

ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงาน
บริษัท ไทยอุตสาหกรรมน้ำตาล จำกัด.

Factors Affecting Employee Good Organizational Behavior
Thai Sugar Industry Co., Ltd..

เสาวลักษณ์ เพชรปานกัน* สุรเสกข์ พงษ์หาญยุทธ แก้วตา ผู้พัฒนพงศ์**
Saowaluk Phetpankan* Surasaek Phonghanyudh Kaewta Poopatanapong**

บทคัดย่อ

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไทยอุตสาหกรรมน้ำตาล จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยอุตสาหกรรมน้ำตาล จำกัด 2) ศึกษาอิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยอุตสาหกรรมน้ำตาล จำกัด ผู้วิจัยใช้เทคนิคการวิจัยเชิงปริมาณพนักงานบริษัท ไทยอุตสาหกรรมน้ำตาล จำกัดซึ่งมีพนักงานจำนวน 950 คน ผู้วิจัยใช้วิธีหาขนาดตัวอย่างด้วยสูตรของ เคจซี่ และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 282 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบเชิงชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหา ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า (1) ผลการวิจัยพบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไทยอุตสาหกรรมน้ำตาล จำกัดจะมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ตามปัจจัย ด้าน สถานภาพ ตำแหน่งงาน และอายุงาน (2) สภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยอุตสาหกรรมน้ำตาล จำกัด ประกอบไปด้วย การนิเทศงาน ($\beta = 0.41$) สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นๆ ที่ได้รับ ($\beta = 0.31$) ความมั่นคงปลอดภัย ($\beta = 0.14$) และ ค่าจ้าง ($\beta = 0.11$) ตามลำดับ โดยมีค่าความแม่นยำในการพยากรณ์เท่ากับร้อยละ 47

คำสำคัญ : การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร พนักงานบริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาล

* นักศึกษาคณะวิทยาการจัดการ (การจัดการทั่วไป) มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม 73000
Bachelor's Degree Faculty of Management Science (General Management) Nakhon Pathom Rajabhat University 73000

** อาจารย์คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง 10241
Lecturer Faculty of Business Administration Ramkhamhaeng university 10241
Corresponding author : surasaek_p@yahoo.com

ABSTRACT

The research about factors affecting employee good organization behavior of Thai Sugar Industry Co., Ltd. have an objectives for 1) Study the personal factors that affecting employee good organizational behavior of Thai Sugar Industry Co., Ltd. 2) Study the influence of the environment that affecting employee good organizational behavior of Thai Sugar Industry Co., Ltd.. The researcher use quantitative research to research the employee of Thai Sugar Industry Co., Ltd. that have 950 employee. Researcher use Krejcie and Morgan to find the sample population , 282 samples were available by using stratified random sampling. The equipment that used in the research are questionnaire that researcher created. Analyzed data by Frequency , Percentage , Mean , Standard Deviation , t-Test , One-way ANOVA and Multiple Regression.

The result of this research found that 1) the employee good organization behavior of Thai Sugar Industry Co., Ltd. were statistically significant differences followed by the factors of the Status , Working Position and Duration of employment. 2)The influence of the environment that affecting employee good organizational behavior of Thai Sugar Industry Co., Ltd. consist of Supervision ($\beta = 0.41$) , Welfare or other benefits ($\beta = 0.31$) The Stability and Security ($\beta = 0.14$) and wage ($\beta = 0.11$) respectively. The accuracy in predicting is equal to 47 percent.

Keywords : good organizational , employee , Sugar industry

1. บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources) เป็นปัจจัยหนึ่งในการพัฒนาประเทศทั้งในปัจจุบันและอนาคต มนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กร เนื่องจากคนเป็นกลไกที่จะขับเคลื่อนการปฏิบัติงานภายในองค์กรทั้งหมด ความสำเร็จของการทำงานในองค์กรในยุคปัจจุบันจำเป็นต้องมีความเข้าใจ ให้ความสนใจ และความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ในองค์กร อีกทั้งการบริหารองค์กรในปัจจุบัน ต่างมุ่งเน้นไปที่การสร้างองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพโดยเฉพาะองค์ประกอบภายในเพื่อบรรลุกับเป้าหมายขององค์กรตามสภาพแวดล้อมขณะนั้น ความสำคัญกับการจัดการองค์กรเพื่อสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับลูกค้าและก่อให้เกิดเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง (ธงชัย เหมทานนท์, 2558: 88)

การปฏิบัติงานในธุรกิจด้านอุตสาหกรรมน้ำตาล พนักงานในองค์กร มีความสำคัญต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน บุคลากรในแผนก อาทิ พนักงานที่เป็นผู้ควบคุมเครื่องจักร ผู้ปฏิบัติงานในการผลิต ผู้ปฏิบัติงานในห้องศูนย์วิเคราะห์ ต่างมีความสำคัญในการช่วยเพิ่มผลการปฏิบัติงานขององค์กรอันจะทำให้องค์กรมีความเจริญเติบโตทางด้านธุรกิจในอนาคตได้ อย่างไรก็ตามในองค์กรหนึ่งๆ จะมีบุคคลหลายคนทำงานร่วมกัน มีพฤติกรรม มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันภายในและภายนอกองค์กร พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกต้องมีส่วนสาเหตุ (Caused Behavior) ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้ล้วนแล้วจะส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือการบรรลุเป้าหมายขององค์กรทั้งสิ้น ดังนั้นองค์กรจึงต้องมีการศึกษามาใช้ในการควบคุม ดูแล ปรับปรุง ตลอดจนเสริมสร้างพฤติกรรมของบุคคลให้เป็นไปตามที่องค์กรได้ เพราะพฤติกรรมของบุคคลที่พึงประสงค์นับเป็น

