พฤติกรรมการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง

THE WORK BEHAVIORS THAT AFFECT WORKPLACE PRODUCTIVITY OF EMPLOYEES AT MA TA PHUT INDUSTRIAL ESTATE, RAYONG PROVINCE

เกศราภรณ์ กัญญาณมิตตา[1] , สมพล ทุ่งหว้า [2]

Kadsaraporn Kanyanamitta[1] , Sompol Tungwa[2]

ทำวิจัยเมื่อ พ.ศ. 2566

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1. ศึกษาพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง 2. ศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง 3. เปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง ตามตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน 4. ศึกษาพฤติกรรมการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง กลุ่มตัวอย่างพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง จำนวน 295 คน ใช้สถิติการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test One-way ANOVA และ Multiple Regression Analysis ผลการศึกษาพบว่า 1. พฤติกรรมการทำงานของพนักงานมีค่าเฉลี่ย 4.25 จัดได้ว่าพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับดีมาก 2. ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมีค่าเฉลี่ย 4.27 จัดได้ว่าประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด 3. ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน พบว่า มีประสิทธิภาพการทำงานในแต่ละด้าน แตกต่างกัน 4. พฤติกรรมการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน และด้านความรับผิดชอบส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมากที่สุด

คำสำคัญ : 1. พฤติกรรมการทำงาน 2. ประสิทธิภาพการทำงาน 3. นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง

---

[1] นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (เพื่อความเป็นเลิศ) สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
Student in Master of Business Administration for Excellence in Management, Ramkhamhaeng University

[2] รองศาสตราจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (เพื่อความเป็นเลิศ) สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
Associate Professor in Master of Business Administration for Excellence in Management, Ramkhamhaeng University

Corresponding author; Email: kadsaraporn.yu@gmail.com

(Received: 31 January 2024; Revised: 5 April 2024; Accepted: 6 June 2024)

ABSTRACT

This research aims to: 1. examine employee behaviors at Map Ta Phut Industrial Estate in Rayong Province, 2. explore employee productivity at Map Ta Phut Industrial Estate in Rayong Province, 3. compare productivity among employees based on personal factors, and 4. study the effects of employee behaviors on the employee productivity. Consisting of 295 samples, the research employs statistical methods including frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, independent sample t-test, one-way ANOVA, and multiple regression analysis. The results reveal that: 1. The average score for the employee behaviors is at 4.25, indicating a very good level; 2. The average score for employee productivity is at 4.27, representing an excellent level; 3. Personal factors, including gender, age, education, and work experience contribute to variations in employee productivity; and 4. There is an interconnection between employee behavior and employee productivity, with responsibility being the most significant aspect affecting employee productivity.

Keywords: 1. Employee behaviors 2. Employee productivity 3. Map Ta Phut Industrial Estate in Rayong Province.

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

พฤติกรรมการทำงานของพนักงานเป็นการกระทำส่วนบุคคลที่เกิดขึ้นในการทำกิจกรรมต่าง ๆ เกี่ยวกับการทำงานในบริษัทพนักงานแต่ละคนมีพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกันออกไป เช่น การแสดงความคิดเห็น การแสดงท่าทางปฏิกิริยาการโต้ตอบและการตอบสนองต่อคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ประสบการณ์ ปัจจัยส่วนบุคคล และอุปนิสัย มีความสอดคล้องกับการทำงานเพื่อให้การทำงานนั้นบรรลุวัตถุตามประสงค์ตามเป้าหมายที่วางไว้หรือนโยบายของบริษัท ทั้งการให้ความร่วมมือในการทำงาน ความรับผิดชอบที่เกิดจากพฤติกรรมการทำงาน รวมทั้งการมีจริยธรรมในการทำงานที่ดียึดหลักความถูกต้องและความซื่อสัตย์ ไม่นำความลับบริษัทไปเผยแพร่กับบุคคลภายนอก พฤติกรรมการทำงานที่ดีคือการทำงานตรงต่อเวลา การรับผิดชอบต่อหน้าที่ โต้แย้งโดยใช้เหตุผล แก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และรับฟังการประชุมอย่างตั้งใจ พฤติกรรมเหล่านี้ช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีทำให้บริษัทน่าอยู่ (ประคัลภ์ ปัณฑกรู, 2566) ประสิทธิภาพการทำงานเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นเมื่อมีหลายปัจจัยรวมกันเพื่อทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมายขององค์กรหรือการให้ความร่วมมือในการทำงานร่วมกัน การทำงานนั้นมีการใช้ทั้งทรัพยากรหลายอย่างที่ส่งผลให้มีประสิทธิผล

