

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท เนสท์เล่ (ไทย) จำกัด นิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ มีวัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษา พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท เนสท์เล่ (ไทย) จำกัด นิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ

2. เพื่อเปรียบเทียบ พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท เนสท์เล่ (ไทย) จำกัด นิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือพนักงานของ บริษัท เนสท์เล่ (ไทย) จำกัด นิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ จำนวนทั้งหมด 400 คนเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (simple random sampling) และกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie และ Morgan (1970,p.608) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 196 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

2.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนรวมจำนวน 7 ข้อ

2.2 พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท เนสท์เล่ (ไทย) จำกัด นิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ แบ่งออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมการช่วยเหลือ พฤติกรรมการอดทนอดกลั้นหรือการมีน้ำใจเป็นนักกีฬา ความจงรักภักดีต่อองค์กร การปฏิบัติตามระเบียบขององค์กร ความคิดสร้างสรรค์ และการพัฒนาตนเอง รวมจำนวน 28 ข้อลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณ 5 ค่าระดับของ ลิเคิร์ต (Likert)

2.3 นำแบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระของมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีได้ตรวจสอบความสอดคล้องของเนื้อหาเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยเป็นการศึกษาความเที่ยงตรง (validity) ของแบบสอบถามแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้คำถามชัดเจนสามารถสื่อความหมายได้ตรงประเด็นและเหมาะสมยิ่งขึ้น

2.4 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยจำนวน 30 คนแล้วนำข้อมูลดังกล่าวมาหาความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัก (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.938

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ด้วยการขอความร่วมมือจาก กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานของ บริษัท เนสท์เล่ (ไทย) จำกัด นิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ โดยนำแบบสอบถามไปแจกให้กลุ่มตัวอย่าง กรอกข้อมูล แบบสอบถาม จำนวน 196 ฉบับ แล้วขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 196 ชุดเป็นร้อยละ 100.0

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม นำมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ทุกชุด และนำมาลงรหัส ประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป หาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test, F-test และ LSD ดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ความถี่และค่าร้อยละ (percentage)

4.2 วิเคราะห์พฤติกรรมการทำงาน of พนักงาน บริษัท เนสท์เล่ (ไทย) จำกัด นิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

4.3 เปรียบเทียบค่าวิเคราะห์ พฤติกรรมการทำงาน of พนักงาน บริษัท เนสท์เล่ (ไทย) จำกัด นิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ โดยใช้ t-test และ F-test

4.4 เปรียบเทียบพหุคูณ เพื่อทดสอบค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของคะแนนพฤติกรรมการทำงาน of พนักงาน บริษัท เนสท์เล่ (ไทย) จำกัด นิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ จากผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน โดยวิธีของ Least Significant Difference (LSD)

สรุปการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 84.2 อายุ 25-35 ปี ร้อยละ 52.6 รองลงมาอายุ 36 - 45 ปี ร้อยละ 29.1 มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 52.6 รองลงมาโสด ร้อยละ 33.2 ระดับการศึกษา ปวช./ม.6 ร้อยละ 34.7 รองลงมา ปวส./อนุปริญญา ร้อยละ 28.6 ตำแหน่งงาน พนักงานระดับปฏิบัติการ ร้อยละ 86.7 รองลงมา หัวหน้ากะ ร้อยละ 7.7 ระยะเวลาการทำงาน 6 - 10 ปี ร้อยละ 30.6 รองลงมา 16 ปีขึ้นไป ร้อยละ 27.0 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 - 20,000 บาท ร้อยละ 75.0 รองลงมา 20,001 - 30,000 บาท ร้อยละ 14.8

2. การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บริษัทเนสท์เล่ (ไทย) จำกัด นิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของ พฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท เนสท์เล่ (ไทย) จำกัด นิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการทำงาน ที่ต่างกัน มีความคิดเห็นในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกัน มีความคิดเห็นในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นราย ด้านดังนี้

การปฏิบัติตามระเบียบขององค์กรพนักงานที่มี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกัน ความ คิดเห็น โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ ท่านสามารถปฏิบัติตามระเบียบ และข้อบังคับตามที่องค์กรกำหนดได้

ความแตกต่างระหว่างคู่ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าท่านสามารถปฏิบัติตามระเบียบ และข้อบังคับตามที่องค์กรกำหนดได้ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท มี ความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 - 20,000 บาท ที่ระดับความมี นัยสำคัญทางสถิติ 0.05

และพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท มีความคิดเห็นแตกต่างกับ พนักงานที่มี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

พนักงานที่มี ตำแหน่งงาน ต่างกัน ความคิดเห็น โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ ท่านสามารถปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาด้วยความเต็มใจ

ความแตกต่างระหว่างคู่ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าท่านสามารถปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาด้วยความเต็มใจ พนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็น หัวหน้ากะ มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ และเจ้าหน้าที่สำนักงาน ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ความจงรักภักดีต่อองค์กรพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 จำนวน 2 รายการ คือ ท่านเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่องค์กรจัดด้วยความเต็มใจ และท่านเต็มใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ขององค์กรแม้ปริมาณงานของท่านจะมาก

ความแตกต่างระหว่างคู่ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าท่านเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่องค์กรจัดด้วยความเต็มใจพนักงานที่มีอายุ 25 – 35 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 36 – 45 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

และพนักงานที่มีอายุ 36 – 45 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุมากกว่า 45 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ท่านเต็มใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ขององค์กรแม้ปริมาณงานของท่านจะมาก พนักงานที่มีอายุ 25 – 35 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 36 – 45 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

และพนักงานที่มีอายุมากกว่า 45 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 36 – 45 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ความคิดสร้างสรรค์พนักงานที่มี ระยะเวลาในการทำงาน ต่างกัน ความคิดเห็น โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ ท่านเป็นคนชอบคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักหาวิธีการแปลกใหม่มาใช้ในการทำงาน

ความแตกต่างระหว่างคู่ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าท่านเป็นคนชอบคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักหาวิธีการแปลกใหม่มาใช้ในการทำงาน พนักงานที่ระยะเวลาในการทำงาน 6 – 10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 11 – 15 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

พฤติกรรมกรช่วยเหลือพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกัน ความคิดเห็น โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าแตกต่างอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติ 0.01 จำนวน 2 รายการ คือ ท่านสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาลักษณะเกี่ยวกับการทำงานที่ยาก ๆ ได้และท่านพิจารณาแก้ไขปัญหาลักษณะดังกล่าวด้วยความระมัดระวังรอบคอบ

ความแตกต่างระหว่างคู่ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าท่านสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาลักษณะเกี่ยวกับการทำงานที่ยาก ๆ ได้พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

และพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ท่านพิจารณาแก้ไขปัญหาลักษณะดังกล่าวด้วยความระมัดระวังรอบคอบพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

และพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

พนักงานที่มี อายุ ต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 จำนวน 2 รายการ คือ ท่านมีอิสระและสามารถแก้ไขปัญหาลักษณะอุปสรรคในการทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ และท่านสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาลักษณะเกี่ยวกับการทำงานที่ยาก ๆ ได้

ความแตกต่างระหว่างคู่ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าท่านมีอิสระและสามารถแก้ไขปัญหาลักษณะอุปสรรคในการทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ พนักงานที่มีอายุ 25 – 35 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 36 – 45 ปี ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

และ พนักงานที่มีอายุ 36 – 45 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุมากกว่า 45 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ท่านสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาลักษณะเกี่ยวกับการทำงานที่ยาก ๆ ได้ พนักงานที่มีอายุ 25 – 35 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 36 – 45 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

และ พนักงานที่มีอายุ 36 – 45 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุมากกว่า 45 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

พฤติกรรมการอดทนอดกลั้นหรือการมีน้ำใจเป็นนักกีฬาพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จำนวน 2 รายการ คือท่านเคารพใน

ความคิดเห็นของทีมงานและท่านเห็นว่าการทำงานเป็นทีมสามารถทำให้งานที่ทำบรรลุเป้าหมายได้รวดเร็วกว่าการทำงานโดยลำพัง

ความแตกต่างระหว่างคู่ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าท่านเคารพในความคิดเห็นของทีมงาน พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 - 20,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

และพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

และพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 30,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ท่านเห็นว่าการทำงานเป็นทีมสามารถทำให้งานที่ทำบรรลุเป้าหมายได้รวดเร็วกว่าการทำงานโดยลำพัง พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 - 20,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

พนักงานที่มี สถานภาพ ต่างกัน ความคิดเห็น โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 จำนวน 1 รายการ คือ ท่านเห็นว่าการทำงานเป็นทีมสามารถทำให้งานที่ทำบรรลุเป้าหมายได้รวดเร็วกว่าการทำงานโดยลำพัง

