

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงาน ในธุรกิจอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์โลหะ

The Relationship between Organizational Factors and the Operational Behaviors of Employees in the Industrial Business of Metal Packaging

จารินี จุ้ยอ่อน¹
ชนิดดา เหมือนแก้ว²
สุวรรณนา เทพจิต³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยองค์การและพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์โลหะ 2) ศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยองค์การและพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์โลหะ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานระดับปฏิบัติการในสายงานผลิตในธุรกิจอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์โลหะ จำกัด จำนวน 245 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test One way ANOVA และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อปัจจัยองค์การ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ ระบบงาน สัมพันธภาพ รางวัล และการสื่อสาร ปัจจัยองค์การที่มีมากเป็นลำดับแรก ได้แก่ ด้านระบบงาน และสัมพันธภาพ ส่วนปัจจัยองค์การลำดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านรางวัล

2. ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง พฤติกรรมที่มีมากเป็นลำดับแรก ได้แก่ ด้านความมุ่งมั่นสู่เป้าหมาย และความรับผิดชอบ ส่วนพฤติกรรมลำดับสุดท้าย ได้แก่ การทำงานเชิงรุก

3. การศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยองค์การจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยองค์การโดยรวมไม่แตกต่างกันในทุกด้าน ยกเว้นตำแหน่งงานมีความคิดเห็นแตกต่างกันในด้านรางวัลและการสื่อสาร และฝ่ายที่ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นแตกต่างกันในด้านระบบงาน สัมพันธภาพ รางวัล และการสื่อสาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. การศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นตำแหน่งงานและฝ่ายที่ปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นแตกต่างกันในด้านการดำเนินงานเชิงรุก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงาน พบว่า มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.671$)

คำสำคัญ : ปัจจัยองค์การ พฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงาน ธุรกิจอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์โลหะ

¹ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาธุรกิจอุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์ ภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

² รองศาสตราจารย์ ประจำภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประจำภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

Abstract

This research aims to: 1) study the opinions of employees on the organizational factors and the operation behaviors of employees in the industrial business of metal packaging, 2) study the comparison of the opinions of employees on the organizational factors and the operation behaviors of employees classified as personal factors, 3) study the relationship between the organizational factors and the operation behaviors of employees in the industrial business of metal packaging. The sample used in the study is the operating employee in production lines of the industrial business of metal packaging by the number of 270 persons. The research tool is questionnaire, and the research statistics are percentage, mean, standard deviation, T-test One way ANOVA and Pearson correlation coefficient. The results showed that;

1. The opinions level's average of the employees towards the organizational factor is moderate level in all aspects such as vision, working systems, relationships, award and communication. The highest organizational factors are working systems and relationships, and the lowest organizational factor is award.

2. The opinions level's average of the employees towards the operation behaviors of employees is moderate level. The highest organizational factors are commitment to the goal and responsibility, and the lowest organizational factor is proactive working.

3. In terms of the comparison study of the opinion of the employees toward the organizational factor classified as personal factors, it found that the employees classified by sex, age, education level and service year, have no difference opinion toward the organizational factor in all aspects except working position, and have difference in award and communication. And the operating employees have difference opinion in working system, relationship, award and communication with statistical significantly at level 0.05.

4. In terms of the comparison study of the employee opinion toward the operation behaviors of employees classified as personal factors, it found that the employees classified by sex, age, education level and service year, have no difference opinion toward the operation behaviors of employees except working position. And the operating employees have difference opinion in proactive working with statistical significantly at level 0.05.

5. In terms of the relationship between organizational factor and the operation behavior, it found that the relationship is in the same direction, with statistical significantly at level 0.01 which is moderate ($r = 0.671$).

Keywords : Organizational Factors, Operation behavioral of employee, Industrial business of metal packaging.

1. บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์ เป็นหนึ่งในปัจจัยด้านทรัพยากรการบริหารที่สำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร (สุภาพร พิศาลบุตร, 2550) แม้องค์การจะตระหนักถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อการแข่งขันเป็นอย่างมาก ก็ไม่ได้เป็นหลักประกันว่าพนักงานจะทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่ การเสริมสร้างปัจจัยองค์การสู่พฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน จึงเป็นวิธีการหนึ่งในการปลูกฝังแนวประพฤติปฏิบัติที่คาดหวังให้เกิดขึ้นในหมู่พนักงาน โดยเฉพาะกับบริษัทในธุรกิจบริการจรรยาบรรณ โลหะ ปัญหาด้านพฤติกรรมของพนักงานเป็นลักษณะการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ซึ่งสะท้อนแนวคิดที่ว่า การปลูกฝังและพัฒนาพฤติกรรมมีความจำเป็นต้องกระทำโดยไม่ชักช้า และต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง (พนัส หันนาคินทร์, 2520) เพราะพลังที่สามารถขับเคลื่อนองค์การให้มั่นคง ก้าวหน้า และเชื่อมโยงในทิศทางโดยมั่งคั่งอยู่กับพฤติกรรมที่เหมาะสม (อานนท์ อาภาภิรมย์, 2517) ถึงแม้บริษัทได้พยายามดำเนินการเกี่ยวกับปัจจัยองค์การหลายประการเพื่อกระตุ้นหรือปลูกฝังพฤติกรรมที่ดีและเหมาะสม แต่แผนที่วางไว้ไม่ได้รับการตอบสนองมากนัก ผลที่ได้รับจึงไม่ทั่วถึงหรือไม่มีพลังเพียงพอที่จะบูรณาการเข้ากับระบบบริหารงาน การส่งเสริมขึ้นอยู่กับความถี่ของการรณรงค์กลายเป็นภาระของหน่วยงานที่รับผิดชอบ แต่ไม่เกิดผลยั่งยืนเพราะพฤติกรรมที่แสดงออกยังไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงานในชีวิตประจำวันของบุคคลในองค์การอย่างสม่ำเสมอ จึงควรค่าแก่การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การกับพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานในธุรกิจบริการจรรยาบรรณ โลหะ เพื่อเสริมสร้างปัจจัยองค์การให้เข้มแข็ง และลดความเสี่ยงที่ผลการปฏิบัติงานจะไม่เป็นไปตามที่องค์การคาดหวัง และที่สำคัญคือ การมุ่งเสริมสร้างพฤติกรรมที่องค์การปรารถนาให้พนักงานทุกคนปฏิบัติ

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้

2.1 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยองค์การและพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจอุตสาหกรรมบริการจรรยาบรรณ โลหะ

2.2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยองค์การและพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การกับพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจอุตสาหกรรมบริการจรรยาบรรณ โลหะ

3. การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดในประเด็นสำคัญและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีดังนี้

3.1 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยองค์การ

แม้ว่าการกำหนดลักษณะงานและเป้าหมายจะมีส่วนช่วยให้พนักงานปฏิบัติงานเป็นไปตามผลที่คาดหวังได้ แต่หากมีปัจจัยองค์การที่เด่นชัดที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถรับรู้ได้ว่าจะช่วยส่งเสริมพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานก็จะทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ปัจจุบันองค์การสมัยใหม่ยอมรับความสำคัญด้านความรู้สึกของบุคคลและอิทธิพลของปัจจัยองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

3.2 แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของพนักงาน

พฤติกรรมเป็นการตอบสนองต่อสิ่งเร้าต่างๆ ที่มากระทบกับบุคคล เกิดขึ้นในช่วงที่มีสติ รู้สึกตัว หรือไม่รู้สึกรู้ตัวก็ได้ ล้วนจัดเป็นพฤติกรรมทั้งสิ้น พฤติกรรมที่องค์การมุ่งหวังให้แสดงออกจนเป็นวัฒนธรรมองค์การ ทำให้พนักงานเกิดความชัดเจนว่าองค์การคาดหวังพฤติกรรมแบบใดจากตนเอง ซึ่งสามารถประเมินได้อย่างมั่นใจว่า เมื่อร่วมเมื่อร่วมใจปฏิบัติงานตามนั้นแล้วย่อมส่งผลดีแก่ทุกฝ่าย

3.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ภาสกร ศิริพัฒนานนท์ (2545) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลของรัฐที่มีชื่อแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำนวน 300 คน พบว่าพยาบาลมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลอยู่ในระดับดีและมีความสามารถในการปฏิบัติงานพยาบาลอยู่ในระดับสูงด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลกับความสามารถในการปฏิบัติงานพยาบาลมีความสัมพันธ์ในทางบวก ระดับปานกลาง นอกจากนี้ยังพบว่าสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของพยาบาลจำแนกตามอายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และลักษณะการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามความสามารถในการปฏิบัติงานพยาบาลพบว่า มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ฐานิพัทธ์ พรหมศาสตร์ (2545) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนที่มีชื่อแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 234 คน พบว่าพนักงานระดับหัวหน้าและพนักงานระดับปฏิบัติการมีความพึงพอใจในปัจจัยการปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี

และระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แต่พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี กับผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ธนกร กรวัชรเจริญ (2555) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท อสังหาริมทรัพย์ในตลาดหลักทรัพย์แห่งหนึ่งจำนวน 350 พบว่า ระดับปัจจัยองค์ประกอบของทีมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านองค์ประกอบและคุณลักษณะ สภาพแวดล้อม การออกแบบงาน กระบวนการทำงาน การทำงานเป็นทีม ในด้านสมาชิกมีความพึงพอใจในทีมด้านการแก้ไขปัญหาอุปสรรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีการสื่อสารที่ดี การทดสอบสมมติฐานพบว่า อายุงานที่แตกต่างกันส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน สำหรับเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และปัจจัยด้านองค์ประกอบของทีมมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

4. วิธีการวิจัย

4.1 กลุ่มตัวอย่างและเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีดังนี้

4.1.1 กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานระดับปฏิบัติการในสายงานการผลิต ได้แก่ วิศวกร ช่าง พนักงานผลิต และพนักงานประกันคุณภาพสินค้า ในธุรกิจอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์โลหะ จำนวน 245 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

4.1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยองค์การและพฤติกรรม การปฏิบัติงานของพนักงาน ในการตรวจสอบคุณภาพ เครื่องมือนั้น ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ผ่านการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruence) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน พบว่า ข้อคำถามทุกข้อ มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ โดยได้ค่าเฉลี่ย IOC ของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.91 จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับพนักงานที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าความ

เชื่อมั่น (Reliability Efficiency) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช (Cronbach's Alpha) พบว่าแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ .971 แสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่น สามารถนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลได้

4.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย มีดังนี้

4.2.1 ตัวแปรอิสระ คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ฝ่ายที่ปฏิบัติงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

4.2.2 ตัวแปรที่ 1 และตัวแปรที่ 2 มีดังนี้ (เกศรา รักษาติ, 2556 และ สมยศ, 2554)

1. ปัจจัยองค์การ แบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ วัฒนธรรมระบบงาน สัมพันธภาพ รางวัล และการสื่อสาร
2. พฤติกรรมกรปฏิบัติงานของพนักงาน แบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ การทำงานเชิงรุก การทำงานเป็นทีม ความมุ่งมั่นสู่เป้าหมาย ความรับผิดชอบ และความภาคภูมิใจในองค์กร

4.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ประสานงานกับผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ในการส่งและรวบรวมแบบสอบถามที่ตอบครบถ้วนสมบูรณ์ด้วยตัวเอง ในช่วงระยะเวลาระหว่างเดือนเมษายนถึงพฤษภาคม 2557

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Science) ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.4.1 วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลโดยใช้การหาค่าร้อยละ (Percentage)

4.4.2 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยองค์การและพฤติกรรมกรปฏิบัติงานของพนักงาน โดยการหาค่าเฉลี่ย () และค่าเบี่ยงมาตรฐาน (S.D.)

4.4.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยองค์การและพฤติกรรมกรปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยการทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

4.4.4 วิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การกับพฤติกรรมกรปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์โลหะ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

5. ผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

5.1 ผลการศึกษาข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิง มากกว่า เพศชาย ส่วนใหญ่มีอายุ 30-39 ปี มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือ ปวช. มากที่สุด ปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานผลิต ร้อยละ 86.53 ปฏิบัติงานอยู่ในฝ่ายผลิต 1 ร้อยละ 47.76 ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-3 ปี

5.2 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยองค์การและพฤติกรรมกรปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์โลหะ

5.2.1 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยองค์การโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ลำดับแรก ได้แก่ ด้านระบบงาน และสัมพันธภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 ส่วนปัจจัยองค์การลำดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านรางวัล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.71 แสดงให้เห็นได้จากตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยองค์การโดยภาพรวม

ปัจจัยองค์การ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านวิสัยทัศน์	3.06	0.67	ปานกลาง
2. ด้านระบบงาน	3.13	0.61	ปานกลาง
3. ด้านสัมพันธภาพ	3.13	0.69	ปานกลาง
4. ด้านรางวัล	2.71	0.77	ปานกลาง
5. ด้านการสื่อสาร	3.00	0.65	ปานกลาง
รวม	3.00	0.68	ปานกลาง