สูงสุดตามมาตรฐาน และมุ่งหวังให้ผลลัพธ์มีประสิทธิภาพที่สูง โดยใช้ทุนการทำงานประสิทธิภาพคือความสามารถในการทำงานเพื่อให้เกิดความสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในการทำงาน ประสิทธิภาพคือการทำงานให้เสร็จโดยไม่สูญเวลาและใช้พลังงานน้อยที่สุด โดยมีลักษณะการทำงานเร็วและได้งานที่ดี และบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเป็นบุคลากรที่ตั้งใจในการปฏิบัติงานเต็มความสามารถ การใช้เทคนิคหรือกลวิธีที่สร้างผลงานมาก การใช้วิธีหรือเทคนิคที่ทำให้ได้ผลงานมากและมีคุณภาพ การสิ้นเปลืองทรัพยากรน้อยที่สุด การลดการใช้ต้นทุน ค่าใช้จ่าย (สมใจ ลักษณะ, 2543) บริษัทในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง เป็นอุตสาหกรรมปิโตรเคมีบริษัทส่วนมากผลิตก๊าซ เคมีภัณฑ์ โรงไฟฟ้า โรงกลั่นน้ำมัน เป็นต้น กลุ่มบริษัทที่ดำเนินธุรกิจที่กล่าวมาในแต่ละปีจะมีการว่าจ้างบริษัทภายนอกเข้ามาทำงานร่วมด้วย เนื่องจากการปิดซ่อมบำรุงประจำปี บริษัทจะทำการว่าจ้างบริษัทภายนอกหลายบริษัทเข้ามาร่วมทำงานและมีพนักงานเป็นจำนวนมากจากบริษัทที่ว่าจ้างเข้ามาทำงานร่วมในแต่ละปี จึงทำให้พนักงานที่เข้ามาทำงานมีพฤติกรรมการทำงานและหน้าที่ความรับผิดในการทำงานแตกต่างกันออกไป

ผู้วิจัยต้องการศึกษาค้นคว้าเรื่อง พฤติกรรมการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง เพื่อนำข้อมูลจากผลการวิจัยและการศึกษาในครั้งนี้ไปเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงพฤติกรรมการทำงานมีส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในอนาคต และเป็นแนวทางในการลดปัญหาของการทำงานผิดพลาด ความขัดแย้ง และการขาดคววามร่วมมือในการทำงาน

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 ศึกษาพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง

2.2 ศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง

2.3 เปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง ตามตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน

2.4 เพื่อศึกษาพฤติกรรมการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง

3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

3.1 เพื่อทราบผลลัพธ์การศึกษาพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง

3.2 เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง

3.3 เพื่อทราบผลลัพธ์การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง ตามตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน

3.4 เพื่อทราบผลลัพธ์การศึกษาพฤติกรรมการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง

4. วิธีการดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยมีวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้ 1. ศึกษาวิจัยเชิงเอกสาร ศึกษาค้นคว้าแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นแนวคิดเพื่อสร้างแบบสอบถาม 2. ศึกษานำชุดแบบสอบถามฉบับร่าง ที่ได้รับการปรับปรุงถูกต้องและครบถ้วนสมบูรณ์แล้ว เสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ในการพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และเพื่อตรวจสอบความถูกต้องพบว่าค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญทั้งสามท่านมีค่าเท่ากับ 0.90 จากนั้นนำข้อแบบสอบถาม ที่ได้รับการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิเรียบร้อยไปทดลองใช้ จำนวน 30 ชุด โดยทดสอบกับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จากนั้นนำแบบสอบถามมาหาค่าความเชื่อมั่น ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา พบว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามพฤติกรรมการทำงานค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.93 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามประสิทธิภาพการทำงานค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.94 3. นำแบบสอบถามไปสอบถามกับพนักงานที่ทำงานอยู่บริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง โดยใช้หลักความน่าจะเป็น (Probability Sampling) ด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ซึ่งมี 2 ขั้นตอนได้แก่ 1. แบ่งกลุ่มประชากรเป็นชั้นภูมิโดยใช้บริษัทที่ตั้งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง ได้แก่ พนักงานประจำ พนักงานผู้ช่วย และพนักงานชั่วคราว พร้อมทั้งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิ

ดังตารางที่ 1 ขนาดกลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิตามสัดส่วนโดยเทียบบัญญัติไตรยางศ์

ประเภทพนักงาน	จำนวนพนักงาน	สัดส่วน (%)	กลุ่มตัวอย่าง
พนักงานประจำ	300	31.58%	93
พนักงานผู้ช่วย	250	26.32%	78
พนักงานชั่วคราว	400	42.10%	124
รวม	**950**	**100%**	**295**

2. ทำการสุ่มตัวอย่างแต่ละชั้นภูมิตามจำนวนที่กำหนดไว้โดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) จำนวน 950 คน ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่สุ่มเท่ากับ 281 คน (โดยใช้สูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane) โดยมีสมมติฐานการวิจัยดังนี้ 1. พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประการณ์ทำงาน ของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงาน ที่แตกต่างกัน 2. พฤติกรรมการทำงานซึ่งประกอบไปด้วย ด้านการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ ด้านการร่วมพัฒนาชุมชนและสังคม ด้านความรับผิดชอบ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง และวิเคราะห์เปรียบเทียบพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประการณ์ทำงาน โดยใช้ Independent simple T-test และใช้ One-way ANOVA และวิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง โดยสถิติที่ใช้วิเคราะห์คือ การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ

5. ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับพฤติกรรมการทำงาน โดยภาพรวม

พฤติกรรมการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	SD	แปลผล
ด้านการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา	4.26	0.73	ดีมาก
ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ	4.27	0.72	ดีมาก
ด้านการร่วมพัฒนาชุมชนและสังคม	4.15	0.83	ดี
ด้านความรับผิดชอบ	4.33	0.74	ดีมาก
รวม	**4.25**	**0.66**	**ดีมาก**

จากตารางที่ 1 เมื่อศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างพบว่าโดยรวมแล้ว พฤติกรรมการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง มีค่าเฉลี่ย 4.25 จัดได้ว่าพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับดีมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าพฤติกรรมการทำงานในแต่ละด้านอยู่ในระดับดีมากและดี ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิภาพการทำงาน โดยภาพรวม

ประสิทธิภาพการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	SD	แปลผล
ด้านความพึงพอใจจากผู้เกี่ยวข้อง	4.33	0.74	มากที่สุด
ด้านคุณภาพ	4.26	0.68	มากที่สุด
ด้านเวลาในการทำงาน	4.25	0.72	มากที่สุด
ด้านการบรรลุเป้าหมาย	4.24	0.69	มากที่สุด
รวม	**4.27**	**0.65**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 2 เมื่อศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างพบว่าโดยรวมแล้ว ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง มีค่าเฉลี่ย 4.27 จัดได้ว่าประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าประสิทธิภาพการทำงานในแต่ละด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประการณ์ทำงาน ของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงาน ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 แสดงการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม จำแนกตามปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		ผลการทดสอบสมมติฐาน
	สถิติ	P-value	
เพศ	t= 745	0.45	ปฏิเสธสมมติฐาน
อายุ	F= 2.89	0.02*	ยอมรับสมมติฐาน
ระดับการศึกษา	F= 6.42	0.00*	ยอมรับสมมติฐาน
ประสบการณ์ทำงาน	F= 5.24	0.00*	ยอมรับสมมติฐาน

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 เมื่อทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง ไม่ขึ้นกับเพศ หรือเพศชายและหญิงมีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน และมีอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงาน แตกต่างกัน

