ผลกระทบการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทผลิตเครื่องทำลมแห้งแห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

The Impact of Teamwork on Organizational Commitment and Job Efficiency of Operational-Level Employees: A Case Study of an Air Dryer Company in Laem Chabang Industrial Estate, Chonburi Province

ชัชวะรินทร์ กาขาว และ สมบูรณ์ สาระพัด

Chatwarin Kakhaow and Somboon Saraphat

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา

Faculty of Management Sciences, Kasetsart University Sriracha Campus

Corresponding Author; E-mail: chatwarin.k@ku.th

Received: 2025-4-9**; Revised:** 2025-10-14**; Accepted:** 2025-10-21

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร 2) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และ 3) เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ มีกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตเครื่องทำลมแห้งแห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี จำนวน 240 คน จากนั้นใช้วิธีคัดเลือกโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Proportional Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนของพนักงานระดับปฏิบัติการในแผนกต่างๆ และใช้แบบสอบถามตามลิเคิร์ท 5 ระดับ (Likert Scale) กำหนดให้เลือกตอบเพียงข้อเดียว จากนั้นทำการรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS และ AMOS ประกอบด้วย ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ ความโด่ง ค่าสหสัมพันธ์ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และการสร้างแบบจำลองสมการโครงสร้าง

ผลการวิจัยพบว่า 1) การทำงานเป็นทีมมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร 2) ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และ 3) การทำงานเป็นทีมมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าการทำงานเป็นทีมมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร (β = .397, P < .001) ส่วนความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (β = .175, P < .05) และการทำงานเป็นทีมมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (β = .482, P < .001) จะเห็นว่าการทำงานเป็นทีมและความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยตรง และการทำงานเป็นทีมยังส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางอ้อมด้วยเช่นกัน

คำสำคัญ: การทำงานเป็นทีม, ความผูกพันต่อองค์กร, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

Abstract

This research article was to study 1) the impact of teamwork on organizational commitment, 2) the impact of organizational commitment on job efficiency 3) the impact of teamwork on job efficiency. The quantitative research involves a sample of 240 operational employees of an air dryer manufacturing company in Laem Chabang Industrial Estate,

Chonburi Province. Then, a stratified random sampling technique was used in various departments. A 5-point Likert scale questionnaire was administered, with respondents required to select only one answer per item. Then, data were collected and analyzed statistically using SPSS and the AMOS program. The statistical analyses included frequency, percentage, mean, standard deviation, skewness, kurtosis, correlation, confirmatory factor analysis, and structural equation modeling.

The research results were found as follows: 1) teamwork has a positive direct impact on organizational commitment, 2) organizational commitment has a positive direct impact on job efficiency, and 3) teamwork has a positive direct impact on job efficiency. The research results revealed that teamwork had a positive direct impact on organizational commitment (β = .397, P < .001), organizational commitment had a positive direct impact on job efficiency (β = .175, P < .05), and teamwork had a positive direct impact on job efficiency (β = .482, P < .001). It is evident that both teamwork and organizational commitment directly influence job efficiency. Moreover, teamwork also indirectly affects job efficiency through organizational commitment.
Keywords: Teamwork, Organizational Commitment, Job Efficiency

บทนำ

ในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมา เศรษฐกิจโลกได้เปลี่ยนแปลงอย่างมากจากปัจจัยหลายด้าน เช่น ภาวะโลกร้อน โรคระบาด ปัญหาทางการเมือง และสงครามระหว่างประเทศ ปัจจัยเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อองค์กรและโรงงานอุตสาหกรรมทั่วโลก ทำให้ต้องปรับตัวเพื่อรับมือกับสถานการณ์ปัจจุบัน ส่วนในด้านธุรกิจอุตสาหกรรมต้องเผชิญกับการแข่งขันสูงและมีข้อกำหนดจากลูกค้าที่ซับซ้อนมากขึ้น การผลิตผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพ ส่งผลให้ยอดสั่งซื้อและการผลิตเพิ่มขึ้น และการทำงานเป็นทีมจะส่งผลต่อภาพลักษณ์องค์กร ทำให้ช่วยเพิ่มความเชื่อมั่นของลูกค้า อย่างไรก็ตามการทำงานเป็นทีมอาจก่อให้เกิดความเห็นต่าง การสื่อสารที่ผิดพลาด และปัญหาประสิทธิภาพ ซึ่งถ้าไม่ได้รับการแก้ไขอาจส่งผลกระทบต่อความผูกพันในองค์กร ทำให้สูญเสียบุคลากรที่มีศักยภาพ Allen และ Meyer (1990) ระบุว่า ความผูกพันต่อองค์กรมี 3 องค์ประกอบ คือ ความรู้สึก ความต่อเนื่อง และบรรทัดฐานทางสังคม ซึ่งช่วยลดการลาออกของพนักงาน พนักงานที่มีความผูกพันกับองค์กรจะร่วมมือและทุ่มเทให้กับเป้าหมายขององค์กร ส่งผลให้การทำงานมีคุณภาพ ลูกค้าพึงพอใจ องค์กรมีผลประกอบการดี และเติบโตแข่งขันได้

ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรขึ้นอยู่กับปัจจัยที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและองค์กร งานวิจัยของ วาสนา เภอแสละ, ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ และ สุรี พฤกษ์ทวีศักดิ์ (2561) พบว่า การทำงานเป็นทีมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ เนื่องจากองค์กรให้ความสำคัญกับการทำงานร่วมกัน เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย มีการสื่อสารอย่างเปิดเผย ทำให้พนักงานเข้าใจเป้าหมายและพร้อมร่วมมืออย่างเต็มที่ ความผูกพันนี้ยังส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงาน เนื่องจากพนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กรและมองว่าความสำเร็จขององค์กรเป็นความรับผิดชอบของตนเอง จึงทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานให้มีคุณภาพ งานวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่าการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมในองค์กรช่วยเสริมสร้างความผูกพันและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงผลกระทบการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี โดยคาดหวังว่าผลที่ได้รับจากการศึกษาในครั้งนี้จะสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนานโยบายด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ทำให้ทราบถึงวิธีการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์กร สร้าง

ความรู้สึกผูกพันให้เกิดขึ้นกับพนักงาน ส่งผลให้พนักงานเห็นประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญ มีความตั้งใจปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร และนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทผลิตเครื่องทำลมแห้งแห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทผลิตเครื่องทำลมแห้งแห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี
3. เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทผลิตเครื่องทำลมแห้งแห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 การทำงานเป็นทีมมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทผลิตเครื่องทำลมแห้งแห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

สมมติฐานที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทผลิตเครื่องทำลมแห้งแห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

สมมติฐานที่ 3 การทำงานเป็นทีมมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทผลิตเครื่องทำลมแห้งแห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

การทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูล แนวคิด ทฤษฎี ผลการศึกษาค้นคว้า และวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ครอบคลุมถึงแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง มีดังต่อไปนี้

การทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีมเป็นการทำงานตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป โดยร่วมมือกันในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยอาศัยความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด โดยจะต้องมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนเป็นที่ยอมรับภายในทีม เพื่อให้มั่นใจว่าทุกคนเข้าใจตรงกัน มีเป้าหมายร่วมกัน แบ่งปันความรู้ และทักษะซึ่งกันและกัน (James H. Shonk, 1992) เพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพ และมีการแก้ไขปัญหาที่ถูกต้อง อันนำไปสู่การพัฒนาภายในองค์กรอย่างยั่งยืน (เสน่ห์ ศรีสุวรรณ, 2533) โดยการทำงานเป็นทีมจะมีคุณลักษณะที่จำเป็นอยู่ 5 องค์ประกอบ คือ 1) การกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีม 2) การมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ 3) การสื่อสารภายในทีม 4) การกระจายความเป็นผู้นำ และ 5) การร่วมมือพร้อมใจในการทำงาน (Parker, 1990)

