



บทความวิจัย

## ปัจจัยด้านการประกอบการขององค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในธุรกิจการผลิตระบบนิวเมติกส์อัตโนมัติ : กรณีศึกษา บริษัท เอส.เอ็ม.ซี. (ประเทศไทย) จำกัด

ศรัทธาพล จินชัย และ จุฑารัตน์ ปิณฑะแพทย์\*

ภาควิชาการพัฒนารัฐกิจอุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์ คณะพัฒนารัฐกิจและอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

\*ผู้นิพนธ์ประสานงาน โทรศัพท์ 08 9215 0880 อีเมล: jutharat.p@bid.kmutnb.ac.th

DOI: 10.14416/j.bid.2023.08.005

รับเมื่อ 13 มิถุนายน 2566 แก้ไขเมื่อ 20 กรกฎาคม 2566 ตอรับเมื่อ 7 สิงหาคม 2566 เผยแพร่ออนไลน์ 30 สิงหาคม 2566

© 2023 King Mongkut's University of Technology North Bangkok. All Rights Reserved.

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการรับรู้เกี่ยวกับปัจจัยการประกอบการขององค์กรธุรกิจการผลิตระบบนิวเมติกส์อัตโนมัติของบริษัท เอส.เอ็ม.ซี (ประเทศไทย) จำกัด 2) พฤติกรรมการทำงานของพนักงานในธุรกิจการผลิตระบบนิวเมติกส์อัตโนมัติ ของ บริษัท เอส.เอ็ม.ซี (ประเทศไทย) จำกัด 3) ปัจจัยการประกอบการขององค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในธุรกิจการผลิตระบบนิวเมติกส์อัตโนมัติของบริษัท เอส.เอ็ม.ซี (ประเทศไทย) จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานในบริษัท เอส.เอ็ม.ซี (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 167 คน ด้วยวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี และมีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป ระดับการรับรู้เกี่ยวกับปัจจัยการประกอบการขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านผลประโยชน์ที่เพิ่มขึ้น พฤติกรรมในการทำงานของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านพฤติกรรมการทำงานให้ความช่วยเหลือ และปัจจัยการประกอบการขององค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานพบว่า ปัจจัยการประกอบการขององค์กรในด้านผลประโยชน์ที่เพิ่มขึ้น ด้านการลดต้นทุนการผลิต ด้านการส่งเสริมภาพลักษณ์องค์กร และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**คำสำคัญ:** ปัจจัยการประกอบการ องค์กร พฤติกรรมการทำงาน ระบบนิวเมติกส์อัตโนมัติ



## Research Article

## Organizational Operation Factors Affecting Working Behavior of Employees in Automatic Pneumatic System Manufacturing Business: A Case Study of SMC (Thailand) Limited

Sattapol Jinchai and Jutharat Pinthapataya\*

Department of Industrial Business and Human Resource Development, Faculty of Business and Industrial Development, King Mongkut's University of Technology North Bangkok, Bangkok, Thailand.

\*Corresponding Author, Tel. 08 9215 0880, E-mail: jutharat.p@bid.kmutnb.ac.th

DOI: 10.14416/j.bid.2023.08.005

Received 13 June 2023; Revised 20 July 2023; Accepted 7 August 2023; Published online: 30 August 2023

© 2023 King Mongkut's University of Technology North Bangkok. All Rights Reserved.

### Abstract

This research aimed to study 1) the level of organizational operation factors as perceived by the employees 2) the working behavior of employees in automatic pneumatic system manufacturing business of SMC (Thailand) LTD. 3) the organizational operation factors affecting the working behavior of employees in automatic pneumatic system manufacturing business of SMC (Thailand) LTD. The respondents in this study were 167 employees working at SMC (Thailand) LTD. using convenience sampling method. The tool used in this study was a questionnaire. The data were analyzed by statistics of frequency, percentage, mean, standard deviation and multiple regression. The result showed that most of respondents were males, aged between 30–39 years old, education level was bachelor degree; and more than 10 years of work experience 2) the employees perceived the organizational operation factors at a high level. The first rank was the increasing of business turnover. The behavior in working of employees was at a high level. The first rank was the collaborative behavior; in working and 3) The organizational operation factors affecting the working behavior of employees were the increasing of business turnover, the production cost reduction, the enhancement of corporate image, and Job characteristics at the significant level of 0.05.

