

ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม  
ในเขตกรุงเทพมหานคร

FACTORS THAT INFLUENCE WORK BEHAVIORS OF EMPLOYEES  
AT SMALL AND MEDIUM-SIZED ENTERPRISES (SMES) IN BANGKOK\*

ธัญดา ไชยปริดากุล\*\*

องค์กรธุรกิจต่างๆ ไม่ว่าจะเป็น วิสาหกิจขนาดย่อม วิสาหกิจขนาดกลาง หรือวิสาหกิจขนาดใหญ่ ไม่อาจปฏิเสธได้ว่าทรัพยากรบุคคลนั้นเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรเป็นอย่างมาก โดยทรัพยากรบุคคลนั้นเป็นหนึ่งในปัจจัยที่สำคัญของการดำเนินธุรกิจ บุคลากรภายในองค์กรจึงมีบทบาทที่สำคัญ การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล จะนำไปสู่การบรรลุเป้าประสงค์ขององค์กร ปัจจุบันองค์กรต่างๆ จึงหันมาให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลกันมากขึ้นบุคคลากรนั้นมีผลอย่างมากต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวภายในหลายองค์กร โดยเฉพาะองค์กรที่มีขนาดใหญ่ มีโครงสร้างสลับซับซ้อน และมีบุคลากรภายใต้สายบังคับบัญชาจำนวนมาก องค์กรดังกล่าวจะต้องระมัดระวังในการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงาน และจำเป็นต้องมีการจัดการที่ดี เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ มีประสิทธิภาพ และมีเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกัน ทำให้บรรลุเป้าประสงค์ได้อย่างมีความเสี่ยงน้อยที่สุดอย่างไรก็ดี การที่องค์กรจะเสาะหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เพื่อให้องค์กรขับเคลื่อนไปได้ั้น องค์กรจะต้องมีการบริหารจัดการด้านบุคลากร โดยเริ่มตั้งแต่การคัดสรรบุคลากรที่มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ ประสิทธิภาพ และประสบการณ์ที่เหมาะสมกับตำแหน่งที่ได้รับมอบหมาย ในขณะเดียวกันองค์กรก็ต้องสร้างแรงจูงใจในรูปแบบสวัสดิการ รางวัล และผลตอบแทนต่างๆ ที่ดีให้กับบุคลากรภายในองค์กร เพื่อให้บุคลากรมีพฤติกรรมที่ดีที่จะช่วยนำองค์กรให้บรรลุเป้าประสงค์ได้อย่างยั่งยืน

---

\*บทความนี้เรียบเรียงจากสารนิพนธ์เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีคณาจารย์ที่ปรึกษา 1 ท่าน คือ อาจารย์ ดร.ชาคริต สุกุลอิสริยาภรณ์

\*\*นักศึกษาปริญญาโท โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สำหรับผู้ประกอบการยุคใหม่ รุ่นที่ 8 ปีการศึกษา 2561 มหาวิทยาลัยรามคำแหง

หมายเหตุ: คำสำคัญ (Key Words) ได้แก่ (1)พฤติกรรมการทำงาน (2) แรงจูงใจในการทำงาน (3) วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