ความผูกพันต่อองค์กร

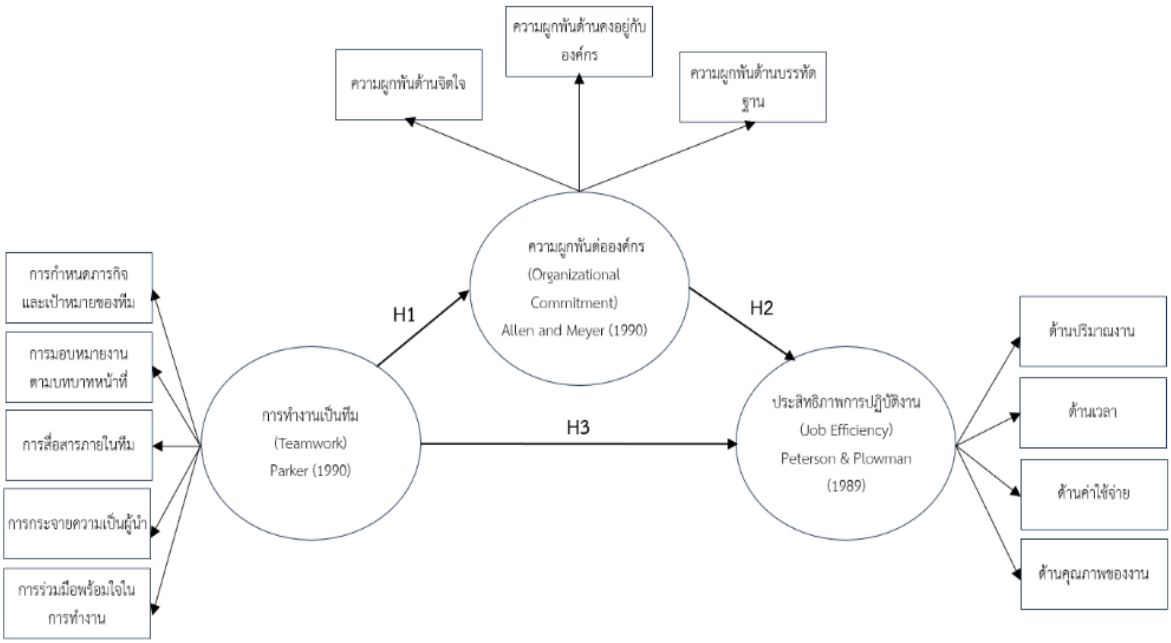
พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีลักษณะเป็นบุคคล ที่อยู่กับองค์กรไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ใดก็ตาม มาทำงานสม่ำเสมอ ทุ่มเทในการทำงาน ปกป้องทรัพย์สินของบริษัท และมีเป้าหมายร่วมกับองค์กร โดยความผูกพันนั้นมี 3 องค์ประกอบหลัก คือ 1) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก 2) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง และ 3) ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Allen and Meyer, 1990) ส่วนแนวความคิดและทัศนคติของพนักงาน จะมีความเชื่อมโยงระหว่างบุคคลกับองค์กร เป็นการประเมินองค์กรในด้านบวก และมีการใช้ความพยายามในการทำงานเพื่อให้บรรลุจุดหมายที่วางไว้ (Sheldon, 1971) ส่วนความ

ซื่อสัตย์ การยอมรับเป้าหมาย ยอมรับค่านิยม และคิดว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จะสื่อถึงการคงไว้ที่จะเป็นสมาชิกในองค์กร (โสภา ทรัพย์มากอุดม, 2533)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจะต้องมีวิธีการจัดสรรทรัพยากรในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถบรรลุตามเป้าหมายได้สำเร็จ โดยใช้ทรัพยากรน้อยเพื่อให้เกิดความสิ้นเปลืองน้อยที่สุด (Certo, 2000) และวิธีการกำหนดระยะเวลาที่ใช้ในการผลิตอย่างเหมาะสม จะทำให้ค่าใช้จ่ายสามารถควบคุมได้ และมีคุณภาพงานตรงตามที่กำหนดไว้ จึงทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมี 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ด้านปริมาณงาน 2) ด้านเวลา 3) ด้านค่าใช้จ่าย และ 4) ด้านคุณภาพของงาน (Peterson and Plowman, 1989) และอัตราส่วนของผลผลิตต่อปัจจัยการวัดประสิทธิภาพมีตัวบ่งชี้หลายตัวประกอบด้วยกัน เช่น อัตราการได้รับผลตอบแทนในเงินทุนหรือทรัพย์สินที่เป็นทุน ค่าใช้จ่ายต่อหน่วยผลผลิต อัตราการสูญเปล่าสิ้นเปลือง การใช้ทรัพยากร และอัตราส่วนของผลกำไรต่อการใช้จ่ายในการลงทุน (Gibson Ivancevich and Donnelly, 1997)

