

การทำงานเป็นทีมและความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรโรงงานอุตสาหกรรม การผลิตในจังหวัดปทุมธานี

Teamwork and Job Satisfaction Effecting Organizational Citizenship Behavior of the Industrial Manufacturing Factory Employees in Pathumthani Province.

กฤติเดช นุกุลกิจ*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับความสำคัญของการทำงานเป็นทีม 2) ระดับความพึงพอใจในงาน 3) ระดับความสำคัญของพฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ 4) การทำงานเป็นทีมและความพึงพอใจในงานส่งผลต่อพฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ประชากรที่ศึกษาเป็นบุคลากรที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตในจังหวัดปทุมธานี จำนวนโรงงานทั้งหมดรวม 3,887 แห่ง คำนวณขนาดตัวอย่างตามสูตรของ W.G.Cochran (1953) ซึ่งเป็นวิธีคำนวณแบบไม่ทราบจำนวนประชากร ได้กลุ่มตัวอย่าง 385 คน สุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง ได้โรงงานมาทั้งหมด 30 แห่ง และได้เก็บข้อมูลจากบุคลากรโรงงานอุตสาหกรรม แห่งละ 13 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) มีค่า 0.947 ถึง 1.00 ค่าความเชื่อมั่น .940 สถิติที่ใช้ในการ

วิเคราะห์ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณวิเคราะห์การถดถอย (Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษาพบว่า

- ระดับความสำคัญของการทำงานเป็นทีมในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วม มีระดับความสำคัญสูงสุด ($\bar{X} = 3.73$) รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ($\bar{X} = 3.61$) และด้านความไว้วางใจ ($\bar{X} = 3.61$) ตามลำดับ
- ระดับความพึงพอใจในงานในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทนมีระดับความสำคัญ

* อาจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจและการบัญชี มหาวิทยาลัยปทุมธานี

สูงสุด ($\bar{X} = 3.70$) รองลงมาคือด้านผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.68$) ด้านเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.61$) ด้านสภาพการทำงาน ($\bar{X} = 3.50$) ด้านตัวงาน ($\bar{X} = 3.47$) และด้านโอกาสความก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.46$) ตามลำดับ

3. ระดับความสำคัญของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านคำหนึ่งถึงผู้อื่นมีระดับความสำคัญสูงสุด ($\bar{X} = 3.63$) รองลงมาคือ ด้านน้ำใจนักกีฬา ($\bar{X} = 3.59$) ด้านสำนึกในหน้าที่ ($\bar{X} = 3.59$) ด้านความร่วมมือ ($\bar{X} = 3.64$) และด้านความช่วยเหลือ ($\bar{X} = 3.40$) ตามลำดับ

4. การทำงานเป็นทีมและความพึงพอใจในงานส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในทางบวก มีความสัมพันธ์ระดับสูง ($b = 0.865$, $\beta = 0.860$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.860 ค่า (R^2) เท่ากับ .740 ได้ร้อยละ 74.0

ความพึงพอใจในงานส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในทางบวก มีความสัมพันธ์ระดับสูง ($b = 0.804$, $\beta = 0.904$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.904 ค่า (R^2) เท่ากับ .873 ได้ร้อยละ 87.3

การทำงานเป็นทีมส่งผลต่อความพึงพอใจในงานในทางบวก มีความสัมพันธ์ระดับสูง ($b = 0.840$, $\beta = 0.865$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.865 ค่า (R^2) เท่ากับ .749 ได้ร้อยละ 74.9

คำสำคัญ: การทำงานเป็นทีม, ความพึงพอใจในงาน พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

Abstract

The objective of this study were to study 1) the significant level of team working,

2) the significant level of job satisfaction, 3) the significant level of organization citizenship behavior, and 4) team working and job satisfaction effecting organization citizenship behavior. The population of the study were industrial manufacturing factory employees working at 3,887 factories in Pathumthani province. The study sample consisted of 385 respondents from 30 factories selected by purposive sampling. Sample size was calculated using W.G.Cochran (1953) Formula. The data were collected by questionnaires. The IOC of the questionnaire was at .947. The reliability of the questionnaire was tested using Cronbach's Alpha Coefficient which was at .940. The data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation and multiple regression.

The study result showed that :

1) The significant of team working of all aspects as a whole were at high level ($\bar{X} = 3.65$). When considered each aspect, it found that objectives and joint goals were the highest ($\bar{X} = 3.73$), followed by team working relationship ($\bar{X} = 3.61$) and trust ($\bar{X} = 3.61$) respectively

2) The job satisfaction of all aspects as a whole were at high level ($\bar{X} = 3.57$). When considered each aspect, it found that compensation was at highest level ($\bar{X} = 3.70$), followed by commander ($\bar{X} = 3.68$), colleague ($\bar{X} = 3.61$), working condition ($\bar{X} = 3.50$), task ($\bar{X} = 3.47$), and growth opportunity ($\bar{X} = 3.46$) respectively.

3) The significant of organization citizenship behaviors of all aspects as a whole were at high level ($\bar{X} = 3.57$), When considered each aspect, it found that taking into account was the highest ($\bar{X} = 3.63$), followed by sportsmanship ($\bar{X} = 3.52$), realize the duty ($\bar{X} = 3.59$) cooperation ($\bar{X} = 3.64$), assistance ($\bar{X} = 3.40$) respectively.

4) Job satisfaction and team working effecting the organizational citizenship behavior showed that:

Team working effecting the organizational citizenship behavior was positive and high relationship ($b = 0.865$, $\beta = 0.860$, $R^2 = 0.74$, 74.0%)

Job satisfaction effecting the organizational citizenship behavior was positive and high relationship ($b = 0.804$, $\beta = 0.940$) with statistically significant difference at .01 ($R^2 = .873$, 87.3%)

Team working effecting job satisfaction was positive and high relationship with statistically significant difference at .01 ($b = 0.840$, $\beta = 0.865$), $R^2 = 0.79$, 74.9%)

Keywords: Team working, job satisfaction, organizational citizenship behavior

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โรงงานอุตสาหกรรมการผลิต มีความจำเป็นต้องสร้างเครื่องมือในการพัฒนาให้บุคลากรทำงานเป็นทีม ให้มีความพึงพอใจในงานและเกิดพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร และ บุคลากรในปัจจุบัน

ไม่ได้เป็นเพียงผู้ทำงานประจำวันอย่างเดียว แต่ต้องเป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจ คือ เรียนรู้ และต้องมีความรู้ในงานของโรงงานอุตสาหกรรมนั้นๆ เป็นอย่างดี อีกทั้งผู้บริหารต้องสามารถออกแบบกิจกรรมให้ตอบสนองและสอดคล้องกับพฤติกรรมของพนักงานได้อย่างเหมาะสม มีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานรวมทั้งพัฒนาการทำงานเป็นทีมจนเป็นมืออาชีพต่อไป (ประเวศน์ มหารัตน์สกุล, 2550) ดังนั้นโรงงานอุตสาหกรรมการผลิต จึงจำเป็นต้องมีการสร้างและพัฒนาบุคลากรในการทำงานเป็นทีมเพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุความสำเร็จในการดำเนินงาน ด้านผลประกอบการทางการเงิน ผลผลิต หรือการส่งมอบคุณค่าแก่ผู้มีส่วนได้เสียของโรงงานอุตสาหกรรม (Goldberg & Fleming, 2010) และมีความจำเป็นที่จะต้องหันมาให้ความสำคัญกับการพัฒนาพนักงานให้มีความสามารถและทักษะระดับสูง ซึ่งเป็นที่ยอมรับว่ามีอิทธิพลสำคัญต่อประสิทธิผลและความเติบโตของธุรกิจ ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของโรงงานอุตสาหกรรม (Creswell, 2009)

สำหรับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร นักวิชาการจำนวนมากต่างอธิบายเหมือนกันว่า พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นผลลัพธ์จากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและตัวแปรในบริบทต่างๆ และชี้ให้เห็นว่าเมื่อพนักงานได้รับรู้ว่าองค์กรมีความยุติธรรม และมีความสัมพันธ์ของการแลกเปลี่ยนระหว่างทีมงานและระหว่างผู้นำกับบุคลากรหรือสมาชิกในองค์กรสูง บุคลากรเหล่านี้จะแสดงพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรเป็นการตอบสนองบนพื้นฐานการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ระหว่างกันในเชิงบวก Lavelle, Rupp & Brockner (2007) และ Podsakoff, et al. (2000) ได้สรุปองค์ประกอบพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไว้ซึ่งพฤติกรรมที่มีความสำคัญคือ การให้ความช่วยเหลือ การคำนึงถึงผู้อื่น การมีน้ำใจนักกีฬา การให้ความร่วมมือ และการสำนึกในหน้าที่

ซึ่งประการหนึ่งความพึงพอใจของบุคคลจะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองในระดับหนึ่ง โดยบุคคลจะต้องตั้งเป้าหมายเพื่อให้บรรลุความต้องการ (Swenson, 2000) ความพึงพอใจในงานเป็นตัวพยากรณ์สะท้อนว่าบุคลากรมีแรงกดดันและความเครียดเกิดขึ้นจากการทำงานในระหว่างที่เขทำงานนั้นเพียงใด ซึ่งหากบุคลากรมีความสุขกับการทำงานในหน้าที่รับผิดชอบแล้ว มักจะมีแนวโน้มการทำงานที่เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่องการทำงานเป็นทีมและความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตในจังหวัดปทุมธานี เนื่องจากโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วยอุตสาหกรรมการผลิตที่หลากหลายประเภทและมีความเชื่อมโยงกันในลักษณะของห่วงโซ่อุปทาน (Supply chain) ตั้งแต่ทรัพยากร ผู้จัดหา ผู้ผลิต ผู้จำหน่ายและผู้บริโภค โดยมีระบบโลจิสติกส์ที่ดี และความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรมในจังหวัดปทุมธานีค่อนข้างสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัจจัยการผลิตจากโรงงานอุตสาหกรรม ดังนั้นจึงเหมาะสมที่จะศึกษาวิจัยในครั้งนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Objectives of the study)

1. เพื่อศึกษาระดับความสำคัญของการทำงานเป็นทีมของบุคลากรโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตในจังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในงานของบุคลากรโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตในจังหวัดปทุมธานี
3. เพื่อศึกษาระดับความสำคัญของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตในจังหวัดปทุมธานี

4. เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมและพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตในจังหวัดปทุมธานี

สมมติฐานของการวิจัย (Hypothesis)

สมมติฐานที่ 1 การทำงานเป็นทีมส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตในจังหวัดปทุมธานี

สมมติฐานที่ 2 ความพึงพอใจในงานส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตในจังหวัดปทุมธานี

สมมติฐานที่ 3 การทำงานเป็นทีมส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากรโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตในจังหวัดปทุมธานี

ขอบเขตการวิจัย

ด้านเนื้อหา ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork) ประกอบด้วย 1) วัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วม 2) ความสัมพันธ์ในทีม และ 3) ความไว้วางใจ ด้านความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) ประกอบด้วย 1) ค่าตอบแทน 2) ผู้บังคับบัญชา 3) เพื่อนร่วมงาน 4) สภาพการทำงาน 5) ตั๋วงาน และ 6) โอกาสความก้าวหน้า และด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organizational Citizenship Behavior) ประกอบด้วย 1) ความช่วยเหลือ 2) คำนินทาผู้อื่น 3) น้ำใจนักกีฬา 4) ความร่วมมือ และ 5) สำนึกในหน้าที่

ด้านประชากร และกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย โรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดปทุมธานี รวม 3,887 โรงงาน (www.industry.go.th) ทำเนียบโรงงานอุตสาหกรรม ข้อมูล ณ วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2561) ดังนั้นทำการสุ่มตัวอย่าง อย่างง่ายเลือกโรงงานอุตสาหกรรมมาทั้งหมด 30 แห่ง แต่เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรที่เป็นพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม

การผลิตที่แน่นอน จึงกำหนดขนาดตัวอย่างโดยวิธีการคำนวณแบบไม่ทราบจำนวนประชากรตามสูตรของ W.G.Cochran (1953) ได้กลุ่มตัวอย่าง 385 คน และเก็บข้อมูลแบบเจาะจงจากพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตในจังหวัดปทุมธานีรวม 7 อำเภอ จำนวน 30 แห่ง แห่งละ 13 คน

ด้านระยะเวลาในการเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล 1 มีนาคม ถึง พฤษภาคม 2561

กรอบแนวคิดการวิจัย

ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork) ได้พัฒนามาจากแนวคิดและงานวิจัยของ Woodcock และ Francis (1994) และงานวิจัยของ Casey (2002) ประกอบด้วย 1) วัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วม 2) ความสัมพันธ์ในทีม และ 3) ความไว้วางใจ

ด้านความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) ได้พัฒนามาจากแนวคิดและงานวิจัยของ Weiten&Lloyd, (2003); Dessler, (2004) และ The Gallup Organization, (2008) ประกอบด้วย 1) ค่าตอบแทน 2) ผู้บังคับบัญชา 3) เพื่อนร่วมงาน 4) สภาพการทำงาน 5) ด้วงาน และ 6) โอกาสความก้าวหน้า

ด้านพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organizational Citizenship Behavior) ได้พัฒนามาจากแนวคิดและงานวิจัยของ Muchinsky (2000); Organ, และคณะ (2006); Podsakoff และคณะ, (2009) ประกอบด้วย 1) ความช่วยเหลือ 2) คำหนึ่งถึงผู้อื่น 3) น้ำใจนักกีฬา 4) ความร่วมมือ และ 5) สำนึกในหน้าที่



ผลการวิจัย

1. ด้านการทำงานเป็นทีม ผลการศึกษาพบว่า ระดับความสำคัญของการทำงานเป็นทีมโดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$, $SD = 0.728$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วม มีระดับความสำคัญสูงสุด ($\bar{X} = 3.73$, $SD = 0.735$) รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์ในทีม ($\bar{X} = 3.61$, $SD = 0.818$) และด้านความไว้วางใจ ($\bar{X} = 3.61$, $SD = 0.819$) ตามลำดับ

