

พฤติกรรมการทำงานของพนักงานดีเด่นโรงงานอุตสาหกรรมฉีดพลาสติกขึ้นรูปเครื่องใช้ไฟฟ้า

นิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง 1 กรณีศึกษา : บริษัท TTN จำกัด

Outstanding Employee Work Behavior in Plastic Injection Molding Electrical

Appliance Factory Pinthong Industrial Estate 1 Case Study: TTN Co., Ltd.

ณฐาพัชร วรพงศ์พัชร¹ และอภิรดี รุ่งนภา²

Ntapat Worapongpat¹ and Aphiradee Runghnapha²

ศูนย์ถ่ายทอดองค์ความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรมชุมชน ผู้ประกอบการ การท่องเที่ยว และการศึกษาศาสนาเทคโนโลยี

ภาคตะวันออกแห่งสุวรรณภูมิ และสถาบันนวัตกรรมทางการศึกษา สมาคมส่งเสริมการศึกษาทางเลือก¹⁻²

Center for Knowledge Transfer, Technology, Community Innovation, Entrepreneurship, Tourism and

Education Eastern Institute of Technology Suvarnabhumi (EITS)

and Educational Innovation Institute Association for the Promotion of Alternative Education¹⁻²

E-mail: ¹dr.thiwat@gmail.com Tel. 095 542 6414

Retrieved 30-10-2023; Revised 17-12-2023; Accepted 21-12-2023

บทคัดย่อ

งานวิจัยเชิงคุณภาพนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมการทำงานของพนักงานดีเด่นในโรงงานอุตสาหกรรมฉีดพลาสติกขึ้นรูปเครื่องใช้ไฟฟ้า ด้วยวิธีการศึกษาแบบกรณีศึกษา กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานดีเด่นของ บริษัท TTN จำกัด จำนวน 28 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ประเภทมีโครงสร้าง วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการแบบพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการทำงานของพนักงานดีเด่นในโรงงานอุตสาหกรรม มีคุณลักษณะ 4 ด้าน ดังนี้ ด้านความมีวินัย พบว่า มีการแสดงพฤติกรรมโดย มีความเอาใจใส่ต่อการทำงาน มีการวางแผนการทำงานล่วงหน้าและปฏิบัติตามกฎระเบียบ อย่างเคร่งครัด ด้านความรับผิดชอบ พบว่า มีการแสดงพฤติกรรมโดยมีความกระตือรือร้นในการทำงานมีความสุขกับการทำงาน และใช้ทรัพยากรของทางโรงงานอุตสาหกรรมอย่างประหยัด ด้านมนุษยสัมพันธ์ มีการแสดงพฤติกรรมโดย มีความสมัครใจที่จะอาสาช่วยงานต่าง ๆ ชอบให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงาน และให้ความสำคัญกับการทำงานร่วมกันเป็นทีม ด้านความคิดสร้างสรรค์ พบว่า มีการแสดงพฤติกรรมโดย มีการพัฒนาการทำงานของตนเองให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่องแสวงหาความรู้เพิ่มเติม และมีการจัดลำดับความสำคัญในการทำงาน

คำสำคัญ: พนักงานดีเด่น, พฤติกรรมพนักงานดีเด่น, อุตสาหกรรมฉีดพลาสติกขึ้นรูป

Abstract

This qualitative research aims to study the work behaviour of outstanding employees in the plastic injection molding industry for electrical appliances. By using a case study method. The sample group consisted of 28 outstanding employees of TTN Company Limited. The instrument used in the study was a structured interviews Data were analyzed and synthesized using descriptive methods.

The research results found that The work behaviour of outstanding employees in industrial plants has 4 characteristics as follows: Discipline, it was found that the behaviour was displayed by Be attentive to work is planned in advance and regulations are followed. strictly In terms of responsibility, it was found that there was behaviour showing enthusiasm in working and happiness in working. and use industrial resources economically Human relations There is behaviour shown by Have a willingness to volunteer to help with various tasks and like to help co-workers. and give importance to working together as a team In terms of creativity, it was found that there was behaviour displayed by Developing one's own work to be more efficient and continually seeking additional knowledge And there is a prioritization of work.