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่นำมาศึกษา เพื่อแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกันเอง และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์

ตัวแปร	PRO	COO	DEV	RES	EFFICIENCY
PRO	1				
COO	0.71**	1			
DEV	0.66**	0.64**	1		
RES	0.66**	0.81**	0.56**	1	
EFFICIENCY	0.80**	0.80**	0.65**	0.87**	1

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

หมายเหตุ PRO หมายถึง การป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา
COO หมายถึง พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ
DEV หมายถึง การร่วมพัฒนาชุมชนและสังคม
RES หมายถึง ความรับผิดชอบ
EFFICIENCY หมายถึง ประสิทธิภาพการทำงาน

จากตาราง 4 พบว่า พฤติกรรมการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ที่ระดับนัยสำคัญ .01 และพบว่า ด้านความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมากที่สุด รองลงมาได้แก่ การป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา

การทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) สามารถแสดงผลการทดสอบสมมติฐานได้ดังตารางที่ 5

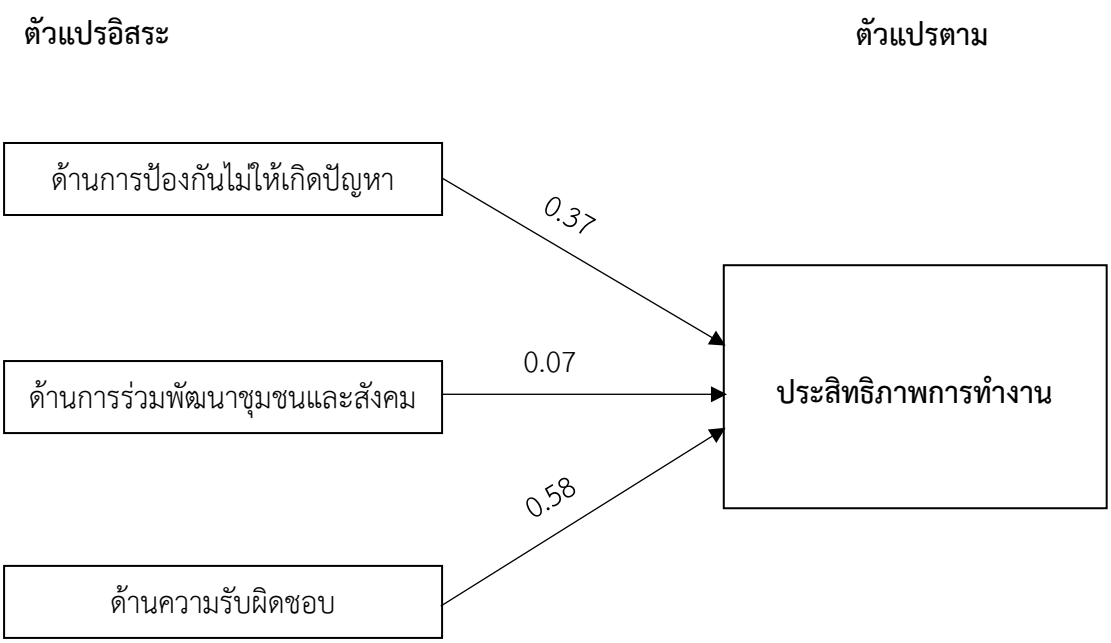
ตารางที่ 5 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (B) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) สำหรับสมการถดถอยพหุคูณที่ใช้พยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง

ตัวแปรพยากรณ์	**B**	**SE (B)**	**Beta**	**t**	**sig**
ค่าคงที่	0.42	0.09	-	4.45	0.00*
ความรับผิดชอบ	0.50	0.02	0.58	19.03	0.00*
การป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา	0.33	0.03	0.37	10.98	0.00*
การร่วมพัฒนาชุมชนและสังคม	0.05	0.02	0.07	2.43	0.01*
R=0.92, R Square = 0.85, Adjusted R Square = 0.85, SEEst = 0.24, F= 574.24, Sig.= 0.00*					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5 แสดงผลการวิเคราะห์สมการการถดถอยพหุคูณระหว่างพฤติกรรมการทำงานซึ่งประกอบไปด้วย ด้านการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ ด้านการร่วมพัฒนาชุมชนและสังคม ด้านความรับผิดชอบ ของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยภาพรวม พบว่า 1. ค่า F = 574.24 และมีค่า Significance = 0.00 < 0.05 สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง ขึ้นกับพฤติกรรมการทำงาน (ด้านความรับผิดชอบ ด้านการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาและด้านการร่วมพัฒนาชุมชนและสังคม) 2. พิจารณาค่า t พฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบ ได้ t = 19.03 และค่า Sig = 0.00 <0.05 จึงสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง ขึ้นกับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบ และตรวจสอบพฤติกรรมการทำงานด้านการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา และการร่วมพัฒนาชุมชนและสังคม แบบเดียวกัน สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง ขึ้นกับพฤติกรรมการทำงานทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ด้านความรับผิดชอบ ด้านการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา และด้านการร่วมพัฒนาชุมชนและสังคม ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 3 พิจารณาค่า R Square = 0.85 สรุปได้ว่า พฤติกรรมการทำงานทั้ง 3 ด้าน (ด้านความรับผิดชอบ ด้านการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา และด้านการร่วมพัฒนาชุมชนและสังคม) สามารถอธิบายความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานของหนักงานในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง ได้ 85.5% 4. พิจารณาค่า Beta พบว่าความรับผิดชอบมีค่า Beta มากที่สุด คือ 0.58 รองลงมาเป็นการป้องกัน ไม่ให้เกิดปัญหา (Beta = 0.37) และสุดท้ายคือการร่วมพัฒนาชุมชนและสังคม Beta = 0.07 สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง ขึ้นกับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบมากที่สุด รองลงมาเป็นการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาและการร่วมพัฒนาชุมชนและสังคมตามลำดับ 5. สามารถเขียนสมการทำนายได้ดังนี้ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง - 422+0.50 ความรับผิดชอบ + 0.33 การป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา +0.05 การร่วมพัฒนาชุมชนและสังคม

ตัวแบบ (Model) ที่ได้จากผลการวิจัยพร้อมสัมประสิทธิ์ถดถอยพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐานดังนี้



ภาพที่ 1 ตัวแบบ (Model) ที่ได้จากผลการวิจัยพร้อมสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

6. สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยผู้วิจัยได้สรุปตามผลการทดสอบสมมติฐาน ซึ่งได้แก่ 1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง ไม่ขึ้นกับเพศ หรือเพศชายและหญิงมีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาตามปัจจัยส่วนบุคคลพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง ที่มีอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน พบว่า มีประสิทธิภาพการทำงานในแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านความพึงพอใจจากผู้เกี่ยวข้อง ด้านคุณภาพ ด้านเวลาในการทำงาน และด้านการบรรลุเป้าหมาย แตกต่างกัน ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

2. พฤติกรรมการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน พบว่า พฤติกรรมการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน และพบว่าด้านความรับผิดชอบส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา และด้านการร่วมพัฒนาชุมชนและสังคม

7. อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง นำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. พฤติกรรมการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง จัดได้ว่าพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับดีมาก ทั้งนี้เนื่องจากพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง 1. ความรับผิด เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อการทำงาน เนื่องจากหากขาดความรับผิดชอบในการทำงานอาจส่งผลกระทบต่อบริษัทและได้งานที่ไม่คุณภาพ เช่น การโดนค่าปรับตามสัญญาจ้างที่มีการกำหนดระยะเวลาการทำงาน สอดคล้องกับ (เกษรากรณ์ แสนสบาย, 2565) สรุปว่า พฤติกรรมการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดชุมพร โดยร้อยละ 53.00 ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือด้านความรับผิดชอบ 2. การป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา โดยรวมแล้วบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุดเป็นการอุตสาหกรรมหนัก เช่น โรงกลั่นน้ำมัน ไฟฟ้า เคมี เป็นต้น จึงจำเป็นต้องมีความระมัดระวังในการทำงานเป็นอย่างมาก ฉะนั้นแล้วการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการทำงาน สอดคล้องกับ (อภิวัชร ฉายอรุณ, 2564) สรุปว่า พฤติกรรมการทำงานเชิงรุกมีสี่ด้านคือการปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง การคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ การป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา และการนำเสนอความคิดเห็นของตน ส่วนปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีสองด้านคือความต้องการมีสัมพันธภาพ และความต้องการความเจริญก้าวหน้า 3. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ กันระหว่างพนักงานต้องอาศัยความสามัคคีและการร่วมมือกันในการทำงานหากพนักงานขาดการให้ความร่วมมือกันในการทำงานนั้นอาจทำให้เกิดความผิดพลาดจากเล็กน้อยตลอดจนได้รับความเสียหายมาก สอดคล้องกับ (วศิฐา ฤชาวดี, 2564) สรุปว่า พฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานร่วมกันของบุคลากร ในกรมสรรพากร พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน 4. การร่วมพัฒนาชุมชนและสังคม ถือเป็นสิ่งที่สำคัญ เช่นกัน จากการประกอบธุรกิจอุตสาหกรรมของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยองเป็นธุรกิจที่ส่งผลกระทบต่อชุมชน เช่น กลิ่น มลภาวะทางอากาศหรือแม้แต่ผลกระทบต่อสัตว์ในทะเล เนื่องจากจังหวัดระยอง เป็นเขตแดนของอ่าวไทย จึงมักมีการจัดกิจร่วมกันกับชุมชนอยู่บ่อย เช่น การปลุกป่าชายเลย ไม่มีงานวิจัยที่สอดคล้อง สรุปว่า ด้านการร่วมพัฒนาชุมชนและสังคม ส่วนมากจะจัดกิจกรรมในบริษัทที่ส่งผลกระทบต่อชุมชนและสังคม เช่น โรงแยกก๊าซธรรมชาติระยอง และบริษัท เอสซีจี เคมิคอลส์ จำกัด เป็นต้น

2. ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง จัดได้ว่าประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่ององค์ประกอบของประสิทธิภาพการทำงานมีหลายองค์ประกอบซึ่งหลักในการนำมาปรับใช้เป็นแนวทางการส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานได้แก่ ด้านความพึงพอใจจากผู้เกี่ยวข้อง ด้านคุณภาพ ด้านเวลาในการทำงาน และด้านการบรรลุเป้าหมาย เพื่อบริษัทที่ตั้งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง จะได้นำมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน สอดคล้องกับ (มุจลินท์ จรมา, 2561) สรุปว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในภาพรวม อยู่ในระดับสูง

3. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง ตามตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน โดยรวมพบว่าแตกต่างกัน และพฤติกรรมการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน พบว่า พฤติกรรมการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน โดยพบว่าด้านความรับผิดชอบส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมากที่สุดสอดคล้องกับ (ธนภรณ์ พรรณราย, 2565) สรุปว่า การปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลามีประสิทธิภาพ ด้านคุณภาพของงาน ปริมาณงาน และด้านเวลา อยู่ในระดับมาก การวิจัยดังกล่าวยังพบว่าปัจจัยที่แตกต่างกันของบุคลากร เช่น เพศ อายุ การศึกษาสูงสุด ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการทำงาน

8. ข้อเสนอแนะ

8.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

8.1.1 เพิ่มแรงจูงใจในการทำงานโดยให้มีรางวัลสำหรับพนักงานที่ปฏิบัติงานได้ดีและมีประสิทธิภาพ ตรงต่อเวลาและความรับผิดชอบต่อหน้าที่

8.1.2 บริษัทควรจัดกิจกรรมละลายพฤติกรรมด้วยการจัดกิจกรรม อาสาพัฒนาชุมชน เพื่อสร้างความสามัคคีและเป็นหนึ่งเดียวกันในองค์กร

8.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

8.2.1 ด้านความรับผิดชอบ ควรให้ความสำคัญกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย เตรียมความพร้อมอยู่เสมอมีแผนรองรับหากมีความผิดพลาดเกิดขึ้น และทำลิสต์หรือรายการความรับผิดชอบ เพื่อติดตามและป้องกันการลืม