ในช่วงเวลาที่ผ่านมา ถึงแม้องค์กรจะใช้ความพยายามอย่างมากในการสรรหา และจูงใจบุคลากรที่มีความเหมาะสมเพื่อมารับตำแหน่งงาน แต่ภายใต้การแข่งขันอย่างสูง องค์กรต่างๆกลับยังเผชิญปัญหาในการขาดแคลนแรงงานทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ อุตสาหกรรมดั้งเดิมส่วนใหญ่เป็น วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (Small and Medium Enterprises: SMEs) มีจำนวนมากกว่าร้อยละ 90 ของสถานประกอบการ ซึ่งมีข้อจำกัดในด้านของ ทักษะ เทคโนโลยี นวัตกรรมที่เป็นของตัวเอง และมีขีดความสามารถในการแข่งขันในด้านแรงจูงใจ ถึงแม้รัฐบาลใช้ความพยายามอย่างหนักที่จะช่วยปรับโครงสร้างอุตสาหกรรมและภาคการค้าและบริการให้หันเข้าสู่ยุคดิจิทัล โดยเฉพาะไทยแลนด์ 4.0 โดยเร่งใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเข้ามาประยุกต์ เพื่อชดเชยทรัพยากรที่ขาดแคลน กับภาคการผลิตและภาคบริการ แต่ก็ยังไม่เพียงพอกับความต้องการบุคลากรของในหลายๆ กิจการปัจจุบันคนในวัยแรงงานเองก็หันมาประกอบธุรกิจส่วนตัวกันเพิ่มมากขึ้นจากในอดีต โดยเมื่อก่อนจะนิยมทำงานเป็นพนักงานบริษัทเอกชนใหญ่ๆ หรือพวกบริษัทข้ามชาติที่เข้ามาทำธุรกิจและเปิดบริษัทในประเทศไทย โดยที่ผู้ประกอบการไทยบางส่วนที่ประกอบธุรกิจของตัวเองก็จะดำเนินธุรกิจแบบเป็น SMEs เพราะในช่วง 10 ปีที่ผ่านมาทางภาครัฐได้มองเห็นแล้วว่าธุรกิจ SMEs ไทยนั้นเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนธุรกิจภาพรวมของประเทศให้เติบโตก้าวหน้าได้ จึงได้มีหน่วยงานทางภาครัฐเข้ามาให้ความช่วยเหลือผู้ประกอบการแบบ SMEs มากขึ้น โดยการเติบโตทางธุรกิจของ SMEs นั้นส่วนมากจะเป็นแบบค่อยเป็นค่อยไป (Linear Growth) และการจ้างงานก็จะเน้นจ้างแรงงานที่ค่าจ้างไม่สูงมากนัก ทำงานได้เฉพาะทางตามที่ธุรกิจของตัวเองต้องการ และ SMEs ส่วนมากก็จะเป็นการประกอบธุรกิจหรือบริหารธุรกิจแบบครอบครัว คือรุ่นพ่อแม่เริ่มกิจการและส่งต่อให้ลูกหลานบริหารและจัดการต่อแบบรุ่นสู่รุ่น โดยเฉพาะในช่วง 3 - 5 ปีที่ผ่านมา คนวัยทำงานส่วนมากหรือนักศึกษาที่เพิ่งจบหันมาทำธุรกิจในรูปแบบธุรกิจส่วนตัวที่เรียกว่า Start-up กันมากขึ้น จึงทำให้คนวัยทำงานที่เคยเป็นพนักงานบริษัทเด็กที่เพิ่งจบการศึกษา หรือแม้แต่กระทั่งผู้ประกอบการรุ่นลูกหลานของบริษัท SMEs ได้หันมาประกอบธุรกิจเอง โดยเฉพาะธุรกิจที่เรียกว่า Start-up เนื่องจากเห็นโอกาสทางธุรกิจ เบื้องานประจำที่ทำ หรืออยากมีแนวทางการทำธุรกิจที่เป็นของตนเอง และยังเป็นการทำธุรกิจที่ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานทางภาครัฐและนักลงทุนทั้งในและต่างประเทศ จึงทำให้บริษัท SMEs ของไทยนั้นเกิดภาวะขาดแคลนแรงงานจึงต้องพัฒนาปรับตัวหรือปรับโครงสร้างบริษัทกันใหม่เพื่อให้นำสนใจสำหรับแรงงานรุ่นใหม่ให้ยังเข้ามาทำงาน แต่ก็ยังขาดประสบการณ์ และประสบปัญหาเกี่ยวกับการที่รักษาพนักงานเหล่านั้นไว้กับบริษัทได้นาน รวมถึงการพัฒนาหรือต่อยอดจากธุรกิจเดิมเพื่อให้นำสนใจเพื่อตามการเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบันและ

เพื่อให้ตอบโจทย์ความต้องการลูกค้านั้นใช้เวลานาน จึงทำให้การทำงานในบริษัท SMEs นั้นไม่น่าสนใจสำหรับคนวัยทำงานเหมือนอดีตที่ผ่านมา

จากปัญหาและเหตุผลดังที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้ประกอบการของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมจึงต้องปรับตัวและพัฒนาให้ธุรกิจก้าวไปข้างหน้าได้อย่างมั่นคง กลยุทธ์ด้านบุคลากรจึงเป็นทางเลือกอันดับต้น ๆ ที่องค์กรสามารถปรับเปลี่ยนได้โดยเร็วเพื่อให้ทันกับสถานการณ์ที่มีการแข่งขันอย่างยิ่งยวดดังนั้น ผู้วิจัยจึงอยากทราบถึงแรงจูงใจใด ที่สามารถจะดึงดูดพนักงานที่มีพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างมาทำงานในบริษัทและวิธีการจ้างงานในบริษัทแบบ SMEs ของประเทศไทยเพื่อที่จะได้ก้าวข้ามขีดจำกัดการแข่งขัน และสามารถขับเคลื่อนองค์กรไปได้อย่างยั่งยืน

