

## การทำงานเป็นทีมที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ Teamwork Affecting Organizational Commitment and Task Performance of Employees in Automotive Industry Group

วาสนา เกอสะละ\*, ประพันธ์ ชัยกิจจอรุใจ, และ สุรี พฤกษ์ทวีศักดิ์  
Wassana Persalae\*, Praphan Chaikiturajai and Suree Pruektaweesak

สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม  
Human Resource Management, Graduate College of Management, Sripatum University

\*ติดต่อผู้เขียน wassanangek.per@gmail.com

ส่งบทความ 22 ธันวาคม 2560 | แก้ไข 30 กรกฎาคม 2561 | ตอรับ 14 สิงหาคม 2561 | เผยแพร่ 29 พฤศจิกายน 2561

### บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ 2) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากร คือ พนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์เฉพาะในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จำนวน 2,635 คน สามารถกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างได้ 348 คน จากสูตรการคำนวณของทาร์โร ยามาเน่ วิธีการสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) การทำงานเป็นทีม ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย และด้านการกระจายความเป็นผู้นำส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ 2) ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพัน ด้านการคงอยู่ก็บ่งชี้การ และด้านความผูกพัน ด้านบรรทัดฐานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์

คำสำคัญ: การทำงานเป็นทีม, ความผูกพันต่อองค์กร, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

### Abstract

The objective of this research were 1) to study teamwork affecting organizational commitment of employees in automotive industry 2) to study organizational commitment affecting task performance of employees in automotive industry. The survey research was used as the research methodology. The population consisted of 2,635 employees in automotive industry especially a Hi-tech Industrial Estate. The sample size was 348 employees which was determined based on Taro Yamane's formula. Proportional stratified random sampling was used as the sampling method. The research instrument was the questionnaire. The statistics using for data analysis are percentage, mean, standard deviation, multiple regression analysis. The research results show that 1) teamwork in terms of team mission and goals determination, open communication, and leadership distribution have an effect towards organizational commitment of employees in automotive industry and 2) organizational commitment in terms of continuance commitment and normative commitment have an effect towards the task performance of employees in automotive industry.

Keywords: teamwork, organizational commitment, task performance

## ■ บทนำ

เนื่องจากในปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงในด้านทรัพยากรมนุษย์เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว การปรับตัวให้พร้อมรับกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้เหมาะสมของบุคลากรและองค์การเป็นสิ่งสำคัญ การเปลี่ยนแปลงในเชิงบวกเป็นการเปลี่ยนแปลงที่ทำให้บุคลากรในองค์การอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุขและทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อให้องค์การก้าวหน้าและพัฒนาอย่างต่อเนื่องมีศักยภาพ จะต้องมียุทธศาสตร์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดี ซึ่งจะรวมถึงการมีบุคลากรที่ดีในองค์การเป็นตัวขับเคลื่อนให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ (เบญจพร กลิ่นสีงาม, 2559) ซึ่งในปัจจุบันในองค์การเริ่มให้ความสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์เพิ่มมากขึ้น เนื่องจากเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการทำให้นโยบายต่างๆ ขององค์กรประสบผลสำเร็จ (สุนันทา เลาหันนนท์, 2556) การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการตัดสินใจและการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรทุกระดับในหน่วยงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและส่งผลสำเร็จต่อองค์กร กระบวนการต่างๆ ที่สัมพันธ์เกี่ยวข้อง ได้แก่ การทำงานเป็นทีม ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

พนักงานในองค์การสามารถสร้างความก้าวหน้า ช่วยทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพโดยยึดหลักการทำงานร่วมกันเป็นทีม การสร้างทีมงานให้แข็งแกร่ง โดยเน้นให้พนักงานทุกคนเห็นความสำคัญของกระบวนการทำงานร่วมกันในทีม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ชาญชัย อาจิณสมจาร (2543) ได้กล่าวไว้ว่า องค์การที่ประสบความสำเร็จได้ใช้ทีมงานที่เพียบพร้อมไปด้วยทักษะของตนโดยสนับสนุนให้คนทำงานร่วมกัน