**Keywords:** Operation Factors, Organization, Employees, Working Behavior, Automatic Pneumatic System

## 1. บทนำ

ในปัจจุบันการค้าในธุรกิจของสภากรณ์ปัจจุบันที่ต้องเผชิญกับความท้าทายหลายด้าน นำมาซึ่งการแข่งขันและแย่งชิงโอกาสทางธุรกิจกัน อีกทั้งคู่แข่งทางธุรกิจจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อแข่งขันแย่งชิงส่วนแบ่งการตลาด การแข่งขันที่สูงขึ้น ผู้ค้าต้องตระหนักว่าลูกค้าก็มีอำนาจการต่อรองเช่นกัน เพื่อให้เป็นไปตามที่ต้องการ โดยเฉพาะหากลูกค้ารายนั้นเป็นลูกค้ารายสำคัญและซื้อสินค้าในปริมาณมาก และหากผู้ค้าไม่ตอบสนองความต้องการของลูกค้า อาจส่งผลให้ผู้ค้าไปซื้อจากผู้ประกอบการรายอื่นทดแทน การปรับลดราคามีผลต่อรายได้ที่ลดลงเช่นกัน หรือหากเพิ่มคุณภาพของผลิตภัณฑ์โดยคงราคาเดิมไว้ ย่อมส่งผลต่อต้นทุนของผู้ประกอบการธุรกิจเช่นกัน ดังนั้นอำนาจการต่อรองทำให้ลูกค้ามีโอกาสเลือกที่จะเป็นคู่ค้ากับผู้ประกอบการรายอื่นได้เช่นเดียวกัน โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีด้านระบบอัตโนมัติที่เป็นตัวกระตุ้นทำให้ตลาดมีความต้องการเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะธุรกิจการผลิตระบบนิวเมติกส์อัตโนมัติ ความต้องการในการส่งมอบสินค้าที่รวดเร็วและถูกต้อง สินค้าที่มีคุณภาพ และการบริการหลังการขาย ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ทำให้ภาคธุรกิจต้องใช้กลยุทธ์ต่าง ๆ ในการนำกลยุทธ์มาปรับใช้เพื่อตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันดังกล่าว อีกทั้งการปรับโครงสร้างองค์กรเพื่อปรับเปลี่ยนบุคลากรที่มีความสามารถ ความชำนาญ เนื่องจากคนคือพลังขับเคลื่อนองค์กร งานต่าง ๆ ไม่อาจสำเร็จลงได้หากขาดพนักงานที่มีคุณภาพ

พนักงานขององค์กรที่มีคุณภาพ จะแสดงออกถึงพฤติกรรมการทำงานที่ดีมีประสิทธิภาพ สามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กรได้ ให้ความหมายว่า พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ และเป็นพฤติกรรมที่มีประโยชน์ต่อองค์กร เช่น การทำงานตรงเวลา การช่วยเหลือคนอื่น ๆ การอาสาสมัครทำงานโดยไม่ได้รับการขอร้อง ให้คำแนะนำเพื่อปรับปรุงสภาพการทำงาน ไม่ใช้เวลาในการทำงานไปกับเรื่องส่วนตัว รวมถึงพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เช่น พฤติกรรมด้านการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ เป็นต้น องค์กรควรส่งเสริมให้พนักงานเกิดพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เพื่อให้พนักงานรู้สึกอยากทุ่มเทในการทำงานให้แก่องค์กร มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ที่ได้รับ มีการให้ความช่วยเหลือระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน รวมถึงพนักงานอาจจะหาวิธีการทำงานใหม่ ๆ ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานในองค์กร [1] ดังนั้นพฤติกรรมที่พนักงานแสดงออกโดยตนเอง เป็นพฤติกรรมการทำงานที่ไม่ได้ระบุไว้ในรายละเอียดของงาน (Job Description) แต่เป็นพฤติกรรมที่มีส่วนส่งเสริมให้การทำงานดีขึ้น เช่น พฤติกรรมด้านการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมด้านการให้ความร่วมมือ พฤติกรรมด้านความสม่ำเสมอในการทำงาน พฤติกรรมด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร และ พฤติกรรมด้านการเพิ่มผลผลิต พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรนั้น ประกอบด้วย องค์ประกอบสำคัญ 5 ด้าน ได้แก่

- 1) ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) เช่น การช่วยเหลือบุคคลเฉพาะคนใดคนหนึ่ง
- 2) ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) เช่น การปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพิ่มจากที่ระบุไว้
- 3) ด้านพฤติกรรมคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) เช่น การหลีกเลี่ยงไม่สร้างปัญหา ระมัดระวังไม่ละเมิดสิทธิผู้อื่น
- 4) ด้านพฤติกรรมการอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) เช่น อดทนต่อความไม่สะดวกสบายในการทำงาน และ
- 5) ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) เช่น ให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร พฤติกรรมของพนักงานในการเพิ่มผลผลิต นอกจากนี้การเพิ่มผลผลิตยังต้องอาศัยความร่วมมือจากพนักงาน เจ้าหน้าที่ บุคลากร และหน่วยงานอื่นทั่ว ๆ ไป ในการร่วมกันปรับปรุงการเพิ่มผลผลิตรวมทั้งการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด [2]



