

การสร้างทีมงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของสถานประกอบการ อุตสาหกรรมสิ่งทอในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรสาคร Team Building by Using The Principles of Corporate Governance of The Industrial Textile Enterprises in Samut Sakhon Industrial Estate

อินทิรา มีอินทร์เกิด^{1*}

¹สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธนบุรี

เลขที่ 248 ซอยเพชรเกษม 110 ถนนเพชรเกษม แขวงหนองค้างพลู เขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร 10160

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างการสร้างทีมงานและหลักธรรมาภิบาลของสถานประกอบการอุตสาหกรรมสิ่งทอในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรสาคร 2) เพื่อทดสอบความแตกต่างของทีมงานที่สร้างขึ้น โดยใช้หลักธรรมาภิบาลของสถานประกอบการอุตสาหกรรมสิ่งทอในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรสาคร และ 3) เพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการสร้างทีมงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารระดับต้นและผู้บริหารระดับกลางของสถานประกอบการอุตสาหกรรมสิ่งทอในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากร คือ ผู้บริหารระดับต้นและผู้บริหารระดับกลางของสถานประกอบการอุตสาหกรรมสิ่งทอในจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 33 สถานประกอบการ จำนวน 1800 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 540 คน โดยมีผู้บริหารระดับต้นจำนวน 270 คน ผู้บริหารระดับกลางจำนวน 270 คน การสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย คำนวณขนาดตัวอย่างโดยใช้โปรแกรม G power การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนาในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ใช้สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ สถิติ การวิเคราะห์ความแปรปรวนจำแนกทางเดียว สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling) ผลการวิจัยพบว่า การสร้างทีมงานและหลักธรรมาภิบาลของสถานประกอบการอุตสาหกรรมสิ่งทอในนิคมอุตสาหกรรม มีความสัมพันธ์กันทางสถิติที่ระดับ .01 การสร้างทีมงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของสถานประกอบการอุตสาหกรรมสิ่งทอในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรสาคร ไม่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการสร้างทีมงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของสถานประกอบการอุตสาหกรรมสิ่งทอในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรสาครสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

*ผู้เขียนหลัก

อีเมล: indhira_me@hotmail.com



คำสำคัญ

การสร้างทีมงาน หลักธรรมาภิบาล อุตสาหกรรมสิ่งทอ นิคมอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรสาคร

Abstract

The purpose of this research are to 1) investigate the relationship between the team and the corporate governance of enterprises in the industrial textile industry offense 2) test the difference of the team that built using principles corporate governance of enterprises in the industrial textile industry offense 3) develop causal models, team building, using the principles of corporate governance for senior management and middle management of the establishment. Samut Sakhon Province Textile Industry in line with empirical data. The survey population is the executive early and middle management of the establishment of the textile industry in the province, with 33 establishments of 1800, the sample of 540 people, with senior executives from a total of 270 people, the chief executive. medium 270 people sampling using simple random sampling. The sample size was calculated using the G power analysis Descriptive statistics were used to analyze the data. Using inferential statistics, including statistics One-way analysis of variance classification. Correlation and Sons. Analysis and structural equation model (Structural Equation Modeling) results showed that the principles of team building and corporate governance of enterprises in the industrial textile industry has a level of statistical correlations. 01. Team building, using the principles of corporate governance of enterprises in the industrial textile industry offense. No difference at the level of statistical significance 05. Model causal relationships, team building, using the principles of good governance of enterprises in the industrial textile industry offense consistent with the empirical data.

Keywords

Team Building, Good Governance, Textile Industry, Samut Sakhon Industrial Estate

คำสำคัญ

ปัจจุบันการทำงานหลายๆ ประเภทของมนุษย์ไม่สามารถทำงานได้เพียงผู้เดียวต้องมีทีมงานในการร่วมกันทำงานเพื่อให้เกิดความสำเร็จและประสิทธิภาพของงาน วรวิมล บุตรธามาตย์ (2550) ศึกษาถึงประโยชน์ของทีมงานพบว่า ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มหรือทีมงานจะมีประสิทธิผลดีกว่าการทำงานโดยบุคคลเพียงคนเดียว มีการเปรียบเทียบการตัดสินใจโดยกลุ่มกับการตัดสินใจโดยบุคคลเพียงคนเดียว พบว่าการตัดสินใจโดยกลุ่มจะมีประสิทธิภาพมากกว่าและแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง คุณภาพการใช้ชีวิต

ประจำวันสูงขึ้นเพราะกลุ่ม เนื่องจากได้มีการแบ่งงานกันทำตามความเชี่ยวชาญของแต่ละคนและถ้าปราศจากการร่วมมือกันระหว่างคนเราแล้ว กลุ่มและองค์การทั้งหลายย่อมอยู่รอดไม่ได้

