

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่ององค์ประกอบที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท โคมเบล โก้ แอนด์ แมททีเรียลส์ คอปเปอร์ ทิว (ไทยแลนด์) จำกัด มีวัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท โคมเบล โก้ แอนด์ แมททีเรียลส์ คอปเปอร์ ทิว (ไทยแลนด์) จำกัด
2. เพื่อเปรียบเทียบองค์ประกอบที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงาน ของบริษัท โคมเบล โก้ แอนด์ แมททีเรียลส์ คอปเปอร์ ทิว (ไทยแลนด์) จำกัด จังหวัดระยอง ซึ่งอยู่ในฝ่ายผลิต และฝ่ายบริหาร ตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติการ จนถึง พนักงานระดับวิศวกร จำนวนประมาณ 273 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้จากการสุ่มตัวอย่าง อย่างง่าย (simple random sampling) จากกลุ่มประชากร โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie และ Morgan (1970, p.608) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 159 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

2.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน หน่วยงานที่สังกัด จำนวน 8 ข้อ

2.2 องค์ประกอบที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท โคมเบล โก้ แอนด์ แมททีเรียลส์ คอปเปอร์ ทิว (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ บรรยากาศในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน ทักษะคติในการทำงาน และภาวะผู้นำของหัวหน้างาน จำนวน 20 ข้อ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง ด้วยการขอความร่วมมือจาก กลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานฝ่ายผลิต และฝ่ายบริหาร ของบริษัท โทเบลโก้ แอนด์ แมททีเรียลส์ คอปเปอร์ ทิว (ไทยแลนด์) จำกัด โดยนำแบบสอบถามไปแจกให้กลุ่มตัวอย่างกรอกข้อมูล จำนวน 159 ฉบับ ดำเนินการเก็บแบบสอบถามในวันที่ 1 – 31 กรกฎาคม 2553 ขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 159 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100.00

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ความถี่และค่าร้อยละ (percentage)

4.2 วิเคราะห์องค์ประกอบที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท โทเบลโก้ แอนด์ แมททีเรียลส์ คอปเปอร์ ทิว (ไทยแลนด์) โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

4.3 เปรียบเทียบค่าวิเคราะห์องค์ประกอบที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ โดยใช้ t-test และ F-test

4.4 เปรียบเทียบพหุคูณ เพื่อทดสอบค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของคะแนนองค์ประกอบที่มีผลต่อพฤติกรรม การทำงานของพนักงาน จากผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน โดยใช้ Least Significant Difference (LSD)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลองค์ประกอบที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท โทเบลโก้ แอนด์ แมททีเรียลส์ คอปเปอร์ทิว (ไทยแลนด์) จำกัด สามารถสรุปได้ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 79.25 อายุ 30 – 40 ปี ร้อยละ 42.14 รองลงมาอายุ ต่ำกว่า 30 ปี ร้อยละ 33.96 สถานภาพสมรส ร้อยละ 49.69 รองลงมา โสด ร้อยละ 47.17 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท ร้อยละ 38.99 รองลงมา 15,000 – 30,000 บาท ร้อยละ 37.11 ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 82.00 รองลงมาปริญญาตรี ร้อยละ 40.88 ตำแหน่งงาน พนักงานฝ่ายผลิต ร้อยละ 35.22 รองลงมา หัวหน้างานฝ่ายผลิต ร้อยละ 24.53 อายุงาน 3 - 6 ปี ร้อยละ 30.82 รองลงมา 7- 10 ปี ร้อยละ 27.67 สังกัดหน่วยงาน ฝ่ายผลิต ร้อยละ 33.33 รองลงมา ฝ่ายควบคุมคุณภาพ ร้อยละ 27.04

2. การวิเคราะห์องค์ประกอบที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท โคมบล็อก แอนด์ แมททีเรียลส์ คอปเปอร์ ทิว (ไทยแลนด์)

พนักงาน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

บรรยากาศในการทำงาน พนักงานมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84 - 3.87$) ทุกรายการ คือ

