



ใบรับรองสารนิพนธ์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความเหนียวแน่นในทีมและความผูกพันในองค์กรของพนักงาน
ในสายงานวิศวกรรม กลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์
โดย นายมนต์รัตน์ โสภา

ได้รับอนุมัติให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

 _____ คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)

 _____ หัวหน้าภาควิชามนุษยศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เต็มเพชร สุขคณาภิบาล)

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์

 _____ ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.มารุต พุ่มผล)

 _____ กรรมการ
(อาจารย์ ดร.นนทิรัตน์ พัฒนภักดี)

 _____ กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร)

ความสัมพันธ์ระหว่างความเหนียวแน่นในทีมและความผูกพันในองค์การ
ของพนักงานในสายงานวิศวกรรม กลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์

นายมนต์รัตน์ โสภา

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ปีการศึกษา 2563

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ชื่อ : นายมนต์รัตน์ โสภา
ชื่อสารนิพนธ์ : ความสัมพันธ์ระหว่างความเหนียวแน่นในทีม และความผูกพันในองค์กรของพนักงานในสายงานวิศวกรรม กลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์
สาขาวิชา : จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์หลัก : รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร
ปีการศึกษา : 2563

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความเหนียวแน่นในทีม และความผูกพันในองค์กรของพนักงาน 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเหนียวแน่นในทีม และความผูกพันในองค์กรของพนักงานโดยรวมและรายด้าน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ พนักงานในสายงานวิศวกรรม กลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ รวมจำนวน 301 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความเหนียวแน่นในทีม และความผูกพันในองค์กรของพนักงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และความผูกพันในองค์กรของพนักงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2) ความสัมพันธ์ระหว่างความเหนียวแน่นในทีม และความผูกพันในองค์กรของพนักงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และความเหนียวแน่นในทีมด้านสังคม และด้านงาน พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

(สารนิพนธ์มีจำนวนทั้งสิ้น 62 หน้า)

คำสำคัญ : ความเหนียวแน่นในทีม,ความผูกพันในองค์กร,พนักงานสายงานวิศวกรรม กลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์



อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์หลัก

Name : Mr. Mantarat Sopa
Master Project Title : Relationship between Team cohesive and Organization
commitment of engineer staffs in automotive industry
Major Field : Industrial and Organizational Psychology
King Mongkut's University of Technology North Bangkok
Master Project Advisor : Associate Professor. Dr. Pinkanok Wongpinpech
Academic Year : 2020

Abstract

The objectives of this research are 1) to study the level of Team cohesive and Organization commitment of staff, 2) to study relationship between Team cohesive and Organization commitment of staff in general and each side. The samples used in the study were 301 engineer staffs in automotive industry. Data were collected by questionnaires. Statistics were used frequency, percentage, mean standard deviation and Pearson's Correlation Coefficient.

The results revealed that 1) The mean of Team cohesive in general was at the high level and Organization commitment in general was at the high level 2) Team cohesive positively correlated with information and Organization commitment at the significance level of .01. which was moderate level. Team cohesive in social and task positively correlated with Organization commitment of engineer staffs in automotive industry at the significance level of .01

(Total 62 pages)

Keywords : Team cohesive, Organization commitment, engineer staff in automotive industry



Advisor

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาและได้รับความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพ็ชร อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำ ปรึกษาตลอดจนปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ในทุกขั้นตอน ตลอดระยะเวลาการดำเนินการวิจัยด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดี ผู้วิจัยตระหนักถึงความตั้งใจจริงและความทุ่มเทของอาจารย์และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. มารุต พัฒนาผล ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์ และอาจารย์ ดร. นนทิรัตน์ พัฒนภักดี กรรมการสอบสารนิพนธ์ ในความกรุณาให้คำชี้แนะที่เป็นประโยชน์ รวมถึงการสละเวลาในการเป็นกรรมการสอบจนกระทั่งสารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เบญจวรรณ บุญยะประพันธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทรี ศักดิ์ศรี ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบ ให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ และข้อคิดเห็น ให้คำปรึกษา และทำการประเมินคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในบริษัท A และบริษัท B รวมไปถึงพนักงานในสายงานวิศวกรรม กลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ผู้วิจัยในการเก็บรวบรวมข้อมูลและสละเวลาในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณเจ้าของเอกสาร งานวิจัย หนังสือ และบทความ ทุกท่าน ที่ผู้วิจัยนำมาอ้างอิงในการทำสารนิพนธ์ในครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง

ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านที่ได้สั่งสอนประสิทธิ์ประสาทความรู้ต่าง ๆ ให้แก่ผู้วิจัย ตลอดระยะเวลาในการศึกษา

ท้ายนี้ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา และคณาจารย์ทุกท่าน เพื่อนร่วมงานที่เป็นกำลังใจ ให้ผู้วิจัยตลอดมาในการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ และผู้มีพระคุณทุกท่านดังกล่าวข้างต้นเป็นอย่างยิ่ง ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในการได้รับความอนุเคราะห์ ส่งผลให้สารนิพนธ์ของผู้วิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี จึงขอกราบขอบพระคุณด้วยความเคารพอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

มนตร์รัตน์ โสภา

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	ง
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ฅ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
1.3 ขอบเขตการวิจัย	3
1.4 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	3
1.5 นิยามศัพท์	3
1.6 ประโยชน์ของผลการวิจัย	4
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความเหนียวแน่นในทีม	5
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร	9
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	13
2.4 ที่มาสมมติฐาน	15
2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย	17
2.6 สมมติฐานการวิจัย	17
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	18
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	18
3.2 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือในการวิจัย	19
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	21
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	24
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	24
บทที่ 4 ผลการวิจัย	26
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล	26
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความเหนียวแน่นในทีมและความผูกพันในองค์กรของพนักงาน	29
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน	34
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	36
5.1 สรุปผลการวิจัย	36
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	38
5.3 ข้อเสนอแนะ	39

บรรณานุกรม	41
ภาคผนวก ก	43
หนังสือแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำสารนิพนธ์	44
ภาคผนวก ข	47
การประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญ (IOC)	48
ภาคผนวก ค	51
ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	52
ภาคผนวก ง	57
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย	58
ประวัติผู้วิจัย	62

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
3-1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามกลุ่มเป้าหมาย	20
3-2	ค่าความเชื่อมั่นและค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม	21
3-3	ข้อคำถามของแบบสอบถามเกี่ยวกับความเหนียวแน่นในทีม	22
3-4	เกณฑ์การให้คะแนนความเหนียวแน่นในทีม	22
3-5	ข้อคำถามของแบบสอบถามความผูกพันในองค์กรของพนักงาน	23
3-6	เกณฑ์การให้คะแนนความผูกพันในองค์กรของพนักงาน	24
4-1	จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ	26
4-2	จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ	27
4-3	จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกสถานภาพการสมรส	27
4-4	จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามวุฒิการศึกษา	28
4-5	จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตั้งแต่เริ่มเข้าทำงานจนถึงปัจจุบัน	28
4-6	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความเหนียวแน่นในทีม โดยรวมและรายด้าน	29
4-7	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความเหนียวแน่นในทีม ด้านสังคมจำแนกเป็นรายข้อ	29
4-8	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความเหนียวแน่นในทีม ด้านงานจำแนกเป็นรายข้อ	30
4-9	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความผูกพันในองค์กรของพนักงาน โดยรวมและรายด้าน	31
4-10	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความผูกพันในองค์กรของพนักงาน ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยม จำแนกเป็นรายข้อ	31
4-11	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความผูกพันในองค์กรของพนักงาน ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร จำแนกเป็นรายข้อ	31
4-12	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความผูกพันในองค์กรของพนักงาน ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิก จำแนกเป็นรายข้อ	33
4-13	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความเหนียวแน่นในทีมกับความผูกพันในองค์กรของพนักงาน	34

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4-14	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความเหนียวแน่นในทีม ด้านสังคมกับความผูกพันในองค์กรของพนักงาน	34
4-15	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความเหนียวแน่นในทีม ด้านงานกับความผูกพัน ในองค์กรของพนักงาน	35
5-1	สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	37
ข-1	ค่าการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม เกี่ยวกับความเหนียวแน่นในทีม	47
ข-2	ค่าการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม เกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของพนักงาน	48
ค-1	ค่าอำนาจจำแนกด้วยค่า Corrected Item-Total Correlation และค่า Alpha if Item Deleted ของความเหนียวแน่นในทีม	51
ค-2	ค่าอำนาจจำแนกด้วยค่า Corrected Item-Total Correlation และค่า Alpha if Item Deleted ของความผูกพันในองค์กรของพนักงาน	53
ค-3	ค่าความเชื่อมั่นของความเหนียวแน่นในทีมโดยรวมและรายด้าน	55
ค-4	ค่าความเชื่อมั่นของความผูกพันในทีมของพนักงานโดยรวมและรายด้าน	55

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย	18

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาความสำคัญของปัญหา

ภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น เนื่องด้วยปัจจัยแวดล้อมหลาย ๆ ทาง อาทิเช่น โรคระบาด, ค่านิยมของผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลงไป หรือการมาของเทคโนโลยีใหม่ ๆ เหล่านี้ ส่งผลกระทบต่อการแข่งขันธุรกิจทั้งภาครัฐและเอกชน สมคิด (2546) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับทรัพยากร หรือปัจจัยในการบริหาร (Administration Resources) ที่เป็นพื้นฐาน 4 ประการ ซึ่งมีความสำคัญในการแข่งขัน ได้แก่ บุคลากร (Man) เงิน (Money) วัตถุดิบ (Material) และการจัดการ (Management) โดยทรัพยากรเหล่านี้จะมีอยู่ในแต่ละองค์การในปริมาณที่จำกัดและแตกต่างกัน ดังนั้นองค์การจำเป็นต้องจัดสรรทรัพยากรให้อย่างเหมาะสม โดยทรัพยากรที่มีความสำคัญยิ่งต่อองค์การคือ ทรัพยากรบุคคล ซึ่งต้องอาศัยการพัฒนาความรู้เป็นปัจจัยสำคัญ ที่มีผลต่อการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน องค์การจึงต้องมีความรู้ความเข้าใจถึงหลักการจัดทรัพยากรมนุษย์ตลอดจนรักษาให้พนักงานทุกคนในองค์การได้ร่วมงานกับองค์การด้วยความเต็มใจ ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานให้ดีที่สุด คือ การสร้างแรงจูงใจให้แก่เพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน ทำให้องค์การประสบความสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ

Gilmer (1971) การลาออกจากองค์การของพนักงานนั้นถือเป็นภาระและต้นทุนของบริษัทเนื่องจากบริษัทได้ลงทุนในการพัฒนาบุคคลนั้นขึ้นมาและทางานมาระยะเวลาหนึ่งแล้วการลาออกจะก่อให้เกิดค่าใช้จ่ายมากกว่าจะได้รับผลงานเป็นการตอบแทนจากบุคคลนั้น ผู้วิจัยเล็งเห็นว่าในทุกองค์การมักจะเกิดปัญหาขึ้นอยู่เสมอ และหนึ่งในปัญหาที่สำคัญที่ยังคงมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นเรื่อย ๆ คือ การลาออกจากงาน และโยกย้ายงานของพนักงาน เหล่านี้มักจะเกิดจากเรื่องผลตอบแทน เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคนในองค์การ โอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ และสภาพแวดล้อมในองค์การ ซึ่งเป็นสาเหตุให้พนักงานขาดความร่วมมือร่วมใจ และขาดความพึงพอใจในการทำงาน ไม่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การเท่าที่ควร เป็นต้นเหตุของการสูญเสียทั้งเงินและเวลา ส่งผลกระทบต่อการทำงานอันเนื่องมาจากความไม่ต่อเนื่อง ลดโอกาสการแข่งขัน และเกิดผลเสียต่อองค์การ

ทีม หมายถึงกลุ่มบุคคลซึ่งใช้ทักษะและความสามารถที่มีอยู่ร่วมกันปฏิบัติงานขององค์การภายใต้การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน มีพลังความผูกพันและตระหนักถึงบทบาทที่ต้องรับผิดชอบและพึ่งพาซึ่งกันและกันเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ร่วมกันกำหนดไว้ ดังนั้นทีมจึงเป็นพัฒนาการที่ต่อยอดจากกลุ่มโดยมีโน้ตศน์ของการทำงานเป็นทีมนั้นอยู่ภายใต้ความเชื่อมั่นในการที่จะผสมผสานความรู้ ทักษะและความสามารถของสมาชิก คุณค่าของการประสานความร่วมมือและปฏิสัมพันธ์ต่อกันก่อให้เกิดพลังร่วมที่นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่ได้ร่วมกันกำหนดไว้ ถือเป็นการเสริมสร้างและยกระดับองค์การให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล Levi (2007)

ความเหนียวแน่นในทีม ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อทั้งบุคคล และทีม ซึ่งความเหนียวแน่นในทีม จะเป็นในส่วนของสำคัญของการสร้างความสามัคคีกันภายในทีม ความสำเร็จในการทำงานสามารถเกิดขึ้นแก่องค์การได้จาก พนักงานทุกคนต่างเล็งเห็นถึงการช่วยกันทำงานให้บรรลุผล จนก่อให้เกิดข้อ

ได้เปรียบทางด้านการแข่งขันขององค์กร อีกทั้งเมื่อมีความเหนียวแน่นในทีมเกิดขึ้นแล้ว พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อกัน รวมไปถึงความรู้สึกผูกพันกับสังคมในที่ทำงาน ส่งผลให้พนักงานมีความต้องการที่จะร่วมงานอยู่กับองค์กรตลอดไป ประภา (2542) กล่าวว่า ความเหนียวแน่นในทีมมีผลต่อทั้งระดับบุคคล ทีมและองค์กร คือ ทำให้มีการเข้าร่วมกิจกรรมอย่างเต็มที่ ยอมรับเป้าหมายของทีมได้ดี ขาดงานน้อย ทำงานร่วมกันดี ผลผลิตสูง ประสิทธิภาพสำเร็จและสมาชิกในทีมมีความต้องการอยู่กับทีมต่อไป

ความผูกพันต่อองค์กรมีความหมายมากกว่าความพึงพอใจในงานที่ทำ เหตุนี้เองความผูกพันต่อองค์กรคือกุญแจสำคัญที่จะคอยผูกมัดบุคลากรให้ปฏิบัติงานและร่วมงานอยู่กับองค์กรไปนาน ๆ นอกจากนี้แล้วความผูกพันต่อองค์กรยังมีความมั่นคงมากกว่าความพึงพอใจในงาน ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรนี้จะพัฒนาอย่างช้า ๆ แต่จะคงอยู่อย่างมั่นคง ทำหน้าที่เป็นแรงผลักดัน แรงจูงใจให้พนักงานหรือบุคลากรปฏิบัติงานอย่างอุทิศตนเพื่อองค์กร ตรงกันข้ามหากพนักงานหรือบุคลากรเกิดความรู้สึกอึดอัดใจ ไม่สบายใจ หรือไม่พึงพอใจต่องานที่ตนเองทำแล้ว พนักงานหรือบุคลากรเหล่านั้นก็จะไม่มีความจงรักภักดี และไม่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ส่งผลให้บุคลากรเหล่านั้นลาออกจากองค์กรไป ผลกระทบที่ตามมาก็คือ งานเกิดความล่าช้า หยุดชะงัก ขาดความต่อเนื่อง และหากพิจารณาอีกแง่มุมหนึ่ง การที่องค์กรมีอัตราการลาออกของบุคลากรสูงก็จะเป็นการสูญเสียทุนมนุษย์ ซึ่งผ่านการลงทุน สูญเสียภาพพจน์ที่ดีขององค์กร อันจะส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นของลูกค้า ซึ่งอาจเป็นสาเหตุของการเสียเปรียบทางด้านการแข่งขัน และเสียผลประโยชน์ที่ควรจะได้รับตามมา

จากการศึกษา สมยศ (2525) กล่าวว่า การที่องค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการนำความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของตนที่มีอยู่มาใช้ในการเสนอแนะปรับปรุง และหาทางแก้ไขปัญหาดัง ๆ ขององค์กร แทนที่จะคอยเป็นผู้ปฏิบัติตามคำสั่งแต่เพียงอย่างเดียว จะทำให้พนักงานรู้สึกว่าเขาจะสามารถตอบสนองต่อความต้องการความเชื่อถือนตนเองได้ การปฏิบัติเช่นนี้จึงเป็นอีกทางเลือกหนึ่งที่จะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร ศิริวรรณ (2530) พบว่าการให้รางวัลหรือการสร้าง ความภูมิใจทางด้านวัตถุเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอที่จะทำให้สมาชิกในองค์กรเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรได้ แต่แนวโน้มที่จะทำให้อุบัติการณ์เกิดความผูกพันต่อองค์กรได้นั้นคือ การที่องค์กรได้เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นตลอดจนมีส่วนร่วมในการทำงาน กุลวดี (2544) กล่าวว่า สาเหตุหลัก ๆ สองประการที่ทำให้บุคลากรตัดสินใจลาออกจากองค์กรคือ การที่บุคลากรในระดับปฏิบัติการซึ่งไม่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับใด ไม่ได้รับความพึงพอใจในเรื่องอัตราค่าจ้างและสวัสดิการจากองค์กร และประกาศต่อมาเป็นเรื่องของการวางแผนหรือการกำหนดนโยบายขององค์กรเกี่ยวกับการโยกย้ายงาน

จากผลสำคัญดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับความเหนียวแน่นในทีมและความผูกพันในองค์กรของพนักงาน ว่าความเหนียวแน่นในทีมอยู่ในระดับใด และมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของพนักงานหรือไม่ ซึ่งผลการศึกษาที่ได้จะเป็นผลดีต่อองค์กรหรือผู้ที่เกี่ยวข้องในอุตสาหกรรมผลิตยานยนต์ ในการนำข้อมูลไปพัฒนาในด้านที่พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ต้องให้การพัฒนาเสริมสร้างพนักงานในด้านนั้น และเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมสู่การเป็นผู้นำในด้านการผลิตยานยนต์ ตามสมญานามที่ว่า “ดีทอร์ยแห่งเอเชีย” ต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับความเหนียวแน่นในทีมและความผูกพันในองค์การของพนักงานในสายงานวิศวกรรม กลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์

1.2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเหนียวแน่นในทีมและความผูกพันในองค์การของพนักงานในสายงานวิศวกรรม กลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์

1.3 ขอบเขตการวิจัย

1.3.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานในสายงานวิศวกรรม กลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ บริษัท A จำนวน 601 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 7 กันยายน 2560) และบริษัท B จำนวน 194 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 7 กันยายน 2560) โดยผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของ Taro Yamane, (1973)

1.4 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1.4.1 ตัวแปรที่ 1 คือ

1.4.1.1 ความเหนียวแน่นในทีม ประกอบด้วย 2 ด้าน ได้แก่

ก) ด้านสังคม

ข) ด้านงาน

1.4.2 ตัวแปรที่ 2 คือ

1.4.2.1 ความผูกพันในองค์การของพนักงาน

1.5 นิยามศัพท์

1.5.1 ความเหนียวแน่นในทีม หมายถึง พนักงาน มีความผูกพัน ยอมรับซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดความกลมเกลียว ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม ก้าวไปสู่ความสำเร็จร่วมกัน วัดด้วยวิธีการใช้แบบสอบถามชนิดมาตรวัดประเมินค่า ซึ่งประกอบด้วย 2 ด้าน ได้แก่

1.5.1.1 ด้านสังคม หมายถึง พนักงานต่างมีความรู้สึกเป็นมิตรกันมีการดูแลเอาใจใส่ มีความใกล้ชิดกัน รู้สึกชอบพอซึ่งกันและกัน ชอบใช้เวลาในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน

1.5.1.2 ด้านงาน หมายถึง พนักงานต่างมีความรู้สึกถึงการมีเป้าหมายร่วมกัน และร่วมกันพยายามเพื่อที่จะประสบความสำเร็จในเป้าหมายนั้น

1.5.2 ความผูกพันในองค์การ หมายถึง พนักงานยอมรับค่านิยมขององค์การ มีความเต็มใจทุ่มเทเพื่อองค์การและต้องการดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิก วัดด้วยวิธีการใช้แบบสอบถามชนิดมาตรวัดประเมินค่าซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่

1.5.2.1 ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ หมายถึง พนักงานมีความเชื่อด้านทัศนคติเชิงบวกแก่องค์การ มีความผูกพันที่แท้จริงต่อ

ค่านิยม และเป้าหมายขององค์การพร้อมสนับสนุนกิจการขององค์การ มีความเชื่อว่าองค์การนี้เป็นองค์การที่ดีที่สุดที่ตนเองจะทำงานด้วยความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

1.5.2.2 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ หมายถึง พนักงานเต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตน พยายามทำงานเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย เกิดผลประโยชน์ต่อองค์การ และความห่วงใยต่อความเป็นไปขององค์การ

1.5.2.3 ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ หมายถึง พนักงานแสดงความต้องการ และตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์การนี้ตลอดไป มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์การ และพร้อมที่จะบอกกับคนอื่นว่าตนเป็นสมาชิกขององค์การ รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ สนับสนุนและสร้างสรรค์ให้องค์การดียิ่งขึ้น

1.5.3 พนักงานในสายวิศวกรรม หมายถึงบุคคลตั้งแต่ระดับปฏิบัติการไปจนถึงระดับหัวหน้าฝ่าย รวมไปถึงวิศวกร และผู้ช่วยวิศวกรของบริษัท ทำดำเนินงานด้านสายงานวิศวกรรม

1.6 ประโยชน์ของผลการวิจัย

1.6.1 ทราบระดับความเหนียวแน่นในทีมและความผูกพันในองค์การของพนักงาน เพื่อฝ่ายทรัพยากรมนุษย์หรือผู้ที่เกี่ยวข้องในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์จะได้นำผลการวิจัยไปเป็นข้อมูลในการเตรียมการพัฒนาเสริมสร้างความเหนียวแน่นในทีมแก่พนักงาน ตัวอย่างเช่น พนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์มีความเหนียวแน่นในทีมด้านสังคมอยู่ในระดับปานกลาง ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์หรือผู้ที่เกี่ยวข้องอาจจัดให้มีการอบรมเชิงปฏิบัติการ หัวข้อเรื่อง “การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมในองค์การ” เพื่อสร้างความเหนียวแน่นในทีมให้มากยิ่งขึ้น

1.6.2 ทราบความสัมพันธ์ระหว่างความเหนียวแน่นในทีมและความผูกพันในองค์การของพนักงาน เพื่อฝ่ายทรัพยากรมนุษย์หรือผู้ที่เกี่ยวข้องในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ สามารถนำผลการวิจัยนี้เป็นแนวทางในการพัฒนา ตัวอย่างเช่น พนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์รับรู้ ว่า ความเหนียวแน่นในทีมด้านงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์การของพนักงาน ดังนั้นองค์การควรให้ความสำคัญกับการสร้างความเหนียวแน่นในทีมด้านงาน เช่น การพัฒนากระบวนการทำงานเป็นทีม

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ความเหนียวแน่นในทีมและความผูกพันในองค์การของพนักงาน” ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา ซึ่งมีสาระสำคัญดังนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความเหนียวแน่นในทีม
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความความผูกพันในองค์การของพนักงาน
- 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย
- 2.5 สมมติฐานในการวิจัย

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความเหนียวแน่นในทีม

2.1.1 แนวคิดความเหนียวแน่น

Riggio (2003) ระบุว่าความเหนียวแน่น หมายถึง ระดับการดึงดูดของสมาชิกของกลุ่มและความเหนียวแน่นนี้เองที่อธิบายถึงพลังซึ่งกลุ่มทำงานเป็นเจ้าของ มีความคล้ายกับกาวของสังคมซึ่งยึดบุคคลให้อยู่ร่วมกันเป็นกลุ่ม

Greenberg and baron (2003) (อ้างถึงใน ภิญโญ ,2558) ให้แนวความคิดว่า ความเหนียวแน่นในทีม (team cohesion) คือ ระดับของความดึงดูดใจของสมาชิกของทีมซึ่งเป็นแรงจูงใจให้ทำงานร่วมกันเพื่อรักษาทีมให้คงอยู่ หากความเหนียวแน่นในทีมสูงบุคคลจะมีค่านิยมต่อความเป็นสมาชิกภาพของทีมอย่างเข้มแข็ง แต่ถ้าความเหนียวแน่นในทีมต่ำความต้องการที่จะเป็นสมาชิกของทีมจะลดน้อยลง เหนียวแน่นต่ำสมาชิกมักขาดความมุ่งมั่นสู่เป้าหมาย เกิดภาวะกินแรงทางสังคมและพร้อมจะลาออกจากทีม

จากแนวความคิดข้างต้น แสดงให้เห็นว่า ความเหนียวแน่นในทีมมีความสำคัญอย่างมาก เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความสำเร็จในองค์การ กล่าวคือ เมื่อพนักงานต่างรับรู้ถึงความเป็นสมาชิกทุกคนมีค่านิยม และแรงจูงใจต่อการบรรลุเป้าหมาย ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ ที่ดีระหว่างสมาชิก ความสัมพันธ์เช่นนี้ จะก่อให้เกิดแรงยึดเหนียวภายในกลุ่ม และมุ่งมั่นในการร่วมกันสร้างผลิภาพ

2.1.2 ความหมายของความเหนียวแน่นในทีม

ทฤษฎีเกี่ยวกับความเหนียวแน่นในทีม มีนักวิชาการหลายท่านกล่าวถึงความเหนียวแน่นในทีม ดังนี้

เทพพนม และสรวง (2540) ได้ใช้คำว่า “ความยึดมั่นในกลุ่ม” มาอธิบายความหมายของ Group cohesiveness ว่า หมายถึงความเข้มแข็ง ความแข็งแกร่งของความเป็นกลุ่มที่ดึงดูดความสนใจของสมาชิกที่มีต่อกลุ่ม ความยึดมั่นในกลุ่มแสดงออกในลักษณะความเป็นมิตรที่สมาชิกในกลุ่มมีความรู้สึกต่อสมาชิกร่วมกลุ่มคนอื่น ๆ สมาชิกในกลุ่มจะมีความยินดีต่อการได้มาร่วมกลุ่มกัน สมาชิกในกลุ่มจะมีความรู้สึกเป็นอิสระที่จะแสดงออกซึ่งความคิดเห็นให้เสนอข้อเสนอนั้น สมาชิกจะมี

ความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน และเต็มใจที่จะเสียสละส่วนตัวเพื่อผลประโยชน์ของกลุ่ม สมาชิกในกลุ่มจะมีความเต็มใจที่จะรับผิดชอบในกิจกรรมที่ได้ร่วมมือกันทำในกลุ่ม ตลอดจนปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ข้อบังคับของกลุ่ม ลักษณะและกิจกรรมของกลุ่มดังกล่าวจะแสดงถึงความยึดมั่นเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ความใกล้ชิด และความเป็นที่ดึงดูดความสนใจร่วมกันระหว่างสมาชิกของกลุ่ม

พรนพ (2542) กล่าวว่าความเหนียวแน่นของกลุ่ม หมายถึง การที่สมาชิกของกลุ่มมีการเกาะกลุ่มกันอย่างเหนียวแน่นอันเกิดมาจากความชอบพอกันจึงรวมตัวกัน

พงษ์พันธ์ (2542) ได้ใช้คำว่า ความกลมเกลียวของกลุ่ม หมายถึง ความดึงดูดของกลุ่ม ขวัญของกลุ่ม และความร่วมมือกันระหว่างสมาชิกของกลุ่ม

มัลลิกา (2544) ได้ใช้คำว่า “แรงยึดเหนียวของกลุ่ม” มาอธิบายความหมายของ Group cohesiveness ว่าเป็นระดับของความจงรักภักดี และความผูกพันของสมาชิกที่มีต่อกันและเป้าหมายของกลุ่ม หรือคุณสมบัติที่บ่งชี้จุดแข็งที่สมาชิกปรารถนาจะอยู่ร่วมกับกลุ่ม เนื่องจาก สมาชิกทุกคนต่างมีข้อผูกพันต่อกันและเป้าหมายของกลุ่มอย่างเหนียวแน่น

สร้อยตระกูล (2545) ได้ใช้คำว่า “ความสามัคคีรวมกันของกลุ่ม” มาอธิบายความหมายของ Group cohesiveness ว่า หมายถึงการดึงดูดของสมาชิกที่มีต่อกันและพลังของสมาชิกที่เป็นรายบุคคลที่จะยังคงความแข็งแกร่งในกลุ่ม และยับยั้งไม่ให้เกิดการทิ้งจากกลุ่มไป

พรชัย (2545) กล่าวว่า ความเหนียวแน่นของกลุ่ม หมายถึง ระดับที่สมาชิกของกลุ่มมีความประทับใจต่อกันและตั้งใจให้อยู่ร่วมกัน

ศักดิ์ไทย (2545) ได้ให้ความหมายของความเหนียวแน่นของกลุ่ม คือ ระดับการจงใจของสมาชิกที่จะทำให้กลุ่มคงอยู่

วิเชียร (2547) ได้ให้ความหมายของความเหนียวแน่นของกลุ่มว่า คือแรงต่าง ๆ ทั้งทางบวกและทางลบ ที่ทำให้สมาชิกต้องการอยู่ในกลุ่ม ซึ่งขึ้นอยู่กับความผูกพันที่สมาชิกแต่ละคนมีต่อกัน

สิริอร (2549) ได้ใช้คำว่า “กลุ่มสามัคคีกลมเกลียว” มาอธิบายความหมายของ Group cohesiveness ว่า หมายถึง กลุ่มที่ประกอบด้วยสมาชิกที่ชอบพอกัน และมีความต้องการอยู่ในกลุ่มเดียวกัน และช่วยเหลือกันทำกิจกรรมของกลุ่มอย่างขะมักเขม้น

รัตติกรณ์ (2550) ให้ความหมายของความเหนียวแน่นภายในกลุ่มว่า หมายถึงความใกล้ชิด หรือความดึงดูดระหว่างบุคคลที่เกิดขึ้นระหว่างสมาชิกในกลุ่ม

Jennifer and Gareth (2005) ให้ความหมายของความเหนียวแน่นภายในกลุ่มว่า หมายถึง การดึงดูดของสมาชิกที่มีต่อกัน โดยกลุ่มที่มีความเหนียวแน่นสูงเป็นที่น่าสนใจมากต่อสมาชิก ซึ่งกลุ่มที่มีความเหนียวแน่นน้อยไม่น่าสนใจต่อสมาชิก และอาจจะปฏิเสธจุดประสงค์ที่สมาชิกพยายามที่จะออกจากกลุ่ม

Robert (2005) กล่าวว่าความเหนียวแน่นภายในกลุ่ม หมายถึงความดึงดูดใจ และความใกล้ชิดของสมาชิกในกลุ่มที่มีต่อกันซึ่งสมาชิกจะคงอยู่ในกลุ่ม และสมาชิกในกลุ่มมีความปรารถนาและเต็มใจที่จะปฏิบัติตามบรรทัดฐานของกลุ่ม

Debra and James (2006) ให้ความหมายของความเหนียวแน่นภายในกลุ่มว่า หมายถึง การยึดมั่นระหว่างบุคคลที่ทำให้สมาชิกสามารถเพิ่มความพึงพอใจในงาน และทำให้ความสามารถในการผลิตขององค์การดีขึ้น โดยกลุ่มที่มีความเหนียวแน่นสูงสามารถควบคุม และจัดการกับสมาชิกมากกว่าโดยกลุ่มที่มีความเหนียวแน่นน้อย

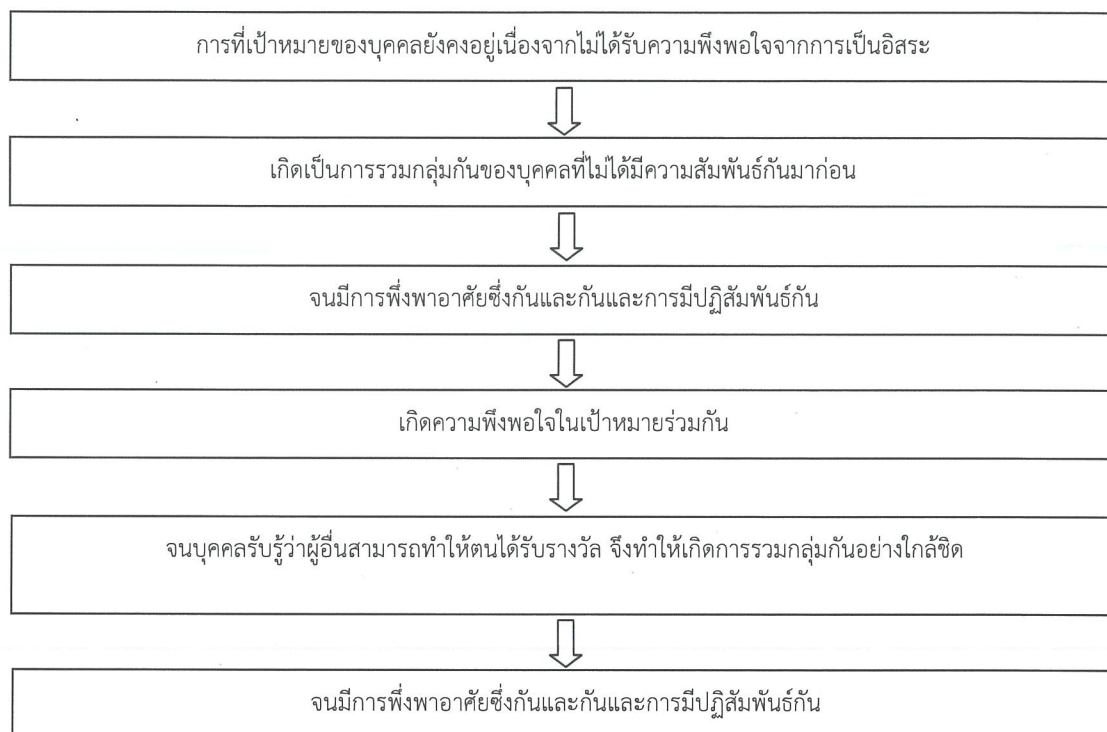
จากการรวบรวมความหมายข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ความเหนียวแน่นภายในทีมหมายถึง พนักงานมีความผูกพัน ยอมรับซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดความกลมเกลียว ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม ก้าวไปสู่ความสำเร็จร่วมกัน