การที่องค์การต่างๆ จะสามารถรักษาพนักงานที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กร จำเป็นที่ต้องสร้างแรงจูงใจรวมถึงการสร้าง ความผูกพันในองค์การ ซึ่งผลดังกล่าวจะส่งผลให้คนและงานจะเอื้อประโยชน์ต่อกัน เพราะคนเป็นผู้สร้างงานในขณะที่งานเป็นสิ่งที่ใช้ควบคุมพฤติกรรมของคนให้สอดคล้องในการทำงานร่วมกัน ซึ่งจากความสัมพันธ์ดังกล่าวจะเห็นได้ว่าหากพนักงานในองค์การได้รับการจูงใจในการทำงานให้เขาเหล่านั้นได้บรรลุถึงความต้องการของตนแล้วก็จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและประสิทธิผลโดยรวมขององค์การ รวมถึงสามารถนำ การจูงใจดังกล่าวมาสร้างความผูกพันในองค์การให้กับคนใน องค์การ (ณัทพล โตบาร์มีกุล, 2555)

การที่พนักงานตัดสินใจลาออกจากองค์กรนั้น ความผูกพันต่อองค์กรก็เป็นปัจจัยสำคัญ Buchanan (1974) มีความเห็นว่า

ความผูกพันต่อองค์กร สามารถทำนายอัตราการเข้า-ออกของสมาชิกได้ เช่นเดียวกับ Steers (1977) เห็นว่าถ้าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรที่ดีแล้ว อัตราการลาออกของพนักงานก็จะน้อย จากการศึกษาของงานวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรพบว่า บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะมีความพยายามอย่างมากในการทำงาน มีความทุ่มเทในการทำงาน ส่งผลต่อองค์การทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่สูง

ในการศึกษาค้นคว้าวิจัยได้เลือกประชากรในการวิจัย คือ พนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค เนื่องจากการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์พบปัญหาว่าพนักงานที่มีความรู้ความสามารถลาออก ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อองค์กร ทั้งยังมิได้มีงานวิจัยที่สำรวจเกี่ยวกับพนักงานในองค์การ ในด้านการทำงานเป็นทีม ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาเรื่อง การทำงานเป็นทีมที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ โดยผลที่คาดว่าจะได้รับจากงานวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อองค์การในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานในองค์การ กำหนดนโยบายและวางแผน เพื่อรักษาพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถไว้และพัฒนาองค์การต่อไป

## ■ วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์
2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์

## ■ กรอบแนวคิดและทฤษฎี

ผู้วิจัยนำแนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมโดยนำมาจากแนวคิดของ Parker (1990) ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ การกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน การมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ การสื่อสารอย่างเปิดเผย การกระจายความเป็นผู้นำ และการตัดสินใจร่วมกัน

การทำงานเป็นทีม หมายถึง การรวมตัวของกลุ่มคนที่ทำงานร่วมกัน โดยมีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์เดียวกันในการทำงาน ซึ่งทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จร่วมกัน ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

การกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน หมายถึง ลักษณะของการปฏิบัติงาน ที่สมาชิกทุกคนเข้าใจวัตถุประสงค์

และเป้าหมายของการปฏิบัติงานที่ชัดเจน โดยทุกคนร่วมกัน กำหนดภารกิจและเป้าหมายในการปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

การมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ หมายถึง การกำหนดบทบาทของงาน รวมถึงความคาดหวังที่มีต่องานนั้นด้วย เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาของความขัดแย้งด้านบทบาท ทีมงานจะต้องมีกระบวนการวิเคราะห์ความชัดเจนของบทบาทเพื่อให้ทุกคนเข้าใจตรงกัน

การสื่อสารกันอย่างเปิดเผย หมายถึง การสื่อสารที่ไม่เสแสร้งในการแสดงออกถึงความคิดและความรู้สึก การเข้าใจในเนื้อหาสาระของสิ่งที่สื่อสารระหว่างกันและเข้าใจในความรู้สึกของผู้อื่นเสมือนเราเป็นตัวเขา

การกระจายความเป็นผู้นำ หมายถึง ภาวะผู้นำของทีมงานจะไม่จำกัดเฉพาะผู้ที่เป็นผู้นำทางการเท่านั้น แต่ทุกคนจะต้องมีภาวะผู้นำร่วมกัน สมาชิกจะต้องแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่ส่งเสริมการทำงานและพฤติกรรมที่ธำรงรักษาความสัมพันธ์ของทีมงาน

การตัดสินใจร่วมกัน หมายถึง การที่สมาชิกมีส่วนร่วมในการคิด พัฒนา กระบวนการทำงานหรือปรับปรุงแก้ไขร่วมกัน

แนวคิดความผูกพันต่อองค์กร ได้ประยุกต์มาจากแนวคิดของ Allen และ Meyer (1990) ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันทางด้านการคงอยู่กับองค์กร ความผูกพันเนื่องจากบรรทัดฐาน

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเต็มใจ เสียสละ และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นตลอดไป

