

ทัศนคติของพนักงานต่อโรงงานพิณคช พัลพ แอนด์ เพลพอร์
(น้ำพอง)

Attitudes of Employees Towards Phoenix Pulp and Paper
Public Co.,Ltd. (Nam Pong)

ดุซยี่ อายุวัฒน์¹
วณิชชา ณรงค์ชัย²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทัศนคติของพนักงานต่อโรงงานพิณคช พัลพ แอนด์ เพเพอร์ (น้ำพอง) ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสม ประชากรของวิจัยเชิงปริมาณ คือ พนักงานที่เข้าร่วมโครงการสัมมนาการทำงานเป็นทีม (Team Building) ประจำปี 2556 จำนวน 481 คน และพนักงานที่ไม่ได้เข้าร่วมการสัมมนา จำนวน 452 คน เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้การสัมภาษณ์แบบกลุ่มกับพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานในโรงงานมากกว่า 5 ปี จากแผนกงานต่างๆ ทั้งที่เป็นหัวหน้างานและพนักงานปฏิบัติการ จำนวน 45 คน ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา และในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้สถิติพรรณนาและสถิติ t-test

ผลการศึกษา พบว่า พนักงานที่เข้าร่วมโครงการสัมมนาการทำงานเป็นทีมมีอายุเฉลี่ย 38.45 ปี ซึ่งน้อยกว่าพนักงานที่ไม่ได้เข้าร่วมโครงการฯ มีอายุเฉลี่ย 41.63 ปี พนักงานทั้ง 2 กลุ่ม ส่วนใหญ่เป็นชาย สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หรืออนุปริญญามากที่สุด พนักงานที่ไม่ได้เข้าร่วมโครงการฯ มีสัดส่วนเป็นคนดั้งเดิมในพื้นที่อำเภอน้ำพอง และอุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น สูงกว่าพนักงานที่เข้าร่วมโครงการฯ ทั้งนี้ยังพบว่า กว่าร้อยละ

¹ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สาขาวิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น e-mail: dusayu@yahoo.com

² สาขาวิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น e-mail: treeborofsplendour@gmail.com

40.0 ของพนักงานทั้ง 2 กลุ่ม เคยย้ายถิ่นไปทำงานที่กรุงเทพมหานคร ปริมาณพลและภาคกลาง โดยกว่าครึ่งเคยทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งเหตุผลที่ออกจากงานเดิมและเข้ามาทำงานกับโรงงานฯ ได้รับผลตอบแทนจากการทำงานโรงงานพินิคซ์ พัลพ แอนด์ เพเพอร์ สูงกว่า อย่างไรก็ตามพนักงานทั้ง 2 กลุ่ม เกือบร้อยละ 70.0 สัมผัสงานที่โรงงานด้วยตนเอง

สำหรับทัศนคติของพนักงานทั้ง 2 กลุ่มต่อโรงงานพินิคซ์ พัลพ แอนด์ เพเพอร์ (น้ำพอง) ในภาพรวมเป็นเชิงบวกมากที่สุดโดยพนักงานที่เข้าร่วมโครงการฯ มีทัศนคติด้านบวก และค่อนข้างบวก คิดเป็นร้อยละ 65.9 และ 33.3 ตามลำดับ อนึ่งพนักงานทั้ง 2 กลุ่ม มีค่าเฉลี่ยทัศนคติของพนักงานโรงงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่เข้าร่วมโครงการฯ มีทัศนคติต่อโรงงานในเชิงบวก มากกว่าพนักงานที่ไม่เข้าร่วมโครงการฯ ส่วนแนวทางการพัฒนาโรงงานพินิคซ์ พัลพ แอนด์ เพเพอร์ (น้ำพอง) ให้ประสบความสำเร็จได้อย่างยั่งยืนในทัศนะของพนักงาน ประกอบด้วยองค์ประกอบ 6 มิติ ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ การพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอ พัฒนาตนเอง พัฒนาสัมพันธภาพระหว่างหัวหน้ากับพนักงาน และพัฒนาสัมพันธภาพระหว่างโรงงานกับชุมชน

คำสำคัญ: ทัศนคติต่อโรงงาน พนักงานโรงงาน การทำงานเป็นทีม บริษัทพินิคซ์ พัลพ แอนด์ เพเพอร์ จำกัด (มหาชน)

Abstract

This research was aimed at studying the employees' attitudes toward Phoenix Pulp and Paper Public Co., Ltd. (Nam Pong). The mixed method, of quantitative and qualitative, was applied. The quantitative research involved 481 employees who participated in the 2013 team building and 452 employees who did not join the 2013 team building. The quantitative tool was structured questionnaire. The qualitative research was performed by group interviewing with 45 factory employees who had over 5 years of experiences working here as leaders and operating officers. Descriptive statistics was conducted to study and the analysis

of the differences of attitudes based on t-test. The qualitative study was achieved from content analysis.

The findings can be concluded as follows:

Most of the team building participants and non-participants of the Phoenix Pulp & Paper Public Co., Ltd. (PPPC) were males. The average age of team building participants was 38.45 years, which was lower than the non-participant group. Most employees of both groups held a vocational diploma or a university undergraduate diploma. The proportion of non-participants who lived in the Nam Pong District and Ubonrat District, Khon Kaen Province was higher than project participants. In both groups, over 40.0% used to migrate before been employed at the factory. Most migrated to work in Bangkok and the greater Bangkok or in the central region. More than half of them used to work in factories. The reason of most of the employees for joining PPPC was the high remuneration. This reason was higher among the project participants than non-participants. Additionally, it was found that nearly 70% of both groups applied at the factory by themselves.

Most employees of both groups showed positive attitudes toward PPPC. Team building participants had positive and nearly positive attitudes at 65.9% and 33.3%, respectively. The average attitudes of both groups toward the factory were significantly different at 0.05, with more project participants having positive attitudes toward the factory than non-participants. The means to achieve success in sustainable development of PPPC consist of 6 dimensions, namely: 1) Responsibility, 2) Honesty, 3) Consistent development of knowledge and competence, 4) Self-development, 5) Development of relationships between heads and employees

Keywords: Attitudes toward the factory, Employees, Team building, Staff development, Phoenix Pulp and Paper Public Co., Ltd.