5.2.2 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมกรปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งพฤติกรรมที่มีมากเป็นลำดับแรก ได้แก่

ด้านความมุ่งมั่นสู่เป้าหมาย และความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 พฤติกรรมลำดับสุดท้าย ได้แก่ การทำงานเชิงรุก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.01 แสดงให้เห็นได้จากตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมกรปฏิบัติงานของพนักงาน โดยภาพรวม

พฤติกรรมกรปฏิบัติงานของพนักงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับพฤติกรรม
1. ด้านการทำงานเชิงรุก	3.01	0.64	ปานกลาง
2. ด้านการทำงานเป็นทีม	3.33	0.70	ปานกลาง
3. ด้านความมุ่งมั่นสู่เป้าหมาย	3.49	0.67	ปานกลาง
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.49	0.67	ปานกลาง
5. ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร	3.39	0.68	ปานกลาง
รวม	3.31	0.69	ปานกลาง

5.3 ผลการศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยองค์การและพฤติกรรมกรปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์โลหะจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

5.3.1 ผลการศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยองค์การจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

พนักงานเพศชาย และเพศหญิง มีความคิดเห็นต่อปัจจัยองค์การโดยรวมไม่แตกต่างกันในทุกด้าน

พนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยองค์การโดยรวมไม่แตกต่างกันในทุกด้าน

พนักงานที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันในด้านรางวัล และการสื่อสาร แต่ไม่พบความแตกต่างกันในด้านวิสัยทัศน์ ระบบงานและสัมพันธภาพ จึงทำการทดสอบเปรียบเทียบเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานผลิต มีความคิดเห็นด้านรางวัลมากกว่าช่าง และช่างกับพนักงานผลิต มีความคิดเห็นด้านการสื่อสารมากกว่าวิศวกร

พนักงานที่ปฏิบัติงานในฝ่ายที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันในด้านระบบงาน สัมพันธภาพ รางวัล และการสื่อสาร แต่ไม่พบความแตกต่างกันในด้านวิสัยทัศน์ จึงทำการทดสอบเปรียบเทียบเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานฝ่ายผลิต 2 มีความคิดเห็นด้านระบบงาน สัมพันธภาพ และการสื่อสารมากกว่าพนักงานฝ่ายผลิต 1

5.3.2 ผลการศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อพฤติกรรมกรปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

พนักงานที่จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมกรปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมไม่แตกต่างกันในทุกด้าน

ตารางที่ 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างปัจจัยองค์การกับพฤติกรรมกรปฏิบัติงานของพนักงาน

การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างปัจจัยองค์การกับ พฤติกรรมกรปฏิบัติงานของพนักงาน	r	Sig. (2-tailed)
	0.671**	0.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

6. การอภิปรายผล

จากผลการวิจัยด้านต่างๆ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

6.1 ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยองค์การในธุรกิจอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์โลหะ

ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยองค์การ พบว่า ทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าปัจจัยองค์การด้านสัมพันธภาพ และระบบงานมีมากเป็นลำดับแรก ทั้งนี้เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองกับพนักงาน ประกอบกับได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากฝ่ายอื่นๆ เสมอ ผู้บริหารให้เกียรติและตระหนักในคุณค่าของพนักงาน ซึ่งพนักงานที่มีอายุระหว่าง 30-39 ปี และตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป ได้ตอบรับความคิดเห็นนี้ว่าผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองกับพนักงานเป็นลำดับแรกเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นแห่งความต้องการ

พนักงานที่มีตำแหน่งและฝ่ายที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมกรปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อทดสอบพฤติกรรมกรปฏิบัติงานในแต่ละด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันในด้านการทำงานเชิงรุก แต่ไม่พบความแตกต่างกันในด้านการทำงานเป็นทีม ความมุ่งมั่นสู่เป้าหมาย ความรับผิดชอบ และความภาคภูมิใจในองค์กร สำหรับพฤติกรรมกรปฏิบัติงานของพนักงานที่มีความแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบเปรียบเทียบเป็นรายคู่ พบว่า ตำแหน่งวิศวกร มีพฤติกรรมกรปฏิบัติงานมากกว่าช่าง พนักงานผลิต และพนักงานประกันคุณภาพสินค้า สำหรับฝ่ายผลิต 2 มีพฤติกรรมกรปฏิบัติงานด้านการทำงานเชิงรุก มากกว่าฝ่ายผลิต 1 และฝ่ายเคลือบพิมพ์

