

พฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยเซกิซูโฟม จำกัด

Working behavior of employees in Thai Sekisui Foam Co., Ltd.

สุจรรย์จิรา ปิยะวัฒน์สกุล

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

SuchanjiraPiyawattanasakul

E-mail: Suchanjira13@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยเซกิซูโฟม จำกัด ในด้านประสิทธิภาพงาน, ความสุขในการทำงาน และ ความคิดสร้างสรรค์ 2) เพื่อศึกษาพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยเซกิซูโฟม จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจ ที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยเซกิซูโฟม จำกัด

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือพนักงานบริษัท ไทยเซกิซูโฟม จำกัด จำนวน 128 คนโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ค่าความถี่ร้อยละค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีการทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test ,แบบสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD และสถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานบริษัท ไทยเซกิซูโฟม จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่ต่างกัน จะมีพฤติกรรมการทำงานที่ต่างกัน และปัจจัยจูงใจด้านผลตอบแทนและสัมพันธภาพ มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยเซกิซูโฟม จำกัด

คำสำคัญ:พฤติกรรมการทำงาน;พนักงานบริษัทไทยเซกิซูโฟม

ABSTRACT

The objectives of this study were 1) to study the working behavior of Thai Sekisui Foam Co., Ltd.'s employees. 2) To study the working behavior of Thai Sekisui Foam Co., Ltd.'s employees classified by personal factors. And 3) To study motivation factor that affected to working behavior of Thai Sekisui Foam Co., Ltd.'s employees.

The sample size was 128 persons of Thai Sekisui Foam Co., Ltd.'s employees. The questionnaire was used as a tool for data collection. The collected data were analyzed by Descriptive statistics as frequency, percentage, mean and standard deviation. The hypothesis were tested by Inferential statistics as t-test, One-Way ANOVA (F-test) with LSD

(if there are some statistical significant difference for testing variables difference of each pair) and Multiple Regression Analysis (MRA).

The results of hypothesis testing was shown that Thai Sekisui Foam Co., Ltd.'s employees with different personal factor as education level had a different working behavior. And the motivation factors as compensation and relationship were affected to employee's behavior.

Key words: Working behavior; Employees of Thai Sekisui Foam Co., Ltd.

บทนำ

ในสภาวะการณ์ปัจจุบัน เราจะพบว่าธุรกิจต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอก (External Environment) ได้แก่ ด้านการเมือง (Political) ,ด้านเศรษฐกิจ (Economical) , ด้านสังคมและวัฒนธรรม (Socio-cultural), ด้านวิทยาการเทคโนโลยีต่างๆ (Technological) , ด้านกฎหมาย (Legal) และ สภาวะแวดล้อมภายใน (Internal Environment) อันได้แก่ 5M อันมี M1 : แรงงานหรือบุคลากร (Labor / Man) , M2 : เครื่องจักรและเทคโนโลยีเฉพาะ (Machine & Technology) , M3 : วัตถุดิบ (Material) , M4 : เงินลงทุน (Money / Capital fund) และ M5 : วิธีการทำงาน (Method) ดังนั้นเจ้าของธุรกิจต่าง ๆ จึงต้องมีการวางแผนกลยุทธ์ให้กับองค์กรของตนเอง เพื่อให้ธุรกิจสามารถอยู่รอดและเติบโตอย่างต่อเนื่อง รวมถึงรับมือกับสภาวะแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงแบบนี้ได้อย่างยั่งยืน