บทนำ

การพัฒนาภูมิภาคภาคตะวันออกเฉียงเหนือทำให้เกิดโรงงานอุตสาหกรรมเพิ่มขึ้นในพื้นที่ โรงงานฟีนิกซ์ พัลพ แอนด์ เพเพอร์ (น้ำพอง) เป็นอีกโรงงานหนึ่งที่ตั้งมาเมื่อ พ.ศ. 2523 ตั้งอยู่ในพื้นที่นิคมสงเคราะห์ท้องที่อำเภอ น้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ทำการผลิตเชิงพาณิชย์เพื่อสนองความต้องการการใช้เยื่อกระดาษเป็นวัตถุดิบในการผลิตกระดาษชนิดต่างๆ ใช้หลักการบริหารจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยตามแนวทางมาตรฐานกฎหมายและยกระดับมาตรฐานให้สูงขึ้นตามระบบ มอก. 18001 นอกจากนั้นยังมีความห่วงใยต่อสุขภาพอนามัยของพนักงานตลอดจนการพัฒนาคุณภาพชีวิตครอบครัวพนักงานของบริษัทฯ ด้วยเช่นกัน

ในสภาพการแข่งขันของระบบทุนนิยม ทำให้โรงงานต้องให้ความสำคัญกับคุณภาพของพนักงาน ดังนั้นโรงงานจึงมีการพัฒนาพนักงานในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะเรื่องการทำงานเป็นทีม การสร้างความเข้าใจกับพนักงานในเรื่องของความร่วมมือร่วมใจ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร ประกอบกับโรงงานฯ ตระหนักดีว่าทัศนคติต่อโรงงานของพนักงาน เป็นสิ่งสำคัญเนื่องจากพนักงานส่วนหนึ่ง เป็นคนในชุมชนรอบโรงงาน ซึ่งทัศนคติของพนักงานเหล่านี้ จะสามารถหนุนเสริมความสัมพันธ์ที่ดีของโรงงานกับชุมชน ดังนั้น จึงน่าสนใจว่าพนักงานมีทัศนคติต่อโรงงานฟีนิกซ์ พัลพ แอนด์ เพเพอร์ (น้ำพอง) ในระดับใดและแตกต่างกันหรือไม่ระหว่างพนักงานที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาของโรงงานกับพนักงานที่ไม่ได้เข้าร่วมโครงการพัฒนาของโรงงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลมาปรับปรุงการพัฒนาทัศนคติของพนักงาน และเพื่อแสวงหาแนวทางในการพัฒนาโรงงานอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อ ศึกษาทัศนคติของพนักงานต่อโรงงานฟีนิกซ์ พัลพ แอนด์ เพเพอร์ (น้ำพอง)

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาเรื่อง ทักษะคติของพนักงานต่อโรงงานพินิคช พัลฟ แอนด์ เพเพอร์ (น้ำพอง) จำเป็นที่จะต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดเกี่ยวกับทัศนคติ ผู้วิจัยจึงได้ทบทวนเอกสารเกี่ยวกับองค์ความรู้ทัศนคติ หรือ เจตคติ (Attitude) ซึ่งหมายถึง ท่าที ความรู้สึก แนวคิดเห็นของบุคคลต่อสิ่งหนึ่งเป็นอชฌาศัย (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546) หรือแนวโน้มที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสนองตอบต่อสิ่งแวดล้อม ซึ่งอาจจะเป็นไปได้ทั้งคน วัตถุ สิ่งของหรือความคิด มีทั้งที่เป็นบวก และลบ เป็นการแสดงออกถึงค่านิยมและความเชื่อส่วนบุคคล (สุรารค์ ใคว์ตระกูล, 2536) ขณะที่ Allport (1935) กล่าวว่า ทัศนคติ หมายถึงสภาวะของความพร้อมทางด้านจิตซึ่งเกิดจากประสบการณ์ สภาวะความพร้อมนี้จะเป็แรงที่กำหนดทิศทางของปฏิกิริยาของบุคคลที่มีต่อบุคคล สิ่งของ หรือสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งในการศึกษาปัจจุบันเชื่อว่า ทัศนคติเป็นสิ่งที่จูงใจให้บุคคลประเมินสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ในรูปแบบของความชอบ ความไม่ชอบ เป็นแรงจูงใจที่กำหนดทิศทางพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อสิ่งแวดล้อมต่างๆ (Katz, 1960; วิรัตน์ แหลมนา, 2550) ดังนั้นทัศนคติจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญยิ่งที่จะทำให้บุคคลประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวในหน้าที่การงานหรืออาชีพของตน เพราะทัศนคติเป็นเรื่องของความรู้สึก ความคิดเห็น หรือความเชื่อมั่นที่บุคคลแสดงออกว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือบุคคลหนึ่งบุคคลใด อีกทั้งยังมิงานวิจัยที่พบความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติในการทำงานกับผลของการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมวัสดุก่อสร้างมีความสัมพันธ์เชิงบวก และความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองกับผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวก(ปรีชา รัตนบุรี, 2556)

อย่างไรก็ตามในการทำงานภายในองค์กร ผู้บริหารจำเป็นต้องสนใจทัศนคติของพนักงาน เนื่องจากทัศนคติเป็นสิ่งที่มอิทธิพลต่อการกระทำของบุคคล และเป็นสัญญาณเตือนถึงปัญหาต่างๆ ขององค์กร เพราะหากพนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรหรือบริษัท ก็จะทำให้พนักงานรู้สึกมีความสุข และมีความพึงพอใจในการทำงาน แต่ในขณะเดียวกันหากมีพนักงานบางกลุ่มที่มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อองค์กรหรือบริษัท ก็อาจจะทำให้เกิดปัญหภายในองค์กรได้ ซึ่งสิ่งที่ผู้บริหารควรจะต้องทำคือ พยายามสร้างทัศนคติที่ดีใหม่ๆ ให้กับพนักงาน โดยเฉพาะการแสดง

วิสัยทัศน์ที่ชัดเจน หรือการมีแบบอย่างที่ดีที่แสดงให้เห็นว่า ภาพอนาคตขององค์กร ภายใต้ความร่วมมือของพนักงานทุกๆ เป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งพนักงานที่ให้ความร่วมมือ ก็จะได้รับสิ่งดีๆ ตอบแทน อันเป็นแรงจูงใจที่จะทำให้พนักงานพร้อมที่จะเปิดใจ รับสิ่งใหม่ๆ ที่กำลังจะเข้ามา และยินดีเปลี่ยนแปลงเพื่อให้ทุกอย่างนั้นดีขึ้น อนึ่ง ด้วยโรงงานฟีนิกซ์ พัลพ แอนด์ เพเพอร์ (น้ำพอง) ได้กำหนดกรอบยุทธศาสตร์ที่สำคัญในการตอบสนองด้านเศรษฐกิจ ด้านความปลอดภัยต่อชุมชน ด้านสังคม (กิจกรรมชุมชนสัมพันธ์) ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านบรรษัทภิบาลกับการสื่อสาร (ดุชะฎี อายุวัฒน์, 2555) งานวิจัยนี้จึงใช้กรอบดังกล่าวในการประเมินทัศนคติของพนักงาน ทั้งนี้ผู้วิจัยเชื่อว่า พนักงานที่เข้าโครงการการทำงานเป็นทีม น่าจะมีทัศนคติเชิงบวกเป็นสัดส่วนสูงกว่าพนักงานที่ไม่ได้เข้าร่วมโครงการการทำงานเป็นทีม เพราะการที่พนักงานเข้าร่วมโครงการฯ เป็นสิ่งที่สะท้อนถึงความรู้ความเข้าใจในทิศทางการพัฒนาพนักงานของโรงงาน และเป็นกลุ่มที่มุ่งพัฒนาตนเอง

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสม (Teddle and Tashakkori, 2009) เริ่มจากการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้หน่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลระดับปัจเจกบุคคล คือ พนักงานโรงงานฟีนิกซ์ พัลพ แอนด์ เพเพอร์ (น้ำพอง) ประชากรในการวิจัยได้แก่ (ก) พนักงานโรงงานที่เข้าร่วมสัมมนาโครงการการทำงานเป็นทีม (Team Building) รุ่น 1-9 จำนวน 496 คน และ (ข) พนักงานโรงงานที่ไม่ได้เข้าร่วมโครงการสัมมนา ฯ จำนวน 452 คน ทั้งนี้ไม่รวมผู้บริหารระดับสูงของโรงงาน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ คือ แบบสอบถาม ประกอบด้วยข้อมูลทั่วไปของพนักงาน ข้อมูลการทำงานของพนักงาน และทัศนคติของพนักงานต่อโรงงานฟีนิกซ์ พัลพ แอนด์ เพเพอร์ ซึ่งในส่วนข้อคำถามทัศนคติ ผู้วิจัยได้พัฒนาข้อคำถามโดยใช้แนวทางการวัดทัศนคติของ Likert (Vagias, 2006) ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์ (SPSS for Windows) ด้วยสถิติพรรณนาเพื่ออธิบายคุณลักษณะของพนักงาน และใช้สถิติ t-test เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของทัศนคติของพนักงานต่อโรงงานฯ

ส่วนกลุ่มเป้าหมายของการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ พนักงานโรงงาน ฟินิกซ์ พัลพ แอนด์ เพเพอร์ (น้ำพอง) ซึ่งเลือกกลุ่มเป้าหมายมาอย่างเจาะจง (Purposive Selection) จำนวน 45 คน จากเกณฑ์สำคัญคือเป็นพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานในโรงงานมากกว่า 5 ปี จากแผนกต่างๆ ของโรงงาน ทั้งที่เป็นหัวหน้างานและพนักงานปฏิบัติการที่เข้าร่วมสัมมนา เก็บรวบรวมข้อมูล ด้วยการสัมภาษณ์แบบกลุ่ม (Group Interview) ตามแนวทางการสัมภาษณ์ที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วยประเด็นความรู้สึก ทศนคติ ความพึงพอใจของพนักงาน ต่อโรงงาน และความต้องการหรือข้อเสนอแนะอันเป็นแนวการพัฒนาบุคลากร ที่จะทำให้งานเกิดการพัฒนาย่างยั่งยืน ร่วมกับการประชุมกลุ่มกับพนักงานที่เข้าร่วมโครงการสัมมนา (Discussion Group) หลังเสร็จสิ้นการสัมมนาโครงการทำงานเป็นทีม จำนวน 2 ครั้งในกลุ่มพนักงานที่เป็นระดับปฏิบัติการ จำนวน 20 คน และพนักงานที่เป็นหัวหน้างาน/หัวหน้ากะ จำนวน 15 คน เพื่อเจาะลึกในประเด็นเดียวกัน ใช้กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงเนื้อหา ทั้งนี้การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการระหว่างเดือนมกราคม 2556 - มีนาคม 2557

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยประกอบด้วย คุณลักษณะของพนักงานโรงงานฟินิกซ์ พัลพ แอนด์ เพเพอร์ (น้ำพอง) สภาพการทำงานของพนักงานโรงงาน ทศนคติของพนักงานต่อโรงงาน และแนวทางการพัฒนาโรงงานฟินิกซ์ พัลพ แอนด์ เพเพอร์ (น้ำพอง) ให้ประสบความสำเร็จได้อย่างยั่งยืน ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

1. คุณลักษณะของพนักงานโรงงานฟินิกซ์ พัลพ แอนด์ เพเพอร์

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มพนักงานที่เข้าร่วมโครงการสัมมนาการทำงานเป็นทีม ส่วนใหญ่เป็นชายมากถึงร้อยละ 84.2 มีอายุเฉลี่ย 38.45 ปี ซึ่งน้อยกว่าพนักงานที่ไม่ได้เข้าร่วมโครงการสัมมนา ที่มีอายุเฉลี่ยเท่ากับ 41.63 ปี พนักงานส่วนใหญ่ร้อยละ 45.0 สำเร็จการศึกษาในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หรืออนุปริญญา พนักงานที่เข้าร่วมโครงการสัมมนาเกือบร้อยละ 50.0 ก็มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 15,001-24,999 บาท โดยมีรายได้มีฐานเท่ากับ 22,000.0 บาทซึ่งน้อยกว่าพนักงานกลุ่มที่ไม่ได้เข้าร่วมโครงการสัมมนา ซึ่ง

