

ความผูกพันขององค์กรที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานร่วมกัน

**THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL ENGAGEMENT
TO COLLABORATION PERFORMANCE**

สมศักดิ์ ปิตตานัง

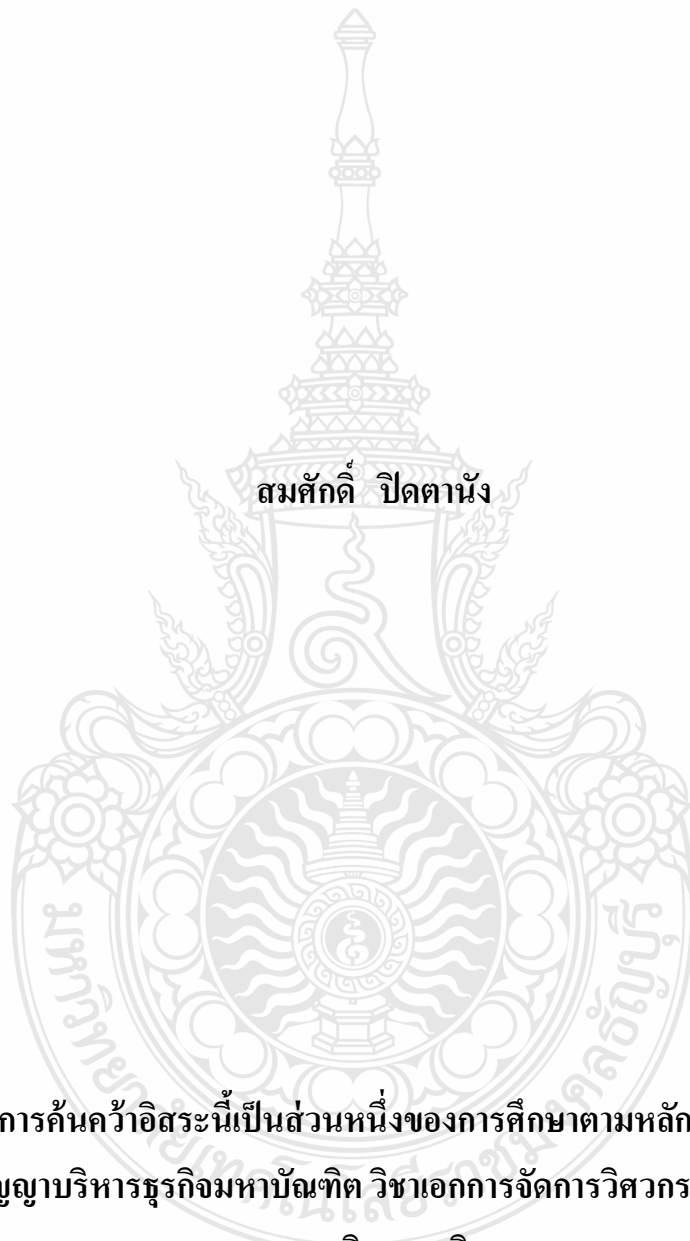
การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการวิศวกรรมธุรกิจ
คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2555

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ความผูกพันขององค์กรที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานร่วมกัน



สมศักดิ์ ปิตานัง

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการวิศวกรรมธุรกิจ
คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2555

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ

ความผูกพันขององค์กรที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานร่วมกัน
The Influence of Organizational Engagement to Collaboration
Performance

ชื่อ - นามสกุล

นายสมศักดิ์ ปัดตานัง

วิชาเอก

การจัดการวิศวกรรมธุรกิจ

อาจารย์ที่ปรึกษา

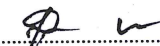
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดารณี พิมพ์ช่างทอง, D.B.A.

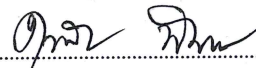
ปีการศึกษา

2555


คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ


..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อดิศักดิ์ จันทร์ประภาเลิศ, D.B.A.)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภาพร ทินประภา, ค.ม.)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดารณี พิมพ์ช่างทอง, D.B.A.)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติการค้นคว้าอิสระฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต


..... คณบดีคณะบริหารธุรกิจ
(รองศาสตราจารย์ชนงกรณ์ กุณฑลบุตร, D.B.A.)

วันที่ 7 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2555

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	ความผูกพันขององค์กรที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานร่วมกัน
ชื่อ - นามสกุล	นายสมศักดิ์ ปิตตานัง
วิชาเอก	การจัดการวิศวกรรมธุรกิจ
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดารณี พิมพ์ช่างทอง, D.B.A.
ปีการศึกษา	2555

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงความผูกพันขององค์กรที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานร่วมกันโดยศึกษาปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน คือ ด้านเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรและด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร ส่วนการปฏิบัติงานร่วมกันประกอบด้วยด้านการจัดตั้งทีม ด้านการระดมความคิดเห็น ด้านการวางบรรทัดฐานและด้านความสำเร็จในการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานในบริษัท ปูนซีเมนต์นครหลวง จำกัด (มหาชน) จำนวน 234 คนโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ สถิติเชิงพรรณนาประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมานประกอบด้วย Independent Samples t-test, One-way ANOVA, Least Significant Difference (LSD) และ Multiple Linear Regression ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า อายุและการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานร่วมกันทุกด้านแตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์ด้านความผูกพันต่อองค์กรความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร และ ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานร่วมกันโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.410

คำสำคัญ: ความผูกพันขององค์กร ค่านิยมขององค์กร การปฏิบัติงานร่วมกัน

Independent Study Title	The Influence of Organizational Engagement to Collaboration Performance
Name - Surname	Mr. Somsak Pidtanang
Major Subject	Business Engineering Management
Independent Study Advisor	Assistant Professor Daranee Pimchangthong, D.B.A.
Academic Year	2012

ABSTRACT

The objectives of this independent study were to investigate the organizational engagement that influenced collaboration performance. The three organizational engagement factors studied were: trust in accepting of organizational goals and values, desire to be organizational member, and willingness to put full effort in working for the organization. The four collaboration performance factors studied were: forming team, brainstorming, norming, and being performing in working.

The sample group in this research was 234 employees of Siam City Cement Public Company Limited. Questionnaires were used to collect data. Statistics used to analyze data were descriptive statistics including Frequency, Percentage, Mean, and Standard Deviation; and inferential statistics including Independent Samples t-test, One-way ANOVA, Least Significant Difference (LSD) and Multiple Linear Regression at the statistical significant level of 0.05.

The results found that the difference on age and educational level affected collaboration performance in all aspects. The analysis results of organizational engagement that influenced collaboration performance found that trust in accepting of organizational goals and values desire to be organizational member and willingness to put full effort in working for the organization influenced collaboration performance multiple correlation coefficient value was 0.410.

Keywords: organizational engagement, organizational value, collaboration performance

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาครั้งนี้ว่าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณา และการอนุเคราะห์ของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดารณี พิมพ์ช่างทอง อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาให้คำปรึกษา คำแนะนำ และให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้ทำการศึกษาวิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อดิศักดิ์ จันทระประภาเลิศ ประธานกรรมการสอบและกรรมการสอบ ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภาพร ทินประภา ที่ได้ให้ความกรุณา ในการแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ของงานวิจัย รวมทั้งเสียสละเวลาในการเป็นกรรมการสอบในครั้งนี้ และขอขอบพระคุณ พนักงานบริษัท ปูนซีเมนต์นครหลวงจำกัด (มหาชน) ที่ได้เสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม และบริษัท ปูนซีเมนต์นครหลวงจำกัด (มหาชน) โดยคุณมนตรี นิธิกุลที่ได้ริเริ่มให้มีการสนับสนุนการศึกษา

ขอขอบพระคุณ และมอบความดีทั้งหมดนี้ให้แก่ คุณพ่อ คุณแม่ ภรรยาและบุตร พี่น้อง เพื่อน ๆ และคณะครู-อาจารย์ ที่ให้การสนับสนุนและประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้ และเพื่อน ๆ BEX 53/2 ทุกคนที่เป็นกำลังใจด้วยดีเสมอมา

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานครั้งนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้ที่สนใจหากการค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ขาดตกบกพร่อง หรือไม่สมบูรณ์ประการใด ผู้ศึกษาขอกราบขออภัยมา ณ โอกาสนี้ด้วย

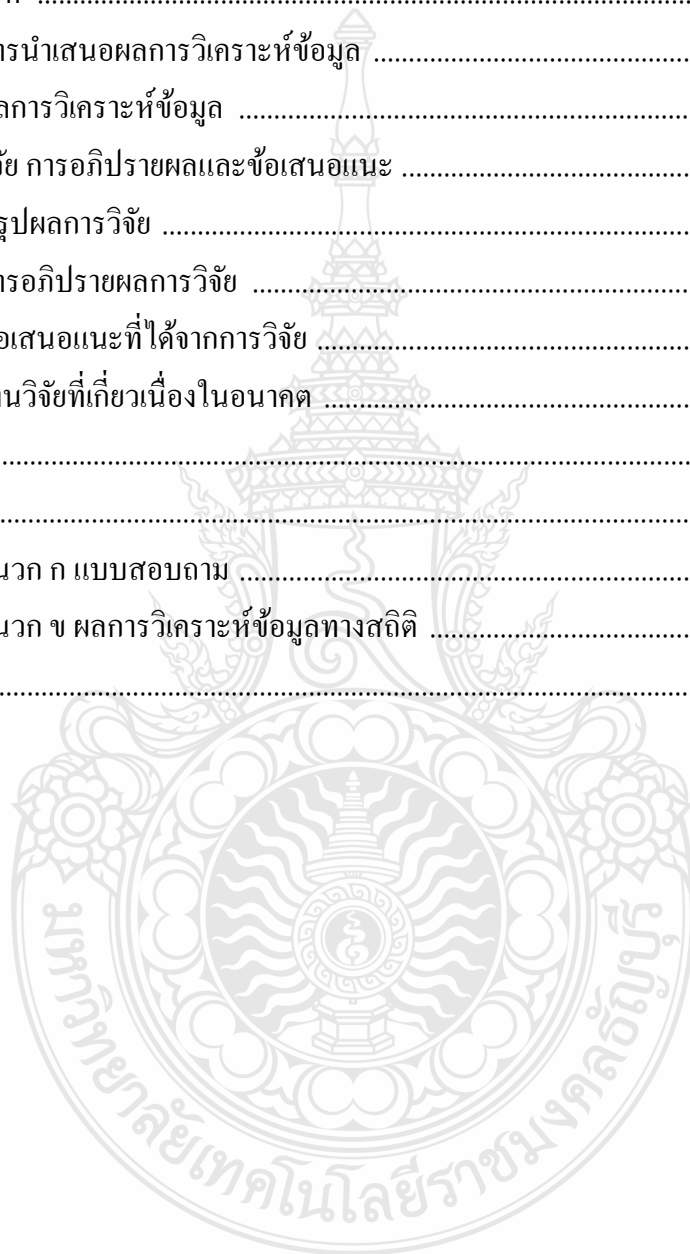
สมศักดิ์ ปิตตานัง

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ง
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
บทที่	
1. บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย	2
1.3 สมมติฐานการวิจัย	2
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	2
1.5 คำจำกัดความในการวิจัย	2
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย	4
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	5
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	5
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์	10
2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม	11
2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานร่วมกัน	12
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	16
3. วิธีดำเนินการวิจัย	18
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	18
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	19
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	21
3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล	22

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4. ผลการวิเคราะห์	23
4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	24
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	24
5. สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	65
5.1 สรุปผลการวิจัย	65
5.2 การอภิปรายผลการวิจัย	67
5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย	68
5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต	68
บรรณานุกรม	69
ภาคผนวก	70
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	71
ภาคผนวก ข ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ	77
ประวัติผู้เขียน	117



สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1	แสดงกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของพนักงานแต่ละฝ่าย 19
3.2	เกณฑ์ในการแปลความหมายระดับคะแนนและค่าเฉลี่ย 21
4.1	แสดงจำนวนค่าร้อยละ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล..... 24
4.2	แสดงจำนวนร้อยละค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 26
4.3	แสดงจำนวน ร้อยละค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร 27
4.4	แสดงจำนวน ร้อยละค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร 28
4.5	แสดงจำนวนร้อยละค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงานร่วมกัน ด้านการจัดตั้งทีม 29
4.6	แสดงจำนวนร้อยละค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงานร่วมกัน ด้านการระดมความคิดเห็น 30
4.7	แสดงจำนวนร้อยละค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงานร่วมกัน ด้านการวางบรรทัดฐาน 31
4.8	แสดงจำนวนร้อยละค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงานร่วมกัน ด้านความสำเร็จในการทำงาน 32
4.9	สรุปแสดงจำนวนร้อยละค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การปฏิบัติงานร่วมกัน ภาพรวมที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานร่วมกัน 33
4.10	แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลในด้านการปฏิบัติงานร่วมกันด้านการจัดตั้งทีม จำแนกตามเพศ 34
4.11	แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลการปฏิบัติงานร่วมกันด้านการระดมความคิดเห็น จำแนกตามเพศ 35
4.12	แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลการปฏิบัติงานร่วมกันด้านการวางบรรทัดฐาน จำแนกตามเพศ 36
4.13	แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลในด้านความสำเร็จในการทำงานจำแนกตามเพศ 37

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.14 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลการปฏิบัติงานร่วมกันภาพรวมจำแนกตามเพศ	38
4.15 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างในการปฏิบัติงานร่วมกันจำแนกตามอายุ	39
4.16 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับความสำคัญเกี่ยวกับการปฏิบัติงานร่วมกัน ด้านการจัดตั้งทีมจำแนกตามอายุ	40
4.17 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับความสำคัญเกี่ยวกับการปฏิบัติงานร่วมกัน ด้านการระดมความคิดเห็นจำแนกตามอายุ	40
4.18 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับความสำคัญเกี่ยวกับการปฏิบัติงานร่วมกัน ด้านการวางบรรทัดฐานจำแนกตามอายุ	41
4.19 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับความสำคัญเกี่ยวกับการปฏิบัติงานร่วมกัน ด้านความสำเร็จในการทำงานจำแนกตามอายุ	42
4.20 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับความสำคัญเกี่ยวกับการปฏิบัติงานร่วมกัน ภาพรวมจำแนกตามอายุ	43
4.21 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างในการปฏิบัติงานร่วมกัน จำแนกตามการศึกษา	44
4.22 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับความสำคัญเกี่ยวกับการปฏิบัติงานร่วมกัน ด้านการจัดตั้งทีมจำแนกตามการศึกษา	45
4.23 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับความสำคัญเกี่ยวกับการปฏิบัติงานร่วมกัน ด้านการระดมความคิดเห็นจำแนกตามการศึกษา	45
4.24 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับความสำคัญเกี่ยวกับการปฏิบัติงานร่วมกัน ด้านการวางบรรทัดฐานจำแนกตามการศึกษา	46
4.25 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับความสำคัญเกี่ยวกับการปฏิบัติงานร่วมกัน ด้านความสำเร็จในการทำงานจำแนกตามการศึกษา	47
4.26 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับความสำคัญเกี่ยวกับการปฏิบัติงานร่วมกัน ภาพรวมจำแนกตามการศึกษา	48
4.27 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างในการปฏิบัติงานร่วมกัน จำแนกตามสถานภาพสมรส	48

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.28	แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างในการปฏิบัติงานร่วมกันจำแนกตามรายได้ 50
4.29	แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างในการปฏิบัติงานร่วมกัน จำแนกตามตำแหน่งงาน 51
4.30	แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างในการปฏิบัติงานร่วมกัน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 52
4.31	แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างในการปฏิบัติงานร่วมกันจำแนกตามสังกัด 53
4.32	แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ร่วมกันในภาพรวม 55
4.33	แสดงค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพล ต่อการปฏิบัติงานร่วมกันในภาพรวม (\bar{Y}_1) 56
4.34	แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ร่วมกันด้านการจัดตั้งทีม (\bar{Y}_1) 57
4.35	แสดงค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพล ต่อการจัดตั้งทีม (\bar{Y}_1) 57
4.36	แสดงการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R^2) ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร อิทธิพลต่อการระดมความคิดเห็น (\bar{Y}_2) 58
4.37	แสดงค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อ การระดมความคิดเห็น (\bar{Y}_2) 59
4.38	แสดงการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R^2) ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร ที่มีอิทธิพลต่อการวางบรรทัดฐาน (\bar{Y}_3) 60
4.39	แสดงค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อ การวางบรรทัดฐาน (\bar{Y}_3) 60
4.40	แสดงค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จ ในการทำงาน (\bar{Y}_4) 61
4.41	แสดงค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จ ในการทำงาน (\bar{Y}_4) 62

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.42	แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อ การปฏิบัติงานร่วมกันแตกต่างกัน 63
4.43	แสดงผลสรุปผลทดสอบสมมติฐานที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพล ต่อการปฏิบัติงานร่วมกัน 64
4.44	แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐาน 64



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันการแข่งขันในโลกธุรกิจทวีความรุนแรงมากขึ้นท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การที่องค์กรจะสามารถเตรียมตัวเพื่อที่จะรองรับกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ต้องมีการวางแผนในการดำเนินธุรกิจที่ก่อให้เกิดความพร้อมที่จะรับมือกับการแข่งขัน ทรัพยากรมนุษย์มีบทบาทสำคัญที่สุดในการสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กร จึงมีการคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานและรักษาบุคลากรเหล่านี้ไว้ให้คงอยู่กับองค์กร

บริษัท ปูนซีเมนต์นครหลวง จำกัด (มหาชน) ก่อตั้งขึ้นเมื่อเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2512 โดยตระกูล “รัตนรักษ์” ด้วยเงินทุนจดทะเบียน 100 ล้านบาท เน้นการผลิตปูนซีเมนต์ที่ได้คุณภาพและตรงกับทุกความต้องการของลูกค้าทั่วราชอาณาจักรรวมไปถึงการพัฒนาด้านบริการอย่างไม่หยุดนิ่ง บริษัทฯ มีการพัฒนาและเติบโตอย่างต่อเนื่อง มีการเพิ่มวงเงินจดทะเบียนเป็น 3,000 ล้านบาท ด้วยอัตราการเพิ่มการผลิตที่เพิ่มขึ้นจากเดิม 6 แสนตันต่อปีเป็น 12.3 ล้านตันต่อปี ตลอดเวลาที่ดำเนินธุรกิจทางบริษัทประสบปัญหาการลาออกของพนักงานมากขึ้นจึงทำให้พนักงานไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามนโยบายบางประการของบริษัทได้ซึ่งมีสาเหตุมาจาก

1. การปฏิบัติงานของพนักงานเกิดจากความผิดพลาดในระหว่างการทำงานการขาดแคลนกำลังคนในการทำงานเนื่องจากพนักงานขาดงาน ลางาน หยุดงาน เข้าทำงานสาย พนักงานขาดประสิทธิภาพ การฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน พนักงานไม่สนใจและปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัท

2. พนักงานขาดประสิทธิภาพในการทำงานเนื่องจากเมื่อปฏิบัติงานร่วมกันแล้วเกิดความขัดแย้งกันทำให้องค์กรได้รับความเสียหาย

ดังนั้นการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานร่วมกันของพนักงาน บริษัทปูนซีเมนต์นครหลวง จำกัด (มหาชน) จะสามารถนำไปใช้ในเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ให้เหมาะสม และเพื่อปลุกฝังให้พนักงานในองค์กรมีความสามัคคีกันในองค์กรและลดการขัดแย้งในการปฏิบัติงาน

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการปฏิบัติงานร่วมกันของพนักงานบริษัทปูนซีเมนต์นครหลวง จำกัด (มหาชน)
2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานร่วมกันแตกต่างกัน
2. ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานร่วมกัน

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1. พื้นที่ในการวิจัย บริษัทปูนซีเมนต์นครหลวง จำกัด (มหาชน) ที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร และโรงงานผลิตปูนซีเมนต์ บริษัทปูนซีเมนต์นครหลวง จำกัด (มหาชน) เลขที่ 99 หมู่ 9 ตำบลทับทิม อำเภอกำแพงคอย จังหวัดสระบุรี
2. ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทปูนซีเมนต์นครหลวง จำกัด (มหาชน) จำนวน 566 คน
3. กลุ่มตัวอย่าง ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนจึงกำหนดตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณที่ทราบจำนวนประชากรได้กลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณได้ 234 ดังนั้นขนาดของตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ 234 ตัวอย่าง
4. วิธีการสุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (stratified random sampling)
5. ขอบเขตด้านเวลาการศึกษาครั้งนี้ดำเนินการศึกษาตั้งแต่ เดือนกรกฎาคม ถึงสิงหาคม พ.ศ. 2555 รวมเวลาทั้งสิ้น 2 เดือน

1.5 คำจำกัดความในการวิจัย

พนักงาน หมายถึง พนักงานประจำที่ปฏิบัติงานกับ บริษัทปูนซีเมนต์นครหลวง จำกัด (มหาชน)

บริษัท หมายถึง บริษัทปูนซีเมนต์นครหลวง จำกัด (มหาชน) ซึ่งดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับการผลิตปูนซีเมนต์

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส รายได้ต่อเดือน ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาการทำงานและสังกัด

ตำแหน่งงาน หมายถึง ตำแหน่งงานในองค์กรที่พนักงานปฏิบัติงานอยู่โดยแบ่งเป็น 2 ระดับ ได้แก่ ตำแหน่งผู้บริหารระดับกลาง (หัวหน้าแผนกถึงผู้จัดการฝ่าย) และพนักงานระดับปฏิบัติงาน

ความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทักษะคติที่สะท้อนความเกี่ยวข้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ซึ่งพนักงานยินดีที่จะเข้าร่วมเป็นสมาชิกและไม่เต็มใจที่จะจากองค์กรไป

1. พนักงานมีความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายของค่านิยมขององค์กร หมายถึง พนักงานยอมรับในแนวปฏิบัติและค่านิยมของตนให้สอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร

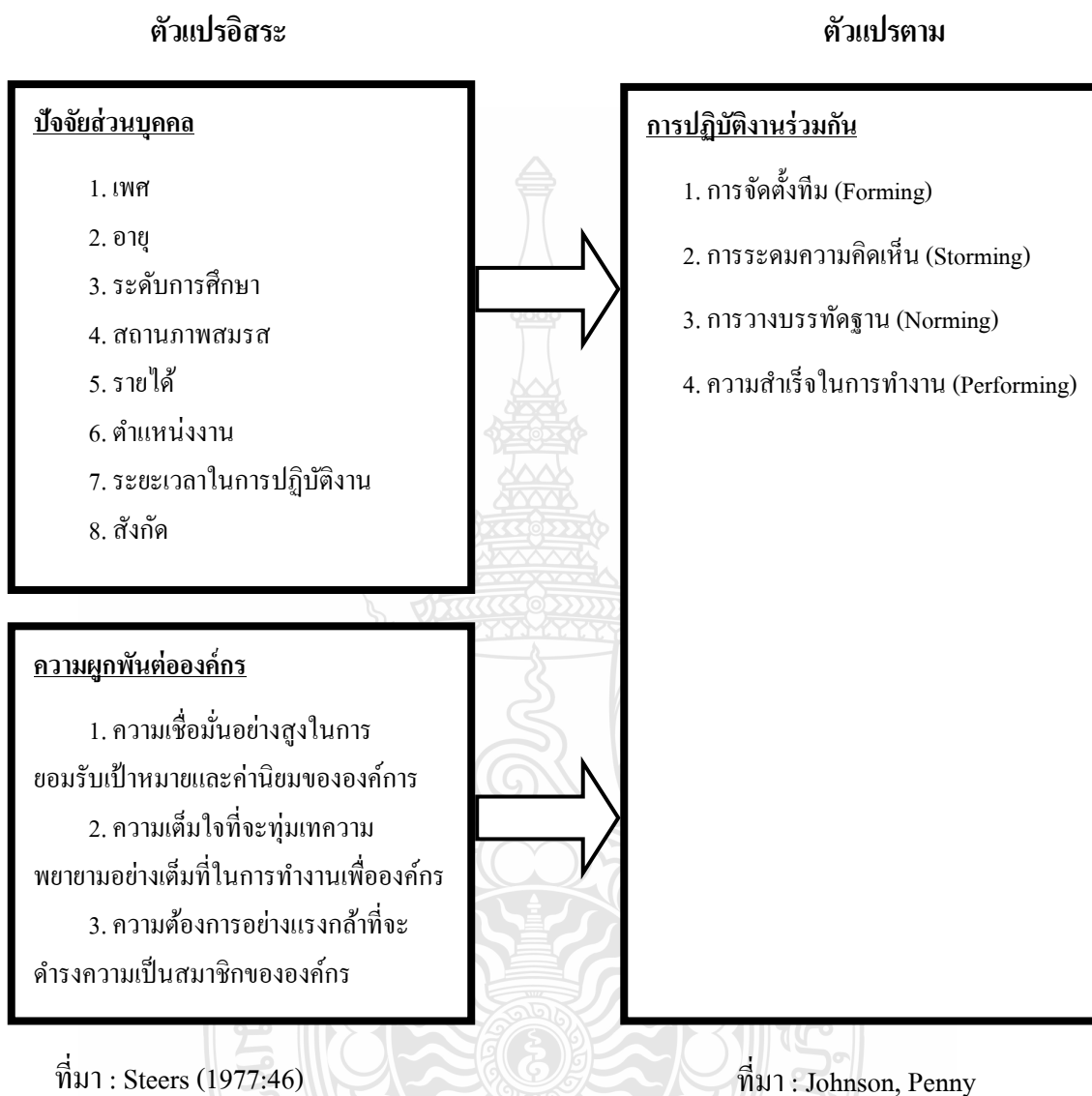
2. พนักงานมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร หมายถึง การใช้ความสามารถ ความพยายามของตนอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานในองค์กรประสบผลสำเร็จ

3. ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง ความต้องการของพนักงานที่มีความสมัครใจที่จะอยู่ปฏิบัติงานในองค์กรถึงแม้ว่าจะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่าจากองค์กรอื่น พนักงานก็จะไม่คิดหรือต้องการที่จะลาออกจากองค์กร

การปฏิบัติงานร่วมกัน หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุดโดยพิจารณาคุณภาพของงานตามที่ได้รับมอบหมาย การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบร่วมกันในการปฏิบัติงาน และมนุษยสัมพันธ์รวมถึงการมีระเบียบวินัยและความประพฤติอย่างเหมาะสม เช่น การจัดตั้งทีม (Forming) การระดมความคิด (Storming) การวางบรรทัดฐาน (Norming) การทำงาน (Performing)



1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย



1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการทำงานในการปฏิบัติงานร่วมกัน ทั้งด้านการจัดตั้งทีม การระดมความคิดเห็น การวางบรรทัดฐาน ความสำเร็จในการทำงาน
2. เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงในการจัดฝึกอบรมเพิ่มความรู้ให้ตรงกับกลุ่มเป้าหมาย
3. เพื่อใช้เป็นข้อมูลสนับสนุนกระตุ้นให้พนักงานมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมร่วมกัน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กรกับการปฏิบัติงานร่วมกันมีจุดมุ่งหมายที่จะทำให้ทราบว่าปัจจัยใดที่มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ของความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรเมื่อพนักงานปฏิบัติงานร่วมกัน ได้นำทฤษฎีแนวคิด และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยมีดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
2. แนวคิดเกี่ยวกับการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์
3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม
4. แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานร่วมกัน
5. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

2.1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร ภาษาอังกฤษใช้คำว่า Engagement มีนัยเช่นเดียวกับ Commitment ซึ่งหมายถึงความผูกพันอันเป็นสภาวะที่เกี่ยวข้องกับทั้งอารมณ์ และเหตุผลของบุคคลในตำแหน่งงานและองค์กร (Strellioff อ้างในจิระประภา อัครบวร, 2549) ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรจะแสดงออกมาในรูปพฤติกรรมหลัก 3 ลักษณะคือ การอยู่ การพูด และการรับใช้ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การอยู่ (Stay) คือ ความปรารถนาที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ถึงแม้ว่าที่อื่นจะให้ผลประโยชน์ที่ดีกว่าก็ต้องการที่จะอยู่ในองค์กรนี้
2. การพูด (Say) คือ การกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดีให้แก่บุคคลอื่นได้รับรู้
3. การรับใช้ (Serve) คือ ความภูมิใจในงานที่ทำว่าเป็นส่วนสนับสนุนในความสำเร็จขององค์กร

