

ปัจจัยด้านการจัดการที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม
แห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมา

Management Factors Affecting Organizational Citizenship Behavior in the Organization Of
Employees of an Industrial Factory in Nakhon Ratchasima Province

จิรพรรณ ขันธปรีชา

Jirapan Khanthapreecha

ปรเมษฐ์ บุญนำศิริกิจ

Poramet Boonnumsirikij

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีใน
องค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดนครราชสีมา 2) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการจัดการที่ส่งผล
ต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดนครราชสีมา ผู้วิจัย
ได้รวบรวมความคิดเห็นของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมา จำนวนทั้งสิ้น
400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย และใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS for
Windows สำหรับการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิจัยพบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมแห่ง
หนึ่งในจังหวัดนครราชสีมาที่เพศ อายุ สถานภาพ ฝ่ายที่สังกัด และระดับการศึกษาแตกต่างกันจะให้ระดับ
ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน
และอายุการทำงานแตกต่างกันจะให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร
แตกต่างกัน และปัจจัยการจัดการได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์กร ด้านภาวะการเป็นผู้นำ และ
ด้านการควบคุมส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรในโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งจังหวัด
นครราชสีมา คิดเป็นร้อยละ 44

คำสำคัญ : การจัดการ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี พนักงานโรงงาน

นักศึกษาปริญญาโทหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Abstract

The objectives of this research were 1) to study personal factors and good organizational membership behaviors of industrial factory employees in Nakhon Ratchasima Province 2) to study management factors affecting Organizational Citizenship Behavior of employees in Nakhon Ratchasima Province. Industrial factory workers in Nakhon Ratchasima Province The researcher collected the opinions of 400 employees in an industrial factory in Nakhon Ratchasima Province by using a questionnaire as a research tool. and use the computer program SPSS for Windows for data processing and analysis The results showed that Employees in an industrial factory in Nakhon Ratchasima Province with gender, age, status, affiliated party and different levels of education gave the same level of opinions about good membership behavior in the organization. But employees with different monthly incomes and working years had different levels of opinion about good membership behavior in the organization and management factors are planning organizing leading and the controlling aspect affects the behavior of being a good member in an organization in an industrial factory in Nakhon Ratchasima Province accounted for 44%

Keywords: management, Organizational Citizenship Behavior(OCB), factory worker

บทนำ

ในสภาวะเศรษฐกิจ สภาวะการเมืองภายนอกองค์กร สภาพทางสังคม และสภาพแวดล้อมในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ที่มีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่รวดเร็ว ทำให้องค์กรให้ความสำคัญด้านพัฒนาประสิทธิภาพและศักยภาพของพนักงาน สิ่งหนึ่งที่มีความสำคัญต่อองค์กรคือ ทรัพยากรมนุษย์ที่มีส่วนช่วยให้องค์กรเจริญเติบโต เป็นองค์กรที่แข็งแกร่งในยุคที่มีการแข่งขันสูงและนอกจากนี้ทรัพยากรมนุษย์ยังเป็นตัวกำหนดทิศทางขององค์กรให้ประสบความสำเร็จอีกด้วย ในทางกลับกันหากการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่เป็นไปตามความคาดหวังขององค์กรก็มีความเป็นไปได้ที่จะก่อให้เกิดปัญหาและความล้มเหลวตามมาได้ ในด้านการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์นั้น เป็นโจทย์ที่แต่ละองค์กรจะต้องเผชิญ เนื่องจากแต่ละองค์กรมีสถานการณ์และสภาพแวดล้อมภายในที่แตกต่างกันออกไป ทั้งในลักษณะของงาน ความสามารถในการทำงาน ความรู้ความเข้าใจในเนื้อหา ทักษะที่บุคคลมีต่อองค์กร และทักษะในการปฏิบัติงาน ทำให้ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จะต้องใช้พยายามในการบริหารบุคลากรเพื่อให้พนักงานมีความมุ่งมั่น ตั้งใจ กระตือรือร้นและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดภายใต้การจัดการที่เหมาะสมขององค์กร ซึ่งการบริหารองค์กรให้เหมาะสมจะต้องมีการดำเนินการที่เป็นระบบระเบียบ เพื่อให้เกิดความสบายใจในการทำงานของบุคลากรและไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อองค์กรในภายหลัง

พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกองค์กรที่ดี ประกอบด้วยบุคคลที่มีพฤติกรรมให้ความช่วยเหลือ คำนึงถึงผู้อื่น มีน้ำใจนักกีฬา สำนึกในหน้าที่และให้ความร่วมมือกับองค์กร บุคคลที่มีคุณลักษณะเหล่านี้จะช่วยส่งเสริมให้องค์กรยั่งยืนและมีสภาพบรรยากาศที่ดีต่อการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเองโดยธรรมชาติซึ่งอาจเกิดจากการได้รับการหล่อหลอมจากสภาพแวดล้อมที่ดี การมีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจะช่วยให้องค์กรมีการทำงานที่ราบรื่น มีความยืดหยุ่นในการทำงานและจะส่งผลต่อองค์กรที่จะทำได้ประสิทธิภาพของงานที่ดีขึ้น (Organ, D.W. 1988)

การบริหารงานในองค์กรเป็นกระบวนการสำคัญที่ทำให้เกิดกลไกการปฏิบัติงานที่ขับเคลื่อนด้วยความเป็นระบบ ซึ่งการบริหารงานจะประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์กร ภาวะการเป็นผู้นำ และการควบคุมให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและไม่เกิดการติดขัดเป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรมีทักษะ และสามารถปฏิบัติเป็นอย่างดี เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ อีกทั้งก่อให้เกิดปัญหาที่ตามมาน้อยที่สุด

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดนครราชสีมา
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการจัดการที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดนครราชสีมา

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันให้ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการจัดการที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดนครราชสีมาแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 การจัดการที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรในโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งจังหวัดนครราชสีมา

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาปัจจัยด้านการจัดการที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดนครราชสีมา ซึ่งจะใช้ปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับมีองค์ประกอบของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่

1. ตัวแปรต้น

1.1. ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ฝ่ายที่สังกัด อายุการทำงาน ระดับ/ตำแหน่ง

1.2. ปัจจัยด้านการจัดการทฤษฎี POLC ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ ภาวะการเป็นผู้นำ และการควบคุม

2. ตัวแปรตาม

2.1 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร ประกอบด้วย พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมที่มีน้ำใจนักกีฬา พฤติกรรมสำนึกในหน้าที่ พฤติกรรมให้ความร่วมมือกับองค์กร

ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษาครั้งนี้กำหนดช่วงเวลาการเก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 1 ธันวาคม 2564 - 15 มกราคม 2565

