

The Relationships among Teamwork, Perceived Organizational Support, Employee Engagement, and Efficiency Performance of Operational Employees in the Transport and Logistics Company Laem Chabang Port Chonburi: A Case Study of ABC Company Limited

Phatharaporn Moolsathan^{1*} and Thitima Chaiyakul¹

¹ Department of Industrial Administration and Development, Faculty of Management Sciences Kasetsart University, Thailand

* Corresponding author. E-mail: phatharaporn.m@ku.th

ABSTRACT

This article aimed (1) to study the leveling of teamwork, the recognition to the organizational supporting, the employee engagement and their impact operational efficiency; (2) to study the relationship of teamwork to the employees engagement; (3) to study the relationship of the organizational supporting recognition to the employees engagement; and (4) to study the relationship of the of the employee engagement influence to the efficiency performance of employees. This research is a survey research using a questionnaire to collect data from the sample by the operating employees of 6 department in the transport and logistic company, the ABC Co.,Ltd., in the area of Laem Chabang Port . The sample consisted of 218 operational employees with the instrument tools by the percentage statistics, frequency distribution, mean, standard deviation, correlation coefficient and multiple regression. The result of the study found that level of teamwork, the perceived organizational support, employee engagement and efficiency performance of employees are highly impacted to the employee. The hypothesis testing results were found that their teamwork (Communication) have influenced to the employee engagement with a statistically significant level at 0.05. Perceived organizational support (Stability of work, working condition, Performance) influenced to the employee engagement with a statistically significant level at 0.05. Employee engagement (Affective Commitment, Normative Commitment) influenced to the efficiency performance with a statistically significant level at 0.05.

Keywords: Teamwork, Perceived Organizational Support, Employees Engagement, Efficiency Performance

ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีม การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ระดับปฏิบัติการ บริษัทขนส่งและโลจิสติกส์ ในเขตท่าเทียบเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี กรณีศึกษา บริษัท ABC จำกัด

ภัทราพร มุลสถาน^{1*} และ จูติมา ไชยะกุล¹

¹ สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาอุตสาหกรรม คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ประเทศไทย

* Corresponding author. E-mail: phatharaporn.m@ku.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีม การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ (2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการทำงานเป็นทีม ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ (3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ และ (4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจโดยใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทขนส่งและโลจิสติกส์ ในเขตท่าเทียบเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี บริษัท ABC จำกัด จำนวน 218 คน โดยแบ่งตามหน่วยงานให้บริการทั้งหมด 6 หน่วยงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์การวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า การทำงานเป็นทีม (ด้านการติดต่อสื่อสาร) ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านการปฏิบัติงาน) ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน) ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: การทำงานเป็นทีม, การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร, ความผูกพันต่อองค์กร, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

© 2023 JSSP: Journal of Social Science Panyapat

บทนำ

ปัจจุบันธุรกิจขนส่งและโลจิสติกส์เป็นส่วนสำคัญของเศรษฐกิจและการพัฒนาของประเทศไทย โดยในปี 2565-2567 ธุรกิจบริการขนส่งสินค้าทางถนน มีแนวโน้มเติบโตเฉลี่ย 3-5% ต่อปี จากการเติบโตของภาคการผลิต การค้า และการลงทุนโครงสร้างพื้นฐานภาครัฐ รวมถึงปริมาณผลผลิตสินค้าเกษตร (ธนาคารกรุงศรีอยุธยา, 2565) ความเติบโตและความก้าวหน้าของธุรกิจจึงเป็นแรงผลักดันให้องค์การในทุกภาคส่วนของอุตสาหกรรม ต้องเสริมสร้างศักยภาพของพนักงานเพื่อรองรับกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานถือเป็นสิ่งสำคัญเนื่องจากเป็นเครื่องชี้วัดความก้าวหน้าขององค์กร และประสิทธิภาพของพนักงานยังสามารถส่งผลกระทบต่อผลกำไรของบริษัทได้อย่างมีนัยสำคัญ

สำหรับธุรกิจด้านการขนส่งและโลจิสติกส์ เป็นอุตสาหกรรมบริการที่มีการแข่งขัน องค์กรจึงต้องมีการพัฒนาพนักงานเพื่อเตรียมความพร้อมในด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่เสมอ เพื่อให้ลูกค้าเกิดความพึงพอใจ และปัญหาส่วนใหญ่ที่หลายๆ องค์กรทั่วไปพบ คือพนักงานขาดแรงจูงใจ และความตั้งใจในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย

หรือการปฏิบัติงานที่ยังไม่เต็มศักยภาพของแต่ละบุคคล จึงทำให้มีโอกาสที่เกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานได้ และส่งผลให้องค์การสูญเสียภาพลักษณ์ ความน่าเชื่อถือ ความเชื่อมั่น และความพึงพอใจในการใช้บริการจากลูกค้า ด้วยเหตุนี้จึงเป็นประเด็นปัญหาสำคัญที่องค์กรต้องหาแนวทางในการแก้ไข ซึ่งสิ่งที่จะกระตุ้นให้พนักงานมีความใส่ใจ พร้อมทุ่มเทความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพนั้น องค์กรควรสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นกับพนักงาน และการที่พนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์กรได้นั้น จะต้องอาศัยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กันระหว่างพนักงานและองค์กร ส่วนหนึ่งมาจากลักษณะของการทำงานเป็นทีม ที่สมาชิกมีการปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ซึ่งเป็นแนวทางการทำงานที่องค์กรควรให้ความสำคัญ เนื่องจากพนักงานแต่ละคน มีความรู้ ความสามารถที่แตกต่างกัน ศักยภาพในตัวบุคคลมีขอบเขตจำกัด จึงจำเป็นต้องมารวมกลุ่มกัน เพื่อนำจุดเด่นที่สุดของแต่ละบุคคลมาใช้ในการทำงานร่วมกัน และทำให้งานประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ (สุภาพร โทบุตร, 2563; สมพงษ์ เพชร, 2561) รวมทั้งการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่นำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เนื่องจากเป็นความเชื่อของพนักงานว่าองค์กรได้ให้คุณค่าทางด้านจิตใจ ใส่ใจในความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ทั้งด้านความยุติธรรม การปรับตำแหน่งงาน การให้ผลตอบแทน และสวัสดิการต่างๆ ย่อมมีความพึงพอใจในงาน และเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการตอบแทนแก่องค์กร (อมรัตน์ แสงสาย, 2558; พิชชาภา เกษเต็น, 2563)

จากที่กล่าวมาข้างต้น สะท้อนให้เห็นว่า ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร มีแนวโน้มที่จะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และเมื่อพนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร ก็จะมีประสิทธิภาพ ความรู้ ความสามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ โดยมองว่าความสำเร็จขององค์กรเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองที่จะต้องตอบแทนให้กับองค์กร จึงเป็นแรงกระตุ้นให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกจัดเก็บข้อมูลจากพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ABC จำกัด ซึ่งตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ท่าเทียบเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี บริษัทมีแนวทางในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเชื่อได้ว่าความสำเร็จทางธุรกิจนั้น ย่อมมาจากการปฏิบัติงานด้วยความอดสาหะของพนักงาน และการทำงานเป็นทีม บริษัทได้มีนโยบายพัฒนาความรู้ ความสามารถของพนักงานในแต่ละระดับอย่างสม่ำเสมอ และพร้อมส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ และใส่ใจในคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงาน ด้วยการให้ผลตอบแทน และสวัสดิการต่างๆ อย่างยุติธรรม

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงความสัมพันธ์ของการทำงานเป็นทีม การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ABC จำกัด โดยคาดหวังว่าผลที่ได้รับจากการศึกษาในครั้งนี้ จะสามารถใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน และรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์กร สร้างความรู้สึก ความผูกพันให้เกิดขึ้นกับพนักงาน ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานเห็นประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญ มีความตั้งใจปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร และนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีม การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการทำงานเป็นทีม ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ของการทำงานเป็นทีมและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน รวมทั้งความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่พัฒนาจากการค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลจากตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นเครื่องมือในการวิจัยโดยมีวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรเป้าหมาย (Target Population) คือ พนักงานระดับปฏิบัติการ อัตราจ้างงานระบุเป็นพนักงานรายเดือนที่ผ่านการทดลองงาน และบรรจุเป็นพนักงานของบริษัท ABC จำกัด ที่ปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่เขตท่าเทียบเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี จำนวน 218 คน (บริษัท ABC จำกัด ข้อมูลจำนวนพนักงาน ณ วันที่ 30 มิถุนายน 2565) ผู้วิจัยเลือกเก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากรทั้งหมด โดยไม่มีการสุ่มเลือกกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้สามารถเก็บข้อมูลอย่างครอบคลุมในทุกหน่วยงานของพนักงาน และลดความเอนเอียงที่อาจเกิดขึ้นจากการสุ่มเลือกกลุ่มตัวอย่างได้

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaires) ที่สร้างขึ้นโดยอาศัยแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งกรอบแนวคิดการศึกษาวิจัย โดยเป็นแบบคำถามปลายปิด แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ หน่วยงาน ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในองค์กรนี้ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นแบบให้เติมข้อความและตรวจรายการ (Check List)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน แบบสอบถามเป็นลักษณะเลือกตอบ โดยใช้มาตราส่วน 5 ระดับ ซึ่งกำหนดให้เลือกตอบเพียงข้อเดียว