แต่อย่างไรก็ดี ปัจจัยภายนอกเป็นสิ่งที่เราไม่สามารถควบคุมได้ ดังนั้นในสถานการณ์ปัจจุบันที่มีการแข่งขันอย่างรุนแรงในภาคอุตสาหกรรมอันเนื่องมาจากทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดนั้น จึงทำให้องค์กรต่างๆ หันมาให้ความสำคัญกับการควบคุมปัจจัยภายใน โดยการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพและประโยชน์อย่างสูงสุด แต่การควบคุมทรัพยากรก็ไม่ใช่ว่าจะง่ายนัก โดยเฉพาะอย่างยิ่งทรัพยากรบุคคล หรือแรงงานคน ซึ่งสามารถสร้างทั้งคุณค่าและมูลค่าเพิ่มให้กับธุรกิจได้อย่างมหาศาล และในขณะที่เดียวกันก็สามารถที่จะทำลายหรือสร้างความเสียหายให้แก่ธุรกิจได้มหาศาลเช่นกัน หากไม่ควบคุมดูแลหรือบริหารจัดการให้อยู่ในกรอบที่ควรจะเป็น เพราะคนเป็นทรัพยากรที่มีชีวิต ซึ่งมีจิตใจ มีอารมณ์ มีสติปัญญาและมีความรู้สึก ดังนั้นการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล จึงจำเป็นต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ ไม่มีกฎเกณฑ์ตายตัว และเป็นสิ่งที่ทุกองค์กรให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก

การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จได้อย่างยั่งยืน บุคลากรในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญที่สุด ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่ไม่มีข้อจำกัดเกี่ยวกับขอบเขตของความสามารถ หากองค์กรใดสามารถบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้วนั้นจะส่งผลให้องค์กรนั้น ๆ ก้าวไปสู่การเป็นองค์กรระดับชั้นนำ , เกิดการพัฒนาตลอดเวลา และสามารถนำพาไปสู่ความเจริญ รุ่งเรืองได้อย่างยั่งยืนถาวร

ด้วยเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้นนี้ ดังนั้นองค์กรจึงมีความจำเป็นที่จะต้องให้ความสำคัญการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน เกิดความสุขและความเต็มใจในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้เกิดการทำงานที่มีทั้งประสิทธิภาพ (Efficiency) และประสิทธิผล (Effectiveness) สูงสุด โดยมีวัตถุประสงค์ในการเพิ่มผลผลิต (Productivity) และลดต้นทุนให้กับองค์กร โดยสะท้อนออกมาในรูปพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน อันได้แก่ การเพิ่มผลผลิต

, ความสม่ำเสมอของการมาทำงาน , ประสิทธิภาพและความสำเร็จของงานที่ทำ , ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่และงานของตนเอง , การให้ความร่วมมือต่อองค์กรในกิจกรรมต่างๆที่องค์กรได้ดำเนินการอยู่ , ความภาคภูมิใจต่อองค์กรและเสียสละเพื่อองค์กร เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะเป็นดัชนีชี้วัดถึงประสิทธิผลของการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในองค์กรนั้น ๆ ได้ เราจึงพบว่าในบางองค์กรที่มีการบริหารจัดการบุคคลที่ดี แม้จะเผชิญกับปัญหาที่รุนแรงหลายครั้ง แต่องค์กรก็ยังสามารถดำเนินธุรกิจต่อไปได้และยังสามารถเติบโตอยู่รอดมาถึงปัจจุบัน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทไทยเซ็กซี่โพลัม จำกัดในด้านประสิทธิภาพงาน , ความสุขในการทำงาน และ ความคิดสร้างสรรค์
2. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทไทยเซ็กซี่โพลัม จำกัดจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจ ที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทไทยเซ็กซี่โพลัม จำกัด

ตัวแปรศึกษาในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลในด้าน อายุ สถานภาพสมรส อายุงาน และระดับการศึกษา และปัจจัยแรงจูงใจด้านผลตอบแทนและสัมพันธภาพ

ตัวแปรตาม ได้แก่ พฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยเซ็กซี่โพลัม จำกัด ด้านประสิทธิภาพงาน ด้านความสุขในการทำงาน และด้านความคิดสร้างสรรค์ในงาน

