

ผลของการสร้างทีมงานที่มีต่อความผูกพัน ในองค์กรของพนักงาน

The Effects of Team Building on Employees Engagement

ฐิติรัชต์ กุลณราวุฒิพันธ์^{1,*} และประยุทธ ไทยธานี²
Thitiracht Kunnarawuttipun^{1,*} and Prayut Thaihani²

รับบทความ 4 กันยายน 2562 แก้ไข 6 ธันวาคม 2562
ตอบรับ 12 ธันวาคม 2562

Received 14 September 2019 Revised 6 December 2019

Accepted 12 December 2019

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบทดลองโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรของกลุ่มทดลองก่อนและหลังการทดลอง 2) เปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรหลังการทดลอง ระหว่างกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานประจำของบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมา ที่มีอายุงานมากกว่าหรือเท่ากับ 1 ปีขึ้นไป มีคะแนนความผูกพันในองค์กรอยู่ในระดับน้อย และสมัครใจเข้าร่วมการทดลอง กลุ่มตัวอย่างแบ่งเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มทดลองจำนวน 10 คน และกลุ่มควบคุม จำนวน 10 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ โปรแกรมการสร้างทีมงาน จำนวน 2 วัน วันละ 6 ชั่วโมง เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบวัดความผูกพันในองค์กรที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .954 โดยพนักงานกลุ่มทดลองได้เข้าร่วมโปรแกรมการสร้างทีมงาน ส่วนพนักงานกลุ่มควบคุมไม่ได้เข้าร่วมโปรแกรม วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการทดสอบค่าที (t-test)

ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มทดลองที่ได้เข้าร่วมโปรแกรมการสร้างทีมงานมีคะแนนความผูกพันในองค์กรสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และหลังการทดลองกลุ่มทดลองมีคะแนนความผูกพันในองค์กรสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: การสร้างทีมงาน, ความผูกพันในองค์กร

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, นครราชสีมา 30000
M.A. Student in Human Potential Development, Nakhon Ratchasima Rajabhat University, Nakhon Ratchasima
30000, Thailand

² คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, นครราชสีมา 30000
Faculty of Education, Nakhon Ratchasima Rajabhat University, Nakhon Ratchasima 30000, Thailand

*Corresponding author, email: thitiracht.k@gmail.com

ABSTRACT

The purposes of this experimental research were to: 1) compare the employee engagement before and after the experiment, and 2) compare the employee engagement after the experiment between the experimental group and the control group. The sample group used in the research was a permanent employee of a company located in Nakhon Ratchasima province. The 20 employee of 1 year up level of engagement low score and voluntarily participated in the experiment. Sample were divided into 2 groups: 10 persons for experimental groups and 10 persons for the control groups. The research tools were 2 days, 6 hours a day team building program. The experimental design was randomized control group pretest-posttest design, the experimental group employees joined the team building program, while the control group employees did not participate in the team building program. Data were analyzed by mean, standard deviation, and t-test.

The results were as follows: The experimental group joined the team building program had increased in employees engagement scores with statistical significance at .01 level. The experimental group had higher employees engagement posttest scores than control group, with statistical significance at .01 level.

Keyword: Team Building, Employees Engagement

บทนำ

ความผูกพันในองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement) เป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งที่พนักงานคนหนึ่ง จะทำงานอยู่กับองค์กรได้ยาวนาน หากพนักงานใน องค์กรมีความผูกพันที่ดีในองค์กรแล้วก็จะมีความมุ่งมั่น ตั้งใจ ที่จะทุ่มเทการทำงานอย่างเต็มความสามารถทำให้ องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ นำไปสู่ความเปลี่ยนแปลงที่ดี ขององค์กร ส่งผลให้องค์กรเติบโต และประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน สภาพปัญหาปัจจุบันระดับความผูกพัน ในองค์กรของพนักงาน ในปัจจุบันเริ่มจะลดลง ขาดความ กระตือรือร้นในการทำงาน มีความคิดขัดแย้งกับนโยบาย ของผู้บริหารระดับสูง เปลี่ยนงานบ่อยเพิ่มขึ้น แสดงให้ เห็นว่าปัญหาที่สำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารทรัพยากร มนุษย์ คือทำอย่างไรให้พนักงานเกิดความรักความผูกพัน ในองค์กร ทุกระดับชั้น (วรพจน์ เลิศสุวรรณเสรี, 2551)

ความผูกพันในองค์กรของพนักงาน คือ สภาพทาง จิตใจหรือความรู้สึกที่บุคลากรเห็นคุณค่า ตระหนักถึงหน้าที่

ความรับผิดชอบ เกิดความจงรักภักดี กระตือรือร้น เต็มใจ เสียสละ พร้อมทั้งจะทุ่มเทแรงกายแรงใจผสมผสานกับ ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ที่มีอยู่ทั้งหมด ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายให้ได้ (วิราวรรณ รพีพิศาล, 2550, น. 261)

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้นจึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่ องค์กรจะต้องสร้างความผูกพันในองค์กร เพื่อพยายาม รักษาพนักงานที่มีศักยภาพให้ปฏิบัติงานกับบริษัท ให้ยาวนานที่สุด เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ผู้วิจัย จึงสนใจนำโปรแกรมการสร้างทีมงานมาพัฒนาความผูกพัน ในองค์กรของพนักงานในบริษัท ด้านความรู้สึก ด้านความ ต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคม ทำให้พนักงาน เกิดความผูกพันในองค์กรมากยิ่งขึ้น เพื่อลดปัญหา พนักงานทำงานไม่เต็มศักยภาพ อีกทั้งยังช่วยส่งเสริม ให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างยั่งยืน ตลอดไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

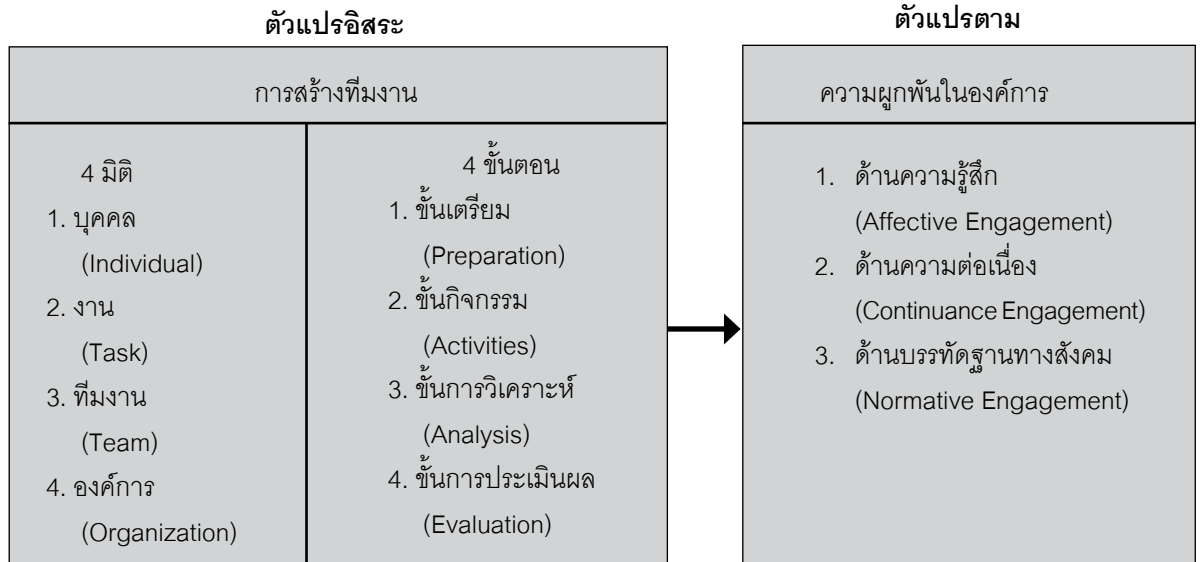
การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาความผูกพันในองค์การของพนักงานโดยใช้โปรแกรมการสร้างทีมงาน และมีวัตถุประสงค์เฉพาะดังนี้

1. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันในองค์การของพนักงานกลุ่มทดลองก่อน และหลังการทดลอง
2. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันในองค์การของพนักงาน หลังการทดลองระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยเพื่อนำมาพัฒนาและสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย กล่าวคือ ศึกษาผลงานของ Stott and Walker (อ้างถึงใน สุรินทร์ เลานันท์, 2549) เพื่อพัฒนาทีมงานในรูปแบบ 4 มิติ ให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน

ของทีม ประกอบด้วยด้วย 1) บุคคล (Individual) 2) งาน (Task) 3) ทีมงาน (Team) และ 4) องค์การ (Organization) และใช้โปรแกรมการสร้างทีมงานจากการสังเคราะห์แนวคิดของ สมชาติ กิจยรรยง (2546, น.16) และ Clegg and Birch (ฝ่ายวิชาการเอ็กซ์เปอร์เน็ท, 2556) ผู้วิจัยได้ศึกษาและวางแผนสร้างโปรแกรมการสร้างทีมงาน อันประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) ขั้นเตรียมกิจกรรม (Preparation) 2) ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม (Activities) 3) ขั้นการวิเคราะห์ (Analysis) และ 4) ขั้นประเมินผล (Evaluation) โดยคาดว่าจะส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานที่ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ 1) ความผูกพันต่อองค์การ ด้านความรู้สึก 2) ความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง 3) ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Allen & Mayer, 1990 อ้างถึงใน ชูติมา ศรีฤทธิ์, 2555) ซึ่งได้เลือกใช้เป็นแนวทางในการวิจัยครั้งนี้ดังปรากฏในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงทดลอง (Experimental Research) เพื่อศึกษาผลของการใช้โปรแกรมการสร้างทีมงานที่มีต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน ซึ่งมีวิธีการดำเนินการวิจัยประกอบด้วยประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การดำเนินการทดลอง การวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้ 1) เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรของพนักงานกลุ่มทดลองก่อนและหลังการทดลอง 2) เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรของพนักงานหลังการทดลอง ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

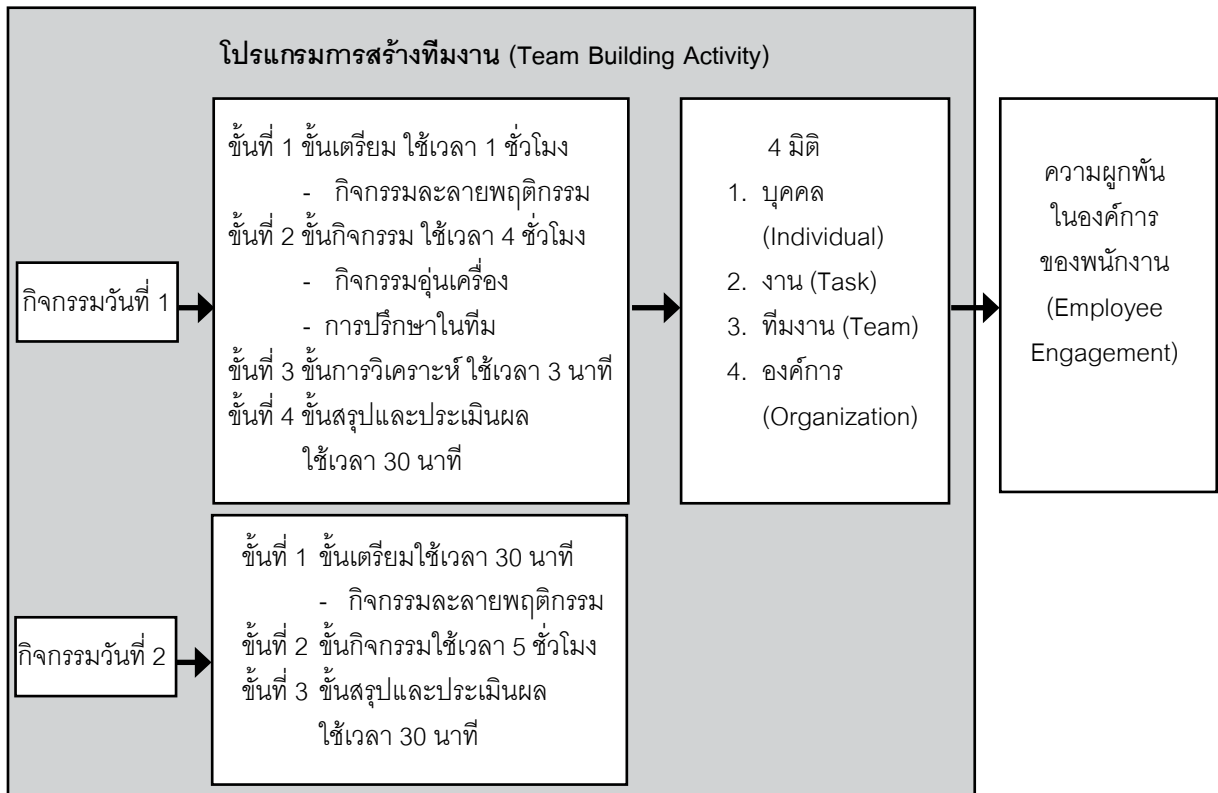
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานประจำของบริษัทแห่งหนึ่งอยู่ในจังหวัดนครราชสีมา ของปี 2562 ที่มีอายุงานมากกว่าหรือเท่ากับ 1 ปีขึ้นไป จำนวน 270 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานประจำของบริษัทแห่งหนึ่งอยู่ในจังหวัดนครราชสีมา ของปี 2562 ทำแบบวัดความผูกพันในองค์กร จำนวน 270 คน โดยคัดเลือกพนักงานที่มีคะแนนความผูกพันในองค์กรน้อย-น้อยที่สุด จำนวน 47 คน และได้สอบถามความสมัครใจซึ่งมีผู้สมัครใจเข้าร่วมการวิจัย จำนวน 20 คน แบ่งพนักงานออกเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มละ 10 คน ด้วยการจับสลากเป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ทำการทดลอง คือโปรแกรมการสร้างทีมงาน ผู้วิจัยได้นำเสนอโปรแกรมที่สร้างขึ้นแก่ผู้เชี่ยวชาญทางด้านกิจกรรมการสร้างทีมงาน จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสม และความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ เนื้อหาและกิจกรรม แล้วนำไปทดลองใช้ (Try out) ดังปรากฏในภาพที่ 2