5.4 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การกับพฤติกรรมกรปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์โลหะ

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยองค์การกับพฤติกรรมกรปฏิบัติงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 อยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.671$) แสดงให้เห็นได้จากตารางต่อไปนี้

ของมาสโลว์ (Maslow, 1970) ที่ว่าบุคคลต้องมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น เพื่อที่จะตอบสนองความต้องการทางด้านจิตใจ ที่นอกเหนือจากความต้องการด้านวัตถุ คือ ต้องการให้ตัวเองมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ซึ่งความต้องการดังกล่าวเกิดจากการมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น จึงถือได้ว่ามีความจำเป็นและความสำคัญต่อการดำเนินชีวิต ส่วนประเด็นที่พนักงานมีความคิดเห็นรองลงมา คือ การวางตัวบุคคลได้เหมาะสมกับงาน ซึ่งส่งเสริมให้พนักงานปฏิบัติงานตามความถนัด อันจะเป็นผลดีต่อผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน (ไพฑูริย์ พรหมเสนา, 2545) สำหรับปัจจัยด้านวิสัยทัศน์ ประเด็นหลักลำดับแรกซึ่งพนักงานส่วนใหญ่เห็นพ้องต้องกันคือ วิสัยทัศน์ได้สะท้อนถึงความเป็นเลิศขององค์การเฉพาะด้าน โดยเฉพาะวิศวกรเห็นด้วยมากกว่าตำแหน่งงานอื่นๆ ทั้งนี้อาจเป็นไปได้ที่ว่าวิศวกรซึ่งมีการศึกษาสูงในระดับ

ปริญญาตรีจะเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการรับรู้และถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้กับบุคลากรระดับอื่นๆ และจะต้องเป็นผู้นำทำภารกิจตามวิสัยทัศน์ให้ประสบความสำเร็จ เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2538) ให้แนวคิดที่ว่าเมื่อสร้างวิสัยทัศน์ขึ้นมาแล้วจำเป็นต้องอธิบายให้สมาชิกขององค์กรได้รับรู้ เข้าใจ และมองเห็นความเป็นไปได้ สำหรับปัจจัยด้านการสื่อสาร พบว่า ตำแหน่งวิศวกรและพนักงานประกันคุณภาพสินค้ามีความคิดเห็นต่อประเด็นคิดดี พูดดีในแง่บวกกับผู้ร่วมงานเสมอเป็นลำดับแรก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากมีเจตคติเป็นฐานที่ดีต่อบุคคลอื่น การแสดงออกต่อบุคคลรอบข้าง จึงเป็นไปได้ด้วยดีเสมอๆ หรืออาจเกิดจากการเลือกรับรู้ข้อมูลของผู้รับสารก็เป็นได้ พรทิพย์ วรภักโศกาทร (2529) ให้แนวคิดว่าการเปิดรับสาร ผู้รับจะเลือกเปิดรับสารที่สอดคล้องกับความรู้ ค่านิยม ความเชื่อ เจตคติของตนเอง ดังนั้นถ้าผู้ส่งและผู้รับสารมีความเข้าใจตรงกันในข้อมูลด้วยอารมณ์และความรู้สึกที่ดีก็จะทำให้การสื่อสารเป็นไปอย่างได้ผล ซึ่งวิศวกรและพนักงานประกันคุณภาพสินค้ามีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกันคือเป็นไปในด้านบวก สำหรับปัจจัยด้านรางวัลถึงแม้ในภาพรวมทั้งหมดจะจัดอยู่ในระดับปานกลาง แต่พนักงานมีความเห็นว่าเป็นปัจจัยลำดับสุดท้าย เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ตำแหน่งช่างให้ความเห็นในระดับน้อยทุกข้อ ประเด็นสำคัญคือ ให้รางวัลตามความสามารถอย่างเหมาะสมเป็นลำดับสุดท้าย พัฒนพงศ์ หนูพันธ์ (2537) ให้แนวคิดที่ว่า รางวัลตอบแทนมีความสำคัญต่อการสร้างขวัญและกำลังใจแก่พนักงานได้อย่างมาก รางวัลตอบแทนที่สนองความต้องการขั้นพื้นฐานและความมั่นคงปลอดภัยได้ดี จะสามารถจูงใจพนักงานในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีเช่นกัน และรางวัลตอบแทนที่สามารถตอบสนองความต้องการขั้นสูงขึ้นไปจะทำให้พนักงานทุ่มเทความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง ซึ่งทำให้งานสัมฤทธิ์ผลอย่างมีประสิทธิภาพ ผลงานวิจัยฉบับนี้มีความสอดคล้องกับแนวคิดข้างต้น กล่าวคือลำดับแรกที่พนักงานส่วนใหญ่เห็นสอดคล้องกัน ได้แก่ ประเด็น ระบบการให้รางวัลนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ สำหรับผลวิจัยตามความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อปัจจัยองค์การจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าทุกเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ฝ่ายที่ปฏิบัติงาน และระยะเวลาการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางทุกปัจจัย ได้แก่ ด้านสัมพันธภาพ ระบบงาน วิสัยทัศน์ การสื่อสาร และรางวัล ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องจากองค์การสามารถสนับสนุนปัจจัยองค์การในระดับที่ไม่มากเกินไปแต่ก็ไม่น้อยเกินไป