สมมติฐานของการวิจัย

พนักงานบริษัท ไทยเซ็กซี่โพลัม จำกัด ที่มี อายุ สถานภาพสมรส อายุงาน ระดับการศึกษา แตกต่างกัน จะมีพฤติกรรมในการทำงานแตกต่างกันและ

ปัจจัยแรงจูงใจ ได้แก่ ด้านผลตอบแทนและสัมพันธภาพ มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยเซ็กซี่โพลัม จำกัด

ขอบเขตงานวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่องพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยเซ็กซี่โพลัม จำกัดซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยในครั้งนี้คือพนักงานของบริษัท ไทยเซ็กซี่โพลัม จำกัดตั้งอยู่ที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ชลบุรี เลขที่ 700/329 หมู่ 6 ดอนหัวฬ่อ เมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี 20000 มีพนักงานทั้งหมด 188 คน (ที่มา ฝ่ายบุคคลบริษัท ไทยเซ็กซี่โพลัม จำกัด , 31 มกราคม 2562) โดยผู้วิจัยจะสำรวจจากแบบสอบถามที่แจกให้กับพนักงาน 128 คนจากทั้งหมด 188 คน (คำนวนจากสูตรของ ทาโร ยามาเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และขนาดความคลาดเคลื่อน 5%)

2. ปัจจัยจูงใจในที่นี้ เป็นการศึกษาความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับ สิ่งที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพวกเขา ซึ่งผู้วิจัยสนใจศึกษาเฉพาะแรงจูงใจที่ส่งผลโดยตรงต่อการทำงานของพนักงาน 2 ด้าน คือ ด้านผลตอบแทนและด้านสัมพันธภาพ

3. พฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยเซ็กซี่โพลัม จำกัด ผู้วิจัยได้เลือก

ศึกษาเฉพาะพฤติกรรมการทำงานที่มีผลโดยตรงต่อการอยู่รอดและเติบโตขององค์กร แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านประสิทธิภาพงาน (2) ด้านความสุขในการทำงานและ (3) ด้านความคิดสร้างสรรค์

ประชากรกลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานบริษัท ไทยเซกิซูโยม จำกัด ยกเว้นตำแหน่งประธานบริษัท จำนวนทั้งหมด 188 คน (ข้อมูลอ้างอิง จากฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท ไทยเซกิซูโยม จำกัด ณ วันที่ 31 มกราคม 2562) ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้มาจากการคำนวณตามสูตรของ Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และความคลาดเคลื่อน 5% คำนวณได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 128 คน

ดังนั้น

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} = \frac{188}{1 + 188 (0.05)(0.05)} = 128$$

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นในงานวิจัยครั้งนี้กำหนด 0.05

โดยทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (stratified random sampling) อย่างมีสัดส่วนตามจำนวนพนักงานของแต่ละหน่วยงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยผู้วิจัยได้ศึกษาและทบทวนวรรณกรรมต่างๆ ได้แก่ แนวคิดทฤษฎี และผลการวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างกรอบแนวคิด และนิยามศัพท์ รวมถึงนำไปสร้างข้อคำถามและเป็นแนวทางในการจัดทำแบบสอบถามไว้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง แบบสอบถามนี้ ประกอบด้วยคำถามปลายปิด และคำถามปลายเปิดรวม 24 ข้อ ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1-3 เป็นคำถามปลายปิด และส่วนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิด ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลส่วนบุคคลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม มี 4 ข้อ คือ อายุ สถานภาพสมรส อาชีพ และ ระดับการศึกษา

ส่วนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจ ซึ่งประกอบด้วยคำถาม เกี่ยวกับแรงจูงใจ 8 ข้อ ได้แก่ ด้านผลตอบแทน 4 ข้อ และด้านการมีสัมพันธภาพ 4 ข้อ โดยตอบในลักษณะของการให้คะแนนระดับความคิดเห็น 5 ระดับ (Rating scale)

