

ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับความผูกพัน
ต่อองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวนมณฑล
ทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี

ศุกลภัทร พุ่มเจริญ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ปีการศึกษา 2565

ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับความผูกพัน
ต่อองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวนมณฑล
ทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี

ศุกลภัทร พุ่มเจริญ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร


บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ปีการศึกษา 2565

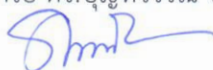
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี อนุมัติวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงาน เป็นทีมกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวนมณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมือง ลพบุรี จังหวัดลพบุรี เสนอโดยสิบเอกหญิงศุภลักษณ์ พุ่มเจริญ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ


.....รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการและประกันคุณภาพการศึกษา
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชาสินี ศิริโกคาภิรมย์)
วันที่ 4 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2566

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


.....ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.บุญทวรรณ วิงวอน)


.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โสพิศ คำนวนชัย)


.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทรีย์ วิพัฒน์ครุฑ)


.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทนา แจ่งสว่าง)


.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.สุธิชา เชญชาญ)

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โสพิศ คำนวนชัย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทรีย์ วิพัฒน์ครุฑ
ชื่อนักศึกษา	ศุภกมลภัทร พุ่มเจริญ
สาขาวิชา	การจัดการ
ปีการศึกษา	2565

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการชั้นประทวนมณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี 2) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการประทวนมณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี 3) เปรียบเทียบการทำงานเป็นทีม เมื่อจำแนกตาม เพศ อายุ ชั้นยศในปัจจุบัน ประสบการณ์ทำงาน และกองงานที่สังกัด และ 4) ศึกษาความสัมพันธ์ของการทำงานเป็นทีมของข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการทหารชั้นประทวนมณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี จำนวน 178 นาย โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิอย่างมีสัดส่วน ตามชั้นยศในปัจจุบัน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบสมมติฐาน F-test กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ใช้การตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ่ และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง
2. ระดับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง
3. การเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี จำแนกตามอายุ และชั้นยศในปัจจุบัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนเพศ ประสบการณ์ทำงาน และกองงานที่สังกัด ไม่แตกต่างกัน

4. ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารชั้น
ประทวนมณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ในภาพรวมพบว่า มีความสัมพันธ์กันใน
ระดับปานกลาง ($r = .453$) ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ $.001$

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

Thesis title	The Relationship between Teamwork and Organizational Commitment among the Non-Commissioned Officers at the 13 th Military District in Mueang Lop Buri District, Lop Buri Province
Thesis Advisors	Asst. Prof. Dr. Sopit Kamnuanchai Asst. Prof. Dr. Sunthree Wiphatkru
Name	Sukonpath Pumcharoen
Program	Management
Academic Year	2022

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study teamwork of non-commissioned officers (NCOs) serving at the 13th Military District in Mueang Lop Buri District, Lop Buri Province, 2) to study their organizational commitment, 3) to compare their teamwork when classified by gender, age, current rank level, work experience, as well as division, and 4) to examine how their teamwork relationship affected their organizational commitment. The subjects comprised of 178 NCOs at their current rank level using the proportional stratified random sampling technique. The research instrument was a questionnaire. The statistics applied for data analysis were percentage, mean, standard deviation and ANOVA (F-test).

The comparison of pairs by the Sheffe' test method and Pearson's product moment correlation coefficient were employed when the finding displayed some significant differences in statistics. The results of this study were as follows:

1. The subject had medium level of teamwork as a whole.
2. Their overall organizational commitment was at a medium level.
3. The comparison of their teamwork when classified by age, and current rank level was significantly different at the .05 level. On the other hand, there were no differences when compared by gender, work experience, and division.
4. The relationship between their teamwork and organizational commitment was positive overall at a medium level of relationship ($r=.453$) at a significant level of .001.

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความเมตตากรุณาอย่างสูงจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โสพิศ คำนวนชัย และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทรีย์ วิพัฒน์ครุฑ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำ ตรวจสอบผลงานและให้คำปรึกษา ตลอดจนให้ความช่วยเหลือแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ เพื่อให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ นอกเหนือจากการทำวิทยานิพนธ์แล้วท่านยังให้ความรู้และแบบอย่างของการทำงานที่ดี ซึ่งผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในพระคุณนี้และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรยุทธ ทองคำ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จิราวรรณ สมหวัง และอาจารย์ ดร.สุธิชา เชญชาญ ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และขอบคุณข้าราชการทหารชั้นประทวนมณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี ในการตอบแบบสอบถามจนได้ข้อมูลอย่างครบถ้วนสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.บุญทวรรณ วิงวอน ประธานกรรมการสอบ ตลอดจนให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ยิ่งต่อการปรับปรุงวิทยานิพนธ์ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชา บ่มเพาะจนผู้วิจัยสามารถนำเอาหลักการมาประยุกต์ใช้ และอ้างอิงในงานวิจัยครั้งนี้ ความสำเร็จและความภาคภูมิใจอันเกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นผลมาจากพลังใจที่ได้รับจากครอบครัวที่คอยช่วยเหลือ สนับสนุนร่วมเป็นส่วนหนึ่งของผลสำเร็จในการทำวิจัยครั้งนี้

ท้ายสุดนี้ขอขอบคุณผู้เกี่ยวข้องทุกท่านที่ได้กล่าวนาม ณ ที่นี้ที่มีส่วนร่วมเกื้อกูลให้กำลังใจและให้ความช่วยเหลือด้านต่าง ๆ ในการศึกษาครั้งนี้ให้สำเร็จตามความมุ่งหมายด้วยดี คุณค่าอันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบเพื่อบูชาพระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

ศุกลภัทร พุ่มเจริญ

สารบัญ

	หน้า
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
คำถามการวิจัย.....	3
วัตถุประสงค์ในการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
สมมติฐานในการวิจัย.....	8
ประโยชน์ของการวิจัย.....	9
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม.....	11
ความหมายของการทำงานเป็นทีม.....	11
ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม.....	12
ลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ.....	15
แนวคิดและหลักการการทำงานเป็นทีม.....	18
การทำงานเป็นทีม.....	20
ด้านวัตถุประสงค์ร่วมกัน.....	20
ด้านเป้าหมายเฉพาะเจาะจง.....	22
ด้านความเชื่อมั่นในความสามารถของทีม.....	24
ด้านระดับความขัดแย้ง.....	26
ด้านความสูญเสียเปล่าทางสังคม.....	31
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	32
ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร.....	32
ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร.....	33
องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร.....	35
แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร.....	37

	หน้า
บทที่ 2 (ต่อ)	
ความผูกพันต่อองค์กร.....	39
ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย.....	39
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ.....	42
ด้านการรับโอกาสในการพัฒนาให้เติบโต.....	45
ด้านนโยบายองค์กร.....	46
ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับมณฑลทหารบกที่ 13.....	48
ประวัติความเป็นมาของมณฑลทหารบกที่ 13.....	48
โครงสร้างการบริหารงานของมณฑลทหารบกที่ 13.....	50
วิสัยทัศน์ พันธกิจ.....	51
เป้าหมายและนโยบายมณฑลทหารบกที่ 13.....	52
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	53
งานวิจัยในประเทศ.....	53
งานวิจัยต่างประเทศ.....	59
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	61
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	61
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	62
ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ.....	63
การหาคุณภาพของเครื่องมือ.....	63
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	64
การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	65
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	67
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	72
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	72
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	73
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	73

	หน้า
บทที่ 5	
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	97
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	97
สรุปผลการวิจัย.....	97
อภิปรายผล.....	104
ข้อเสนอแนะ.....	109
บรรณานุกรม.....	113
ภาคผนวก.....	120
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	121
ภาคผนวก ข รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	129
ภาคผนวก ค หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	131
ประวัติผู้ทำวิทยานิพนธ์.....	135

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

สารบัญตาราง

		หน้า
ตาราง 1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยของข้าราชการทหารชั้นประทวนมณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี.....	62
ตาราง 2	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ชั้นยศในปัจจุบัน ประสบการณ์ทำงาน และกองงานที่สังกัด.....	73
ตาราง 3	ระดับความคิดเห็นด้านการทำงานเป็นทีมของข้าราชการทหารชั้นประทวนมณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอ เมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ภาพรวม.....	75
ตาราง 4	ระดับความคิดเห็นด้านการทำงานเป็นทีมของข้าราชการทหารชั้นประทวนมณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ด้านการมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน.....	76
ตาราง 5	ระดับความคิดเห็นด้านการทำงานเป็นทีมของข้าราชการทหารชั้นประทวนมณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ด้านเป้าหมายเฉพาะเจาะจง.....	77
ตาราง 6	ระดับความคิดเห็นด้านการทำงานเป็นทีมของข้าราชการทหารชั้นประทวนมณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ด้านความเชื่อมั่นในความสามารถของทีม.....	77
ตาราง 7	ระดับความคิดเห็นด้านการทำงานเป็นทีมของข้าราชการทหารชั้นประทวนมณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ด้านระดับความขัดแย้ง.....	78
ตาราง 8	ระดับความคิดเห็นด้านการทำงานเป็นทีมของข้าราชการทหารชั้นประทวนมณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ด้านความสูญเสียเปล่าทางสังคม.....	79
ตาราง 9	ระดับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ภาพรวม.....	80
ตาราง 10	ระดับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย.....	81

	หน้า	
ตาราง 11	ระดับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	82
ตาราง 12	ระดับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ด้านการรับโอกาสในการพัฒนาให้เติบโต.....	83
ตาราง 13	ระดับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ด้านนโยบายขององค์กร.....	84
ตาราง 14	ผลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี เมื่อจำแนกตามเพศ.....	85
ตาราง 15	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของการทำงานเป็นทีมข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี จำแนกตามอายุ.....	86
ตาราง 16	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของการทำงานเป็นทีมข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ด้านเป้าหมายเฉพาะเจาะจง เมื่อจำแนกตามอายุ.....	87
ตาราง 17	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของการทำงานเป็นทีมข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ด้านความเชื่อมั่นในความสามารถของทีม เมื่อจำแนกตามอายุ.....	87
ตาราง 18	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของการทำงานเป็นทีมข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ด้านระดับความขัดแย้ง เมื่อจำแนกตามอายุ.....	88
ตาราง 19	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของการทำงานเป็นทีมข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ด้านความสูญเสียเปล่าทางด้านสังคม เมื่อจำแนกตามอายุ.....	88
ตาราง 20	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของการทำงานเป็นทีมข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ด้านภาพรวม เมื่อจำแนกตามอายุ.....	89

	หน้า
ตาราง 21 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของการทำงานเป็นทีมข้าราชการ ทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี จำแนกตามชั้นยศในปัจจุบัน.....	89
ตาราง 22 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของการทำงานเป็นทีมข้าราชการทหาร ชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ด้านความสูญเสียเปล่าทางสังคม เมื่อจำแนกตามชั้นยศในปัจจุบัน.....	91
ตาราง 23 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของการทำงานเป็นทีมข้าราชการทหาร ชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ด้านภาพรวม เมื่อจำแนกตามชั้นยศในปัจจุบัน.....	91
ตาราง 24 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของการทำงานเป็นทีมข้าราชการ ทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน.....	92
ตาราง 25 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของการทำงานเป็นทีมข้าราชการ ทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี จำแนกตามกองงานที่สังกัด.....	93
ตาราง 26 ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับความผูกพันต่อองค์กรของ ข้าราชการทหารชั้นประทวนมณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี.....	94

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8
ภาพ 2 โครงสร้างการบริหารงานของมณฑลทหารบกที่ 13.....	50

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในปัจจุบันการทำงานเป็นทีมเป็นที่นิยมทั้งในภาครัฐและเอกชน ทีมเกิดจากการรวมตัวของสมาชิกภายในองค์กร มีการทำงานร่วมกัน มีเป้าหมายร่วมกัน มีการประสานงานร่วมกัน และมีการวางแผนงานร่วมกัน ทีมเป็นองค์ประกอบหลักในการดำเนินงาน เพราะทีมสามารถปฏิบัติงานได้ผลสูงกว่าบุคคลแต่ละคน โดยเฉพาะถ้างานนั้นจำเป็นต้องอาศัยทักษะการทำงาน การตัดสินใจ และประสบการณ์ที่หลากหลาย ทีมมีการตอบสนองการเปลี่ยนแปลงได้ดีกว่าการแบ่งงานเป็นฝ่าย/แผนกแบบดั้งเดิม มีความยืดหยุ่นมากกว่า ทีมสามารถรวมตัวกันอย่างรวดเร็วลงมือปฏิบัติงานอย่างรวดเร็ว เปลี่ยนแปลงจุดมุ่งหมายในการทำงานได้อย่างรวดเร็วและสลายไปสร้างทีมใหม่ได้อย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ทีมยังช่วยสนับสนุนการมีส่วนร่วมของพนักงานในการตัดสินใจ ทำให้องค์กรมีประชาธิปไตยมากขึ้น ทีมที่มีประสิทธิภาพต้องมีกระบวนการในงานด้วยกัน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านวัตถุประสงค์ร่วมกัน ด้านเป้าหมายเฉพาะเจาะจง ด้านความเชื่อมั่นในความสามารถของทีม ด้านระดับความขัดแย้ง และด้านความสูญเสียเปล่าทางสังคม ที่กล่าวมาข้างต้นแสดงให้เห็นถึงคุณค่าและความนิยมของทีม (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2556, หน้า 120 - 121)

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งสำคัญสำหรับองค์กร จะเปรียบเสมือนตัวกระตุ้นให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความผูกพันต่องาน เพราะงานคือหนทางที่สามารถทำประโยชน์ให้กับองค์กร และทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ สามารถทำนายการเข้าออกของบุคลากรได้ สามารถกำหนดแนวทางการพัฒนา จัดทำแผนงานระยะยาวได้ มีการกำหนดเป้าหมายขององค์กร ความผูกพันจะก่อให้เกิดประโยชน์ คือ พนักงานมีความผูกพันต่อจุดหมาย เห็นคุณค่าขององค์กรก็จะทำให้ทำงานได้ดี ก็จะปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรไม่คิดจะย้ายงาน ช่วยเหลืองานตามภาระหน้าที่ของตนอย่างเต็มความสามารถพนักงานมีความเต็มใจใช้ความสามารถศักยภาพของตัวทุ่มไปให้กับงาน ทำให้การออกจากงานน้อยลง มีผลงานดีขึ้น งานจะบรรลุเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ การขาดงานหรือการหยุดงานจะน้อยลง พนักงานมาทำงานตรงเวลา และสิ่งที่เป็นปัจจัยสะท้อนความรู้สึกผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรมีด้วยกัน 4 ด้าน ซึ่งเป็นการมุ่งเน้นสอบถามความรู้สึกของพนักงาน ได้แก่ ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย ด้านความก้าวหน้าในอนาคต ด้านการรับโอกาสในการพัฒนาให้เติบโต และด้านนโยบายขององค์กร เมื่อความรู้สึกของพนักงานเป็นไปในทางบวกเพิ่มขึ้น พนักงานมีกำลังใจแข็งแรง จะนำพาองค์กรเดินหน้าสู่ความสำเร็จ (จารุพันธ์ อธิธาวัชกุล, 2555, หน้า 93)

มณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ขึ้นตรงกับกองทัพภาคที่ 1 เป็นหน่วยสนับสนุนกำลังรบภายในจังหวัดลพบุรี และปฏิบัติงานธุรการทางทหารในด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านสิทธิสวัสดิการของกำลังพล ให้การสนับสนุนทางการส่งกำลังบำรุง การขนส่ง ดำเนินการด้านการจ่ายเงินเดือน ดูแลเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล การฝึกกำลังสำรอง การช่วยเหลือประชาชน รวมไปถึงการบรรเทาสาธารณภัยภายในจังหวัดลพบุรี มีการดำเนินงานด้านมวลชนสัมพันธ์ ดำเนินการด้านสถิติ การเกณฑ์ช่วยราชการ การระดมสรรพกำลังในพื้นที่ มีศาลทหารเพื่อช่วยดำเนินคดีต่างๆ และการเรือนจำ อีกทั้งมณฑลทหารบกที่ 13 ยังมีหน้าที่ดูแลบังคับบัญชากำลังประจำถิ่นของกองทัพภาคที่ 13 ตามที่กระทรวงกลาโหมกำหนด ซึ่งมีเขตพื้นที่ปกครองรับผิดชอบด้วยกัน 6 จังหวัด คือ จังหวัดลพบุรี จังหวัดสระบุรี จังหวัดสิงห์บุรี จังหวัดอ่างทอง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และจังหวัดชัยนาท เป็นการดูแลรักษาความสงบเรียบร้อยในพื้นที่ เพื่อดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ตามที่กองทัพกำหนด (กองกำลังพลมณฑลทหารบกที่ 13, 2565)

ข้าราชการทหารชั้นนายทหารประทวน สังกัดมณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี เป็นกำลังพลส่วนใหญ่ที่ปฏิบัติงานภายในมณฑลทหารบกที่ 13 โดยแบ่งออกเป็นชั้นสิบตรี ชั้นยศสิบโท ชั้นยศสิบเอก ชั้นยศจ่าสิบตรี ชั้นยศจ่าสิบโท และชั้นยศจ่าสิบเอก มีจำนวนทั้งหมด 320 คน ซึ่งที่ผ่านมาข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดมณฑลทหารบกที่ 13 มีอัตราการย้ายออกจากหน่วยงานและลาออก ในปี 2563 จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 9.1 และต่อมาในปี 2564 มีอัตราการย้ายออกจากหน่วยงานและลาออก จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 16.6 โดยดูจากสถิติกำลังพลปี 65 (กองกำลังพลมณฑลทหารบกที่ 13, 2565) และมีแนวโน้มที่จะเพิ่มขึ้น ส่งผลกระทบกับหน่วยงานซึ่งผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ พันเอก นฤตล จูบาง ตำแหน่ง รองเสนาธิการมณฑลทหารบกที่ 13 และ สิบเอกหญิง นุชนก งามขำ เสมียนกองกำลังพล เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคที่เกี่ยวข้อง พบว่า ประเด็นปัญหา คือ กำลังพลภายในหน่วยมีอัตราการย้ายกลับภูมิลำเนา ย้ายเพื่อความก้าวหน้า (ได้เลื่อนยศสูงขึ้น) และมีการลาออกเพิ่มขึ้นทำให้กำลังพลภายในหน่วยมีปฏิสัมพันธ์กันน้อยลง ซึ่งอาจส่งผลให้การทำงานเป็นทีมและความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพลในหน่วยลดลง ทำให้ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของหน่วยงานมณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี (นฤตล จูบาง, และนุชนก งามขำ, 2565)

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญที่จะศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี การทำงานในหลายๆอย่างก็ไม่

สามารถทำงานได้ด้วยบุคคลเพียงคนเดียวจึงจำเป็นต้องมีการทำงานเป็นทีมในองค์การเพื่อให้งานในองค์การประสบผลสำเร็จและลุล่วงไปได้ด้วยดี

คำถามการวิจัย

1. การทำงานเป็นทีมของข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี อยู่ในระดับใด
2. ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี อยู่ในระดับใด
3. การทำงานเป็นทีมของข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี เมื่อจำแนกตาม เพศ อายุ ชั้นยศในปัจจุบัน ประสบการณ์ทำงาน และกองงานที่สังกัด มีความแตกต่างกันหรือไม่
4. การทำงานเป็นทีมของข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรหรือไม่

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของข้าราชการชั้นประทวนมณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการประทวนมณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี
3. เพื่อเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีม เมื่อจำแนกตาม เพศ อายุ ชั้นยศในปัจจุบัน ประสบการณ์ทำงาน และกองงานที่สังกัด
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการทำงานเป็นทีมของข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ข้าราชการทหารชั้นประทวนมณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี จำนวน 320 นาย (กองกำลังพลมณฑลทหารบกที่ 13, 2565)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการทหารชั้นประทวนมณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี จำแนกกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของยามาเน่ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2563, หน้า 45-46) ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 ที่มีความคลาดเคลื่อน 0.05 ซึ่งได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่

เป็นข้าราชการทหารชั้นประทวน จำนวน 178 คน สุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบชั้นภูมิอย่างมีสัดส่วน (proportional stratified sampling) โดยแบ่งตามชั้นยศในปัจจุบัน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ (independent variables) ได้แก่ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี

2.1.1 เพศ

- 1) ชาย
- 2) หญิง

2.1.2 อายุ

- 1) น้อยกว่า 25 ปี
- 2) 25 - 35 ปี
- 3) 36 - 45 ปี
- 4) มากกว่า 45 ปี

2.1.3 ชั้นยศในปัจจุบัน

- 1) สิบตรี
- 2) สิบโท
- 3) สิบเอก
- 4) จ่าสิบตรี
- 5) จ่าสิบโท
- 6) จ่าสิบเอก

2.1.4 ประสบการณ์ทำงาน

- 1) น้อยกว่า 5 ปี
- 2) 5 - 10 ปี
- 3) มากกว่า 10 ปี

2.1.5 กองงานที่สังกัด

- 1) กองกำลังพล
- 2) กองข่าว
- 3) กองยุทธการ
- 4) กองส่งกำลังบำรุง
- 5) กองกิจการพลเรือน
- 6) ศูนย์ฝึกนักศึกษาวิชาทหาร

2.2 ตัวแปรตาม (dependent variable)

2.2.1 การทำงานเป็นทีม

- 1) ด้านวัตถุประสงค์ร่วมกัน
- 2) ด้านเป้าหมายเฉพาะเจาะจง
- 3) ด้านความเชื่อมั่นในความสามารถของทีม
- 4) ด้านระดับความขัดแย้ง
- 5) ด้านความสูญเสียเปล่าทางสังคม

2.2.2 ความผูกพันต่อองค์กร

- 1) ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย
- 2) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ
- 3) ด้านการรับโอกาสในการพัฒนาให้เติบโต
- 4) ด้านนโยบายองค์กร

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ข้าราชการทหารชั้นประทวน หมายถึง ข้าราชการสังกัดมณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ที่ได้รับการแต่งตั้งจากกระทรวงกลาโหม ได้รับการประดับยศตั้งแต่ ชั้นยศสิบตรี ชั้นยศสิบโท ชั้นยศสิบเอก ชั้นยศจ่าสิบตรี ชั้นยศจ่าสิบโท และชั้นยศจ่าสิบเอก ที่ยังรับราชการอยู่ถึงปี พ.ศ. 2565

2. การทำงานเป็นทีม หมายถึง การรวมตัวกันของสมาชิกภายในองค์กรมีการทำงานร่วมกัน มีเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน มีการประสานงานร่วมกัน และมีการวางแผนร่วมกัน ซึ่งทีมที่มีประสิทธิผลต้องมีกระบวนการในงานด้วยกัน 5 ด้าน ได้แก่

2.1 ด้านวัตถุประสงค์ร่วมกัน หมายถึง การที่องค์การจะประสบความสำเร็จสมาชิกทุกคนนั้นจะต้องมีเป้าหมายเดียวกันจะทำอะไรแล้วทุกคนต้องยอมรับร่วมกัน จะต้องทุ่มเทเวลากำลังความพยายามในการอภิปรายกำหนดแนวทางและเห็นด้วยหรือยอมรับวัตถุประสงค์นั้น ๆ วัตถุประสงค์นี้เมื่อได้รับการยอมรับจากทีมจะเป็นเหมือนทางเลือกที่คอยควบคุมทิศทาง

2.2 ด้านเป้าหมายเฉพาะเจาะจง หมายถึง การตั้งเป้าหมายตั้งเป็นสิ่งที่ดีและควรทำอย่างไรเป้าหมายที่ดีจะส่งผลให้เราอยากประสบความสำเร็จ กระตุ้นให้เราสามารถมีพลังในการทำทุกอย่างเพื่อบรรลุเป้าหมายให้ได้ และสิ่งที่จะช่วยทำให้ประสบความสำเร็จได้ยิ่งขึ้นก็คือการสร้างกลยุทธ์ในการปฏิบัติการในรูปแบบต่างๆ เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายได้ โดยกลยุทธ์นั้นอาจเป็นกลยุทธ์ส่วนบุคคลหรือเป็นกลยุทธ์องค์กรก็ได้

2.3 ด้านความเชื่อมั่นในความสามารถของทีม หมายถึง ทีมที่มีประสิทธิภาพจะทำให้สมาชิกทุกคนมีความพึงพอใจ มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน สมาชิกเข้าใจโครงสร้างของทีมอย่างทั่วถึง ให้ความร่วมมือซึ่งกันและกันทำให้เกิดกระบวนการทำงานที่มีขั้นตอนชัดเจนที่จะทำให้องค์การเดินไปสู่เป้าหมายได้ตามวัตถุประสงค์

2.4 ด้านระดับความขัดแย้ง หมายถึง การที่แต่ละฝ่ายไปด้วยกันไม่ได้ในเรื่องเกี่ยวกับความต้องการ เป็นความรู้สึกหรือปฏิกิริยาของบุคคลหรือกลุ่มคน ที่มีความคิดเห็น ค่านิยม และเป้าหมายไม่เป็นไปในทางเดียวกัน รวมทั้งการต่อสู้เพื่อทรัพยากรที่มีอยู่จำกัด หรือการที่ฝ่ายหนึ่งรุกล้ำหรือขัดขวางการกระทำอีกฝ่ายเพื่อให้เป้าหมายของตนบรรลุผล ความขัดแย้งอาจเกี่ยวกับความสามารถตัดสินใจกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือเป็นเพราะอยากทำทั้งสองสิ่งในเวลาเดียวกัน

2.5 ด้านความสูญเสียเปล่าทางสังคม หมายถึง การที่สมาชิกบางคนไม่ใช้ความพยายามของตนให้เกิดประโยชน์ต่อกลุ่มทีมที่ประสบความสำเร็จสามารถทำให้สมาชิกเข้าร่วมรับผิดชอบต่อเป้าหมายวัตถุประสงค์ของทีมทำให้แต่ละคนจะต้องมีความชัดเจนว่าตนมีความรับผิดชอบอะไร

3. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่สมาชิกภายในองค์กรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความตั้งใจทุ่มเทในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล พร้อมให้ความร่วมมือกับองค์กรในทุกๆด้าน ซึ่งปัจจัยที่สะท้อนความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกภายในองค์กร มีด้วยกัน 4 ด้าน ได้แก่

3.1 ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย หมายถึง การที่ผู้บริหารหรือหัวหน้างานมอบหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับบุคลากรผู้ร่วมงานปฏิบัติแทน เช่น การกระจายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ อำนาจในการตัดสินใจ เป็นต้น โดยมอบอำนาจที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานนั้นๆ และให้อิสระในการดำเนินการให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ แต่ทั้งนี้จะไม่รวมถึงงานที่ผู้บริหารได้มอบหมายให้ตามตำแหน่งหน้าที่หรืองานที่มีบุคลากรรับผิดชอบประจำ

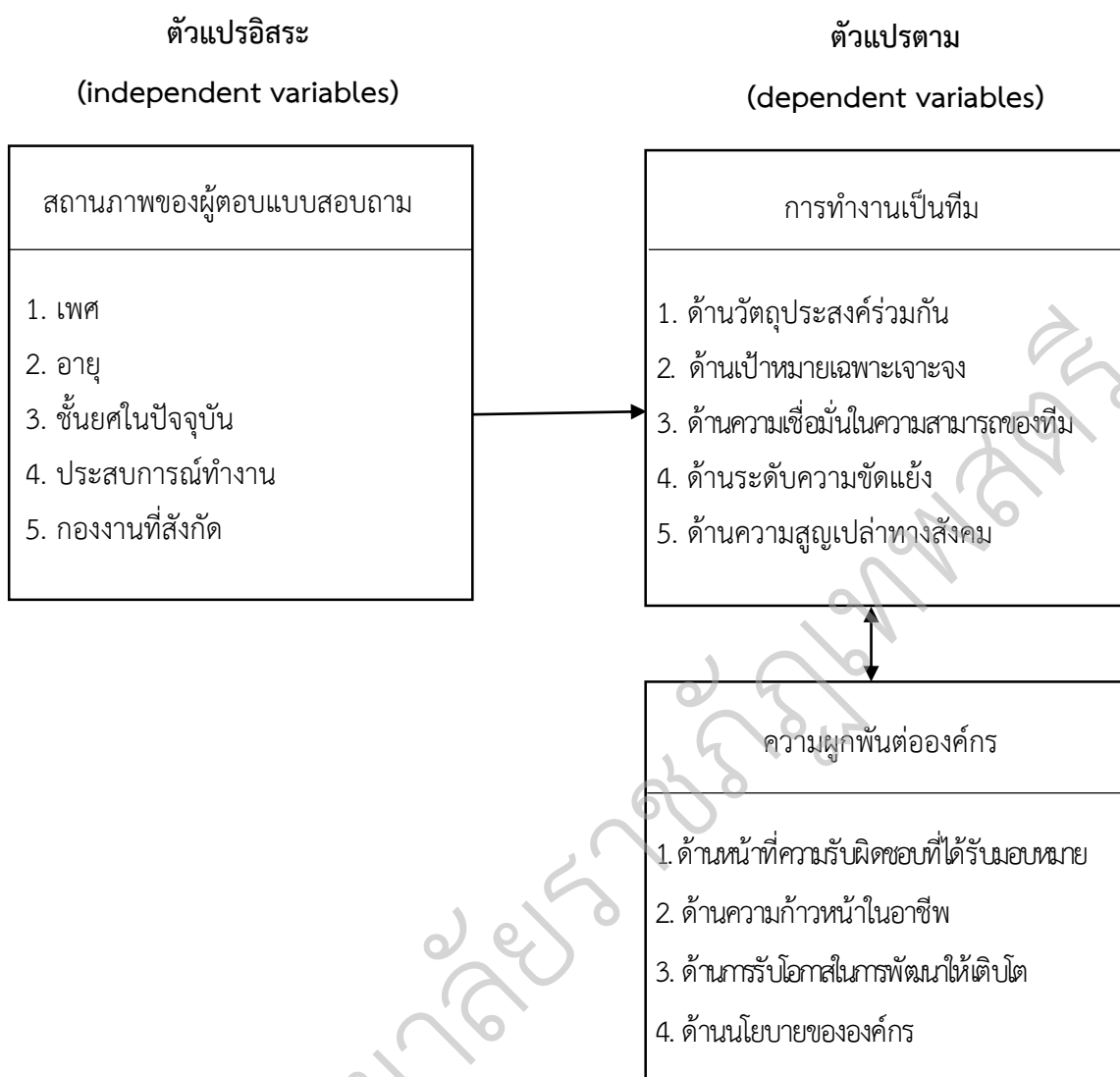
3.2 ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง เส้นทางความเจริญก้าวหน้าในสายอาชีพงานอย่างมีขั้นตอนตามความสามารถ การพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงาน เป็นจุดมุ่งหมายหนึ่งของบุคลากร ที่ต้องการเปลี่ยนแปลงในการทำงาน ให้มีความก้าวหน้า ไม่ว่าจะเป็นการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนขั้นกรณีพิเศษ การเลื่อนตำแหน่งในสายงานเดิม หรือเปลี่ยนไปสู่สายงานใหม่ตามสายงาน ความก้าวหน้าที่กำหนด หรือการได้รับการพัฒนาเพิ่มเติมทักษะ ความรู้ โดยการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน หรือการได้รับการศึกษาต่อ

3.3 ด้านการรับโอกาสในการพัฒนาให้เติบโต หมายถึง การประเมินผลงานของผู้บังคับบัญชาในด้านต่างๆ ทั้งผลงานและคุณลักษณะอื่นๆ โดยวิเคราะห์จากผลการปฏิบัติงานว่าสามารถทำงานได้ดีมีประสิทธิภาพเพียงใด โดยอยู่บนพื้นฐานของความเป็นระบบและมีมาตรฐานแบบเดียวกัน มีเกณฑ์การประเมินที่มีประสิทธิภาพในทางปฏิบัติให้ความเป็นธรรมโดยทั่วกัน ทั้งนี้ ข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงานควรมีการย้อนกลับสู่บุคลากร เพื่อให้บุคลากรนั้นนำไปปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของตนต่อไป

3.4 ด้านนโยบายขององค์กร หมายถึง ผู้บริหารองค์กรต้องมีวิสัยทัศน์ที่จะสร้างหรือขยายความฝันให้กับลูกน้องมีการเสริมสร้างทัศนคติร่วมของคนในองค์กรให้สามารถมองเห็นภาพและมีความต้องการที่จะมุ่งไปในทิศทางเดียวกันการที่พนักงานในองค์กรมีความคิดในวัตถุประสงค์เดียวกันมีความจริงใจในการทำงาน และมีข้อผูกพันสัญญาาร่วมกันเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวนมณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี โดยผู้วิจัยได้นำแนวคิดการทำงานเป็นทีมของรังสรรค์ ประเสริฐศรี (2556, หน้า 120 - 121) และความผูกพันต่อองค์กรของจารุพันธ์ อธิธาวัชกุล (2555, หน้า 93) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

1. การทำงานเป็นทีมแตกต่างกันเมื่อเปรียบเทียบตาม เพศ อายุ ชั้นยศในปัจจุบัน ประสบการณ์ทำงาน และกองงานที่สังกัด
2. การทำงานเป็นทีมของข้าราชการทหารชั้นประทวนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรมณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี

ประโยชน์ของการวิจัย

1. ผลการวิจัยนี้เป็นประโยชน์ต่อข้าราชการทหารชั้นประทวนในองค์กรมณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยสามารถนำข้อมูลไปวิเคราะห์ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการชั้นประทวนมณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี

2. ผู้บริหารของมณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี สามารถนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการชั้นประทวน ในมณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวนมณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ผู้วิจัยดำเนินการค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม
 - 1.1 ความหมายของการทำงานเป็นทีม
 - 1.2 ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม
 - 1.3 ลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ
 - 1.4 แนวคิดและหลักการการทำงานเป็นทีม
2. การทำงานเป็นทีม
 - 2.1 ด้านวัตถุประสงค์ร่วมกัน
 - 2.2 ด้านเป้าหมายเฉพาะเจาะจง
 - 2.3 ด้านความเชื่อมั่นในความสามารถของทีม
 - 2.4 ด้านระดับความขัดแย้ง
 - 2.5 ด้านความสูญเสียเปล่าทางสังคม
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
 - 3.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร
 - 3.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร
 - 3.3 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร
 - 3.4 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร
4. ความผูกพันต่อองค์กร
 - 4.1 ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย
 - 4.2 ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ
 - 4.3 ด้านการรับโอกาสในการพัฒนาให้เติบโต
 - 4.4 ด้านนโยบายองค์กร
5. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับมณฑลทหารบกที่ 13
 - 5.1 ประวัติความเป็นมาของมณฑลทหารบกที่ 13
 - 5.2 โครงสร้างการบริหารงานของมณฑลทหารบกที่ 13
 - 5.3 วิสัยทัศน์ พันธกิจ

5.4 เป้าหมายและนโยบายมณฑลทหารบกที่ 13

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

6.1 งานวิจัยในประเทศ

6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

1. ความหมายของการทำงานเป็นทีม

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารงานวิจัยและวารสารที่เกี่ยวข้องกับความหมายของการทำงานเป็นทีม ผู้วิจัยพบว่าในปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า การทำงานเป็นทีมหรือการบริหารทีมงานเป็นเรื่องที่มีความสำคัญเป็นอย่างมากสำหรับทุกๆ องค์การทั้งในส่วนขององค์การภาครัฐและองค์การภาคเอกชน ตลอดจนหน่วยงานอื่นๆ เพราะทำให้เกิดการมีส่วนร่วมและปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันของสมาชิกภายในองค์การ ทำให้ทีมงานมีลักษณะเป็นทีมงานที่มีความเข้มแข็งและประสิทธิภาพ

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2556, หน้า 125) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง กระบวนการที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของทีม ได้แก่ การที่สมาชิกมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน การกำหนดเป้าหมายทีมที่เฉพาะเจาะจง ความเชื่อมั่นในความสามารของทีม (team efficacy)

ทิตนา แคมมณี (2560, หน้า 16) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง คนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปที่มีความสัมพันธ์ค่อนข้างจะใกล้ชิดกันมาร่วมดำเนินกิจกรรมทั้งหลายให้บรรลุเป้าหมายในทิศทางเดียวกันสนับสนุนช่วยเหลือเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน

วารภรณ์ ตระกูลสุชาติ (2560, หน้า) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปมาร่วมกันทำกิจกรรม โดยมีวัตถุประสงค์เดียวกัน สนับสนุนช่วยเหลือใช้ทักษะประสบการณ์ร่วมกันทำงานอย่างเต็มความสามารถและมีการประสานงานอย่างดี เพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ และพัฒนาองค์การให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดของทีม

ศิริวรรณ เสรีรัตน์, และคนอื่นๆ (2560, หน้า 22) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคล หลาย ๆ คนมารับผิดชอบงานร่วมกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน ซึ่งบุคคลแต่ละคนล้วนมีพื้นฐานแนวคิด ทักษะ และประสบการณ์ที่แตกต่างกัน

สุนันทา เลานันท์ (2560, หน้า 30) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มของบุคคลที่ทำงานร่วมกัน และมีการปฏิสัมพันธ์กันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม ซึ่งช่วยกันทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้ร่วมทีมต่างมีความพอใจในการทำงาน

เรณู เชื้อสะอาด (2562, หน้า 10) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่สองคนรวมกันเพื่อปฏิบัติงานอย่างหนึ่งอย่างใดหรือหลายอย่างร่วมกัน โดยมีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์

ในทิศทางเดียวกันและทุกคนในกลุ่มมีบทบาทในการช่วยดำเนินงานของกลุ่มมีการติดต่อสื่อสารและประสานงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

ลูสเซอ (Lussier, 1996, p. 314) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมาร่วมกันทำงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน

คาร์, และโจแฮนสัน (Carr, & Johansson, 2016, p.32) การทำงานเป็นทีม หมายถึง งานเป็นสิ่งที่มากกว่าคนมารวมกันเป็นกลุ่ม โดยอ้างผลการสำรวจผู้เชี่ยวชาญผู้มีส่วนได้เสีย ผู้มีอำนาจสมาชิกในทีม ฯลฯ ในหน่วยงานแห่งหนึ่ง พบว่า ทีมที่มีความสำเร็จเพิ่มสูงขึ้นมาจากประสิทธิภาพการสื่อสารที่สมาชิกในทีมสามารถทำได้เต็มที่ และทีมมีความตระหนักในวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์

จากความหมายของการทำงานเป็นทีมดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การรวมตัวกันของสมาชิกภายในองค์กรมีการทำงานร่วมกัน มีเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน มีการประสานงานร่วมกัน และมีการวางแผนร่วมกัน ซึ่งทีมที่มีประสิทธิภาพต้องมีกระบวนการในงานด้วยกัน

2. ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม

มีผู้กล่าวถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีม ดังนี้

ณัฐพันธ์ ขจรนันท์, และคนอื่นๆ (2560, หน้า 56) กล่าวว่า ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม ได้นำมาอธิบายสรุปได้ดังนี้

1. สร้างความไว้วางใจระหว่างกัน โดยไม่มีการหวาดระแวงซึ่งกันและกัน และเชื่อในเป้าหมายของทีมว่าทุกคนในทีมจะสามารถทำงานไปสู่เป้าหมายได้อย่างถูกต้อง ซึ่งจะนำไปสู่การเปิดเผยข้อมูลและการปฏิบัติต่อกันอย่างจริงจัง และเป็นผลดีต่อการพัฒนาทีมเพราะจะช่วยให้สมาชิกในทีมเกิดความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น รวมทั้งช่วยกันพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยในการทำงานจะมีผู้ให้การสนับสนุนเสมอ

2. สื่อสารกันอย่างเปิดเผย เนื่องจากการสื่อสารมีความสำคัญต่อการทำงานเป็นทีมเพราะจะช่วยให้สมาชิกในทีมได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกันอย่างเปิดเผยทำให้ทีมสามารถประสานความร่วมมือระหว่างกันได้อย่างดีเยี่ยม และยังเป็นโอกาสให้ทีมสร้าง ความคุ้นเคยระหว่างกันได้จากการพูดคุย คือ มีการโต้ตอบซักถามกันอย่างเปิดเผยและจริงจัง พูดคุย กันอย่างเป็นกันเองโดยสมาชิกทุกคนในทีมควรจะรู้จักเจรจาและโน้มน้าวใจผู้อื่น เพื่อช่วยสร้าง ความรู้สึกที่ดีต่อกัน อันจะเป็นผลให้ทีมสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพทำให้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาทีม นอกจากนั้น การสื่อสารยังช่วยลดความหวาดระแวงละความรู้สึก ไม่ปลอดภัยของสมาชิกในทีมได้อีกทางหนึ่งด้วย

3. ปรีกษาหารีอกัน เมื่อมีปัญหาหรือมีความขัดแย้งเกิดขึ้นในทีม สมาชิกทุกคนใน ทีมควรจะ นำประเด็นปัญหาหรือข้อขัดแย้งนั้น ๆ มาปรีกษาหารีอกัน โดยทำการวิเคราะห์เพื่อแยกแยะสาเหตุ ที่แท้จริงของปัญหาร่วมกัน ซึ่งในการปรีกษาหารีอกันสมาชิกในทีมควรจะเปิดใจและแสดงความ คิดเห็นอย่างเต็มที่ เป็นอิสระ โดยไม่ต้องเกรงใจ สงวนท่าที หรือกลัวผู้อื่นดูถูก ทั้งนี้สมาชิกในทีมควร จะมีทัศนคติว่าความคิดเห็นที่ขัดแย้งกันนั้นเป็นเรื่องปกติ ดังนั้น ทีมงานทุกคน ควรจะไว้วางใจเพื่อน ร่วมทีม และกล้าเปิดเผยความคิดเห็นที่ขัดแย้งต่อกัน เพราะจะทำให้มีการนำประเด็นเหล่านั้นมา พิจารณาซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการทำงานมากกว่าการนิ่งเฉย

อริศขรา อุ่มสิน (2560, หน้า 12) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญมากต่อ ความสำเร็จขององค์กร ที่ต้องอาศัยการทุ่มเทความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ของผู้ปฏิบัติงาน และมี บทบาทสำคัญในการปฏิบัติการที่มีประสิทธิภาพในช่วงเวลาของการเปลี่ยนแปลงองค์กรจะต้อง ปรับตัวอย่างรวดเร็วในการแข่งขัน เพื่อส่งผลให้องค์กรเจริญก้าวหน้า

ปารวี สยัตพานิช (2564ก, หน้า 23) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม นับเป็นองค์ประกอบหนึ่ง ที่ สำคัญขององค์กรเมื่อบุคลากรร่วมมือร่วมใจกันจะทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ส่งเสริม กระบวนการทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายที่วางไว้ อีกทั้งการทำงานเป็น ทีมยังช่วยให้เราได้รับความคิดริเริ่มใหม่ ๆ จากสมาชิกในทีมที่มีทักษะประสบการณ์ที่หลากหลาย ซึ่งอาจทำให้เกิดการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในองค์กรเพิ่มขึ้นด้วย

ธีรยุทธ ตะวัน (2564, หน้า 12) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมคือกลไกช่วยทำให้เพิ่ม ประสิทธิภาพการทำงานให้เกิดผลผลิตที่เพิ่มขึ้นคุณภาพของผลผลิตและการให้บริการในแง่ของการ ทำงานที่ดีเกิดการคิดสร้างสรรค์และก็มีควมริเริ่มในสิ่งใหม่ๆ ซึ่งเป็นปัจจัยเสริมสร้างคุณภาพของงาน และองค์กรให้มีคุณภาพและมั่นคง นอกจากนี้ยังเป็นขบวนการทำงานที่ช่วยเสริมสร้างบรรยากาศที่ดี ให้เกิดความรัก ความสามัคคี น้ำหนึ่งใจเดียวกัน มีเครือข่ายสัมพันธ์ภาพเกิดความสุขในการทำงาน ร่วมกันเมื่อมีการทำงานเป็นทีมที่เกิดขึ้นแล้วนอกจากนี้สิ่งที่ทำให้เกิดความสำเร็จคือดัชนีชี้วัดในการ บริหารงานให้ประสบความสำเร็จ

แพสซิเออร์ติส (Pashiardis, 2008, p. 399) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญ ดังนี้

- 1) งานบางชนิดไม่สามารถทำให้สำเร็จด้วยคนเพียงคนเดียวได้
- 2) หน่วยงานมีงานเร่งด่วนที่จำเป็นต้อง ระดมกำลังคนเพื่อทำงานให้สำเร็จทันตามกำหนดเวลา
- 3) งานที่ต้องทำเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถจากบุคลากรที่หลากหลาย
- 4) งานบางงานเป็นงานที่หลาย ๆ หน่วยงานต้องรับผิดชอบ ร่วมกัน
- 5) งานบางงานเป็นงานที่ใช้ความคิดสร้างสรรค์
- 6) หน่วยงานต้องการสร้างบรรยากาศของ ความสามัคคีให้เกิดขึ้นในหน่วยงานเนื่องจากทีมงานมีวิธีการหรือแนวทางหลากหลายในการแก้ปัญหา

7) การทำงานเป็นทีมส่งเสริมให้มีการพัฒนาการเรียนรู้ และการอภิปรายแนวคิดต่างๆ อย่างกว้างขวาง การได้มีโอกาสอภิปรายในเรื่องที่เป็นปัญหาเกี่ยวกับทีมจะทำให้เราเกิดการเรียนรู้และพัฒนาแนวคิดของตนเองและของทีมได้อย่างกว้างขวาง และ 8) ความพึงพอใจของสมาชิกต่อการตัดสินใจของทีมเพิ่มมากขึ้น เพราะสมาชิกได้มีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและการแก้ปัญหา ซึ่งสร้างความรู้สึกผูกพันและความรับผิดชอบต่อแนวทางอันเกิดจากการตัดสินใจนั้น เนื่องจากตนได้เป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยให้เกิดแนวทางนั้น ๆ ขึ้น

โคเฮน, แม็คแคบ, และมิเชลี (Cohen, McCabe, & Miseli, 2009, p.193) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างมาก ไม่เพียงแต่ทีมจะช่วยให้วัตถุประสงค์ขององค์กรบรรลุเป้าหมายเท่านั้น ยังช่วยเพิ่มผลผลิต และสร้างความมั่นใจในการตัดสินใจขององค์กรได้อีกด้วย

ซูลิก, และคนอื่นๆ (Zulig, et al., 2010, pp.139-140) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมว่ามีความสำคัญมากต่อบุคคลและคนในองค์กรดังต่อไปนี้ 1) ทำให้เกิดความสามัคคี และความไว้วางใจกันระหว่างสมาชิกในทีมงาน และช่วยเหลือกันทำงานเพื่อให้บรรลุ จุดหมายเดียวกันอีกทั้งเป็นการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีด้วย 2) ทีมจะเป็นผู้ก่อการเนื้องานเล็กๆ ไปสู่งานใหญ่และงานใหญ่จะประสบความสำเร็จได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจกันทำงาน 3) สมาชิกทุกคนที่ได้โอกาสปรึกษาหารือกันเพื่อสร้างมาตรฐานของงานใน ขณะเดียวกันสามารถพัฒนาตนเองไปพร้อมๆ กับความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าของทีมงาน 4) มาตรฐานการทำงานที่ดีของทีมงาน ทีมหนึ่งในองค์กรจะมีผลดีต่อการกำหนด มาตรฐานงาน แก่ทีมงานในหน่วยงานอื่น ๆ ขององค์กรเดียวกัน ซึ่งทำให้มาตรฐานการทำงาน ของภาพรวมทั้งองค์กรดีไปด้วย และ 5) ทำให้องค์กรมีการเจริญเติบโตมีมาตรฐานงานที่ดี มีบรรยากาศในการทำงานดีสมาชิกมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สมาชิกใคร่ชอบพอกันและไม่มีความขัดแย้งในการทำงาน

ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญต่อองค์กรอย่างมากอีกทั้งยังมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาเปลี่ยนแปลงรูปแบบวัฒนธรรมการทำงานทำให้หน่วยงานหลุดพ้นก้าวทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว องค์กรประสบผลสำเร็จแล้วยังช่วยให้สมาชิกเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ มีความจงรักภักดีต่อทีมงาน

3. ลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ

มีผู้กล่าวถึงลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ดังนี้

มีศักดิ์ อะโน (2559, หน้า 57) กล่าวว่า ลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ คือทีมที่สามารถทำงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายมีการนำความคิดใหม่ ๆ มาปรับปรุงการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรดังนั้นทีมงานที่มีประสิทธิภาพจึงมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. สมาชิกในทีมงานมีความพึงพอใจในงาน
2. มีความเชื่อถือไว้วางใจกันระหว่างสมาชิกด้วยกันและผู้บริหาร
3. สมาชิกมีการสื่อสารที่ดี
4. มีความขัดแย้งกันน้อย
5. มีการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคอย่างมีประสิทธิภาพ
6. เสริมสร้างการรับรู้ในการทำงานร่วมกันระหว่างสมาชิกในทีมงาน

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2560, หน้า 81) กล่าวว่า ลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ การมีทีมงานที่มีประสิทธิภาพทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์และอยู่รอดได้ทีมงานที่มีประสิทธิภาพทำให้สมาชิกมีความพึงพอใจในงาน สมาชิกในทีมงานได้เต็มเต็มในส่วนที่ตอบสนองความต้องการของสมาชิกในทีมรูปแบบ

ณัฐยา สิ้นตระการผล (2560, หน้า 61) กล่าวว่า ลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ นั้นมีเงื่อนไข 5 ข้อที่ผู้นำของทีมและองค์กรต้องทำเพื่อสร้างและรักษาทีมที่มีประสิทธิผล ดังต่อไปนี้

1. ทีมต้องเป็นทีมอย่างแท้จริงแต่ละคนต้องรู้ว่าใครควรและไม่ควรอยู่ในทีมซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้นำทีมที่ต้องสร้างความชัดเจนในเรื่องนี้ทีมต้องมีทิศทางที่ชัดเจนสมาชิกในทีมต้องรู้และเห็นด้วย
2. กำหนดสิ่งที่ทีมจะต้องทำร่วมกันเพราะถ้าหากผู้นำทีมไม่กำหนดทิศทางของทีมให้ชัดเจนก็มีความเสี่ยงที่สมาชิกแต่ละคนจะพยายามบรรลุเป้าหมายที่แตกต่างกันออกไปทีมต้องมีโครงสร้างที่เอื้อต่อความสำเร็จ
3. สมาชิกในทีมหรือเลือกสมาชิกเข้าร่วมทีมอย่างไม่เหมาะสมหรือมีบรรทัดฐานการทำงานที่ไม่ชัดเจนและไม่มีการบังคับให้ปฏิบัติตามย่อมจะต้องพบกับปัญหาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้
4. ทีมต้องอยู่ภายใต้โครงสร้างการบริหารองค์กรที่เหมาะสมโครงสร้างการบริหารภายในองค์กรเช่นระบบการให้รางวัลระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลและระบบสารสนเทศขององค์กรจะต้องช่วยสนับสนุนการทำงานเป็นทีม
5. ทีมต้องได้รับการสอนงานจากผู้เชี่ยวชาญผู้บริหารระดับสูง ที่เข้ามาสอนงานส่วนใหญ่จะมุ่งความสนใจไปที่ผลการปฏิบัติงานของสมาชิกแต่ละคนซึ่งไม่ได้มีส่วนช่วยให้การทำงานเป็นทีมดีขึ้นได้

เท่าไรนัก ทีมจึงต้องได้รับการสอนให้ทำงานร่วมกันโดยเฉพาะในช่วงเริ่มต้นช่วงระหว่างและช่วงสิ้นสุดการทำโครงการของทีม

ประคอง สุคนธจิตต์ (2561, หน้า 41) กล่าวว่า ลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพไว้ ดังนี้

1. มนุษย์ทุกคนมีความจำกัดในเรื่องพลังงาน การทำงานแต่เพียงคนเดียวให้สำเร็จนั้นย่อมเป็นการยากโดยเฉพาะในงานใหญ่ๆ หรืองานที่สลับซับซ้อนกำลังงานเพียงคนเดียวทำไม่ได้จึงจำเป็นต้องพึ่งพาแรงงานจากผู้อื่นด้วย

2. มนุษย์ทุกคนมีความจำกัด และความแตกต่างกันในเรื่องสติปัญญาความสามารถในการคิด จะทำงานใดๆหัวเดียวย่อมสู้หลายหัวไม่ได้เพราะหลายหัวสามารถช่วยกันคิดช่วยกันดูให้รอบคอบขึ้น

3. มนุษย์เป็นสัตว์สังคม อยู่อย่างโดดเดี่ยวลำพังไม่ได้จึงจำเป็นต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน และมีความต้องการที่จะมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับผู้อื่นการที่มนุษย์มีโอกาสที่จะอยู่ และทำงานร่วมกับผู้อื่นจึงเป็นการสนองความต้องการขั้นพื้นฐานที่จำเป็นของมนุษย์

ปารวี สยัตพานิช (2564, หน้า 25) กล่าวว่า ลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ มีดังนี้

1. ผู้นำสามารถมอบหมายงานและแบ่งภาระงาน ให้ผู้อื่นดำเนินการโดยทำงานเป็นทีมและ ผู้นำจำเป็นต้องมีทักษะในงานที่รับผิดชอบ การขจัดปัญหาความขัดแย้ง และการสร้างแรงจูงใจ

2. ผู้นำและทีมกำหนดเป้าหมายร่วมกัน เพื่อดำเนินการตามนโยบาย และติดตาม ประเมินผลการทำงานตามแผนที่วางไว้ โดยพิจารณาตามระยะเวลา ปริมาณ และคุณภาพ เป็นต้น

3. ผู้นำและทีมต้องมีความสามัคคี เพราะทำให้ทุกคนรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ช่วยเหลือซึ่งกัน และกัน

4. ผู้นำต้องสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีภายในทีม ช่วยให้การทำงานของทีมมีประสิทธิภาพ เพิ่มขึ้น

5. ผู้นำและทีมต้องมีความคิดสร้างสรรค์ ได้แก่ ความคิดแปลกใหม่ และสามารถนำไปสู่การ ปฏิบัติได้จริง เกิดประโยชน์กับหน่วยงานหรือองค์กร

6. ผู้นำต้องทำหน้าที่สร้างแรงจูงใจ ให้สมาชิกในทีมเกิดพลังในการทำงาน กระตือรือร้น รู้สึกถึงการมีส่วนร่วม ซึ่งแรงจูงใจทำให้สมาชิกในทีมร่วมกันทำงานด้วยความพึงพอใจ และมีความสุข กับการทำงาน เกิดพฤติกรรมเชิงบวก สุดท้ายองค์กรจะสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

7. ผู้นำสามารถสอนงานหรือแนะนำวิธีการทำงาน เพื่อพัฒนาทักษะและเพิ่มความรู้ให้ บุคลากรในทีม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในงานที่ทำ

8. ผู้นำควรชื่นชมความสำเร็จของทีม เป็นแรงผลักดันให้ทีมมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

วูดค็อก (WoodCock, 1989, p. 116) กล่าวว่า ลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ จะต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกันอย่างชัดเจน โดยเปิดโอกาสให้สมาชิกทำงานอย่างเปิดเผยมีการสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ใ่ว่างใจในการทำงาน กำหนดกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบ โดยสมาชิกในกลุ่มมีความสัมพันธ์กันอย่างดี ซึ่งมีองค์ประกอบการทำงานเป็นทีมที่ต้องการศึกษา 11 ด้าน คือ 1) บทบาทต่างๆที่สมดุล 2) วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่ยอมรับ 3) การเปิดเผยการเผชิญหน้า 4) การสนับสนุนความใ่ว่างใจซึ่งกันและกัน 5) ความร่วมมือและความขัดแย้ง 6) กระบวนการทำงานและการตัดสินใจที่ถูกต้อง 7) ภาวะผู้นำที่เหมาะสม 8) การตรวจสอบ ทบทวนผลงานและวิธีการทำงาน 9) การพัฒนาตัวเอง 10) ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่ม และ 11) การติดต่อสื่อสารที่ดี

ลิเคิร์ต (Likert, 1996, p.223) กล่าวว่า ลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ มี 13 ประการได้แก่

1. สมาชิกในทีมมีความชำนาญในการปฏิบัติงานและมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน
2. สภาพการทำงานเป็นทีมมีความเป็นกันเอง ปราศจากความตึงเครียด และมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน
3. สมาชิกในทีมมีความสนใจซึ่งกันและกัน และมีการให้เกียรติกัน
4. สมาชิกในทีมมีความเชื่อใจกันและกัน ยอมรับนับถือกัน
5. สมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในการกำหนดค่านิยม และเป้าหมาย
6. สมาชิกในทีมมีการประสานงานที่ดีและมีการสื่อสารกันอย่างตรงไปตรงมา
7. สมาชิกในทีมให้การยอมรับและให้ความสำคัญต่อค่านิยมของทีม รวมทั้งเข้าใจและยอมรับในความคาดหวังและเป้าหมายของทีมด้วยความเต็มใจ
8. สมาชิกในทีมมีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของทีมร่วมกัน
9. บรรยากาศในการทำงานเป็นทีมมีการสนับสนุนเกื้อกูลกัน และส่งเสริมให้มีการใช้ความคิดสร้างสรรค์
10. ผู้นำทีมมีการส่งเสริมบรรยากาศของความร่วมมือและประสานงานกัน
11. สมาชิกในทีมมีความกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
12. สมาชิกในทีมมีความมั่นใจในความสามารถของทีม
13. มีสมาชิกในทีมมีความสนใจในข้อมูลข่าวสาร และสมาชิกในทีมมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็น

จากแนวคิดลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ สรุปได้ว่า สมาชิกในทีมงานจะต้องมีความไว้วางใจกัน ไว้วางใจกันซึ่งจะนำมาซึ่งการยอมรับในความรู้ ความสามารถ และเห็นคุณค่าของสมาชิก การมีมนุษยสัมพันธ์อันดีต่อกันรวมถึงการมีส่วนร่วมในการคิดการปฏิบัติ และแก้ปัญหาโดยใช้การสื่อสารแบบเปิด ซึ่งเป็นการสื่อสารสองทางโดยจะสามารถนำไปสู่เป้าหมายของทีมงานได้อันจะส่งผลต่อความสำเร็จที่มีประสิทธิผลของงาน

4. แนวคิดและหลักการการทำงานเป็นทีม

มีผู้กล่าวถึงแนวคิดและหลักการการทำงานเป็นทีม ดังนี้

ปาร์วี สยัตพานิช (2564, หน้า 30) กล่าวว่า แนวคิดและหลักการการทำงานเป็นทีม คือ

1. ผู้นำทีม ต้องไม่ใช่เพียงผู้สั่งการเพียงอย่างเดียว แต่ต้องรู้จักการบริหารงานและบริหารบุคคลซึ่งเป็นสมาชิกในทีมให้ดีขึ้น โดยมีคุณลักษณะดังนี้

1.1 มีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล สามารถมองไปข้างหน้า เข้าใจทิศทาง และรู้จักวิธีขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายได้

1.2 มีความคิดริเริ่มที่ดีคิดอะไรใหม่ ๆ หาวิธีการ หรือกระบวนการใหม่ๆ พัฒนาตัวเองอยู่เสมอ

1.3 วางแผนการทำงานได้ดีรวมถึงการแบ่งงานจัดการหน้าที่บริหารการทำงานสมาชิกในทีม

1.4 มีวินัยและความรับผิดชอบ มีวินัย และควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามที่ได้วางแผนไว้ให้ดีที่สุด

1.5 มีทักษะในการสร้างแรงจูงใจส่งเสริมการทำงานระบบทีม และสร้างความเชื่อมั่นที่ดีให้กับทุกคนในทีม

1.6 เป็นนักสื่อสารที่ยอดเยี่ยมทั้งผู้พูดและผู้ฟังที่รับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในทีมทุกคนอย่างเท่าเทียม การสื่อสารที่ดีจะทำให้กระบวนการทำงานของทีมราบรื่น และบรรลุเป้าหมาย

1.7 เป็นนักคิดวิเคราะห์ที่ดีสามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม รวดเร็ว และรอบคอบ

2. สมาชิกทีมทุกคนในทีมนับเป็นส่วนประกอบที่สำคัญอย่างยิ่งในระบบการทำงานเป็นทีม โดยมีคุณลักษณะดังนี้

2.1 รับผิดชอบในการทำงานที่ได้รับมอบหมายจะทำให้แผนงานที่ทีมวางไว้มีโอกาสประสบความสำเร็จมากกว่าทีมที่มีสมาชิกที่ไม่มีความรับผิดชอบ

2.2 เคารพกฎและกติการ่วมกันการทำงานในระบบทีม กฎกติกาที่มีความสำคัญมากทุกคนไม่ได้ทำงานคนเดียวและทุกคนมีลักษณะนิสัยที่แตกต่างกัน แต่สิ่งที่จะทำให้ทุกคนอยู่ร่วมกันได้ก็คือการเคารพและยอมรับปฏิบัติตามในกฎระเบียบเดียวกัน

2.3 ให้ความร่วมมือกันอย่างเต็มที่ เป็นสิ่งสำคัญในการทำงานเป็นทีมเมื่อไม่มีความร่วมมือกันระบบการทำงานของทีมน่าจะเกิดปัญหา และส่งผลกระทบต่อการทำงาน

2.4 ยอมรับความแตกต่างเปิดใจรับความคิดเห็นใหม่ ๆ ความคิดเห็นที่ต่างกันไม่ใช่สิ่งที่ผิด แต่ควรยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างกัน และพิจารณาร่วมกันหาแนวทางที่ดีที่สุดกับสถานการณ์นั้น ๆ

2.5 คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ความสำเร็จไม่ได้เป็นของใครคนใดคนหนึ่ง แต่เป็นความสำเร็จที่เกิดจากการร่วมมือร่วมแรงกัน

3. กระบวนการทำงาน ทุกคนต้องเคารพกติการ่วมกัน ซึ่งเป็นกรอบสำคัญทำให้ทุกคนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึง

3.1 ต้องแบ่งหน้าที่ชัดเจนในกระบวนการทำงานไม่ทับซ้อน แต่ละคนควรมีหน้าที่ที่รับผิดชอบชัดเจน เพื่อให้ทุกคนทำหน้าที่ให้ดีที่สุดในการบรรลุเป้าหมาย

3.2 ต้องมีแนวทางปฏิบัติร่วมกันเพื่อยึดถือและปฏิบัติในกรอบเดียวกันที่สำคัญกติกานี้ต้องยุติธรรมสำหรับทุกฝ่าย ไม่เอินเอียงเข้าข้างผู้ใดผู้หนึ่ง

3.3 กระบวนการทำงานมีความชัดเจนเพื่อให้ผู้ปฏิบัติสามารถทำงานได้ตามเป้าหมายและมีประสิทธิภาพผ่านขั้นตอน กระบวนการทำงานที่วางไว้

3.4 สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ที่เหมาะสมองค์กรและทีมควรมีความยืดหยุ่นและปรับตัวเองให้ไวตามสถานการณ์ซึ่งระบบและกติกาต่าง ๆ ก็ควรจะปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ ด้วย เพื่อให้กระบวนการทำงานมีประสิทธิภาพ

โรบบินส์ (Robbins, 2001, p.259) กล่าวว่า แนวคิดและหลักการทำงานเป็นทีม สามารถแบ่งตามวัตถุประสงค์ได้ 4 รูปแบบคือ

1. ทีมงานแก้ปัญหา (problem solving teams) ประกอบด้วยกลุ่มของพนักงาน และผู้บริหาร ซึ่งเข้ามารวมกลุ่มด้วยความสมัครใจ และประชุมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอเพื่ออภิปราย หาวิธีการแก้ปัญหา โดยทั่วไปทีมแก้ปัญหาคำแนะนำที่เพียงให้คำแนะนำเท่านั้น แต่ไม่มีอำนาจที่จะทำให้เกิดการกระทำตามคำแนะนำ ได้แก่ ทีมควบคุมคุณภาพ (quality circles)

2. ทีมบริหารตนเอง (self - managed teams) หมายถึง ทีมที่สมาชิกทุกคนล้วนมีความรับผิดชอบต่อลักษณะทั้งหมดของการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง โดยเป็นอิสระจากฝ่ายบริหารซึ่งสมาชิกจะปฏิบัติงานโดยทั่วไปมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบสำหรับงาน ทีมบริหารตนเอง สามารถที่จะเลือกสมาชิก ผู้ร่วมทีมและสามารถให้สมาชิกมีการตรวจสอบซึ่งกันและกัน

3. ทีมที่ทำงานข้ามหน้าที่กัน (cross - function teams) เป็นการประสมประสานข้ามหน้าที่งานความสามารถในการดึงทรัพยากรบุคคลผนวกเข้าด้วยกัน จากหน้าที่ทางธุรกิจที่ แตกต่างกันเพื่อสร้าง

สมรรถภาพในด้านความแตกต่าง โดยเป็นการใช้กำลังแรงงานตั้งเป็นการข้ามหน้าที่ชั่วคราว มีลักษณะคล้ายกรรมการ (committees) เข้ามาเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลกัน พัฒนาความคิดใหม่ ๆ รวมกัน ร่วมมือกันแก้ปัญหา และทำโครงการที่ซับซ้อนข้ามหน้าที่ต้องการเวลามากเพื่อสมาชิกต้องเรียนรู้งานที่แตกต่างกัน ซับซ้อน และต้องใช้เวลาในการสร้างความไว้วางใจ และการทำงานเป็นทีมเนื่องจากแต่ละคนมาจากภูมิหลังที่แตกต่างกัน

4. ทีมงานเสมือนจริง (virtual teams) ลักษณะการทำงานเป็นทีม แต่สภาพการทำงานจะแยกกันอยู่ ดังนั้นจึงต้องสร้างระบบในการติดต่อสื่อสารระหว่างกันที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งอาศัยความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทีมจึงมุ่งเน้นความสำเร็จของงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของงานร่วมกันแต่จะมีการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ด้านความรู้สึกลงทางสังคม

จากแนวคิดและหลักการการทำงานเป็นทีม สรุปได้ว่า การรวมตัวกันของสมาชิกภายในองค์กรมีการทำงานร่วมกัน มีเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน มีการประสานงานร่วมกัน และมีการวางแผนร่วมกัน ซึ่งทีมที่มีประสิทธิผลต้องมีกระบวนการในงานด้วยกัน

การทำงานเป็นทีม

1. ด้านวัตถุประสงค์ร่วมกัน

1.1 ความหมายของการมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน

การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ สมาชิกในทีมต้องมีการติดต่อสื่อสารกันในกลุ่มมีการร่วมมือประสานงานกัน โดยการสร้างนวัตกรรมการทำงานเพื่อการแก้ปัญหา และปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่องและพัฒนาออกแบบงานใหม่ที่สร้างสรรค์ให้มีความเหมาะสมมากขึ้นให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบันอันจะส่งผลต่อความสำเร็จต่อองค์กร

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2559, หน้า 120) กล่าวว่า การมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน หมายถึง ทีมที่มีประสิทธิผลต้องมีวัตถุประสงค์ที่มีความหมายร่วมกันซึ่งจะเป็นแนวทางเป็นแรงกระตุ้นและเป็นข้อผูกพันของสมาชิกร่วมกันวัตถุประสงค์นี้คือวิสัยทัศน์ (vision) สมาชิกของทีมที่ประสบความสำเร็จจะต้องทุ่มเทเวลากำลังความพยายามในการอธิบายกำหนดแนวทางและเห็นด้วยหรือยอมรับวัตถุประสงค์นั้น ๆ วัตถุประสงค์นี้เมื่อได้รับการยอมรับจากทีมจะเป็นเหมือนทางเลือกที่คอยควบคุมทิศทาง

วรารณ ตระกูลสฤณี (2560, หน้า 20) กล่าวว่า การมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน หมายถึง เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องทางด้านจิตใจและอารมณ์ของบุคคลหนึ่งในสถานการณ์กลุ่ม ซึ่งผลของการเกี่ยวข้องดังกล่าวเป็นเหตุเร้าใจให้กระทำการให้บรรลุจุดมุ่งหมายของกลุ่มนั้น

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2560, หน้า 120) กล่าวว่า การมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน หมายถึง การมีเป้าหมายร่วมกัน (a common goal) กลุ่มคนที่เข้ามาทำงานร่วมกันมักจะรวมกันในรูปแบบที่จะมีการประสานหรือร่วมมือกันเพื่อที่จะให้ได้ผลสำเร็จตามเป้าหมายที่สูงกว่าคน ๆ เดียวจะทำได้ด้วยตนเองและทุกคนในองค์กรต้องมุ่งสู่เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์นั้นร่วมกัน

ประชุม โปธิกุล (2563, หน้า 25) กล่าวว่า การมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน หมายถึง ลักษณะที่สมาชิกทุกคนมีการดำเนินงานและร่วมมือกันแก้ปัญหาในการทำงานโดยกระบวนการกลุ่ม สมาชิกมีความรับผิดชอบต่อกัน เต็มใจในการร่วมมือกัน มีความเห็นร่วมกัน มุ่งมั่นในทิศทางที่สอดคล้องกันและเสริมสร้างการรับรู้ในการทำงานร่วมกัน

โรมมิ่ง (Romig, 2006, p.74) กล่าวว่า การมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน หมายถึง การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย การติดต่อสื่อสาร ระหว่างสมาชิกในทีมงานให้มีการรับฟังและเข้าใจซึ่งกันและกันในปัญหาของงานปฏิบัติที่เกิดขึ้น และสามารถแก้ไขได้ทันท่วงที ด้วยการร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของทีม

จากความหมายของวัตถุประสงค์ร่วมกัน สรุปได้ว่า การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จ สมาชิกทุกคนนั้นจะต้องมีเป้าหมายเดียวกันจะทำอะไรแล้วทุกคนต้องยอมรับร่วมกัน จะต้องทุ่มเทเวลากำลังความพยายามในการอภิปรายกำหนดแนวทางและเห็นด้วยหรือยอมรับวัตถุประสงค์นั้น ๆ วัตถุประสงค์นี้เมื่อได้รับการยอมรับจากทีมจะเป็นเหมือนทางเลือกที่คอยควบคุมทิศทาง

1.2 การกำหนดวัตถุประสงค์ที่ดี

มีผู้กล่าวถึงการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ดี ดังนี้

โชคชัย ชัยธวัช (2562, หน้า 21) กล่าวถึง การกำหนดวัตถุประสงค์ที่ดี คือ

1. คิดและวางแผนก่อนปฏิบัติงานล่วงหน้า
2. ทำงานอย่างทุ่มเทและเสียสละ เรียนรู้งานอย่างลึกซึ้งในความรับผิดชอบ ทำงานอย่างทุ่มเทเต็มกำลังความสามารถ
3. ทำงานให้ดีกว่าที่คาดหมาย
4. ชีวิตต้องสู้
5. การแข่งขันเพื่อความเป็นหนึ่ง
6. มีสำนึกแห่งความรับผิดชอบ มีความกว้างขวางในการรับรู้ รับฟังข่าวสารต่าง ๆ
7. มีคุณธรรม
8. พึงระลึกว่าลูกน้องคือ ทรัพยากรที่มีค่า มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี จริงใจต่อผู้ร่วมงาน
9. ไม่วางตัวเป็นนาย

10. พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

11. ปฏิบัติงานด้วยความเป็นมืออาชีพ

2. ด้านเป้าหมายเฉพาะเจาะจง

2.1 ความหมายของเป้าหมายเฉพาะเจาะจง

มีผู้ให้ความหมายขอเป้าหมายเฉพาะเจาะจง ดังนี้

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2556, หน้า 120) กล่าวว่า เป้าหมายเฉพาะเจาะจง หมายถึง ทีมที่ประสบความสำเร็จจะแปลความหมายวัตถุประสงค์ร่วมโดยทั่วไปเป็นวัตถุประสงค์ที่เฉพาะเจาะจงวัดได้ (measurable) และเป็นเป้าหมายที่เป็นจริงในการปฏิบัติ (realistic) ดังที่ได้กล่าวไว้ในบทที่ 3 เป้าหมายสามารถทำให้บุคคลมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นเป้าหมายจะเป็นพลังผลักดันทีมเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจงทำให้การสื่อสารมีความชัดเจนทำให้ทีมบรรลุผล

จำลอง เขตจันทน์ (2559, หน้า 178) กล่าวว่า เป้าหมายเฉพาะเจาะจง หมายถึง การตั้งเป้าหมาย (goal settings) เป็นการกำหนดทิศทางและจุดมุ่งหมายปลายทางของการกระทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งของบุคคลจัดเป็นแรงจูงใจจากภายในของบุคคลในการทำงานที่มุ่งเพิ่มปริมาณและคุณภาพถ้าพนักงานมีการตั้งเป้าหมายในการทำงานจะส่งผลให้ทำงานอย่างมีแผนและดำเนินไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

ณัฐยา สินตระการผล (2560, หน้า 81) กล่าวว่า เป้าหมายเฉพาะเจาะจง หมายถึง สมาชิกทุกคนในทีมต้องเชื่อว่าทีมมีจุดมุ่งหมายที่มีความหมายและมีความจำเป็นเร่งด่วนที่จะต้องบรรลุจุดมุ่งหมายดังกล่าวให้ได้ และพวกเขาต้องอยากรู้ว่าสิ่งที่ตนเองถูกคาดหวัง ได้แก่ อะไรบ้าง ดังนั้นยังจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้มีความเร่งด่วนและมีความหมายมากเท่าไรก็ยังมีแนวโน้มที่สมาชิกในทีมจะสร้างผลงานได้ตามที่คาดหวังมากเท่านั้น

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2560, หน้า 83) กล่าวว่า เป้าหมายเฉพาะเจาะจง หมายถึง ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายที่ต้องการเพื่อเป็นแนวทางให้พนักงานแสดงพฤติกรรมตามเป้าหมายที่กำหนดซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายของพนักงานการกำหนดเป้าหมายที่สามารถจูงใจได้คือเป้าหมายนั้น เป็นที่ยอมรับของพนักงาน (acceptable) เป้าหมายนั้นท้าทาย (challenging) และเป็นเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจงชัดเจน (specific) สามารถวัดได้ (measurable) กำหนดปริมาณได้ (quantifiable)

เมเลอร์ (Maylor, 2014, p.110) กล่าวว่า เป้าหมายเฉพาะเจาะจง หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคคลหรือสมาชิกทีมร่วมรับผิดชอบร่วมกัน ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้สมาชิกกำหนดเป้าหมายและการมีส่วนร่วมระดมความคิดความสามารถในการทำงาน

จากความหมายของเป้าหมายเฉพาะเจาะจง สรุปได้ว่า หมายถึง การตั้งเป้าหมาย เป็นสิ่งที่ดีและควรทำอย่างยิ่งเป้าหมายที่ดีจะส่งผลให้เราอยากประสบความสำเร็จ กระตุ้นให้เราสามารถ มีพลังในการทำทุกอย่างเพื่อบรรลุเป้าหมายให้ได้ และสิ่งที่จะช่วยทำให้ประสบความสำเร็จได้ยิ่งขึ้นก็คือ การสร้างกลยุทธ์ในการปฏิบัติการในรูปแบบต่างๆ เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายได้ โดยกลยุทธ์นั้นอาจ เป็นกลยุทธ์ส่วนบุคคลหรือเป็นกลยุทธ์องค์กรก็ได้

2.2 องค์ประกอบเป้าหมายเฉพาะเจาะจง

มีผู้ให้ความหมายขององค์ประกอบเป้าหมายเฉพาะเจาะจง ดังนี้

วีระรุช มาฆะศิริรานนท์ (2560, หน้า 55) กล่าวว่า องค์ประกอบของเป้าหมายเฉพาะเจาะจง ประกอบด้วย

1. วิสัยทัศน์ (vision) เป็นสิ่งที่รวมเอาความหวัง เป้าหมายและทิศทางในอนาคตของ องค์กรเข้าไว้ด้วยกัน ซึ่งเปรียบเสมือนภาพจินตนาการขององค์กรที่ถูกก่อร่างขึ้นภายใน จากนั้นจะถูก ส่งผ่านออกไปภายนอกองค์กร วัฒนธรรมขององค์กรแห่งการเรียนรู้จะค้ำจุนวิสัยทัศน์ขององค์กร ส่วนการเรียนรู้และผู้เรียนในองค์กรนั้นก็สร้างผลิตภัณฑ์และบริการใหม่ๆ ที่ดียิ่งขึ้นตลอดเวลา

2. วัฒนธรรม (culture) เป็นค่านิยม ความเชื่อถือ วิธีปฏิบัติ พิธีการและประเพณีของ องค์กร วัฒนธรรมขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ก็คือวัฒนธรรมที่ยอมรับว่าการเรียนรู้มีความสำคัญ ต่อความสำเร็จทางธุรกิจอย่างแท้จริง และการเรียนรู้ได้กลายเป็นส่วนหนึ่งของหน้าที่การงานทุกอย่าง ในองค์กร เช่น การทำงานเป็นทีม การบริหารจัดการตนเอง การเอื้ออำนาจและการแบ่งปัน

3. กลยุทธ์ (strategy) เป็นความสัมพันธ์กับแผนการปฏิบัติ วิธีการ กลวิธี และขั้นตอน ที่จะทำให้องค์การบรรลุวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ในองค์กรแห่งการเรียนรู้ กลยุทธ์ต่าง ๆ จะทำให้เกิดทั้งการเรียนรู้ การถ่ายโอน และการนำการเรียนรู้ไปใช้ประโยชน์อย่างดีที่สุดในทุก ๆ ปฏิบัติการ