Keywords: Outstanding Employee, Outstanding Employee Behaviour, Plastic injection molding industry

บทนำ

ประเทศไทยได้รับการยอมรับให้อยู่ในฐานะประเทศอุตสาหกรรมใหม่ โดยมีการพัฒนางานด้านอุตสาหกรรมขึ้นอย่างมาก โรงงานอุตสาหกรรมเกิดขึ้นมากมายในจังหวัดต่าง ๆ ของประเทศซึ่งการแปรรูปวัตถุดิบให้เป็นผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม ย่อมต้องอาศัยคนที่จะมาช่วยในการดำเนินการผลิต การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับองค์กรยุคใหม่ ดังนั้นสิ่งสำคัญคือองค์กรต้องพยายามทำความเข้าใจในธรรมชาติและความต้องการของบุคลากรในองค์กรที่มีความแตกต่างกันทั้งในด้านปริมาณ คุณภาพ ความรู้ความสามารถ เพื่อหาแนวทางการตอบสนองต่อความต้องการและจูงใจบุคลากรให้ทำงานกับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป (พิชชาพร สันติตรานนท์, ปราโมช ธรรมกรณ์ และสักรินทร์ อยู่ผ่อง, 2566)

การที่พนักงานจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น สิ่งสำคัญคือ พนักงานต้องตระหนักและเข้าใจถึงสิทธิหน้าที่รวมถึงสถานะภาพของตนในองค์กรนั้น ๆ และกระทำตามบทบาทหน้าที่ของตนเองที่เป็นอยู่เพื่อชี้นำพฤติกรรมการเป็นสมาชิกภายในองค์กร พฤติกรรมการทำงานเป็นพฤติกรรมในรูปแบบหนึ่ง

ของบุคคล ซึ่งแต่ละคนจะมีพฤติกรรมการทำงานที่ต่างกันอย่างออกไปตามลักษณะบุคลิกภาพของบุคคลที่นำเข้ามาสู่องค์กร โดยบุคคลจะนำเอาความคิด เจตคติ ค่านิยม และแรงจูงใจของเขาเข้ามาในองค์กรศรัทธา (พล จินชัยและจุฑารัตน์ ปินทะแพทย์, 2566) ซึ่งลักษณะเหล่านี้เป็นส่วนที่ทำให้เขามีพฤติกรรมต่าง ๆ ในองค์กรตามความคาดหวังและความคิดของตนว่า พฤติกรรมของเขาจะได้รับการตอบสนองจากองค์กร หากได้รับการตอบสนองความต้องการจากองค์กร หรือผู้บังคับบัญชา จะทำให้เกิดความพึงพอใจ และเกิดเจตคติที่ดีนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมการทำงานที่ดีทำงานด้วยความสนใจและเต็มใจที่จะทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น (กิตติยาวิติ พุทธก้อม, ศรีรัตน์ ล้อมพงศ์และนันทพร ภัทรพุทธ, 2566) ดังนั้นกระบวนการที่องค์กรต้องดำเนินการพัฒนา คือ การส่งเสริมพฤติกรรมการทำงานของพนักงานให้มีประสิทธิภาพด้วยวิธีการสร้างแรงจูงใจ (ณภาพักษ์ จันทร์สถิตานนท์, 2566) การทำงานในองค์กรด้วยวิธีการคัดเลือกพนักงานดีเด่น เพื่อให้พนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานบกพร่องหรือไม่เป็นไปตามเกณฑ์การทำงานในองค์กรได้ตั้งใจทำงานมากขึ้นอีกทั้งพนักงานที่ทำงานได้ดีอยู่แล้วก็จะมีความตั้งใจในการทำงานสูงขึ้น

