

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาถึง ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานระดับหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ร่วมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมในเขตภาคกลาง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ทัศนคติในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ร่วมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมในเขตภาคกลาง อีกทั้งเพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลด้านต่างๆ และความสัมพันธ์ของทัศนคติในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ร่วมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมในเขตภาคกลาง และนำไปสู่การร่วมกันพยากรณ์ ถึงพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ร่วมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมในเขตภาคกลาง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย เป็นหัวหน้างานในธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง ซึ่งเป็นธุรกิจอุตสาหกรรมที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการอุตสาหกรรม ของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ใช้การสุ่มตัวอย่างจากธุรกิจอุตสาหกรรมที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการอุตสาหกรรมในเขตภาคกลาง โดยกำหนดจังหวัดในการรวบรวมข้อมูล คือ จังหวัดกรุงเทพมหานคร จังหวัดชลบุรี และจังหวัดสระบุรี และเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย แบบสอบถามจำนวน 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ของพนักงานระดับหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ร่วมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมในเขตภาคกลาง จำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส และอายุการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติในการทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ร่วมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมในเขตภาคกลาง โดยอาศัยแนวคิด และทฤษฎีทัศนคติ 3 องค์ประกอบ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 26 ข้อ ใช้มาตราวัดทัศนคติตามวิธีของ Likert เกณฑ์การให้คะแนนสามารถแบ่งออกเป็น 5 ระดับ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ร่วมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมในเขตภาคกลางที่ Smuthranond (2002) แปลและเรียบเรียงจากแบบสอบถามของ Allen and Meyer (1997) ประกอบด้วยข้อคำถามแบบประเมินค่า (rating scale) 5 ระดับ จำนวน 18 ข้อ

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ร่วมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมในเขตภาคกลางที่ ทิพทินนา และคณะ (2547) สร้างขึ้นโดยอาศัยแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ประกอบด้วยข้อคำถามแบบประเมินค่า (rating scale) 5 ระดับ จำนวน 15 ข้อ

ผู้วิจัยได้นำแบบทดสอบทัศนคติในการทำงานที่สร้างขึ้นเอง ให้คณะกรรมการวิทยานิพนธ์ตรวจสอบ ความเที่ยงตรงตามเนื้อหา ความถูกต้องและเหมาะสมทางด้านภาษา และได้ทำการปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปทดลองใช้ จากนั้นได้นำไปวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น โดยการหาค่าความสอดคล้องภายใน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ เพื่อคัดเลือกข้อคำถามก่อนนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง และดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยจัดส่งแบบสอบไปยังผู้ตอบแบบสอบถาม 3 ช่องทางคือ 1) การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยตรง โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยไปขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อเก็บข้อมูลจากหัวหน้างานด้วยตนเอง 2) การเก็บรวบรวมข้อมูลทางไปรษณีย์ โดยผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยไป ทางไปรษณีย์ถึงผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อเก็บข้อมูลจากหัวหน้างาน 3) การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยขอความอนุเคราะห์จากเจ้าหน้าที่กรมส่งเสริมอุตสาหกรรมในการรวบรวมข้อมูล จากนั้นนำข้อมูลที่เก็บได้มาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ จำนวน 142 ชุด และนำข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ

ผลการวิจัย

1. พนักงานระดับหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ร่วมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมในเขตภาคกลางมีทัศนคติในการทำงานด้านงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับสูง และมีทัศนคติในการทำงานโดยรวม และทัศนคติในการทำงานด้านผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านสถานที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

2. พนักงานระดับหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ร่วมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมในเขตภาคกลางมีความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคมอยู่ในระดับสูง และมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวม ความผูกพันต่อองค์การด้านความคิด และด้านความพฤติกรรมอยู่ในระดับปานกลาง

3. พนักงานระดับหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ร่วมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมในเขตภาคกลาง มีพฤติกรรมการทำงานโดยรวม และพฤติกรรมการทำงานด้านการตัดสินใจและแก้ปัญหา และด้านการปฏิบัติตามข้อบังคับอยู่ในระดับปานกลาง และมีพฤติกรรมการทำงานในด้านการสื่อสาร ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ในระดับสูง

4. การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ร่วมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมในเขตภาคกลาง พบว่า เพศ ของพนักงานระดับหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานโดยรวม และพฤติกรรมการทำงานในทุกด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อายุของพนักงานระดับหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ร่วมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมในเขตภาคกลาง มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน และไม่พบว่ามีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานโดยรวม พฤติกรรมการทำงานด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านการตัดสินใจและแก้ปัญหา ด้านความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ และด้านการปฏิบัติตามข้อบังคับ ส่วนสถานภาพสมรสของพนักงานระดับหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ร่วมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมในเขตภาคกลาง ต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารแตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 แต่ไม่พบว่า

