

ชื่อเรื่อง	ปัจจัยในความขัดแย้งสำหรับการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ในกรุงเทพมหานคร
ชื่อ-สกุล นักศึกษา	ชัชพันธ์ พิศแสงงาม
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อุทัยรัตน์ เมืองแสน
หลักสูตร	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ปี พ.ศ.	2568

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยความขัดแย้งในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง และ 2) เปรียบเทียบความขัดแย้งในการปฏิบัติงานตามปัจจัยความแตกต่างส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรเป็นพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำนวน 597 คน คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรทาร์โรวามาเน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 240 คน โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบจำเพาะเจาะจง สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบแบบที และการทดสอบแบบเอฟ

ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยความขัดแย้งในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง อยู่ในระดับมาก เพื่อพิจารณาเป็นรายได้ พบว่า ปัจจัยด้านการสื่อสารระหว่างบุคคล อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ด้านกระบวนการ ด้านบุคลิกภาพ และด้านค่านิยม ตามลำดับ และ 2) พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความขัดแย้งในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ ความขัดแย้ง การปฏิบัติงาน พนักงานบริษัท



Title	Factors in work-related conflict among company employees in Bangkok
Name	Chaiyanan Phichlaengam
Advisor	Assistant Professor Dr. Uthairat Muangsan
Degree	Master of Business Administration
Year	2025

Abstract

The objectives of this research were to 1) study the factors contributing to work-related conflicts among employees of a certain company, and 2) compare work-related conflicts based on individual differences among employees of a company in Bangkok. This study employed a quantitative research approach. The population consists of 597 employees of a company located in Bangkok. The sample size was determined using Taro Yamane's formula, resulting in a sample of 240 employees. A purposive sampling method was applied. The statistics used included percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test.

The research results revealed that 1) the factors contributing to work-related conflicts among employees of a certain company were high. When considered in detail, interpersonal communication was the highest contributing factor, followed by limited resources, processes, personality, and values, respectively, and 2) employees with different personal factors had significantly different levels of work-related conflict with statistical significance at the .05 level.

Keywords: work-related conflicts, Conflicts, Employees