4. โครงสร้าง (structure) ประกอบไปด้วยแผนก ฝ่าย ระดับและกลุ่มงาน โครงสร้าง ขององค์กรแห่งการเรียนรู้จะเป็นแบบแบนราบไม่มีขอบเขตที่จำกัด และมีความคล่องตัวสูงซึ่งเป็นผลให้ มีการติดต่อ การไหลเวียนของข้อมูล ความรับผิดชอบในแต่ละหน่วยงาน และความร่วมมือทั้งภายในและ ภายนอกองค์กรเป็นไปด้วยดี

แคทท์ (Catt, 1999, pp. 39-56) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบและเงื่อนไขที่สำคัญที่สุด ของเป้าหมาย คือ 1) ทุกคนสามารถยกประเด็นปัญหาใดปัญหาหนึ่งขึ้นมาเพื่อกำหนดเป็นวาระของ การประชุม สามารถเสนอทางเลือกและมีส่วนร่วมในการเลือกหรือการตัดสินใจสุดท้ายได้ 2) เป็นการ ประชุมที่ทุกคนสามารถพูดคุยกันได้แบบเผชิญหน้า (face - to-face meeting) 3) มีการปรึกษาหารือ หรืออภิปรายประเด็นปัญหาที่หยิบยกมาพิจารณากันอย่างกว้างขวางทุกคนต้องการมีส่วนร่วมในการ

อภิปราย และสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่และ 4) มีแนวโน้มที่พยายามจะให้เกิดความเห็นพ้อง (consensus) ร่วมกันในประเด็นปัญหาที่พิจารณา

จากองค์ประกอบเป้าหมายเฉพาะเจาะจง สรุปได้ว่า สิ่งที่รวมเอาความหวังเป้าหมายและทิศทางในอนาคตที่ปรารถนาขององค์การเข้าไว้ด้วยกันโดยสัมพันธ์กับแผนการปฏิบัติวิธีการกลวิธี และขั้นตอนที่จะทำให้องค์การบรรลุวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่กำหนดไว้เพื่อนำไปสู่ประสิทธิผลขององค์การ

3. ด้านความเชื่อมั่นในความสามารถของทีม

3.1 ความหมายของความเชื่อมั่นในความสามารถของทีม

มีผู้ให้ความหมายของความเชื่อมั่นในความสามารถของทีม ดังนี้

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2556, หน้า 120) กล่าวว่า ความเชื่อมั่นในความสามารถของทีม หมายถึง ความเชื่อมั่นว่าทีมจะสามารถบรรลุความสำเร็จเมื่อทีมบรรลุความสำเร็จจะทำให้เกิดความเชื่อมั่นว่าในอนาคตก็ต้องประสบความสำเร็จเช่นกันกล่าวคือจะเป็นแรงจูงใจให้เกิดความพยายามในการทำงานมากขึ้นผู้บริหารสามารถยกระดับความเชื่อมั่นในความสามารถของทีมได้โดยช่วยให้ทีมเริ่มจากประสบความสำเร็จในเรื่องเล็ก ๆ ซึ่งจะทำให้ทีมเกิดความเชื่อมั่นเมื่อทีมพัฒนามากขึ้นและประสบความสำเร็จบ่อยครั้งจะช่วยสร้างความเชื่อมั่นขึ้นร่วมกันว่าความพยายามในอนาคตจะนำไปสู่ความสำเร็จนอกจากนี้ผู้บริหารควรจัดฝึกอบรมเพิ่มทักษะทั้งด้านการทำงานเฉพาะด้านและทักษะการประสานงานเมื่อสมาชิกทีมมีความสามารถมากขึ้นทำให้เกิดความเชื่อมั่นที่จะทำงานมากขึ้น

ณัฐยา สินตระการผล (2560, หน้า 81) กล่าวว่า ความเชื่อมั่นในความสามารถของทีม หมายถึง ทีมที่ตั้งขึ้นใหม่จะถูกกำหนดให้ต้องใช้เวลากับความพยายามมากพอสมควรในการสร้างความสัมพันธ์ที่ไว้วางใจกันได้ภายในทีมอย่างไรก็ตามเมื่อสมาชิกในทีมบางคนรู้และเข้าใจกันอยู่แล้วพวกเขาก็อาจกลายเป็นจุดเชื่อมต่อระหว่างคนที่เหลือซึ่งในที่สุดก็จะเกิดเครือข่ายความสัมพันธ์ขึ้นในทีมนี้เมื่อผู้เขียนนำข้อมูลที่มีอยู่มาพิจารณาอย่างละเอียดมากขึ้นก็ทำให้ค้นพบว่าเมื่อสมาชิกในทีมร้อยละ 20-40 รู้จักสนิทสนมกันเป็นอย่างดีมาก่อนหน้าแล้วทีมนั้นก็จะมีกรร่วมมือกันในระดับที่สูงตั้งแต่แรก

ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ (2561, หน้า 177) กล่าวว่า ความเชื่อมั่นในความสามารถของทีม หมายถึง เป็นความเชื่อมั่นและความสามารถในจินตนาการและรวบรวมความรู้ความคิดเดิมอย่างหลากหลายและรวดเร็ว แล้วสร้างเป็นความรู้ความคิดใหม่ สามารถคิดนอกกรอบได้ มีผลงานการคิดสามารถริเริ่มและสร้างสรรค์ผลงานหรือสิ่งใหม่ๆ ได้

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2561, หน้า 24) กล่าวว่า ความเชื่อมั่นในความสามารถของทีม หมายถึง ความคิดของทีม การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิมเป็นความคิดริเริ่มใหม่ๆ ไม่เคยเห็นที่ใดมาก่อน และใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสมกว่าสิ่งที่มีอยู่เดิม

สุวิทย์ มูลคำ (2563, หน้า 47) ความเชื่อมั่นในความสามารถของทีมกล่าวว่า ความเชื่อมั่นในความสามารถของทีม หมายถึง ความเชื่อมั่นว่าทีมจะสามารถบรรลุความสำเร็จ เมื่อทีมบรรลุความสำเร็จจะทำให้เกิดความเชื่อมั่นว่าในอนาคตก็ต้องประสบความสำเร็จเช่นกัน กล่าวคือจะเป็นแรงจูงใจให้เกิดความพยายามในการทำงานเป็นทีมมากขึ้น

จากความหมายของความเชื่อมั่นในความสามารถของทีม สรุปได้ว่า ทีมที่มีประสิทธิภาพจะทำให้สมาชิกทุกคนมีความพึงพอใจ มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน สมาชิกเข้าใจโครงสร้างของทีมอย่างทั่วถึงให้ความร่วมมือซึ่งกันและกันทำให้เกิดกระบวนการทำงานที่มีขั้นตอนชัดเจนที่จะทำให้องค์การเดินไปสู่เป้าหมายได้ตามวัตถุประสงค์

3.2 การสร้างความเชื่อมั่นในความสามารถของทีม

มีผู้กล่าวถึงการสร้างความเชื่อมั่นในความสามารถของทีม ดังนี้

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2560, หน้า 84) กล่าวว่า สร้างความเชื่อมั่นในทีม คือ เป็นกระบวนการทำงานที่จะช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานให้ดีขึ้นความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของ หน่วยงานจะต้องมีลักษณะสำคัญ 6 ประการ คือ 1) การมีเป้าหมายที่ชัดเจนทุกคนเป็นเจ้าของร่วมกัน 2) การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ 3) การจัดการพฤติกรรมที่ไม่เอื้ออำนวยให้เกิดการรับผิดชอบ 4) การทำงานอย่างไม่หยุดยั้ง 5) การมีแผนสำรอง และ 6) การติดตามประเมินผลการทำงาน

ณัฐยา สินตระการผล (2560, หน้า 14) กล่าวว่า การสร้างความเชื่อมั่นให้พนักงานมั่นใจว่าทีมผู้บริหารของบริษัท มีความรู้ความสามารถมากพอที่จะนำตนเองและองค์กรให้ก้าวหน้า และขึ้นเป็นอันดับต้น ๆ ในสายงานนั้น ๆ ได้หากพนักงานรู้สึกมั่นใจว่าองค์กรมั่นคงก็จะมั่นใจว่าตนเองจะก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และพร้อมจะใช้ความสามารถที่ตนมีบวกกับการเรียนรู้ใหม่ ๆ เพื่อร่วมพัฒนาบริษัท ไปพร้อม ๆ กัน

ปารวี สยัตพานิช (2564, หน้า 1) กล่าวว่า การสร้างความเชื่อมั่นในการทำงานของทีม คือ

1. ผู้นำสามารถมอบหมายงานและแบ่งภาระงาน ให้ผู้อื่นดำเนินการโดยทำงานเป็นทีม และผู้นำจำเป็นต้องมีทักษะในงานที่รับผิดชอบ การขจัดปัญหาความขัดแย้ง และการสร้างแรงจูงใจ

2. ทีมกำหนดเป้าหมายร่วมกัน เพื่อดำเนินการตามนโยบาย และติดตามประเมินผลการทำงานตามแผนที่วางไว้ โดยพิจารณาตามระยะเวลา ปริมาณ และคุณภาพ เป็นต้น
3. ทีมต้องมีความสามัคคี เพราะทำให้ทุกคนรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
4. ต้องสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีภายในทีม ช่วยให้การทำงานของทีมมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น
5. ทีมต้องมีความคิดสร้างสรรค์ ได้แก่ ความคิดแปลกใหม่ และสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง เกิดประโยชน์กับหน่วยงานหรือองค์กร
6. ผู้นำต้องทำหน้าที่สร้างแรงจูงใจ ให้สมาชิกในทีมเกิดพลังในการทำงาน กระตือรือร้น รู้สึกถึงการมีส่วนร่วม ซึ่งแรงจูงใจทำให้สมาชิกในทีมร่วมกันทำงานด้วยความพึงพอใจ และมีความสุขกับการทำงานเกิดพฤติกรรมเชิงบวกสุดท้ายองค์กรจะสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้
7. ผู้นำสามารถสอนงานหรือแนะนำวิธีการทำงาน เพื่อพัฒนาทักษะและเพิ่มความรู้ให้บุคลากรในทีม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในงานที่ทำ
8. ผู้นำควรชื่นชมความสำเร็จของทีม เป็นแรงผลักดันให้ทีมมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

4. ด้านระดับความขัดแย้ง

4.1 ความหมายของความขัดแย้ง

มีผู้ให้ความหมายของความขัดแย้ง ดังนี้

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2556, หน้า 120) กล่าวว่า ระดับความขัดแย้ง (conflict levels) หมายถึง ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในทีมมีใช้สิ่งที่เลวร้ายเสมอ ถ้าปราศจากความขัดแย้งอย่างสมบูรณ์จะทำให้เฉื่อยชาและไม่กระตือรือร้นดังนั้นความขัดแย้งสามารถช่วยยกระดับประสิทธิภาพของทีมได้ แต่ก็มีใช้ความขัดแย้งทุกประเภทเช่นถ้าเป็นความขัดแย้งในเชิงสัมพันธภาพ (relationship conflict) คือความไม่สามารถเข้ากับผู้อื่นได้ความตึงเครียดความรู้สึกเป็นศัตรูกับผู้อื่นความขัดแย้งเหล่านี้จะก่อให้เกิดผลร้ายเสมอถ้าเป็นความขัดแย้งในการทำงานโดยเฉพาะงานที่ไม่ใช่งานประจำซ้ำซาก (in routine activity) ความเห็นที่ไม่ตรงกันเกี่ยวกับเรื่องงานมิได้ก่อให้เกิดผลเสีย แต่จะก่อให้เกิดประโยชน์เพราะจะช่วยลดปัญหาการถูกครอบงำทางความคิดโดยกลุ่ม (groupthink) ความขัดแย้งที่เกี่ยวกับงานจะกระตุ้นการอภิปรายส่งเสริมให้เกิดการประเมินปัญหาและทางเลือกต่าง ๆ นำไปสู่การตัดสินใจของทีมที่ดีกว่า

ศิริวรรณ มนอัคระผดุง (2559, หน้า 195) กล่าวว่า ความขัดแย้ง หมายถึง สภาวะการณ์ที่บุคคลสองฝ่ายมีความแตกต่างทางความคิด ความเชื่อ การรับรู้รับเห็น ค่านิยม ทศนคติ เป้าหมายประสบการณ์ ผลประโยชน์และทรัพยากร ทำให้เกิดพฤติกรรมที่ตกลงกันไม่ได้ โดยอีกฝ่ายหนึ่งไม่เห็นพ้อง ไม่พอใจ พยายามกีดกันและต่อต้านอีกฝ่ายหนึ่ง

วันชัย วัฒนศัพท์ (2560, หน้า 50) กล่าวว่า ความขัดแย้ง หมายถึง เป็นความไม่ลงรอยกันหรือสภาวะที่ไม่เห็นพ้องต้องกัน หรือความเป็นปฏิปักษ์ระหว่างบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป โต้แย้งกันในประเด็นของค่านิยมหรือเกิดการแข่งขันกันในเรื่องของอำนาจสถานภาพ เป้าหมาย และการแย่งชิงทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2560, หน้า 11) กล่าวว่า ความขัดแย้ง หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้องกับจุดมุ่งหมาย หรือวิธีการ หรือทั้งสองอย่าง แต่เป็นความสัมพันธ์ที่แต่ละฝ่าย ไม่สามารถไปด้วยกันได้ในเรื่องความต้องการ ไม่ว่าจะเป็ความต้องการที่แท้จริงหรือศักยภาพที่จะทำให้เกิดความต้องการ

โทมัส (Thomas., 2016, p.56) กล่าวว่า ความขัดแย้ง คือ สภาพความกังวลของบุคคลที่ปรากฏออกมาในลักษณะที่ไม่ลงรอยกัน ความกังวลดังกล่าวอาจเป็นสิ่งใดก็ได้ที่บุคคลให้ความสนใจซึ่งความกังวลของบุคคลในองค์กรมักเกี่ยวกับเรื่องการตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดสรรทรัพยากร การพิจารณาข้อเท็จจริงเพื่อการแก้ปัญหา รวมไปถึงการสนับสนุนกลยุทธ์ที่แตกต่างกัน

روبิ้น, จัสต์ (Robbins & Judge, 2015, pp.446-447) กล่าวว่า ความขัดแย้ง หมายถึงเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคลฝ่ายหนึ่งมีความพยายามที่จะตอบโต้อีกฝ่ายหนึ่งโดยการขัดขวาง ไม่ให้ฝ่ายตรงข้ามสามารถบรรลุเป้าหมายหรือได้รับผลประโยชน์ตามต้องการ

จากความหมายของความขัดแย้ง สรุปได้ว่า ความขัดแย้ง หมายถึง การที่แต่ละฝ่ายไปด้วยกันไม่ได้ในเรื่องเกี่ยวกับความต้องการ เป็นความรู้สึกหรือปฏิกิริยาของบุคคลหรือกลุ่มคน ที่มีความคิดเห็น ค่านิยม และเป้าหมายไม่เป็นไปในทางเดียวกัน รวมทั้งการต่อสู้เพื่อทรัพยากรที่มีอยู่จำกัด หรือการที่ฝ่ายหนึ่งรุกร้า หรือขัดขวางการกระทำอีกฝ่ายเพื่อให้เป้าหมายของตนบรรลุผล ความขัดแย้งอาจเกี่ยวกับความไม่สามารถตัดสินใจกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือเป็นเพราะอยากทำทั้งสองสิ่งในเวลาเดียวกัน

4.2 ประเภทของความขัดแย้ง

มีผู้กล่าวถึงประเภทของความขัดแย้ง ดังนี้

อัจฉรา ลิ้มวงศ์ทอง (2557, หน้า 26) กล่าวว่า ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นสามารถแบ่งออกตามสภาพการณ์ได้เป็น 6 ประเภทดังนี้

1. ความขัดแย้งภายในตน (intrapersonal conflict) เป็นความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลได้รับอิทธิพลมาจากบทบาทและเป้าหมายที่บุคคลได้รับมอบหมายกับความรู้สึกส่วนตัว ซึ่งมาจากความคิดอารมณ์คุณค่าความโอเนียงของจิตใจเป็นความรู้สึกที่บุคคลคาดหวังให้มีบทบาทตั้งแต่สองบทบาทขึ้นไปในเวลาเดียวกันความขัดแย้งภายในตนจะก่อให้เกิดความเครียดถ้าบุคคลที่เกิดความขัดแย้งไม่สามารถที่จะรับมือกับความขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้นอกจากนี้ความขัดแย้งภายในตนยังเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความขัดแย้งในระดับอื่นตามมาอีกด้วยโดยความขัดแย้งภายในตนสามารถแบ่งออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่

1.1 ความขัดแย้งแบบชอบทั้งคู่เป็นความขัดแย้งที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลมี 2 ตัวเลือกแต่เลือกได้เพียงอย่างเดียวยกตัวอย่างเช่น “รักพี่เสียดายน้อง” เช่น การสอบชิงทุนได้ทุนเรียนปริญญาโทกับการได้เลื่อนตำแหน่งที่ดี

1.2 ความขัดแย้งแบบชอบสิ่งหนึ่ง แต่ไม่ชอบอีกสิ่งหนึ่งเป็นความขัดแย้งที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลเผชิญกับสถานการณ์ที่มีทั้งด้านบวกและด้านลบภายในเวลาเดียวกันจำเป็นต้องเผชิญหน้าทั้ง 2 อย่างในเวลาเดียวกันยกตัวอย่างเช่น สอบเอนทรานซ์เข้าศึกษาต่อได้ในขณะที่ตนเองอยากจะเรียน แต่ต้องไปเรียนในมหาวิทยาลัยทางภาคเหนือซึ่งไกลจากครอบครัว เป็นต้น

1.3 ความขัดแย้งแบบไม่ชอบทั้งคู่เป็นความขัดแย้งที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลต้องเผชิญกับตัวเลือกที่ไม่น่าพึงปรารถนาทั้ง 2 อย่างยกตัวอย่างเช่น “หนีเสือปะจระเข้” เช่น ในช่วงวิกฤติเศรษฐกิจไม่มีดีหน่วยงานให้พนักงานเลือกระหว่างพักงานหรือลดเงินโบนัสหรือลดเงินเดือน เป็นต้น

2. ความขัดแย้งระหว่างบุคคล (interpersonal conflict) เป็นความขัดแย้งที่เกิดระหว่างบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปเป็นความขัดแย้งที่พบบ่อยอาจจะเริ่มจากความขัดแย้งในตนเองค่านิยมทัศนคติบุคลิกภาพบทบาทสถานภาพการทำงานเป้าหมายสิ่งเหล่านี้ทำให้เกิดเป็นพฤติกรรมเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่นในทางลบจนกลายเป็นความขัดแย้งระหว่างบุคคลในที่สุดความขัดแย้งระหว่างบุคคลภายในองค์การจะเป็นความขัดแย้งตามสายการบังคับบัญชาเดียวกันหรือต่างกันเป็นความขัดแย้งที่เกิดขึ้นตามแนวตั้งและแนวนอนตามโครงสร้างขององค์การ เช่น ความขัดแย้งระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาความขัดแย้งระหว่างเพื่อนร่วมงานในสายงานเดียวกัน เป็นต้น

3. ความขัดแย้งระหว่างบุคคลและกลุ่ม (interpersonal and group conflict) เป็นความขัดแย้งที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลมีความคิดเห็นทัศนคติความเข้าใจและเป้าหมายต่างจากแนวประเพณีหรือปทัสสถานของกลุ่มกำหนดขึ้นมาเพื่อปฏิบัติงานของกลุ่มอาจจะเป็นเรื่องของกฎระเบียบวิธีการรวมทั้งการจัดสรรทรัพยากรจึงทำให้เกิดความขัดแย้งกับคนส่วนใหญ่ในกลุ่มส่งผลต่อพฤติกรรมการแสดงออกของบุคคลต่อกลุ่มเป็นไปในทางต่อต้าน เช่น การจัดงานสังสรรค์โดยเก็บเงินอาจจะมึพนักงานบางคนไม่เห็นด้วยเกิดการต่อต้านไม่ยอมรับและไม่เข้าร่วมทำให้ไม่ได้รับการยอมรับจากกลุ่มรวมทั้งไม่เข้าร่วมกลุ่ม เป็นต้น

4. ความขัดแย้งภายในกลุ่ม (inter-group conflict) เป็นความขัดแย้งที่สะท้อนให้เห็นถึงความขัดแย้งของบุคคลภายในกลุ่มหรือกลุ่มย่อยตั้งแต่ 2 กลุ่มที่อยู่ภายในกลุ่มเดียวกันในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายกระบวนการวิธีการทำงานที่แตกต่างกันความขัดแย้งในลักษณะนี้สืบเนื่องมาจากปัญหาการปฏิบัติงานเป็นส่วนใหญ่ซึ่งเกิดขึ้นจากการใช้ทรัพยากรร่วมกันทำให้เกิดการแข่งขันเพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรและผลประโยชน์ที่สูงสุด เช่น การรวมตัวกันของพนักงานเพื่อเรียกร้องสวัสดิการเงินโบนัสหรือเงินค่าตอบแทนที่เป็นธรรม

5. ความขัดแย้งในองค์กร (organizational conflict) เป็นความขัดแย้งที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลกลุ่มและแผนกในองค์กรเห็นว่าวิธีการปฏิบัติงานกฎระเบียบขั้นตอนนโยบายในการทำงานขององค์กรไม่สามารถเอื้อต่อความต้องการของแต่ละฝ่ายได้เมื่อบุคคลแต่ละคนมาอยู่ร่วมกันทำกิจกรรมต่างๆร่วมกันจะมีความคิดเห็นแตกต่างกันค่านิยมการเปลี่ยนแปลงการรับรู้ผลประโยชน์การพึ่งพากับงบประมาณที่มีจำนวนจำกัด ความแตกต่างในหน้าที่การงานล้วนเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความขัดแย้งได้ทั้งสิ้น

6. ความขัดแย้งระหว่างองค์กร (inter-organization conflict) เป็นความขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างองค์กรกับองค์กรหรือระหว่างกลุ่มกับกลุ่มเป็นความขัดแย้งจากความต้องการการกดดันหรือความคาดหวังที่มาจากภายนอกองค์กรที่จะเข้ามามีอิทธิพลต่อนโยบายหรือผลประโยชน์ขององค์กรเพื่อเป็นการแย่งชิงส่วนครองตลาดและผลกำไรเช่นการซื้อตัวบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถสูงจากอีกบริษัท หนึ่งโดยให้ค่าจ้างตำแหน่งสวัสดิการที่มากกว่าทำให้ บริษัท เดิมเกิดความไม่พอใจกลายเป็นกรณีของความขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2560, หน้า 109) กล่าวว่า ความขัดแย้งในองค์กรมี 8 ประเภท คือ ความขัดแย้งระหว่างบุคคลความขัดแย้งภายในกลุ่มความขัดแย้งระหว่างกลุ่มและความขัดแย้งระหว่างองค์กรความขัดแย้งระหว่างบุคคล (interpersonal conflict) เกิดจากสิ่งต่อไปนี้

1. ความแตกต่างของบุคลิกภาพทำให้เกิดความขัดแย้งกัน เช่น หัวหน้าเป็นคนเจ้าระเบียบชอบการควบคุมชอบกล่าวโทษ

2. ความแตกต่างของค่านิยมแตกต่างกันต้องมาอยู่ร่วมกันทำงานร่วมกัน
3. ความแตกต่างของการรับรู้การตีความการแปลความหมายที่บิดเบือนไป
4. ความแตกต่างของเป้าหมายในการดำเนินชีวิตหรือการทำงาน เช่น คำนี้ถึงประโยชน์

ส่วนตน เป็นต้น

5. การแข่งขันเพื่อจะได้รับทรัพยากรที่มีจำกัด เช่น รายได้ตามตำแหน่ง เป็นต้น
6. การพึ่งพาอาศัยกันของบุคคลทำให้กระทบกระทั่งกันเหมือนรถยนต์บนท้องถนน
7. ความกดดันต่อบทบาทหน้าที่ไม่เป็นที่พอใจของคนอื่น
8. ความแตกต่างของสถานภาพ

อร่ามศรี ศิริพันธ์ (2560, หน้า 20) ได้แบ่งประเภทของความขัดแย้ง 3 ประเภท

1. ความขัดแย้งด้านความคิด เนื่องจากคนมีความคิดเป็นของตัวเอง มีความเชื่อมั่นอุดมการณ์ ที่มีระดับการเปลี่ยนแปลงยาก-ง่าย ต่างกันออกไป

2. ความขัดแย้งในด้านวิธีการปฏิบัติ มาจากการที่แต่ละคนมีความถนัด ความพอใจ ค่านิยม บุคลิกภาพและความเคยชินที่แตกต่างกัน

3. ความขัดแย้งในเรื่องผลประโยชน์ ผลประโยชน์นี้คล้ายๆกับทรัพยากรที่หายาก แต่มีคนจำนวนมากที่ต้องการ

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2563, หน้า 40-42) ความขัดแย้งภายในองค์กร (Intra-organization Conflict) หมายถึง ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นมาโดยมีคู่กรณีขัดแย้งเป็นบุคคลหรือกลุ่มย่อยๆ ที่มีอยู่ในกลุ่มหรือที่อยู่ในองค์กรหรือกลุ่มต่างๆ ความขัดแย้งประเภทนี้เกิดขึ้นเมื่อบุคคล กลุ่ม และแผนกในองค์กรมองเห็นว่าวิธีการปฏิบัติงาน กฎระเบียบในการทำงาน หรือนโยบายของบริษัทไม่สามารถเอื้ออำนวยต่อความต้องการของแต่ละฝ่ายได้ นอกจากนี้การมอบหมายงานหรือกระจายงานที่ไม่มีมาตรฐานที่ชัดเจนอาจนำมาซึ่งความรู้สึกไม่พอใจ ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างบุคคล กลุ่ม และแผนกขึ้น เมื่อความขัดแย้งทวีความรุนแรงและขยายวงกว้างมากขึ้น ความขัดแย้งนั้นจะกลายเป็นความขัดแย้งระดับองค์กรทันที ความขัดแย้งในองค์กร (Intra-organization Conflict) ความขัดแย้งภายในองค์กรสามารถแบ่งออกได้ 4 ชนิด

1. ความขัดแย้งในแนวตั้ง เป็นความขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างหัวหน้ากับลูกน้องซึ่งมีความขัดแย้งในด้านวิธีการที่ดีที่สุดที่จะทำให้งานสำเร็จ

2. ความขัดแย้งในแนวนอน เป็นความขัดแย้งระหว่างแผนกในระดับเดียวกันหรือผู้บริหารในระดับเดียวกัน เช่น การแย่งชิงทรัพยากร

3. ความขัดแย้งระหว่างสายงานเป็นความขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างผู้ปฏิบัติงานประจำกลุ่มที่ทำงานในลักษณะสายงานและทีมงาน

4. ความขัดแย้งทางด้านบทบาท เป็นความขัดแย้งที่เกิดขึ้นจากการกำหนดบทบาทที่ไม่ชัดเจนหรือไม่มีการกำหนดบทบาทหรือรับรู้บทบาท ทำให้เกิดความไม่เข้าใจในการทำงาน

จากประเภทความขัดแย้ง สรุปได้ว่า ความขัดแย้งในองค์กรมีหลายเกณฑ์สามารถสรุปเกณฑ์ความขัดแย้งได้ดังนี้ 1) ความขัดแย้งที่เกิดจากตัวบุคคล 2) ความขัดแย้งระหว่างกลุ่ม 3) ความขัดแย้งภายในกลุ่ม 4) ความขัดแย้งระหว่างกลุ่ม และ 5) ความขัดแย้งภายในองค์กร

5. ด้านความสูญเสียเปล่าทางสังคม

5.1 ความหมายของด้านความสูญเสียเปล่าทางสังคม

มีผู้ให้ความหมายของด้านความสูญเสียเปล่าทางสังคม ไว้ดังนี้

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2556, หน้า 121) กล่าวว่า ความสูญเสียเปล่าทางสังคม (social loafing) ได้เรียนรู้ในบทก่อนว่าบางคนซ่อนตัวภายในกลุ่มในลักษณะที่สูญเสียเปล่าคือไม่ใช้ความพยายามของตนให้เกิดประโยชน์ต่อกลุ่มทีมที่ประสบความสำเร็จสามารถทำให้สมาชิกเข้าร่วมรับผิดชอบต่อเป้าหมายวัตถุประสงค์ของทีมทำให้แต่ละคนจะต้องมีความชัดเจนว่าตนมีความรับผิดชอบอะไร

ชูชัย สมितिไกร (2557, หน้า 17) ความสูญเสียเปล่าทางสังคม หมายถึง พฤติกรรมของสมาชิกภายในทีมที่ชอบเลี่ยงการทำงาน เมื่อต้องปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น ซึ่งเป็นการเอาเปรียบเพื่อนร่วมงานที่ทำงานอย่างเต็มที่

สิริอร วิชชาวุธ (2558, หน้า 50) ความสูญเสียเปล่าทางสังคม หมายถึง การที่บางคนซ่อนตัวภายในกลุ่มในลักษณะที่สูญเสียเปล่า คือไม่ใช้ความพยายามของตนให้เกิดประโยชน์ต่อกลุ่มทีมที่ประสบความสำเร็จสามารถทำให้สมาชิกเข้าร่วมรับผิดชอบต่อเป้าหมาย วัตถุประสงค์ของทีมทำให้แต่ละคนจะต้องมีความชัดเจนว่าตนมีความรับผิดชอบอะไร

จากความหมายของความสูญเสียเปล่าทางสังคม สรุปได้ว่า การที่สมาชิกบางคนไม่ใช้ความพยายามของตนให้เกิดประโยชน์ต่อกลุ่มทีมที่ประสบความสำเร็จสามารถทำให้สมาชิกเข้าร่วมรับผิดชอบต่อเป้าหมายวัตถุประสงค์ของทีมทำให้แต่ละคนจะต้องมีความชัดเจนว่าตนมีความรับผิดชอบอะไร

5.2 ลักษณะความสูญเสียเปล่าทางสังคม

บุญเจือ วงษ์เกษม (2558, หน้า 15) กล่าวถึง ลักษณะความสูญเสียเปล่าทางสังคมสามารถพิจารณาได้จาก

1. ความเป็นอิสระจากอคติ เป็นการพิจารณาการทำงานร่วมกันโดยคำนึงถึงทักษะความสามารถศักยภาพของบุคคลไม่ควรมัวอคติหรือไม่ควรคำนึงถึงพวกพ้อง และยึดถือเรื่องส่วนตัวมากกว่าความสามารถในการทำงาน
2. ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในองค์กรหรือทีมงาน
3. การเปลี่ยนแปลงในการทำงานร่วมกัน คือ ควรมีความรู้สึกว่าบุคคลทุกคนมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีกว่าเดิมได้
4. มีการสนับสนุนในกลุ่ม คือ มีลักษณะการทำงานที่ช่วยเหลือซึ่งกันและกันมีความเข้าใจในลักษณะของบุคคลในการสนับสนุนทางอารมณ์ สังคม
5. มีความรู้สึกทำงานร่วมกันที่ดีในองค์กรมีความสำคัญ
6. มีการติดต่อสื่อสารในลักษณะเปิดเผย คือ สมาชิกในองค์กรหรือบุคคลที่ทำงานควรแสดงความคิดเห็นความรู้สึกของตนเองอย่างแท้จริงต่อกัน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

1. ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารงานวิจัยและวารสารที่เกี่ยวข้องกับความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

จารุพันธ์ อธิธาวัชกุล (2555, หน้า 13) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง เป็นความเต็มใจของ บุคลากรในการรักษาสมาชิกภาพอยู่ในองค์กรต่อไป รวมไปถึงทัศนคติที่เป็นไปในทางบวกต่อองค์กร โดยที่ บุคลากรยอมสละความสุขบางส่วนของตนเองเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

สุธรรมพงษ์ พุ่มทอง (2560, หน้า 16) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทัศนคติหรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์กร โดยประเมินองค์กรในทางบวก ซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันระหว่างบุคคลนั้นกับองค์กรและเป็นความตั้งใจที่จะทำงานในองค์กรบรรลุเป้าหมาย

ธนาเศรษฐ์ วัฒนพงศ์สถิต (2562, หน้า 11) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรสามารถส่งผลที่ตามมาในแง่ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรคือสมาชิกจะทุ่มเท

ทำงานเพื่อองค์กรยิ่งขึ้น ทั้งนี้อาจเป็นพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบโดยตรงซึ่งยินดีกระทำเพื่อองค์กรโดยไม่ได้หวังสิ่งตอบแทนใด

มาวเดย์, และคนอื่นๆ (Mowday, et al., 1982, p. 97) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของบุคคลที่มีต่อองค์กรอย่างเหนียวแน่น โดยความรู้สึกที่ดีจะทำให้บุคคลแสดงออกมาในรูปของการปฏิบัติตนให้เกิดประโยชน์ และบุคคลที่มีความผูกพันจะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรเสมอ

ลูเทนส์ (Luthans, 1995, pp. 130-131) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อองค์กรโดยการจำแนกออกเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกมา ดังนี้

1. มีความปรารถนาอันแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร
2. มีความตั้งใจ และใช้ความพยายามอย่างถึงที่สุดเพื่อประโยชน์ขององค์กร
3. การแสดงออกโดยการยอมรับเป้าหมายขององค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กร

แมคเคนนา (McKenna, 2000, p.282) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความมั่นคงทางความสัมพันธ์ของบุคคล ในการเห็นว่าตนเป็นส่วนหนึ่งหรือมีส่วนร่วมในองค์กรความมีส่วนร่วมนี้หากจะสะท้อนให้เห็นจากความเต็มใจของบุคคลนั้นที่จะอาจทำงานที่นอกเหนือไปจากงานประจำที่ต้องทำ

อคาเนาซ, วินเดอรอม, และปีเตอร์สัน (Ashkanasy, Wilderom, & Peterson, 2000, p.340) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความผูกพันที่หลากหลายทั้งการศึกษาในด้านสังคมจิตวิทยาและองค์กร การให้คำนิยามมีการเน้นคุณค่าบรรทัดฐานผลกระทบกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับองค์กรที่เป็นส่วนของวัฒนธรรมองค์กร

จากความหมายของความผูกพันต่อองค์กร สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่สมาชิกภายในองค์กรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีความตั้งใจทุ่มเทในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล พร้อมให้ความร่วมมือกับองค์กรในทุกๆด้าน ซึ่งปัจจัยที่สะท้อนความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกภายในองค์กร

2. ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

มีผู้ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

นภาพิทย โหมาศวิน (2563, หน้า 23) กล่าวว่า ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร คือ คนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหารจัดการ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ ภาคเอกชน ทุกคนคือ จักรกลตัวสำคัญ ถ้าคนดีคนมีความรู้ มีความสามารถ องค์กรก็จะอยู่รอด มีการคิดใหม่อยู่เสมอ ปรับปรุงงานอยู่เสมอ เกิดนวัตกรรมใหม่ขึ้น ซึ่งความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร มีดังนี้

1. ความประทับใจครั้งแรกในการพบกับผู้นำหรือหัวหน้างาน ตอนที่เราเข้าบรรจุทำงานใหม่ มีการพาไปแนะนำการต้อนรับภายในหน่วยงานเป็นอย่างไร สร้างความประทับใจจะเกิดขึ้นทันทีที่เข้ามาทำงาน

2. ความรับผิดชอบ เมื่อเข้าทำงานใหม่ ๆ ได้รับการเอาใจใส่จากหัวหน้างาน มีการอำนวยความสะดวกในเรื่องของการทำงาน ตั้งแต่เริ่มแรกที่เข้ามาทำงาน มีการสอนงานเปิดโอกาสให้มีการแก้ตัวถ้าเกิดทำงานผิดพลาดในครั้งแรก พูดอย่างกัลยาณมิตร สอนงานอย่างมีหลักปฏิบัติ

3. ให้ความสำคัญ ต้องให้ความสำคัญกับงานที่มอบให้ปฏิบัติ งานของเราก็คืองานขององค์กร เมื่อมอบให้เขาปฏิบัติก็ต้องให้ความสำคัญกับงานของเขาที่เขาปฏิบัติ อธิบายถึงความสำคัญของงาน ให้เขาเห็นว่าเขามีความสำคัญมากขนาดไหนต่อองค์กร ทุกคนในองค์กรเปรียบเสมือนเฟืองตัวเล็กจะทำให้สามารถสร้างรายได้ลดต้นทุนให้แก่องค์กรทำให้เกิดความภาคภูมิใจในงาน ว่าเขามีประโยชน์ต่อองค์กรและเขาได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับงาน

4. มีโอกาสพัฒนาและเติบโตในหน้าที่การงาน เมื่อเข้าทำงานแล้วใครก็ตามที่เข้าไปทำงานแล้วมองไม่เห็นอนาคต ย่อมจะไม่เกิดความผูกพันแน่นอน แต่ถ้าเขามองเห็นถึงความก้าวหน้า ได้รับการเลื่อนระดับที่สูงขึ้น มีเงินเดือนที่สูงขึ้น ก็จะก่อให้เกิดความกระตือรือร้นและก็เป็นการทำทนายต่องานที่ได้รับ

5. การสื่อสาร ถือเป็นสิ่งจำเป็นมาก เพราะเมื่อเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแล้ว ต้องให้เขารู้ทุกเรื่อง ถ้าองค์กรขาดการสื่อสารหรือสื่อสารกันไม่ดี ความวินาศหรือความไม่เจริญก้าวหน้าขององค์กร ก็จะเกิดขึ้นตามมา เพราะถ้าสื่อสารกันไม่ดีก่อให้เกิดการไม่เข้าใจกัน ก่อให้เกิดความเข้าใจผิดและก็ให้เกิดปัญหาตามมาได้

6. การให้รางวัล ถือเป็นเทคนิคการสร้างความผูกพัน ถ้าทำดีต้องได้รางวัลอย่างน้อย ๆ ก็คำชมเชย ใคร ๆ ก็ชอบคำชมเชย แต่เมื่อทำไม่ดีก็ต้องมีการว่ากล่าวตักเตือนและชี้แนะแนวทางที่ถูกต้องให้

7. ความผูกพัน ถือเป็นกุญแจสำคัญต่อความสำเร็จของการทำงาน หากคนมีความผูกพันต่อองค์กร สิ่งที่องค์กรจะได้มากกว่างานก็คือ หัวใจของคนทำงาน เพราะเขาจะทุ่มเทอุทิศเวลาเพื่อองค์กรเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เขาจะมุ่งมั่นทำงานแล้วก็สร้างความเจริญให้กับธุรกิจหรืองาน

บุชานัน (Buchanan, 1999, p.533) กล่าวว่า ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นทัศนคติที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์กรเนื่องจาก

1. เป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการหรือความต้องการของสมาชิกกับเป้าหมายขององค์กร หรือช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้นั่นเอง

2. ความผูกพันองค์กรค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจแม้ว่าจะมีการพัฒนาไปอย่างช้าๆ แต่ก็อยู่อย่างมั่นคง

3. ความผูกพันองค์กรเป็นเครื่องชี้ที่ดีถึงควมมีประสิทธิภาพขององค์กร

อิวานเซวิช, และแมททีสัน (Ivancevich, & Matteson, 2002, p.212) กล่าวว่า หากขาดความผูกพันต่อองค์กรจะทำให้ประสิทธิผลขององค์กรลดลง สมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะไม่ค่อยลาออก นอกจากนี้สมาชิกที่ผูกพันต่อองค์กร และมีความชำนาญจะไม่ต้องการหัวหน้าที่ดูแลใกล้ชิดทำให้ลดค่าใช้จ่ายที่ต้องมีหัวหน้าคอยกำกับได้ สมาชิกที่มีความผูกพันจะรับรู้คุณค่า และความสำคัญของการบูรณาการเป้าหมายส่วนบุคคล และองค์กรเข้าด้วยกัน

จากความหมายข้อความที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งสำคัญต่อความคงอยู่ขององค์กรและสามารถนำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรเนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นแรงผลักดันให้พนักงานปฏิบัติงานเต็มที่และทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจด้วยความรู้สึกที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร อันจะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร

3. องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร

พรณิ ศิริวุฒิ (2561, หน้า 32) กล่าวว่า บุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีลักษณะ 7 ประการ ดังนี้

1. การมีความเห็นพ้องกับองค์กร (Identify with their Organization) เป็นลักษณะของบุคคลที่รู้สึกว่าคุณค่าขององค์กรเป็นสิ่งที่ดีและมีประโยชน์ต่อการทำงาน ดังนั้น เมื่อบุคคลเข้าใจและยอมรับค่านิยมขององค์กรแล้ว จะก่อให้เกิดเจตคติในเชิงบวกและมีการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น

2. การมีความเชื่อมั่นในองค์กร (Trust Management) เป็นลักษณะที่บุคคลมีความรู้สึกเชื่อมั่นในการจัดการขององค์กรว่ามีความยุติธรรม มีส่วนในการตัดสินใจ เพื่อสร้างสรรค์งานให้กับองค์กรได้รับโอกาสในการพัฒนางานและพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น

3. การแสดงความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการทำงาน (Show Willingness to Invert Effort) เป็นลักษณะของบุคคลที่เต็มใจที่จะทุ่มเทพลังความสามารถในการทำงานและปกป้ององค์กรไม่ให้อุปการคมาจากแหล่งอื่น

4. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Participate in Decision Making) เป็นลักษณะของบุคคลที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงานหรือแก้ปัญหาในงาน

5. การมีความรู้สึกในเชิงบวกต่องาน (Feel Positive about Work) เป็นการรับรู้ข้อมูลของบุคคลที่ได้รับการสนับสนุนในงานและมีความสุขในการทำงาน

6. การแสดงความคิดเห็นที่ห่วงใยต่อองค์กร (Voice Concerns) เป็นลักษณะของบุคคลที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและได้รับการยอมรับในการแสดงความคิดเห็นนั้นๆจากองค์กร

7. การมีความรู้สึกว่าองค์กรเป็นองค์กรแห่งความยุติธรรม (Feel Their Place of Work is an Equitable One) เป็นการรับรู้ของบุคคลในองค์กรเกี่ยวกับการจัดการในการให้รางวัลหรือสิ่งตอบแทนให้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม

ปาริชาติ พงษ์ชัยศรี (2562, หน้า 9) แบ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรไว้ดังนี้

1. ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร (Continuance Commitment) หมายถึง การที่บุคคลต้องการอยู่ทำงานกับองค์กรเพราะมีความเชื่อว่า หากลาออกจะไม่คุ้ม ยิ่งถ้าอยู่กับองค์กรมาเป็นเวลานาน หากลาออกจะยิ่งทำให้สูญเสียสิ่งที่ได้ลงทุนกับองค์กรในเวลาที่ผ่านมา เช่น ประโยชน์ที่ได้จากการเกษียณอายุ มิตรภาพ พนักงานยังคงทำงานอยู่กับองค์กรเพียงเพราะว่าไม่ต้องการสูญเสียสิ่งเหล่านี้ไป อาจกล่าวได้ว่าเป็นผู้ที่มีความผูกพันด้านการคงอยู่ในองค์กรในระดับสูง

2. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง เป็นการยึดติดทางอารมณ์ต่อองค์กรได้แก่ ความรู้สึกสามัคคีในกลุ่มพนักงานที่บุคคลต้องการอยู่ทำงานกับองค์กร เพราะได้เห็นพ้องกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร คนที่มีความผูกพันด้านความรู้สึกมาก จะเป็นผู้ที่เห็นพ้องกับสิ่งที่องค์กรกำลังทำอยู่ และเต็มใจที่จะให้ความช่วยเหลือโดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีที่องค์กรกำลังดำเนินการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพนักงานอาจจะสงสัยว่าค่านิยมของตนยังคงเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรหรือไม่ หากพนักงานคิดว่าไม่เป็น ก็จะลาออกไป

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) หมายถึง พนักงานจะมีความรู้สึกว่าเป็นหนี้บุญคุณหรือมีภาระหน้าที่ต่อองค์กรเป็นการที่พนักงานมีความรู้สึกว่าจะเมื่อเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กรแล้วจะต้องมีความผูกพันต่อองค์กรเพราะเห็นว่านั่นคือความถูกต้องและเป็นความเหมาะสมที่ตนควรจะทำจึงกลายเป็นความจำเป็นอย่างนั้นตนจึงมีความรู้สึกว่าเป็นการถูกต้องและสมควรที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป

เฟดเดอริโก (Federico, 2000, pp. 5-6) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรม และความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติ

1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรม แนวทางนี้เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรมการแสดงออกของสมาชิกในองค์กร ซึ่งแสดงออกถึงความสม่ำเสมอของพฤติกรรมที่ต่อเนื่องหรือความคงเส้นคงวาในการทำงานและการไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน ทั้งนี้อาจเกิด

จากการที่บุคคลได้เปรียบเทียบกับอย่างถนัดแล้วถึงสิ่งที่ได้ลงทุนไปในองค์กร และผลได้ผลเสีย ที่เกิดขึ้นว่าไม่คุ้มค่าที่จะจากองค์กรไป

2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติ คือ การที่บุคคลรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและเป้าหมายขององค์กร และบุคคลต้องการที่จะคงที่ความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรไว้เพื่อมีส่วนร่วมในการนำพาให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ในท้ายที่สุด ความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติมีความหมายที่กว้างกว่าความพึงพอใจในงาน กล่าวคือ ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกที่มีต่อองค์กรในองค์กรส่วนร่วม ความพอใจในงานเป็นเพียงความรู้สึกพึงพอใจในเนื้องานเท่านั้น

จากองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรดังกล่าว สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีองค์ประกอบของดังนี้คือ 1) ความผูกพันด้านจิตใจ ทัศนคติ เป็นความผูกพันด้านความรู้สึกของตนเองที่มีต่อองค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความต้องการที่จะเกี่ยวข้องกับองค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเท อุทิศตนให้กับองค์กร 2) ความผูกพันด้านพฤติกรรมคงอยู่กับองค์กร คือ ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานและยอมรับในค่านิยมหรือวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยเสมือนว่าเป็นองค์กรของตน เป็นลักษณะที่บุคคลแสดงความต้องการและตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ตลอดไป เป็นความผูกพันที่เกิดจากค่านิยมหรือบรรทัดฐานทางสังคม เป็นความต้องการที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กรซึ่งแสดงออกในรูปของความศรัทธา ความทุ่มเท จงรักภักดีของบุคคลที่มีต่อองค์กร

4. แนวคิดที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

วิลโล ทงทวิ (2550, หน้า 18) ได้สรุปแนวคิด อี.อาร์.จี (ERG) ของแอลเดอร์เฟอร์ ที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร คือ ทฤษฎี อี.อาร์.จี (Alderfer's Existence Relatedness Growth Theory: ERG) ของแอลเดอร์เฟอร์ ได้พัฒนาโดยยึดถือพื้นฐานความรู้มาจากทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ (Maslow) ซึ่ง แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) เห็นว่าสมาชิกจะมีความผูกพันต่อองค์กรก็ต่อเมื่อมีความต้องการ 3 ประเภท คือ

1. ความต้องการอยู่รอด เกี่ยวข้องกับความต้องการทางด้านร่างกาย และปรารถนาอยากมีสิ่งของเครื่องใช้ต่างๆ เช่น ต้องการอาหาร ที่อยู่อาศัย เป็นต้น แต่สำหรับในองค์กรนั้นความต้องการค่าจ้าง เงินเดือน สวัสดิการ เบี้ยหวัด บำนาญ และผลตอบแทนที่ดี ก็เป็นสิ่งจูงใจให้สมาชิกอยู่ในองค์กรและมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

2. ความสัมพันธ์ทางสังคม เป็นความสัมพันธ์ต่างๆที่มีอยู่ ต่อกันของสมาชิกในองค์กร การให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการบริหาร มีการเปลี่ยนแปลงแสดงความคิดเห็น การเปิดโอกาสให้สมาชิกขององค์กรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สมาชิกสามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน รวมทั้ง

การได้มีโอกาสพบปะพูดคุยกับสมาชิกขององค์กรอื่นอยู่บ่อยๆ ก็จะทำให้เกิดความสัมพันธ์แน่นแฟ้นยิ่งขึ้นและนำมาซึ่งความผูกพันต่อองค์กร

3. ความต้องการความก้าวหน้าและเติบโต เป็นความต้องการที่จะได้รับความก้าวหน้าในการทำงานโดยได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อหรือได้รับการฝึกอบรมดูงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นขวัญกำลังใจ เป็นสิ่งจูงใจให้สมาชิกอยู่กับองค์กรและมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้วย

รุ่งโรจน์ อรรถานิติ (2554, หน้า 19) กล่าวว่า แนวคิดเรื่องการสร้างความผูกพันของพนักงานในองค์กร (employee engagement) เป็นเรื่องที่มีมานานแล้วมีตำราที่เขียนเกี่ยวกับเรื่องนี้ไว้มากมาย เช่น มาวเดย์,พอร์เตอร์, และสตีเยร์ (Mowday, Porter, & Steers, 1982, p. 97) ได้เสนอแนวคิดที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรไว้ 4 ประการด้วยกันคือ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล (personal characteristics) ได้แก่ เพศ อายุตัว อายุงาน วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรส

2. ขอบเขตงานหรือบทบาทที่รับผิดชอบ (job or role-related) ได้แก่ ลักษณะงานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำหาย การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน โอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพ ความมีอิสระในงานที่รับผิดชอบ และชัดเจนของขอบเขตงานที่ได้รับมอบหมาย

3. ประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (work experiences) ได้แก่ ความเชื่อถือที่มีต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กรและแนวทางการพิจารณาความดีความชอบขององค์กร

4. ลักษณะโครงสร้างองค์กร (structural characteristics) ได้แก่ ลักษณะการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของกิจการ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

สคูล (Scholl, 2001, p.48) กล่าวว่า กลไกของการเกิดความผูกพันในองค์กรนั้น สามารถแบ่งออกเป็นหัวข้อต่างๆ 4 ประการ คือ

1. การลงทุน ของบุคคลในองค์กรนั้นเปรียบเสมือนกลไกของการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การลงทุนเป็นสิ่งที่ลดแนวโน้มของการลาออกจากองค์กรของบุคคล ซึ่งพิจารณาได้ว่าการลงทุนนั้น เป็นเสมือนการสั่งสมบางสิ่งเพื่อให้ได้รับบางอย่างในอนาคต จากการเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กรในปัจจุบัน ซึ่งเป็นการผูกโยงบุคคลเข้ากับการเป็นสมาชิกขององค์กรอย่างต่อเนื่อง เป็นการแลกเปลี่ยนโดยที่บุคคลได้ลงทุนทุ่มเททำงานในวันนี้ โดยมีการคาดหวังถึงสิ่งที่จะได้รับในอนาคต

2. การแลกเปลี่ยนประโยชน์ เป็นบรรทัดฐานที่สามารถพบได้โดยทั่วไป โดยเฉพาะอย่างยิ่ง บรรทัดฐานที่ว่า บุคคลควรช่วยเหลือคนที่เคยช่วยเหลือตนและไม่ควรทำร้ายคนที่เคยให้การช่วยเหลือ

ตนและเปรียบเทียบแนวคิดนี้กับแนวคิดตรงกันข้ามคือ บุคคลจะได้รับประโยชน์ เช่น การได้รับการฝึกอบรมหรือโอกาสที่ท้าทายความสามารถโดยถูกคาดหวังจะตอบแทนองค์กรด้วยผลการปฏิบัติงานในอนาคตเป็นการแลกเปลี่ยน

3. การมีทางเลือกอื่น เมื่อประสบการณ์ของบุคคลมีความเฉพาะต่อองค์กรที่ตนทำงานอยู่มากขึ้น ความสามารถในการย้ายองค์กรก็จะลดลง

4. การแสดงตน งานเป็นแหล่งที่แสดงสถานภาพที่สำคัญของบุคคลมีแนวโน้มที่บุคคลจะยึดติดอยู่กับสถานภาพทางสังคมแล้ว การเปลี่ยนแปลงโดยการย้ายงาน หรือลาออกก็จะเป็นการยากขึ้นด้วย

จากแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรดังกล่าว สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรแบ่งออกเป็นหัวข้อต่างๆ ดังนี้ 1) ด้านทัศนคติต่อองค์กร บุคลากรจะอยู่ทำงานกับองค์กรโดยไม่ลาออกไปไหน เพราะมีความปรารถนาและเชื่อมั่น เต็มใจที่จะทำงานหรือต้องการที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป 2) ด้านพฤติกรรมต่อองค์กร บุคลากรจะต้องอยู่กับองค์กร เพราะจำเป็นต้องอยู่ฉะนั้นจะสูญเสียผลประโยชน์ หลายอย่างที่ควรได้รับ เช่น ชื่อเสียง ค่าตอบแทน และ 3) ด้านบรรทัดฐานของสังคม บุคลากรจะผูกพันหรือรักษาสมาชิกภาพไว้ เพราะคิดว่าควรอยู่หรือเป็นในสิ่งที่ควรจะทำ เพื่อความถูกต้องเหมาะสมทางสังคม และแนวคิดทฤษฎี อี.อาร์.จี (ERG) ของแอลเดอร์เฟอร์ ที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ต่อองค์กร คือ ทฤษฎี อี.อาร์.จี (Alderfer's Existence Relatedness Growth Theory : ERG) ว่าสมาชิกจะมีความผูกพันต่อองค์กรก็ต่อเมื่อมีความต้องการ 3 ประเภท คือ 1) ความต้องการอยู่รอด เกี่ยวข้องกับความต้องการทางด้านร่างกาย และปรารถนาอยากมีสิ่งของเครื่องใช้ 2) ความสัมพันธ์ทางสังคม เป็นความสัมพันธ์ต่างๆที่มีอยู่ ต่อกันของสมาชิกในองค์กร การให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการบริหารและ 3) ความต้องการความก้าวหน้าและเติบโต เป็นความต้องการที่จะได้รับความก้าวหน้าในการทำงานโดยได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

ความผูกพันต่อองค์กร

1. ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย

1.1 ความหมายของหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย

มีผู้ให้ความหมายของหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย ดังนี้

สุภาวดี บุญมาศ (2559, หน้า 26) กล่าวว่า หน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทลายให้ลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบได้ลำพังผู้เดียว

ยงยุทธ เกษสาคร (2560, หน้า 130) กล่าวว่า หน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย หมายถึง ลักษณะของงานที่ปฏิบัตินั้นจะเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน โดยขึ้นอยู่กับได้ปฏิบัติงานที่พึงพอใจด้วย ลักษณะของงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน จะต้องทำทลายความรู้ความสามารถ ไม่ซ้ำซากจำเจ และสร้างความรู้สึกรู้สึกว่ามีความก้าวหน้าในอาชีพการงาน

สุภาพร พิศาลบุตร (2560, หน้า 60) กล่าวว่า หน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย หมายถึง ตัวงาน ซึ่งมีการกำหนดขอบเขตวัตถุประสงค์ ความกว้าง ความลึก ไว้แล้ว ที่มอบหมายให้ตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งปฏิบัติ พร้อมทั้งได้มอบหมายอำนาจตามกฎหมายที่เพียงพอ กับงานที่จะทำให้ตำแหน่งนั้นปฏิบัติงานได้ลุล่วงไปด้วยดี

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2560, หน้า 19) กล่าวว่า หน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย หมายถึง พนักงานมีความรู้ มีความเข้าใจในวิธีการทำงาน มีทักษะในการทำงาน และสามารถถ่ายทอดความรู้ต่างๆ ให้แก่พนักงานได้เข้าใจ และสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล (2560, หน้า 70) กล่าวว่า หน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย หมายถึง ความรู้ความเข้าใจในแง่ของเทคนิค วิธีการ (method) หรือกระบวนการของงาน (procedures) จนทำงานได้เร็วและถูกต้องแม่นยำ

ธิดารัตน์ สุขประภาภรณ์ (2561, หน้า 6) กล่าวว่า หน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย หมายถึง การปฏิบัติงานในหน้าที่ๆ มีความเหมาะสมและตรงกับความถนัด อันจะนำไปสู่การพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน

จากความหมายของหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า การที่ผู้บริหารหรือหัวหน้างานมอบหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับบุคลากรผู้ร่วมงานปฏิบัติแทน เช่น การกระจายงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบ อำนาจในการตัดสินใจ เป็นต้น โดยมอบอำนาจที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานนั้นๆ และให้อิสระในการดำเนินการให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ แต่ทั้งนี้จะไม่รวมถึงงานที่ผู้บริหารได้มอบหมายให้ตามตำแหน่งหน้าที่หรืองานที่มีบุคลากรรับผิดชอบประจำ

1.2 ความสำคัญของหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย

ประชุม รอดประเสริฐ (2563, หน้า 6) กล่าวว่า งานที่ดีจะต้องมีนโยบายเป็นแนวทางในการปฏิบัติ เพื่อให้งานดำเนินไปโดยมีเสถียรภาพ ซึ่งมีความสอดคล้องกันมีมาตรฐานเดียวกัน มีความต่อเนื่อง นโยบายที่ดีจะต้องชี้แนวทางในการปฏิบัติงานในลักษณะที่เหมือนกัน นโยบายอาจเปลี่ยนแปลงได้ตามความจำเป็นและมีเหตุผลที่สามารถนำไปปฏิบัติได้ เมื่อได้รับการทบทวนและตรวจสอบแล้ว นโยบายที่ดีย่อมทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ คือ ช่วยสนับสนุนให้มีการตัดสินใจที่ถูกต้อง

พรรณราย ทรัพย์ะประภา (2564, หน้า 10) กล่าวว่า ความสำคัญของลักษณะของงาน คือการได้ทำงานตามความรู้ ความสามารถและความถนัด เป็นปัจจัยหนึ่งที่ช่วยให้พนักงานมีความสุข และความพึงพอใจในการทำงาน การที่จะทำเช่นนี้ได้ ก็ต้องเริ่มจากการคัดเลือกคนเข้าทำงาน โดยจัดคนให้เหมาะสมกับงาน (put the right man on the right job) มากกว่าหางานมาให้คนที่ฉันชอบ (put the job to the man I like) รวมทั้งเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความรับผิดชอบอย่างเต็มที่ สอนงานอบรมให้ความรู้ใหม่ๆ ทั้งภายในและภายนอกบริษัท ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ

สรุปได้ว่า ความสำคัญของหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย คือ การได้ทำงานตามความรู้ ความสามารถและความถนัด เป็นปัจจัยหนึ่งที่ช่วยให้พนักงานมีความสุขและความพึงพอใจในการทำงาน การที่จะทำเช่นนี้ได้ ก็ต้องเริ่มจากการคัดเลือกคนเข้าทำงาน โดยยึดถือตามสูตรจัดคนให้เหมาะสมกับงาน

1.3 ปัจจัยที่มีผลต่อความสำคัญของหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย

พรเจริญ บัวพุ่ม (2563, หน้า 14) กล่าวว่า การทำงานของมนุษย์ขึ้นอยู่กับสิ่งสำคัญ 2 ประการ คือ แรงจูงใจ และความสามารถ โดยแรงจูงใจและความสามารถเป็นตัวกำหนดที่สำคัญต่อพฤติกรรมมนุษย์ โดยแรงจูงใจของมนุษย์ขึ้นอยู่กับความต้องการของบุคคลและความต้องการเป็นผลของสภาพร่างกาย และสภาพทางสังคมที่บุคคลอาศัยอยู่ ความสามารถของมนุษย์เป็นผลมาจากความสามารถทางสมอง ประสบการณ์ การศึกษา และการฝึกอบรม

กฤษณ์ ชุมหวัด (2563, หน้า 46) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อลักษณะงานของบุคคลไว้ดังนี้

1. ปัจจัยทางด้านสถานการณ์ จะรวมถึงทุกสิ่งทุกอย่างตลอดจนสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป้าหมายของการปฏิบัติงานที่มีความหมาย การออกแบบงาน และองค์การที่มีความเหมาะสม
2. การรับรู้ทางด้านบทบาท ถ้าหากว่าการรับรู้ทางด้านบทบาทไม่ถูกต้องแล้ว ผลการปฏิบัติงานจะเท่ากับศูนย์ ถึงแม้ว่าความสามารถ และแรงจูงใจอยู่ในระดับสูงก็ตาม
3. ความสามารถและทักษะ ระดับของความเชี่ยวชาญในงานเฉพาะอย่าง ความสามารถจะมีความสัมพันธ์กับทักษะ บุคคลที่มีความสามารถเบื้องต้นเฉพาะอย่างจะเรียนรู้ทักษะที่เกี่ยวข้องได้ดีกว่า

จากปัจจัยที่มีผลต่อความสำคัญของหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า งานในหน้าที่ที่รับผิดชอบและงานที่ได้รับมอบหมายพิเศษ งานที่ปฏิบัติมีปริมาณที่เหมาะสม งานที่ปฏิบัติตรงกับความรู้ความสามารถ

2. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

2.1 ความหมายของด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

มีผู้ให้ความหมายของด้านความก้าวหน้าในอาชีพไว้ดังนี้

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2556, หน้า 91) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง ความต้องการในระดับสูงของบุคคล ประกอบด้วยความต้องการยกย่องบวกด้วยความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตเจริญก้าวหน้าด้วยการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือมอบหมายให้รับผิดชอบต่องานที่กว้างขึ้น

พรนพ พุกกะพันธ์ (2559, หน้า 267) กล่าวว่าความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง การสนับสนุนพนักงานให้มีโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน เช่น ได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การเดินทางไปศึกษาดูงาน การมอบหมายให้ปฏิบัติงานหน้าที่แทนการศึกษาต่อ เป็นต้น

วิเชียร วิทย์อุดม (2561, หน้า 165) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง การได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน ขึ้นเงินเดือนค่าจ้างให้สูงขึ้นจะเป็นสิ่งที่ช่วยส่งเสริมกระตุ้นให้พนักงานตั้งใจทำงานให้มากยิ่งขึ้น

รัชดา กาญจนสุวรรณ (2561, หน้า 6) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกับเพื่อนร่วมงาน โดยเป็นไปตามความสามารถในการปฏิบัติงาน และเป็นไปตามเกณฑ์ของหน่วยงาน

อภิญา อีสโม (2562, หน้า 9) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง การที่บุคคลได้มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งไปสู่ระดับที่สูงขึ้น หรือหาความรู้เพิ่มเติม หรือพัฒนาตนเองให้มีความสามารถในการปฏิบัติงาน เช่น การศึกษาต่อ การฝึกอบรม

ยงยุทธ เกษสาคร (2564, หน้า 130) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของแต่ละบุคคลจะได้รับความก้าวหน้า โดยการพัฒนาให้เกิดทักษะใหม่ๆ มีความสามารถ และเต็มใจที่จะเพิ่มพูนความรู้

จากความหมายของความก้าวหน้าในอาชีพดังกล่าว สรุปได้ว่า เส้นทางความเจริญก้าวหน้าในสายอาชีพงาน อย่างมีขั้นตอนตามความสามารถ การพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงาน เป็นจุดมุ่งหมายหนึ่งของบุคลากร ที่ต้องการเปลี่ยนแปลงในการทำงาน ให้มีความก้าวหน้าไม่ว่าจะเป็น การเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนขั้นกรณีพิเศษ การเลื่อนตำแหน่งในสายงานเดิม หรือเปลี่ยนไปสู่สายงานใหม่ตามสายงานความก้าวหน้าที่กำหนด หรือการได้รับการพัฒนาเพิ่มเติมทักษะ ความรู้ โดยการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน หรือการได้รับการศึกษาต่อ

2.2 ความสำคัญของโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ

พยอม วงศ์สารศรี (2560, หน้า 214) ได้กล่าวถึงความสำคัญของโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน และการเลื่อนตำแหน่งเป็นเรื่องที่ละเอียดอ่อน ซับซ้อน และเกี่ยวข้องกับความรู้สึกของบุคคลหลายฝ่าย ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร เพื่อให้การเลื่อนตำแหน่งเป็นไปด้วยความเหมาะสม ฉะนั้นควรมีการกำหนดแนวทางการวางแผนสำหรับการเลื่อนตำแหน่งดังนี้

1. นโยบาย ในการกำหนดนโยบายควรบ่งบอกอย่างชัดเจน เมื่อเกิดมีตำแหน่งว่างในองค์กรว่าจะบรรจุทรัพยากรมนุษย์จากแหล่งสรรหาภายนอกหรือแหล่งสรรหาภายใน และบ่งบอกถึงคุณสมบัติของผู้ที่จะมาแทนอย่างชัดเจน

2. แนวทางในการเลื่อนตำแหน่ง หมายถึง ลำดับงานในองค์กรควรมีความชัดเจน เมื่อมีตำแหน่งว่างลงจะทำให้สามารถมองเห็นแนวทางในการเลื่อนตำแหน่ง

3. การคัดเลือกและการพิจารณา โดยทั่วไปจะอาศัยผลการประเมินการปฏิบัติงาน และประวัติการทำงาน

4. การฝึกอบรมและพัฒนาเป็นวิธีการหนึ่งที่ทำให้องค์กรไม่ขาดแคลนพนักงาน เมื่อต้องการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น

5. วิธีการคัดเลือก การคัดเลือกผู้ดำรงตำแหน่งที่ว่างนั้นมีผลกระทบต่อขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ฉะนั้นควรกำหนดวิธีการคัดเลือกที่ดี

ณัฐพันธ์ เขจรนนท์ (2561, หน้า 199 - 201) ได้กล่าวถึงความสำคัญของโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ ความก้าวหน้าในการทำงานเป็นเรื่องที่ละเอียดอ่อนในการจัดการด้านพนักงานของทุกองค์กร เพราะกิจกรรมนี้จะเกี่ยวข้องถึงขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงานภายในองค์กร การเลื่อนตำแหน่งโดยมิได้พิจารณาอย่างรอบคอบอาจก่อให้เกิดปัญหาในการทำงานขึ้นได้ในอนาคต ดังนั้นผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการเลื่อนตำแหน่งต้องทำการวางแผนการเลื่อนตำแหน่งอย่างมีหลักการ ชัดเจน เป็นระบบ รอบคอบ และรัดกุม โดยทำการพิจารณาสิ่งต่อไปนี้

1. นโยบาย แต่ละองค์กรต้องมีการกำหนดนโยบายการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจนว่าในแต่ละตำแหน่งต้องการบุคคลที่มีคุณสมบัติอย่างไร มีความรู้ทักษะและประสบการณ์อะไรบ้างในการปฏิบัติงาน มีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนบุคคลเข้าทำงานในตำแหน่งนั้นๆ อย่างไร เมื่อตำแหน่งงานนั้นว่างลงจะได้ทำการสรรหาบุคคลที่เหมาะสมเข้าทำงานได้

2. โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง กำหนดขั้นตอนและแนวทางที่บุคคลจะได้รับการเลื่อนตำแหน่งตามลำดับขั้นของงาน อาวุโส และความสามารถ โดยกำหนดเป็นมาตรฐานอย่างชัดเจน เพื่อให้เกิดความยุติธรรมกับพนักงานทุกคนที่มีโอกาส และไม่ก่อให้เกิดปัญหาความขัดแย้งตามมาในอนาคต

3. การคัดเลือกและพิจารณา การคัดเลือกและการพิจารณาบุคคลที่เหมาะสมจะอาศัยข้อมูลจากประวัติของพนักงาน เช่น การศึกษา ประสบการณ์ ความสามารถ ความประพฤติ และการประเมินผลการทำงาน นอกจากนี้การคัดเลือกสามารถกระทำได้โดยการพิจารณาจากบุคคลภายในหรือคัดเลือกจากบุคคลภายนอกที่มีคุณสมบัติเหมาะสม

4. การฝึกอบรมและการพัฒนา การที่บุคคลสามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในตำแหน่งงานปัจจุบัน หรือเป็นบุคคลที่เหมาะสมที่สุดในการเลื่อนตำแหน่ง มิได้หมายความว่าบุคคลนั้นจะสามารถทำงานในตำแหน่งใหม่ได้เหมาะสม การฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานเป็นกระบวนการต่อเนื่องที่องค์กรนำมาใช้ในอนาคต ซึ่งปัจจุบันหลายองค์กรได้นำระบบการพัฒนาพนักงานอย่างต่อเนื่องมาประยุกต์ เพื่อให้บุคคลมีความพร้อมที่จะทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นทันทีที่ได้รับการแต่งตั้ง ซึ่งทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่องโดยไม่เสียจังหวะ

ดังนั้นสรุปได้ว่า ความก้าวหน้าในงาน หมายถึง มีโอกาสได้รับเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม ได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้แก่ตนเอง มีโอกาสได้แสดงความสามารถให้ผู้บังคับบัญชาประจักษ์ และการได้รับมอบหมายงานที่สำคัญมากยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า การพัฒนาสายอาชีพเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ หมายความว่า กระบวนการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรในองค์กรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย และวิธีการปฏิบัติงาน โดยมีการจัดฝึกอบรมบุคลากรและมีการพัฒนาความรู้ให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลาให้เกิดประสิทธิภาพ และทำให้บุคลากรสามารถปรับตัวได้ทันกับเหตุการณ์ต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้ เมื่อบุคลากรได้รับการพัฒนาและเพิ่มทักษะในด้านต่าง ๆ จะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลมากขึ้น

3. ด้านการรับโอกาสในการพัฒนาให้เติบโต

3.1 ความหมายการรับโอกาสในการพัฒนาให้เติบโต

มีผู้ให้ความหมายของการรับโอกาสในการพัฒนาให้เติบโต ดังนี้

จตุรงค์ ศรีวงษ์วรรณะ (2558, หน้า 140) กล่าวว่า การรับโอกาสในการพัฒนาให้เติบโต หมายถึง กระบวนการประเมินค่าของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ทั้งผลงานและคุณลักษณะอื่นๆ ที่มีค่าต่อการปฏิบัติงานภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างแน่นอน ภายใต้การสังเกตจดบันทึกและประเมินโดยหัวหน้างาน โดยอยู่บนพื้นฐานของความเป็นระบบและมีมาตรฐานแบบเดียวกัน มีเกณฑ์การประเมินที่มีประสิทธิภาพในทางปฏิบัติให้ความเป็นธรรมโดยทั่วกัน

เสนาะ ตีเยาว์ (2559, หน้า 216) กล่าวว่า การรับโอกาสในการพัฒนาให้เติบโต หมายถึง การได้ทำงานนั้นแล้วได้รับเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น และการปฏิบัติงานนั้นทำให้เก่งขึ้น ชำนาญขึ้น และมีความรู้มากขึ้น

อำนาจ แสงสว่าง (2560, หน้า 119) กล่าวว่า การรับโอกาสในการพัฒนาให้เติบโต หมายถึง การมีโอกาสดำเนินการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้างาน เมื่อคราวที่นายจ้างมีการขยายงาน มีการเลื่อนตำแหน่งพนักงานให้สูง

ณัฐเดช จันทรางศุ (2562, หน้า 17) กล่าวว่า การรับโอกาสในการพัฒนาให้เติบโต หมายถึง การมีโอกาสดำเนินตำแหน่งงานสูงขึ้น การมีโอกาสดำเนินงานจากความสามารถในการทำงานย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

วิลาวรรณ รัตพิศาล (2563, หน้า 174) กล่าวว่า การรับโอกาสในการพัฒนาให้เติบโต หมายถึง ความก้าวหน้าในอาชีพเป็นสิ่งที่บุคคลทุกคนมีความมุ่งหวังและต้องการที่จะให้ผู้บริหารเห็นความสำคัญ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องตำแหน่งหน้าที่งาน เงินเดือน สิ่งตอบแทนอื่น ๆ ที่ช่วยส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพและเสริมสร้างขวัญ กำลังใจ ในการปฏิบัติงาน ถือเป็นกำลังใจให้เกิดความกระตือรือร้น และมั่นใจจะปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

จากความหมายของการรับโอกาสในการพัฒนาให้เติบโตดังกล่าว สรุปได้ว่าการประเมินผลงานของผู้บังคับบัญชาในด้านต่างๆ ทั้งผลงานและคุณลักษณะอื่นๆ โดยวิเคราะห์จากผลการปฏิบัติงานว่าสามารถทำงานได้ดีมีประสิทธิภาพเพียงใด โดยอยู่บนพื้นฐานของความเป็นระบบและมีมาตรฐานแบบเดียวกัน มีเกณฑ์การประเมินที่มีประสิทธิภาพในทางปฏิบัติให้ความเป็นธรรมโดยทั่วกัน ทั้งนี้ข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงานควรมีการย้อนกลับสู่บุคลากร เพื่อให้บุคลากรนั้นนำไปปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของตนต่อไป

3.2 คุณลักษณะของการรับโอกาสในการพัฒนาให้เติบโต

ปิยะพร ศรีอยทอง (2562, หน้า 119) กล่าวถึง คุณลักษณะของความก้าวหน้าในงาน ไว้ ดังนี้ 1) งานที่ทำมีความรู้สึกรู้ว่ามีโอกาสก้าวหน้า 2) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ร่วมประชุมอบรม สัมมนาและศึกษาต่อ 3) บุคลากรทุกคนมีโอกาสก้าวหน้า หรือได้รับความดีความชอบทัดเทียมกัน โดยถือความสามารถในการปฏิบัติงาน และ 4) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานขึ้นอยู่กับความสามารถ

สุรเดช สุขสว่าง (2563, หน้า 77) กล่าวถึงคุณลักษณะของความก้าวหน้าในงาน ดังนี้ 1) การสนับสนุนให้ได้รับความก้าวหน้า 2) งานที่เปิดโอกาสให้ได้รับความก้าวหน้า 3) มีโอกาสได้เลื่อนไปดำรงตำแหน่งที่สูงกว่าตำแหน่งเดิม 4) งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ปริมาณและฐานะตำแหน่งสูงกว่าปีที่ผ่านมา

จากคุณลักษณะของการรับโอกาสในการพัฒนาให้เติบโตดังกล่าว สรุปได้ว่าการรับโอกาสในการพัฒนาให้เติบโตเป็นกลยุทธ์ทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ที่กระบวนการปฏิบัติงานจะมีส่วนเข้าไปช่วยเหลือและปรับปรุงให้พนักงานแต่ละคนปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย พนักงานในองค์กรเพราะทุกคนต้องการทราบว่าในช่วงเวลาที่ทำงานในระยะเวลาหนึ่งตนเองมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใดในสายตาของหัวหน้างานมีข้อบกพร่องที่ควรปรับปรุงหรือไม่ การประเมินผลการปฏิบัติงานสามารถบอกกล่าวสิ่งเหล่านี้ให้กับพนักงานได้ว่าเขาควรปรับปรุงในเรื่องใด ผลการปฏิบัติงานของพนักงานย่อมสะท้อนถึงขีดความสามารถขององค์กรเนื่องจากผลสำเร็จขององค์กรมากจากผลการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร และดัชนีวัดที่สอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงานและองค์กร

4. ด้านนโยบายองค์กร

4.1 ความหมายของนโยบายองค์กร

มีผู้ให้ความหมายของนโยบายองค์กร ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2562, ย่อหน้า 2) กล่าวว่า นโยบายองค์กร หมายถึง การเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลแก่องค์กร โดยมีการกำหนดปัจจัยแห่งความสำเร็จ และตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน เพื่อใช้ในการวัดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล คุณภาพการให้บริการ และการพัฒนาองค์กร ช่วยให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีทิศทาง มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระยะๆ ทำให้ทราบผลการปฏิบัติงานเมื่อเทียบกับแผนหรือเป้าหมาย สามารถรายงานความก้าวหน้า ผลการปฏิบัติงานต่อผู้บริหาร จึงสามารถแก้ปัญหาได้อย่างทันที่หากผล

การปฏิบัติงานไม่น่าพึงพอใจ ทำให้ผู้บริหารมีโอกาสปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและทันเวลา

คณะทำงานบริหารการจัดการความรู้และที่ปรึกษาฝ่ายเลขานุการ (2562, หน้า 1) กล่าวว่า นโยบายองค์กร หมายถึง มาตรฐานที่มีอยู่โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงาน หรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน

กรมพัฒนาชุมชน (2563, หน้า 4) กล่าวว่า นโยบายองค์กร หมายถึง มาตรฐานที่อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน

ขวัญจิตร สุวรรณวงศ์ (2563, หน้า 1) กล่าวว่า นโยบายองค์กร หมายถึง นวัตกรรมทางการบริหารที่ประเทศต่างๆที่พัฒนาแล้ว นำมาใช้ในการปฏิรูประบบราชการให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ ซึ่งประเทศไทยโดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนก็กำลังจะใช้วิธีการบริหารรูปแบบใหม่นี้ ผสานกับเปลี่ยนแปลงระบบงบประมาณเป็นแบบมุ่งเน้นผลงานทำการปฏิรูปองค์การภาครัฐ ให้สามารถจัดบริการสาธารณะให้เป็นที่พึงพอใจของประชาชนมากขึ้น หัวใจสำคัญของสำเร็จในการใช้วิธีการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์นั้นอยู่ที่การสร้างตัวบ่งชี้ผลการปฏิบัติงาน (Key Performance Indicators ;KPIs) ที่มีความตรง เป็นที่ยอมรับ และสะดวกในการนำไปใช้ เพื่อให้ได้มาซึ่งสารสนเทศสำหรับการกำกับ ติดตาม และรายงานผลการดำเนินงานขององค์กร

สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (2563, หน้า 9) กล่าวว่า นโยบายองค์กร หมายถึง การปฏิบัติงานให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่กำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน

จากความหมายของนโยบายองค์กรดังกล่าวสรุปได้ว่า นโยบายองค์กร หมายถึง ผู้บริหารองค์กรต้องมีวิสัยทัศน์ที่จะสร้างหรือขยายความฝันให้กับลูกน้องมีการเสริมสร้างทัศนคติร่วมของคนในองค์กรให้สามารถมองเห็นภาพ และมีความต้องการที่จะมุ่งไปในทิศทางเดียวกันการที่พนักงาน

