

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (descriptive research) โดยการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงานและพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างาน โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับของค่านิยมในการทำงาน ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและระดับพฤติกรรมการทำงาน เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงาน พฤติกรรมการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและพฤติกรรมการทำงาน และศึกษาตัวพยากรณ์ร่วมระหว่างค่านิยมในการทำงานคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการทำงาน โดยคาดว่าผลการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์เพื่อเป็นข้อเสนอแนะในการบริหารการจัดการด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน และการจัดการส่งเสริมค่านิยมในการทำงานของหัวหน้างาน โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างพฤติกรรมการทำงานที่พึงประสงค์ โดยได้ทำการศึกษากับหัวหน้างาน โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลางรวมทั้งสิ้น 199 คนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่แบบสอบถามซึ่งมี 4 ตอนด้วยกันคือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลเป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเองจำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามค่านิยมในการทำงานดัดแปลงมาจาก แบบสอบถามค่านิยมในการทำงานที่สร้างขึ้นโดย Super (1970) โดยใช้มาตรประเมินค่า (rating scale) มีระดับการวัด 5 ระดับจำนวน 45 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวทฤษฎี Walton (1973) โดยใช้มาตรประเมินค่า (rating scale) มีระดับการวัด 5 ระดับจำนวน 40 ข้อ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามพฤติกรรมการทำงานเป็นแบบสอบถามที่ทบทวน สมุทราณันท์และคณะ (2547) ได้สร้างขึ้น โดยจำแนกพฤติกรรมการทำงานออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมการทำงานด้านการติดต่อสื่อสาร พฤติกรรมการทำงานด้านมนุษยสัมพันธ์ พฤติกรรมการทำงานด้านการแก้ปัญหา พฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบต่องาน และพฤติกรรมการทำงานด้านการปฏิบัติตามข้อบังคับขององค์กร มีข้อความเชิงบวกและเชิงลบ ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นโดยจำแนกออกเป็น 5 ระดับ คือ ตรงความจริงมาก ตรงความจริง ไม่แน่ใจ ไม่ตรงความจริง และไม่ตรงความจริงมาก จำนวน 15 ข้อ

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ตามกระบวนการทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปโดยใช้สถิติ ได้แก่ ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's product moment coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

สรุปผลการวิจัย

1. หัวหน้างานโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมมีค่านิยมในการทำงานโดยรวมในระดับสูงซึ่งมีค่านิยมในการทำงานรายด้านในระดับสูงที่สุดได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความสำเร็จ ด้านความมั่นคง ด้านการกระตุ้นให้ใช้ปัญญา ด้านการคบหาสมาคม และด้านผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ โดยค่านิยมในการทำงานที่อยู่ในระดับสูงรองลงมาคือค่านิยมในการทำงานด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านความมีอิสระ ด้านสภาพแวดล้อม ด้านวิถีชีวิต ด้านความมีศักดิ์ศรี ด้านการบริการสังคม ด้านความหลากหลายและด้านการจัดการสำหรับค่านิยมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางจะเป็นค่านิยมในการทำงานด้านความสุนทรีย์

2. คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางโดยมีคุณภาพชีวิตการทำงานรายด้านที่อยู่ในระดับสูงที่สุดคือ ความก้าวหน้ามั่นคงในการทำงานและในระดับสูงรองลงคือ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม สำหรับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลางคือด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลด้านสิทธิของพนักงาน/ธรรมเนียมในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านค่าตอบแทนเพียงพอและยุติธรรมและในระดับที่น้อยที่สุดอยู่ในระดับปานกลางคือด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย

3. พฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างานโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง โดยมีพฤติกรรมการทำงานรายด้านที่อยู่ในระดับสูงที่สุดได้แก่ พฤติกรรมการทำงานด้านการติดต่อสื่อสารรองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบต่องานและด้านมนุษยสัมพันธ์สำหรับ พฤติกรรมการทำงานที่อยู่ในระดับปานกลางคือด้านการแก้ปัญหา ในระดับปานกลางที่ต่ำที่สุดคือด้านการปฏิบัติตามข้อบังคับขององค์กร

4. ผลการวิจัยเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลมีผลดังนี้

4.1 ผลการวิจัยพบว่าพฤติกรรมการทำงานจำแนกตามเพศไม่มีความแตกต่างกันในด้านเพศมีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกันไม่เป็นไปตามสมมติฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 ผลการวิจัยพบว่าพฤติกรรมการทำงานจำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่าสถานภาพสมรสต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานด้านการติดต่อสื่อสารมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ผลการวิจัยอายุ อายุการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานโดยรวมมีผลดังนี้

5.1 ผลการวิจัยพบว่าอายุกับพฤติกรรมการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่าอายุมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการติดต่อสื่อสาร

5.2 ผลการวิจัยพบว่าอายุการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานไม่มีความสัมพันธ์ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. ผลการวิจัยค่านิยมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานมีผลดังนี้

6.1 ผลการวิจัยพบว่าค่านิยมในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6.2 ผลการวิจัยพบว่าค่านิยมในการทำงานด้านบริการสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6.3 ผลการวิจัยพบว่าค่านิยมในการทำงานด้านสุนทรียภาพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6.4 ผลการวิจัยพบว่าค่านิยมในการทำงานด้านความคิดสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6.5 ผลการวิจัยพบว่าค่านิยมในการทำงานด้านกระตุ้นให้ใช้ปัญญามีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6.6 ผลการวิจัยพบว่าค่านิยมในการทำงานด้านความสำเร็จมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6.7 ผลการวิจัยพบว่าค่านิยมในการทำงานด้านความมีอิสระมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6.8 ผลการวิจัยพบว่าค่านิยมในการทำงานด้านความมีศักดิ์ศรีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6.9 ผลการวิจัยพบว่าค่านิยมในการทำงานด้านการจัดการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6.10 ผลการวิจัยพบว่าค่านิยมในการทำงานด้านผลตอบแทนทางเศรษฐกิจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6.11 ผลการวิจัยพบว่าค่านิยมในการทำงานด้านความมั่นคงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6.12 ผลการวิจัยพบว่าค่านิยมในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6.13 ผลการวิจัยพบว่าค่านิยมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6.14 ผลการวิจัยพบว่าค่านิยมในการทำงานด้านความการคบหาสมาคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6.15 ผลการวิจัยพบว่าค่านิยมในการทำงานด้านวิถีชีวิตมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6.16 ผลการวิจัยพบว่าค่านิยมในการทำงานด้านความหลากหลายมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

7. ผลการวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานมีผลดังนี้คือ

7.1 ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

7.2 ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

7.3 ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

7.4 ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนามีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

7.5 ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

7.6 ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

7.7 ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิทธิของพนักงาน/ธรรมเนียมภายในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

7.8 ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

7.9 ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

8. ผลการวิจัยพบว่าค่านิยมในการทำงานด้านสุนทรีย์ และด้านสภาพแวดล้อม และคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านสิทธิของพนักงาน/กรรมชนในองค์การสามารถร่วมพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 โดยสามารถร่วมพยากรณ์ได้ร้อยละ 34.9