3. สมมติฐานการวิจัย

3.1 ปัจจัยการทำงานเป็นทีม ส่งผลทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

3.2 ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ส่งผลทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

3.3 ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่งผลทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านระบบออนไลน์ เป็นการสร้างแบบสอบถามใน Google Form โดยมีการกำหนดเงื่อนไขในระบบให้พนักงานสามารถตอบกลับได้เพียง 1 ครั้ง สำหรับแหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการ อัตราจ้างงานระบุเป็นพนักงานรายเดือนที่ผ่านการทดลองงาน และบรรจุเป็นพนักงานของบริษัท ABC จำกัด ที่ปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่เขตท่าเทียบเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี โดยผู้วิจัยเลือกเก็บข้อมูลจากจำนวนประชากรทั้งหมด 218 ราย โดยไม่มีการสุ่มเลือกกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้สามารถเก็บข้อมูลอย่างครอบคลุมในทุกหน่วยงานของพนักงาน และลดความเอนเอียงที่อาจเกิดขึ้นจากการสุ่มเลือกกลุ่มตัวอย่างได้

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

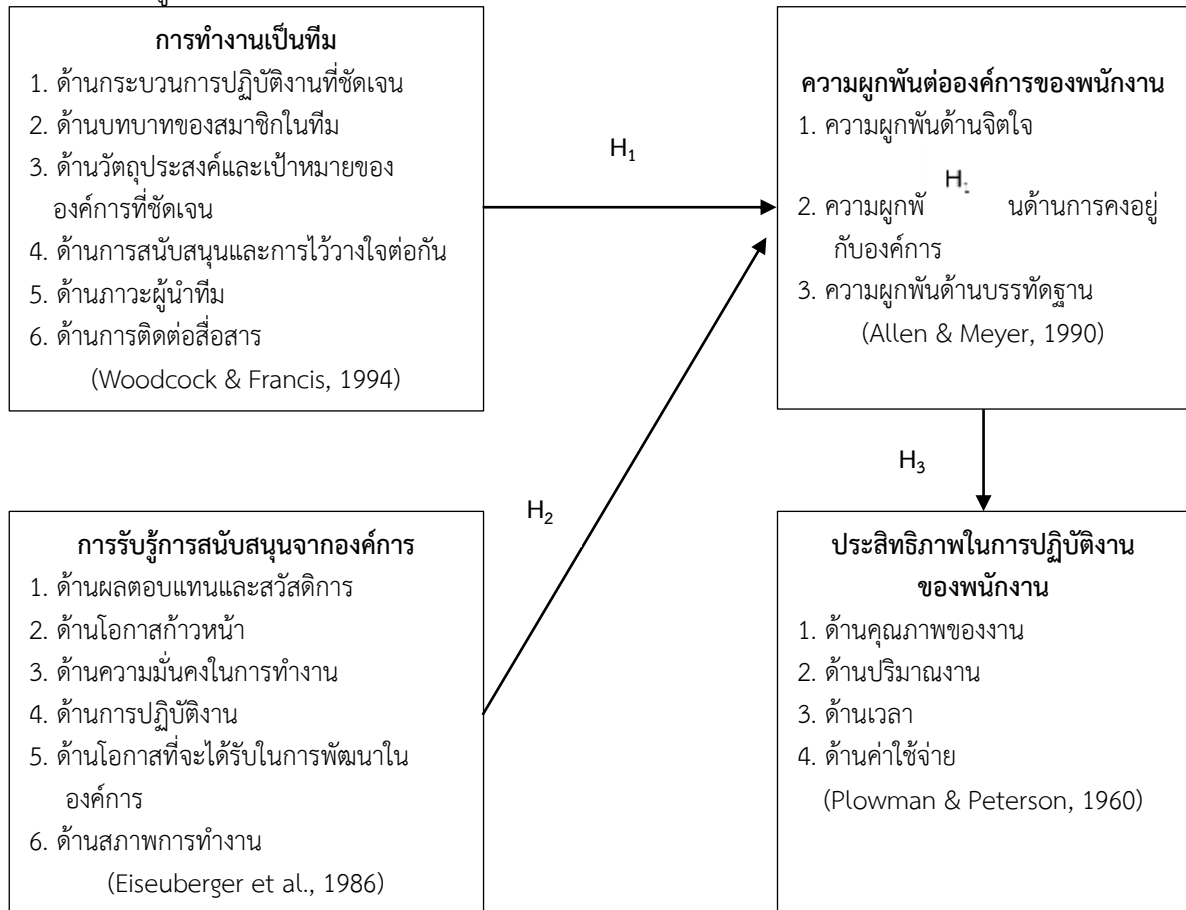
5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