เนื่องจากว่าในธุรกิจการผลิตระบบนิวเมติกส์อัตโนมัติ นั้น นอกจากใช้ระบบอัตโนมัติในระบบการผลิตแล้ว ส่วนหนึ่งยังต้องมี “คน” ซึ่งก็คือพนักงานในองค์กรมีส่วนร่วมในระบบการผลิตเช่นกัน ซึ่งหากพนักงานมีการปฏิบัติงานโดยยึดหลักการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงด้านผลประกอบการที่เพิ่มขึ้น ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ด้านการลดต้นทุนการผลิต ด้านการส่งเสริมภาพลักษณ์องค์กร ด้านการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และด้านลักษณะงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสนับสนุนให้องค์กรมีผลการดำเนินงานทางธุรกิจที่เติบโตขึ้น และหากพนักงานมีการปฏิบัติงานที่ดีโดยยึดหลักการทำงานเป็นเป้าหมายหลักย่อมมีส่วนสนับสนุนให้องค์กรมีผลประกอบการที่ดีขึ้นได้ และเมื่อองค์กรมีผลประกอบการที่ดีแข่งขันทางธุรกิจได้ พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีความสุขย่อมส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานที่แสดงออกมา ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้สนใจที่จะศึกษาปัจจัยการประกอบการขององค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในธุรกิจการผลิตระบบนิวเมติกส์อัตโนมัติ ทัศนศึกษา : บริษัท เอส.เอ็ม.ซี. (ประเทศไทย) จำกัด เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงกิจกรรมหรือนโยบายองค์กรเพื่อสร้างพฤติกรรมการทำงานของพนักงานให้มีประสิทธิภาพการทำงานที่เพิ่มขึ้น ซึ่งจะส่งเสริมให้องค์กรแข่งขันทางธุรกิจได้อย่างยั่งยืน

### 1.1 วัตถุประสงค์

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยการประกอบการขององค์กรพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในธุรกิจการผลิตระบบนิวเมติกส์อัตโนมัติ ของบริษัท เอส.เอ็ม.ซี. (ประเทศไทย) จำกัด

1.1.2 เพื่อศึกษาปัจจัยการประกอบการขององค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในธุรกิจการผลิตระบบนิวเมติกส์อัตโนมัติ ของบริษัท เอส.เอ็ม.ซี. (ประเทศไทย) จำกัด

## 1.2 การทบทวนวรรณกรรม

### 1.2.1 ธุรกิจการผลิตระบบนิวเมติกส์อัตโนมัติ

ระบบนิวเมติกส์เป็นระบบที่มีการนำไปใช้งานในอุตสาหกรรมการผลิตและระบบอัตโนมัติกันอย่างแพร่หลายในปัจจุบัน ด้วยเหตุผลที่ว่าระบบนิวเมติกส์มีคุณสมบัติที่เหมาะสมในด้านการทนต่อการระเบิด เนื่องจากลมอัดไม่ติดไฟ หรือเกิดการระเบิด ระบบนิวเมติกส์มีความรวดเร็วในการทำงานสามารถปรับเปลี่ยนความเร็วได้อย่างรวดเร็วและง่ายดาย การส่งถ่ายลมอัดง่าย ในอุปกรณ์ทำงานในระบบนิวเมติกส์ สะดวกต่อการติดตั้ง และ มีความปลอดภัยสูง รวมทั้งอุปกรณ์ของระบบนิวเมติกส์จะไม่เกิดการเสียหายเมื่อใช้งานเกินกำลัง

ระบบอัตโนมัติ คือ ระบบใด ๆ หรือกลไกที่สามารถทำกระบวนการตั้งแต่เริ่มทำงานจนถึงสิ้นสุดการทำงานได้ด้วยตัวเอง โดยทำงานตามคำสั่งควบคุมที่โปรแกรมที่วางไว้ เช่น ระบบรดน้ำอัตโนมัติ ระบบเครื่องล้างรถอัตโนมัติ เป็นต้น

นิวเมติกส์อัตโนมัติ คือ คือการนำอุปกรณ์นิวเมติกส์เข้าไปเป็นประกอบหลักในระบบ ซึ่งต้องงานสัมพันธ์กับอุปกรณ์ส่วนควบคุมโปรแกรม และตัวรับสัญญาณเซนเซอร์ต่าง ๆ เพื่อให้ระบบสามารถทำกระบวนการตั้งแต่เริ่มทำงานจนถึงสิ้นสุดการทำงานได้ด้วยตัวเอง โดยทำงานตามคำสั่งควบคุมที่โปรแกรมที่วางไว้ เช่น ระบบขนถ่ายสินค้าแบบอัตโนมัติ เป็นต้น

### 1.2.2 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการประกอบการขององค์กร

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการประกอบการขององค์กร จะเริ่มจากการที่องค์กรสามารถดำเนินธุรกิจได้ผลกำไรที่สามารถนำมาเป็นค่าใช้จ่ายในธุรกิจ ซึ่งควรพิจารณาจากสิ่งต่าง ๆ ทั้งด้านบุคคล ซึ่งมีพฤติกรรมแตกต่างกัน และด้านสภาพแวดล้อม ซึ่งเป็นสถานการณ์ภายนอกที่มีผลต่อการประกอบธุรกิจขององค์กร ในการปฏิบัติงานนั้นประสิทธิภาพ