Porter, Streers, Mowday and Boulian (1974 : 603-609) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ที่จะแสดงออกถึงความเชื่อมโยงทั้งหมดระหว่างพนักงานและองค์กร รวมความไปถึงองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร โดยความผูกพันมีคุณลักษณะ 3 ประการ

1. ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายรวมถึงวัตถุประสงค์และค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่สู่กำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร
3. ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป

Steers (1977 : 46-56) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มีจุดร่วมที่เหมือนกันของสมาชิกในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร และเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ เพื่อปฏิบัติงานภารกิจขององค์กร ความรู้สึกนี้จะแตกต่างจากความผูกพันต่อองค์กรโดยปกติทั่วไป อันเนื่องมาจากการเป็นสมาชิกขององค์กรโดยปกติตรงที่พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริงจะมุ่งเน้นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรด้วย หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ ความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยลักษณะสำคัญอย่างน้อย 3 ประการคือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

Buchanan (1974 : 533) ได้ให้คำนิยามความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง 1) การระบุตนเองเข้ากับองค์กร (Identification with) ด้วยความเต็มใจและยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กรและถือเสมือนหนึ่งว่าเป็นของตนเช่นกัน 2) การเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องกันในองค์กร (Involvement) โดยการเข้ามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มที่ และ 3) ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) รู้สึกผูกพันกับองค์กร

Etzioni (1975 : 9) อธิบายว่าการเข้าไปอยู่ในองค์กรแล้วเกิดความรู้สึกในทางบวกกับองค์กร เรียกว่า ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ส่วนความรู้สึกในทางลบเรียกว่า ความรู้สึกแปลกแยกหรือแยกตัวออกห่าง ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นการแสดงความรู้สึกอย่างแรงกล้าของบุคคลเมื่อเข้าไปอยู่ในองค์กร และรับเอาบรรทัดฐานขององค์กรเข้าไว้อย่างซึมซับรวมทั้งแสดงตนเป็นฝ่ายขององค์กรอย่างเด่นชัด

สกาเว สาราญคง (2547 : 8) อธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน คือสภาวะที่เป็นแรงผลักดันมาจากจิตใจของพนักงานซึ่งส่งผลให้เกิดพฤติกรรมที่ดี หรือเป็นสภาพความรู้สึกที่เสมือนว่ามีพันธะที่ต้องตอบสนองต่อองค์กร ดังนั้นจึงทำให้พนักงานเกิดความตั้งใจ และทุ่มเททำงานให้แก่องค์กรอย่างเต็มความสามารถ ส่วนสุรัสวดี สุวรรณเวช (2549: 28) อธิบายว่า ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (Employee Engagement) หมายถึง ลักษณะของความรู้สึก ที่สนใจในด้านบวก

ของพนักงานที่มีต่อองค์กร เมื่อได้มีส่วนร่วมและแสดงออกมาในลักษณะของ การพูด การคิด และการแสดงออก ทางพฤติกรรมในองค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กรนั้น จะมีพื้นฐานทางแนวคิดมาจาก ทฤษฎีการแลกเปลี่ยน และพื้นฐานทางพฤติกรรมองค์กร ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่าทฤษฎีการแลกเปลี่ยน และทฤษฎีทางพฤติกรรมองค์กรนี้ เป็นทฤษฎีพื้นฐานของความผูกพันต่อองค์กร

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปแนวคิดความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร หมายถึง บุคคลที่มีความตั้งใจ และกระตือรือร้น (Passionate) ในงานของตน ซึ่งมีลักษณะของ ความรู้สึกพฤติกรรมและทัศนคติในด้านบวกต่อองค์กร เมื่อได้มีส่วนร่วมและแสดงออกมาในลักษณะ ของ การพูด การคิด และการแสดงออกทางพฤติกรรมในองค์กร ดังนั้นจึงทำให้พนักงานเกิดความ ตั้งใจ และทุ่มเททำงานให้แก่องค์กรอย่างเต็มความสามารถ

2.1.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

การพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ทั้งเทคโนโลยี การผลิต โอกาสทางธุรกิจ และความสามารถในการแข่งขัน แต่ปัจจัยสำคัญยิ่ง คือการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ ซึ่งถือเป็นขุมกำลังหลักให้มีความผูกพันต่อองค์กร เพื่อความอยู่รอด และประสิทธิผลของ องค์กร หากพนักงานในองค์กรมีความผูกพันสูงก็จะนำพาองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย ที่ต้องการได้ มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรดังนี้

กรณี (กิริตีบุตร) มหานนท์ (2539: 97 อังนันทศรีน เพื่อวุฒิราญ, 2549 : 11) กล่าวไว้ว่า ความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิผลขององค์กร คือ

1. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมาย ค่านิยมต่อองค์กร มีแนวโน้มที่ จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง (Mach & Simon, 1958)

2. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูงมักมีความปรารถนาอย่างมากที่จะยังคงอยู่กับ องค์กรต่อไป เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งตนเองเลื่อมใส ศรัทธา (Koch & Steers, 1976 และ Porter, Steers, Mowday และ Boulin, 1974)

3. โดยเหตุที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรและเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันดังกล่าว มักมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางซึ่ง คนสามารถทำประโยชน์แก่องค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

4. Mowday และคณะ (1977) อธิบายว่า บุคคลซึ่งมีความผูกพันสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความ พยายามในการทำงานให้กับองค์กร ซึ่งในหลายกรณี ความพยายามดังกล่าวมีผลทำให้การปฏิบัติงาน อยู่ในระดับดีเหนือคนอื่น

จากแนวคิดต่าง ๆ แสดงให้เห็นว่าความผูกพันของพนักงานมีความสำคัญต่อองค์กรอย่างมาก โดยความผูกพันจะส่งผลให้พนักงานมีความรู้สึกต่อองค์กรในทางบวก ซึ่งมีความผูกพันที่มีต่องาน ต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร พนักงานจะมีความจงรักภักดี โดยปรารถนาที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเพื่อความก้าวหน้าไปพร้อมกับองค์กรและความผูกพันจะเปรียบเสมือนตัวกระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด ทำให้การดำเนินงานขององค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.1.3 แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

จากการค้นคว้ารวบรวมแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงาน สามารถประมวลเพื่อเป็นองค์ความรู้ได้ตามแนวความคิดดังต่อไปนี้

1. แนวคิดของ The Gallup Organization

The Gallup Organization เป็นบริษัทที่ปรึกษาซึ่งมีชื่อเสียงและกล่าวได้ว่าเป็นผู้ริเริ่มของการศึกษาเรื่อง Employee Engagement โดยบริษัทก่อตั้งเมื่อปี 1935 โดย Gallup จากการศึกษาถึงพฤติกรรมและธรรมชาติของมนุษย์ โดยทำการสำรวจพนักงานจำนวน 1.98 ล้านคนจากองค์กรทั้งหมด 36 แห่ง ที่อยู่ใน 21 อุตสาหกรรม ของ 28 ประเทศ โดยใช้ Meta-Analysis เพื่อค้นหาองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน จากการสำรวจทำให้ Gallup ค้นพบคำถาม 12 ประการ (Q12) ที่สามารถวัดความผูกพันของพนักงานได้อย่างแท้จริง ผลการศึกษานี้แสดงให้เห็นความเชื่อมโยง ระหว่างคำถามที่ใช้วัดความผูกพันของพนักงานทั้ง 12 ประการ กับ อัตราการลาออก (Turnover) การรักษาพนักงาน (Retention) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับลูกค้า (Customer Metrics) ความปลอดภัย (Safety) ผลผลิต (Productivity) และการสร้างผลกำไร (Profitability) ซึ่งจะส่งผลต่อผลลัพธ์ทางธุรกิจขององค์กร คำถาม 12 ประการ (Q12) ได้กลายเป็นคำถามที่ใช้ในการวัดความผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement) โดยแบ่งข้อคำถามตามลำดับขั้นของความผูกพัน (Hierarchy of Engagement) ค้นพบคำถาม 12 ประการ (Q12) ที่สามารถวัดความผูกพันของพนักงานได้อย่างแท้จริง ผลการศึกษานี้แสดงให้เห็นความเชื่อมโยง ระหว่างคำถามที่ใช้วัดความผูกพันของพนักงานทั้ง 12 ประการ กับ อัตราการลาออก (Turnover) การรักษาพนักงาน (Retention) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับลูกค้า (Customer Metrics) ความปลอดภัย (Safety) ผลผลิต (Productivity) และการสร้างผลกำไร (Profitability) ซึ่งจะส่งผลต่อผลลัพธ์ทางธุรกิจขององค์กร คำถาม 12 ประการ (Q12) ได้กลายเป็นคำถามที่ใช้ในการวัดความผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement) โดยแบ่งข้อคำถามตามลำดับขั้นของความผูกพัน (Hierarchy of Engagement)

2. แนวคิดของ Hewitt Associates

Hewitt Associates เป็นบริษัทที่ปรึกษาซึ่งก่อตั้งโดย Ted Hewitt ในปี 1940 สำหรับในเรื่องของความผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement) นั้น Hewitt Associates ได้ให้มุมมองว่าความผูกพันของพนักงานแสดงออกได้โดยพฤติกรรม กล่าวคือ สามารถดูได้จากการพูด โดยจะพูดถึงองค์การเฉพาะในแง่บวก และพิจารณาจากการดำรงอยู่ นั่นคือพนักงานปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป ส่วนประเด็นสุดท้ายคือการใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถ เพื่อช่วยเหลือหรือสนับสนุนธุรกิจขององค์การ โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน มี 7 ประการ ดังนี้ (Hewitt Associates, 2003 อ้างใน จิรประภา อัครบวร, 2549 : 341)

1. ภาวะผู้นำ (Leadership)
2. วัฒนธรรมหรืออุดมการณ์ขององค์การ (Culture/Purpose)
3. ลักษณะงาน (Work Activity)
4. ค่าตอบแทนโดยรวม (Total Compensation)
5. คุณภาพชีวิต (Quality of life)
6. โอกาสที่ได้รับ (Opportunity)
7. ความสัมพันธ์ (Relationship)

Strees and Porter (1983 : 444) ได้สรุปความผูกพันต่อองค์กรด้วยทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (Theory of Exchange) ว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร คือ ธรรมชาติของมนุษย์ประกอบด้วย ความต้องการ ความปรารถนา ทักษะความรู้ มีความคาดหวังที่จะทำงาน หากองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลได้ บุคคลนั้นก็จะสามารถทำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่ และบุคคลก็จะเกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งในเรื่องของการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรนั้นจะมีนักวิชาการหลายท่านพยายามศึกษาถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันของบุคลากรในองค์กร แต่ก็ยังมีได้มีการสรุปที่ชัดเจนว่าปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อระดับความผูกพันของบุคลากรในองค์กร ดังนั้นความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจเป็นอย่างยิ่งเพราะการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จในการบริหารงานในองค์กร

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์

ตราบใดที่องค์การยอมรับว่าการดำเนินงานขององค์กรจะเป็นไปอย่างสมบูรณ์และมีความต่อเนื่องกันอย่างสม่ำเสมอได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยแรงงานของคนมาดำเนินการ องค์กร คงจะต้องยอมรับว่าการพิทักษ์ปกป้องรักษาคุ่มครองคนเหล่านั้นย่อมเป็นสิ่งที่มีหลีกเลี่ยงไม่ได้สำหรับองค์การ อาจกล่าวให้เห็นว่าองค์กรมีบทบาทในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ 3 ระยะ คือ ระยะก่อนที่บุคคลจะเข้ามาอยู่ในองค์กร ระยะระหว่างที่บุคคลปฏิบัติงานในองค์กรและเมื่อบุคคลนั้นพ้นจากสภาพการทำงานในองค์กรในระยะที่สองซึ่งเป็นระยะที่บุคคลปฏิบัติงานในองค์กรนั้น มีความสำคัญสำหรับองค์การเป็นอย่างยิ่ง เพราะเป็นช่วงเวลาที่บุคคลเหล่านั้นปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่องค์การได้กำหนดทิศทางไว้ฉะนั้นนอกจากองค์การจะจัดกิจกรรมพัฒนาเขาเหล่านั้นให้สามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในองค์กรแล้ว การธำรงรักษาคุ่มครองเขาให้มีสุขภาพกายและจิตที่ดี มีความปลอดภัยจากอุบัติเหตุต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในขณะที่ปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนแก่กัน ดังนั้นการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์จึงหมายถึงการที่องค์กรจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่มุ่งป้องกัน พัฒนาและแก้ไขความไม่ปลอดภัยทางด้านกายและจิตที่อาจเกิดขึ้นในการทำงานของพนักงานทั้งนี้เพื่อธำรงรักษาให้เขาสามารถปฏิบัติงานให้แก่องค์กรด้วยความปลอดภัยกายและสุขใจ (พะยอม วงศ์สารศรี, 2537 : 210)

2.1 เงื่อนไขของการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์

สมชัย ศรีสุทธิยากร (2544) ได้กล่าวถึงขอบเขตและองค์ประกอบของการธำรงรักษา ดังนี้

1. การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน
 - 1.1 physiological needs ความต้องการทางกายภาพ
 - 1.2 safety needs ความปลอดภัย ความมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สิน
 - 1.3 social needs ความต้องการการยอมรับ เป็นส่วนหนึ่งของสังคม
 - 1.4 esteem needs ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง
 - 1.5 self actualization needs ความต้องการที่แท้จริงของตนเอง
2. การสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเกิดจาก
 - 2.1 งานที่ประสบความสำเร็จ
 - 2.2 งานที่มีโอกาสก้าวหน้า
 - 2.3 การได้รับการยอมรับ
 - 2.4 การได้รับการยกย่องชมเชย
 - 2.5 การได้รับผิดชอบในการทำงานด้วยตนเอง

3. การใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสม
 - 3.1 แบบสั่งการ (telling style)
 - 3.2 แบบโน้มน้าวจิตใจ (selling style)
 - 3.3 แบบมีส่วนร่วม (participating style)
 - 3.4 การมอบหมายให้อิสระในการทำงาน (delegating style)
4. การมีระบบการประเมินผลที่เป็นธรรม ประกอบด้วย
 - 4.1 performance appraisal
 - 4.2 การประเมินแบบปิด และแบบเปิด
 - 4.3 วิธีการประเมิน
 - 4.4 ใครควรเป็นผู้ประเมิน
 - 4.5 ความถี่ที่เหมาะสมในการประเมิน
 - 4.6 สิ่งที่ต้องระวังในการประเมิน
5. การมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม
 - 5.1 job evaluation
 - 5.2 equal pay for equal work
 - 5.3 ค่าตอบแทนที่แข่งขันกันได้

2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม

ปรัชญา เวสารัชช์ (2528 : 4) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมเป็นการที่ประชาชนได้ใช้ความพยายามหรือใช้ทรัพยากรบางอย่างของตน เช่น ความคิด ความรู้ ความสามารถ แรงงาน เงินทุน วัสดุ ในกิจกรรมพัฒนานั้น การมีส่วนร่วมจะทำให้ประชาชนหลุดพ้นจากการเป็นผู้รับผลจากการพัฒนา และเป็นผู้กระทำให้เกิดกระบวนการพัฒนา ดังนั้นการมีส่วนร่วมจึงเป็นได้ทั้งวิธีการซึ่งนำไปสู่การพัฒนาและเป็นเป้าหมายของการพัฒนาด้วย

White (1982 อ้างถึงใน กรมการพัฒนาชุมชน, 2529 : 11) ให้ความหมายว่า การมีส่วนร่วมประกอบด้วย 3 มิติด้วยกัน มิติที่หนึ่ง คือการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจว่าจะทำอะไรควรทำและทำอย่างไร มิติที่สองมีส่วนร่วมเสียสละในการพัฒนา การลงมือปฏิบัติการตามที่ได้ตัดสินใจและมิติที่สามมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ที่เกิดจากการดำเนินงานและยังมีอีกมิติหนึ่งที่น่าจะพิจารณาเป็นมิติที่สี่ คือการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานร่วมกัน

Johnson (2010) อธิบายเกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติงานร่วมกันให้ประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนคือ การตั้งทีม การระดมความคิดเห็น การวางบรรทัดฐานและความสำเร็จในงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.4.1 การทำงานเป็นทีม (Forming)

2.4.1.1 การจัดตั้งทีม (Forming) เป็นการทำงานมีความเป็นกันเอง อบอุ่น มีความกระตือรือร้น และสร้างสรรค์ ทุกคนช่วยกันทำงานอย่างจริงจังและจริงใจ ไม่มีร่องรอยที่แสดงให้เห็นถึงความเบื่อกัน

2.4.1.2 ความไว้วางใจกัน (Trust) เป็นหัวใจสำคัญของการทำงานเป็นทีม สมาชิกทุกคนในทีมควรไว้วางใจซึ่งกันและกันได้ เชื่อสัจต่อกัน สื่อสารกันอย่างเปิดเผย ไม่มีลับลมคมใน

2.4.1.3 มีการมอบหมายงานอย่างชัดเจนสมาชิกทีมงานเข้าใจวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และยอมรับภารกิจหลักของทีมงาน

2.4.1.4 บทบาท (Role) สมาชิกแต่ละคนเข้าใจและปฏิบัติตามบทบาทของตนและเรียนรู้เข้าใจในบทบาทของผู้อื่นในทีม ทุกบทบาทมีความสำคัญ รวมทั้งบทบาทในการช่วยรักษาความเป็นทีมงานให้มั่นคง เช่น การประนีประนอม การอำนวยความสะดวก การให้กำลังใจ เป็นต้น

วิธีการทำงานเป็นทีม (Team Work) สิ่งสำคัญที่ควรพิจารณา คือ

1. การสื่อสาร (Communication) การทำงานเป็นทีมอาศัยบรรยากาศ การสื่อสารที่ชัดเจนเหมาะสม ซึ่งจะทำให้ทุกคนกล้าที่จะเปิดใจ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน จนเกิดความเข้าใจ และนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ

2. การตัดสินใจ (Decision Making) การทำงานเป็นทีมต้องใช้การตัดสินใจร่วมกัน เมื่อเปิดโอกาสให้ สมาชิกในทีมแสดงความคิดเห็น และร่วมตัดสินใจแล้ว สมาชิกย่อมเกิดความผูกพันที่จะทำในสิ่งที่ตนเองได้มีส่วนร่วมตั้งแต่ต้น

3. ภาวะผู้นำ (Leadership) คือ บุคคลที่ได้รับการยอมรับจากผู้อื่น การทำงานเป็นทีมควรส่งเสริมให้สมาชิกทุกคนได้มีโอกาสแสดงความเป็นผู้นำ (ไม่ใช่ผลัดกันเป็นหัวหน้า) เพื่อให้ทุกคนเกิดความรู้สึกที่ได้รับการยอมรับ จะรู้สึกว่าการทำงานเป็นทีมนี้มีความหมาย บรรลุหน้าที่จะทำอีก

4. การกำหนดกติกา หรือกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่จะเอื้อต่อการทำงานร่วมกันให้บรรลุเป้าหมาย ควรเปิดโอกาสให้สมาชิกได้มีส่วนร่วม ในการกำหนดกติกา หรือกฎเกณฑ์ที่จะนำมาใช้ร่วมกัน

5. การมีส่วนร่วมในการประเมินผลการทำงานของทีม ทีมงานควรมีการประเมินผลการทำงานเป็นระยะ ในรูปแบบทั้งไม่เป็นทางการ และเป็นทางการ โดยสมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการ

ประเมินผลงาน ทำให้สมาชิกได้ทราบความก้าวหน้าของงาน ปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้น รวมทั้งพัฒนากระบวนการทำงาน หรือการปรับปรุงแก้ไขร่วมกันซึ่งในที่สุดสมาชิกจะได้ทราบว่าผลงานบรรลุเป้าหมาย และมีคุณภาพมากน้อยเพียงใด

6. การพัฒนาทีมงานให้เข้มแข็ง มีดังต่อไปนี้

6.1 พัฒนาศักยภาพทีมงาน ด้วยการสร้างแรงจูงใจทางบวก สมาชิกมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีการจัดกิจกรรมสร้างพลังทีมงาน เกิดความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จ

6.2 การให้รางวัล ปัจจุบันการพิจารณาผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานไม่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีม ส่วนใหญ่จะพิจารณาผลการทำงานเป็นรายบุคคล

2.4.2 การระดมความคิด (Storming)

2.4.2.1 การระดมสมอง มาจากคำในภาษาอังกฤษ คือ Brain Storming โดยที่คำแรกคือ Brain หมายถึงสมอง ส่วนคำหลัง Storming หมายถึงพายุที่โหมกระหน่ำ หากจะแปลตรง ๆ ก็คงหมายถึงการมุ่งใช้พลังความสามารถทางการคิดของสมองของมวลสมาชิกในกลุ่มเพื่อคิดในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป คนที่ไม่ชอบคิด หรือคนที่ชอบคิดเฉียบ ๆ ไม่ชอบแสดงให้คนอื่นรู้ว่าตนเองคิดอาจไม่เหมาะที่จะร่วมกลุ่มเพื่อระดมสมอง

2.4.2.2 การระดมสมอง ถือเป็นเทคนิคที่ใช้กับกลุ่ม (Group Technique) ไม่ใช่ใช้กับคนเพียงคนเดียวในทางการบริหารมักใช้เป็นเครื่องมือในการแสวงหาทางเลือกในการตัดสินใจและใช้ในการวางแผน Brain Storming เป็นคำที่คนไทยค่อนข้างคุ้นเคยและเป็นที่รู้จักกันมากในทุกวงการ

2.4.2.3 การระดมสมองจะมีประสิทธิภาพมากที่สุดเมื่อใช้กับกลุ่มที่ไม่รู้จักกัน ไม่เกรงใจกันหรือสนิทสนมกันมากเกินไป และจำนวนสมาชิกที่ร่วมระดมสมองถ้าจะให้มีประสิทธิภาพมากที่สุดควรอยู่ระหว่าง 4 ถึง 9 คน

จุดเน้นของการระดมสมอง

Penny Johnson กำหนดจุดเน้นของการระดมสมองไว้ 4 ประการ ได้แก่

1. เน้นให้มีการแสดงความคิดเห็นออกมา (Expressiveness) สมาชิกทุกคนต้องมีเสรีภาพอย่างสมบูรณ์ในการที่จะแสดงความคิดเห็นใด ๆ ออกมาจากจิตใจ โดยไม่ต้องคำนึงว่าจะเป็นความคิดที่แปลกประหลาด กว้างขวาง ล้าสมัย หรือเพ้อฝันเพียงใด

2. เน้นการไม่ประเมินความคิดในขณะที่กำลังระดมสมอง (Non - evaluative) ความคิดที่สมาชิกแสดงออกต้องไม่ถูกประเมินไม่ว่ากรณีใด ๆ เพราะถือว่าทุกความคิดมีความสำคัญ ห้ามวิพากษ์วิจารณ์ความคิดผู้อื่น การแสดงความคิดเห็นหักล้างหรือครอบงำผู้อื่นจะทำลายพลังความคิดสร้างสรรค์ของกลุ่ม ซึ่งส่งผลทำให้การระดมสมองครั้งนั้นเปล่าประโยชน์

3. เน้นปริมาณของความคิด (Quantity) เป้าหมายของการระดมสมองคือต้องการให้ได้ความคิดในปริมาณมากที่สุดเท่าที่จะมากได้แม้ความคิดที่ไม่มีทางเป็นจริงก็ตาม เพราะอาจใช้ประโยชน์ได้ในแง่การเสริมแรง หรือการเป็นพื้นฐานให้ความคิดอื่นที่ใหม่และมีคุณค่า ยิ่งมีความคิดใหม่ ๆ เกิดขึ้นมากเพียงใดก็ยังมีโอกาสค้นพบวิธีการแก้ปัญหาที่ดี

4. เน้นการสร้างความคิด (Building) การระดมสมองเกิดขึ้นในกลุ่ม ดังนั้น สมาชิกสามารถสร้างความคิดขึ้นเองโดยเชื่อมโยงความคิดของเพื่อนในกลุ่ม โดยใช้ความคิดของผู้อื่นเป็นฐานแล้วขยายความเพิ่มเติมเพื่อเป็นความคิดใหม่ของตนเอง

กฎการระดมสมอง

1. เปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ
2. ฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
3. ปริมาณยิ่งมากยิ่งดี ยังไม่จำเป็นต้องดูข้อเท็จจริงและเหตุผล (Free Thinking)
4. อนุญาตให้ออกนอกกลุ่มนอกทางได้
5. ห้ามวิจารณ์ในระหว่างที่มีการแสดงความคิดเห็น
6. หลีกเลี่ยงการปะทะคารม
7. เมื่อได้ผลแล้วควรทำการรวบรวมแล้วนำไปปรับปรุง

2.4.3 การวางบรรทัดฐาน (Norming)

1. บรรทัดฐานคือกฎเกณฑ์ที่พูดไม่ได้ของกลุ่ม (Norms : a group's unspoken rules) ซึ่งมีไว้เพื่อช่วยให้การทำงานของกลุ่มเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรทัดฐานจึงเป็นข้อตกลงทั่วไปแบบไม่ทางการที่ใช้เพื่อกำหนดพฤติกรรมของสมาชิกกลุ่มสำหรับรูปแบบการพัฒนาทีมเพื่อวางเป็นบรรทัดฐานเดียวกันมีดังนี้

1.1 สมาชิกยอมรับทีมทำงาน บรรทัดฐานของทีม บทบาทของทีม รวมทั้งลักษณะเฉพาะของทีม

1.2 ความพยายามที่ทำให้เป็นมิตรกัน แม้ว่าก่อนหน้านี้จะเกิดความขัดแย้งระหว่างกัน

1.3 ผู้นำทีมที่มีความพยายามที่จะควบคุมดูแล

1.4 ความวิตกกังวลเกี่ยวกับงานและ ผลลัพธ์ ของผลลัพธ์

1.5 ความสับสนวุ่นวายจัดลำดับความสำคัญของงาน

1.7 มีการประชุมซึ่งมากเกินไปจนเกิดความจำเป็น

2. บรรทัดฐานต่างจากกฎระเบียบขององค์กรในแง่ที่มีความไม่เป็นทางการและไม่ได้ระบุเป็นลายลักษณ์อักษร โดยที่สมาชิกกลุ่มอาจไม่ทราบว่ามีวิธีการประพฤติปฏิบัติที่ตนแสดงออกด้วยพฤติกรรมนั้นแท้จริงแล้วถูกกำกับด้วยบรรทัดฐาน

บรรทัดฐาน (Norming) มีผลกระทบอย่างลึกซึ้งต่อพฤติกรรมด้วยการควบคุมให้อยู่ในช่องทางที่ถูกต้อง เหมาะสม เช่น การให้พนักงานมีความซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อบริษัท การกำหนดชุดเครื่องแบบหรือการแต่งกายของบริษัท การกำหนดว่าการมาสายหรือการขาดงานแค่ไหน ที่อยู่ในวิสัยพอรับได้ อาจอยู่ในลักษณะที่เป็นข้อควรปฏิบัติ (Prescriptive) เช่น พฤติกรรมอะไรบ้างที่พนักงานควรปฏิบัติ หรืออาจอยู่ในลักษณะเป็นข้อห้ามปฏิบัติ (Proscriptive) ซึ่งได้แก่พฤติกรรมใดบ้างที่ควรละเว้น ตัวอย่างเช่น กลุ่มอาจกำหนดข้อควรปฏิบัติว่า พนักงานทุกคนจะต้องเชิ่ฟังผู้เป็นหัวหน้า และต้องให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อได้รับการร้องขอ หรือกลุ่มอาจกำหนดข้อห้ามปฏิบัติว่า พนักงานทุกคนต้องไม่นำความลับของเพื่อนไปฟ้องนาย เป็นต้น การทำตามบรรทัดฐานบางครั้งค่อนข้างยาก เช่น แม้จะกำหนดการแต่งกายมาทำงานที่เหมาะสม แต่ถ้าผู้เป็นหัวหน้าฝ่าฝืนเสียเองก็ทำให้พนักงานเกิดสับสนได้ หรือบางครั้งเกิดแรงกดดันจากการใช้บรรทัดฐาน เช่น พนักงานฝ่ายผลิตพยายามกลั่นแกล้งเพื่อทำลายเพื่อนอีกคนหนึ่งที่มีผลงานระดับเยี่ยมยอดเพราะเกรงว่าจะถูกฝ่ายบริหารมองผลงานพวกตนอยู่ในระดับต่ำ เป็นต้น