1. กฎระเบียบมีมาก และไม่สามารถจดจำได้ทั้งหมด ทำให้ยุ่งยากต่อการปฏิบัติตาม
2. เพื่อนร่วมงานไม่ให้ความช่วยเหลือในการทำงาน ไม่มีการทำงานเป็นทีม ใครเด่นหรือมีความสามารถมากกว่าจะดูมองไม่ดี
3. รู้สึกโดดเดี่ยว เมื่อมีปัญหาในการทำงาน ไม่มีผู้ให้คำแนะนำ หรือ ปรึกษา
4. ไม่มีอิสระในการทำงาน และออกความคิดเห็น ต้องเชื่อฟังแต่หัวหน้างานเท่านั้น
5. สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ดีเช่น ฝุ่น ละอองน้ำมัน มีกลิ่นเหม็น เสียงดัง ร้อน ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับพนักงานเพศชาย และเพศหญิง อายุ 25 ปีหรือต่ำกว่า 26 - 30 ปี และ 31 - 35 ปี ทุกกลุ่มสถานภาพสมรส ทุกกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ทุกกลุ่มระดับการศึกษา ทุกตำแหน่งงาน ทุกกลุ่มอายุงาน ทุกหน่วยงาน

แรงจูงใจในการทำงาน พนักงานมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80 - 4.13$) ทุกรายการ คือ

1. งานที่ได้รับมอบหมายท้าทาย และพัฒนาศักยภาพของตนเอง
2. รายได้ของพนักงานเป็นที่พอใจ และเหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจ
3. ได้รับคำชมเชยเมื่อมีผลงาน และได้รับความชื่นชมจากหัวหน้า, เพื่อนร่วมงาน
4. ได้รับการฝึกอบรมอย่างเหมาะสมกับงาน และตำแหน่งงานของตนเอง
5. พนักงานมีการเลื่อนตำแหน่ง และขึ้นเงินเดือนตามความสามารถและคุณธรรม ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับพนักงานเพศชาย และเพศหญิง ทุกกลุ่มอายุ ทุกกลุ่มสถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท 15,000 - 30,000 บาท และ 30,001 - 40,000 บาท ทุกกลุ่มระดับการศึกษา ทุกตำแหน่งงาน ทุกกลุ่มอายุงาน ทุกหน่วยงาน

ทัศนคติในการทำงาน พนักงานมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83 - 3.92$) ทุกรายการ คือ

1. พนักงานรู้สึกว่าที่ทำงานเป็นบ้านหลังที่สองของตนเอง
2. พนักงานคิดว่าสิ่งที่หัวหน้างานและ เพื่อนร่วมงานปฏิบัติต่อตัวท่านเหมาะสม และมีเหตุผลดีแล้ว แม้ว่าจะไม่ใช่ทุกครั้ง
3. พนักงานรู้สึกสบายใจเมื่ออยู่กับหัวหน้างาน หรือ เพื่อนร่วมงาน

4. พนักงานรู้สึกว่าเป็นที่มั่นคง และจะสามารถดำเนินกิจการได้ตลอดไป

5. พนักงานรู้สึกพร้อมที่จะยอมเสียสละให้บริษัท หรือ เพื่อนร่วมงาน หากมีเหตุผลที่ดีเหมาะสม และเพียงพอ

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับพนักงานเพศชาย และเพศหญิง ทุกกลุ่มอายุ ทุกกลุ่มสถานภาพสมรส ทุกกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ทุกกลุ่มระดับการศึกษา ทุกตำแหน่งงาน ทุกกลุ่มอายุงาน ทุกหน่วยงาน

ภาวะผู้นำของหัวหน้างาน พนักงานมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70 - 4.07$) ทุกรายการ คือ

1. หัวหน้างานมุ่งให้พนักงานทำงานอย่างเหมาะสม ไม่มุ่งเพียงแต่ผลผลิตสูงสุด
2. เมื่อมีปัญหาหรือความเสียหายเกิดขึ้นหัวหน้าจะเป็นผู้รับผิดชอบก่อนเสมอ
3. หัวหน้างานเต็มใจถ่ายทอดความรู้ และประสบการณ์ให้แก่พนักงาน
4. หัวหน้างานเป็นผู้ที่มีความยุติธรรม และสามารถตัดสินใจได้อย่างมีเหตุผล
5. หัวหน้างานกระตุ้นให้ตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้น ชี้แนะ และให้กำลังใจพนักงาน