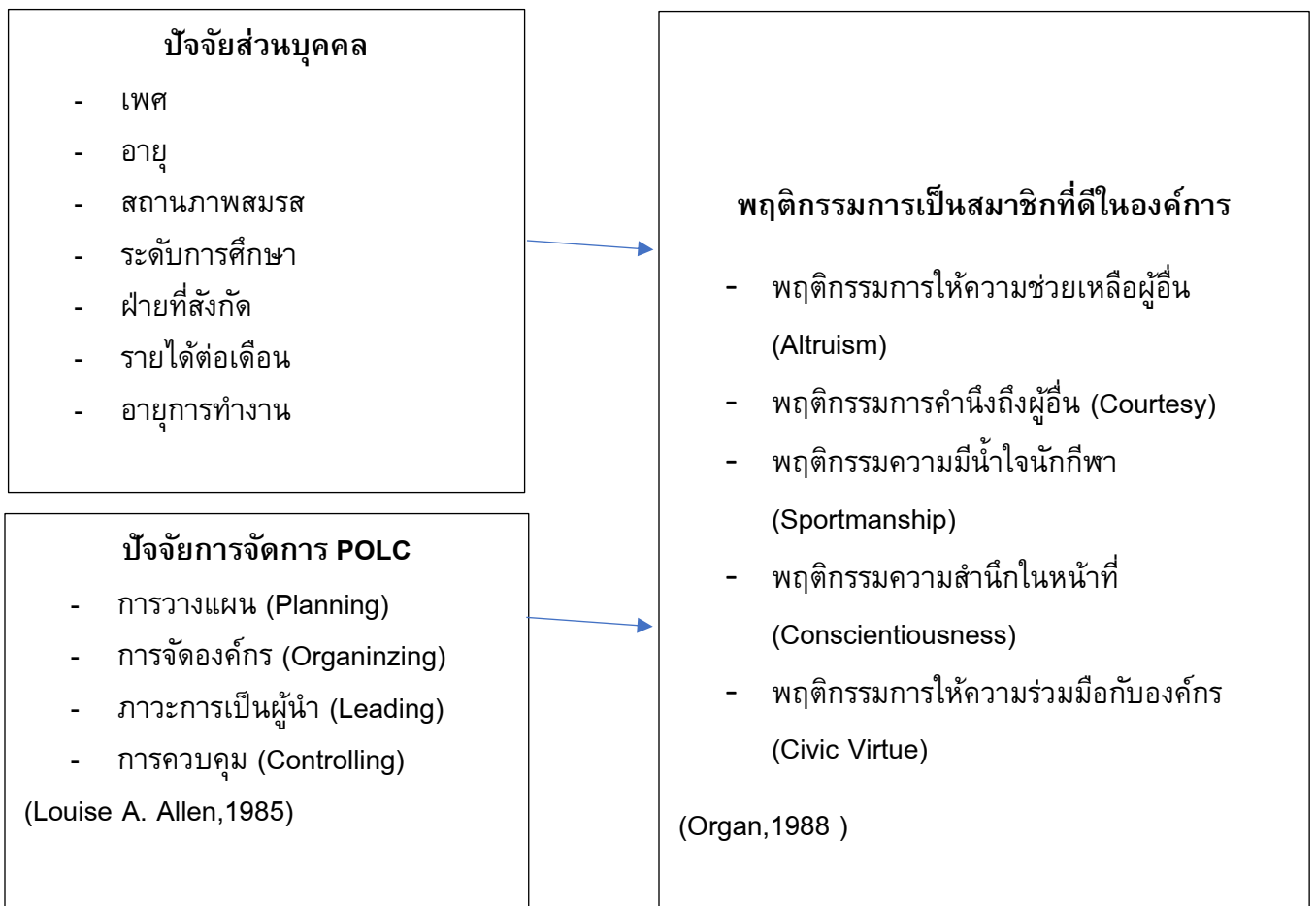
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้จัดทำขึ้นโดยการนำแนวคิดที่ได้จากการศึกษา รวบรวมข้อมูล จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ และแบบสอบถามได้ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญเรียบร้อยแล้ว

ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Rating Scale) 5 ระดับ (Anderson, 1988) โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละระดับดังต่อไปนี้

5	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
4	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
3	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
2	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
1	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

กรอบการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ศึกษาปัจจัยด้านการจัดการที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมา แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยนี้มาจาก 2 ส่วน คือ

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)

เก็บรวบรวมแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมาเป็นจำนวน 400 ชุด

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Second Data)

ได้รวบรวมข้อมูลจากการศึกษาเอกสาร ทั้งหนังสือ ตำรา บทความ เอกสารต่างๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรของนักวิชาการต่างๆ รวมถึงผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูล

แบบสอบถามส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ฝ่ายที่สังกัด รายได้และอายุการทำงาน ใช้สถิติความถี่ (Frequencies) และร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้อธิบายข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม

แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการจัดการที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร ประกอบด้วยคำถามจำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านภาวะการเป็นผู้นำ ด้านการควบคุม และแบบสอบถามส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ประกอบด้วยคำถามจำนวน 5 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมความมีน้ำใจนักกีฬา พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ พฤติกรรมการให้ความร่วมมือกับองค์กร ใช้สถิติค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้อธิบายข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นด้านการจัดการและระดับความคิดเห็นพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร

การเปรียบเทียบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระต่อกัน ใช้สถิติ t-test Independent และ One – Way ANOVA ในการทดสอบพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล พนักงานบริษัท

การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ในการทดสอบการจัดการที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรของพนักงานบริษัท

แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เบญจพร กลิ่นสีงาม และ ประพันธ์ ชัยกิจจรรยาใจ 2560 ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมวิชาการ เกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การไม่แตกต่างกัน จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือน ไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ 2) บรรยากาศขององค์การ ด้านมาตรฐาน และความผูกพัน ค่าตอบแทน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ภาวะผู้นำไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ 3) พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านพฤติกรรมให้ความช่วยเหลือ การคำนึงถึงผู้อื่น ความสำนึกในหน้าที่ การให้ความร่วมมือ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์การจัดการที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรในโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งจังหวัดนครราชสีมาโดยใช้สถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