ด้านวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วม ผลการศึกษาพบว่า ระดับความสำคัญของการทำงานเป็นทีมด้านวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วม ในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$, $SD = 0.735$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านทำงานบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงาน มีระดับความสำคัญสูงสุด ($\bar{X} = 3.81$, $SD = 0.865$) รองลงมาคือ ด้านสมาชิกมีความเข้าใจวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ร่วมกัน ($\bar{X} = 3.79$, $SD = 0.904$) ด้านเป้าหมายการทำงานสอดคล้องกับทีมงาน ($\bar{X} = 3.67$, $SD = 0.912$) ด้านมีวัตถุประสงค์ในการทำงานเป็นทีมเพื่อความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 3.65$, $SD = 0.895$) ตามลำดับ

ความสัมพันธ์ในทีม ผลการศึกษาพบว่า ระดับความสำคัญของการทำงานเป็นทีม ด้านความสัมพันธ์ในทีม ในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$, $SD = 0.818$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากทีมงาน มีระดับความสำคัญสูงสุด ($\bar{X} = 3.83$, $SD = 0.95$) รองลงมาคือด้านชอบการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 3.64$, $SD = 1.039$) ด้านสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.54$, $SD = 1.159$) ด้านทีมงานทุกคนต่างใช้ทักษะในการทำงานอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.43$, $SD = 1.054$) ตามลำดับ

ความไว้วางใจ ผลการศึกษาพบว่า ระดับความสำคัญของการทำงานเป็นทีม ด้านความไว้วางใจ

ในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$, $SD = 0.819$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านทีมงานยอมรับนับถือและให้เกียรติต่อกัน มีระดับความสำคัญสูงสุด ($\bar{X} = 3.63$, $SD = 1.048$) รองลงมาคือ ด้านมีความเชื่อมั่นในเพื่อนร่วมทีมงาน ($\bar{X} = 3.60$, $SD = 1.003$) ด้านภูมิใจที่ได้ร่วมทีมงาน ($\bar{X} = 3.59$, $SD = 0.964$) ตามลำดับ

2. ด้านความพึงพอใจในงาน ผลการศึกษาพบว่า ระดับความพึงพอใจในงานโดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$, $SD = 0.772$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทน มีระดับความสำคัญสูงสุด ($\bar{X} = 3.70$, $SD = 0.772$) รองลงมาคือด้านผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.68$, $SD = 0.740$) ด้านเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.61$, $SD = 0.789$) ด้านสภาพด้านการทำงาน ($\bar{X} = 3.50$, $SD = 0.802$) ด้านตัวงาน ($\bar{X} = 3.47$, $SD = 0.842$) และด้านโอกาสความก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.46$, $SD = 0.856$) ตามลำดับ

ด้านค่าตอบแทน ผลการศึกษาพบว่า ระดับความพึงพอใจในงาน ด้านค่าตอบแทน ในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$, $SD = 0.773$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านค่าจ้าง/เงินเดือนเหมาะสม ($\bar{X} = 3.88$, $SD = 0.924$) มีระดับความสำคัญสูงสุด รองลงมาคือด้านค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อการครองชีพ ($\bar{X} = 3.72$, $SD = 0.927$) ด้านค่าตอบแทน โอที/ คอมมิสชัน/อื่นๆ ($\bar{X} = 3.63$, $SD = 0.936$) รับเงินเดือนและค่าจ้างไม่น้อยกว่าที่รัฐบาลกำหนด ($\bar{X} = 3.59$, $SD = 0.972$) ตามลำดับ

ด้านผู้บังคับบัญชา ผลการศึกษาพบว่า ระดับความพึงพอใจในงาน ด้านผู้บังคับบัญชาในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$, $SD = 0.741$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถ มีระดับความสำคัญสูงสุด ($\bar{X} = 3.79$, $SD = 0.850$) รองลงมาคือด้านผลงานได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.74$, $SD = 0.870$)

ผู้บังคับบัญชาที่ซื่อสัตย์และจริงจัง (\bar{X} = 3.60, SD = 0.873) และด้านผู้บังคับบัญชาใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสม (\bar{X} = 3.59, SD = 0.959) ตามลำดับ

ด้านเพื่อนร่วมงาน ผลการศึกษาพบว่า ระดับความพึงพอใจในงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน ในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.61, SD = 0.789) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านเพื่อนร่วมงานช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีระดับความสำคัญสูงสุด (\bar{X} = 3.70, SD = 0.890) รองลงมาคือ ด้านเพื่อนร่วมงานยอมรับและให้เกียรติต่อกัน (\bar{X} = 3.60, SD = 0.975) ด้านมีความสามัคคีในการทำงาน (\bar{X} = 3.62, SD = 0.945) และด้านมีทักษะและความสามารถในการทำงาน (\bar{X} = 3.49, SD = 0.949) ตามลำดับ