ทฤษฎีที่เป็นฐานความคิดในการศึกษาคั้งนี้ประกอบด้วยแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจเฮอริชเบิร์ก (Herzberg; et al. 1959: pp. 71-79) ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเกิดพฤติกรรมการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในงาน ดังรายละเอียดของทฤษฎี ดังนี้ 1)ปัจจัยกระตุ้น (Motivation factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่ทำให้คนชอบงานและรักงาน มี 5 ประการ ได้แก่ 1.1) ความสำเร็จของงาน (Work achievement) 1.2) การยอมรับนับถือ (Recognition) 1.3) ความก้าวหน้าในตำแหน่ง (Job advancement) 1.4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) 1.5) ลักษณะงาน (Job attributer) 2)ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factor) เป็นปัจจัยที่จะคำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา มีปัจจัย 5 ประการ ได้แก่ 2.1) นโยบายและการบริการ (Policy and administration) 2.2) การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) 2.3) เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล (Salary) 2.4) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal relation) 2.5)สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working conditions) แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงานพฤติกรรมการทำงานที่แสดงออกนี้อาจเป็นไปได้ทั้งในด้านจิตใจ (psychological withdrawal) Baruch (1968, pp. 7-8) พฤติกรรมและการกระทำของคนงานที่จะส่งผลต่อความสำเร็จต่องาน Albanese (1981, p. 204)จากแนวคิดข้างต้นจะเห็นได้ว่า มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการทำงานไว้ ผู้วิจัยจึงขอเรียบเรียงความหมายของพฤติกรรมการทำงานไว้ว่า พฤติกรรมการทำงานหมายถึง การแสดงออกของพนักงานในระหว่างปฏิบัติงานซึ่งอาจส่งผลดี หรือผลเสียต่อการบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานจากการค้นคว้าในงานวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมพบผลการวิจัยตั้งนี้อายุกับพฤติกรรมการทำงาน Cascio (1998, p. 369) สถานภาพกับพฤติกรรมการทำงาน อุทัยรัตน์ เนียรเจริญสุข (2544, หน้า 54)ระดับการศึกษา กับพฤติกรรมการทำงาน อุทัยรัตน์ เนียรเจริญสุข (2544, หน้า 53)ระยะเวลาการทำงานกับพฤติกรรมการทำงาน Davis (1977, p.13)แนวคิดเกี่ยวกับการจ้างงาน ทฤษฎีการจ้างงานของเคนส์ได้กล่าวไว้ว่า การจ้างงานที่ระดับ

คุณภาพจะถูกกำหนดโดยค่าใช้จ่ายมวลรวมและอุปทานมวลรวม โดยการจ้างงานคุณภาพจะเกิดขึ้น ณ ระดับที่อัตราของค่าใช้จ่ายมวลรวมเท่ากับอุปทานมวลรวม และการจ้างงานคุณภาพไม่ได้หมายความว่ามีการจ้างงานเต็มที่ (Full Employment) วิไลลักษณ์ สกุลชมฤทัย (2551) ความสำคัญของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมธุรกิจขนาดย่อมหทัยรัตน์ เส็งนา (2559) วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมธุรกิจขนาดย่อมเปรียบเสมือนส่วนหนึ่งของธุรกิจชุมชนซึ่งเป็นการช่วยด้านสวัสดิการทางเศรษฐกิจของประชาชน เพราะมีการผลิตจำนวนมากถึงครึ่งหนึ่งของสินค้าและบริการทั้งหมด ประโยชน์ของธุรกิจขนาดย่อมมีดังนี้ 1) การสร้างงานใหม่ 2) การสร้างนวัตกรรม หรือผลิตภัณฑ์ใหม่ 3) การกระตุ้นให้เกิดการแข่งขันทางเศรษฐกิจ 4) ช่วยเหลือธุรกิจขนาดใหญ่ให้ผลิตสินค้าและบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น 5) การผลิตสินค้าและบริการที่มีประสิทธิภาพ 6) การกระจายการพัฒนาประเทศ 7) การเพิ่มการระดมทุน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้คือการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานในกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ภายในเขตกรุงเทพมหานคร ในการตอบแบบสอบถาม จำนวน 400 ราย โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป และประเภทกิจการของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 9 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และระดับปฏิบัติงาน ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านการจูงใจในการทำงานจำนวน 16 ข้อ ได้แก่ ด้านความปลอดภัย ด้านการมีสัมพันธภาพ ด้านความเจริญก้าวหน้า ด้านความสุขในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านพฤติกรรมการทำงานจำนวน 12 ข้อ ได้แก่ ด้านการเพิ่มประสิทธิผล ด้านความสม่ำเสมอในการทำงาน ด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์กร และด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรโดยผู้ศึกษามีการทดสอบเครื่องมือและการประเมินคุณภาพของเครื่องมือ 2 วิธี การดังนี้ วิธีที่ 1 การหาค่าความสอดคล้องระหว่างคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) โดยกำหนดผู้เชี่ยวชาญ 3 คนเพื่อตรวจสอบความถูกต้องแล้วนำผลมาพิจารณาคะแนนของผู้เชี่ยวชาญในแต่ละข้อมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง วิธีที่ 2 การทดสอบวัดค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้ Cronbach's Alpha ในการวิเคราะห์ ซึ่งคำถามปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ภายในเขตกรุงเทพมหานคร ในทุก ๆ ด้านมีค่ามากกว่า 0.70 จึงถือได้ว่าแบบสอบถามนี้มีความน่าเชื่อถือได้และได้ค่าในภาพรวมเท่ากับ 0.926 ซึ่งเป็นค่าที่ยอมรับได้ ดังนั้นจึงสามารถนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปใช้ในการเก็บข้อมูลเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนสิงหาคม 2561 – ตุลาคม 2561 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้กับแบบสอบถามส่วนที่ 1 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่ม