มีรายได้มาตรฐานเท่ากับ 28,000.0 บาท พนักงานที่เข้าร่วมโครงการสัมมนา ส่วนใหญ่เป็นคนดั้งเดิมในพื้นที่อำเภอน้ำพอง และอุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น มากถึงร้อยละ 47.4 ขณะที่พนักงานที่ไม่ได้เข้าร่วมโครงการสัมมนา มีเพียงร้อยละ 45.1

2. สภาพการทำงานของพนักงานโรงงานฟีนิกซ์ พัลฟ แอนด์ เพเพอร์ (น้ำพอง)

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่เข้าร่วมสัมมนาโครงการสัมมนาการทำงานเป็นทีม กว่าร้อยละ 47.0 เคยมีประสบการณ์ย้ายถิ่นก่อนเข้าร่วมทำงานกับโรงงานฟีนิกซ์ พัลฟ แอนด์ เพเพอร์ (น้ำพอง) ซึ่งเป็นสัดส่วนสูงกว่ากลุ่มที่ไม่ได้เข้าร่วมโครงการสัมมนา ส่วนใหญ่ไปทำงานที่กรุงเทพมหานคร และบริเวณชลกว่าครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 53.7 และ 52.9) ของพนักงานที่เข้าร่วมโครงการสัมมนาและไม่เข้าร่วมโครงการสัมมนาเคยทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ส่วนใหญ่ทั้งสองกลุ่มมีเหตุผลในการเลิกทำงานที่เคยทำ 2 เหตุผลหลักคือ ครอบครัวย้ายต้องการให้กลับมาอยู่ร่วมกัน และผลตอบแทนจากการทำงานในโรงงานฟีนิกซ์ พัลฟ แอนด์ เพเพอร์ (น้ำพอง)

สำหรับการสมัครงานโรงงานฟีนิกซ์ พัลฟ แอนด์ เพเพอร์ (น้ำพอง) พบว่าพนักงานทั้งสองกลุ่มส่วนใหญ่เข้ามาสมัครงานที่โรงงานด้วยตนเอง มากถึงกว่าร้อยละ 62.0 โดยเป็นพนักงานประจำที่เข้าทำงานเวลาแน่นอน (08.00-17.00 น.) และพนักงานประจำที่ทำงานเป็นกะ (07.00-15.00 น., 15.00-23.00 น., 23.00-07.00 น.) คิดเป็นร้อยละ 42.9 และ 47.9 ในกลุ่มพนักงานที่เข้าร่วมโครงการสัมมนา ซึ่งแบบแผนดังกล่าวนี้ พบในกลุ่มพนักงานที่ไม่ได้เข้าร่วมโครงการสัมมนา ด้วยเช่นกัน นอกจากนี้พนักงานที่เข้าร่วมโครงการสัมมนา และไม่ได้เข้าร่วมโครงการสัมมนา ร้อยละ 27.8 และ 22.3 ตามลำดับ เห็นว่ารูปแบบวิธีการที่เหมาะสมที่สุดต่อการประชาสัมพันธ์ข่าวสารจากโรงงานถึงชุมชน คือ การแจ้งข้อมูลข่าวสารผ่านบุคคล เช่น ผู้นำชุมชน ประธานชุมชน เป็นต้น

3. ทักษะของพนักงานต่อโรงงานฟีนิกซ์ พัลฟ แอนด์ เพเพอร์ (น้ำพอง)

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่เข้าร่วมสัมมนาโครงการสัมมนาฯ โดยภาพรวม มีทัศนคติต่อโรงงานฟีนิกซ์ พัลฟ แอนด์ เพเพอร์ (น้ำพอง) ด้านบวกและค่อนข้างบวก คิดเป็นร้อยละ 65.9 และ 33.3 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาประเด็นรายด้าน พบว่า ทักษะของพนักงานต่อโรงงานฟีนิกซ์ พัลฟ แอนด์ เพเพอร์ (น้ำพอง) ในทุกด้านเป็นทัศนคติด้านบวก โดยในด้านเศรษฐกิจ พนักงานมีทัศนคติด้านบวก และค่อนข้างบวก คิดเป็นร้อยละ 79.6 และ 19.3 ตามลำดับ ทั้งนี้เป็นที่น่าสังเกตว่าพนักงานมีทัศนคติด้านบวกต่อประเด็นด้านสิ่งแวดล้อม มีเพียงร้อยละ 50.9 (ดังตารางที่ 1) สำหรับพนักงานที่ไม่ได้เข้าร่วมโครงการสัมมนาฯ ในภาพรวม พบว่า มีทัศนคติต่อโรงงานฟีนิกซ์ พัลฟ แอนด์ เพเพอร์ (น้ำพอง) ในด้านบวกและค่อนข้างบวก คิดเป็นร้อยละ 59.6 และ 38.6 ตามลำดับ และมีทัศนคติค่อนข้างลบเพียงร้อยละ 1.6 เมื่อพิจารณาประเด็นรายด้าน พบว่าพนักงานที่ไม่ได้เข้าร่วมโครงการสัมมนาฯ มีทัศนคติเชิงบวกในทุกด้านเป็นสัดส่วนน้อยกว่ากลุ่มที่เข้าร่วมโครงการสัมมนาฯ เมื่อพิจารณาร้อยละของค่าเฉลี่ยทัศนคติของพนักงานต่อโรงงานฯ พบว่าพนักงานทั้ง 2 กลุ่ม มีทัศนคติด้านบวกต่อประเด็นด้านเศรษฐกิจ มากที่สุดถึง ร้อยละ 90.0 (ดังตารางที่ 1)

นอกจากนี้ ในการวิเคราะห์ความแตกต่างของทัศนคติต่อโรงงานฟีนิกซ์ พัลฟ แอนด์ เพเพอร์ (น้ำพอง) พบว่า ทั้งพนักงานที่เข้าร่วมโครงการสัมมนาฯ และไม่เข้าร่วมโครงการสัมมนาฯ มีค่าเฉลี่ยของทัศนคติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่เข้าร่วมโครงการสัมมนาฯ มีทัศนคติต่อโรงงานฟีนิกซ์ พัลฟ แอนด์ เพเพอร์ (น้ำพอง) เชิงบวกเฉลี่ยสูงกว่าพนักงานที่ไม่เข้าร่วมโครงการสัมมนาฯ (ดังตารางที่ 2) ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ Thanawut Limpanitgul et al. (2013) ที่ได้ศึกษาทัศนคติในการทำงานและพฤติกรรมการบริการ การสนับสนุนทางสังคมจากพนักงานบริการบนเครื่องบินจากผู้ให้บริการสายการบิน 2 กลุ่ม จาก 2 บริษัท (สายการบินสัญชาติไทย และสัญชาติอเมริกัน) ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า ทัศนคติเชิงบวกมีผลต่อการทำงาน และต่อพฤติกรรมการบริการ