ในองค์การมีความคิดในวัตถุประสงค์เดียวกันมีความจริงใจในการทำงาน และมีข้อผูกพันสัญญา ร่วมกันเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

4.2 ลักษณะของนโยบายองค์กร

สมคิด กลับดี (2559, หน้า 25) กล่าวถึง นโยบายองค์กร เป็นความรู้สึกรังสรรค์และ ปลอบปลื้มใจในความสำเร็จของงาน เมื่อมีผลงานปรากฏเด่นชัด หรือ เมื่อได้ทำงาน หรือแก้ไขปัญหา ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้ลุล่วงไปตามความต้องการ และบรรลุตามวัตถุประสงค์ของงานที่วางไว้ และเป็น การกระตุ้นที่จะเต็มใจทำงานอย่างอื่นต่อไป

สายัณห์ ศรีสมุทรนาค (2560, หน้า 26) กล่าวถึง นโยบายองค์กร การที่องค์กร สามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบผลสำเร็จอย่างดีมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ

จากลักษณะของนโยบายองค์กร ดังกล่าว สรุปได้ว่า ลักษณะของนโยบายองค์กร คือ การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี เป็นความสามารถใน การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น และเมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความ พึงพอใจ และปลอบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ และหากผลสำเร็จนั้นทำให้องค์กรยอมรับ ก็จะส่งผลให้ บุคคลนั้นมีโอกาสประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานด้วยเช่นกัน

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับมณฑลทหารบกที่ 13

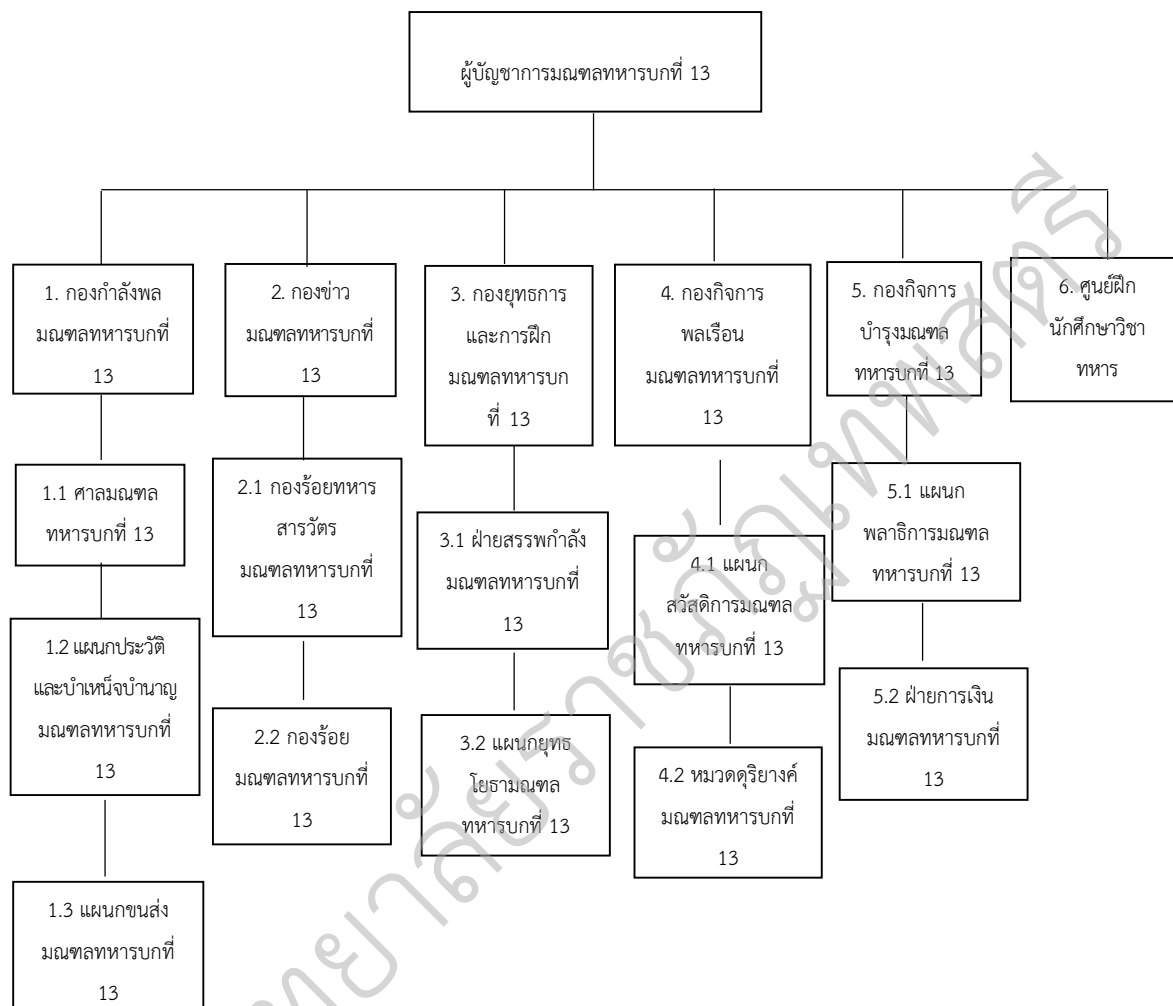
1. ประวัติความเป็นมาของมณฑลทหารบกที่ 13

มณฑลทหารบกที่ 13 นามหน่วยเดิมเรียกว่า จังหวัดทหารบกลพบุรี ตั้งขึ้นก่อน พ.ศ. 2468 โดยเป็นหน่วยงานเล็กๆ อยู่ร่วมกับหน่วยกรมกองทหารอื่นๆ ในจังหวัดลพบุรี และผู้บังคับ หน่วยกรมกองนั้นๆ ทำหน้าที่เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบด้วย ต่อมาในปี พ.ศ. 2468 ได้จัดตั้งกอง บังคับการจังหวัดทหารบกลพบุรี อยู่กับกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 ซึ่งเป็นบริเวณที่ตั้งของโรงเรียนพิบูล วิทยาลัยในปัจจุบันและผู้บังคับการกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 ทำหน้าที่เป็นผู้บังคับการจังหวัดทหารบก ลพบุรีอีกตำแหน่งหนึ่งขึ้นตรงต่อมณฑลทหารบกอยุธยาในปี พ.ศ. 2469 ยุบเลิกกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 กองบังคับการทหารบกลพบุรีจึงย้ายไปอยู่กับโรงเรียนทหารปืนใหญ่ ตำบลโคกกระเทียม ซึ่งเป็นที่ตั้ง ศูนย์การทหารปืนใหญ่ในปัจจุบันในปี พ.ศ. 2476 เกิดกบฏบวรเดช ทางราชการจึงได้ยุบมณฑล ทหารบกอยุธยาและให้จังหวัดทหารบกลพบุรีไปขึ้นตรงต่อมณฑลทหารบก กรุงเทพฯในปี พ.ศ. 2480 ใน ปีนี้ นับเป็นปีแรกที่จังหวัดทหารบกลพบุรี และเข้าที่ตั้งเรียบบร้อยเมื่อวันที่ 25 มีนาคม พ.ศ. 2480 ในปีนี้ นับเป็นปีแรกที่จังหวัดทหารบกลพบุรีได้มีการปรับปรุงอัตราและภารกิจให้เป็นสัดส่วนที่แน่นอนตาม ภารกิจหน้าที่ซึ่งถือเอาวันที่ 25 มีนาคม ของทุกปีเป็นวันสถาปนาหน่วย และเป็นวันสำคัญของหน่วยสืบ มาจนถึงทุกวันนี้ ในปี พ.ศ. 2488 จังหวัดทหารบกลพบุรีและหน่วยทหารในค่ายสมเด็จพระนารายณ์

มหาราชได้รับคำสั่งจากกองบัญชาการทหารสูงสุดให้ย้ายหน่วยออกจากค่ายภายใน 24 ชม.เนื่องจากหน่วยทหารของทัพพันธมิตรที่เข้ามาปลดปล่อยอาวุธทหารญี่ปุ่นในประเทศไทยจะเข้าพักในค่ายสมเด็จพระนารายณ์มหาราช กองบังคับการจังหวัดทหารบกชลบุรี จึงได้ย้ายไปเข้าที่ตั้งชั่วคราว ณ โรงเรียนพิบูลวิทยาลัยและต่อมาในปี พ.ศ.2489 ได้ย้ายไปเข้าที่ตั้งแห่งใหม่รวมกับกรมทหารราบที่ 21 บริเวณวัดไก่อ ตำบลทะเลชุบศร ณ ที่ตั้งของหน่วยก่อสร้างกรมยุทธโยธาเดิม และกองทัพบกได้สั่งให้ผู้บังคับการกรมทหารราบที่ 21 และรองผู้บังคับการกรม เป็นผู้บังคับการจังหวัดทหารบกชลบุรี และรองผู้บังคับการจังหวัดทหารบกชลบุรี อีกตำแหน่งหนึ่ง ในปี พ.ศ.2491กองทัพบกได้มีคำสั่งให้จังหวัดทหารบกชลบุรี ซึ่งขณะนั้น พ.อ.ถนอม กิตติขจร ดำรงตำแหน่งผู้บังคับการจังหวัดทหารบกชลบุรี และ ผบ.ร.21 เป็นหน่วยอิสระ และให้กรมทหารราบที่ 21 ย้ายไปตั้งที่จังหวัดสระบุรี โดยกำหนดให้จังหวัดทหารบกชลบุรีเป็นหน่วยขึ้นตรงต่อภาคทหารบกที่ 1 (กองทัพภาคที่ 1) ตั้งแต่วันที่ 7 ตุลาคม พ.ศ. 2493 โดยมี พล.ต.อุทัย วงศ์วีระเดช เป็นผู้บังคับการ วันที่ 5 ธันวาคม พ.ศ. 2499 กองบังคับการจังหวัดทหารบกชลบุรี ได้ย้ายอาคารที่สร้างใหม่ ณ ที่ตั้งในปัจจุบัน เลขที่ 400 หมู่ที่ 5 ถนนนารายณ์มหาราช ตำบลทะเลชุบศร อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี 15000 ในปี พ.ศ. 2533 กองทัพบกได้เปลี่ยนแปลงการจัดหน่วยส่วนภูมิภาคใหม่จากหน่วยที่ใช้การจัดอัตราเฉพาะกิจ (อฉก.) เป็นหน่วยที่ใช้อัตราการจัดและยุทธโธปกรณ์ (อจย.) จึงได้แปรสภาพ ในการจัดหน่วยเป็นมณฑลทหารบกที่ 13 และมีเขตพื้นที่ปกครอง ดังต่อไปนี้

1. จังหวัดทหารบกชลบุรี โดยมีมณฑลทหารบกที่ 13 ทำหน้าที่แทน มีเขตพื้นที่รับผิดชอบอยู่ 4 จังหวัด คือ จังหวัดชลบุรี จังหวัดสิงห์บุรี จังหวัดอ่างทอง และจังหวัดชัยนาท
2. จังหวัดทหารบกสระบุรี มีเขตพื้นที่รับผิดชอบอยู่ 2 จังหวัด คือจังหวัดสระบุรีและจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

2. โครงสร้างการบริหารงานของมณฑลทหารบกที่ 13



ภาพที่ 2 โครงสร้างการบริหารงานของมณฑลทหารบกที่ 13

จากภาพ 2 แสดงโครงสร้างการบริหารงานของมณฑลทหารบกที่ 13 ซึ่งแบ่งการบริหารงาน ออกเป็น 6 กองดังนี้ มณฑลทหารบกที่ 13 (2557, ย่อหน้า 1)

1. กองกำลังพล มณฑลทหารบกที่ 13 (กทพ.มทบ.13) ประกอบด้วย 3 ส่วน
 - 1.1 ศาลมณฑลทหารบกที่ 13 (ศาล.มทบ.13)
 - 1.2 แผนกประวัติและบำเหน็จบำนาญ มณฑลทหารบกที่ 13 (ผบ.มทบ.13)
 - 1.3 แผนกขนส่ง มณฑลทหารบกที่ 13 (ผขส.มทบ.13)

2. กองข่าว มณฑลทหารบกที่ 13 (กขว.มทบ.13) ประกอบด้วย 2 ส่วน
 - 2.1 กองร้อยทหารสารวัตรมณฑลทหารบกที่ 13 (ร้อย.สท.มทบ.13)
 - 2.2 กองร้อยมณฑลทหารบกที่ 13 (ร้อย.มทบ.)
3. กองยุทธการและการฝึก มณฑลทหารบกที่ 13 (กยก.มทบ.13) ประกอบด้วย 2 ส่วน
 - 3.1 ฝ่ายสรรพกำลัง มณฑลทหารบกที่ 13 (ฝสพ.มทบ.13)
 - 3.2 แผนกยุทธโยธา มณฑลทหารบกที่ 13 (ผยย.มทบ.13)
4. กองกิจการและพลเรือน มณฑลทหารบกที่ 13 (กกร.มทบ.13) ประกอบด้วย 2 ส่วน
 - 4.1 ฝ่ายสวัสดิการ มณฑลทหารบกที่ 13 (ฝสก.มทบ.13)
 - 4.2 หมวดดุริยางค์ มณฑลทหารบกที่ 13 (มว.ดย.มทบ.13)
5. กองส่งกำลังบำรุง มณฑลทหารบกที่ 13 (กทบ.มทบ.13) ประกอบด้วย 2 ส่วน
 - 5.1 แผนกพลาธิการ มณฑลทหารบกที่ 13 (ผพธ.มทบ.13)
 - 5.2 ฝ่ายการเงิน มณฑลทหารบกที่ 13 (ฝกง.มทบ.13.)
6. ศูนย์ฝึกวิชาทหาร มณฑลทหารบกที่ 13 (ศฝ.นศท. มทบ.13)

3. วิสัยทัศน์ พันธกิจ

3.1 วิสัยทัศน์ขององค์กร

มณฑลทหารบกที่ 13 ได้กำหนดวิสัยทัศน์ดังนี้ มณฑลทหารบกที่ 13 พัฒนาการบริหารจัดการเจ้าหน้าที่สายงานให้มีความรู้อย่างแตกฉานในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ให้เจ้าหน้าที่สายงานมีหัวใจให้บริการ เผยแพร่หลักการและการปฏิบัติในการระดมสรรพกำลัง ทั้งในยามปกติ ยามสงครามและยามที่เกิดภัยพิบัติจากธรรมชาติให้กำลังพล ครอบครัว และประชาชนทราบ มณฑลทหารบกที่ 13

3.2 พันธกิจขององค์กร

มณฑลทหารบกที่ 13 ได้กำหนดพันธกิจดังนี้ จัดเตรียม และเสริมสร้างกำลัง และช่วยเหลือสนับสนุนการจัดเตรียมกำลังทางบกของส่วนราชการอื่นให้มีความพร้อมตั้งแต่ยามปกติ และพร้อมที่จะเผชิญภัยคุกคามทั้งจากภายใน และภายนอกประเทศ รวมทั้งมีขีดความสามารถในการปฏิบัติภารกิจทางทหาร และภารกิจทางทหาร ที่ไม่ใช่สงครามได้อย่างมีประสิทธิภาพใช้กำลังที่ได้จัดเตรียมไว้ หรือที่จะระดมสรรพกำลัง เพื่อป้องกันราชอาณาจักรจากภัยคุกคามภายใน และภายนอกประเทศ การปกป้องสถาบันสถาบันพระมหากษัตริย์ การรักษาความมั่นคงภายใน การรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ ร่วมพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนที่สามารถผลิตและสร้างกำลังพลให้มีคุณภาพมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของกองทัพ (กองกำลังพลมณฑลทหารบกที่ 13, 2565)

4. เป้าหมายและนโยบาย มณฑลทหารบกที่ 13 ได้กำหนดเป้าหมายและนโยบายดังนี้

4.1 เสริมสร้างความพร้อมรบด้านกำลังพล ยุทโธปกรณ์ การฝึกศึกษา และแผนการปฏิบัติให้มีความพร้อมทั้งการปฏิบัติการทางทหาร และการปฏิบัติการทางทหารที่ไม่ใช่สงครามโดยพัฒนาเสริมสร้างความพร้อมรบให้กับหน่วยต่างๆ

4.2 เตรียมความพร้อม และพัฒนาแผนการปฏิบัติรวมทั้งกำลังพล และเครื่องมือเครื่องใช้ในการสนับสนุนรัฐบาล และประชาชน ในการแก้ไขปัญหาสำคัญของชาติด้านเศรษฐกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

4.3 เตรียมความพร้อมของหน่วยในส่วนของการพัฒนาประเทศ ทั้งในด้านกำลังพล ยุทโธปกรณ์ และแผนการปฏิบัติ ให้สามารถดำเนินการพัฒนาประเทศ การช่วยเหลือประชาชน และการบรรเทาสาธารณภัย

4.4 ใช้กำลังเพื่อปฏิบัติการให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และสภาพแวดล้อมบนพื้นฐานของการออมกำลังที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล และพร้อมที่จะขยายกำลังได้ตามขั้นตอนการใช้กำลังของกองทัพตามระดับความรุนแรงของสถานการณ์

4.5 สนับสนุนและพิทักษ์รักษาการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

4.6 ถวายความปลอดภัย และถวายพระเกียรติ สถาบันพระมหากษัตริย์ ด้วยการจัดกำลังถวายการอารักขา พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว สมเด็จพระนางเจ้าสุทิดา พระบรมราชินีนาถ และพระบรมวงศานุวงศ์ สนับสนุนงานตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ พระราชกรณียกิจและจัดให้มีกิจกรรมกองทัพบกเทิดพระเกียรติในส่วนที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการจัดอบรมเผยแพร่ให้กำลังพลครอบครัว ชุมชนใกล้เคียงหน่วยทหาร และประชาชนทั่วไปได้รับทราบถึงพระมหากรุณาธิคุณ

4.7 ส่งเสริมงานด้านกิจการพลเรือน เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ และความเข้าใจอันดีระหว่างกองทัพกับประชาชน และส่วนราชการอื่น หรือองค์กรอิสระ อันจะทำให้เกิดความร่วมมือในด้านต่างๆ และได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติการของกองทัพบก

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวนมณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ ดังต่อไปนี้

ศิริรัตน์ ไชยสมบัติ (2556) ทำการวิจัย เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครู จำนวน 425 คน โดยใช้เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การมีเป้าหมายเดียวกัน รองลงมาคือ การยอมรับนับถือ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือการมีปฏิสัมพันธ์ 2) ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ ด้านพฤติกรรม ด้านทัศนคติ และด้านบรรทัดฐาน และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุภาพร ศรีนางแย้ม (2557) ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคกลาง 1 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร ลักษณะงาน ลักษณะองค์กร และแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคกลาง 1 2) เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคกลาง 1 ที่พัฒนาขึ้นอยู่กับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของลักษณะงาน ลักษณะองค์กร และแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคกลาง 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคกลาง 1 จำนวน 390 คน จากประชากร 1,234 คน ได้มาจากสุ่มแบบหลายขั้นตอน ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ตัวแปรแฝงภายใน 2 ตัวแปร ตัวแปรแฝงภายนอก

2 ตัวแปร ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 13 ตัวแปร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ความผูกพันต่อองค์กรของครู มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.893 ถึง 0.964 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้หลักการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

1) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคกลาง 1 ตัวแปรแฝงทุกตัวอยู่ในระดับมาก ดังนี้ ตัวแปรลักษณะงาน ตัวแปรลักษณะองค์กร ตัวแปรแรงจูงใจในการทำงาน และตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร

2) ความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคกลาง 1 โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า

3) ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคกลาง 1 มี 3 ตัวแปร ได้แก่ 1.ลักษณะงาน 2.แรงจูงใจในการทำงาน 3.ลักษณะองค์กร และตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูมี 2 ตัวแปร ได้แก่ 1.ลักษณะงาน 2.ลักษณะองค์กร โดยส่งผ่านตัวแปรแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งตัวแปรที่มีอิทธิพลรวมสูงสุด คือ ลักษณะงาน

ศราวุธ โภชนะสมบัติ (2558) ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 118 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวม ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทำการทดสอบสมมติฐานโดยสถิติ Independent Sample t-test สำหรับตัวแปรสองกลุ่ม และใช้สถิติ One Way ANOVA (F-test) ในการทดสอบสมมติฐานสำหรับตัวแปรมากกว่าสองกลุ่ม และใช้วิธีการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีของเซฟเฟ (Scheffe test) และใช้ค่าไค-สแควร์ (chi-square) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ช่วงอายุมากกว่า 51 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15 ปี ขึ้นไปตำแหน่งข้าราชการ และมีเงินเดือนมากกว่า 25,000 บาท การวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันในองค์กรโดยในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย 3 ลำดับมากที่สุดคือ ด้านบรรทัดฐาน รองลงมาคือ ด้านความรู้สึกรัก และ ด้านการคงอยู่กับองค์กร

รุ่งเพชร ทรัพย์เจริญ (2560) ทำการวิจัย เรื่องการทำงานเป็นทีม ของข้าราชการครู ในสถานศึกษาอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน ผลการวิจัย พบว่า 1) การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ยกเว้น ด้านมีเป้าหมายร่วมกัน ด้านการพัฒนาทีมงาน ด้านยอมรับนับถือ และด้านการมีปฏิสัมพันธ์ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น การพัฒนาทีมงาน ด้านความไว้วางใจ ซึ่งกันและกัน ด้านการมีส่วนร่วม ด้านยอมรับนับถือ จำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านมีเป้าหมายร่วมกัน ด้านการพัฒนาทีมงาน ด้านการสื่อสาร และด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน 3) แนวทางการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู ในสถานศึกษาอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ความไว้วางใจซึ่งกันและกันเป็นสิ่งที่ช่วยให้บุคคลกล้าทำในสิ่งต่าง ๆ เกิดความมั่นใจและเชื่อใจการสื่อสารต้องมีการพูดคุยกันอย่างเปิดเผย แสดงความคิดเห็น และการมีส่วนร่วมจะช่วยให้สมาชิกร่วมมือกันแก้ปัญหา และพัฒนางานที่เกี่ยวข้อง ให้มีประสิทธิภาพ เพื่อบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

พักตร์ประไพ เกียรติอุทัย (2560) ทำการวิจัย เรื่องการจัดตารางการผลิตที่มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมและแรงจูงใจในการทำงาน กรณีศึกษา บริษัท ฟาบริเนท จำกัด กลุ่มตัวอย่างคือ หัวหน้างานฝ่ายผลิต วิศวกรควบคุมการผลิต พนักงานจัดหาและจัดซื้อวัตถุดิบจากทุก ๆ หน่วยธุรกิจภายในบริษัท ฟาบริเนท จำกัด จำนวน 268 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาประกอบด้วย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมานประกอบด้วย การทดสอบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่มีความอิสระต่อกัน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การเปรียบเทียบความแตกต่างแบบรายคู่ และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในภาพรวมไม่แตกต่างกัน การทำงานเป็นทีมด้านการมอบหมายการทำงาน มีการอภิปรายกันอย่างเปิดเผย และความขัดแย้งกันในกลุ่มมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวม การจัดตารางการผลิตด้าน

เวลางานเสร็จสิ้น เวลากำหนดส่ง และเวลาพร้อมทำงานมีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีม การจัดตารางการผลิตด้านเวลางานเสร็จสิ้น เวลาพร้อมทำงาน และเวลากำหนดส่ง มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

วรัญญา กล้วผิต (2560) ทำการวิจัย เรื่องการจัดการความขัดแย้งที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ บมจ.ธนาคารกรุงไทย สังกัดพื้นที่กลุ่มเครือข่ายภาคกลาง งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นการจัดการความขัดแย้งและองค์การแห่งการเรียนรู้ของ บมจ.ธนาคารกรุงไทย และ 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของการจัดการความขัดแย้ง ด้านการร่วมมือ และด้านการประนีประนอม ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ บมจ.ธนาคารกรุงไทย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ พนักงานธนาคารกรุงไทยที่สังกัดพื้นที่กลุ่มเครือข่ายภาคกลาง จำนวน 200 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน และการถดถอยแบบพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า 1) การจัดการความขัดแย้งของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย พบว่า โดยรวมและรายด้านมี การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ บมจ.ธนาคารกรุงไทย มีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาผลของแต่ละด้านแล้วพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม การเป็นบุคคลที่รอบรู้ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน การคิดอย่างเป็นระบบ และการมีแบบแผนความคิดตามลำดับ และ 2) ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า การจัดการความขัดแย้งด้านการประนีประนอม และด้านการร่วมมือ ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ บมจ.ธนาคารกรุงไทย สังกัดพื้นที่กลุ่มเครือข่ายภาคกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อรนุช ศรีสม (2561) ทำการวิจัย เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมความพึงพอใจในงานและการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพที่โรงพยาบาลเอกชนระดับตติยภูมิที่ไม่แสวงหากำไร กลุ่มตัวอย่าง คือพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป จำนวน 295 คน ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับ ปานกลางกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ และเรื่องที่ค้นพบในงานวิจัยครั้งนี้ คือผู้บริหารทางการพยาบาลควรส่งเสริมให้มีการรักษาบุคลากรพยาบาลวิชาชีพโดยการพัฒนาศักยภาพด้านการบริหารจัดการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ความพึงพอใจในงาน และการคงอยู่ในงานการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงาน เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในองค์การมีคุณค่ามีความก้าวหน้าในงานและยังคงอยู่ในวิชาชีพต่อไป

อรฉัตร วรรณวิจิตร (2561) ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีบทบาทและความสำคัญต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก

โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ จะทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงาน รองลงมา คือ งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่มีความสำคัญต่อผลสำเร็จขององค์กร การเปรียบเทียบความสำคัญกับผลการดำเนินงานเมื่อพิจารณาผลการวิจัยแยกตามประเภทบุคลากร พบว่า ค่า gap score ของกลุ่มข้าราชการและกลุ่มลูกจ้างประจำส่วนใหญ่มีความสอดคล้องกัน และทั้งสองกลุ่มมีค่า gap score ที่สอดคล้องกับภาพรวมบุคลากรทุกกลุ่ม ส่วนกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยมีค่า gap score ที่แตกต่างจากกลุ่มอื่นๆ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่ในกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย จึงทำให้ความคิดเห็นของบุคลากรแต่ละประเภทมีความแตกต่างกันไปตามรุ่นอายุ

มัสยา ดวงศรี (2563) ทำการศึกษา เรื่อง ความเชื่อมั่นในตนเองและความวิตกกังวลตามสถานการณ์ของนักกีฬาเซปักตะกร้อทีมชาติไทยที่เข้าร่วมในการแข่งขันกีฬาเอเชียนเกมส์ ครั้งที่ 18 ณ ประเทศอินโดนีเซีย การวิจัยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับความเชื่อมั่นในตนเองและความวิตกกังวล ตามสถานการณ์ ในภาพรวมระหว่างสถานการณ์รวมทั้งจำแนกตามเพศ และอายุ และเพื่อศึกษาวิธีการสร้าง ความเชื่อมั่นในตนเองและวิธีการลดระดับความวิตกกังวล โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นนักกีฬาเซปักตะกร้อทีมชาติ ไทยที่เข้าร่วมในการแข่งขันกีฬาเอเชียนเกมส์ ครั้งที่ 18 ณ ประเทศอินโดนีเซีย จำนวน 27 คน เลือกแบบ เฉพาะเจาะจง (Purposive Selection) เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบประเมินความเชื่อมั่นในตนเองและความวิตก กังวลตามสถานการณ์ที่มีความเชื่อมั่นภายในและความเชื่อมั่นแบบวัดซ้ำ ห่างกัน 7 วัน สถิติที่ใช้ คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการหาความแตกต่างจากข้อมูลที่ไม่อิสระต่อกัน (Paired Sample t-test) และหาค่าความแปรปรวนสองทางแบบวัดซ้ำ (Two-Way Repeated Measure ANOVA) และหาค่าความแปรปรวนสามทางแบบวัดซ้ำ (Three-Way Repeated Measure ANOVA) เมื่อพบความ แตกต่าง ทำการวิเคราะห์แบบรายคู่ของ Bonferroni ผลการวิจัยพบว่า ระดับความเชื่อมั่นในตนเองตามสถานการณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี และระดับ ความวิตกกังวลตามสถานการณ์ โดยรวมอยู่ในระดับน้อย นอกจากนี้พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ระหว่างสถานการณ์แต่ไม่พบความแตกต่างกันทางสถิติ เมื่อจำแนกตามเพศ และอายุ ส่วนเทคนิค วิธีการลดความวิตกกังวลของเพศหญิงและเพศชายที่ใช้มากที่สุด 3 อันดับแรก คือ การทำสมาธิ การพูดคุย ตนเอง และการหยุดความคิด ส่วนเทคนิคที่เพศหญิงและชายใช้ต่างกัน คือ เพศหญิงใช้เทคนิคคลายกล้ามเนื้อ กับฝึกทักษะ แต่เพศชายใช้เทคนิคดูคลิป VDO การเล่นของตนเอง เล่นเกมส์ และดูการ์ตูน ตามลำดับ และเทคนิควิธีการเพิ่มความเชื่อมั่นในตนเองของเพศหญิงและเพศชายที่ใช้มากที่สุด คือ การตั้งเป้าหมาย รองลงมา คือ การจินตภาพ และอันดับสุดท้าย คือ การกระตุ้นตัวเอง ตามลำดับ

ปรารภนา หลีกภัย (2564) ทำการวิจัย เรื่อง การจัดการความขัดแย้งจากการทำงานของข้าราชการครูในจังหวัดตรัง การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) สาเหตุของความขัดแย้งจากการทำงานของข้าราชการครูในจังหวัดตรัง 2) วิธีการจัดการความขัดแย้งจากการทำงานของข้าราชการครูในจังหวัดตรัง 3) เปรียบเทียบวิธีการจัดการความขัดแย้งจากการทำงานของข้าราชการครูในจังหวัดตรัง จำแนกตามเพศ อายุ รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ทำงาน กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูในจังหวัดตรัง จำนวน 390 ราย โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าที (t-test) และสถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (F-test) ผลการวิจัย พบว่า ความขัดแย้งจากการทำงานของข้าราชการครูในจังหวัดตรังในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สาเหตุของความขัดแย้งจากการทำงานของข้าราชการครูในจังหวัดตรัง คือ สาเหตุจากปัจจัยด้านองค์ประกอบส่วนบุคคล สาเหตุจากปัจจัยด้านสภาพองค์กร และสาเหตุจากปัจจัยด้านปฏิสัมพันธ์ในการทำงานตามลำดับ วิธีการจัดการความขัดแย้งจากการทำงานของข้าราชการครูในจังหวัดตรัง คือ วิธีการประนีประนอม วิธีการไกล่เกลี่ย วิธีการเผชิญหน้า วิธีการหลีกเลี่ยง และวิธีการบังคับ ตามลำดับ จากการเปรียบเทียบวิธีการจัดการความขัดแย้งจากการทำงานของข้าราชการครูในจังหวัดตรัง จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน

นัชชา ทิพนเตร (2565) ทำการวิจัย เรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนและรูปแบบการมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบล จังหวัดนครราชสีมา บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของประชาชน รูปแบบการมีส่วนร่วม และการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบล 2) เพื่อวิเคราะห์การมีส่วนร่วมของประชาชนและรูปแบบการมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบล และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนและรูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบล จังหวัดนครราชสีมา เป็นวิจัยแบบผสมวิธีกลุ่มตัวอย่างการวิจัยเชิงปริมาณ จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างการวิจัยเชิงคุณภาพ จำนวน 20 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสัมภาษณ์เชิงลึก สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ผลการวิจัยพบว่า 1) การมีส่วนร่วมของประชาชนที่ส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบล จังหวัดนครราชสีมา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน และ ระดับปานกลาง 2 ด้าน และรูปแบบการมีส่วนร่วมของประชาชน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน และระดับปานกลาง 3 ด้าน 2) การมีส่วนร่วมของประชาชน ในด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล กับรูปแบบการมีส่วนร่วมของประชาชนในด้านการให้ข้อมูล ข่าวสาร และด้านการรับฟังความคิดเห็น ส่งผลต่อ การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบล จังหวัด นครราชสีมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนเพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาท้องถิ่นของคน

2. งานวิจัยต่างประเทศ

กริสสัน, และดูริก (Glisson, & Durick, 1998, p.15) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร จากพนักงานจำนวน 319 คน จากองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการสุขภาพชุมชน 22 แห่ง ที่ประสบปัญหาพนักงานมีขวัญและกำลังใจต่ำ เปื่อหน่วยที่อ่แพ้ต่องาน อัตราการขาดงานสูงและคุณภาพงานต่ำกว่ามาตรฐาน ผู้วิจัยศึกษาตัวแปรต้นสามตัว คือ ลักษณะงาน ลักษณะขององค์กรและลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันในองค์กรสัมพันธ์กับลักษณะงานในด้านงานที่มีความหลากหลาย และงานที่มีความสำคัญสัมพันธ์กับลักษณะองค์กรในการปกครองแบบบังคับบัญชา และอายุขององค์กรสัมพันธ์กับลักษณะองค์กรในการปกครองแบบบังคับบัญชา และอายุขององค์กรสัมพันธ์กับลักษณะส่วนบุคคลในเรื่องเพศ อายุ และระดับการศึกษาของพนักงาน ส่วนรายได้และอายุงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรแต่อย่างใด

ซูไลมาน, และ อิลิส (Suliman, & Lles, 2000, pp. 407-426) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับองค์การกับผลการปฏิบัติงานพบว่าการทำงานนำผลการปฏิบัติงานโดยใช้ความผูกพันกับองค์การทั้ง 3 องค์ประกอบร่วมกันทำนายสามารถอธิบายผลการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 72 สูงกว่าการใช้เพียงบางองค์ประกอบแม้ว่าระดับความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับองค์การค้ำผลการปฏิบัติงานจะสูงกว่าด้านอื่น ๆ มากก็ตาม

โรบินสัน (Robins, 2001) ศึกษาเรื่องผู้บริหารในทีมงานซึ่งศึกษาโดยการประเมินการมีส่วนร่วมของสมาชิกในทีมงานโดยการนำเอาวิธีการทางมนุษยวิทยาและบทบาทหน้าที่ที่ไม่ดีต่อระบบราชการ มาวิเคราะห์พบว่าเงื่อนไขที่ต่อการมีส่วนร่วมเกิดขึ้นเมื่อระบบการทำงานอยู่ในแนวเส้นตรงเดียวกับโครงสร้างขององค์การสมาชิกผู้ปฏิบัติงานแสดงออกถึงการทำงานกลุ่มที่มีทักษะดีสามารถให้คำปรึกษาพัฒนาทีมงานได้ดีเยี่ยมการทำงานเป็นทีมสามารถช่วยพัฒนาศักยภาพขององค์กรและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร

จากการศึกษางานวิจัยในประเทศและต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีมกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวนมณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี ซึ่งสรุปได้ว่าการทำงานเป็นทีมจะประสบผลสำเร็จได้นั้นจะต้องมีปัจจัยหลายประการ ได้แก่ ด้านวัตถุประสงค์ร่วมกัน ด้านเป้าหมายเฉพาะเจาะจง ด้านความเชื่อมั่นในความสามารถของทีม

ด้านระดับความขัดแย้ง ด้านความสูญเสียเปล่าทางสังคมซึ่งเป็นแนวคิดเรื่องการทำงานเป็นทีมของ รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2556, หน้า 120 - 121) รวมทั้งการทำงานเป็นทีมส่งผลต่อความผูกพันต่อ องค์กรในด้านหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการรับโอกาส ในการพัฒนาให้เติบโตและด้านนโยบายองค์กร ซึ่งเป็นแนวคิดเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของ จารุพันธ์ อธิธาวัชกุล (2555, หน้า 93) มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้านี้ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงาน เป็นทีมกับความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมือง ลพบุรี จังหวัดลพบุรี ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำความรู้ที่ ได้จากการศึกษามาทำการกำหนดขั้นตอนและวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ
4. การหาคุณภาพของเครื่องมือ
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ข้าราชการทหารชั้นประทวนมณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี จำนวน 320 คน (กองกำลังพลมณฑลทหารบกที่ 13, 2565)

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการทหารชั้นประทวนมณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมือง ลพบุรี จังหวัดลพบุรี ซึ่งมีจำนวนที่แน่นอน จึงคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 และยอมให้มีความคลาดเคลื่อน ในการสุ่มตัวอย่าง 0.05 (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2563, หน้า 45) ได้ขนาดตัวอย่าง ข้าราชการทหารชั้น ประทวน จำนวน 178 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิอย่างมีสัดส่วน (proportional stratified random sampling) ตามชั้นยศข้าราชการ ดังตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยของข้าราชการทหารชั้นประทวนมณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี

ลำดับ	ชั้นยศข้าราชการ	จำนวนประชากร (N)	กลุ่มตัวอย่าง (n)	เปอร์เซ็นต์
1.	ชั้นยศสิบตรี	55	31	17.19
2.	ชั้นยศสิบโท	83	46	25.94
3.	ชั้นยศสิบเอก	92	51	28.75
4.	ชั้นจ่าสิบตรี	35	19	10.94
5.	ชั้นจ่าสิบโท	26	15	8.12
6.	ชั้นจ่าสิบเอก	29	16	9.06
รวม		320	178	100%

ที่มา : กองกำลังพลมณฑลทหารบกที่ 13 (2565)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการทำงาน เป็นทีมกับความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามรายการ (check list) เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของข้าราชการทหารชั้นประทวน ประกอบด้วย เพศ อายุ ชั้นยศในปัจจุบัน ประสบการณ์ทำงาน และกองงานที่สังกัด

ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ลักษณะเป็นตัวเลขมาตราส่วนประมาณค่า (numerical rating scale) ตามเกณฑ์ของ ลีเคิร์ท (Likert's five rating scale) (ธานีรินทร์ ศิลป์จารุ, 2563, หน้า 46) มี 5 ระดับ โดยกำหนดค่าน้ำหนักคะแนน ดังนี้

ด้านการจัดการทำงานเป็นทีม

- | | | | |
|---|-------|---------|-----------------------|
| 5 | คะแนน | หมายถึง | อยู่ในระดับมากที่สุด |
| 4 | คะแนน | หมายถึง | อยู่ในระดับมาก |
| 3 | คะแนน | หมายถึง | อยู่ในระดับปานกลาง |
| 2 | คะแนน | หมายถึง | อยู่ในระดับน้อย |
| 1 | คะแนน | หมายถึง | อยู่ในระดับน้อยที่สุด |

ตอนที่ 3 แบบสอบถามระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ลักษณะเป็นตัวเลขมาตราส่วนประมาณค่า (numerical rating scale) ตามเกณฑ์ของ ลีเคิร์ท (Likert's five rating scale) (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2563, หน้า 46) มี 5 ระดับ โดยกำหนดค่าน้ำหนักคะแนน ดังนี้