ส่วนที่ 3 เป็นข้อมูลการวัดพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยเซกิซูโยม จำกัด มีคำถามทั้งหมด 11 ข้อ ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมด้านประสิทธิภาพของงาน 5 ข้อ , คำถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน 3 ข้อ และคำถามเกี่ยวกับการมีความคิดสร้างสรรค์ 3 ข้อ ซึ่งตอบในลักษณะการให้คะแนนระดับความจริง 5 ระดับ(Rating scale)

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการปรับปรุงพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยเซกิซูโม่ จำกัด

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่อง “ พฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยเซกิซูโม่ จำกัด ” โดยมีวัตถุประสงค์แรกคือเพื่อศึกษาพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยเซกิซูโม่ จำกัด ประการที่สองคือเพื่อศึกษาพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยเซกิซูโม่ จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และประการที่สามคือ เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยเซกิซูโม่ จำกัด เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Experimental Design) เป็นการวิจัยที่มีการศึกษาตามสภาพที่เป็นไปตามธรรมชาติโดยไม่มีการจัดกระทำหรือควบคุมตัวแปรใดๆเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง (Cross sectional Study) คือเป็นการเก็บข้อมูลในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเพียงครั้งเดียวโดยใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม(Questionnaire) จำนวน 128 ชุดมาทำการวิเคราะห์ในการวิจัยครั้งนี้โดยผู้วิจัยได้กำหนดความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปผลการวิจัย

อภิปรายผล

ผลการวิจัยพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยเซกิซูโม่ จำกัด ผู้วิจัยทำการสรุปตามวัตถุประสงค์ได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยเซกิซูโม่ จำกัดโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถสรุปได้ดังนี้

1.1 ด้านประสิทธิภาพงาน ของพนักงานบริษัทไทยเซกิซูโม่ จำกัด อยู่ในระดับมาก ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า เนื่องจากผู้บริหารสูงสุดของบริษัทให้ความสำคัญต่อการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยมีการติดตามผลอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ รวมถึงนำผลลัพธ์ที่ได้ไปพิจารณาเป็นผลงานของพนักงานอย่างจริงจัง จึงเป็นแรงจูงใจที่ทำให้พนักงานบริษัทไทยเซกิซูโม่ จำกัด มีพฤติกรรมการทำงานที่เน้นถึงประสิทธิภาพของงาน ตั้งแต่ การตั้งเป้าหมายให้สอดคล้องกับเป้าหมายองค์กร การวางแผนงาน การทำงานเป็นทีม รวมถึงใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า เพื่อให้เกิดต้นทุนต่ำสุด และทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ นีรมล ตันตศิธรอนุสรณ์ และสมชาย คุ้มพูล (2558 , p.34-35) ที่กล่าวไว้ว่า การจูงใจโดยมีการพิจารณาความดีความชอบในรูปของค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม จะส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพของพนักงานและยังสอดคล้องกับแนวคิดของสมคิด บางโม (2551,p.177) ที่กล่าวไว้ว่า หลักสำคัญของการกระตุ้นให้พนักงานตั้งใจทำงานให้มีประสิทธิภาพนั้น จะต้องเป็นมาตรการที่ตั้งขึ้นแล้วจะมีพนักงานเพียงบางส่วนเท่านั้นที่ได้รับประโยชน์ เช่น การเลื่อนตำแหน่ง เบี้ยขยัน ค่าคอมมิสชั่น เป็นต้น

1.2 ด้านความสุขในการทำงาน ของพนักงานบริษัทไทยเซกิซูโม่ จำกัด อยู่ในระดับมาก ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า เนื่องจาก ผู้บริหารบริษัทไทยเซกิซูโม่ จำกัด มีการบริหารงานที่ค่อนข้างยืดหยุ่นในเรื่องเวลาทำงาน และใส่ใจในเรื่องความปลอดภัยและดูแลสุขภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีบรรยากาศที่ดี ทำให้พนักงานไม่มีความกดดันในเรื่องเวลาทำงานและมีความสุขใจที่จะทำงานต่อไป จนกว่าจะสำเร็จเสร็จสิ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Diener (2003, อ้างถึงใน จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล , 2547 : 26) ที่กล่าวไว้ว่า ความสุขในการทำงาน เป็นผลมาจากการทำงานในสภาพแวดล้อมที่ตอบสนองความต้องการของตนเอง ให้ชีวิตมีคุณค่า และเกิดความสมหวังในประสบการณ์ที่ได้รับ และสอดคล้องกับ