ตารางที่ 1 ร้อยละของพนักงานโรงงานฟีนิกซ์ พัลฟ แอนด์ เพเพอร์ (น้ำพอง)
จำแนกตามระดับทัศนคติต่อโรงงานฯ โดยภาพรวม

ระดับทัศนคติต่อโรงงานฟีนิกซ์ พัลฟ แอนด์ เพเพอร์ (น้ำพอง)	พนักงานที่เข้าร่วม สัมมนา	พนักงานที่ไม่เข้า ร่วมสัมมนา
ระดับทัศนคติของพนักงานโดยภาพรวม		
ทัศนคติลบ (ต่ำกว่า 59 คะแนน)	0.2	0.2
ทัศนคติก่อนข้างลบ (ระหว่าง 60 - 85 คะแนน)	0.6	1.6
ทัศนคติก่อนข้างบวก (ระหว่าง 86-111 คะแนน)	33.3	38.6
ทัศนคติด้านบวก (มากกว่า 112 คะแนน)	65.9	59.6
รวม	100.0 (481)	100.0 (433)
ด้านเศรษฐกิจ (Economy)		
ทัศนคติลบ (ต่ำกว่า 10 คะแนน)	0.2	0.7
ทัศนคติก่อนข้างลบ (ระหว่าง 11 - 15 คะแนน)	0.8	0.9
ทัศนคติก่อนข้างบวก (ระหว่าง 16 - 20 คะแนน)	19.3	23.7
ทัศนคติด้านบวก (มากกว่า 21 คะแนน)	79.6	74.7
รวม	100.0 (481)	100.0 (447)
ด้านความปลอดภัยต่อชุมชน (Safety)		
ทัศนคติลบ (ต่ำกว่า 10 คะแนน)	0.2	0.7
ทัศนคติก่อนข้างลบ (ระหว่าง 11 - 15 คะแนน)	0.8	0.7
ทัศนคติก่อนข้างบวก (ระหว่าง 16 - 20 คะแนน)	23.9	32.9
ทัศนคติด้านบวก (มากกว่า 21 คะแนน)	75.1	65.8
รวม	100.0 (481)	100.0 (447)
ด้านสังคม (กิจกรรมชุมชนสัมพันธ์) (Social Relation)		
ทัศนคติลบ (ต่ำกว่า 8 คะแนน)	0.2	0.7
ทัศนคติก่อนข้างลบ (ระหว่าง 9 - 12 คะแนน)	1.2	2.9
ทัศนคติก่อนข้างบวก (ระหว่าง 13 - 16 คะแนน)	38.0	37.4
ทัศนคติด้านบวก (มากกว่า 17 คะแนน)	60.5	59.4
รวม	100.0 (481)	100.0 (447)
ด้านสิ่งแวดล้อม (Environment)		
ทัศนคติลบ (ต่ำกว่า 12 คะแนน)	0.2	0.2
ทัศนคติก่อนข้างลบ (ระหว่าง 13 - 18 คะแนน)	2.5	2.9
ทัศนคติก่อนข้างบวก (ระหว่าง 19 - 24 คะแนน)	46.4	52.3
ทัศนคติด้านบวก (มากกว่า 25 คะแนน)	50.9	44.6
รวม	100.0 (481)	100.0 (444)
ด้านธรรมาภิบาลและการสื่อสาร (Governance)		
ทัศนคติลบ (ต่ำกว่า 14 คะแนน)	0.2	0.2
ทัศนคติก่อนข้างลบ (ระหว่าง 15 - 21 คะแนน)	2.3	3.1
ทัศนคติก่อนข้างบวก (ระหว่าง 22 - 28 คะแนน)	36.0	43.0
ทัศนคติด้านบวก (มากกว่า 29 คะแนน)	61.5	53.6
รวม	100.0 (481)	100.0 (446)

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานโรงงานฟินิคซ์ พัลพ แอนด์ เพเพอร์ (น้ำพอง) โดยภาพรวม จำแนกตามกลุ่มพนักงาน

ทัศนคติของพนักงานโรงงานฟินิคซ์ พัลพ แอนด์ เพเพอร์ (น้ำพอง) ภาพรวม	จำนวน	Mean	S.D.	t	Sig.
พนักงานที่เข้าร่วมโครงการสัมมนาฯ	481	116.4	12.0	2.110	0.035
พนักงานที่ไม่เข้าร่วมโครงการสัมมนาฯ	433	114.7	12.8		