ด้านความผูกพันต่อองค์กร

5	คะแนน	หมายถึง	อยู่ในระดับมากที่สุด
4	คะแนน	หมายถึง	อยู่ในระดับมาก
3	คะแนน	หมายถึง	อยู่ในระดับปานกลาง
2	คะแนน	หมายถึง	อยู่ในระดับน้อย
1	คะแนน	หมายถึง	อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

ผู้ศึกษาค้นคว้าดำเนินการสร้างเครื่องมือตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารตำราบทความทางวิชาการแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย กำหนดวัตถุประสงค์กรอบแนวคิดในการวิจัย ตลอดจนเป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถาม
2. สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง จำนวน 1 ฉบับ สำหรับข้าราชการทหารชั้นประทวนมณฑลทหารบกที่ 13 ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม โดยกำหนดประเด็นให้ครอบคลุมกรอบแนวคิดในการวิจัย
3. สร้างแบบสอบถามฉบับร่างเสร็จสมบูรณ์เรียบร้อยแล้ว เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความถูกต้องของภาษาที่ใช้ และขอคำแนะนำสำหรับการปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามต่อไป
4. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามฉบับร่างตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาเป็นการปรับปรุงเนื้อหาข้อคำถามทุกฉบับให้ครอบคลุมเนื้อหาและมีความชัดเจนมากขึ้น แล้วทำเป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อเก็บข้อมูลต่อไป

การหาคุณภาพของเครื่องมือ

1. แบบสอบถามฉบับร่างที่ได้ปรับปรุงแก้ไขสมบูรณ์แล้วนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงของเนื้อหา
2. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบพิจารณาหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหาเครื่องมือกับเนื้อหาสาระของสิ่งที่ต้องการศึกษา โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับลักษณะเฉพาะกลุ่ม

พฤติกรรมนั้น และคัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่าความตรง ตั้งแต่ 0.66 ขึ้นไป โดยนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนพิจารณาลงความเห็นและให้คะแนน ดังนี้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2563, หน้า 95)

+1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้อง

0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้อง

1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่มีความสอดคล้อง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าข้อคำถามแต่ละข้อมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 ซึ่งถือว่ามีความเที่ยงตรงตามเนื้อหาได้เท่ากับ 0.920

3. หาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (reliability) นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขให้มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) แล้วไปทดสอบใช้ (try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างการวิจัยแต่มีสภาพคล้ายคลึงกัน เพื่อหาความเชื่อมั่น โดยเก็บจากข้าราชการชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี รวม 30 คน

4. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนจากการทดลองใช้ทุกฉบับมาหาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอดฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ซึ่งจากการทดลองใช้แบบสอบถามได้ค่าความเชื่อมั่น 0.813 จึงสามารถนำไปใช้ในการวิจัยได้

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาค่าความเชื่อมั่นแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อขอความเห็นชอบและจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างพร้อมทั้งชี้แจงวัตถุประสงค์
2. ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้อง เมื่อรับแบบสอบถามกลับคืนมา
3. ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลของแบบสอบถาม และนำข้อมูลมาทำการวิเคราะห์ตรวจสอบข้อมูลแบบ การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) เพื่อให้ข้อมูลมีความเที่ยงตรง น่าเชื่อถือ และป้องกันความผิดพลาด และไม่ให้เกิดความลำเอียง โดยทำเก็บข้อมูลจากบุคคล 4 กลุ่ม คือ 1) ข้าราชการทหารชั้นประทวนชั้นยศสิบตรี 2) ข้าราชการทหารชั้นประทวนชั้นยศสิบโท 3) ข้าราชการทหารประทวนชั้นยศสิบเอก และ 4) ข้าราชการทหารชั้นประทวนชั้นยศสูงกว่าสิบเอกขึ้นไป ทำการตรวจสอบความถูกต้อง สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผลต่อไป

การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูลและทดสอบสมมติฐานการวิจัยได้ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (frequency distribution) และค่าร้อยละ (percentage) ของข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

2. วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) วิเคราะห์ระดับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วแปลความหมายของคะแนนการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับใด โดยหาค่าเฉลี่ยของคะแนนเป็นตัวชี้วัด ซึ่งกำหนดเกณฑ์โดยอาศัยแนวทางหรือแนวคิดดังนี้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2563, หน้า 73)

ด้านการทำงานเป็นทีม

ค่าเฉลี่ย 4.50–5.00	หมายถึง	อยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.50–4.49	หมายถึง	อยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.50–3.49	หมายถึง	อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50–2.49	หมายถึง	อยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00–1.49	หมายถึง	อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) วิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวน ตามเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยดังนี้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2563, หน้า 73)

ด้านความผูกพันต่อองค์กร

ค่าเฉลี่ย 4.50–5.00	หมายถึง	อยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.50–4.49	หมายถึง	อยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.50–3.49	หมายถึง	อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50–2.49	หมายถึง	อยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00–1.49	หมายถึง	อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

โดยใช้เกณฑ์การวิเคราะห์ (r) ตามแนวคิดของรันยอน, และฮาร์เมอร์ (Runyon, & Haber, 1996, p.238) ดังนี้

ค่า $r = 1$	หมายถึง	การทำงานเป็นทีมกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวนมีความสัมพันธ์ระดับมากที่สุด
ค่า $r = 0.71 - 0.99$	หมายถึง	การทำงานเป็นทีมกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวนมีความสัมพันธ์ระดับมาก
ค่า $r = 0.31 - 0.70$	หมายถึง	การทำงานเป็นทีมกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวนมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
ค่า $r = 0.01 - 0.30$	หมายถึง	การทำงานเป็นทีมกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวนมีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
ค่า $r = 0$	หมายถึง	การทำงานเป็นทีมกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวนไม่มีความสัมพันธ์กัน
หากค่า r มีค่าเป็นบวก (+)	หมายถึง	การทำงานเป็นทีมกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวนตัวแปรมีความสัมพันธ์กันในลักษณะคล้อยตามกัน
หากค่า r มีค่าเป็นลบ (-)	หมายถึง	การทำงานเป็นทีมกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวนมีความสัมพันธ์ในทางตรงกันข้าม

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ดังนี้

สถิติเชิงพรรณนา

- ร้อยละ (percentage) ใช้สูตร ดังนี้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2563, หน้า 45)

$$P = \frac{f}{n} \times 100$$

เมื่อ P	แทน	ร้อยละ
f	แทน	ความถี่
n	แทน	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

- ค่าเฉลี่ย (mean) ใช้สูตร ดังนี้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2563, หน้า 45)

$$\bar{X} = \frac{\sum fx}{n}$$

เมื่อ \bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
$\sum fx$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
n	แทน	จำนวนตัวอย่าง

- ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation: S.D.) ใช้สูตร ดังนี้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2563, หน้า 163)

$$S.D. = \frac{\sqrt{n \sum fx^2 - (\sum fx)^2}}{n(n-1)}$$

เมื่อ S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
$\sum fx$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
n	แทน	จำนวนตัวอย่าง

สถิติเชิงอนุมาน

1. การหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนจึงคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของยามานะ (Yamane) ดังนี้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2563, หน้า 45)

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

เมื่อ n แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
N แทน	จำนวนประชากร
e แทน	ความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้มีได้ (.05)

2. การหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความเกี่ยวกับเนื้อหา โดยนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญทางด้านเนื้อหาอย่างน้อย 3 ท่าน โดยแต่ละท่านพิจารณาลงความเห็นและให้คะแนน ดังนี้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2563, หน้า 45)

- +1 เมื่อแน่ใจว่า ข้อความนั้น เป็นตัวแทนลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรมนั้น
- 0 เมื่อไม่แน่ใจว่า ข้อความนั้น เป็นตัวแทนลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรมนั้น
- 1 เมื่อแน่ใจว่า ข้อความนั้น ไม่เป็นตัวแทนลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรมนั้น แล้ว

นำคะแนนมาแทนค่าในสูตร

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

เมื่อ IOC แทน	ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับเนื้อหาตามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
R แทน	ค่าคะแนนความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน
N แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

ถ้าดัชนี IOC คำนวณได้มากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 แสดงว่าข้อความนั้นเป็นตัวแทนลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรมนั้น แต่ถ้าข้อความใด มีค่าดัชนีต่ำกว่า 0.5 ข้อความนั้นต้องถูกตัดออกไปหรือต้องปรับปรุงใหม่

2. การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือการวิจัย โดยหาวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient) ของครอนบาคใช้สูตร ดังนี้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2563, หน้า 45)

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_i^2} \right\}$$

เมื่อ α แทน สัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น

n แทน จำนวนข้อคำถาม

S_i^2 แทน ความแปรปรวนแต่ละข้อ

S_i^2 แทน ความแปรปรวนทั้งฉบับ

3. สถิติทดสอบค่าที (t-test) เพื่อใช้ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม คำนวณได้จากสูตรดังนี้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2563, หน้า 45)

3.1 กรณีความแปรปรวนของประชากรทั้งสองกลุ่มไม่เท่ากัน ($\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}} \quad df = \frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{\frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} \right]^2}{n_1 - 1} + \frac{\left[\frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{n_2 - 1}}$$

3.2 กรณีความแปรปรวนของประชากรทั้งสองกลุ่มเท่ากัน ($\sigma_1^2 = \sigma_2^2$)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{S_p^2 \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right)}}$$

$$S_p^2 = \frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{(n_1 - 1) + (n_2 - 1)}$$

$$df = n_1 + n_2 - 2$$

เมื่อ	\bar{X}_1, \bar{X}_2	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1 และ 2 ตามลำดับ
	S_1^2, S_2^2	แทน	ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1 และ 2 ตามลำดับ
	S_p^2	แทน	ความแปรปรวนร่วม
	n_1, n_2	แทน	ขนาดตัวอย่างกลุ่มที่ 1 และ 2 ตามลำดับ
	df	แทน	ชั้นความเป็นอิสระ

4. การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (one-way ANOVA) โดยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม มีสูตรดังนี้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2563, หน้า 191)

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ	F	แทน	ค่าสถิติเอฟ (F - statistics)
	MS_b	แทน	ความแปรปรวน (mean square) ระหว่างกลุ่ม
	MS_w	แทน	ความแปรปรวน (mean square) ภายในกลุ่ม

5. สถิติที่ใช้ในการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการทหารชั้นประทวนใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2563, หน้า 123)

$$r_{xy} = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

เมื่อ	r_{xy}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร x และ y
	$\sum x$	แทน	ผลรวมของคะแนนชุด x
	$\sum y$	แทน	ผลรวมของคะแนนชุด y
	$\sum x^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนชุด x แต่ละตัวยกกำลังสอง
	$\sum y^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนชุด y แต่ละตัวยกกำลังสอง

Σxy แทน ผลรวมระหว่างผลคูณชุด x กับ y

n แทน จำนวนคู่ของข้อมูล หรือขนาดกลุ่มตัวอย่าง

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นที่มีความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมาย ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (mean)
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
n	แทน	ขนาดของตัวอย่าง (sample size)
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบเอฟ (F-test)
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบที (t-test)
df	แทน	ระดับชั้นความเป็นอิสระ (degree of freedom)
SS	แทน	ผลรวมของค่าเบี่ยงเบน (sum of squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลรวมของกำลังสองของค่าเบี่ยงเบน (mean of squares)
Sig.(2-tailed)	แทน	ความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์หาคูณ
*p ≤ .05	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 178 คน ซึ่งได้รับแบบสอบถามกลับคืนครบทุกชุด ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ของคะแนนที่ได้มาจากแบบสอบถามที่วัดระดับการทำงานเป็นทีมกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมของข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี โดยใช้ค่าสถิติทดสอบค่าที (t-test) สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพ 2 กลุ่ม การวิเคราะห์ทางเดียว (one-way ANOVA) สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป

ตอนที่ 4 ศึกษาความสัมพันธ์ของการทำงานเป็นทีมของข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ชั้นยศในปัจจุบัน ประสบการณ์ทำงาน และกองงานที่สังกัด

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (n = 178 คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	132	74.16
หญิง	46	25.84
อายุ		
น้อยกว่า 25 ปี	10	5.61
25 – 35 ปี	84	47.20
36 – 45 ปี	63	35.39
มากกว่า 45 ปี	21	11.80

ตาราง 2 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (n = 178 คน)	ร้อยละ
ชั้นยศในปัจจุบัน		
สิบตรี	31	17.41
สิบโท	46	25.84
สิบเอก	51	28.66
จ่าสิบตรี	19	10.68
จ่าสิบโท	15	8.42
จ่าสิบเอก	16	8.99
ประสบการณ์ทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	32	17.98
5 – 10 ปี	108	60.68
มากกว่า 10 ปี	38	21.34
กองงานที่สังกัด		
กองกำลังพล	26	14.60
กองข่าว	36	20.22
กองยุทธการ	27	15.17
กองส่งกำลังบำรุง	37	20.79
กองกิจการพลเรือน	24	13.49
ศูนย์ฝึกนักศึกษาวิชาทหาร	28	15.73

จากตาราง 2 พบว่า บุคลากรข้าราชการทหารชั้นประทวนส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 74.16 รองลงมาเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 25.84 มีอายุ 25 – 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.20 รองลงมา มีอายุ 36 – 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.39 มีอายุมากกว่า 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 11.80 และมีอายุน้อยกว่า 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 5.61 มีชั้นยศสิบเอก คิดเป็นร้อยละ 28.66 รองลงมาชั้นยศสิบโท คิดเป็นร้อยละ 25.84 ชั้นยศสิบตรี คิดเป็นร้อยละ 17.41 ชั้นยศจ่าสิบตรี คิดเป็นร้อยละ 10.68 ชั้นยศจ่าสิบเอก คิดเป็นร้อยละ 8.99 และชั้นยศจ่าสิบโท คิดเป็นร้อยละ 8.42 มีประสบการณ์ทำงาน 5 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 60.68 รองลงมา มากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.34 และน้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 17.98 มีกองงานที่บุคลากรสังกัด กองส่งกำลังบำรุง คิดเป็นร้อยละ 20.79 รองลงมา

กองข้าว คิดเป็นร้อยละ 20.22 ศูนย์ฝึกนักศึกษาวิชาทหาร คิดเป็นร้อยละ 15.73 กองยุทธการ คิดเป็นร้อยละ 15.17 กองกำลังพล คิดเป็นร้อยละ 14.60 และกองกิจการพลเรือน คิดเป็นร้อยละ 13.49

ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นด้านการทำงานเป็นทีมของข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี

2.1 ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นด้านการทำงานเป็นทีมของข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี 5 ด้านได้แก่ 1) การมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน 2) เป้าหมายเฉพาะเจาะจง 3) ความเชื่อมั่นในความสามารถของทีม 4) ระดับความขัดแย้ง และ 5) ความสูญเสียทางด้านสังคม โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังตารางที่ 3 ถึงตารางที่ 8

ตาราง 3 ระดับความคิดเห็นด้านการทำงานเป็นทีมของข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอ เมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ภาพรวม

การทำงานเป็นทีม	ระดับความคิดเห็นด้านการทำงานเป็นทีม		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. ด้านการมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน	3.13	0.29	ปานกลาง
2. ด้านเป้าหมายเฉพาะเจาะจง	3.15	0.31	ปานกลาง
3. ด้านความเชื่อมั่นในความสามารถของทีม	3.09	0.20	ปานกลาง
4. ด้านระดับความขัดแย้ง	3.10	0.25	ปานกลาง
5. ด้านความสูญเสียทางด้านสังคม	3.12	0.27	ปานกลาง
ภาพรวม	3.12	0.19	ปานกลาง

จากตาราง 3 พบว่า ระดับความคิดเห็นด้านการทำงานเป็นทีมของข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.12$, S.D. = 0.19) เมื่อพิจารณาในแต่ละรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับ ดังนี้ ด้านเป้าหมายเฉพาะเจาะจง ($\bar{X} = 3.15$, S.D. = 0.31) รองลงมา ด้านการมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน ($\bar{X} = 3.13$, S.D. = 0.29) และด้านความสูญเสียทางด้านสังคม ($\bar{X} = 3.12$, S.D. = 0.27) ตามลำดับ สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นในความสามารถของทีม ($\bar{X} = 3.09$, S.D. = 0.20)

ตาราง 4 ระดับความคิดเห็นด้านการทำงานเป็นทีมของข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ด้านการมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน

ด้านการมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน	ระดับความคิดเห็นด้านการทำงานเป็นทีม		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. มีโอกาสในการร่วมกำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกับทีมงาน	3.17	0.46	ปานกลาง
2. มีการเสนอแนวทางที่สามารถปฏิบัติได้ตามวัตถุประสงค์	3.07	0.35	ปานกลาง
3. มีความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของการทำงานที่กำหนดอย่างชัดเจน	3.15	0.44	ปานกลาง
4. ยึดวัตถุประสงค์เป็นหลักในการวางแผนปฏิบัติงาน	3.17	0.47	ปานกลาง
5. มีการจัดการประชุมเพื่อติดตามความก้าวหน้าและทบทวนวัตถุประสงค์	3.12	0.46	ปานกลาง
ภาพรวม	3.13	0.29	ปานกลาง

จากตาราง 4 พบว่า ระดับความคิดเห็นด้านการทำงานเป็นทีมของข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ด้านการมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.13$, S.D. = 0.29) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับ ดังนี้ มีโอกาสในการร่วมกำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกับทีมงาน ($\bar{X} = 3.17$, S.D. = 0.46) และยึดวัตถุประสงค์เป็นหลักในการวางแผนปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.17$, S.D. = 0.47) รองลงมา มีความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของการทำงานที่กำหนดอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.15$, S.D. = 0.44) และมีการจัดการประชุมเพื่อติดตามความก้าวหน้าและทบทวนวัตถุประสงค์ ($\bar{X} = 3.12$, S.D. = 0.46) ตามลำดับ สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ มีการเสนอแนวทางที่สามารถปฏิบัติได้ตามวัตถุประสงค์ ($\bar{X} = 3.07$, S.D. = 0.35)

ตาราง 5 ระดับความคิดเห็นด้านการทำงานเป็นทีมของข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ด้านเป้าหมายเฉพาะเจาะจง

ด้านเป้าหมายเฉพาะเจาะจง	ระดับความคิดเห็นด้านการทำงานเป็นทีม		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายภารกิจของทีม	3.14	0.48	ปานกลาง
2. ท่านได้รับการสื่อสารเป้าหมายโดยตรงไปตรงมา	3.12	0.41	ปานกลาง
3. มีความเข้าใจในเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจงอย่างชัดเจน	3.14	0.47	ปานกลาง
4. สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด	3.15	0.48	ปานกลาง
5. พัฒนาตนเองจากการทบทวนผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้	3.24	0.61	ปานกลาง
ภาพรวม	3.15	0.31	ปานกลาง

จากตาราง 5 พบว่า ระดับความคิดเห็นด้านการทำงานเป็นทีมของข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ด้านเป้าหมายเฉพาะเจาะจงโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.15$, S.D. = 0.31) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับ ดังนี้ พัฒนาตนเองจากการทบทวนผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ($\bar{X} = 3.24$, S.D. = 0.61) รองลงมา สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ($\bar{X} = 3.15$, S.D. = 0.48) และมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายภารกิจของทีม ($\bar{X} = 3.14$, S.D. = 0.48) ตามลำดับ สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ ท่านได้รับการสื่อสารเป้าหมายโดยตรงไปตรงมา ($\bar{X} = 3.12$, S.D. = 0.41)

ตาราง 6 ระดับความคิดเห็นด้านการทำงานเป็นทีมของข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ด้านความเชื่อมั่นในความสามารถของทีม

ด้านความเชื่อมั่นในความสามารถของทีม	ระดับความคิดเห็นด้านการทำงานเป็นทีม		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. มีความมั่นใจในการทำงานของสมาชิกในทีม	3.15	0.46	ปานกลาง
2. ให้ความไว้วางใจสมาชิกในทีม	3.08	0.48	ปานกลาง
3. สามารถช่วยจัดการงานในทีม และร่วมแก้ไขปัญหอย่างเต็มความสามารถ	3.05	0.32	ปานกลาง

ตาราง 6 (ต่อ)

ด้านความเชื่อมั่นในความสามารถของทีม	ระดับความคิดเห็นด้านการทำงาน		
	เป็นทีม		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
4. มีส่วนช่วยให้เกิดความเชื่อมั่นในทีม	3.10	0.37	ปานกลาง
5. พร้อมเผชิญปัญหาและอุปสรรคร่วมกับทีม	3.08	0.33	ปานกลาง
ภาพรวม	3.09	0.20	ปานกลาง

จากตาราง 6 พบว่า ระดับความคิดเห็นด้านการทำงานเป็นทีมของข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ด้านความเชื่อมั่นในความสามารถของทีม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.09$, S.D. = 0.20) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับ ดังนี้ มีความมั่นใจในการทำงานของสมาชิกในทีม ($\bar{X} = 3.15$, S.D. = 0.46) รองลงมา มีส่วนช่วยให้เกิดความเชื่อมั่นในทีม ($\bar{X} = 3.10$, S.D. = 0.37) และให้ความไว้วางใจสมาชิกในทีม ($\bar{X} = 3.08$, S.D. = 0.48) และพร้อมเผชิญปัญหาและอุปสรรคร่วมกับทีม ($\bar{X} = 3.08$, S.D. = 0.33) ตามลำดับ สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ สามารถช่วยจัดการงานในทีม และร่วมแก้ไขปัญหาย่างเต็มความสามารถ ($\bar{X} = 3.05$, S.D. = 0.32)

ตาราง 7 ระดับความคิดเห็นด้านการทำงานเป็นทีมของข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ด้านระดับความขัดแย้ง

ด้านระดับความขัดแย้ง	ระดับความคิดเห็นด้านการทำงาน		
	เป็นทีม		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. มีส่วนร่วมในการถกเถียงการแก้ไขปัญหาในทีม	3.14	0.48	ปานกลาง
2. รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างกันของสมาชิกภายในทีม	3.11	0.38	ปานกลาง
3. เรียนรู้ที่จะบริหารความเห็นที่แตกต่างอย่างสร้างสรรค์	3.08	0.42	ปานกลาง
4. สามารถเป็นผู้ประสานเมื่อเกิดความขัดแย้งในทีม	3.07	0.43	ปานกลาง
5. ระมัดระวังคำพูดหรือพฤติกรรมใดๆของคนที่ส่งผลกระทบต่อผู้อื่น	3.12	0.40	ปานกลาง
ภาพรวม	3.10	0.25	ปานกลาง

จากตาราง 7 พบว่า ระดับความคิดเห็นด้านการทำงานเป็นทีมของข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ด้านระดับความขัดแย้ง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.10$, S.D. = 0.25) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับ ดังนี้ มีส่วนร่วมในการถกเถียงการแก้ไขปัญหาในทีม ($\bar{X} = 3.14$, S.D. = 0.48) รองลงมา ระมัดระวังคำพูดหรือพฤติกรรมใดๆของตนที่จะส่งผลกระทบต่อผู้อื่น ($\bar{X} = 3.12$, S.D. = 0.40) และรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างกันของสมาชิกภายในทีม ($\bar{X} = 3.11$, S.D. = 0.38) ตามลำดับ สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ สามารถเป็นผู้ประสานเมื่อเกิดความขัดแย้งในทีม ($\bar{X} = 3.07$, S.D. = 0.43)

ตาราง 8 ระดับความคิดเห็นด้านการทำงานเป็นทีมของข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ด้านความสูญเสียเปล่าทางสังคม

ด้านความสูญเสียเปล่าทางสังคม	ระดับความคิดเห็นด้านการทำงานเป็นทีม		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน	3.16	0.59	ปานกลาง
2. สามารถปฏิบัติงานนอกเวลาต่อได้ หากงานยังไม่สำเร็จ	3.11	0.44	ปานกลาง
3. รับผิดชอบงานของตนเอง โดยไม่ปล่อยให้เป็นการผลักข้างผู้อื่น	3.09	0.40	ปานกลาง
4. อาสาทำงานที่อยู่นอกเหนือจากภาระงานปกติให้แก่องค์กร โดยไม่ต้องให้ใครร้องขอ	3.10	0.47	ปานกลาง
5. ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่ทำงานไม่ทันหรืองานล้นมือ	3.16	0.51	ปานกลาง
ภาพรวม	3.12	0.27	ปานกลาง

จากตาราง 8 พบว่า ระดับความคิดเห็นด้านการทำงานเป็นทีมของข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ด้านความสูญเสียเปล่าทางสังคม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.12$, S.D. = 0.27) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับ ดังนี้ ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.16$, S.D. = 0.59) และช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่ทำงานไม่ทันหรืองานล้นมือ ($\bar{X} = 3.16$, S.D. = 0.51) รองลงมา สามารถปฏิบัติงานนอกเวลาต่อได้ หากงานยังไม่สำเร็จ ($\bar{X} = 3.11$, S.D. = 0.44) และอาสาทำงานที่อยู่นอกเหนือจากภาระงานปกติให้แก่องค์กร โดยไม่ต้องให้ใครร้องขอ ($\bar{X} = 3.10$, S.D. = 0.47)

ตามลำดับ สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ รับผิดชอบงานของตนเอง โดยไม่ปล่อยให้เป็นการ
ตกค้างผู้อื่น ($\bar{X} = 3.09$, S.D. = 0.40)

2.2 ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ระดับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑล
ทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับ
มอบหมาย 2) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ 3) ด้านได้รับโอกาสในการพัฒนาให้เติบโต และ
4) ด้านนโยบายขององค์กร โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังตารางที่ 9 ถึงตาราง
ที่ 13

ตาราง 9 ระดับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13
อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ภาพรวม

ภาพรวม	ระดับความผูกพันในองค์กร		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย	3.12	0.28	ปานกลาง
2. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	3.14	0.32	ปานกลาง
3. ด้านการรับโอกาสในการพัฒนาให้เติบโต	3.13	0.23	ปานกลาง
4. ด้านนโยบายขององค์กร	3.12	0.25	ปานกลาง
ภาพรวม	3.13	0.19	ปานกลาง

จากตาราง 9 พบว่า ระดับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑล
ทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.13$,
S.D. = 0.19) เมื่อพิจารณาในแต่ละรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกรายข้อ โดยเรียงลำดับ
ค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับ ดังนี้ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ($\bar{X} = 3.14$, S.D. = 0.32) รองลงมา
ด้านการรับโอกาสในการพัฒนาให้เติบโต ($\bar{X} = 3.13$, S.D. = 0.23) และด้านหน้าที่ความรับผิดชอบที่
ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 3.12$, S.D. = 0.28) และด้านนโยบายขององค์กร ($\bar{X} = 3.12$, S.D. = 0.25)
ตามลำดับ

ตาราง 10 ระดับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย

ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย	ระดับความผูกพันในองค์กร		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. มีความเข้าใจในงานและสามารถปฏิบัติได้อย่างเป็นขั้นตอน	3.09	0.45	ปานกลาง
2. ปริมาณงานในความรับผิดชอบของท่านมีความเหมาะสม	3.13	0.45	ปานกลาง
3. สามารถวางแผนการทำงานและแก้ไขปัญหาในการทำงานได้ด้วยตนเอง	3.17	0.49	ปานกลาง
4. งานที่รับผิดชอบมีการเรียนรู้ไม่หยุดนิ่งและได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงานอย่างต่อเนื่อง	3.10	0.46	ปานกลาง
5. งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ส่งเสริม สนับสนุนให้ภารกิจของหน่วยงานท่านประสบความสำเร็จหรือสร้างชื่อเสียง สร้างคุณค่าให้แก่หน่วย	3.15	0.48	ปานกลาง
ภาพรวม	3.12	0.28	ปานกลาง

จากตาราง 10 พบว่า ระดับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.12$, S.D. = 0.28) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับ ดังนี้ สามารถวางแผนการทำงานและแก้ไขปัญหาในการทำงานได้ด้วยตนเอง ($\bar{X} = 3.17$, S.D. = 0.49) รองลงมา งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ส่งเสริม สนับสนุนให้ภารกิจของหน่วยงานประสบความสำเร็จหรือสร้างชื่อเสียง สร้างคุณค่าให้แก่หน่วย ($\bar{X} = 3.15$, S.D. = 0.48) และปริมาณงานในความรับผิดชอบของท่านมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 3.13$, S.D. = 0.45) ตามลำดับ สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ มีความเข้าใจในงานและสามารถปฏิบัติได้อย่างเป็นขั้นตอน ($\bar{X} = 3.09$, S.D. = 0.45)

ตาราง 11 ระดับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	ระดับความผูกพันในองค์กร		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. องค์กรให้การสนับสนุนในเรื่องการฝึกอบรม เพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงาน	3.15	0.50	ปานกลาง
2. ได้รับการพัฒนาทักษะและความสามารถเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่เสมอ	3.19	0.59	ปานกลาง
3. ได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาและศึกษาดูงาน	3.19	0.52	ปานกลาง
4. ตำแหน่งงานที่องค์กรมีเพียงพอที่จะเพิ่มโอกาสในการเจริญก้าวหน้า	3.11	0.36	ปานกลาง
5. ตำแหน่งงานที่ทำอยู่สามารถสร้างผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งได้	3.12	0.49	ปานกลาง
ภาพรวม	3.14	0.32	ปานกลาง

จากตาราง 11 พบว่า ระดับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.14$, S.D. = 0.32) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับ ดังนี้ ได้รับการพัฒนาทักษะและความสามารถเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.19$, S.D. = 0.59) และได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาและศึกษาดูงาน ($\bar{X} = 3.19$, S.D. = 0.52) รองลงมา องค์กรให้การสนับสนุนในเรื่องการฝึกอบรม เพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.15$, S.D. = 0.50) และตำแหน่งงานที่ทำอยู่สามารถสร้างผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งได้ ($\bar{X} = 3.12$, S.D. = 0.49) ตามลำดับ สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ ตำแหน่งงานที่องค์กรมีเพียงพอที่จะเพิ่มโอกาสในการเจริญก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.11$, S.D. = 0.36)

ตาราง 12 ระดับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ด้านการรับโอกาสในการพัฒนาให้เติบโต

ด้านการได้รับโอกาสในการพัฒนาให้เติบโต	ระดับความผูกพันในองค์กร		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. องค์กรมีการส่งเสริมให้ท่านได้มีโอกาสก้าวหน้า โดยการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	3.17	0.51	ปานกลาง
2. สามารถเข้าร่วมฝึกอบรมที่เพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงานทั้งในและนอกองค์กรอย่างสม่ำเสมอ	3.12	0.44	ปานกลาง
3. องค์กรมีการจัดอบรมเพื่อแนะนำเพิ่มเติมเกี่ยวกับรายละเอียดเครื่องมือ อุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	3.17	0.45	ปานกลาง
4. นำความรู้จากการอบรม มาพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง	3.12	0.55	ปานกลาง
5. ผู้บังคับบัญชาในองค์กรมีการให้คำปรึกษาแนะนำในเรื่องโอกาสในการเติบโตในสายอาชีพ	3.12	0.49	ปานกลาง
ภาพรวม	3.13	0.23	ปานกลาง

จากตาราง 12 พบว่า ระดับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ด้านการรับโอกาสในการพัฒนาให้เติบโต โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.13$, S.D. = 0.23) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับ ดังนี้ องค์กรมีการส่งเสริมให้ท่านได้มีโอกาสก้าวหน้า โดยการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 3.17$, S.D. = 0.51) และ องค์กรมีการจัดอบรมเพื่อแนะนำเพิ่มเติมเกี่ยวกับรายละเอียดเครื่องมือ อุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.17$, S.D. = 0.45) รองลงมา นำความรู้จากการอบรม มาพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.12$, S.D. = 0.55) และ สามารถเข้าร่วมฝึกอบรมที่เพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงานทั้งในและนอกองค์กรอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.12$, S.D. = 0.44) นำความรู้จากการอบรม มาพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.12$, S.D. = 0.55) ผู้บังคับบัญชาในองค์กรมีการให้คำปรึกษาแนะนำในเรื่องโอกาสในการเติบโตในสายอาชีพ ($\bar{X} = 3.12$, S.D. = 0.49) ตามลำดับ

ตาราง 13 ระดับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ด้านนโยบายขององค์กร

ด้านนโยบายขององค์กร	ระดับความผูกพันในองค์กร		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. องค์กรมีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการปฏิบัติงานชัดเจน และสามารถปฏิบัติได้	3.11	0.46	ปานกลาง
2. องค์กรมีการประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความเข้าใจและเพื่อให้กำลังพลตระหนักถึงจุดหมายขององค์กร	3.11	0.39	ปานกลาง
3. สามารถรับทราบเหตุการณ์เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงนโยบายองค์กรได้อย่างถูกต้องตามความเป็นจริง	3.12	0.44	ปานกลาง
4. องค์กรมีการจัดการประชุมเพื่อทบทวนการดำเนินงานตามนโยบายรวมทั้งเพื่อทราบปัญหาอุปสรรคในการทำงาน	3.13	0.43	ปานกลาง
5. มีการรายงานความคืบหน้าในการดำเนินงานตามนโยบายและแผนงานต่างๆให้สมาชิกภายในองค์กรได้รับทราบอย่างสม่ำเสมอ	3.18	0.51	ปานกลาง
ภาพรวม	3.12	0.25	ปานกลาง

จากตาราง 13 พบว่า ระดับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ด้านนโยบายขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.12$, S.D. = 0.25) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับ ดังนี้ มีการรายงานความคืบหน้าในการดำเนินงานตามนโยบายและแผนงานต่างๆให้สมาชิกภายในองค์กรได้รับทราบอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.18$, S.D. = 0.51) รองลงมา องค์กรมีการจัดการประชุมเพื่อทบทวนการดำเนินงานตามนโยบาย รวมทั้งเพื่อทราบปัญหาอุปสรรคในการทำงาน ($\bar{X} = 3.13$, S.D. = 0.43) และสามารถรับทราบเหตุการณ์เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงนโยบายองค์กรได้อย่างถูกต้องตามความเป็นจริง ($\bar{X} = 3.12$, S.D. = 0.44) ตามลำดับ สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ องค์กรมีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการปฏิบัติงานชัดเจน และสามารถปฏิบัติได้ ($\bar{X} = 3.11$, S.D. = 0.46) องค์กรมีการประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความเข้าใจและเพื่อให้กำลังพลตระหนักถึงจุดหมายขององค์กร ($\bar{X} = 3.11$, S.D. = 0.39)

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี

การเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ชั้นยศในปัจจุบัน ประสบการณ์ทำงาน และ กองงานที่สังกัด โดยใช้ค่าสถิติทดสอบค่าที (t-test) สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มี 2 กลุ่ม การวิเคราะห์ทางเดียว (one-way ANOVA) สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไปเมื่อพบนัยสำคัญทางสถิติจะใช้ การทดสอบเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของฟิชเชอร์ (Fisher's Least-Significant Difference: LSD)

ตาราง 14 ผลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับความผูกพันต่อองค์กรของ ข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี เมื่อจำแนกตามเพศ

ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงาน เป็นทีมกับความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการทหารชั้นประทวน	เพศชาย (n=132)		เพศหญิง (n=46)		t	p
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D		
	1. ด้านการมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน	3.13	0.28	3.13		
2. ด้านเป้าหมายเฉพาะเจาะจง	3.17	0.30	3.11	0.34	1.128	.261
3. ด้านความเชื่อมั่นในความสามารถของทีม	3.08	0.20	3.09	0.22	0.174	.862
4. ด้านระดับความขัดแย้ง	3.09	0.24	3.13	0.25	1.049	.296
5. ด้านความสูญเสียทางสังคม	3.13	0.28	3.10	0.25	0.664	.508
ภาพรวม	3.12	0.19	3.11	0.18	0.301	.763

*p ≤ .05

จากตาราง 14 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการทำงานเป็นทีมกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี จำแนกตามเพศ พบว่า ข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 ที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของการทำงานเป็นทีมข้าราชการทหาร
ชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี จำแนกตามอายุ

การทำงานเป็นทีม	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านการมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	0.541	3	0.180	2.185	.091
	ภายในกลุ่ม	14.354	174	0.082		
	รวม	14.895	177			
2. ด้านเป้าหมายเฉพาะเจาะจง	ระหว่างกลุ่ม	1.473	3	0.491	5.229	.002*
	ภายในกลุ่ม	16.339	174	0.094		
	รวม	17.812	177			
3. ด้านความเชื่อมั่นในความสามารถของทีม	ระหว่างกลุ่ม	0.347	3	0.116	2.712	.047*
	ภายในกลุ่ม	7.419	174	0.043		
	รวม	7.766	177			
4. ด้านระดับความขัดแย้ง	ระหว่างกลุ่ม	10.656	174	0.061		
	ภายในกลุ่ม	11.214	177			
	รวม	11.214	177			
5. ด้านความสูญเสียทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	1.144	3	0.381	5.224	.002*
	ภายในกลุ่ม	12.697	174	0.073		
	รวม	13.841	177			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.666	3	0.222	6.348	.000*
	ภายในกลุ่ม	6.087	174	0.35		
	รวม	6.753	177			

*p ≤ .05

จากตาราง 15 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการทำงานเป็นทีมกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี จำแนกตามอายุ พบว่า ข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 ที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ นอกจากนี้ยังพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านเป้าหมายเฉพาะเจาะจง ด้านความเชื่อมั่นในความสามารถของทีม ด้านระดับความขัดแย้ง และด้านความสูญเสียทางสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน ไม่แตกต่างกัน

จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของฟิชเชอร์ (Fisher's Least - Significant Difference : LSD) ได้ผลการทดสอบดังตาราง 16 - 20

ตาราง 16 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของการทำงานเป็นทีมข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ด้านเป้าหมายเฉพาะเจาะจง เมื่อจำแนกตามอายุ

อายุ	\bar{X}	น้อยกว่า 25 ปี	25 - 35 ปี	36 - 45 ปี	มากกว่า 45 ปี
		3.10	3.17	3.07	3.37
น้อยกว่า 25 ปี	3.10	-	0.07	0.02	0.27*
25 - 35 ปี	3.17		-	0.10*	0.19*
36 - 45 ปี	3.07			-	0.29*
มากกว่า 45 ปี	3.37				-

*p ≤ .05

จากตาราง 16 การทำงานเป็นทีมข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ด้านเป้าหมายเฉพาะเจาะจง เมื่อจำแนกตามอายุ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 4 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มอายุน้อยกว่า 25 ปี กับกลุ่มอายุมากกว่า 45 ปี 2) กลุ่มอายุ 25 - 35 ปี กับกลุ่มอายุ 36 - 45 ปี 3) กลุ่มอายุ 25 - 35 ปี กับกลุ่มอายุมากกว่า 45 ปี และ 4) กลุ่มอายุ 36 - 45 ปี กับกลุ่มอายุมากกว่า 45 ปี