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตเครื่องทำลมแห้งแห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ซึ่งมีทั้งหมด 297 คน โดยเก็บขนาดตัวอย่างสำหรับการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modelling: SEM) ต้องไม่ต่ำกว่า 120 ตัวอย่าง และมีสัดส่วนเป็น 10-20 เท่าของตัวแปรสังเกตได้ (Hair et al., 2010) จากกรอบแนวคิดในการวิจัย มีตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 12 ตัวแปร ซึ่งหมายถึงจะมีจำนวนตัวอย่าง 120-240 คน จากนั้นทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนในแต่ละแผนกเพื่อให้ได้จำนวนตัวอย่างสูงสุด 240 คน

เครื่องมือในการวิจัย

การสร้างแบบสอบถามได้จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำมาประยุกต์ให้เข้ากับบริบทขององค์กร จากนั้นหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามโดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้อง จำนวน 3 ท่าน ทำการ

ตรวจสอบเพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้อง แล้วนำไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบาค ซึ่งหากค่าที่ได้มากกว่า 0.70 จะถือว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ โดยแบบสอบถามถูกแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของประชากร ประกอบด้วย เพศ อายุพนักงาน อายุการทำงาน ระดับการศึกษา และ ระดับตำแหน่งงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน ดังนี้ 1) การกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีม 2) การมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ 3) การสื่อสารภายในทีม 4) การกระจายความเป็นผู้นำ และ 5) การร่วมมือพร้อมใจในการทำงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วยปัจจัย 3 ด้าน ดังนี้ 1) ความผูกพันด้านจิตใจ 2) ความผูกพันด้านคงอยู่กับองค์กร และ 3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยปัจจัย 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านปริมาณงาน 2) ด้านเวลา 3) ด้านค่าใช้จ่าย และ 4) ด้านคุณภาพของงาน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ขอหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำการวิจัย จากคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา ถึงผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลและผู้จัดการโรงงาน ของโรงงานผลิตเครื่องทำลมแห้งแห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี เพื่อขออนุมัติในการเข้าเก็บรวบรวมข้อมูล

2. เมื่อได้รับการอนุมัติในการเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากร โดยแบบสอบถามมี 2 รูปแบบคือ

2.1 แบบสอบถามแบบออนไลน์ (Online Survey) ด้วยการสร้างแบบสอบถามใน Google Form จะส่งเป็น E-mail ให้กับพนักงานที่มี E-mail

2.2 แบบสอบถามแบบกระดาษผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง ให้กับพนักงานที่ไม่มี E-mail หรือไม่สะดวกกับการใช้แบบสอบถามแบบออนไลน์ (Online Survey)

3. เก็บแบบสอบถามและทำการตรวจสอบความเรียบร้อยของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา เพื่อดำเนินการการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS และ AMOS ประกอบด้วย ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ ความโด่ง ค่าสหสัมพันธ์ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และการสร้างแบบจำลองสมการโครงสร้างเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลจากแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายได้ 75% เพศหญิง ได้ 25% สำหรับช่วงอายุมากที่สุด คือ อายุ 31-40 ปี ได้ 47.50% รองลงมา คือ อายุ 41-50 ปี ได้ 25.83% อายุ 20-30 ปี ได้ 25% และอายุ 51-60 ปี ได้ 1.67% ตามลำดับ สำหรับช่วงอายุการทำงานมากที่สุด คือ อายุการทำงาน 1-5 ปี ได้ 55.42% อายุการทำงาน 5-10 ปี ได้ 23.75% อายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี ได้ 12.92% และอายุการทำงาน 10 ปี ขึ้นไป ได้ 7.92% ตามลำดับ สำหรับระดับการศึกษามากที่สุด คือ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ได้ 78.33% ระดับปริญญาตรี ได้ 17.92% และระดับสูงกว่าปริญญาตรี ได้ 3.75%

ตามลำดับ สำหรับระดับตำแหน่งงานมากที่สุด คือ ระดับปฏิบัติการ ได้ 88.75% ระดับหัวหน้างาน ได้ 8.75% และระดับผู้จัดการ ได้ 2.50% ตามลำดับ

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปร

การวิเคราะห์ตรวจสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด 12 ตัวแปร มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในเกณฑ์ ซึ่งมีค่าไม่เกิน 0.8 (กริช แรงสูงเนิน, 2554 : 73) และค่าความเบ้และค่าความโด่งอยู่ในช่วง ±3 แสดงถึงการกระจายตัวแบบปกติ (Kline, 2005) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าสถิติทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ ค่าความเบ้ และค่าความโด่ง