8.2.2 ด้านการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา ควรตัดงานที่ไม่จำเป็นทิ้งและให้ความสำคัญกับขั้นตอนการทำงนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและลดการสูญเสียเวลาในการทำงาน และควรสร้างคู่มือการทำงานเพื่อเพิ่มความเข้าใจในการทำงานของทีมหรือบุคลากร

8.2.3 ด้านการร่วมพัฒนาชุมชนและสังคม ควรจัดกิจกรรมร่วมกับชุมชน เพื่อสร้างความรับผิดชอบและให้ความช่วยเหลืออย่างเหมาะสมต่อสังคมและชุมชน โดยให้ความสำคัญกับวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่นตามบริเวณนั้น ๆ ดำเนินกิจกรรม หรือมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างสรรค์สังคมและชุมชนอย่างสม่ำเสมอ การสร้างความสัมพันธ์อันดีกับองค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อประสานความร่วมมือในการพัฒนาชุมชนและสังคมอย่างยั่งยืนปลูกฝังจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อสังคมและชุมชนให้กับพนักงานทุกระดับ

8.3 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยต่อไป

8.3.1 การศึกษาพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสารในการกำหนดนิยามของพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน การวิจัยครั้งต่อไปควรเพิ่มการศึกษาข้อมูลแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาความคิดที่เกิดจากการสัมภาษณ์ของพนักงานโดยตรง และเพื่อนำข้อมูลมาสนับสนุนการกำหนดนิยามพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน

8.3.2 ควรพิจารณาและศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ได้แก่ การสื่อสารงานผ่านระบบออนไลน์ ผลกระทบจากการทำงานที่ไม่เป็นไปตามแผนการทำงาน เป็นต้น ที่อาจเป็นปัญหาในการทำงาน ซึ่งทำให้มีผลต่อการที่งานที่ไม่มีประสิทธิภาพ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและหาทางแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานที่ดีต่อองค์กรให้สอดคล้องกับความสามารถในการปฏิบัติงาน

9. บรรณานุกรม

เกษรากรณ์ แสนสบาย. (2565). *พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร.*(รายงานผลการวิจัย). ชุมพร: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์.

วศิฐา ฤชาวดี. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมการทำงานร่วมกันขององค์การกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรกรมสรรพากร (สำนักงานใหญ่)*. (รายงานผลการวิจัย). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ธนภรณ์ พรรณราย. (2565). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนจังหวัดสงขลา*. (รายงานผลการวิจัย). สงขลานครินทร์:มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

มุจลินท์ จรมา. (2561). *พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในองค์กร : กรณีศึกษา บริษัท โฮมโปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน)*. (รายงานผลการวิจัย). กรุงเทพมหานคร:มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

อภิวัชร ฉายอรุณ. (2564). *ปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกและปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต*. (รายงานผลการวิจัย). กรุงเทพมหานคร:มหาวิทยาลัยรังสิต.

ประคัลภ์ ปัณฑพลังกรู. (2566). *พฤติกรรมการทำงาน*. สืบค้น 15 กันยายน 2566, จาก https://prakal.com/2023/06/21

10. คำขอบคุณ

ผู้วิจัยขอกราบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.สมพล ทุ่งหว้า คณะครูอาจารย์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้แก่ผู้วิจัย ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ในการทำวิจัยตั้งแต่ต้นตลอดจนเสร็จสมบูรณ์ และขอน้อมรำลึกถึง พระคุณบิดา มารดาที่ได้ส่งเสริมสนับสนุน และให้กำลังใจเป็นอย่างดีจากครอบครัว ตลอดจนเพื่อนร่วมรุ่นหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหงทุกท่าน

คุณประโยชน์ใดที่ได้จากงานวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่ผู้มีพระคุณทุกท่านและขอขอบพระคุณผู้ที่เป็นเจ้าของแนวคิด และทฤษฎีต่าง ๆ ของวิทยานิพนธ์ งานวิจัย วารสาร และบทความที่ผู้วิจัยได้นำมาอ้างอิงในการทำวิจัยฉบับนี้ไว้