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานดีเด่นในโรงงานอุตสาหกรรมฉีดพลาสติกขึ้นรูปเครื่องใช้ไฟฟ้า เพื่อทราบถึงลักษณะการแสดงพฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่และพฤติกรรมที่นอกเหนือจากบทบาทหน้าที่ภายใต้บริษัท บริษัท TTN จำกัด สำหรับนำมาเป็นแนวทางในการตีความลักษณะพฤติกรรมการทำงานซึ่งจะทำให้มองเห็นภาพพฤติกรรมการทำงานของพนักงานดีเด่นได้ชัดเจนยิ่งขึ้น ด้วยวิธีการศึกษาแบบกรณีศึกษา (Case study) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์และวิธีการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานมีพฤติกรรมการทำงานที่สอดคล้องกับการทำงานโรงงานอุตสาหกรรมในยุคปัจจุบัน อันจะส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน จนเกิดเป็นพฤติกรรมการทำงานที่นำไปสู่ความสำเร็จของบุคคลและองค์กรโรงงานอุตสาหกรรม นอกจากนี้ยังใช้เป็นแนวทางในการฝึกอบรม เพื่อส่งเสริม เสริมสร้างและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานของบุคคลให้สอดคล้องกับการพัฒนากำลังคนในภาคอุตสาหกรรมและป้องกันการหมดไฟในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมฉีดพลาสติกขึ้นรูปเครื่องใช้ไฟฟ้า ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาพฤติกรรมการทำงานของพนักงานดีเด่นในโรงงานอุตสาหกรรมฉีดพลาสติกขึ้นรูปเครื่องใช้ไฟฟ้า นิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง 1 ด้วยวิธีการศึกษาแบบกรณีศึกษา

การทบทวนวรรณกรรม

จากการศึกษาค้นคว้า และรวบรวมแนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องได้ดังนี้

ณภาพักษ์ จันทร์สถิตานนท์ (2566) การศึกษาการรับรู้ปัจจัยคงอยู่ในองค์กรและพฤติกรรม การปฏิบัติงานของพนักงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพของงานในอุตสาหกรรมการผลิต พบว่า พนักงานมีการรับรู้ปัจจัยคงอยู่ในองค์กรและมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพของงานจำแนกตามปัจจัยส่วน

บุคคลอยู่ในระดับมากทุกด้าน พนักงานที่มีเพศต่างกันมีการรับรู้ปัจจัยคงอยู่ในองค์กรและมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพของงานไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มีอายุต่างกันมีการรับรู้ปัจจัยคงอยู่ในองค์กร ในด้านความมั่นคงในงาน ด้านสัมพันธภาพในองค์กรแตกต่างกัน ยกเว้นในด้านนโยบายและการบริหารงาน และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพของงานในด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน ด้านความสม่ำเสมอในการทำงาน ด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์กร และด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรแตกต่างกัน พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกันมีการรับรู้ปัจจัยค่าจูงในด้านความมั่นคงในงาน และด้านนโยบายและการบริหารงานไม่แตกต่างกัน แต่ในด้านสัมพันธภาพในองค์กรแตกต่างกัน และมีพฤติกรรมในการทำงาน ในด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน และด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรแตกต่างกัน แต่ในด้านความสม่ำเสมอในการทำงาน และด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

กิตติยาวิดี พุทธก้อม, ศรีรัตน์ ล้อมพวง และนันทพร ภัทรพุทธ (2566) การรับรู้และทัศนคติด้านความปลอดภัยที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานในโรงงาน อุตสาหกรรมผลิตหมึกพิมพ์แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาครในช่วงการระบาดของโควิด-19. พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานชายทั้งหมด โดยมีอายุเฉลี่ย 31.2 ปี มีระดับการศึกษาระดับต่ำกว่าอนุปริญญาหรือ ปวส. ร้อยละ 92.0 ตำแหน่งงานในปัจจุบันเป็นพนักงาน ร้อยละ 72.0 มีประสบการณ์การทำงานในบริษัทแห่งนี้เฉลี่ย 5.88 ปี และส่วนใหญ่ไม่เคยเกิดอุบัติเหตุเลยในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา ร้อยละ 52.0 ระดับการรับรู้และทัศนคติด้านความปลอดภัย ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 40.0 และ 96.0 ตามลำดับ) และพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน ส่วนใหญ่อยู่ในระดับดี (ร้อยละ 72.0) ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร พบว่า การรับรู้ด้านความปลอดภัยไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน แต่ทัศนคติด้านความปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p=0.02$) และการรับรู้ด้านความปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับทัศนคติด้านความปลอดภัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p=0.003$) ดังนั้นสถานประกอบการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรส่งเสริมการเรียนรู้ด้านความปลอดภัยให้กับพนักงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มความตระหนักและเกิดพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานอย่างยั่งยืน