ด้านสภาพการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า ระดับความพึงพอใจในงาน ด้านสภาพการทำงาน ในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.50, SD = 0.803) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านห้องปฏิบัติการมีระบบระบายอากาศ มีระดับความสำคัญสูงสุด (\bar{X} = 3.65, SD = 0.918) รองลงมาคือ ด้านความสะอาด (\bar{X} = 3.56, SD = 0.959) ด้านแสงสว่างเพียงพอ (\bar{X} = 3.53, SD = 0.949) และด้านอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้เพียงพอ (\bar{X} = 3.27, SD = 1.061) ตามลำดับ

ด้านตัวงาน ผลการศึกษาพบว่า ระดับความพึงพอใจในงาน ด้านตัวงาน ในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.47, SD = 0.843) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านขอบงานที่ทำ มีระดับความสำคัญสูงสุด (\bar{X} = 3.59, SD = 1.100) รองลงมาคือ ด้านความสุขในการทำงาน (\bar{X} = 3.47, SD = 1.043) ด้านได้เรียนรู้หรือศึกษางานอย่างหลากหลาย (\bar{X} = 3.43, SD = 1.121) และด้านงานที่ทำน่าสนใจ (\bar{X} = 3.38, SD = 1.069) ตามลำดับ

ด้านโอกาสความก้าวหน้า ผลการศึกษาพบว่า ระดับความพึงพอใจในงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้า ในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.46, SD = 0.856) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการ

สนับสนุนให้ศึกษาต่อ มีระดับความสำคัญสูงสุด (\bar{X} = 3.54, SD = 1.030) รองลงมาคือ ด้านการอบรมและพัฒนาทั้งภายในและภายนอก (\bar{X} = 3.48, SD = 1.008) ด้านการสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งงานตามระบบ (\bar{X} = 3.42, SD = 1.101) และด้านการส่งเสริมให้พัฒนาตนเองเพื่อเตรียมความพร้อมเป็นผู้บริหาร (\bar{X} = 3.39, SD = 1.165) ตามลำดับ

3. ด้านพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ผลการศึกษาพบว่า ระดับความสำคัญของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.57, SD = 0.732) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคำนึงถึงผู้อื่น มีระดับความสำคัญสูงสุด (\bar{X} = 3.63, SD = 0.848) รองลงมาคือ ด้านน้ำใจนักกีฬา (\bar{X} = 3.59, SD = 0.765) ด้านสำนึกในหน้าที่ (\bar{X} = 3.59, SD = 0.834) ด้านความร่วมมือ (\bar{X} = 3.64, SD = 0.818) และความช่วยเหลือ (\bar{X} = 3.40, SD = 0.900) ตามลำดับ

ด้านความช่วยเหลือ ผลการศึกษาพบว่า ระดับความสำคัญของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านความช่วยเหลือ ในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.40, SD = 0.900) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านโรงงานช่วยเหลือพนักงานเมื่อมีความจำเป็น มีระดับความสำคัญสูงสุด (\bar{X} = 3.49, SD = 1.021) รองลงมาคือ ด้านความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานและผู้บริหาร (\bar{X} = 3.44, SD = 0.967) ด้านได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้ร่วมงานในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (\bar{X} = 3.28, SD = 1.176) ตามลำดับ

ด้านคำนึงถึงผู้อื่น ผลการศึกษาพบว่า ระดับความสำคัญของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านคำนึงถึงผู้อื่น ในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.63, SD = 0.848) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านเคารพการตัดสินใจของผู้อื่นเสมอ มีระดับความสำคัญสูงสุด (\bar{X} = 3.78, SD = 0.001) รองลง

มาคือ ด้านมีความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน (\bar{X} = 3.57, SD = 1.016) ด้านรับฟังข้อเสนอแนะของผู้อื่นในที่ประชุม (\bar{X} = 3.53, SD = 0.941) ตามลำดับ

ด้านน้ำใจนักกีฬา ผลการศึกษาพบว่า ระดับความสำคัญของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านน้ำใจนักกีฬา ในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.59, SD = 0.983) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านเต็มใจปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย มีระดับความสำคัญสูงสุด (\bar{X} = 3.68, SD = 0.983) รองลงมาคือ ด้านปฏิบัติงานนอกเวลาหากมีความจำเป็น (\bar{X} = 3.59, SD = 0.865) และด้านเข้าร่วมกิจกรรมที่โรงงานจัดขึ้น (\bar{X} = 3.50, SD = 1.021) ตามลำดับ

ด้านความร่วมมือ ผลการศึกษาพบว่า ระดับความสำคัญของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านความร่วมมือ ในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.59, SD = 0.983) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านเต็มใจปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย มีระดับความสำคัญสูงสุด (\bar{X} = 3.68, SD = 0.983) รองลงมาคือ ด้านแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อโรงงาน (\bar{X} = 3.66, SD = 0.945) ด้านมีความร่วมมือในการทำงานอย่างจริงจัง (\bar{X} = 3.64, SD = 1.084) ด้านมีส่วนร่วมในการพัฒนางานอย่างเต็มความสามารถ (\bar{X} = 3.63, SD = 0.963) ตามลำดับ

