

ตัวแบบการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของทีมงาน ที่มีความเชื่ออำนาจควบคุมตนเอง: กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี

Organizational Commitment Model of a Team with Locus of Control: Case Study in Industrial factory, Pathumthani Province

ณัฐพร ฉายประเสริฐ*

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อศึกษา 1) เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ตัวแบบการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของทีมงานที่มีความเชื่ออำนาจควบคุมตนเอง กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดปทุมธานี 2) เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริม สนับสนุนและมีความสัมพันธ์กับตัวแบบการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของทีมงานที่มีความเชื่ออำนาจควบคุมตนเอง กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดปทุมธานี 3) เพื่อเสนอตัวแบบการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของทีมงานที่มีความเชื่ออำนาจควบคุมตนเอง กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดปทุมธานี โดยใช้กรอบในการศึกษาได้แก่แนวคิดและทฤษฎีว่าด้วยความเชื่ออำนาจควบคุมตนเองทีมงานและการสร้างความผูกพันต่อองค์กรรูปแบบของการวิจัยใช้ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ส่วนเครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลได้แก่ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก ได้สัมภาษณ์พนักงานและผู้บริหารจำนวน 10 คน เมื่อได้ข้อมูลสำคัญจึงนำมาพัฒนาแบบสอบถามแล้วสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง

ได้แก่ ผู้บริหารและพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี จำนวน 20 โรงงาน โรงงานละ 20 ตัวอย่าง ได้จำนวนประชากร 385 ราย และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปด้านสถิติเชิงพรรณนา และการวิเคราะห์รายละเอียดทั้งตัวแปรต้น ตัวแปรแทรก ตัวแปรตาม ที่มีความสัมพันธ์กันตามข้อสมมติฐานของการวิจัย สถิติที่ใช้ได้แก่การวิเคราะห์ Path Analysis สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation) และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลากรที่มีความเชื่ออำนาจควบคุมตนเอง มีความกระตือรือร้นสูง มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานสูง มีความเชื่อมั่นในเหตุผลมั่นคงและเด็ดเดี่ยวและทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กร มีกระบวนการและขั้นตอนในการตัดสินใจ ทำให้องค์กรเกิดความน่าเชื่อถือ และยังทำให้พนักงานที่เข้ามาใหม่ปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมได้ดีเพราะมีหัวหน้างานและพนักงานเก่าสอนงานและให้คำแนะนำอื่น ๆ จึง

*นักศึกษาลัทธิศึกษาระดับปริญญาโท สาขาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยปทุมธานี

สามารถปรับตัวเข้ากับงานและเพื่อนร่วมงานได้ดี ไม่มีความวิตกกังวลในการทำงาน 2) ปัจจัยที่ส่งเสริมสนับสนุน และมีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น ตัวแปรแทรก และตัวแปรตาม พบว่า มีความสัมพันธ์กันทุกตัวแปร เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 เนื่องจากผลการวิเคราะห์ที่ได้มีค่าออกมาเข้าใกล้ 1 ทุกตัวแปร ซึ่งข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์ เป็นการสนับสนุนผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้ 3) การเสนอตัวแบบการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของทีมงานที่มีความเชื่ออำนาจควบคุมตนเอง กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดปทุมธานี ตัวแบบความเชื่ออำนาจควบคุมตนเอง ประกอบด้วย ความกระตือรือร้น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความเชื่อมั่นในเหตุผลมั่นคงและเด็ดเดี่ยวการตัดสินใจ การปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม ความวิตกกังวล และการรับคำแนะนำอื่น ๆ ตัวแบบทีมงาน ประกอบด้วย วัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วม การมีส่วนร่วม การสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน ความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหาและความสัมพันธ์ในทีม ตัวแบบความผูกพันต่อองค์กร ส่วนที่โรงงานควรดำเนินการค่าตอบแทน โอกาสความก้าวหน้า และคุณภาพชีวิตการทำงาน ทำให้เกิดการดำรงรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ส่วนข้อเสนอแนะสำหรับโรงงานอุตสาหกรรม ควรให้ความสำคัญกับความผูกพันต่อองค์กร เกี่ยวกับค่าตอบแทน โอกาสความก้าวหน้า และคุณภาพชีวิตการทำงาน

คำสำคัญ: ความเชื่ออำนาจควบคุมตนเอง ทีมงาน ความผูกพันต่อองค์กร

Abstract

The Research on “organizational commitment from a team with locus of control: case study of industrial factories in Pathumthani Province.” objectives are as follows :First, to study and analyzed the organizational commitment from a team with locus of control model case study of industrial factories in Pathumthani Province. Second, to study and analyzed supporting factors that's contributes and relates to the organizational commitment from a team with locus of control model case study of industrial factories in Pathumthani Province. And third to present the organizational commitment from a team with locus of control model case study of industrial factories in Pathumthani Province. Case study of industrial factories in Pathumthani Province frameworks are concept and theory concerning locus of control team and forming organizational commitment. The context of quantitative and qualitative statistical analysis the methodology used in the study include and in-depth interviews with 10 employees and employers which then developed to rigorous questionnaires the sample of administrators and employees in 20 industrial factories in Pathumthani Province, 20 sample each with the population of 385 individuals. The statistical analysis involved the application of the SPSS where the research hypothesis software on the dependent variables, the intermediate and the explanatory variables, along with person correlation coefficients.