ตาราง 12 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานทางการวิจัย

ตัวแปร	พฤติกรรมการทำงาน					
	การติดต่อสื่อสาร	มนุษยสัมพันธ์	การแก้ปัญหา	ความรับผิดชอบ	การปฏิบัติตามข้อบังคับขององค์กร	พฤติกรรมการทำงานโดยรวม
<u>ค่านิยมในการทำงาน</u>						
ด้านบริการสังคม	**	**	**	*		**
ด้านความสุนทรีย์	**	**	**	**	*	**
ด้านความคิดสร้างสรรค์	**	**	**			**
ด้านการกระตุ้นให้ใช้ปัญญา	**	**	**	*		**
ด้านความสำเร็จ		**	**	*	*	**
ด้านความมีอิสระ	**	**	**			**
ด้านความมีศักดิ์ศรี	**	**	**	**		**
ด้านการจัดการ	**	**	**	**		**
ด้านผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ			*			**
ด้านความมั่นคง	**	**	**			**
ด้านสภาพแวดล้อม	**	**	**	*		**
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	*	**	**			**
ด้านการคบหาสมาคม	**	**	**			**
ด้านวิถีชีวิต	*	**	*		*	**
ด้านความหลากหลาย	**	**	**			**
<u>คุณภาพชีวิตการทำงาน</u>						
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	**	**	*	*		**
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย	**	**		**		**
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	**	**	*	**		**
ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	**	**		*		**
ด้านการบูรณาการสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	**	**	**	**		**
ด้านสิทธิของพนักงาน/ธรรมเนียมในองค์กร	**	**	**	**		**
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	**	**	*	*		**
ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม	**	**	*	**		**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัยพบว่าหัวหน้างานที่มีค่านิยมในการทำงานด้านความสุนทรีย์อยู่ในระดับปานกลางและค่านิยมในการทำงานด้านความสุนทรีย์เป็นตัวทำนายพฤติกรรมการทำงาน ดังนั้นผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมควรส่งเสริมและสนับสนุนให้มีค่านิยมในการทำงานด้านนี้อยู่ในระดับสูงขึ้น โดยเปิดโอกาสให้หัวหน้างานมีความสุนทรีย์ในการทำงาน เช่น การรณรงค์รักษาสภาพแวดล้อมภายในบริเวณสถานที่ทำงาน การตกแต่งสถานที่ทำงานด้วยสิ่งสวยงาม เช่น ต้นไม้ ภาพเขียน ภาพถ่าย หรือข้อเขียน บทความที่จรรโลงใจ ส่งเสริมกิจกรรมระหว่างพนักงาน เช่น กิจกรรมเนื่องในโอกาสต่างๆ หรือฝ่ายจัดการสนับสนุนกิจกรรมท่องเที่ยวนอกสถานที่ ประกวดภาพถ่าย ประกวดร้องเพลง หรือเขียนบทกลอนชิงรางวัล เพื่อให้เกิดความรู้สึกละเอียดและบรรยากาศที่ใกล้ชิดกันมากขึ้นระหว่างหัวหน้างานกับผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม

2 จากผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านสิทธิของพนักงาน/ธรรมเนียมในองค์กรและด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับปานกลาง ผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมควรส่งเสริมและสนับสนุนให้มีค่านิยมการทำงานด้านนี้อยู่ในระดับสูงขึ้น โดย

2.1 กำหนดอัตราค่าจ้างให้อยู่ในระดับที่เพียงพอและยุติธรรม โดยยึดหลักจ่ายเท่ากันสำหรับงานเดียวกันและคนที่รับผิดชอบงานมากกว่าย่อมได้ค่าจ้างสูงกว่าคนที่มีความรับผิดชอบน้อยกว่า นอกจากนี้ยังต้องดำเนินการตรวจสอบอัตราค่าจ้างของบริษัทที่อยู่ใกล้เคียงหรืออยู่ในธุรกิจเดียวกัน เพื่อให้รู้อัตราค่าจ้างของตลาดภายนอกเพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการปรับอัตราค่าจ้างให้ทันสมัยและแข่งขันได้ การจัดรางวัลหรือค่าตอบแทนอื่นให้กับผู้ที่ทำงานได้ตามเป้าหมายที่ได้วางแผนเอาไว้เพื่อเป็นแรงจูงใจและความพยายามในการทำงาน ตลอดจนสร้างความมุ่งมั่นให้กับตัวพนักงานเองและสร้างการแข่งขันในการทำงานกับผู้ร่วมงานในทางสร้างสรรค์ เช่น การกำหนดโบนัสสองก้อน โดยแบ่งเป็นก้อนแรกอิงกับผลงานโดยรวมขององค์กรและก้อนที่สองอิงกับผลงานส่วนบุคคลซึ่งจะไม่เท่ากัน

2.2 ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความปลอดภัย ทั้งในส่วนของโครงสร้าง สำนักด้านความปลอดภัย โดยณรงค์ให้หัวหน้างาน และพนักงานปฏิบัติตามข้อบังคับด้านความปลอดภัย เช่น การสวมใส่เครื่องป้องกันเสียง หรือหมวกนิรภัย การฝึกอบรมการใช้เครื่องจักรในการผลิตอย่างปลอดภัย นอกจากนี้ในระดับองค์กรผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมควรมีการกำหนดมาตรฐานและการดำเนินการด้านความปลอดภัย โดยพิจารณามาตรฐานตามที่กฎหมายที่เกี่ยวข้องได้กำหนดไว้

2.3 กำหนดให้มีระบบเส้นทางการเติบโตของหัวหน้างานตลอดจนพนักงาน โดยกำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาผลงาน ศักยภาพของหัวหน้างานสำหรับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหรือการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม โดยมีระบบการประเมินผลงานที่เป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับทั้งหัวหน้างานและพนักงาน นอกจากนี้ผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมต้องมีการวางแผนสำหรับการพัฒนาพนักงานเพื่อเตรียมตัวสู่การเป็นหัวหน้างาน และมีแผนการพัฒนาหัวหน้างานเพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการทดแทนตำแหน่งงานที่สูงขึ้นเช่น ผู้จัดการในอนาคต

2.4 สร้างการมีส่วนร่วมและเปิดโอกาสให้หัวหน้างานได้แสดงความคิดเห็นในกิจกรรมขององค์กร เช่น การสอบถามความเห็นเกี่ยวกับการออกข้อบังคับการทำงาน การให้อิสระหัวหน้างานในการวางแผนการทำงาน การสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันเป็นทีม การสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดเผยจริงใจเพื่อสร้างความไว้วางใจกัน

2.5 สร้างสมดุลระหว่างเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว ผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมควรกำหนดเวลาการทำงานและวันหยุดกำหนดแผนการทำงานให้มีการใช้กำลังคนอย่างเหมาะสม กำหนดจำนวนชั่วโมงการทำงานต่อวันรวมทั้งช่วงเวลาให้พนักงานมีเวลาพักผ่อน และอยู่กับครอบครัวมากขึ้นณรงค์ให้หัวหน้างานทำงานตามเวลางานที่กำหนดและเพิ่มศักยภาพในการทำงานต่อชิ้นงานแทนโดยเพิ่มทักษะในการทำงาน

3. จากการวิจัยพบว่าพฤติกรรมการทำงานด้านการแก้ปัญหาและด้านการปฏิบัติตามข้อบังคับขององค์กรอยู่ในระดับปานกลางผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมควรส่งเสริมและสนับสนุนให้มีระดับสูงขึ้นได้ด้วยวิธีการนี้คือ

3.1 ส่งเสริมให้หัวหน้างานมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถในการแก้ไขปัญหา เช่น การให้อำนาจหรืออิสระในการวางแผนการดำเนินงาน การเผชิญปัญหาและสถานการณ์ที่เกิดจากงานและจากคน และสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ นอกจากนี้ยังควรต้องจัดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาหัวหน้างานด้านการวิเคราะห์ปัญหาและการตัดสินใจแก้ปัญหา โดยการจัดสัมมนาเพื่อระดมปัญหาที่ผ่านมาสำหรับเป็นแนวทางการตัดสินใจในงาน จัดให้หัวหน้างานมีระบบการประเมินผลการทำงานของตนเองจากการเรียนรู้วิธีการการทำงาน และเหตุผลของการทำงานต่างๆ ซึ่งช่วยให้หัวหน้างานเกิดความมั่นใจในการทำงานและเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

3.2 ผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมควรจัดคู่มือในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความชัดเจนในการทำงาน และเป็นแนวทางการปฏิบัติงานกฎเกณฑ์และข้อบังคับในการทำงานเพื่อให้หัวหน้างานหรือผู้ปฏิบัติงานยึดถือเป็นแนวทางในการอยู่ร่วมกันในองค์กรลดความขัดแย้งในการทำงาน จัดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์นอกสถานที่เพื่อลดความไม่เข้าใจกันในการทำงานของแต่ละหน่วยงานและให้โอกาสผู้บริหารได้ใกล้ชิดหัวหน้างานและสามารถชี้แจงเป้าหมายการทำงานขององค์กรให้เป็นที่เข้าใจร่วมกัน