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับพนักงานเพศชาย และเพศหญิง อายุ 25 ปี หรือต่ำกว่า และ 26 -30 ปี ทุกกลุ่มสถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท 15,000 – 30,000 บาท และ 30,001 – 40,000 บาท ทุกกลุ่มระดับการศึกษา ทุกตำแหน่งงาน ทุกกลุ่มอายุงาน ทุกหน่วยงาน

3. การเปรียบเทียบของคัมภีร์ประกอบที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์

ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคัมภีร์ประกอบที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ พบว่า พนักงานที่มี เพศ สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน และสังกัดหน่วยงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พนักงานที่มีอายุ ต่างกัน มีความคิดเห็นในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

1. บรรยากาศในการทำงาน

พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 รายการ คือ สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ดี เช่น ฝุ่นละออง น้ำมัน มีกลิ่นเหม็น เสียงดัง ร้อน

พนักงานที่มีอายุงานต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ดี เช่น ฝุ่นละออง น้ำมัน มีกลิ่นเหม็น เสียงดัง ร้อน

2. แรงจูงใจในการทำงาน

พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 รายการ คือ งานที่ได้รับมอบหมายท้าทาย และพัฒนาศักยภาพของตนเอง

และแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ ได้รับคำชมเชยเมื่อมีผลงาน และได้รับความชื่นชมจากหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน

พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม ไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 รายการ คือ ได้รับคำชมเชยเมื่อมีผลงาน และได้รับความชื่นชมจากหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน

และแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ งานที่ได้รับมอบหมายท้าทาย และพัฒนาศักยภาพของตนเอง

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม ไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 รายการ คือ พนักงานมีการเลื่อนตำแหน่ง และขึ้นเงินเดือนตามความสามารถและพฤติกรรม

พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม ไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ ได้รับคำชมเชยเมื่อมีผลงาน และได้รับความชื่นชมจากหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน

พนักงานที่มีอายุงานต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม ไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ รายได้ของพนักงานเป็นที่พอใจ และเหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจ

3. ทักษะในการทำงาน

พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวมแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 รายการ คือ พนักงานรู้สึกว่ามีที่ปรึกษา และจะสามารถดำเนินกิจการได้ตลอดไป

และแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ พนักงานรู้สึกสบายใจเมื่ออยู่กับหัวหน้างาน หรือ เพื่อนร่วมงาน

พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม ไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ พนักงานรู้สึกว่ามีที่ปรึกษา และจะสามารถดำเนินกิจการได้ตลอดไป

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม และพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

พนักงานที่มีอายุงานต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ พนักงานรู้สึกพร้อมที่จะยอมเสียสละให้บริษัท หรือ เพื่อนร่วมงาน หากมีเหตุผลที่ดี เหมาะสมและเพียงพอ

4. ภาวะผู้นำของหัวหน้างาน

พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 3 รายการ คือ

1. หัวหน้างานเป็นผู้ที่มีความยุติธรรม และสามารถตัดสินใจปัญหาได้อย่างมีเหตุผล
2. หัวหน้างานกระตุ้นให้ตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้น ชี้แนะ และให้กำลังใจพนักงาน
3. หัวหน้างานเต็มใจถ่ายทอดความรู้ และประสบการณ์ให้แก่พนักงาน

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ หัวหน้างาน มุ่งให้พนักงานทำงานอย่างเหมาะสม ไม่มุ่งเพียงแต่ผลผลิตสูงสุด

พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ หัวหน้างานกระตุ้นให้ตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้น ชี้แนะและให้กำลังใจพนักงาน

พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ หัวหน้างานมุ่งให้พนักงานทำงานอย่างเหมาะสม ไม่มุ่งเพียงแต่ผลผลิตสูงสุด