จิรिता เชาวลิต (2549) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมพบว่าในการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิผลจะต้องมีองค์ประกอบที่ดีครบทั้ง 4 ด้านได้แก่ ด้านการจัดรูปร่าง ด้านการจัดองค์ประกอบ ด้านการจัดบริบท และด้านการจัดกระบวนการ นอกจากนี้ทีมงานที่มีประสิทธิผลมักจะมีคุณลักษณะที่ตรงกัน ได้แก่ การให้ความอิสระเสรีในการทำงานแก่สมาชิก การได้ใช้ทักษะและความสามารถอันหลากหลายจากสมาชิก การได้ทำงานที่มีลักษณะเป็นภาพรวมที่จับดินทุกชั้นตอนในตัวเอง การมีโอกาสทำงานที่มีความสำคัญและส่งผลกระทบกับคนส่วนใหญ่ ทีมงานต้องมีบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญทางด้านเทคนิค ตลอดจนทักษะอื่น ๆ เช่น การแก้ปัญหา การตัดสินใจ มีความเปิดเผยตรงไปตรงมา (Extraversion) มีทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีคุณลักษณะเข้ากับคนอื่นได้ง่าย มีความสามารถควบคุมสติสัมปชัญญะได้ดี และมีความฉลาดทางอารมณ์สูง ทีมงานต้องมีทรัพยากรที่เพียงพอต่อการทำงาน มีผู้นำที่ดี มีระบบการประเมินงานและการให้ผลตอบแทนอย่างยุติธรรม และทีมงานที่มีประสิทธิผลสมาชิกจะต้องยึดมั่นต่อวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีเป้าหมายเฉพาะที่เป็นของทีม สมาชิกมีความเชื่อมั่นในศักยภาพและความสามารถของตนและทีมงาน ทีมงานมีความขัดแย้งที่อยู่ในระดับที่สามารถจัดการได้ และมีสมาชิกที่เอาเปรียบคอยหลีกเลี่ยงและอ้อมแรงทางสังคม (Social Loafing) อยู่น้อยมาก

จากการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีม การบริงงานงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลมีองค์ประกอบที่สัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีม คือ หลักการมีส่วนร่วม ศิริยา โถแก้ว (2549) ศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล: กรณีศึกษาโรงเรียนสิริวิฑูมิวิทยา จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า ด้านหลักความคุ้มค่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด กวี เจ๊ะหมัด และ นพรัตน์ ชัยเรือง (2558) ศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สอนศาสนาอิสลาม ในจังหวัดนครศรีธรรมราชผลการศึกษาพบว่า ระดับพฤติกรรมกรรมการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับมากทุกด้าน สำหรับผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกกลุ่มตัวอย่างตามบทบาทหน้าที่ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงานในภาพรวมมีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความรับผิดชอบและหลักความคุ้มค่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่มีระดับ .05 ส่วนหลักการมีส่วนร่วมไม่แตกต่างกัน



จากประกาศราชกิจจานุเบกษา ลงวันที่ 10 มกราคม 2542 ให้หน่วยงานของรัฐดำเนินการบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล 6 ประการ ประกอบด้วย ด้านหลักนิติธรรม ด้านคุณธรรม ด้านความโปร่งใส ด้านความมีส่วนร่วม ด้านความรับผิดชอบ และ ด้านความคุ้มค่า (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2542) ในส่วนของสถานประกอบการเอกชนการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลเป็นแนวทางในการบริหารจัดการที่ดี การมีคุณธรรม จริยธรรม ในการประกอบธุรกิจ การปฏิบัติต่อพนักงาน ผู้บริโภค สังคม สิ่งแวดล้อม อย่างเหมาะสม (สถาบันพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, 2549) ก่อให้เกิดความเชื่อมั่นของลูกค้า ในคุณภาพและมาตรฐานของสินค้าที่องค์กรผลิตพร้อมยินยอมให้บริการอย่างต่อเนื่อง

สำหรับสถานประกอบการอุตสาหกรรมสิ่งทอไทย หลักธรรมาภิบาลมีความเชื่อมโยงกับทุกหน่วยงานหลักของสถานประกอบการทั้งองค์การโดยเฉพาะอุตสาหกรรมสิ่งทอเป็นอุตสาหกรรมที่สร้างรายได้จากการส่งออกให้กับประเทศเป็นอันดับสองรองจากอุตสาหกรรมเครื่องไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในช่วงระหว่าง พ.ศ. 2554 เป็นต้นมา อุตสาหกรรมประเภทสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มของไทย มีมูลค่าส่งออกทั้งสิ้น 4830.32 ล้านดอลลาร์สหรัฐ ขยายตัวลดลงร้อยละ 15.33 เมื่อเทียบกับ ปีพ.ศ. 2554 (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2555) โดยเฉพาะจังหวัดสมุทรสาครมีสถานประกอบการสิ่งทอเพื่อการส่งออกเป็นจำนวนมาก ดังนั้นผู้วิจัยสนใจศึกษาการบริหารที่มงานของสถานประกอบการอุตสาหกรรมสิ่งทอในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรสาครโดยใช้หลักธรรมาภิบาล

