

วิทยานิพนธ์เรื่อง	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นกลุ่มของพนักงาน ในอุตสาหกรรมยานยนต์ ตามกรอบทฤษฎีความขัดแย้ง
คำสำคัญ	คุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้ ความผูกพันต่อองค์การ พฤติกรรมการ การรับมือกับความขัดแย้งภายในกลุ่ม ประสิทธิผลการทำงานเป็นกลุ่ม
นักศึกษา	นายสุชาติ คชจันทร์
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิจิต อุ๋อัน
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	ดร. ณัฐสพันธ์ เผ่าพันธ์
หลักสูตร	การจัดการคุฏภักดิ์บัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจ
คณะ	วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม
ปีการศึกษา	2555

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาสภาพความเป็นจริงของตัวแปรคุณลักษณะ
องค์การแห่งการเรียนรู้ ความผูกพันต่อองค์การ พฤติกรรมการรับมือกับความขัดแย้งภายในกลุ่ม
และประสิทธิผลการทำงานของกลุ่มของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์ของประเทศไทย (2)
วิเคราะห์ความสัมพันธ์และขนาดของอิทธิพลของตัวแปรคุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้ และ
ความผูกพันต่อองค์การ ที่มีผลต่อพฤติกรรมการรับมือกับความขัดแย้งภายในกลุ่ม และประสิทธิผล
การทำงานเป็นกลุ่มของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์ในประเทศไทย และ (3) การพัฒนาตัว
แบบประสิทธิผลการทำงานเป็นกลุ่มของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์ไทย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานระดับ
ปฏิบัติงานในสังกัดฝ่ายผลิตของโรงงานอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนในประเทศไทย จำนวน
257 คน จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายชั้น โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวม
ข้อมูล ซึ่งแบบสอบถามมีความตรงเชิงเนื้อหาและมีค่าความเชื่อมั่น 0.8545 สถิติเชิงพรรณนาที่ใช้ใน
การวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าความเบ้ ค่าความ
โด่ง และค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรปรวน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์องค์ประกอบ
เชิงสำรวจ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน การวิเคราะห์เส้นทาง การวิเคราะห์สมการ
โครงสร้าง

ผลการวิเคราะห์พบว่า (1) ประสิทธิผลการทำงานเป็นกลุ่มของพนักงานได้รับอิทธิพล
ทางตรงเชิงบวกจากตัวแปรความผูกพันต่อองค์การ และตัวแปรพฤติกรรมการรับมือกับความ
ขัดแย้งเชิงความคิดเห็น อีกทั้งยังได้รับอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกจากคุณลักษณะองค์การแห่งการ

เรียนรู้อีกด้วย (2) พฤติกรรมการรับมือกับความขัดแย้งภายในกลุ่ม คือ พฤติกรรมการรับมือกับความขัดแย้งเชิงความคิดเห็น ได้รับอิทธิพลทางตรงเชิงบวกจากตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร และคุณลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในขณะที่พฤติกรรมการรับมือกับความขัดแย้งเชิงอารมณ์ ได้รับอิทธิพลทางตรงเชิงบวกจากตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร แต่ได้รับอิทธิพลทางตรงเชิงลบจากคุณลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ นอกจากนี้ผลการวิจัยไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการรับมือกับความขัดแย้งเชิงอารมณ์กับประสิทธิผลการทำงานเป็นกลุ่มของพนักงาน (3) ความผูกพันต่อองค์กร ได้รับอิทธิพลทางตรงเชิงบวกจากตัวแปรคุณลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้

งานวิจัยฉบับนี้ได้สร้างตัวแบบ “**ดับเบิลไตรแองเกิลโมเดลของประสิทธิผลการทำงานเป็นกลุ่ม**” เพื่อใช้อธิบายอิทธิพลของคุณลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ และความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นกลุ่มของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์ โดยสามเหลี่ยมแรกอธิบายอิทธิพลของคุณลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ และความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการรับมือกับความขัดแย้งเชิงความคิดเห็น และสามเหลี่ยมรูปที่สอง อธิบายอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการรับมือกับความขัดแย้งเชิงความคิดเห็นที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นกลุ่มของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์ไทย

TITLE	THE INFLUENCE FACTORS ON WORKGROUP EFFECTIVENESS IN AUTOMOTIVE INDUSTRY UNDER CONFLICT THEORY FRAMEWORK
KEYWORD	LEARNING ORGANIZATIONAL DIMENSIONS, ORGANIZATIONAL COMMITMENT, CONFLICT RESOLUTIONS, WORKGROUP EFFETIVENESS
STUDENT	SUCHART KHOCHACHAN
ADVISOR	ASSIS.PROF.VICHIT U-ON DR.
CO-ADVISOR	NATSAPUN PAOPUN DR.
LEVEL OF STUDY	DOCTOR OF MANAGEMENT (BUSINESS MANAGEMENT)
FACULTY	GRADUATE COLLEGE OF MANAGEMENT SRIPATUM UNIVERSITY
ACADEMIC YEAR	2012

ABSTRACT

The purposes of this research are (1) to explore the circumstances of workgroup effectiveness, organizational commitment, intragroup conflict resolutions and learning organizational dimensions, (2) to analyze the relationships among learning organizational dimensions and organizational commitment and their direct and indirect effect on intragroup conflict resolutions and workgroup effectiveness and (3) to develop a workgroup effectiveness model for a manufacturer in Thailand automotive industry.