สถานภาพสมรสต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานโดยรวม พฤติกรรมการทำงานด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านการตัดสินใจและแก้ปัญหา ด้านความรับผิดชอบต่อน้ำที่ และด้านการปฏิบัติตามข้อบังคับแตกต่างกัน อายุการทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ร่วมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมในเขตภาคกลางไม่พบว่ามีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงานในทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5. ผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานของ พนักงานระดับหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ร่วมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมในเขตภาคกลาง มีผลดังนี้

5.1 ทัศนคติในการทำงานโดยรวมของพนักงานระดับหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ร่วมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมในเขตภาคกลาง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานโดยรวม พฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสาร และด้านมนุษยสัมพันธ์ อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานด้านการตัดสินใจและแก้ปัญหา และด้านความรับผิดชอบต่อน้ำที่ อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 แต่มีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการทำงานด้านการปฏิบัติตามข้อบังคับ อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

5.2 ทัศนคติในการทำงานด้านผู้บังคับบัญชา ของพนักงานระดับหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ร่วมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมในเขตภาคกลาง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานโดยรวม และพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสาร ด้านการตัดสินใจและแก้ปัญหา ด้านความรับผิดชอบต่อน้ำที่ และด้านมนุษยสัมพันธ์ อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และ .05 ตาม แต่ไม่พบว่ามีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านด้านการปฏิบัติตามข้อบังคับ

5.3 ทัศนคติในการทำงานด้านเพื่อนร่วมงาน ของพนักงานระดับหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ร่วมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมในเขตภาคกลาง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านการสื่อสาร อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และ .05 ตามลำดับ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน แต่ไม่มีความสัมพันธ์

กับพฤติกรรมการทำงานโดยรวม พฤติกรรมการทำงานด้านการตัดสินใจและแก้ปัญหา ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และด้านการปฏิบัติตามข้อบังคับ

5.4 ทศนคติในการทำงานด้านสถานที่ปฏิบัติงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ร่วมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมในเขตภาคกลาง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสาร ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และ .05 ตามลำดับ และมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการทำงานด้านการปฏิบัติตามข้อบังคับ อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และไม่พบว่ามีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานโดยรวม และพฤติกรรมการทำงานด้านการตัดสินใจและแก้ปัญหา

5.5 ทศนคติในการทำงานด้านงานที่ปฏิบัติ ของพนักงานระดับหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ร่วมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมในเขตภาคกลาง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงาน ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านการสื่อสาร อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และ .05 ตามลำดับ และมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการทำงานด้านการปฏิบัติตามข้อบังคับ อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และไม่พบว่ามีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานโดยรวม พฤติกรรมการทำงานด้านการตัดสินใจและแก้ปัญหา และด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่

6. ผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ร่วมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมในเขตภาคกลาง มีผลดังนี้

6.1 ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ความผูกพันต่อองค์กรด้านความคิด และความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรมไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานในทุกด้านของพนักงานระดับหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ร่วมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมในเขตภาคกลาง ที่ระดับนัยสำคัญ .05

6.2 ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานด้านมนุษยสัมพันธ์ ของพนักงานระดับหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลาง

และขนาดย่อมที่ร่วมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมในเขตภาคกลาง อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และไม่พบว่า มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานโดยรวม พฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสาร ด้านความรับผิดชอบหน้าที่ ด้านการตัดสินใจและแก้ปัญหา และด้านการปฏิบัติตามข้อบังคับ

7. ในการทำงานพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ร่วมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมในเขตภาคกลาง พบว่า ทักษะคติในการทำงานด้านผู้บังคับบัญชา สามารถอธิบายพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ได้ร้อยละ 7.2

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานระดับหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ร่วมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมครั้งนี้ สามารถนำผลการวิจัยไปใช้พัฒนาและปรับปรุงพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ร่วมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมในเขตภาคกลาง เพื่อให้มีประสิทธิภาพและสามารถแข่งขันกับผู้ประกอบการภายในประเทศหรือภายนอกประเทศได้ จึงขอเสนอข้อคิดเห็น และแนวทางในการดำเนินการตามลำดับดังนี้

1. พนักงานระดับหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ร่วมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมในเขตภาคกลาง มีทัศนคติในการทำงาน โดยรวม และทัศนคติในการทำงานด้านผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านสถานที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ทักษะคติในการทำงานโดยรวมและด้านผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสาร ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านการตัดสินใจและแก้ปัญหา และด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ผู้บริหารระดับสูง หรือเจ้าของกิจการจึงควร สนับสนุนในกิจกรรมในด้านต่างๆ เพื่อให้พนักงานระดับหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและ

ขนาดย่อมที่ร่วมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมในเขตภาคกลาง เกิดทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน โดยรวมและต่อผู้บังคับบัญชา เช่น การตอบสนองในสิ่งที่พนักงานต้องการ การจัดอบรมสัมมนาเป็นหมู่คณะ การปรับปรุงสถานที่ทำงาน เป็นต้น

แต่จากผลการทดสอบสมมติฐาน ยังพบว่าทัศนคติในการทำงานโดยรวม ทัศนคติในการทำงานด้านสถานที่ปฏิบัติงาน และด้านงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการทำงานด้านการปฏิบัติตาม ผลการวิจัยนี้ได้พบว่าระดับทัศนคติในการทำงานโดยรวม และระดับของพฤติกรรมการทำงานด้านการปฏิบัติตามข้อบังคับ อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้บริหารระดับสูงหรือเจ้าของกิจการ จึงควรที่จะต้องคำนึงถึงว่า พนักงานมีความเข้าใจในกฎระเบียบข้อบังคับขององค์กร ดีพอหรือไม่ หากมีความเข้าใจไม่เพียงพอ อาจมีดำเนินการบรมหรือสัมมนา หรือมีการปฐมนิเทศพนักงานในเรื่องของกฎระเบียบขององค์กรก่อนเริ่มปฏิบัติงาน และอาจต้องทำการแก้ไขปรับปรุงระเบียบข้อบังคับต่างๆ ขององค์กรให้เกิดความเหมาะสมกับความต้องการของพนักงานและขององค์กร เพื่อที่จะสร้างหรือส่งเสริมให้พนักงานมีทัศนคติในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานมีพฤติกรรมในด้านอื่นๆ ที่สำคัญเพิ่มในระดับที่สูงขึ้นด้วย

2. พนักงานระดับหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ร่วมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมในเขตภาคกลาง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหารระดับสูง หรือเจ้าของกิจการ ควรที่จะต้องสร้างให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรจะทำให้เกิดความสมัครสมานสามัคคี และจะตั้งใจที่จะอุทิศตนในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ ช่วยให้ความขัดแย้งในองค์กรลดลง การสร้างความผูกพันต่อองค์กร สามารถทำได้โดย การให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการกำหนดเป้าหมาย การสร้างสัมพันธภาพให้เกิดขึ้นกับพนักงานทุกระดับ เพื่อลดช่องว่างระหว่างบุคคล เป็นต้น

3. ผู้บริหารระดับสูง หรือเจ้าของกิจการ ควรให้ความสำคัญในการพัฒนานุเคราะห์ในทุกระดับเพื่อให้บุคลากรมีการพัฒนา และตื่นตัวอยู่ตลอดเวลา สามารถเรียนรู้เพื่อรองรับนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีใหม่ๆ ได้ ทำให้พนักงานเกิดความมั่นใจ และเข้าใจในวิธีการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง ไม่เกิดความรู้สึกแปลกแยก โดยการส่งเข้ารับการฝึกอบรม การไปทัศนศึกษาดูงาน การสนับสนุนให้พนักงานศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรขยายขอบเขตการศึกษาวิจัย ให้ครอบคลุมถึงพนักงานในระดับอื่น ในองค์กร เช่น พนักงานระดับปฏิบัติการ ผู้บริหารระดับสูง หรือเจ้าของกิจการเอง เป็นต้น รวมทั้งศึกษาปัจจัย หรือ ตัวแปรอื่น ที่มีความเกี่ยวข้องหรือสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน ตลอดจน ปัจจัยด้าน ค่าตอบแทน ด้านสวัสดิการ แรงจูงใจ และภาวะผู้นำ เป็นต้น
2. เนื่องจากแต่ละองค์กรมีความแตกต่างกันทางด้านวัฒนธรรม ความเป็นอยู่ และ สิ่งแวดล้อม จึงควรศึกษาวิจัย ไปยังกลุ่มประชากรที่มีลักษณะเหมือนกับกลุ่มประชากรที่ใช้ในการ วิจัยนี้ โดยศึกษาวิจัยกับกลุ่มประชากรที่อยู่ในเขตภาคเหนือ ภาคใต้ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั่วประเทศ ซึ่งผลการวิจัยที่ได้อาจจะมีความแตกต่างกัน
3. ควรศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และพฤติกรรมการทำงาน ที่ เป็นผลมาจากเทคโนโลยีใหม่ๆ สภาพสิ่งแวดล้อม สังคม เศรษฐกิจ และการเมือง