นักวิจัยด้านองค์การพยายามหาคำตอบว่า บรรทัดฐานของกลุ่มเกิดขึ้นได้อย่างไร โดยเฟลด์แมน (Feldman) ได้ทำการวิเคราะห์และเสนอ 4 แนวทางของการสร้างปทัสถานดังตารางต่อไปนี้

แนวทางการเกิดบรรทัดฐานขององค์การ

ฐานที่เกิดบรรทัดฐาน	ตัวอย่าง
1. จากการสั่งสมขององค์การ	เช่น วิธีจัดห้องทำงาน โต๊ะทำงาน ตำแหน่งที่นั่งของบุคคลต่าง ๆ เป็นต้น
2. รับมาจากสถาบัน/หน่วยงานอื่น	เช่น มาตรฐานจริยธรรมของวิชาชีพต่าง ๆ
3. คำพูดหรือคำกล่าวสำคัญของคนอื่น	เช่น วิธีทำงานแบบใดแบบหนึ่งที่ใช้ เป็นเพราะถูกคนอื่นกำหนดไว้ว่าต้องทำอะไร แล้วยึดปฏิบัติเรื่อย ๆ มา
4. เหตุการณ์วิกฤติในช่วงใดช่วงหนึ่งของการทำงานของกลุ่ม	เช่น หลังจากองค์การประสบภาวะวิกฤตเนื่องจากพนักงานนำความลับสุดยอดของการผลิตให้บริษัทคู่แข่ง ดังนั้นบรรทัดฐานเรื่องการรักษาความลับขององค์การจึงเกิดขึ้น

ที่มา : Feldman, 1984 In Greenberg and Baron , 1997 : 257

2.4.4 ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (Performing)

ขั้นตอนความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (Performing) ในขั้นตอนที่ 4 ได้มุ่งเน้นความสัมพันธ์ของสมาชิกกลุ่มที่ดี หรือเรื่องภาวะผู้นำที่ดี ล้วนได้รับการแก้ไขเรียบร้อยแล้ว กลุ่มมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานสูงด้วยความเสียสละเพื่อให้งานสำเร็จด้วยดี ทั้งนี้เพราะความสัมพันธ์ที่ดีของสมาชิกกลุ่ม และการยอมรับต่อผู้นำ เป็นปัจจัยสำคัญช่วยให้ผลงานของกลุ่มออกมาดี

สำหรับความสำเร็จของขั้นตอนนี้กลุ่มสามารถประสานกันเป็นทีม มีความสัมพันธ์และเข้าใจอันดีต่อกัน มีผลงานอย่างดีมีประสิทธิผล สำหรับกลุ่มงานที่ถาวร (Permanent Groups) ต้นแบบของความสำเร็จในการปฏิบัติงาน คือ

1. ประสบการณ์ของสมาชิกในกระบวนการติดต่อสื่อสารภายในและติดต่อสื่อสารระหว่างกัน
2. ปราบกฎการในการเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์
3. ความสำเร็จในการทำงานสูง
4. เป็นปัจจัยสำคัญในการวินิจฉัย และแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ประนอม ละอองนวล (2542) ศึกษาเรื่องปัจจัยเชิงจิตที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงาน : ศึกษากรณีเฉพาะมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัย หัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติมีความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางโดยมีความพึงพอใจ และสามารถจัดลำดับความพึงพอใจในปัจจัยต่าง ๆ จากความพึงพอใจมากที่สุดจนถึงน้อยที่สุดได้คือการได้รับการยอมรับนับถือมากที่สุด รองลงมาเป็น สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับเพื่อนร่วมงาน ระบบในการประเมินผลการปฏิบัติงาน การติดต่อสื่อสารในหน่วยงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับผู้บังคับบัญชา การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน นโยบายในการบริหารงาน ลักษณะงาน เงินเดือน/ผลตอบแทน/สวัสดิการ ความมั่นคงในหน้าที่การงาน และบุคลากรมีความทุ่มเทให้กับงานจะสูงกว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรนอกจากนั้นพบว่าปัจจัยเชิงจิตที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจและ ความผูกพันต่อองค์กร อันส่งผลต่อความทุ่มเทให้กับการทำงานและ ความกระตือรือร้นในการทำงาน

อรอุมา ศรีสว่าง (2544) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล คือ ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วน เพศ อายุ สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการทำงาน ไม่พบ

ว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนปัจจัยค่าเงินและ ปัจจัยจิตใจ พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 มีตัวแปร 8 ตัว ที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ปัจจัยค่าเงิน 4 ด้าน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ และความมั่นคงในการทำงาน ปัจจัยจิตใจ 3 ด้าน ได้แก่ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติ และความเจริญเติบโตในตนเองและอาชีพ

กานต์รวี จันท์เจือมาศ (2548) ศึกษาเรื่องปัจจัยจิตใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรกรณีศึกษา : บริษัทอุตสาหกรรมแอมมิ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทั้ง 6 ปัจจัยได้แก่ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เงินเดือน/ผลตอบแทน ความมั่นคงในงาน ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพลกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในระดับปานกลาง

สมศรี พรประภาพงศ์ (2449) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันภายในองค์กร และปัจจัยที่เป็นแรงดึงดูดภายนอกองค์กร ซึ่งมีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงาน ในด้านปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า พนักงานที่มีอายุที่แตกต่างกันมีความเห็นต่อแรงผลักดันภายในที่แตกต่างกัน

อุทุมพร แม่นสิริกุล (2550) ศึกษาเรื่องปัจจัยด้านการปฏิบัติงานที่มีผลต่อคุณภาพการให้บริการของศูนย์บริการโตโยต้า ในจังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อวิเคราะห์ในด้านความสัมพันธ์ ด้านเครื่องมืออุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านผู้บังคับบัญชาและด้านจำนวนพนักงาน รวมทั้งด้านพนักงานที่ให้บริการ มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับคุณภาพการให้บริการค่อนข้างต่ำ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กรกับการปฏิบัติงานร่วมกัน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กรกับการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากรในบริษัท ปูนซีเมนต์นครหลวง จำกัด (มหาชน) โดยได้ดำเนินการศึกษาข้อมูลต่าง ๆ ของบริษัทรวมไปถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่พนักงาน บริษัท ปูนซีเมนต์นครหลวง จำกัด (มหาชน) สายงานคอนกรีตผสมเสร็จ จำนวน 556 คน (ข้อมูล บริษัทปูนซีเมนต์นครหลวง จำกัด (มหาชน) ปี 2554) โดยมีการกำหนดขนาดตัวอย่างและการสุ่มตัวอย่างมีขั้นตอนดังนี้

การคำนวณหาขนาดตัวอย่าง (Sample size) โดยใช้สูตร ดังนี้

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

โดย n = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากรที่ใช้ในการศึกษา

e = ค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง

การสุ่มตัวอย่าง

ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วน การสุ่มเลือกกลุ่มตัวอย่างเป็นการสุ่มอย่างง่าย โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานแต่ละฝ่ายคือพนักงานระดับปฏิบัติงาน หัวหน้าพนักงาน หัวหน้าแผนก ผู้จัดการฝ่าย โดยมีสูตรการคำนวณดังนี้

$$n_1 = \left(\frac{N_i}{N} \right) n$$

เมื่อ

N แทน จำนวนประชากรในการศึกษา = 556 คน

N_i แทน จำนวนประชากรในแต่ละชั้นภูมิ

n แทน จำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา = 234 คน

n_1 แทน จำนวนตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิ

ตารางที่ 3.1 แสดงกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของพนักงานแต่ละฝ่าย

ตำแหน่งงาน	ประชากร (คน)	จำนวนตัวอย่าง (คน)
พนักงานระดับปฏิบัติงาน	325	137
หัวหน้าพนักงาน	195	82
หัวหน้าแผนก	17	7
ผู้จัดการฝ่าย	19	8
รวม	556	234

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้าครั้งนี้ ได้ใช้แบบสอบถามเพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งได้สร้างเครื่องมือโดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาการสร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลจากเอกสารและตำราที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดในการสอบถาม
2. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยพิจารณาถึงรายละเอียดต่าง ๆ เพื่อครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้
3. ร่างแบบสอบถามขึ้นให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเพื่อนำมาวิเคราะห์
4. นำแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ 2 ท่านตรวจสอบเพื่อแก้ไขให้ถูกต้อง
5. นำแบบสอบถามที่ทำการแก้ไขโดยสมบูรณ์แล้วนำไปทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดต่อไป

การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity)

ในการทดสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้ทำการทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถามก่อนนำแบบสอบถามไปหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยทำการปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญอีก 2 ท่าน เพื่อช่วยพิจารณาความเพียงพอของเนื้อหาในแบบสอบถามทั้งฉบับ

การแจกแบบสอบถาม (Questionnaires)

ในการแจกแบบสอบถามของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้จึงนำแบบสอบถามไปทำการแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้ 234 ตัวอย่าง โดยแบ่งเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สังกัด ซึ่งลักษณะของคำถามจะเป็นคำถามปลายปิด แบบสอบถามหลายตัวเลือก (Multiple-Choice Question) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกตอบให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดเพียงข้อเดียวดังนี้

ส่วนที่ 2 เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร ลักษณะแบบสอบถามจะเป็นข้อความเกี่ยวกับลักษณะของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร แล้วให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น โดยมีคำตอบให้เลือกในลักษณะเป็นแบบสอบถามอันตรภาคประมาณค่า (Interval Rating scale) ตามแนวของ Likert Scale แบ่งความเหมาะสมของการจัดองค์ประกอบออกเป็น 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายระดับคะแนนและค่าเฉลี่ยดังแสดงในตารางที่ 3.2

ส่วนที่ 3 เป็นการศึกษาการปฏิบัติงานร่วมกันของพนักงาน ลักษณะแบบสอบถามจะเป็นข้อความเกี่ยวกับลักษณะของปัจจัยการปฏิบัติงานคือปัจจัยการปฏิบัติงาน 4 ด้าน คือ การจัดตั้งทีม การระดมความคิดเห็น การวางบรรทัดฐาน ความสำเร็จในการทำงาน ตามแนวของ Likert Scale แบ่งความเหมาะสมของการจัดองค์ประกอบออกเป็น 5 ระดับโดยใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายระดับคะแนนและค่าเฉลี่ยดังแสดงในตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 เกณฑ์ในการแปลความหมายระดับคะแนนและค่าเฉลี่ย

ระดับคะแนน	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
5	4.50 - 5.00	มากที่สุด
4	3.50 - 4.49	มาก
3	2.50 - 3.49	ปานกลาง
2	1.50 - 2.49	น้อย
1	1.00 - 1.49	น้อยที่สุด

ที่มา : ชานิน ศิลป์จารุ, (2553 : 75)

การทดสอบเครื่องมือ

1. ทำแบบสอบถาม เสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาความถูกต้องสมบูรณ์ของเนื้อหา เมื่อปรับปรุงแก้ไขแล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านตรวจสอบ ความเหมาะสมของเนื้อหาและแก้ไขให้เหมาะสมต่อไป

2. นำแบบสอบถาม ที่ปรับปรุงแล้วไปทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability Test) ของแบบสอบถามโดยนำไปทดสอบ (Try-Out) กับตัวอย่าง 30 ชุด แล้วนำมาทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ของบรอนบัก และได้ค่าค่าสัมประสิทธิ์ของบรอนบักเท่ากับ 0.704 ซึ่งมากกว่า 0.7 แสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นสามารถนำไปใช้ได้

3. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 234 ตัวอย่าง โดยการเก็บรวบรวมจากการข้อมูลจากการขอความร่วมมือของพนักงานบริษัท ปูนซีเมนต์ นครหลวง จำกัด (มหาชน)

1. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยรวบรวมข้อมูลจากการกลุ่มตัวอย่างโดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) โดยการรวบรวมข้อมูลจากวารสาร รวมไปถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและอินเทอร์เน็ต

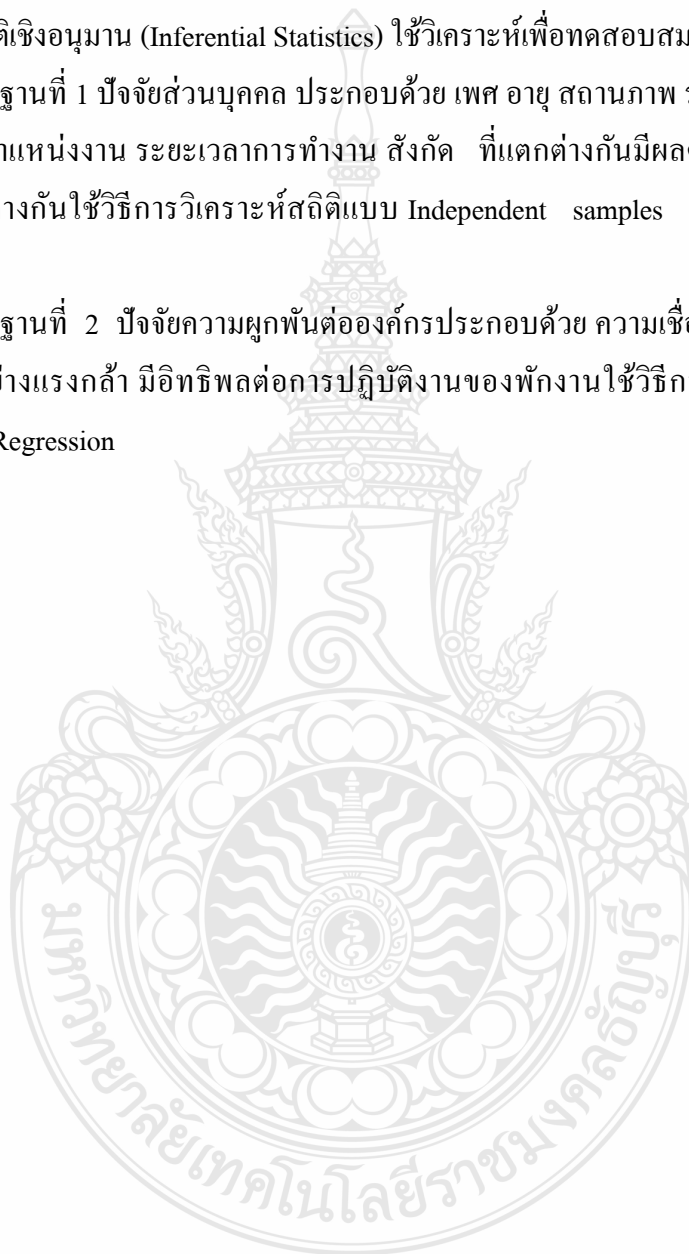
3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษานี้ใช้แบบสอบถามที่รวบรวมไว้มาทำการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้วิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อดังนี้ สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา สภาพสมรส รายได้ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการทำงาน สังกัด ที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกันใช้วิธีการวิเคราะห์สถิติแบบ Independent samples t-test และ One-Way ANOVA

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย ความเชื่อมั่น ความเต็มใจ และความต้องการอย่างแรงกล้า มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานใช้วิธีการวิเคราะห์สถิติแบบ Multiple Linear Regression



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่อง ความผูกพันขององค์กรที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานร่วมกันของ บริษัท ปูนซิเมนต์นครหลวงจำกัด(มหาชน) การนำเสนอผลของการวิเคราะห์ข้อมูล โดยได้ทำการกำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ส่วนที่ 1 สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนประชากรในกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
N	แทน	ประชากรที่ใช้ในการศึกษา
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
df	แทน	ชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Square)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Square)
F-Ratio	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (95 เปอร์เซ็นต์)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย 2 ตัวแปร
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปร 3 ตัวขึ้นไป
R Square	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
e	แทน	ค่าความผิดพลาดหรือค่าความคลาดเคลื่อน

4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์เกี่ยวกับด้านการปฏิบัติงานร่วมกัน

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่าข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนค่าร้อยละ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	201	85.90
หญิง	33	14.10
รวม	234	100
อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 30 ปี	91	38.90
30-40 ปี	89	38.00
41-50 ปี	46	19.70
มากกว่า 50 ปี	8	3.40
รวม	234	100
ระดับการศึกษา	ความถี่	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	120	51.30
ปริญญาตรี	106	45.30
สูงกว่าปริญญาตรี	8	3.40
รวม	234	100

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

สถานภาพการสมรส	ความถี่	ร้อยละ
โสด	97	41.50
สมรส	123	52.50
อย่าร้าง/หม้าย	14	6.00
รวม	234	100
รายได้	ความถี่	ร้อยละ
ไม่เกิน 15,000 บาท	66	28.20
15,001 - 25,000 บาท	69	29.50
25,001 - 35,000 บาท	67	28.60
35,001 - 45,000 บาท	23	9.80
มากกว่า - 45,000 บาท	9	3.80
รวม	234	100
ระดับตำแหน่งงาน	ความถี่	ร้อยละ
พนักงานระดับปฏิบัติงาน	137	58.50
หัวหน้าพนักงาน	82	35.00
หัวหน้าแผนก	7	3.10
ผู้จัดการฝ่าย	8	3.40
รวม	234	100
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	ความถี่	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5 ปี	98	41.90
5 ปีแต่ไม่ถึง 10 ปี	65	27.80
10 ปีแต่ไม่ถึง 15 ปี	33	14.10
15 ปีขึ้นไป	38	16.20
รวม	234	100
สังกัด	ความถี่	ร้อยละ
กรุงเทพฯตะวันตก	112	47.90
กรุงเทพฯตะวันออก	41	17.50
กรุงเทพฯเหนือ	47	20.10
ต่างจังหวัด	34	14.50
รวม	234	100

ผลจากตารางที่ 4.1 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในการศึกษาคั้งนี้จำนวน 234 คน พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 201 คนคิดเป็นร้อยละ 85.90 และหญิงจำนวน 33 คนคิดเป็นร้อยละ 14.10 มีอายุต่ำกว่า 30 ปีจำนวน 91 คนคิดเป็นร้อยละ 38.90 รองลงมาคืออายุ 30-40 ปีจำนวน 89 คนคิดเป็นร้อยละ 38.00 ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 120 คนคิดเป็นร้อยละ 51.30 รองลงมาคือปริญญาตรีจำนวน 106 คนคิดเป็นร้อยละ 45.30 สถานภาพการสมรสจำนวน 123 คนคิดเป็นร้อยละ 52.50 รองลงมาคือสถานภาพโสดจำนวน 97 คนคิดเป็นร้อยละ 41.50 รายได้ 15,001-25,000 บาทจำนวน 69 คนคิดเป็นร้อยละ 29.50 รองลงมาคือต่ำกว่า 15,000 บาทจำนวน 66 คนคิดเป็นร้อยละ 28.60 ตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับปฏิบัติงานจำนวน 137 คนคิดเป็นร้อยละ 58.50 รองลงมาระดับหัวหน้างานจำนวน 82 คนคิดเป็นร้อยละ 35.00 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปีจำนวน 98 คนคิดเป็นร้อยละ 41.90 รองลงมาคือระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 5 ปีแต่ไม่ถึง 10 ปีจำนวน 65 คนคิดเป็นร้อยละ 27.80 และสังกัดกรุงเทพฯ ตะวันตกจำนวน 112 คนคิดเป็นร้อยละ 47.90 รองลงมาสังกัดกรุงเทพเหนือจำนวน 47 คนคิดเป็นร้อยละ 20.10 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทปูนซีเมนต์นครหลวง จำกัด (มหาชน)

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนร้อยละค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความสำคัญ					\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
ความเชื่อมั่นอย่างสูง									
1. ท่านภูมิใจที่เป็นพนักงานของบริษัทนี้	170 (72.6)	59 (25.2)	5 (2.2)	-	-	4.705	0.501	มากที่สุด	1
2. ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นบริษัทที่ได้รับบริการยอมรับจากสังคม	117 (50.0)	106 (45.3)	11 (4.7)	-	-	4.453	0.585	มาก	2
3. ท่านคิดว่าบริษัทนี้สามารถแข่งขันกับบริษัทอื่นได้ในธุรกิจเดียวกัน	17 (15.5)	72 (65.5)	20 (18.2)	1 (0.9)	-	4.341	0.588	มาก	3
ความเชื่อมั่นอย่างสูงในกายอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรโดยรวม						4.542	0.766	มากที่สุด	

ผลจากตารางที่ 4.2 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ภาพรวมความด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรโดยรวมแล้วอยู่ในมีความสำคัญมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.542 (S.D. = 0.766) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอันดับหนึ่งคือ ด้านความภูมิใจของพนักงานที่ได้เป็นพนักงานของบริษัทนี้ มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.705 (S.D. = 0.501) รองลงมาคือ ด้านความรู้สึกรักของพนักงานว่าบริษัทนี้ได้รับการยอมรับจากสังคมมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.453 (S.D. = 0.585)

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวน ร้อยละค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความสำคัญ					\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
<u>ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามการทำงานเพื่อองค์กร</u>									
1. ท่านต้องการทำงานกับบริษัทนี้โดย ไม่คิดเปลี่ยนงาน	112 47.9	98 41.9	24 10.2	- -	- -	4.376	0.664	มาก	1
2. ท่านมีความหวังใจในความเป็นไป และความอยู่รอดขององค์กร	99 42.3	33 14.1	38 16.2	2 0.9	- -	4.269	0.729	มาก	2
3. ท่านมีความผูกพันกับทุกคนใน องค์กร	92 39.3	102 43.6	38 16.2	2 0.9	- -	4.213	0.739	มาก	3
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม อย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร โดยรวม						4.356	1.224	มาก	

ผลจากตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ภาพรวมด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร โดยรวมแล้วมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.356 (S.D. = 1.224) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอันดับหนึ่งคือด้านความต้องการที่จะทำงานกับบริษัทนี้โดยไม่คิดจะเปลี่ยนงานมีความสำคัญ อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 4.376 (S.D. = 0.664) รองลงมาคือความหวังใจในความเป็นไปและความอยู่รอดขององค์กรมีความสำคัญอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 4.269 (S.D. = 0.729)

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนร้อยละเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความสำคัญ					\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร									
1. ท่านคิดว่าสามารถปรับตัวเข้ากับองค์กรนี้ได้เป็นอย่างดี	112 (47.9)	108 (46.2)	12 (5.1)	2 (0.9)	-	4.410	0.630	มาก	1
2. ท่านคิดว่าการทำงานกับบริษัทนี้เป็น การตัดสินใจที่ถูกต้อง	100 (42.7)	104 (44.4)	29 (12.4)	1 (0.4)	-	4.294	0.695	มาก	3
3. ท่านเห็นด้วยถ้ามีการปรับเปลี่ยนหน้าที่ เพื่อความเหมาะสมในหน่วยงาน	111 (47.4)	100 (42.7)	21 (9.0)	1 (0.4)	1 (0.4)	4.363	0.699	มาก	2
ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรโดยรวม						4.425	1.163	มาก	

ผลจากตารางที่ 4.4 แสดงให้เห็นถึงการวิเคราะห์ภาพรวมด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่ดำรงการเป็นสมาชิกขององค์กร โดยรวมมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.425 (S.D. = 1.163) เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่าอันดับหนึ่งคือ ด้านความสามารถที่จะปรับตัวเข้ากับองค์กรได้เป็นอย่างดีมีความสำคัญ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.410 (S.D. = 0.630) รองลงมาคือ ความเห็นด้วยถ้ามีการปรับเปลี่ยนหน้าที่เพื่อความเหมาะสมในหน่วยงานมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.363 (S.D. = 0.699)

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์เกี่ยวกับการปฏิบัติงานร่วมกัน

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนร้อยละค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงานร่วมกัน
ด้านการจัดตั้งทีม

การปฏิบัติงานร่วมกัน	ระดับความสำคัญ					\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
ด้านการจัดตั้งทีม									
1.การทำงานเป็นทีมทำให้ท่านมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	99 (42.3)	119 (50.9)	16 (6.8)	-	-	4.354	0.605	มาก	1
2.สมาชิกในทีมของท่านมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	96 (41)	113 (48.3)	22 (9.4)	2 (0.9)	1 0.4	4.286	0.705	มาก	2
3.สมาชิกในทีมของท่านเข้าใจวัตถุประสงค์หรือภารกิจหลักของทีม	82 (35.0)	120 (51.3)	29 (12.4)	2 0.9	1 0.4	4.196	0.714	มาก	3
4.สมาชิกในทีมของท่านเข้าใจบทบาทของตนเอง	63 (26.9)	102 (43.6)	64 (27.4)	3 (1.3)	2 (0.9)	3.944	0.818	มาก	4
ด้านการจัดตั้งทีมโดยรวม						ค่าเฉลี่ย รวม 4.195	1.163	มาก	

ผลจากตารางที่ 4.5 แสดงให้เห็นถึงการวิเคราะห์ภาพรวมด้านการจัดตั้งทีมโดยรวมมีความสำคัญมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.195 (S.D. = 1.163) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอันดับหนึ่งคือ ด้านการทำงานเป็นทีมทำให้ท่านมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.354 (S.D. = 0.605) รองลงมาคือ สมาชิกในทีมของท่านมีความไว้วางใจซึ่งกันและกันอยู่มีความสำคัญในระดับมากค่าเฉลี่ย 4.286 (S.D. = 0.705)

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนร้อยละค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงานร่วมกัน
ด้านการระดมความคิดเห็น

การปฏิบัติงานร่วมกัน	ระดับความสำคัญ					\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
ด้านการระดมความคิดเห็น									
1. ข้อเสนอแนะในการระดมสมองสามารถปฏิบัติงานได้จริง	123 (52.6)	89 (38.0)	18 (7.7)	2 0.9	2 0.9	4.406	0.742	มาก	1
2. ท่านคิดว่าข้อเสนอความคิดเห็นในการระดมสมองจะมีผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน	80 (34.2)	126 (53.8)	23 (9.8)	5 (2.1)	-	4.200	0.698	มาก	3
3. การระดมสมองทำให้เกิดความคิดหลากหลายช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	82 (35.0)	120 (51.3)	31 (13.2)	1 0.4	-	4.209	0.676	มาก	2
4. สมาชิกในทีมสามารถสร้างความคิดใหม่ที่มีประโยชน์เพิ่มขึ้นจากการระดมสมอง	72 (30.8)	116 (49.6)	42 (17.9)	3 (1.3)	1 (0.4)	4.089	0.755	มาก	4
ด้านการระดมความคิดเห็น โดยรวม						ค่าเฉลี่ย รวม 4.225	0.485	มาก	

ผลจากตารางที่ 4.6 แสดงให้เห็นถึงการวิเคราะห์ภาพรวมด้านการระดมความคิดเห็น โดยรวมมีความสำคัญในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.225 (S.D. = 0.485) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อันดับหนึ่งคือ ข้อเสนอแนะในการระดมสมองสามารถปฏิบัติงานได้จริงมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.406 (S.D. = 0.742) รองลงมาคือ การระดมสมองทำให้เกิดความคิดหลากหลายช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีความสำคัญอยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ย 4.209 (S.D. = 0.676)

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวนร้อยละและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงานร่วมกัน
ด้านการวางบรรทัดฐาน