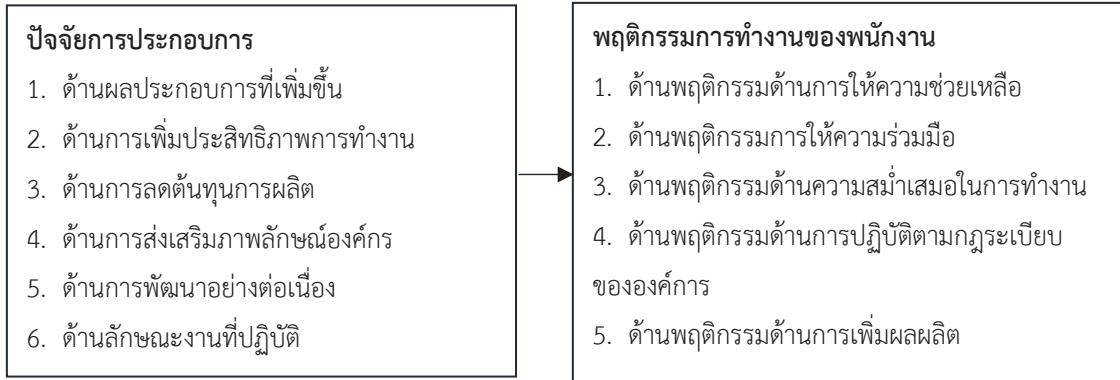
การปฏิบัติงานถือว่ามีความสำคัญ การประกอบกิจการที่ต้องคำนึงถึงด้านผลประโยชน์ที่เพิ่มขึ้น ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ด้านการลดต้นทุนการผลิต ด้านการส่งเสริมภาพลักษณ์องค์กร ด้านการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และด้านลักษณะงาน [3] ได้ตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนด รวมถึงให้ความสำคัญในการส่งเสริมให้พนักงานได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่องเพื่อนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงภายใน การนำเทคโนโลยีด้านระบบนิเวศอุตสาหกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน รวมถึงการทำงานโดยคำนึงถึงการพัฒนาคุณภาพสินค้าและกระบวนการในการผลิตเพื่อช่วยในการลดต้นทุนการผลิตเกิดการยอมรับจากลูกค้า รวมถึงการศึกษาลักษณะงาน รวมถึงความรับผิดชอบหน้าที่ในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงาน เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กรซึ่งจะช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์กร

### 1.2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมในการทำงาน

พฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือ ในการศึกษาของ Smith, Organ, and Near พบว่า พฤติกรรมกรช่วยเหลือผู้อื่น (Altruism) เป็นการกระทำโดยเจตนาที่จะช่วยเหลือบุคคลใดบุคคลหนึ่งโดยเฉพาะ เมื่อผู้อื่นเผชิญกับปัญหา ต้องการได้รับการบริการหรือความช่วยเหลือซึ่งสอดคล้องกับพฤติกรรมกรช่วยเหลือผู้อื่น พฤติกรรมกรช่วยเหลือ หมายถึง การสนับสนุนอาสาช่วยเหลือแก่ผู้ร่วมงาน โดยช่วยผู้ร่วมงานป้องกันหรือแก้ไขปัญหาก็เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอย่างไม่เห็นแก่ตัว อีกทั้งมีความพยายามสร้างบรรยากาศที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร พฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) [4] เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความกระตือรือร้นที่จะมีส่วนร่วมต่อกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรด้วยความรับผิดชอบและสร้างสรรค์ เช่น การเข้าร่วมประชุม การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในเวลาและรูปแบบที่เหมาะสม ให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ติดตามความเคลื่อนไหวและข่าวสารต่าง ๆ ในองค์กรรู้เท่าทันสถานการณ์ที่อาจก่อให้เกิดผลกระทบต่อองค์กร ตลอดจนการรักษาความลับขององค์กร พฤติกรรมด้านความสม่ำเสมอในการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานมาทำงานตรงต่อเวลา ไม่ขาดลามาย ไม่หาโอกาสขาดงานโดยไม่จำเป็น และไม่ละทิ้งงานหากมีปัญหาและอุปสรรค พฤติกรรมด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมในการยอมรับกฎระเบียบ โดยมีการปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ขององค์กร พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) เป็นพฤติกรรมที่บุคคล แสดงออกซึ่งการยอมรับและปฏิบัติตามกฎระเบียบภายในองค์กร และสนองตอบนโยบายขององค์กรได้เกินกว่าความคาดหวังตามหน้าที่ที่องค์กรได้กำหนด เช่น มีความตั้งใจ มีวินัย เอาใจ ใส่และเคารพกฎระเบียบ มีความตรงต่อเวลา ดูแลรักษาทรัพย์สินและอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ขององค์กร ไม่ใช่เวลาว่างไปปฏิบัติภารกิจส่วนตัว ร่วมมือกันทำงานกับผู้อื่นเพื่อให้บรรลุ เป้าหมาย ปฏิบัติงานสนองตอบต่อนโยบายขององค์กรได้เป็นอย่างดีโดยไม่หวังผลตอบแทน รวมถึงไม่พยายามหลีกเลี่ยงการปฏิบัติงาน ยินดีที่จะทำงานตามบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ ของตนเองเสมอ [5],[6] พฤติกรรมด้านการเพิ่มผลผลิต หมายถึง แนวคิดและวิธีการปฏิบัติในการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานเพื่อเพิ่มคุณภาพและลดต้นทุนในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บริษัทฯ มีผลประกอบการและผลผลิตมีปริมาณเพิ่มสูงขึ้น รดา [7] ได้ทำการศึกษาถึง พฤติกรรมด้านการเพิ่มผลผลิตว่า ความสำคัญของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรว่า พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร ทั้งนี้เพราะพฤติกรรมดังกล่าวเป็นกลไกทางสังคม (Social Machinery) ขององค์กรที่ช่วยลดความตึงเครียดและช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กร ทั้งนี้ การที่พนักงานในองค์กรมีพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจะสามารถช่วยเพิ่มความสำเร็จให้กับองค์กรได้