ด้านสำนึกในหน้าที่ ผลการศึกษาพบว่า ระดับความสำคัญของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านสำนึกในหน้าที่ ในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.59, SD = 0.834) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีระดับความสำคัญสูงสุด (\bar{X} = 3.75, SD = 0.933) รองลงมาคือ ด้านใช้เวลาเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้กับโรงงาน (\bar{X} = 3.54, SD = 1.101) และด้านปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงาน อย่างเคร่งครัด (\bar{X} = 3.84, SD = 1.080) ตามลำดับ

4. การทำงานเป็นทีมและความพึงพอใจในงานส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ผลการศึกษาพบว่า

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของการทำงานเป็นทีมส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ในทางบวก มีความสัมพันธ์ระดับสูง (b = 0.865, β = 0.860) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 การพยากรณ์การทำงานเป็นทีมและความพึงพอใจในงานส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในทางบวกมีความสัมพันธ์ระดับสูงได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.860 ค่า (R^2) เท่ากับ .740 ร้อยละ 74.0

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของความพึงพอใจในงานส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในงานทางบวก มีความสัมพันธ์ระดับสูง (b = 0.804, β = 0.904) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 การพยากรณ์การทำงานเป็นทีมและความพึงพอใจในงานส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในทางบวกมีความสัมพันธ์ระดับสูง ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.904 ค่า (R^2) เท่ากับ .873 ร้อยละ 87.3

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของการทำงานเป็นทีมส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน ในทางบวก มีความสัมพันธ์ระดับสูง (b = 0.840, β = 0.865) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 การพยากรณ์ การทำงานเป็นทีมส่งผลต่อความพึงพอใจในงานในทางบวก มีความสัมพันธ์ระดับสูง ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.865 ค่า (R^2) เท่ากับ .749 ร้อยละ 74.9

การอภิปรายผล

1. ผลการวิเคราะห์ระดับการทำงานเป็นทีมพบว่า ระดับความสำคัญของการทำงานเป็นทีมในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน

พบว่า วัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วม มีระดับความสำคัญสูงสุด รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์ในที่ทีมงาน ด้านความไว้วางใจ สอดคล้องกับแนวคิดของ Butler & Rose (2011) ที่กล่าวว่าการทำงานเป็นทีมมีประโยชน์ต่อองค์การหลายประการรวมถึงการเพิ่มประสิทธิผลในกระบวนการทำงาน การยืดหยุ่นในการเปลี่ยนแปลง เพิ่มประสิทธิภาพในการลดค่าใช้จ่าย เพิ่มนวัตกรรม ความสัมพันธ์ในที่ทีมงาน และความไว้วางใจ เพิ่มความยึดมั่นด้านจิตใจระหว่างพนักงานกับองค์กร และเพิ่มการใช้ทักษะความสามารถของพนักงานได้อย่างเต็มที่มากขึ้น

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในงาน พบว่า ระดับความพึงพอใจในงานในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านค่าตอบแทน มีระดับความสำคัญสูงสุด รองลงมาคือด้านผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านตัวงาน และด้านโอกาสความก้าวหน้า สอดคล้องกับงานวิจัยของ Douglas, Kruse & Richard (2012) ซึ่งได้ศึกษาข้อมูลจากบริษัทที่สมัครเข้ารับการจัดลำดับ 100 บริษัทที่ดีที่สุดในสหรัฐอเมริกาในระหว่างปี 2005-2007 ซึ่งได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจ่ายค่าตอบแทน การส่งเสริมให้พนักงานได้รับข้อมูล และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กับการลาออกจากงาน และผลการปฏิบัติงานด้านการเงินโดยดูจากอัตราผลตอบแทนจากส่วนของผู้ถือหุ้น (ROE) ผลการวิจัยพบว่าองค์การที่มีการจ่ายค่าตอบแทนที่ดีและมีการส่งเสริมให้พนักงานได้รับข้อมูลและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานยิ่งมากยิ่งขึ้น ทำให้พนักงานทำงานอยู่ในองค์การมากขึ้น การลาออกลดน้อยลง และมีผลปฏิบัติงานด้านการเงินสูงขึ้น

3. ผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ผลการศึกษาพบว่า ระดับความสำคัญของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิก

ที่ดีขององค์การในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าการคำนึงถึงผู้อื่น มีระดับความสำคัญสูงสุด รองลงมาคือ ด้านน้ำใจนักกีฬา ด้านสำนึกในหน้าที่ ด้านความร่วมมือ ความช่วยเหลือ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Podsakoff และคณะ (2000) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเพื่อตรวจสอบวิพากษ์ทฤษฎีและงานวิจัยเชิงประจักษ์ รวมทั้งเสนอคำแนะนำสำหรับการวิจัยในอนาคต ซึ่งใช้การวิเคราะห์ทอสมิธาน (Meta-Analysis) โดยศึกษาจากงานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่ผ่านมา ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่ถูกศึกษามากที่สุดคือปัจจัยเหตุของพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