การปฏิบัติงานร่วมกัน	ระดับความสำคัญ					\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
ด้านการวางบรรทัดฐาน									
1.สมาชิกในทีมของท่านยอมรับบทบาทการวางบรรทัดฐานของทีมร่วมกัน	103 (44.0)	100 (42.7)	25 (10.7)	5 2.1	1 0.4	4.277	0.772	มาก	1
2.สมาชิกในทีมของท่านมีขั้นตอนการลดความขัดแย้งภายในทีมร่วมกัน	64 (27.4)	129 (55.1)	37 (15.8)	2 (0.9)	2 0.9	4.027	0.734	มาก	4
3.สมาชิกภายในทีมของท่านจัดลำดับความสำคัญของงานร่วมกัน	75 (32.1)	118 (50.4)	38 (16.2)	2 (0.9)	1 (.04)	4.128	0.735	มาก	2
4.สมาชิกภายในทีมของท่านมีการประชุมตามความเหมาะสมระหว่างกัน	79 (33.8)	95 (40.6)	60 (25.6)	- -	- -	4.081	0.768	มาก	3
ด้านการวางบรรทัดฐานโดยรวม					ค่าเฉลี่ยรวม	4.140	0.506	มาก	

ผลจากตารางที่ 4.7 แสดงให้เห็นถึงการวิเคราะห์ภาพรวมด้านการวางบรรทัดฐาน โดยรวมมีความสำคัญในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.140 (S.D. = 0.506) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอันดับหนึ่งคือ สมาชิกในทีมของท่านยอมรับบทบาทการวางบรรทัดฐานของทีมร่วมกันมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.277 (S.D. = 0.772) รองลงมาคือ สมาชิกภายในทีมของท่านจัดลำดับความสำคัญของงานร่วมกันมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.128 (S.D. = 0.735)

ตารางที่ 4.8 แสดงจำนวนร้อยละค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงานร่วมกัน
ด้านความสำเร็จในการทำงาน

การปฏิบัติงานร่วมกัน	ระดับความสำคัญ					\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
<u>ด้านความสำเร็จในการทำงาน</u>									
1.สมาชิกในทีมของท่านมีกระบวนการในการติดต่อสื่อสารระหว่างกัน	129 (55.1)	90 (38.5)	14 (6.0)	0 (0.4)	-	4.482	0.629	มาก	1
2.สมาชิกในทีมของท่านสามารถเปลี่ยนแปลงตนเองอย่างสร้างสรรค์	75 (32.1)	127 (54.3)	28 (12.0)	3 (1.3)	1 (0.4)	4.162	0.711	มาก	2
3.สมาชิกภายในทีมของท่านประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างสูง	69 (29.5)	115 (49.1)	46 (19.7)	2 (0.9)	2 (0.09)	4.055	0.775	มาก	3
4.สมาชิกภายในทีมของท่านมีความสามารถในการวินิจฉัยและแก้ปัญหาต่าง ๆ	60 (25.6)	106 (45.3)	65 (27.8)	1 (0.4)	2 (0.9)	3.944	0.792	มาก	4
ด้านความสำเร็จในการทำงานโดยรวม						ค่าเฉลี่ยรวม 4.163	1.163	มาก	

ผลจากตารางที่ 4.8 แสดงให้เห็นถึงการวิเคราะห์ด้านความสำเร็จในการทำงานโดยรวมมีความสำคัญในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.163 (S.D. = 1.163) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอันดับหนึ่งคือ สมาชิกในทีมของท่านมีกระบวนการในการติดต่อสื่อสารระหว่างกันมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.482 (S.D. = 0.629) รองลงมาคือ สมาชิกในทีมของท่านสามารถเปลี่ยนแปลงตนเองอย่างสร้างสรรค์มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.162 (S.D. = 0.711)

ตารางที่ 4.9 สรุปแสดงจำนวนร้อยละค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การปฏิบัติงานร่วมกัน ภาพรวมที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานร่วมกัน

การปฏิบัติงานร่วมกัน	ระดับความสำคัญ					\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
<u>1.ด้านการจัดตั้งทีม</u>	129 (55.1)	90 (38.5)	14 (6.0)	0 (0.4)	- (-)	4.195	0.470	มาก	3
<u>2.ด้านการระดมความคิดเห็น</u>	75 (32.1)	127 (54.3)	28 (12.0)	3 (1.3)	1 (0.4)	4.226	0.485	มาก	2
<u>3.ด้านการวางบรรทัดฐาน</u>	69 (29.5)	115 (49.1)	46 (19.7)	2 (0.9)	2 (.09)	4.410	0.506	มาก	1
<u>4.ด้านความสำเร็จในการทำงาน</u>	60 (25.6)	106 (45.3)	65 (27.8)	1 (0.4)	2 (0.9)	4.161	0.510	มาก	4
<u>ความปฏิบัติงานร่วมกันภาพรวม</u>					ค่าเฉลี่ยรวม	4.180	0.412	มาก	

ผลจากตารางที่ 4.9 แสดงให้เห็นถึงการวิเคราะห์การปฏิบัติงานร่วมกันโดยรวมมีความสำคัญในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.410 (S.D. = 0.506) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอันดับหนึ่งคือ ด้านการวางบรรทัดฐานมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.410 (S.D. = 0.506) รองลงมาด้านการระดมความคิดเห็นมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.226 (S.D. = 0.485)

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานตามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยใช้สถิติเชิงอนุมานมาวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานร่วมกันแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานร่วมกันที่แตกต่างกัน

H_0 : เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานร่วมกันไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานร่วมกันแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.10 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลในการปฏิบัติงานร่วมกันด้านการจัดตั้งทีมจำแนกตามเพศ

การปฏิบัติงานร่วมกัน	t-test for Equality of Means					
	เพศ	\bar{X}	S.D.	t	df	Sig
การจัดตั้งทีม						
1.การทำงานเป็นทีมทำให้ท่านมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	ชาย	4.34	0.622	-0.401	232	0.689
	หญิง	4.39	0.496			
2.สมาชิกในทีมของท่านมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	ชาย	4.28	0.704	-0.119	232	0.905
	หญิง	4.27	0.719			
3.สมาชิกในทีมของท่านเข้าใจวัตถุประสงค์หรือภารกิจหลักของทีม	ชาย	4.89	0.730	0.267	232	0.692
	หญิง	4.24	0.613			
4.สมาชิกในทีมของท่านเข้าใจบทบาทของตนเอง	ชาย	3.95	0.818	2.67	232	0.790
	หญิง	3.90	0.842			
การจัดตั้งทีมโดยรวม	ชาย	4.19	0.483	-0.119	232	0.906
	หญิง	4.20	0.387			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.10 ผลทดสอบสมมติฐานด้วยค่า Independent samples t-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า การจัดตั้งทีมโดยรวมมีค่า Sig. เท่ากับ 0.906 ซึ่งมีมากกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงต้องยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 4.11 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลการปฏิบัติงานร่วมกันด้านการระดมความคิดเห็น
จำแนกตามเพศ

การปฏิบัติงานร่วมกัน ด้านการระดมความคิดเห็น	เพศ	t-test for Equality of Means				
		\bar{X}	S.D.	t	df	Sig
1.ข้อเสนอแนะในการระดมสมองสามารถ ปฏิบัติงานได้จริง	ชาย	4.38	0.766	0.267	232	0.790
	หญิง	4.54	0.564			
2.ท่านคิดว่าการเสนอความคิดเห็นในการระดม สมองจะมีผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ชาย	4.17	0.717	-1.165	232	0.245
	หญิง	4.36	0.548			
3.การระดมสมองทำให้เกิดความคิดหลากหลายช่วย เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ชาย	4.21	0.684	-1.449	232	0.149
	หญิง	4.18	0.635			
4.สมาชิกในทีมสามารถสร้างความคิดใหม่ที่มี ประโยชน์เพิ่มขึ้นจากการระดมสมอง	ชาย	4.12	0.754	1.737	232	0.084
	หญิง	3.87	0.739			
ด้านการระดมความคิดเห็น โดยรวม	ชาย	4.22	0.511	-0.304	72.224	0.762
	หญิง	4.24	0.282			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.11 ผลทดสอบสมมติฐานด้วยค่า Independent samples t-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าด้านการระดมความคิดเห็น โดยรวมมีค่า Sig. เท่ากับ 0.762 ซึ่งมีมากกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงต้องยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 4.12 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลการปฏิบัติงานร่วมกันด้านการวางบรรทัดฐานจำแนกตามเพศ

การปฏิบัติงานร่วมกัน	ด้านการวางบรรทัดฐาน	t-test for Equality of Means				
		เพศ	\bar{X}	S.D.	t	df
1. สมาชิกในทีมของท่านยอมรับบทบาทการวางบรรทัดฐานของทีมร่วมกัน	ชาย	4.28	0.783	0.283	232	0.779
	หญิง	4.24	0.708			
2. สมาชิกในทีมของท่านมีขั้นตอนการลดความขัดแย้งภายในทีมร่วมกัน	ชาย	4.06	0.738	-0.154	232	0.411
	หญิง	4.09	0.723			
3. สมาชิกภายในทีมของท่านจัดลำดับความสำคัญของงานร่วมกัน	ชาย	4.14	0.737	0.824	232	0.165
	หญิง	4.03	0.728			
4. สมาชิกภายในทีมของท่านมีการประชุมตามความเหมาะสมระหว่างกัน	ชาย	4.10	0.760	1.392	232	0.165
	หญิง	3.09	0.804			
ด้านการวางบรรทัดฐานโดยรวม	ชาย	4.14	0.529	-0.985	232	0.366
	หญิง	4.24	0.372			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.12 ผลทดสอบสมมติฐานด้วยค่า Independent samples t-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าด้านการวางบรรทัดฐานโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.366 ซึ่งมีมากกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงต้องยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.13 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลในด้านความสำเร็จในการทำงานจำแนกตามเพศ

การปฏิบัติงานร่วมกัน	t-test for Equality of Means					
	ด้านความสำเร็จในการทำงาน	เพศ	\bar{X}	S.D.	t	df
1. สมาชิกในทีมของท่านมีกระบวนการในการติดต่อสื่อสารระหว่างกัน	ชาย	4.47	0.640	0.283	232	0.779
	หญิง	4.51	0.565			
2. สมาชิกในทีมของท่านสามารถเปลี่ยนแปลงตนเองอย่างสร้างสรรค์	ชาย	4.12	0.702	-0.154	232	0.411
	หญิง	4.36	0.742			
3. สมาชิกภายในทีมของท่านประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างสูง	ชาย	4.04	0.779	0.824	232	0.165
	หญิง	4.09	0.765			
4. สมาชิกภายในทีมของท่านมีความสามารถในการวินิจฉัยและแก้ปัญหาต่าง ๆ	ชาย	3.93	0.781	1.392	232	0.165
	หญิง	4.00	0.866			
ด้านความสำเร็จในการทำงานโดยรวม	ชาย	4.17	0.433	-0.129	232	0.898
	หญิง	4.18	0.252			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.13 ผลทดสอบสมมติฐานด้วยค่า Independent samples t-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าด้านความสำเร็จในการทำงานโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.898 ซึ่งมีมากกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงต้องยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 4.14 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลการปฏิบัติงานร่วมกันภาพรวมจำแนกตามเพศ

การปฏิบัติงานร่วมกัน	t-test for Equality of Means					
	เพศ	\bar{X}	S.D.	t	df	Sig.
1.การจัดตั้งทีม	ชาย	4.19	0.483	-0.119	232	0.906
	หญิง	4.20	0.387			
2.การระดมความคิดเห็น	ชาย	4.22	0.511	-0.304	72.224	0.762
	หญิง	4.24	0.282			
3.การวางบรรทัดฐาน	ชาย	4.14	0.529	-0.985	232	0.366
	หญิง	4.24	0.372			
4.ความสำเร็จในการทำงาน	ชาย	4.14	0.433	-0.129	232	0.898
	หญิง	4.24	0.252			
การปฏิบัติงานร่วมกันภาพรวม	ชาย	4.17	0.529	-0.126	232	0.985
	หญิง	4.18	0.372			

จากตารางที่ 4.14 ผลทดสอบสมมติฐานด้วยค่า ค่า Independent samples t-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าการปฏิบัติงานร่วมกันในภาพรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.985 ซึ่งมีมากกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงต้องยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 สรุปว่าเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05



สมมติฐานที่ 1.2 อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานร่วมกันที่แตกต่างกัน

H_0 : อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างในการปฏิบัติงานร่วมกันจำแนกตามอายุ

ด้านการปฏิบัติงานร่วมกัน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	Sig.
การจัดตั้งทีม	ระหว่างกลุ่ม	0.687	3	0.912	4.298	0.006*
	ภายในกลุ่ม	48.883	230	0.213		
	รวม	51.618	233			
การระดมความคิดเห็น	ระหว่างกลุ่ม	1.971	3	0.657	2.856	0.038*
	ภายในกลุ่ม	52.900	230	0.230		
	รวม	51.871	233			
ด้านการวางบรรทัดฐาน	ระหว่างกลุ่ม	2.127	3	.709	2.825	0.039*
	ภายในกลุ่ม	57.727	230	.251		
	รวม	59.854	233			
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.040	3	1.013	4.041	0.008*
	ภายในกลุ่ม	57.682	230	.251		
	รวม	60.722	233			
ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.099	3	0.700	4.291	0.006*
	ภายในกลุ่ม	37.496	230	1.63		
	รวม	39.595	233			

ผลจากตารางที่ 4.15 ผลการทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ของการปฏิบัติงานร่วมกันจำแนกตามอายุพบว่าการจัดตั้งทีม การระดมความคิดเห็น การวางบรรทัดฐาน ความสำเร็จในการทำงานและการปฏิบัติงานร่วมกันมีระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.006, 0.038, 0.039, 0.008 และ 0.006 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 สรุปว่าอายุที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานร่วมกันด้านการจัดตั้งทีม การระดมความคิดเห็น การวางบรรทัดฐาน ความสำเร็จในการทำงานและการปฏิบัติงานร่วมกันโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference) ดังแสดงผลในตารางที่ 4.15-4.19

ตารางที่ 4.16 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับความสำคัญเกี่ยวกับการปฏิบัติงานร่วมกัน
ด้านการจัดตั้งทีมจําแนกตามอายุ

อายุ	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J)				
	กลุ่ม I	กลุ่ม J			
		ต่ำกว่า 30 ปี	30-40 ปี	41-50 ปี	มากกว่า 50 ปี
ต่ำกว่า 30 ปี	\bar{X} 4.321	4.321	4.075	4.184	4.156
30-40 ปี	4.075	-	0.245 (0.000*)	0.136 (0.103)	0.165 (0.332)
41-50 ปี	4.184	-	-	-0.108 (0.192)	-0.080 (0.637)
มากกว่า 50 ปี	4.156	-	-	-	-0.028 (0.872)

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความสำคัญเกี่ยวกับการปฏิบัติงานร่วมกันด้านการจัดตั้งทีมจําแนกตามอายุพบว่ากลุ่มผู้มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มผู้มีอายุ 30 - 40 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.245 และมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000

ตารางที่ 4.17 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับความสำคัญเกี่ยวกับการปฏิบัติงานร่วมกัน
ด้านการระดมความคิดเห็นจําแนกตามอายุ

อายุ	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J)				
	กลุ่ม I	กลุ่ม J			
		ต่ำกว่า 30 ปี	30-40 ปี	41-50 ปี	มากกว่า 50 ปี
ต่ำกว่า 30 ปี	\bar{X} 4.326	4.326	4.188	4.152	3.937
30-40 ปี	4.188	-	0.138 (0.054)	0.174 (0.045*)	0.389 (0.029*)
41-50 ปี	4.152	-	-	0.036 (0.054)	0.250 (0.158)
มากกว่า 50 ปี	3.937	-	-	-	0.214 (0.244)

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความสำคัญเกี่ยวกับการปฏิบัติงานร่วมกันด้านการระดมความคิดเห็น จำแนกตามอายุพบว่ากลุ่มผู้มีอายุต่ำกว่า 30 ปีมีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มผู้มีอายุ 41 - 50 ปี และกลุ่มผู้มีอายุมากกว่า 50 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.174 และ 0.389 และมีค่า Sig. เท่ากับ 0.045 และ 0.029 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.18 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับความสำคัญเกี่ยวกับการปฏิบัติงานร่วมกันด้านการวางบรรทัดฐานจำแนกตามอายุ

อายุ		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J)			
		กลุ่ม J			
		ต่ำกว่า 30 ปี	30-40 ปี	41-50 ปี	มากกว่า 50 ปี
กลุ่ม I	\bar{X}	4.239	4.075	4.125	3.812
ต่ำกว่า 30 ปี	4.239	-	0.163 (0.030*)	0.144 (0.210)	0.426 (0.022*)
30-40 ปี	4.075	-	-	-0.049 (0.589)	0.263 (0.156)
41-50 ปี	4.125	-	-	-	-0.114 (0.210)
มากกว่า 50 ปี	3.812	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับความสำคัญเกี่ยวกับการปฏิบัติงานร่วมกันด้านการวางบรรทัดฐานจำแนกตามอายุพบว่ากลุ่มผู้มีอายุต่ำกว่า 30 ปีมีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มผู้มีอายุ 30 - 40 ปี และกลุ่มผู้มีอายุมากกว่า 50 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.163 และ 0.426 และมีค่า Sig. เท่ากับ 0.030 และ 0.022 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.19 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับความสำคัญเกี่ยวกับการปฏิบัติงานร่วมกัน
ด้านความสำเร็จในการทำงานจำแนกตามอายุ

อายุ	Mean Difference (I - J)	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J)			
		กลุ่ม J			
		ต่ำกว่า 30 ปี	30-40 ปี	41-50 ปี	มากกว่า 50 ปี
กลุ่ม I	\bar{X}	4.274	4.025	4.217	4.062
ต่ำกว่า 30 ปี	4.274	-	0.249 (0.001*)	0.057 (0.527)	0.212 (0.252)
30-40 ปี	4.025	-	-	-0.192 (0.036*)	-0.037 (0.841)
41-50 ปี	4.217	-	-	-	0.154 (0.420)
มากกว่า 50 ปี	4.062	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับความสำคัญเกี่ยวกับการปฏิบัติงานร่วมกันด้านความสำเร็จในการทำงานจำแนกตามอายุพบว่ากลุ่มผู้มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มผู้มีอายุ 30 - 40 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.249 และค่า Sig. เท่ากับ 0.001 และกลุ่มผู้มีอายุ 30 - 40 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่ากลุ่มผู้มีอายุ 41 - 50 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.192 และค่า Sig. เท่ากับ 0.036

ตารางที่ 4.20 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับความสำคัญเกี่ยวกับการปฏิบัติงานร่วมกัน
ภาพรวมจำแนกตามอายุ

อายุ	Mean Difference (I - J)	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J)			
		กลุ่ม J			
		ต่ำกว่า 30 ปี	30-40 ปี	41-50 ปี	มากกว่า 50 ปี
กลุ่ม I	\bar{X}	4.290	4.091	4.169	3.992
ต่ำกว่า 30 ปี	4.290	-	0.199 (0.001*)	0.120 (0.100)	0.298 (0.046*)
30-40 ปี	4.091	-	-	-0.078 (0.285)	0.099 (0.507)
41-50 ปี	4.169	-	-	-	0.177 (0.252)
มากกว่า 50 ปี	3.992	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับความสำคัญเกี่ยวกับการปฏิบัติงานร่วมกันภาพรวม จำแนกตามอายุพบว่ากลุ่มผู้มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มผู้มีอายุ 30 - 40 ปี และกลุ่มผู้มีอายุมากกว่า 50 ปี โดยมีโดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.199 และ 0.298 และมีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 และ 0.046 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 1.3 การศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานร่วมกันแตกต่างกัน

H_0 : การศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : การศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.21 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างในการปฏิบัติงานร่วมกันจำแนกตามการศึกษา

ด้านการปฏิบัติงานร่วมกัน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	Sig.
การจัดตั้งทีม	ระหว่างกลุ่ม	1.461	2	0.731	3.365	0.036*
	ภายในกลุ่ม	50.156	231	0.17		
	รวม	51.618	233			
การระดมความคิดเห็น	ระหว่างกลุ่ม	1.869	2	0.934	4.072	0.018*
	ภายในกลุ่ม	53.002	231	0.229		
	รวม	54.871	233			
ด้านการวางบรรทัดฐาน	ระหว่างกลุ่ม	2.206	2	1.103	4.420	0.013*
	ภายในกลุ่ม	57.648	231	0.250		
	รวม	59.854	233			
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.940	2	0.970	3.811	0.024*
	ภายในกลุ่ม	58.783	231	2.54		
	รวม	60.722	233			
ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.795	2	0.897	5.484	0.005*
	ภายในกลุ่ม	37.800	231	0.164		
	รวม	39.595	233			

ผลจากตารางที่ 4.21 ผลการทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ของการปฏิบัติงานร่วมกัน จำแนกตามการศึกษาพบว่าการจัดตั้งทีม การระดมความคิดเห็น การวางบรรทัดฐาน ความสำเร็จในการทำงานและการปฏิบัติงานร่วมกันมีระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.036, 0.018, 0.013, 0.024 และ 0.005 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 สรุปว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานร่วมกันด้านการจัดตั้งทีม การระดมความคิดเห็นการวางบรรทัดฐาน ความสำเร็จในการทำงานและการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference) ดังแสดงผลในตารางที่ 4.22 - 4.26

ตารางที่ 4.22 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับความสำคัญเกี่ยวกับการปฏิบัติงานร่วมกัน
ด้านการจัดตั้งทีมจําแนกตามการศึกษา

ระดับการศึกษา	กลุ่ม I	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J)		
		กลุ่ม J		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
กลุ่ม I	\bar{X}	4.166	4.254	3.843
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.166	-	-0.088 (0.158)	0.410 (0.059)
ปริญญาตรี	4.254	-	-	0.410 (0.017*)
สูงกว่าปริญญาตรี	3.843	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับความสำคัญเกี่ยวกับการปฏิบัติงานร่วมกันด้านการจัดตั้งทีมจําแนกตามการศึกษาพบว่ากลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มผู้มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี โดยมีโดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.410 และ 0.017

ตารางที่ 4.23 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับความสำคัญเกี่ยวกับการปฏิบัติงานร่วมกัน
ด้านการระดมความคิดเห็นจําแนกตามการศึกษา

ระดับการศึกษา	กลุ่ม I	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J)		
		กลุ่ม J		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
กลุ่ม I	\bar{X}	4.212	4.275	3.781
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.212	-	-0.063 (0.321)	0.431 (0.014*)
ปริญญาตรี	4.275	-	-	0.494 (0.005*)
สูงกว่าปริญญาตรี	3.781	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความสำคัญเกี่ยวกับการปฏิบัติงานร่วมกันด้านการระดมความคิดเห็นจําแนกตามการศึกษาพบว่ากลุ่มระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมี

ค่าเฉลี่ยต่ำกว่ากลุ่มระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและกลุ่มปริญญาตรี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.431 และ 0.494 และมีค่า Sig. เท่ากับ 0.014 และ 0.005 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.24 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับความสำคัญเกี่ยวกับการปฏิบัติงานร่วมกัน ด้านการวางบรรทัดฐานจำแนกตามการศึกษา

ระดับการศึกษา	Mean Difference (I - J)	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J)		
		กลุ่ม J		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
กลุ่ม I	\bar{X}	4.152	4.165	3.625
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.152	-	-0.013 (0.845)	0.527 (0.004*)
ปริญญาตรี	4.165	-	-	0.540 (0.004*)
สูงกว่าปริญญาตรี	3.625	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความสำคัญเกี่ยวกับการปฏิบัติงานร่วมกันด้านการวางบรรทัดฐานจำแนกตามการศึกษาพบว่ากลุ่มระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและระดับการศึกษาปริญญาตรี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.527 และ 0.540 และมีค่า Sig. เท่ากับ 0.004 และ 0.004 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.25 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับความสำคัญเกี่ยวกับการปฏิบัติงานร่วมกัน ด้านความสำเร็จในการทำงานจำแนกตามการศึกษา

ระดับการศึกษา		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J)		
		กลุ่ม J		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
กลุ่ม I	\bar{X}	4.160	4.198	3.687
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.160	-	-0.037 (0.576)	0.472 (0.011*)
ปริญญาตรี	4.198	-	-	0.510 (0.006*)
สูงกว่าปริญญาตรี	3.687	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความสำคัญเกี่ยวกับการปฏิบัติงานร่วมกันด้านความสำเร็จในการทำงานจำแนกตามการศึกษาพบว่ากลุ่มระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและระดับการศึกษาปริญญาตรี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.472 และ 0.510 และมีค่า Sig. เท่ากับ 0.011 และ 0.006 ตามลำดับ



ตารางที่ 4.26 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับความสำคัญเกี่ยวกับการปฏิบัติงานร่วมกัน ภาพรวมจำแนกตามการศึกษา

ระดับการศึกษา	Mean Difference (I - J)	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J)		
		กลุ่ม J		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
กลุ่ม I	\bar{X}	4.172	4.223	3.734
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.172	-	-0.050 (0.349)	0.438 (0.003*)
ปริญญาตรี	4.223	-	-	0.489 (0.001*)
สูงกว่าปริญญาตรี	3.734	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความสำคัญเกี่ยวกับการปฏิบัติงานร่วมกัน ภาพรวมจำแนกตามการศึกษาพบว่ากลุ่มระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและระดับการศึกษาปริญญาตรี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.438 และ 0.489 และมีค่า Sig. เท่ากับ 0.003 และ 0.001 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 1.4 สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานร่วมกันแตกต่างกัน

H_0 : สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.27 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างในการปฏิบัติงานร่วมกันจำแนกตามสถานภาพสมรส

ด้านการปฏิบัติงานร่วมกัน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	Sig.
การจัดตั้งทีม	ระหว่างกลุ่ม	0.270	2	0.135	0.608	0.546
	ภายในกลุ่ม	51.348	231	0.222		
	รวม	51.618	233			
การระดมความคิดเห็น	ระหว่างกลุ่ม	.203	2	0.102	0.429	.652
	ภายในกลุ่ม	54.668	231	0.237		
	รวม	54.871	233			

ตารางที่ 4.27 (ต่อ)

ด้านการปฏิบัติงานร่วมกัน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	Sig.
ด้านการวางบรรทัดฐาน	ระหว่างกลุ่ม	.350	2	0.175	0.679	0.508
	ภายในกลุ่ม	59.504	231	0.258		
	รวม	59.854	233			
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.172	2	0.086	0.329	0.720
	ภายในกลุ่ม	60.550	231	0.262		
	รวม	60.722	233			
ด้านการปฏิบัติงานร่วมกัน โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.199	2	0.100	0.584	0.558
	ภายในกลุ่ม	39.396	231	0.171		
	รวม	39.595	233			

ผลจากตารางที่ 4.27 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าด้านการปฏิบัติงานร่วมกันภาพรวมมีค่า Sig. เท่ากับ 0.558 ซึ่งมีมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน (H_0) ปฏิเสธสมมติฐาน (H_1) สถานภาพสมรสต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานร่วมกันที่ไม่แตกต่างกัน

เมื่อทดสอบรายด้านพบว่าการจัดตั้งทีม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.546 ด้านการระดมความคิดเห็น มีค่า Sig. เท่ากับ 0.652 ด้านการวางบรรทัดฐานมีค่า Sig. เท่ากับ 0.508 ด้านความสำเร็จในการทำงานมีค่า Sig. เท่ากับ 0.720 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน (H_0) ปฏิเสธสมมติฐาน (H_1) แสดงว่าสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีผลต่อการจัดตั้งทีม การระดมความคิดเห็น การวางบรรทัดฐาน และความสำเร็จในการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 รายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานร่วมกันที่แตกต่างกัน

H_0 : รายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : รายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.28 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างในการปฏิบัติงานร่วมกันจำแนกตามรายได้

ด้านการปฏิบัติงานร่วมกัน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	Sig.
การจัดตั้งทีม	ระหว่างกลุ่ม	0.302	5	0.060	0.268	0.930
	ภายในกลุ่ม	51.316	228	0.225		
	รวม	51.618	233			
การระดมความคิดเห็น	ระหว่างกลุ่ม	0.356	5	0.071	0.297	0.914
	ภายในกลุ่ม	51.515	228	0.239		
	รวม	54.871	233			
ด้านการวางบรรทัดฐาน	ระหว่างกลุ่ม	0.116	5	0.023	0.089	0.994
	ภายในกลุ่ม	59.738	228	0.262		
	รวม	59.854	233			
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.454	5	0.091	0.343	0.886
	ภายในกลุ่ม	60.269	228	0.264		
	รวม	60.722	233			
ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.138	5	0.028	0.159	0.977
	ภายในกลุ่ม	39.457	228	0.173		
	รวม	39.595	233			