### 1.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยการประกอบการขององค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในธุรกิจการผลิตระบบนิวมติกส์อัตโนมัติ บริษัท เอส.เอ็ม.ซี. (ประเทศไทย) จำกัด ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## 2. วิธีกรวิจัย

### 2.1 ขอบเขตการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานในบริษัท เอส.เอ็ม.ซี (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 285 คน โดยกำหนดขนาดตัวอย่างโดยเทียบจากตาราง [8] ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย จะได้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวนทั้งสิ้น 167 คน

### 2.2 วิธีดำเนินการวิจัย

#### 2.2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามซึ่งได้ทำการออกแบบจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการประกอบการขององค์กร ประกอบด้วย ด้านผลประกอบการที่เพิ่มขึ้น ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ด้านการลดต้นทุนการผลิต ด้านการส่งเสริมภาพลักษณ์องค์กร ด้านการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงานของพนักงาน ประกอบด้วย ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ ด้านพฤติกรรมด้านความสม่ำเสมอในการทำงาน ด้านพฤติกรรมด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร และด้านพฤติกรรมด้านการเพิ่มผลผลิต

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ เป็นลักษณะคำถาม เป็นลักษณะคำถามแบบปลายเปิด (Open ended Question)

## 2.2.2 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือในการวิจัย

1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการประกอบการขององค์กรและปัจจัยพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน และปัจจัยการประกอบการขององค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน

2) ออกแบบเครื่องมือในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม ตามขอบเขตและกรอบแนวคิดในการวิจัย

3) นำแบบสอบถามเสนอแก่อาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาความสอดคล้องกันระหว่างข้อคำถามและเนื้อหาของงานวิจัย สามารถวัดได้ครอบคลุมเนื้อหาทั้งหมด จากนั้นนำแบบสอบถามเสนอแก่ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน เพื่อพิจารณาความสอดคล้องกันระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์การวิจัย (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดย IOC ของข้อคำถามของงานวิจัยมีค่า IOC มากกว่า 0.50 ขึ้นไปแสดงว่ามีความเหมาะสมในการนำมาใช้เป็นข้อคำถามในการเก็บข้อมูลได้

4) ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม เพื่อให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน และนำไปเก็บข้อมูลต่อไป

## 2.2.3 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติ

1) สถิติค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) สำหรับวิเคราะห์ปัจจัย ส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

2) สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการประกอบการขององค์กรและพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน โดยใช้เกณฑ์ [9] ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 4.50 ถึง 5.00 คือ ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50 ถึง 4.49 คือ ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.50 ถึง 3.49 คือ ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.50 ถึง 2.49 คือ ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 ถึง 1.49 คือ ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3) การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ในการวิเคราะห์ปัจจัยการประกอบการขององค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้เกณฑ์มาตรฐานความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 1

## 3. ผลการวิจัย

### 3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน พบว่า โดยภาพรวมส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 64.7 มีช่วงอายุ 30–39 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 46.7 มีการศึกษาอยู่ในระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 87.4 และมีประสบการณ์ในการทำงาน อยู่ในช่วง 10 ปีขึ้นไป จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 49.7



### 3.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการประกอบการขององค์กร

ตารางที่ 1 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการประกอบการขององค์กรโดยรวม และรายด้าน

ปัจจัยการประกอบการขององค์กร	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านผลประกอบการที่เพิ่มขึ้น	4.48	0.38	มาก
2. ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน	4.35	0.29	มาก
3. ด้านการลดต้นทุนการผลิต	4.31	0.44	มาก
4. ด้านการส่งเสริมภาพลักษณ์องค์กร	4.32	0.70	มาก
5. ด้านการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง	4.33	0.34	มาก
6. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.19	0.21	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.32</b>	<b>0.39</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการประกอบการขององค์กร พบว่า มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.32 พิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านผลประกอบการที่เพิ่มขึ้น คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.48 ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.35 ด้านการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.33 ด้านการส่งเสริมภาพลักษณ์องค์กร คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.32 ด้านการลดต้นทุนการผลิต คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.31 และด้านลักษณะงานที่ทำ คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.19 ตามลำดับ

### 3.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน

ตารางที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานโดยรวม และรายด้าน

พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ	4.43	0.52	มาก
2. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ	4.03	0.24	มาก
3. พฤติกรรมด้านความสม่ำเสมอในการทำงาน	4.21	0.79	มาก
4. พฤติกรรมด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร	3.92	0.81	มาก
5. พฤติกรรมด้านการเพิ่มผลผลิต	4.05	0.63	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.13</b>	<b>0.60</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน พบว่า มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.13 พิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.43 พฤติกรรมด้านความ