Fac tor	TW_tm	TW_ta	TW_ti	TW_td	TW_tw	OC_oe	OC_os	OC_ob	JE_jq	JE_jt	JE_jc	JE_ju
TW_tm	1											
TW_ ta	.634**	1										
TW_ ti	.573**	.560**	1									
TW_td	.422**	.357**	.483**	1								
TW_tw	.338**	.220**	.454**	.696**	1							
OC_oe	.207**	.190**	.307**	.318**	.441**	1						
OC_ os	.199**	.160*	.247**	.249**	.332**	.735**	1					
OC_ob	.245**	.212**	.302**	.295**	.308**	.626**	.635**	1				
JE_jq	.247**	.250**	.255*	.196**	.169**	.128*	.134*	.190**	1			
JE_jt	.270**	.220**	.338**	.321**	.358**	.225*	.210**	.208**	.453**	1		
JE_jc	.226**	.285**	.247**	.194**	.211**	.250**	.287**	.246**	.295**	.375**	1	
Skewness	- .627	-.777	- .447	- .274	- .062	.330	.159	- .248	- .712	-.529	-.065	-.358
Kurtosis	- .058	-.311	- .575	- .410	- .906	- .309	-.769	- .844	- .645	-.100	-.833	-.280

หมายเหตุ : ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01, * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงการทำงานเป็นทีม

การวิเคราะห์โมเดลการวัดตัวแปรแฝงการทำงานเป็นทีม พบว่า χ^2 = 13.112, df = 3, χ^2/df = 4.371, GFI = .979, CFI = .979, RMR = .009 และ RMSEA = .100 ซึ่งทั้งหมดเป็นไปตามเกณฑ์ของ Adamantios Diamantopoulos and Judy A. Siguaw (2000) ดังนั้น โมเดลจึงมีความกลมกลืนสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดตัวแปรแฝงการทำงานเป็นทีม

ตัวแปรสังเกตได้	Loading	t-Value	R^2
การกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีม	.794	-	.630
การมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่	.768	10.831***	.590
การสื่อสารภายในทีม	.744	10.583***	.554
การกระจายความเป็นผู้นำ	.543	7.786***	.295
การร่วมมือพร้อมใจในการทำงาน	.400	5.575***	.160

หมายเหตุ : - ไม่รายงานค่าพารามิเตอร์เนื่องจากบังคับเป็นค่าคงที่, *** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์กร

การวิเคราะห์โมเดลการวัดตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์กร พบว่า χ^2 = .002, df = 1, χ^2/df = .002, GFI = 1.000, CFI = 1.000, RMR = .001 และ RMSEA = .000 ซึ่งทั้งหมดเป็นไปตามเกณฑ์ของ Adamantios Diamantopoulos and Judy A. Siguaw (2000) ดังนั้น โมเดลจึงมีความกลมกลืนสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปรสังเกตได้	Loading	t-Value	R^2
ความผูกพันด้านจิตใจ	.852	-	.726
ความผูกพันด้านคงอยู่กับองค์กร	.864	16.406***	.746
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	.736	13.470***	.542

หมายเหตุ : - ไม่รายงานค่าพารามิเตอร์เนื่องจากบังคับเป็นค่าคงที่, *** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์โมเดลการวัดตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์กร พบว่า χ^2 = 3.600, df = 2, χ^2/df = 1.800, GFI = .993, CFI = .993, RMR = .004 และ RMSEA = .058 ซึ่งทั้งหมดเป็นไปตามเกณฑ์ของ Adamantios Diamantopoulos and Judy A. Siguaw (2000) ดังนั้น โมเดลจึงมีความกลมกลืนสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดตัวแปรแฝงประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

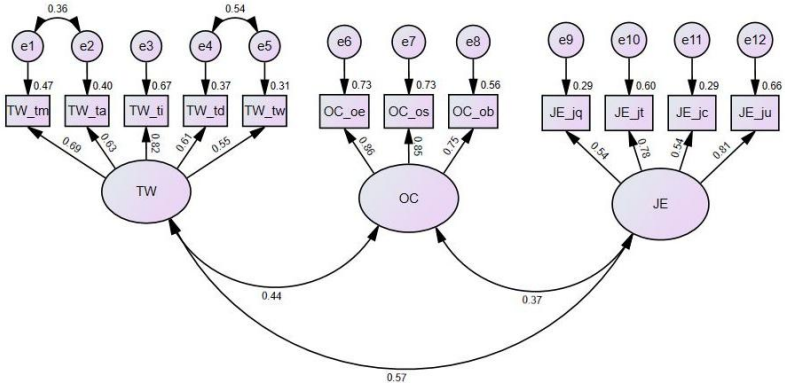
ตัวแปรสังเกตได้	Loading	t-Value	R^2
ด้านปริมาณ	.539	-	.291
ด้านเวลา	.787	7.484***	.619
ด้านค่าใช้จ่าย	.522	6.035***	.272