5.1.1 เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ หน่วยงาน ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในองค์กรนี้ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยวิเคราะห์ด้วยความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage)

- 5.1.2 วิเคราะห์ระดับปัจจัยการทำงานเป็นทีม การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
- 5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติเชิงอนุมาน (Inference Statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1,2 และ 3

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมา ผู้วิจัยพบหลักฐานเชิงประจักษ์ หรือแนวโน้มที่มีโอกาสเกิดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่จะศึกษาในกรอบแนวคิดการวิจัยในครั้งนี้ และนำไปสู่การทดสอบสมมติฐานทั้งหมดข้างต้น โดยมีพื้นฐานมาจากแนวคิดของการทำงานเป็นทีม การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร อันเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ซึ่งนำไปสู่การเกิดประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานต่อไป ตามลำดับดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย พบว่า

1. ระดับการทำงานเป็นทีม การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ABC จำกัด

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านการการทำงานเป็นทีม การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ABC จำกัด โดยรวมและแยกตามแต่ละด้าน ดังแสดงในตารางที่ 1-4

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของระดับการทำงานเป็นทีมโดยรวมและแยกตามแต่ละด้าน

การทำงานเป็นทีม	n = 218		
	μ	σ	แปลผล
1. ด้านกระบวนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	4.17	0.584	เห็นด้วยมาก
2. ด้านบทบาทของสมาชิกในทีม	4.13	0.602	เห็นด้วยมาก
3. ด้านวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรที่ชัดเจน	4.14	0.614	เห็นด้วยมาก
4. ด้านการสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน	4.03	0.649	เห็นด้วยมาก
5. ด้านภาวะผู้นำทีม	4.16	0.690	เห็นด้วยมาก
6. ด้านการติดต่อสื่อสาร	4.19	0.534	เห็นด้วยมาก
ปัจจัยการทำงานเป็นทีมโดยรวม	4.14	0.531	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นด้านการทำงานเป็นทีมโดยรวม พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ซึ่งหมายถึงระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยมาก และเมื่อพิจารณาแยกตามรายด้านพบว่า ลำดับที่หนึ่งคือ ด้านการติดต่อสื่อสาร ลำดับถัดไปคือ ด้านกระบวนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ลำดับถัดไปคือ ด้านภาวะผู้นำทีม ลำดับถัดไปคือ ด้านวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรที่ชัดเจน ลำดับถัดไปคือ ด้านบทบาทของสมาชิกในทีม และลำดับสุดท้ายคือ ด้านการสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรโดยรวม และแยกตามแต่ละด้าน

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	n = 218		
	μ	σ	แปลผล
1. ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	3.71	0.741	เห็นด้วยมาก
2. ด้านโอกาสก้าวหน้า	3.92	0.605	เห็นด้วยมาก
3. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.01	0.619	เห็นด้วยมาก
4. ด้านการปฏิบัติงาน	4.03	0.649	เห็นด้วยมาก
5. ด้านโอกาสที่จะได้รับในการพัฒนาในองค์กร	3.96	0.608	เห็นด้วยมาก
6. ด้านสภาพการทำงาน	3.91	0.728	เห็นด้วยมาก
ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรโดยรวม	3.92	0.572	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรโดยรวม พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ซึ่งหมายถึงระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยมาก และเมื่อพิจารณาแยกตามรายด้านพบว่า ลำดับที่หนึ่งคือ ด้านการปฏิบัติงาน ลำดับถัดไป คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ลำดับถัดไปคือ ด้านโอกาสที่จะได้รับในการพัฒนาในองค์กร ลำดับถัดไป คือ ด้านโอกาสก้าวหน้า ลำดับถัดไปคือ ด้านสภาพการทำงาน และลำดับสุดท้ายคือ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโดยรวมและแยกตามแต่ละด้าน

ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน	n = 218		
	μ	σ	แปลผล
1. ความผูกพันด้านจิตใจ	4.11	0.559	เห็นด้วยมาก
2. ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ	3.99	0.583	เห็นด้วยมาก
3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	4.11	0.598	เห็นด้วยมาก
ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโดยรวม	4.07	0.544	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโดยรวม พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ซึ่งหมายถึงระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยมาก และเมื่อพิจารณาแยกตามรายด้านพบว่า ลำดับที่หนึ่งคือ ความผูกพันด้านจิตใจ ลำดับถัดไปคือ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน และลำดับสุดท้ายคือ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมและแยกตามแต่ละด้าน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน	n = 218		
	μ	σ	แปลผล
1. ด้านคุณภาพของงาน	4.18	0.497	เห็นด้วยมาก
2. ด้านปริมาณงาน	4.18	0.504	เห็นด้วยมาก
3. ด้านเวลา	4.17	0.505	เห็นด้วยมาก
4. ด้านค่าใช้จ่าย	4.17	0.546	เห็นด้วยมาก
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม	4.18	0.464	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 ซึ่งหมายถึงระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยมาก และเมื่อพิจารณาแยกตามรายด้านพบว่า ลำดับที่หนึ่งคือ ด้านคุณภาพของงาน ลำดับถัดไปคือ ด้านปริมาณงาน ลำดับถัดไปคือ ด้านเวลา และลำดับสุดท้าย คือ ด้านค่าใช้จ่าย