4. ผลการวิเคราะห์ การทำงานเป็นทีมและความพึงพอใจในงานส่งผลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการศึกษาพบว่า

4.1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของการทำงานเป็นทีมส่งผลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ในทางบวก มีความสัมพันธ์ระดับสูง ($b = 0.865$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 การพยากรณ์ การทำงานเป็นทีมและความพึงพอใจในงานส่งผลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในทางบวกมีความสัมพันธ์ระดับสูงได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.860 ค่า (R^2) เท่ากับ .740 ร้อยละ 74.0 สอดคล้องกับงานวิจัยของ Sheikh และคณะ (2011) ที่พบว่า แบบจำลองการถดถอยมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ ระหว่างชุดตัวแปรอิสระ 4 ตัวแปร ได้แก่การทำงานเป็นทีม ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของทีม ความไว้วางใจ การยอมรับของทีมงานและรางวัล ตัวแปรตามคือผลการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างไรก็ตามการทำงานเป็นทีมเป็นตัวแปรอิสระที่สำคัญที่สุดมีความสัมพันธ์กับตัวแปรที่ขึ้นกับผลการ

ปฏิบัติงานของพนักงาน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย R เท่ากับ 0.859 ซึ่งแสดงความแปรปรวน 85.9% ของความแตกต่างระหว่าง ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.731 ซึ่งแสดงความแปรปรวน 73.1% ตัวแปรที่เป็นอิสระในการทำงานเป็นทีม ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของทีม ความไว้วางใจจากทีมงาน การรับรู้และรางวัล พยากรณ์ได้ 62%, 15.2%, 13.3% และ 10.7% ตามลำดับ

4.2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของความพึงพอใจในงานส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในงานทางบวก มีความสัมพันธ์ระดับสูง ($b = 0.804$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 การพยากรณ์การทำงานเป็นทีมและความพึงพอใจในงานส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในทางบวกมีความสัมพันธ์ระดับสูง ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.904 ค่า (R²) เท่ากับ .873 ร้อยละ 87.3 สอดคล้องกับงานวิจัยของ Chughtai & Sohail, (2006) ซึ่งพบว่าพฤติกรรมกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์กรได้รับการยอมรับว่าเป็นปัจจัยสำคัญส่งผลต่อการปฏิบัติงานขององค์กร ด้านการส่งเสริมความสามารถขององค์กรในการที่จะดึงดูดและธำรงรักษาพนักงานที่ดีที่สุดไว้ เนื่องจากพฤติกรรมกรรมการเห็นแก่ประโยชน์ของผู้ที่อยู่ร่วมในองค์กร

4.3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของการทำงานเป็นทีมส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน ในงานทางบวก มีความสัมพันธ์ระดับสูง ($b = 0.840$), อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 การพยากรณ์การทำงานเป็นทีมส่งผลต่อความพึงพอใจในงานในทางบวกมีความสัมพันธ์ระดับสูง ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.865 ค่า (R²) เท่ากับ .749 แสดงความแปรปรวนร้อยละ 74.9 สอดคล้องกับงานวิจัยของ Podsakoff และคณะ (2012) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเพื่อตรวจสอบวิพากษ์ทฤษฎี

และงานวิจัยเชิงประจักษ์รวมทั้งเสนอคำแนะนำสำหรับการวิจัยในอนาคต ซึ่งใช้การวิเคราะห์อภิมาน (Meta-Analysis) พบว่าพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เป็นปัจจัยที่ถูกศึกษามากที่สุด

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ผู้บริหารควรกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกันให้ชัดเจน เพื่อให้ทีมงานและพนักงานได้ทราบวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโรงงาน จะได้ทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายของงานและขององค์กร และส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในทีมงาน เพื่อให้สมาชิกไว้วางใจกัน เชื่อมมั่นและให้เกียรติกัน ทำให้ทีมงานสามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย และภาคภูมิใจในการร่วมทีมงาน โดยผู้บริหารส่งเสริมและพัฒนาเป็นทีมงาน และให้รางวัลเป็นทีม เป็นต้น

2. ด้านความพึงพอใจในงาน ผู้บริหารควรพิจารณาด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมอย่างต่อเนื่อง เพราะพนักงานให้ความสำคัญสูงสุด พัฒนาผู้บังคับบัญชาให้มีความรู้ความสามารถในการทำงานและเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความสำคัญกับเพื่อนร่วมงานที่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และให้เกียรติกัน จึงต้องพัฒนาให้พนักงานทำงานได้หลายหน้าที่ เมื่อมีความจำเป็นจะสามารถช่วยกันทำงานได้