ตัวอย่างที่ศึกษา ผู้วิจัยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequencies) และอัตราส่วนร้อยละ (Percentage) พรรณนาข้อมูลลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และระดับปฏิบัติงานสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยใช้ข้อมูลสถิติโดยการคำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean) คู่กับส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) และ สถิติเชิงอ้างอิง (Inferential Statistics) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานครผู้วิจัยใช้ข้อมูลสถิติโดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ในส่วนของการหาความสัมพันธ์ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามผู้วิจัยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequencies) และอัตราส่วนร้อยละ (Percentage) พรรณนาข้อมูลลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ระดับ/ตำแหน่ง ประเภทกิจการ จำนวนพนักงานในบริษัท ระบบการจ่ายค่าจ้างพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้นจำนวน 400 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ซึ่งมีจำนวน 323 คน คิดเป็นร้อยละ 80.75 มีอายุในช่วง 26 - 35 ปี ซึ่งมีจำนวน 264 คน คิดเป็นร้อยละ 66.00 มีสถานภาพโสด ซึ่งมีจำนวน 265 คน คิดเป็นร้อยละ 66.25 มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ซึ่งมีจำนวน 222 คน คิดเป็นร้อยละ 55.50 มีระยะเวลาในการทำงาน ระหว่าง 5 -10 ปี ซึ่งมีจำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 47.50 มีระดับ/ตำแหน่งเป็นระดับบริหาร ซึ่งมีจำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 37.25 เป็นประเภทกิจการด้านบริการ ซึ่งมีจำนวน 202 คน คิดเป็นร้อยละ 50.50 จำนวนพนักงานในบริษัท 50 คนขึ้นไป ซึ่งมีจำนวน 219 คน คิดเป็นร้อยละ 54.75 ระบบการจ่ายค่าจ้างทุก ๆ 30 วัน ซึ่งมีจำนวน 364 คน คิดเป็นร้อยละ 91.00

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านแรงจูงใจของพนักงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานครแบ่งเป็น 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความปลอดภัย ด้านการมีสัมพันธภาพ ด้านความเจริญก้าวหน้า ด้านความสุขในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการโดยใช้วิธีวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ปัจจัยด้านแรงจูงใจของพนักงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานครด้านความปลอดภัยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.05 โดยเรื่องสภาพแวดล้อมทำให้ทำนรู้สึกปลอดภัยในการปฏิบัติงานมีความสำคัญเป็นอันดับแรกมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.22 ลำดับที่ 2 คือเรื่อง เครื่องมือและอุปกรณ์เครื่องใช้ในการ

ปฏิบัติงานมีเพียงพอ และใช้การได้ดี ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.12และลำดับสุดท้าย คือเรื่อง องค์กรของท่านให้ความใส่ใจสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.81

ปัจจัยด้านแรงจูงใจของพนักงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการมีสัมพันธภาพเรื่องรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีมในองค์กร มีความสำคัญเป็นอันดับแรก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.98ลำดับที่ 2 คือเรื่อง ท่านกับเพื่อนร่วมงานของท่านช่วยเหลือและร่วมมือกันในการทำงานเสมอมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.97

ปัจจัยด้านแรงจูงใจของพนักงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความเจริญก้าวหน้า เรื่องตำแหน่งงานของท่านปัจจุบันมีโอกาสนำหน้าสูง มีความสำคัญเป็นอันดับแรก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่3.94และลำดับสุดท้าย คือเรื่อง ความเป็นธรรมในเรื่องการทำงานและการแต่งตั้งโยกย้ายตำแหน่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่3.83

ปัจจัยด้านแรงจูงใจของพนักงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความสุขในการทำงาน เรื่อง ความรู้สึกภูมิใจกับผลงานที่บรรลุเป้าประสงค์ มีความสำคัญเป็นอันดับแรกมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่4.44 ลำดับที่ 2 คือเรื่อง ความรู้สึกสนุก เพลิดเพลินเวลาทำงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.68

ปัจจัยด้านแรงจูงใจของพนักงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความมั่นคงในงานเรื่องความต้องการองค์กรที่มีความมั่นคง มีความสำคัญเป็นอันดับแรกมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่4.72 ลำดับที่ 2 คือเรื่อง ความเชื่อมั่นว่าหากพนักงานปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและผลงานได้มาตรฐานก็จะสามารถปฏิบัติงานได้ตลอดไปมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.23

ปัจจัยด้านแรงจูงใจของพนักงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการเรื่องต้องมีสวัสดิการต่างๆ อย่างเหมาะสม เช่น ค่ารักษาพยาบาล, เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มีความสำคัญเป็นอันดับแรกมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่4.61ลำดับที่ 2 คือเรื่อง ต้องมีโบนัส/ค่าตอบแทนที่ได้รับโดยผูกกับผลานอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่4.58ลำดับที่ 3 คือเรื่อง ต้องมีนโยบายการปรับเงินเดือนแต่ละปีอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่4.50และลำดับสุดท้าย คือเรื่อง งานที่ท่านรับผิดชอบจะต้องได้ระดับเงินเดือนอย่างเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.42

## ผลการทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยทั่วไป ที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05สรุปได้ดังนี้ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ระดับ/ตำแหน่งงาน ประเภท

กิจการ จำนวนพนักงาน และระบบการจ่ายค่าจ้างที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานครโดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ 0.749 และสามารถอธิบายความผันแปรของ ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร (ด้านความปลอดภัย ด้านการมีสัมพันธภาพ ด้านความเจริญก้าวหน้า ด้านความสุขในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ)อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้ร้อยละ 54.50 ( $R^2 = 0.545$ )พบว่าตัวแปรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้ดีที่สุด คือ ปัจจัยด้านด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ รองลงมาคือ ปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน ปัจจัยด้านความปลอดภัย ปัจจัยด้านการมีสัมพันธภาพ และอันดับสุดท้ายคือ ปัจจัยด้านความเจริญก้าวหน้า

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานครพบว่าปัจจัยด้านความปลอดภัย มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.463 โดยมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ปัจจัยด้านการมีสัมพันธภาพ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.465 โดยมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ปัจจัยด้านความเจริญก้าวหน้า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.488 โดยมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.380 โดยมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.483 โดยมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ปัจจัยผลตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.633 โดยมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ พบว่า ปัจจัยต่างๆได้แก่ ปัจจัยด้านความปลอดภัย ด้านการมีสัมพันธภาพ ด้านความเจริญก้าวหน้า ด้านความสุขในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน และด้าน

ผลตอบแทนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับต่อพฤติกรรมการทำงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร ตรงตามสมมติฐานทุกประการ และพฤติกรรมการทำงานโดยรวม เรื่อง ปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ มีผลต่อการตัดสินใจมากที่สุด ซึ่งตรงกับการศึกษาของ ว่าที่ร้อยตรีหญิง วาริณี โพธิราช (2558) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ปัจจัยพื้นฐานทางด้านเศรษฐกิจและสังคม มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก

## ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

ด้านความปลอดภัย เรื่องสภาพแวดล้อมทำให้ท่านรู้สึกปลอดภัยในการปฏิบัติงาน มีความสำคัญเป็นอันดับแรก เป็นไปตามหลักแนวคิดของ ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow, 1987: pp. 370-396) ที่ได้สรุปไว้ว่า ความต้องการความปลอดภัย เป็นความต้องการแสวงหาความปลอดภัยจากสิ่งแวดล้อม และความคุ้มครองจากผู้อื่นเป็นความต้องการที่จะได้รับการปกป้องคุ้มครองกัน ความต้องการประเภทนี้เริ่มตั้งแต่วัยทารกจนกระทั่งวัยชรา ความต้องการที่จะมีงานทำเป็นหลักแหล่งก็เป็นความต้องการเพื่อสวัสดิภาพของผู้ใหญ่อย่างหนึ่ง

ด้านการมีสัมพันธภาพ เรื่องท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีมในองค์กร มีความสำคัญเป็นอันดับแรก เป็นไปตามการศึกษาของ นางสรिया จันท์เพ็ญที่ได้สรุปไว้ว่า ตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg) ซึ่งกล่าวถึงองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยจูงใจ (Motivators) ว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน 5 ประการ ได้แก่ ความสำเร็จ การได้รับการยอมรับ โอกาสเจริญเติบโต ความรับผิดชอบ และลักษณะงาน การทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม พบว่ามีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับสูงและระดับปานกลาง และพบว่า การได้รับการยอมรับจากคนรอบข้าง เป็นเรื่องสำคัญที่สุด แม้ว่าสังคมไทยมีการรับรู้ที่ ผู้ปฏิบัติงานที่ใช้แรงงานจะต้องการปัจจัยจำจุน (Hygiene Factors) อันดับแรก สำหรับผลการทดสอบลำดับรองลงมา คือ ความเป็นครอบครัวในการทำงานหรือสัมพันธภาพที่ดีทั้งกับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ซึ่งเป็นปัจจัยจำจุน (Hygiene Factors) ทำหน้าที่เป็นตัวป้องกันมิให้คนเกิดความไม่พึงพอใจในงานและพร้อมที่จะทำงาน ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของเกล็น โทบ และคณะ (Glenn Tobe et al.) (อ้างใน Jack Canfield & Jacqueline Miller, 1996)

ด้านความเจริญก้าวหน้าเรื่องตำแหน่งงานของท่านปัจจุบันมีโอกาสก้าวหน้าสูง มีความสำคัญเป็นอันดับแรก สอดคล้องกับทฤษฎีของ เฮร์ซเบิร์ก (Herzberg and other. )กล่าวว่าปัจจัยอยู่ 2 ประการ ที่เป็นแรงจูงใจให้คนอยากทำงาน คือ ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivator factors) และปัจจัยจำจุน