ภาพที่ 2 แผนโปรแกรมการสร้างทีมงาน

2. เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบวัดความผูกพันในองค์กร มีขั้นตอน ดังนี้

2.1 จัดทำแบบวัดความผูกพันในองค์กรฉบับร่างเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญทางด้านแบบวัดการวิจัยจำนวน 3 ท่าน โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective : IOC) ก่อนนำไปทดลองใช้ (Try out)

2.2 นำแบบวัดความผูกพันในองค์กรไปทดลองใช้ (Try out) เก็บข้อมูลกับพนักงานที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างแต่มีลักษณะใกล้เคียงกัน รวมจำนวน 50 คน แล้วนำมาตรวจให้คะแนนเพื่อวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item-Total Correlation) โดยมีค่าอำนาจจำแนกร (r) ตั้งแต่ .416 ถึง .863 รวมได้ 24 ข้อ ที่สามารถนำไปใช้ได้

2.3 วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา (α -Coefficient) ของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .954

2.4 จัดทำแบบวัดความผูกพันในองค์กรฉบับสมบูรณ์สำหรับดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การดำเนินการทดลอง

การวิจัยนี้มีแบบแผนการทดลองแบบมีการสุ่มมีกลุ่มควบคุมและมีการประเมินก่อน-หลัง (Randomized control group pretest-posttest design) ดังปรากฏในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แบบแผนการทดลองแบบมีกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม มีการประเมินก่อน-หลัง (Randomized control group pretest-posttest design)

กลุ่ม	ก่อนการทดลอง	ทดลอง	หลังการทดลอง
RE	T ₁ E	X	T ₂ E
RC	T ₁ C	~X	T ₂ C

ความหมายของสัญลักษณ์

- R สุ่มตัวอย่าง
- E กลุ่มทดลอง
- C กลุ่มควบคุม
- X ได้เข้าร่วมโปรแกรมการสร้างทีมงาน
- ~X ไม่ได้เข้าร่วมโปรแกรมการสร้างทีมงาน
- T₁ การประเมินก่อนการทดลอง
- T₂ การประเมินหลังการทดลอง

สำหรับขั้นตอนในการดำเนินการทดลอง มีดังนี้

1. ขั้นเตรียมการ
 - 1.1 ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อแสดงต่อผู้จัดการโรงงานเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมา
 - 1.2 จัดเตรียมเครื่องมือแบบวัดที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ขั้นตอนในการดำเนินการทดลองแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

- 2.1 ระยะก่อนการทดลอง
 - 2.1.1 ติดต่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากผู้จัดการโรงงานเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
 - 2.1.2 ประเมินความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท ในวันที่ 18 ธันวาคม 2561 โดยสุ่มเข้ารับการทดลอง 2 กลุ่ม คือกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