ผลจากตารางที่ 4.28 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าด้านการปฏิบัติงานร่วมกันภาพรวมมีค่า Sig. เท่ากับ 0.977 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน (H_0) ปฏิเสธสมมติฐาน (H_1) สรุปว่ารายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานร่วมกันที่ไม่แตกต่างกัน

เมื่อทดสอบรายด้านพบว่าการจัดตั้งทีม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.930 ด้านการระดมความคิดเห็นมีค่า Sig. เท่ากับ 0.914 ด้านการวางบรรทัดฐานมีค่า Sig. เท่ากับ 0.994 ด้านความสำเร็จในการทำงานมีค่า Sig. เท่ากับ 0.886 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน (H_0) ปฏิเสธสมมติฐาน (H_1) แสดงว่ารายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อการจัดตั้งทีม การระดมความคิดเห็น การวางบรรทัดฐานและความสำเร็จในการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.6 ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานร่วมกันที่แตกต่างกัน

H_0 : ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.29 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างในการปฏิบัติงานร่วมกัน
จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านการปฏิบัติงานร่วมกัน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	Sig.
การจัดตั้งทีม	ระหว่างกลุ่ม	0.541	3	0.180	0.812	0.488
	ภายในกลุ่ม	51.077	230	0.222		
	รวม	51.618	233			
การระดมความคิดเห็น	ระหว่างกลุ่ม	0.462	3	0.154	0.652	0.588
	ภายในกลุ่ม	54.408	230	0.237		
	รวม	54.871	233			
ด้านการวางบรรทัดฐาน	ระหว่างกลุ่ม	0.753	3	0.251	0.976	0.405
	ภายในกลุ่ม	59.101	230	0.257		
	รวม	59.854	233			
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.119	3	0.040	0.150	0.929
	ภายในกลุ่ม	60.604	230	0.263		
	รวม	60.722	233			
ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.314	3	0.105	0.612	0.608
	ภายในกลุ่ม	39.281	230	0.171		
	รวม	39.595	233			

ผลจากตารางที่ 4.29 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าด้านการปฏิบัติงานร่วมกันภาพรวมมีค่า Sig. เท่ากับ 0.608 ซึ่งมีมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน (H_0) ปฏิเสธสมมติฐาน (H_1) สรุปว่าตำแหน่งงานแตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานร่วมกันที่ไม่แตกต่างกัน

เมื่อทดสอบรายด้านพบว่าการจัดตั้งทีม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.488 ด้านการระดมความคิดเห็น มีค่า Sig. เท่ากับ 0.588 ด้านการวางบรรทัดฐานมีค่า Sig. เท่ากับ 0.405 ด้านความสำเร็จในการทำงานมีค่า Sig. เท่ากับ 0.929 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน (H_0) ปฏิเสธ

สมมติฐาน (H_1) แสดงว่าตำแหน่งงานแตกต่างกันมีผลต่อการจัดตั้งทีม การระดมความคิดเห็น การวางบรรทัดฐาน และความสำเร็จในการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.7 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานร่วมกันที่แตกต่างกัน

H_0 : ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.30 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างในการปฏิบัติงานร่วมกัน

จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ด้านการปฏิบัติงานร่วมกัน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	Sig.
การจัดตั้งทีม	ระหว่างกลุ่ม	0.139	3	0.046	.207	0.892
	ภายในกลุ่ม	51.479	230	0.224		
	รวม	51.618	233			
การระดมความคิดเห็น	ระหว่างกลุ่ม	1.045	3	0.348	1.489	0.218
	ภายในกลุ่ม	53.826	230	0.234		
	รวม	54.871	233			
ด้านการวางบรรทัดฐาน	ระหว่างกลุ่ม	0.720	3	0.240	.934	0.425
	ภายในกลุ่ม	59.133	230	0.257		
	รวม	59.854	233			
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.313	3	0.438	1.694	0.169
	ภายในกลุ่ม	59.410	230	0.258		
	รวม	60.722	233			
ด้านการปฏิบัติงานร่วมกัน โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.625	3	0.208	1.230	0.299
	ภายในกลุ่ม	38.970	230	0.269		
	รวม	39.595	233			

ผลจากตารางที่ 4.30 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าด้านการปฏิบัติงานร่วมกันภาพรวมมีค่า Sig. เท่ากับ 0.299 ซึ่งมีมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน (H_0) ปฏิเสธสมมติฐาน (H_1) สรุปว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานร่วมกันที่ไม่แตกต่างกัน

เมื่อทดสอบรายด้านพบว่าการจัดตั้งทีม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.892 ด้านการระดมความคิดเห็นมีค่า Sig. เท่ากับ 0.218 ด้านการวางบรรทัดฐานมีค่า Sig. เท่ากับ 0.425 ด้านความสำเร็จในการทำงานมีค่า Sig. เท่ากับ 0.169 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน (H_0) ปฏิเสธสมมติฐาน (H_1) แสดงว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีผลต่อ การจัดตั้งทีม การระดมความคิดเห็น การวางบรรทัดฐาน และความสำเร็จในการทำงาน ไม่แตกต่าง

สมมติฐานที่ 1.8 สังกัดที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานร่วมกันแตกต่างกัน

H_0 : สังกัดที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : สังกัดที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.31 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างในการปฏิบัติงานร่วมกันจำแนกตามสังกัด

ด้านการปฏิบัติงานร่วมกัน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	Sig.
การจัดตั้งทีม	ระหว่างกลุ่ม	0.884	3	0.295	1.335	0.264
	ภายในกลุ่ม	50.734	230	0.221		
	รวม	51.618	233			
การระดมความคิดเห็น	ระหว่างกลุ่ม	1.070	3	0.357	1.525	0.209
	ภายในกลุ่ม	53.801	230	0.234		
	รวม	54.871	233			
ด้านการวางบรรทัดฐาน	ระหว่างกลุ่ม	1.109	3	0.370	1.447	0.230
	ภายในกลุ่ม	58.745	230	0.255		
	รวม	59.854	233			
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.193	3	0.064	.245	0.865
	ภายในกลุ่ม	60.529	230	0.263		
	รวม	60.722	233			
ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.530	3	0.177	1.041	0.375
	ภายในกลุ่ม	39.0650	230	0.170		
	รวม	39.595	233			

ผลจากตารางที่ 4.31 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าด้านสังกัดภาพรวมมีค่า Sig. เท่ากับ 0.375 ซึ่งมีมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน (H_0) ปฏิเสธสมมติฐาน (H_1) สรุปว่าสังกัดแตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานร่วมกันที่ไม่แตกต่างกัน

เมื่อทดสอบรายด้านพบว่าการจัดตั้งทีม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.264 ด้านการระดมความคิดเห็น มีค่า Sig. เท่ากับ 0.209 ด้านการวางบรรทัดฐานมีค่า Sig. เท่ากับ 0.230 ด้านความสำเร็จในการทำงานมีค่า Sig. เท่ากับ 0.865 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน (H_0) ปฏิเสธสมมติฐาน (H_1) แสดงว่าสังกัดแตกต่างกันมีผลต่อการจัดตั้งทีม การระดมความคิดเห็น การวางบรรทัดฐานและความสำเร็จในการทำงานไม่แตกต่าง

สมมติฐานที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานร่วมกัน

ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติแบบ Multiple Linear Regression ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเพื่อการพยากรณ์ กำหนดให้

รูปแบบทั่วไปของสมการถดถอยเชิงพหุคูณเชิงเส้นทั่วไปคือ

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \dots + \beta_n X_n + e$$

เมื่อ

Y คือ สมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นของตัวแปรตาม

$X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$ คือ ค่าตัวแปรอิสระที่ 1, 2, 3, ..., จนถึง ตัวแปรอิสระที่ n

β_0 คือ ค่าคงที่ของสมการ

$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \dots, \beta_n$ คือ ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นของตัวแปรอิสระที่ 1, 2, 3, ..., จนถึง ตัวแปรอิสระที่ n

e คือ ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน

การปฏิบัติงานร่วมกัน การจัดตั้งทีม การระดมความคิดเห็น การวางบรรทัดฐาน และ ความสำเร็จในการทำงาน

$$Y_T = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y_1 = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y_2 = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y_3 = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y_4 = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

สมการประมาณค่า

$$\hat{Y}_T = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

$$\hat{Y}_1 = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

$$\hat{Y}_2 = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

$$\hat{Y}_3 = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$\hat{Y}_4 = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

ในการทดสอบสมมติฐานกำหนดให้ตัวแปรตาม

\hat{Y}_T = การปฏิบัติงานร่วมกัน (ภาพรวม)

\hat{Y}_1 = ปัจจัยด้านการจัดตั้งทีม

\hat{Y}_2 = ปัจจัยด้านการระดมความคิดเห็น

\hat{Y}_3 = ปัจจัยด้านการวางบรรทัดฐาน

\hat{Y}_4 = ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน

ตัวแปรอิสระ

X = ความผูกพันต่อองค์กร

X_1 = ด้านเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

X_2 = ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร

X_3 = ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร

สมมติฐานที่ 2.1 ความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานร่วมกันในภาพรวม

H_0 : ความผูกพันต่อองค์กร ไม่มีอิทธิพลต่อการการปฏิบัติงานร่วมกันในภาพรวม

H_1 : ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อการการปฏิบัติงานร่วมกันในภาพรวม

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเพื่อนำค่าตัวแปรต่าง ๆ ไปสร้างเป็นสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้น (Multiple Linear Regression) ในการพยากรณ์ที่ใช้ค่าระดับความเชื่อมั่น 95%

ตารางที่ 4.32 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานร่วมกันในภาพรวม

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of the Estimate
1	0.410	0.168	0.157	0.3785

จากตารางที่ 4.32 สรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานร่วมกันโดยรวมโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.410 สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ

0.168 สามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ได้ร้อยละ 15.7 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 4.33 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานร่วมกันในภาพรวม (\hat{Y}_t)

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std.Error	Beta		
(Constant)	2.964	0.184		16.096	0.000*
ความเชื่อมั่นอย่างสูง (X_1)	0.132	0.033	0.245	4.039	0.000*
ความเต็มใจ (X_2)	0.074	0.020	0.220	3.624	0.000*
ความต้องการอย่างแรงกล้า (X_3)	0.067	0.021	0.188	3.320	0.002*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.33 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความเชื่อมั่นอย่างสูง (X_1) ด้านความเต็มใจ (X_2) ด้านความต้องการอย่างแรงกล้า (X_3) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000, 0.000 และ 0.002 ตามลำดับสรุปได้ว่าความเชื่อมั่นอย่างสูง ความเต็มใจ ความต้องการอย่างแรงกล้าที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานร่วมกันและสามารถนำมาเขียนเป็นสมการถดถอยพหุคูณเพื่อใช้ในการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$\hat{Y}_t = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

แทนค่าในสมการ

$$\hat{Y}_t = 2.964 + 0.132X_1 + 0.074X_2 + 0.067X_3$$

เมื่อ

\hat{Y}_t คือ การปฏิบัติงานร่วมกันในภาพรวม

X_1 คือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

X_2 คือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร

X_3 คือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร

สมมติฐานที่ 2.2 ความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานร่วมกันในด้านการจัดตั้งทีม

H_0 : ความผูกพันต่อองค์กรไม่มีอิทธิพลต่อการจัดตั้งทีม

H_1 : ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อการจัดตั้งทีม

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเพื่อนำค่าตัวแปรต่าง ๆ ไปสร้างเป็นสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้น (Multiple Linear Regression) ในการพยากรณ์ที่ใช้ค่าระดับความเชื่อมั่น 95%

ตารางที่ 4.34 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานร่วมกันด้านการจัดตั้งทีม (\bar{Y}_1)

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of the Estimate
3	0.299	0.089	0.077	0.45213

จากตารางที่ 4.34 สรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการจัดตั้งทีมโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.299 สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.089 สามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ได้ร้อยละ 7.7 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 4.35 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการจัดตั้งทีม (\bar{Y}_1)

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std.Error	Beta		
(Constant)	3.166	0.220		16.393	0.000*
ความเชื่อมั่นอย่างสูง (X_1)	0.123	0.039	0.201	3.159	0.002*
ความเต็มใจ (X_2)	0.051	0.024	0.132	2.037	0.039*
ความต้องการอย่างแรงกล้า (X_3)	0.056	0.026	0.139	2.204	0.029*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.35 พบว่าความผูกพันต่อองค์กรได้แก่ ความเชื่อมั่นอย่างสูง (X_1) ด้านความเต็มใจ (X_2) ด้านความต้องการอย่างแรงกล้า (X_3) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.002, 0.039 และ 0.029 ตามลำดับ

สรุปได้ว่าความเชื่อมั่นอย่างสูง ความเต็มใจ ความต้องการอย่างแรงกล้าที่มีอิทธิพลต่อการจัดตั้งทีม และสามารถนำมาเขียนเป็นสมการถดถอยพหุคูณเพื่อใช้ในการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$\hat{Y}_1 = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

แทนค่าในสมการ

$$\hat{Y}_1 = 3.166 + 0.123X_1 + 0.051X_2 + 0.056X_3$$

เมื่อ

(\hat{Y}_1) คือ การจัดตั้งทีม

X_1 คือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

X_2 คือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร

X_3 คือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร

สมมติฐานที่ 2.3 ความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานร่วมกันในด้านการระดมความคิดเห็น

H_0 : ความผูกพันต่อองค์กรไม่มีอิทธิพลต่อการระดมความคิดเห็น

H_1 : ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อการระดมความคิดเห็น

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเพื่อนำค่าตัวแปรต่าง ๆ ไปสร้างเป็นสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้น (Multiple Linear Regression) ในการพยากรณ์ที่ใช้ค่าระดับความเชื่อมั่น 95%

ตารางที่ 4.36 แสดงการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R^2) ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร อิทธิพลต่อการระดมความคิดเห็น (\hat{Y}_2)

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of the Estimate
3	0.422	0.178	0.167	0.44292

จากตารางที่ 4.36 สรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อจัดตั้งทีม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.422 สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.178 สามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ได้ร้อยละ 16.7 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 4.37 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อ
การระดมความคิดเห็น (\hat{Y}_2)

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std.Error	Beta		
(Constant)	2.737	0.215		12.703	0.000*
ความเชื่อมั่นอย่างสูง (X_1)	0.177	0.038	0.280	4.640	0.000*
ความเต็มใจ (X_2)	0.083	0.024	0.210	3.476	0.001*
ความต้องการอย่างแรงกล้า (X_3)	0.073	0.025	0.174	2.901	0.004*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.37 พบว่าความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความเชื่อมั่นอย่างสูง (X_1) ด้านความเต็มใจ (X_2) ด้านความต้องการอย่างแรงกล้า (X_3) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000, 0.001 และ 0.004 ตามลำดับสรุปได้ว่าความเชื่อมั่นอย่างสูง ความเต็มใจ ความต้องการอย่างแรงกล้าที่มีอิทธิพลต่อการระดมความคิดเห็นและสามารถนำมาเขียนเป็นสมการถดถอยพหุคูณเพื่อใช้ในการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$\hat{Y}_2 = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

แทนค่าในสมการ

$$\hat{Y}_2 = 2.737 + 0.177X_1 + 0.083X_2 + 0.073X_3$$

เมื่อ

\hat{Y}_2 คือ การระดมความคิดเห็น

X_1 คือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

X_2 คือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร

X_3 คือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร

สมมติฐานที่ 3.4 ความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานร่วมกันในด้านการวางบรรทัดฐาน

H_0 : ความผูกพันต่อองค์กรไม่มีอิทธิพลต่อการวางบรรทัดฐาน

H_1 : ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อการวางบรรทัดฐาน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเพื่อนำค่าตัวแปรต่าง ๆ ไปสร้างเป็นสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้น (Multiple Linear Regression) ในการพยากรณ์ที่ใช้ค่าระดับความเชื่อมั่น 95%

ตารางที่ 4.38 แสดงการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R^2) ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการวางบรรทัดฐาน (\bar{Y}_3)

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of the Estimate
3	0.372	0.139	0.127	0.47343

จากตารางที่ 4.38 สรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการวางบรรทัดฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.372 สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.139 สามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ได้ร้อยละ 12.7 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 4.39 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการวางบรรทัดฐาน (\bar{Y}_3)

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std.Error	Beta		
(Constant)	2.784	0.230		12.085	0.000*
ความเชื่อมั่นอย่างสูง (X_1)	0.145	0.041	0.220	3.555	0.000*
ความเต็มใจ (X_2)	0.084	0.026	0.203	3.284	0.001*
ความต้องการอย่างแรงกล้า (X_3)	0.075	0.027	0.172	2.794	0.006*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.39 พบว่าความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความเชื่อมั่นอย่างสูง (X_1) ด้านความเต็มใจ (X_2) ด้านความต้องการอย่างแรงกล้า (X_3) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000, 0.001 และ 0.006 ตามลำดับ

สรุปได้ว่าความเชื่อมั่นอย่างสูง ความเต็มใจ ความต้องการอย่างแรงกล้าที่มีอิทธิพลต่อการระดมความคิดเห็นและสามารถนำมาเขียนเป็นสมการถดถอยพหุคูณเพื่อใช้ในการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$\hat{Y}_3 = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

แทนค่าในสมการ

$$\hat{Y}_3 = 2.784 + 0.145X_1 + 0.084X_2 + 0.075X_3$$

เมื่อ

\hat{Y}_3 คือ การวางบรรทัดฐาน

X_1 คือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

X_2 คือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร

X_3 คือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร

สมมติฐานที่ 3.5 ความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานร่วมกันในด้านความสำเร็จในการทำงาน

H_0 : ความผูกพันต่อองค์กรไม่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการทำงาน

H_1 : ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการทำงาน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเพื่อนำค่าตัวแปรต่าง ๆ ไปสร้างเป็นสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้น (Multiple Linear Regression) ในการพยากรณ์ที่ใช้ค่าระดับความเชื่อมั่น 95%

ตารางที่ 4.40 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการทำงาน (\hat{Y}_4)

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of the Estimate
2	0.260	0.068	0.060	0.49216

จากตารางที่ 4.40 สรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการทำงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.260 สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.068 สามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ได้ร้อยละ 6.0 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 4.41 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการทำงาน (\hat{Y}_4)

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std.Error	Beta		
(Constant)	3.500	0.167		20.963	0.000
ความเต็มใจ (X_2)	0.085	0.027	0.203	3.192	0.002*
ความต้องการอย่างแรงกล้า (X_3)	0.066	0.028	0.150	2.361	0.019*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.41 พบว่าความผูกพันต่อองค์กรได้แก่ ด้านความเต็มใจ (X_2) ด้านความต้องการอย่างแรงกล้า (X_3) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.002, 0.019 ตามลำดับ สรุปได้ว่าความเชื่อมั่นอย่างสูง ความเต็มใจ ความต้องการอย่างแรงกล้าที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จและสามารถนำมาเขียนเป็นสมการถดถอยพหุคูณเพื่อใช้ในการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$\hat{Y}_4 = b_0 + b_2X_2 + b_3X_3$$

แทนค่าในสมการ

$$\hat{Y}_4 = 3.500 + 0.085X_2 + 0.066X_3$$

เมื่อ

\hat{Y} คือ ความสำเร็จในการทำงาน

X_2 คือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร

X_3 คือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร

สรุปผลการทดสอบ

ตารางที่ 4.42 แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานร่วมกันแตกต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคล	การปฏิบัติงานร่วมกัน				
	การจัดตั้งทีม	การระดมความคิดเห็น	การวางบรรทัดฐาน	ความสำเร็จในการทำงาน	การปฏิบัติงานร่วมกัน (ภาพรวม)
1.เพศ	-	-	-	-	-
2.อายุ	✓	✓	✓	✓	✓
3.ระดับการศึกษา	✓	✓	✓	✓	✓
4.สถานภาพสมรส	-	-	-	-	-
5.รายได้	-	-	-	-	-
6.ตำแหน่งงาน	-	-	-	-	-
7.ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	-	-	-	-	-
8.สังกัด	-	-	-	-	-

เมื่อ * ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

- ✓ มีความคิดเห็นแตกต่าง
- มีความคิดเห็นไม่แตกต่าง

ตารางที่ 4.43 แสดงผลสรุปผลทดสอบสมมติฐานที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานร่วมกัน

การปฏิบัติงานร่วมกัน	ความผูกพันต่อองค์กร			
	ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูง	ด้านความเต็มใจ	ด้านความต้องการอย่างแรงกล้า	ความผูกพันต่อองค์กร (ภาพรวม)
การจัดตั้งทีม	✓	✓	✓	✓
การระดมความคิดเห็น	✓	✓	✓	✓
การวางบรรทัดฐาน	✓	✓	✓	✓
ความสำเร็จในการทำงาน	-	✓	✓	✓
การปฏิบัติงานร่วมกันภาพรวม	✓	✓	✓	✓

เมื่อ * ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

✓ มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานร่วมกัน

- ไม่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานร่วมกัน

ตารางที่ 4.44 แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐาน

การปฏิบัติงานร่วมกัน	สมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร
ด้านการจัดตั้งทีม	$(\hat{Y}_1) = 3.166 + 0.123X_1 + 0.051X_2 + 0.056X_3$
ด้านการระดมความคิดเห็น	$(\hat{Y}_2) = 2.737 + 0.177X_1 + 0.083X_2 + 0.073X_3$
ด้านการวางบรรทัดฐาน	$(\hat{Y}_3) = 2.784 + 0.145X_1 + 0.084X_2 + 0.075X_3$
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	$(\hat{Y}_4) = 3.500 + 0.085X_2 + 0.066 X_3$
การปฏิบัติงานร่วมกันภาพรวม	$(\hat{Y}) = 2.964 + 0.132X_1 + 0.074X_2 + 0.067X_3$

(X_1) = คือ คะแนน ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

(X_2) = คือ คะแนน ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร

(X_3) = คือ คะแนน ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร

* คือ ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องความผูกพันขององค์กรที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานร่วมกัน ได้สรุปผลการวิจัยออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

- 5.1 สรุปผลการวิจัย
- 5.2 การอภิปรายผลการวิจัย
- 5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย
- 5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต

5.1 สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุต่ำกว่า 30 ปี ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี สถานภาพ สมรส มีรายได้ 15,001 - 25,000 บาท เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี ปฏิบัติงานสังกัดกรุงเทพฯ ตะวันตก

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรแบ่งเป็น 3 ด้านคือ ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร

ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ในภาพรวมพบว่าด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีความสำคัญในระดับมาก เมื่อพิจารณาในข้อย่อยพบว่า ด้านความภูมิใจที่เป็นพนักงานของบริษัทนี้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความรู้สึกว่าบริษัทนี้ได้รับการยอมรับจากสังคมและด้านบริษัทนี้สามารถแข่งขันกับบริษัทอื่นได้ในธุรกิจเดียวกันมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร ในภาพรวมพบว่าด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กรมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในข้อย่อยพบว่าด้านความผูกพันกับทุกคนในองค์กร ด้านความห่วงใยในความเป็นไปและความอยู่รอดขององค์กรและด้านความต้องการทำงานกับบริษัทนี้โดยไม่คิดเปลี่ยนงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร ในภาพรวมพบว่าด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในข้อย่อยพบว่า ด้านการสับเปลี่ยนหน้าที่เพื่อความเหมาะสมในหน่วยงาน ด้านการทำงานกับบริษัทนี้เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้องและด้านความสามารถปรับตัวเข้ากับองค์กรนี้ได้เป็นอย่างดีมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์การปฏิบัติงานร่วมกันแบ่งเป็นด้าน 4 ด้านคือ ด้านการจัดตั้งทีม ด้านการระดมความคิดเห็น ด้านการวางบรรทัดฐาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ด้านการจัดตั้งทีม ในภาพรวมพบว่าด้านการจัดตั้งทีมมีความสำคัญในระดับมาก เมื่อพิจารณาในข้อย่อยพบว่า ด้านการทำงานเป็นทีมทำให้ มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ด้านสมาชิกในทีมมีความไว้วางใจซึ่งกัน ด้านสมาชิกในทีม เข้าใจบทบาทของตนเองและด้านสมาชิกในทีม เข้าใจวัตถุประสงค์หรือภารกิจหลักของทีมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ด้านการระดมความคิดเห็นในภาพรวมพบว่าด้านการระดมความคิดเห็นมีความสำคัญในระดับมาก เมื่อพิจารณาในข้อย่อยพบว่าด้านข้อเสนอแนะในการระดมสมองสามารถปฏิบัติงานได้จริง ด้านการเสนอความคิดเห็นในการระดมสมองจะมีผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านสมาชิกในทีมสามารถสร้างความคิดใหม่ที่มีประโยชน์เพิ่มขึ้นจากการระดมสมองและด้านการระดมสมองทำให้เกิดความคิดหลากหลายช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ด้านการวางบรรทัดฐาน ในภาพรวมพบว่าด้านการวางบรรทัดฐานมีความสำคัญในระดับมาก เมื่อพิจารณาในข้อย่อยพบว่า ด้านสมาชิกในทีมยอมรับบทบาทการวางบรรทัดฐานของทีมร่วมกัน ด้านสมาชิกในทีมมีขั้นตอนการลดความขัดแย้งภายในทีมร่วมกัน ด้านสมาชิกภายในทีมมีการประชุมตามความเหมาะสมระหว่างกันและด้านสมาชิกภายในทีมจัดลำดับความสำคัญของงานร่วมกันมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ด้านความสำเร็จในการทำงาน ในภาพรวมพบว่าด้านความสำเร็จในการทำงานมีความสำคัญในระดับมาก เมื่อพิจารณาในข้อย่อยพบว่า ด้านสมาชิกในทีมมีกระบวนการในการติดต่อสื่อสารระหว่างกัน ด้านสมาชิกในทีมสามารถเปลี่ยนแปลงตนเองอย่างสร้างสรรค์ ด้านสมาชิกภายในทีมมีความสามารถในการวินิจฉัยและแก้ปัญหาต่าง ๆ และด้านสมาชิกภายในทีมประสบผล สำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างสูงมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์สมมติฐานตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยมีรายละเอียดดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานร่วมกันแตกต่างกันผลการศึกษพบว่า อายุและการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ส่วน เพศ สถานภาพสมรส

รายได้ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและสังกัดที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานร่วมกัน ไม่แตกต่างกัน

2. ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานร่วมกัน ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (X_1) ปัจจัยด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความ พยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร (X_2) ปัจจัยด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร (X_3) มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานร่วมกัน ด้านการจัดตั้งทีม ด้านการระดมความคิดเห็น ด้านการวางบรรทัดฐานและด้านความสำเร็จในการทำงาน ส่วนการปฏิบัติงานร่วมกันในภาพรวม โดยสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$\hat{Y}_i = 2.964 + 0.132X_1 + 0.074X_2 + 0.067X_3$$
 โดยมีปัจจัยความเต็มใจที่จะทุ่มเทความ พยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กรและปัจจัยความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็น สมาชิกขององค์กรมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติร่วมกันด้านความสำเร็จในการทำงาน

5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

1. จากการวิจัยพบว่าอายุและระดับการศึกษามีผลต่อการปฏิบัติงานร่วมกันเนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ อยู่ระดับปฏิบัติการจึงมีลักษณะที่ต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร มีความทุ่มเทและความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและหวังผลก้าวหน้าทางอาชีพและค่าตอบแทน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของประนอม ละอองนวล (2542) ปัจจัยเชิงใจมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร อันส่งผลต่อความทุ่มเทให้กับงานและความกระตือรือร้นในการทำงาน

2. ปัจจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความ พยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร และด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานร่วมกัน ด้านการจัดตั้งทีม ด้านการระดมความคิดเห็น ด้านการวางบรรทัดฐานและด้านความสำเร็จในการทำงาน ส่วนความเต็มใจที่จะทุ่มเทความ พยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กรและความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการทำงานเนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่เมื่อปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรย่อมมีความผูกพันกับองค์กรทำให้อยากอยู่กับองค์กรตลอดไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมศรี พรประภาพงศ์ (2549) ที่พบว่าปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันภายในองค์กร และปัจจัยที่เป็นแรงดึงดูดภายนอกองค์กรมีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงาน

5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. อายุมีผลต่อการปฏิบัติงานร่วมกันในภาพรวมโดยกลุ่มผู้มียุ่ต่ำกว่า 30 ปี เห็นความสำคัญต่อการปฏิบัติงานร่วมกัน มากกว่ากลุ่มอายุ 30 - 40 ปีและกลุ่มอายุ 50 ปีขึ้นไป ข้อเสนอแนะองค์กรควรปลูกฝังทัศนคติให้พนักงานกลุ่มมากกว่ากลุ่มอายุ 30 - 40 ปีและกลุ่มอายุ 50 ปีขึ้นไป ให้เห็นความสำคัญต่อการปฏิบัติงานร่วมกันเหมือนกับกลุ่มอื่นในองค์กร

2. ระดับการศึกษามีผลต่อการปฏิบัติงานร่วมกันในภาพรวม โดยกลุ่มระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีเห็นความสำคัญในการปฏิบัติงานร่วมกันมากกว่ากลุ่มระดับต่ำกว่าปริญญาตรีและระดับปริญญาตรี ข้อเสนอแนะควรปลูกฝังทัศนคติให้พนักงานที่ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและระดับปริญญาตรี ให้เห็นความสำคัญต่อการปฏิบัติงานร่วมกันเหมือนกับกลุ่มอื่นในองค์กร

3. ความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานร่วมกันพบว่าด้านอายุและระดับการศึกษามีความคิดเห็นที่แตกต่างกันเนื่องจากผู้วิจัยศึกษากลุ่มปฏิบัติงานเพียงอย่างเดียว

5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต

1. ควรศึกษาถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่มีอิทธิพลในการสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กร เช่น วัฒนธรรมภายในองค์กร โดยอาจนำทฤษฎีอื่น ๆ มาเป็นแบบจำลองในการศึกษา เพื่อให้ทราบและนำมาประยุกต์ในการบริหารจัดการ เพื่อสร้างความพึงพอใจให้กับบุคลากรและเพิ่มพูนศักยภาพให้กับองค์กร

2. ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กรขององค์กรที่เป็นคู่แข่ง เพื่อให้ทราบว่าองค์กรที่ดำเนินธุรกิจอย่างเดียวกัน มีความแตกต่างกันอย่างไร มีอะไรที่ทำให้พนักงานมีความคิดเห็นในความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันแล้วนำไปเปรียบเทียบแก้ไขให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

3. ควรจะศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ เพิ่มเติมที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร เช่นด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานซึ่งอาจส่งผลต่อความคิดเห็นในความผูกพันต่อองค์กรด้วยเช่นกัน เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานร่วมกันของพนักงานต่อองค์กร

บรรณานุกรม

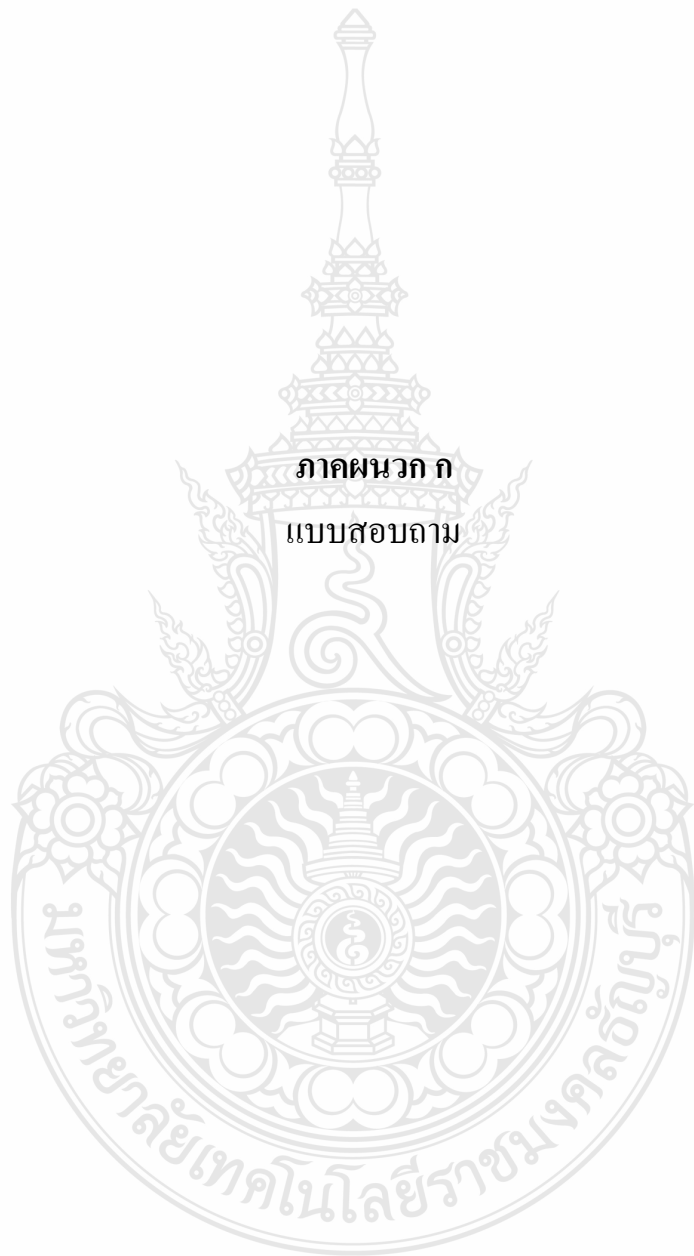
- กานต์รวี จันทร์เจือมาศ. 2548. การศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร
กรณีศึกษา : บริษัท อุตสาหกรรมแอมมิ จำกัด. การศึกษาด้วยตนเอง. หลักสูตรบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ.
- ครรชิต สลับแสง. 2540. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน. ภาคนิพนธ์
พัฒนสังคมศาสตร์มหาบัณฑิต. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ประนอม ลอองนวล. 2542. ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงาน :
ศึกษากรณีเฉพาะมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ. ภาคนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต.
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ.
- ชานินทร์ ศิลป์จารุ. 2553. การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. กรุงเทพมหานคร :
บริษัท เอส.อาร์.ปริ้นติ้ง แมสโปรดักซ์ จำกัด.
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. 2550. ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ รัตนาไทร.
- สถาพร ปิ่นเจริญ. 2547. การบริหาร การสร้างแรงจูงใจในที่ทำงาน. วารสาร มจร. วิชาการ 7, 14.
- สมศรี พรประภาพงศ์. 2549. ทศนะต่อปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงาน
ระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์. วิทยานิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการ
มหาบัณฑิต. คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อนิชาวี แก้วจางงศ์. 2552. หลักการจัดการ. สงขลา : สำนักพิมพ์ นำศิลป์โฆษณา.
- อุทุมพร แม้นสิริกุล. 2550. ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานที่มีผลต่อคุณภาพการให้บริการของศูนย์บริการ
โตโยต้า ในจังหวัดปทุมธานี. การค้นคว้าอิสระ คณะบริหารธุรกิจ.
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- อรอุมา ศรีสว่าง. 2554. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- Steers, R.M. and Porter, L.W. 1983. **Employee Organization linkage : the psychology of
commitment absenteeism and turnover.**
- Barnard. 1968. **Rural Development participation :Concept and measure for Project design
implementation and evaluation.** New York : The Rural Development committee
center, Internation studies, conesll University.

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม



เลขที่

แบบสอบถาม.....

แบบสอบถาม

คำชี้แจง

การค้นคว้าอิสระในครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงวิชาการในหลักสูตรปริญญาโท สาขาการจัดการ วิศวกรรมธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษาที่ได้ไม่มีผลกระทบต่อผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น จึงขอความกรุณาให้ท่านตอบตามความคิดเห็นที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด ในแบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

- 1.แบบสอบถามเกี่ยวข้องกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 2.แบบสอบถามที่เกี่ยวกับปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร
- 3.แบบสอบถามที่เกี่ยวกับปัจจัยการปฏิบัติงานร่วมกัน

ขอขอบคุณที่ท่านสละเวลาตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

1. เพศ

 1. ชาย 2. หญิง

2. อายุ

 1. ต่ำกว่า 30 ปี 2. 30-40ปี 3. 41-50 ปี 4. มากกว่า 50ปี

3. ระดับการศึกษา

 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี 2. ปริญญาตรี 3. สูงกว่าปริญญาตรี

4. สถานภาพการสมรส

1. โสด 2. สมรส
3. หย่าร้าง / หม้าย

5. รายได้

1. ไม่เกิน 15,000 บาท 2. 15,001 – 25,000 บาท
3. 25,001 – 35,000 บาท 4. 35,001 – 45,000 บาท
5. มากกว่า 45,000 บาท

6. ระดับตำแหน่งงาน

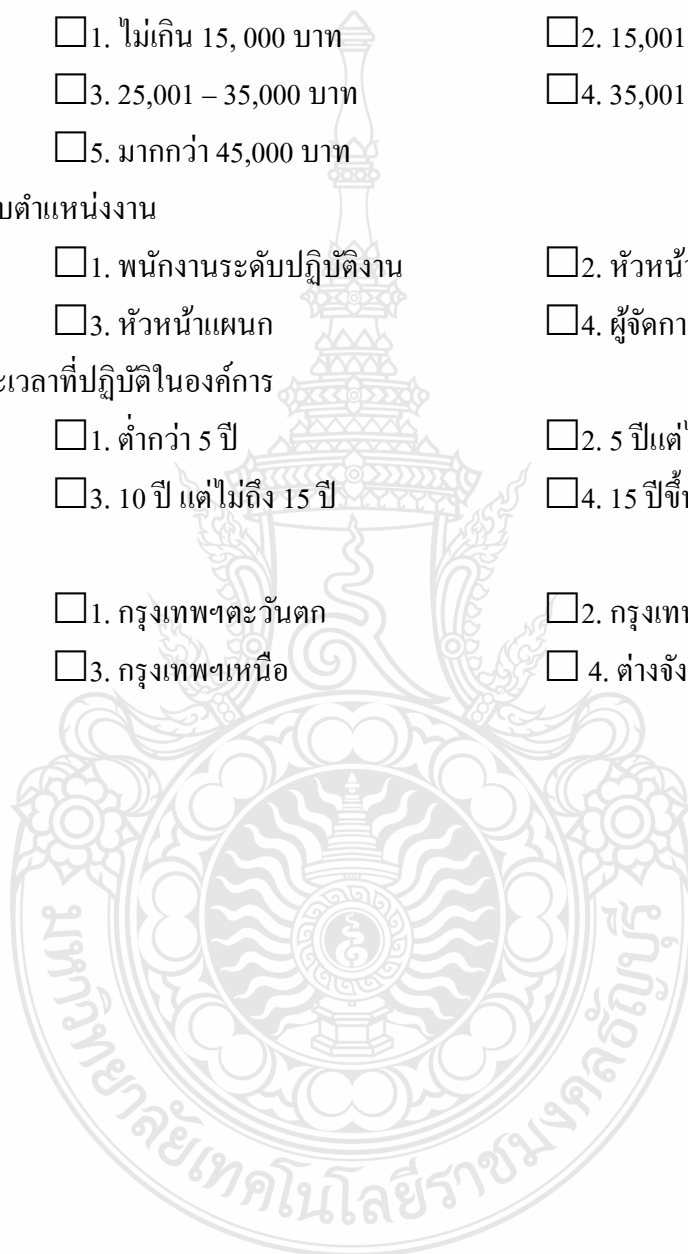
1. พนักงานระดับปฏิบัติงาน 2. หัวหน้าพนักงาน
3. หัวหน้าแผนก 4. ผู้จัดการฝ่าย

7. ระยะเวลาที่ปฏิบัติในองค์กร

1. ต่ำกว่า 5 ปี 2. 5 ปีแต่ไม่ถึง 10 ปี
3. 10 ปี แต่ไม่ถึง 15 ปี 4. 15 ปีขึ้นไป

8. สังกัด

1. กรุงเทพฯตะวันตก 2. กรุงเทพฯตะวันออก
3. กรุงเทพฯเหนือ 4. ต่างจังหวัด



-ส่วนที่2: แบบสอบถามวัดความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง ใ้เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน มากที่สุดเพียงช่องเดียวดังนี้
(5=เห็นด้วยมากที่สุด,4=เห็นด้วยมาก,3=เห็นด้วยปานกลาง,2=เห็นด้วยน้อย,1=เห็นด้วยน้อยที่สุด)

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความสำคัญ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1.ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร					
1.1 ท่านภูมิใจที่เป็นพนักงานของบริษัทนี้					
1.2 ท่านมีความรู้สึกที่บริษัทนี้ได้รับการยอมรับจากสังคม					
1.3 ท่านคิดว่าบริษัทนี้สามารถแข่งขันกับบริษัทอื่นในธุรกิจเดียวกันได้					
2.ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร					
2.1ท่านต้องการทำงานกับบริษัทนี้ต่อไปโดยไม่คิดเปลี่ยนงาน					
2.2 ท่านมีความห่วงใยในความเป็นไปและความอยู่รอดขององค์กร					
2.3 ท่านมีความผูกพันกับทุกคนในองค์กร					
3.ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร					
3.1ท่านคิดว่าสามารถปรับตัวเข้ากับองค์กรนี้ได้เป็นอย่างดี					
3.2 ท่านคิดว่าการทำงานกับบริษัทนี้เป็นภาระที่ถูกต้อง					
3.3ท่านเห็นด้วยถ้ามีการสับเปลี่ยนหน้าที่เพื่อความเหมาะสมในหน่วยงาน					

ส่วนที่3: แบบสอบถามวัดการปฏิบัติงานร่วมกัน

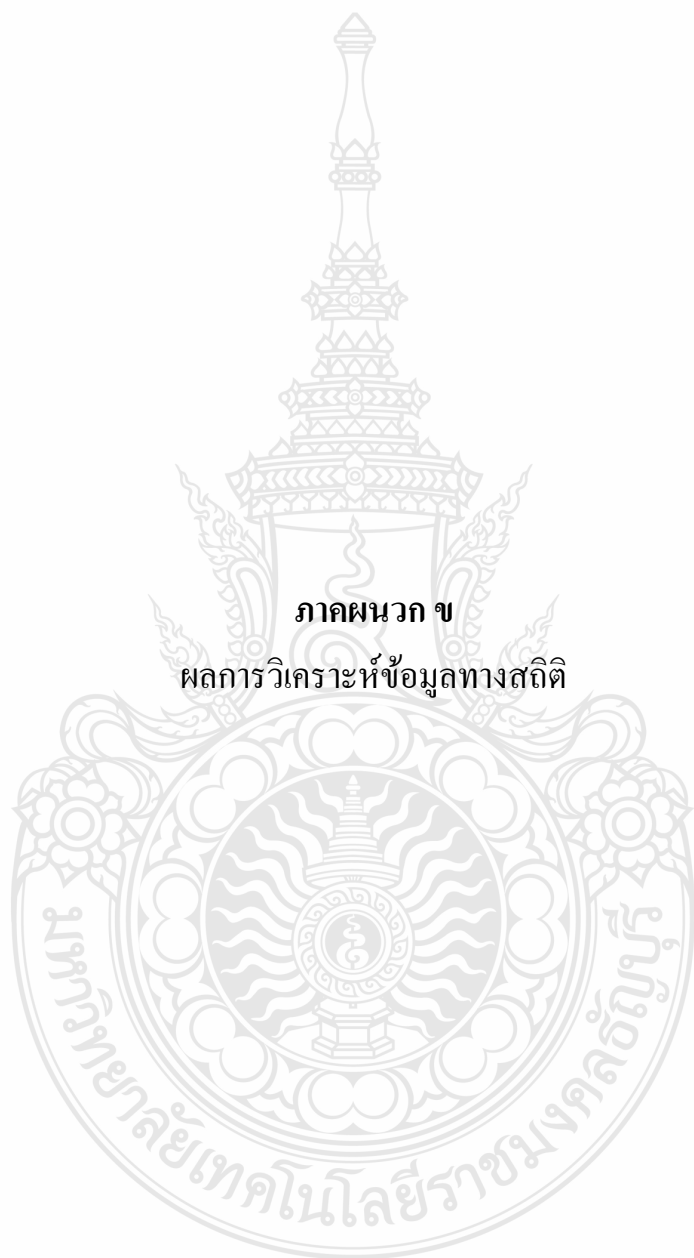
คำชี้แจง ใ้เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

ร่วมกันในการทำงานของท่าน(5 = เห็นด้วยมากที่สุด, 4 = เห็นด้วยมาก, 3 = เห็นด้วยปานกลาง, 2 = เห็นด้วยน้อย, 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด)

การปฏิบัติงานร่วมกัน	ระดับความสำคัญ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
1.ด้านการจัดตั้งทีม					
1.1 การทำงานเป็นทีมทำให้ท่านมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน					
1.2 สมาชิกในทีมของท่านมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน					
1.3 สมาชิกในทีมของท่านเข้าใจวัตถุประสงค์หรือภารกิจหลักของทีม					
1.4 สมาชิกในทีมของท่านเข้าใจบทบาทของตนเอง					
2.ด้านการระดมความคิดเห็น					
2.1 ข้อเสนอแนะในการระดมสมองสามารถปฏิบัติงานได้จริง					
2.2 ท่านคิดว่าการเสนอความคิดเห็นในการระดมสมองจะมีผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน					
2.3 การระดมสมองทำให้เกิดแนวความคิดหลากหลายช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน					
2.4 สมาชิกภายในทีมสามารถสร้างความคิดใหม่ที่มีประโยชน์เพิ่มขึ้นจากการระดมสมอง					
3.ด้านการวางบรรทัดฐาน					
3.1 สมาชิกภายในทีมของท่านยอมรับบทบาท การวางบรรทัดฐานของทีมร่วมกัน					
3.2 สมาชิกภายในทีมของท่านมีขั้นตอนการลดความขัดแย้งภายในทีมร่วมกัน					
3.3 สมาชิกภายในทีมของท่านจัดลำดับความสำคัญของงานร่วมกัน					
3.4 สมาชิกภายในทีมของท่านมีการประชุมตามความเหมาะสมระหว่างกัน					

การปฏิบัติงานร่วมกัน	ระดับความสำคัญ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
4.ด้านความสำเร็จในการทำงาน					
4.1 สมาชิกในทีมของท่านมีกระบวนการในการติดต่อสื่อสารระหว่างกัน					
4.2 สมาชิกในทีมของท่านสามารถเปลี่ยนแปลงตนเองอย่างสร้างสรรค์					
4.3 สมาชิกในทีมของท่านประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างสูง					
4.4 สมาชิกในทีมของท่านมีความสามารถในการวินิจฉัย และแก้ปัญหาต่างๆ					





ภาคผนวก ข

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

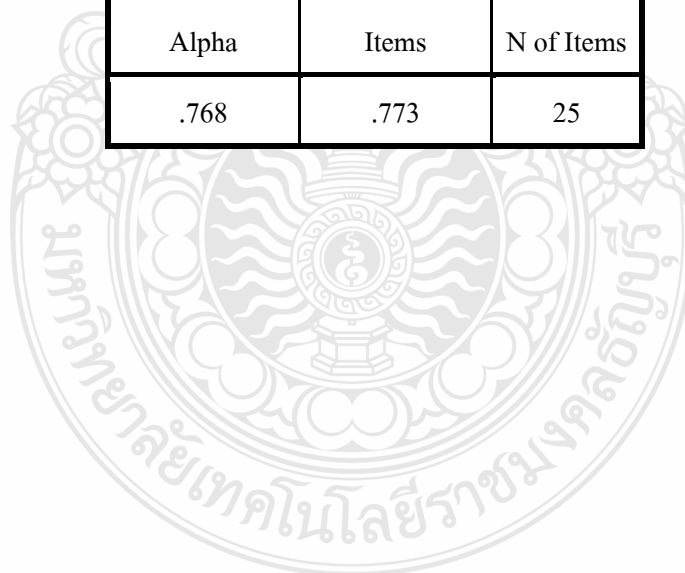
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. List wise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.768	.773	25



Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ท่านภูมิใจที่เป็นพนักงานบริษัทนี้	90.9667	61.757	.405	.757
ท่านมีความรู้สึกว่าคุณบริษัทนี้ได้รับการยอมรับจากสังคม	91.3333	59.057	.526	.749
ท่านคิดว่าบริษัทนี้สามารถแข่งขันกับบริษัทอื่นในธุรกิจเดียวกันได้	91.1667	60.144	.394	.755
ท่านต้องการทำงานกับบริษัทนี้ต่อไปโดยไม่คิดเปลี่ยนงาน	91.1000	59.472	.434	.753
ท่านมีความห่วงใยในความเป็นไปและความอยู่รอดขององค์กร	91.3667	58.930	.408	.753
ท่านมีความผูกพันกับทุกคนในองค์กร	91.7667	60.875	.403	.756
ท่านคิดว่าสามารถปรับตัวเข้ากับองค์กรนี้ได้เป็นอย่างดี	91.3667	60.723	.390	.756
ท่านคิดว่าการทำงานบริษัทนี้เป็นภาระที่ถูกต้องที่สุด	91.2667	60.409	.439	.754
ท่านยินดีที่จะมีการปรับเปลี่ยนหน้าที่เพื่อความสะดวกในหน่วยงาน	91.5667	66.392	-.112	.780
การทำงานเป็นทีมทำให้ท่านมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	91.2333	64.323	.094	.770
สมาชิกในทีมของท่านมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	91.4667	62.257	.207	.766
สมาชิกในทีมของท่านเข้าใจวัตถุประสงค์หรือภารกิจของทีม	91.5333	58.740	.448	.751
สมาชิกแต่ละทีมของท่านเข้าใจบทบาทของตนเองในทีม	91.5000	58.741	.357	.757
บ่อยครั้งที่ข้อเสนอแนะในการระดมสมองไม่สามารถนำมาปฏิบัติได้จริง	92.0333	64.654	-.009	.783
ผู้ที่เสนอความคิดเห็นในการระดมสมองมีความกังวลว่าจะมีผลกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน	91.9333	67.030	-.156	.785

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
การระดมสมองทำให้เกิดแนวคิดหลากหลายช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	91.4667	59.775	.342	.758
สมาชิกภายในทีมสามารถสร้างความคิดใหม่ที่มีประโยชน์ขึ้นจากการระดมสมอง	91.4000	59.834	.334	.758
สมาชิกภายในทีมของท่านยอมรับบทบาท การวางบรรทัดฐานร่วมกัน	91.5667	59.357	.417	.753
สมาชิกภายในทีมของท่านมีขั้นตอนการลดความขัดแย้งภายในทีมร่วมกัน	91.9333	59.720	.315	.760
สมาชิกภายในทีมของท่านจัดลำดับความสำคัญของงานร่วมกัน	91.5000	59.293	.370	.756
สมาชิกภายในทีมของท่านจัดลำดับความเหมาะสมของงานร่วมกัน	91.6000	61.352	.242	.764
สมาชิกในทีมของท่านมีกระบวนการในการติดต่อสื่อสารระหว่างกัน	91.3000	62.286	.248	.763
สมาชิกในทีมของท่านสามารถเปลี่ยนแปลงตนเองอย่างสร้างสรรค์	91.7333	62.547	.244	.763
สมาชิกในทีมของท่านประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างสูง	91.7667	59.978	.368	.756
สมาชิกในทีมของท่านมีความสามารถในการวินิจฉัยและแก้ปัญหาต่างๆ	92.1333	58.602	.516	.748

T-Test

ภาพรวม จำแนกตามเพศ

Group Statistics

	เพศ	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
ด้านการจัดตั้งทีม	ชาย	201	4.1940	.48378	.03412
	หญิง	33	4.2045	.38757	.06747
ด้านการระดมความคิดเห็น	ชาย	201	4.2239	.51137	.03607
	หญิง	33	4.2424	.28288	.04924
ด้านการวางบรรทัดฐาน	ชาย	201	4.1517	.52200	.03682
	หญิง	33	4.0682	.40152	.06990
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ชาย	201	4.1480	.52931	.03733
	หญิง	33	4.2424	.37231	.06481
การปฏิบัติงานร่วมกันภาพรวม	ชาย	201	4.1794	.43334	.03057
	หญิง	33	4.1894	.25218	.04390



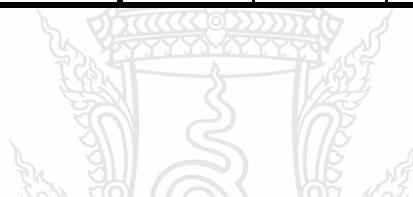
T-Test ปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานร่วมกัน ด้านเพศ

Group Statistics

เพศ	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	
การทำงานเป็นทีมทำให้ท่านมีความ กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	ชาย หญิง	201 33	4.3483 4.3939	.62298 .49620	.04394 .08638
สมาชิกในทีมของท่านมีความ ไว้วางใจซึ่งกันและกัน	ชาย หญิง	201 33	4.2886 4.2727	.70450 .71906	.04969 .12517
สมาชิกในทีมของท่านเข้าใจ วัตถุประสงค์หรือภารกิจของทีม	ชาย หญิง	201 33	4.1891 4.2424	.73081 .61392	.05155 .10687
สมาชิกแต่ละทีมของท่านเข้าใจ บทบาทของตนเองในทีม	ชาย หญิง	201 33	3.9502 3.9091	.81701 .84275	.05763 .14670
บ่อยครั้งที่ข้อเสนอแนะในการระดม สมองไม่สามารถนำมาปฏิบัติได้จริง	ชาย หญิง	201 33	4.3831 4.5455	.76649 .56408	.05406 .09819
ผู้ที่เสนอความคิดเห็นในการระดม สมองมีความกังวลว่าจะมีผลกับการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน	ชาย หญิง	201 33	4.1741 4.3636	.71731 .54876	.05059 .09553
การระดมสมองทำให้เกิด แนวความคิดหลากหลายช่วยเพิ่ม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ชาย หญิง	201 33	4.2139 4.1818	.68484 .63514	.04830 .11056
สมาชิกภายในทีมสามารถสร้าง ความคิดใหม่ที่มีประโยชน์ขึ้นจาก การระดมสมอง	ชาย หญิง	201 33	4.1244 3.8788	.75462 .73983	.05323 .12879
สมาชิกภายในทีมของท่านยอมรับ บทบาท การวางบรรทัดฐานร่วมกัน	ชาย หญิง	201 33	4.2836 4.2424	.78370 .70844	.05528 .12332
สมาชิกภายในทีมของท่านมีขั้นตอน การลดความขัดแย้งภายในทีมร่วมกัน	ชาย หญิง	201 33	4.0697 4.0909	.73833 .72300	.05208 .12586
สมาชิกภายในทีมของท่านจัดลำดับ ความสำคัญของงานร่วมกัน	ชาย หญิง	201 33	4.1443 4.0303	.73762 .72822	.05203 .12677

Group Statistics

เพศ	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	
สมาชิกภายในทีมของท่านจัดลำดับความเหมาะสมของงานร่วมกัน	ชาย หญิง	201 33	4.1095 3.9091	.76024 .80482	.05362 .14010
สมาชิกในทีมของท่านมีกระบวนการในการติดต่อสื่อสารระหว่างกัน	ชาย หญิง	201 33	4.4776 4.5152	.64089 .56575	.04521 .09848
สมาชิกในทีมของท่านสามารถเปลี่ยนแปลงตนเองอย่างสร้างสรรค์	ชาย หญิง	201 33	4.1294 4.3636	.70227 .74239	.04953 .12923
สมาชิกในทีมของท่านประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างสูง	ชาย หญิง	201 33	4.0498 4.0909	.77943 .76500	.05498 .13317
สมาชิกในทีมของท่านมีความสามารถในการวินิจฉัยและแก้ปัญหาต่างๆ	ชาย หญิง	201 33	3.9353 4.0000	.78153 .86603	.05513 .15076