หรือปัจจัยสุข-อนามัย (Hygiene factors) ซึ่งความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับเลื่อนชั้น การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีโอกาสได้ศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม ได้รับการฝึกอบรมงานปศุสัตว์ สันหนักดี (2550) ที่พบว่า ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมในกาการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการมากที่สุด คือ ความต้องการความเจริญก้าวหน้าและความต้องการอยู่รอด ความต้องการความผูกพัน และ ความต้องการความสำเร็จ

ด้านความสุขในการทำงานเรื่องความรู้สึกภูมิใจกับผลงานที่บรรลุเป้าประสงค์มีความสำคัญเป็นอันดับแรก เป็นไปตามหลักแนวคิด Manion (อ้างถึงในประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551)เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน หมายถึง ผลที่เกิดจากการเรียนรู้ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำที่สร้างสรรค์ของตนเอง มีการแสดงออกโดยกานยิ้มหัวเราะมีความปลอบปลื้มใจซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งมุ่งอธิบายด้วยตัวขององค์ประกอบของความสุข 4 ด้านดังนี้ 1) การติดต่อสัมพันธ์ (Connections) 2) ความรักในงาน (Love of the work) 3) ความสำเร็จในงาน (Work achievement) 4) การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) หากผลที่ตามมาของความสุขในการทำงานคือผลงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ บุคลากรมีความตั้งใจปฏิบัติงานให้มีคุณค่าและประสิทธิภาพต่อไป

ด้านความมั่นคงในงานเรื่องความต้องการองค์กรที่มีความมั่นคง มีความสำคัญเป็นอันดับแรก สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สายทิพย์ วงศ์สังข์ชะ (2540: หน้า 14) ให้ความหมายของความมั่นคงในงานว่า เป็นความรู้สึกปลอดภัยว่าจะมีงานทำ มีรายได้ที่แน่นอน มีผลตอบแทนอันเกิดรายได้ และสวัสดิการที่สามารถดำรงชีพได้ ได้รับการปกครองอย่างเป็นรูปธรรม มีโอกาสในความก้าวหน้าในการทำงาน และสามารถทำงานได้จนเกษียณอายุ เพื่อให้ตนเอง และครอบครัวดำรงชีวิตอย่างปกติสุข ช่วยเหลือตนเองได้โดยไม่เกิดภาระแก่สังคม

ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการเรื่องต้องมีสวัสดิการต่างๆ อย่างเหมาะสม เช่น ค่ารักษาพยาบาล, เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ วันหยุดลาพักร้อน เป็นต้นมีความสำคัญเป็นอันดับแรก เป็นไปตามผลการศึกษาของอุทัย หิรัญโต (2523: หน้า 200) กล่าวว่า สวัสดิการ หมายถึง บริหารหรือกิจกรรมใดๆ ที่หน่วยราชการ หรือองค์การธุรกิจเอกชนจัดให้มีขึ้น เพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน หรือผู้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้นๆ ได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันที่แน่นอนในการดำรงชีวิต หรือได้รับประโยชน์อื่นใดนอกเหนือจากเงินเดือนค่าจ้าง ที่ได้รับอยู่เป็นประจำ ทั้งนี้เพื่อเป็นสิ่งจูงใจผู้ปฏิบัติงานมิชวัณกำลังใจดีขึ้น เพื่อจะได้ใช้กำลังกาย กำลังใจและสติปัญญา ความสามารถของตนในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ไม่ต้องวิตกกังวลปัญหา ยุ่งยากทั้งในส่วนตัวและครอบครัว

## ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

### พฤติกรรมการทำงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ด้านความปลอดภัย

จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ด้านความปลอดภัย เรื่องสภาพแวดล้อมทำให้ท่านรู้สึกปลอดภัยในการปฏิบัติงาน มีความสำคัญเป็นอันดับแรก

ดังนั้นผู้ประกอบการจะต้องคำนึงถึงพนักงานทุกระดับชั้นแม้ว่าเรื่องของความปลอดภัยในการทำงาน จะมีข้อกำหนดด้านกฎหมายให้ความคุ้มครองอยู่ในระดับหนึ่งแล้ว แต่ก็ยังมีการเกิดอุบัติเหตุต่างๆ ในการทำงานเป็นข่าวให้เห็นกันอยู่ตลอดซึ่งอุบัติเหตุบางอย่างก็เกิดขึ้นเนื่องจากความประมาทของพนักงาน ผู้ปฏิบัติงานเองส่วนหนึ่ง และความไม่พร้อมของอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานส่วนหนึ่ง ดังนั้นผู้ประกอบการ ควรแสดงออกถึงความใส่ใจและความรับผิดชอบต่อความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานในเบื้องต้น โดยผู้ประกอบการควรที่จะให้ความสำคัญกับนโยบาย การกำกับดูแล บำรุงรักษา ตรวจสอบความเหมาะสม ของอุปกรณ์ในการใช้งานให้ถูกประเภท มีการฝึกอบรมพนักงานให้ใช้เครื่องมือได้อย่างถูกต้อง และ จัดเตรียมอุปกรณ์ให้มีความเพียงพอกับการปฏิบัติงานจัดหาอุปกรณ์ป้องกันเพื่อให้เกิดความปลอดภัยให้ พนักงานใช้ ในลำดับต่อไปความรับผิดชอบต่อไปของบริษัท ก็คือ การจัดอบรมให้พนักงานได้ทราบถึง อันตรายต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นได้ในระหว่างการทำงาน และวิธีการป้องกันแก้ไขไม่ให้เกิดอันตรายหรืออุบัติเหตุ ในระหว่างการทำงานขึ้นได้

### พฤติกรรมการทำงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ด้านการมีสัมพันธภาพ

จากผลการวิจัย พบว่า พฤติกรรมการทำงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ด้านการมี สัมพันธภาพ เรื่องท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีมในองค์กร มีความสำคัญเป็นอันดับแรก

ดังนั้น ผู้ประกอบการควรมีนโยบายในการจัดกิจกรรมต่างๆ ทุกปี เพื่อจูงใจให้บุคคลทั่วไปอยากเข้ามาสมัครงาน แต่องค์กรก็จะได้ผลประโยชน์คือทำให้ เพิ่มความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานกับ องค์กร เป็นเป็นเวทีในการเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหาร และเป็นเวทีเชื่อมความสัมพันธ์ ระหว่างพนักงานในองค์กร อีกทั้งยังทำให้พนักงานได้โอกาสเป็นช่วงเวลาแห่งการพักผ่อนไปในตัว เป็น เหมือนการเพิ่มพลัง และขวัญกำลังใจให้กับพนักงาน

## พฤติกรรมการทำงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ด้านความเจริญก้าวหน้า

จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ด้านความเจริญก้าวหน้า เรื่องตำแหน่งงานของท่านปัจจุบันมีโอกาสก้าวหน้าสูง มีความสำคัญเป็นอันดับแรก

ดังนั้น ผู้ประกอบการควรแจ้งให้พนักงานรู้ถึงเป้าหมาย และความคาดหวังให้ชัดเจน เพื่อให้พนักงานสามารถเดินทางได้อย่างถูกต้อง เมื่อพนักงานสามารถทำได้บรรลุเป้าประสงค์ ผู้บริหารควรที่จะรักษาคำพูด ด้วยการให้ผลลัพธ์ด้านความเจริญก้าวหน้าอย่างเป็นธรรม พุดง่าย ๆ ก็คือ “ใช้คนให้ถูกงาน” หมั่นแสวงหาโอกาสในการทำงานให้แก่พนักงานของคุณได้ลองทำงานใหม่ ๆ ที่จะช่วยพัฒนาทักษะเพิ่มเติมในสิ่งที่พวกเขาไม่เคยเชี่ยวชาญ นอกจากพวกเขาจะสามารถพัฒนาทักษะส่วนบุคคลและทีมได้แล้ว ความสามารถเหล่านั้นยังจะทำให้องค์กรของคุณเติบโตไปพร้อม ๆ กันอีกด้วย

## พฤติกรรมการทำงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ด้านความสุขในการทำงาน

จากผลการวิจัย พบว่า พฤติกรรมการทำงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ด้านความสุขในการทำงาน เรื่องความรู้สึกรักภูมิใจกับผลงานที่บรรลุเป้าประสงค์ มีความสำคัญเป็นอันดับแรก

ดังนั้น ผู้ประกอบการควรที่จะสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน จะทำให้พนักงานมีแรงกระตุ้นในการทำงานให้สร้างรูปแบบการทำงานในเชิงบวก เช่น การมีวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นกันเอง หรือสร้างบรรยากาศการทำงานที่สนุกไปพร้อม ๆ กับการทำงานอย่างขยันขันแข็ง สอนให้พวกเขารู้จักทำงานเป็นทีม ตลอดจนเห็นคุณค่าในงานที่ทำ มีการตั้งรางวัลเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลดีกับองค์กรอีกด้วย

## พฤติกรรมการทำงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ด้านความมั่นคงในงาน

จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ด้านความมั่นคงในงานเรื่องความต้องการองค์กรที่มีความมั่นคง มีความสำคัญเป็นอันดับแรก

ดังนั้น ผู้ประกอบการแม้จะเป็นวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ความมั่นคงย่อมเป็นปัจจัยที่สามารถจูงใจให้คนอยากทำงานเช่นกัน ผู้ประกอบการควรสร้างความน่าเชื่อถือด้านความมั่นคงในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านชื่อเสียง ด้านการบริหารงาน ด้านการเงิน เป็นต้น

## พฤติกรรมการทำงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ

จากผลการวิจัย พบว่า พฤติกรรมการทำงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ เรื่องต้องมีสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เช่น ค่ารักษาพยาบาล, เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ วันหยุดลาพักร้อน เป็นต้น มีความสำคัญเป็นอันดับแรก