ตัวแปรสังเกตได้	Loading	t-Value	R^2
ด้านคุณภาพ	.811	7.487***	.658

หมายเหตุ : - ไม่รายงานค่าพารามิเตอร์เนื่องจากบังคับเป็นค่าคงที่, *** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดล

ผลการวิเคราะห์ พบว่า หลังจากการปรับโมเดลการวัดความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในการวิเคราะห์ พบว่า χ^2 = 87.912, df = 49, p-Value = .001, χ^2/df = 1.794, GFI = .943, CFI = .967, RMR = .013 และ RMSEA = .058 ซึ่งทั้งหมดเป็นไปตามเกณฑ์ของ Adamantios Diamantopoulos and Judy A. Siguaw (2000) ดังนั้น โมเดลจึงมีความกลมกลืนสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังรูปที่ 2 และตารางที่ 5 ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงการทำงานเป็นทีม ความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ดังตารางที่ 6



รูปที่ 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดล

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันหลังจากการปรับโมเดล

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ		ค่าสัมประสิทธิ์	
	Loading	S.E.	t-value	R^2
TW_tm	.687	-	-	.472
TW_ta	.633	.095	10.363***	.401
TW_ti	.819	.157	9.219***	.671
TW_td	.611	.126	7.886***	.373
TW_tw	.554	.121	7.227***	.307
OC_oe	.856	-	-	.733
OC_os	.852	.077	13.838***	.726
OC_ob	.745	.072	12.360***	.555
JE_jq	.540	-	-	.292
JE_jt	.777	.190	7.644***	.604
JE_jc	.536	.163	6.217***	.287

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ		ค่าสัมประสิทธิ์	
	Loading	S.E.	t-value	R^2
JE_ju	.813	.188	7.724***	.661

หมายเหตุ : - ไม่รายงานค่าพารามิเตอร์เนื่องจากบังคับเป็นค่าคงที่, *** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตารางที่ 6 ตารางความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงของการทำงานเป็นทีม ความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

Variable	TW	OC	JE
TW	-	-	-
OC	.440	-	-
JE	.573	.366	-

ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างตามสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ พบว่า หลังจากการปรับโมเดลสมการโครงสร้างตามสมมติฐาน พบว่า χ^2= 105.694, df = 50, p-Value = .000, χ^2/df = 2.114, GFI = .930, CFI = .953, RMR = .015 และ RMSEA = .068 ซึ่งทั้งหมดเป็นไปตามเกณฑ์ของ Adamantios Diamantopoulos and Judy A. Siguaw (2000) ดังนั้นโมเดลจึงมีความกลมกลืนสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตัวแปรแฝงประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (JE) เป็นตัวแปรตามที่ได้รับอิทธิพลรวมจากการทำงานเป็นทีม (TW) และความผูกพันต่อองค์กร (OC) เท่ากับ .551 และ .175 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และ .05 ตามลำดับ นอกจากนี้ยังได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปรแฝงการทำงานเป็นทีม (TW) เท่ากับ .070 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หมายความว่า ตัวแปรแฝงการทำงานเป็นทีม (TW) และตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์กร (OC) ทั้ง 2 ตัว สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรแฝงประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (JE) ได้ร้อยละ 33.0 ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม

Variable	Dependent Variable					
	OC			JE		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE
TW	.397***		.397***	.482***	.070*	.551***
OC				.175*		.175*
R^2		.158			.330	

หมายเหตุ : — ไม่มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล,

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, *** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 8 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ลำดับ	สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
H1	การทำงานเป็นทีมมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร	ยอมรับสมมติฐาน
H2	ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ยอมรับสมมติฐาน
H3	การทำงานเป็นทีมมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกกับต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ยอมรับสมมติฐาน