6.2 ระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน ของพนักงานในธุรกิจอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์โลหะ

ระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง อย่างไรก็ตามระดับพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และฝ่ายที่ปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นว่าเป็นพฤติกรรมที่มีมากเป็นลำดับแรก ได้แก่ ด้านความมุ่งมั่นสู่เป้าหมาย และความรับผิดชอบ โดยมีความคิดเห็นรายข้อตรงกันทุกประเด็นในระดับมาก ได้แก่ ยอมรับทุกครั้งเมื่อเกิดข้อผิดพลาดและแก้ไขให้ดีขึ้น และปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายทันเวลาที่กำหนด สุพัตรา สุภาพ (2535) ให้ความเห็นในเรื่อง ความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ ซึ่งควรยึดหลักการกระจายอำนาจและมอบหมายงานตรงตามหน้าที่ ความรับผิดชอบและตรงตามสายงาน จะเห็นได้ว่าความรับผิดชอบเป็นพฤติกรรมที่มีความสำคัญต่อความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ฉะนั้นทุกเพศ อายุ และระดับการศึกษา ไม่ว่าจะปฏิบัติงานในตำแหน่งงานใดหรือฝ่ายใด พนักงานต้องตระหนักและให้ความสำคัญต่อความรับผิดชอบเป็นหลัก สุธิมน ศรีโชติ (2543) วิจัยเกี่ยวกับเรื่อง ความรับผิดชอบในหน้าที่ พบว่า “ความรับผิดชอบในหน้าที่ที่เป็นปัจจัยสำคัญต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ผู้ที่มีความรับผิดชอบจะสามารถพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าสู่ความสำเร็จได้” สำหรับการเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสังคมที่องค์กรจัดขึ้น พนักงานมีความคิดเห็นเป็นลำดับสุดท้าย องค์กรจึงควรจัดกิจกรรมที่พนักงานเห็นประโยชน์หรือให้คุณค่าแก่พนักงานและสังคมมากขึ้น สำหรับพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานด้านการทำงานเชิงรุกมีน้อยกว่าพฤติกรรมอื่นๆ โดยมีเป็นลำดับสุดท้าย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประเด็นการเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมสร้างสรรค์สิ่งใหม่ได้ก่อนผู้อื่น ซึ่งตำแหน่งช่างมีความเห็นว่า ยังอยู่ในระดับน้อย โดยที่ตำแหน่งอื่นๆ มีความเห็นว่าอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องจากการพัฒนาให้เป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมก่อนผู้อื่นอาจก้าวตามไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ซึ่งก้าวหน้าอย่างไม่หยุดยั้ง เกรียงกานต์ กาญจนะโกติน (ออนไลน์) ให้แนวคิดว่าการเป็นผู้นำด้านนวัตกรรมมีความสำคัญและเป็นปัญหาเร่งด่วนที่ควรหาวิธีพัฒนา

6.3 ผลการศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยองค์การและพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์การ พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการ

ปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์การไม่แตกต่างกัน ยกเว้นตำแหน่งงาน พบว่า พนักงานผลิตมีความคิดเห็นด้านรางวัลมากกว่าช่าง จากผลการวิจัย ช่างให้ความคิดเห็นว่า รางวัลเป็นปัจจัยองค์การที่มีน้อยกว่าด้านอื่น และให้ความสำคัญกับรางวัลที่เป็นตัวเงินมากกว่าค่าตอบแทนอื่นๆ ทั้งนี้อาจเนื่องจากตำแหน่งช่าง ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปว.ช.) ซึ่งวุฒิการศึกษาจะมีความสัมพันธ์ต่อการกำหนดค่าตอบแทนเป็นสำคัญ ผลการศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นตำแหน่งงานและฝ่ายที่ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นแตกต่างกันในพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก โดยพบว่า ตำแหน่งช่างมีความคิดเห็นที่ ครอบคลุมกว่าปัญหาที่เคยเกิดขึ้น และหาแนวทางแก้ไขไว้ล่วงหน้า พัฒนารูปแบบปฏิบัติงานใหม่ๆ เพื่อให้งานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ มีการเสนอสินค้าและบริการโดยเข้าถึงลูกค้าอย่างต่อเนื่อง

6.4 ผลจากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในธุรกิจอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์โลหะ

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยองค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง อาจเนื่องจากการดำเนินการเกี่ยวกับปัจจัยองค์การยังไม่เต็มที่ พนักงานให้ความคิดเห็นว่าการเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสังคมที่องค์การจัดขึ้นยังมีน้อย แรงขับเคลื่อนการทำงานเชิงรุกอยู่ในลำดับสุดท้าย และพนักงานโดยรวมมีความคิดเห็นว่าการให้รางวัลยังไม่เสมอภาค ตลอดจนวิสัยทัศน์ซึ่งเป็นปัจจัยขับเคลื่อนพฤติกรรม มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการวิจัย

ผลการวิจัยในภาพรวมที่อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ทั้งปัจจัยองค์การและพฤติกรรมการทำงาน จึงใคร่เสนอแนะประเด็นสำคัญเพื่อเป็นแนวทางการปรับปรุงหรือพัฒนาดังนี้

7.1.1 ควรสนับสนุนปัจจัยองค์การที่มีน้อยกว่าด้านอื่นๆ ได้แก่ ด้านรางวัล การให้ผลตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ซึ่งอาจเป็นโดยทางตรง เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน หรือโดยทางอ้อม เช่น สวัสดิการ ที่พัก อาหาร รถรับส่ง บริการทางการแพทย์ การให้ซื้อสินค้าบริโภคในราคาถูก ฯลฯ ผลตอบแทนดังกล่าว

นี้จะตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานทางร่างกาย เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน จึงควรเพิ่มการให้รางวัลกับพนักงานที่ทำประโยชน์ให้กับองค์การโดยเห็นผลอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งไม่จำเป็นต้องเป็นตัวเงิน เช่น คำชมเชย พนักงานดีเด่น ความก้าวหน้าในงาน เป็นต้น

7.1.2 ควรสนับสนุนการทำงานเชิงรุกผู้ปฏิบัติงานควรที่จะกล้าเผชิญกับความเป็นจริง ในสถานการณ์ที่เกิดขึ้นสร้างความมั่นใจว่าจะเลือกตอบสนองให้งานเกิดผลลัพธ์ที่ดีได้ โดยเฉพาะประเด็นปัญหาการเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ก่อนผู้อื่น Covey (1989) พบว่า บุคคลต้องยอมรับปัญหาและเรียนรู้ที่จะใช้ชีวิตร่วมกับปัญหานั้น บุคคลที่มีอุปนิสัยเชิงรุกจะมีลักษณะที่สามารถตอบสนองต่อสิ่งเร้า มีความรับผิดชอบต่อความผิดพลาดในสถานการณ์และเงื่อนไขต่างๆ ซึ่งสามารถเปลี่ยนแปลงอุปนิสัยของงานไปสู่อุปนิสัยเชิงรุกเพื่อการทำงานอย่างบุคคลที่มีประสิทธิผลตามนัยดังกล่าว จึงควรฝึกให้พนักงานแสดงความคิดเห็น เช่น ด้านการพัฒนาองค์การเพื่อเพิ่มผลผลิต การแก้ไขปัญหาต่างๆ โดยมีการคิดอย่างเป็นระบบ มีความหลากหลายและสร้างสรรค์ ซึ่งสามารถกระทำได้ เช่น ใช้วิธีระบบข้อเสนอแนะ (Suggestion System) เป็นต้น