แล้วนำคะแนนทั้ง 2 กลุ่มมาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม โดยการทดสอบค่าทีและกำหนดระดับนัยสำคัญที่ระดับ .01 พบว่า พนักงานทั้ง 2 กลุ่มมีคะแนนความผูกพันในองค์กรไม่แตกต่างกัน ดังปรากฏในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรของพนักงานก่อนการทดลองระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

กลุ่มตัวอย่าง	N	\bar{X}	S.D.	t	p
กลุ่มทดลอง	10	3.35	.36	.007	.995
กลุ่มควบคุม	10	3.35	.36		

2.2 ระยะดำเนินการทดลอง เริ่มดำเนินการทดลองวันที่ 28 - 29 มีนาคม 2562 โดยผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการทดลองด้วยตนเอง โดยกลุ่มทดลองได้เข้าร่วมโปรแกรมการสร้างทีมงานตามโปรแกรมที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 2 วัน ส่วนกลุ่มควบคุมไม่ได้เข้าร่วมโปรแกรม

2.3 ระยะหลังการทดลอง

2.3.1 ประเมินความผูกพันในองค์กรของพนักงานหลังการทดลองในวันที่ 29 มีนาคม 2562

2.3.2 รวบรวมคะแนนความผูกพันในองค์กรก่อนและหลังการทดลองของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมเพื่อวิเคราะห์หาข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อวิเคราะห์คะแนนความผูกพันในองค์กร

2. เปรียบเทียบคะแนนความผูกพันในองค์กรของกลุ่มทดลอง ก่อนและหลังการทดลอง โดยการทดสอบค่าทีแบบกลุ่มตัวอย่างไม่เป็นอิสระจากกัน (t-test for dependent sample) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 1

3. เปรียบเทียบคะแนนความผูกพันในองค์กรหลังการทดลอง ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม โดยการทดสอบค่าทีแบบกลุ่มตัวอย่างเป็นอิสระจากกัน (t-test for independent sample) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 2

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการทดสอบค่าที ตามทฤษฎีใช้เมื่อกลุ่มตัวอย่างมีขนาดเล็ก ส่วนในทางปฏิบัติใช้กับกลุ่มตัวอย่างขนาดใดก็ได้ แต่มีข้อตกลงเบื้องต้นที่สำคัญคือ กลุ่มตัวอย่างต้องมาจากประชากรที่มีการแจกแจงปกติหรือเข้าใกล้การแจกแจงปกติ (Weiss, 1995) ในเบื้องต้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบการแจกแจงปกติโดยใช้ One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test พบว่า พนักงานกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มมีการแจกแจงปกติ ดังนั้นจึงสามารถวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าทีต่อไปได้ การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยสองประเด็น คือ

1. ผลการเปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรของพนักงานกลุ่มทดลอง ก่อนและหลังการทดลอง ของพนักงานกลุ่มทดลองทั้งโดยรวมและรายด้านโดยสถิติทดสอบที่แบบไม่เป็นอิสระได้ผลดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันในองค์การของพนักงานกลุ่มทดลอง ก่อนและหลังการทดลอง (n=10)

การประเมิน	กลุ่มตัวอย่าง	\bar{X}	S.D.	t	p
ด้านความรู้สึกรัก	หลังทดลอง	4.48	0.37	14.265	0.000
	ก่อนทดลอง	3.47	0.50		
ด้านความต่อเนื่อง	หลังทดลอง	4.29	0.56	9.812	0.000
	ก่อนทดลอง	3.21	0.30		
ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	หลังทดลอง	4.40	0.45	8.889	0.000
	ก่อนทดลอง	3.31	0.32		
รวมทั้ง 3 ด้าน	หลังทดลอง	4.40	0.44	15.091	0.000
	ก่อนทดลอง	3.35	0.36		

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 ความผูกพันในองค์การของพนักงานกลุ่มทดลองก่อนการทดลองมีคะแนนเฉลี่ย 3.35 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.36 ภายหลังจากการทดลองมีคะแนนเฉลี่ย 4.40 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.44 เมื่อทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยก่อนและหลังการทดลอง พบว่า หลังการทดลองพนักงานกลุ่มทดลองมีคะแนนความผูกพันในองค์การสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านก็พบว่า พนักงานกลุ่มทดลองมีคะแนนความผูกพันในองค์การ หลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองทุกด้าน

2. ผลการเปรียบเทียบความผูกพันในองค์การของพนักงานหลังการทดลอง ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ทั้งโดยรวมและรายด้านโดยสถิติทดสอบที่แบบไม่เป็นอิสระ ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันในองค์การของพนักงานหลังการทดลอง ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม (n=10)

การประเมิน	กลุ่มตัวอย่าง	\bar{X}	S.D.	t	p
ด้านความรู้สึกรัก	กลุ่มทดลอง	4.48	0.37	8.536**	0.000
	กลุ่มควบคุม	3.42	0.38		
ด้านความต่อเนื่อง	กลุ่มทดลอง	4.29	0.56	6.053**	0.000
	กลุ่มควบคุม	3.21	0.30		
ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	กลุ่มทดลอง	4.40	0.45	7.547**	0.000
	กลุ่มควบคุม	3.33	0.43		
รวมทั้ง 3 ด้าน	กลุ่มทดลอง	4.40	0.44	7.828**	0.000
	กลุ่มควบคุม	3.33	0.35		

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 หลังการทดลองความผูกพันในองค์การของพนักงานกลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ย 4.40 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.44 สำหรับพนักงานกลุ่มควบคุมมีคะแนนเฉลี่ย 3.33 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.35 เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของทั้งสองกลุ่ม พบว่า หลังการทดลอง พนักงานกลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าพนักงานกลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านก็พบว่า พนักงานกลุ่มทดลองมีความผูกพันในองค์การ หลังการทดลองสูงกว่ากลุ่มควบคุมทุกด้าน

อภิปรายผล

จากการศึกษาผลของการสร้างทีมงานที่มีต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานสามารถอภิปรายผลการวิจัยตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ดังนี้

1. ผลการวิจัยพบว่าหลังการทดลองพนักงานกลุ่มทดลองมีคะแนนความผูกพันในองค์การสูงขึ้นกว่าก่อนทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานข้อ 1 ผลดังกล่าวแสดงว่าโปรแกรมการสร้างทีมงานสามารถพัฒนาความผูกพันในองค์การของพนักงานได้ เพราะพนักงานที่ได้เข้าร่วมโปรแกรมการสร้างทีมงาน

1) เกิดความผูกพันในองค์การ ด้านความรู้สึก 2) เกิดความผูกพันในองค์การด้านความต่อเนื่อง และ 3) เกิดความผูกพันในองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคมตามหลักแนวคิดทฤษฎีของ Allen and Mayer (1990 อ้างถึงใน ชูติมา ศรีฤทธิ์, 2555) ซึ่งพนักงานกลุ่มทดลองที่มีคะแนนความผูกพันในองค์การน้อยมีคะแนนสูงขึ้นหลังจากการเข้าร่วมโปรแกรมการสร้างทีมงานทั้งในด้านรวม และรายด้าน Wine (2018) ได้กล่าวว่า กิจกรรมการสร้างทีมงานทำให้พนักงานเกิดความรักความผูกพันในองค์การเพิ่มขึ้น เป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงานระดับล่าง หัวหน้างานและผู้บริหารระดับสูง กิจกรรมได้พัฒนาทักษะการแก้ปัญหา การสื่อสาร ในการทำงานให้กับพนักงาน สร้างแรงบันดาลใจให้พนักงานระดมความคิดสร้างสรรค์ ปรับปรุงวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงานส่งผลให้การทำงานดีขึ้น

2. ผลการวิจัยพบว่าหลังการทดลองพนักงานกลุ่มทดลองมีความผูกพันในองค์การสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ 2 ที่กล่าวว่าผลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าผลของโปรแกรมการสร้างทีมงานจากการสังเคราะห์กิจกรรมการสร้างทีมงานของสมชาติ กิจยรรยง (2546) และ Clegg and Birch (ฝ่ายวิชาการเอ็กซ์เปอร์เน็ท, 2556) ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงาน ในครั้งนี้ทำให้พนักงานมีความผูกพันในองค์การเพิ่มขึ้นทั้งในด้านรวมและรายด้าน ตามหลักแนวคิดทฤษฎีของ Allen and Mayer (1990 อ้างถึงใน ชูติมา ศรีฤทธิ์, 2555) ผลจากการวิจัยและการศึกษาดำรงวิชาการต่าง ๆ พอสรุปได้ว่าการสร้างทีมงานสามารถส่งเสริมให้พนักงานมีความผูกพันในองค์การมากขึ้นโดยเริ่มจากการรู้จักตนเอง เข้าใจผู้อื่นสามารถทำงานเป็นทีม ทำให้เกิดความสามัคคี ลดความขัดแย้งในทีมได้ซึ่งจะนำไปสู่ความผูกพันในองค์การทั้ง 4 มิติ คือ มิติบุคคล มิติงาน มิติทีมงาน และมิติองค์การตามผลการศึกษาของ Stott and Walker (อ้างถึงใน สุพันธ์ เลานันท์, 2549) โดยการเข้าร่วมโปรแกรมการสร้างทีมงาน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาผลการใช้โปรแกรมการสร้างทีมงานที่มีต่อความผูกพันในองค์การของพนักงาน ครั้งนี้ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัยในครั้งนี้

การวิจัยในครั้งนี้จัดกิจกรรมนอกสถานที่นับว่าประสบความสำเร็จ ทำให้เสริมสร้างบรรยากาศในการอบรมแต่ทั้งนี้ไม่ควรห่างจากบริษัทมากเกินไปเพื่อการควบคุมเวลาในการอบรมเป็นไปตามกำหนด

1.1 ควรตรวจสอบอุปกรณ์ IT และสื่อการอบรมให้พร้อมใช้งานเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้

1.2 กิจกรรมการสร้างทีมงานในวันที่ 2 ผู้วิจัยแนะนำไม่ควรเกิน 10 คน เพื่อประสิทธิภาพในการอบรมที่ดีและสามารถควบคุมเวลาตามที่กำหนดได้

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การทำวิจัยครั้งนี้ไม่มีระยะติดตามผล หลังจากเสร็จสิ้นการทดลองไปแล้ว จากที่ผู้วิจัยได้สอบถามความคิดเห็นจากหัวหน้างานหลายท่านแล้วนั้นได้รับการตอบรับที่ดีพนักงานกลุ่มทดลองมีความรู้สึกที่ดีกับองค์การด้านที่ทีมงานและงานที่ได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น ทำให้บรรยากาศในการทำงานดีขึ้น ฉะนั้นการนำโปรแกรมการสร้างทีมงานนี้ไปใช้ควรปรับปรุงเพิ่มระยะติดตามเข้าไปในโปรแกรมด้วยจะทำให้เห็นผลและมีประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้น

2.2 ในการวิจัยครั้งนี้ทำให้พนักงานกลุ่มทดลองมีความผูกพันในองค์กรที่ดีขึ้น สืบเนื่องจากพฤติกรรมและการสอบถามหัวหน้างาน ดังนั้นโปรแกรมการสร้างทีมงานนี้สามารถนำไปวิจัยต่อยอดในการวิจัยเพื่อพัฒนาและส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานได้

Abraham, S. (2012). Development of employee engagement. program on the basis of employee satisfaction. *Journal of economic development management*, 4(1), pp. 27-37.

Weiss, C. H. (1995). Nothing as practical as good theory: Exploring theory-based evaluation for comprehensive community initiatives for children and families. *New approaches to evaluating community initiatives: Concepts, methods, and contexts*, 1, pp. 65-92.

Wine, C. (2018). *Team building activities in crease employee engagement*, Retrieved December 9, 2018, from <http://www.claritywave.com/>

เอกสารอ้างอิง

ชุตินา ศรีฤทธิ. (2555). *ปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์การของพนักงานโรงพยาบาลกรุงเทพมหานครสี่มา* (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา).

ฝ่ายวิชาการเอ็กซ์เปอร์เน็ท จำกัด, ผู้เรียบเรียง. (2556). *เกมและกิจกรรมพัฒนาทีม (Instant Teamwork)*. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.

วรพจน์ เลิศสุวรรณเสรี. (2551). *ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท บลูชิพส์ไมโครแฮตส์ จำกัด* (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).

วิราวรรณ รพีพิศาล. (2550). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: วิจิตรทัศน์.

สมชาติ กิจยรรยง. (2546). *108 เกมและกิจกรรมพัฒนาบุคลากร*. กรุงเทพฯ: อินฟอร์มีเดีย บั๊คส์.

สุนันทา เลานันทน์. (2549). *การสร้างทีมงาน* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: แชนด์เมดสติทเกอร์แอนดีทีเอ็น.