ณัฐพร ฉายประเสริฐ (2559) การจัดการทรัพยากรมนุษย์และพฤติกรรมการทำงานส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตจังหวัดปทุมธานี พบว่า 1) ระดับความสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ พฤติกรรมการทำงานของบุคลากร และสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงงานอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี พบว่าส่งผลในเชิงบวก 3) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรโรงงานอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี พบว่าส่งผลในเชิงบวก 4) พฤติกรรมการทำงานส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงงานอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี พบว่า ส่งผลในเชิงบวก 5) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ พฤติกรรมการทำงาน

ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตจังหวัดปทุมธานี ทางบวกในระดับสูง

กรอบแนวคิดการวิจัย

พฤติกรรมการทำงานของพนักงานดีเด่นในโรงงานอุตสาหกรรมฉีดพลาสติกขึ้นรูป
เครื่องใช้ไฟฟ้า นิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง 1

- พฤติกรรมการทำงานด้านความมีวินัย
- พฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบ
- พฤติกรรมการทำงานด้านมนุษยสัมพันธ์
- พฤติกรรมการทำงานด้านความคิดสร้างสรรค์

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรศึกษาเป็นพนักงาน บริษัท TTN จำกัด ในฝ่ายปฏิบัติการ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 28 คน โดยกลุ่มตัวอย่างมีคุณสมบัติ ดังนี้

1.1. ได้รับการคัดเลือกเป็นพนักงานดีเด่น ตามเกณฑ์ของ บริษัท TTN จำกัด ซึ่งแบ่งพฤติกรรมการทำงานที่ดีเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความมีวินัย ด้านความรับผิดชอบ ด้านมนุษยสัมพันธ์และด้านความคิดสร้างสรรค์

1.2. มีประสบการณ์ในการทำงานโรงงานอุตสาหกรรมอย่างน้อย 2 ปี

2. เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล และแบบสัมภาษณ์ประเภทมีโครงสร้าง กับพนักงานดีเด่น ตามเกณฑ์ของ บริษัท TTN จำกัด เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีหนึ่งชนิด การสร้างและตรวจสอบเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามโดยเสนอร่างต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ตลอดจนความเหมาะสมของภาษาและการใช้ถ้อยคำแล้วนำไปทดลองใช้ รวบรวมข้อมูล โดยบันทึกข้อมูลและนำข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้การวิจัยเอกสาร วิเคราะห์ วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการแบบพรรณนา

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ใช้จากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานดีเด่น ของ บริษัท TTN จำกัด โดยสัมภาษณ์ซึ่งหน้า กับบุคลากรในองค์กร จำนวน 28 คนระหว่างเดือนมกราคม ถึงเดือนมีนาคม พ.ศ. 2566

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการแบบพรรณนา พิจารณาพฤติกรรมการทำงานของพนักงานดีเด่นจากปัจจัยด้านตัวบุคคล ลักษณะงาน และการบริหารจัดการภายในองค์กร ด้วยวิธีการเชื่อมโยงบริบท และตีความข้อมูลจากการสัมภาษณ์ แล้วนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์มาทำการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และสรุปผล เพื่อให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะการแสดงพฤติกรรมการทำงานของพนักงานดีเด่นในโรงงานอุตสาหกรรม

ผลการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานดีเด่นโรงงานอุตสาหกรรมฉีดพลาสติกขึ้นรูปเครื่องใช้ไฟฟ้า นิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง 1 กรณีศึกษา : บริษัท TTN จำกัด โดยการใช้การศึกษาแบบกรณีศึกษาด้วยวิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เพื่อทำความเข้าใจถึงพฤติกรรมการทำงานของพนักงานดีเด่น ในโรงงานอุตสาหกรรมฉีดพลาสติกขึ้นรูปเครื่องใช้ไฟฟ้า ซึ่งสามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านพฤติกรรมการทำงานของพนักงานดีเด่นในโรงงานอุตสาหกรรมฉีดพลาสติกขึ้นรูปเครื่องใช้ไฟฟ้ามีดังนี้

1. พฤติกรรมการทำงานด้านความมีวินัย พบว่า มีจิตสำนึกในหน้าที่ รู้จักควบคุมตนเอง มีการเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อการทำงาน มีการเตรียมแผนการล่วงหน้า ทำงานด้วยความเอาใจใส่และปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด

2. พฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบ พบว่า พนักงานทำงานอย่างมีความสุขและรู้สึกสนุกกับการทำงาน ทำงานด้วยความเต็มใจและพึงพอใจ มีการทำงานด้วยความทุ่มเทและความกระตือรือร้น ซึ่งเป็นผลจากการได้ทำงานที่ตนเองถนัดและตรงตามความรู้ความสามารถ มีการสอนงานอย่างไม่ปิดบังความรู้ให้กับผู้ร่วมงานทุกคนด้วยความเต็มใจ มีความซื่อสัตย์และภักดีต่อโรงงาน ปกป้องผลประโยชน์และใช้ทรัพยากรของโรงงานอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

3. พฤติกรรมการทำงานด้านมนุษยสัมพันธ์ พบว่า มีจิตอาสาให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานและกิจกรรมต่าง ๆ ของทางโรงงานด้วยความเต็มใจ คำนึงถึงผู้อื่น ไม่เอารัดเอาเปรียบต่อเพื่อร่วมงาน เปิดใจรับฟังในความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน หรือความคิดเห็นที่คิดต่าง มีความสามัคคีเห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีม

4. พฤติกรรมการทำงานด้านความคิดสร้างสรรค์ พบว่า มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องทั้งด้านความรู้ ทักษะ และความชำนาญในการทำงานเพิ่มมากขึ้น อีกทั้งมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อเพื่อนร่วมงานและต่อโรงงาน มีความมุ่งมั่น ความสำเร็จในการทำงานด้วยวิธีเรียงลำดับความสำคัญของการทำงาน และทบทวนความก้าวหน้าของการทำงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานดีเด่นในโรงงานงานอุตสาหกรรม บริษัท TTN จำกัด ซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

พนักงานดีเด่นมีพฤติกรรมการทำงานที่ดี เนื่องจากได้ทำงานที่มีความกดดันขึ้นเป็นเวลานาน อีกทั้งยังตรงตามความสนใจและประสบการณ์ในการทำงานที่ผ่านมาซึ่งสอดคล้องกับ (Boonchaiyutasak, J., Chunin, M., & Wongpinpech, P, 2023) เรื่องโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมยินยอมทำตามกฎ ความปลอดภัยของพนักงานบริษัทสนับสนุนกิจการสำรวจและผลิตปิโตรเลียมบนบกในจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง พบว่ามีการทำงานด้วยความเต็มใจและพึงพอใจเป็นอย่างมาก จึงสามารถทุ่มเทเวลาให้กับการทำงานได้อย่างเต็มที่เต็มความสามารถ และยังมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน คือ การมีสวัสดิการในการทำงานที่ดี ซึ่งเป็นผลประโยชน์ตอบแทนที่นอกเหนือจากค่าจ้างที่ทางโรงงานจัดให้ พนักงานจึงเกิดความพึงพอใจต่อการทำงาน มีกำลังใจในการทำงานอย่างเต็มที่ซึ่งสอดคล้องกับ (สุรัสวดี ไพลดำและถิรรัตน์ พิมพ์ภากรณ์, 2566) เรื่องอิทธิพลของการรับรู้วัฒนธรรม องค์การคุณภาพชีวิตในการทำงานและความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาต่อผลการปฏิบัติงานของ พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ของนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรี พบว่าการตอบสนองต่อโรงงานเป็นอย่างดี โดยมีพฤติกรรมที่ดีต่อการทำงาน และสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ร่วมงาน และผู้บริหาร ทำให้พนักงานดีเด่นมีความพึงพอใจต่อการทำงาน และมีความสุขในการทำงาน จึงส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ (สิทธิโชค ชูพงศ์พันธุ์และจิตติมา ไชยะกุล, 2566) เรื่องอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การและการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมยานยนต์สัญชาติญี่ปุ่นที่ปฏิบัติงานในเขต อุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์นอินดัสเทรียลพาร์คจังหวัดระยองพบว่าวัฒนธรรมองค์การ มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมยานยนต์สัญชาติญี่ปุ่น ที่ปฏิบัติงานในเขตอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์นอินดัสเทรียลพาร์ค จังหวัดระยอง และการจัดการความรู้ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมยานยนต์