7.1.3 ควรสนับสนุนพฤติกรรมด้านความภาคภูมิใจในองค์การ ซึ่งเกิดจากพนักงานมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์การ รู้สึกภาคภูมิใจเมื่อได้ยื่นบุคคลอื่นกล่าวถึงองค์การในทางที่ดี มีความผูกพันต่อองค์การและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ องค์การจึงควรธำรงรักษาบุคลากรโดยการส่งเสริมผู้มีคุณลักษณะดังกล่าวไว้อย่างแน่นแฟ้น เช่น พัฒนาบุคลากรให้ก้าวหน้าตรงสายงานที่ปฏิบัติงาน เพื่อสร้างขวัญ กำลังใจ

7.1.4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยและพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งบ่งชี้ได้ว่า การดำเนินการเกี่ยวกับปัจจัยองค์การยังไม่มากพอที่จะเป็นพลังขับเคลื่อนพฤติกรรมการทำงานของพนักงานได้อย่างเต็มที่ ลำดับความสำคัญของปัญหาอยู่ ณ จุดใดจะแก้ไขโดยวิธีใด ผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้องควรได้พิจารณาร่วมกัน

7.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

7.2.1 ควรมีการศึกษาหาข้อมูลเพิ่มเติมโดยตรงจากผู้บริหารหรือผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ที่อยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมหลักเกี่ยวกับปัจจัยองค์การและพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในแต่ละสายงาน

7.2.2 ควรแยกศึกษาสายอุตสาหกรรมในเชิงลึก เพราะในแต่ละอุตสาหกรรมมีลักษณะที่แตกต่างกัน

7.2.3 ควรศึกษาปัจจัยองค์การให้หลากหลายมากขึ้น เช่น เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ สารสนเทศเพื่อการจัดการฯลฯ

8. เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

เกรียงกานต์ กาญจนะโกคิน (2558). [ออนไลน์]. **ผู้นำด้านนวัตกรรม**. [สืบค้นวันที่ 23 พฤษภาคม 2558]. จาก www.manager.co.th

เกษตร รักชาติ (2556). **องค์กรแห่งการตื่นรู้**. กรุงเทพมหานคร : เนชั่นมัลติมีเดียกรุ๊ป จำกัด (มหาชน).

ฐาณิพัทธ์ พรหมศาสตร์ (2545). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัท ทีโอเอ**. กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

ธนกร กรวัชรเจริญ (2555). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท ควอลิตี้เฮาส์ จำกัด (มหาชน)**. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมนังคละธิบุรี.

พรทิพย์ วรกิจโกคาทร (2529). **ความสำคัญของผู้รับสาร**. ใน **เอกสารการสอนชุดวิชาหลักและทฤษฎีการสื่อสาร** (ล.1, น.292) นนทบุรี : มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมาธิราช.

พนัส หันนาคินทร์ (2542). **การสอนคำนิยาม**. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

พัฒน์พงษ์ หนูพันธ์ (2537). **รางวัลตอบแทนภายในและภายนอกที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของผู้บริหารสาขาธนาคารพาณิชย์ไทยขนาดใหญ่ในเขตกรุงเทพมหานคร**. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ไพฑูรย์ พรหมเสนา (2544). **การประเมินผลการดำเนินงานกิจกรรม 5 ส : ศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่**. การค้นคว้าโดยอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ภาสกร ศิระพัฒนานนท์ (2545). **ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรามาริบัติ**. มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.

สมยศ นาวิก (2544). **การบริหาร**. คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุภัตรา สุภาพ (2535). **สังคมและวัฒนธรรม**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุภาพร พิศาลบุตร (2550). **การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม**. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด วี.เจ.พรินต์ติ้ง.

สุธิมน ศรีโชติ (2543). **ความก้าวหน้าในอาชีพของบัณฑิตสังคมสงเคราะห์ในกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม**. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2538). **การเป็นผู้นำ**. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.

อานนท์ อภาภิรมย์ (2517). **ลักษณะสังคมและปัญหาสังคมของไทย**. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.

ภาษาอังกฤษ

Covey, S.R. (1989). **The 7th habit of highly effective people**. Great Britain : Cox&Wyman Ltd.

Maslow, Abraham. (1970). **Motivation and Personality**. New York : Harper and Row Publishers.