สม่ำเสมอในการทำงาน คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.21 พฤติกรรมด้านการเพิ่มผลผลิต คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.05 พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.03 และพฤติกรรมด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.92 ตามลำดับ

### 3.4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการประกอบการขององค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปัจจัยการประกอบการขององค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ครั้งที่ 1

ปัจจัยการประกอบการขององค์กรที่ส่งผลต่อ พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน	พฤติกรรมในการทำงานของพนักงาน โดยรวม		t	Sig
	สัมประสิทธิ์ ถดถอย	ความคลาดเคลื่อน มาตรฐาน		
ค่าคงที่	0.22	0.39	0.57	0.57
ด้านผลประกอบการที่เพิ่มขึ้น ( $X_1$ )	-0.59	0.05	-11.34	0.00*
ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ( $X_2$ )	0.12	0.18	0.66	0.51
ด้านการลดต้นทุนการผลิต ( $X_3$ )	-0.44	0.05	-8.14	0.00*
ด้านการส่งเสริมภาพลักษณ์องค์กร ( $X_4$ )	0.94	0.04	23.73	0.00*
ด้านการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง ( $X_5$ )	0.16	0.17	0.92	0.36
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ( $X_6$ )	0.76	0.05	15.95	0.00*
R = 0.98 , Adjust R <sup>2</sup> = 0.95 , F = 649.48 , S.E. <sub>est</sub> = 0.10				

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการประกอบการขององค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน พบว่า ปัจจัยการประกอบการขององค์กร ด้านผลประกอบการที่เพิ่มขึ้น ( $X_1$ ) ด้านการลดต้นทุนการผลิต ( $X_3$ ) ด้านการส่งเสริมภาพลักษณ์องค์กร ( $X_4$ ) และ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ( $X_6$ ) ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน โดยรวม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.98 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่า สัมประสิทธิ์ของพยากรณ์ปรับปรุง (Adjust R<sup>2</sup>) ร้อยละ 95 (R<sup>2</sup> = 0.95) มีค่าความคลาดเคลื่อน มาตรฐานของพยากรณ์ S.E.<sub>est</sub> เท่ากับ 0.10

**ตารางที่ 4** ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปัจจัยการประกอบการขององค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ครั้งที่ 2

ปัจจัยการประกอบการขององค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน	พฤติกรรมในการทำงานของพนักงาน โดยรวม		t	Sig
	สัมประสิทธิ์	ความคลาดเคลื่อน		
	ถดถอย	มาตรฐาน		
ค่าคงที่	1.15	0.26	4.50	0.00
ด้านผลประกอบการที่เพิ่มขึ้น ( $X_1$ )	-0.39	0.03	-12.48	0.00*
ด้านการลดต้นทุนการผลิต ( $X_3$ )	-0.57	0.05	-11.01	0.00*
ด้านการส่งเสริมภาพลักษณ์องค์กร ( $X_4$ )	0.98	0.04	26.28	0.00*
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ( $X_6$ )	0.71	0.05	14.52	0.00*
R = 0.97 , Adjust R <sup>2</sup> = 0.95 , F = 850.54, S.E. <sub>est</sub> = 0.10				

จากตารางที่ 4 ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของปัจจัยการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ครั้งที่ 2 พบว่า ปัจจัยการปฏิบัติงานด้านผลประกอบการที่เพิ่มขึ้น ( $X_1$ ) ด้านการลดต้นทุนการผลิต ( $X_3$ ) ด้านการส่งเสริมภาพลักษณ์องค์กร ( $X_4$ ) และ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ( $X_6$ ) ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน โดยรวม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.97 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่าสัมประสิทธิ์ของพยากรณ์ปรับปรุง (Adjust R<sup>2</sup>) ร้อยละ 95 (R<sup>2</sup> = 0.95) มีค่าความคลาดเคลื่อน มาตรฐานของพยากรณ์ S.E.<sub>est</sub> เท่ากับ 0.10 นำเสนอในตารางที่ 4

สามารถเขียนสมการพยากรณ์ปัจจัยการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ได้ดังนี้

$$Y = 1.15 + (-0.39X_1) + (-0.57X_3) + (0.98X_4) + (0.71X_6)$$

#### 4. การสรุปและอภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยปัจจัยการประกอบการขององค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในธุรกิจการผลิตระบบนิวเมติกส์อัตโนมัติ : กรณีศึกษา บริษัท เอส.เอ็ม.ซี. (ประเทศไทย) จำกัด สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการประกอบการขององค์กรในธุรกิจการผลิตระบบนิวเมติกส์อัตโนมัติ : กรณีศึกษา บริษัท เอส.เอ็ม.ซี. (ประเทศไทย) จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย ดังนี้ ด้านผลประกอบการที่เพิ่มขึ้น ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ด้านการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง ด้านการส่งเสริมภาพลักษณ์องค์กร ด้านการลดต้นทุนการผลิต และด้านลักษณะงานที่ทำ โดยมีด้านผลประกอบการที่เพิ่มขึ้น มีความคิดเห็นค่าเฉลี่ยสูงสุด เนื่องจากองค์กรมีการกำหนดเป้าหมายของผลประกอบการที่ชัดเจนและวัดผลได้ เมื่อพนักงานรับรู้เป้าหมายขององค์กรแล้ว ทำให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วม มุ่งมั่นทุ่มเทในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งจะสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ

ให้เกิดขึ้น เพื่อเพิ่มผลประกอบการขององค์กรให้เพิ่มขึ้นได้ การที่บริษัทฯ มีผลประกอบการที่ดีเพิ่มขึ้น เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้พนักงานตระหนักถึงความสำคัญของความรับผิดชอบต่อหน้าที่ตามเป้าหมายขององค์กร การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะในงานให้สูงขึ้นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ ซึ่งสอดคล้องกับกิตติยา (2556) [10] ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ชันโซ่ อินเตอร์เนชันแนล จำกัด พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก คืองานที่รับผิดชอบมีความน่าสนใจ ทำทลายความสามารถ และความถนัดของพนักงาน วิธีการปฏิบัติงานที่แน่นอนชัดเจน และความพร้อมของเครื่องมือ อุปกรณ์ที่ใช้ทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วลลี [11] ได้ศึกษา ภาพลักษณ์องค์กรที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นของสมาชิกสหกรณ์ ออมทรัพย์สาธารณสุขกาฬสินธุ์ พบว่า สมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์สาธารณสุขกาฬสินธุ์ จำกัด ที่มีประเภทสมาชิกสามัญมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับภาพลักษณ์องค์กรโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ในส่วนที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในธุรกิจการผลิตระบบนิวเมติกส์อัตโนมัติของบริษัท เอส.เอ็ม.ซี. (ประเทศไทย) จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย ได้แก่ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมด้านความสม่ำเสมอในการทำงาน พฤติกรรมด้านการเพิ่มผลผลิต พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ และพฤติกรรมด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร โดยมีด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เนื่องจากพนักงานจะแสดงออกถึงพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ ซึ่งแสดงออกถึงการที่พนักงานมีทัศนคติที่ดีเป็นมิตร เห็นอกเห็นใจต่อองค์กร และเพื่อนร่วมงาน มีความรับผิดชอบต่อช่วยเหลือผู้ร่วมงานเมื่อมีปัญหาในการทำงานแม้ไม่ใช่หน้าที่ของตนเอง และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ตามเป้าหมายขององค์กร และสอดคล้องกับ งานวิจัยของ ลดาพร ลัสดา และ รัตนา [12] ที่ได้ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น รองลงมา คือ ด้านการให้ความร่วมมือ และสอดคล้องกับงานวิจัยของวัฒนา [13] ที่ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: กรณีศึกษาข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ในด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ และพฤติกรรมการช่วยเหลือ อยู่ในระดับมาก แสดงว่าพนักงานของบริษัทมีพฤติกรรมของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของสกุลรัตน์ [14] ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานฝ่ายเทคโนโลยีโทรศัพท์เคลื่อนที่ระบบ 3G: กรณีศึกษา บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ พบว่า พฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตอยู่ในระดับมาก

ปัจจัยการประกอบการขององค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในธุรกิจการผลิตระบบนิวเมติกส์อัตโนมัติ : กรณีศึกษา บริษัท เอส.เอ็ม.ซี. (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ปัจจัยการประกอบการขององค์กรด้านผลประกอบการที่เพิ่มขึ้น ด้านการลดต้นทุนการผลิต ด้านการส่งเสริมภาพลักษณ์องค์กร และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ พนักงานจะพึงพอใจเมื่อได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถ และมีความท้าทาย รวมทั้งงานที่ทำนั้น ๆ มีความสำคัญและมีความสัมพันธ์กับงานของผู้อื่นในองค์กร พนักงานจะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จจูล่วงเรี่ยวเร็วยกต้องและทันเวลาที่กำหนด การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรขององค์กรอย่างประหยัดคุ้มค่า ตลอดจนมีแนวคิดริเริ่มที่จะลด



ต้นทุนให้องค์กร โดยการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน พนักงานมีความพึงพอใจที่ร่วมทำงานที่องค์กรนี้ และมีความพึงพอใจต่อนโยบายการบริหารและการจัดการขององค์กร ทำให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจและเปิดเผยลักษณะงานที่ทำและชื่อเสียงขององค์กรให้กับบุคคลอื่น ๆ นอกองค์กรเพื่อสร้างภาพลักษณ์ให้องค์กรเป็นที่รู้จักในด้านต่าง ๆ ที่ช่วยส่งเสริมธุรกิจให้องค์กรเจริญเติบโตขึ้นไป ในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ สอดคล้องกับผลการศึกษาของประทีนทิพย์ (2553) [15] ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลด่านช้าง พบว่าลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติที่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านการส่งเสริมภาพลักษณ์องค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของฤทัยทิพย์ (2550) [16] ได้ทำการศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท วิริยะซัพพลาย จำกัด พบว่า ปัจจัยด้านผลผลิตส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการลดต้นทุนการผลิต นอกจากนี้งานวิจัยของวิญญู [17] ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง พบว่า ด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิตส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