แนวคิดของ Warr (1990 : 15) (อ้างถึงใน กัลยารัตน์ อ่องคณา, 2549: 37) ที่กล่าวไว้ว่า ความสุขในการทำงาน เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ประกอบด้วย ความตื่นระดมยั้งงาน (Arousal) คือ รู้สึกสนุกกับการทำงาน และไม่มีความรู้สึกรบกวนใจใด ๆ , ความพึงพอใจในงาน (Pleasure) คือ เต็มใจ สนใจ และยินดีในการปฏิบัติงานของตน และความกระตือรือร้นในการทำงาน (Self - Validation) คือ อยากทำงาน ตื่นตัวคล่องแคล่ว และมีชีวิตชีวาในการทำงาน

1.3 ด้านความคิดสร้างสรรค์ ของพนักงานบริษัทไทยเซกิซุโยม จำกัด อยู่ในระดับมาก ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า เป็นเพราะนโยบายที่ชัดเจนของผู้บริหารสูงสุดซึ่งเน้นให้พนักงานมีความคิดสร้างสรรค์โดยกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง หรือโคเซนทั้งนี้ ทางทีมผู้บริหารจะมีวิธีการจูงใจพนักงานด้วยของรางวัลและผลตอบแทนที่น่าสนใจ ซึ่งเป็นปัจจัยจูงใจพื้นฐานด้านการอยู่รอด ทำให้พนักงานยินดีที่แสดงความคิดสร้างสรรค์ของตนออกมาในรูปของการทำกิจกรรม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของกิลฟอร์ด (Guilford, 1959 : 145 – 151, อ้างจาก กรรณิการ์ สุขุม , 2533 : 14) ที่กล่าวไว้ว่า บุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์สูงมักมีแรงจูงใจสูง เพราะแรงจูงใจสามารถทำให้บุคคลแสดงความสามารถที่ไม่เหมือนใครออกมาอย่างเต็มที่ และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จันจิรา โสประจัน (2553 , p.94) ที่กล่าวไว้ว่า ปัจจัยจูงใจด้านการอยู่รอดมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ เนื่องจากเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิตของพนักงานโดยตรง เป็นปัจจัยขั้นพื้นฐานที่พนักงานทุกคนต้องการ นอกจากนี้ ทางฝ่ายบุคคลยังมีการคัดเลือกพนักงานที่มีคุณสมบัติในด้านความคิดสร้างสรรค์ที่ดี โดยการสอบข้อเขียนและสัมภาษณ์ด้านความคิดสร้างสรรค์ จึงทำให้บุคลากรส่วนใหญ่ เป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ทอร์แรนซ์ซึ่งสรุปลักษณะบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์สูงจากผลการศึกษาของ สเตนน์และเฮนซ์ (Stein and Heinze, 1690 : p.10) โดยกล่าวไว้ว่า เป็นบุคคลที่ไวต่อปัญหาข้อบกพร่องของช่องว่างในด้านความรู้ สิ่งที่ขาดหายไป หรือสิ่งที่ไม่ประสานกันและไวต่อการแยกแยะสิ่งต่างๆ ไวต่อการค้นหาวิธีการแก้ไขปัญหา ไวต่อการเดาหรือตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับ ข้อบกพร่องและนำเอาผลที่ได้ไป แสดงให้ปรากฏแก่ผู้อื่นได้ และสอดคล้องกับแนวคิดของ กิลฟอร์ด (Guilford, 1959 : 145 – 151) ที่กล่าวไว้ว่า ความคิดสร้างสรรค์ ไม่ใช่พรสวรรค์ที่บุคคลมี แต่เป็นคุณสมบัติที่มี อยู่ในตัวบุคคลซึ่งมีมากน้อยไม่เท่ากัน และบุคคลแสดงออกมาในระดับต่างกัน คือมีความสามารถในการริเริ่ม ความคล่อง ความยืดหยุ่นในการคิด และความสามารถในการแต่งเติมและให้คำอธิบายใหม่ได้

2. ผลการศึกษาพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทไทยเซกิซุโยม จำกัดจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ด้านสถานภาพสมรส ด้านอายุงาน และด้านระดับการศึกษา สามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 พนักงานบริษัท ไทยเซกิซุโยม จำกัด ที่มีอายุต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน ทั้งโดยภาพรวมและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ซึ่งผลการวิจัยที่ได้ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จันจิรา โสประจัน (2553, p.92) , อุทัยรัตน์ เนียรเจริญสุข (2544, p.54) และ Davis (1977, p.13) ที่กล่าวไว้ว่า ตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานคือ อายุ โดยพนักงานที่อายุต่างกัน จะมีพฤติกรรมในการทำงานแตกต่างกันกล่าวคือ พนักงานที่มีอายุมากจะมีพฤติกรรมการทำงานที่ดีกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยโดยผู้วิจัยมีความเห็นว่าเพราะความแตกต่างของระบบการบริหารงานของบริษัท ซึ่งมีประธานบริษัทเป็นชาวยุโรปดังนั้นความเจริญก้าวหน้าและเติบโตในงาน จึงมุ่งเน้นที่ผลสำเร็จของงานเป็นหลัก ไม่ใช่อายุแบบระบบอาวุโส (Seniority) จึงทำให้อายุพนักงานที่แตกต่างกันไม่ได้มีผลให้พฤติกรรมการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน

2.2 พนักงานบริษัท ไทยเซกิซูโม่ จำกัด ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พฤติกรรมในด้านความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า เป็นเพราะพนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน จะมีภาระและหน้าที่รับผิดชอบในด้านครอบครัวที่แตกต่างกัน ส่งผลให้มีแนวคิดในการดำเนินชีวิตที่ต่างกันและสะท้อนออกมาเป็นพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกันไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ปทิตตา สันท์ภักดี (2550, บทคัดย่อ) ที่กล่าวว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน จะมีพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อุทัยรัตน์ เนียรเจริญสุข (2544, p.54) ที่สรุปว่าพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องประดับที่สมรสแล้วมีพฤติกรรมการทำงานที่ดีกว่าพนักงานที่ยังโสด

2.3 พนักงานบริษัท ไทยเซกิซูโม่ จำกัด ที่มีอายุงานต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกันทั้งโดยภาพรวมและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ไพบุรณ์ อินทิสันท์ (2554, p.78) และ อุทัยรัตน์เนียรเจริญสุข (2544, p.54) ที่กล่าวไว้ว่า อายุงานที่ต่างกันมีผลให้พฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน โดย พนักงานที่มีอายุการทำงานมาก จะมีพฤติกรรมการทำงานดีกว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อยทั้งนี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่า เพราะกระบวนการทำงานที่ไม่ซับซ้อน จึงไม่จำเป็นต้องใช้ทักษะเฉพาะทางมาก รวมถึงระบบการบริหารงานที่เน้นผลสำเร็จของงานเป็นหลัก ทำให้พนักงานทุกระดับไม่ว่าอายุงานมากหรือน้อย จำเป็นต้องมีความกระตือรือร้นที่จะพยายามทำผลงานของตนเองออกมาให้ดีที่สุด เพื่อให้มีผลตอบแทนที่ดีตามมา จึงทำให้พฤติกรรมการทำงานของพนักงานที่มีอายุงานมากและน้อยไม่แตกต่างกัน