3. ด้านพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ผู้บริหารควรเห็นความสำคัญ เรื่องที่พนักงานให้ความสำคัญกับการคำนึงถึงผู้อื่น เพราะพนักงานให้ความสำคัญกับการที่โรงงานอุตสาหกรรมให้ความช่วยเหลือพนักงานเมื่อมีความจำเป็น เป็นการเอื้ออาทรต่อกัน จึงควรให้สิ่งเหล่านี้ดำรงอยู่และทำอย่างต่อเนื่องให้เป็นวัฒนธรรมขององค์กร เพราะเป็นการส่งเสริมให้พนักงานมีน้ำใจนักกีฬา สำนึกในหน้าที่ และให้ความร่วมมือในการทำงาน

4. การทำงานเป็นทีมและความพึงพอใจในงานส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ผลการศึกษาพบว่าส่งผลกระทบกันในทางบวกระดับสูง โรงงานอุตสาหกรรมจึงสามารถนำผลวิจัยมาใช้ในการพัฒนางานให้พนักงานทำงานเป็นทีมและพนักงานมีความพึงพอใจในงานในโรงงานอุตสาหกรรม จะส่งผลให้พนักงานมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ซึ่งจะทำให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงานได้อย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาเรื่อง การทำงานเป็นทีมและความพึงพอใจในงานส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตในจังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยขอเสนอแนวทางในการวิจัยครั้งต่อไป คือควรจะเน้นเรื่องการทำงานเป็นทีม และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของโรงงานอุตสาหกรรมในยุคแห่งการแข่งขันเพื่อขับเคลื่อนอุตสาหกรรมการผลิตไปสู่อุตสาหกรรม 4.0 (Industries 4.0) ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2550). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์: มุ่งสู่อนาคต**. กรุงเทพฯ: พิมพ์ตะวัน.
- ทำเนียบโรงงานอุตสาหกรรม. (2561). www.industry.go.th (ข้อมูล ณ วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2561)
- Butler, M.J.R., & Rose, E. (2011). **Introduction to Organizational Behavior**. Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD). London.
- Casey and Michelle De Haan. (2002). **Introduction: new methods in developmental science**. Developmental science First published: 16 July 2002
- Chughtai, Aamir Ali & Zafar, Sohail. (2006). **Antecedents and Consequences of Organizational Commitment**. Among Pakistani University Teachers. Applied H.R.M. Research, Volume 11, Number 1, pages 39-64.
- Creswell, John W. 2009. **Research design: qualitative, quantitative, and mixed methods approaches**. Los Angeles: Sage.
- Dessler, G. (2004). **Management Principles and Practice for Tomorrow's Leader**. 3rd Edition, Pearson Education Inc., Upper Saddle River.
- Douglas L. Kruse & Joseph R. Blasi & Richard B. Freeman. (2012). **Does Linking Worker Pay to Firm Performance Help the Best Firms Do Even Better**. NBER Working Papers 17745, National Bureau of Economic Research, Inc.
- Goldberg, Alan J. and Fleming, William P. (2010). **Cost-Containment and Cost-Management Strategies**. Journal of Healthcare Management 55:5 September/October 2010
- Lavelle, J. J., Rupp, D. E., & Brockner, J. (2007). **Taking a multifocal approach to the study of justice, social exchange, and citizenship behavior: The target similarity model**. Journal of Management, 33(6), 841-866.

- Muchinsky Paul M. (2000). **Emotions in the workplace: the neglect of organizational behavior.** Journal Organizational behavior.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie S. P. (2006). **Organizational citizenship behavior. Its nature, antecedents, and consequences.** London: Sage Publications.
- Podsakoff, Philip M., Scott B. MacKenzie, and Nathan P. Podsakoff. (2012). **Sources of Method Bias in Social Science Research and Recommendations on How to Control It.** Annual Review of Psychology, Vol. 63, pp. 539-569.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). **Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research.** Journal of Management, 26(3), 513-563.
- Podsakoff, N. P., Whiting, S. W., Podsakoff, P. M., & Blume, B. D. (2009). **Individual- and Organizational - level consequences of organizational citizenship behaviors: A meta analysis.** Journal of Applied Psychology, 94(1), 122-141.
- Sheikh Raheel Manzoor, Hafiz Ullah, Murad Hussain, Zulqarnain Muhammad Ahmad. (2011). **Effect of Teamwork on Employee Performance. International Journal of Learning and Development.** Accepted: October 20, 2011
- Swanson, H. L. (2000). **Issues facing the field of learning disabilities.** Learning Disabilities Quarterly, 23 (1), 37-50.
- The Gallup Organization. (2008). **Employee Engagement. Gallup's Research-Based Approach.** Retrieved February 25, 2010, from. <http://gmj.gallup.com/content/126173/Bolster-Employees-Confidence.aspx>.
- Weiten, M.A. Lloyd. (2003). **Psychology Applied to Modern Life: Adjustment in the 21st Century.** Article with 111 Reads. Source: OAI. Cite this publication.
- Woodcock, M. and Francis, D. (1994). **Teambuilding Strategy.** Hampshire: Gower Publishing