Model	Unstandardize		Standardized	t	Sig.	Collinearity	
	d Coefficients		Coefficients			Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Toleranc e	VIF
(Constant)	1.912	.146		13.076	.000		
การวางแผน	.178	.045	.208	3.928	.000	.508	1.970

การจัดองค์กร	.014	.050	.019	.286	.775	.321	3.116
ภาวะการเป็นผู้นำ	.015	.037	.023	.415	.679	.450	2.221
การควบคุม	.408	.046	.553	8.890	.000	.366	2.731

R	R ²	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	F	Sig.
.633 ^a	.440	.434	.37390	1.824	77.556	.000 ^b

ตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรในโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งจังหวัดนครราชสีมา

การจัดการด้านการควบคุมเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรในโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งจังหวัดนครราชสีมาเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านการวางแผน ด้านภาวะการเป็นผู้นำ และการจัดองค์กร ตามลำดับ โดยจะพบว่าเมื่อด้านการควบคุมเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีเพิ่มขึ้น 0.408 อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านวางแผนเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีเพิ่มขึ้น 0.178 อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านภาวะการเป็นผู้นำเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีเพิ่มขึ้น 0.105 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ ด้านการจัดการองค์กรเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้การตัดสินใจใช้บริการเพิ่มขึ้น 0.104 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามลำดับ

ค่าสถิติในการพยากรณ์เมื่อทดสอบแล้วปัจจัยการจัดการที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรในโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งจังหวัดนครราชสีมา ไม่เกิดปัญหา Multicollinearity เนื่องจากค่า Tolerance ทุกตัวแปรมีค่ามากกว่า 0.2 ค่า VIF ทุกตัวแปรมีค่าเหมาะสมไม่เกิน 4 หรือ 5 และค่า Durbin-Watson มีค่าเท่ากับ 1.824 อยู่ในเกณฑ์ระหว่าง 1.50 ถึง 2.50 แสดงว่าตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันจึงแสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) ระหว่างตัวแปรอิสระ “ปัจจัยการจัดการ” และตัวแปรตาม “พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรในโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งจังหวัดนครราชสีมา” มีค่าเท่ากับ 0.633

ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R Square) เท่ากับ 0.440 หมายความว่า อิทธิพลของตัวแปรอิสระ ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์กร ด้านภาวะการเป็นผู้นำ และด้านการควบคุมส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรในโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งจังหวัดนครราชสีมา คิดเป็นร้อยละ 44

การอภิปรายผล

จากผลการศึกษาวิจัยด้านการจัดการที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมาประเด็นที่ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการศึกษาด้านปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่เพศ อายุ สถานภาพ ฝ่ายที่สังกัด และระดับการศึกษาแตกต่างกันจะให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนและอายุการทำงานแตกต่างกันจะให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรสอดคล้องกับงานวิจัยของนรินทร์ จันทน์หอม (2556) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่กล่าวว่าเงินเดือนและผลประโยชน์ก็ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้อายุการทำงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรยังสอดคล้องกับงานวิจัยของจุไรรัตน์ แซ่เตียวและกิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ (2555) ที่กล่าวว่าอายุงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานที่มีต่อธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กในสวนปฏิบัติการ

2. การจัดการ ด้านการวางแผนส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรในโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งจังหวัดนครราชสีมา ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยการวิเคราะห์สถิติถดถอยพหุคูณพบว่า ด้านการวางแผนส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรในโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งจังหวัดนครราชสีมา สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ การวางแผนที่ดีจะเป็นตัวบ่งบอกทิศทางในการแบ่งงานจัดแผนก และบางหน้าที่ความรับผิดชอบเพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร (Durin,1993)