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. สำหรับพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม ควรนำข้อมูลไปปฏิบัติตาม คือ การมีวินัยต่อตนเองและเคารพในกฎของบริษัทอย่างเคร่งครัด ควรทำงานด้วยความกระตือรือร้น เห็นคุณค่าของงานที่ทำ มีความรอบรู้ในงาน ช่างสังเกต และมีทักษะการสื่อสารที่ดี ยอมรับฟังความเห็นผู้อื่น มีทัศนคติที่ดีต่องานและบริษัท พัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ

2. สำหรับผู้บริหารด้านทรัพยากรมนุษย์ ควรมีการสำรวจเกี่ยวกับภาระงานในการนำระบบคุณภาพมาใช้เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ควรมีการจัดสวัสดิการเพิ่มเติมเกี่ยวกับการตอบสนองต่อความต้องการด้านครอบครัว ซึ่งจะทำให้พนักงานสามารถทุ่มเทกับงานอย่างเต็มที่ ควรมีกิจกรรมเพื่อผ่อนคลายความเครียดให้กับพนักงานอย่างน้อยเดือนละครั้ง เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กิตติยวดี พุทธก้อม ศรีรัตน์ ล้อมพงศ์ และนันทพร ภัทรพุทธ. (2566). การรับรู้และทัศนคติด้านความปลอดภัยที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของ พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตหมึกพิมพ์แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาครในช่วงการระบาดของโควิด-19. *วารสารสาธารณสุขมหาวิทยาลัยบูรพา*, 18(1), 131-142.
- ณภาพัช จันทร์สถิตานนท์. (2566). การศึกษาการรับรู้ปัจจัยคงอยู่ในองค์กรและพฤติกรรมปฏิบัติงานของพนักงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพของงานในอุตสาหกรรมการผลิต. *วารสารพัฒนารัฐกิจและอุตสาหกรรม*, 3(2), 43-56.
- ณัฐพร ฉายประเสริฐ. (2559). การจัดการทรัพยากรมนุษย์และพฤติกรรมปฏิบัติงานส่งผลต่อ สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตจังหวัดปทุมธานี. *Journal of Suvarnabhumi Institute of Technology (Humanities and Social Sciences)*, 5(2), 514-526.
- พล จินชัยและจุฑารัตน์ ปิ่นทะแพทย์. (2566). ปัจจัยด้านการประกอบการขององค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในธุรกิจการผลิตระบบนิวเมติกส์ อัตโนมัติ: กรณีศึกษาบริษัทเอส. เอ็ม. ซี. (ประเทศไทย) จำกัด. *วารสารพัฒนารัฐกิจและอุตสาหกรรม*, 3(2), 57-69.
- พิชชาพร สันติตรานนท์ ปราโมช ธรรมกรณ์ และสักรินทร์ อยู่ผ่อง. (2566). ปัจจัยด้านการจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ส่งผลต่อ พฤติกรรมการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์: กรณีศึกษาบริษัทเอ็นเอ็มบี-มินิแปไทยจำกัด. *วารสารปัญญาภิวัฒน์*, 15(1), 128-139.
- สิทธิโชค ชู พงศ์พันธุ์และฐิติมา ไชยะกุล. (2566). อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การและการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมยานยนต์สัญชาติญี่ปุ่นที่ปฏิบัติงานในเขตอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์นอินดัสเตรียลพาร์คจังหวัดระยอง. *วารสารสังคมศาสตร์ปัญญาพัฒน์*, 5(2), 245-256.

สุรัสวดี ไพลดำ และถิรรัตน์ พิมพาภรณ์. (2566). อิทธิพลของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การคุณภาพชีวิตในการทำงานและความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาต่อผลการปฏิบัติงานของ พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ของนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทองจังหวัดชลบุรี. *วารสารสังคมศาสตร์ปัญญาพัฒนา*, 5(3), 125-140.

Ancelin-Bourguignon, A. (2019). The priming role of qualitative research in constructivist management control teaching. *Qualitative Research in Accounting & Management*, 16(4), 463-490.

Boonchaiyutasak, J., Chunin, M., & Wongpinpech, P. (2023). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมยินยอมทำตามกฎความปลอดภัยของพนักงานบริษัทสนับสนุนกิจการสำรวจและผลิตปิโตรเลียมบนบกในจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง. *วารสารราชพฤกษ์วิชาการ*, 17(52), 323-340