อย่างไรก็ตามพนักงานที่เข้าร่วมโครงการสัมมนาฯ ส่วนใหญ่ล้วนมีทัศนคติด้านบวกต่อการดำเนินนโยบายของโรงงานฟินิคซ์ พัลพ แอนด์ เพเพอร์ (น้ำพอง) ซึ่งสะท้อนได้จากที่พนักงานส่วนใหญ่เห็นว่าการได้เข้าทำงานในโรงงานฟินิคซ์ พัลพ แอนด์ เพเพอร์ (น้ำพอง) ถือเป็นการได้รับโอกาสในการประกอบอาชีพที่มั่นคง เนื่องจากได้ทำงานใกล้บ้าน ไม่ต้องย้ายถิ่นฐานลำบาก ทั้งยังเป็นเปิดโอกาสในการใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงาน ส่งเสริมการเรียนรู้ ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญ และทักษะของพนักงานอยู่เสมอ เช่น การฝึกอบรม การสนับสนุนให้ศึกษาต่อ และการศึกษาดูงานนอกสถานที่ เป็นต้น สนับสนุนให้พนักงานนำวิชาความรู้และทักษะที่มีอยู่มาใช้ได้อย่างเต็มที่และเกิดประโยชน์มากที่สุด นอกจากนี้พนักงานส่วนใหญ่ยังเห็นว่าโรงงานฯ ทำให้ได้รับคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น นอกเหนือจากการมีอาชีพที่มั่นคงและนำมาซึ่งรายได้ประจำที่สม่ำเสมอเพื่อใช้จ่ายในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของตนเองและครอบครัวแล้วยังส่งผลให้มีที่พักอาศัยที่มั่นคง สามารถส่งบุตรหลานให้ได้รับการศึกษาที่ดี ได้รับสวัสดิการที่ดีจากการเป็นพนักงานโรงงาน เช่น ประกันสังคม โบนัสที่ได้รับจากการทำงาน วิทยะพนักงาน และสวัสดิการอื่นๆ ที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิตของพนักงาน อนึ่งในการทำงานกับโรงงานฯ ยังทำให้พนักงานรู้สึกได้มีสังคมที่กว้างขึ้น ได้รู้จักเพื่อนที่ทำงานร่วมงานในโรงงาน ส่งเสริมให้ความสัมพันธ์ที่ดีมีความเป็นกันเอง ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นได้พูดคุยกัน ได้ฝึกการทำงานร่วมกับผู้อื่น ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ทั้งยังมีการส่งเสริมและปลูกฝังให้เกิดความรักและผูกพันในองค์กรของตนเอง และสามารถนำความรู้จากการทำงานไปพัฒนาชุมชนของตนเองต่อไปได้

จากกระบวนการของโครงการสัมมนาการทำงานเป็นทีม พนักงานที่เข้าร่วมได้สะท้อนความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับความสำคัญของตนเองในฐานะพนักงานต่อโรงงานฟินิกซ์ พัลพ แอนด์ เพเพอร์ (น้ำพอง) ซึ่งสามารถจำแนกได้ว่า พนักงานที่เข้าร่วมโครงการสัมมนา เห็นว่า ตนเอง...

1. เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารจัดการ: โดยมีส่วนช่วยในการพัฒนาวิธีการทำงานหรือแนวทางที่จะทำให้โรงงานได้กำไรอย่างต่อเนื่อง สร้างสรรค์สินค้าที่มีคุณภาพ สอดส่องดูแลการทำงานในแผนก และมีวางแผนการทำงานทุกครั้งๆ เพื่อหาแนวทางในการประหยัดต้นทุนให้กับโรงงาน

2. เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการผลิต : ทำให้โรงงานมีสินค้าออกมาจำหน่ายได้อย่างมีคุณภาพตามมาตรฐาน และร่วมพัฒนาปรับปรุงสินค้าตามความต้องการของลูกค้า

3. เป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการดูแลและบำรุงรักษา: มีการวางแผนการป้องกันหรือแก้ไขปัญหาก็จะเกิดขึ้นกับเครื่องจักรให้สามารถทำงานได้อย่างเป็นระบบ

4. เป็นส่วนหนึ่งในการสื่อสารภาพลักษณ์ของโรงงาน : ช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างลูกค้าและโรงงาน

5. เป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาโรงงานให้มีความมั่นคง: จากการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองอย่างดีที่สุด มีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ต่อตนเองและโรงงาน มีความตรงต่อเวลาในการทำงาน เป็นพนักงานที่ทุ่มเทความรู้ ความสามารถในการทำงาน มีประสิทธิภาพในการทำงานตามมาตรฐานตามที่โรงงานต้องการ และปฏิบัติตามกฎระเบียบและนโยบายของโรงงานเสมอ

ข้อมูลข้างต้นชี้ให้เห็นว่า การที่พนักงานมีทัศนคติเชิงบวกต่อโรงงานนั้น สามารถนำมาสู่การเห็นคุณค่าของตนเองที่มีต่อโรงงานฯด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีชา รัตนบุรี (2556) ที่พบว่า ทัศนคติในการทำงาน และการเห็นคุณค่าในตนเองร่วมกันมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารจึงควรหาวิธีรักษาและคงไว้ทั้ง 2 ด้านควบคู่กันไปเพื่อให้องค์กรมีความก้าวหน้าและสามารถเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้สูงขึ้น

4. แนวทางการพัฒนาโรงงานพินิคซ์ พัลฟ แอนด์ เพเพอร์ (น้ำพอง) ให้ประสบความสำเร็จได้อย่างยั่งยืน

จากการสังเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่ม พบว่า แนวทางการพัฒนาโรงงานพินิคซ์ พัลฟ แอนด์ เพเพอร์ (น้ำพอง) ให้ประสบความสำเร็จได้อย่างยั่งยืน มีองค์ประกอบ 6 มิติ ได้แก่

4.1 ความรับผิดชอบ: โดยเป็นความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อองค์กร และต่อชุมชน กล่าวคือ ความรับผิดชอบต่อตนเอง ความรับผิดชอบต่อองค์กร และความรับผิดชอบต่อชุมชน

4.2 ความซื่อสัตย์: รักและดูแลองค์กรเสมือนบ้านของตนเอง ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ ร่วมประหยัดการใช้พลังงานด้านต่างๆ และใช้ทุกอย่างให้คุ้มค่า ตลอดจนร่วมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี คือ เปิดเผยจริงใจในการทำงาน ถ่ายทอดความรู้และทักษะการทำงานให้รุ่นน้องเพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่

4.3 พัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเองอยู่เสมอ: ศึกษาหาความรู้ เทคนิค วิธีการใหม่ๆ เรียนรู้จากการทำงาน

4.4 พัฒนาตนเอง: อย่างไรก็ดีในมิติพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเองอยู่เสมอ จากการสนทนากลุ่มพนักงานที่เข้าร่วมการสัมภาษณ์ พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความต้องการในการพัฒนาตนเองในทักษะและความรู้ให้มากกว่าเดิมในหลายด้าน ได้แก่

ก) พัฒนาทักษะความรู้พื้นฐานให้เกิดความชำนาญ กล่าวคือ พนักงานมีความต้องการฝีมือและการทำงานให้มีความชำนาญมากยิ่งขึ้น หมายรวมถึงทักษะอื่นๆ ตามความเหมาะสมและความสนใจของพนักงานซึ่งอาจเป็นความรู้เฉพาะด้าน