2.4 พนักงานบริษัท ไทยเซกิซูโม่ จำกัด ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานโดยภาพรวมที่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าพฤติกรรมการทำงานด้านประสิทธิภาพงาน และด้านความคิดสร้างสรรค์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า เป็นเพราะพนักงานบริษัทไทยเซกิซูโม่ จำกัดมีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันหลายระดับ ซึ่งแต่ละระดับจะมีลักษณะงาน เป้าหมาย และผลตอบแทนที่แตกต่างกันออกไป จึงทำให้พฤติกรรมการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านประสิทธิภาพของงานและความคิดสร้างสรรค์ ที่เป็นความต้องการหลักของผู้บริหารสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จุฑามาศ ปานสมบุญ (2547, บทคัดย่อ) ที่กล่าวว่า พนักงานสายปฏิบัติการผลิตที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานในด้านประสิทธิภาพการทำงาน ด้านการมาทำงาน ด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะและด้านความพึงพอใจโดยรวมในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ และสอดคล้องกับผลวิจัยของ จันจิรา โส๊ะประจัน (2553, บทคัดย่อ) และ อุทัยรัตน์เนียรเจริญสุข (2544 , p.53) ที่สรุปว่า พนักงานที่มีพฤติกรรมการทำงานดีจะสัมพันธ์กับผู้ที่มีระดับการศึกษาสูง คือ พนักงานที่มีวุฒิมัธยมศึกษาสูงมีพฤติกรรมการทำงานที่ดีกว่าพนักงานที่มีวุฒิมัธยมศึกษาต่ำ

3. ผลการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในด้านผลตอบแทนและสัมพันธภาพ ที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยเซกิซูโม่ จำกัด สามารถสรุปได้ดังนี้

3.1 ปัจจัยจูงใจด้านผลตอบแทน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานโดยภาพรวมของพนักงานบริษัท ไทยเซกิซูโม่ จำกัด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านผลตอบแทนมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านประสิทธิภาพงานและด้านความสุขในการทำงาน โดยผู้วิจัยมีความเห็นว่า ผลตอบแทนเป็นแรงจูงใจขั้นพื้นฐานที่มนุษย์ทุกคนต้องการ จึงเป็นปัจจัยหลักที่ทำให้พนักงานแต่ละคนมีพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ธัญธิดา จิตสุผล (2553 , p.49 อ้างถึง จุไรรัตน์ สุวรรณพิทักษ์ : 2548: บทคัดย่อ) ที่กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติการ

ของพนักงาน มีทั้งแรงจูงใจด้านผลตอบแทนในรูปแบบตัวเงินและไม่ใช้ในรูปแบบตัวเงินและสอดคล้องกับ นิมนวน ทองแสน (2557 , p.62) ที่สรุปไว้ว่า ผลตอบแทนทั้งด้านค่าจ้างและสวัสดิการ รวมถึงความมั่นคงในงาน เป็นส่วนสำคัญที่จูงใจให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นและพัฒนาความรู้ความสามารถให้เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมายอยู่ตลอดเวลา และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของนิรมล ตันติศิริอนุสรณ์ และสมชาย คุ่มพูล (2558 , p.34-35) ที่กล่าวไว้ว่า การจูงใจโดยมีเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม จะส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพของพนักงาน

3.2 ปัจจัยจูงใจด้านสัมพันธภาพ มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานโดยภาพรวมของพนักงาน บริษัท ไทยเซกิซุยโพน จำกัด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านสัมพันธภาพมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านประสิทธิภาพงานและด้านความคิดสร้างสรรค์ในงาน โดยผู้วิจัยมีความเห็นว่า การที่พนักงานมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในทุกๆระดับ จะทำให้การทำงานราบรื่นและประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดีรวมถึงมีความสุขที่จะทำงานเป็นทีม และเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานให้ดียิ่งขึ้นไป ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จันจิรา โสประจิน (2554 , p.100) ที่สรุปว่า การมีสัมพันธภาพที่ดีมีผลให้พฤติกรรมการทำงานเป็นไปในทางบวก และยังสอดคล้องกับ ยงยุทธ เกษสาคร (2549, หน้า 155) ที่กล่าวว่า ความสัมพันธ์ของมนุษย์ จะช่วยกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานร่วมกันทำงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จของส่วนรวม และยังสอดคล้องกับ นิมนวน ทองแสน (2557 , p.64 อ้างถึง วราภรณ์ หนูนเรือง ; 2553) ที่กล่าวว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างมาก หากเกิดปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานจะทำให้มีผลกระทบต่อกิจกรรมการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานโดยตรง

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้มีข้อเสนอแนะในการวิจัยเพื่อนำไปใช้ให้เป็นประโยชน์และเป็นแนวทางการปรับปรุงพฤติกรรมการทำงานของพนักงานของบริษัทไทยเซกิซุยโพน จำกัด ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล

จากผลการศึกษาพฤติกรรมการทำงานของพนักงานของบริษัทไทยเซกิซุยโพน จำกัดแสดงให้เห็นว่า

1. พนักงานบริษัท ไทยเซกิซุยโพน จำกัดที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ สถานภาพสมรส และอายุงานต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน
2. พนักงานบริษัท ไทยเซกิซุยโพน จำกัดที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่ต่างกันจะมีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน

ดังนั้นผู้บริหารของบริษัท ไทยเซกิซุยโพน จำกัด ควรมีการสนับสนุนการศึกษาให้แก่พนักงาน เช่น มีทุนให้ศึกษาต่อและพิจารณาปรับเงินเดือนให้กับพนักงานที่มีวุฒิดีการศึกษที่สูงขึ้น เป็นต้น

ปัจจัยแรงจูงใจ

จากการศึกษาพฤติกรรมการทำงานของพนักงานของบริษัทไทยเซกิซุยโพน จำกัด แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยแรงจูงใจทั้งทางด้านผลตอบแทนและสัมพันธภาพ มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานโดยรวมของพนักงาน บริษัท ไทยเซกิซุยโพน จำกัด ดังนั้น ผู้บริหารของบริษัท ควรให้ความสำคัญที่จะพิจารณาเพิ่มผลตอบแทนทั้งแบบที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงินให้แก่พนักงานตามความเหมาะสม และมีการสนับสนุนกิจกรรมการสร้างสัมพันธภาพระหว่างพนักงานรวมถึงผู้บริหารให้มากขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาตัวแปรอื่นๆที่อาจจะมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยเซกิซูยโพน จำกัด เช่น แรงจูงใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความมั่นคงและเจริญก้าวหน้า เป็นต้น
2. ควรขยายขอบเขตการวิจัยของประชากรให้กว้างมากขึ้น เช่น บริษัทในเครือเซกิซูยโพนเพื่อจะได้นำผลการวิจัยมาที่แตกต่างกันมาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์มากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- จันจิรา โส๊ะประจัน (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ : กรณีศึกษา บริษัท ยานยนต์ จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการจัดการทั่วไป หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ธัญรดา แสงสุรผล. (2553). แรงจูงใจ ความเครียด และพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บริษัทประกันวินาศภัย ในกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ บธ.ม.(การจัดการ) หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- นิมนวน ทองแสน. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี. การศึกษาอิสระ สาขาวิชาการจัดการทั่วไป หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- นิรมล ตันตศิริอนุสรณ์ และ สมชาย คุ่มพูล (2558). พฤติกรรมในการทำงานให้มี ประสิทธิภาพของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท อินโนเฟรช อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด. วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน คณะรัฐศาสตร์.มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
- ไพรินทร์ เครือบุตตี. (2560).ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อินเตอร์เนชั่นแนล แลบบอราทอรี จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยรามคำแหง