

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล ข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีนิสัยอุตสาหกรรมของลูกจ้างแรงงานอุตสาหกรรม ในอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา จะได้สรุป อภิปรายผลการวิจัยและเสนอแนะดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 60.3 และเพศชายร้อยละ 39.7 มีอายุระหว่าง 21-30 ปี สถานภาพสมรสส่วนใหญ่แต่งงานแล้ว มีการศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. และมีรายได้อยู่ในระดับ 5,001-8,000 บาท ลักษณะงานที่ทำส่วนใหญ่เป็นระดับผู้ปฏิบัติงานผลิต ในตำแหน่งพนักงานส่วนผลิต มีประสบการณ์ในการทำงาน 4-6 ปี และไม่เคยเปลี่ยนสถานที่ทำงานเลย โรงงานเป็นขนาดกลาง ตั้งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมไฟฟ้าบางปะกง

5.1.2 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทางจิตใจของกลุ่มตัวอย่าง

5.1.2.1 ทักษะคิดต่อการทำงาน

ผลการศึกษาลักษณะทางจิตใจของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน โดยกลุ่มที่มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานสูงจะเป็นเพศชาย อายุมาก มีรายได้สูง มีตำแหน่งหน้าที่ในระดับสูง มีลักษณะงานในระดับการจัดการและวางแผนการปฏิบัติงาน มีประสบการณ์ในการทำงานสูง ในช่วง 4-11 ปีขึ้นไป เป็นผู้ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดกลาง

5.1.2.2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

พนักงานส่วนใหญ่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เฉลี่ยในระดับปานกลางโดยกลุ่มที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงเป็นเพศชาย

5.1.2.3 การมุ่งอนาคต

กลุ่มตัวอย่างมีลักษณะการมุ่งอนาคตเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยกลุ่มที่มีการมุ่งอนาคตสูงจะเป็นพนักงานที่มีตำแหน่งหน้าที่ในระดับสูง คือ ระดับผู้จัดการแผนก/ฝ่าย และมีลักษณะงานระดับการจัดการและวางแผนการปฏิบัติงาน

5.1.2.4 การควบคุมตนเอง

ผลการศึกษา พบว่า พนักงานมีการควบคุมตนเองในระดับปานกลาง ซึ่งพนักงานที่มีรายได้สูงจะมีการควบคุมตนเองสูง

เมื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางจิตทั้งหมด พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการทำงาน และการควบคุมตนเองมีความสัมพันธ์ต่อการมุ่งอนาคต

5.1.3 ข้อมูลเกี่ยวกับนิสัยอุตสาหกรรม

5.1.3.1 ความซื่อสัตย์

ผลการศึกษา พบว่า พนักงานมีความซื่อสัตย์สูง ซึ่งพนักงานที่มีอายุมากจะมีความซื่อสัตย์สูง

5.1.3.2 ความรับผิดชอบ

ผลการศึกษา พบว่า พนักงานจะมีความรับผิดชอบค่อนข้างสูง โดยพนักงานที่มีความรับผิดชอบสูงจะมีอายุมาก มีระดับการศึกษาตั้งแต่ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. ขึ้นไป พนักงานที่มีตำแหน่งหน้าที่ระดับผู้จัดการแผนก/ฝ่าย ลักษณะงานระดับการจัดการและวางแผนการปฏิบัติงาน และมีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป

5.1.3.3 ความอดทน

ผลการศึกษา พบว่า พนักงานจะมีความอดทนค่อนข้างสูงโดยไม่มีความแตกต่างกันเมื่อจำแนกโดยตัวแปรต่าง ๆ

5.1.3.4 ความมุ่งมั่นในการทำงาน (ขยัน)

ผลการศึกษา พบว่า พนักงานจะมีความมุ่งมั่นในการทำงาน (ขยัน) ในระดับปานกลาง โดยพนักงานที่มีความขยันจะมีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีลักษณะงานระดับการจัดการและวางแผนการปฏิบัติงาน

5.1.3.5 การตรงต่อเวลา

พนักงานจะมีการตรงต่อเวลาในระดับสูง โดยไม่มีความแตกต่างเมื่อจำแนกโดยตัวแปรต่าง ๆ

กล่าวโดยสรุปได้ว่า นิสัยอุตสาหกรรม หากจำแนกโดยตัวแปรต่าง ๆ พบว่า ผู้มีอายุมาก มีการศึกษาสูง ตำแหน่งสูง ลักษณะงานที่ต้องใช้ความรับผิดชอบ (การจัดการ) และมีประสบการณ์ทำงานยาวนาน มีแนวโน้มจะมีนิสัยอุตสาหกรรมที่เหมาะสมมากกว่าผู้มีอายุน้อย มีการศึกษาน้อย ตำแหน่งต่ำ ลักษณะงานที่รับผิดชอบน้อยและทำงานไม่นาน

5.1.4 ปัจจัยด้านลักษณะจิตใจที่มีอิทธิพลต่อการมีนิสัยอุตสาหกรรมของลูกจ้าง

- (1) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความซื่อสัตย์ ได้แก่ ทศนคติต่อการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเอง
- (2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรับผิดชอบ ได้แก่ ทศนคติต่อการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการมุ่งอนาคต
- (3) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความอดทน ได้แก่ ทศนคติต่อการทำงานและ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
- (4) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความขยัน ได้แก่ ทศนคติต่อการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการมุ่งอนาคต
- (5) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตรงต่อเวลา ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

5.2 อภิปรายผล

ในการอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะได้แยกการอภิปรายถึงผลการวิจัยเป็น 2 ประเด็นหลัก คือ ผลการวิจัยเกี่ยวกับนิสัยอุตสาหกรรม และเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีนิสัยอุตสาหกรรมของกลุ่มตัวอย่าง

5.2.1 การอภิปรายผลการวิจัยเกี่ยวกับนิสัยอุตสาหกรรม

นิสัยอุตสาหกรรมที่ผู้วิจัยศึกษาในครั้งนี้มี 5 ลักษณะนิสัย ได้แก่ ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ ความอดทน ความมุ่งมั่นในการทำงาน (ความขยัน) และการตรงต่อเวลา ซึ่งหากจะเรียงลำดับลักษณะนิสัยที่เป็นรูปธรรมมากที่สุด จนถึงลักษณะนามธรรมมากที่สุด อาจเรียงลำดับได้ดังนี้

- การตรงต่อเวลา น่าจะเป็นลักษณะนิสัยอุตสาหกรรมที่เป็นรูปธรรมมากที่สุด เป็นสิ่งที่กลุ่มตัวอย่างต้องปฏิบัติให้ได้อย่างชัดเจนที่สุด โดยเฉพาะเมื่อเกี่ยวข้องกับเรื่องการทำงานให้ตรงเวลา การประชุมให้ทันเวลา หรือการปฏิบัติงานอื่น ๆ ให้ตรงเวลา และในงานอุตสาหกรรม การใช้เงื่อนไขเป็นสิ่งกำหนดการกระทำของคนทำงานเป็นระเบียบปฏิบัติที่ทุกคนต้องทำตามอยู่แล้ว
- ความอดทน น่าจะเป็นลักษณะนิสัยที่เป็นนามธรรมมากกว่าการตรงต่อเวลา เนื่องจาก การมีความอดทนต่อความยากลำบากต่อปัญหาต่าง ไม่สามารถนำกฎระเบียบขององค์กรแต่เพียงอย่างเดียว มากำกับให้เกิดนิสัยลักษณะนี้ได้ ต้องประกอบด้วยลักษณะภายในจิตใจของคนนั้น เป็นสำคัญด้วย

- ความรับผิดชอบ เช่นเดียวกับความอดทน ความรับผิดชอบ นอกจากกฎเกณฑ์ที่องค์กรตั้งขึ้นเพื่อเรียกร้องให้บุคคลทำงานให้สำเร็จลุล่วงอย่างเรียบร้อยแล้ว การมีลักษณะจากจิตใจมีส่วนสำคัญยิ่งกว่าที่จะทำให้บุคคลมีความรับผิดชอบ บุคคลที่มีความรับผิดชอบในระดับต่างกัน แม้จะทำงานภายใต้สถานการณ์และเงื่อนไขเดียวกัน ผลสำเร็จของงานอาจจะแตกต่างกันอย่างมากได้

- ความขยัน เป็นลักษณะนิสัยที่น่าจะเกิดจากภายในจิตใจของบุคคลมากกว่าที่จะถูกกำกับโดยกฎเกณฑ์ขององค์กร เป็นลักษณะนิสัยที่มีความเป็นนามธรรมสูง ซึ่งแสดงออกเป็นรูปธรรมโดยการแสดงออกทางพฤติกรรมการทำงานได้

- ความซื่อสัตย์ เช่นเดียวกับความขยัน เป็นลักษณะนิสัยที่เกิดจากจิตใจของบุคคลโดยแท้ มีความเป็นนามธรรมสูง และไม่สามารถแสดงออกอย่างชัดเจนให้เห็นเป็นรูปธรรมได้ง่ายเหมือนนิสัยอื่น ๆ

เมื่อเรียงลำดับลักษณะนิสัยทั้ง 6 ลักษณะนี้แล้ว ผู้วิจัยได้เปรียบเทียบผลการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อลักษณะนิสัยเหล่านี้ พบว่า ลักษณะนิสัยที่มีความเป็นรูปธรรมสูง มีปัจจัยที่มาเกี่ยวข้องน้อย ขณะที่ลักษณะนิสัยที่มีความเป็นนามธรรมสูง มีปัจจัยมากมายที่เข้ามาเกี่ยวข้องดังนี้

การตรงต่อเวลา	- ปัจจัยที่มีอิทธิพล คือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
ความอดทน	- ปัจจัยที่มีอิทธิพล คือทัศนคติต่อการทำงานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
ความรับผิดชอบ	- ปัจจัยที่มีอิทธิพล คือทัศนคติต่อการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
ความขยัน	- ปัจจัยที่มีอิทธิพล คือทัศนคติต่อการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการมุ่งอนาคต
ความซื่อสัตย์	- ปัจจัยที่มีอิทธิพล คือทัศนคติต่อการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การมุ่งอนาคต และการควบคุมตนเอง

ผลการวิจัยนี้ เมื่อนำทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรมของดวงเดือน พันธุมนาวิน (2539) มาอธิบาย จะเห็นได้อย่างชัดเจนว่า พฤติกรรม หรือการแสดงพฤติกรรมอันเป็นส่วนยอดและใบของต้นไม้จริยธรรมนั้นมีพื้นฐานมาจากลักษณะทางจิตใจอันเป็นส่วนของราก และลำต้นของต้นไม้ อันประกอบด้วย ค่านิยม คุณธรรม ทัศนคติ การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม การมุ่งอนาคตและการ

ควบคุมตนเอง การเชื่ออำนาจในตน และการมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ผลการวิจัยนี้ยังจะเห็นอย่างชัดเจนด้วยว่า พฤติกรรมที่แสดงถึงการมีคุณธรรมระดับยิ่งสูงมากเท่าใด ก็ต้องมีพื้นฐานลักษณะทางจิตใจที่เหมาะสมหลายลักษณะมากเท่านั้น ผลการวิจัยนี้จึงสอดคล้องกับงานวิจัยของคนอื่น อีกหลายเรื่อง เช่น พ.ต.ต.สมพร กฤษณพิพัฒน์ (2541) พบว่าข้าราชการตำรวจที่มีพฤติกรรมรักษาวินัยของข้าราชการตำรวจสูงมีทัศนคติที่ดีมากต่อการปฏิบัติงาน และมีการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมในระดับสูง ร.ต.อ.พจน์ จิระบลกิจ (2541) ศึกษาการปฏิบัติตามอุดมคติตำรวจของข้าราชการตำรวจ พบว่าข้าราชการตำรวจที่มีการควบคุมตนเองสูง มีลักษณะการมุ่งอนาคตสูงและมีการเชื่ออำนาจในตนมากกว่าอำนาจภายนอกตน มีการปฏิบัติตามอุดมคติตำรวจสูง พ.ต.ต.ธรรมบุญ เชาวะวินัย (2543) ศึกษาการให้บริการประชาชนของข้าราชการตำรวจ พบว่า ข้าราชการตำรวจที่ให้บริการด้านการอำนวยความสะดวกนอกสถานีตำรวจไทยใช้จิตสำนึกมากกว่าโดยหน้าที่ คือ ข้าราชการตำรวจที่มีการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมสูง

5.2.2 การอภิปรายผลการวิจัยเกี่ยวกับลักษณะทางจิตใจและปัจจัยอื่นๆ ที่มีอิทธิพลต่อการมีนิสัยอุตสาหกรรม

ลักษณะทางจิตใจที่นำมาศึกษาในครั้งนี้ คือ ทัศนคติต่อการทำงาน การมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเอง ซึ่งลักษณะทางจิตเหล่านี้มีผลต่อการที่กลุ่มตัวอย่างมีพฤติกรรมการทำงาน หรือนิสัยอุตสาหกรรมทั้งสิ้น ดังจะอภิปรายต่อไปนี้

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นลักษณะทางจิตที่มีอิทธิพลต่อนิสัยอุตสาหกรรมทุกลักษณะ ทั้งการตรงต่อเวลา อุดหนุน รับผิดชอบ ขยันและซื่อสัตย์ โดยเป็นลักษณะทางจิตเบื้องต้นที่ทำให้บุคคลมีความตรงต่อเวลา และเมื่อประกอบกับลักษณะทางจิตอื่น ๆ จะทำให้บุคคลมีลักษณะนิสัยที่แสดงถึงคุณธรรมในระดับสูงขึ้นไปด้วย ในการวิจัยครั้งนี้ พบว่า พนักงานที่เป็นเพศชายมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่าเพศหญิง ซึ่งอาจเกิดจากพนักงานชายเป็นพนักงานที่มีความรู้ความสามารถเป็นระดับหัวหน้างานหรือผู้จัดการ ที่ในการทำงานต้องหวังผลสัมฤทธิ์ของงานสูง การทำงานผิดพลาด วางแผนผิด ถือว่าเป็นความบกพร่องอย่างร้ายแรง สุเทพ สุนทรภักดิ์ (2518 อ้างในงามตา วณิชทานนท์, 2536 : 350) อ้างถึงงานวิจัยในสหรัฐอเมริกาว่า นักธุรกิจที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง เป็นผู้ได้รับเงินเดือนสูง มีจำนวนคนภายใต้การบังคับบัญชา มากกว่านักธุรกิจที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ แต่หากในกรณีที่ได้ตำแหน่งสูง อาจมาจากการเป็นผู้อาวุโส หรือเป็นเครือญาติ แต่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ ก็คาดได้ว่าบริษัทนั้นจะไม่มีความสำเร็จเท่าที่ควร

2. ทักษะคิดต่อการทำงาน ทักษะคิดเป็นลักษณะทางจิตที่เชื่อกันว่า มีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคลมากที่สุด (งามตา วณิชทานนท์, 2536 : 211) ทักษะคิดจะเป็นเครื่องมือที่ศึกษาการกระทำของคน เนื่องจากทักษะคิดจะมีองค์ประกอบของความรู้ความเข้าใจ ความรู้สึกต่อสิ่งนั้น และแนวโน้มของการจะกระทำสิ่งนั้น การที่คนมีทักษะคิดที่ดีต่อสิ่งใด ย่อมส่งผลให้คนนั้นมีแนวโน้มที่จะทำสิ่งนั้นๆ มากด้วย ในการวิจัยครั้งนี้ ทักษะคิดต่อการทำงานร่วมกับลักษณะทางจิตอื่นๆ ส่งผลหรือมีอิทธิพลต่อลักษณะนิสัยอุตสาหกรรมถึง 4 ด้าน ได้แก่ ความอดทน ความรับผิดชอบ ความขยัน และความซื่อสัตย์ ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า พนักงานมีทักษะคิดที่ดีต่อการทำงานสูง จะเป็นเพศชาย อายุมาก มีรายได้สูง มีตำแหน่งหน้าที่การงานสูง อยู่ในระดับการจัดการ และวางแผนการปฏิบัติงาน มีประสบการณ์การทำงานมานานและอยู่ในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า แรงงานหรือพนักงานในเขตอำเภอบางปะกง ส่วนมากเป็นพนักงานหญิง และพนักงานหญิงเหล่านี้ปฏิบัติหน้าที่ในส่วนการผลิต และเป็นพนักงานที่ได้รับค่าจ้างเป็นรายวัน บทบาทหน้าที่ในองค์กรจึงเป็นกลไกในการผลิต ความผูกพันในองค์กรมีน้อย โอกาสที่จะย้ายงานไปทำในสถานประกอบการอื่นมีมาก ค่าจ้างแรงงานในสถานประกอบการอยู่ในระดับที่ใกล้เคียงกัน สภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน และสวัสดิการคล้ายคลึงกัน ทำให้ทักษะคิดของพนักงานหญิงต่อการทำงานจึงอยู่ในระดับต่ำกว่าพนักงานชาย ส่วนพนักงานชายซึ่งมีจำนวนน้อยกว่าพนักงานหญิง ส่วนมากเป็นพนักงานที่มีความรู้ความสามารถในด้านช่าง หรือชำนาญเฉพาะด้าน เป็นพนักงานที่มีการจ้างเป็นพนักงานรายเดือนที่ต้องจ่ายในอัตราค่าจ้างที่สูง เป็นหัวหน้างาน มีหน้าที่ระดับสูง เพราะสามารถแก้ปัญหาในงานได้ด้วยตนเอง มีความชำนาญงาน เพราะต้องใช้เวลาฝึกฝนมานาน เจ้าของหรือผู้บริหารจึงให้ความสำคัญแก่พนักงานเหล่านี้มาก

นอกจากนั้น การทำงานในสถานประกอบการขนาดกลาง มีความสัมพันธ์กับการที่พนักงานมีทักษะคิดต่อการทำงานสูงที่สุด ทั้งนี้ในสถานประกอบการขนาดเล็กนั้น สถานะและการบริหารงานเป็นแบบทฤษฎีการบริหารงานแบบเก่า โดยใช้หลักการของผู้บริหารเป็นหลัก ยึดผลผลิตมาอันดับแรก คำนึงถึงตัวพนักงานของสวัสดิการของบริษัทที่จะให้แก่พนักงานน้อย ส่วนสถานประกอบการขนาดใหญ่ มีพนักงานมาก การบริหารงานใช้กฎระเบียบที่เข้มงวด ความใกล้ชิดระหว่างพนักงานกับหัวหน้างาน หรือผู้บริหารมีช่องว่างมาก การจัดสวัสดิการเป็นการจัดแบบมีปริมาณมาก คำนึงถึงความต้องการ หรือคุณภาพของสวัสดิการน้อย ส่วนสำหรับสถานประกอบการขนาดกลางมีลักษณะผสมผสานกัน กล่าวคือพนักงานและหัวหน้างานมีความใกล้ชิดกัน มีการหารือกัน การจัดสวัสดิการจะเป็นแบบจัดให้เพราะเป็นความต้องการของพนักงานจริงๆ

ผลการวิจัยนี้ คล้ายคลึงกับการค้นพบของ จินตนา บิลมาศ (2529 อ้างใน งามตา วรินทร์านนท์ 2536 : 235) ที่ศึกษาลักษณะทางจิตของข้าราชการ พบว่า ข้าราชการที่ทำงานตรงกับอุปนิสัยมาก มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานราชการมาก โดยเฉพาะข้าราชการที่ทำงานมานาน และศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532) ที่ศึกษาทัศนคติต่อสภาพการทำงานของครู พบว่าครูที่ทำงานในโรงเรียนขนาดเล็ก มีนักเรียนต่อห้องเรียนน้อย มีทัศนคติต่อสภาพการทำงานต่ำโดยครูที่เป็นกลุ่มเป้าหมายในการศึกษาของศักดิ์ชัย นิรัญทวี คือ ครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งโรงเรียนขนาดเล็ก ย่อมหมายถึงโรงเรียนที่มีงบประมาณน้อย อยู่ในพื้นที่ห่างไกล และอาจได้รับความสนใจจากผู้บริหารน้อยด้วย

3. การมุ่งอนาคต การมุ่งอนาคตเป็นลักษณะทางจิตที่แสดงถึงการคาดการณ์ไกลและเห็นผลดีผลเสียของการกระทำของตนเอง ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า พนักงานที่มีการมุ่งอนาคตสูงคือผู้ที่อยู่ในกลุ่มผู้บริหาร ที่มีลักษณะเกี่ยวกับการจัดการ ซึ่งอาจจะเกิดจาก ตำแหน่งระดับผู้จัดการแผนก หรือผู้จัดการฝ่าย เป็นตำแหน่งที่มีผลต่อการให้คุณให้โทษแก่พนักงาน และถือเป็นการบริหารที่กำหนดนโยบายของบริษัท หรือไม่ก็เป็นตำแหน่งที่ต้องนำนโยบายของผู้บริหารระดับสูงมากำหนดเป็นแผนการดำเนินการ ตำแหน่งเหล่านี้เป็นตำแหน่งในระดับสูงที่มีจำนวนไม่มากนักในสถานประกอบการ ฉะนั้นพนักงานที่มีตำแหน่งรองลงมาจากตำแหน่งเหล่านี้ จึงมีความมุ่งหวังที่จะทำงานให้ผู้บริหารได้เต็มความสามารถ เพื่อที่จะได้มีโอกาสได้รับการคัดเลือก หรือเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น หรือผู้ที่ครองตำแหน่งนี้อยู่ ก็พยายามที่จะทำงานให้มีประสิทธิภาพ ให้เป็นที่ยอมรับของผู้บริหารระดับสูงเพื่อที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับที่ บุญรับ ศักดิ์มณี (2532 : 8) สรุปว่า ในแต่ละขั้นตอนของความก้าวหน้าในการทำงานนั้น ความสำเร็จในแต่ละขั้นจะเป็นแรงจูงใจให้คนพยายามทำงานในขั้นต่อไปให้สำเร็จเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขั้นสุดท้าย ดังนั้นผู้ที่ได้ทำงานที่มีลักษณะงานเป็นขั้นเป็นตอน ประสบความสำเร็จที่ละขั้นอย่างต่อเนื่อง บุคคลนั้นจะมีการมุ่งอนาคตสูงที่สุดในที่สุด

4. การควบคุมตนเอง การควบคุมตนเองเป็นความสามารถที่จะทำหรืองดเว้นการกระทำเพื่อผลที่ดีกว่า และมีคุณค่าสูงกว่าที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ผู้ที่มีรายได้สูงมีการควบคุมตนเองสูงกว่าผู้มีรายได้น้อย ซึ่งแม้จะพบเพียงปัจจัยด้านรายได้เพียงอย่างเดียวที่สัมพันธ์กับการควบคุมตนเอง แต่ก็สามารถอธิบายเชื่อมโยงกับปัจจัยอื่นด้วย เช่น ผู้มีรายได้สูงน่าจะเป็นกลุ่มที่มีตำแหน่งหน้าที่สูง หรืออยู่ในระดับการจัดการ เช่นเดียวกับกลุ่มที่มีการมุ่งอนาคตสูง แต่ที่ไม่ปรากฏความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งงานระดับสูงกับการควบคุมตนเอง

อย่างไรก็ตาม ในการวิจัยครั้งนี้ การควบคุมตนเองเป็นลักษณะทางจิตเพียงลักษณะเดียวที่ร่วมกับลักษณะทางจิตอื่นๆ แล้วทำให้บุคคลมีพฤติกรรมความซื่อสัตย์ ซึ่งเป็นลักษณะคุณธรรมระดับสูง ตัวแปรที่เกี่ยวข้อง หรือเป็นปัจจัยกับลักษณะดังกล่าว จึงต้องศึกษาอย่างละเอียดต่อไป

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยจะได้สรุปเป็นข้อเสนอแนะเบื้องต้น ดังนี้

1. ด้านความซื่อสัตย์ ผู้บริหารสถานประกอบการควรสร้างทัศนคติต่อการทำงานที่ดีต่อพนักงาน ควรสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้เกิดกับพนักงาน การดำเนินการในการสร้างความยุติธรรมให้เกิดขึ้นในองค์กร จะทำให้พนักงานมีความหวังในความก้าวหน้าของงานและส่วนตัว สิ่งเหล่านี้พนักงานจะเป็นผู้ควบคุมตัวพนักงานเองในการทำงานเพื่อให้อยู่ในกรอบวินัยของบริษัท
2. ความรับผิดชอบ สิ่งนี้เป็นสิ่งที่สำคัญยิ่งในวงการอุตสาหกรรม หากพนักงานขาดความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ไม่นำพาหรือเอาใจใส่ในคุณภาพงาน สถานประกอบการนั้นอาจได้รับผลเสียหายอย่างมาก ดังนั้นฝ่ายบริหารควรที่จะต้องปลูกฝังทัศนคติที่ดีต่อการทำงานให้เกิดแรงจูงใจในหน้าที่การงาน และสร้างบรรทัดฐานของการทำงานว่าเมื่อปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายแล้วผลของการกระทำจะได้รับความเจริญก้าวหน้าในที่สุด
3. ความอดทน และความขยัน เป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องการจากพนักงานในลำดับรอง ผู้บริหารควรสร้างทัศนคติที่ดี พร้อมทั้งสร้างแรงจูงใจให้มีขึ้นในจิตใจของพนักงาน
4. การตรงต่อเวลา สิ่งนี้เป็นสิ่งที่ถูกกำหนดด้วยระเบียบการทำงาน แต่ถ้าพนักงานคำนึงถึงภาระกิจการตรงต่อเวลาด้วยจิตใจที่พร้อมที่จะปฏิบัติ โดยไม่ต้องถูกบังคับด้วยกติกาอื่นจะเป็นสิ่งที่น่าประทับใจมาก สิ่งนี้ผู้บริหารต้องสร้างให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน หรือสำนึกในหน้าที่ของพนักงานมากกว่า ต้องให้กฎ ระเบียบมาเป็นเครื่องมือบังคับให้มาทำงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารสถานประกอบการ

ผู้วิจัยขอเสนอแนะสิ่งที่ช่วยให้พนักงานของภาคอุตสาหกรรมได้มีลักษณะทางจิตใจที่ดี ส่งเสริมให้ภาคอุตสาหกรรมมีบรรยากาศของการทำงานที่สมานฉันท์ ประสานประโยชน์ร่วมกัน ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ดังนี้

1. ผู้บริหารควรมีการกำหนดนโยบายการบริหารองค์กรที่แน่นอน และสอดคล้องกับสภาวะการณ์ปัจจุบัน

2. ผู้บริหารต้องคำนึงถึงพนักงานผู้ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งของการดำเนินการ ควรมีการแบ่งปันผลประโยชน์ที่ควรได้ให้กับพนักงาน ควรเพิ่มสวัสดิการที่พนักงานส่วนใหญ่ยังขาดแคลนอยู่ ควรจัดระบบประมาณให้กับพนักงานด้านสหวิทยาการ หรือด้านการพัฒนาจิตใจของพนักงาน

3. ผู้บริหารควรเพิ่มอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับสภาพความเป็นอยู่ ควรส่งเสริมให้ความรู้แก่พนักงานในด้านอาชีพ หรือสาขาวิชาอื่นเพื่อให้พนักงานมีความรู้ความสามารถในการทำงาน ไม่ควรให้พนักงานสืบหาเอาเองจากสถานที่ทำงานแต่เพียงอย่างเดียว

4. ผู้บริหารควรให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน เพราะผู้ที่รู้ปัญหาของการทำงานที่ดี คือผู้ที่สัมผัสกับงานโดยตรง ฉะนั้นควรให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นในการทำงาน หรือการบริหารงานด้วย

5. ผู้บริหารควรจัดระบบการให้คุณให้โทษอย่างยุติธรรม สิ่งเหล่านั้นเป็นเรื่องของการรับรู้ทางด้านจิตใจหากพนักงานมีความรู้สึกที่ไม่เกิดความเสมอภาคในองค์กร ความรู้สึกที่ดี หรือทัศนคติที่มีต่อองค์กรจะสูญเสียไป ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการดำเนินการของสถานประกอบการในการผลิตผลิตภัณฑ์

ข้อเสนอในการวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยมีความเห็นว่าในวงการแรงงานการวิจัยต่าง ๆ ในแง่พฤติกรรม ยังมีจำนวนไม่มาก ในขณะที่งานอุตสาหกรรมเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาประเทศ ที่ทำรายได้ให้กับประเทศมากมาย ดังนั้นจึงควรส่งเสริมให้นักวิชาการร่วมกันวิจัยงานต่าง ๆ ของภาคแรงงาน ให้มีปริมาณมากขึ้นกว่าปัจจุบันนี้ หัวข้อที่ผู้วิจัยเห็นว่าควรที่จะทำการวิจัยต่อไป ได้แก่

1. ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างทัศนคติที่ดีของพนักงาน ภาคอุตสาหกรรม
2. สถาบันการศึกษาจะสนับสนุนสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมในด้านการพัฒนาบุคลากรอย่างไร
3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการกระทำความผิดของพนักงาน ภาคอุตสาหกรรม
4. ศึกษาเกี่ยวกับการควบคุมตนเองความซื่อสัตย์