วัตถุประสงค์การวิจัย

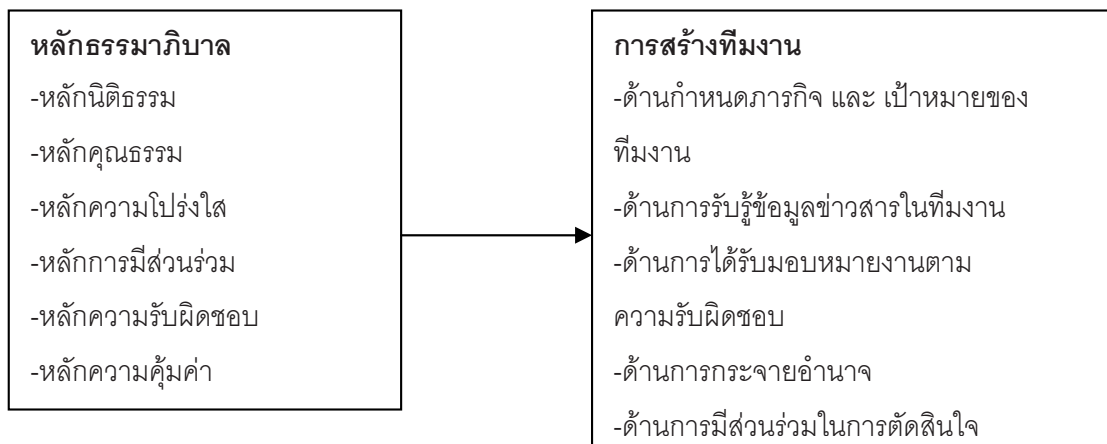
1. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างการสร้างทีมงานและหลักธรรมาภิบาลของสถานประกอบการอุตสาหกรรมสิ่งทอในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรสาคร
2. เพื่อทดสอบความแตกต่างของทีมงานที่สร้างขึ้นโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของสถานประกอบการอุตสาหกรรมสิ่งทอในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรสาคร
3. เพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการสร้างทีมงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของสถานประกอบการอุตสาหกรรมสิ่งทอในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรสาครสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สมมติฐานการวิจัย

1. ความสัมพันธ์ระหว่างการสร้างทีมงานและหลักธรรมาภิบาลของสถานประกอบการอุตสาหกรรมสิ่งทอในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรสาครมีความสัมพันธ์กันเชิงบวก
2. ความแตกต่างของทีมงานที่สร้างขึ้นโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของสถานประกอบการอุตสาหกรรมสิ่งทอในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรสาครแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
3. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการสร้างทีมงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของสถานประกอบการอุตสาหกรรมสิ่งทอในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรสาครสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

กรอบแนวคิดในการวิจัย

อินทรีรา มีอินทร์เกิด และ อนุพงษ์ อินฟ้าแสง (2557) ได้ศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมสิ่งทอในจังหวัดสมุทรสาคร ปรากฏว่า ด้านหลักนิติธรรม พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนความคิดเห็นด้านหลักความรับผิดชอบต่อสังคม หลักการมีส่วนร่วม หลักความคุ้มค่า หลักคุณธรรม และหลักความโปร่งใส อยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ และ ทศนีย์ ตั้งวรรณวิทย์ และอนุพงษ์ อินทร์ฟ้าแสง (2557) ศึกษาบทบาทของทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของสถานประกอบการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยด้านการบริหารแบบทีมนงานมี 5 ปัจจัย สามารถเรียงลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านการรับมอบหมายงานตามความรับผิดชอบ 2) ด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสารในทีม 3) ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน ด้านการกระจายอำนาจ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ตามลำดับ นอกจากนี้ ฉัตรยุพิน ป้ายเที่ยง (2552) และ อริศรา ขาวพล (2552) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนและการบริหารงานของการปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า การบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลมีผลต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม และ ไชยา ระกาตรี (2549) ได้ศึกษาการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า การสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดฉะเชิงเทราโดยรวมอยู่ในระดับมาก สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยแสดงได้ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1: กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีการวิจัย

1. **ประชากร** คือ ผู้บริหารที่ทำงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรมสิ่งทอในจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 33 สถานประกอบการ ประกอบด้วยผู้บริหารระดับต้นและผู้บริหารระดับกลาง จำนวน 1800 คน
2. **กลุ่มตัวอย่าง** คือ ผู้บริหารระดับต้น จำนวน 270 คน ผู้บริหารระดับกลาง จำนวน 270 คน ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดสมุทรสาคร รวมจำนวน 540 คน การสุ่มตัวอย่าง ใช้การสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย การคำนวณขนาดตัวอย่างใช้โปรแกรม G power ในการคำนวณขนาดตัวอย่าง ต้องทำการสำรวจล่วงหน้าพบว่าค่า Effect size = 0.2 ค่าความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่างเป็น 0.05 และอำนาจการทดสอบ (Power of the Test) เป็น 0.95 คำนวณได้ขนาดตัวอย่างเป็น 262 คน งานวิจัยนี้ แยกวิเคราะห์เป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มหัวหน้างานระดับต้น 270 คน และกลุ่มหัวหน้างานระดับกลาง 270 คน รวมทั้งหมด 540 คน
3. **พื้นที่ในการเก็บรวบรวมข้อมูล** คือ สถานประกอบการอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดสมุทรสาคร
4. **เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล** คือ แบบสอบถาม การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ใช้การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน การวิเคราะห์ค่าความตรงเชิงเนื้อหาใช้ค่า IOC พบว่าค่า IOC มากกว่า 0.5 แสดงว่าข้อคำถามทุกข้อมีความตรงเชิงเนื้อหา การตรวจสอบค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม (Reliability) การหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบแอลฟา ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach 's Alpha) มีค่าเท่ากับ 0.781 ซึ่งมากกว่า 0.7 แสดงว่าแบบสอบถามมีความเที่ยง
5. **การเก็บรวบรวมข้อมูล** ใช้แบบสอบถามในการถามหัวหน้างานระดับต้นและหัวหน้างานระดับกลางที่ทำงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 540 คน โดยเก็บจากหัวหน้างานระดับต้นและหัวหน้างานระดับกลางที่ทำงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดสมุทรสาคร ระดับละ 270 คน โดยแบบสอบถามผ่านการตรวจสอบความสมบูรณ์ในการเก็บข้อมูลทุกฉบับ
6. **การวิเคราะห์ข้อมูล**
ใช้สถิติเชิงพรรณนาได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้สถิติเชิงอนุมาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนจำแนกทางเดียว (One ways ANOVA) สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation) และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling)