#### 4.1 ข้อเสนอแนะ

##### 4.1.1 ที่ได้จากการวิจัย

4.1.1.1 องค์กรควรทำความเข้าใจกับพนักงานในด้านการปฏิบัติตนตามระเบียบข้อบังคับขององค์กรเนื่องจากระเบียบข้อบังคับเป็นสิ่งที่สำคัญในการทำงานกับเครื่องจักรเพื่อการผลิต การทำงานตามกระบวนการที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน ช่วยป้องกันอุบัติเหตุที่อาจเป็นอันตรายต่อพนักงาน และเป็นการสูญเสียทรัพยากรและทรัพย์สินขององค์กร รวมทั้งก่อให้เกิดต้นทุนในการประกอบการโดยไม่จำเป็น

4.1.1.2 พนักงานควรตระหนักถึงภัยอันตรายที่อาจเกิดขึ้นที่ทำให้เกิดความพิการหรือการสูญเสียทรัพย์สินของตนเองและองค์กร โดยการศึกษากฎระเบียบข้อบังคับเพื่อการอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข

##### 4.1.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

4.1.2.1 ควรมีการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบระดับความสัมพันธ์ต่อองค์กรของพนักงาน เพื่อเป็นสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ลดอัตราการลาออกของพนักงาน

4.1.2.2 ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่เป็นปัจจัยการประกอบการขององค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน of พนักงาน เพื่อจะได้ผลการวิจัยที่ครอบคลุมมากยิ่งขึ้นสำหรับการนำไปใช้พัฒนาในธุรกิจอุตสาหกรรม

#### เอกสารอ้างอิง

- [1] Spector, P. E. (1996). *Industrial and Organizational Psychology. Research and Practice*. New York: John Wiley & Sons. Inc.
- [2] Organ, D. W. (1988). *Organizational Citizenship Behavior. The Good Soldier Syndrome*. Lexington: Lexington Books.
- [3] Naveekarn, S. (2006). *Management and organizational behavior (3<sup>rd</sup> ed.)*. Bangkok : Bannakit. (in Thai).
- [4] Kraesuntorn, S. (2011). *The Study of Factors Related to Good Organizational Membership Behavior of Government Officials, Academic Office* (Research report). Office of the Secretariat of the People's Representatives. (in Thai).



- [5] Organ. D.W., & T. S. Bateman. (1991). *Organizational Behavior*. (4<sup>th</sup>ed.). IL: Irwin.
- [6] Organ. D.W., Podsakoff. P.M. & MacKenzie. S.B. (2006). *Organizational Citizenship Behavior : Its Nature. Antecedents. And Consequences*. USA : Sage.
- [7] Maneepaipan, R. (2006). *Factors Affecting Employee Performance Efficiency, UR Chemical Co., Ltd.* [Independent Study Unpublished]. Burapha University. (in Thai).
- [8] Krejcie. Robert V., & Morgan. Daryle W. (1970). *Determining Sample Size for Research Activities*. Educational and Psychological Measurement.
- [9] Siljaru, T. (2014). *Study and Statistical Analysis Using SPSS*. Bangkok : V Interprint Bangkok. (in Thai).
- [10] Thitikunrat, K. (2013). *The Staff Performance Efficiency of Employees in Sunshine International Company Limited*. [Unpublished Master's thesis]. Rambhai Barni Rajabhat University. (in Thai).
- [11] Komsomnuk, W., & Attharangsun, N. (2021). *The Effect of Corporate Image on Trust of Members in Kalasin Public Health Savings Cooperative Limited*. [Master's thesis, Maharakham University]. <http://202.28.34.124/dspace/handle/123456789/1198>. (in Thai).
- [12] Eakpanich, L., Yawila, L., & Sittioum, R. (2020). Organizational Citizenship Behavior and Organizational Commitment with Affected to Performance Efficiency of Naresuan University Service Staff. *Humanities and Social Sciences Journal of Graduate School, Pibulsongkram Rajabhat University, 14(1)*, 175–193. (in Thai).
- [13] Onkeaw, W. (2011). *Organizational Citizenship Behavior : Case Study Officers of Office of The Teacher Civil Service and Education Personnel Commission*. [Master's thesis, Silpakorn University]. <https://sure.su.ac.th/xmlui/handle/123456789/13417>. (in Thai).
- [14] Pai boon, S. (2011). *Factors Relating Work Behavior of Employees in 3G Mobile Phone Technology Division TOT Public Company Limited, Headquarters*. [Independent Study Unpublished]. Rajamangala University of Technology Thanyaburi. <http://www.repository.rmutt.ac.th/xmlui/handle/123456789/1148>. (in Thai).
- [15] Chantrawan, P. (2010). *Factors Affecting the Organizational Continuity of Dan Chang Hospital*. [Independent Study Unpublished]. Kasetsart University. (in Thai).
- [16] Pho-On, P. (2007). *Efficiency in Employee Performance, Viriya Supply Co., Ltd.* [Unpublished Master's thesis]. Phranakhon Rajabhat University. (in Thai).
- [17] Kittipongwarakarn, W. (2020). *Factors Affecting Work Efficiency of a State Enterprise Employees*. [Unpublished Master's thesis]. Srinakharinwirot University. (in Thai).