อภิปรายผล

สมมติฐานที่ 1 การทำงานเป็นทีมมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิเคราะห์ จากตารางที่ 7 พบว่า การทำงานเป็นทีมมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร (β = .397, P < .001) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานข้อนี้ ผลการวิจัยสอดคล้องกับผลการวิจัยของนักวิชาการหลายท่าน ได้แก่ งานวิจัยของ Nurul Hidayah and Chaerudin (2020) พบว่า การทำงานเป็นทีมมีอิทธิทางตรงเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. Iskaba Pratama South Akarta (P < .001) งานวิจัยฐิติรัชต์ กุลณราวุฒิพันธุ์, ประยุทธ ไทยธานี (2562) พบว่า การสร้างทีมงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานประจำของบริษัทแห่งหนึ่งอยู่ในจังหวัดนครราชสีมา (P < .01)

สมมติฐานที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ จากตารางที่ 7 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (β = .175, P < .05) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานข้อนี้ ผลการวิจัยสอดคล้องกับผลการวิจัยของนักวิชาการหลายท่าน ได้แก่ งานวิจัยของปิยะนาฏ บุตรราช (2558) พบว่า ความผูกพันในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางตรงเชิงบวกกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ทุกสาขาในเขตพื้นที่ปฏิบัติงานภาคกลาง 3 (P < .05) งานวิจัยของมณฑิตา ศรีนคร (2562) พบว่า ความผูกพันยึดมั่นในงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มบริษัทผู้ผลิตรถยนต์และชิ้นส่วนรถยนต์ในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ของนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี (P < .05)

สมมติฐานที่ 3 การทำงานเป็นทีมมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกกับต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ จากตารางที่ 7 พบว่า การทำงานเป็นทีมมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกกับต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (β = .482, P < .001) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานข้อนี้ ผลการวิจัยสอดคล้องกับผลการวิจัยของนักวิชาการหลายท่าน ได้แก่ งานวิจัยของเกียรติศักดิ์ แก้วใส และกนกพร ชัยประสิทธิ์ (2564) พบว่า ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาก่อสร้างชายและหญิงที่ทำงานร่วมกับบริษัท อินแมค เอนจิเนียริ่ง จำกัด (P < .001) งานวิจัยของ Shouvik Sanyal and Mohammed Wamique Hisam (2018) พบว่า การทำงานเป็นทีมมีผลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยโดฟาร์ (P < .001)

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 1 เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ การทำงานเป็นทีมมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยเส้นอิทธิพลจากตัว

แปรการทำงานเป็นทีมไปยังตัวแปรต่อความผูกพันต่อองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์วิถี เท่ากับ .397 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 2 เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน คือ ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยเส้นอิทธิพลจากตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรไปยังตัวแปรต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีค่าสัมประสิทธิ์วิถี เท่ากับ .175 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 3 เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน คือ การทำงานเป็นทีมมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยเส้นอิทธิพลจากตัวแปรการทำงานเป็นทีมไปยังตัวแปรต่อความผูกพันต่อองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์วิถี เท่ากับ .482 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ต้องให้พนักงานมีส่วนร่วมในงานและมีส่วนในการเสนอความคิดเห็นเพื่อพัฒนาแนวทางการทำงาน สิ่งนี้จะช่วยสร้างอารมณ์เชิงบวกและความรู้สึกผูกพันกับงาน ส่งผลให้งานมีความถูกต้อง ตรงตามมาตรฐาน รวมถึงจัดการปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. เพื่อส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กร องค์กรควรให้ความสำคัญกับบทบาทของผู้นำในการกระตุ้นพนักงาน ผู้นำที่ใส่ใจความต้องการของพนักงาน คอยชี้แนะ สนับสนุน และชื่นชมผลงาน จะช่วยสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและกระตุ้นอารมณ์เชิงบวกในการทำงาน
3. การทำงานเป็นทีมมีผลอย่างมากต่อความผูกพันต่อองค์กร องค์กรที่เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการปรับปรุงและพัฒนางาน ช่วยให้พนักงานรู้สึกว่างานของตนมีความสำคัญต่อองค์กร ส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพ และพนักงานมีความรู้สึกยึดมั่นในเป้าหมายและความสำเร็จขององค์กร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรให้มีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับอิทธิพลกับตัวแปรอื่นๆ ที่มีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีม ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
2. วิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีการรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม โดยการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการเพิ่มการวิจัยเชิงคุณภาพหรือทำการวิจัยแบบผสมผสานเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น อาจจะมีการสัมภาษณ์เชิงลึกกับพนักงานหรือผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในประเด็นอื่นที่เกี่ยวข้อง
3. ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษากับพนักงานในบริษัทผลิตเครื่องทำลมแห้งแห่งหนึ่ง ดังนั้นหากมีการศึกษาวิจัยในอนาคต อาจจะมีการขยายขอบเขตการวิจัยไปสู่อุตสาหกรรมอื่นๆ ที่มีความน่าสนใจและมีความสอดคล้องกับงาน จะได้ทราบถึงความคล้ายคลึง และความแตกต่างในหลากหลายอุตสาหกรรม