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไป

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามใช้ความถี่ ร้อยละแสดงการวิเคราะห์ได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1

เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนและประสบการณ์การทำงานของหัวหน้างาน

เพศ	ความถี่	ร้อยละ
ชาย	300	55.56
หญิง	240	44.44
รวม	540	100.00
อายุ	ความถี่	ร้อยละ
21 - 25 ปี	61	11.30
31 - 35 ปี	134	24.81
36 - 40 ปี	259	47.96
41 ปีขึ้นไป	86	15.93
รวม	540	100.00
ระดับการศึกษา	ความถี่	ร้อยละ
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	4	0.74
อนุปริญญา/ปวส.	67	12.41
ปริญญาตรี	305	56.48
ปริญญาโทขึ้นไป	164	30.37
รวม	540	100.00
รายได้	ความถี่	ร้อยละ
10,001–15,000 บาท	30	5.56
15,001–20,000 บาท	153	28.33
20,001-25,000 บาท	259	47.96
มากกว่า 25,001 บาท	98	18.15
รวม	540	100.00
ประสบการณ์การทำงาน	ความถี่	ร้อยละ
น้อยกว่า 5 ปี	153	28.33
2.5-10 ปี	282	52.22
มากกว่า 10 ปี	105	19.44
รวม	540	100.00



จากตารางที่ 1 ปรากฏว่า หัวหน้างานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 300 คน คิดเป็นร้อยละ 55.56 สำหรับหญิงมี จำนวน 240 คน คิดเป็น ร้อยละ 44.44 หัวหน้างานส่วนใหญ่อายุ 36 - 40 ปี จำนวน 259 คน คิดเป็นร้อยละ 47.96 รองลงมาอายุ 31 - 35 ปี และ 41 ปีขึ้นไป จำนวน 134 คน และ 86 คน คิดเป็น ร้อยละ 24.81 และ 15.93 ตามลำดับ สำหรับหัวหน้างานอายุ 21 - 25 ปีมีน้อยที่สุด จำนวน 61 คน คิดเป็น ร้อยละ 11.30

หัวหน้างานส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 305 คน คิดเป็น ร้อยละ 56.48 รองลงมาจบการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป และ อนุปริญญา/ปวส. จำนวน 164 และ 67 คน คิดเป็นร้อยละ 30.37 และ 12.41 ตามลำดับ สำหรับหัวหน้างานจบการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. มีน้อยที่สุด จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 0.74 หัวหน้างานส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 20,001-25,000 บาท จำนวน 259 คน คิดเป็น ร้อยละ 47.96 รองลงมาได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาท และมากกว่า 25,001 บาท จำนวน 153 คน และ 98 คน คิดเป็นร้อยละ 28.33 และ 18.15 ตามลำดับ สำหรับหัวหน้างานมีรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาทมีน้อยที่สุด จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 5.56 หัวหน้างานส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 - 10 ปี จำนวน 282 คน คิดเป็นร้อยละ 52.22 รองลงมาประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 28.33 สำหรับหัวหน้างานมีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี มีน้อยที่สุด จำนวน 105 คน คิดเป็น ร้อยละ 19.44

2. ระดับหลักธรรมาภิบาลของสถานประกอบการอุตสาหกรรมสิ่งทอในจังหวัดสมุทรสาคร

ระดับหลักธรรมาภิบาลของสถานประกอบการอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในจังหวัดสมุทรสาครนำเสนอการวิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า หลักธรรมาภิบาลของสถานประกอบการอุตสาหกรรมสิ่งทอในจังหวัดสมุทรสาครด้านหลักความคุ้มค่ามีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.39 คะแนน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.27 คะแนน รองลงมา คือ ด้านหลักความรับผิดชอบต่อสังคมและหลักความโปร่งใสมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.36 คะแนน และ 4.34 คะแนน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.27 คะแนน และ 0.34 คะแนน ตามลำดับ สำหรับด้านหลักนิติธรรมและด้านหลักการมีส่วนร่วมมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 4.29 คะแนนเท่ากับส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.33 คะแนน และ 0.38 คะแนน ตามลำดับ สำหรับภาพรวมระดับความสำคัญของหลักธรรมาภิบาลสถานประกอบการอุตสาหกรรมสิ่งทอในจังหวัดสมุทรสาคร มีค่าเฉลี่ยเป็น 4.33 คะแนน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.32 คะแนนระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก

3. ระดับความสำคัญของการสร้างทีมงานในองค์กร

ระดับความสำคัญของการสร้างทีมงานในองค์กรนำเสนอการวิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า ระดับความสำคัญของการสร้างทีมงานในองค์กรของสถานประกอบการอุตสาหกรรมสิ่งทอในจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า การสร้างทีมงานในองค์กรด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 4.37 คะแนน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.34 คะแนน ระดับความสำคัญของการสร้างทีมงานในองค์กรด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจอยู่ในระดับมาก สำหรับภาพรวมของระดับความสำคัญของการสร้างทีมงานในองค์กรของสถานประกอบการอุตสาหกรรมสิ่งทอในจังหวัดสมุทรสาคร

มีค่าเฉลี่ยเป็น 4.34 คะแนน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.31 คะแนน ระดับความสำคัญของการสร้างทีมงานอยู่ในระดับมาก

4. การหาความสัมพันธ์ระหว่างการสร้างทีมงานและหลักธรรมาภิบาลของสถานประกอบการอุตสาหกรรมสิ่งทอในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรสาคร

การหาความสัมพันธ์ระหว่างการสร้างทีมงานและหลักธรรมาภิบาลของสถานประกอบการอุตสาหกรรมสิ่งทอในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรสาครใช้สถิติสหสัมพันธ์ของ Pearson แสดงการวิเคราะห์ได้ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2

ความสัมพันธ์ระหว่างการสร้างทีมงานและหลักธรรมาภิบาลของสถานประกอบการอุตสาหกรรมสิ่งทอในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรสาคร

หลักธรรมาภิบาล	การสร้างทีมงานในองค์กร					ภาพรวม
	กำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน	การรับรู้ข้อมูลข่าวสารในทีมงาน	การได้รับมอบหมายงานตามความรับผิดชอบ	การกระจายอำนาจ	การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	
1.หลักนิติธรรม	.280**	.156**	.145**	.135**	.113**	.112**
2.หลักคุณธรรม	.226**	.115**	.182**	.148**	.171**	.154**
3.หลักความโปร่งใส	.299**	.159**	.112**	.110**	.169**	.171**
4.หลักการมีส่วนร่วม	.291**	.193**	.115**	.143**	.120**	.153**
5.หลักความรับผิดชอบ	.205**	.126**	.145**	.131**	.250**	.156**
6.หลักความคุ้มค่า	.284**	.164**	.182**	.145**	.238**	.193**
ภาพรวม	.215**	.126**	.114**	.193**	.128**	.170**

** ระดับนัยสำคัญ .01



ความสัมพันธ์ระหว่างการสร้างทีมงานและหลักธรรมาภิบาลของสถานประกอบการอุตสาหกรรมสิ่งทอในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรสาครพบว่า การสร้างทีมงานในด้านกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน การรับรู้ข้อมูลข่าวสารในทีมงาน ในภาพรวมพบว่า การสร้างทีมงานและหลักธรรมาภิบาลของสถานประกอบการอุตสาหกรรมสิ่งทอในนิคมอุตสาหกรรมมีความสัมพันธ์กันทางสถิติที่ระดับ .01

5. การทดสอบความแตกต่างของทีมงานที่สร้างขึ้นโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของสถานประกอบการอุตสาหกรรมสิ่งทอในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรสาคร

การทดสอบความแตกต่างของทีมงานที่สร้างขึ้นโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของสถานประกอบการอุตสาหกรรมสิ่งทอในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรสาคร ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนจำแนกทางเดียว แสดงได้ ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3

การทดสอบความแตกต่างของการสร้างทีมงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของสถานประกอบการอุตสาหกรรมสิ่งทอในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรสาคร

การสร้างทีมงาน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.353	4	.088	.889	.470
Within Groups	267.496	2695	.099		
Total	267.849	2699			

จากตารางที่ 3 การทดสอบความแตกต่างของทีมงานที่สร้างขึ้นโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของสถานประกอบการอุตสาหกรรมสิ่งทอในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรสาครโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวน (One ways ANOVA) พบว่า การสร้างทีมงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของสถานประกอบการอุตสาหกรรมสิ่งทอในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรสาคร ไม่ต่างกัน (Sig>.05) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการสร้างทีมงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของสถานประกอบการอุตสาหกรรมสิ่งทอในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรสาคร

ความสัมพันธ์ระหว่างการสร้างทีมงานและหลักธรรมาภิบาลของสถานประกอบการอุตสาหกรรมสิ่งทอในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรสาคร แสดงได้ดังตารางที่ 4 – 5

ตารางที่ 4

ความสัมพันธ์ระหว่างการสร้างทีมงานและหลักธรรมาภิบาลของสถานประกอบการอุตสาหกรรมสิ่งทอ
ในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทร

ตัวแปร	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	X1	X2	X3	X4	X5	X6
Y1	1										
Y2	.273	1									
Y3	.242	.132	1								
Y4	.205	.188	.150	1							
Y5	.231	.192	.155	.115	1						
X1	.280	.156	.145	.135	.113	1					
X2	.226	.115	.182	.148	.171	.289	1				
X3	.299	.159	.112	.110	.169	.282	.283	1			
X4	.291	.193	.115	.143	.120	.152	.151	.299	1		
X5	.205	.126	.145	.131	.250	.211	.230	.165	.232	1	
X6	.284	.164	.182	.145	.238	.239	.232	.238	.140	.185	1

Y1 คือ ด้านกำหนดภารกิจ และ เป้าหมายของทีมงาน

Y2 คือ ด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสารในทีมงาน

Y3 คือ ด้านการได้รับมอบหมายงานตามความรับผิดชอบ

Y4 คือ ด้านการกระจายอำนาจ

Y5 คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

X1 คือ หลักนิติธรรม

X2 คือ หลักคุณธรรม

X3 คือ หลักความโปร่งใส

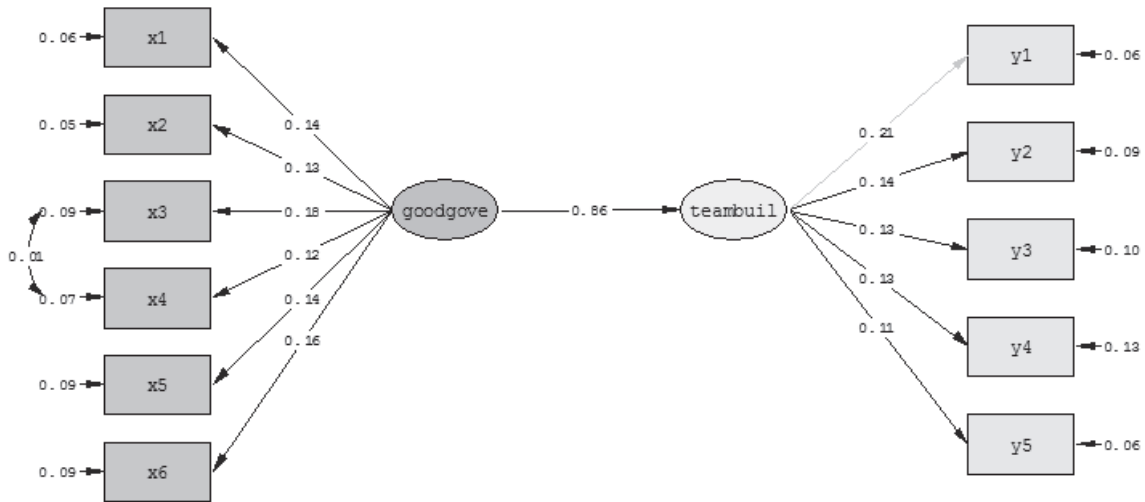
X4 คือ หลักการมีส่วนร่วม

X5 คือ หลักความรับผิดชอบต่อ

X6 คือ หลักความคุ้มค่า



การวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการสร้างทีมงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของสถานประกอบการอุตสาหกรรมสิ่งทอในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรสาครสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ โดยใช้โปรแกรม Lisrel 9.1 เวอร์ชันนักเรียนแสดงผลการวิเคราะห์ได้ ดังภาพที่ 2



Chi-Square=55.96, df=42, P-value=0.07320, RMSEA=0.025

ภาพที่ 2: โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการสร้างทีมงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของสถานประกอบการอุตสาหกรรมสิ่งทอในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรสาคร

จากภาพที่ 2 พบว่าโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการสร้างทีมงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของสถานประกอบการอุตสาหกรรมสิ่งทอในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรสาครสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เนื่องจากค่า $P_value = 0.0732$ ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแบบที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสม และพบว่าความสำคัญของหลักธรรมาภิบาลเรียงลำดับความสำคัญจากมากไปน้อยคือ หลักความโปร่งใส หลักความคุ้มค่า หลักนิติธรรม หลักความรับผิดชอบต่อสังคม หลักคุณธรรม และ หลักการมีส่วนร่วมโดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็น 0.18 , 0.16, 0.14, 0.14, 0.13 และ 0.12 ตามลำดับ สำหรับความสำคัญของการสร้างทีมงานเรียงลำดับความสำคัญจากมากไปน้อยพบว่าด้านกำหนดภารกิจ และ เป้าหมายของทีมงานด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสารในที่ทีมงานด้านการได้รับมอบหมายงานตามความรับผิดชอบ ด้านการกระจายอำนาจ และด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจโดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็น 0.21, 0.14, 0.13, 0.13 และ 0.11 ตามลำดับ การตรวจสอบดัชนีความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการสร้างทีมงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของสถานประกอบการอุตสาหกรรมสิ่งทอในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรสาครแสดงได้ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5

ดัชนีความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการสร้างทีมงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของสถานประกอบการอุตสาหกรรมสิ่งทอในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรสาคร

ดัชนีความสอดคล้อง	ค่าดัชนีความสอดคล้อง	ความเหมาะสม
χ^2 / df	1.33	เหมาะสม
GFI	0.982	เหมาะสม
AGFI	0.971	เหมาะสม
CFI	0.987	เหมาะสม
NFI	0.952	เหมาะสม
RMSEA	0.025	เหมาะสม
RMR	0.003	เหมาะสม

จากตารางที่ 4.27 พบว่า $\chi^2 / df = 1.33$ (น้อยกว่า 2) GFI = 0.982, AGFI = 0.971, CFI=0.987, NFI=0.952 (มากกว่า 0.95) และ RMSEA=0.025 RMR=0.003 (น้อยกว่า 0.05) หมายความว่าดัชนีความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ การสร้างทีมงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลสำหรับของสถานประกอบการอุตสาหกรรมสิ่งทอในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรสาครมีความเหมาะสม

อภิปรายผลการวิจัย

สมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างการสร้างทีมงานและหลักธรรมาภิบาลของสถานประกอบการอุตสาหกรรมสิ่งทอในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรสาครมีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ผลการวิจัย พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างการสร้างทีมงานและหลักธรรมาภิบาลของสถานประกอบการอุตสาหกรรมสิ่งทอในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า การสร้างทีมงานในองค์กรด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีความสัมพันธ์กับหลักธรรมาภิบาลด้านหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานสอดคล้องกับงานวิจัยของ สนธยา ชมพู (2554) ที่ศึกษาเรื่องประสิทธิภาพการบริหารงานของเทศบาลเมืองเพชรบูรณ์ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับหลักธรรมาภิบาลผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิภาพการบริหารงานของเทศบาลเมืองเพชรบูรณ์ พบว่า ตัวแปรบางตัวมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานของเทศบาล คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม และหลักความรับผิดชอบ มีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าหลักธรรมาภิบาลของเทศบาล ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม และหลักความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารงานของเทศบาลสำหรับงานวิจัยที่ศึกษาการสร้างทีมงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลโดยตรงยังไม่มี



สมมติฐานความแตกต่างของทีมงานที่สร้างขึ้นโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของสถานประกอบการอุตสาหกรรมสิ่งทอในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรสาครแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยพบว่าการทดสอบความแตกต่างของทีมงานที่สร้างขึ้นโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของสถานประกอบการอุตสาหกรรมสิ่งทอในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรสาครโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวน (One ways ANOVA) พบว่า การสร้างทีมงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของสถานประกอบการอุตสาหกรรมสิ่งทอในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรสาคร ไม่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กวี เจ๊ะหมัด และ นพรัตน์ ชัยเรือง (2558) ที่ศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สอนศาสนาอิสลาม ในจังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการศึกษาพบว่าระดับพฤติกรรมกรรมการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนสอนศาสนา อิสลามในจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับมากทุกด้าน สำหรับผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกกลุ่มตัวอย่างตามบทบาทหน้าที่ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงานในภาพรวมมีเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่มีระดับ .05 ส่วนหลักการมีส่วนร่วมไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการสร้างทีมงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของสถานประกอบการอุตสาหกรรมสิ่งทอในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรสาครสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิจัยพบว่ามีเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการสร้างทีมงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของสถานประกอบการอุตสาหกรรมสิ่งทอในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรสาครสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์และความสำคัญของหลักธรรมาภิบาลเรียงลำดับความสำคัญจากมากไปน้อย คือ หลักความโปร่งใส หลักความคุ้มค่า หลักนิติธรรม หลักความรับผิดชอบ หลักคุณธรรม และหลักการมีส่วนร่วมโดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็น 0.18, 0.16, 0.14, 0.14, 0.13 และ 0.12 ตามลำดับ สำหรับความสำคัญของการสร้างทีมงานเรียงลำดับความสำคัญจากมากไปน้อยพบว่า ด้านกำหนดภารกิจ และเป้าหมายของทีมงาน ด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสารในทีมงาน ด้านการได้รับมอบหมายงานตามความรับผิดชอบ ด้านการกระจายอำนาจและด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจโดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็น 0.21, 0.14, 0.13, 0.13 และ 0.11 ตามลำดับ การตรวจสอบดัชนีความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการสร้างทีมงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารระดับกลางของสถานประกอบการอุตสาหกรรมสิ่งทอในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า $X^2_{df} = 1.33$ (น้อยกว่า 2) $GFI = 0.982$, $AGFI = 0.971$, $CFI = 0.987$, $NFI = 0.952$ (มากกว่า 0.95) และ $RMSEA = 0.025$ $RMR = 0.003$ (น้อยกว่า 0.05) หมายความว่า ดัชนีความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการสร้างทีมงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลสำหรับของสถานประกอบการอุตสาหกรรม

สิ่งทอในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรสาครมีความเหมาะสม ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานสอดคล้องกับงานวิจัยของฉัตรยุพิน ป้ายเที่ยง (2552) และ อริศรา ชาวพล (2552) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนและการบริหารงานของการปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า การบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลมีผลต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมสำหรับ ธนะสิทธิ์ ศิริวรรณ (2549) ที่ศึกษาการบริหารแบบการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมพบว่า การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมส่งผลต่อการทำงานแบบทีมงาน ส่งผลให้เกิดความสามัคคีและรวมพลังบุคลากรในองค์กร ความต้องการในการพัฒนางานขององค์กร การเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรให้สูงขึ้น ลดความเฉื่อยชาในองค์กร สร้างความสำเร็จของงานที่มีประสิทธิภาพสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ลดความขัดแย้งหรือการต่อต้านจากบุคลากรระดับปฏิบัติการและสร้างความรู้สึกรักความเป็นเจ้าของและส่วนหนึ่งขององค์กร สำหรับการศึกษาคำทำนองเดียวกับการศึกษานี้ยังไม่พบดั่งนั้นในการอภิปรายผลเกี่ยวกับโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการสร้างทีมงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารระดับต้นและผู้บริหารระดับกลางของสถานประกอบการอุตสาหกรรมสิ่งทอในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรสาครยังไม่มีผลการวิจัยที่สอดคล้องโดยตรง

สรุป

โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการสร้างทีมงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของสถานประกอบการอุตสาหกรรมสิ่งทอในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรสาครสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ กล่าวคือตัวแบบที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสม และความสำคัญของหลักธรรมาภิบาลเรียงลำดับความสำคัญจากมากไปน้อยคือ หลักความโปร่งใส หลักความคุ้มค่า หลักนิติธรรม หลักความรับผิดชอบ หลักคุณธรรม และหลักการมีส่วนร่วมโดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็น 0.18, 0.16, 0.14, 0.14, 0.13 และ 0.12 ตามลำดับ สำหรับความสำคัญของการสร้างทีมงานเรียงลำดับความสำคัญจากมากไปน้อย คือ ด้านกำหนดภารกิจ และเป้าหมายของทีมงาน ด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสารในทีมงาน ด้านการได้รับมอบหมายงานตามความรับผิดชอบ ด้านการกระจายอำนาจ และด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจโดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็น 0.21, 0.14, 0.13, 0.13 และ 0.11 ตามลำดับ

สำหรับข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป มีดังนี้

1. ศึกษาการสร้างทีมงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลในนิคมอุตสาหกรรมอื่น
2. เปรียบเทียบการสร้างทีมงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลในนิคมอุตสาหกรรมอื่นและนิคมอุตสาหกรรมอื่นว่าเหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร

เอกสารอ้างอิง

กวี เจ๊ะหมัด และ นพรัตน์ ชัยเรือง (2558). พฤติกรรมการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สอนศาสนาอิสลาม ในจังหวัดนครศรีธรรมราช. วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. (2)1, 22-33.



- จิรดา เชาวลิต. (2549). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม กรณีศึกษาบริษัทกรุงเทพโทรทัศน์และวิทยุจำกัด**. สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีการบริหาร สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ฉัตรยุพิน ป้ายเที่ยง (2552). **แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการโดยหลักธรรมาภิบาลตามการรับรู้ของพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอท่าช้าง จังหวัดสิงห์บุรี**. พระนครศรีอยุธยา: ยุทธศาสตร์การพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ไชยา ระกาศรี. (2549). **การสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดฉะเชิงเทรา**. วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยเฉลิมกาญจนา.
- ธนะสิทธิ์ ศิริวรรณ. (2549). **การเรียนรู้แบบร่วมมือ**. สืบค้นเมื่อ 21 ธันวาคม 2559, จาก [http:// www.thaischool.in.th/_files.../ 14103710_1_20131217-150734.doc](http://www.thaischool.in.th/_files.../14103710_1_20131217-150734.doc).
- ทัศนีย์ ตั้งวรรณวิทย์ และ อนุพงษ์ อินฟ้าแสง. (2557). **ศึกษาบทบาทของทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของสถานประกอบการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา**. **วารสารเพชรบูรณ์สาร**. (16)1, 19-27.
- ศิริยา โถแก้ว (2549). **การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล: การศึกษากรณีโรงเรียนสิริวิมลวิทยา จังหวัดสมุทรปราการ**. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- วรวิมล บุตรอำมาตย์. (2550). **การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานไปรษณีย์พิษณุโลก**. **วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม**. (1)3, 96-112.
- สถาบันพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. (2549). **สถานการณ์วิสาหกิจและธุรกิจขนาดย่อม**. กรุงเทพฯ: สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2555). **อุตสาหกรรมประเภทสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มของไทย**. สืบค้นเมื่อ 20 ธันวาคม 2557, จาก [http:// www.agriman.dose.go.th/](http://www.agriman.dose.go.th/).
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2542). **แผนปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สนธยา สมพ. (2554). **ประสิทธิภาพการบริหารงานของเทศบาลเมืองเพชรบูรณ์ที่มีความสัมพันธ์กับหลักธรรมาภิบาล**. **เพชรบูรณ์สาร**. (13)2, 103-108.
- อินทิดา มีอินทร์เกิด และ อนุพงษ์ อินฟ้าแสง. (2557). **การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมสิ่งทอในจังหวัดสมุทรสาคร**. ใน **การประชุมวิชาการเรื่อง วิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยคริสเตียน.
- อริศรา ขาวพล (2552). **การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการเขต 1**. วิทยานิพนธ์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.