ความผูกพันด้านจิตใจ หมายถึง พนักงานมีความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป โดยทุ่มเทความสามารถและความพยายามในการปฏิบัติงานในฐานะที่เป็นตัวแทนขององค์กร มีความจงรักภักดีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร

ความผูกพันทางด้านการคงอยู่กับองค์กร หมายถึง พนักงานรับรู้ถึงการได้ลงทุนลงแรงไปในองค์กร การได้รับผลตอบแทนเพื่อแลกกับการอยู่ปฏิบัติงานในองค์กรซึ่งมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจที่อยู่ในองค์กรต่อไป

ความผูกพันเนื่องจากบรรทัดฐาน หมายถึง พนักงานมีความรู้สึกถึงภาระผูกพันของพนักงานว่าเขาต้องอยู่ในองค์กรนี้ เพราะหน้าที่ที่เหมาะสมและควรกระทำ

แนวคิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้ประยุกต์มาจากแนวคิดของ Petersen และ Plowman (1989) ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย

ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างปริมาณทรัพยากรที่ใช้ไปกับปริมาณผลผลิตที่เกิดจากกระบวนการ เป็นความสามารถในการผลิตและความคุ้มค่าของการลงทุน

คุณภาพของงาน หมายถึง คุณสมบัติของงานที่สามารถตอบสนองความต้องการ ความถูกต้อง

ปริมาณงาน หมายถึง ปริมาณงานที่เกิดขึ้นนั้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังขององค์กร

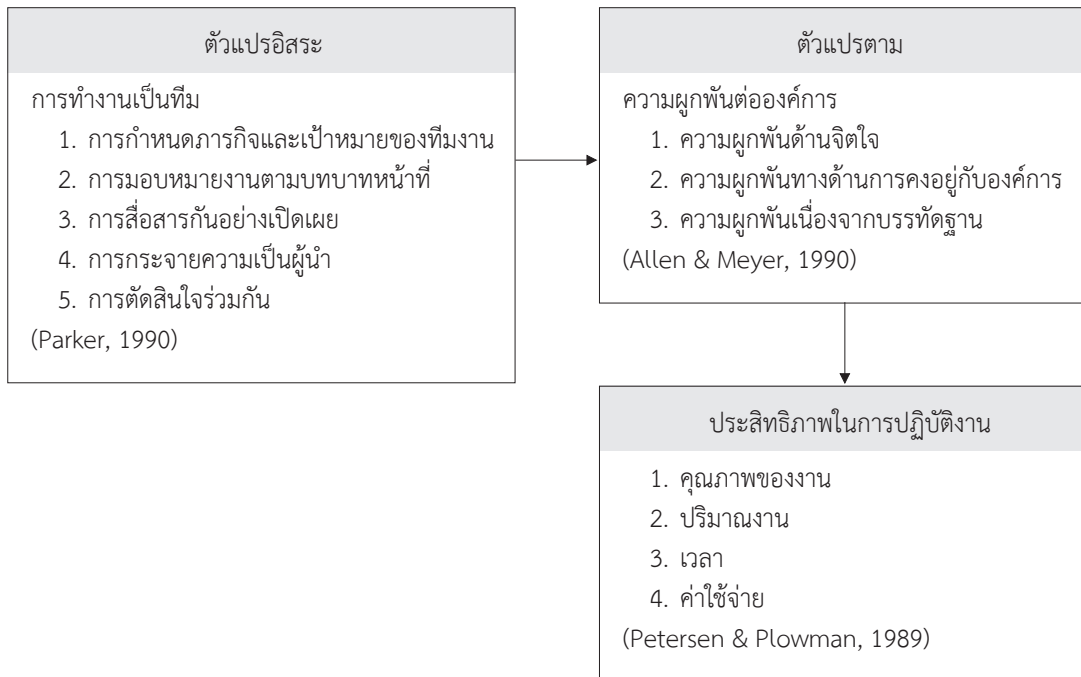
เวลา หมายถึง ผลของงานเสร็จตามเวลาที่กำหนดไว้

ค่าใช้จ่าย หมายถึง ความสามารถในการลดต้นทุนหรือการใช้ทรัพยากรที่ต่ำกว่าที่กำหนดไว้และได้ผลตามเป้าหมาย

จากการทบทวนงานวิจัยที่ได้ศึกษา การทำงานเป็นทีมที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พรทิพย์ แสงจันทร์ผ่อง (2553) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนมัธยมสิริวัณวรี 3 ฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่า การสร้างทีมงานทำให้ครูติดต่อสื่อสารที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ด้านการตั้งใจจะอยู่เป็นสมาชิกองค์กรครูส่วนใหญ่มีความตระหนักว่าตนเป็นสมาชิกในโรงเรียน ศิริรัตน์ ไชยสมบัติ (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 จากการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับมาก และ รัตนพล อุฐานา (2558) ได้ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานต่อความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารทีเอสบี จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรส่งผลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

ผลจากการทบทวนวรรณกรรมดังกล่าว สามารถกำหนดสมมติฐานแสดงการทำนายผลของการทำงานเป็นทีมที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค และพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยได้ดังนี้

■ **กรอบแนวคิดการวิจัย**



■ **วิธีดำเนินการวิจัย**

*ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง*

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์โดยศึกษาเฉพาะในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค ซึ่งมีจำนวน 8 บริษัท ประชากรรวม 2,635 คน (สำนักงานนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค, 2560) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สูตรการคำนวณหาขนาดตัวอย่างของ Yamane (1973) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ระดับความคลาดเคลื่อน 5% ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 348 คน (สุบิน ยุระรัช, 2559)

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

n = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร

e = ระดับความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง 0.05

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

$$n = \frac{2,635}{1+(2,635 \times (0.05)^2)}$$

n = 348 คน

*วิธีการสุ่มตัวอย่าง*

ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควตาและตามสะดวก (quota and convenience random sampling) ในการสุ่มตัวอย่างการวิจัย จากพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เนื่องจากอุตสาหกรรมยานยนต์ที่อยู่ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค มีหลายหน่วยงานแต่ละหน่วยงานผลิตอุปกรณ์ของชิ้นส่วนยานยนต์ที่แตกต่างกันและจัดส่งให้กับบริษัทยานยนต์หลายแบรนด์ ผลิตภัณฑ์ที่ผลิต เช่น แม่พิมพ์ ชิ้นส่วนโลหะรถยนต์ อุปกรณ์จับยึด ปืนน้ำมันเครื่อง เครื่องปรับอากาศรถยนต์ คาร์บูเรเตอร์ ผ้าเบรก อุปกรณ์ปรับเอนเบาะรถยนต์ ซึ่งมีความน่าสนใจที่จะทำการศึกษามากกว่าอุตสาหกรรมยานยนต์ในเขตนิคมอื่น ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และหน่วยงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลแบบสอบถามเพื่อการวิจัยครั้งนี้ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบโควต้าและตามสะดวก

| บริษัท      | จำนวนประชากร<br>ที่ใช้ในการวิจัย (คน) | จำนวนกลุ่มตัวอย่าง<br>(คน) | อัตรา (%) |
|-------------|---------------------------------------|----------------------------|-----------|
| บริษัทที่ 1 | 79                                    | 10                         | 3         |
| บริษัทที่ 2 | 223                                   | 29                         | 8         |
| บริษัทที่ 3 | 524                                   | 69                         | 20        |
| บริษัทที่ 4 | 120                                   | 16                         | 5         |
| บริษัทที่ 5 | 807                                   | 107                        | 31        |
| บริษัทที่ 6 | 373                                   | 49                         | 14        |
| บริษัทที่ 7 | 480                                   | 63                         | 18        |
| บริษัทที่ 8 | 29                                    | 4                          | 1         |
| รวม         | 2,635                                 | 348                        | 100       |

*เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย*

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม แบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 6 ข้อ โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบ check list แบบ nominal scale และ ordinal scale ประกอบด้วย คำถามเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน สถานภาพ และประสบการณ์ทำงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม จำนวน 19 ข้อ โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบ interval scale ลักษณะ quest: Likert's scale ประกอบด้วย คำถามเกี่ยวกับการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ ด้านการสื่อสารกันอย่างเป็นเปิดเผย ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ และด้านการตัดสินใจร่วมกันผู้วิจัยปรับปรุงและพัฒนามาจาก สัมมนา สีมุ่ย (2553) เกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละระดับกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน คือ 5=เห็นด้วยอย่างยิ่ง 4=เห็นด้วย 3=ไม่แน่ใจ 2=ไม่เห็นด้วย 1=ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 10 ข้อ โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบ interval scale ลักษณะ quest: Likert's scale ประกอบด้วย คำถามเกี่ยวกับความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านคงอยู่กับองค์กร และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ผู้วิจัยปรับปรุงและพัฒนามาจาก ประพันธ์ ชัยกิจอุไรใจ (2558) เกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละระดับกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน คือ 5=เห็นด้วยอย่างยิ่ง