The study is a quantitative research base which the sample size was 257 employees in production department of Automotive and parts manufacturers in various area of Thailand. The questionnaires' content validity was Cronbach's alpha coefficient of 0.8545. The descriptive statistics which was applied into this research were mean, standard deviation, minimum value, maximum value, skewness, kurtosis, coefficient of variance and the inferential statistics were confirmation factor analysis, path analysis and structural equation modeling (SEM).

The results of the research show that (1) workgroup effectiveness was influenced by organizational commitment and cognitive conflict resolutions significantly. And learning organization dimensions were indirectly pushed workgroup effectiveness though both commitment and cognitive conflict resolutions. (2) The cognitive conflict resolutions were

positively influenced by organizational commitment and learning organization. In contrast affective conflict resolutions were negatively influenced by learning organizational environment. But affective conflict resolutions had not significantly influenced to workgroup effectiveness. Learning organizational environment had strongly influenced on organizational commitment.

The research had developed “**Double Triangles Model of Workgroup Effectiveness**” which explained behavioral mechanism for explain relationship among learning organizational dimensions, organization commitment and cognitive conflict resolutions on workgroup effectiveness. The first triangle model explains relationship among learning organizational environment, organizational commitment and cognitive conflict resolutions. The second triangle model explains the influence of organizational commitment and cognitive conflict resolutions on workgroup effectiveness.

กิติกรรมประกาศ

ความสำเร็จของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ แสดงถึงผลสัมฤทธิ์ของความเมตตา ความตั้งใจ ความทุ่มเท ความเอาใจ และความปรารถนาดีที่ท่านผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิต อุ่ออัน คณบดีวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ (ในฐานะอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์) มีต่อผู้วิจัยมาโดยตลอด คำแนะนำที่มีคุณค่า ข้อชี้แนะ และแนวทางการค้นคว้างานวิจัยเพื่อนำมาอ้างอิงล้วนเป็นประโยชน์ ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ และมีคุณค่าทั้งต่อด้านวิชาการและองค์การภาคธุรกิจ

ขอขอบพระคุณ ดร.ณัฐพันธ์ เผ่าพันธ์ ในฐานะที่ท่านได้สละเวลาอันมีค่ารับภาระเป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วมกับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ท่านได้ให้คำแนะนำด้านสถิติที่มีคุณค่า ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงต่อคำแนะนำในการแก้ไขระเบียบวิธีวิจัย การใช้มาตรวัดตัวแปรที่ถูกต้อง และรวมทั้งการตรวจสอบผลการวิเคราะห์ ซึ่งส่งผลต่อความถูกต้องของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ระพีพร ศรีจำปา ในการที่ท่านได้ให้คำแนะนำต่อผู้วิจัยในการปรับแก้กรอบแนวคิดการวิจัย และแนะนำให้ผู้วิจัยศึกษาทฤษฎีการบริหารความขัดแย้งมาประกอบงานวิจัย ซึ่งส่งผลให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์ด้านเนื้อหา และเป็นการเพิ่มคุณภาพให้กับงานวิจัยฉบับนี้

ผู้วิจัยขอระลึกถึงคุณความดีและขอแสดงความอาลัยต่อการจากไปของอดีตคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม ดร.นิตินัย ตันพานิช ในฐานะที่ท่านเป็นที่ปรึกษาให้กับผู้วิจัยในการสอบโครงร่างวิทยานิพนธ์ครั้งที่ 1 ของผู้วิจัย ในปี 2552

ขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษาหลักสูตรการจัดการคุชฎิบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม รุ่นที่ 2 ทุกคน ที่สนใจสอบถามความคืบหน้า คอยความช่วยเหลือในทุก ๆ ด้าน และกระตุ้นเตือนให้ผู้วิจัยมีความมุ่งมั่นในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จนเป็นผลสำเร็จ

คุณประโยชน์ได้อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบอุทิศเป็นบูชาต่อคุณความดีของคุณพ่อสมนึก คชจันทร์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

สุชาติ คชจันทร์

กรกฎาคม 2556