2.1.3 องค์ประกอบของความเหนียวแน่นในทีม

วรารณ (2549) ได้กล่าวถึงความเหนียวแน่นในทีมว่า ทีมจะมีความเหนียวแน่นหรือไม่ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบดังนี้

1. ขนาดหรือจำนวนสมาชิกในทีม โดยทั่วไปทีมมักมีขนาด 2-5 คน ทีมทำงานที่มีขนาดกำลังพอดีมักมีสมาชิกประมาณ 7-8 คน ส่วนทีมที่มีขนาดใหญ่จะมีสมาชิกประมาณ 11-15 คน แต่ทีมขนาดเล็กมักทำงานได้ดีกว่า เนื่องจากทีมที่มีสมาชิกมากก็ต่างคนต่างความคิด ความใกล้ชิดและความผูกพันย่อมมีน้อยลง โอกาสในการติดต่อสื่อสารหรือปฏิสัมพันธ์กันก็เป็นไปอย่างไม่ทั่วถึง
2. การแข่งขันกันเองภายในทีม ทำให้ความกลมเกลียวและความสมานฉันท์น้อยลง แต่การแข่งขันระหว่างทีมจะกระตุ้นให้เพิ่มความสมานฉันท์ภายในทีม
3. สถานภาพของบุคคลในทีม คนที่มีสถานภาพสูงในองค์การจะมีความเป็นผู้นำหนึ่งใจเดียวกัน เหนียวแน่นต่อกันน้อย ตรงข้ามกับกลุ่มที่มีสถานภาพในองค์การระดับล่างจะมีความสมานฉันท์ เป็นผู้นำหนึ่งใจเดียวกันและมีความเหนียวแน่นต่อกันมากกว่า
4. การมีจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายร่วมกันของทีม มีผลต่อความคาดหวังของสมาชิก ซึ่งจะเป็นผลดีต่อการทำงานร่วมกันและก่อให้เกิดความเหนียวแน่นภายในทีม
5. สภาพแวดล้อม ความใกล้ชิด ความสม่ำเสมอในการติดต่อสัมพันธ์กันและโครงสร้างของทีมจะส่งผลต่อความเหนียวแน่นในทีมเช่นเดียวกัน
6. ภาวะผู้นำของหัวหน้าทีม ต้องเป็นผู้ที่เก่ง ดี มีความสามารถ เป็นที่ยอมรับของสมาชิกทีมจึงจะก่อให้เกิดการรวมตัวและเป็นหนึ่งเดียวกัน
7. โครงสร้างของสมาชิกกลุ่ม หากสมาชิกมีความแตกต่างกันมากในด้านอายุ ภูมิหลัง ตำแหน่งในองค์การและสถานภาพทางสังคม ความเหนียวแน่นในทีมก็จะไม่มากนัก แต่ในกรณีนี้ภาวะผู้นำของหัวหน้าสามารถช่วยเพิ่มความเหนียวแน่นของสมาชิกในทีมได้ เช่นเดียวกับแรงกดดันจากภายนอกที่สามารถช่วยเพิ่มความเหนียวแน่นในทีม

Hogg (1992) (อ้างถึงใน เมทินี ,2553) กล่าวว่าความเหนียวแน่นในทีมเป็นรูปแบบหนึ่งของความสามัคคีเป็นผู้นำหนึ่งใจเดียวกันของทีม จึงเสนอรูปแบบโครงสร้างของความเหนียวแน่นในทีมตามรูปแบบโครงสร้างความเหนียวแน่นทางสังคมว่าต้องประกอบด้วย การได้รับความพึงพอใจตามความต้องการของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล อันเป็นผลมาจากการทำงานร่วมกันและการพัฒนาความรู้สึกจากความน่าดึงดูดใจของกันและกัน ดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 รูปแบบโครงสร้างความเหนียวแน่นทางสังคมในทีม

ที่มา : Hogg (1992)

MacCoun (1993) แบ่งองค์ประกอบความเหนียวแน่นในทีมออกเป็น 2 องค์ประกอบคือ

1. ความเหนียวแน่นทางสังคม (Social cohesion) เกี่ยวข้องกับธรรมชาติและคุณภาพทางอารมณ์ในเรื่องมิตรภาพ ความชอบ การดูแลใส่ใจและความใกล้ชิดระหว่างสมาชิกในทีม โดยทีมที่มีความเหนียวแน่นทางสังคมจะทำให้สมาชิกมีความชอบซึ่งกันและกัน ใช้เวลาทางสังคมร่วมกัน มีความสนุกร่วมกันและรู้สึกใกล้ชิดกับสมาชิกคนอื่น ๆ

2. ความเหนียวแน่นในทีมด้านงาน (Task cohesion) เป็นการแบ่งปันความผูกพันร่วมกัน ระหว่างสมาชิกในการบรรลุความสำเร็จในเป้าหมาย ซึ่งจำเป็นต้องใช้ความพยายามร่วมกันของทีม โดยทีมที่มีความเหนียวแน่นในงานสูงนั้นประกอบด้วยสมาชิกที่มีเป้าหมายร่วมกันและมีแรงจูงใจให้ใช้ความพยายามร่วมกันในการทำให้ทีมบรรลุความสำเร็จในเป้าหมายที่ตั้งไว้

Champoux (2006) ได้เสนอรูปแบบโครงสร้างที่เป็นองค์ประกอบของความเหนียวแน่นในทีม ทั้งทีมอย่างเป็นทางการและทีมที่ไม่เป็นทางการ โดยเขาได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความเหนียวแน่นในทีมว่าประกอบด้วย

1. กิจกรรม (activity) เป็นสิ่งที่ต้องการต้องการให้เกิดขึ้น เช่น หน้าที่และความรับผิดชอบในงาน โดยกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในทีมจะเป็นไปตามรูปแบบของสมาชิกทีมและภาระงานขององค์การ อันจะนำมาซึ่งพฤติกรรมของบุคคลในการเป็นส่วนหนึ่งของทีม
2. การปฏิสัมพันธ์ (interaction) เป็นการติดต่อสื่อสารระหว่างกันในทางสังคมของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ทั้งแบบเผชิญหน้าและการรายงานหรือข้อความสั้น ๆ หรือแม้กระทั่งผ่านสื่อเทคโนโลยีต่าง ๆ เช่น โทรศัพท์ อีเมล เว็บไซต์ เป็นต้น
3. แนวความคิด (sentiment) เป็นทัศนคติ ความเชื่อและความรู้สึกเกี่ยวกับบุคคลหรือผู้ที่ได้ปฏิสัมพันธ์ด้วย โดยแนวความคิดนี้พัฒนามาจากการได้ติดต่อสื่อสารระหว่างกันทางสังคม และเป็นความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบบุคคลอื่น ๆ

จากองค์ประกอบของความเหนียวแน่นในทีมที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ความเหนียวแน่นในทีมนั้นมีหลากหลายองค์ประกอบ อาทิเช่น ด้านที่เกี่ยวข้องกับงาน และเกี่ยวข้องกับสังคม ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะใช้แนวคิดของ MacCoun เนื่องจากเป็นแนวคิดที่ถูกหยิบยกมาใช้ในการวิจัยหลาย ๆ ฉบับ อีกทั้งผู้วิจัยเองยังเห็นถึงความเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง และสถานการณ์ที่เกิดขึ้นกับอุตสาหกรรมในปัจจุบัน

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันในองค์การของพนักงาน

2.2.1 แนวคิดความผูกพันในองค์การของพนักงาน

Kanter (1968) ได้กล่าวถึงความผูกพันว่ามีอยู่ 3 รูปแบบ คือ

1. ความผูกพันแบบคงอยู่เสมอ (Continuance Commitment) ซึ่งหมายถึง บุคคลได้เสียสละให้กับองค์การจนมีความคิดว่าเป็นการยากที่จะละทิ้งองค์การไปได้
2. ความผูกพันแบบติดยึด (Cohesion Commitment) คือ ความผูกพันที่ทำให้บุคคลติดยึดกับองค์การโดยการใช้เทคนิค เช่น การสร้างเกียรติภูมิเพื่อให้บุคคลยึดติดกับสิ่งนั้น ๆ เช่น เครื่องแบบหรือเหรียญตรา
3. ความผูกพันแบบควบคุม (Control Commitment) คือ ความผูกพันที่บุคคลถูกทำให้ยึดติดกับวัฒนธรรมขององค์การ ซึ่งจะเป็นกรอบบังคับให้พฤติกรรมส่วนบุคคลเป็นไปตามที่องค์การต้องการ

Porter and Smith (1970) (อ้างถึงใน คุณหญิง ดร.ภรณ์ ,2529) ให้ความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ คือ “ลักษณะของบุคคลที่มีต่อองค์การ ซึ่งจะถูกบ่งชี้ออกในรูปของ

1. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์การนั้นต่อไป
2. ความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการทำงานให้องค์การ
3. มีความเชื่ออย่างแน่อนและมีการยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์การ

Buchanan (1974) (อ้างถึงใน นภาเพ็ญ, 2533) กล่าวว่าความผูกพันเป็นทัศนคติที่สำคัญยิ่งสำหรับองค์การไม่ว่าจะเป็นองค์การแบบใดเพราะความผูกพันเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์กับจุดหมายขององค์การ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การและเป็นผู้มีส่วนเสริมสร้างสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีขององค์การ รวมทั้งช่วยลดการควบคุมจากภายนอก

Steer (1977) ได้กล่าวถึงความผูกพันในองค์การว่าเป็นเรื่องสำคัญในการบริหารงานเพราะการศึกษาเรื่องความผูกพันในองค์การมีความสำคัญเพราะสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าออกจากงานได้ดีกว่า การศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงาน ความผูกพันในองค์การยังเป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์การให้ทำงานได้ดีกว่าผู้ไม่มีความผูกพันในองค์การที่ตนทำงานอยู่ นอกจากนี้ความผูกพันในองค์การยังเป็นตัวชี้ถึงประสิทธิภาพขององค์การอีกด้วย

Masch and Mannari (1977) กล่าวว่าความผูกพันในองค์การเป็นความตั้งใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์การเป็นความสามารถที่จะอยู่กับองค์การตลอดไป

Allen and Meyer (1990) ได้กล่าวถึงลักษณะของความผูกพันต่อองค์การ เป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

1. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึก เป็นความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์การ

2. ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนึงของบุคคล โดยมีพื้นฐานอยู่บนต้นทุนที่บุคคลให้กับองค์การ ทางเลือกที่มีของบุคคลและผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์การ โดยจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานของบุคคล ว่าจะทำงานอยู่กับองค์การนั้นต่อไปหรือโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน

3. ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม (Normative Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยม วัฒนธรรมหรือบรรทัดฐานของสังคม เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนในสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์การ แสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์การ

Dubrin (1992) กล่าวว่า บุคคลมีความแตกต่างกันของระดับความผูกพันต่อองค์การ และความจงรักภักดีต่อองค์การ โดยบุคคลส่วนใหญ่จะมีความผูกพันต่อองค์การเมื่อเขารู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ซึ่งความรู้สึกผูกพันและความจงรักภักดีของพนักงานจะเกี่ยวข้องกับการผลิตสินค้าและบริการที่มีคุณภาพ โดยอาจจะดูได้จาก การมาทำงานที่ตรงต่อเวลา และหากพนักงานเกิดมีความผูกพันต่อองค์การแล้ว เขารู้สึกผิดเมื่อเขาผลิตของเสียหรือได้ทำความผิดพลาดขึ้นในงานที่ทำแม้จะเป็นเรื่องเล็กน้อย

โสภา (2533) กล่าวว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การหมายถึง การที่สมาชิกกับองค์การมีความยึดมั่นความผูกพันและความซื่อสัตย์ต่อองค์การในแง่ของการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์การ ตลอดจนความแน่วแน่ที่จะยังคงเป็นสมาชิกในองค์การนั้นไว้

วิลโลพร (2542) กล่าวว่าความผูกพันในองค์การเป็นสิ่งเหนียวรั้ง (Golden Handcuff) ให้คนยังคงอยู่ในองค์การ

เกศรี (2543) กล่าวว่า ความผูกพันมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมของพนักงานในองค์การดังนี้

1. การขาดงาน ทฤษฎีด้านพฤติกรรมศาสตร์เชื่อว่าคนที่มีความผูกพันในองค์การสูงจะมีแรงจูงใจที่จะมาทำงานมากกว่าคนที่มีความผูกพันในองค์การต่ำ
2. การตรงต่อเวลาในการทำงานจากการศึกษาวิจัยพบว่า ความผูกพันองค์การมีความสัมพันธ์กับความตรงต่อเวลา
3. การเปลี่ยนงาน นักวิชาการทางด้านองค์การเชื่อว่า ความผูกพันองค์การมีความสัมพันธ์ต่อการเปลี่ยนงานของพนักงาน

จากแนวความคิดข้างต้น แสดงให้เห็นว่า ความผูกพันในองค์การมีความสำคัญอย่างมากสามารถใช้ทำนายอัตราการลาออก และการเปลี่ยนงาน (Turnover) ได้ดี กล่าวคือความผูกพันในองค์การสามารถสะท้อนถึงความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์การ เป็นตัวแปรสำคัญอย่างหนึ่งในการทำนายแรงจูงใจในการเข้างานของพนักงาน และเป็นแรงผลักดันให้พนักงานในองค์การสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ความผูกพันในองค์การจะเกิดขึ้น เมื่อจุดมุ่งหมายของพนักงานได้รับการตอบสนองจากองค์การ

2.2.2. ความหมายของความผูกพันในองค์การ

Hrebiniak and Alutto (1972) เห็นว่าความผูกพันในองค์การหมายถึง ความไม่เต็มใจหรือไม่ต้องการที่จะออกจากองค์การไป ไม่ว่าจะเพิ่มเงินเดือน รายได้หรือความเป็นอิสระทางอาชีพ เป็นปรากฏการณ์ของการรับรู้ที่เกิดขึ้น ซึ่งเป็นผลมาจากความสัมพันธ์หรือปฏิกิริยาที่มีต่อกันระหว่างบุคคลกับองค์การ ซึ่งเป็นการลงทุนในรูปแบบของการลงทุนกำลังกาย กำลังปัญญาในช่วงระยะเวลาหนึ่ง สิ่งเหล่านี้มีความสัมพันธ์กับบทบาทของสมาชิกในองค์การเป็นอย่างมาก

Buchanan (1974) ความผูกพันในองค์การ หมายถึง เป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ

Masch and Mannari (1977) ความผูกพันในองค์การ หมายถึง ระดับความมากน้อยของความรู้สึกเป็นเจ้าของ หรือความจงรักภักดีที่มีต่อองค์การ การยอมรับเป้าหมายขององค์การ และการประเมินองค์การในทางที่ดี รวมทั้งเป็นลักษณะความตั้งใจของพนักงานที่ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการกระทำ เพื่อประโยชน์ต่อองค์การ มีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์การตลอดไป รวมทั้งระดับความมากน้อยของความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ

Sheldon (1978) ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ทศนคติ หรือความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์การ เป็นการประเมินองค์การในทางบวก ซึ่งทศนคติ หรือความรู้สึกนี้ จะเป็นสิ่งเชื่อมโยงระหว่างบุคคลนั้นกับองค์การ และทำให้เกิดความรู้สึกผูกพัน และปฏิบัติงานที่มีความรู้สึกผูกพันกับองค์การ และจะตั้งใจที่จะทำงานให้องค์การบรรลุเป้าหมาย

Salancik (1983) ความผูกพันต่อองค์การหมายถึง สภาพส่วนตัวแต่ละบุคคล ที่เกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์การในรูปของการกระทำที่มีความเชื่อว่าการกระทำนั้นสามารถสนับสนุนกิจกรรมและความรู้สึกผูกพันกับองค์การ

ลัทธิกาล และคณะ (2541) ความผูกพันในองค์การ หมายถึง ระดับของความต้องการที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานให้กับหน่วยงานหรือองค์การที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่อย่างเต็มกำลังความสามารถและศักยภาพที่มีอยู่ หรือหมายถึงระดับที่พนักงานเข้ามาเกี่ยวข้องกับเป้าหมายขององค์การและต้องการรักษาสภาพความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การ บุคคลใดมีความรู้สึกผูกพันกับองค์การสูง คนเหล่านั้นจะมีความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

จากการรวบรวมความหมายข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันในองค์การหมายถึง พนักงานยอมรับค่านิยมขององค์การ มีความเต็มใจทุ่มเทเพื่อองค์การและต้องการดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิก

2.2.3. องค์ประกอบของความผูกพันในองค์การ

ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันในองค์การ มีนักวิชาการหลายท่านกล่าวถึงองค์ประกอบของความผูกพันในองค์การดังนี้

Staw and Salancik (1977) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของความผูกพันในองค์การได้สรุปไว้ว่าความสัมพันธ์ในองค์การมีความแตกต่างที่เห็นได้ชัดอยู่ 2 อย่างระหว่างผู้วิจัยพฤติกรรมองค์การและนักจิตวิทยาสังคมโดยแบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ

1. ความผูกพันทางด้านพฤติกรรม (Behavioral Commitment) หมายถึงการแสดงออกถึงความสัมพันธ์ที่มีต่อองค์การที่แสดงออกมาเพื่อบ่งบอกให้ทราบว่าเป้าหมายขององค์การ, ค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์การและส่วนบุคคลมีความสอดคล้องกัน

2. ความผูกพันทางด้านทัศนคติ (Attitudinal Commitment) หมายถึงทัศนคติหรือความคิดเห็นถึงความสัมพันธ์ที่มีต่อองค์การที่แสดงออกมาเพื่อบ่งบอกให้ทราบว่าเป้าหมายขององค์การ, ค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์การและส่วนบุคคลมีความสอดคล้องกัน หรือเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

Steers. (1977) ความสัมพันธ์ที่ดีของพนักงานแต่ละคนที่มีต่อองค์การ และเกี่ยวข้องกับองค์การ ซึ่งความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วยลักษณะ 3 ประการคือ

1. ความเชื่อมั่น อย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายรวมทั้ง ค่านิยมต่อองค์การ
2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถ เพื่อประโยชน์ขององค์การ
3. ความปรารถนาที่จะคงอยู่หรือรักษาไว้ซึ่งสถานภาพสมาชิกขององค์การ

Allen and Meyer. (1990) ได้กล่าวถึงลักษณะของความผูกพันในองค์การ เป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

1. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึก เป็นความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ห่วงเหและอุทิศตนให้กับองค์การ

2. ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนึงของบุคคล โดยมีพื้นฐานอยู่บนต้นทุนที่บุคคลให้กับองค์การ ทางเลือกที่มีของบุคคลและผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์การ โดยจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานของบุคคลว่าจะทำงานอยู่กับองค์การนั้นต่อไปหรือโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน

3. ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม (Normative Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยม วัฒนธรรมหรือบรรทัดฐานของสังคม เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อตอบสนองในสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์การ แสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์การ

จากองค์ประกอบของความผูกพันในองค์การที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันในองค์การนั้นมีหลากหลายองค์ประกอบ อาทิเช่น ความผูกพันต่องาน และเพื่อนร่วมงาน และยังเกี่ยวข้องไปถึงทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะใช้แนวคิดของ Steer เนื่องจากเป็นแนวคิดที่เหมาะสมกับหัวข้อที่ผู้วิจัยให้ความสนใจ อีกทั้งยังมีการอ้างอิงจากหลาย ๆ ผู้วิจัย ที่เห็นถึงความเหมาะสมด้วย

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.3.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเหนียวแน่นในทีม

รสสุคนธ์ (2553) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง ภาวะผู้นำ ความเหนียวแน่นภายในกลุ่มกับผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา พบว่า ความเหนียวแน่นภายในกลุ่มของผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับสูง เนื่องจากการทำงานของบริษัท ฯ นั้นต้องมีการรวมประชุมปรึกษารื้อหรือทั้งภายในหน่วยงาน และภายนอกหน่วยงาน อย่างน้อยวันละ 1-2 ครั้ง ทำให้สมาชิกเกิดความคุ้นเคยสามารถกระชับความสัมพันธ์ที่มีต่อกันได้ ทั้งยังต้องมีการรายงานความคืบหน้าของการทำงานและปัญหาที่พบในงานให้กลุ่มทราบด้วยเช่นกัน เพื่อร่วมกันเสนอแนะหาแนวทางในการแก้ไขและปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น จึงทำให้เกิดความเหนียวแน่นสูง

เมทินี (2553) ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมปฏิสัมพันธ์ทางสังคมที่ดี ความรับผิดชอบต่อสังคม การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและความเหนียวแน่นในทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมบริการการแพทย์ฉุกเฉินของโรงพยาบาลในเขตภาคกลาง พบว่า ความเหนียวแน่นในทีมมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของทีมบริการการแพทย์ฉุกเฉินของโรงพยาบาลในเขตภาคกลาง เนื่องจากสมาชิกในทีมต้องทำงานร่วมกันและฝ่าฟันอุปสรรคต่าง ๆ ในเหตุการณ์วิกฤตทางการแพทย์อยู่บ่อยครั้ง ต้องพบกับความสำเร็จและความล้มเหลวจากการให้ความช่วยเหลือผู้เจ็บป่วยฉุกเฉิน จึงก่อให้เกิดความรู้สึกที่จะร่วมรับผิดชอบ ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันเมื่อเกิดความผิดพลาดจากการปฏิบัติงาน ทำให้สมาชิกเกิดความผูกพัน พึงพอใจ มีแรงจูงใจที่จะคงอยู่และทำงานร่วมกับสมาชิกในทีมอย่างมีความสุข จนกระทั่งมีความ

คิดเห็นที่สอดคล้องกันและนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงานด้วยเหตุนี้จึงอาจส่งผลให้ความเหนียวแน่นในทีมมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของทีมบริการการแพทย์ฉุกเฉินของโรงพยาบาลในภาคกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ MacCoun and Belkin (2006) พบว่า ความเหนียวแน่นในทีมส่งผลต่อประสิทธิผลของทีม โดยเฉพาะความเหนียวแน่นทางสังคมนั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างชัดเจนกับผลการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการทำงานร่วมกันของสมาชิกในทีม

จากงานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยมีความสนใจในงานวิจัยของ เมทินี (2553) พฤติกรรมปฏิสัมพันธ์ทางสังคมที่ดี ความรับผิดชอบต่อสังคม การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความเหนียวแน่นในทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมบริการการแพทย์ฉุกเฉินของโรงพยาบาลในเขตภาคกลาง เนื่องจากเป็นงานวิจัยที่มุ่งเน้นไปในส่วนของความเหนียวแน่นที่เกิดขึ้น และผลที่ได้รับหลังจากทีมเกิดความเหนียวแน่น อีกทั้งยังสอดคล้องกับความสนใจของผู้วิจัย ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจในงานวิจัยฉบับนี้

2.3.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันในองค์กร

สุรารักษ์ (2549) ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ” ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพัน ได้แก่ อายุ รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงานและอายุในการทำงาน ส่วนเพศ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษาไม่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร สำหรับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันองค์กรได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น สำหรับปัจจัยในด้านประสบการณ์ในงานที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันองค์กรได้แก่ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพา

ได้ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรและทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

สุรัสวดี (2549) ศึกษาเรื่อง การสร้างรูปแบบความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร โดยการศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ในส่วนของงานวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในระดับปานกลาง คือความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนององค์กรเป็นที่พึงพอใจ ความรู้สึกว่าตนมีส่วนสำคัญ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ทัศนคติกลุ่มต่อองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ขณะที่ปัจจัยในด้านยุทธธรรมในการพิจารณา

ความดีความชอบ โอกาสความก้าวหน้าในงาน/อาชีพ ความท้าทายของงาน การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือการบริหาร ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน โอกาสการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เงินเดือน/สวัสดิการ และผลป้อนกลับของการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

จารุวรรณ (2549) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมทรัพย์สินทางปัญญา ผลการศึกษาพบว่า อยู่ในระดับผูกพันมาก โดยด้านที่มีความผูกพันต่อองค์กรลำดับสูงสุดคือ ด้านสัมพันธ์ภาพกับเพื่อน ส่วนด้านที่มีความผูกพันต่อองค์กรมากตามลำดับคือ ความมีอิสระในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และลำดับสุดท้ายคือ ด้านงานที่ทำหาย ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามสมมติฐานที่ศึกษาพบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และระดับตำแหน่ง ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

พรพิกุล (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษาพนักงานรายวัน บริษัท ซีเลติกา (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานรายวัน บริษัท ซีเลติกา (ประเทศไทย) จำกัด มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงสุด ในเรื่องเต็มใจ ที่จะทุ่มเทในการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง และจากการทดสอบความสัมพันธ์พบว่า อายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน แผนงานที่รับผิดชอบไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรายวัน

จากงานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยมีความสนใจในงานวิจัยของ จารุวรรณ (2549) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมทรัพย์สินทางปัญญา เนื่องจากผู้วิจัยให้ความสนใจในความผูกพันระหว่างพนักงานเป็นอันดับแรก และมีความเชื่อว่าเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดได้ถึงสมรรถนะในการเอาชนะอุปสรรคที่สามารถเกิดขึ้นในงาน

2.4 ที่มาสมมติฐาน

จากการศึกษาดำรงเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องความเหนียวแน่นในทีมและความผูกพันในองค์การของพนักงานผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานดังนี้

2.4.1 ความเหนียวแน่นในทีมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์การของพนักงาน

มัลลิกา (2544) ได้ใช้คำว่า “แรงยึดเหนี่ยวของกลุ่ม” มาอธิบายความหมายของ Group cohesiveness ว่าเป็นระดับของความจงรักภักดี และความผูกพันของสมาชิกที่มีต่อกลุ่มและเป้าหมายของกลุ่ม หรือคุณสมบัติที่บ่งชี้จุดแข็งที่สมาชิกปรารถนาจะอยู่ร่วมกับกลุ่ม เนื่องจาก สมาชิกทุกคนต่างมีข้อผูกพันต่อกลุ่มและเป้าหมายของกลุ่มอย่างเหนียวแน่น

สิริอร (2549) ได้ใช้คำว่า “กลุ่มสามัคคีกลมเกลียว” มาอธิบายความหมายของ Group cohesiveness ว่า หมายถึง กลุ่มที่ประกอบด้วยสมาชิกที่ชอบพอกัน และมีความต้องการอยู่ในกลุ่มเดียวกัน และช่วยเหลือกันทำกิจกรรมของกลุ่มอย่างขะมักเขม้น

Mowday ,Steers and Porter (1977) กล่าวว่าความผูกพันในองค์การ เป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีตามปกติเพราะความผูกพันจะเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่น และผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตัวเองเพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์การอยู่ในสภาพที่ดีขึ้น

ผู้วิจัยจึงมีแนวคิดที่ว่า เมื่อพนักงานในสายงานวิศวกรรม กลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ เกิดความสนิทสนม มีความไว้วางใจเชื่อมั่นกัน ต่างคนต่างเห็นคุณค่าซึ่งกันและกัน ช่วยเหลือ และร่วมมือกันในการทำงาน จากคุณสมบัติดังกล่าว จึงก่อให้เกิดความเหนียวแน่นกันภายในทีม ส่งผลให้การตัดสินใจเปลี่ยนงาน หรือโยกย้ายงานต่ำลง อีกทั้งยังเป็นปัจจัยหลักที่สร้างให้เกิดความสำเร็จในงานอีกด้วย

2.4.2 ความเหนียวแน่นในทีมด้านสังคม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของพนักงาน

จากการศึกษาวิจัยของ เทพพนม และสวริ (2540) ได้ใช้คำว่า “ความยึดมั่นในกลุ่ม” มาอธิบายความหมายของ Group cohesiveness ว่า หมายถึงความเข้มแข็ง ความแข็งแกร่งของความเป็นกลุ่มที่ดึงดูดความสนใจของสมาชิกที่มีต่อกลุ่ม ความยึดมั่นในกลุ่มแสดงออกในลักษณะความเป็นมิตรที่สมาชิกในกลุ่มมีความรู้สึกต่อสมาชิกในกลุ่มคนอื่น ๆ สมาชิกในกลุ่มจะมีความยินดีต่อการได้มาร่วมกลุ่มกัน สมาชิกในกลุ่มจะมีความรู้สึกเป็นอิสระที่จะแสดงออกซึ่งความคิดเห็นให้เสนอข้อเสนอนั้น สมาชิกจะมีความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน และเต็มใจที่จะเสียสละส่วนตัวเพื่อผลประโยชน์ของกลุ่ม สมาชิกในกลุ่มจะมีความเต็มใจที่จะรับผิดชอบในกิจกรรมที่ได้ร่วมมือกันทำในกลุ่ม ตลอดจนปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ข้อบังคับของกลุ่ม ลักษณะและกิจกรรมของกลุ่มดังกล่าวจะแสดงถึงความยึดมั่นเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ความใกล้ชิด และความเป็นที่ดึงดูดความสนใจร่วมกันระหว่างสมาชิกของกลุ่ม MacCoun (1993) แบ่งองค์ประกอบความเหนียวแน่นในทีมออกเป็น 2 องค์ประกอบคือ 1. ความเหนียวแน่นทางสังคม (Social cohesion) เกี่ยวข้องกับธรรมชาติและคุณภาพทางอารมณ์ในเรื่องมิตรภาพ ความชอบ การดูแลใส่ใจและความใกล้ชิดระหว่างสมาชิกในทีม 2. ความเหนียวแน่นในทีมด้านงาน (task cohesion) เป็นการแบ่งปันความผูกพันร่วมกัน ระหว่างสมาชิกในการบรรลุความสำเร็จในเป้าหมาย ซึ่งจำเป็นต้องใช้ความพยายามร่วมกันของทีม

ผู้วิจัยจึงมีแนวคิดที่ว่า หากพนักงานมีความยึดมั่นในกลุ่ม แสดงออกถึงความเป็นมิตร มีความห่วงใยซึ่งกันและกัน พยายามช่วยเหลือเกื้อกูลกัน เหมือนเป็นคนในครอบครัวเดียวกัน ส่งเสริมสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ร่วมมือกันทำกิจกรรมต่าง ๆ อย่างเต็มที่ พร้อมทำงานมุ่งสู่เป้าหมายงานที่ได้รับมอบหมายจากองค์กรนั้น ก็สามารถที่จะสำเร็จลุล่วงไปได้ ด้วยความสามัคคีของคนในทีม

2.4.3 ความเหนียวแน่นในทีม ด้านงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของพนักงาน

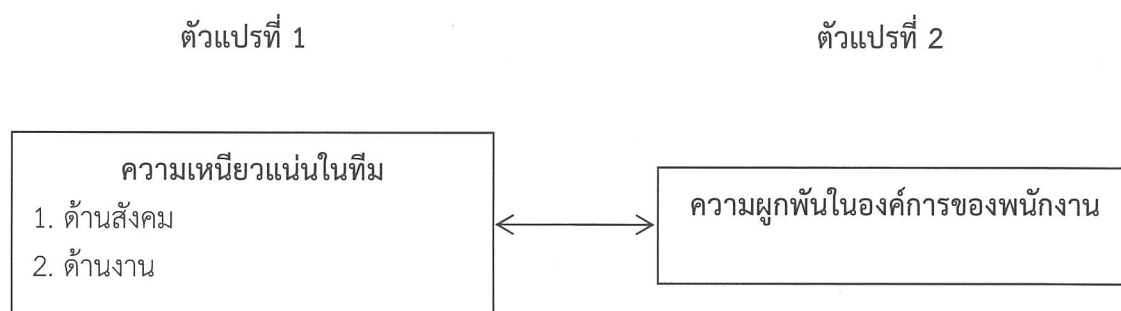
จากผลการศึกษาของ สายทิพย์ (2555) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง อิทธิพลความหลากหลายของกลุ่ม ความหลากหลายทางบุคลิกภาพ การสนับสนุนของกลุ่มและความเหนียวแน่นของกลุ่ม พบว่าการส่งเสริมความเหนียวแน่นในกลุ่มด้านงาน โดยให้สมาชิกในกลุ่มมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายในการทำงานของกลุ่ม จะช่วยให้สมาชิกของกลุ่มเกิดความรู้สึกว่าตัวเองเป็นเจ้าของเป้าหมายของกลุ่ม และเต็มใจที่จะทำงานร่วมกันเพื่อที่จะประสบความสำเร็จในเป้าหมายนั้นได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วาธินี ศยามล (2555) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แรงจูงใจประสิทธิภาพของการติดต่อสื่อสาร ธนาการอมสิน พบว่า พนักงานธนาการอมสิน สำนักงานใหญ่มี

ความเหนียวแน่นภายในกลุ่มอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากในการทำงานร่วมกันนั้นการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการทำงาน โดยให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในความสำเร็จ เพื่อให้พนักงานทุกคนรู้สึกว่แต่ละคนมีส่วนร่วมทำให้เกิดความสำเร็จนั้นด้วย ทำให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง และมีส่วนร่วมในความสำเร็จ ก็ยังทำให้พนักงานรู้สึกมีความผูกพันต่อกัน ซึ่งพนักงานนั้นจะต้องมีความสัมพันธ์กัน ผูกพันสนิทสนม เกิดความร่วมมือซึ่งกันและกัน อีกทั้งทำให้เกิดความรักใคร่สนิทสนม ซึ่งช่วยลดความเครียดและทำให้บรรยากาศเป็นไปในทางช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และเกิดแรงจูงใจให้พนักงานทำงานให้ดีขึ้น เพื่อให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