ข้อเสนอแนะเชิงพัฒนา

1. ส่งเสริมค่านิยมในการทำงานให้เกิดขึ้นกับพนักงานทุกคนและทุกระดับให้มีความมุ่งมั่นในการทำงานไปในทิศทางเดียวกัน ให้ความสำเร็จอยู่บนพื้นฐานของการทำงานร่วมกัน ทำงานเป็นทีม โดยผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมควรจะถ่ายทอดค่านิยมขององค์กรให้กับหัวหน้างานทราบและเข้าใจความหมาย หรือการตีความที่บอर्डหรือทำเป็นเอกสารให้ได้อ่านอย่างทั่วถึง และส่งเสริมการศึกษาต่อให้กับหัวหน้างานและผู้ปฏิบัติงานทุกคนในองค์กรอย่างเท่าเทียมกัน

2. จัดให้มีการพูดคุยตอนเช้าก่อนทำงาน (Morning Talk) ในแต่ละหน่วยงานเพื่อถ่ายทอดข่าวสารขององค์กรให้กับผู้ปฏิบัติงานได้ทราบทั่วถึงกัน เพื่อลดปัญหาในการทำงาน ทำให้ทราบถึงความคืบหน้าขององค์กร เป้าหมายการทำงานร่วมกันและสามารถถ่ายทอดความรู้สึกระหว่างนอกเหนือจากการทำงานให้กับเพื่อนร่วมงาน สร้างความเป็นกันเองระหว่างหัวหน้างานกับผู้ปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นผ่อนคลายก่อนการทำงานตอนเช้า

3. ด้านค่าตอบแทนผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมควรมอบหมายให้ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลทำการสำรวจอัตราค่าจ้างและผลตอบแทนขององค์การเปรียบเทียบกับอัตราค่าจ้างและผลตอบแทนขององค์การที่มีลักษณะธุรกิจเดียวกัน มีขนาดใกล้เคียงกันว่าบริษัทนั้นมีการจ่ายผลตอบแทนอย่างไรเพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงค่าตอบแทนให้เหมาะสมรวมถึงควรมีการทำความเข้าใจกับหัวหน้างานหรือผู้ปฏิบัติงานในข้อจำกัดบางประการให้หัวหน้างานทราบเพื่อไม่ให้หัวหน้างานรู้สึกไม่ดีต่อองค์การ

4. ด้านโอกาสความก้าวหน้าผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมควรมีการมอบหมายให้หน่วยงานด้านฝึกอบรมและพัฒนาบุคคลขององค์การ มีการสำรวจหาความต้องการในการฝึกอบรมของหัวหน้างานหรือผู้ปฏิบัติงานเพื่อนำมาจัดทำหลักสูตรในการฝึกอบรม และเพิ่มศักยภาพให้กับหัวหน้างานหรือผู้ปฏิบัติงานทุกระดับทั้งการจัดอบรมภายในองค์การหรือส่งไปอบรมกับผู้เชี่ยวชาญภายนอก รวมถึงการให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลขององค์การมาจัดทำแผนความก้าวหน้าในการทำงานให้กับหัวหน้างานหรือผู้ปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เพื่อเป็นการวางรูปแบบและมาตรฐานเพื่อให้หัวหน้างานผู้ปฏิบัติงานแต่ละท่านได้เตรียมความพร้อมของตนเองให้เหมาะสมกับความก้าวหน้าในแต่ละสายอาชีพ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรมีการขยายขอบเขตกลุ่มตัวอย่างใหม่เช่น หัวหน้างานในโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมที่อยู่ในภาคอื่นๆที่ไม่ใช่ภาคกลางรวมทั้งศึกษาถึงหัวหน้างานภาครัฐและภาคเอกชนเพื่อนำผลที่ได้มาเปรียบเทียบกับผลวิจัยในครั้งนี้

2. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในตัวแปรที่วัดการตอบสนองต่อองค์การและความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานเช่นตัวแปรการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันในองค์การ ความตั้งใจที่จะลาออก ความเครียด การทำงานเป็นทีม ความขัดแย้ง วัฒนธรรมองค์การ บรรยากาศองค์การ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างพฤติกรรมการทำงานที่พึงประสงค์กับหัวหน้างานต่อไป

3. ในการศึกษาครั้งต่อไปควรมีการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบอื่นๆเพิ่มเติมที่นอกเหนือจากการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามโดยอาจจะใช้วิธีการสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะใช้อธิบายในเชิงลึกมากยิ่งขึ้นและทำให้ผลการศึกษาสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้มากขึ้น