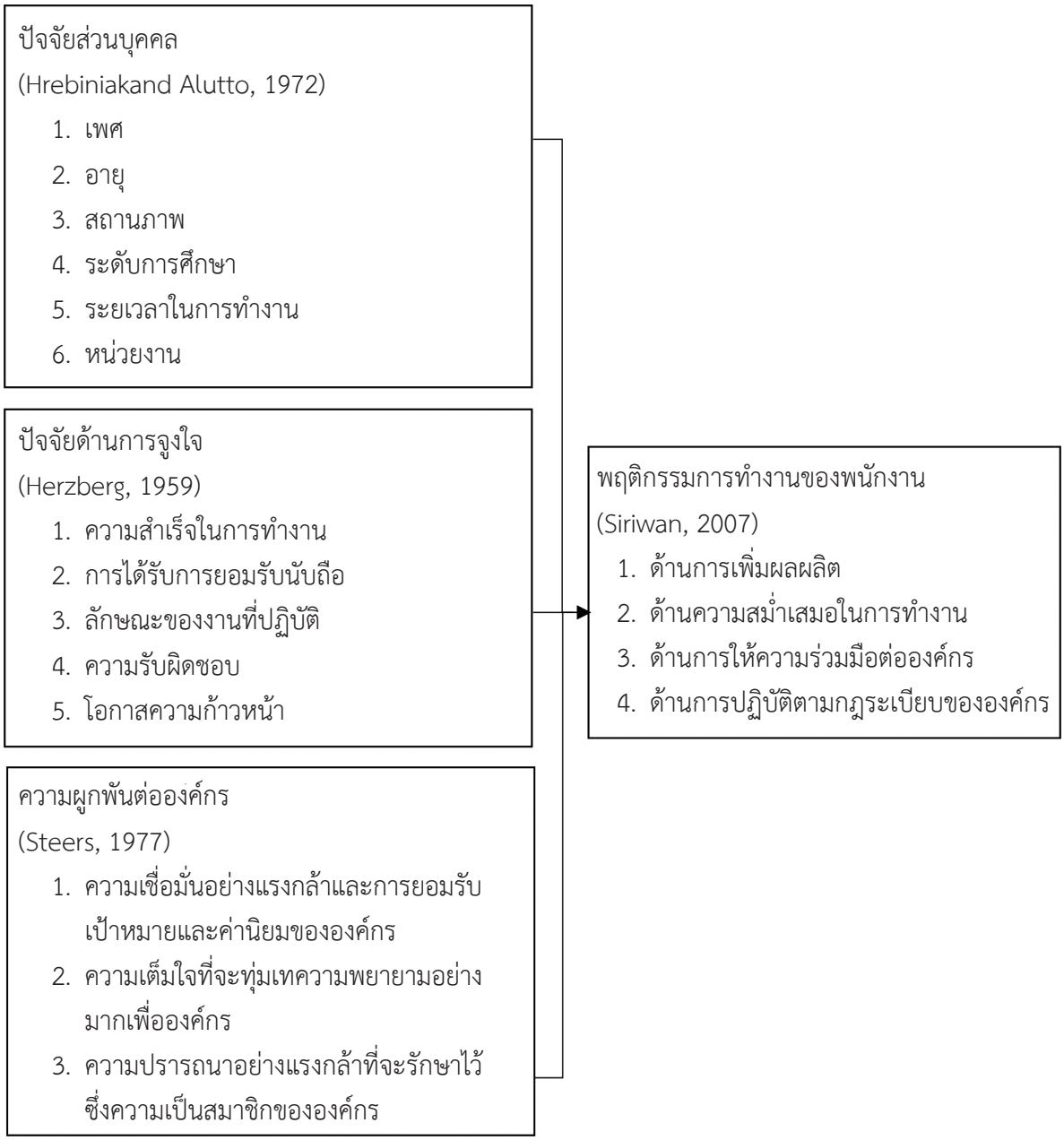
รูปแบบพฤติกรรมการทำงานนั้นเป็นสิ่งสำคัญเพื่อให้งานขององค์กรมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์เพื่อให้พนักงานในองค์กรมีความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ ทัศนคติที่ดี ความอดทน ความเชื่อมั่นในตัวเอง ความรอบคอบ การยอมเสียสละผลประโยชน์ของตนเพื่อรักษาผลประโยชน์ขององค์กร

ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานมีอยู่หลายปัจจัยด้วยกัน ดังต่อไปนี้ อายุ เพศ สถานภาพ การศึกษา และความสามารถในด้านต่าง ๆ ซึ่งจะส่งผลกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน มีส่วนเกี่ยวข้องที่ทำให้พฤติกรรมการทำงานดีขึ้นและเป็นประโยชน์กับองค์กร พฤติกรรมการทำงานแบ่งเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านความสม่ำเสมอในการทำงาน ด้านความร่วมมือต่อองค์กร ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร (Sererat, 2007)

**งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**

Sajjad และ Abbasi (2014) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับองค์กร โดยงานวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพของพนักงานในกลุ่มผู้ช่วยวิศวกรของบริษัท อิหร่าน โคโดร จำกัด ผลการวิจัยพบว่า 1) หากคุณภาพชีวิตในการทำงานเพิ่มขึ้น ประสิทธิภาพการทำงานก็จะเพิ่มขึ้น 2) หากพนักงานรู้สึกผูกพันกับองค์กรมากขึ้น ประสิทธิภาพการทำงานก็จะเพิ่มขึ้น 3) หากพนักงานทำงานให้กับองค์กรเต็มที่ ประสิทธิภาพการทำงานก็จะเพิ่มขึ้น 4) หากพนักงานมีความจริงใจและเคารพเพื่อนร่วมงานมากขึ้น ประสิทธิภาพการทำงานก็จะเพิ่มขึ้น 5) หากพนักงานมีความจริงใจและเคารพผู้บังคับบัญชามากขึ้น ประสิทธิภาพการทำงานก็จะเพิ่มขึ้น 6) หากมอบหมายงานให้กับบุคคลที่ตรงกับความสามารถหรือระดับการศึกษา ประสิทธิภาพการทำงานก็จะเพิ่มขึ้น

Chanakarn (2018) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลบางกล่ำ อำเภอบางกล่ำ จังหวัดสงขลา การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลบางกล่ำ อำเภอบางกล่ำ จังหวัดสงขลา และเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลบางกล่ำ อำเภอบางกล่ำ จังหวัดสงขลา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ บุคลากรโรงพยาบาลบางกล่ำ อำเภอบางกล่ำ จังหวัดสงขลา จำนวน 104 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลบางกล่ำ อำเภอบางกล่ำ จังหวัดสงขลา อยู่ในระดับมาก




**ภาพที่ 1** กรอบแนวคิดการวิจัย

## วิธีการวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินีแบไทย จำกัด โรงงานบางปะอินแผนก Spindle Motor จำนวนพนักงานทั้งหมด 4,964 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 30 พฤศจิกายน 2564)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินีแบไทย จำกัด โรงงานบางปะอิน แผนก Spindle Motor มีจำนวนพนักงานทั้งหมด 4,964 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้เท่ากับ 370 ตัวอย่าง การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) ของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินีแบไทย จำกัด โรงงานบางปะอิน แผนก Spindle Motor ทั้ง 5 หน่วยงาน ได้แก่ ฝ่ายควบคุมและประกันคุณภาพ ฝ่ายซ่อมบำรุง ฝ่ายจัดซื้อ ฝ่ายผลิต และฝ่ายวิศวกรรม ใช้การสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling)

**เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย**

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่ผู้ศึกษาพัฒนาขึ้นร่วมกับข้อคำถามที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมและงานที่วิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำข้อคำถามมาปรับให้มีความเหมาะสมกับเนื้อหาและกรอบแนวคิดในงานวิจัย ซึ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และหน่วยงาน

ส่วนที่ 2 การสอบถามข้อมูลด้านปัจจัยด้านการจูงใจ ตามแนวคิดและทฤษฎีสองปัจจัย (Herzberg, 1959) ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านโอกาสความก้าวหน้า

ส่วนที่ 3 การสอบถามข้อมูลด้านความผูกพันต่อองค์กร ตามแนวคิดและทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร (Steers, 1977) ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

ส่วนที่ 4 การสอบถามข้อมูลด้านพฤติกรรมการทำงานของพนักงานตามแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน (Siriwan, 2007) ได้แก่ ด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านความสม่ำเสมอในการทำงาน ด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์กร และด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร

เป็นแบบสอบถามที่กำหนดระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามตามมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ทประกอบด้วย 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนคำตอบ ดังนี้ ระดับความคิดเห็น เห็นด้วยมากที่สุด เท่ากับ 5 คะแนน ระดับความคิดเห็น เห็นด้วยมาก เท่ากับ 4 คะแนน ระดับความคิดเห็น เห็นด้วยปานกลาง เท่ากับ 3 คะแนน ระดับความคิดเห็น เห็นด้วยน้อย เท่ากับ 2 คะแนน และระดับความคิดเห็นเห็นด้วยน้อยที่สุด เท่ากับ 1 คะแนน ตามลำดับ

**การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ**

ผู้วิจัยได้ทำการนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา โดยมีผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์โดยคัดเลือกที่ผ่านเกณฑ์ ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ผลการประเมินดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน คะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 0.50-1.00 หมายความว่า แบบสอบถามมีความเที่ยงตรงในการวัดผลตรงกับวัตถุประสงค์งานวิจัยพบว่า ข้อคำถามทุกข้อผ่านเกณฑ์ประเมิน IOC

นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try-Out) กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา จำนวน 30 คน เพื่อนำมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ด้วยวิธีวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.962 ถือว่าแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์และพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามกับคะแนนรวมของทุกคำถาม

**การเก็บรวบรวมข้อมูล**

ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ผู้วิจัยได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามออนไลน์ของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินีแบไทย จำกัด โรงงานบางปะอิน แผนก Spindle Motor จำนวน 370 ตัวอย่าง โดยแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานผ่านโปสเตอร์ สังคมสื่อออนไลน์ และขอความร่วมมือผ่านหัวหน้างาน โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามกรอกแบบสอบถามออนไลน์ด้วยตนเอง แจกไปทั้งสิ้น 400 ฉบับ และได้รับคืนกลับมาทั้งหมด 400 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและพบว่า เนื้อหาการตอบไม่สมบูรณ์

จำนวน 30 ชุด ผู้วิจัยจึงคัดออก มีแบบสอบถามที่นำมาวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนทั้งสิ้น 370 ตัวอย่าง

ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ซึ่งเป็นข้อมูลเพื่อใช้ประกอบในการทำวิจัยนั้นผู้วิจัยได้ทำการค้นคว้าจากหนังสือ ตำราที่เกี่ยวข้อง วิทยานิพนธ์ เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวิจัยครั้งนี้

**วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล**

การวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัย โดยการตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล และนำข้อมูลมาบันทึกลงโปรแกรม เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และหน่วยงาน จากแบบสอบถามส่วนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการหาความถี่ (Frequency) เป็นการแสดงความถี่ของข้อมูลที่เก็บมาได้และค่าร้อยละ (Percentage) เป็นการคำนวณหาสัดส่วนของข้อมูลแต่ละตัวเทียบกับข้อมูลรวมทั้งหมด โดยให้ข้อมูลรวมทั้งหมดมีค่าเป็นร้อยละ

ข้อมูลด้านปัจจัยด้านการจูงใจ ด้านความผูกพันต่อองค์กร และด้านพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน จากแบบสอบถามส่วนที่ 2-4 ใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้สัญลักษณ์ สำหรับค่าเฉลี่ยที่ได้มาจากกลุ่มตัวอย่างและการหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

การวิเคราะห์เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ กรณีศึกษา: บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินีแบไทย จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ใช้สถิติแบบ t-test สำหรับทดสอบความแตกต่างหรือเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยเป็นการทดสอบข้อมูลที่มีการแจกแจงแบบปกติ (Normal Distribution) สำหรับตัวอย่าง 2 กลุ่ม กรณีเปรียบเทียบมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้สถิติแบบ F-test โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One Way ANOVA (One Way Analysis of Variance) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับความแตกต่างของค่าเฉลี่ยกรณีประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม และหากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ตามวิธีของ Scheffe

การวิเคราะห์ปัจจัยด้านการจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ กรณีศึกษา: บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินีแบไทย จำกัด ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

## ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 266 คน คิดเป็นร้อยละ 71.89 มีอายุอยู่ระหว่าง 30-39 ปี จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 34.05 มีสถานภาพโสด จำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 58.38 มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 294 คน คิดเป็นร้อยละ 79.46 มีระยะเวลาในการทำงานอยู่ที่ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 37.30 และส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานฝ่ายผลิต จำนวน 318 คน คิดเป็นร้อยละ 84.87