ข) พัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยี เนื่องจากพนักงานของโรงงานพินิคซ์ พัลฟ แอนด์ เพเพอร์ (น้ำพอง) ประกอบด้วยสมาชิกหลายวัย ความชำนาญการในการใช้เทคโนโลยี ตลอดจนโปรแกรมทางคอมพิวเตอร์ จึงแตกต่างกัน พนักงานจึงมีความต้องการให้ทางโรงงานเพิ่มทักษะความรู้การใช้โปรแกรมทางคอมพิวเตอร์ให้กับพนักงาน

ค) พัฒนาศักยภาพของพนักงาน และทักษะที่เกี่ยวข้อง เนื่องจากพนักงานต้องนำเสนองานให้หัวหน้าฟังหรือพนักงานบางส่วนต้องพูด ต้องคุยกับกลุ่มประชาชนทั่วไปเพื่อนำเสนอสิ่งที่ตนเองต้องการถ่ายทอด

ง) สร้างเสริมความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้ชีวิตหลังจากเกษียณการทำงาน พนักงานส่วนหนึ่งซึ่งมีอายุมากกว่า 50 ปี ได้เสนอให้ทางโรงงาน ฟินิคซ์ พัลพ แอนด์ เพเพอร์ (น้ำพอง) มีการจัดอบรมและส่งเสริมให้พนักงานเรียนรู้จักการทำบัญชีรายรับรายจ่ายในการใช้เงินของตนเอง

4.5 พัฒนาสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับหัวหน้างาน: โดยการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการเกื้อกูลกันของพนักงาน กล่าวคือ ด้วยระบบและโครงสร้างขององค์กร คือ งาน หน้าที่ ตำแหน่ง และความเชื่อมโยงสอดคล้องต่างๆ จึงควรส่งเสริมให้เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน เพื่อให้พนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดี เกิดความความสนิทสนมกันมากขึ้น เพื่อให้เกิดความยั่งยืนของการดำเนินงาน และเพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข และเพื่อการลดช่องว่างระหว่างหัวหน้าและพนักงาน

4.6 พัฒนาสัมพันธภาพระหว่างระหว่างโรงงานกับชุมชน: ส่งเสริมการสร้างจิตสำนึกให้พนักงานรักชุมชนยังเป็นสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่ง โดยเฉพาะการดูแลชุมชนโดยรอบโรงงานด้วยความจริงใจ คอยสำรวจปัญหาและความต้องการชุมชน ถึงผลกระทบที่เกิดจากการดำเนินงานของบริษัท เพื่อหาแนวทางแก้ไข ป้องกัน และมีความสม่ำเสมอในการดูแลชุมชน

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาทัศนคติของพนักงานต่อโรงงานฟินิคซ์ พัลพ แอนด์ เพเพอร์ (น้ำพอง) ทำให้พบว่า พนักงานที่เข้าร่วมโครงการสัมมนาการทำงานเป็นทีม (Team Building) และพนักงานที่ไม่ได้เข้าร่วมโครงการสัมมนาดังกล่าว มีทัศนคติต่อโรงงานฟินิคซ์ พัลพ แอนด์ เพเพอร์ (น้ำพอง) ในภาพรวมเป็นเชิงบวกมากที่สุด โดยพนักงานที่เข้าร่วมโครงการฯ มีทัศนคติด้านบวก และค่อนข้างบวกเป็นสัดส่วนสูงกว่าพนักงานที่ไม่ได้เข้าร่วมโครงการฯ ในทุกมิติ ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านความปลอดภัยต่อชุมชน ด้านสังคม (กิจกรรมชุมชนสัมพันธ์) ด้านสิ่งแวดล้อม และ

ด้านบรรษัทภิบาลกับการสื่อสาร และที่สำคัญพบว่าพนักงานที่เข้าร่วมโครงการ มีทัศนคติต่อโรงงานในเชิงบวก มากกว่าพนักงานที่ไม่เข้าร่วมโครงการ

ส่วนทัศนคติของพนักงานต่อแนวทางการพัฒนาโรงงานฟีนิกซ์ พัลพ แอนด์ เพเพอร์ (น้ำพอง) ให้ประสบความสำเร็จได้อย่างยั่งยืน ควรประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ พัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองอยู่เสมอ พัฒนาตนเอง พัฒนาสัมพันธ์ภาพระหว่างหัวหน้ากับพนักงาน และพัฒนาสัมพันธ์ภาพระหว่างโรงงานกับชุมชน

การจัดโครงการสัมมนาการทำงานเป็นทีม นับว่าเป็นกลไกสำคัญ เพราะเป็นช่องทางในการพัฒนาพนักงานทั้งด้านคุณค่าในตนเองและทัศนคติต่อโรงงานฟีนิกซ์ พัลพ แอนด์ เพเพอร์ (น้ำพอง) จากผลการศึกษาที่พบว่า ผู้ที่เข้าร่วมโครงการสัมมนาการทำงานเป็นทีม เป็นกลุ่มที่มีทัศนคติเชิงบวกชัดเจนและเป็นสัดส่วนสูงกว่าพนักงานที่ไม่ได้เข้าร่วมโครงการสัมมนาดังกล่าว ทำให้นำมาสู่การกำหนดข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและพัฒนา

1.1) จากผลการศึกษาทัศนคติของพนักงานต่อโรงงานฟีนิกซ์ พัลพ แอนด์ เพเพอร์ (น้ำพอง) พบว่า พนักงานที่เข้าร่วมโครงการสัมมนาการทำงานเป็นทีม (Team Building) มีทัศนคติต่อโรงงานฟีนิกซ์ พัลพ แอนด์ เพเพอร์ (น้ำพอง) ในเชิงบวกเป็นสัดส่วนสูงกว่าพนักงานที่ไม่เข้าร่วมโครงการสัมมนา ดังนั้น โรงงานจึงควรส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานในส่วนที่ไม่ได้เข้าร่วมโครงการสัมมนาได้มีโอกาสเข้าร่วมโครงการสัมมนาการทำงานเป็นทีม เพื่อสร้างเสริมทัศนคติที่ดีต่อโรงงานฟีนิกซ์ พัลพ แอนด์ เพเพอร์ (น้ำพอง) เพิ่มขึ้น

1.2) จากผลการศึกษา พบว่า ภาพรวมของทัศนคติของพนักงานต่อโรงงานฟีนิกซ์ พัลพ แอนด์ เพเพอร์ (น้ำพอง) ทั้งกลุ่มพนักงานที่เข้าร่วม และไม่ได้เข้าร่วมโครงการสัมมนาการทำงานเป็นทีม ส่วนใหญ่มีทัศนคติในด้านบวกและค่อนข้างบวก แต่อย่างไรก็ตามโรงงานควรมีนโยบาย โครงการ หรือกิจกรรมที่เสริมสร้างทัศนคติทางบวกให้กับพนักงานอยู่เสมอ โดยครอบคลุมทุกระดับการปฏิบัติการ และเสริมสร้างการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กล่าวคือ ในระหว่างกลุ่มพนักงานกับพนักงาน ก็ควรมีกิจกรรมการดูแลระหว่างกัน เช่น โครงการพี่ช่วย

น้องสอนงาน หรือโครงการแลกเปลี่ยนงานระหว่างแผนก เป็นต้น ในระหว่างกลุ่มพนักงาน-ผู้บังคับบัญชา (หัวหน้างาน/หัวหน้ากะ) ก็ควรมีการร่วมรับฟังแลกเปลี่ยนความคิดเห็นการทำงาน ตลอดจนปัญหาของเพื่อนร่วมงานทุกระดับ ผ่านกิจกรรม Morning Talk ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในทุกช่วงกะการทำงาน เพื่อกระชับความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานกับผู้ปฏิบัติงาน

1.3) ทั้งนี้ด้วยนโยบายการบริหารงานที่ต้องมีการพัฒนาให้ทันกับยุคสมัย มีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการผลิต นำระบบอินทราเน็ตมาใช้ในการควบคุมการทำงาน แต่จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่ของโรงงานฟินิกซ์ พัลพ แอนด์ เพเพอร์ (น้ำพอง) อายุ 35 ปีขึ้นไป ซึ่งมีทักษะการทำงานกับคอมพิวเตอร์ค่อนข้างน้อย ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน พนักงานเกิดความรู้สึกกังวลใจที่ไม่สามารถทำงานผ่านระบบคอมพิวเตอร์ได้อย่างเหมาะสม ซึ่งอาจนำไปสู่ทัศนคติในด้านลบต่อโรงงานฟินิกซ์ พัลพ แอนด์ เพเพอร์ (น้ำพอง) ในอนาคต ดังนั้น โรงงานฟินิกซ์ พัลพ แอนด์ เพเพอร์ (น้ำพอง) จึงควรมีนโยบายพัฒนาทักษะพนักงาน ให้สอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาศักยภาพให้สามารถปฏิบัติงานด้วยเทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม

1.4) พนักงานควรมีความรู้ ความเข้าใจในสายงานการผลิตทั้งระบบ เพื่อให้มั่นใจว่าจะไม่ได้รับผลกระทบการเทคโนโลยีการผลิตหรือกิจกรรมโรงงานฯ โดยเฉพาะพนักงานที่เป็นอาสาชุมชน ซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้ให้ข้อมูลของโรงงานต่อชุมชน ดังนั้นโรงงานฟินิกซ์ พัลพ แอนด์ เพเพอร์ (น้ำพอง) ควรพิจารณาการสื่อสารข้อมูลข่าวสารบางประการที่จำเป็นให้กับพนักงานอาสาสมัครได้รับทราบ ตลอดจนเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพให้เข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ และแนวทางปฏิบัติของพนักงานกลุ่มนี้กับชุมชน เพื่อเป็นอีกแนวทางหนึ่งในการประสานความร่วมมือระหว่างชุมชนกับโรงงานฟินิกซ์ พัลพ แอนด์ เพเพอร์ (น้ำพอง)

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป ควรมีการติดตามกระบวนการปรับปรุงโครงสร้าง การดำเนินโครงการหรือกิจกรรม ที่มีผลต่อการเสริมสร้างทัศนคติทางบวกให้กับพนักงาน ตลอดจนมีการประเมินผลลัพธ์การพัฒนาทัศนคติของ

พนักงานต่อโรงงานฟีนิกซ์ พัลพ แอนด์ เพเพอร์ (น้ำพอง) ที่เกิดขึ้นจากกระบวนการปรับปรุงโครงสร้างการทำงานดังกล่าว

เอกสารอ้างอิง

- ดุษฎี อายุวัฒน์. (2555). รายงานฉบับสมบูรณ์โครงการวิจัยทัศนคติและความพึงพอใจของชุมชนรอบโรงงานโรงงานฟีนิกซ์ พัลพ แอนด์ เพเพอร์ (น้ำพอง). ขอนแก่น: คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ปรีชา รัตนบุรี. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติในการทำงานและความรู้สึกการเห็นคุณค่าในตนเองกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมวัสดุก่อสร้าง [ฉบับอิเล็กทรอนิกส์]. วารสารเทคโนโลยีภาคใต้, 6(1), 43-49.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2525). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน. กรุงเทพฯ : อักษรเจริญทัศน์.
- วิรัตน์แหลมนาค. (2550). ทัศนคติของประชาชนตำบลเขาเจ็ดยอดต่อผลกระทบสิ่งแวดล้อมในการประกอบกิจการเหมืองทองชาติรี. รายงานการศึกษาดูงาน สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุรางค์ ไคว์ตระกูล. (2536). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Allport, G.W. (1935). Attitudes. In C. Murchison (Ed.), *Handbook of Social Psychology*. Worcester, Mass: Clark University Press
- Katz, D. (1960). "The functional approach to the study of attitudes," *Public Opinion Quarterly*, 24, 163–204.
- Limpanitgul, T., Jirotmontree, A., Robson M. J., Boonchoo P. (2013). "A test of the moderating role organizational culture," [Electronic version]. *Journal of Hospitality and Tourism Management*. 20, 5-12.

- Teddlie, C and Tashakkori, A. (2009). **Foundations of mixed methods research: Integrating quantitative and qualitative approaches in the social and behavioral sciences**. California: SAGE Publications, Inc.
- Vagias, Wade M. (2006). **Likert-type scale response anchors**. Clemson International Institute for Tourism & Research Development, Department of Parks, Recreation and Tourism Management. Clemson University.