พฤติกรรมที่องค์กรมีความต้องการ เนื่องจากเป็นพฤติกรรมที่จะช่วยส่งเสริมประสิทธิผลขององค์กร (สุนันทา เลานันท์, 2544)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรอย่างยั่งยืน อาจทำได้โดยพัฒนาพฤติกรรมในการทำงานให้แก่บุคลากรให้มีพฤติกรรมให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น และพฤติกรรมให้ความร่วมมือ ซึ่งพฤติกรรมต่างๆ เหล่านี้ก็คือพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ซึ่งไม่ได้เกิดจากการให้รางวัลอย่างเป็นทางการจากองค์กรแต่เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเองของสมาชิกที่เต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เกินกว่าบทบาทที่ตนรับผิดชอบ อันนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรได้เป็นอย่างดี พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร (Organizational Citizenship Behavior) สามารถจำแนกรูปแบบพฤติกรรมเป็นพฤติกรรมต่างๆ ประกอบด้วย พฤติกรรมให้ความช่วยเหลือ (Altruism) พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) พฤติกรรมการนึกถึงคนอื่น (Courtesy) และพฤติกรรมให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) (สญาญู ธีระวิชิตระกุล, 2547)

จากเหตุผลและข้อมูลดังกล่าวข้างต้น จะทำการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยอุตสาหกรรมน้ำตาล จำกัด โดยจะมุ่งเน้นการศึกษาไปที่บริษัท ไทยอุตสาหกรรมน้ำตาล จำกัด เพื่อใช้เป็นแนวทาง ในการปรับปรุงแก้ไขข้อเสนอแนะให้กับผู้บริหาร เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อให้บริษัท ไทยอุตสาหกรรมน้ำตาล จำกัด สามารถพัฒนาพฤติกรรมในการทำงานให้แก่บุคลากร อันนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรได้เป็นอย่างดี

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยอุตสาหกรรมน้ำตาล จำกัด
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยอุตสาหกรรมน้ำตาล จำกัด

สมมติฐานในการศึกษา

1. การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยอุตสาหกรรมน้ำตาล มีความแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล
2. สภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยอุตสาหกรรมน้ำตาล จำกัด

2. การทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษางานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งจะแบ่งสาระของการทบทวนวรรณกรรมได้ดังนี้

2.1. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงาน

พฤติกรรม ในทางจิตวิทยานั้น หมายถึง การกระทำอันอื่นเนื่องมาจากการกระตุ้นหรือการจูงใจจากสิ่งเร้าต่างๆ การกระทำหรือพฤติกรรมเหล่านั้นเกิดขึ้นหลังจากที่บุคคลได้ผ่านขบวนการกลั่นกรอง ตกแต่งและตั้งใจที่จะทำให้เกิดขึ้น เพื่อให้บุคคลอื่นได้สัมผัสรับรู้ พฤติกรรมของบุคคลแม้กระทำด้วยสาเหตุจุดมุ่งหมายเดียวกันแต่จะมีลักษณะอาการแตกต่างกัน เมื่อบุคคล เวลา สถานที่ หรือสถานการณ์เปลี่ยนไปเนื่องจากการ

กระทำของบุคคล (สุรพล พยอมแย้ม, 2545) ส่วนพฤติกรรมการทำงาน หมายถึงพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกมาในสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น การพูดคุย การรับคำสั่ง การเขียนรายงาน เป็นต้นซึ่งอาจมีลักษณะเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการโดยอาจจะเป็นประโยชน์หรือเป็นโทษแก่องค์กร (มัลลิกา ต้นสอน, 2544) สอดคล้องกับแนวคิดของ ตะวัน สาดแสง (2548) ซึ่งให้ความหมายพฤติกรรมการทำงาน ว่าเป็นการแสดงออกของบุคคลในทางใดทางหนึ่งที่มีต่อเหตุการณ์ในสถานที่ทำงาน ซึ่งถ้าเป็นพฤติกรรมเชิงบวกจะเป็นที่ต้องการขององค์กร ตรงข้ามถ้าเป็นพฤติกรรมทางลบก็ไม่ใช่ที่ต้องการขององค์กร

จากความหมายพฤติกรรมการทำงานที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า พฤติกรรมการทำงาน หมายถึงการกระทำที่บุคคลแสดงออก รวมถึงลักษณะการกระทำที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกรู้สึกนึกคิดที่บุคคลมีต่อการปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่เขาปฏิบัติงานอยู่

2.2. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

Deshpande (2002) ให้ความหมายของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ว่าเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกอย่างไม่เป็นทางการ แต่เป็นหน้าที่หรือบทบาทพิเศษที่กระทำโดยไม่ได้มุ่งหมายต้องการรางวัลตอบแทนจากองค์กร ตัวอย่างของพฤติกรรมเหล่านี้ เช่น การตรงต่อเวลา การช่วยเหลือผู้ร่วมงานอื่นๆ การรับอาสาทำ สิ่งหนึ่งสิ่งใดที่ตนไม่ได้ถูกระบุให้ต้องกระทำ การเสนอความคิดสร้างสรรค์ และการฝึกฝนอยู่เสมอและไม่ปล่อยเวลาให้สูญเปล่าในการทุ่มเท เพื่อการทำงานของตนอยู่เสมอ โดยพฤติกรรมเหล่านี้ยังรวมถึงพฤติกรรมที่ละเว้นจากการกระทำอะไรบางอย่าง ถึงแม้ว่าความจริงแล้ว พวกเขาอยากจะทำ เช่น ชอบจ้องจับผิดผู้ร่วมงานคนอื่น มีอารมณ์โกรธง่าย ชอบบ่นหรือต่อว่าในเรื่องเล็กน้อย ชอบโต้แย้งหรือโต้เถียงกับผู้อื่น แม้เป็นเรื่องที่ไม่สำคัญโดยสิ่งเหล่านี้ รวมเรียกว่า Supra-role behaviors ซึ่งผู้ที่มีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรจะละเว้นกระทำ