4=เห็นด้วย 3=ไม่แน่ใจ 2=ไม่เห็นด้วย 1=ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำนวน 8 ข้อ โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบ interval scale ลักษณะ quest: Likert's scale ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับคุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่าย ผู้วิจัยปรับปรุงและพัฒนาจาก ประพันธ์ ชัยกิจอุไรใจ (2558) เกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละระดับกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน คือ 5=เห็นด้วยอย่างยิ่ง 4=เห็นด้วย 3=ไม่แน่ใจ 2=ไม่เห็นด้วย 1=ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

*การพัฒนาเครื่องมือ*

การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้จากการปรับปรุงและพัฒนาไปให้ผู้เชี่ยวชาญภายในมหาวิทยาลัยศรีปทุม และผู้เชี่ยวชาญสายงานบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ความชัดเจนของภาษา และความเหมาะสมของคำถาม และนำมาหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ได้ค่า IOC เท่ากับ 0.83-0.98 มีค่าความสอดคล้องของแบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมเท่ากับ 0.85 ความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 0.93 และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเท่ากับ 0.83

ใช้ข้อคำถามที่ผู้เชี่ยวชาญตั้งแต่ 2 ใน 3 เห็นสอดคล้องกัน (ตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป) นำแบบสอบถามไปปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญนำไปทดลองใช้กับพนักงานซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยในครั้งนี้ที่มีลักษณะการทำงาน

คล้ายคลึงกันในพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ในเขต  
 นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จำนวน 30 ชุด จากนั้นนำผลที่ได้หาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (reliability) ด้านการทำงานเป็นทีมเท่ากับ 0.963 ด้านความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 0.953 และด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเท่ากับ 0.932 สามารถสรุปได้ว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่น เพราะได้ค่ามากกว่าค่ามาตรฐาน 0.7 ซึ่งเป็นเกณฑ์ที่สามารถยอมรับได้

#### การรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลโดยมีรายละเอียด ดังนี้  
 1) นำหนังสือขออนุญาตจากวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและสนับสนุนการวิจัย โดยขอความร่วมมือจากบุคลากรกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค 2) ผู้วิจัยทำการแจกแบบสอบถามด้วยตนเองไปยังกลุ่มตัวอย่างจำนวน 348 ชุด 3) จัดเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง 4) สามารถรวบรวมแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาจนครบ 348 ชุด 5) ตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบในคำถาม 6) จัดหมวดหมู่ของข้อมูลในแบบสอบถาม เพื่อนำข้อมูลไปวิเคราะห์ทางสถิติ

#### สถิติการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย

#### สถิติเชิงพรรณนา

1. ความถี่และค่าร้อยละ ใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

2. ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้วิเคราะห์ข้อมูลการทำงานเป็นทีม ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค

#### สถิติเชิงอนุมาน

1. multiple regression ใช้วิเคราะห์ การทำงานเป็นทีมที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

2. multiple regression ใช้วิเคราะห์ ความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

#### ผลการวิจัย

##### ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

จากการวิจัยกลุ่มตัวอย่างจำนวน 348 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 50.6) อายุระหว่าง 31-40 ปี (ร้อยละ 49.7) ระดับการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี (ร้อยละ 55.5) ตำแหน่งระดับปฏิบัติการ (ร้อยละ 67.8) มีสถานภาพสมรส (ร้อยละ 54.3) และมีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี (ร้อยละ 34.2)

#### การทำงานเป็นทีม

ผลการวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค ดังแสดงตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

| การทำงานเป็นทีม                           | ระดับความคิดเห็น |       |          |          |
|---|------------------|-------|----------|----------|
|   | $\bar{X}$        | S.D.  | ความหมาย | จัดลำดับ |
| 1. ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน | 3.74             | 0.717 | มาก      | 1        |
| 2. ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่       | 3.68             | 0.697 | มาก      | 2        |
| 3. ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย             | 3.57             | 0.836 | มาก      | 3        |
| 4. ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ             | 3.41             | 0.799 | ปานกลาง  | 5        |
| 5. ด้านการตัดสินใจร่วมกัน                 | 3.44             | 0.769 | มาก      | 4        |
| รวม                                       | 3.57             | 0.676 | มาก      |          |



จากตารางที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงาน เป็นทีม โดยรวมพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุดที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.57 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงานเป็นอันดับที่ 1 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุดที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.74 ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่เป็นอันดับที่ 2 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุดที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.68 ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผยเป็นอันดับที่ 3 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุดที่ระดับ

ค่าเฉลี่ย 3.57 ด้านการตัดสินใจร่วมกันเป็นอันดับที่ 4 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุดที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.44 และด้านการกระจายความเป็นผู้นำเป็นอันดับที่ 5 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับปานกลางที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.41

*ความผูกพันต่อองค์กร*

ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค ดังแสดงตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

| ความผูกพันต่อองค์กร              | ระดับความคิดเห็น |       |          |          |
|----------------------------------|------------------|-------|----------|----------|
|                                  | $\bar{X}$        | S.D.  | ความหมาย | จัดลำดับ |
| 1. ความผูกพันด้านจิตใจ           | 3.55             | 0.883 | มาก      | 3        |
| 2. ความผูกพันด้านคงอยู่กับองค์กร | 3.67             | 0.852 | มาก      | 1        |
| 3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน       | 3.60             | 0.874 | มาก      | 2        |
| รวม                              | 3.60             | 0.829 | มาก      |          |

จากตารางที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุดที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.60 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญความผูกพันด้านคงอยู่กับองค์กรเป็นอันดับที่ 1 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุดที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.67 ความผูกพันด้านบรรทัดฐานเป็นอันดับที่ 2 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุดที่ระดับค่าเฉลี่ย

3.60 ความผูกพันด้านจิตใจเป็นอันดับที่ 3 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุดที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.55

*ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน*

ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค ดังแสดงตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม

| ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน | ระดับความคิดเห็น |       |          |          |
|----------------------------|------------------|-------|----------|----------|
|                            | $\bar{X}$        | S.D.  | ความหมาย | จัดลำดับ |
| 1. คุณภาพของงาน            | 3.97             | 0.625 | มาก      | 1        |
| 2. ปริมาณของงาน            | 3.80             | 0.709 | มาก      | 4        |
| 3. เวลา                    | 3.92             | 0.659 | มาก      | 3        |
| 4. ค่าใช้จ่าย              | 3.95             | 0.682 | มาก      | 2        |
| รวม                        | 3.91             | 0.584 | มาก      |          |

จากตารางที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.91 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญคุณภาพของงานเป็นอันดับที่ 1 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมากที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.97 ด้านค่าใช้จ่ายเป็นอันดับที่ 2 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมากที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.95 ด้านเวลาเป็นอันดับที่ 3 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมากที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.92 และด้านปริมาณของงานเป็นอันดับที่ 4 ค่าความสำคัญ

อยู่ในระดับมากที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.80

การทำงานเป็นทีมที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการทำงานเป็นทีมที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคได้ผลดังแสดงในตารางที่ 5-6

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์ความแปรปรวน การทำงานเป็นทีมที่ใช้ทำนายความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค

| แหล่งความแปรปรวน | SS      | DF  | MS     | F      | p-value |
|------------------|---------|-----|--------|--------|---------|
| จากการถดถอย      | 109.229 | 5   | 21.846 | 57.859 | 0.000*  |
| จากแหล่งอื่น ๆ   | 129.129 | 342 | 0.378  |        |         |
| รวม              | 238.358 | 347 |        |        |         |

ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation),  $R=0.677$

จากตารางที่ 5 พบว่า การทำงานเป็นทีมที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $R=0.677$ ) โดยผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของการ

ทำงานเป็นทีมที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค พบว่า มีรายด้านของการทำงานเป็นทีมที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่น้อยกว่า .05

ตารางที่ 6 การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณแบบปกติของตัวแปร การทำงานเป็นทีมที่ใช้ทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค

| ตัวแปรทำนาย                        | ความผูกพันต่อองค์กร |       |       |       |         |
|------------------------------------|---------------------|-------|-------|-------|---------|
|                                    | B                   | SE(b) | B     | t     | p-value |
| ค่าคงที่ (constant)                | 0.657               | .188  | -     | 3.501 | 0.001*  |
| การกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน | 0.359               | 0.077 | 0.311 | 4.681 | 0.000*  |
| การมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่       | 0.025               | 0.089 | 0.021 | 0.284 | 0.776   |
| การสื่อสารกันอย่างเปิดเผย          | 0.142               | 0.071 | 0.143 | 2.016 | 0.045*  |
| การกระจายความเป็นผู้นำ             | 0.267               | 0.078 | 0.257 | 3.408 | 0.001*  |
| การตัดสินใจร่วมกัน                 | 0.025               | 0.076 | 0.023 | 0.335 | 0.738   |