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง องค์ประกอบที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท โคเบล โก้ แอนด์ แมทริเรียลส์ ลอปปเปอร์ ทิว (ไทยแลนด์) ได้ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงาน ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน และสังกัดหน่วยงาน ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 79.25 อายุ 30 – 40 ปี ร้อยละ 42.14 สถานภาพสมรส ร้อยละ 49.69 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ต่ำกว่า 10,000 บาท ร้อยละ 38.99 ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 82.00 ตำแหน่งงาน พนักงานฝ่ายผลิต ร้อยละ 35.22 อายุงาน 3 - 6 ปี ร้อยละ 30.82 สังกัดหน่วยงาน ฝ่ายผลิต ร้อยละ 33.33 ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พงศกร อินจับ (2549) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 30 - 39 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี อายุงาน 3 - 6 ปี และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ทิพวรรณ เลิศถาวรธรรม (2550) ศึกษาเรื่อง การบริหารเปลี่ยนแปลงในองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบริษัท ไทยเพรชชีเคนทร์ฟู๊ดส์ จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีสภาพภาพโสด ตำแหน่งงาน ระดับปฏิบัติการ การศึกษาระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์ทำงานเฉลี่ย 7.5 ปี

2. องค์ประกอบที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท โคเบลโก้ แอนด์ เมททีเรียลส์ คอปเปอร์ ทิว (ไทยแลนด์) จากการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ มีความคิดเห็น ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ แรงจูงใจในการทำงาน ($\bar{X} = 4.02$) ทศนคติในการทำงาน ($\bar{X} = 3.89$) บรรยากาศในการทำงาน ($\bar{X} = 3.85$) และภาวะผู้นำของหัวหน้างาน ($\bar{X} = 3.80$)

3. ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยองค์ประกอบที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ พบว่า พนักงานที่มี เพศ สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน และสังกัดหน่วยงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พนักงานที่มีอายุ ต่างกัน มีความคิดเห็นในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พลินี อัสวานนท์ (2549) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานบริษัท ที่ดับบลิวแซด คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นในด้านพฤติกรรมการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับดี มีพฤติกรรมมาทำงานสายหรือขาดงานน้อยลง โดยพนักงานมีความพึงพอใจโดยรวมในการทำงานอยู่ในระดับพอใจมาก และพนักงานมีความคิดเห็นในด้านความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง คือ การใช้ความรู้ความสามารถเพื่อองค์กร ด้านการยอมรับองค์กร และด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร มีความคิดเห็นในด้านบรรยากาศองค์กรอยู่ในระดับดี คือ มีความท้าทายและความรับผิดชอบ ความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มาตรฐานการปฏิบัติงาน การให้รางวัลและการลงโทษ พนักงานที่มีเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พงศกร อินจับ (2549) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร พบว่า ความเป็นผู้นำโดยรวมของ

หัวหน้างาน บรรยากาศองค์การ โดยรวม พฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงาน อยู่ในระดับปานกลาง และการฝึกอบรมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับแนวคิดของ บรูส (Baruch, 1968) เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในองค์การ พบว่า การปฏิบัติงานของบุคคลขึ้นอยู่กับการทำงานของบุคคลในองค์การ มีสิ่งสำคัญอยู่ 2 ประการ คือ แรงจูงใจ และความสามารถ ที่เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมการทำงาน และแรงจูงใจของบุคคลขึ้นอยู่กับความต้องการของบุคคลที่เป็นผลของสภาพร่างกาย ได้แก่ บุคลิกภาพ ทักษะ และสภาพของสังคมที่บุคคลอาศัยอยู่ คือ บรรยากาศในการทำงาน หรือการได้รับการสนับสนุนทางสังคม และความสามารถของบุคคลนั้น เป็นผลมาจากความสามารถทางสมอง การศึกษา ประสบการณ์ และการฝึกอบรม