ผู้วิจัยจึงมีแนวคิดว่ องค์กรให้การสนับสนุนพนักงาน โดยการให้พนักงานมีสิทธิในการออกความคิดเห็น หรือข้อโต้แย้งเพื่อปรับปรุงพัฒนา ซึ่งพนักงานเล็งเห็นว่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร เป็นการเพิ่มความรู้สึก ความเป็นเจ้าขององค์กร (Ownership) และเพิ่มความผูกพันในงาน ให้แก่พนักงาน

2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้



ภาพที่ 2-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.6 สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ความเหนียวแน่นในทีมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของพนักงาน

สมมติฐานที่ 1.1 ความเหนียวแน่นในทีม ด้านสังคมกับความผูกพันในองค์กรของพนักงาน

สมมติฐานที่ 1.2 ความเหนียวแน่นในทีม ด้านงานกับความผูกพันในองค์กรของพนักงาน

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาระดับความเหนียวแน่นในทีมและความผูกพันในองค์การของพนักงานในสายงานวิศวกรรม กลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ซึ่งกำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
- 3.2 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานในสายงานวิศวกรรม กลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ บริษัท A จำนวน 601 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 7 กันยายน 2560) และบริษัท B จำนวน 194 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 7 กันยายน 2560) รวมจำนวนประชากรทั้งหมดจำนวน 795 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ พนักงานในสายงานวิศวกรรม กลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ บริษัท A จำนวน 202 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 7 กันยายน 2560) บริษัท B จำนวน 65 คน โดยผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตร Taro Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนี้

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

โดยที่

N คือ ขนาดของประชากร

$$\begin{aligned} \text{เมื่อ } N &= 795 \\ e &= 0.05 \end{aligned}$$

เมื่อแทนค่า จะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

$$\begin{aligned} n &= \frac{795}{1+795(0.05)^2} \\ &= 267 \end{aligned}$$

ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ 267 คน

3.1.3 การสุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิและคิดสัดส่วนตามหน่วยงาน โดยพนักงานในบริษัท A มีจำนวน 202 คน พนักงานในบริษัท B มีจำนวน 65 คน ทั้งนี้ในการเก็บข้อมูลแบบสอบถามจริง ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลแบบสอบถามเพิ่มอีกเป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 301 ฉบับ โดยแบ่งเป็นบริษัท A จำนวน 228 คน และ บริษัท B จำนวน 73 คน ในการเก็บข้อมูลแบบสอบถาม ผู้วิจัยใช้การสุ่มแบบสะดวกไปยังแผนกต่าง ๆ จนครบตามจำนวนที่ต้องการ

ตารางที่ 3-1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามกลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมาย	ประชากร (N) คน	กลุ่มตัวอย่างที่ คำนวณได้	กลุ่มตัวอย่างที่ เก็บข้อมูลจริง
บริษัท A	601	202	228
บริษัท B	194	65	73
รวม	795	267	301

3.2 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้สร้างเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.2.1 ศึกษาค้นคว้าเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม พร้อมทั้งกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยได้ขอคำแนะนำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

3.2.2 กำหนดข้อคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ กรอบแนวคิดและตัวแปรที่ใช้ในการทำวิจัย

3.2.3 ดำเนินการสร้างแบบสอบถามฉบับร่าง โดยความเหนียวแน่นในทีม มีข้อคำถามด้านสังคม จำนวน 99 ข้อ และด้านงาน จำนวน 99 ข้อ ความผูกพันในองค์กร มีข้อคำถามด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยม จำนวน 99 ข้อ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร จำนวน 99 ข้อ และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิก จำนวน 99 ข้อ

3.2.4 นำแบบสอบถามฉบับร่างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบแก้ไขข้อคำถามให้ตรงตามวัตถุประสงค์ หลังจากได้รับการพิจารณาตรวจสอบแล้ว ผู้วิจัยได้นำข้อเสนอต่าง ๆ ไปปรับปรุงแก้ไข

3.2.5 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับร่างที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน (ภาคผนวก ข) ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญทางด้านจิตวิทยาอุตสาหกรรมจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องในสำนวนการใช้ภาษาที่เกี่ยวข้องกับข้อคำถามและพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยให้คะแนน 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสามารถวัดได้ตามนิยามคำศัพท์ของแบบสอบถาม ให้ 0 เมื่อไม่แน่ใจว่า ข้อคำถามนั้นสามารถวัดได้ตามนิยามคำศัพท์ของแบบสอบถาม และ -1 เมื่อแน่ใจว่า ข้อคำถามนั้นไม่สามารถวัดได้ตามนิยามคำศัพท์ของแบบสอบถาม เมื่อได้รับการ

พิจารณาและตรวจสอบแล้ว ผู้วิจัยจึงวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม โดยวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (Index of Item - Objective Congruence : IOC) จากนั้นคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 (ปิ่นกนก, 2559) และปรับปรุงแก้ไขด้านสำนวนภาษา ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ (ภาคผนวก ค)

สูตร หาค่า IOC

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

IOC = ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์

$\sum R$ = ผลรวมคะแนนที่ผู้ทรงคุณวุฒิลงคะแนนเครื่องมือ

N = จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

จากจำนวนข้อคำถามในแบบสอบถามฉบับร่างทั้งสิ้นจำนวน 45 ข้อ หลังจากที่ได้หาค่า IOC มีข้อคำถามที่ตัดออกจำนวน 2 ข้อ รวมทั้งมีการปรับคำและข้อความที่ใช้ในข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และมีความชัดเจน อ่านเข้าใจมากขึ้น ดังนั้น จึงมีข้อคำถามที่นำไปทดลองใช้ทั้งสิ้นจำนวน 43 ข้อ

3.2.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญและปรับปรุงแก้ไขแล้ว ให้อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ตรวจสอบอีกครั้ง ก่อนนำไปทดลองใช้ (Try Out)

3.2.7 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับพนักงานในสายงานวิศวกรรม กลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์บริษัท C ซึ่งไม่ใช่พนักงานกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย แต่มีลักษณะการทำงานใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 30 คน

3.2.8 ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก โดยใช้การทดสอบแบบ (Item - Total Correlation) โดยนำแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 มาบันทึกลงในคอมพิวเตอร์แล้วมาวิเคราะห์ผลซึ่งผลที่ได้ต้องมีค่า r มากกว่า .2 ขึ้นไป (ปิ่นกนก, 2559) จากการวิเคราะห์ได้ผลดังนี้

แบบสอบถามเกี่ยวกับความเหนียวแน่นในทีม มีข้อคำถามรวม 16 ข้อ เมื่อนำมาหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อแล้ว พบว่ามีข้อคำถามที่ไม่ผ่านตามเกณฑ์จำนวน 1 ข้อ จึงได้ตัดข้อคำถามข้อนั้นออก

แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานในมีข้อคำถามทั้งหมด 27 ข้อ เมื่อนำมาหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อแล้ว พบว่ามีข้อคำถามที่ไม่ผ่านตามเกณฑ์จำนวน 3 ข้อ จึงได้ตัดข้อคำถามเหล่านั้นออก แต่ยังคงวัดได้ครบถ้วนตามนิยามศัพท์

3.2.9 ผู้วิจัยนำข้อคำถามมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาช (Cronbach's Alpha Coefficient) หากพบว่าค่าอัลฟาตั้งแต่ .70 ขึ้นไป กล่าวได้ว่าเชื่อถือได้ค่อนข้างสูง (ปิ่นกนก, 2559) โดยได้ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม

ตารางที่ 3-2 ค่าความเชื่อมั่นและค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม

ตัวแปร	จำนวน (ข้อ)	ค่าอำนาจจำแนก	ค่าความเชื่อมั่น
ความเหนียวแน่นในทีม	15	.632 - .859	.924
ความผูกพันในองค์กร	24	.602 - .862	.943

3.2.10 จากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปปรับปรุงแก้ไขให้มีความเหมาะสม และได้ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ก่อนจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บข้อมูลจริงต่อไป

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิดทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาสร้างเป็นข้อคำถาม โดยลักษณะของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคล เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล แบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่เริ่มเข้าทำงานจนถึงปัจจุบัน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเหนียวแน่นในทีม จำนวน 15 ข้อ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 2 ด้าน ได้แก่ด้านสังคม จำนวน 11 ข้อ และด้านงาน จำนวน 4 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวกทั้ง 15 ข้อ ดังแสดงในตารางที่ 3-3 ซึ่งมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ และมีเกณฑ์ให้คะแนนดังแสดงในตารางที่ 3-4

ตารางที่ 3-3 ข้อคำถามของแบบสอบถามความเหนียวแน่นในทีม

ความเหนียวแน่นในทีม	จำนวนข้อคำถาม	ข้อคำถามทางบวก
ด้านสังคม	11	1-11
ด้านงาน	4	12-15

แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า (Rating Scale) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ตารางที่ 3-4 เกณฑ์การให้คะแนนความเหนียวแน่นในทีม

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
ไม่แน่ใจ	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

เกณฑ์การวิเคราะห์คะแนน

ในการพิจารณาเกณฑ์การวิเคราะห์คะแนน ผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยพิจารณาตามหลักเกณฑ์การแปลระดับจากการคำนวณหาค่าอันตรภาคชั้นของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

สามารถแปลความหมายของระดับคะแนนได้ดังนี้

ระดับคะแนน	การแปลความหมาย
1.00 - 1.80	ความเหนียวแน่นในทีมในระดับน้อยที่สุด
1.81 - 2.61	ความเหนียวแน่นในทีมในระดับน้อย
2.62 - 3.42	ความเหนียวแน่นในทีมในระดับปานกลาง
3.43 - 4.23	ความเหนียวแน่นในทีมในระดับมาก
4.24 - 5.00	ความเหนียวแน่นในทีมในระดับมากที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของพนักงาน จำนวน 24 ข้อ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยม จำนวน 8 ข้อ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ จำนวน 7 ข้อ และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิก จำนวน 9 ข้อ ดังแสดงในตารางที่ 3-5 ซึ่งมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ และมีเกณฑ์ให้คะแนนดังแสดงในตารางที่ 3-6

ตารางที่ 3-5 ข้อคำถามของแบบสอบถามความผูกพันในองค์กรของพนักงาน

ความผูกพันในองค์กรของพนักงาน	จำนวนข้อคำถาม	ข้อคำถาม
ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยม	8	1-8
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	7	9-15
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิก	9	16-24

แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า (Rating Scale) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน

ตารางที่ 3-6 เกณฑ์การให้คะแนนความความผูกพันในองค์กรของพนักงาน

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
ไม่แน่ใจ	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

เกณฑ์การวิเคราะห์คะแนน

ในการพิจารณาเกณฑ์การวิเคราะห์คะแนน ผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยพิจารณาตามหลักเกณฑ์การแปลระดับจากการคำนวณค่าอันตรภาคชั้น ของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

สามารถแปลความหมายของระดับคะแนนได้ดังนี้

ระดับคะแนน	การแปลความหมาย
1.00 - 1.80	ความผูกพันในองค์การอยู่ในระดับน้อยที่สุด
1.81 - 2.61	ความผูกพันในองค์การอยู่ในระดับน้อย
2.62 - 3.42	ความผูกพันในองค์การอยู่ในระดับปานกลาง
3.43 - 4.23	ความผูกพันในองค์การอยู่ในระดับมาก
4.24 - 5.00	ความผูกพันในองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน และรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.4.1 ผู้วิจัยติดต่อทำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เพื่อขออนุญาตผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในบริษัท A และบริษัท B

3.4.2 เมื่อได้รับอนุญาตแล้ว ผู้วิจัยติดต่อประสานงานเพื่อดำเนินการเก็บข้อมูลแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง โดยผ่านเจ้าหน้าที่ของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ พร้อมชี้แจงวิธีการกรอกแบบสอบถาม รวมทั้งแนบคำชี้แจงในการทำแบบสอบถามอย่างละเอียด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถดำเนินการได้อย่างถูกต้อง โดยมีเจ้าหน้าที่ของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์พาเก็บข้อมูลแบบสอบถาม เพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนที่คำนวณได้

3.4.3 ผู้วิจัยได้รวบรวมแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 301 ชุด ในการเก็บข้อมูล และเมื่อรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนมา ได้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่มีความสมบูรณ์ทุกฉบับโดยผู้วิจัยทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทันทีที่ได้รับกลับจากผู้ตอบแบบสอบถาม

3.4.4 นำแบบสอบถาม จำนวน 301 ชุด มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แล้วนำคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์สำหรับการประมวลผลข้อมูลทางสถิติ โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

3.5.1 ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) ใช้ในการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่เริ่มเข้าทำงานจนถึงปัจจุบัน

3.5.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้ในการวิเคราะห์อธิบายถึงระดับความเหนียวแน่นในทีมและความผูกพันในองค์การของพนักงาน

3.5.3 การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation Coefficient) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานโดยเกณฑ์หาค่าความสัมพันธ์ดังนี้

เกณฑ์ค่าความสัมพันธ์ (ค่า r)

ความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์นี้การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
ปีนกก (2559) ซึ่งมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

ค่าของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระดับความสัมพันธ์

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.80 ขึ้นไป	อยู่ในระดับสูงมาก
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.60 - 0.79	อยู่ในระดับสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.40 - 0.59	อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.20 - 0.39	อยู่ในระดับต่ำ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำกว่า 0.20	อยู่ในระดับต่ำมาก

บทที่ 4

ผลของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความเหนียวแน่นในทีมและความผูกพันในองค์การของพนักงานในสายงานวิศวกรรม กลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเหนียวแน่นในทีมและความผูกพันในองค์การของพนักงานในสายงานวิศวกรรม กลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 301 คน โดยใช้แบบสอบถามและกำหนดระดับความมีนัยสำคัญที่ .01

สัญลักษณ์ทางสถิติ

$\bar{x}$	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยของคะแนน (Mean)
SD	หมายถึง	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
r	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
$r^2 \times 100$	หมายถึง	ร้อยละของความสัมพันธ์
p	หมายถึง	ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ
**	หมายถึง	ค่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยในรูปของตารางประกอบคำบรรยาย โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความเหนียวแน่นในทีมและความผูกพันในองค์การของพนักงาน

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังต่อไปนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

4.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ ดังตารางที่ 4-1

ตารางที่ 4-1 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	133	44.19
หญิง	168	55.81
รวม	301	100.00

จากตารางที่ 4-1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 55.81 และเป็นเพศชาย จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 44.19

4.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ ดังตารางที่ 4-2

ตารางที่ 4-2 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 20 ปี	1	0.33
20 - 30 ปี	129	42.86
31 - 40 ปี	104	34.55
41 - 50 ปี	55	18.27
สูงกว่า 50 ปี	12	3.99
รวม	301	100.00

จากตารางที่ 4-2 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีอายุ 20 - 30 ปี จำนวน 129 คน มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น คิดเป็นร้อยละ 42.86 รองลงมาคือ มีอายุ 31 - 40 ปี จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 34.55 อายุ 41- 50 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 18.27 อายุสูงกว่า 50 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็น ร้อยละ 3.99 และอายุต่ำกว่า 20 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.33 ตามลำดับ

4.1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพการสมรส ดังตารางที่ 4-3

ตารางที่ 4-3 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกสถานภาพการสมรส

สถานภาพการสมรส	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	159	52.82
สมรส	129	42.86
แยกกันอยู่/หย่าร้าง/หม้าย	13	4.32
รวม	301	100.00

จากตารางที่ 4-3 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพการสมรส พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ มีสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 52.82 รองลงมา คือ มีสถานภาพสมรส จำนวน 129 คน คิดเป็น ร้อยละ 42.86 และสถานภาพแยกกันอยู่/หย่าร้าง/หม้าย จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 4.32 ตามลำดับ

4.1.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา ดังตารางที่ 4-4

ตารางที่ 4-4 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	104	34.55
ปริญญาตรี	168	55.81
สูงกว่าปริญญาตรี	29	9.64
รวม	301	100.00

จากตารางที่ 4-4 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่าพนักงานส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 55.81 รองลงมา คือ มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 34.55 และมีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 9.64 ตามลำดับ

4.1.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4-5 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่เริ่มเข้าทำงานจนถึงปัจจุบัน

ระยะเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่เริ่มเข้าทำงานจนถึงปัจจุบัน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	44	14.61
1 - 5 ปี	146	48.50
6 - 10 ปี	35	11.63
11 - 15 ปี	17	5.66
16 - 20 ปี	33	10.96
สูงกว่า 20 ปี	26	8.64
รวม	301	100.00

จากตารางที่ 4-5 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่เริ่มเข้าทำงานจนถึงปัจจุบัน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1 - 5 ปี มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 48.50 รองลงมา คือ มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 14.61 มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 6 - 10 ปีขึ้นไป จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 11.63 มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 16 - 20 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 10.96 มีระยะเวลาการปฏิบัติงานสูงกว่า 20 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 8.64 และมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 5.66 ตามลำดับ