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยชิ้นนี้ ได้รับทุนอุดหนุนวิจัยจากคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เอกสารอ้างอิง

กริช แรงสูงเนิน. (2554). *การวิเคราะห์ปัจจัยด้วย SPSS และ AMOS เพื่อการวิจัย.* กรุงเทพฯ: ซี เอ็ด ยูเคชั่น

เกียรติศักดิ์ แก้วใส, และ กนกพร ชัยประสิทธิ์. (2564). การทำงานเป็นทีมและแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาก่อสร้างในโรงงานอุตสาหกรรม. *วารสารดิจิทัลธุรกิจ และสังคมศาสตร์. 8* (2): 1-13.

ฐิติรัชต์ กุลณราวุฒิพันธุ์, และ ประยุทธ ไทยธานี. (2562). ผลของการสร้างทีมงานที่มีต่อความผูกพันในองค์การของพนักงาน. *วารสารราชพฤกษ์. 18* (1): 49-57.

ปิยะนาฏ บุตรราช, และ เชี่ยวชาญ อาศุวัฒนกูล. (2558). ความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) เขตภาคกลาง 3. *วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา. 4* (4): 133-143

มณฑิตา ศรีนคร, และ จุฑามาศ ทวีไพบูลย์วงษ์. (2562). ผลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การและความผูกพันยึดมั่นในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. *วารสารวิทยาลัยพานิชยศาสตร์บูรพาปริทัศน์. 15*(1): 120-133.

วาสนา เภอแสละ, ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ และ สุรี พฤกษ์ทวีศักดิ์ (2561). การทำงานเป็นทีมที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์. *วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. 29*(3), 132-142.

เสน่ห์ ศรีสุวรรณ. (2533). การสร้างและพัฒนาทีมงาน. *บริหารธุกิจ. 14* (56). 89

โสภา ทรัพย์มากอุดม. (2533). *ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิต แห่งประเทศไทย.* สารนิพนธ์รัฐศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาบริหารรัฐกิจ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

Adamantios Diamantopoulos, and Judy A. Siguaw. (2000). Formative versus reflective indicators in organizational measure development: A comparison and empirical illustration. *British journal of management. 17* (4): 263-282.

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

Certo, C.S. (2000). *Modern Management.* Prentice-Hall, Upper Saddle River, NJ.

Gibson, J. L., J. M. Ivancevich, and J. H. Donnelly. (1997). *Organizations, Behavior Structure Processes.* New York: McGraw-Hill, Inc.

James H. Shonk. (1992). *Team-based Organizations: Developing a Successful Team Environment.* California: Business One Irwin.

Joseph F. Hair. (2010). *Multivariate data analysis.* New York: Prentice hall.

Kline, R. B. 2011. *Principles and Practice of Structural Equation Modeling.* 3 rd ed. New York: Guilford publication.

Nurul Hidayah, and Chaerudin. (2020). The Influence of Workload, Work Environment and Teamwork Againt Turnover Intension Which Mediated Through Organization Commitment (Case Study on Employee AT PT. MULTIPRO Jaya Prima): *Dinasti International Journal of Management. Science. 2* (2): 302-310.

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

Peterson, E. and Plowman, E.G. (1989). *Business organization and management.* Homewood, Illinois: Richard D. Irwin.

Sheldon, M. E. (1971). Investment and involvement as mechanisms producing commitment to the organization. Administrative Science Quarterly, *Administrative Science Quarterly. 16* (2): 143-150.

Shouvik Sanyal, and Mohammed Wamique Hisam, (2018). The Impact of Teamwork on Work Performance of Employees: A Study of Faculty Members in Dhofar University. *Journal of Business and Management. 20* (3): 15-22.