The study results were as follows;

1) The analysis indicated that high locus of control in connection with high enthusiasm, motivation for achievement, firm and resolute believe in reasoning and dedication to the organization. Data, processes and procedures used in decision making creates organizational commitment in employees not only does it helps creates organizational credibility, but also helps new employees adapt to new environment as a result of a boss and experience employees with teaching and giving good advice makes adaption to work and co-workers smooth and anxiety-free. 2) Study and analysis of supporting factors that's contributes and relates to the organizational commitment from a team with locus of control model case study of industrial factories in Pathumthani. Analyzing the dependent variables, the intermediate and the explanatory variables, the study discovers relations in all factors as hypothesized with the level of significance at .01 and from analysis, all variables were closed to 1 in which qualitative statistic data received from interviews supports the analyzed quantitative statistic data. 3) Presenting the organizational commitment from a team with locus of control model case study of industrial factories in Pathumthani. The locus of control's model comprise with enthusiasm, motivation for achievement, firm and resolute believe in reasoning, anxiety, environmental adaption and acceptance of advices. The team's model comprise with shared objectives and goals, participation, support, trust, frankness, confrontation of

problems and in-team relationships. The organizational commitment model comprise with compensation from factories, chance of improvement and Quality of work life creates retention of organization's employees, dedication in work for organization's success and acceptance of organization's goals and values. The research made the recommendation that the entrepreneur should take an interest in the organizational commitment regarding compensation, chance of improvement and Quality of work life.

บทนำ

อุตสาหกรรมในจังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วยอุตสาหกรรมการผลิตที่หลากหลายประเภทและมีความเชื่อมโยงกันในลักษณะของโซ่อุปทาน (Supply Chain) ตั้งแต่ทรัพยากร ผู้จัดหา ผู้ผลิต ผู้จำหน่ายและผู้บริโภค โดยมีระบบโลจิสติกส์ที่ดี และอื่น ๆ จังหวัดปทุมธานีเป็นจังหวัดที่มีความเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจอย่างรวดเร็วทำให้มีการเปลี่ยนแปลงสภาพทางสังคม จากเดิมที่เป็นสังคมชนบทกลายเป็นสังคมเมืองและมีการเปลี่ยนแปลงการผลิตจากภาคเกษตรกรรมเป็นการผลิตในภาคอุตสาหกรรม สภาพการณ์ดังกล่าวทำให้จังหวัดปทุมธานีเป็นแหล่งรองรับการเข้ามาหางานทำจากคนในทุกรัฐบาลของประเทศ รวมทั้งแรงงานต่างด้าวจำนวนมากที่เข้ามาหางานทำและที่สำคัญปัญหาค่าแรงปรับสูงขึ้นตามอัตราค่าแรงงานขั้นต่ำใหม่ในวันที่ 1 เมษายน 2554 ที่ผ่านมา เมื่อเทียบกับค่าแรงขั้นต่ำฐานเดิมตามประกาศเมื่อวันที่ 1 มกราคม 2554 จะพบว่า เป็นอัตราที่สูงขึ้นแบบก้าวกระโดดโดยเฉพาะจังหวัดที่เป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมและบริการเช่น กรุงเทพมหานคร สมุทรสาคร สมุทรปราการ นนทบุรี นครปฐม ปทุมธานี เดิมได้รับค่าแรงขั้นต่ำวันละ 215 บาท เพิ่มขึ้นเป็น 300

บาท ซึ่งเท่ากับเพิ่มอีก 85 บาท หรือร้อยละ 40 ดังนั้น โรงงานอุตสาหกรรมจึงได้รับผลกระทบมากที่สุด โดยเฉพาะอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อมได้ปลดคนงานออกไปจำนวนมาก เพื่อลดต้นทุนและปรับตัวให้อยู่ต่อไปได้ นอกจากนี้ยังมีอุตสาหกรรมที่ย้ายฐานการผลิตไปยังประเทศเพื่อนบ้านที่มีค่าแรงถูกกว่า ในปี 2555 มีการประเมินอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อมประมาณ 2 แสนราย ที่จะต้องเลิกกิจการหรือไม่ก็ต้องย้ายฐานการผลิตไปยังประเทศเพื่อนบ้าน (หนังสือพิมพ์แนวหน้า วันพุธที่ 7 พฤศจิกายน 2555)

เนื่องจากผลกระทบที่เกิดจากภาวะเศรษฐกิจโลก น้ำมันขึ้นราคา มีผลกระทบต่อประเทศไทย และโดยเฉพาะจังหวัดปทุมธานีที่ค่าแรงสูงขึ้นแล้วยังเกิดเหตุการณ์น้ำท่วมในปี 2554 ที่เป็นผลทำให้โรงงานอุตสาหกรรมเกิดความเสียหายจึงหยุดการผลิตไประยะหนึ่ง เพื่อปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ให้ทันกับความต้องการของตลาดในประเทศและต่างประเทศ จึงต้องใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด จากทรัพยากรการบริหารคือ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Materials) การจัดการ(Management) และเครื่องจักร (Machine) องค์ประกอบทั้ง 5 มีความสำคัญมาก แต่องค์ประกอบแรกคือคน เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการดำเนินงาน เพราะคนหรือพนักงานเป็นปัจจัยที่สร้างคุณค่าให้องค์กร ทำให้เกิดมูลค่าเพิ่ม ดังนั้น หากมีพนักงานมีความเชื่ออำนาจควบคุมตนเอง (Locus of Control) จะทำให้องค์กรได้พนักงานที่มีคุณภาพและมีศักยภาพ มีบุคลิกภาพเป็นตัวของตัวเอง มีความกระตือรือร้นต่อการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม และพยายามปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมนั้น ๆ เห็นคุณค่าและความพยายามของตนเองและมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง เป็นผู้ที่มีการตัดสินใจดี สามารถควบคุมสถานการณ์ได้ และมีความเชื่อมั่นในตนเอง เชื่อมั่นในเหตุผล มั่นคงและเด็ดเดี่ยว (Rotter, 1966: 169-214; Rotter, 1982:

171; Strickland, 1997; Strickland, 1977: 221) จะทำให้โรงงานอุตสาหกรรมก้าวพ้นความล้มเหลวและปรับตัวให้คงอยู่ต่อไปอย่างมั่นคง พนักงานที่มีความเชื่อในอำนาจการควบคุมตนเอง จะมีความสามารถในการทำงานเป็นทีม (Team Work) มีการประสานกันโดยการร่วมมือร่วมใจกันของกลุ่มซึ่งสมาชิกมีความรับผิดชอบและกระตือรือร้นที่จะทำงานให้บรรลุผลสำเร็จได้ มากกว่าทำงานคนเดียว (Goyal, 1993: 232) และยังทำให้พนักงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรทำให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน และทำงานให้กับองค์กรด้วยจิตและวิญญาณ เป็นพลังให้กับผู้บริหาร พนักงาน กรรมการ และที่ปรึกษาทุกคน ทำงานอย่างเต็มศักยภาพ เป็นการรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีค่าให้ปฏิบัติงานกับองค์กรด้วยความวิริยะ อุตสาหะ เสียสละ มีการจ้างงานในระยะยาว ทำให้พนักงานรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงาน หากมีการทำงานเป็นทีม ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงานให้กับองค์กร จะผูกพันกับความกับเป้าหมายที่ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จะทำงานด้วยความรัก ความความผูกพันต่อองค์กร (สมยศ นาวิกการ, 2544: 10-11) และได้แสดงออกทั้งในด้านพฤติกรรมและจิตใจ เช่น พร้อมทั้งจะอุทิศกายและใจของตนเพื่องานโดยไม่มีใครบังคับ เกิดขึ้นเองภายในจิตใจ เป็นการแสดงให้เห็นถึงความผูกพันต่อองค์กร เพื่อการทำงานและพยายามทำทุกสิ่งทุกอย่างให้องค์กรมีความมั่นคงและเจริญก้าวหน้า (ฟิลิปปู พูลสวัสดิ์, 2548: 1)

พนักงานมีความเชื่ออำนาจควบคุมตนเองที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง เชื่อว่าความสำเร็จเกิดจากความสามารถของตนเอง เมื่อทำงานเป็นทีม จะมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Selat, 2005) และทำให้พนักงานมีความผูกพันกับงาน ทีมงาน และองค์กร ก่อให้เกิดความรัก ความไว้วางใจในทีมงาน จะเกิดพลังความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เกิดนวัตกรรม มีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาทั้งคนและงาน เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุวัตถุประสงค์

ส่วนตัวและวัตถุประสงค์ขององค์การ ส่งผลให้พนักงาน มีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีความผูกพันต่อองค์การ และจงรักภักดี ทำให้เกิดหนทางปัญญาขององค์การ ดังนั้นจะเกิดการยกระดับและพัฒนาอุตสาหกรรมในประเทศไทยให้มีความก้าวหน้า มั่นคง และเติบโตอย่าง ยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยเรื่องตัวแบบการสร้าง ความผูกพัน ต่อองค์การของทีมงานที่มีความเชื่ออำนาจควบคุมตนเอง กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี

1. เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ปัจจัยการสร้าง ความผูกพันต่อองค์การของทีมงานที่มีความเชื่ออำนาจ ควบคุมตนเอง กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัด ปทุมธานี

2. เพื่อศึกษาและวิเคราะห์องค์ประกอบ ที่ สนับสนุนและมีความสัมพันธ์กับตัวแบบการสร้าง ความผูกพันต่อองค์การของทีมงานที่มีความเชื่ออำนาจ ควบคุมตนเอง กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัด ปทุมธานี

3. เพื่อเสนอตัวแบบการสร้าง ความผูกพัน ต่อองค์การของทีมงานที่มีความเชื่ออำนาจควบคุม ตนเอง กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิจัยเฉพาะ โรงงานอุตสาหกรรม ที่ตั้งอยู่ ในจังหวัดปทุมธานี ทั้งหมด รวม 3,224 แห่ง การสุ่มตัวอย่าง อย่างง่าย เลือกโรงงานมาทั้งหมด 20 โรงงาน สอบถามผู้บริหาร และพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมในเขตจังหวัด ปทุมธานี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยที่เน้นการ ดำเนินงานที่เรียกว่าการวิจัยแบบผสมผสานโดยใช้ทั้ง

วิธีวิจัยเชิงคุณภาพและวิธีวิจัยเชิงปริมาณ ดังนั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ประชากรเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ผู้บริหารและพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี ทั้งหมด รวม 3,224 โรงงาน (ข้อมูล ณ กันยายน 2555) เนื่องจากจังหวัดปทุมธานีเป็น พื้นที่ทางเศรษฐกิจที่สำคัญของประเทศไทยในการ ประกอบการอุตสาหกรรม ดังนั้นจึงทำการสุ่มตัวอย่าง ง่าย เลือกโรงงานมาทั้งหมด 20 โรงงาน เนื่องจาก ไม่ทราบจำนวนประชากรที่เป็นบุคลากรในโรงงาน อุตสาหกรรมในเขตจังหวัดปทุมธานีว่ามีจำนวนเท่าไร จึงเลือกขนาดตัวอย่างที่ใช้เพื่อการประมาณยอดรวม ของประชากร โดยวิธีการคำนวณแบบไม่ทราบประชากร ได้ 385 ตัวอย่าง และเก็บข้อมูลจากโรงงานในจังหวัด ปทุมธานี โรงงานละ 20 ตัวอย่าง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