2. ความสัมพันธ์ของการทำงานเป็นทีม ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ABC จำกัด

การวิเคราะห์ขนาดของตัวแปรอิสระที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยการทำงานเป็นทีมด้านการติดต่อสื่อสาร ($Beta = 0.256$) ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงสามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์การของพนักงานได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานที่เพิ่มขึ้น เป็นผลมาจากการทำงานเป็นทีมด้านการติดต่อสื่อสารที่เพิ่มขึ้น ดังแสดงในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ผลของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ของปัจจัยการทำงานเป็นทีมส่งผลทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ตัวแปร	b	SE _b	β	t	sig	Tolerance	VIF
การทำงานเป็นทีม							
(Constant)	1.532	.253		6.059	.000*		
ด้านการติดต่อสื่อสาร	.261	.100	.256	2.622	.009*	.325	3.076
SE _{est} = $\pm$.45; Durbin-Watson = 1.696							
R = 0.589; R ² = 0.346; F = 18.636; DF = 6; sig = 0.000							

หมายเหตุ: * หมายถึงนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

3. ความสัมพันธ์ของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ABC จำกัด

การวิเคราะห์ขนาดของตัวแปรอิสระที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านสภาพการทำงาน (Beta = 0.266) ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านความมั่นคงในการทำงาน (Beta = 0.256) และปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านการปฏิบัติงาน (Beta = 0.158) ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงสามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่เพิ่มขึ้นเป็นผลมาจากการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้น ดังแสดงในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ผลของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ของปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ส่งผลทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ตัวแปร	b	SE _b	β	t	sig	Tolerance	VIF
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร							
(Constant)	1.442	.198		7.297	.000*		
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	.225	.090	.256	2.487	.014*	.224	4.458
ด้านการปฏิบัติงาน	.132	.052	.158	2.548	.012*	.620	1.613
ด้านสภาพการทำงาน	.199	.073	.266	2.724	.007*	.249	4.015
SE _{est} = $\pm$.39; Durbin-Watson = 1.763							
R = 0.706; R ² = 0.499; F = 34.961; DF = 6; sig = 0.000							

หมายเหตุ: * หมายถึงนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

4. ความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ABC จำกัด

การวิเคราะห์ขนาดของตัวแปรอิสระที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Beta = 0.412) ด้านความผูกพันด้านจิตใจ (Beta = 0.386) ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงสามารถอธิบายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานได้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานที่เพิ่มขึ้น เป็นผลมาจาก ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันด้านจิตใจที่เพิ่มขึ้น ดังแสดงในตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ผลของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ของปัจจัยความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ส่งผลทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ตัวแปร	b	SE _b	β	t	sig	Tolerance	VIF
ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน							
(Constant)	1.419	.148		9.593	.000*		
ความผูกพันด้านจิตใจ	.320	.065	.386	4.893	.000*	.280	3.565
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	.319	.062	.412	5.115	.000*	.269	3.711
SE _{est} = $\pm$.29; Durbin-Watson = 1.674							
R = 0.791; R ² = 0.626; F = 119.626; DF = 3; sig = 0.000							