ความแตกต่างระหว่างคู่ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าท่านเห็นว่าการทำงานเป็นทีมสามารถทำให้งานที่ทำบรรลุเป้าหมายได้รวดเร็วกว่าการทำงานโดยลำพัง พนักงานที่แยกกันอยู่ มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่ โสด สมรส และหย่า ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

พนักงานที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน ความคิดเห็น โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ ท่านสามารถทำงานแทนเพื่อนร่วมงานได้เมื่อจำเป็น

ความแตกต่างระหว่างคู่ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าท่านสามารถทำงานแทนเพื่อนร่วมงานได้เมื่อจำเป็น พนักงานที่มีการศึกษาดำกว่า ปวช./ม.6 มีความคิดเห็นต่างกับพนักงานที่มีการศึกษา ปวช./ม.6 ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และ พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี/สูงกว่า มีความคิดเห็นต่างกับพนักงานที่มีการศึกษาดำกว่า ปวช. /ม.6 ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

และพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 11 – 15 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 16 ปี ขึ้นไป ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

พนักงานที่มี ระยะเวลาในการทำงาน ต่างกัน ความคิดเห็น โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 จำนวน 1 รายการ คือ ท่านสามารถรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะจากทีมงานความแตกต่างระหว่างคู่ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ท่านสามารถรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะจากทีมงานพนักงานที่ระยะเวลาในการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 16 ปีขึ้นไป ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

และพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 11 – 15 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 16 ปีขึ้นไป ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

และพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 30,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

อภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท เนสท์เล่ (ไทย) จำกัด นิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ ได้ผลการวิจัยที่สามารถนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 84.2 อายุ 25-35 ปี ร้อยละ 52.6 สถานภาพสมรส ร้อยละ 52.6ระดับการศึกษา ปวช./ ม.6 ร้อยละ 34.7 ตำแหน่งงานพนักงานระดับปฏิบัติการ ร้อยละ 86.7 ระยะเวลาการทำงาน 6 – 10 ปี ร้อยละ 30.6 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 - 20,000 บาท ร้อยละ 75.0 ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อัญชลี พล จุฑามณี (2553, บทคัดย่อ) องค์ประกอบที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน บริษัท โคเบลโก้ แอนด์ แมทีเรียลส์ คอปเปอร์ทีว (ไทยแลนด์) ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 79.25 อายุ 30 -40 ปี สถานะภาพสมรส ร้อยละ 49.69 และ ระดับระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 82.00

2. พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท เนสท์เล่ (ไทย) จำกัด นิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ

จากการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) ความรับผิดชอบ มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$) การมีส่วนร่วม มีผลต่อ

พฤติกรรมการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$) ความคิดริเริ่ม มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$) และ การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.46$)

3. การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท เนสท์เล่ (ไทย) จำกัด นิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท เนสท์เล่ (ไทย) จำกัด นิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลพบว่า พนักงานที่มี เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกัน มีความคิดเห็นในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

การปฏิบัติตามระเบียบขององค์กร พนักงานที่มี เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พนักงานที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑารัตน์ กิตติเขมากร (2553, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า ผู้ที่มีตำแหน่งงานสูงกว่า ย่อมต้องมีความรับผิดชอบสูงกว่าในตำแหน่งงานอื่น อีกทั้งยังต้องคอยควบคุม ดูแลการทำงานของผู้อื่นได้บังคับบัญชา และยังคงเป็นตัวอย่างที่ดีและผู้นำที่ดีด้วย จึงทำให้พฤติกรรมการทำงานที่สูงกว่า

การพัฒนาตนเอง พนักงานที่มี เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ความจงรักภักดีต่อองค์กร พนักงานที่มี เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ความคิดสร้างสรรค์ พนักงานที่มี เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พนักงานที่มี ระยะเวลาในการทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พฤติกรรมกรช่วยเหลือพนักงานที่มี เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ

พนักงานที่มี อายุต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 พนักงานที่มีอายุ 25 – 35 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 36 – 45 ปี ที่ ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และ พนักงานที่มีอายุ 36 – 45 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับ พนักงานที่มีอายุมากกว่า 45 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งมีความสอดคล้องกับ งานวิจัยของ จันจิรา โส๊ะประจัน (2553, บทคัดย่อ) ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรม การทำงานของพนักงานสิ้นส่วนยานยนต์ วิทยาลัยศึกษา บริษัท ยานภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานที่อายุต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงาน ด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านความสม่ำเสมอในการ ทำงาน ด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์กรและการปฏิบัติตามกฎระเบียบองค์กรแตกต่างกัน ที่ระดับ นัยสำคัญทางสถิติ 0.05 คือ พนักงานที่มีอายุมาก จะมีพฤติกรรมในการทำงาน โดยรวมดีกว่า พนักงานที่มีอายุน้อยกว่า