2.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยวิธีสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้ วิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์เจาะลึกด้วยตนเอง เลือกกลุ่ม ตัวอย่างทำการสัมภาษณ์เพื่อสอบถามความเห็นและ ประสบการณ์ของผู้บริหาร และพนักงาน โรงงาน อุตสาหกรรม ในจังหวัดปทุมธานี ตามแบบสัมภาษณ์ เชิงลึก มีจำนวน 10 ท่าน เนื่องจากนักวิจัยหลายท่านได้ ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกดังกล่าวในงานวิจัยของ Pipe, Conner, Dansky, Schraeder, and Caruso (2005) เมื่อได้ข้อมูลสำคัญแล้วจึงนำไปพัฒนา แบบสอบถาม

2.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามที่ผ่านการพัฒนาแล้วไปสอบถาม พนักงานและผู้บริหารที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมด้วยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย สุ่มจากโรงงานมา ทั้งหมดมา 20 โรงงาน ขนาดตัวอย่างที่ใช้การประมาณ ยอดรวมของประชากร โดยวิธีการแบบไม่ทราบจำนวน ประชากร ได้จำนวนพนักงาน และผู้บริหาร 385 ตัวอย่าง การเก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าวจะทำให้ผู้วิจัยได้รับ

ข้อมูลเชิงประจักษ์ เนื่องจากการแจกแบบสอบถามให้กับผู้ตอบโดยตรง วิธีการดังกล่าวมีนักวิจัยนิยมใช้แพร่หลาย เช่น Story, Winter, Premo, Kailes and Winters (2003)

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามใช้ค่าร้อยละ (Percentage) ส่วนในหมวดหมู่ของตัวแปรอิสระ ตัวแปรแทรก และตัวแปรตาม ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อเปรียบเทียบดูการกระจายของข้อมูล

3.2 สถิติเชิงอนุมาน (Quantitative Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลด้านการทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ ตัวแปรแทรก และตัวแปรตาม สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation) การวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) การวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) โดยการวิเคราะห์การถดถอย (Regression Analysis) และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis)

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานและผู้บริหารของโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดปทุมธานี จากจำนวน 20 โรงงาน โรงงานละ 20 คนได้ทั้งสิ้น 385 คน พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้ชาย มีจำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 50.60 ส่วนใหญ่มีอายุ 20-25 ปี มีจำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 44.40 ระดับการศึกษา บุคลากรส่วนใหญ่ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีจำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 42.30 ประสบการณ์การทำงานส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน อยู่ระหว่าง 1 - 5 ปี จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 45.50 สถานภาพการจ้าง ส่วนใหญ่เป็นพนักงานประจำ จำนวน 304 คนคิดเป็นร้อยละ 79.0

การปฏิบัติงานประจำ บุคลากรส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในโรงงาน จำนวน 271 คน คิดเป็นร้อยละ 70.4 ตำแหน่งงานส่วนใหญ่ตำแหน่งพนักงาน จำนวน 325 คน คิดเป็นร้อยละ 84.42 ภูมิลำเนา ส่วนใหญ่อยู่ในภาคกลาง จำนวน 157 คนคิดเป็นร้อยละ 40.8 รองลงมาอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 29.1 อยู่ในภาคใต้ จำนวน 62 คน และภาคเหนือ 54 คน คิดเป็นร้อยละ 16.1 และคิดเป็นร้อยละ 14

2. ผลการวิเคราะห์ความเชื่ออำนาจควบคุมตนเองความเชื่ออำนาจควบคุมภายใน ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นอยู่ระดับมากทุกด้าน ส่วนใหญ่ด้านความเชื่อมั่นในเหตุผลมั่นคงละเอียดเดี่ยว รองลงมาการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การตัดสินใจ และการชักชวนให้เชื่อตามโดยไม่มีเหตุผลตามลำดับเมื่อพิจารณาภาพรวมทั้งหมด บุคลากรมีระดับความเชื่ออำนาจภายใน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$) ความเชื่ออำนาจภายนอก ในภาพรวมผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีระดับความคิดเห็นสูงสุด รองลงมา ด้านการแสวงหาข้อมูลเพื่อแก้ปัญหา และการรับคำแนะนำอื่น ๆ ความวิตกกังวล และความกระตือรือร้น อยู่ระดับปานกลาง

3. ผลการวิเคราะห์ทีมงาน ผลการศึกษาพบว่า

ระดับความคิดเห็นในด้านต่าง ๆ ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านความสัมพันธ์ระหว่างทีม มีระดับความคิดเห็นสูงสุด รองลงมา ด้านการมีส่วนร่วม ด้านวัตถุประสงค์และเป้าหมาย และด้านความเปิดเผยต่อกันและเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหาตามลำดับ เมื่อพิจารณาภาพรวมทั้งหมด บุคลากรมีระดับของทีมงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$)

4. ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร

ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นในด้านต่าง ๆ ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านความพยายามทุ่มเทการปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร มีระดับความคิดเห็นสูงสุด รองลงมา ด้านการยอมรับเป้าหมายและ

ค่านิยมขององค์กร ด้านค่าตอบแทน ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการธำรงรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร และด้านโอกาสความก้าวหน้า ตามลำดับเมื่อพิจารณาภาพรวมทั้งหมด บุคลากรมีระดับความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$)

อภิปรายผล

การอภิปรายผลในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้ข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้จากผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามผนวกกับการวิเคราะห์เชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกของผู้บริหารและพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดปทุมธานี โดยจะอภิปรายในประเด็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร แนวคิดต่าง ๆ ที่ได้จากการตั้งสมมติฐานและการทบทวนวรรณกรรม รายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาและวิเคราะห์ ปัจจัยด้านความเชื่ออำนาจควบคุมตนเอง ปัจจัยด้านทีมงาน ปัจจัยการสร้างความผูกพันต่อองค์กรกรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี

ผลการศึกษาตามกรอบแนวคิด ทฤษฎี และการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า ตัวแปรแทรกอิสระความเชื่ออำนาจควบคุมตนเอง (Locus of Control) ได้พัฒนามาจากงานของ Rotter (1982: 171) มีองค์ประกอบ 2 ประการ ความเชื่ออำนาจภายในตน (Internal Locus of Control) ประกอบด้วย 1) การปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม 2) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 3) การตัดสินใจ 4) เชื่อมั่นในเหตุผล มั่นคงและเด็ดเดี่ยว 5) การชักชวนให้เชื่อตามโดยไม่มีเหตุผลส่วนความเชื่ออำนาจภายนอกตน (External Locus of Control) ประกอบด้วย 1) ความกระตือรือร้น 2) การแสวงหาข้อมูลเพื่อแก้ปัญหา 3) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 4) ความวิตกกังวล 5) การรับคำแนะนำอื่น ๆ ตัวแปรแทรกปัจจัยด้านทีมงาน (Teamwork) พัฒนามาจากแนวคิดของ Woodcock (1993: 75-116), Johnson & Johnson

(2000:13-15), Dyer (1995: 15-16) ประกอบด้วย 1) วัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วม (Objectives and Goals) 2) ความเปิดเผยและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา (Openness and Confrontation) 3) การสนับสนุนและความไว้วางใจกัน (Support and Trust) 4) การมีส่วนร่วม (Participation) 5) ความสัมพันธ์ระหว่างทีมตัวแปรตาม ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment)

ผลการศึกษาและวิเคราะห์ปัจจัยด้านความเชื่ออำนาจควบคุมตนเอง กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานีพบว่าสอดคล้องกับแนวคิดของ Strickland (1977: 221) กล่าวว่าบุคคลที่มีความเชื่ออำนาจควบคุมตนเองแบ่งออกเป็น 2 ประเภท 1) บุคคลที่มีความเชื่ออำนาจภายในตน เป็นบุคคลที่มีความเชื่อว่าสิ่งต่าง ๆ ที่ได้รับเกิดจากการกระทำของตนเอง ไม่ว่าจะเป็นในด้านดีหรือด้านร้ายก็ตาม 2) บุคคลที่มีความเชื่ออำนาจภายนอกตน เป็นบุคคลที่มีความเชื่อว่าสิ่งต่าง ๆ ที่ได้รับนั้นไม่ได้ขึ้นอยู่กับกระทำของตนเอง แต่ขึ้นอยู่กับสาเหตุต่าง ๆ จากภายนอก เช่น โชคชะตาความบังเอิญ บุคคลอื่น ๆ หรือลักษณะที่ไม่อาจจะเปลี่ยนแปลงได้ภายในตัวบุคคล สอดคล้องกับแนวคิดความเชื่ออำนาจควบคุมตนเองของ Porter & Rotter (1983: 442-443) มีองค์ประกอบ 2 ด้าน คือ ความเชื่ออำนาจภายในตน และความเชื่ออำนาจภายนอกตน ในการทำวิจัย เพราะเป็นแนวคิดที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นในการแสดงพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในองค์กร ซึ่งหากมีความเชื่อที่สามารถนำไปยึดถือและปฏิบัติได้อย่างถูกต้องก็จะช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ผลการศึกษาและวิเคราะห์ปัจจัยด้าน ทีมงาน กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานีพบว่าสอดคล้องกับแนวคิดของ Mark (1997: 9-12) ได้ศึกษาเรื่อง ทีมงานในโรงงานอุตสาหกรรม พบว่าการปฏิบัติงานที่จะประสบความสำเร็จนั้นขึ้นอยู่กับทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งพบว่าการทำงาน

มีประสิทธิภาพนั้น ต้องมีการสร้างทีมงานให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและมีความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน

ผลการศึกษาและวิเคราะห์ปัจจัยด้าน ความผูกพันต่อองค์กร การศึกษาโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี พบว่าสอดคล้องกับแนวคิดของ Ellemers, de Gilder and Hevvel (1998 cited in Schultz & Schultz, 2002: 253) ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อผู้บริหารระดับสูง เป็นอีกประเด็นหนึ่งที่ใช้ในการพยากรณ์ความพึงพอใจในงาน ซึ่งน่าจะ มีประสิทธิภาพมากกว่าใช้ความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม มีงานวิจัยชิ้นหนึ่งที่สนับสนุนความคิดนี้ งานวิจัยดังกล่าวได้ศึกษาจากพนักงานจำนวน 977 คนในประเทศเนเธอร์แลนด์ พบว่า ความผูกพันที่พนักงานมีต่อทีมงาน มีความแตกต่างกับความผูกพันที่พนักงานมีต่อองค์กร ความผูกพันและความสัมพันธ์ภายในทีมงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความพึงพอใจในงาน และมีความสำคัญต่อพนักงาน

2. ผลการศึกษาและวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านความเชื่ออำนาจควบคุมตนเอง ปัจจัยด้านทีมงาน ปัจจัยการสร้าง ความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี

2.1 ความเชื่ออำนาจภายในตนเองมีความสัมพันธ์กับทีมงานมีรายละเอียดดังนี้

การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่ออำนาจภายในตนเอง ด้านการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมของทีมงาน พบว่า ความสัมพันธ์ในทีมงานด้านต่าง ๆ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับการสัมภาษณ์เชิงลึกของ เมตต์ จิตกระจำ (ผู้จัดการโรงงาน บริษัทบ้านกลางวิศวกรรม จำกัด) การให้พนักงานใหม่ปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมได้ โดยให้พนักงานเก่าสอนงานเป็นพี่เลี้ยงให้พนักงานใหม่เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานเก่าและพนักงานใหม่และมีหัวหน้าคอยให้คำแนะนำ ทำให้พนักงานปรับตัวเข้า

กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้ดี

การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่ออำนาจภายในตนเอง ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับทีมงานด้านต่าง ๆ พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับการศึกษาของ Atkinson and Feather (1966) ศึกษาพบว่า ความเชื่ออำนาจภายในตนเอง - ภายนอกตนเองเป็นลักษณะทางจิตที่เป็นพื้นฐานสำคัญของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เพราะความรู้สึกว่าตนเองสามารถควบคุมสถานการณ์การกระทำได้ดีเพียงใด เป็นปัจจัยที่กำหนดความพยายามในการทำงานของบุคคล ดังนั้น บุคคลที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนเองสูง มักจะเป็นบุคคลที่ประสบความสำเร็จในการทำงานและมีแรงจูงใจในการ

การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่ออำนาจภายในตนเอง ด้านการตัดสินใจ กับทีมงานด้านต่าง ๆ พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับการศึกษาของ Mark (1997: 9-12) ได้ศึกษาเรื่องทีมงานในโรงงานอุตสาหกรรม พบว่า การปฏิบัติงานที่จะประสบความสำเร็จนั้นขึ้นอยู่กับทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งพบว่าการทำงานที่มีประสิทธิภาพนั้น ต้องมีการสร้างทีมงานให้มีส่วนร่วมตัดสินใจในการปฏิบัติงานและมีความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่ออำนาจภายในตนเอง ด้านความเชื่อมั่นในเหตุผลมั่นคงและเด็ดเดี่ยวกับทีมงานด้านต่าง ๆ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับการสัมภาษณ์เชิงลึกของ กฤษณา กุลภัทรภักดี (ผู้จัดการบริษัท ทีทีซี น้ำดื่มสยาม จำกัด) พนักงานรักในองค์กรทำให้มุ่งมั่นในการทำงาน มีการพัฒนาพนักงานและให้ผลตอบแทนสูง ยังสอดคล้องกับ วุฒิชัย สุทธิรักษ์ (ผู้จัดการทั่วไป บริษัท K & Beam จำกัด) ความมุ่งมั่นของพนักงานส่งผลให้องค์กรมีผลกำไรและตัวพนักงานก็จะได้รับผลตอบแทนที่น่าพึงพอใจด้วย เช่น ได้รับโบนัส และเบี้ยขยัน สอดคล้องกับการ

ศึกษาของ Wagner & Hollenbeck, (1992) กล่าวว่า ผู้ที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนบุคคล หากมีสิ่งจูงใจ จะทำงานได้ดีกว่า องค์การมีนโยบายการทำงานทำงาน เป็นทีม ทีมงานมีความมุ่งมั่นในการทำงานและมีความมั่นใจคงทางอารมณ์ ทำให้พนักงานได้ถ่ายทอด ประสิทธิภาพ และทำให้การทำงานของทีมงานลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความรัก ความสามัคคี

ผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่าง ความเชื่ออำนาจภายในตนกับทีมงาน พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงในทุกด้าน และด้านที่มีความสัมพันธ์ในระดับสูงสุด ดังนี้ ด้านการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมกับการสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกันมีความสัมพันธ์ในระดับสูง (.652) และรองลงมาวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วม (.625) ด้านแรงจูงใจ ไฟล์มฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับการสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกันในระดับสูง (.601) และรองลงมา (.554) การตัดสินใจ มีความสัมพันธ์กับการสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกันในระดับสูง (.603) และรองลงมาด้านวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วม (.581) ความเชื่อมั่นในตนเอง เชื่อมั่นในเหตุผล มั่นคงและเด็ดเดี่ยวมีความสัมพันธ์กับการสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกันในระดับสูง (.607) และรองลงมาเป็นด้านการมีส่วนร่วม (.574) ด้านการชักชวนให้เชื่อตามโดยไม่มีเหตุผล มีความสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมในระดับสูง (.489) และรองลงมาเป็นด้านการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา (.479)

2.2 ความเชื่ออำนาจภายนอกตนมีความสัมพันธ์กับทีมงาน มีรายละเอียดดังนี้

การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่าง ความเชื่ออำนาจภายนอกตน ด้านความกระตือรือร้นกับทีมงานด้านต่าง ๆ พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่ออำนาจภายในตน ด้านความกระตือรือร้นกับทีมงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติ .01 สอดคล้องกับการสัมภาษณ์เชิงลึก พรสุดา สุขนิมิต (ผู้จัดการฝ่ายผลิต บริษัท จอมธนา จำกัด (ไอศกรีม ครีมโม)) พนักงานทุกคนมีความกระตือรือร้น และทุ่มเทให้กับการทำงาน องค์การยอมรับคุณค่าในการตอบแทนเสมอและยังเป็นการสร้างความสำเร็จให้องค์การทำให้องค์การบรรลุเป้าหมาย

การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่ออำนาจภายนอกตน ด้านการแสวงหาข้อมูลเพื่อแก้ปัญหาเกี่ยวกับทีมงานด้านต่าง ๆ พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง (.485) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับการศึกษาของ James & Wright (1993: 3-8), Hsu (2011: 233-248) เสนอว่า คนที่มีความเชื่อในอำนาจภายนอกตน เชื่อว่าโอกาส โชค โชคชะตา มีผลมากกว่าการกำหนดชีวิตของตนเอง ความสำเร็จและความล้มเหลวไม่ได้เกิดจากความพยายามของตน

การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่ออำนาจภายนอกตน ด้านการรับคำแนะนำอื่น ๆ กับทีมงานด้านต่าง ๆ พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้น ยอมรับสมมติฐานการวิจัยสอดคล้องกับการศึกษาของ James & Wright (1993: 3-8), Hsu (2011: 233-248) เสนอว่าคนที่มีความเชื่อในอำนาจภายนอกตน เชื่อว่าโอกาส โชค โชคชะตา มีผลมากกว่าในการกำหนดชีวิตของตนเอง ความสำเร็จและความล้มเหลวไม่ได้เกิดจากความพยายามของตนทำให้ยอมรับคำแนะนำจากบุคคลอื่น ๆ

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างทีมงานกับความผูกพันต่อองค์การมีรายละเอียด ดังนี้

การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่าง ทีมงาน ด้านวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วม กับความผูกพันต่อองค์การด้านต่าง ๆ พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับการศึกษาของ คินิชูลา พันธุ์วานิช (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่สัมพันธ์กับความ

ผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชผลการวิจัยพบว่าบุคลากรสำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช มีระดับความผูกพันต่อองค์การในด้านความจงรักภักดีต่อองค์การ ด้านความเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ด้านความตั้งใจ และทุ่มเทการทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์การ และด้านความปรารถนาที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การในระดับมาก สำหรับด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์การอยู่ในระดับปานกลาง

การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่าง ทีมงาน ด้านความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหากับความผูกพันต่อองค์การด้านต่าง ๆ พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับการศึกษาของ Ryan (1995) พบว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับทัศนคติที่เกี่ยวกับงาน เช่นเดียวกับความพึงพอใจ การได้รับการสนับสนุนจากการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างทีมงานด้านการมีส่วนร่วมกับความผูกพันต่อองค์การด้านต่าง ๆ พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับการศึกษาของ Steers, and Porter (1979) โดยผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ เช่น การศึกษาถึงสาเหตุ และผลที่เกิดขึ้นของความผูกพันต่อองค์การของกลุ่มบุคลากรที่ทำงานอยู่ในโรงพยาบาล พบว่า อายุ สถานภาพสมรส และการมีส่วนร่วมในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

3. การสร้างตัวแบบทีมงานที่มีความเชื่ออำนาจควบคุมตนเอง : กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดปทุมธานี

3.1 ผลจากการวิเคราะห์พบว่าบุคลากรที่มีความเชื่ออำนาจควบคุมตนเองมีความกระตือรือร้นสูง มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานสูงมีความเชื่อมั่นในเหตุผลมั่นคงและเด็ดเดี่ยวและทุ่มเทการทำงานให้กับองค์การมีข้อมูล มีกระบวนการและขั้นตอนใน

การตัดสินใจทำให้เกิดความเชื่อมั่นต่อพนักงานและองค์การและยังทำให้พนักงานที่เข้ามาใหม่ปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมได้ดีเพราะมีหัวหน้างานและพนักงานเก่า สอนงานและให้คำแนะนำอื่น ๆ จึงสามารถปรับตัวเข้ากับงานและเพื่อนร่วมงานได้ดีไม่มีความวิตกกังวลในการทำงานสอดคล้องกับการศึกษาของ ปรมาภรณ์ รุ่งแสงอโณทัย (2554) ความเชื่ออำนาจควบคุมภายในตนและความผูกพันต่อองค์การกับคุณภาพชีวิตของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานผลศึกษาพบว่า พนักงานฝ่ายผลิตการความที่มีความเชื่ออำนาจควบคุมต่าง การคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกันพนักงานฝ่ายผลิตที่มีความผูกพันต่อองค์การต่ำมีคุณภาพชีวิตสุขภาพการพัฒนาด้านจิตใจดีกว่าพนักงานฝ่ายผลิตมีความผูกพันต่อองค์การสูงและสอดคล้องกับงานวิจัยของ Alberto Moriones and MatinKintana (2009: 207-226) ซึ่งพบว่าวิธีหนึ่งที่สามารถสร้างความผูกพันให้เกิดกับพนักงานได้นั้นคือ การให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการทำงาน เพราะเป็นกระบวนการหนึ่งที่ทำให้พนักงานได้เรียนรู้กระบวนการในการทำงาน เข้าใจหน้าที่และความสำคัญในงานที่ตนได้รับซึ่งส่งผลที่สามารถสร้างความผูกพันต่อองค์การให้กับพนักงานได้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการวิจัย

1.1 การสร้างความผูกพันต่อองค์การ จากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่าองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การสูงที่สุด จะเป็นการธำรงรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การบุคลากรประสงค์ที่จะอยู่กับโรงงาน โดยความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จขององค์การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การมีค่าตอบแทนที่เหมาะสมและการมีโอกาสความก้าวหน้าและคุณภาพชีวิตการทำงาน กล่าวได้ว่าความผูกพันต่อองค์การ จะเกิดจากความรู้สึกภายในจิตใจของบุคลากร การเกิดความรู้สึกของการเป็นเจ้าของ ดังนั้น การสร้างความผูกพันที่มีต่อพนักงาน องค์การควรมีความเชื่อ