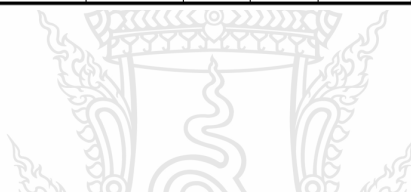


Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
การทำงานเป็นทีมทำให้ท่านมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	2.737	.099	-.401	232	.689	-.04568	.11402	-.27033	.17897
			-.471	50.169	.639	-.04568	.09691	-.24032	.14896
สมาชิกในทีมของท่านมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	.248	.619	.119	232	.905	.01583	.13270	-.24563	.27729
			.118	42.711	.907	.01583	.13467	-.25582	.28748
สมาชิกในทีมของท่านเข้าใจวัตถุประสงค์หรือภารกิจของทีม	.681	.410	-.397	232	.692	-.05337	.13445	-.31827	.21153
			-.450	48.204	.655	-.05337	.11865	-.29191	.18517
สมาชิกแต่ละทีมของท่านเข้าใจบทบาทของตนเองในทีม	.335	.563	.267	232	.790	.04116	.15413	-.26252	.34483
			.261	42.476	.795	.04116	.15762	-.27682	.35914
ด้านการจัดตั้งทีม	.502	.480	-.119	232	.906	-.01052	.08859	-.18506	.16403
			-.139	49.942	.890	-.01052	.07561	-.16238	.14135

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
บ่อยครั้งที่ขอเสนอแนะในการระดมสมองไม่สามารถนำมาปฏิบัติได้จริง	Equal variances assumed	2.368	.125	-1.165	232	.245	-.16237	.13934	-.43690	.11216
	Equal variances not assumed			-1.449	53.555	.153	-.16237	.11209	-.38715	.06241
ผู้ที่เสนอความคิดเห็นในการระดมสมองมีความกังวลจะมีผลกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน	Equal variances assumed	.368	.545	-1.449	232	.149	-.18951	.13082	-.44725	.06824
	Equal variances not assumed			-1.753	51.819	.085	-.18951	.10810	-.40644	.02743
การระดมสมองทำให้เกิดแนวความคิดที่หลากหลายช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	Equal variances assumed	.854	.356	.252	232	.801	.03211	.12738	-.21886	.28309
	Equal variances not assumed			.266	45.119	.791	.03211	.12066	-.21088	.27511
สมาชิกภายในทีมที่สามารถสร้างความคิดใหม่ที่มีประโยชน์นอกการระดมสมอง	Equal variances assumed	.045	.832	1.737	232	.084	.24559	.14136	-.03292	.52410
	Equal variances not assumed			1.762	43.662	.085	.24559	.13935	-.03532	.52650
ด้านการระดมความคิดเห็น	Equal variances assumed	6.217	.013	-2.03	232	.839	-.01854	.09134	-.19850	.16141
	Equal variances not assumed			-.304	72.224	.762	-.01854	.06104	-.14022	.10313



Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
สมาชิกในทีมของท่านมีกระบวนการในการติดต่อสื่อสารระหว่างกัน	Equal variances assumed	.934	.335	-.317	232	.752	-.03754	.11853	-.27107	.19599
	Equal variances not assumed			-.346	46.574	.731	-.03754	.10836	-.25559	.18051
สมาชิกในทีมของท่านสามารถเปลี่ยนแปลงแนวความคิดสร้างสรรค์	Equal variances assumed	3.006	.084	-1.762	232	.079	-.23428	.13297	-.49626	.02770
	Equal variances not assumed			-1.693	41.948	.098	-.23428	.13840	-.51360	.04503
สมาชิกในทีมของท่านประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างสูง	Equal variances assumed	.005	.946	-.282	232	.778	-.04116	.14603	-.32886	.24655
	Equal variances not assumed			-.286	43.634	.776	-.04116	.14407	-.33158	.24927
สมาชิกในทีมของท่านมีความสามารถในการวิจัยและแก้ปัญหาต่างๆ	Equal variances assumed	2.544	.112	-.434	232	.665	-.06468	.14908	-.35840	.22905
	Equal variances not assumed			-.403	41.012	.689	-.06468	.16052	-.38885	.25949
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	Equal variances assumed	.970	.326	-.985	232	.326	-.09441	.09589	-.28334	.09451
	Equal variances not assumed			-1.262	55.779	.212	-.09441	.07479	-.24426	.05543

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
สมาชิกภายในทีมของท่านยอมรับบทบาทการวางบรรทัดฐานร่วมกัน	Equal variances assumed	1.418	.235	.283	232	.777	.04116	.14533	-.24518	.32749
	Equal variances not assumed			.305	45.854	.762	.04116	.13515	-.23090	.31322
สมาชิกภายในทีมของท่านไม่ขัดต่อหลักการลดความขัดแย้งภายในทีมร่วมกัน	Equal variances assumed	.262	.609	-.154	232	.878	-.02126	.13828	-.29371	.25119
	Equal variances not assumed			-.156	43.691	.877	-.02126	.13621	-.29582	.25330
สมาชิกภายในทีมของท่านจัดลำดับความสำคัญของงานร่วมกัน	Equal variances assumed	.135	.713	.824	232	.411	.11398	.13830	-.15851	.38646
	Equal variances not assumed			.832	43.491	.410	.11398	.13703	-.16228	.39023
สมาชิกภายในทีมของท่านจัดลำดับความเหมาะสมของงานร่วมกัน	Equal variances assumed	.247	.620	1.392	232	.165	.20036	.14398	-.08330	.48403
	Equal variances not assumed			1.336	41.919	.189	.20036	.15001	-.10239	.50312
ด้านกฎบรรทัดฐาน	Equal variances assumed	2.130	.146	.877	232	.381	.08356	.09524	-.10409	.27121
	Equal variances not assumed			1.058	51.587	.295	.08356	.07900	-.07500	.24212



Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
ด้านการจัดตั้งทีม	Equal variances assumed	.502	.480	-.119	232	.906	-.01052	.08859	-.18506	.16403
	Equal variances not assumed			-.139	49.942	.890	-.01052	.07561	-.16238	.14135
ด้านการระดมความคิดเห็น	Equal variances assumed	6.217	.013	-.203	232	.839	-.01854	.09134	-.19850	.16141
	Equal variances not assumed			-.304	72.224	.762	-.01854	.06104	-.14022	.10313
ด้านกฎบรรทัดฐาน	Equal variances assumed	2.130	.146	.877	232	.381	.08356	.09524	-.10409	.27121
	Equal variances not assumed			1.058	51.587	.295	.08356	.07900	-.07500	.24212
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	Equal variances assumed	.970	.326	-.985	232	.326	-.09441	.09589	-.28334	.09451
	Equal variances not assumed			-1.262	55.779	.212	-.09441	.07479	-.24426	.05543
การปฏิบัติงานร่วมกันภาพรวม	Equal variances assumed	2.328	.128	-.129	232	.898	-.00998	.07759	-.16285	.14290
	Equal variances not assumed			-.187	67.991	.853	-.00998	.05349	-.11672	.09676

Anova One-way

การปฏิบัติงานร่วมกัน จำแนกตามอายุ

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านการจัดตั้งทีม	Between Groups	2.735	3	.912	4.289	.006
	Within Groups	48.883	230	.213		
	Total	51.618	233			
ด้านการระดมความคิดเห็น	Between Groups	1.971	3	.657	2.856	.038
	Within Groups	52.900	230	.230		
	Total	54.871	233			
ด้านการวางบรรทัดฐาน	Between Groups	2.127	3	.709	2.825	.039
	Within Groups	57.727	230	.251		
	Total	59.854	233			
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	Between Groups	3.040	3	1.013	4.041	.008
	Within Groups	57.682	230	.251		
	Total	60.722	233			
การปฏิบัติงานร่วมกันภาพรวม	Between Groups	2.099	3	.700	4.291	.006
	Within Groups	37.496	230	.163		
	Total	39.595	233			

สรุปผลปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการปฏิบัติงานร่วมกัน ด้านอายุ

Multiple Comparisons

LSD

Dependent Variable	(I) อายุ	(J) อายุ	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
ด้านการจัดตั้งทีม	ต่ำกว่า30ปี	30-40ปี	.24559 [*]	.06873	.000	.1102	.3810
		41-50ปี	.13665	.08340	.103	-.0277	.3010
		มากกว่า50ปี	.16518	.17001	.332	-.1698	.5001
	30-40ปี	ต่ำกว่า30ปี	-.24559 [*]	.06873	.000	-.3810	-.1102
		41-50ปี	-.10894	.08372	.194	-.2739	.0560
		มากกว่า50ปี	-.08041	.17016	.637	-.4157	.2549
	41-50ปี	ต่ำกว่า30ปี	-.13665	.08340	.103	-.3010	.0277
		30-40ปี	.10894	.08372	.194	-.0560	.2739
		มากกว่า50ปี	.02853	.17660	.872	-.3194	.3765
	มากกว่า50ปี	ต่ำกว่า30ปี	-.16518	.17001	.332	-.5001	.1698
		30-40ปี	.08041	.17016	.637	-.2549	.4157
		41-50ปี	-.02853	.17660	.872	-.3765	.3194
ด้านการระดมความคิดเห็น	ต่ำกว่า30ปี	30-40ปี	.13872	.07150	.054	-.0022	.2796
		41-50ปี	.17475 [*]	.08676	.045	.0038	.3457
		มากกว่า50ปี	.38942 [*]	.17685	.029	.0410	.7379
	30-40ปี	ต่ำกว่า30ปี	-.13872	.07150	.054	-.2796	.0022
		41-50ปี	.03603	.08709	.679	-.1356	.2076
		มากกว่า50ปี	.25070	.17702	.158	-.0981	.5995
	41-50ปี	ต่ำกว่า30ปี	-.17475 [*]	.08676	.045	-.3457	-.0038
		30-40ปี	-.03603	.08709	.679	-.2076	.1356
		มากกว่า50ปี	.21467	.18371	.244	-.1473	.5766
	มากกว่า50ปี	ต่ำกว่า30ปี	-.38942 [*]	.17685	.029	-.7379	-.0410
		30-40ปี	-.25070	.17702	.158	-.5995	.0981
		41-50ปี	-.21467	.18371	.244	-.5766	.1473
ด้านการวางบรรทัดฐาน	ต่ำกว่า30ปี	30-40ปี	.16317 [*]	.07469	.030	.0160	.3103
		41-50ปี	.11401	.09063	.210	-.0646	.2926
		มากกว่า50ปี	.42651 [*]	.18475	.022	.0625	.7905
	30-40ปี	ต่ำกว่า30ปี	-.16317 [*]	.07469	.030	-.3103	-.0160
		41-50ปี	-.04916	.09097	.589	-.2284	.1301
		มากกว่า50ปี	.26334	.18491	.156	-.1010	.6277
	41-50ปี	ต่ำกว่า30ปี	-.11401	.09063	.210	-.2926	.0646
		30-40ปี	.04916	.09097	.589	-.1301	.2284
		มากกว่า50ปี	.31250	.19191	.105	-.0656	.6906
	มากกว่า50ปี	ต่ำกว่า30ปี	-.42651 [*]	.18475	.022	-.7905	-.0625
		30-40ปี	-.26334	.18491	.156	-.6277	.1010
		41-50ปี	-.31250	.19191	.105	-.6906	.0656
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ต่ำกว่า30ปี	30-40ปี	.24944 [*]	.07466	.001	.1023	.3965
		41-50ปี	.05733	.09060	.527	-.1212	.2358
		มากกว่า50ปี	.21223	.18468	.252	-.1516	.5761
	30-40ปี	ต่ำกว่า30ปี	-.24944 [*]	.07466	.001	-.3965	-.1023
		41-50ปี	-.19211 [*]	.09094	.036	-.3713	-.0129
		มากกว่า50ปี	-.03722	.18484	.841	-.4014	.3270
	41-50ปี	ต่ำกว่า30ปี	-.05733	.09060	.527	-.2358	.1212
		30-40ปี	.19211 [*]	.09094	.036	.0129	.3713
		มากกว่า50ปี	.15489	.19184	.420	-.2231	.5329
	มากกว่า50ปี	ต่ำกว่า30ปี	-.21223	.18468	.252	-.5761	.1516
		30-40ปี	.03722	.18484	.841	-.3270	.4014
		41-50ปี	-.15489	.19184	.420	-.5329	.2231
การปฏิบัติงานร่วมกันภาพรวม	ต่ำกว่า30ปี	30-40ปี	.19923 [*]	.06019	.001	.0806	.3178
		41-50ปี	.12069	.07305	.100	-.0232	.2646
		มากกว่า50ปี	.29833 [*]	.14890	.046	.0050	.5917
	30-40ปี	ต่ำกว่า30ปี	-.19923 [*]	.06019	.001	-.3178	-.0806
		41-50ปี	-.07854	.07332	.285	-.2230	.0659
		มากกว่า50ปี	.09910	.14903	.507	-.1945	.3927
	41-50ปี	ต่ำกว่า30ปี	-.12069	.07305	.100	-.2646	.0232
		30-40ปี	.07854	.07332	.285	-.0659	.2230
		มากกว่า50ปี	.17765	.15467	.252	-.1271	.4824
	มากกว่า50ปี	ต่ำกว่า30ปี	-.29833 [*]	.14890	.046	-.5917	-.0050
		30-40ปี	-.09910	.14903	.507	-.3927	.1945
		41-50ปี	-.17765	.15467	.252	-.4824	.1271

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

การปฏิบัติงานร่วมกัน จำแนกตามระดับการศึกษา

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านการจัดตั้งทีม	Between Groups	1.461	2	.731	3.365	.036
	Within Groups	50.156	231	.217		
	Total	51.618	233			
ด้านการระดมความคิดเห็น	Between Groups	1.869	2	.934	4.072	.018
	Within Groups	53.002	231	.229		
	Total	54.871	233			
ด้านการวางบรรทัดฐาน	Between Groups	2.206	2	1.103	4.420	.013
	Within Groups	57.648	231	.250		
	Total	59.854	233			
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	Between Groups	1.940	2	.970	3.811	.024
	Within Groups	58.783	231	.254		
	Total	60.722	233			
การปฏิบัติงานร่วมกันภาพรวม	Between Groups	1.795	2	.897	5.484	.005
	Within Groups	37.800	231	.164		
	Total	39.595	233			

สรุปผลปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการปฏิบัติงานร่วมกัน ด้านการศึกษา



Multiple Comparisons

LSD

Dependent Variable	(I) ระดับการศึกษา	(J) ระดับการศึกษา	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval		
						Lower Bound	Upper Bound	
ด้านการจัดตั้งทีม	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	-.08805	.06211	.158	-.2104	.0343	
		สูงกว่าปริญญาตรี	.32292	.17015	.059	-.0123	.6582	
	ปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี	.08805	.06211	.158	-.0343	.2104	
		สูงกว่าปริญญาตรี	.41097	.17085	.017	.0743	.7476	
	สูงกว่าปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี	-.32292	.17015	.059	-.6582	.0123	
		ปริญญาตรี	-.41097	.17085	.017	-.7476	-.0743	
	ด้านการระดมความคิดเห็น	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	-.06344	.06385	.321	-.1892	.0624
			สูงกว่าปริญญาตรี	.43125	.17491	.014	.0866	.7759
ปริญญาตรี		ต่ำกว่าปริญญาตรี	.06344	.06385	.321	-.0624	.1892	
		สูงกว่าปริญญาตรี	.49469	.17563	.005	.1487	.8407	
สูงกว่าปริญญาตรี		ต่ำกว่าปริญญาตรี	-.43125	.17491	.014	-.7759	-.0866	
		ปริญญาตรี	-.49469	.17563	.005	-.8407	-.1487	
ด้านการวางบรรทัดฐาน		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	-.01301	.06659	.845	-.1442	.1182
			สูงกว่าปริญญาตรี	.52708	.18241	.004	.1677	.8865
	ปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี	.01301	.06659	.845	-.1182	.1442	
		สูงกว่าปริญญาตรี	.54009	.18316	.004	.1792	.9010	
	สูงกว่าปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี	-.52708	.18241	.004	-.8865	-.1677	
		ปริญญาตรี	-.54009	.18316	.004	-.9010	-.1792	
	ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	-.03770	.06724	.576	-.1702	.0948
			สูงกว่าปริญญาตรี	.47292	.18420	.011	.1100	.8358
ปริญญาตรี		ต่ำกว่าปริญญาตรี	.03770	.06724	.576	-.0948	.1702	
		สูงกว่าปริญญาตรี	.51061	.18496	.006	.1462	.8750	
สูงกว่าปริญญาตรี		ต่ำกว่าปริญญาตรี	-.47292	.18420	.011	-.8358	-.1100	
		ปริญญาตรี	-.51061	.18496	.006	-.8750	-.1462	
การปฏิบัติงานร่วมกับภาพรวม		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	-.05055	.05392	.349	-.1568	.0557
			สูงกว่าปริญญาตรี	.43854	.14771	.003	.1475	.7296
	ปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี	.05055	.05392	.349	-.0557	.1568	
		สูงกว่าปริญญาตรี	.48909	.14832	.001	.1969	.7813	
	สูงกว่าปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี	-.43854	.14771	.003	-.7296	-.1475	
		ปริญญาตรี	-.48909	.14832	.001	-.7813	-.1969	

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

การปฏิบัติงานร่วมกัน จำแนกตามสถานภาพสมรส

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านการจัดตั้งทีม	Between Groups	.270	2	.135	.608	.546
	Within Groups	51.348	231	.222		
	Total	51.618	233			
ด้านการระดมความคิดเห็น	Between Groups	.203	2	.102	.429	.652
	Within Groups	54.668	231	.237		
	Total	54.871	233			
ด้านการวางบรรทัดฐาน	Between Groups	.350	2	.175	.679	.508
	Within Groups	59.504	231	.258		
	Total	59.854	233			
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	Between Groups	.172	2	.086	.329	.720
	Within Groups	60.550	231	.262		
	Total	60.722	233			
การปฏิบัติงานร่วมกันภาพรวม	Between Groups	.199	2	.100	.584	.558
	Within Groups	39.396	231	.171		
	Total	39.595	233			

สรุปผลปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการปฏิบัติงานร่วมกัน ด้านสถานภาพสมรส



การปฏิบัติงานร่วมกัน จำแนกตามรายได้

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านการจัดตั้งทีม	Between Groups	.302	5	.060	.268	.930
	Within Groups	51.316	228	.225		
	Total	51.618	233			
ด้านการระดมความคิดเห็น	Between Groups	.356	5	.071	.297	.914
	Within Groups	54.515	228	.239		
	Total	54.871	233			
ด้านการวางบรรทัดฐาน	Between Groups	.116	5	.023	.089	.994
	Within Groups	59.738	228	.262		
	Total	59.854	233			
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	Between Groups	.454	5	.091	.343	.886
	Within Groups	60.269	228	.264		
	Total	60.722	233			
การปฏิบัติงานร่วมกันภาพรวม	Between Groups	.138	5	.028	.159	.977
	Within Groups	39.457	228	.173		
	Total	39.595	233			

สรุปผลปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการปฏิบัติงานร่วมกัน ด้านรายได้



การปฏิบัติงานร่วมกัน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านการจัดตั้งทีม	Between Groups	.541	3	.180	.812	.488
	Within Groups	51.077	230	.222		
	Total	51.618	233			
ด้านการระดมความคิดเห็น	Between Groups	.462	3	.154	.652	.583
	Within Groups	54.408	230	.237		
	Total	54.871	233			
ด้านการวางบรรทัดฐาน	Between Groups	.753	3	.251	.976	.405
	Within Groups	59.101	230	.257		
	Total	59.854	233			
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	Between Groups	.119	3	.040	.150	.929
	Within Groups	60.604	230	.263		
	Total	60.722	233			
การปฏิบัติงานร่วมกันภาพรวม	Between Groups	.314	3	.105	.612	.608
	Within Groups	39.281	230	.171		
	Total	39.595	233			

สรุปผลปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการปฏิบัติงานร่วมกัน ด้านตำแหน่งงาน



การปฏิบัติงานร่วมกัน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านการจัดตั้งทีม	Between Groups	.139	3	.046	.207	.892
	Within Groups	51.479	230	.224		
	Total	51.618	233			
ด้านการระดมความคิดเห็น	Between Groups	1.045	3	.348	1.489	.218
	Within Groups	53.826	230	.234		
	Total	54.871	233			
ด้านการวางบรรทัดฐาน	Between Groups	.720	3	.240	.934	.425
	Within Groups	59.133	230	.257		
	Total	59.854	233			
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	Between Groups	1.313	3	.438	1.694	.169
	Within Groups	59.410	230	.258		
	Total	60.722	233			
การปฏิบัติงานร่วมกันภาพรวม	Between Groups	.625	3	.208	1.230	.299
	Within Groups	38.970	230	.169		
	Total	39.595	233			

สรุปผลปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการปฏิบัติงานร่วมกัน ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน



การปฏิบัติงานร่วมกัน จำแนกตามสังกัด

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านการจัดตั้งทีม	Between Groups	.884	3	.295	1.335	.264
	Within Groups	50.734	230	.221		
	Total	51.618	233			
ด้านการระดมความคิดเห็น	Between Groups	1.070	3	.357	1.525	.209
	Within Groups	53.801	230	.234		
	Total	54.871	233			
ด้านการวางบรรทัดฐาน	Between Groups	1.109	3	.370	1.447	.230
	Within Groups	58.745	230	.255		
	Total	59.854	233			
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	Between Groups	.193	3	.064	.245	.865
	Within Groups	60.529	230	.263		
	Total	60.722	233			
การปฏิบัติงานร่วมกันภาพรวม	Between Groups	.530	3	.177	1.041	.375
	Within Groups	39.065	230	.170		
	Total	39.595	233			

สรุปผลปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการปฏิบัติงานร่วมกัน ด้านสังกัด



การปฏิบัติงานร่วมกัน จำแนกตามอายุ พิจารณารายข้อ

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
การทำงานเป็นทีมทำให้ท่านมีความ กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	Between Groups	1.567	3	.522	1.431	.235
	Within Groups	83.992	230	.365		
	Total	85.560	233			
สมาชิกในทีมของท่านมีความ ไว้วางใจซึ่งกันและกัน	Between Groups	4.119	3	1.373	2.828	.039
	Within Groups	111.697	230	.486		
	Total	115.816	233			
สมาชิกในทีมของท่านเข้าใจ วัตถุประสงค์หรือภารกิจของทีม	Between Groups	3.138	3	1.046	2.077	.104
	Within Groups	115.820	230	.504		
	Total	118.957	233			
สมาชิกแต่ละทีมของท่านเข้าใจ บทบาทของตนเองในทีม	Between Groups	4.687	3	1.562	2.371	.071
	Within Groups	151.590	230	.659		
	Total	156.278	233			
บ่อยครั้งที่ข้อเสนอแนะในการระดม สมองไม่สามารถนำมาปฏิบัติได้จริง	Between Groups	7.232	3	2.411	4.575	.004
	Within Groups	121.200	230	.527		
	Total	128.432	233			
ผู้ที่เสนอความคิดเห็นในการระดม สมองมีความกังวลว่าจะมีผลกับการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน	Between Groups	3.637	3	1.212	2.537	.057
	Within Groups	109.922	230	.478		
	Total	113.560	233			
การระดมสมองทำให้เกิด แนวความคิดหลากหลายช่วยเพิ่ม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	Between Groups	1.186	3	.395	.861	.462
	Within Groups	105.553	230	.459		
	Total	106.739	233			
สมาชิกภายในทีมสามารถสร้าง ความคิดใหม่ที่มีประโยชน์ขึ้นจาก การระดมสมอง	Between Groups	.278	3	.093	.160	.923
	Within Groups	132.838	230	.578		
	Total	133.115	233			

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
สมาชิกภายในทีมของท่านยอมรับบทบาท การวางบรรทัดฐานร่วมกัน	Between Groups	3.372	3	1.124	1.907	.129
	Within Groups	135.572	230	.589		
	Total	138.944	233			
สมาชิกภายในทีมของท่านมีขั้นตอนการลดความขัดแย้งภายในทีมร่วมกัน	Between Groups	2.392	3	.797	1.486	.219
	Within Groups	123.373	230	.536		
	Total	125.765	233			
สมาชิกภายในทีมของท่านจัดลำดับความสำคัญของงานร่วมกัน	Between Groups	2.911	3	.970	1.811	.146
	Within Groups	123.242	230	.536		
	Total	126.154	233			
สมาชิกภายในทีมของท่านจัดลำดับความเหมาะสมของงานร่วมกัน	Between Groups	2.974	3	.991	1.695	.169
	Within Groups	134.483	230	.585		
	Total	137.457	233			
สมาชิกในทีมของท่านมีกระบวนการในการติดต่อสื่อสารระหว่างกัน	Between Groups	4.269	3	1.423	3.712	.012
	Within Groups	88.163	230	.383		
	Total	92.432	233			
สมาชิกในทีมของท่านสามารถเปลี่ยนแปลงตนเองอย่างสร้างสรรค์	Between Groups	2.559	3	.853	1.702	.167
	Within Groups	115.270	230	.501		
	Total	117.829	233			
สมาชิกในทีมของท่านประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างสูง	Between Groups	3.670	3	1.223	2.059	.106
	Within Groups	136.608	230	.594		
	Total	140.278	233			
สมาชิกในทีมของท่านมีความสามารถในการวินิจฉัยและแก้ปัญหาต่างๆ	Between Groups	2.427	3	.809	1.293	.277
	Within Groups	143.851	230	.625		
	Total	146.278	233			
ด้านการจัดตั้งทีม	Between Groups	2.735	3	.912	4.289	.006
	Within Groups	48.883	230	.213		
	Total	51.618	233			
ด้านการระดมความคิดเห็น	Between Groups	1.971	3	.657	2.856	.038
	Within Groups	52.900	230	.230		
	Total	54.871	233			

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านการวางบรรทัดฐาน	Between Groups	2.127	3	.709	2.825	.039
	Within Groups	57.727	230	.251		
	Total	59.854	233			
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	Between Groups	3.040	3	1.013	4.041	.008
	Within Groups	57.682	230	.251		
	Total	60.722	233			
ความผูกพันต่อองค์กรภาพรวม	Between Groups	2.099	3	.700	4.291	.006
	Within Groups	37.496	230	.163		
	Total	39.595	233			

การปฏิบัติงานร่วมกัน จำแนกตามระดับการศึกษา พิจารณารายข้อ

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
การทำงานเป็นทีมทำให้ท่านมีความ กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	Between Groups	1.567	3	.522	1.431	.235
	Within Groups	83.992	230	.365		
	Total	85.560	233			
สมาชิกในทีมของท่านมีความ ไว้วางใจซึ่งกันและกัน	Between Groups	4.119	3	1.373	2.828	.039
	Within Groups	111.697	230	.486		
	Total	115.816	233			
สมาชิกในทีมของท่านเข้าใจ วัตถุประสงค์หรือภารกิจของทีม	Between Groups	3.138	3	1.046	2.077	.104
	Within Groups	115.820	230	.504		
	Total	118.957	233			
สมาชิกแต่ละทีมของท่านเข้าใจ บทบาทของตนเองในทีม	Between Groups	4.687	3	1.562	2.371	.071
	Within Groups	151.590	230	.659		
	Total	156.278	233			
บ่อยครั้งที่ข้อเสนอแนะในการระดม สมองไม่สามารถนำมาปฏิบัติได้จริง	Between Groups	7.232	3	2.411	4.575	.004
	Within Groups	121.200	230	.527		
	Total	128.432	233			