Urmila and Parikar (2003) ได้นำเสนอพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ว่าต้องประกอบด้วยช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่มีปัญหาเกี่ยวกับงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง ไม่บ่นหรือต่อว่าปัญหาเล็กๆน้อยๆ มีความสุภาพกับเพื่อนร่วมงาน เมื่ออยู่นอกบริษัทก็จะพูดถึงบริษัทแต่ในแง่บวกและที่สำคัญหากพนักงานมีความล้มเหลวในการปฏิบัติพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดี จะไม่เป็นสาเหตุที่ทำให้เขาถูกลงโทษ จากความหมายของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สรุปได้ว่า พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมของพนักงานที่ปฏิบัติด้วยความเต็มใจ ซึ่งนอกเหนือจากที่องค์กรได้กำหนดไว้ โดยเป็นพฤติกรรมสนับสนุนและมีความจำเป็นต่อการดำเนินงานขององค์กรเพื่อให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กร

เกษรา ชัยรังษีเลิศ (2547) กล่าวว่า พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึงพฤติกรรม การให้ความร่วมมือในด้านต่าง ๆ ที่พนักงานมิให้แก่องค์กรนอกเหนือจากบทบาทที่องค์กรคาดหวังไว้ พฤติกรรมเหล่านั้นช่วยสนับสนุนองค์กร สังคม และสภาพแวดล้อมทางจิตวิทยาในที่ทำงาน ซึ่งพฤติกรรมเหล่านั้นพนักงานปฏิบัติโดยองค์กรไม่ได้ร้องขอและไม่ได้บังคับให้ทำ รวมทั้งไม่เกี่ยวข้องกับระบบการให้รางวัลที่องค์กรกำหนดไว้อย่างเป็นทางการ

เอกชัย บุรณธน (2550) ได้ให้ความหมายไว้ว่าพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมของพนักงานที่อยู่นอกเหนือจากงานที่เป็นทางการหรือเป็นพฤติกรรมของพนักงานซึ่งองค์กรไม่ได้กำหนดไว้ว่าเป็นหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ แต่พนักงานปฏิบัติด้วยความเต็มใจเพื่อองค์กร เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ทางสังคมและความร่วมมือภายในองค์กรช่วยสนับสนุนให้เกิดความสำเร็จในองค์กร

Organ (1991) ได้จำแนกคุณลักษณะของพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไว้ 5 ด้าน ดังนี้

1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น (Altruism) หมายถึงการให้ความช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ เช่น การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทันทีที่เกิดปัญหาใน การปฏิบัติงาน หรือการช่วยแนะนำพนักงานใหม่เกี่ยวกับวิธีการใช้วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือและเครื่องใช้ต่างๆ เป็นต้น

2. พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) หมายถึงการคำนึงถึงผู้อื่นเพื่อช่วยคิดและป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นตามมา เช่น ปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงานก่อนที่จะ ลงมือดำเนินการใดๆ เกี่ยวกับงานซึ่งอาจจะทำให้เกิดผลกระทบตามมาในภายหลัง หรือการช่วยเตือนเพื่อนร่วมงานล่วง หน้าเกี่ยวกับตารางการทำงาน เป็นต้น

3. พฤติกรรมการอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) หมายถึงการมี ความอดทนอดกลั้นต่อสิ่งที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้จากการทำงาน เช่น ความไม่สะดวกสบาย หรือ ความรู้สึกรำคาญใจโดยไม่ต้องการ เรียกร้องสิทธิหรือการร้องทุกข์ เช่น มีความอดทนเมื่อหน่วยงาน ขอให้เลื่อนช่วงเวลาการขอลาพักร้อนออกไปอย่างไม่มีกำหนด เป็นต้น

4. พฤติกรรมสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) หมายถึง การเอาใจใส่ และปฏิบัติงานเกินกว่าระดับที่องค์กรกำหนดไว้ เช่น ปฏิบัติงานตรงตามกำหนดเวลารักษาความสะอาด ดูแลรักษาเครื่องมือเครื่องใช้ขององค์กร เป็นต้น

5. พฤติกรรมรับผิดชอบและให้ความร่วมมือ (Civic virtue) หมายถึงการรับผิดชอบ และการมีส่วนร่วมต่อการดำเนินงานภายในองค์กรซึ่งไม่ใช่เพียงแค่การแสดง ความคิดเห็นแต่รวมถึงการปฏิบัติ พฤติกรรมอื่นๆ เช่น การอ่านจดหมายเวียนเกี่ยวกับองค์กร การเข้าร่วมประชุม การติดตามหาข่าวสารและความรู้ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกัองค์กร เป็นต้น

Podsakoff et al. (2000) ได้สังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวกับลักษณะของพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยสรุปได้ 7 ลักษณะคือ

1. พฤติกรรมการช่วยเหลือ (Helping behavior) เป็นการช่วยเหลือบุคคลใน การทำงานด้วยความเต็มใจเต็มใจ และพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการให้การสนับสนุนในความสำเร็จของผู้ร่วมงาน และการพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งแสดงออกทั้งคำพูดและการกระทำ(Cheerleading) รวมถึงการกระทำที่ช่วยเหลือการป้องกันและแก้ปัญหที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคล (Peacemaking)

2. พฤติกรรมอดทนอดกลั้นหรือการมีน้ำใจเป็นนักกีฬา (Sportsmanship) เป็นการแสดงออกของบุคคลด้วยความเต็มใจในการอดทนต่อความไม่สุขสบาย ในงาน มีทัศนคติที่ดีต่อสิ่งต่างๆ ที่ไม่เป็นไปตามที่ควรจะเป็น รับฟังความคิดเห็นของสมาชิก เสียสละความสนใจของตนเองเพื่อให้เกิดผลดีในกลุ่มงาน

3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Organizational loyalty) เป็นการแสดงถึงการมีเมตริจิตอันดีและการป้องกันองค์กร การสนับสนุนส่งเสริมและการปกป้องพิทักษ์ โครงสร้างที่เป็นรูปธรรมขององค์กร รวมถึงการป้องกันเหตุจากปัจจัยภายนอก

4. การปฏิบัติตามระเบียบขององค์กร (Organizational compliance) เป็นการปฏิบัติ ตามกฎระเบียบและวิธีการรวมถึงกระบวนการทำงานที่ดัดซึมซับเข้าไปในตัวบุคคล ทำให้บุคคลนั้นยอมรับกฎกติกา ข้อปฏิบัติและวิธีการขององค์กร โดยกฎกติกาเหล่านั้นเป็นกฎกติกาที่ไม่มีบุคคลใดเฝ้าติดตามในการแสดง พฤติกรรม