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการจูงใจในการทำงานของพนักงานพบว่า ปัจจัยด้านการจูงใจในการทำงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยที่อยู่ในระดับมาก หากพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านความสำเร็จในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ที่ 4.03 รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบมาย มีค่าเฉลี่ย 3.81 และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ย 3.74 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีค่าเฉลี่ย 4.06 ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยที่อยู่ในระดับมาก หากพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กรมี

ค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ที่ 4.22 รองลงมาคือ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.08 และด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.90 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานพบว่า พฤติกรรมการทำงานของพนักงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ย 4.19 ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยที่อยู่ในระดับมาก หากพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ที่ 4.32 รองลงมาคือ ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.28 และด้านการเพิ่มผลผลิตมีค่าเฉลี่ย 4.20 ตามลำดับ

ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของพนักงานจำแนกตามตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน จากการศึกษาสรุปได้ดังนี้ พนักงานที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระยะเวลาในการทำงาน และหน่วยงานต่างกัน พฤติกรรมการทำงานไม่ต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน พฤติกรรมการทำงานต่างกันโดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานโดยเฉลี่ยมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

สมการที่สามารถทำนายความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 1.210 + 0.402X_1 + 0.254X_4$$

สมการที่สามารถทำนายความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = 0.447X_1 + 0.282X_4$$

สรุปได้ว่าเมื่อปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ($X_1$) และด้านความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย ($X_4$) ที่เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ส่งผลให้พฤติกรรมการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้น 0.402 หน่วย และ 0.254 หน่วย ตามลำดับ

สมการที่สามารถทำนายความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 0.754 + 0.087X_6 + 0.465X_7 + 0.279X_8$$

สมการที่สามารถทำนายความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = 0.106X_6 + 0.507X_7 + 0.328X_8$$

สรุปได้ว่า เมื่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($X_6$) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร ($X_7$) และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ($X_8$) ที่เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ส่งผลให้พฤติกรรมการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้น 0.087 หน่วย 0.465 หน่วย และ 0.279 หน่วยตามลำดับ

## อภิปรายผล

ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และหน่วยงาน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันส่งผลให้พฤติกรรมการทำงานของพนักงานต่างกัน สาเหตุอาจเป็นเพราะระดับการศึกษาที่ต่างกันส่งผลให้แนวความคิดเกี่ยวกับการทำงานไม่เหมือนกัน ส่วนในด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระยะเวลาในการทำงานและหน่วยงานที่ต่างกัน ไม่ส่งผลให้พฤติกรรมการทำงานของพนักงานต่างกัน

ปัจจัยด้านการจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ บริษัท เอ็น เอ็มบี-มินีแบไทย จำกัด พบว่า ปัจจัยด้านการจูงใจและความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Yamchoo (2020) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งนี้เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่ อยู่ในระดับมากที่สุด อันดับแรกคือ ด้านความมั่นคง รองลงมาคือ ด้านสัมพันธภาพต่อเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้าและด้านการยอมรับนับถือ ส่วนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและอันดับสุดท้ายคือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีสถานภาพสมรส และระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## สรุปผล

1. ความคิดเห็นของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ กรณีศึกษา: บริษัท เอ็น เอ็มบี-มินีแบไทย จำกัด ด้านปัจจัยด้านการจูงใจโดยรวม ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านโอกาสความก้าวหน้า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ประกอบด้วย ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร มีค่าเฉลี่ยที่อยู่ในระดับมาก

2. การวิเคราะห์ปัจจัยด้านการจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ กรณีศึกษา: บริษัท เอ็น เอ็มบี-มินีแบไทย จำกัด โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณพบว่า เมื่อปัจจัยด้านการจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงานและด้านความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย และความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร และด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ที่เพิ่มขึ้นจะส่งผลให้พฤติกรรมการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้นด้วย

3. ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงานและหน่วยงาน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันส่งผลให้พฤติกรรมการทำงานของพนักงานต่างกัน โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านความร่วมมือต่อองค์กรที่แตกต่างกัน ส่วนในด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระยะเวลาในการทำงานและหน่วยงานที่ต่างกัน ไม่ส่งผลให้พฤติกรรมการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านความสม่ำเสมอในการทำงาน ด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์กร และด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรของพนักงาน

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับผลการวิจัย

1.1 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ด้านความร่วมมือต่อองค์กรน้อยกว่าพนักงาน

ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ดังนั้นบริษัท เอ็นเอ็มบี-มินีแบไทย จำกัด ควรเพิ่มโอกาสพนักงานให้มีความก้าวหน้า เพิ่มการฝึกทักษะ อบรม จัดกิจกรรมเพื่อเป็นการให้พนักงานสามารถนำความรู้มาใช้ในการพัฒนาองค์กร และองค์กรสามารถบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ปัจจัยด้านการจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในการทำงานยังมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น ๆ ดังนั้นบริษัท เอ็นเอ็มบี-มินีแบไทย จำกัด ควรให้พนักงานได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเหมาะสมรวมไปถึงหน่วยงานควรมีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนระดับตำแหน่งงานอย่างเหมาะสม เปิดโอกาสให้พนักงานได้รับการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้และความสามารถในงานที่รับผิดชอบและให้โอกาสพนักงานที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือโอนย้ายไปดำรงตำแหน่งที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

1.3 ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ยังมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น ๆ ดังนั้น บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินีแบไทย จำกัด ควรกำหนดเป้าหมายของการปฏิบัติงานในองค์กรให้ชัดเจน ต้องทำให้พนักงานรู้สึกมั่นคงและเชื่อมั่นต่อองค์กร มีความคิดเห็นสอดคล้องกับนโยบายขององค์กร รู้สึกพอใจในสังคมและสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ และต้องทำให้วัฒนธรรมขององค์กรเป็นสิ่งที่เห็นด้วยและยอมรับ

**2. ข้อเสนอในการวิจัยครั้งต่อไป**

ควรศึกษาปัจจัยด้านการจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินีแบไทย จำกัด โดยใช้กรอบแนวคิดอื่น ๆ หรือปัจจัยด้านอื่น ๆ เช่น ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ เงินเดือน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน สถานะของอาชีพ นโยบายและการบริหารงาน สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในการทำงาน วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา

**3. ข้อเสนอแนะทางวิชาการ**

ควรศึกษาเพิ่มเติมเรื่องปัจจัยด้านการจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการทำงานของพนักงานอย่างเจาะลึก เพื่อเป็นประโยชน์แก่การพัฒนาด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้กับองค์กร

## References

Chanakarn, P. (2018). *Factors affecting employee motivation of Bangklam Hospital, Bangklam District, Songkhla Province* [Master's thesis]. Hatyai University. [in Thai]

Herzberg, F. (1959). *The motivation to work.* John Wiley & Sons.

Hrebiniak, L. G., & Alutto, J. A. (1972). *Personal and role-related factor in the* development of organization commitment. *Administrative Science Quarterly, 17*(4), 555-573.

Sajjad, N. K., & Abbasi, B. (2014, January 9). *Quality of work life and organization commitment.* http://ieomsociety.org/ieom2014/pdfs/84.pdf

Sawatsaringkarn, P. (2009). *Motivation.* http://www.oknation.net/blog/piyanan/2009

Sererat, S. (2007). *Organizational behavior.* Theera Film & Scitex. [in Thai]

Soprajin, J. (2010). *Factors affecting the working behaviors of employees producing auto parts: A case study of Yarnapund Public Company Limited* [Master's thesis]. Ramkhamhaeng University. [in Thai]

Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly, 22*(1), 46-56. https://doi.org/10.2307/2391745

The Office of Industrial Economics. (2020). *Overview of Thai economy and industry*. Economic Overview Thai Industry and Trends.

Yamchoo, W. (2020). *Factors affecting work motivation of personnel of head office bank for agriculture and agricultural cooperatives* [Master's thesis]. Krirk University. [in Thai]

**Name and Surname:** Pichchaporn Santitranon
**Highest Education:** Mechanical Technology Education, King Mongkut's University of Technology Thonburi
**Affiliation:** King Mongkut's University of Technology North Bangkok
**Field of Expertise:** Business Administration in Industrial Business and Human Resource Development

**Name and Surname:** Pramoch Thammakorn
**Highest Education:** Faculty of Business and Industrial Development, King Mongkut's University of Technology North Bangkok
**Affiliation:** King Mongkut's University of Technology North Bangkok
**Field of Expertise:** Business and Industrial Development

**Name and Surname:** Sakarin Yuphong
**Highest Education:** Curriculum Research and Development, King Mongkut's University of Technology North Bangkok
**Affiliation:** King Mongkut's University of Technology North Bangkok
**Field of Expertise:** Business and Industrial Development