หมายเหตุ: * หมายถึงนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยการทำงานเป็นทีม ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน พบว่า ปัจจัยการทำงานเป็นทีม ด้านการติดต่อสื่อสาร ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน เนื่องจากการทำงานเป็นทีม และการสื่อสารเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของพนักงานที่ประสบความสำเร็จ ซึ่งในการทำงานร่วมกันของบุคคลที่มีทักษะ และความเชี่ยวชาญที่แตกต่างกัน การสื่อสารจึงมีส่วนสำคัญอย่างยิ่ง เพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน เพราะในการทำงานหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะต้องมีการการแลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิด และคำติชม ระหว่างสมาชิกในทีมเพื่อให้แน่ใจว่าทุกคนมีความเห็นตรงกัน นำไปสู่การมีส่วนร่วมและความผูกพันต่อองค์การที่เพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ ญัฐปคัลป์ ยุทธารักษ์ และ รุจิกาญจน์ สานนท์ (2562) ที่พบว่าปัจจัยการทำงานเป็นทีมขององค์การในด้านการติดต่อสื่อสาร มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานระบบผลิตกระแสไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ซึ่งปัจจัยทั้งหมดเหล่านี้ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ตัวอย่างเช่น หากองค์การจัดเตรียมสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย และสะดวกสบาย พนักงานมักจะรับรู้ว่าองค์การห่วงใยความเป็นอยู่ที่ดีของพวกเขา ในทำนองเดียวกัน หากองค์การมีภาระงาน และตารางการทำงานที่สมเหตุสมผล พนักงานก็มีแนวโน้มที่จะรู้สึกว่าการของของตนเห็นคุณค่าในผลงานของพวกเขา และใส่ใจเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน นอกจากนี้ หากองค์การส่งเสริมความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างพนักงานกับหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงาน พนักงานก็มีแนวโน้มที่จะรู้สึกว่าการของของตนเห็นคุณค่าในผลงาน และใส่ใจในความเป็นอยู่ที่ดีทางสังคมของพวกเขา

จากผลการศึกษา ยังให้ความสำคัญกับการรับรู้ถึงความมั่นคงในการทำงาน เมื่อพนักงานรู้สึกว่าการงานของพวกเขามั่นคง พวกเขาจะรู้สึกผูกพันกับองค์การ และทุ่มเทความพยายามให้กับงานของตนมากขึ้น ในด้านการปฏิบัติงาน พนักงานคิดว่าทรัพยากร และการสนับสนุนที่องค์การจัดหาให้เพื่อช่วยให้พนักงานปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานด้วย เมื่อพนักงานรู้สึกว่าการงานมีเครื่องมือ และทรัพยากรที่จำเป็นต่อการทำงานได้ดี พวกเขาจะรู้สึกมั่นใจในความสามารถของตน และทุ่มเทให้กับงานของตน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีญาพร สันติวานิช และ จุฑามาศ ทวีไพบูลย์วงศ์ (2563) ที่พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการโรงงานผลิตอาหาร ในจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่าความผูกพันด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันด้านจิตใจ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน เมื่อพนักงานมีความผูกพันด้านจิตใจ พวกเขาจะรู้สึกถึงความภาคภูมิใจ ความเป็นเจ้าของกับองค์การ ซึ่งเกิดขึ้นจากประสบการณ์เชิงบวกของพนักงาน และความรู้สึกที่มีต่อองค์การ รวมถึงความผูกพันด้านบรรทัดฐานฐาน ที่เป็นความรู้สึกผูกพันของพนักงานที่จะต้อง

อยู่กับองค์การเนื่องจากการรับรู้ถึงความรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณ หรือภาระผูกพันซึ่งเกิดขึ้นจากความเชื่อของพนักงานว่าพวกเขาเป็นหนี้บางอย่างกับองค์การ เช่น การฝึกอบรม การลงทุนในการพัฒนาอาชีพ หรือโอกาสที่องค์การมอบให้ ทั้งสองสิ่งนี้ส่งผลกระทบอย่างมากต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน เมื่อพนักงานมีความผูกพันด้านจิตใจต่อองค์การ พวกเขามักจะมีส่วนร่วม มีแรงจูงใจ และพึงพอใจกับงานมากขึ้น ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวาสนา เกอแอสละ และคณะ (2561) พบว่าความผูกพันด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันด้านจิตใจ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาวิจัย สามารถสรุปเป็นองค์ความรู้ใหม่ได้ ดังนี้



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า เพศผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 132 ราย อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 31-40 ปี จำนวน 83 ราย หน่วยงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ อยู่ในหน่วยงานบริการสถานีขนส่งสินค้าทางราง (รถไฟ) ท่าเรือแหลมฉบัง จำนวน 62 ราย ระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 109 ราย ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน อยู่ในช่วง 1-3 ปี จำนวน 97 ราย รายได้เฉลี่ย

ต่อเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน อยู่ในช่วง 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 116 ราย ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นด้านการทำงานเป็นทีมโดยรวม พบว่ามีระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยมาก และเมื่อพิจารณาแยกตามรายด้านพบว่า ลำดับที่หนึ่ง คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร ลำดับถัดไปคือ ด้านกระบวนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ลำดับถัดไปคือ ด้านภาวะผู้นำทีม ลำดับถัดไปคือ ด้านวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การที่ชัดเจน ลำดับถัดไปคือ ด้านบทบาทของสมาชิกในทีม และลำดับสุดท้ายคือ ด้านการสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การโดยรวม พบว่า มีระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยมาก และเมื่อพิจารณาแยกตามรายด้านพบว่า ลำดับที่หนึ่งคือ ด้านการปฏิบัติงาน ลำดับถัดไปคือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ลำดับถัดไปคือ ด้านโอกาสที่จะได้รับในการพัฒนาในองค์การ ลำดับถัดไปคือ ด้านโอกาสก้าวหน้า ลำดับถัดไปคือ ด้านสภาพการทำงาน และลำดับสุดท้ายคือ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโดยรวม พบว่ามีระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยมาก และเมื่อพิจารณาแยกตามรายด้านพบว่า ลำดับที่หนึ่งคือ ความผูกพันด้านจิตใจ ลำดับถัดไปคือ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน และลำดับสุดท้าย คือ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม พบว่า มีระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยมาก และเมื่อพิจารณาแยกตามรายด้านพบว่า ลำดับที่หนึ่งคือ ด้านคุณภาพของงาน ลำดับถัดไปคือ ด้านปริมาณงาน ลำดับถัดไปคือ ด้านเวลา และลำดับสุดท้ายคือ ด้านค่าใช้จ่าย

ผลการวิเคราะห์ ปัจจัยการทำงานเป็นทีม ส่งผลทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน จากผลการวิเคราะห์ขนาดของตัวแปรอิสระที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยการทำงานเป็นทีม ด้านการติดต่อสื่อสาร ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงสามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์การของพนักงานได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานที่เพิ่มขึ้น เป็นผลมาจากการทำงานเป็นทีมด้านการติดต่อสื่อสารที่เพิ่มขึ้น

ผลการวิเคราะห์ ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ส่งผลทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน จากผลการวิเคราะห์ขนาดของตัวแปรอิสระ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงสามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์การของพนักงานได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานที่เพิ่มขึ้นเป็นผลมาจาก การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้น

ผลการวิเคราะห์ ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ส่งผลทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน จากผลการวิเคราะห์ขนาดของตัวแปรอิสระที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน และด้านความผูกพันด้านจิตใจ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงสามารถอธิบายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานได้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานที่เพิ่มขึ้น เป็นผลมาจาก ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันด้านจิตใจที่เพิ่มขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ปัจจัยการทำงานเป็นทีม ด้านวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรที่ชัดเจน และด้านการติดต่อสื่อสาร ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ดังนั้นหากองค์กรต้องการเข้าใจว่าการสื่อสาร และการทำงานเป็นทีมส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานอย่างไร ทางองค์กรควรทำแบบสำรวจกับพนักงาน โดยขอให้พนักงานกรอกแบบสำรวจเพื่อวัดว่าการสื่อสาร และการทำงานเป็นทีม หรือทางองค์กรควรมีการพูดคุยกับพนักงานและผู้จัดการ เพื่อหาว่าอะไรที่จะช่วยทำให้การสื่อสารและการทำงานเป็นทีมเป็นไปได้ด้วยดี อีกทั้ง ทางองค์กรควรส่งเสริมการใช้เครื่องมือสื่อสารต่างๆ เช่น อีเมล หรือการประชุมทางวิดีโอ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีส่วนร่วมกันให้มากขึ้น และองค์กรควรเปิดพื้นที่ให้พนักงานสามารถเสนอแนะ เรียนรู้เพิ่มเติมว่าการสื่อสาร และการทำงานเป็นทีมส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานอย่างไร และหาวิธีปรับปรุงในที่ทำงาน

1.2 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ดังนั้นหากองค์กร ต้องการทราบว่าพนักงานที่ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรรู้สึกอย่างไร และมีส่วนร่วมกับงานอย่างไร และสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรอย่างไร ทางองค์กรควรจะศึกษาผลกระทบของเงื่อนไขการปฏิบัติงาน เช่น ปริมาณงานและตารางการทำงาน มากเกินไปหรือไม่ รวมถึงส่งเสริมให้พนักงานมีอุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ มีการช่วยเหลือสนับสนุนด้านข้อมูล โดยอาจจะสุ่มสำรวจจากพนักงานว่ามีความคิดเห็นอย่างไร รวมถึงการประชาสัมพันธ์ชี้แจงให้พนักงานรับรู้ถึงความเชื่อมั่นว่าธุรกิจขององค์กรมีความมั่นคง ยั่งยืน และจะยังคงรักษาพนักงานไว้ให้เป็นสมาชิกขององค์กร และองค์กรควรเปิดพื้นที่ให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ สิ่งที่พนักงานต้องการการสนับสนุนเพิ่มเติมจากองค์กรที่จะช่วยให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น