5. ความคิดสร้างสรรค์ (Individual initiative) เป็นการแสดงออกถึงความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล และการออกแบบนวัตกรรมที่มุ่งในการพัฒนางานหรือผลการปฏิบัติงาน ขององค์กรการทำงานหนักและการ ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับงาน

6. การทำความดีให้สังคม (Civic virtue) เป็นการแสดงความเต็มอกเต็มใจในการเข้าไปมีส่วนร่วมกับการการเฝ้าติดตามสภาพแวดล้อมต่างๆขององค์กรที่อาจส่งผลกระทบต่อองค์การการแสดงผลพฤติกรรมเช่นนี้บ่งบอกให้เห็นว่าคุณคลุ่รู้สึกผูกพันกับองค์การรู้สึกว่าคุณเป็นเจ้าขององค์การด้วย

7. การพัฒนาตนเอง (Self-development) เป็นการที่บุคคลพัฒนาตนเองโดย การค้นคว้าเพิ่มเติม การเพิ่มพูนความรู้ทักษะและความสามารถเพื่อนำมาใช้ในการทำงาน ซึ่งประกอบไปด้วย

7.1 การพิจารณาองค์การว่าเป็นรูปแบบการรวมตัวอย่างหนึ่งทางสังคมที่มีความสลับซับซ้อนมากกว่าที่จะพิจารณาว่าเป็นการรวมตัวของคนกับเครื่องจักรเพื่อการผลิตเท่านั้น ดังนั้นบุคคล กลุ่มความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มย่อมมีผลกระทบต่อผลผลิตของการทำงาน

7.2 พฤติกรรมการทำงานของคนไม่สามารถจูงใจได้ด้วยเงินเพียงอย่างเดียว แต่พฤติกรรมของมนุษย์ขึ้นกับค่านิยมความเชื่อและอารมณ์ของแต่ละบุคคลด้วย

7.3 ผลผลิตมีใ้ถูกกำหนดโดยฝ่ายบริหารเท่านั้น แต่ถูกกำหนดโดยตัวบุคคลและกลุ่มบุคคล

7.4 รูปแบบการรวมตัวระหว่างบุคคลจากพื้นฐานของความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคลที่มีอยู่ในองค์การเรียกว่าองค์การไม่เป็นทางการ (Informal organization) จะเป็นตัวกำหนด ปทัสถาน ค่านิยมของกลุ่มและจะมีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคล

2.3. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

นาริรัตน์ นิลประดับ (2547) ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงานว่า หมายถึง สิ่งต่างๆที่อยู่รอบตัวบุคคลขณะทำงานทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต และมีผลต่อการทำงานและให้ความหมาย ของการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานว่า หมายถึง การที่บุคคลเห็นได้ยินหรือเข้าใจสิ่งต่างๆที่อยู่รอบตัวบุคคลขณะทำงานทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต ซึ่งจะมีการตีความหมายที่ก่อให้เกิดความเข้าใจและมีผลต่อการทำงาน

ชนิดดา ยงสี (2549) กล่าวถึง การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง กระบวนการที่บุคคลนำข้อมูลที่ได้รับจากสิ่งเร้าต่างๆ รอบตัวทั้งมีชีวิตและไม่มีชีวิตทั้งที่เป็นรูปธรรม และที่เป็นนามธรรมสภาพปัจจัยต่างๆที่ส่งผลให้เกิดภาวะกดดันจากสภาพแวดล้อมในการทำงานทาง จิตหรือทางสังคมภายในองค์การผ่านขั้นตอนการจัดระเบียบ การตีความนำไปสู่การตัดสินใจการ แสดงออกถึงความรู้ความเข้าใจการแสดงความ คิดเห็นต่างๆ โดยขึ้นอยู่กับประสบการณ์และความรู้สึก ที่เกิดขึ้นในจิตใจของตนเอง ซึ่งการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานของแต่ละบุคคลว่าดีหรือไม่นั้นอาจมีความแตกต่างกัน

รัตกัมพล พันธุ์เพ็ง (2547) ได้แบ่งลักษณะของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นองค์ประกอบที่จะเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานไว้ 10 ด้าน คือ

1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การที่ได้รับความเป็นธรรม จากผู้บังคับบัญชา ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความอบอุ่นใจ และปลอดภัยที่จะได้ทำงานในองค์การ ซึ่งจาก งานวิจัยพบว่า คนที่มีพื้นความรู้น้อยหรือขาดความรู้ย่อมเห็นว่าความมั่นคงในงานนี้มีความสำคัญมาก แต่คนที่มีความรู้สูงจะรู้สึกว่าจะไม่มีความสำคัญมากนัก

2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for advancement) ได้แก่ การได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น องค์การสนับสนุนให้พนักงานมีความก้าวหน้าในการทำงาน โดยพิจารณาเลื่อนขั้น เงินเดือนอย่างเป็นธรรม พิจารณาเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม ให้บำเหน็จรางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดี ยอมรับและยกย่องชมเชยพนักงานเมื่อปฏิบัติงานดี ส่งเสริมสนับสนุนพนักงานให้ศึกษาต่อ และมีการฝึกอบรมให้เรียนรู้งานมากขึ้น

3. องค์กรและการจัดการ (Company and management) ได้แก่ ลักษณะการจัดโครงสร้างของ องค์กร การวางนโยบาย แนวทางวิธีปฏิบัติภายในองค์กร ชื่อเสียงและการดำเนินงานขององค์กร

4. ค่าจ้าง (Wages) ได้แก่ เงินเดือนซึ่งเป็นค่าตอบแทนการทำงาน โดยพิจารณาในเรื่องของ จำนวน ค่าจ้างที่เหมาะสมกับปริมาณของผลงาน และมีวิธีการจ่ายค่าจ้างที่ยุติธรรมเสมอภาค

5. คุณลักษณะเฉพาะของงาน (Intrinsic aspects of the jobs) เป็นเรื่องของงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ ทำให้รู้สึกว่ามีคุณค่า มีความภาคภูมิใจ มีสถานภาพ มีศักดิ์ศรี และได้รับการยอมรับนับถือเป็นงานบริการ สาธารณะ เป็นงานที่ตรงตามความสามารถเป็นงานที่ส่งเสริมความคิดริเริ่มเป็นงานท้าทาย และทำให้เกิดมีการ เปลี่ยนแปลง

6. การนิเทศงาน (Supervision) คือการได้รับความเอาใจใส่ได้รับการตรวจแนะนำงานอย่าง ใกล้ชิด และได้รับทราบการทำงานที่ถูกต้อจากผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้างาน การนิเทศงานมี ความสำคัญที่จะทำให้ ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานที่ทำได้ การนิเทศงานไม่ดี อาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เขา ตัดสินใจย้ายงานหรือลาออกจากงาน

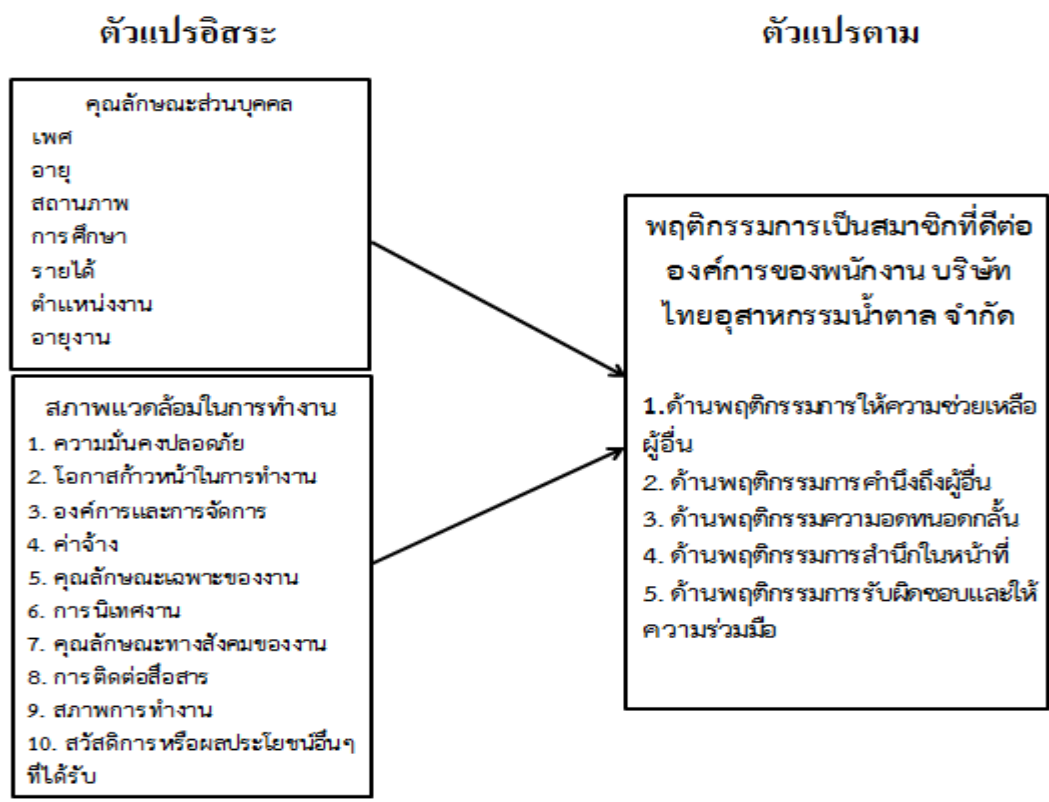
7. คุณลักษณะทางสังคมของงาน (Social aspects of the jobs) คือ การได้ทำงานอยู่ในกลุ่มที่มี ความคล้ายคลึงกับตน ได้รับการยอมรับและเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทำงาน มีความสามัคคีรู้จักหน้าที่ของตน มี กลุ่มทำงานที่ฉลาดมีประสิทธิภาพ

8. การติดต่อสื่อสาร (Communication) คือ การให้ข่าวสารในองค์กร เช่น ข่าวสารเกี่ยวกับการ พัฒนาและความก้าวหน้าขององค์กร ข่าวสารเกี่ยวกับแผนงานที่องค์กรกำลังทำอยู่และกำลังจะทำในอนาคต การรับรู้เกี่ยวกับสายการทำงานและอำนาจบังคับบัญชา การรับรู้ข่าวสารด้านนโยบายและ กระบวนการ ทำงาน และข่าวสารอื่นๆที่เกี่ยวกับการทำงานขององค์กรและบุคคลต่างๆ ในองค์กร

9. สภาพการทำงาน (Working conditions) คือ สภาพที่มีความสะอาด มีระเบียบ มีความปลอดภัย เครื่องมือ เครื่องจักรจัดไว้ได้อย่างเหมาะสมและเตรียมพร้อมที่จะใช้เสมอ มีอากาศถ่ายเทดีไม่มีเสียงรบกวน และ แสงสว่างพอเหมาะ ระยะเวลาทำงานแต่ละวันเหมาะสม มีสถานที่ให้ออกกำลังกาย มีโรงอาหารใกล้ๆ มีศูนย์ อนามัย มีสถานที่จอดรถ

10. สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นๆ ที่ได้รับ (Benefits) คือสิทธิประโยชน์และสวัสดิการอื่นๆ นอกเหนือไปจากค่าจ้างที่บุคคลได้รับ ได้แก่ เบี้ยบำเหน็จบำนาญ วันหยุดพักผ่อนประจำปี การลา ค่า รักษาพยาบาล การจัดประกันภัย

ผลจากการทบทวนวรรณกรรมสามารถนำมาสรุปเป็นกรอบแนวคิดได้ดังนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

3. วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานในบริษัท ไทยอุตสาหกรรมน้ำตาล จำกัด โดยใช้แบบสอบถามเป็น เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัท ไทยอุตสาหกรรมน้ำตาล จำกัดจากทั้งหมดมีพนักงาน 950 คน ผู้วิจัยใช้วิธีหาขนาดตัวอย่างด้วยสูตรของ Krejcie and Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 282 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบเชิงชั้น (Stratified random sampling) ดังนี้

ตารางที่ 1 ประชากรและตัวอย่างในการเก็บข้อมูล

หน่วยงาน	ประชากร	ตัวอย่าง
แผนกบริหาร	12	4
แผนกสำนักงาน	23	7
วิศวกร,หัวหน้าแผนก	35	10
ฝ่ายไร่	30	9
แผนกบุคคล	6	2
แผนกพัสดุ	15	4
แผนกศูนย์วิเคราะห์	49	15
แผนกลูกหีบ	96	28

ตารางที่ 1 (ต่อ)

หน่วยงาน	ประชากร	ตัวอย่าง
แผนกเทอร์ไบน์	35	10
แผนกไฟฟ้า	35	10
แผนกหม้อไอน้ำ	50	15
แผนกหม้อต้ม	52	15
แผนกกรีไฟน์	45	13
แผนกหม้อเคี้ยว	60	18
แผนกหม้อปั้น	64	19
แผนกบรรจุ	42	12
แผนกคลังสินค้า	78	23
แผนกโรงกลึง	35	10
แผนกยานยนต์	67	20
แผนกโยธา	23	7
แผนกซ่อมบำรุง	46	14
แผนกโรงหล่อ	11	3
แผนกเครื่องมือวัด	6	2
แผนก รักษาความปลอดภัย	35	10

งานวิจัยมีการทดสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (content validity) เพื่อพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาในประเด็นที่ต้องการวิจัยไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 คน แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพจากผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว เฉพาะข้อที่อยู่ในเกณฑ์และข้อที่ปรับปรุง จะนำมาสร้างเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ และนำไปทดลองใช้ (try out) กับผู้บริโภคมลัทธิคล้ายกับประชากรเป้าหมาย แต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ราย นำข้อมูลดังกล่าวมาหาค่าความเชื่อมั่น ได้ค่าระหว่าง 0.82-0.91 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหา ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการวิเคราะห์วิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

4. ผลการวิจัย

4.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท ไทยอุตสาหกรรมน้ำตาล จำกัด

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย 256 คน คิดเป็นร้อยละ 90.8 ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 40 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 52.8 สถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 58.51 ระดับการศึกษาอยู่ในระดับต่ำกว่า ปวส. คิดเป็นร้อยละ 70.6 รายได้อยู่ในระดับ 9,000 จนถึง 12,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 46.8 ตำแหน่งงานแผนกลูกหีบ คิดเป็นร้อยละ 9.9 สำหรับอายุงานส่วนใหญ่มีอายุในการทำงาน 5 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 57.8

ตารางที่ 2 สภาพแวดล้อมในการทำงานตามทัศนะของพนักงาน บริษัท ไทยอุสาหกรรมน้ำตาล จำกัด

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	Mean	SD.	ระดับ
1. ความมั่นคงปลอดภัย	3.97	0.65	มาก
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	3.97	0.71	มาก
3. องค์กรและการจัดการ	3.84	0.64	มาก
4. ค่าจ้าง	3.90	0.76	มาก
5. คุณลักษณะเฉพาะของงาน	3.86	0.74	มาก
6. การนิเทศงาน	3.42	0.96	มาก
7. คุณลักษณะทางสังคมของงาน	3.77	0.81	มาก
8. การติดต่อสื่อสาร	3.94	0.74	มาก
9. สภาพการทำงาน	4.30	0.69	มากที่สุด
10. สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นๆ ที่ได้รับ	3.75	0.85	มาก
ผลรวม	3.87	0.76	มาก

ในภาพรวมสภาพแวดล้อมในการทำงานตามทัศนะของพนักงาน บริษัท ไทยอุสาหกรรมน้ำตาล จำกัด อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.87$) เมื่อพิจารณารายด้าน เรื่องที่มีความสำคัญในสามลำดับแรกได้แก่ สภาพการทำงาน ($\bar{x}=4.30$) ความมั่นคงปลอดภัย ($\bar{x}=3.97$) และ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ($\bar{x}=3.97$) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไทยอุสาหกรรมน้ำตาล จำกัด

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี	mean	S.D.	ระดับ
1. ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น	4.11	0.79	มาก
2. ด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น	4.45	0.73	มาก
3. ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น	4.61	0.64	มากที่สุด
4. ด้านพฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่	4.68	0.53	มากที่สุด
5. ด้านพฤติกรรมการรับผิดชอบและให้ความร่วมมือ	4.26	0.67	มาก
ผลรวม	4.42	0.50	มาก

ในภาพรวมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.42$) เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านพฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.68$) รองลงมาด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น คือ ($\bar{x}=4.61$) รองลงมาด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น คือ ($\bar{x}=4.45$) รองลงมาด้านพฤติกรรมการรับผิดชอบและให้ความร่วมมือ คือ ($\bar{x}=4.26$) และรองลงมาด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น คือ ($\bar{x}=4.11$) ตามลำดับ

การเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 4 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงาน บริษัท ไทยอุสาหกรรมน้ำตาล จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี	เพศ	อายุ	สถานภาพ	การศึกษา	รายได้	ตำแหน่งงาน	อายุงาน
ด้านพฤติกรรมกรรมการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น	0.52	1.46	3.45*	0.21	1.80	4.09*	6.30**
ด้านพฤติกรรมกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น	-0.72	0.55	4.40*	2.13	0.19	0.20	1.96
ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น	0.06	0.84	1.29	1.98	0.40	1.37	2.96*
ด้านพฤติกรรมกรรมการสำนึกในหน้าที่	-1.80*	1.12	1.69	4.02*	1.94	3.17	10.56*
ด้านพฤติกรรมกรรมการรับผิดชอบและให้ความ	-0.52	2.10	0.82	5.68**	12.18*	27.09*	9.40**
ผลรวม	-0.55	1.51	3.56*	0.39	2.16	7.89*	8.95**

* sig<0.05 ** sig<0.01

ผลการวิจัยพบว่าพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงาน บริษัท ไทยอุสาหกรรมน้ำตาล จำกัด ในภาพรวม จะมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ตามปัจจัย ด้าน สถานภาพ ตำแหน่งงาน และอายุงาน

เมื่อพิจารณาพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงาน บริษัท ไทยอุสาหกรรมน้ำตาล จำกัด เป็นรายด้านผลการวิจัยพบว่า

1) ด้านพฤติกรรมกรรมการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น จะมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ตามปัจจัย ด้านสถานภาพ ตำแหน่งงาน และอายุงาน จะมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2) ด้านพฤติกรรมกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น ไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจากปัจจัยส่วนบุคคล

3) ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น จะมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ตามปัจจัย ด้านอายุงาน

4) ด้านพฤติกรรมกรรมการสำนึกในหน้าที่ จะมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ตามปัจจัย ด้านเพศ และอายุงาน

5) ด้านพฤติกรรมกรรมการรับผิดชอบและให้ความร่วมมือ จะมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ตามปัจจัย ด้านการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน และอายุงาน

ตารางที่ 5 อิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไทยอุตสาหกรรมน้ำตาล จำกัด

ตัวแปรอิสระ	B	SE.	Beta	t	sig
1. ความมั่นคงปลอดภัย	0.21	0.07	0.14	2.82*	0.01
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	0.08	0.07	0.06	1.15	0.25
3. องค์กรและการจัดการ	0.02	0.08	0.01	0.21	0.83
4. ค่าจ้าง	0.14	0.07	0.11	2.06*	0.04
5. คุณลักษณะเฉพาะของงาน	0.09	0.07	0.07	1.18	0.24
6. การนิเทศงาน	0.41	0.05	0.41	8.16**	0.00
7. คุณลักษณะทางสังคมของงาน	0.03	0.06	0.03	0.55	0.58
8. การติดต่อสื่อสาร	0.03	0.07	0.02	0.45	0.65
9. สภาพการทำงาน	0.06	0.07	0.04	0.80	0.42
10. สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นๆ ที่ได้รับ	0.35	0.06	0.31	6.25**	0.00
(Constant)	0.04	0.39		0.11	0.92

R=0.69 R²=0.47 Adj R² =0.45

ผลการวิจัยพบว่าสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยอุตสาหกรรมน้ำตาล จำกัด ประกอบด้วย การนิเทศงาน ($\beta = 0.41$) สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นๆ ที่ได้รับ ($\beta = 0.31$) ความมั่นคงปลอดภัย ($\beta = 0.14$) และ ค่าจ้าง ($\beta = 0.11$) ตามลำดับ โดยมีค่าความแม่นยำในการพยากรณ์เท่ากับร้อยละ 47

5. สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไทยอุตสาหกรรมน้ำตาล จำกัด สามารถแบ่งเป็นสองปัจจัยคือคุณลักษณะส่วนบุคคล และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งผลการวิจัยสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

5.1 การอภิปรายผล

5.1.1. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไทยอุตสาหกรรมน้ำตาล จำกัด จะมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ตามปัจจัย ด้าน สถานภาพ ตำแหน่งงาน และอายุงาน ทั้งนี้เพราะสถานภาพสมรส และตำแหน่งงานที่สูง และอายุการทำงานที่ยาวนานจะส่งผลที่มากขึ้นต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ซึ่งจะสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชูติมา ชูติชิวานันท์ (2554) ที่ศึกษาวิจัยเรื่องพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มีผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา กลุ่มธุรกิจผู้ให้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่ งานวิจัยของ อทิกร แก้วมา (2550) ความสัมพันธ์ของการรับรู้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในฐานะพฤติกรรมตามบทบาท เจตนาในการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่เกิดขึ้นจริง ซึ่งเสนอว่าปัจจัยส่วนบุคคลจะมีผลต่อ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงาน และงานวิจัยของ ปนัดดา ศิริรินทร์ (2557) ที่ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ที่เสนอว่าระยะเวลาทำงาน จะมีผลต่อ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงาน

5.1.2 สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงานบริษัท ไทย อุตสาหกรรมน้ำตาล จำกัด โดยปัจจัยที่มีผลอย่างมีนัยสำคัญได้แก่ การนิเทศงาน สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นๆ ที่ได้รับ ความมั่นคงปลอดภัย และ ค่าจ้าง ผลการวิจัยดังกล่าวจะสอดคล้องกับ งานวิจัยของ อัมพร พิพิธเจริญพร (2545). ลักษณะบุคลิกภาพแบบ The big five พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและคุณภาพการบริการของพนักงานตามการรับรู้ของหัวหน้า : กรณีศึกษาศูนย์บริการรถยนต์แห่งหนึ่ง ซึ่งเสนอว่าเสนอว่าองค์ประกอบทุกด้านของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีจะมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับการปฏิบัติงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับแนวคิดของ McLagen (1989) ที่เสนอว่าการนำหลักพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การจะเป็นบทบาทหลักของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในการสร้างความเปลี่ยนแปลงให้กับองค์การ

5.2. ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบาย

ผลการวิจัยสามารถแยกข้อเสนอแนะออกเป็นสองประการดังนี้

5.2.1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ได้แก่ สถานภาพ ตำแหน่งงาน และอายุงาน สำหรับผู้บริหารแล้วปัจจัยด้านตำแหน่งงาน และอายุงานเป็นปัจจัยที่สามารถควบคุมได้ การพัฒนาบุคลากรให้เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น การวางแผนพัฒนาอาชีพ (Career Development) โดยส่งเสริมบุคลากรที่มีความสามารถขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นสร้างความภาคภูมิใจในการทำงาน และส่งเสริมความจงรักภักดีให้คนที่อยู่ในองค์การให้ยาวนานจะช่วยสนับสนุนให้องค์การเกิดบุคลากรที่เป็นสมาชิกที่ดี ส่งผลต่อการพัฒนาองค์การอย่างยั่งยืนได้