ตาราง 17 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของการทำงานเป็นทีมข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ด้านความเชื่อมั่นในความสามารถของทีมเมื่อจำแนกตามอายุ

อายุ	\bar{X}	น้อยกว่า 25 ปี	25 - 35 ปี	36 - 45 ปี	มากกว่า 45 ปี
		3.06	3.10	3.04	3.19
น้อยกว่า 25 ปี	3.06	-	0.04	0.01	0.13
25 - 35 ปี	3.10		-	0.05	0.08
36 - 45 ปี	3.04			-	0.14*
มากกว่า 45 ปี	3.19				-

*p ≤ .05

จากตาราง 17 การทำงานเป็นทีมข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ด้านเป้าหมายเฉพาะเจาะจง เมื่อจำแนกตามอายุ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 1 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มอายุ 36 – 45 ปี กับกลุ่มอายุมากกว่า 45 ปี

ตาราง 18 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของการทำงานเป็นทีมข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ด้านระดับความขัดแย้ง เมื่อจำแนกตามอายุ

อายุ	\bar{X}	น้อยกว่า 25 ปี	25 – 35 ปี	36 – 45 ปี	มากกว่า 45 ปี
		3.24	3.10	3.05	3.20
น้อยกว่า 25 ปี	3.24	-	0.14	0.18*	0.03
25 – 35 ปี	3.10		-	0.04	0.10
36 – 45 ปี	3.05			-	0.15*
มากกว่า 45 ปี	3.20				-

*p ≤ .05

จากตาราง 18 การทำงานเป็นทีมข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ด้านระดับความขัดแย้ง เมื่อจำแนกตามอายุ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 2 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มอายุน้อยกว่า 25 ปี กับกลุ่มอายุ 36 – 45 ปี และ 2) กลุ่มอายุ 36 – 45 ปี กับกลุ่มอายุมากกว่า 45 ปี

ตาราง 19 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของการทำงานเป็นทีมข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ด้านความสูญเสียทางด้านสังคม เมื่อจำแนกตามอายุ

อายุ	\bar{X}	น้อยกว่า 25 ปี	25 – 35 ปี	36 – 45 ปี	มากกว่า 45 ปี
		3.26	3.13	3.03	3.27
น้อยกว่า 25 ปี	3.26	-	0.12	0.22*	0.01
25 – 35 ปี	3.13		-	0.09*	0.14*
36 – 45 ปี	3.03			-	0.23*
มากกว่า 45 ปี	3.27				-

*p ≤ .05

จากตาราง 19 การทำงานเป็นทีมข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ด้านความสูญเสียเปล่าทางด้านสังคม เมื่อจำแนกตามอายุ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 4 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มอายุน้อยกว่า 25 ปี กับกลุ่มอายุ 36 – 45 ปี 2) กลุ่มอายุ 25 – 35 ปี กับกลุ่มอายุ 36 – 45 ปี 3) กลุ่มอายุ 25 – 35 ปี กับกลุ่มอายุมากกว่า 45 ปี และ 4) กลุ่มอายุ 36 – 45 ปี กับกลุ่มอายุมากกว่า 45 ปี

ตาราง 20 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของการทำงานเป็นทีมข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ด้านภาพรวม เมื่อจำแนกตามอายุ

อายุ	\bar{X}	น้อยกว่า 25 ปี	25 – 35 ปี	36 – 45 ปี	มากกว่า 45 ปี
		3.14	3.13	3.06	3.26
น้อยกว่า 25 ปี	3.14	-	0.01	0.08	0.11
25 – 35 ปี	3.13		-	0.07*	0.13*
36 – 45 ปี	3.06			-	0.20*
มากกว่า 45 ปี	3.26				-

*p ≤ .05

จากตาราง 20 การทำงานเป็นทีมข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ด้านภาพรวม เมื่อจำแนกตามอายุ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มอายุ 25 – 35 ปี กับกลุ่มอายุ 36 – 45 ปี 2) กลุ่มอายุ 25 – 35 ปี กับกลุ่มอายุมากกว่า 45 ปี และ 3) กลุ่มอายุ 36 – 45 ปี กับกลุ่มอายุมากกว่า 45 ปี

ตาราง 21 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของการทำงานเป็นทีมข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี จำแนกตามชั้นยศในปัจจุบัน

การทำงานเป็นทีม	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านการมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	0.889	5	0.178	2.184	.058
	ภายในกลุ่ม	14.006	172	0.081		
	รวม	14.895	177			
2. ด้านเป้าหมายเฉพาะเจาะจง	ระหว่างกลุ่ม	0.614	5	0.123	1.228	.298
	ภายในกลุ่ม	17.198	172	0.100		
	รวม	17.812	177			

ตาราง 21 (ต่อ)

การทำงานเป็นทีม	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
3. ด้านความเชื่อมั่นในความ สามารถของทีม	ระหว่างกลุ่ม	0.477	5	0.095	2.250	.052
	ภายในกลุ่ม	7.289	172	0.042		
	รวม	7.766	177			
4. ด้านระดับความขัดแย้ง	ระหว่างกลุ่ม	0.534	5	0.107	1.720	.132
	ภายในกลุ่ม	10.680	172	0.062		
	รวม	11.214	177			
5. ด้านความสูญเสียเปล่าทาง สังคม	ระหว่างกลุ่ม	1.083	5	0.217	2.921	.015*
	ภายในกลุ่ม	12.758	172	0.074		
	รวม	13.841	177			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.463	5	0.093	2.534	.031*
	ภายในกลุ่ม	6.290	172	0.037		
	รวม	6.753	177			

* $p \leq .05$

จากตาราง 21 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการทำงานเป็นทีมกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี จำแนกตามชั้นยศในปัจจุบัน พบว่า ข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 ที่มีชั้นยศในปัจจุบันต่างก็มีความผูกพันต่อองค์กร ภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ นอกจากนี้ยังพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีชั้นยศในปัจจุบันต่างก็มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความสูญเสียเปล่าทางสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน ด้านเป้าหมายเฉพาะเจาะจง ด้านความเชื่อมั่นในความสามารถของทีม และด้านระดับความขัดแย้ง ไม่แตกต่างกัน

จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของฟิชเชอร์ (Fisher's Least - Significant Difference : LSD) ได้ผลการทดสอบดังตาราง 22 ถึงตาราง 23

ตาราง 22 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของการทำงานเป็นทีมข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ด้านความสูญเสียเปล่าทางสังคม เมื่อจำแนกตามชั้นยศในปัจจุบัน

ชั้นยศ		สิบตรี	สิบโท	สิบเอก	จ่าสิบตรี	จ่าสิบโท	จ่าสิบเอก
ในปัจจุบัน	\bar{X}	3.10	3.20	3.12	2.98	2.97	3.21
สิบตรี	3.10	-	0.09	0.01	0.12	0.13	0.10
สิบโท	3.20		-	0.07	0.21*	0.22*	0.01
สิบเอก	3.12			-	0.13	0.15	0.08
จ่าสิบตรี	2.98				-	0.01	0.22*
จ่าสิบโท	2.97					-	0.23*
จ่าสิบเอก	3.21						-

*p ≤ .05

จากตาราง 22 การทำงานเป็นทีมข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ด้านความสูญเสียเปล่าทางด้านสังคม เมื่อจำแนกตามชั้นยศในปัจจุบัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 4 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มสิบโท กับกลุ่มจ่าสิบตรี 2) กลุ่มสิบโท กับกลุ่มจ่าสิบโท 3) กลุ่มจ่าสิบตรี กับกลุ่มจ่าสิบเอก และ 4) กลุ่มจ่าสิบโท กับกลุ่มจ่าสิบเอก

ตาราง 23 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของการทำงานเป็นทีมข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ด้านภาพรวม เมื่อจำแนกตามชั้นยศในปัจจุบัน

ชั้นยศ		สิบตรี	สิบโท	สิบเอก	จ่าสิบตรี	จ่าสิบโท	จ่าสิบเอก
ในปัจจุบัน	\bar{X}	3.05	3.18	3.14	3.11	3.02	3.11
สิบตรี	3.05	-	0.12*	0.08	0.05	0.03	0.05
สิบโท	3.18		-	0.04	0.06	0.16*	0.06
สิบเอก	3.14			-	0.02	0.12*	0.02
จ่าสิบตรี	3.11				-	0.09	0.00
จ่าสิบโท	3.02					-	0.09
จ่าสิบเอก	3.11						-

*p ≤ .05

จากตาราง 23 การทำงานเป็นทีมข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ด้านภาพรวม เมื่อจำแนกตามชั้นยศในปัจจุบัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มสิบตรี กับกลุ่มสิบโท 2) กลุ่มสิบโท กับกลุ่มจ่าสิบโท และ 3) กลุ่มสิบเอก กับกลุ่มจ่าสิบโท

ตาราง 24 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของการทำงานเป็นทีมข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

การทำงานเป็นทีม	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านการมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	0.025	2	0.012	0.146	.864
	ภายในกลุ่ม	14.870	175	0.085		
	รวม	14.895	177			
2. ด้านเป้าหมายเฉพาะเจาะจง	ระหว่างกลุ่ม	0.065	2	0.032	0.319	.727
	ภายในกลุ่ม	17.748	175	0.101		
	รวม	17.812	177			
3. ด้านความเชื่อมั่นในความสามารถของทีม	ระหว่างกลุ่ม	0.211	2	0.106	2.447	.090
	ภายในกลุ่ม	7.554	175	0.043		
	รวม	7.766	177			
4. ด้านระดับความขัดแย้ง	ระหว่างกลุ่ม	0.024	2	0.012	0.191	.827
	ภายในกลุ่ม	11.190	175	0.064		
	รวม	11.214	177			
5. ด้านความสูญเสียทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	0.166	2	0.083	1.063	.348
	ภายในกลุ่ม	13.675	175	0.078		
	รวม	13.841	177			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.012	2	0.006	0.152	.859
	ภายในกลุ่ม	6.742	175	0.039		
	รวม	6.753	177			

*p ≤ .05

จากตาราง 24 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการทำงานเป็นทีมกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า ข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 25 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของการทำงานเป็นทีมข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี จำแนกตามกองงานที่สังกัด

การทำงานเป็นทีม	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านการมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	0.597	5	0.119	1.435	.214
	ภายในกลุ่ม	14.299	172	0.083		
	รวม	14.895	177			
2. ด้านเป้าหมายเฉพาะเจาะจง	ระหว่างกลุ่ม	0.773	5	0.155	1.561	.174
	ภายในกลุ่ม	17.039	172	0.099		
	รวม	17.812	177			
3. ด้านความเชื่อมั่นในความสามารถของทีม	ระหว่างกลุ่ม	0.092	5	0.018	0.414	.838
	ภายในกลุ่ม	7.673	172	0.045		
	รวม	7.766	177			
4. ด้านระดับความขัดแย้ง	ระหว่างกลุ่ม	0.264	5	0.053	0.828	.531
	ภายในกลุ่ม	10.951	172	0.064		
	รวม	11.214	177			
5. ด้านความสูญเสียทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	0.612	5	0.122	1.591	.165
	ภายในกลุ่ม	13.229	172	0.077		
	รวม	13.841	177			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.068	5	0.014	0.351	.881
	ภายในกลุ่ม	6.685	172	0.039		
	รวม	6.753	177			

*p ≤ .05

จากตาราง 25 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการทำงานเป็นทีมกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี จำแนกตามกองงานที่สังกัด พบว่า ข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 ที่มีกองงานที่สังกัดต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวนมณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี

โดยการหาความสัมพันธ์โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ดังตาราง 26

ตาราง 26 ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวนมณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี

การทำงานเป็นทีม	ความผูกพันต่อองค์กร				ภาพรวม
	หน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย	ความก้าวหน้าในอาชีพ	การรับโอกาสในการพัฒนาให้เติบโต	นโยบายองค์กร	
1. วัตถุประสงค์ร่วมกันเป้าหมาย	0.034	0.273*	0.170*	0.108	0.217*
2. เฉพาะเจาะจง	0.111	0.300*	0.211*	0.138	0.280*
3. ความเชื่อมั่นในความสามารถของทีม	0.255*	0.519*	0.274*	0.168*	0.456*
4. ระดับความขัดแย้ง	0.049	0.491*	0.156*	0.110	0.312*
5. ความสูญเสียเปล่าทางสังคม	0.229*	0.424*	0.154*	0.314*	0.416*
ภาพรวม	0.179*	0.538*	0.262*	0.231*	0.453*

*p ≤ .05

จากตาราง 26 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างการทำงานเป็นทีมกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวนมณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ในภาพรวมพบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r = .453$) ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .05 จึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรเป็นรายด้าน พบว่า การทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายอยู่ในระดับต่ำ (0.179) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพอยู่ในระดับปานกลาง (0.538) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .05 มีความสัมพันธ์กับการรับโอกาสในการพัฒนาให้เติบโต อยู่ในระดับต่ำ (0.262) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .05 มีความสัมพันธ์กับนโยบายองค์กรอยู่ในระดับต่ำ (0.231) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 2

เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบของปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมพบว่า

1. ความสัมพันธ์ระหว่างวัตถุประสงค์ร่วมกันกับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับต่ำ (0.217) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 2 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เป็นรายด้านระหว่างวัตถุประสงค์ร่วมกันกับองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรเป็นรายด้านพบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายมีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพอยู่ในระดับต่ำ (0.273) ที่ระดับ .05 มีความสัมพันธ์กับการรับโอกาสในการพัฒนาให้เติบโตอยู่ในระดับต่ำ (0.170) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับนโยบายขององค์กร

2. ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าหมายเฉพาะเจาะจงกับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ (0.280) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 2 และเมื่อพิจารณาเป้าหมายเฉพาะเจาะจงกับองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรเป็นรายด้าน พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพอยู่ในระดับต่ำ (0.300) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีความสัมพันธ์กับการรับโอกาสในการพัฒนาเติบโต อยู่ในระดับต่ำ (0.211) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับนโยบายองค์กร

3. ความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อมั่นในความสามารถของทีมนักความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง (0.456) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 2 และเมื่อพิจารณาความเชื่อมั่นในความสามารถของทีมนักกับองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรพบว่ามีความสัมพันธ์กับหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายอยู่ในระดับต่ำ (0.255) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพอยู่ในระดับปานกลาง (0.519) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีความสัมพันธ์กับการรับโอกาสในการพัฒนาให้เติบโต

อยู่ในระดับต่ำ (0.274) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความสัมพันธ์กับนโยบายองค์กร
อยู่ในระดับต่ำ (0.168) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความขัดแย้งกับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันอยู่ใน
ระดับต่ำ (0.312) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 2 และเมื่อ
พิจารณาความขัดแย้งกับองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรเป็นรายด้านพบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับ
หน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพอยู่ในระดับ
ปานกลาง (0.491) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีความสัมพันธ์กับการรับโอกาสในการ
พัฒนาให้เติบโตอยู่ในระดับต่ำ (0.156) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และไม่มีความสัมพันธ์
กับนโยบายองค์กร

5. ความสัมพันธ์ระหว่างความสูญเสียทางสังคมกับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กัน
อยู่ในระดับปานกลาง (0.416) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 2
เมื่อพิจารณาความสูญเสียทางสังคมกับความผูกพันต่อองค์กรเป็นรายด้านพบว่ามีความสัมพันธ์กับ
หน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายอยู่ในระดับต่ำ (0.229) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพอยู่ในระดับปานกลาง (0.424) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .05 มีความสัมพันธ์กับการรับโอกาสในการพัฒนาให้เติบโตอยู่ในระดับต่ำ (0.154) อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความสัมพันธ์กับนโยบายองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง (0.314)
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ผู้วิจัยได้สรุปผล อภิปรายผล และเสนอข้อเสนอนี้ไว้ดังต่อไปนี้

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. สรุปผลการวิจัย
3. อภิปรายผล
4. ข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของข้าราชการชั้นประทวนมณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการประทวนมณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี
3. เพื่อเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีม เมื่อจำแนกตาม เพศ อายุ ชั้นยศในปัจจุบัน ประสบการณ์ทำงาน และกองงานที่สังกัด
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการทำงานเป็นทีมของข้าราชการทหารชั้นประทวนมณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า บุคลากรข้าราชการทหารชั้นประทวนส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็น ร้อยละ 74.16 รองลงมาเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 25.84 มีอายุ 25 – 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.20 รองลงมามีอายุ 36 – 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.39 มีอายุมากกว่า 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 11.80 และมีอายุน้อยกว่า 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 5.61 มีชั้นยศสิบเอก คิดเป็นร้อยละ 28.66 รองลงมาชั้นยศสิบโท คิดเป็นร้อยละ 25.84 ชั้นยศสิบตรี คิดเป็นร้อยละ 17.41 ชั้นยศ

จำสลิปตรี คิดเป็นร้อยละ 10.68 ชั้นยศจำสลิปเอก คิดเป็นร้อยละ 8.99 และชั้นยศจำสลิปโท คิดเป็นร้อยละ 8.42 มีประสบการณ์ทำงาน 5 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 60.68 รองลงมา มากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.34 และน้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 17.98 มีกองงานที่บุคลากรสังกัด กองส่งกำลังบำรุง คิดเป็นร้อยละ 20.79 รองลงมา กองข่าว คิดเป็นร้อยละ 20.22 ศูนย์ฝึกนักศึกษาวิชาทหาร คิดเป็นร้อยละ 15.73 กองยุทธการ คิดเป็นร้อยละ 15.17 กองกำลังพล คิดเป็นร้อยละ 14.60 และกองกิจการพลเรือน คิดเป็นร้อยละ 13.49

ตอนที่ 2 ระดับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการชั้นประทวนมณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี

1. การวิเคราะห์ระดับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี 5 ด้านได้แก่ 1) การมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน 2) เป้าหมายเฉพาะเจาะจง 3) ความเชื่อมั่นในความสามารถของทีม 4) ระดับความขัดแย้ง และ 5) ความสูญเสียผ่านทางด้านสังคม สรุปผลการวิจัยดังนี้

1.1 การทำงานเป็นทีมของข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละรายการ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกรายการ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับ ดังนี้ ด้านเป้าหมายเฉพาะเจาะจง รองลงมา ด้านการมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน และด้านความสูญเสียผ่านทางด้านสังคม สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นในความสามารถของทีม

1.2 การทำงานเป็นทีมของข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ด้านการมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละรายการ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกรายการ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับ ดังนี้ ท่านมีโอกาสในการร่วมกำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกับทีมงาน รองลงมา ท่านยึดวัตถุประสงค์เป็นหลักในการวางแผนปฏิบัติงาน และท่านมีความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของการทำงานที่กำหนดอย่างชัดเจน สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ ท่านมีการเสนอแนวทางที่สามารถปฏิบัติได้ตามวัตถุประสงค์

1.3 การทำงานเป็นทีมของข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ด้านเป้าหมายเฉพาะเจาะจง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละรายการ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกรายการ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับ ดังนี้ ท่านพัฒนาตนเองจากการทบทวนผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ รองลงมา ท่านสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด และท่านมีความเข้าใจในเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจงอย่างชัดเจน สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ ท่านได้รับการสื่อสารเป้าหมายอย่างตรงไปตรงมา

1.4 การทำงานเป็นทีมของข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ด้านความเชื่อมั่นในความสามารถของทีม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละรายการ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกรายการ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับ ดังนี้ ท่านมีความมั่นใจในการทำงานของสมาชิกในทีม รองลงมา ท่านมีส่วนช่วยให้เกิดความเชื่อมั่นในทีม และท่านพร้อมเผชิญปัญหาและอุปสรรคร่วมกับทีม สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ ท่านสามารถช่วยจัดการงานในทีม และร่วมแก้ไขปัญหาย่างเต็มความสามารถ

1.5 การทำงานเป็นทีมของข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ด้านระดับความขัดแย้ง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละรายการ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกรายการ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับ ดังนี้ ท่านมีส่วนร่วมในการถกเถียงการแก้ไขปัญหในทีม รองลงมา ท่านระมัดระวังคำพูดหรือพฤติกรรมใดๆของตนที่จะส่งผลกระทบต่อผู้อื่น และท่านรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างกันของสมาชิกภายในทีม สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ ท่านสามารถเป็นผู้ประสานเมื่อเกิดความขัดแย้งในทีม

1.6 การทำงานเป็นทีมของข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ด้านความสูญเสียเปล่าทางสังคม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละรายการ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกรายการ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับ ดังนี้ ท่านช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่ทำงานไม่ทันหรืองานล้นมือ รองลงมา ท่านใช้ความสามารถของท่านอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน และท่านสามารถปฏิบัติงานนอกเวลาต่อได้หากงานยังไม่สำเร็จ สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ ท่านรับผิดชอบงานของตนเอง โดยไม่ปล่อยให้ปะทะกับผู้อื่น

2. วิเคราะห์ระดับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย 2) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ 3) ด้านได้รับโอกาสในการพัฒนาให้เติบโต และ 4) ด้านนโยบายขององค์กร สรุปผลการวิจัยดังนี้

2.1 ความผูกพันในองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละรายการ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกรายการ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับ ดังนี้ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ รองลงมา ด้านได้รับโอกาสในการพัฒนาให้เติบโต และ ด้านได้รับโอกาสในการพัฒนาให้เติบโต สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย

2.2 ความผูกพันในองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย โดยรวมอยู่ในระดับ

ปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละรายการ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกรายการ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับ ดังนี้ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ รองลงมา ด้านได้รับโอกาสในการพัฒนาให้เติบโต และด้านได้รับโอกาสในการพัฒนาให้เติบโต สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย

2.3 ความผูกพันในองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละรายการ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกรายการ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับ ดังนี้ ท่านได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาและศึกษาดูงานรองลงมา ท่านได้รับการพัฒนาทักษะและความสามารถเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่เสมอ และองค์กรของท่านให้การสนับสนุนในเรื่องการฝึกอบรม เพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงาน สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ ตำแหน่งงานที่องค์กรมีเพียงพอที่จะเพิ่มโอกาสในการเจริญก้าวหน้า

2.4 ความผูกพันในองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ด้านได้รับโอกาสในการพัฒนาให้เติบโต โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละรายการ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกรายการ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับ ดังนี้ องค์กรของท่านมีการส่งเสริมให้ท่านได้มีโอกาสก้าวหน้า โดยการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น รองลงมา องค์กรของท่านมีการจัดฝึกอบรมเพื่อแนะนำเพิ่มเติมเกี่ยวกับรายละเอียดเครื่องมือ อุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน และท่านนำความรู้จากการอบรม มาพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ ท่านสามารถเข้าร่วมฝึกอบรมที่เพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงานทั้งในและนอกองค์กรอย่างสม่ำเสมอ

2.5 ความผูกพันในองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ด้านนโยบายองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละรายการ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกรายการ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับ ดังนี้ มีการรายงานความคืบหน้าในการดำเนินงานตามนโยบายและแผนงานต่างๆ ให้สมาชิกภายในองค์กรได้รับทราบอย่างสม่ำเสมอ รองลงมา องค์กรของท่านมีการจัดการประชุมเพื่อทบทวนการดำเนินงานตามนโยบาย รวมทั้งเพื่อทราบปัญหาอุปสรรคในการทำงาน และท่านสามารถรับทราบเหตุการณ์เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงนโยบายองค์กรได้อย่างถูกต้องตามความเป็นจริง สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ องค์กรของท่านมีการประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความเข้าใจและเพื่อให้กำลังพลตระหนักถึงจุดหมายขององค์กร

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี

1. การเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ชั้นยศในปัจจุบัน ประสบการณ์ทำงาน และ กองงานที่สังกัด สรุปผลการวิจัยดังนี้

1.1 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการทำงานเป็นทีมกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี จำแนกตามเพศ พบว่า ข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 ที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

1.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการทำงานเป็นทีมกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี จำแนกตามอายุ พบว่า ข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 ที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านเป้าหมายเฉพาะเจาะจง ด้านความเชื่อมั่นในความสามารถของทีม ด้านระดับความขัดแย้ง และด้านความสูญเสียเปล่าทางสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน ไม่แตกต่างกัน

จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของฟิชเชอร์ (Fisher's Least - Significant Difference : LSD) ได้ผลการทดสอบ ดังนี้

1.2.1 การทำงานเป็นทีมข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ด้านเป้าหมายเฉพาะเจาะจง เมื่อจำแนกตามอายุ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 4 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มอายุน้อยกว่า 25 ปี กับกลุ่มอายุมากกว่า 45 ปี 2) กลุ่มอายุ 25 - 35 ปี กับกลุ่มอายุ 36 - 45 ปี 3) กลุ่มอายุ 25 - 35 ปี กับกลุ่มอายุมากกว่า 45 ปี และ 4) กลุ่มอายุ 36 - 45 ปี กับกลุ่มอายุมากกว่า 45 ปี

1.2.2 การทำงานเป็นทีมข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ด้านเป้าหมายเฉพาะเจาะจง เมื่อจำแนกตามอายุ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 1 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มอายุ 26-45 ปี กับกลุ่มอายุมากกว่า 45 ปี

1.2.3 การทำงานเป็นทีมข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ด้านระดับความขัดแย้ง เมื่อจำแนกตามอายุ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 2 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มอายุน้อยกว่า 25 ปี กับกลุ่มอายุ 36 - 45 ปี และ 2) กลุ่มอายุ 36 - 45 ปี กับกลุ่มอายุมากกว่า 45 ปี

1.2.4 การทำงานเป็นทีมข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ด้านความสูญเสียเปล่าทางด้านสังคม เมื่อจำแนกตามอายุ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 4 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มอายุน้อยกว่า 25 ปี กับกลุ่มอายุ 36 – 45 ปี 2) กลุ่มอายุ 25 – 35 ปี กับกลุ่มอายุ 36 – 45 ปี 3) กลุ่มอายุ 25 – 35 ปี กับกลุ่มอายุมากกว่า 45 ปี และ 4) กลุ่มอายุ 36 – 45 ปี กับกลุ่มอายุมากกว่า 45 ปี

1.2.5 การทำงานเป็นทีมข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ด้านภาพรวม เมื่อจำแนกตามอายุ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มอายุ 25 – 35 ปี กับกลุ่มอายุ 36 – 45 ปี 2) กลุ่มอายุ 25 – 35 ปี กับกลุ่มอายุมากกว่า 45 ปี และ 3) กลุ่มอายุ 36 – 45 ปี กับกลุ่มอายุมากกว่า 45 ปี

1.3 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการทำงานเป็นทีมกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี จำแนกตามชั้นยศในปัจจุบัน พบว่า ข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 ที่มีชั้นยศในปัจจุบันต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีชั้นยศในปัจจุบันต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความสูญเสียเปล่าทางสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน ด้านเป้าหมายเฉพาะเจาะจง ด้านความเชื่อมั่นในความสามารถของทีม และด้านระดับความขัดแย้ง ไม่แตกต่างกัน

จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของฟิชเชอร์ (Fisher's Least - Significant Difference : LSD) ได้ผลการทดสอบดังนี้

1.3.1 การทำงานเป็นทีมข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ด้านความสูญเสียเปล่าทางด้านสังคม เมื่อจำแนกตามชั้นยศในปัจจุบัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 4 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มสิบโท กับกลุ่มจ่าสิบตรี 2) กลุ่มสิบโท กับกลุ่มจ่าสิบโท 3) กลุ่มจ่าสิบตรี กับกลุ่มจ่าสิบเอก และ 4) กลุ่มจ่าสิบโท กับกลุ่มจ่าสิบเอก

1.3.2 การทำงานเป็นทีมข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ด้านภาพรวม เมื่อจำแนกตามชั้นยศในปัจจุบัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มสิบตรี กับกลุ่มสิบโท 2) กลุ่มสิบโท กับกลุ่มจ่าสิบโท และ 3) กลุ่มสิบเอก กับกลุ่มจ่าสิบโท

1.4 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการทำงานเป็นทีมกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า ข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 ที่มีประสบการณ์

ทำงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

1.5 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการทำงานเป็นทีมกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี จำแนกตามกองงานที่สังกัด พบว่า ข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 ที่มีกองงานที่สังกัดต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวนมณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี

ความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างการทำงานเป็นทีมกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวนมณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ในภาพรวมพบว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r = .453$) ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .05 จึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรเป็นรายด้าน พบว่า การทำงานเป็นทีมมีสัมพันธ์กับหน้าที่รับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายอยู่ในระดับต่ำ (0.179) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพอยู่ในระดับปานกลาง (0.538) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .05 มีความสัมพันธ์กับการรับโอกาสในการพัฒนาเติบโต อยู่ในระดับต่ำ (0.262) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .05 มีความสัมพันธ์กับนโยบายองค์กรอยู่ในระดับต่ำ (0.231) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 2 สรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ความสัมพันธ์ระหว่างวัตถุประสงค์ร่วมกันกับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับต่ำ (0.217) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 2 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เป็นรายด้านระหว่างวัตถุประสงค์ร่วมกันกับองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรเป็นรายด้านพบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายมีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพอยู่ในระดับต่ำ (0.273) ที่ระดับ .05 มีความสัมพันธ์กับโอกาสในการพัฒนาเติบโตอยู่ในระดับต่ำ (0.170) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับนโยบายขององค์กร

2. ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าหมายเฉพาะเจาะจงกับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ (0.280) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 2 และเมื่อพิจารณาเป้าหมายเฉพาะเจาะจงกับองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรเป็นรายด้าน พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายมีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพอยู่ในระดับต่ำ (0.300) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีความสัมพันธ์กับการรับโอกาสในการ

พัฒนาเติบโต อยู่ในระดับต่ำ (0.211) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับนโยบายองค์กร

3. ความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อมั่นในความสามารถของทีมกับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง (0.456) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาความเชื่อมั่นในความสามารถของทีมกับองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรพบว่ามีความสัมพันธ์กับหน้าที่ความรับผิดชอบที่รับมอบหมายอยู่ในระดับต่ำ (0.255) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพอยู่ในระดับปานกลาง (0.519) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีความสัมพันธ์กับการรับโอกาสในการพัฒนาให้เติบโตอยู่ในระดับต่ำ (0.274) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความสัมพันธ์กับนโยบายองค์กรอยู่ในระดับต่ำ (0.168) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความขัดแย้งกับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับต่ำ (0.312) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาความขัดแย้งกับองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรเป็นรายด้านพบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพอยู่ในระดับปานกลาง (0.491) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีความสัมพันธ์กับการรับโอกาสในการพัฒนาให้เติบโตอยู่ในระดับต่ำ (0.156) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และไม่มีความสัมพันธ์กับนโยบายองค์กร

5. ความสัมพันธ์ระหว่างความสูญเสียทางสังคมกับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง (0.416) เมื่อพิจารณาความสูญเสียทางสังคมกับความผูกพันต่อองค์กรเป็นรายด้านพบว่ามีความสัมพันธ์กับหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายอยู่ในระดับต่ำ (0.229) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพอยู่ในระดับปานกลาง (0.424) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีความสัมพันธ์กับการรับโอกาสในการพัฒนาให้เติบโตอยู่ในระดับต่ำ (0.154) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความสัมพันธ์กับนโยบายองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง (0.314) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายดังนี้

1. ระดับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี

1.1 ระดับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เป็นเพราะเมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานนั้น ๆ แล้วทุกคนต้องทำตามหน้าที่ของตนตามที่ได้รับมอบหมายให้แล้วเสร็จตามเป้าหมาย

1.2 ด้านการมีวัตถุประสงค์ร่วมกันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เป็นเพราะทีมงานให้ความสำคัญกับการมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน ซึ่งจะเป็นการช่วยในการกำหนดทิศทางช่วยสร้างพลังและความผูกพันของสมาชิก สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นัชชา ทิพนนตรี (2565) ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนและรูปแบบการมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ด้านการมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน อยู่ในระดับปานกลาง

1.3 ด้านเป้าหมายเฉพาะเจาะจง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เป็นเพราะทีมงานให้ความสำคัญกับการแปลวัตถุประสงค์ร่วม ไปเป็นเป้าหมายเฉพาะที่เป็นเชิงปฏิบัติและตรวจวัดได้จริง สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นัชชา ทิพนนตรี (2565) ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนและรูปแบบการมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบล จังหวัดนครราชสีมา พบว่า การทำงานร่วมกันของประชาชน อยู่ในระดับปานกลาง

1.4 ด้านความเชื่อมั่นในความสามารถของทีม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เป็นเพราะสมาชิกในทีมให้ความสำคัญกับความ เชื่อมั่นตนเองของทีม ว่ามีความสามารถที่จะปฏิบัติงานได้สำเร็จ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ มัสยา ดวงศรี (2563) ศึกษาเรื่อง ความเชื่อมั่นในตนเองและความวิตกกังวลตามสถานการณ์ของนักกีฬาเซปักตะกร้อทีมชาติไทยที่เข้าร่วมในการแข่งขันกีฬาเอเชียนเกมส์ ครั้งที่ 18 ณ ประเทศอินโดนีเซีย พบว่า ด้านการทำงานทีม อยู่ในระดับปานกลาง

1.5 ด้านระดับความขัดแย้ง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เพราะสมาชิกที่มีความคิดและความแตกต่างกัน ทำให้มีความสามารถและข้อมูล ที่หลากหลาย เพื่อการนำไปสู่ประสิทธิผลของทีม สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ปรรารณา หลีกภัย (2564) ศึกษาเรื่อง การจัดการความขัดแย้งจากการทำงานของข้าราชการครูในจังหวัดตรัง พบว่า ความขัดแย้ง ภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง

1.6 ด้านความสูญเสียทางด้านสังคม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เป็นเพราะสมาชิกในทีมให้ความสำคัญกับความชัดเจนว่าตนเองต้องรับผิดชอบเฉพาะตนมีอะไรบ้าง และส่วนที่ต้องรับผิดชอบต่อทีมงานมีอะไรบ้าง ต้องมีการกำหนดความรับผิดชอบต่อทั้งระดับบุคคลและระดับทีมงาน ไม่มีงานวิจัยด้านความสูญเสียทางด้านสังคม

2. ระดับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี

ระดับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ภาพรวม และรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เป็นเพราะการพัฒนาความผูกพันต่อองค์การให้ดียิ่งขึ้น จำเป็นต้องทำกันอย่างเป็นระบบ โดยเริ่มจากการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร รวมไปถึงข้อเสนอแนะต่างๆ การให้ค่าตอบแทน การจ่ายเงินเดือน หรือสวัสดิการที่เหมาะสม เพื่อให้เพียงพอต่อการดำรงชีพในสถานการณ์ปัจจุบัน การส่งเสริมกิจกรรมที่สร้างความสามัคคีในการปฏิบัติงาน การจัดเลี้ยง การศึกษาดูงาน สร้างสภาพแวดล้อม ที่ดีในการทำงานควรสร้างระบบบรรทัดฐานทางสังคมเพราะว่าพนักงานมีความยินดี และพร้อมที่จะตอบแทนเพื่อให้องค์การก้าวหน้า และประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ศราวุธ โภชนะสมบัติ (2558) ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์ ผลต่อความผูกพันในองค์กรโดยในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2.1 ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เป็นเพราะความหลากหลายของงาน ความอิสระในการทำงาน ความท้าทายของงาน และโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ สอดคล้องกับ อรณุช ศรีสม (2561) ทำการวิจัย เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมความพึงพอใจในงานและการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพที่โรงพยาบาลเอกชนระดับตติยภูมิที่ไม่แสวงหากำไร ผลการวิจัยพบว่าความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ

2.2 ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บังคับบัญชาควรปฏิบัติต่อเจ้าหน้าที่และแสดงออกโดยประจักษ์ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของผู้ใต้บังคับบัญชา เกิดจากผลงานของเจ้าหน้าที่โดยมีผลการประเมินชัดเจนตามผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เอง จากเพื่อนร่วมงาน ผลการดำเนินงานของส่วนงานต้นสังกัดโดยไม่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ศราวุธ โภชนะสมบัติ (2558) ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์ ผลต่อความผูกพันในองค์กรการก้าวหน้าโดยในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2.3 ด้านการรับโอกาสในการพัฒนาให้เติบโต โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บังคับบัญชาควรจัดให้มีการฝึกทักษะเทคนิคต่าง ๆ ในการทำงานท่ามกลางการปฏิบัติจริง ระบบการทำงานที่สนับสนุนช่วยเหลือ และงานปฏิบัติการในพื้นที่อาจจับคู่ที่เลี้ยงระหว่างเจ้าหน้าที่เดิมกับเจ้าหน้าที่ใหม่อุดมการณ์การทำงานให้แก่เจ้าหน้าที่ใหม่ ส่งผลงานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย

ขององค์การในที่สุด สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ศราวุธ โภชนะสมบัติ (2558) ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัด นครสวรรค์ ผลต่อความผูกพันในองค์กรโอกาสในการพัฒนาโดยในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2.4 ด้านนโยบายขององค์การ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เป็นเพราะองค์การ ไม่มีระบบอุปถัมภ์ แต่ใช้ระบบ คุณธรรมผู้มีความรู้ความสามารถได้รับความก้าวหน้า ข้าราชการ จะไม่รู้สึกหดหู่ และมีความหวังมีความเชื่อมั่นในองค์กร หากองค์กรดูแลข้าราชการในองค์กรดี โดยเฉพาะลักษณะงานหลายอย่างที่ต้องเสี่ยงภัยในพื้นที่ที่มีความยุติธรรมพอสมควรก็จะเป็นการดึงดูด ให้ข้าราชการมีความสุข และมีความสุขในการทำงานอยู่กับองค์กรต่อไป สอดคล้องกับ อรุณข ศรีสม (2561) ทำการวิจัย เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมความพึงพอใจในงานและการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพที่โรงพยาบาลเอกชนระดับตติยภูมิที่ไม่แสวงหากำไร ผลการวิจัยพบว่า นโยบายมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ

3. การเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบก ที่ 13 อำเภอมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี

3.1 การทำงานเป็นทีมกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี จำแนกตามเพศ พบว่า ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พักตร์ประไพ เกียรติอุทัย (2560) ได้ทำการวิจัย เรื่องการจัดตารางการผลิตที่มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมและ แรงจูงใจในการทำงาน กรณีศึกษา บริษัท ฟาบริเนท จำกัด ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

3.2 การทำงานเป็นทีมกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี จำแนกตามอายุ ในภาพรวมแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรฉัตร วรรณวิจิตร (2561) ทำการวิจัย เรื่องการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย แม่ฟ้าหลวง จำแนกตามรุ่นอายุ ระหว่าง Generation X และ Generation Y พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3.3 การทำงานเป็นทีมกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี จำแนกตามชั้นยศในปัจจุบัน ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่ไม่สอดคล้องกับ งานวิจัยของอรฉัตร วรรณวิจิตร (2561) ทำการวิจัย เรื่องการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง จำแนกตามประเภทสายงานระหว่างสายวิชาการและสายปฏิบัติการวิชาชีพ และบริหารทั่วไป พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน

3.4 การทำงานเป็นทีมกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งเพชร ทรัพย์เจริญ (2560) ทำการวิจัย เรื่องการทำงานเป็นทีม ของข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

3.5 การทำงานเป็นทีมกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี จำแนกตามกองงานที่สังกัด พบว่า ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัทธ์ประไพ เกียรติอุทัย (2560) ทำการวิจัย เรื่องการจัดตารางการผลิตที่มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมและแรงจูงใจในการทำงาน กรณีศึกษา บริษัท ฟาบริเนท จำกัด ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานที่แตกต่างส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวนมณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี

4.1 ความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างการทำงานเป็นทีมกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวนมณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ในภาพรวมพบว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .05 จึงสอดคล้องกับสมมติฐาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริรัตน์ ไชยสมบัติ (2556) ได้ทำการวิจัย เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 ความสัมพันธ์ระหว่างวัตถุประสงค์ร่วมกันกับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงสอดคล้องกับสมมติฐาน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของศราวุธ โภชนะสมบัติ (2558) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า ด้านการคงอยู่กับองค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

4.3 ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าหมายเฉพาะเจาะจงกับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงสอดคล้องกับสมมติฐาน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศราวุธ โภชนะสมบัติ (2558) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพล

ต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า ด้านบรรทัดฐาน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

4.4 ความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อมั่นในความสามารถของทีมกับความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงสอดคล้องกับ สมมติฐาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรณุช ศรีสม (2561) ได้ทำการวิจัย เรื่องความสัมพันธ์ ระหว่างการทำงานเป็นทีมความพึงพอใจในงานและการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพที่ โรงพยาบาลเอกชนระดับตติยภูมิที่ไม่แสวงหากำไร ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ

4.5 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความขัดแย้งกับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กัน อยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงสอดคล้องกับสมมติฐาน และสอดคล้องกับ งานวิจัยของ วรัญญา กลัวผิด (2560) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การจัดการความขัดแย้งที่ส่งผลต่อการเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ของบมจ.ธนาคารกรุงไทย สังกัดพื้นที่กลุ่มเครือข่ายภาคกลาง ผลการทดสอบ สมมติฐานพบว่า การจัดการความขัดแย้งด้านการประนีประนอม และด้านการร่วมมือ ส่งผลต่อการ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ บมจ.ธนาคารกรุงไทย สังกัดพื้นที่กลุ่มเครือข่ายภาคกลาง อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.6 ความสัมพันธ์ระหว่างความสูญเสียทางสังคมกับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงสอดคล้องกับ สมมติฐาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กริสสัน, และดูริก (Glisson, & Durick, 1998) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร ผลการวิจัย พบว่า ปัญหาพนักงานมีขวัญและกำลังใจต่ำ เป็อหมายท้อแท้ต่อ งาน อัตราการขาดงานสูงและคุณภาพงานต่ำกว่ามาตรฐาน

ข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับความผูกพันต่อองค์กรของ ข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ในครั้งนี้ ผู้วิจัย ได้นำผลการวิจัยมาเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

การทำงานเป็นทีมของข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมือง ลพบุรี จังหวัดลพบุรี

1.1 การทำงานเป็นทีมของข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอ เมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี พบว่า การทำงานเป็นทีมของข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบก ที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ด้านการมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ

มีการเสนอแนวทางที่สามารถปฏิบัติได้ตามวัตถุประสงค์ ดังนั้น องค์การควรสร้างระบบการทำงานที่ดี ซึ่งเกิดจากการวางแผนและระบบงานที่ดี ทีมงานให้ความสำคัญกับการมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน ซึ่งจะเป็นการช่วยในการกำหนดทิศทางช่วยสร้างพลังและความผูกพันของสมาชิก วัตถุประสงค์ในที่นี่ ก็คือ วิสัยทัศน์ (Vision)

1.2 การทำงานเป็นทีมของข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี พบว่า การทำงานเป็นทีมของข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ด้านเป้าหมายเฉพาะเจาะจง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านได้รับการสื่อสารเป้าหมายอย่างตรงไปตรงมา ดังนั้น ทีมงานให้ความสำคัญกับการแปลวัตถุประสงค์ร่วมกันเป็นไปตามเป้าหมายเฉพาะที่เป็นเชิงปฏิบัติและตรวจวัดได้จริง

1.3 การทำงานเป็นทีมของข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี พบว่า การทำงานเป็นทีมของข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ด้านความเชื่อมั่นในความสามารถของทีม ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สามารถช่วยจัดการงานในทีม และร่วมแก้ไขปัญหาอย่างเต็มความสามารถ ดังนั้น สมาชิกในทีมควรให้ความสำคัญกับความเชื่อมั่นตนเองของทีมว่ามีความสามารถที่จะปฏิบัติงานได้สำเร็จ เป็นคุณสมบัติสำคัญของทีมงานที่ประสบความสำเร็จ เมื่อทีมบรรลุความสำเร็จจะทำให้เกิดความเชื่อมั่นขึ้นในทีมมากขึ้น ทั้งนี้ความสำเร็จครั้งแรกจะนำไปสู่ความสำเร็จครั้งต่อ ๆ โดยผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถของทีมนั้นๆ

1.4 การทำงานเป็นทีมของข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี พบว่า การทำงานเป็นทีมของข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ด้านระดับความขัดแย้ง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สามารถเป็นผู้ประสานเมื่อเกิดความขัดแย้งในทีม ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาควรสนับสนุนให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาขององค์กรเพื่อให้เกิดความร่วมมือ มีการสื่อสารภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อลดปัญหาความขัดแย้งอันเกิดจากความเข้าใจผิด และที่สำคัญผู้บังคับบัญชาควรใช้หลักคุณธรรมในการบริหารองค์กร เพื่อให้บุคลากรทุกคนเข้าถึงทรัพยากรได้อย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม

1.5 การทำงานเป็นทีมของข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี พบว่า การทำงานเป็นทีมของข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ด้านความสูญเสียเปล่าทางสังคม ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ รับผิดชอบงานของตนเอง โดยไม่ปล่อยให้เป็นการตกค้างผู้อื่น ดังนั้น สมาชิกในทีมให้ความสำคัญกับความชัดเจนว่าตนเองต้องรับผิดชอบต่อเฉพาะตนมีอะไรบ้าง และส่วนที่ต้องรับผิดชอบต่อทีมงานมี

อะไรบ้าง ต้องมีการกำหนดความรับผิดชอบของทั้งระดับบุคคลและระดับทีมงาน เพื่อไม่ให้บุคคลที่
ชอบบอมนแรงทางสังคมสามารถซ่อนเร้นในที่ทำงาน

2. ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการประหวอนมณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมือง
จังหวัดลพบุรี

2.1 ความผูกพันในองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13
อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด
คือ มีความเข้าใจในงานและสามารถปฏิบัติได้อย่างเป็นขั้นตอน ดังนั้น บัณฑิตบัญชาควรมีการกระจาย
หน้าที่ความรับผิดชอบต่องาน โดยคำนึงถึงความเหมาะสมของบุคคล เพื่อให้พนักงานได้รับงานที่
เหมาะสมกับระดับความรู้และความสามารถของตนเอง นอกจากนี้ควรมอบอิสรภาพในการทำงาน
เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานโดยใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ และมีความเชื่อมั่นในตนเองว่า
สามารถทำงานได้สำเร็จ

2.2 ความผูกพันในองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13
อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ตำแหน่งงาน
ที่องค์กรมีเพียงพอที่จะเพิ่มโอกาสในการเจริญก้าวหน้า ดังนั้น องค์กรผู้บริหารบริษัทควรมีความมุ่งมั่น
ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้วัดผลการดำเนินงานหรือประเมินผลการดำเนินงานโดยเชื่อมโยงการ
ประเมินผลให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร สามารถวัดผลได้จริงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2.3 ความผูกพันในองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13
อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ด้านการรับโอกาสในการพัฒนาให้เติบโต ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด
คือ ผู้บังคับบัญชาในองค์กรมีการให้คำปรึกษาแนะนำในเรื่องโอกาสในการเติบโตในสายอาชีพ ดังนั้น
ควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นในการนำเสนอเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้พนักงาน
รู้สึกว่าคุณเองเป็นส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญกับองค์กร สามารถแสดงความคิดเห็นโดยที่ผู้บังคับบัญชา
รับฟังและให้ความสนใจในความคิดเห็นของพนักงาน

2.4 ความผูกพันในองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13
อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ด้านนโยบายขององค์กร ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ องค์กรมีการ
ประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความเข้าใจและเพื่อให้กำลังพลตระหนักถึงจุดหมายขององค์กร ดังนั้น องค์กร
ควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นในการนำเสนอเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้พนักงาน
รู้สึกว่าคุณเองเป็นส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญกับองค์กร สามารถแสดงความคิดเห็นโดยที่ผู้บังคับบัญชา
รับฟังและให้ความสนใจในความคิดเห็นของพนักงาน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การศึกษาครั้งนี้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรของข้าราชการประจวบมณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรีเท่านั้น ข้อมูลที่ได้มาจึงเป็นมุมมองของข้าราชการประจวบมณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรีเพียงด้านเดียว ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะให้ทำการวิจัยจากกลุ่มตัวอย่างข้าราชการกองทัพบกภายในจังหวัดลพบุรีเพื่อจะได้ข้อมูลที่หลากหลายและครอบคลุมมากขึ้น

2.2 เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นข้าราชการที่ทำงานอยู่ในจังหวัดลพบุรี หากได้มีการทำการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในพื้นที่ต่างจังหวัดซึ่งมีบริบทและสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกันอาจทำให้ได้ผลที่แตกต่างกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

บรรณานุกรม

- กรมการพัฒนาชุมชน. (2563). **เกร็ดความรู้เกี่ยวกับเศรษฐกิจพอเพียงกับสังคมไทย**.
กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง.
- กฤษณ์ ชุมหวัด. (2563). **ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในธุรกิจการประกันชีวิตของตัวแทนบริษัท
ไทยประกันชีวิต จำกัด ศึกษากรณี ศาลาแดง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร**.
- กองกำลังพลมณฑลทหารบกที่ 13. (2565). **รายงานประจำปี**. ลพบุรี : มณฑลทหารบกที่ 13.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2561). **ภาพอนาคตและคุณลักษณะของคนไทยที่พึงประสงค์**.
กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- คณะกรรมการบริหารการจัดการความรู้และที่ปรึกษาฝ่ายเลขานุการ. (2562). **การจัดการความรู้**.
กรุงเทพฯ : กรมชลประทาน.
- จตุรงค์ ศรีวีระวรรณ. (2558). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ: โอ.เอส. พรินติ้ง เฮาส์.
- จารุพันธ์ อธิธิดาวชิกุล. (2555). **บริหารคนเหนือตำรา**. กรุงเทพฯ : กรุงเทพฯธุรกิจ.
- จำลอง เขตจันทน์. (2559). **การบริหารการผลิต**. ลพบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ชัยเสกสรรค์ พรหมศรี. (2550). **การจัดการความขัดแย้งในองค์กร**. กรุงเทพฯ : ออฟเซ็ท ครีเอชั่น.
- โชคชัย ชัยธวัช. (2562). **กุญแจสู่ความสำเร็จ ตอน เราคือลูกจ้างที่ประสบผลสำเร็จ**.
กรุงเทพฯ : อินฟอรมีเดีย บัคส์.
- ชูชัย สมितिไกร. (2557). **พฤติกรรมผู้บริโภค**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. (2561). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
_____ และคนอื่นๆ. (2560). **พฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ณัฐเดช จันทรางศุ. (2562). **คุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพลกองดุริยางค์ทหารบก**.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐยา สันตระการผล. (2560). **การจัดการเชิงกลยุทธ์ภาคปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ : ธรรมการพิมพ์.
- ทีศนา แคมมณี. (2560). **ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มี
ประสิทธิภาพ (พิมพ์ครั้งที่ 8)**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธนาเศรษฐ์ วัฒนพงศ์สถิต. (2562). **ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุข
จังหวัดชลบุรี**. ปัญหาพิเศษปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2563). **การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS**.
กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.

- ธิดารัตน์ สุขประภาภรณ์. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของ บุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- ธีรยุทธ ตะวัน. (2564). การจัดการทรัพยากรมนุษย์มุ่งสู่อนาคต. กรุงเทพฯ : พิมพ์ตะวัน.
- นภาพัญญา โหมาศวิน. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นฤตล จูบาง, และนุชนก งามขำ. (2565, พฤษภาคม 15). กองกำลังพลมณฑลทหารบกที่ 13. สัมภาษณ์.
- นัชชา ทิพนเตร. (2565). การมีส่วนร่วมของประชาชนและรูปแบบการมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบล จังหวัดนครราชสีมา. วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์, 9(8), 395-413.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2560). Modern Management การจัดการสมัยใหม่ (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: ทริบเพิ้ล กรุ๊ป.
- บุญเจือ วงษ์เกษม. (2558). คุณภาพชีวิตการทำงานกับการเพิ่มผลผลิต. วารสารการเพิ่มผลผลิต, 26(1), 29-33.
- ประคอง สุขอนิจจิตต์. (2561). ทรัพยากรมนุษย์ ยุค 4.0. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์นายเรืออากาศ, 18-28.
- ประชุม โพธิกุล. (2563). จิตวิทยาสำหรับนักบริหาร. นนทบุรี : สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน.
- ประชุม รอดประเสริฐ. (2563). การบริหารโครงการ. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์.
- ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ. (2561). การพัฒนาการคิด. กรุงเทพฯ : 9119 เทคนิคพรินต์ติ้ง.
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2560). การจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.
- ปรารธนา หลีกภัย. (2564). การจัดการความขัดแย้งจากการทำงานของข้าราชการครูในจังหวัดตรัง. วารสารสถาบันพระปกเกล้า, 19(1), 93-113.
- ปารวี สยัดพานิช. (2564ก). การจัดการความรู้. กรุงเทพฯ : ส.เอเชียเพรช.
- ปาริชาติ พงษ์ชัยศรี. (2562ข). ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมสรรพากร ภาค 5. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ปิยะพร สร้อยทอง. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2560). การต้อนรับและบริการที่เป็นเลิศ. กรุงเทพฯ : อมรินทร์การพิมพ์.

- พรเจริญ บัวพุ่ม. (2563). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในการเยี่ยมบ้าน แบบเสริมพลังอำนาจเพื่อการดูแลผู้สูงอายุที่ป่วยด้วยโรคเรื้อรัง. **วารสารวิจัย คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น**. 7(3), 61 – 67.
- พรนพ พุกกะพันธ์. (2559). **ภาวะการณ์เป็นผู้นำและการจูงใจ**. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- พรรณราย ทรัชยะประภา. (2564). **จิตวิทยาอุตสาหกรรม**. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- พรรณณี ศิริวุฒิ. (2561). **ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ฟินิกซ์ พัลพ แอนด์ เพเพอร์ จำกัด (มหาชน) อำเภอ น้ำพอง จังหวัดขอนแก่น**. สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- พัทตร์ประไพ เกียรติอุทัย. (2560). **การจัดตารางการผลิตที่มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมและแรงจูงใจในการทำงาน : กรณีศึกษา บริษัท ฟาบริเนท จำกัด**. การค้นคว้าอิสระมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- มณฑลทหารบกที่ 13. (2557). **ยุทธศาสตร์มณฑลทหารบกที่ 13**. ลพบุรี : ผู้แต่ง.
- มัสยา ดวงศรี. (2563). **ความเชื่อมั่นในตนเองและความวิตกกังวลตามสถานการณ์ของนักกีฬาเซปักตะกร้อทีมชาติไทยที่เข้าร่วมในการแข่งขันกีฬาเอเชียนเกมส์ ครั้งที่ 18 ณ ประเทศอินโดนีเซีย**. **วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ**, 12(3), 227-241.
- มีศักดิ์ อะโน. (2559). **การประเมินพื้นที่เสี่ยงภัยแล้งด้วยเทคนิคการวิเคราะห์ศักยภาพเชิงพื้นที่**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2560). **ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม (พิมพ์ครั้งที่ 6)**. กรุงเทพฯ : ปณณรัชชต์.
- _____. (2564). **พฤติกรรมผู้บริโภคทางการตลาด (พิมพ์ครั้งที่ 9)**. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2556). **ภาวะผู้นำ (Leadership)**. กรุงเทพฯ : ธนัชการพิมพ์.
- รุ่งเพชร ทรัชย์เจริญ. (2560). **การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รุ่งโรจน์ อรรถวานิช. (2554). **การสร้างความผูกพันของพนักงานในองค์การ**. กรุงเทพฯ : เอช อาร์.
- เรณู เชื้อสะอาด. (2562). **การทำงานเป็นทีมด้านวิชาการของพนักงานครู ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่**. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- วรัญญา กล้วมิต. (2560). **การจัดการความขัดแย้งที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ บมจ. ธนาคารกรุงไทย สังกัดพื้นที่กลุ่มเครือข่ายภาคกลาง.** วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร
- วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์. (2560). **จิตวิทยาการปรับตัว.** กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- วันชัย วัฒนศัพท์. (2560). **หลักการและเครื่องมือแก้ปัญหา.** นนทบุรี : สถาบันพระปกเกล้า.
- วิเชียร วิทย์อุดม. (2561). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์.** กรุงเทพฯ : ธนัชการพิมพ์.
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2563). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์วิจิตร.
- วีไล ทองทวี. (2550). **การตลาดธุรกิจบริการ.** กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- วีระวุธ มาฆะศิริานนท์. (2560). **การจัดการแห่งอนาคต.** กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ศราวุธ โภชนะสมบัติ. (2558). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงาน ป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์.** วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย นเรศวร.
- ศิริรัตน์ ไชยสมบัติ. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- ศิริวรรณ มนอัคระผดุง. (2559). **การจัดการความขัดแย้งในองค์การอย่างสร้างสรรค์.** **วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์, 6(2), 11.**
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2560). **การบริหารการตลาดยุคใหม่.** กรุงเทพฯ : ธรรมสาร.
- สมคิด กลับดี. (2559). **พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์ (พิมพ์ครั้งที่ 4).** กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สายัณห์ ศรีสมุทรนาค. (2560). **สภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารสังกัด กรมยุทธโยธาทหารบก.** วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้าน จอมบึง.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2562). **รายงานการประชุม.** กรุงเทพฯ : พิมพ์สุภา.
- สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์. (2563). **รายงานประจำปี 2563.** กรุงเทพฯ : สหกรณ์ การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สิริอร วิชชาวุธ. (2558). **จิตวิทยาทั่วไป (พิมพ์ครั้งที่ 4).** กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- สุธรรมพงษ์ พุ่มทอง. (2560). **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาบริษัท คังเซน เคนโก อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด**. ปัญหาพิเศษมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุนันทา เลานันทน์. (2560). **การสร้างทีมงาน**. กรุงเทพฯ : แอนด์เมคสติกเกอร์แอนด์ดีไซน์.
- สุภาพร พิศาลบุตร. (2560). **การวางแผนและการบริหารโครงการ (พิมพ์ครั้งที่ 4)**. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- สุภาพร ศรีนางแย้ม. (2557). **การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคกลาง 1. วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม, 14(12)**.
- สุภาวดี บุญมาศ. (2559). **ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความพึงพอใจในงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในภาค 5. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น**.
- สุรเดช สุขสว่าง. (2563). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูผู้สอนระดับปฐมวัย ขององค์กรบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดลพบุรี สระบุรีและสิงห์บุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี**.
- สุวิทย์ มูลคำ. (2563). **การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการคิด (พิมพ์ครั้งที่ 2)**. กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์.
- เสนาะ ตีเยาว์. (2559). **หลักการบริหาร**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. (2560). **ภาวะผู้นำ. ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา (หน่วยที่ 5-8. พิมพ์ครั้งที่ 9)**. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- อภิญา อีสโม. (2562). **องค์การและการจัดการ (พิมพ์ครั้งที่ 6)**. กรุงเทพฯ : พิมพ์สุภา.
- อรฉัตร วรรณวิจิตร. (2561). **การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง**.
- อรนุช ศรีสม. (2561). **ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีม ความพึงพอใจในงานและการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนระดับตติยภูมิที่ไม่แสวงหากำไร. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยคริสเตียน**.
- อร่ามศรี ศิริพันธ์. (2560). **การเสนอแนะแนวทางการปฏิรูประบบโรงพยาบาลของรัฐ**. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข.
- อริศรา อุ่มสิน. (2560). **การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา**.
- อัจฉรา ลีมวงษ์ทอง. (2557). **การบริหารความขัดแย้งในองค์กร**. กรุงเทพฯ : บุ๊คส์ ทู ยู.
- อำนวยการ แสงสว่าง. (2560). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ : อักษรพัฒนา.

- Ashkanasy, Wilderom, & Peterson. (2000). **Handbook of organizational culture and climate**. Thousand Oaks, Calif : Sage
- Ashkanasy, et al. (2011). **Questionnaire measures of organizational culture**. In Ashkanasy, N., Wilderom, C., & M. Peterson (Eds.), *The handbook of organizational culture and climate*, Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Buchanan, H. B. (1999). building organization commitment the socialization of managers in work organization. **Administrative Science Quarterly**, **19**, 533 - 546.
- Car, B. A., & Johansson, A. C. (2016). **Some Antecedents and Putcomes of Brand Love**. *Marketing Letters*.
- Catt, H. (1999). **Democracy in Practice**. New York : Rutledge.
- Cohen, J. M., & Uphoff, N. T. (2009). **Rural Development Participation : Concept and Measures for Project Design Implementation and Evaluation**. Ithaca, NY: Rural Development Committee Center for InternationalStudies, Cornell University.
- Federico, G, . (2000). Applying biochemical and physiological principles in the industrial freezing of vegetables : a case study on carrots. **Trends in food science & technology**, **15(1)**, 39-43.
- Garrling, T., Garling, & Johansson, A., (2000). Household choices of car-use reduction measures. **Transportation Research Part A** **34**, 309-320.
- Glisson, Chartes, & Mark Durick. (1998). “predictors of job satisfaction and organizational commitment in human service organization.” **Administrative Science Quarterly**, **33(1)**, 61-81.
- Ivancevich, & Matteson. (2002). **Organizational behavior and management** (6th ed.). Boston: McGraw-Hill/Irwin.
- Likert, R. A. (1996). Technique for the Measurement of Attitude. **Archives Psychological**. **3(1)**.
- Luthans, F. (1995). **Organizational Behavior** (7th ed). Singapore : McGraw-Hill.
- Lussier, R. N. (1996). **Leadership**. Ohio : South - Western College.
- Maylor, Abraham H. (2014). **Motivation and Personality**. New York : Harper Row.

- Mckenna, P.G. (2000). Evaluation of manual and image analysis quantification of DNA damage in the alkaline comet assay. *Mutagenesis*, **12 (4)**, 209-14.
- Mowday, R., Porter, L. & Steers, R. (1982). **Employee—Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover**. Academic Press, New York.
- Pashiardis. (2008). **Democracy and leadership in the educational system of Cyprus**. *Journal of Educational Administration*, 42(6).
- Robbins, S. P.(2001). **Prentice Hall Organization Behavior : Concept, Controversies and Applications**. (7th ed.) Englewood Cliffs; NJ : Prentice Hall.
- Robbins, S.P., & Coulter, M. (2005). **Management** (8th ed.). New Jersey: Pearson.
- Romig. (2006). **Breakthrough teamwork: Outstanding result using structure teamwork**. Chicago, IL: Irwin.
- Scholl, Richard W. (2001). Differentiating organization commitment from expectancy as a motivating force. *Academy of management review*, **6**, 589-599.
- Suliman, & Lles. (2000). **revealed that the variable of organizational commitment which affective**, continuance. New Jersey : Prentice – Hall.
- Thomas, M.A. (2016). **Effective Schools and Effective Teachers**. Boston : Allyn and Bacon.
- WoodCock, M. (1989). **Team development manual**. Worcester : Billing and Sons.
- Zuling, S., et al. (2010). Changing Organization: Knowledge Management and Human Resource Management, In **Work-Related Learning**. Edited by N. J. Streumer. pp. 217-242. London: Springer.

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ
ทหารชั้นประทวนมณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามสำหรับข้าราชการทหารชั้นประทวน แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สอบถามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามสำรวจรายการ (checklist) ให้เลือกตอบตามความเป็นจริง

ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการทหารชั้นประทวนในมณฑลทหารบกที่ 13 5 ด้าน คือ วัตถุประสงค์ร่วมกัน เป้าหมายเฉพาะเจาะจง ความเชื่อมั่นในความสามารถของทีม ความขัดแย้ง และความสูญเสียเปล่าทางสังคม เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating Scale) ให้เลือกตอบ 5 ระดับ

ตอนที่ 3 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรงานของข้าราชการทหารชั้นประทวนมณฑลทหารบกที่ 13 4 ด้าน คือ ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการรับโอกาสในการพัฒนาให้เติบโต และด้านนโยบายองค์กร วิธีการ/กระบวนการดำเนินงาน เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ให้เลือกตอบ 5 ระดับ

การตอบแบบสอบถามครั้งนี้ คำตอบของท่านมีความสำคัญยิ่งต่อการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเพื่อให้การวิจัยนี้มีความเที่ยงตรงและเกิดประโยชน์อย่างแท้จริง จึงขอความกรุณาท่านตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงให้ครบถ้วนทุกข้อด้วย โดยข้อมูลที่ท่านตอบนี้จะเป็นความลับและการนำเสนอผลการวิจัยจะนำเสนอในภาพรวมเท่านั้น ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาให้ข้อมูลมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ศุภลภัสร์ พุ่มเจริญ

นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหาร
ชั้นประทวน มณฑลทหารบกที่ 13 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี

ตอนที่ 1 สอบถามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง
ให้ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. เพศ

- 1) ชาย 2) หญิง

2. อายุ

- 1) น้อยกว่า 25 ปี 2) 25 - 35 ปี
3) 36-45 ปี 4) มากกว่า 45 ปี

3. ชั้นยศในปัจจุบัน

- 1) สิบตรี 2) สิบโท 3) สิบเอก
4) จ่าสิบตรี 5) จ่าสิบโท 6) จ่าสิบเอก

4. ประสบการณ์ทำงาน

- 1) น้อยกว่า 5 ปี 2) 5-10 ปี 3) มากกว่า 10 ปี

4. กองงานที่สังกัด

- 1) กองกำลังพล 2) กองข่าว
3) กองยุทธการ 4) กองส่งกำลังบำรุง
5) กองกิจการพลเรือน 6) ศูนย์ฝึกนักศึกษาวิชาทหาร

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารชั้น
ประทวนมณฑลทหารบกที่ 13 โดยกำหนดค่าน้ำหนักการให้คะแนน ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง มีการทำงานเป็นทีมระดับมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง มีการทำงานเป็นทีมระดับมาก

คะแนน 3 หมายถึง มีการทำงานเป็นทีมระดับปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง มีการทำงานเป็นทีมระดับน้อย

คะแนน 1 หมายถึง มีการทำงานเป็นทีมระดับน้อยที่สุด

คำชี้แจง โปรดพิจารณาคำถามและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการปฏิบัติที่เกิดขึ้นในหน่วยงานของท่านตามสภาพความเป็นจริง

การทำงานเป็นทีม	ระดับการทำงานเป็นทีม				
	5	4	3	2	1
1. การมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน					
1.1 ท่านมีโอกาสในการร่วมกำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกับทีมงาน					
1.2 ท่านมีการเสนอแนวทางที่สามารถปฏิบัติได้ตามวัตถุประสงค์					
1.3 ท่านมีความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของการทำงานที่กำหนดอย่างชัดเจน					
1.4 ท่านยึดวัตถุประสงค์เป็นหลักในการวางแผนปฏิบัติงาน					
1.5 มีการจัดการประชุมเพื่อติดตามความก้าวหน้าและทบทวนวัตถุประสงค์					
2. เป้าหมายเฉพาะเจาะจง					
2.1 ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายภารกิจของทีม					
2.2 ท่านได้รับการสื่อสารเป้าหมายอย่างตรงไปตรงมา					
2.3 ท่านมีความเข้าใจในเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจงอย่างชัดเจน					
2.4 ท่านสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด					
2.5 ท่านพัฒนาตนเองจากการทบทวนผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้					
3. ความเชื่อมั่นในความสามารถของทีม					
3.1 ท่านมีความมั่นใจในการทำงานของสมาชิกในทีม					
3.2 ท่านให้ความไว้วางใจสมาชิกในทีม					

การทำงานเป็นทีม	ระดับการทำงานเป็นทีม				
	5	4	3	2	1
3. ความเชื่อมั่นในความสามารถของทีม (ต่อ)					
3.3 ท่านสามารถช่วยจัดการงานในทีม และร่วมแก้ไข ปัญหาอย่างเต็มความสามารถ					
3.4 ท่านมีส่วนช่วยให้เกิดความเชื่อมั่นในทีม					
3.5 ท่านพร้อมเผชิญปัญหาและอุปสรรคร่วมกับทีม					
4. ระดับความขัดแย้ง					
4.1 ท่านมีส่วนร่วมในการถกเถียงการแก้ไขปัญหาในทีม					
4.2 ท่านรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างกันของสมาชิก ภายในทีม					
4.3 ท่านเรียนรู้ที่จะบริหารความเห็นที่แตกต่างอย่าง สร้างสรรค์					
4.4 ท่านสามารถเป็นผู้ประสานเมื่อเกิดความขัดแย้ง ในทีม					
4.5 ท่านระมัดระวังคำพูดหรือพฤติกรรมใดๆของคนที่ ส่งผลกระทบต่อผู้อื่น					
5. ความสูญเสียทางด้านสังคม					
5.1 ท่านใช้ความสามารถของท่านอย่างเต็มที่ในการ ปฏิบัติงาน					
5.2 ท่านสามารถปฏิบัติงานนอกเวลาต่อได้ หากงานยัง ไม่สำเร็จ					
5.3 ท่านรับผิดชอบงานของตนเอง โดยไม่ปล่อยให้ ภาระตกค้างผู้อื่น					
5.4 ท่านอาสาทำงานที่อยู่นอกเหนือจากภาระงานปกติ ให้แก่องค์กร โดยไม่ต้องให้ใครร้องขอ					
5.5 ท่านช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่ทำงานไม่ทัน หรืองานล้นมือ					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวน
มณฑลทหารบกที่ 13 โดยกำหนดค่าน้ำหนักการให้คะแนน ดังนี้

คะแนน 5	หมายถึง	มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากที่สุด
คะแนน 4	หมายถึง	มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก
คะแนน 3	หมายถึง	มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง
คะแนน 2	หมายถึง	มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับน้อย
คะแนน 1	หมายถึง	มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับน้อยที่สุด

คำชี้แจง โปรดพิจารณาคำถามและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการปฏิบัติที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน
ของท่านตามสภาพความเป็นจริง

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความผูกพันต่อองค์กร				
	5	4	3	2	1
1. หน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย					
1.1 ท่านมีความเข้าใจในงานและสามารถปฏิบัติได้ อย่างเป็นขั้นตอน					
1.2 ปริมาณงานในความรับผิดชอบของท่านมีความ เหมาะสม					
1.3 ท่านสามารถวางแผนการทำงานและแก้ไขปัญหา ในการทำงานได้ด้วยตนเอง					
1.4 งานที่ท่านรับผิดชอบมีการเรียนรู้ไม่หยุดนิ่งและ ได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความรู้ ความสามารถและ ทักษะในการทำงานอย่างต่อเนื่อง					
1.5 งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่ส่งเสริม สนับสนุน ให้ภารกิจของหน่วยงานท่านประสบความสำเร็จหรือสร้าง ชื่อเสียง สร้างคุณค่าให้แก่หน่วย					

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความผูกพันต่อองค์กร				
	5	4	3	2	1
2. ความก้าวหน้าในอาชีพ					
2.1 องค์กรของท่านให้การสนับสนุนในเรื่องการฝึกอบรม เพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงาน					
2.2 ท่านได้รับการพัฒนาทักษะและความสามารถเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่เสมอ					
2.3 ท่านได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาและศึกษาดูงาน					
2.4 ตำแหน่งงานที่องค์กรมีเพียงพอที่จะเพิ่มโอกาสในการเจริญก้าวหน้า					
2.5 ตำแหน่งงานที่ท่านอยู่สามารถสร้างผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งได้					
3. ได้รับโอกาสในการพัฒนาให้เติบโต					
3.1 องค์กรของท่านมีการส่งเสริมให้ท่านได้มีโอกาสก้าวหน้า โดยการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					
3.2 ท่านสามารถเข้าร่วมฝึกอบรมที่เพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงานทั้งในและนอกองค์กรอย่างสม่ำเสมอ					
3.3 องค์กรของท่านมีการจัดอบรมเพื่อแนะนำเพิ่มเติมเกี่ยวกับรายละเอียดเครื่องมือ อุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน					
3.4 ท่านนำความรู้จากการอบรม มาพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง					
3.5 ผู้บังคับบัญชาในองค์กรของท่านมีการให้คำปรึกษาแนะนำในเรื่องโอกาสในการเติบโตในสายอาชีพ					
4. นโยบายองค์กร					
4.1 องค์กรของท่านมีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการปฏิบัติงานชัดเจน และสามารถปฏิบัติได้					

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความผูกพันต่อองค์กร				
	5	4	3	2	1
4. นโยบายขององค์กร (ต่อ)					
4.2 องค์กรของท่านมีการประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความเข้าใจและเพื่อให้กำลังพลตระหนักถึงจุดหมายขององค์กร					
4.3 ท่านสามารถรับทราบเหตุการณ์เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงนโยบายองค์กรได้อย่างถูกต้องตามความเป็นจริง					
4.4 องค์กรของท่านมีการจัดการประชุมเพื่อทบทวนการดำเนินงานตามนโยบาย รวมทั้งเพื่อทราบปัญหาอุปสรรคในการทำงาน					
4.5 มีการรายงานความคืบหน้าในการดำเนินงานตามนโยบายและแผนงานต่างๆให้สมาชิกภายในองค์กรได้รับทราบอย่างสม่ำเสมอ					

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามทุกข้อมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ศุกลภัทร พุ่มเจริญ

นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ภาคผนวก ข

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจคุณภาพเครื่องมือ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรยุทธ ทองคำ อาจารย์ประจำคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรวรรณ สมหวัง อาจารย์ประจำคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
3. อาจารย์ ดร.สุธิษา เชญชาญ อาจารย์ประจำคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ภาคผนวก ค

หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี



ที่ อว ๐๖๒๘.๐๖/๖๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๓๑ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจแบบสอบถาม

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรยุทธ ทองคำ

ด้วย สิบเอกหญิงศุภกมลภัทร พุ่มเจริญ รหัส ๖๑๒๗๗๐๕๐๑๐๙ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จังหวัดลพบุรี ได้จัดทำแบบสอบถาม เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการทหารชั้นประทวนมณฑลทหารบกที่ ๑๓ อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.กุลชลี พวงเพชร เป็นที่ปรึกษาหลัก และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โสพิศ คำนวนชัย เป็นที่ปรึกษาร่วม เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำวิทยานิพนธ์ คณะวิทยาการจัดการเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจแบบสอบถามของ สิบเอกหญิงศุภกมลภัทร พุ่มเจริญ ในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรรณนิภา เดชพล)
คณบดีคณะวิทยาการจัดการ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

คณะวิทยาการจัดการ

โทร. ๐ ๓๖๔๒ ๗๔๘๕-๙๓ ต่อ ๓๐๑๑๘

โทรสาร. ๐ ๓๖๔๒ ๑๔๔๘

Email : ms@lawasri.tru.ac.th



ที่ อว ๐๖๒๘.๐๖/๖๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๓๑ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจแบบสอบถาม

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิราวรรณ สมหวัง

ด้วย สิบเอกหญิงศุภกมลภัทร พุ่มเจริญ รหัส ๖๑๒๗๗๐๕๐๑๐๙ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จังหวัดลพบุรี ได้จัดทำแบบสอบถาม เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการทหารชั้นประทวนมณฑลทหารบกที่ ๑๓ อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.กุลชลี พวงเพชร เป็นที่ปรึกษาหลัก และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โสพิศ คำนวนชัย เป็นที่ปรึกษาร่วม เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำวิทยานิพนธ์ คณะวิทยาการจัดการเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจแบบสอบถามของ สิบเอกหญิงศุภกมลภัทร พุ่มเจริญ ในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรรณนิภา เดชพล)
คณบดีคณะวิทยาการจัดการ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

คณะวิทยาการจัดการ

โทร. ๐ ๓๖๔๒ ๗๔๘๕-๙๓ ต่อ ๓๐๑๑๘

โทรสาร. ๐ ๓๖๔๒ ๑๔๔๘

Email : ms@lawasri.tru.ac.th



ที่ อว ๐๖๒๘.๐๖/๖๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๓๑ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจแบบสอบถาม

เรียน อาจารย์ ดร.สุธิษา เชญชาญ

ด้วย สิบเอกหญิงศุภกมลภัทร พุ่มเจริญ รหัส ๖๑๒๗๗๐๕๐๑๐๙ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จังหวัดลพบุรี ได้จัดทำแบบสอบถาม เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการทหารชั้นประทวนมณฑลทหารบกที่ ๑๓ อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.กุลชลี พวงเพชร เป็นที่ปรึกษาหลัก และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โสพิศ คำนวนชัย เป็นที่ปรึกษาร่วม เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำวิทยานิพนธ์ คณะวิทยาการจัดการเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจแบบสอบถามของ สิบเอกหญิงศุภกมลภัทร พุ่มเจริญ ในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรรณนิภา เดชพล)
คณบดีคณะวิทยาการจัดการ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

คณะวิทยาการจัดการ

โทร. ๐ ๓๖๔๒ ๗๔๘๕-๙๓ ต่อ ๓๐๑๑๘

โทรสาร. ๐ ๓๖๔๒ ๑๔๔๘

Email : ms@lawasri.tru.ac.th

ประวัติผู้ทำวิทยานิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	สิบเอกหญิงศุกลภัทร พุ่มเจริญ
วัน เดือน ปี เกิด	วันที่ 3 เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2539
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	459/1 หมู่ 7 ต.ทะเลชุบศร อ.เมือง จ.ลพบุรี
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2557 สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จังหวัดลพบุรี พ.ศ. 2566 บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บธ.ม.) สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จังหวัดลพบุรี
ประวัติการทำงาน	พ.ศ. 2557 – 2562 หมวดดุริยางค์มณฑลทหารบกที่ 13 พ.ศ. 2562 - ปัจจุบัน เสมียนแผนกแผนและโครงการ โรงงานต้นแบบ การวิจัยพัฒนาอาวุธ