1.3 ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันด้านจิตใจ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ดังนั้นหากองค์กร ต้องการทราบว่าความผูกพันด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันด้านจิตใจ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรอย่างไร ทางองค์กรควรจัดทำแบบสำรวจ เพื่อวัดความผูกพันของพนักงาน เพื่อช่วยระบุปัจจัยที่นำไปสู่ความมุ่งมั่น และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยทางองค์กรสามารถใช้การสนทนากลุ่มหรือการสัมภาษณ์เพื่อทำความเข้าใจว่าอะไรกระตุ้นให้พนักงานมีความมุ่งมั่นต่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพ อีกทั้งทางองค์กรควรพัฒนาหลักสูตรอบรมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยการอบรมมีเนื้อหาความเกี่ยวข้องกับความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของพนักงานในองค์กร การร่วมมือซึ่งกันและกัน ทักษะที่ดีต่อองค์กรและองค์กรควรส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวก โดยองค์กรสามารถสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวกโดยส่งเสริมการสื่อสารที่เปิดกว้าง ความโปร่งใส และความยุติธรรมในที่ทำงาน ที่จะต้องทำให้เป็นบรรทัดฐานขององค์กร โดยพนักงานเข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน

2. ข้อเสนอแนะด้านการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การวิจัยครั้งนี้ได้ทำการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัท ABC จำกัด ในพื้นที่เขตท่าเทียบเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี เท่านั้น จึงขอเสนอแนะให้ผู้สนใจศึกษาที่คล้ายกัน ได้ทำการศึกษาในอุตสาหกรรมอื่นๆ เพื่อที่จะได้นำผลการวิจัยมาเปรียบเทียบ และนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในด้านอื่นๆ ต่อไป

2.2 เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ในการวิจัยครั้งต่อไป อาจจะทำการศึกษาแบบผสมผสาน ทั้งการวิจัยเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความละเอียด และชัดเจนมากยิ่งขึ้น และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้ดียิ่งขึ้น

2.3 ผู้วิจัยเสนอให้ขยายผลการศึกษาในกลุ่มสายงานอื่นภายในองค์กร บริษัท ABC จำกัด เพื่อการเปรียบเทียบผลระหว่างกลุ่มประชากร ด้านเพศ การศึกษา อายุ และด้านอื่นๆ ว่ามีความเหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร เพื่อประโยชน์ในการบริหารจัดการ และวางแผนกลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคลในระดับองค์กร

2.4 ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นการเก็บข้อมูลครั้งเดียวในช่วงเวลาหนึ่ง ผลที่ได้จึงเป็นการศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรในช่วงเวลาหนึ่ง ผู้วิจัยขอเสนอแนะให้เป็นการศึกษาในระยะยาว (Longitudinal study) ซึ่งจะให้เห็นความต่อเนื่องของการเปลี่ยนแปลงระหว่างตัวแปรต้น และตัวแปรตาม ได้ชัดเจน

เอกสารอ้างอิง

- ณัฐปคัลป์ ยุทธารักษ์ และ รุจิภาญจน์ สานนท์. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานระบบผลิตกระแสไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์ในเขตกรุงเทพมหานคร. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- ธนาคารกรุงศรีอยุธยา. (2565). แนวโน้มธุรกิจ/อุตสาหกรรมปี 2565-2567: ธุรกิจบริการขนส่งสินค้าทางถนน. สืบค้น 3 มกราคม 2565. จาก <https://www.krungsri.com/th/research/industry/industry-outlook/logistics/road-freight-transportation/io/road-freight-transportation-2022-2024>.
- ปรียาพร สันติวานิช และ จุฑามาศ ทวีไพบูลย์วงศ์. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนองค์การและความยุติธรรมในองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการโรงงานผลิตอาหาร ในจังหวัดชลบุรี ใน การประชุมวิชาการระดับชาติ วิทยาลัยนครราชสีมา ครั้งที่ 7” (น. 228-232). นครราชสีมา: วิทยาลัยนครราชสีมา.
- พิชชาภา เกาเต้น. (2563). ผลกระทบของการทำงานเป็นทีม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพัน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โตโยต้านครธน จำกัด. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- วาสนา เกอแอสละ, ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ และ สุรี พงษ์ทวีศักดิ์ (2561). การทำงานเป็นทีมที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์. วารสารวิทยบริการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 29(3), 132-142.
- สมพงษ์ เพชรี. (2561). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ไทยโอบายาชิ จำกัด. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- สุภาพร โทบุตร. (2563). ปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดปราจีนบุรี. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- อมรัตน์ แสงสาย. (2558). ปัจจัยด้านองค์การและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชันวาย: กรณีศึกษา บริษัท เอเซีย สแตนเลย์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology*, 63(1), 1-18.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71, 500-507.
- Plowman, G. E., & Peterson, E. (1960). *Business organization and management*. Queensland: Irwin.
- Woodcock, M., & Francis, D. (1994). *Teambuilding Strategy*. Hampshire: Gower Publishing.