5.2.2. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสำคัญต่อสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานบริษัท ไทย อุตสาหกรรมน้ำตาล จำกัด เกิดจากการนิเทศงาน ทำให้พนักงานมีความมั่นใจในการทำงาน ลดความบกพร่องในการทำงาน การสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นๆ เพิ่มเติมนอกจากเงินเดือนซึ่งมีเพดานค่อนข้างจำกัด จะช่วยเสริมสร้างกำลังใจและทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน การจัดองค์การให้เกิดความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน และการจ่ายค่าจ้างที่เหมาะสม ไม่น้อยไปกว่ามาตรฐานในอุตสาหกรรมเดียวกัน ซึ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ผู้บริหารเกิดความสำเร็จในการสร้างบุคลากรที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ

5.3 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.1. การวิจัยดังกล่าวเป็นกรณีศึกษาเฉพาะ บริษัทไทยอุตสาหกรรมน้ำตาล จำกัด ซึ่งผลการวิจัยอาจจะยังไม่สามารถนำไปใช้สรุปอ้างอิงกับประชากรบริษัทกลุ่มอื่น ซึ่งอาจมีบริบทของปัจจัยส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่แตกต่างออกไป ดังนั้นผู้สนใจต่อยอดอาจนำกรอบแนวคิดดังกล่าวไปทดลองซ้ำในหน่วยงานที่สนใจได้

5.3.2. งานวิจัยมุ่งเน้นไปที่การวิจัยเชิงปริมาณเท่านั้นจึงยังไม่ได้มิติในความรู้สึกของเหตุผลว่าทำไมสภาพแวดล้อมในการทำงานมีเพียงการนิเทศงาน สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นๆ ที่ได้รับ ความมั่นคงปลอดภัย และ ค่าจ้างเท่านั้นที่มีผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การดังนั้นผู้ที่สนใจจะศึกษาหาเหตุผลเชิงลึกอาจจะใช้วิจัยเชิงคุณภาพเข้ามาสนับสนุน โดยบูรณาการเป็นการทำวิจัยแบบผสม

5.3.3. การศึกษาดังกล่าวเป็นการศึกษาแบบภาคตัดขวางในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งเท่านั้นผู้ที่สนใจจะทวนซ้ำโดยทำการศึกษาแบบอนุกรมเวลา ก็อาจจะได้ผลที่แตกต่างกันออกไป

เอกสารอ้างอิง

- เกษรา ชัยรังษีเลิศ. (2547). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลการสนับสนุนทางสังคมทัศนคติต่องานและภาวะผู้นำ กับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชนัดดา ยังสี. (2549). **การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความเหนื่อยหน่ายกับการตั้งใจลาออกของพนักงาน**. วิทยานิพนธ์หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การภาควิชามนุษยศาสตร์บัณฑิตวิทยาลัย. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ชุตินา ชุตินานันท์. (2554). **พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่มีผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้กรณีศึกษา กลุ่มธุรกิจผู้ให้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธงชัย เหมทานนท์. (2558). **การพัฒนานวัตกรรมทางการตลาดเพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม ในประเทศไทย**. วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม. 2(2), 86-100
- ตะวัน สาดแสง.(2548) **สร้างคนสร้างองค์กรคัมภีร์เพิ่มทักษะการบริหาร**. (พิมพ์ครั้งที่ 9) .กรุงเทพฯ : ส.เอเชียเพรส.
- นารีรัตน์ นิลประดับ. (2547). **บุคลิกภาพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานและพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมการจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด**. ปริญญาโทวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร.
- ปนัดดา ศิริินทร์ (2557) **ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในองค์การกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม**. วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม. 1(2), 58-69
- มัลลิกา ต้นสอน. (2544). **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ : บริษัท เอ็กซ์เบอร์เน็ท จำกัด.
- รัตกัมพล พันธุ์เพ็ง. (2547). **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความเหนื่อยล้าทางจิตใจและสุขภาพของพนักงานโรงงานผลิตเลนซ์**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สฎายุ ธีระวณิชตระกูล. (2547) .**การส่งเสริมพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การสู่การพัฒนาคนภายในองค์การอย่างยั่งยืน**. วารสารศึกษาศาสตร์. 16(1) , 15-28.
- สุนันทา เลานันท์ (2544) .**การพัฒนาองค์การ**. กรุงเทพฯ : ดี.ดี. บุ๊คส์ไตร์.
- สุรพล พยอมแย้ม. (2545). **จิตวิทยาอุตสาหกรรม**. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : ธรรมเมธี.
- อทิกร แก้วมา (2550).**ความสัมพันธ์ของการรับรู้พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในฐานะพฤติกรรมตามบทบาท เจตนาในการแสดงพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่เกิดขึ้นจริง**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. คณะศิลปศาสตร์ สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- อัมพร พิพิธเจริญพร. (2545). **ลักษณะบุคลิกภาพแบบ The big five พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและคุณภาพการบริการของพนักงานตามการรับรู้ของหัวหน้า : กรณีศึกษาศูนย์บริการรถยนต์แห่งหนึ่ง**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. คณะศิลปศาสตร์ สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

- เอกชัย บุรณธน. (2550). **ภาวะผู้นำ ทักษะคติด่องาน การมีส่วนร่วมในงาน และพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: ศึกษาเฉพาะหัวหน้างานระดับต้น ของธนาคารเอกชน แห่งหนึ่ง.** วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยา. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- Deshpande, S., W. (2002). **Organizational Citizenship Behaviors** . Retrieved April 20, 2017, from <http://www.indiaonline.com>.
- Krejcie, R.V. & Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. **Education and Psychological Measurement**, 30(3), 607-610.
- McLagan, P.A. (1989). **Models for HRD practice: The models.** Alexandere, VA: American Society for Training and Development.
- Organ, D. W. (1991). **The applied psychology of work behavior.** (4th ed.) USA: Richard Irwin.
- Podsakoff, P. M.; et al. (2000). Organization citizenship behavior: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestion for future research. **Journal of management**. 25(3), 351-363.
- Urmila, R. & Parlikar, M., S. (2002). **Organizational Citizenship Behaviors** . Retrieved April 20, 2017, from <http://www.worktrauma.org> .