ดังนั้น นอกจากในส่วนของเงินเดือนแล้ว การที่จะดูแลพนักงานในองค์กร ผู้ประกอบการควรคำนึงถึงสวัสดิการหรือผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่พนักงานควรได้รับการตอบแทนด้วย สวัสดิการที่ดีนอกจากจะดึงดูดให้คนอยากมาร่วมงานแล้ว ยังมีส่วนช่วยในการรักษาพนักงานปัจจุบันไว้กับบริษัท และช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อผลผลิตที่ดีขึ้นขององค์กรอีกด้วยในแต่ละบริษัทควรมีสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนดโดยอาจเสริมด้วยผลประโยชน์และสวัสดิการอื่น ๆ นอกเหนือจากนั้นตามความเหมาะสม อย่างไรก็ตามสิ่งที่พนักงานควรได้รับอย่างน้อยควรครอบคลุมถึงด้านสุขภาพ เวลาส่วนตัว การออม การวางแผนเกษียณ รถรับ-ส่ง และสวัสดิการด้านอื่น ๆ โดยอาจจะศึกษาจากบริษัท Google ซึ่งเป็นหนึ่งในบริษัทที่คนอยากทำงานด้วยที่สุดในโลก

## บรรณานุกรม

กัลยา วาณิชย์บัญชา. สถิติสำหรับงานวิจัย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2548.

จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล เสริมสร้างพลังอำนาจในงานแรงจูงใจ  
ใฝ่สัมฤทธิ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ.  
วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย,  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เจษฎา นกน้อย วรรณภรณ์ บริพันธ์กัญญาภัทร บูหิมิตและ สาทีนี สุวิทย์พันธุ์วงศ์ การศึกษาเรื่องปัจจัยที่  
ส่งผลต่อค่าจ้างแรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมรับเหมาก่อสร้าง จังหวัดสงขลา. สาขาวิชา  
บริหารธุรกิจ คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยทักษิณ สงขลา.

ณัฐวรรณ นาระคล (2559) การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ  
โรงแรมในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี”. งานนิพนธ์ตามหลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บริหารธุรกิจ  
มหาบัณฑิต วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

นันทรัตน์ อยู่ประเสริฐ (2552). การศึกษาเรื่อง “ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เฟิสต์ดรัก จำกัด  
จังหวัดเชียงใหม่”. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ปพิชญา วนะสุข (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของตำรวจกองบังคับการ อำนาจการ  
ตำรวจภูธรภาค 5 จังหวัดเชียงใหม่. งานนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย,  
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญ  
และฟันฝ่าอุปสรรค กับความสุขในการทำงานของพยาบาลงานการพยาบาลผ่าตัด:กรณีศึกษา  
โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและ  
องค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

พรรณนิภา สืบสุข. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงงานการ  
พยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาล  
มหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล,  
บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุชาติเหล่าปรีดา. **หลักการบัญชี 1**. กรุงเทพมหานคร :สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2546.

องอาจ นัยวัฒน์ (2546). **เอกสารประกอบคำสอน การวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์**. กรุงเทพฯ:ภาควิชาการวิจัยและการวัดผล คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อุทัยรัตน์ เนียรเจริญสุข (2544). การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยทางชีวสังคมลักษณะทางพุทธและจิตลักษณะที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องประดับ”. วิทยานิพนธ์ (วท.ม.)จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การสาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

เอกชัย อภิสักดิ์กุล. (2549, กันยายน-ธันวาคม). **ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร**. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย. 26(3): หน้า 47-57.

Albanese, R. (1981). **Managing: Toward accountability for performance**. 3rd ed. Lillinois: Richard D. Irwin.

Baruch, B, D. (1968). **New ways in discipline**. New York: McGraw-Hill.

Davis, Louis E. (1977). **Enhancing the Quality of Working Life** : Developments in the United States. International Labour Review.

Herzberg, F; et al. (1959). **The motivation to work 2nd ed**. New York: Wiley.

IsriyaPaireepairit, สํารวจข้อมูลผู้ก่อตั้งสตาร์ทอัพไทยปี 2016 โดยสมาคม VC ไทย, ออนไลน์, สิงหาคม 2559.

Kotler P. 1997. **Marketing Management** : Analysis. Planing.ImplementationAnd Control. 9 th ed.). New Jersey: Prentice Hall International, Inc.

Kotler P. & Armstrong G. 2001. **Principles of Marketing**. Prentice Hall: Englewood Cliffs.

Mannion,J.(2003).Joy at Work: **Creating a Positive Workplace**. Journal of Nursing Administration 33(12)

Maslow, Abraham H. (1987). **Motivation and Personality**. New York : Harper Row Publisher.

Maslow, Abraham M. 1954. **Motivation and Personality**. New York: Harper and Brothers.

Vroom, V. H. (1964). **Work and motivation**. New York: John Wiley & Son.

Yamane, Taro. 1967. **Statistics: An Introductory Analysis**. New York: Harper and Row.