อาหาร ซึ่งสามารถทำได้โดย

1.1.1 จัดการสัมมนาภายในจัดทำ
ในลักษณะของ “dinner talk” เดือนละ 1 ครั้งโดย
เชิญ ผู้บริหารมาเข้าร่วมฟัง “success story” ของ
พนักงานที่ทำงานสำคัญ ๆ จนประสบความสำเร็จ

1.1.2 ให้อุปกรณ์การศึกษา ส่งเสริมและ
สนับสนุนให้บุคลากร ได้ศึกษาหาความรู้จากภายนอก
โดยให้อุปกรณ์การศึกษาแก่พนักงานได้ศึกษาต่อ และส่ง
ไปสัมมนา/อบรม ดูงาน

1.1.3 ใช้หลักการบริหารจัดการที่ดี
(Good Governance)

1.1.4 พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน
โดยการปรับปรุงโรงงานและลักษณะงาน

1.2 การบริหารทีมงาน องค์กรควรส่งเสริม
เสริมการทำงานเป็นทีม โดยกำหนดนโยบายให้ชัดเจน
สร้างการมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย
ร่วมกัน ส่งเสริม สนับสนุน ให้ทีมงานมีความ
สัมพันธ์ที่ดี ทำให้เกิดความเชื่อใจไว้วางใจต่อกัน ร่วม
คิดร่วมทำ ร่วมแก้ปัญหา โดยเฉพาะผู้บริหารต้องมีความ
จริงใจ และสนับสนุนการทำงานเป็นทีม จะทำให้
บุคลากรมีความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัย พร้อมที่จะ
เสียสละให้แก่องค์กร

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษา ตัวแบบความผูกพันต่อ
องค์กรของทีมงานที่มีความเชื่ออำนาจควบคุมตนเอง
และตัวแปรที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยขอเสนอแนวทางในการ
วิจัย รายละเอียดมีดังนี้

2.1 จากผลการศึกษาค้นคว้าวิจัยพบว่า
การสร้าง ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน
สามารถสร้างขึ้นได้จากการการทำงานเป็นทีม ซึ่งทำให้
มีพลังในการคิดและการกระทำ และสาเหตุส่วนหนึ่ง
เนื่องจากพนักงานเกิดความรู้สึกของการเป็นเจ้าของ
ร่วม จึงเกิดความมุ่งมั่นและจงรักภักดีต่อองค์กร
ดังนั้นข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไปผู้วิจัย
ขอเสนอให้มีการศึกษาเกี่ยวกับตัวแปร การสร้างความ
รู้สึกเป็นเจ้าของที่มีผลต่อความสัมพันธ์กับความผูกพัน
ต่อองค์กร

2.2 จากผลการศึกษาค้นคว้าวิจัยพบว่า
การสร้าง ความผูกพันต่อองค์กรของทีมงานที่มีความ
เชื่ออำนาจควบคุมตนเอง ที่เกิดจากของทีมงานที่มี
ความเชื่ออำนาจควบคุมภายในตนเอง ทีมงานจะต้องมี
ผู้นำ ควรบริหารทีมงานแบบมีส่วนร่วมให้ความยุติธรรม
เสมอภาคเท่าเทียมกันในทีมงาน ดังนั้น ข้อเสนอสำหรับ
งานวิจัยครั้งต่อไป เสนอให้มีการศึกษาเกี่ยวกับตัวแปร
แทรกคือภาวะผู้นำ



บรรณานุกรม

- กรองทิพย์ นาควิเชตร. (2549). **ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพันธะผูกพันของนักศึกษา กับมหาวิทยาลัย เอกชน**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุสิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.
- ชาญวุฒิ บุญชม. (2553). **ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลาม**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ช่อสุดา โสระดา. (2551). **ความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทโมโนราห์อุตสาหกรรมอาหาร จำกัด**. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ตระการ ต่านกุล. (2554). **ปัจจัยจูงใจภายในที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สาธารณสุข : ศึกษาเปรียบเทียบโรงพยาบาลชุมชนขนาดใหญ่ กลาง และเล็ก จังหวัดนครราชสีมา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิทย์ เมฆะวารกุล. (2553). **อิทธิพลความพึงพอใจในค่าตอบแทนต่อความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรในบริบทของการรับรู้ความยุติธรรมของพนักงานโรงแรมในเขตภาคตะวันออกของประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุนทร พลวงค์. (2550). **การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสังกัดกองการศึกษา เทศบาลตำบลท่าสะอาด อำเภอเซกา จังหวัดหนองคาย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม**. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อำพร อัคราโรจนกุลชัย. (2553). **ความเชื่ออำนาจของการปฏิบัติงานของครู**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Aiken, L. R. (1993). **Personality : Theories, Research and Application**. New Jersey: Prentice Hall.
- Baron, R.A., and J. Greenberg. (1990). **Behavior in Organizations: Understanding and Managing The Human side of work**. 3rd ed. New Jersey: Prentice-Hall.
- Baron, R.A., & Byrne, D. (2000). **Social psychology**. 9th ed. Boston: Allyn & Bacon.
- Benassi, V. A., Sweeney, P. D., & Dufour, C. L. (1988: 357-367). **Is there a relationship**
- Hewitt Associates. (2004). **He with Associates study shows more engaged employees drive improved business performance and return**, Press Release, May
- Hira Rashid, Naintara Sarfraz Raja. (2011). **Mediation Effect of corporate culture on the Relationship of retention factors to organizational commitment. perspective**. Massachusetts: Harward University Press.
- Kezsbom, D. (1990). **Are You Really Ready to Build a Project Team**. Industrial Engineering. Applied Psychology.