จากการศึกษาพบว่า พนักงานรู้สึกว่าเป็นที่พอใจ และเหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจ การเลื่อนตำแหน่ง และขึ้นเงินเดือนตามความสามารถและคุณธรรม งานที่ได้รับมอบหมายท้าทาย และสามารถพัฒนาศักยภาพของพนักงานได้เป็นอย่างดี ได้รับคำชมเชยเมื่อมีผลงาน และได้รับความชื่นชมจากหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานเป็นผู้ที่มีความยุติธรรม และสามารถตัดสินใจได้อย่างมีเหตุผล มีความเต็มใจที่จะถ่ายทอดความรู้ และประสบการณ์ให้แก่พนักงานให้ปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ไม่มุ่งเพียงแต่ผลผลิตสูงสุด เมื่อมีปัญหาหรือความเสียหายเกิดขึ้นหัวหน้าจะเป็นผู้รับผิดชอบก่อนเสมอ โดยกระตุ้นให้พนักงานตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้น คอยชี้แนะให้กำลังใจพนักงาน ทำให้พนักงานรู้สึกพร้อมที่จะยอมเสียสละให้บริษัท หรือเพื่อนร่วมงาน และปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องอันเกิดจากการปฏิบัติงานของตนเอง ซึ่งพนักงานถ้ามีแรงจูงใจในการทำงานที่ดีก็จะทำให้พนักงานนั้นทุ่มเทร่างกาย แรงใจ แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานนั้นบรรลุเป้าหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถคิดหาแนวทางในการปฏิบัติในสิ่งที่ดีกว่า มีความมานะไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรคง่าย ๆ มีความรับผิดชอบสูงมีความตั้งใจทำสิ่งต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี ตัวแปรที่มีผลโดยตรงต่อความสำเร็จขององค์การ คือ พฤติกรรมการทำงานของคนในองค์การ ซึ่งองค์การต้องมีความสามารถในการสรรหา และรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรด้านคนที่มีคุณภาพ และทำให้พนักงานในองค์การเชื่อถือได้ตามบทบาทที่กำหนดไว้ และปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายดีที่สุดเต็มความสามารถด้วยความเต็มใจ ดังนั้นองค์การควรพยายามสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้ออำนวยกับพนักงาน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง องค์ประกอบที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท โทเบลโก้ แอนด์ แมทริเรียลส์ คอปเปอร์ ทิว (ไทยแลนด์) ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. บรรยากาศในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ดีเช่น ผู้คนละอองน้ำมัน มีกลิ่นเหม็น เสียงดัง ร้อน ควรมีการจัดการเกี่ยวกับความปลอดภัยในการปฏิบัติงานให้พนักงาน และให้อิสระในการทำงานแก่พนักงานมากขึ้น พนักงานสามารถออกความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่ได้

2. แรงจูงใจในการทำงาน ควรได้รับคำชมเชยเมื่อมีผลงาน และได้รับความชื่นชมจากหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน และงานที่ได้รับมอบหมายท้าทาย และพัฒนาศักยภาพของตนเอง เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจแก่พนักงาน

3. ทัศนคติในการทำงาน พนักงานรู้สึกสบายใจเมื่ออยู่กับ หัวหน้างาน หรือ เพื่อนร่วมงาน และพนักงานรู้สึกว่าบริษัทมั่นคง และจะสามารถดำเนินกิจการได้ตลอดไป ทำให้พนักงานพร้อมที่จะยอมเสียสละให้บริษัท

4. ภาวะผู้นำของหัวหน้างาน หัวหน้างานเป็นผู้ที่มีความยุติธรรม และสามารถตัดสินใจปัญหาได้อย่างมีเหตุผล หัวหน้างานกระตุ้นให้ตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้น ชี้แนะ และให้กำลังใจพนักงาน หัวหน้างานเต็มใจถ่ายทอดความรู้ และ ประสบการณ์ให้แก่พนักงาน เมื่อมีปัญหาหรือความเสียหายเกิดขึ้น หัวหน้างานจะเป็นผู้รับผิดชอบก่อนเสมอ

ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับการบริหารเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบริษัท โทเบลโก้ แอนด์ แมทริเรียลส์ คอปเปอร์ ทิว (ไทยแลนด์) เพื่อศึกษาถึงความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อปัจจัยการบริหารเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรในด้านต่าง ๆ

2. ควรศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมในองค์กร เพื่อศึกษาถึงปัจจัยในการปฏิบัติงานในด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน ผู้นำทีมงาน ความขัดแย้งในการทำงาน และศึกษาความแตกต่างระหว่างพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมว่าเป็นอย่างไร

3. ควรศึกษาทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านสถานที่ทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