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ผู้ที่เสนอความคิดเห็นในการระดม สมองมีความกังวลว่าจะมีผลกับการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน	Between Groups	3.637	3	1.212	2.537	.057
	Within Groups	109.922	230	.478		
	Total	113.560	233			
การระดมสมองทำให้เกิด แนวความคิดหลากหลายช่วยเพิ่ม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	Between Groups	1.186	3	.395	.861	.462
	Within Groups	105.553	230	.459		
	Total	106.739	233			
สมาชิกภายในทีมสามารถสร้าง ความคิดใหม่ที่มีประโยชน์ขึ้นจาก การระดมสมอง	Between Groups	.278	3	.093	.160	.923
	Within Groups	132.838	230	.578		
	Total	133.115	233			
สมาชิกภายในทีมของท่านยอมรับ บทบาท การวางบรรทัดฐานร่วมกัน	Between Groups	3.372	3	1.124	1.907	.129
	Within Groups	135.572	230	.589		
	Total	138.944	233			
สมาชิกภายในทีมของท่านมีขั้นตอน การลดความขัดแย้งภายในทีมร่วมกัน	Between Groups	2.392	3	.797	1.486	.219
	Within Groups	123.373	230	.536		
	Total	125.765	233			
สมาชิกภายในทีมของท่านจัดลำดับ ความสำคัญของงานร่วมกัน	Between Groups	2.911	3	.970	1.811	.146
	Within Groups	123.242	230	.536		
	Total	126.154	233			
สมาชิกภายในทีมของท่านจัดลำดับ ความเหมาะสมของงานร่วมกัน	Between Groups	2.974	3	.991	1.695	.169
	Within Groups	134.483	230	.585		
	Total	137.457	233			
สมาชิกในทีมของท่านมีกระบวนการ ในการติดต่อสื่อสารระหว่างกัน	Between Groups	4.269	3	1.423	3.712	.012
	Within Groups	88.163	230	.383		
	Total	92.432	233			
สมาชิกในทีมของท่านสามารถ เปลี่ยนแปลงตนเองอย่างสร้างสรรค์	Between Groups	2.559	3	.853	1.702	.167
	Within Groups	115.270	230	.501		
	Total	117.829	233			
สมาชิกในทีมของท่านประสบ ผลสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างสูง	Between Groups	3.670	3	1.223	2.059	.106
	Within Groups	136.608	230	.594		
	Total	140.278	233			

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
สมาชิกในทีมของท่านมีความสามารถ ในการวินิจฉัยและแก้ปัญหาต่างๆ	Between Groups	2.427	3	.809	1.293	.277
	Within Groups	143.851	230	.625		
	Total	146.278	233			
ด้านการจัดตั้งทีม	Between Groups	2.735	3	.912	4.289	.006
	Within Groups	48.883	230	.213		
	Total	51.618	233			
ด้านการระดมความคิดเห็น	Between Groups	1.971	3	.657	2.856	.038
	Within Groups	52.900	230	.230		
	Total	54.871	233			
ด้านการวางบรรทัดฐาน	Between Groups	2.127	3	.709	2.825	.039
	Within Groups	57.727	230	.251		
	Total	59.854	233			
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	Between Groups	3.040	3	1.013	4.041	.008
	Within Groups	57.682	230	.251		
	Total	60.722	233			
ความผูกพันต่อองค์กรภาพรวม	Between Groups	2.099	3	.700	4.291	.006
	Within Groups	37.496	230	.163		
	Total	39.595	233			



การปฏิบัติงานร่วมกัน จำแนกตามสถานภาพสมรส พิจารณารายข้อ

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
การทำงานเป็นทีมทำให้ท่านมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	Between Groups	.441	2	.220	.598	.551
	Within Groups	85.119	231	.368		
	Total	85.560	233			
สมาชิกในทีมของท่านมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	Between Groups	4.005	2	2.003	4.138	.017
	Within Groups	111.811	231	.484		
	Total	115.816	233			
สมาชิกในทีมของท่านเข้าใจวัตถุประสงค์หรือภารกิจของทีม	Between Groups	1.135	2	.567	1.112	.331
	Within Groups	117.823	231	.510		
	Total	118.957	233			
สมาชิกแต่ละทีมของท่านเข้าใจบทบาทของตนเองในทีม	Between Groups	1.953	2	.976	1.461	.234
	Within Groups	154.325	231	.668		
	Total	156.278	233			
บ่อยครั้งที่ข้อเสนอแนะในการระดมสมองไม่สามารถนำมาปฏิบัติได้จริง	Between Groups	12.281	2	6.141	12.213	.000
	Within Groups	116.150	231	.503		
	Total	128.432	233			
ผู้ที่เสนอความคิดเห็นในการระดมสมองมีความกังวลว่าจะมีผลกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน	Between Groups	.084	2	.042	.085	.918
	Within Groups	113.476	231	.491		
	Total	113.560	233			
การระดมสมองทำให้เกิดแนวความคิดหลากหลายช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	Between Groups	.014	2	.007	.015	.985
	Within Groups	106.726	231	.462		
	Total	106.739	233			
สมาชิกภายในทีมสามารถสร้างความคิดใหม่ที่มีประโยชน์ขึ้นจากการระดมสมอง	Between Groups	6.227	2	3.114	5.669	.004
	Within Groups	126.888	231	.549		
	Total	133.115	233			
สมาชิกภายในทีมของท่านยอมรับบทบาท การวางบรรทัดฐานร่วมกัน	Between Groups	6.082	2	3.041	5.287	.006
	Within Groups	132.863	231	.575		
	Total	138.944	233			

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
สมาชิกภายในทีมของท่านมีขั้นตอนการลดความขัดแย้งภายในทีมร่วมกัน	Between Groups	5.632	2	2.816	5.415	.005
	Within Groups	120.133	231	.520		
	Total	125.765	233			
สมาชิกภายในทีมของท่านจัดลำดับความสำคัญของงานร่วมกัน	Between Groups	4.744	2	2.372	4.513	.012
	Within Groups	121.410	231	.526		
	Total	126.154	233			
สมาชิกภายในทีมของท่านจัดลำดับความเหมาะสมของงานร่วมกัน	Between Groups	3.722	2	1.861	3.214	.042
	Within Groups	133.735	231	.579		
	Total	137.457	233			
สมาชิกในทีมของท่านมีกระบวนการในการติดต่อสื่อสารระหว่างกัน	Between Groups	3.784	2	1.892	4.931	.008
	Within Groups	88.647	231	.384		
	Total	92.432	233			
สมาชิกในทีมของท่านสามารถเปลี่ยนแปลงตนเองอย่างสร้างสรรค์	Between Groups	4.688	2	2.344	4.785	.009
	Within Groups	113.142	231	.490		
	Total	117.829	233			
สมาชิกในทีมของท่านประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างสูง	Between Groups	2.630	2	1.315	2.206	.112
	Within Groups	137.648	231	.596		
	Total	140.278	233			
สมาชิกในทีมของท่านมีความสามารถในการวินิจฉัยและแก้ปัญหาต่างๆ	Between Groups	2.687	2	1.344	2.161	.117
	Within Groups	143.591	231	.622		
	Total	146.278	233			
ด้านการจัดตั้งทีม	Between Groups	1.461	2	.731	3.365	.036
	Within Groups	50.156	231	.217		
	Total	51.618	233			
ด้านการระดมความคิดเห็น	Between Groups	1.869	2	.934	4.072	.018
	Within Groups	53.002	231	.229		
	Total	54.871	233			
ด้านการวางบรรทัดฐาน	Between Groups	2.206	2	1.103	4.420	.013
	Within Groups	57.648	231	.250		
	Total	59.854	233			

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	Between Groups	1.940	2	.970	3.811	.024
	Within Groups	58.783	231	.254		
	Total	60.722	233			
ความผูกพันต่อองค์กรภาพรวม	Between Groups	1.795	2	.897	5.484	.005
	Within Groups	37.800	231	.164		
	Total	39.595	233			



การปฏิบัติงานร่วมกัน จำแนกตามรายได้ พิจารณารายข้อ

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
การทำงานเป็นทีมทำให้ท่านมีความ กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	Between Groups	.441	2	.220	.598	.551
	Within Groups	85.119	231	.368		
	Total	85.560	233			
สมาชิกในทีมของท่านมีความ ไว้วางใจซึ่งกันและกัน	Between Groups	4.005	2	2.003	4.138	.017
	Within Groups	111.811	231	.484		
	Total	115.816	233			
สมาชิกในทีมของท่านเข้าใจ วัตถุประสงค์หรือภารกิจของทีม	Between Groups	1.135	2	.567	1.112	.331
	Within Groups	117.823	231	.510		
	Total	118.957	233			
สมาชิกแต่ละทีมของท่านเข้าใจ บทบาทของตนเองในทีม	Between Groups	1.953	2	.976	1.461	.234
	Within Groups	154.325	231	.668		
	Total	156.278	233			
บ่อยครั้งที่ข้อเสนอแนะในการระดม สมองไม่สามารถนำมาปฏิบัติได้จริง	Between Groups	12.281	2	6.141	12.213	.000
	Within Groups	116.150	231	.503		
	Total	128.432	233			
ผู้ที่เสนอความคิดเห็นในการระดม สมองมีความกังวลว่าจะมีผลกับการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน	Between Groups	.084	2	.042	.085	.918
	Within Groups	113.476	231	.491		
	Total	113.560	233			

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
การระดมสมองทำให้เกิด แนวความคิดหลากหลายช่วยเพิ่ม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	Between Groups	.014	2	.007	.015	.985
	Within Groups	106.726	231	.462		
	Total	106.739	233			
สมาชิกภายในทีมสามารถสร้าง ความคิดใหม่ที่มีประโยชน์ขึ้นจาก การระดมสมอง	Between Groups	6.227	2	3.114	5.669	.004
	Within Groups	126.888	231	.549		
	Total	133.115	233			
สมาชิกภายในทีมของท่านยอมรับ บทบาท การวางบรรทัดฐานร่วมกัน	Between Groups	6.082	2	3.041	5.287	.006
	Within Groups	132.863	231	.575		
	Total	138.944	233			
สมาชิกภายในทีมของท่านมีขั้นตอน การลดความขัดแย้งภายในทีมร่วมกัน	Between Groups	5.632	2	2.816	5.415	.005
	Within Groups	120.133	231	.520		
	Total	125.765	233			
สมาชิกภายในทีมของท่านจัดลำดับ ความสำคัญของงานร่วมกัน	Between Groups	4.744	2	2.372	4.513	.012
	Within Groups	121.410	231	.526		
	Total	126.154	233			
สมาชิกภายในทีมของท่านจัดลำดับ ความเหมาะสมของงานร่วมกัน	Between Groups	3.722	2	1.861	3.214	.042
	Within Groups	133.735	231	.579		
	Total	137.457	233			
สมาชิกในทีมของท่านมีกระบวนการ ในการติดต่อสื่อสารระหว่างกัน	Between Groups	3.784	2	1.892	4.931	.008
	Within Groups	88.647	231	.384		
	Total	92.432	233			
สมาชิกในทีมของท่านสามารถ เปลี่ยนแปลงตนเองอย่างสร้างสรรค์	Between Groups	4.688	2	2.344	4.785	.009
	Within Groups	113.142	231	.490		
	Total	117.829	233			
สมาชิกในทีมของท่านประสบ ผลสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างสูง	Between Groups	2.630	2	1.315	2.206	.112
	Within Groups	137.648	231	.596		
	Total	140.278	233			
สมาชิกในทีมของท่านมีความสามารถ ในการวินิจฉัยและแก้ปัญหาต่างๆ	Between Groups	2.687	2	1.344	2.161	.117
	Within Groups	143.591	231	.622		
	Total	146.278	233			

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านการจัดตั้งทีม	Between Groups	1.461	2	.731	3.365	.036
	Within Groups	50.156	231	.217		
	Total	51.618	233			
ด้านการระดมความคิดเห็น	Between Groups	1.869	2	.934	4.072	.018
	Within Groups	53.002	231	.229		
	Total	54.871	233			
ด้านการวางบรรทัดฐาน	Between Groups	2.206	2	1.103	4.420	.013
	Within Groups	57.648	231	.250		
	Total	59.854	233			
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	Between Groups	1.940	2	.970	3.811	.024
	Within Groups	58.783	231	.254		
	Total	60.722	233			
ความผูกพันต่อองค์กรภาพรวม	Between Groups	1.795	2	.897	5.484	.005
	Within Groups	37.800	231	.164		
	Total	39.595	233			

การปฏิบัติงานร่วมกัน จำแนกตามตำแหน่งงาน พิจารณาเป็นรายข้อ

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
การทำงานเป็นทีมทำให้ท่านมีความ กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	Between Groups	.441	2	.220	.598	.551
	Within Groups	85.119	231	.368		
	Total	85.560	233			
สมาชิกในทีมของท่านมีความ ไว้วางใจซึ่งกันและกัน	Between Groups	4.005	2	2.003	4.138	.017
	Within Groups	111.811	231	.484		
	Total	115.816	233			
สมาชิกในทีมของท่านเข้าใจ วัตถุประสงค์หรือภารกิจของทีม	Between Groups	1.135	2	.567	1.112	.331
	Within Groups	117.823	231	.510		
	Total	118.957	233			

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
สมาชิกแต่ละทีมของท่านเข้าใจ บทบาทของคนเองในทีม	Between Groups	1.953	2	.976	1.461	.234
	Within Groups	154.325	231	.668		
	Total	156.278	233			
บ่อยครั้งที่ข้อเสนอแนะในการระดม สมองไม่สามารถนำมาปฏิบัติได้จริง	Between Groups	12.281	2	6.141	12.213	.000
	Within Groups	116.150	231	.503		
	Total	128.432	233			
ผู้เสนอความคิดเห็นในการระดม สมองมีความกังวลว่าจะมีผลกับการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน	Between Groups	.084	2	.042	.085	.918
	Within Groups	113.476	231	.491		
	Total	113.560	233			
การระดมสมองทำให้เกิด แนวความคิดหลากหลายช่วยเพิ่ม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	Between Groups	.014	2	.007	.015	.985
	Within Groups	106.726	231	.462		
	Total	106.739	233			
สมาชิกภายในทีมสามารถสร้าง ความคิดใหม่ที่มีประโยชน์ขึ้นจาก การระดมสมอง	Between Groups	6.227	2	3.114	5.669	.004
	Within Groups	126.888	231	.549		
	Total	133.115	233			
สมาชิกภายในทีมของท่านยอมรับ บทบาท การวางบรรทัดฐานร่วมกัน	Between Groups	6.082	2	3.041	5.287	.006
	Within Groups	132.863	231	.575		
	Total	138.944	233			
สมาชิกภายในทีมของท่านมีขั้นตอน การลดความขัดแย้งภายในทีมร่วมกัน	Between Groups	5.632	2	2.816	5.415	.005
	Within Groups	120.133	231	.520		
	Total	125.765	233			
สมาชิกภายในทีมของท่านจัดลำดับ ความสำคัญของงานร่วมกัน	Between Groups	4.744	2	2.372	4.513	.012
	Within Groups	121.410	231	.526		
	Total	126.154	233			
สมาชิกภายในทีมของท่านจัดลำดับ ความเหมาะสมของงานร่วมกัน	Between Groups	3.722	2	1.861	3.214	.042
	Within Groups	133.735	231	.579		
	Total	137.457	233			
สมาชิกในทีมของท่านมีกระบวนการ ในการติดต่อสื่อสารระหว่างกัน	Between Groups	3.784	2	1.892	4.931	.008
	Within Groups	88.647	231	.384		
	Total	92.432	233			

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
สมาชิกในทีมของท่านสามารถ เปลี่ยนแปลงตนเองอย่างสร้างสรรค์	Between Groups	4.688	2	2.344	4.785	.009
	Within Groups	113.142	231	.490		
	Total	117.829	233			
สมาชิกในทีมของท่านประสบ ผลสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างสูง	Between Groups	2.630	2	1.315	2.206	.112
	Within Groups	137.648	231	.596		
	Total	140.278	233			
สมาชิกในทีมของท่านมีความสามารถ ในการวินิจฉัยและแก้ปัญหาต่างๆ	Between Groups	2.687	2	1.344	2.161	.117
	Within Groups	143.591	231	.622		
	Total	146.278	233			
ด้านการจัดตั้งทีม	Between Groups	1.461	2	.731	3.365	.036
	Within Groups	50.156	231	.217		
	Total	51.618	233			
ด้านการระดมความคิดเห็น	Between Groups	1.869	2	.934	4.072	.018
	Within Groups	53.002	231	.229		
	Total	54.871	233			
ด้านการวางบรรทัดฐาน	Between Groups	2.206	2	1.103	4.420	.013
	Within Groups	57.648	231	.250		
	Total	59.854	233			
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	Between Groups	1.940	2	.970	3.811	.024
	Within Groups	58.783	231	.254		
	Total	60.722	233			
ความผูกพันต่อองค์กรภาพรวม	Between Groups	1.795	2	.897	5.484	.005
	Within Groups	37.800	231	.164		
	Total	39.595	233			

การปฏิบัติงานร่วมกัน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พิจารณาเป็นรายข้อ

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
การทำงานเป็นทีมทำให้ท่านมีความ กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	Between Groups	.550	2	.275	.747	.475
	Within Groups	85.010	231	.368		
	Total	85.560	233			
สมาชิกในทีมของท่านมีความ ไว้วางใจซึ่งกันและกัน	Between Groups	1.283	2	.642	1.294	.276
	Within Groups	114.533	231	.496		
	Total	115.816	233			
สมาชิกในทีมของท่านเข้าใจ วัตถุประสงค์หรือภารกิจของทีม	Between Groups	1.638	2	.819	1.612	.202
	Within Groups	117.319	231	.508		
	Total	118.957	233			
สมาชิกแต่ละทีมของท่านเข้าใจ บทบาทของตนเองในทีม	Between Groups	.177	2	.088	.131	.878
	Within Groups	156.101	231	.676		
	Total	156.278	233			
บ่อยครั้งที่ข้อเสนอแนะในการระดม สมองไม่สามารถนำมาปฏิบัติได้จริง	Between Groups	1.360	2	.680	1.236	.293
	Within Groups	127.072	231	.550		
	Total	128.432	233			
ผู้ที่เสนอความคิดเห็นในการระดม สมองมีความกังวลว่าจะมีผลกับการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน	Between Groups	1.138	2	.569	1.170	.312
	Within Groups	112.421	231	.487		
	Total	113.560	233			
การระดมสมองทำให้เกิด แนวความคิดหลากหลายช่วยเพิ่ม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	Between Groups	.087	2	.044	.094	.910
	Within Groups	106.652	231	.462		
	Total	106.739	233			
สมาชิกภายในทีมสามารถสร้าง ความคิดใหม่ที่มีประโยชน์ขึ้นจาก การระดมสมอง	Between Groups	.149	2	.075	.130	.879
	Within Groups	132.966	231	.576		
	Total	133.115	233			
สมาชิกภายในทีมของท่านยอมรับ บทบาท การวางบรรทัดฐานร่วมกัน	Between Groups	1.782	2	.891	1.501	.225
	Within Groups	137.162	231	.594		
	Total	138.944	233			

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
สมาชิกภายในทีมของท่านมีขั้นตอนการลดความขัดแย้งภายในทีมร่วมกัน	Between Groups	.614	2	.307	.566	.568
	Within Groups	125.151	231	.542		
	Total	125.765	233			
สมาชิกภายในทีมของท่านจัดลำดับความสำคัญของงานร่วมกัน	Between Groups	.011	2	.006	.010	.990
	Within Groups	126.143	231	.546		
	Total	126.154	233			
สมาชิกภายในทีมของท่านจัดลำดับความเหมาะสมของงานร่วมกัน	Between Groups	.080	2	.040	.067	.935
	Within Groups	137.377	231	.595		
	Total	137.457	233			
สมาชิกในทีมของท่านมีกระบวนการในการติดต่อสื่อสารระหว่างกัน	Between Groups	1.230	2	.615	1.557	.213
	Within Groups	91.202	231	.395		
	Total	92.432	233			
สมาชิกในทีมของท่านสามารถเปลี่ยนแปลงตนเองอย่างสร้างสรรค์	Between Groups	2.328	2	1.164	2.328	.100
	Within Groups	115.501	231	.500		
	Total	117.829	233			
สมาชิกในทีมของท่านประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างสูง	Between Groups	.382	2	.191	.315	.730
	Within Groups	139.896	231	.606		
	Total	140.278	233			
สมาชิกในทีมของท่านมีความสามารถในการวินิจฉัยและแก้ปัญหาต่างๆ	Between Groups	.558	2	.279	.442	.643
	Within Groups	145.720	231	.631		
	Total	146.278	233			
ด้านการจัดตั้งทีม	Between Groups	.270	2	.135	.608	.546
	Within Groups	51.348	231	.222		
	Total	51.618	233			
ด้านการระดมความคิดเห็น	Between Groups	.203	2	.102	.429	.652
	Within Groups	54.668	231	.237		
	Total	54.871	233			
ด้านการวางบรรทัดฐาน	Between Groups	.350	2	.175	.679	.508
	Within Groups	59.504	231	.258		
	Total	59.854	233			

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	Between Groups	.172	2	.086	.329	.720
	Within Groups	60.550	231	.262		
	Total	60.722	233			
ความผูกพันต่อองค์กรภาพรวม	Between Groups	.199	2	.100	.584	.558
	Within Groups	39.396	231	.171		
	Total	39.595	233			



การปฏิบัติงานร่วมกัน จำแนกตามสังกัด พิจารณาเป็นรายข้อ

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
การทำงานเป็นทีมทำให้ท่านมีความ กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	Between Groups	1.567	3	.522	1.431	.235
	Within Groups	83.992	230	.365		
	Total	85.560	233			
สมาชิกในทีมของท่านมีความ ไว้วางใจซึ่งกันและกัน	Between Groups	4.119	3	1.373	2.828	.039
	Within Groups	111.697	230	.486		
	Total	115.816	233			
สมาชิกในทีมของท่านเข้าใจ วัตถุประสงค์หรือภารกิจของทีม	Between Groups	3.138	3	1.046	2.077	.104
	Within Groups	115.820	230	.504		
	Total	118.957	233			
สมาชิกแต่ละทีมของท่านเข้าใจ บทบาทของตนเองในทีม	Between Groups	4.687	3	1.562	2.371	.071
	Within Groups	151.590	230	.659		
	Total	156.278	233			
บ่อยครั้งที่ข้อเสนอแนะในการระดม สมองไม่สามารถนำมาปฏิบัติได้จริง	Between Groups	7.232	3	2.411	4.575	.004
	Within Groups	121.200	230	.527		
	Total	128.432	233			
ผู้ที่เสนอความคิดเห็นในการระดม สมองมีความกังวลว่าจะมีผลกับการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน	Between Groups	3.637	3	1.212	2.537	.057
	Within Groups	109.922	230	.478		
	Total	113.560	233			

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
การระดมสมองทำให้เกิด แนวความคิดหลากหลายช่วยเพิ่ม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	Between Groups	1.186	3	.395	.861	.462
	Within Groups	105.553	230	.459		
	Total	106.739	233			
สมาชิกภายในทีมสามารถสร้าง ความคิดใหม่ที่มีประโยชน์ขึ้นจาก การระดมสมอง	Between Groups	.278	3	.093	.160	.923
	Within Groups	132.838	230	.578		
	Total	133.115	233			
สมาชิกภายในทีมของท่านยอมรับ บทบาท การวางบรรทัดฐานร่วมกัน	Between Groups	3.372	3	1.124	1.907	.129
	Within Groups	135.572	230	.589		
	Total	138.944	233			
สมาชิกภายในทีมของท่านมีขั้นตอน การลดความขัดแย้งภายในทีมร่วมกัน	Between Groups	2.392	3	.797	1.486	.219
	Within Groups	123.373	230	.536		
	Total	125.765	233			
สมาชิกภายในทีมของท่านจัดลำดับ ความสำคัญของงานร่วมกัน	Between Groups	2.911	3	.970	1.811	.146
	Within Groups	123.242	230	.536		
	Total	126.154	233			
สมาชิกภายในทีมของท่านจัดลำดับ ความเหมาะสมของงานร่วมกัน	Between Groups	2.974	3	.991	1.695	.169
	Within Groups	134.483	230	.585		
	Total	137.457	233			
สมาชิกในทีมของท่านมีกระบวนการ ในการติดต่อสื่อสารระหว่างกัน	Between Groups	4.269	3	1.423	3.712	.012
	Within Groups	88.163	230	.383		
	Total	92.432	233			
สมาชิกในทีมของท่านสามารถ เปลี่ยนแปลงตนเองอย่างสร้างสรรค์	Between Groups	2.559	3	.853	1.702	.167
	Within Groups	115.270	230	.501		
	Total	117.829	233			
สมาชิกในทีมของท่านประสบ ผลสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างสูง	Between Groups	3.670	3	1.223	2.059	.106
	Within Groups	136.608	230	.594		
	Total	140.278	233			

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
สมาชิกในทีมของท่านมีความสามารถ ในการวินิจฉัยและแก้ปัญหาต่างๆ	Between Groups	2.427	3	.809	1.293	.277
	Within Groups	143.851	230	.625		
	Total	146.278	233			
ด้านการจัดตั้งทีม	Between Groups	2.735	3	.912	4.289	.006
	Within Groups	48.883	230	.213		
	Total	51.618	233			
ด้านการระดมความคิดเห็น	Between Groups	1.971	3	.657	2.856	.038
	Within Groups	52.900	230	.230		
	Total	54.871	233			
ด้านการวางบรรทัดฐาน	Between Groups	2.127	3	.709	2.825	.039
	Within Groups	57.727	230	.251		
	Total	59.854	233			
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	Between Groups	3.040	3	1.013	4.041	.008
	Within Groups	57.682	230	.251		
	Total	60.722	233			
ความผูกพันต่อองค์กรภาพรวม	Between Groups	2.099	3	.700	4.291	.006
	Within Groups	37.496	230	.163		
	Total	39.595	233			



Regression

ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.410 ^a	.168	.157	.37845

a. Predictors: (Constant), ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร, ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร, ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร



Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.964	.184		16.096	.000
	ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	.132	.033	.245	4.039	.000
	ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร	.074	.020	.220	3.624	.000
	ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร	.067	.021	.188	3.120	.002

a. Dependent Variable: ความผูกพันต่อองค์กรภาพรวม

ด้านการจัดตั้งทีม

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
3	.299 ^a	.089	.077	.45213

a. Predictors: (Constant), ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร, ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร, ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร



Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.166	.220		14.393	.000
ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	.123	.039	.201	3.159	.002
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร	.051	.024	.132	2.073	.039
ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร	.056	.026	.139	2.204	.029

a. Dependent Variable: ด้านการจัดตั้งทีม

ด้านการระดมความคิดเห็น

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
3	.422 ^a	.178	.167	.44292

a. Predictors: (Constant), ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร, ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร, ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร



Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.737	.215		12.703	.000
ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	.177	.038	.280	4.640	.000
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร	.083	.024	.210	3.476	.001
ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร	.073	.025	.174	2.901	.004

a. Dependent Variable: ด้านการระดมความคิดเห็น

ด้านการวางบรรทัดฐาน

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
3	.372 ^a	.139	.127	.47343

a. Predictors: (Constant), ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร, ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร, ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร



Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.784	.230		12.085	.000
	ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	.145	.041	.220	3.555	.000
	ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร	.084	.026	.203	3.284	.001
	ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร	.075	.027	.172	2.794	.006

a. Dependent Variable: ด้านการวางบรรทัดฐาน

ด้านความสำเร็จในการทำงาน

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.213 ^a	.045	.041	.49989
2	.260 ^b	.068	.060	.49216

a. Predictors: (Constant), ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร

b. Predictors: (Constant), ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร, ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.775	.121		31.192	.000
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร	.089	.027	.213	3.316	.001
2 (Constant)	3.500	.167		20.963	.000
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร	.085	.027	.203	3.192	.002
ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร	.066	.028	.150	2.361	.019

a. Dependent Variable: ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล	นายสมศักดิ์ ปิดตานัง
ที่อยู่	72/473 หมู่ 6 ต.คูคต อ.ลำลูกกา จ.ปทุมธานี 12130
วัน เดือน ปี เกิด	วันที่ 10 พฤษภาคม 2510
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรี เทคโนโลยีอุตสาหกรรม สาขาการจัดการอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์(ในพระบรมราชูปถัมภ์) ปริญญาโท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการวิศวกรรมธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ประวัติการทำงาน	ปี 2531 - ปัจจุบัน บริษัท ปูนซีเมนต์นครหลวง จำกัด (มหาชน)
E-Mail Address	Somsak.Pidtanang@sccc.co.th