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความเหนียวแน่นในทีมและความผูกพันในองค์กรของพนักงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความเหนียวแน่นในทีม ดังตารางที่ 4-6 - ตารางที่ 4-8 ดังนี้ ตารางที่ 4-6 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความเหนียวแน่นในทีมโดยรวมและรายด้าน

ความเหนียวแน่นในทีม	$\bar{x}$	SD	ระดับ
ด้านสังคม	4.00	0.52	มาก
ด้านงาน	4.22	0.55	มาก
รวม	4.11	0.50	มาก

จากตารางที่ 4-6 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความเหนียวแน่นในทีม พบว่า ความเหนียวแน่นในทีมของพนักงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.11$, $SD = 0.50$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรก คือ ด้านงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.22$, $SD = 0.55$) รองลงมาคือ ด้านสังคม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.00$, $SD = 0.52$)

ตารางที่ 4-7 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความเหนียวแน่นในทีม ด้านสังคม จำแนกเป็นรายข้อ

ด้านสังคม	$\bar{x}$	SD	ระดับ
1. ท่านและผู้ร่วมงานทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น	4.05	0.63	มาก
2. ท่านและผู้ร่วมงานติดต่อประสานงานกันได้โดยไม่มีการขัดแย้ง	3.89	0.73	มาก
3. ท่านและผู้ร่วมงานพยายามที่จะหลีกเลี่ยงการกระทำที่ทำให้เกิดการ กระทบกระทั้งระหว่างกัน	4.20	0.64	มาก
4. ท่านและผู้ร่วมงานมีการไถ่ถามความเป็นไปต่าง ๆ ซึ่งกันและกัน	4.10	0.67	มาก
5. เมื่อเกิดความท้อแท้ผู้ร่วมงานจะคอยให้กำลังใจกันเพื่อให้รู้สึกดีขึ้น	3.99	0.75	มาก
6. ผู้ร่วมงานในกลุ่มมีความห่วงใยกัน	4.06	0.70	มาก
7. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกัน	3.93	0.81	มาก
8. ท่านสามารถพูดจาอย่างเปิดเผยกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างมีความสุข	3.78	0.85	มาก
9. ท่านและผู้ร่วมงานมีความสุขเมื่อได้เข้าร่วมในกิจกรรม หรืองานที่ต้องทำร่วมกัน	4.01	0.72	มาก

ตารางที่ 4-7 (ต่อ) ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความเหนียวแน่นในทีม ด้านสังคมจำแนกเป็นรายข้อ

ด้านสังคม	$\bar{x}$	SD	ระดับ
10. ท่านและผู้ร่วมงานชอบหาเวลาหรือโอกาสพบปะเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน	3.97	0.78	มาก
11. ท่านและผู้ร่วมงานมีความรู้สึกสนุกสนานในการทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน	4.07	0.65	มาก
รวม	4.00	0.52	มาก

จากตารางที่ 4-7 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความเหนียวแน่นในทีม ด้านสังคมจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.00$, $SD = 0.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น คือ ท่านและผู้ร่วมงานพยายามที่จะหลีกเลี่ยงการกระทำที่ทำให้เกิดการ กระทบกระทั้งระหว่างกัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.20$, $SD = 0.64$) รองลงมา คือ ท่านและผู้ร่วมงานมีการไถ่ถามความเป็นไปต่าง ๆ ซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.10$, $SD = 0.67$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น คือ ท่านสามารถพูดจาอย่างเปิดเผยกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างมีความสุข มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.78$, $SD = 0.85$)

ตารางที่ 4-8 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความเหนียวแน่นในทีม ด้านงานจำแนกเป็นรายข้อ

ด้านงาน	$\bar{x}$	SD	ระดับ
1. ท่านและผู้ร่วมงานคิดเสมอว่าสิ่งที่สำคัญที่สุดในการทำงานคือ การมีเป้าหมายร่วมกัน	4.22	0.67	มาก
2. ท่านและผู้ร่วมงานต้องการเห็นภาพการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มากกว่าสถานการณ์ที่มีการชิงดีชิงเด่นกัน	4.27	0.74	มากที่สุด
3. สมาชิกในฝ่ายร่วมมือร่วมใจกันทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน	4.15	0.67	มาก
4. ท่านและผู้ร่วมงานมีการร่วมมือกันเพื่อให้งานสำเร็จ	4.22	0.66	มาก
รวม	4.22	0.55	มาก

จากตารางที่ 4-8 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความเหนียวแน่นในทีม พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.22$, $SD = 0.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น คือ ท่านและผู้ร่วมงานต้องการเห็นภาพการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มากกว่าสถานการณ์ที่มีการชิงดีชิงเด่นกัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.27$, $SD = 0.74$) รองลงมา คือ ท่านและผู้ร่วมงานคิดเสมอว่าสิ่งที่สำคัญที่สุดในการทำงานคือ การมีเป้าหมายร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.22$, $SD = 0.67$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น คือ สมาชิกในฝ่ายร่วมมือร่วมใจกันทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.15$, $SD = 0.67$)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของพนักงาน ดังตารางที่ 4-9 - ตารางที่ 4-12 ดังนี้

ตารางที่ 4-9 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความผูกพันในองค์กรของพนักงาน โดยรวมและรายด้าน

ความผูกพันในองค์กรของพนักงาน	$\bar{x}$	SD	ระดับ
ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยม	3.76	0.55	มาก
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	3.98	0.54	มาก
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิก	3.90	0.48	มาก
รวม	3.88	0.47	มาก

จากตารางที่ 4-9 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความผูกพันในองค์กรของพนักงาน พบว่า ระดับของความผูกพันในองค์กรของพนักงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.88$, $SD = 0.47$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น คือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.98$, $SD = 0.54$) รองลงมา คือ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.90$, $SD = 0.48$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น คือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.76$, $SD = 0.55$)

ตารางที่ 4-10 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความผูกพันในองค์กรของพนักงาน ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยม จำแนกเป็นรายข้อ

ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยม	$\bar{x}$	SD	ระดับ
1. ท่านจะมีความก้าวหน้าและอนาคตการทำงานที่ดี เมื่ออยู่กับองค์กรนี้	3.73	0.83	มาก
2. ท่านเชื่อว่าองค์กรเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญต่อพนักงานเป็นอย่างมาก	3.61	0.84	มาก
3. องค์กรทำให้ท่านรู้สึกมั่นคงในอาชีพเทียบเท่า หรือเหนือกว่าองค์กรอื่น ๆ ในอุตสาหกรรมเดียวกัน	3.70	0.74	มาก
4. การยึดมั่นต่อค่านิยมและเป้าหมายขององค์กรเป็นสิ่งที่ท่านให้ความสำคัญในระดับต้น	3.87	0.68	มาก
5. ท่านเห็นว่าค่านิยมของท่านมีความสอดคล้องกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.87	0.69	มาก

ตารางที่ 4-10 (ต่อ) ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความผูกพันในองค์การของพนักงาน ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยม จำแนกเป็นรายข้อ

ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยม	$\bar{x}$	SD	ระดับ
6. ท่านพร้อมที่จะให้ความร่วมมือต่อองค์การโดยไม่มีความเคลงใจ	3.93	0.67	มาก
7. ท่านมีความคิดว่าองค์การนี้ให้สิ่งที่ท่านต้องการมากกว่าองค์การอื่น	3.61	0.78	มาก
8. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ	4.03	0.64	มาก
รวม	3.92	0.70	มาก

จากตารางที่ 4-10 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความผูกพันในองค์การของพนักงาน ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยม พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.92$, $SD = 0.70$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น คือ ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.03$, $SD = 0.64$) รองลงมา คือ ท่านพร้อมที่จะให้ความร่วมมือต่อองค์การโดยไม่มีความเคลงใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.93$, $SD = 0.67$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น คือ ท่านมีความคิดว่าองค์การนี้ให้สิ่งที่ท่านต้องการมากกว่าองค์การอื่น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.61$, $SD = 0.78$)

ตารางที่ 4-11 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความผูกพันในองค์การของพนักงาน ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ จำแนกเป็นรายข้อ

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ	$\bar{x}$	SD	ระดับ
1. ท่านยินดีที่จะอุทิศตนอย่างมากในการปฏิบัติงานเกินกว่าความรับผิดชอบของตน เพื่อให้้องค์การสำเร็จ	3.92	0.70	มาก
2. ท่านพร้อมที่จะทำงานหนักเพื่อ้องค์การ	3.92	0.71	มาก
3. ท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลา แม้ว่าผลตอบแทนจะไม่คุ้ม	3.66	0.86	มาก
4. ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อทำงานให้้องค์การ	4.13	0.63	มาก
5. ท่านได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ ในการทำงานให้เกิดประโยชน์ต่อ้องค์การ	4.19	0.63	มาก

ตารางที่ 4-11 (ต่อ) ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความผูกพันในองค์กรของพนักงาน ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร จำแนกเป็นรายข้อ

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	$\bar{x}$	SD	ระดับ
6. ท่านรู้สึกห่วงใยเมื่อองค์กรของท่านประสบปัญหา	4.05	0.64	มาก
7. ท่านรู้สึกว่าปัญหาขององค์กรนั้นก็ปัญหาของท่านด้วยเช่นกัน	3.85	0.69	มาก
รวม	3.98	0.54	มาก

จากตารางที่ 4-11 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความผูกพันในองค์กรของพนักงาน ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.98$, $SD = 0.54$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น คือ ท่านได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงานให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.19$, $SD = 0.63$) รองลงมา คือ ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อทำงานให้องค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.13$, $SD = 0.63$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น คือ ท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลา แม้ว่าผลตอบแทนจะไม่คุ้ม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.66$, $SD = 0.86$)

ตารางที่ 4-12 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความผูกพันในองค์กรของพนักงาน ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิก จำแนกเป็นรายข้อ

ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิก	$\bar{x}$	SD	ระดับ
1. ท่านไม่สนใจคำชักชวนจากบุคคลภายนอก ที่บอกให้ไปทำงานอื่นด้วยกัน	3.85	0.69	มาก
2. ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกในองค์กรนี้	3.50	0.79	มาก
3. ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่า เป็นพนักงานขององค์กร	4.02	0.60	มาก
4. ท่านยินดีที่จะทำหน้าที่เป็นตัวแทนขององค์กรเข้าร่วมกิจกรรมสาธารณะ	4.10	0.62	มาก
5. ท่านรู้สึกว่าตัวเองมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องสำคัญต่างๆ ขององค์กร	4.00	0.61	มาก
6. องค์กร ทำให้ท่านรู้สึกว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า	3.68	0.81	มาก

ตารางที่ 4-12 (ต่อ) ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความผูกพันในองค์กรของพนักงาน ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิก จำแนกเป็นรายข้อ

ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิก	$\bar{x}$	SD	ระดับ
7. ท่านคิดว่างานที่ท่านรับผิดชอบอยู่นั้น มีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างมาก	3.97	0.79	มาก
8. ท่านคิดหาวิธีใหม่ ๆ ในทำงานเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นและส่งผลดีต่อองค์กรต่อไป	4.03	0.66	มาก
9. ท่านพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อนำความรู้และทักษะต่าง ๆ มาใช้ประโยชน์ต่อองค์กร	4.14	0.65	มาก
รวม	3.90	0.48	มาก

จากตารางที่ 4-12 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความผูกพันในองค์กรของพนักงาน ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิก พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.90$, $SD = 0.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยอันดับหนึ่ง คือ ท่านพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อนำความรู้และทักษะต่าง ๆ มาใช้ประโยชน์ต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.14$, $SD = 0.65$) รองลงมา คือ ท่านยินดีที่จะทำหน้าที่เป็นตัวแทนขององค์กรเข้าร่วมกิจกรรมสาธารณะ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.10$, $SD = 0.62$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย คือ ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกในองค์กรนี้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.50$, $SD = 0.79$)

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ความเหนียวแน่นในทีมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของพนักงาน

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่าง ความเหนียวแน่นในทีมกับความผูกพันในองค์กรของพนักงาน ดังตารางที่ 4-13

ตารางที่ 4-13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความเหนียวแน่นในทีมกับความผูกพันในองค์กรของพนักงาน

ตัวแปร	ความผูกพันในองค์กรของพนักงาน		
	r	(r) ² ×100	p
ความเหนียวแน่นในทีม	.427**	18.23	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4-13 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความเหนียวแน่นในทีม กับความผูกพันในองค์การของพนักงาน พบว่า ความเหนียวแน่นในทีม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์การของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้าความเหนียวแน่นในทีมเพิ่มขึ้น ความผูกพันในองค์การของพนักงาน จะเพิ่มขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r = .427$) คิดเป็นร้อยละ 18.23

สมมติฐานที่ 1.1 ความเหนียวแน่นในทีม ด้านสังคมกับความผูกพันในองค์การของพนักงาน

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเพื่อหาความเหนียวแน่นในทีม ด้านสังคมกับความผูกพันในองค์การของพนักงาน ดังตารางที่ 4-14

ตารางที่ 4-14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความเหนียวแน่นในทีม ด้านสังคมกับความผูกพันในองค์การของพนักงาน

ความเหนียวแน่นในทีม	ความผูกพันในองค์การของพนักงาน		
	r	(r) ² ×100	p
ด้านสังคม	.378**	14.28	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4-14 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความเหนียวแน่นในทีม ด้านสังคมกับความผูกพันในองค์การของพนักงาน พบว่า ความเหนียวแน่นในทีม ด้านสังคม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์การของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ความเหนียวแน่นในทีม ด้านสังคม เพิ่มขึ้น ความผูกพันในองค์การของพนักงาน จะเพิ่มขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ($r = .378$) คิดเป็นร้อยละ 14.28

สมมติฐานที่ 1.2 ความเหนียวแน่นในทีม ด้านงานกับความผูกพันในองค์การของพนักงาน

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างความเหนียวแน่นในทีม ด้านงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์การของพนักงาน ดังตารางที่ 4-15

ตารางที่ 4-15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความเหนียวแน่นในทีม ด้านงานกับความผูกพันในองค์การของพนักงาน

ความเหนียวแน่นในทีม	ความผูกพันในองค์การของพนักงาน		
	r	(r) ² ×100	p
ด้านงาน	.412**	16.97	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4-15 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความเหนียวแน่นในทีม ด้านงานกับความผูกพันในองค์การของพนักงาน พบว่า ความเหนียวแน่นในทีม ด้านงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์การของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้าความเหนียวแน่นในทีม ด้านงาน เพิ่มขึ้น ความผูกพันในองค์การของพนักงานจะเพิ่มขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r = .412$) คิดเป็นร้อยละ 16.97

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความเหนียวแน่นในทีมและความผูกพันในองค์การของพนักงาน มีวัตถุประสงค์ การวิจัยเพื่อ ศึกษาระดับความเหนียวแน่นในทีมและความผูกพันในองค์การของพนักงาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเหนียวแน่นในทีมและความผูกพันในองค์การของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ พนักงานในสายงานวิศวกรรม กลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ บริษัท A และบริษัท B รวมจำนวน ทั้งหมด 301 คน ซึ่งสามารถสรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามในการวิจัย สรุปผลการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความเหนียวแน่นในทีมของพนักงานในสายงานวิศวกรรม กลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์

5.1.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความเหนียวแน่นในทีมของพนักงาน

ข้อมูลความเหนียวแน่นในทีม พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านงานที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าด้านอื่น รองลงมาด้านสังคม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสรุปผลได้ ดังนี้

ก) ด้านงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านและผู้ร่วมงานต้องการเห็นภาพการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มากกว่าสถานการณ์ที่มีการชิงดีชิงเด่นกัน อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สมาชิกในฝ่ายร่วมมือร่วมใจกันทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

ข) ด้านสังคม โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านและผู้ร่วมงานพยายามที่จะหลีกเลี่ยงการกระทำที่ทำให้เกิดการ กระทบกระแทงระหว่างกัน อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านสามารถพูดจาอย่างเปิดเผยกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างมีความสุข

5.1.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันในองค์การของพนักงาน

ข้อมูลความผูกพันในองค์การของพนักงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ รองลงมาด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสรุปผลได้ดังนี้

ก) ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยม โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านมีความคิดว่าองค์การนี้ให้สิ่งที่ท่านต้องการมากกว่าองค์การอื่น

ข) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ ในการทำงานให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลา แม้ว่าผลตอบแทนจะไม่คุ้ม

ค) ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิก โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อนำความรู้และทักษะต่าง ๆ มาใช้ประโยชน์ต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกในองค์กรนี้

5.1.3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

จากสมมติฐานที่ตั้งไว้สรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ความเหนียวแน่นในทีมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของพนักงาน พบว่า ความเหนียวแน่นในทีม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

สมมติฐานที่ 1.1 ความเหนียวแน่นในทีม ด้านสังคม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของพนักงาน ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างความเหนียวแน่นในทีม ด้านสังคม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

สมมติฐานที่ 1.2 ความเหนียวแน่นในทีม ด้านงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของพนักงาน ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างความเหนียวแน่นในทีม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 5-1 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1 ความเหนียวแน่นในทีมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของพนักงาน	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.1 ความเหนียวแน่นในทีม ด้านสังคม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของพนักงาน	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.2 ความเหนียวแน่นในทีม ด้านงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของพนักงาน	ยอมรับสมมติฐาน

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ความเหนียวแน่นในทีมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของพนักงาน

ผลการวิจัยพบว่า ความเหนียวแน่นในทีม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กรของพนักงาน อยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้วิจัยมีความเห็นว่า การที่พนักงานต่างระดับต่างหน้าที่ มีความรักใคร่ผูกพันซึ่งกันและกัน พร้อมทั้งจะให้ความช่วยเหลือเพื่อนพนักงานด้วยกันอย่างเต็มที่ จากปัจจัยที่กล่าวมาในข้างต้น ส่งผลให้เกิดแรงยึดเหนี่ยวขึ้นภายในทีม เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น แรงยึดเหนี่ยวนี้จะช่วยกันผลักดัน ร่วมแรงกันแก้ปัญหาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ได้เห็นพ้องต้องกัน เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ขึ้นกับองค์กร พนักงานทุกคน มีความยินดีและพร้อมที่จะเสียสละผลประโยชน์ส่วนตนให้แก่องค์กร ผลการวิจัยนี้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ Katz & Kahn. (1966) พบว่า การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัย ที่ช่วยลดอัตราการขาดงาน และการลาออกจากงานได้ อีกทั้งยังช่วยเพิ่มผลผลิตและคุณภาพของงานได้อีกด้วย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Hrebiniak & Alutto. (1972) พบว่าความไว้วางใจระหว่างบุคคลจะมีความสำคัญต่อทัศนคติและพฤติกรรมของผู้ที่อยู่ร่วมกันในสังคม การที่บุคคลเห็นว่าสภาพแวดล้อมทางสังคม ในองค์กรมีลักษณะของความร่วมมือ ช่วยเหลือเป็นมิตรจะทำให้ ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร แต่ถ้าองค์กรใดมีลักษณะของการขาดความร่วมมือ หรือมีความเป็นมิตรน้อยก็จะทำให้บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ สอดคล้องกับแนวคิดของ พรนพ (2542) กลุ่มที่มีความเหนียวแน่นภายในสูง สมาชิกของกลุ่มจะสามารถรวมตัวกันได้อย่างดี ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น กลุ่มที่มีการรวมตัวกันอย่างเหนียวแน่นจะมีประสิทธิภาพดีกว่ากลุ่มที่รวมตัวกันอย่างไม่เหนียวแน่น และสอดคล้องกับแนวคิดของ นันพิทา (2559) ที่ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายปิ่นมาลา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 พบว่า การที่ผู้บริหารในโรงเรียน เล็งเห็นความสำคัญของบุคลากรแต่ละคน วางแผนและสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือใน การปฏิบัติงาน เป็นผู้ประสานให้คนทำ งานร่วมกันอย่างเต็มที่ ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกมีความสำคัญ และเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ใน ระดับมาก ผลการศึกษาในครั้งนี้สามารถอภิปรายได้ว่า เมื่อสมาชิกในทีมร่วมมือร่วมใจกันทำงาน และร่วมแรงกันเพื่อเอาชนะอุปสรรค ก่อให้เกิดความเหนียวแน่นในทีม และพนักงานต่างรับรู้ ว่า บริษัทให้การสนับสนุนด้านการสร้างความเหนียวแน่นเพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้แก่ทีม จะส่งผลทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มสูงขึ้น

สมมติฐานที่ 1.1 ความเหนียวแน่นในทีมด้านสังคมกับความผูกพันในองค์กรของพนักงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ความเหนียวแน่นในทีมด้านสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กรของพนักงาน อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้วิจัยมีความเห็นว่า การที่พนักงานสามารถพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างสบายใจ และมีความไว้วางใจ เชื่อใจซึ่งกันและกัน ทำให้พนักงานกล้าที่จะออกความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อร่วมกันแก้ปัญหา ไม่ว่าจะเป็นในส่วนของงานที่ได้รับมอบหมาย หรือปัจจัยแวดล้อมที่สามารถส่งผลต่อตัวพนักงาน ผลการวิจัยนี้มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ เทพพนม (2540) ได้กล่าวว่า ความยึดมั่นในกลุ่มแสดงออกในลักษณะความเป็นมิตรที่สมาชิกในกลุ่มมีความรู้สึกต่อสมาชิกในกลุ่มคนอื่น ๆ

สมาชิกในกลุ่มจะมีความยินดีต่อการได้มาร่วมกลุ่มกัน สมาชิกในกลุ่มจะมีความรู้สึกเป็นอิสระที่จะแสดงออกซึ่งความคิดเห็น ให้เสนอข้อเสนอนะ สอดคล้องกับแนวคิดของ สุภาวดี (2553) กล่าวว่าการทำงานเป็นทีม คือ การรวมกลุ่มของบุคคลเพื่อร่วมกันทำงานอย่างมีหลักการ สมาชิกในทีมทุกคนปฏิบัติได้ถูกต้องเหมาะสม โดยมีการประสานความสัมพันธ์ การสื่อสารกันในกลุ่ม รวมทั้งการตัดสินใจร่วมกัน ดังนั้นหากพนักงานในองค์การพูดคุยกันอย่างเปิดเผยและเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา คุยกันอย่างตรงไปตรงมา ร่วมกันแก้ปัญหาอย่างเต็มที่และจริงจัง ทำให้พนักงานสามารถอยู่และทำงานร่วมกันได้ ก่อให้เกิดความไว้วางใจ และทำให้ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเพิ่มมากขึ้นด้วย

สมมติฐานที่ 1.2 ความเหนียวแน่นในทีมด้านงานกับความผูกพันในองค์การของพนักงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ความเหนียวแน่นในทีมด้านงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์การของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การใช้เป้าหมายของงานเป็นสื่อกลางในการสร้างความเหนียวแน่น สามารถเพิ่มความผูกพันในองค์การได้ โดยพนักงานต่างทุ่มเทแรงกายแรงใจให้แก่งานที่ตนเองได้รับมอบหมาย และมีเป้าหมายในการทำงานร่วมกันอย่างชัดเจน ผลการวิจัยนี้มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Greenberg & Baron (2003) ได้กล่าวว่าความตั้งใจของสมาชิกของทีมซึ่งเป็นแรงจูงใจให้ทำงานร่วมกันเพื่อรักษาทีมให้คงอยู่ หากความเหนียวแน่นในทีมสูงบุคคลจะมีความนิยมต่อความเป็นสมาชิกภาพของทีมอย่างเข้มแข็ง แต่ถ้าความเหนียวแน่นในทีมต่ำความต้องการที่จะเป็นสมาชิกของทีมจะลดน้อยลง การรักษาระดับของความเหนียวแน่นในทีม ที่เหมาะสมเป็นสิ่งที่เอื้อให้เกิดความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันและทำให้สมาชิกช่วยกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นหากพนักงานในองค์การได้รับการสนับสนุนจากบริษัทที่จะทำให้พนักงานต่างมีความรู้สึกถึงการมีเป้าหมายร่วมกัน และร่วมกันพยายามเพื่อที่จะประสบความสำเร็จในเป้าหมาย ย่อมส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์การ

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

5.3.1.1 จากผลการวิจัยที่พบว่าความเหนียวแน่นในทีมด้านงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์การของพนักงาน เป็นอันดับแรกโดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านและผู้ร่วมงานต้องการเห็นภาพการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มากกว่าสถานการณ์ที่มีการชิงดีชิงเด่นกัน ดังนั้นบริษัทหรือส่วนงานที่เกี่ยวข้อง ควรสนับสนุนให้พนักงานมีความรู้สึกถึงการมีเป้าหมายร่วมกัน โดยส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงานเมื่อมีการทำงานในระดับทีมให้ร่วมกันกำหนดเป้าหมายและหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน มีความเห็นพ้องต้องกัน เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติที่ต้องการให้บรรลุผลสำเร็จ

5.3.1.2 จากผลการวิจัยที่พบว่าความเหนียวแน่นในทีมด้านสังคม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์การของพนักงาน เป็นอันดับรองลงมา โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านสามารถพูดจาอย่างเปิดเผยกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างมีความสุข ดังนั้น บริษัทหรือส่วนงานที่เกี่ยวข้อง ควรส่งเสริมให้พนักงานในสายงานวิศวกรรม กลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ มีกิจกรรมต่าง ๆ อาทิเช่น การจัดการสัมมนาเชิงท่องเที่ยว เพื่อละลายพฤติกรรมแต่ละบุคคล สร้างความสนิทสนม ก่อให้เกิดความไว้วางใจ เชื่อใจ ในการพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างจริงใจ และมีความสุข ไม่ว่าจะเกิดวิกฤตขึ้นในองค์การ หรือจะเกิดปัญหาขึ้นจากเรื่องส่วนตัว เพื่อนร่วมงานยังคงเป็นแหล่งที่พึ่ง พร้อมทั้งจะรับฟังและให้คำปรึกษา คอยส่งเสริมสนับสนุนช่วยเหลือ ร่วมมือร่วมใจทำงาน สามารถดำเนินการได้อย่างราบรื่นต่อไป

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ผู้วิจัยควรศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์การของพนักงาน เช่น การสังสรรค์หลังเลิกงานกับความผูกพันในองค์การของพนักงาน หรือ คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันในองค์การของพนักงาน เป็นต้น

5.3.2.2 บริษัทหรือส่วนงานที่เกี่ยวข้อง ควรให้การส่งเสริมงานวิจัยและให้ความร่วมมือกับพนักงาน ในการพัฒนาระดับความผูกพันในองค์การ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และตอบสนองต่อเป้าหมายที่ตั้งไว้ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- เกตุณภัส เมธิ์สิวัฒน์. (2552) ความสัมพันธ์ของความผูกพันทุ่มเทของพนักงานที่มีต่องานและองค์การ กับความตั้งใจลาออกของพนักงานในธุรกิจโรงแรม จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
- นันทิลา สีสาทอง. (2555) การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่าย ปันมาลา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 วิทยานิพนธ์หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
- นันทกาญจน์ จันทวรา. (2554) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เหมราชพัฒนาที่ดิน. ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (การจัดการ ภาครัฐและภาคเอกชน) วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
- ประเวช ชุ่มเกษรกุลกิจ. (2554) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความผูกพันในงาน การเพิ่มคุณค่า ระหว่างงานกับครอบครัว และความสุขเชิงอัตวิสัยของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลป ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร. (2559) ระเบียบวิธีวิจัยทางจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ก๊อปปี้ แอ็กซ์เพรส
- พงศกร เผ่าไพโรจนกร. (2546) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงาน บริษัท ซีเมนต์ จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- พงษ์เทพ เงาม้วน. (2555) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง) วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- เมทินี ทะนงกิจ. (2553) พฤติกรรมปฏิสัมพันธ์ทางสังคมที่ดี ความรับผิดชอบต่อสังคม การรับรู้การ สนับสนุนจากองค์กรและความเหนียวแน่นในทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมบริการ การแพทย์ฉุกเฉินของโรงพยาบาลในเขตภาคกลาง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

- รสสุคนธ์ วีระเสถียร. (2553) ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง ภาวะผู้นำ ความเหนียวแน่นภายในกลุ่มกับผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิ แบบ ไทย จำกัด. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วาธินี สมานันตกุล. (2555) ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แรงจูงใจ ประสิทธิภาพของการติดต่อสื่อสาร ธนาคารออมสิน. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- วิมลรัตน์ อินทะเสย์. (2554) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานสถาบันการเงินแห่งหนึ่ง กรณีศึกษา กลุ่มงานบริการ Corporate Cash Management. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- สายทิพย์ เหล่าทองมีสกุล. (2555) อิทธิพลความหลากหลายของกลุ่ม ความหลากหลายทางบุคลิกภาพ การสนับสนุนของกลุ่มและความเหนียวแน่นในกลุ่ม ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของกลุ่มครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- อุทุมพร รุ่งเรือง. (2555) ความพึงพอใจในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทอุตสาหกรรมแปรรูปโครงสร้างเหล็ก. วิทยานิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ภิญโญ มนุศิลป์. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของทีม.” วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ปีที่ 9 ฉบับที่ 2 : 20-32

ภาคผนวก ก

หนังสือแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำสารนิพนธ์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ... คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ โทร. 3537.....

ที่... ศป. 802 /2560..... วันที่... 16 ธันวาคม 2560.....

เรื่อง... พดเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามประกอบการทำสารนิพนธ์.....

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล

ด้วย นายมนต์รัตน์ โสภา นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความเหนียวแน่นในทีมและความผูกพันในองค์กรของพนักงาน” โดยมีประธานที่ปรึกษาสารนิพนธ์คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร ในการนี้นักศึกษาประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ท่านเพื่อตรวจสอบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามประกอบการทำสารนิพนธ์ดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ด.ญ. วิมลเกษม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.งามทิพย์ วิมลเกษม)

คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ... คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ โทร. 3537

ที่ ศป. ๙๔3/2560 วันที่ 1๙ ธันวาคม 2560

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามประกอบการทำสารนิพนธ์

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เบญจวรรณ บุญยะประพันธ์

ด้วย นายมนต์รัตน์ โสภา นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความเหนียวแน่นในทีมและความผูกพันในองค์การของพนักงาน” โดยมีประธานที่ปรึกษาสารนิพนธ์คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์บันเพ็ชร ในการนี้นักศึกษาประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ท่านเพื่อตรวจสอบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามประกอบการทำสารนิพนธ์ดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

จันทิมา วิมลเกษม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จามทีพย์ วิมลเกษม)
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ.....คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ โทร. 3537

ที่.....ศป. 801 /2560 วันที่ 19 ธันวาคม 2560

เรื่อง.....ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามประกอบการทำสารนิพนธ์.....

เรียน อาจารย์ ดร.สุนทรี ศักดิ์ศรี

ด้วย นายมนต์รัตน์ โสภา นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความเหนียวแน่นในทีมและความผูกพันในองค์กรของพนักงาน” โดยมีประธานที่ปรึกษาสารนิพนธ์คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์บัณฑิต ในการนี้ นักศึกษาประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ท่านเพื่อตรวจสอบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามประกอบการทำสารนิพนธ์ดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

สมเกียรติ วิริยะกุล

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.งามทิพย์ วิมลเกษม)

คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์

ภาคผนวก ข

การประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญ (IOC)

การประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญ (IOC)

เกณฑ์การให้คะแนน

+1 หมายถึง ท่านแน่ใจว่าข้อความนี้สามารถวัดได้ตามวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม

0 หมายถึง ท่านไม่แน่ใจว่าข้อความนี้สามารถวัดได้ตามวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม

-1 หมายถึง ท่านไม่แน่ใจว่าข้อความนี้ไม่สามารถวัดได้ตามวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม

ตารางที่ ข-1 ค่าการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม เกี่ยวกับความเหนียวแน่นในทีม

ข้อที่	ข้อความ	IOC
1	ท่านและผู้ร่วมงานทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น	1
2	หัวหน้างานของท่านและผู้ร่วมงานติดต่อประสานงานกันได้โดยไม่มีการขัดแย้ง	1
3	ท่านและผู้ร่วมงานพยายามที่จะหลีกเลี่ยงการกระทำที่ทำให้เกิดการกระทบกระทั่งระหว่างกัน	1
4	ท่านและผู้ร่วมงานมีการไถ่ถามความเป็นไปต่าง ๆ ซึ่งกันและกัน	1
5	เมื่อเกิดความท้อแท้ผู้ร่วมงานจะคอยให้กำลังใจกันเพื่อให้รู้สึกดีขึ้น	1
6	ผู้ร่วมงานในกลุ่มมีความห่วงใยกัน	1
7	ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกัน	0.66
8	ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความเป็นมิตรต่อกัน	0.33*
9	ท่านสามารถพูดจาอย่างเปิดเผยกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างมีความสุข	1
10	ท่านและผู้ร่วมงานมีความสุขเมื่อได้เข้าร่วมในกิจกรรม หรืองานที่ต้องทำร่วมกัน	1
11	ท่านและผู้ร่วมงานชอบหาเวลาหรือโอกาสพบปะเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน	1
12	ท่านและผู้ร่วมงานมีความรู้สึกสนุกสนานในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน	1
13	ท่านและผู้ร่วมงานคิดเสมอว่าสิ่งที่สำคัญที่สุดในการทำงานคือการมีเป้าหมายร่วมกัน	1
14	ท่านและผู้ร่วมงานต้องการเห็นภาพการช่วยเหลือเกื้อกูลกันมากกว่าสถานการณ์ที่มีการชิงดีชิงเด่นกัน	0.66
15	สมาชิกในฝ่ายร่วมมือร่วมใจกันทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน	1

ตารางที่ ข-1 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	IOC
16	ท่านและผู้ร่วมงานมีการร่วมมือกันเพื่อให้งานสำเร็จ	1
17	ท่านและผู้ร่วมงานแบ่งปันข้อมูลที่มีค่าต่อการทำงานให้แก่กันเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด	1**

ตารางที่ ข-2 ค่าการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับผูกพันในองค์กร

ข้อที่	ข้อความ	IOC
1	ท่านจะมีความก้าวหน้าและอนาคตการทำงานที่ดี เมื่ออยู่กับองค์กรนี้	1
2	ท่านเชื่อว่าองค์กรเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญต่อพนักงานเป็นอย่างมาก	1
3	องค์กรทำให้ท่านรู้สึกมั่นคงในอาชีพเทียบเท่า หรือเหนือกว่าองค์กรอื่น ๆ ในอุตสาหกรรมเดียวกัน	1
4	การยึดมั่นต่อค่านิยมและเป้าหมายขององค์กรเป็นสิ่งที่ท่านให้ความสำคัญในระดับต้น	1
5	ท่านเข้าใจในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร	0.33*
6	ท่านเห็นว่าค่านิยมของท่านมีความสอดคล้องกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	1
7	ท่านสามารถยอมรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ในองค์กรได้	0.66**
8	ท่านพร้อมที่จะให้ความร่วมมือต่อองค์กรโดยไม่มีเงื่อนไข	1
9	ท่านมีความคิดว่าองค์กรนี้ให้สิ่งที่ท่านต้องการมากกว่าองค์กรอื่น	1
10	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	1
11	ท่านยินดีที่จะอุทิศตนอย่างมากในการปฏิบัติงานเกินกว่าความรับผิดชอบของตนเพื่อให้องค์กรสำเร็จ	1
12	ท่านพร้อมที่จะทำงานหนักเพื่อองค์กร	1
13	ท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลา แม้ว่าผลตอบแทนจะไม่คุ้ม	1
14	ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อทำงานให้องค์กร	1
15	ท่านน่านกลับไปที่บ้าน เพื่อให้งานสำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย	1**
16	ท่านได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ ในการทำงานให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร	1
17	ท่านรู้สึกห่วงใยเมื่อองค์กรของท่านประสบปัญหา	1

ตารางที่ ข-2 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	IOC
18	ท่านรู้สึกว่ปัญหาขององค์กรนั้นก็เป็ปัญหาของท่านด้วยเช่นกัน	1
19	สภาพการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป จะไม่เป็นสาเหตุให้ท่านลาออกจากงาน	1**
20	ท่านไม่สนใจคำชักชวนจากบุคคลภายนอก ที่บอกให้ไปทำงานอื่นด้วยกัน	1
21	ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกในองค์กรนี้	1
22	ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่า เป็นพนักงานของ องค์กร	1
23	ท่านยินดีที่จะทำหน้าที่เป็นตัวแทนขององค์กรเข้าร่วมกิจกรรมสาธารณะ	1
24	ท่านรู้สึกว่ตัวเองมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องสำคัญต่าง ๆ ขององค์กร	1
25	องค์กร ทำให้ท่านรู้สึกว่เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า	1
26	ท่านคิดว่งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่นั้น มีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างมาก	1
27	ท่านคิดหาวิธีใหม่ ๆ ในทำงานเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นและ ส่งผลดีต่อองค์กรต่อไป	1
28	ท่านพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อนำความรู้และทักษะต่าง ๆ มาใช้ ประโยชน์ต่อองค์กร	1

ภาคผนวก ค

ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามงานวิจัยเรื่อง ความเหนียวแน่นในทีมและความผูกพันในองค์กรของพนักงาน

ตารางที่ ค-1 ค่าอำนาจจำแนกด้วยค่า Corrected Item-Total Correlation และค่า Alpha if Item Deleted ของความเหนียวแน่นในทีม

ข้อที่	ข้อความ	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1	ท่านและผู้ร่วมงานทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น	.598	.920
2	ท่านและผู้ร่วมงานติดต่อประสานงานกันได้โดยไม่มี การขัดแย้ง	.609	.920
3	ท่านและผู้ร่วมงานพยายามที่จะหลีกเลี่ยงการกระทำ ที่ทำให้เกิดการกระทบกระทั่งระหว่างกัน	.498	.923
4	ท่านและผู้ร่วมงานมีการไถ่ถามความเป็นไปต่าง ๆ ซึ่งกันและกัน	.578	.920
5	เมื่อเกิดความท้อแท้ผู้ร่วมงานจะคอยให้กำลังใจกัน เพื่อให้รู้สึกดีขึ้น	.679	.917
6	ผู้ร่วมงานในกลุ่มมีความห่วงใยกัน	.677	.918
7	ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกัน	.735	.916
8	ท่านสามารถพูดจาอย่างเปิดเผยกับเพื่อนร่วมงานได้ อย่างมีความสุข	.705	.917
9	ท่านและผู้ร่วมงานมีความสุขเมื่อได้เข้าร่วมใน กิจกรรม หรืองานที่ต้องทำร่วมกัน	.755	.915
10	ท่านและผู้ร่วมงานขอเวลาหรือโอกาสพบปะเพื่อ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน	.589	.920
11	ท่านและผู้ร่วมงานมีความรู้สึกสนุกสนานในการทำ กิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน	.683	.918

ตารางที่ ค-1 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
12	ท่านและผู้ร่วมงานคิดเสมอว่าสิ่งที่สำคัญที่สุด ในการทำงานคือการมีเป้าหมายร่วมกัน	.577	.920
13	ท่านและผู้ร่วมงานต้องการเห็นภาพการช่วยเหลือ เกื้อกูลกันมากกว่าสถานการณ์ที่มีการชิงดี ชิงเด่นกัน	.607	.920
14	สมาชิกในฝ่ายร่วมมือร่วมใจกันทำงานให้บรรลุ เป้าหมายร่วมกัน	.659	.918
15	ท่านและผู้ร่วมงานมีการร่วมมือกันเพื่อให้งาน สำเร็จ	.671	.918
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความเหนียวแน่นในทีม โดยรวม			.924

ความผูกพันในทีมของพนักงานโดยรวม

ตารางที่ ค-2 ค่าอำนาจจำแนกด้วยค่า Corrected Item-Total Correlation และค่า Alpha if Item Deleted ของความผูกพันในองค์กรของพนักงานโดยรวม

ข้อที่	ข้อความ	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1	ท่านจะมีความก้าวหน้าและอนาคตการทำงานที่ดีเมื่ออยู่กับองค์กรนี้	.696	.940
2	ท่านเชื่อว่าองค์กรเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญต่อพนักงานเป็นอย่างมาก	.617	.941
3	องค์กรทำให้ท่านรู้สึกมั่นคงในอาชีพเทียบเท่า หรือเหนือกว่าองค์กรอื่น ๆ ในอุตสาหกรรมเดียวกัน	.619	.941
4	การยึดมั่นต่อค่านิยมและเป้าหมายขององค์กรเป็นสิ่งที่ท่านให้ความสำคัญในระดับต้น	.634	.941
5	ท่านเห็นว่าค่านิยมของท่านมีความสอดคล้องกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	.599	.941
6	ท่านพร้อมที่จะให้ความร่วมมือต่อองค์กรโดยไม่มี ความเคลงใจ	.458	.943
7	ท่านมีความคิดว่าองค์กรนี้ให้สิ่งที่ท่านต้องการ มากกว่าองค์กรอื่น	.602	.941
8	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	.705	.940
9	ท่านยินดีที่จะอุทิศตนอย่างมากในการปฏิบัติงานเกินกว่าความรับผิดชอบของตน เพื่อให้องค์กรสำเร็จ	.674	.940
10	ท่านพร้อมที่จะทำงานหนักเพื่อองค์กร	.732	.940

ตารางที่ ค-2 (ต่อ) ค่าอำนาจจำแนกด้วยค่า Corrected Item-Total Correlation และค่า Alpha if Item Deleted ของความผูกพันในองค์กรของพนักงานโดยรวม

ข้อที่	ข้อความ	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
11	ท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลา แม้ว่าผลตอบแทนจะไม่คุ้ม	.583	.942
12	ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อทำงานให้องค์การ	.672	.940
13	ท่านได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ ในการทำงานให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร	.620	.941
14	ท่านรู้สึกห่วงใยเมื่อองค์กรของท่านประสบปัญหา	.684	.940
15	ท่านรู้สึกว่าปัญหาขององค์กรนั้นก็ปัญหาของท่านด้วยเช่นกัน	.587	.941
16	ท่านไม่สนใจคำชักชวนจากบุคคลภายนอก ที่บอกให้ไปทำงานอื่นด้วยกัน	.438	.944
17	ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกในองค์กรนี้	.699	.940
18	ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าเป็นพนักงานขององค์กร	.646	.941
19	ท่านยินดีที่จะทำหน้าที่เป็นตัวแทนขององค์กรเข้าร่วมกิจกรรมสาธารณะ	.603	.941
20	ท่านรู้สึกว่าตัวเองมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องสำคัญต่าง ๆ ขององค์กร	.600	.942
21	องค์กรทำให้ท่านรู้สึกว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า	.682	.940
22	ท่านคิดว่างานที่ท่านรับผิดชอบอยู่นั้นมีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างมาก	.637	.941

ตารางที่ ค-2 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
23	ท่านคิดหาวิธีใหม่ ๆ ในทำงานเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นและส่งผลดีต่อองค์กรต่อไป	.641	.941
24	ท่านพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อนำความรู้และทักษะต่าง ๆ มาใช้ประโยชน์ต่อองค์กร	.622	.941
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความผูกพันในองค์กรของพนักงานโดยรวม			.943

ตารางที่ ค-3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความเหนียวแน่นในทีม
โดยรวมและรายด้าน

ความเหนียวแน่นในทีม	Reliability
ด้านสังคม	.905
ด้านงาน	.822
โดยรวม	.924

ความผูกพันในองค์กรของพนักงาน

ตารางที่ ค-4 ค่าความเชื่อมั่นของความผูกพันในองค์กรของพนักงาน
โดยรวมและรายด้าน

ความผูกพันในองค์กรของพนักงาน	Reliability
ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยม	.878
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	.892
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิก	.871
โดยรวม	.943

ภาคผนวก ง

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม

“ความสัมพันธ์ระหว่างความเหนียวแน่นในทีม และความผูกพันในองค์การของพนักงาน”

แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเหนียวแน่นในทีม จำนวน 15 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันในองค์การ จำนวน 24 ข้อ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. อายุ

☐ ต่ำกว่า 20 ปี

☐ 20 - 30 ปี

☐ 31 - 40 ปี ☐ 41 - 50 ปี

☐ สูงกว่า 50 ปี

3. สถานภาพการสมรส

☐ โสด

☐ สมรส

☐ แยกกันอยู่

☐ หย่าร้าง

☐ หม้าย

4. ระดับการศึกษา

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ ปริญญาตรี

☐ สูงกว่าปริญญาตรี

5. ระยะเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่เริ่มเข้าทำงานจนถึงปัจจุบัน

☐ ต่ำกว่า 1 ปี

☐ 1 - 5 ปี

☐ 6 - 10 ปี

☐ 11 - 15 ปี

☐ 16 - 20 ปี

☐ สูงกว่า 20 ปี

ส่วนที่ 2 ความเหนียวแน่นในทีม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด หรือสอดคล้องกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ความเหนียวแน่นในทีม	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1. ท่านและผู้ร่วมงานทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น					
2. ท่านและผู้ร่วมงานติดต่อประสานงานกันได้โดยไม่มีกีดกันขัดแย้ง					
3. ท่านและผู้ร่วมงานพยายามที่จะหลีกเลี่ยงการกระทำที่ทำให้เกิดการกระทบกระทั่งระหว่างกัน					
4. ท่านและผู้ร่วมงานมีการโต้เถียงความเป็นไปต่าง ๆ ซึ่งกันและกัน					
5. เมื่อเกิดความท้อแท้ผู้ร่วมงานจะคอยให้กำลังใจกันเพื่อให้รู้สึกดีขึ้น					
6. ผู้ร่วมงานในกลุ่มมีความห่วงใยกัน					
7. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกัน					
8. ท่านสามารถพูดจาอย่างเปิดเผยกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างมีความสุข					
9. ท่านและผู้ร่วมงานมีความสุขเมื่อได้เข้าร่วมในกิจกรรมหรืองานที่ต้องทำร่วมกัน					
10. ท่านและผู้ร่วมงานชอบหาเวลาหรือโอกาสพบปะเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน					
11. ท่านและผู้ร่วมงานมีความรู้สึกสนุกสนานในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน					
12. ท่านและผู้ร่วมงานคิดเสมอว่าสิ่งที่สำคัญที่สุดในการทำงานคือการมีเป้าหมายร่วมกัน					
13. ท่านและผู้ร่วมงานต้องการเห็นภาพการช่วยเหลือเกื้อกูลกันมากกว่าสถานการณ์ที่มีการชิงดีชิงเด่นกัน					
14. สมาชิกในฝ่ายร่วมมือร่วมใจกันทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน					
15. ท่านและผู้ร่วมงานมีการร่วมมือกันเพื่อให้งานสำเร็จ					

ส่วนที่ 3 ความผูกพันในองค์กร

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด หรือสอดคล้องกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ความผูกพันในองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1. ท่านจะมีความก้าวหน้าและอนาคตการทำงานที่ดี เมื่ออยู่กับองค์กรนี้					
2. ท่านเชื่อว่าองค์กรเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญต่อพนักงานเป็นอย่างมาก					
3. องค์กรทำให้ท่านรู้สึกมั่นคงในอาชีพเทียบเท่า หรือเหนือกว่าองค์กรอื่น ๆ ในอุตสาหกรรมเดียวกัน					
4. การยึดมั่นต่อค่านิยมและเป้าหมายขององค์กรเป็นสิ่งที่ท่านให้ความสำคัญในระดับต้น					
5. ท่านเห็นว่าค่านิยมของท่านมีความสอดคล้องกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร					
6. ท่านพร้อมที่จะให้ความร่วมมือต่อองค์กรโดยไม่มีความแคลงใจ					
7. ท่านมีความคิดว่าองค์กรนี้ให้สิ่งที่ท่านต้องการมากกว่าองค์กรอื่น					
8. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร					
9. ท่านยินดีที่จะอุทิศตนอย่างมากในการปฏิบัติงานเกินกว่าความรับผิดชอบของตน เพื่อให้องค์กรสำเร็จ					
10. ท่านพร้อมที่จะทำงานหนักเพื่อองค์กร					
11. ท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลา แม้ว่าผลตอบแทนจะไม่คุ้ม					
12. ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อทำงานให้องค์กร					
13. ท่านได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ ในการทำงานให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร					
14. ท่านรู้สึกห่วงใยเมื่อองค์กรของท่านประสบปัญหา					
15. ท่านรู้สึกว่าปัญหาขององค์กรนั้นก็เป็นปัญหาของท่านด้วยเช่นกัน					

ความผูกพันในองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
16. ท่านไม่สนใจคำชักชวนจากบุคคลภายนอก ที่บอกให้ไปทำงานอื่นด้วยกัน					
17. ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกในองค์กรนี้					
18. ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่า เป็นพนักงานขององค์กร					
19. ท่านยินดีที่จะทำหน้าที่เป็นตัวแทนขององค์กรเข้าร่วมกิจกรรมสาธารณะ					
20. ท่านรู้สึกส่วนตัวมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องสำคัญต่าง ๆ ขององค์กร					
21. องค์กร ทำให้ท่านรู้สึกว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า					
22. ท่านคิดว่างานที่ท่านรับผิดชอบอยู่นั้น มีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างมาก					
23. ท่านคิดหาวิธีใหม่ ๆ ในทำงานเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นและส่งผลดีต่อองค์กรต่อไป					
24. ท่านพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อนำความรู้และทักษะต่าง ๆ มาใช้ประโยชน์ต่อองค์กร					

ขอขอบคุณสำหรับการให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามจนเสร็จ



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ : มนต์รัตน์ โสภา
 ชื่อสารนิพนธ์ : ความสัมพันธ์ระหว่างความเหนียวแน่นในทีม และความ
 ผู้ก่อกำเนิดโครงการของพนักงานในสายงานวิศวกรรม กลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์
 สาขาวิชา : จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

ประวัติ

ประวัติการศึกษา

- สำเร็จการศึกษาระดับประถมศึกษา โรงเรียนกุหลาบวิทยา จ.กรุงเทพฯ ฯ
- สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนกุหลาบวิทยา จ.กรุงเทพฯ ฯ
- สำเร็จการศึกษาระดับอาชีวศึกษา โรงเรียนเทคโนโลยียานยนต์โตโยต้า
จ.ฉะเชิงเทรา
- สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
สาขาเทคโนโลยียานยนต์ คณะวิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม ปีการศึกษา
2551

ประวัติการทำงาน

- พ.ศ. 2547-2554 พนักงาน บริษัท เอชเคเอส (ประเทศไทย) จำกัด ตำแหน่ง
Service Engineer
- พ.ศ. 2555-2562 พนักงาน บริษัท มิตรูปิชิ มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด
ตำแหน่ง Senior Engineer
- พ.ศ. 2562-ปัจจุบัน พนักงาน บริษัท เมอร์เซเดส-เบนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด
ตำแหน่ง Vocation Training Manager