3. การจัดการ ด้านการจัดองค์กรส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรในโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งจังหวัดนครราชสีมา ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยการวิเคราะห์สถิติถดถอยพหุคูณพบว่า ด้านการจัดองค์กรส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรในโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งจังหวัดนครราชสีมา สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ การจัดสรรองค์กรได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องสภาพการณ์ต่าง ๆ ก็จะทำให้สามารถดำเนินกิจการไปสู่เป้าหมายได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ช่วยลดการทำงานที่ซ้ำซ้อน ช่วยลดความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นภายในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอมราพร พรพงษ์ (2542) ที่กล่าวว่า การจัดองค์กรที่เหมาะสมจะช่วยให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. การจัดการ ด้านภาวะการเป็นผู้นำส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรในโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งจังหวัดนครราชสีมา ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยการวิเคราะห์สถิติถดถอยพหุคูณ

พบว่า ด้านภาวะการเป็นผู้นำส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรในโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งจังหวัดนครราชสีมา สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยตรงกับแนวคิดของ Arnold และ Feldman ที่กล่าวไว้ว่าผู้นำสามารถมีอิทธิพลเหนือความพึงพอใจและเหนือการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยผู้นำสามารถจูงใจด้วยการให้รางวัล ให้ความพึงพอใจ และให้การสนับสนุนเพื่อตอบแทนเป็นรางวัลเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จ

5. การจัดการ ด้านการควบคุมส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรในโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งจังหวัดนครราชสีมา ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยการวิเคราะห์สถิติถดถอยพหุคูณพบว่า ด้านการควบคุมส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรในโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งจังหวัดนครราชสีมา สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ข้อเสนอแนะต่อองค์กร

จากการวิจัยเรื่องปัจจัยด้านการจัดการที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อให้พนักงานมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีเพื่อองค์กรด้วยความเต็มใจ ดังนี้

1. องค์กรควรเรียนรู้ ศึกษา และเพิ่มศักยภาพด้านการจัดการภายในองค์กร
2. องค์กรควรมีบทบาทของการจัดการที่ส่งผลต่อการเต็มใจทำงานของพนักงานอย่างสม่ำเสมอ
3. องค์กรควรมีรางวัลหรือผลตอบแทนพนักงานที่ทำงานมีประสิทธิภาพ
4. องค์กรควรเรียนรู้และหาแนวทางที่จะรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรในระยะยาว
5. องค์กรควรมีการจัดองค์กรและโครงสร้างที่เหมาะสมต่อศักยภาพของบุคลากรแต่ละฝ่าย

ข้อเสนอแนะงานวิจัยครั้งต่อไป

1. จากการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ ในครั้งต่อไปควรศึกษาในเชิงคุณภาพโดยวิเคราะห์และเก็บข้อมูลเชิงลึกจากกลุ่มเป้าหมาย เพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในการบริหารด้านการจัดการในองค์กรมากยิ่งขึ้น
2. ควรศึกษาเปรียบเทียบระหว่างโรงงานอุตสาหกรรมแห่งอื่นที่เป็นโรงงานลักษณะเดียวกัน เพื่อจะได้ทราบว่าพนักงานแห่งอื่นมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทราบแนวโน้มของพฤติกรรมของบุคลากรในปัจจุบัน และหาแนวทางป้องกันการลาออกของพนักงานของโรงงานอุตสาหกรรมที่ทำการวิจัยในครั้งนี้

3. ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานของโรงงานอุตสาหกรรมที่ทำการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อนำไปพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจต่อการทำงาน

เอกสารอ้างอิง

คณะอนุกรรมการงานวิจัยและพัฒนา (2555). ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานของครูโรงเรียน

อัสสัมชัญสมุทรปราการ. โรงเรียนอัสสัมชัญสมุทรปราการ

เครือ (การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีปทุม, กรุงเทพฯ

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. (2529). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร: บริษัทโรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.

ทองฟู ศิริวงศ์. (2555). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: บริษัท จามจุรีโปรดักส์ จำกัด.

นิตยา เงินประเสริฐศรี. (2541). ทฤษฎีองค์การ: แนวการศึกษาเชิงบูรณาการ. กรุงเทพฯ:

สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

พรเพชร บุตรดี. (2563). อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี

ขององค์การ. คณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

พิชชา สุภเสถียร. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีของ

พนักงานในองค์การ: กรณีศึกษา บริษัท ไฟร์เทรตเอ็นจิเนียริง จำกัด

แพรวภัทร ยอดแก้ว (2564). พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ. ค้นเมื่อ 28 กันยายน

2564. จาก <https://www.gotoknow.org/posts/282668>