$R^2=0.458$ , Adjust  $R^2=0.450$

\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



จากตารางที่ 6 พบว่า ตัวแปรการทำงานเป็นทีมด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ และด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 3 ด้านนี้สามารถร่วมกันทำนายผลของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค โดยมีประสิทธิภาพในการทำนายเท่ากับร้อยละ 45.8 ( $R^2=0.458$ ) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคได้ผลดังแสดงในตารางที่ 7-8

ตารางที่ 7 การวิเคราะห์ความแปรปรวน ความผูกพันต่อองค์กรที่ใช้ทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค

| แหล่งความแปรปรวน | SS      | DF  | MS     | F       | p-value |
|------------------|---------|-----|--------|---------|---------|
| จากการถดถอย      | 56.749  | 3   | 18.916 | 105.393 | 0.000*  |
| จากแหล่งอื่น ๆ   | 61.743  | 344 | 0.179  |         |         |
| รวม              | 118.492 | 347 |        |         |         |

ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation),  $R=0.692$

จากตารางที่ 7 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $R=0.692$ ) โดยผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ

พนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค พบว่า มีรายด้านของความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า .05

ตารางที่ 8 การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณแบบปกติของตัวแปร ความผูกพันต่อองค์กรที่ใช้ทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค

| ตัวแปรทำนาย                   | ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน |       |       |        |         |
|-------------------------------|----------------------------|-------|-------|--------|---------|
|                               | B                          | SE(b) | B     | t      | p-value |
| ค่าคงที่                      | 2.140                      | 0.102 |       | 20.910 | 0.000*  |
| ความผูกพันด้านจิตใจ           | 0.027                      | 0.054 | 0.040 | 0.493  | 0.623   |
| ความผูกพันด้านคงอยู่กับองค์กร | 0.310                      | 0.059 | 0.451 | 5.239  | 0.000*  |
| ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน       | 0.150                      | 0.061 | 0.225 | 2.478  | 0.014*  |

$R^2=0.466$ , Adjust  $R^2=0.460$

\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 8 พบว่า ตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรด้านคงอยู่กับองค์กรและความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สามารถร่วมกันทำนายผลของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรม

ยานยนต์ เขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค โดยมีประสิทธิภาพในการทำนายเท่ากับร้อยละ 46.6 ( $R^2=0.466$ ) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคพบว่า การทำงานเป็นทีมที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน 2) ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย 3) ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน ดังนี้ 1) ความผูกพันด้านคงอยู่กับองค์กร 2) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

## ■ อภิปรายผล

ผู้วิจัยอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย และด้านการกระจายความเป็นผู้นำ ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจากผู้บริหารในองค์กรเห็นถึงความสำคัญของทีม เปิดโอกาสให้ทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน เป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีการสื่อสารที่ชัดเจนและทั่วถึงทำให้พนักงานในองค์กรเข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการทำงานที่ชัดเจน ทำให้พนักงานยอมรับและให้ความร่วมมือปฏิบัติตาม และด้านที่ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่และด้านการตัดสินใจร่วมกัน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ฐิติมา พูลเพชร และ ประสพชัย พสุนนท์ (2558) พบว่า การทำงานเป็นทีมด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายในของทีมงาน การสื่อสารกันอย่างเปิดเผย และการตัดสินใจร่วมกัน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรและด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจากพนักงานมีความจงรักภักดีทุ่มเททำงานให้กับองค์กร พยายามทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ มาปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอและไม่คิดจะเปลี่ยนสถานที่ทำงาน ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรดีขึ้น ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และด้านที่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค ได้แก่ ด้านความผูกพันด้านจิตใจ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ รัตนพล อุภูฏานา (2558) ได้ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานต่อความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคาร ทีเอสบี จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

## ■ ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัยครั้งนี้

1. การทำงานเป็นทีมด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน ผู้บริหารควรกำหนดแผนการประชุมเป็นรายเดือนหรือไตรมาสที่ชัดเจนหรือเมื่อจะทำการกำหนดเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้พนักงานทราบและเข้าใจชัดเจน มีจุดมุ่งหมายไปในทิศทางเดียวกัน และต้องทำแผนการติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพ
2. การทำงานเป็นทีมด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผยในการประชุมทุกครั้ง ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมประชุมทุกระดับแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกัน ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน และเปิดโอกาสให้พนักงานสอบถามเมื่อสงสัยได้ ช่วยป้องกันการเกิดปัญหาพนักงานไม่เข้าใจและไม่ยอมรับนโยบายองค์กร
3. การทำงานเป็นทีมด้านการกระจายความเป็นผู้นำ ผู้บริหารควรมอบหมายนโยบายผ่านระดับหัวหน้าแผนกลงไป

ยังพนักงานระดับปฏิบัติการแทนการสั่งการด้วยตนเอง เพื่อให้หัวหน้าแผนกเขามีส่วนร่วมในการผลักดันนโยบาย และมีหน้าที่ในการสั่งการ ควบคุม และติดตามการปฏิบัติงานว่าเป็นไปตามเป้าหมายที่ผู้บริหารกำหนดหรือไม่

4. ความผูกพันต่อองค์การด้านความผูกพัน ด้านคงอยู่กับองค์การ ผู้บริหารควรมีการกำหนดอัตราการจ่ายเงินโบนัสประจำปีโดยควรอ้างอิงให้ผันแปรไปตามยอดการจ่ายเงินโบนัสจากผลกำไรหรือยอดขายขององค์การที่เพิ่มขึ้น เพื่อผลักดันให้พนักงานรู้สึกว่าเขาทุ่มเททำงานให้กับองค์การที่มีความเป็นธรรมในการปันผลกำไรเพื่อจ่ายโบนัสให้กับพนักงาน

5. ความผูกพันต่อองค์การด้านความผูกพัน ด้านบรรทัดฐาน ผู้บริหารควรทำการกำหนดนโยบายการเลื่อนตำแหน่งโดยกำหนดเป็นหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน โปร่งใส ประกาศให้พนักงานทุกคนทราบอย่างชัดเจน เช่น การประกาศเปิดสอบเลื่อนตำแหน่งทุกเดือนเมษายนของปี เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าเป็นหน้าที่ที่เขาต้องปฏิบัติ เพื่อสร้างแรงจูงใจให้พนักงานมีความพยายาม ทุ่มเท เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าเขามีความก้าวหน้า และความมั่นคงในหน้าที่

#### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์กับกลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ เพื่อเป็นประโยชน์ในการบริหารจัดการองค์การในกลุ่มอุตสาหกรรมที่แตกต่างกัน

2. ควรศึกษาตัวแปรอื่นๆ เช่น ความพึงพอใจในงาน บรรยากาศขององค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

#### เอกสารอ้างอิง

ชาญชัย อาจิมสมาจาร. (2543). *ทักษะการบริหารทีมงาน*. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.

ฐิติมา พูลเพชร, และ ประสพชัย พสุนนท์. (2558). ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีมที่พยากรณ์ความสำเร็จในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนเครื่องพิมพ์. *วารสารวิชาการศิลปศาสตร์ประยุกต์*, 8(1), 32-42.

ณัทพล โดบาร์มีกุล. (2555). *ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานธนาคารธนชาติ สังกัดสำนักงานภาคกลาง 3* (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.

เบญจพร กลิ่นสีงาม. (2559). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร* (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีปทุม, กรุงเทพฯ.

ประพันธ์ ชัยกิจอุไรใจ. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

พรทิพย์ แสงจันทร์ผ่อง. (2553). *ความผูกพันต่อองค์การครูโรงเรียนสิริวัฒนา 3 ฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2* (สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา,ชลบุรี.

รัตนพล อุปฐานา. (2558). *อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานต่อความพึงพอใจในงานความผูกพันต่อองค์การและผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคาร ทีลโก้ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่* (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร, กรุงเทพฯ.

ศิริรัตน์ ไชยสมบัติ. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2* (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนนครินทร์, ฉะเชิงเทรา.

สำนักงานนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค. (2560). *รายชื่อสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค*. พระนครศรีอยุธยา: สำนักงานนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค.

สัมมนา สีมู๋. (2553). *การศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา*. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.

สุนันทา เลาหนันท์. (2556). *การพัฒนาองค์การ*. กรุงเทพฯ: ดีดี บุ๊คส์โตร์.

สุบิน ยุระรัช. (2559). *การเขียนรายงานการวิจัยทางสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*. กรุงเทพฯ: วิชั่นพีเพิลส์.

Allen, N. J., & Mayer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *The Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.

Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19(4), 533-546.

Parker, G. M. (1990). *Teamplayers and team work: The new competitive business strategy*. San Francisco, California: Jossey-Bass.

Petersen, E., & Plowman, E. G. (1989). *Business organization and management*. Homewood: Irwin.

Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcome of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46-56.

Yamane, T. (1973). *Statistic: An introductory analysis*. Tokyo: Harper.