พนักงานที่มี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พฤติกรรมการอดทนอดกลั้นหรือการมีน้ำใจเป็นนักกีฬาพนักงานที่มี เพศ อายุ ระดับ การศึกษา และตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ

พนักงานที่มี สถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 พนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่ แยกกัน อยู่ ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

พนักงานที่มี ระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 11 – 15 ปี มีความคิดเห็นแตกต่าง กับพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 16 ปีขึ้นไป ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งมีความ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จันจิรา โส๊ะประจัน (2553, บทคัดย่อ) ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อ พฤติกรรมการทำงานของพนักงานสิ้นส่วนยานยนต์ วิทยาลัยศึกษา บริษัท ยานภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาทำงานมากกว่า จะมีพฤติกรรมในการทำงาน โดยรวมดีกว่า พนักงานที่มี ระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท เนสท์เล่ (ไทย) จำกัด ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ควรให้ความเสมอภาคกับพนักงาน ทุกๆ คน ทั้งในด้านกฎระเบียบ ข้อกำหนด ค่าตอบแทน และความมั่นคงในงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งควรพิจารณาให้ความสำคัญแก่พนักงานที่มีอายุการทำงานในองค์กรเป็นระยะเวลานาน
2. ควรสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานนำเสนอสิ่งใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน ด้านความหลากหลายของงานควรปรับปรุงงานให้หน้าสนใจ ไม่ซ้ำซาก จำเจ ให้โอกาสหรือสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติหน้าที่
3. ควรให้ความสนใจกับผลงานของผู้ปฏิบัติงาน และแสดงท่าทีที่เห็นถึงคุณค่าในความพยายามทุ่มเทการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน และควรประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม
4. สนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงความคิดเห็นในเรื่องงาน และเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยทางผู้บริหารและหัวหน้างานควรรับฟังความคิดเห็นและนำมาพิจารณา

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษา พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท เนสท์เล่ (ไทย) จำกัด นิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. การวิจัยครั้งนี้เน้นศึกษาเฉพาะความสัมพันธ์ พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ดังนั้น ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรจะศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่คาดว่าจะมีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ของพนักงาน เช่น ทัศนคติของพนักงาน ความผูกพันต่อองค์กร การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและบรรยากาศในองค์กร เป็นต้น เพื่อให้ทราบว่าปัจจัยใดบ้างที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างไรบ้าง
2. เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ ศึกษาเฉพาะกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานในองค์กร ดังนั้น ในการศึกษาครั้งต่อไปควรที่จะศึกษาความคาดหวังในงานและพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน

ในแต่ละระดับ เช่น ความคาดหวังของพนักงานระดับปฏิบัติการต่อผู้บังคับบัญชา กับพฤติกรรมการทำงาน เป็นต้น เพื่อจะได้ข้อมูลเชิงลึกในแต่ละกลุ่มที่ละเอียดชัดเจนยิ่งขึ้น

3. เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ ศึกษาโดยใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณเพื่อทำการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูล ดังนั้น ในการศึกษาครั้งต่อไปควรที่จะศึกษาโดยใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพร่วมด้วย เช่น การ สัมภาษณ์แบบเจาะลึก การสังเกต การสนทนากลุ่ม เป็นต้น เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่ละเอียดชัดเจนและหลากหลายมากขึ้น รวมถึงการสัมภาษณ์ผู้บริหารขององค์กร เพื่อให้ได้ข้อมูลทั้งสองฝ่ายเพื่อนำมาวิเคราะห์หาแนวทางในการบริหารงานในองค์กรอย่างเหมาะสม

4. เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ ศึกษาเฉพาะกลุ่มตัวอย่างในองค์กรเท่านั้น ดังนั้น ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรศึกษาในกลุ่มอุตสาหกรรมประเภทเดียวกัน หรือบริษัทที่มีขนาดเท่ากัน เป็นต้น เพื่อข้อมูลที่ได้มาใช้กำหนดนโยบายในองค์กร เพื่อนำไปพัฒนาบุคลากรและองค์กร ให้มีมาตรฐานและคุณภาพที่ทัดเทียมกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี