



รายงานการวิจัย

เรื่อง

คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพ  
ในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า  
อิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม

**QUALITY OF WORK LIFE AFFECTING ORGANIZATIONAL  
COMMITMENT AND PERFORMANCE EFFICIENCY OF  
EMPLOYEES IN ELECTRICAL, ELECTRONICS AND  
TELECOMMUNICATIONS INDUSTRY GROUP**

ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ

งานวิจัยนี้ ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยศรีปทุม  
ปีการศึกษา 2560

หัวข้อวิจัย : คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม

ผู้วิจัย : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประพันธ์ ชัยกิจอุไรใจ

หน่วยงาน : วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม

ปีที่พิมพ์ : พ.ศ. 2561

---

## บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม ” มีวัตถุประสงค์เพื่อ

- 1) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- 2) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
- 3) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- 4) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็น พนักงานในระดับปฏิบัติการของสถานประกอบการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคมและยินดีให้ข้อมูลจำนวน 373 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบที ทดสอบเอฟและการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุ ผลการวิจัยพบว่า อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวและความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล การบูรณาการด้านสังคม ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวและความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

**คำสำคัญ :** คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Research Title : Quality of Work Life Affecting Organizational Commitment  
and Performance Efficiency of Employees in Electrical,  
Electronics and Telecommunications Industry Group

Name of Researcher : Assistant Professor Dr. Praphan Chaikidurajai

Name of Institution : Graduate College of Management Sripatum University

Year of Publication : B.E. 2561

---

## **ABSTRACT**

This research of “Quality of Work Life Affecting Organizational Commitment and Performance Efficiency of Employees in Electrical, Electronics and Telecommunications Industry Group” was conducted with the purposes to 1) study about personal factors that affect quality of work life, organizational commitment and performance efficiency 2) study about quality of work life affect organizational commitment 3) study about quality of work life affect performance efficiency 4) study about organizational commitment affect performance efficiency. This research was the quantitative research. Questionnaires were used to collect data from the sample. The employees at the operational level of the Electrical, Electronics and Telecommunications Industry Group and willing to provide information 373 people. The statistical analyses of the data were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test and multiple regression. The research found that age, status, educational level and income per month affect quality of work life, organizational commitment and performance efficiency. Quality of work life in terms of development of human capacities, total life space and social relevance affect organizational commitment. Quality of work life in terms of development of human capacities, social integration , total life space and social relevance affect performance efficiency. Organizational commitment in term of continuance commitment affect performance efficiency.

**Keywords** : Quality of Work Life, Organizational Commitment, Performance Efficiency

## กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม ” นี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความเมตตาของรองศาสตราจารย์ ดร.ทองฟู ศิริวงศ์ ที่ปรึกษางานวิจัย และ รองศาสตราจารย์ ดร.สุบิน บุระรัช ผู้อำนวยการศูนย์ส่งเสริมและพัฒนางานวิจัย ซึ่งได้สนับสนุน ช่วยเหลือให้ผ่านระบบ กลไก ขั้นตอนในการขออนุมัติทุนวิจัย จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณ อธิการบดีมหาวิทยาลัยศรีปทุม ดร.รัชนิพร พุคยาภรณ์ พุกกะมาน ที่ได้ให้โอกาสในการทำงานแก่ผู้วิจัยเสมอมา รองศาสตราจารย์ ดร.ณรงค์ อยู่ถนอม รองอธิการบดี ที่ได้อนุมัติทุนวิจัย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิต อุ๋อัน คณบดีวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ ที่ได้ให้โอกาสทำงานวิจัยนี้ และขอบคุณผู้บริหารและพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์ และโทรคมนาคมทุกท่านที่กรุณาให้ข้อมูลในการตอบแบบสอบถาม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ

พฤษภาคม 2561

# สารบัญ

บทที่

หน้า

<b>1</b>	<b>บทนำ.....</b>	<b>1</b>
	1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
	1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	1
	1.3 คำถามการวิจัย.....	2
	1.4 สมมติฐานการวิจัย.....	2
	1.5 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	3
	1.6 ขอบเขตของการวิจัย.....	4
	1.7 นิยามศัพท์.....	4
	1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	6
<b>2</b>	<b>แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....</b>	<b>7</b>
	2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	7
	2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	10
	2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.....	19
	2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	21
<b>3</b>	<b>ระเบียบวิธีวิจัย .....</b>	<b>26</b>
	3.1 รูปแบบการวิจัย .....	26
	3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	27
	3.3 ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย .....	28
	3.4 เครื่องมือการวิจัย .....	30
	3.5 การรวบรวมข้อมูล .....	32
	3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ .....	33

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
<b>4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....</b>	<b>34</b>
ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพนักงาน.....	34
ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน.....	37
ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการ ทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน.....	40
ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงาน.....	53
ส่วนที่ 5 การทดสอบสมมติฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงาน.....	55
ส่วนที่ 6 การทดสอบสมมติฐานความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงานของพนักงาน.....	57
<b>5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....</b>	<b>59</b>
สรุปผล .....	59
อภิปรายผล .....	61
ข้อเสนอแนะ .....	67
<b>บรรณานุกรม .....</b>	<b>73</b>
<b>ภาคผนวก .....</b>	<b>80</b>
ภาคผนวก ก. แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย เรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อ ความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานใน กลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม” .....	81
<b>ประวัติย่อผู้วิจัย.....</b>	<b>87</b>

## สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	7
2.2	ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร.....	11
3.1	ค่าการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนดังนี้.....	28
3.2	ตัวแปร จำนวนข้อคำถาม และ ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบาค.....	30
3.3	การแปลค่าเพื่อจัดระดับค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพัน ต่อองค์กร และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน.....	32
4.1	จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล.....	35
4.2	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	37
4.3	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กร.....	39
4.4	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.....	40
4.5	การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานความ ผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน.....	41
4.6	การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานความ ผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน.....	42
4.7	การวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ด้านอายุที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	42
4.8	การวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ด้านอายุที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร.....	43
4.9	การวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ด้านอายุที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน.....	44
4.10	การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน.....	45
4.11	การวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ด้านสถานภาพที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการ ทำงาน.....	45
4.12	การวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ด้านสถานภาพที่มีผลต่อความผูกพันต่อ องค์กร.....	46
4.13	การวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ด้านสถานภาพที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน.....	46

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.14	การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านการศึกษาที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน.....	47
4.15	การวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ด้านการศึกษาที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการ ทำงาน.....	47
4.16	การวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ด้านการศึกษาที่มีผลต่อความผูกพันต่อ องค์กร.....	48
4.17	การวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ด้านการศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน.....	48
4.18	การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน.....	49
4.19	การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือนที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการ ทำงานความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน...	50
4.20	การวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ด้านรายได้ต่อเดือนที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการ ทำงานของพนักงาน.....	51
4.21	การวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ด้านรายได้ต่อเดือนที่มีผลต่อความผูกพันต่อ องค์กร.....	52
4.22	การวิเคราะห์ความแตกต่างด้านรายได้ต่อเดือนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน.....	53
4.23	การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร.....	54
4.24	การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน..	56
4.25	การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.....	58
4.26	สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	59



## สารบัญภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	3
2 ตัวชี้วัดความผูกพันองค์การตามแนวคิดของ Burke.....	16
3 ลำดับชั้นของความผูกพันตามแนวคิดของ Gubman.....	17

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work-Life) ให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวและครอบครัว (Work-Life Balance) ถือเป็นเครื่องมือหนึ่งที่สำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรจนเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นการประสานระหว่างบุคคลและงานให้ชีวิตและการทำงานผสมผสานกันอย่างกลมกลืน ทำให้ผู้ทำงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานและดำเนินชีวิตได้อย่างเป็นสุข นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นแรงผลักดันให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะเมื่อพนักงานเกิดความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรจะเป็นตัวเชื่อมระหว่างความต้องการของบุคคลให้เกิดความสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร นำไปสู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้น ประกอบกับวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม ได้มีโครงการสำรวจค่าจ้างและสวัสดิการ ในภาคอุตสาหกรรมทั่วประเทศ ร่วมกับ สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย มาอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ปี 2552 เป็นประจำทุกปี จนมาถึงปี 2558/2559 ผู้วิจัยเลือกศึกษาจากพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม เพราะผู้บริหารในกลุ่มนี้ให้ความสนใจในเรื่องเหล่านี้จึงมีโอกาสในการเก็บข้อมูลมาศึกษาได้ ผู้วิจัยจึงศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม

### 1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
2. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
3. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
4. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

### 1.3 คำถามการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างไร

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างไร

3. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างไร

4. ความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างไร

### 1.4 สมมติฐานการวิจัย

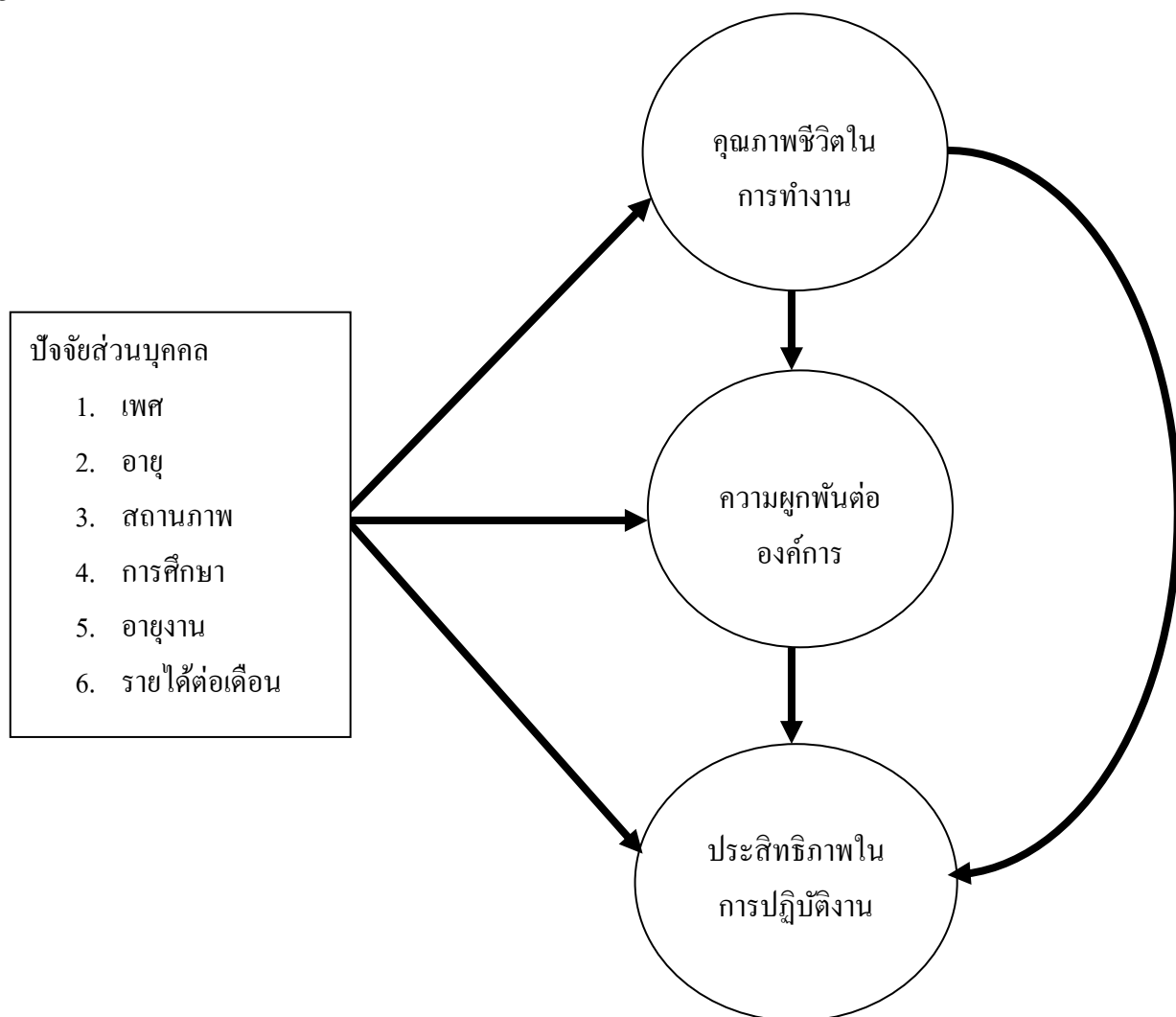
1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา อายุงาน และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

3. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

4. ความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

### 1.5 กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

## 1.6 ขอบเขตของการวิจัย

- ขอบเขตประชากร ได้แก่ พนักงานของสถานประกอบการที่ยินดีให้ข้อมูลในงานวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม เฉพาะในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

- ขอบเขตด้านเนื้อหา หรือ ตัวแปรของการวิจัย เนื้อหา หรือ ตัวแปรของการวิจัยเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

## 1.7 นิยามศัพท์

**1. คุณภาพชีวิตในการทำงาน** หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจที่บุคลากรกลุ่มอุตสาหกรรมค่าจ้างสูงได้รับจากประสบการณ์และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของตนเองทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ผ่านกระบวนการที่องค์กรจัดขึ้นเพื่อสนับสนุนให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีความสุขและมีสุขภาพจิตที่ดี ประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน การบูรณาการด้านสังคม ธรรมเนียมในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัว ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

1.1 ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ หมายถึง รางวัลทุกรูปแบบที่บุคลากรกลุ่มอุตสาหกรรมค่าจ้างสูงจะได้รับจากการทำงานให้แก่องค์กร โดยได้รับอย่างเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมทั่วไป ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนและตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน

1.2 สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกาย และสิ่งแวดล้อมของการทำงาน ซึ่งก่อให้เกิดสุขภาพที่ไม่ดีและควรกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง กลิ่น และการรบกวนทางสายตา

1.3 การพัฒนาความสามารถของบุคคล หมายถึง การให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ฝีมือพัฒนาทักษะและความรู้ของตนเอง ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้สึกว่าคุณค่าและมีความรู้สึกทำหายจากการทำงานของตนเอง

1.4 ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสก้าวหน้าขึ้นไปสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้นกว่าเดิม อันเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ญาติพี่น้อง และ คนอื่น ๆ ในสังคม รวมถึงมีรายได้ที่มั่นคงเหมาะสมกับตำแหน่งที่พวกเขากระทำอยู่

1.5 การบูรณาการด้านสังคม หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกที่ตนประสบความสำเร็จและมีคุณค่า จะมีผลต่อบุคคลนั้นในด้านความเป็นอิสระจากอคติ ความรู้สึกที่มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม

1.6 ธรรมเนียมในองค์กร หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิ์อะไรบ้าง และจะปกป้องสิทธิของตนได้อย่างไร ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้นๆ ว่ามีความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลน้อยเท่าใด ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน

1.7 ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึง การทำงานของบุคคลหนึ่งควรมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของบุคคลนั้น บทบาทนี้เกี่ยวกับการแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทาง ซึ่งความมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคลและเวลาของครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ

1.8 ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม หมายถึง กิจกรรมของหน่วยงานที่ไม่มีความรับผิดชอบต่อสังคมจะทำให้เกิดการลดคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ตัวอย่างเช่น ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ ว่า หน่วยงานของตนมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม ในด้านการผลิต การกำจัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด การฝึกการปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่น ๆ

2. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความปรารถนาที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกของกิจการ ความผูกพันต่อประโยชน์ที่ได้รับจากกิจการ ความผูกพันและรู้ค่าขงต่อองค์กร ความจงรักภักดี มีความเชื่อ ยอมรับคำนิยามและเป้าหมายของกิจการ เป็นต้น ซึ่งประกอบด้วยความผูกพัน 3 ด้าน คือ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านคงอยู่กับองค์กร ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม

2.1 ความผูกพันด้านจิตใจ หมายถึง ความปรารถนาของบุคคลที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในบริษัทซึ่งบุคคลเหล่านี้จะเป็นผู้ที่ทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อบริษัท หากสมาชิกของบริษัทมีความผูกพันด้านจิตใจก็จะเป็นผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดี

2.2 ผูกพันด้านคงอยู่กับองค์กร หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของสมาชิกในบริษัทนั้นเมื่อคนมีความผูกพันก็จะมี การแสดงออกในรูปแบบพฤติกรรมที่ต่อเนื่องหรือคงเส้นคงวาในการทำงาน พยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหน

2.3 ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม หมายถึง ความจงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับบริษัทซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานของบริษัทและสังคมจรรยาบรรณหรือจิตสำนึก บุคคลจะรู้สึกว่าเขาเข้าเป็นสมาชิกของบริษัทก็ต้องมีความผูกพันต่อบริษัท

**3. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน** หมายถึง ความสามารถในการผลิตสินค้าหรือบริการในปริมาณและคุณภาพที่ต้องการอย่างเหมาะสม เสร็จทันเวลาและใช้ต้นทุนน้อยที่สุดโดยคำนึงถึงสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ประกอบด้วย คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลาในการปฏิบัติงาน และค่าใช้จ่าย

3.1 คุณภาพของงาน หมายถึง คุณสมบัติของงาน/บริการ สามารถตอบสนองต่อความต้องการและสร้างให้เกิดความพึงพอใจได้

3.2 ปริมาณงาน หมายถึง ปริมาณของงานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังขององค์กร

3.3 เวลาในการปฏิบัติงาน หมายถึง รวดเร็ว มีความเหมาะสมกับงาน และผลงานเสร็จทันเวลาที่กำหนด

3.4 ค่าใช้จ่าย หมายถึง ความสามารถในการลดต้นทุน หรือใช้ทรัพยากรน้อยกว่าที่กำหนด โดยยังได้รับผลตามที่ต้องการ

## 1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลการวิจัยจะช่วยให้ผู้ประกอบการ ผู้บริหารกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคมของนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยาจะได้รับรู้ถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานที่จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรนำไปสู่การมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอันจะนำมาซึ่งผลประกอบการที่ดีให้กับสถานประกอบการต่อไป

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ และโทรคมนาคม โดยผู้วิจัยได้ทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวิจัย มีสาระสำคัญที่ครอบคลุมเนื้อหาในการวิจัยดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) เป็นองค์ประกอบหรือมิติหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิต (Quality of Life) โดยมีผู้ให้ความหมาย คำนิยาม หรือคำจำกัดความของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไว้ดังตารางที่ 2.1

##### 2.1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

#### ตารางที่ 2.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

นักวิชาการ	ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน
Walton (1975)	คุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของพนักงาน โดยพิจารณาคุณลักษณะความเป็นบุคคลหรือสังคม การประสบผลสำเร็จขององค์กรสามารถชี้วัดได้ด้วยดัชนี และมีความหมายที่กว้างขึ้นมากกว่าการทำงานสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง ในเรื่องการของการจ่ายค่าตอบแทนที่คุ้มค่า กฎหมายคุ้มครองแรงงานคำนึงถึงความต้องการและความปรารถนาให้ชีวิตของพนักงานดีขึ้นด้วย
Greenberg and Baron (2000)	คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง เทคนิคในการพัฒนาองค์กร ซึ่งเน้นการออกแบบให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อให้เกิดประชาธิปไตยในการทำงาน



ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

นักวิชาการ	ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน
Brooks and Anderson (2005)	คุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นสิ่งที่แสดงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่สามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานได้ มีความสมดุลทั้งชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน ในขณะที่สามารถนำองค์กรสู่เป้าหมายและความสำเร็จ
Guest, Roveert H. (1979)	ปฏิกริยาของปัจเจกบุคคลต่อการทำงานหรือผลที่เกิดขึ้นกับปัจเจกบุคคลอันเนื่องมาจากประสบการณ์ในการทำงาน นั่นคือ คุณภาพชีวิตการทำงาน อาจหมายถึง ความรู้สึกทั้งหลายของบุคคลเกี่ยวกับทุกมิติของการทำงาน เช่น ความรู้สึกเกี่ยวกับผลตอบแทน หรือผลประโยชน์ในทางเศรษฐกิจ ความมั่นคง สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ที่เกี่ยวกับองค์กรและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และคุณค่าที่แฝงอยู่ในการทำงานในชีวิตของบุคคล
Casio, Wayne F. (2003)	คุณภาพชีวิตในการทำงานมี 2 ลักษณะ โดยนัยแรก หมายถึง เรื่องของสภาพและการปฏิบัติต่างๆ ภายในองค์กร เช่น การเพิ่มคุณค่าในงาน (Job Enrichment) การจัดการอย่างมีประชาธิปไตย การมีส่วนร่วมของลูกจ้าง (Employee Involvement) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย (Safe Working Conditions) อีกนัยหนึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวกับความปลอดภัย ความพึงพอใจ การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างลูกจ้างและฝ่ายจัดการ และการสามารถเติบโตก้าวหน้าและพัฒนาในด้านของความเป็นอยู่ซึ่งเป็นความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานในความเข้าใจของลูกจ้าง

### 2.1.2 ทฤษฎีคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากแนวคิดด้านบริหารพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ให้ความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของคนในองค์กร เพราะนอกจากความรู้ความสามารถแล้ว ทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่มีความรู้สึกนึกคิด มีชีวิตจิตใจ งานที่มีประสิทธิภาพจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อพนักงานเกิดความพึงพอใจ และมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี (Davis, 1989: 286 อ้างถึงใน นภัสวรรณ ตูปัญญาภณก, 2550: 5) ผู้วิจัยสนใจ ทฤษฎีคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Walton (1974) ซึ่งเป็นนักวิชาการที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างจริงจังและได้กำหนดเกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) ค่าจ้างที่ได้รับเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมทั่วไปหรือไม่ ค่าจ้างที่ได้รับความยุติธรรมหรือไม่เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนและตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน

ค่าตอบแทนเป็นปัจจัยสำคัญในการครองชีพ คนทุกคนต้องมีรายได้ให้เพียงพอกับการดำเนินชีวิตในระดับหนึ่งตามสถานะทางสังคมของแต่ละคน การกำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสมจะสร้างความมั่นคงให้กับองค์กร สร้างขวัญ และกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากร หากบุคลากรเห็นว่าอัตราค่าตอบแทนไม่ยุติธรรมก็จะเกิดความไม่พอใจ และการแสดงออกจะกระทบต่อการบริหารงานขององค์กรในที่สุด (เสนาะ ดิยาวี, 2526 : 253)

2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Conditions) ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกาย และสิ่งแวดล้อมของการทำงาน ซึ่งก่อให้เกิดสุขภาพที่ไม่ดีและควรกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง กลิ่น และการรบกวนทางสายตา

3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of Human Capacities) ให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงาน ได้ใช้ฝีมือพัฒนาทักษะและความรู้ของตนเอง ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้มีความรู้สึกว่าคุณค่าและมีความรู้สึกทำหายจากการทำงานของตนเอง

4. ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน (Growth and Security) ในการทำงานนั้นๆ พนักงานมีโอกาสที่จะพัฒนาและขยายขอบเขตความสามารถในการทำงานของตนเองให้สูงขึ้น ไม่ว่าจะโดยวิธีการฝึกอบรม หรือการศึกษาต่อ มิใช่ปฏิบัติหน้าที่อยู่แต่ในตำแหน่งงานเดิมตลอดไป นำความสามารถเหล่านั้นกลับมาปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานของตนในอนาคต ก้าวหน้าขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นกว่าเดิม อันจะเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ญาติพี่น้อง และคนอื่นๆ ในสังคม และมีรายได้ที่มั่นคงเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่พวกเขากระทำอยู่

5. การบูรณาการด้านสังคม (Social Integration) การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าตนประสบความสำเร็จและมีคุณค่า จะมีผลต่อบุคคลนั้นในด้านความเป็นอิสระจากอคติ ความรู้สึกว่าการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม

6. ธรรมนูญในองค์กร (Constitutionalism) ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิอะไรบ้าง และจะปกป้องสิทธิของตนได้อย่างไร ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้นๆ ว่ามีความเคารพในสิทธิส่วนตัวมากน้อยเท่าใด ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัว (The Total Life Space) การทำงานของบุคคลหนึ่งควรมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของบุคคลนั้น บทบาทนี้เกี่ยวกับการแบ่งเวลา อาชีพ

การเดินทาง ซึ่งความมีส่วนร่วมที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคลและเวลาของครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ

8. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (Social Relevance) กิจกรรมของหน่วยงานที่ไม่มีควมรับผิดชอบต่อสังคมจะทำให้เกิดการลดคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ตัวอย่างเช่น ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ ว่า หน่วยงานของตนมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม ในด้านการผลิต การกำจัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด การฝึกการปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่นๆ

## 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรเป็นทฤษฎีของ Allen and Meyer (1990) ที่ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นสภาวะทางจิตใจ (Psychological State) ของบุคลากรที่มีต่อองค์กร แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่

1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ เป็นความปรารถนาของบุคคลที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในองค์กรซึ่งบุคคลเหล่านี้จะเป็นผู้ที่ทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อองค์กร หากสมาชิกขององค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจก็จะเป็นผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดี

2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ เป็นการเน้นทางด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของสมาชิกในองค์กรนั้นเมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์กรก็จะมีแสดงออกในรูปแบบพฤติกรรมที่ต่อเนื่องหรือคงเส้นคงวาในการทำงาน พยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหน ก็เนื่องมาจากได้เปรียบเทียบกับแล้วถึงผลได้ผลเสียที่จะเกิดขึ้น หากละทิ้งสมาชิกภาพหรือลาออกจากองค์กรไป ซึ่งผลเสียนี้จะพิจารณาในลักษณะของผลประโยชน์ที่สูญเสียไป ทฤษฎีที่มีชื่อเสียงและจัดได้ว่าเป็นพื้นฐานของความผูกพันคือทฤษฎี SIDE-BEN ของ Becker มีสาระสำคัญว่าการลงทุนเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกผูกพัน การที่คนคนหนึ่งเข้ามาทำงานเป็นสมาชิกขององค์กรนานเท่าไรก็เหมือนเขาลงทุนอยู่ในองค์กรมากขึ้นเท่านั้น ความผูกพันก็จะทวีตามระยะเวลา ทฤษฎีนี้ยังอธิบายว่าบางคนสามารถทนอยู่กับองค์กรได้ทั้งที่ไม่สนุกกับงาน เป็นผลมาจากการที่คนเปรียบเทียบซึ่งน้ำหนักว่าถ้าหากเขาลาออกจากองค์กร เขาจะสูญเสียผลประโยชน์อะไรบ้าง จึงยากต่อการที่จะละทิ้งจากองค์กรไปเพราะหมายถึงผลประโยชน์ที่จะเสียไประดับความผูกพันต่อองค์กรจึงขึ้นอยู่กับความมากน้อยและคุณภาพของสิ่งที่ลงทุนและขึ้นอยู่กับเปรียบเทียบความสูญเสียที่จะเกิดขึ้น

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน เป็นการมองความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความจงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม

จรรยาบรรณหรือจิตสำนึก บุคคลจะรู้สึกว่าเขาเข้าเป็นสมาชิกขององค์กรก็ต่อเมื่อมีความผูกพันต่อองค์กร จงรักภักดีต่อองค์กรเพราะนั่นคือความถูกต้องเหมาะสมที่จะทำเป็นหน้าที่หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร

### 2.2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจุบันนักวิชาการที่ศึกษาด้านองค์กรและการบริหารงานตามแนวพฤติกรรมศาสตร์ได้หันมาให้ความสำคัญเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร เพราะต่างก็มีแนวคิดที่ว่าความสุขและความพึงพอใจของบุคคลในองค์กร จะนำมาซึ่งความมีประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรก็เป็นอีกแนวคิดหนึ่งที่ได้มีการศึกษาวิจัยกันมากขึ้น ทั้งนี้เพื่อต้องการรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กร ให้รู้สึกมีความผูกพันและมีความจงรักภักดีต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment) โดยนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้หลายทัศนะ ดังตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

นักวิชาการ	ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
Sheldon (1971)	ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติในเชิงบวกของผู้ปฏิบัติงาน โดยจะปฏิบัติงานที่สอดคล้องและเป็นประโยชน์ต่อองค์กร ซึ่งแสดงถึงความเกี่ยวข้องหรือผูกพันที่บุคคลมีให้กับองค์กร โดยจะตั้งใจปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร
Buchanan (1974)	ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รู้สึกผูกพันอยู่กับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความผูกพันอยู่กับบทบาทของตนที่เกี่ยวกับเป้าหมายและค่านิยมนั้น
Brewer (1996)	ความเข้มแข็งของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Identification) และความเกี่ยวข้องกัน (Involvement) ของบุคคลกับองค์กรบางแห่ง
Kanter (1972)	ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความเต็มใจของบุคคลที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสังคมและมีความจงรักภักดีต่อระบบสังคมที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ เป็นความสัมพันธ์ในเชิงแลกเปลี่ยนระหว่างบุคคลกับสังคม เชื่อมโยงระบบบุคลิกภาพ ความสนใจของบุคคล ให้เข้ากับความสัมพันธ์ทางสังคมทำให้สิ่งที่บุคคลต้องการสอดคล้องกับสิ่งที่บุคคลต้องกระทำ

## ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

นักวิชาการ	ความหมายของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
Porter et al.(1974)	ความผูกพันต่อองค์กรเกี่ยวข้องกับ การแสดงออกของแต่ละบุคคลอย่าง มั่นคง และมีส่วนร่วมในองค์กรที่แสดงให้เห็นถึงลักษณะ 3 ประการ คือ (1) ความเชื่อมั่น ขอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (2) ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร และ (3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์กรนั้นต่อไป ซึ่งถือได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกที่ บุคลากรมีต่อองค์กรโดยเป็นสิ่งที่เหนียวรั้งให้คนคงอยู่ในองค์กร
Allen and Meyer (1990)	ความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นสภาวะทางจิตวิทยาด้านความสัมพันธ์ของ บุคคลที่มีต่อองค์กร เป็นสิ่งที่ยึดเหนี่ยวให้บุคคลนั้นตัดสินใจว่าจะรักษา ความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน
March and Hirashi (อ้างถึงในสุคาร์ตัน จอมคำสิงห์, 2532)	ความผูกพันต่อองค์กรเป็นลักษณะความตั้งใจของพนักงานที่จะใช้ความ พยายามเต็มที่ที่จะทำประโยชน์ให้เกิดแก่องค์กร เป็นความปรารถนาที่จะ อยู่กับองค์กรตลอดไป และมีความซื่อสัตย์ ทักษะที่ดี ตลอดจนยอมรับ ในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร
Brewer (1996)	ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความเข้มแข็งของความเป็นอันหนึ่งอัน เดียวกัน (identification) และความเกี่ยวพัน (Involvement) ของบุคคลกับ องค์กรบางแห่ง
มนัส ตั้งสุข (2558)	ทัศนคติซึ่งแสดงออกถึงความรู้สึกร่วมกันเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร แบ่งเป็น ความผูกพันทางอารมณ์ ความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุน และความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่ ระดับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานส่งผลต่อระดับการเพิ่มผลิตผลให้สูงขึ้น และประสิทธิภาพใน การทำงานดีขึ้น

### 2.2.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

Burke (2004) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดเรื่องความผูกพันต่อองค์กร โดยมีมุมมองว่า หาก พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร (Employee Engagement & Commitment) จะส่งผลให้เกิดความจงรักภักดีของลูกค้า (Customer Loyalty) ทั้งนี้เพราะพนักงานที่

มีความทุ่มเทและเต็มใจที่จะผลิตหรือให้บริการแก่ลูกค้าด้วยความเอาใจใส่และจะส่งผลให้เกิดการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานทางธุรกิจขององค์กร

Cerus Consulting (2003) เป็นบริษัทที่ปรึกษาได้กล่าวไว้ในบทความชื่อ Employee Engagement and Retention ถึงความสำคัญเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไว้ว่า ถ้าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงจะทำให้ระดับการเพิ่มผลิตผลสูงขึ้น และประสิทธิภาพในการทำงานดีขึ้น โดยทฤษฎีของ 1 ของการเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจะช่วยเพิ่มยอดขายได้ร้อยละ 2.9 ซึ่งหลายองค์กรมีการพิสูจน์แล้วถึงความล้มเหลวและผลที่ตามมาของการขาดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า ทำให้เกิดการสูญเสียพนักงานที่มีศักยภาพสูงที่สำคัญขององค์กรและการประสบกับผลการปฏิบัติงานที่แย่ลง

Sudpta Development (2005) กล่าวถึงความสำคัญเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีต่อองค์กร ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จะสร้างความกระตือรือร้น ความผูกพันอย่างมาก เชื่อมโยงกับกลยุทธ์และเป้าหมายขององค์กร
2. สามารถดึงดูดพนักงานให้อยู่กับองค์กร ช่วยเพิ่มความเชื่อถือไว้วางใจของพนักงานที่มีต่อองค์กร
3. ทำให้เกิดความรู้สึกจงรักภักดีในสภาพแวดล้อมที่มีการแข่งขันสูง
4. อัตราของความเสียหาย ของเสียลดลง
5. ช่วยเพิ่มผลผลิต และสร้างขวัญกำลังใจของพนักงาน
6. เป็นการเตรียมพลังงานในสภาพแวดล้อมการทำงาน
7. การเพิ่มและปรับปรุงประสิทธิภาพโดยรวมขององค์กร
8. ช่วยส่งเสริมให้ธุรกิจขององค์กรเจริญเติบโต
9. การทำให้เกิดสัญลักษณ์ ตราประสิทธิภาพของพนักงานแก่องค์กร

Woodruffe (2006) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไว้ว่า พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรนั้นจะพยายามในการตัดสินใจกระทำสิ่งที่ถูกต้องที่สุดในแต่ละสถานการณ์ (Discretionary Effort) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเป็นการใช้พลังสติปัญญาอย่างเต็มที่ และความผูกพันทางอารมณ์ ความรู้สึกต่องานและต้องการที่จะพยายามทำสิ่งที่ดีที่สุดในแต่ละสถานการณ์ ซึ่งความพยายามนั้นอาจไม่ใช่สิ่งจำเป็นสำหรับพนักงานให้แก่งานแต่พนักงานก็ต้องการที่จะให้ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่มีความหมาย เป็นความน่าเชื่อถือทางอารมณ์อย่างแท้จริง เพราะว่าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานนั้นเป็นเรื่องที่เชื่อมโยงกับความผูกพันเหตุผลของคนทำงานให้กับองค์กร ไม่ใช่เรื่องการจ่ายเงินเป็นสำคัญ แต่เป็นปัจจัยที่ไม่ใช่

เงินเข้ามามีอิทธิพล โดยเฉพาะพนักงานที่มีศักยภาพสูง พวกเขาจะมีความคาดหวังในเรื่องการพัฒนาและมีความเป็นไปได้ที่จะอยู่ที่อื่นได้ง่าย ถ้าเขาไม่ได้รับความรู้สึกว่าจะมีการพัฒนาเกิดขึ้น ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการจ่ายเงินเปลี่ยนสิ่งที่ไม่จำเป็น ไม่ใช่ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้พนักงานตัดสินใจทำงานหรือยังคงดำรงอยู่กับองค์กร ซึ่งมีความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจแก่พนักงานโดยไม่ใช้เงิน ดังนี้

1. ความก้าวหน้าในงาน บุคคลจะตั้งเป้าหมาย ตำแหน่งงานที่สูงขึ้นไปเก็บไว้ในใจ โดยขอบเขตนั้นขึ้นอยู่กับมุมมองเกี่ยวกับงานที่จะให้โอกาสสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพแค่ไหน
2. การให้อำนาจในการตัดสินใจแก่บุคคลทั่วไปและโดยเฉพาะบุคคลที่มีศักยภาพสูง ชอบที่จะสามารถจัดการกับงานตนเองได้โดยรวม
3. การปฏิบัติที่ดี (Civilized Treatment) องค์กรรู้ถึงค่าใช้จ่ายที่สูงในการสรรหาบุคคลที่มีศักยภาพสูงมาทำงาน เช่นเดียวกัน ค่าใช้จ่ายนี้รวมถึงการลาออกของบุคคลนั้นด้วย การลาออกนั้นเป็นเพราะการได้รับการดูแล การปฏิบัติที่ไม่ดีขององค์กรที่กระทำต่อพนักงาน ปัญหาบ่อยครั้งนั้นมาจากหัวหน้างานหรือผู้จัดการระดับกลางที่มีอิทธิพลกระทำต่อพนักงานระดับล่าง ทำให้เกิดการทำงานภายใต้ภาวะกดดัน ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้สามารถที่จะขจัดออกไปได้ โดยการจัดการของฝ่ายทรัพยากรบุคคลด้วยการสรรหาและจูงใจบางคน และทำบางสิ่งที่สามารถช่วยจัดวางเขาในงานที่ประสบความสำเร็จในที่นั้นได้
4. พันธสัญญาของนายจ้าง (Employer Commitment) พนักงานชอบที่จะรู้สึกว่านายจ้างมีพันธสัญญาโดยใจจริงกับพวกเขา โดยเฉพาะการนำไปสู่ความก้าวหน้าในสายอาชีพของพวกเขา
5. สภาพแวดล้อม สภาพแวดล้อมในการทำงานที่น่าพอใจคือน่าอยู่ตลอดเวลาโดยเฉพาะในงานที่ต้องทำงานภายใต้สภาวะกดดันสูง
6. การเปิดเผยของผู้บริหารระดับสูง (Exposure to Senior People) พนักงานส่วนใหญ่ให้ความสนใจกับผู้บริหารระดับสูงของบริษัท และเขาสามารถที่จะเข้าถึงผู้บริหารได้หากมีความต้องการเสนอแนะข้อคิดเห็นและการแนะนำ
7. การชมเชยยกย่องเมื่อกระทำเหมาะสม (Praise When Praise in Due) ลักษณะการจัดการที่แย่มากคือ หัวหน้าให้ปฏิกริยาป้อนกลับในทางลบ ให้การรับรู้ถึงผลการปฏิบัติงานที่ไม่ดีแต่ไม่เคยให้ปฏิกริยาป้อนกลับในทางบวก เป็นการสรรเสริญ ชมเชยยกย่อง เป็นการตอบแทนทางอารมณ์ ความรู้ที่มีคุณค่ามากแก่ผู้ได้บังคับบัญชา
8. การสนับสนุน (Support) พนักงานชอบที่จะรู้สึกว่ามิมีบางคนที่สามารถให้คำแนะนำเมื่อเขาต้องการได้

9. ความรู้สึกว่ามีความท้าทาย (The Feeling of Being Challenged) พนักงานชอบความรู้สึกท้าทาย โดยให้พวกเขาเชื่อว่าพวกเขามีเครื่องมือและทักษะที่ตอบสนองสร้างความสำเร็จในงานได้ สามารถตอบสนองต่อสิ่งที่ไม่คาดคิด การต่อสู้แข่งขันภายนอกสามารถมีอิทธิพลชักจูงบุคคลให้มีความกระตือรือร้นได้ เช่นเดียวกันกับการแข่งขันในสำนักงานก็สามารถกระตุ้นได้เช่นกัน

10. ความรู้สึกที่มีความเชื่อถือไว้วางใจ (The Feeling of Being Trusted) ความรู้สึกเชื่อถือในการทำความรู้สึกจากประโยชน์ในสำนักงานและทีมงาน

11. ความรู้สึกที่กำลังทำสิ่งที่ดีและเป็นที่ยอมรับไว้วางใจขององค์กร บุคคลต้องการความภาคภูมิใจในตัวของเขาและองค์กรที่ทำงาน

12. ความรู้สึกเกี่ยวกับการทำงานบนหน้าที่ๆ เป็นประโยชน์เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจของพนักงาน

13. ความรู้สึกถึงความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

### 2.2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

Coffman and Molina (2002) ได้แบ่งลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงถึงความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเป็น 3 กลุ่ม คือ

**กลุ่มที่ 1** ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กร คือ ผู้ที่มีส่วนร่วมในการสร้างผลกำไรและความเจริญก้าวหน้าให้กับองค์กร ทำให้ถูกคำรู้สึกผูกพันกับองค์กร และช่วยกระตุ้นภาวะเศรษฐกิจให้มั่นคง คนกลุ่มนี้จะมีลักษณะการแสดงออกในการทำงานดังนี้

1. ใช้ความสามารถพิเศษของตนเองทุกวัน (talent)
2. ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพอยู่เสมอ
3. ประดิษฐ์ คิดค้น และพยายามให้เกิดความสำเร็จ
4. ความชัดเจนเกี่ยวกับผลงานของตนเอง
5. รู้สึกผูกพันกับสิ่งที่ตนทำอยู่
6. ตั้งเป้าหมายการทำงานที่ท้าทาย
7. หุ่นเทพลึงกาย พลังใจ
8. ไม่เคยวางมือในสิ่งที่ทำ แต่จะสร้างสรรค์งานตลอด
9. ขยายขอบเขตในสิ่งที่ตนทำ
10. มีความผูกพันต่อองค์กร ทีมงาน และงานของตน

**กลุ่มที่ 2** ผู้ที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร จะมีลักษณะการแสดงออกในการทำงาน ดังนี้

1. ความต้องการพื้นฐานได้รับการตอบสนอง
2. สับสน หรือ ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ถ้าไม่มีความไว้วางใจ

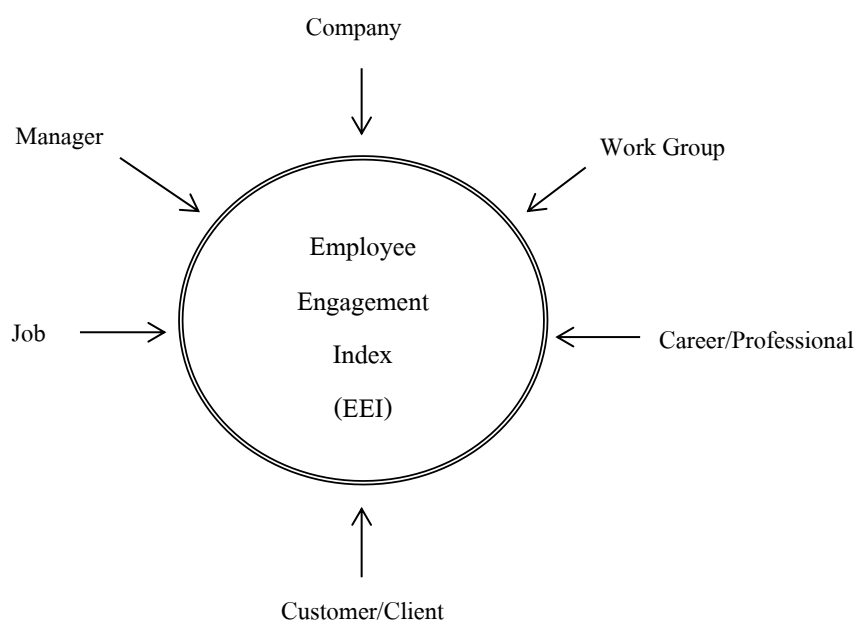


3. มีการตอบสนอง และความผูกพันน้อย
4. ไม่รู้สึกรักอยากจะทำประสบความสำเร็จ
5. อาจจะไม่ผูกพันกับองค์กรแต่ไม่ผูกพันเสมอไปกับทีมงานและงานของตน
6. เปิดเผยมุมมองของตนต่อองค์กรในเชิงลบ

กลุ่มที่ 3 ผู้ที่ไม่สนใจให้ความผูกพันต่อองค์กร มีลักษณะการแสดงออกในการทำงาน

ดังนี้

1. ปฏิกริยาต่อต้าน ขัดขวางการทำงาน
2. ขาดความมั่นใจ
3. คิดว่าตนเหมาะสม แต่คนอื่นไม่เหมาะสม
4. ขาดความสามารถในการเปลี่ยนปัญหาให้เป็นหนทางในการแก้ปัญหา
5. มีความผูกพันต่อองค์กร ทีมงาน และงานของตนด้วย
6. แยกตัว ไม่อยู่ในสังคม
7. ไม่เปิดเผยมุมมองทางลบของตน แต่จะมีที่ทำหุจดหิดที่แสดงออกอย่างชัดเจนหรืออย่างลับ ๆ



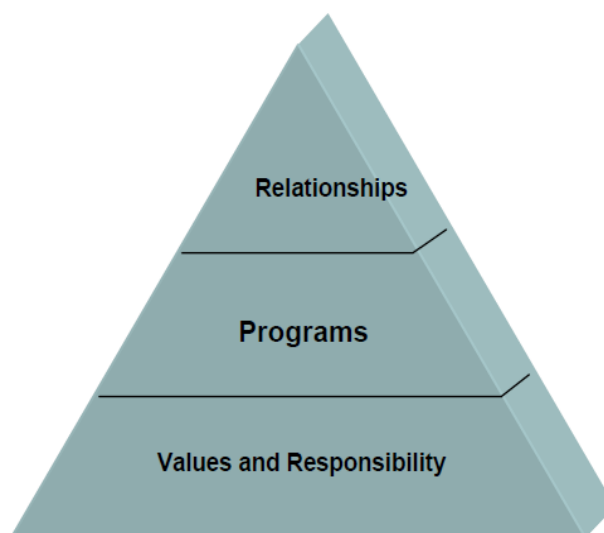
ภาพประกอบ 2 ตัวชี้วัดความผูกพันองค์กรตามแนวคิดของ Burke

ที่มา : Burke, 2004.

Burke (2004) อธิบายว่า พนักงานที่มีความผูกพันจะต้องการทำงานอยู่กับองค์กรนั้นๆ และเสียสละเพื่อองค์กร สร้างผลผลิตและให้บริการแก่ลูกค้า และช่วยเหลือองค์กรให้ประสบ

ความสำเร็จ โดยความผูกพันของพนักงานนี้จะส่งผลให้เกิดความจงรักภักดีของลูกค้า (Customer Loyalty) และก่อให้เกิดผลประโยชน์ (Profitability) ต่อองค์กร ในการพิจารณาได้มีการกล่าวถึง ส่วนประกอบที่ทำให้เกิดความผูกพันของพนักงาน เรียกว่า Employee Engagement Index (EEI) ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัยต่างๆ 6 ปัจจัย ได้แก่ องค์กร (Company) กลุ่มงาน (Work Group) สายอาชีพ (Career/Professional) ลูกค้า (Customer) งานที่ทำและผู้จัดการ (Management Hierarchy) ดังภาพประกอบที่ 2

Gubman (2003) กล่าวว่าในเรื่องความผูกพันของพนักงานจะเกิดขึ้นได้นั้นจะต้องเชื่อมโยง ส่วนประกอบ 3 ส่วน โดยลำดับชั้นของความผูกพัน (Engagement Hierarchy) แสดงดังภาพประกอบที่ 3 มีรายละเอียดดังนี้



ภาพประกอบที่ 3 ลำดับชั้นของความผูกพันตามแนวคิดของ Gubman

ที่มา : Gubman, 2003.

1. คุณค่าและความรับผิดชอบ (Values and Responsibilities) เป็นพื้นฐานที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ทั้งนี้เพราะการให้คุณค่าของพนักงานที่สอดคล้องกับค่านิยมหรือวัฒนธรรมขององค์กรนั้นเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้พนักงานเต็มใจที่จะทำงานเพื่อองค์กร โดยด้านคุณค่า ได้แก่ ความยุติธรรม การเคารพให้เกียรติกัน ความเชื่อถือไว้วางใจ และการช่วยเหลือสังคม ด้านความรับผิดชอบ ได้แก่ การออกแบบงานที่ดี ระบุความรับผิดชอบชัดเจน และความพร้อมของเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน เป็นต้น

2. โปรแกรมหรือโครงการ (Programs) ที่จัดขึ้นให้กับพนักงาน เช่นค่าตอบแทน สวัสดิการ การจัดฝึกอบรมและพัฒนา การให้ความสำคัญและการยอมรับ รวมถึงคุณภาพชีวิตของพนักงาน เหล่านี้ล้วนแล้วแต่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานทั้งสิ้น หากองค์กรจัดหาปัจจัยเหล่านี้ได้ตรงกับความต้องการของพนักงานอย่างแท้จริงแล้วจะช่วยให้พนักงานอยากที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป อย่างไรก็ตามทรัพยากรขององค์กรที่มีจำกัดไม่สามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานได้ทั้งหมด ดังนั้น องค์กรจึงควรคำนึงถึงความเหมาะสมด้วย

3. ความสัมพันธ์ (Relationships) เป็นเรื่องที่มีผลอย่างยิ่งต่อการสร้างให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ทั้งนี้เพราะการจัดการกับอารมณ์ความรู้สึกของมนุษย์ ได้แก่ การแสดงความขอบคุณ การแสดงความยินดี เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้เกิดการรับรู้และตัดสินใจในการกระทำต่างๆ ดังนั้น ไม่ว่าจะเป็ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน หรือหัวหน้างาน จึงล้วนแล้วแต่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานทั้งสิ้น

องค์ประกอบทั้ง 3 สามารถอธิบายและขยายความถึงเรื่องความผูกพันของพนักงานได้ว่าการจะเพิ่มความผูกพันของพนักงานให้เกิดขึ้นในองค์กรนั้น เกิดจากการมีความสัมพันธ์กับ 3 ลำดับชั้น กล่าวคือในเองคุณค่าและความรับผิดชอบเป็นฐานที่ทำให้เกิดความผูกพัน เพราะการให้คุณค่าของพนักงานที่สอดคล้องกับค่านิยม หรือวัฒนธรรมองค์กรนั้นเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้พนักงานดังกล่าวเต็มใจที่จะทำงานเพื่อองค์กร

ขณะเดียวกันโปรแกรม หรือโครงการต่างๆ ที่จะจัดให้พนักงาน เช่น เรื่องการจ่ายค่าจ้าง สวัสดิการ หรือการจัดฝึกอบรมนั้นมีผลต่อความผูกพันของพนักงาน หากองค์กรจัดหาปัจจัยเหล่านี้ได้ตรงกับความต้องการของพนักงานอย่างแท้จริงจะช่วยให้พนักงานอยากที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป อย่างไรก็ตามในบางองค์กรที่ทรัพยากรขององค์กรมีจำกัดจึงส่งผลให้ไม่อาจที่จะตอบสนองความต้องการของพนักงานได้ทั้งหมด องค์กรจึงจำเป็นต้องคำนึงถึงความเหมาะสม

ในเรื่องของความสัมพันธ์ของทั้ง 3 ลำดับชั้น มีผลอย่างยิ่งต่อการสร้างให้เกิดความผูกพันของพนักงานเพราะเกี่ยวข้องกับความรู้สึกของพนักงาน เพราะการจัดการกับอารมณ์ ความรู้สึก (Management of Mood) ของมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้เกิดการรับรู้และตัดสินใจต่าง ๆ ทั้งสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน

Perrin (2003) อธิบายว่าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานประกอบด้วยปัจจัย 2 ประการที่เกี่ยวข้องกับงานและประสบการณ์ในการทำงานโดยรวม คือ

1. ปัจจัยด้านเหตุผล เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กร เช่น ขอบเขตของงาน บทบาท และหน้าที่เชื่อมโยงกับเป้าหมายขององค์กร

2. ปัจจัยด้านอารมณ์ เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจส่วนบุคคลและความรู้สึกของแรงบันดาลใจ พร้อมที่จะเป็นส่วนหนึ่งของงานที่ได้รับมอบหมายและขององค์กร สิ่งจำเป็นที่พนักงานจะแสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน คือ

2.1 ความตั้งใจ (The will) เป็นความรู้สึกถึงภาระหน้าที่ ความกระตือรือร้นและภูมิใจ ซึ่งนั่นเป็นแรงจูงใจของพนักงาน มีความสำคัญต่อความพยายามอย่างสุดความสามารถ

2.1 วิธีการแนวทาง (The way) คือ แหล่งทรัพยากร การสนับสนุนเครื่องมือและอุปกรณ์ต่าง ๆ จากองค์กรเพื่อนำมาใช้ในการสร้างความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

นอกจากนี้ยังได้อธิบายการวัดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรนั้นจะมีลักษณะดังนี้

1. มีความห่วงใยอนาคตขององค์กรโดยจริงใจ
2. มีความภูมิใจที่ได้ทำงานเพื่อองค์กร
3. ความรู้สึกเกี่ยวกับความสำเร็จส่วนบุคคลจากงานตนเอง
4. พุดถึงองค์กรในทางที่ดี
5. เข้าใจแผนกตนเอง สามารถช่วยเหลือองค์กรด้วยวิธีใดจึงจะช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ
6. เข้าใจถึงบทบาทตนเองว่ามีความสัมพันธ์ต่อเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างไร
7. แรงจูงใจส่วนตัวที่มีส่วนช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ
8. พนักงานมีความเต็มใจที่จะพยายามมากกว่าความคาดหมายปกติ

### 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นทฤษฎีของ Peterson & Plowman (1953) ที่ได้กล่าวว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต้องประกอบด้วยปัจจัยที่สำคัญ 4 ประการคือ 1.คุณภาพของงาน (Quality) 2.ปริมาณงาน (Quantity) 3.เวลาในการปฏิบัติงาน (Time) และ 4.ค่าใช้จ่าย (Cost) โดยแบ่งออกเป็น 4 มิติ ดังต่อไปนี้

1. มิติด้านคุณภาพของงาน หมายถึง คุณสมบัติของงาน/บริการ สามารถตอบสนองความต้องการและสร้างให้เกิดความพึงพอใจได้
2. มิติด้านปริมาณงาน หมายถึง ปริมาณของงานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังขององค์กร

3. มิติด้านเวลา หมายถึง รวดเร็ว มีความเหมาะสมกับงาน และผลงานเสร็จตามเวลาที่กำหนด

4. มิติด้านค่าใช้จ่าย หมายถึง ความสามารถในการลดต้นทุน หรือใช้ทรัพยากรต่ำกว่าที่กำหนด โดยยังได้ผลตามที่ต้องการ

เมเจอร์ และเบรจ (Mager and Besch, 1967) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานไว้เป็นประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. ความสามารถในการแยกแยะเรื่องราว หมายถึง การที่จะสามารถมองเห็นความแตกต่างระหว่าง 2 สิ่ง หรือมากกว่า หรือความสามารถในการที่จะบอกได้ถูกต้องว่างานสำคัญได้เสร็จสิ้น ล่วงไปแล้ว หรือสามารถเห็นถึงความแตกต่างว่าอันใดถูกต้องและอันใดไม่ถูกต้อง

2. ความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา หมายถึง กระบวนการของการสามารถหาคำตอบเพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ความสามารถในการแก้ปัญหานี้จะกระทำได้โดยการสอนพนักงานให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างอาการและสาเหตุที่จะเกิดขึ้นตลอดแนวทางแก้ไข

3. ความสามารถจำเรื่องที่ผ่านมา หมายถึง การสามารถรู้ได้ว่าจะต้องทำอะไรหรือต้องใช้อะไรตลอดจนสามารถรู้ลำดับ หรือระเบียบของการปฏิบัติงานของงานใดงานหนึ่ง สิ่งเหล่านี้ล้วนแต่เป็นประสิทธิภาพและความสามารถเชิงสติปัญญา

4. ความสามารถในการตัดแปลง หมายถึง ความสามารถในการรู้จักเครื่องมือ หรือเครื่องกลต่าง ๆ เพื่อที่จะปฏิบัติงานที่ต้องการให้เสร็จสิ้นลงไปได้

5. ความสามารถในการพูด หมายถึง ความสามารถในการสื่อสารเป็นสิ่งสำคัญในการสื่อความรู้ ความเข้าใจ ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญยิ่งสำหรับประสิทธิภาพในการทำงาน

เซอร์โต (Certo, 2000: 9) ได้ให้คำนิยามของประสิทธิภาพและประสิทธิผลว่า ประสิทธิภาพหมายถึง การใช้ทรัพยากรขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ประสิทธิผลจึงมุ่งทำให้เกิดการ “ทำสิ่งที่ถูกต้อง (Doing the right things)” ส่วนคำว่าประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง เป็นวิธีการจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้เกิดความสิ้นเปลืองน้อยที่สุด โดยสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายโดยใช้ทรัพยากรต่ำสุด กล่าวคือ เป็นการใช้โดยมีเป้าหมาย (Goal) คือ ประสิทธิภาพ หรือให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้สูงสุด อาจเรียกว่า “ทำสิ่งต่าง ๆ ให้ถูกต้อง (Doing things right)” ฮาร์ริงตัน (Harrington, 1996: 20) ได้ให้คำนิยามประสิทธิภาพรวมขององค์กร โดยให้ความสำคัญที่โครงสร้างและเป้าหมายขององค์กร (Organization's Structure and its goals) ซึ่งกำหนดหลักประสิทธิภาพไว้ 12 ประการที่สะท้อนถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการบริหารจัดการที่มีระบบโดยมุ่งที่การทำงานให้เหมาะสมและง่ายขึ้น ซึ่งจะลดความสิ้นเปลืองในด้านต่าง ๆ มีรายละเอียดดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน (Clearly defined ideal) ผู้บริหารต้องทราบถึงสิ่งที่ต้องการ เพื่อลดความคลุมเครือและความไม่แน่นอน
2. ใช้หลักเหตุผลทั่วไป (Common sense) ผู้บริหารต้องพัฒนาความสามารถ สร้างความแตกต่างโดยการค้นหาความรู้ และคำแนะนำให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้
3. คำแนะนำที่ดี (Competent counsel) ผู้บริหารต้องการคำแนะนำจากบุคคลอื่น
4. วินัย (Discipline) ผู้บริหารควรกำหนดองค์กรเพื่อให้พนักงานเชื่อถือตามกฎระเบียบ
5. ความยุติธรรม (Fair deal) ผู้บริหารควรให้ความยุติธรรม
6. ความเหมาะสม (permanent records) ผู้บริหารควรมีข้อเท็จจริงเพื่อใช้ในการตัดสินใจ
7. ความฉับไวของการจัดส่ง (Dispatching) ผู้บริหารควรใช้การวางแผนตามหลักวิทยาศาสตร์สำหรับแต่ละหน้าที่เพื่อให้องค์กรทำหน้าที่ได้อย่างราบรื่นและบรรลุจุดมุ่งหมาย
8. มาตรฐานและตารางเวลา (Standards and schedules) ผู้บริหารต้องพัฒนาวิธีการทำงาน และกำหนดเวลาทำงานสำหรับแต่ละหน้าที่
9. สภาพมาตรฐาน (Standardized conditions) ผู้บริหารควรรักษาสภาพแวดล้อมให้ดี
10. การปฏิบัติการที่มีมาตรฐาน (Standardized operations) ผู้บริหารควรรักษารูปแบบมาตรฐานของวิธีการปฏิบัติที่ดี
11. มีคำสั่งการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานระบุไว้ (Written standard-practice instruction) ผู้บริหารต้องระบุการทำงานที่มีระบบถูกต้องและเป็นลายลักษณ์อักษร
12. การให้รางวัลที่มีประสิทธิภาพ (Efficiency reward) ผู้บริหารควรให้รางวัลพนักงาน สำหรับการทำงานที่เสร็จสมบูรณ์

## 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อุสุมา ศักดิ์ไพศาล (2556) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อินเตอร์ เรียลตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 180 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และคุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ณัฐพร ฉายประเสริฐ (2557) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดปทุมธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อหาความสัมพันธ์

ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร โดยทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย เลือกโรงงานอุตสาหกรรม 20 แห่ง โดยวิธีการคำนวณแบบไม่ทราบประชากรได้ 385 ตัวอย่าง และเก็บข้อมูลจากโรงงานแต่ละ 20 ตัวอย่าง สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติ Multiple Regression Analysis ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วรวรรณ ตอวิวัฒน์ (2555) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา ข้าราชการกรมศุลกากร ที่สังกัดส่วนกลางเขตหนึ่งในกรุงเทพมหานคร พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยมีปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความภาคภูมิใจในองค์กรมีคุณค่าและสร้างประโยชน์ทางสังคม รายได้และค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนบุคคล และลักษณะการบริหารความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้ยังพบว่า ในส่วนของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพลักษณะ โอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงทางอาชีพไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ณัทพล โดบารมีกุล (2555) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารชนชาติ สังกัดสำนักงานภาคกลาง 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 217 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารชนชาติ สังกัดสำนักงานภาคกลาง 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารชนชาติ สังกัดสำนักงานภาคกลาง 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน 3) คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน ด้านความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านความภูมิใจในองค์กร ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารชนชาติ สังกัดสำนักงานภาคกลาง 3 โดยภาพรวม

ภัทร์ศยา จันทราวุฒิก (2557) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดสระบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 พบว่า (1) คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับดีมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านลักษณะการทำงานอยู่บนรากฐานของกฎหมาย ด้านความสมดุลของชีวิตในภาพรวม และด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ตามลำดับ (2) ความผูกพันของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านบรรทัดฐาน ด้านจิตใจ และด้านการคงอยู่ ตามลำดับ (3) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันของครู พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความ

ผูกพันของครู โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .768 อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ .05 (4) ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อผลความผูกพันของครู พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ คุณภาพชีวิตในการทำงานจำนวน 5 ตัวแปรประกอบด้วย ด้านความสมดุลของชีวิตในภาพรวม ด้านลักษณะการทำงานอยู่บนรากฐานของกฎหมาย ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย และด้านการบูรณาการทางสังคม

สมพงษ์ โมราฤทธิ์ (2557) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขในศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีคุณภาพชีวิตการทำงานรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง และมีความผูกพันต่อองค์กรภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพบว่ามีค่าความผูกพันต่อองค์กรรายด้านในระดับมากเช่นกัน ยกเว้นด้านความเชื่อมั่นต่อองค์กรและการยอมรับเป้าหมายขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.001 หน่วยงานที่ให้บริการทางการแพทย์และสาธารณสุขควรส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรสูงเพื่อสร้างแรงจูงใจที่ทุ่มเทการทำงานได้อย่างเต็มที่

กิตติคุณ ซื่อสัตย์ดี (2557) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานชวเลข สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และอิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานชวเลข สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 80 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนการทดสอบสมมติฐานใช้เทคนิคการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) วิธี Backword ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและเป็นไปในทิศทางเชิงบวก

กิตติพงษ์ สุวรรณมาโจ (2556) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขตลำปาง ผลการวิจัยพบว่า พนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัด สำนักงานเขตลำปาง มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความภูมิใจในองค์กร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยในการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ ด้านความเสมอภาคและความยุติธรรมในองค์กร ด้านรายได้ และค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และด้านความสมดุลของชีวิตการทำงาน พนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขตลำปาง มีความผูกพัน



ต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร ความต้องการอย่างเด็ดเดี่ยวที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป และความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร นอกจากนี้ยังพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัด สำนักงานเขตลำปาง ทุกด้านมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมเป็นไปในทิศทางเดียวกันซึ่งมีระดับความสัมพันธ์กันค่อนข้างปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยด้านที่มีความสัมพันธ์มากที่สุดคือด้านความเสมอภาคและความยุติธรรมในองค์กร

ประภาพรณ พนันเกาว์ (2557) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานประมาณ กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่าความปรารถนาที่จะทำงานในองค์กร ความต้องการมีส่วนร่วม การเสียสละและทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ระดับ 0.713 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ระวีวรรณ ศรีคต (2558) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยสามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กรด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านสัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชา และด้านบรรยากาศในองค์กรตามลำดับ ส่วนประสิทธิภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยสามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านการประกันคุณภาพ ด้านการจัดการศึกษา ด้านผู้บริหาร ด้านสังคมแห่งการเรียนรู้ด้านครู และด้านคุณภาพผู้เรียน ตามลำดับ และปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ โดยภาพรวม โดยสามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านสัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชาด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร และด้านประสบการณ์ในการทำงาน

รินดา ชันชกรรรม (2556) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มภาคกลาง จากการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ผลตอบแทน และความก้าวหน้าในอาชีพ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน ประกอบด้วย การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และบรรยากาศองค์กร ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สำหรับปัจจัย

ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วยการพัฒนาความรู้ความสามารถ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

จันทนา ฤทธิสมบุญ และพิรุณา สุทธิสรณ์ (2555) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตจันทบุรี มีวัตถุประสงค์คือศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความคิดเห็น/การปฏิบัติงานจริงกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตจันทบุรี กลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรของมหาวิทยาลัย จำนวนทั้งสิ้น 174 คน ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมในระดับปานกลาง

## บทที่ 3

### ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยประยุกต์ (Applied Research) เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทั้งนี้ในการทำแบบสอบถามผู้วิจัยได้ค้นคว้าจากเอกสารและแนวความคิดทฤษฎีของนักวิชาการต่าง ๆ รวมถึงผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางประกอบในการวิจัย โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาตามลำดับขั้นตอน เนื้อหาในบทนี้ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นหลักดังต่อไปนี้

- 3.1 รูปแบบการวิจัย
- 3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.3 ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย
- 3.4 เครื่องมือการวิจัย
- 3.5 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
- 3.6 การรวบรวมข้อมูล
- 3.7 การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

#### 3.1 รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยประยุกต์ (Applied Research) ซึ่งได้เก็บข้อมูลการวิจัยในระหว่างเดือน กันยายน ถึง ธันวาคม พ.ศ. 2560 โดยผู้วิจัยได้ออกแบบการวิจัย ด้วยการศึกษาค้นคว้าจากเอกสารถึงแนวคิด ทฤษฎี และ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การวิจัยสามารถครอบคลุมประเด็นที่จะทำการศึกษากำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย คำถามการวิจัย และ สมมติฐานการวิจัย นำมาพัฒนาแบบสอบถามโดยมีผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบแบบสอบถาม นำไปปรับปรุงแก้ไข แล้วไปทดลองใช้กับประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่กำลังศึกษา เพื่อทดสอบหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามจึงเก็บข้อมูลจริงจากประชากรที่เป็นพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรม

### 3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

#### 3.2.1 ประชากร (Population)

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานของสถานประกอบการในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 6 บริษัท ประชากรรวม 5,589 คน (ที่มา : สำนักงานนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค 16 กันยายน 2560)

#### 3.2.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค ผู้วิจัยใช้การคำนวณของ Taro Yamane (1967) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ระดับความคลาดเคลื่อน 5% ได้ขนาดตัวอย่าง 373 คน

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

n = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร

e = ระดับความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง 0.05

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

$$n = \frac{5,589}{1 + (5,589 \times (0.05)^2)}$$

$$n = 373.34 \text{ คน}$$

#### วิธีการสุ่มตัวอย่าง (Sampling plan)

ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportion Stratified Random Sampling) ในการสุ่มตัวอย่างการวิจัย ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 ค่าการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนดังนี้

หน่วยงาน	จำนวนประชากร ที่ใช้ในการวิจัย (คน)	ขนาดกลุ่ม ตัวอย่าง (คน)
หน่วยงานที่ 1	1,000	67
หน่วยงานที่ 2	1,200	80
หน่วยงานที่ 3	439	29
หน่วยงานที่ 4	400	27
หน่วยงานที่ 5	700	47
หน่วยงานที่ 6	1,850	123
<b>รวม</b>	<b>5,589</b>	<b>373</b>

### 3.3 ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ และ ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องจากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Sources) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรในงานวิจัย เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยและความหมายของตัวแปรให้ตรงตามแนวคิด ทฤษฎี

2. การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยโดยผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม

3. การสร้างแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามจากการสังเคราะห์และพัฒนาข้อคำถามจากการทบทวนเอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

4. นำแบบสอบถามฉบับร่างที่เสร็จเรียบร้อยแล้วไปเสนอต่อที่ปรึกษาโครงการวิจัยเพื่อขอคำแนะนำ และ ตรวจสอบในเบื้องต้นว่าแบบสอบถามครอบคลุมเป็นไปตามวัตถุประสงค์และขอบเขตของงานวิจัยหรือไม่ จำนวนภาษาที่ใช้มีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใดหลังจากนั้นผู้วิจัยจะดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามความเห็นของที่ปรึกษา

5. นำแบบสอบถามไปเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ได้แก่

ดร.กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล	อาจารย์ประจำ สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีปทุม
คุณปิยมาภรณ์ กู้กิตติไมตรี	ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท ไอ.พี.เทรคดิ่ง จำกัด
คุณวาสนา เกอแสดะ	ผู้จัดการแผนกบริหารและงานบุคคล บริษัท จี-เทคคูโตะ (ประเทศไทย) จำกัด

และ นำมาหาดัชนีความสอดคล้อง หรือ IOC (Item Objective Congruence) ดังนี้

$$\text{สูตร IOC} = \frac{\sum R}{N}$$

IOC แทน ค่าดัชนีความสอดคล้อง

R แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ

โดยมีเงื่อนไขเพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญตัดสินอย่างเป็นระบบ ซึ่งมีลักษณะการให้คะแนน ดังนี้

1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการ

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการ

-1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการ

โดยผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา คือ

ค่าดัชนี IOC มากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 หมายความว่า ข้อคำถามนั้นวัดได้สอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการ นำไปใช้ได้ และ ค่าดัชนี IOC น้อยกว่า 0.5 หมายความว่า ข้อคำถามนั้นวัดได้ไม่สอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการ นำไปใช้ไม่ได้ โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องรวม เท่ากับ 0.91

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาแล้วไปทำการทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มทดลอง จำนวน 30 คน

7. นำข้อมูลที่ได้จากการทดลองใช้แบบสอบถามมาลงรหัสเพื่อคำนวณหาคุณภาพของแบบสอบถาม ซึ่งเป็นการคำนวณหาความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยใช้เกณฑ์ว่า ข้อคำถามที่มีค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach'Alpha ตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป ถือว่าข้อคำถามนั้นมีความเชื่อมั่น (ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และ อัจฉรา ชานีประศาสน์, 2545)

จากการตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นพบว่าตัวแปรทุกตัวมีค่าความเชื่อมั่นในการวัดอยู่ในช่วงค่า 0.899-0.967 ดังแสดงไว้ในตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 ตัวแปร จำนวนข้อคำถาม และ ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบาคของแบบสอบถาม

ตัวแปร	จำนวนข้อคำถาม	Cronbach'Alpha
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	16	.899
ความผูกพันต่อองค์กร	10	.950
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	8	.967
<b>รวม</b>	<b>34</b>	<b>.963</b>

เมื่อรวมทุกข้อคำถามของแบบสอบถาม จำนวน 34 ข้อคำถาม พบว่าค่าความน่าเชื่อถือ (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient) มีค่าเท่ากับ .963 ซึ่งมีความน่าเชื่อถือ มากกว่า เกณฑ์ยอมรับที่มี 0.70

### 3.4 เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือการวิจัยที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวกับวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และ ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยดัดแปลงเพื่อให้มีความเหมาะสมกับกรอบแนวคิดในการทำวิจัยซึ่งรูปแบบข้อคำถามเป็นปลายปิด (Close ended Question) โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

**ส่วนที่ 1** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลและบริษัทของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา อายุงาน รายได้ต่อเดือน

**ส่วนที่ 2** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน จำนวน 16 ข้อ โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตรประมาณค่า (Rating Scale) ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ

- ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอ จำนวน 2 ข้อ (ข้อ 1, 9)
- สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ จำนวน 2 ข้อ (ข้อ 2, 10)
- การพัฒนาความสามารถของบุคคล จำนวน 2 ข้อ (ข้อ 3, 11)
- ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน จำนวน 2 ข้อ (ข้อ 4, 12)
- การบูรณาการด้านสังคม จำนวน 2 ข้อ (ข้อ 5, 13)
- ธรรมเนียมในองค์กร จำนวน 2 ข้อ (ข้อ 6, 14)
- ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว จำนวน 2 ข้อ (ข้อ 7, 15)

- ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม จำนวน 2 ข้อ (ข้อ 8, 16)

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำนวน 10 ข้อ โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ

- ความผูกพันด้านจิตใจ จำนวน 4 ข้อ (ข้อ 1, 4, 7, 10)
- ความผูกพันด้านคงอยู่กับองค์กร จำนวน 3 ข้อ (ข้อ 2, 5, 8)
- ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน จำนวน 3 ข้อ (ข้อ 3, 6, 9)

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำนวน 8 ข้อ โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ

- คุณภาพของงาน จำนวน 2 ข้อ (ข้อ 1, 5)
- ปริมาณของงาน จำนวน 2 ข้อ (ข้อ 2, 6)
- เวลา จำนวน 2 ข้อ (ข้อ 3, 7)
- ค่าใช้จ่าย จำนวน 2 ข้อ (ข้อ 4, 8)

ส่วนที่ 2 – 4 ประเภทที่มีคำตอบให้เลือกในลักษณะของแบบมาตราส่วนประมาณค่าหรือตามความคิดเห็น ซึ่งเป็นวิธีที่นิยมมากที่สุดสำหรับการศึกษาประเภทสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติหรือพฤติกรรมต่าง ๆ

โดยข้อคำถามที่เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จะกำหนดค่าน้ำหนักตามแบบของลิเคิร์ต (Likert) ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ค่าน้ำหนักของตัวเลือก
เห็นด้วยมากที่สุด	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 5
เห็นด้วยมาก	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 4
เห็นด้วยปานกลาง	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 3
เห็นด้วยน้อย	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 1

ซึ่งเป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทมาตราอันตรภาค Interval Scale ทั้งนี้ข้อคำถามทั้งหมดเป็นข้อความเชิงบวก (Positive) ซึ่งข้อคำถามที่เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ผู้วิจัยมีความจำเป็นต้องมีการกำหนดระดับมาตราส่วนที่เป็นข้อความให้เป็นค่าน้ำหนักตัวเลขเพื่อประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ



ตารางที่ 3.3 การแปลค่าเพื่อจัดระดับค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

การแปลค่า	ระดับค่าเฉลี่ย
มากที่สุด	4.50 - 5.00
มาก	3.50 - 4.49
ปานกลาง	2.50 - 3.49
น้อย	1.50 - 2.49
น้อยที่สุด	1.00 - 1.49

ที่มา : ธานินทร์, 2550 หน้า 76-77

### 3.5 การรวบรวมข้อมูล

เก็บข้อมูลจากผู้บริหาร หรือผู้อำนวยการวิชาชีพ หรือเจ้าหน้าที่สายงานทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคมที่เป็นสมาชิกสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย โดย

1. จัดทำหนังสือเพื่อขอความร่วมมือไปยังผู้บริหารสายงานทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคมในการให้ข้อมูล
2. นำหนังสือขอความร่วมมือและแบบสอบถามบรรจุซองติดแสตมป์ไปกลับไปยังผู้บริหารสายงานทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคมโดยกำหนดวันเวลาในการส่งแบบสอบถามกลับคืน
3. ตรวจสอบแบบสอบถามที่รับคืนเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลที่จะนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และ นำข้อมูลทั้งหมดเพื่อไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

### 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

การวิจัยครั้งนี้ มีการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย

สถิติเชิงพรรณนา

1. ความถี่ และ ค่าร้อยละ ใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้วิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สถิติเชิงอนุมาน

3. T test (Independent Sample Test) ใช้วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

4. F test หรือ One Way ANOVA ใช้วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อาชุนาน และ รายได้ต่อเดือนที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยกรณีที่พบปัจจัยที่มีผล ใช้ LSD เพื่อทดสอบหาความแตกต่างรายคู่ของปัจจัยที่มีผลต่อไป

5. Multiple Regression ใช้วิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม” โดยกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือพนักงานจำนวน 373 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งได้รับกลับคืนและมีความสมบูรณ์ที่จะนำไปวิเคราะห์ข้อมูลจำนวน 373ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 6ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพนักงานโดยพิจารณาจากค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยพิจารณาจากความถี่ (Frequency)ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม

ส่วนที่ 5 การทดสอบสมมติฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม

ส่วนที่ 6 การทดสอบสมมติฐานความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคมเพื่ออธิบายข้อมูลทั่วไปของพนักงานประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา อายุงาน และรายได้ปัจจุบันต่อเดือน โดยใช้การวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติค่าความถี่ (Frequencies) และค่าร้อยละ (Percentage) ดังนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

	ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	114	30.6
	หญิง	259	69.4
	รวม	373	100
อายุ	ต่ำกว่า 22 ปี	4	1.1
	22 – น้อยกว่า 30 ปี	94	25.2
	30 – น้อยกว่า 40 ปี	166	44.5
	40 – น้อยกว่า 50 ปี	93	24.9
	มากกว่า 50 ปี	16	4.3
	รวม	373	100
สถานภาพ	โสด	156	41.8
	สมรส	210	56.3
	หย่าร้าง/หม้าย	7	1.9
	รวม	373	100
การศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	164	44.0
	ปริญญาตรี	196	52.5
	สูงกว่าปริญญาตรี	13	3.5
	รวม	373	100
อายุงาน (ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรนี้)	ต่ำกว่า 1 ปี	45	12.1
	1 – น้อยกว่า 3 ปี	78	20.9
	3 – น้อยกว่า 6 ปี	78	20.9

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
6 – น้อยกว่า 9 ปี	58	15.5
9 – น้อยกว่า 12 ปี	38	10.2
12 – น้อยกว่า 15 ปี	23	6.2
15 – น้อยกว่า 18 ปี	22	5.9
18 – น้อยกว่า 21 ปี	15	4.0
21 ปีขึ้นไป	16	4.3
รวม	373	100

รายได้ปัจจุบันต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
9,000 – น้อยกว่า 15,000 บาท	136	36.5
15,000 – น้อยกว่า 20,000 บาท	110	29.5
20,000 – น้อยกว่า 25,000 บาท	60	16.1
25,000 – น้อยกว่า 30,000 บาท	31	8.3
30,000 – น้อยกว่า 35,000 บาท	6	1.6
35,000 บาทขึ้นไป	30	8.0
รวม	373	100

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา อายุงาน และรายได้ปัจจุบันต่อเดือน จากแบบสอบถามส่วนที่ 1 สามารถสรุปได้ดังนี้

1. เพศของพนักงาน พบว่าพนักงานในกลุ่มตัวอย่างโดยส่วนมากเป็นเพศหญิง จำนวน 259 คน คิดเป็นร้อยละ 69.4รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 30.6
2. อายุของพนักงาน พบว่าพนักงานในกลุ่มตัวอย่างโดยส่วนมากจะเป็นพนักงานที่มีอายุระหว่าง 30 – น้อยกว่า 40ปี จำนวน 166คน คิดเป็นร้อยละ 44.5รองลงมาอยู่ในกลุ่มอายุระหว่าง 22 – น้อยกว่า 30ปี จำนวน 94คน คิดเป็นร้อยละ 25.2และอายุระหว่าง 40 – น้อยกว่า 50ปี จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 24.9คน และพนักงานที่มีอายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 16คน คิดเป็นร้อยละ 4.3 และอายุต่ำกว่า 22ปี จำนวน 4คน คิดเป็นร้อยละ 1.1
3. สถานภาพของพนักงาน พบว่าพนักงานในกลุ่มตัวอย่างโดยส่วนมากจะเป็นพนักงานที่อยู่ ในสถานภาพสมรส จำนวน 210คน คิดเป็นร้อยละ 56.3รองลงมาอยู่ในสถานะโสด จำนวน 156คน คิดเป็นร้อยละ 41.8และสถานะหย่าร้าง/หม้าย จำนวน 7คน คิดเป็นร้อยละ 1.9

4. ระดับการศึกษาของพนักงาน พบว่าพนักงานในกลุ่มตัวอย่างโดยส่วนมากมีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 196คน คิดเป็นร้อยละ 52.5รองลงมา มีระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 164คน คิดเป็นร้อยละ 44.0และการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 13คน คิดเป็นร้อยละ 3.5

5. อายุงานของพนักงาน พบว่า พนักงานในกลุ่มตัวอย่างโดยส่วนมากมีอายุงานที่ปฏิบัติงานให้กับองค์กรอยู่ระหว่าง 1 - น้อยกว่า 3ปี และระหว่าง 3 - น้อยกว่า 6 ปี จำนวนห้วงละ78คน คิดเป็นร้อยละ 20.9รองลงมา มีอายุงานระหว่าง 6 - น้อยกว่า 9ปี จำนวน 58คน คิดเป็นร้อยละ 15.5และอายุงานต่ำกว่า 1 ปีจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 12.1 และ อายุงานระหว่าง 9 - น้อยกว่า 12 ปี จำนวน 38คน คิดเป็นร้อยละ 10.2และอายุงานระหว่าง 12 - น้อยกว่า 15ปี จำนวน 23คน คิดเป็นร้อยละ 6.2 และอายุงานระหว่าง 15 - น้อยกว่า 18ปี จำนวน 22คน คิดเป็นร้อยละ 5.9และอายุงานมากกว่า 21ปีขึ้นไป จำนวน 16คน คิดเป็นร้อยละ 4.3และอายุงานระหว่าง 18 - น้อยกว่า 21ปี จำนวน 15คน คิดเป็นร้อยละ 4.0

6. รายได้ต่อเดือนของพนักงาน พบว่า พนักงานในกลุ่มตัวอย่างโดยส่วนมากรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 9,000 - น้อยกว่า 15,000บาท จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 36.5 รองลงมา มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 15,000 - น้อยกว่า 20,000 บาท จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 29.5 และรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 20,000 - น้อยกว่า 25,000 บาท จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 16.5 และรายได้ต่อเดือนระหว่าง 25,000 - น้อยกว่า 30,000 บาท จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 8.3 และรายได้ต่อเดือนมากกว่า 35,000บาทขึ้นไป จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 8.0และรายได้ต่อเดือนระหว่าง 30,000 - น้อยกว่า 35,000บาท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.6

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ข้อ	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	การแปลค่า
1	ท่านได้รับคำตอบแทนทุกรูปแบบอย่างเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน	3.36	1.055	ปานกลาง
2	หน่วยงานของท่านมีการดูแลรักษาสภาพแวดล้อม สถานที่ทำงานให้ ความสะอาดปลอดภัยไม่มีมลพิษต่อสุขภาพอยู่เสมอ	3.72	.873	มาก
3	งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เป็นงานที่น่าสนใจ ทำทายความสามารถ ช่วย ให้ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงาน	3.75	.886	มาก

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ข้อ	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	การแปลค่า
4	ท่านรู้สึกกว่าบริษัท ตำแหน่งหน้าที่การทำงานที่ทำ รวมถึงรายได้ที่ได้รับ อยู่มีความมั่นคง	3.54	.948	มาก
5	ท่านมีความสัมพันธ์ภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	4.05	.820	มาก
6	ท่านมีความรู้สึกว่าได้รับการประเมินผลการทำงานที่โยงไปสู่การได้ ค่าตอบแทนเป็นไปอย่างยุติธรรม	3.55	1.016	มาก
7	ท่านรู้สึกพอใจกับเวลาในการทำงานและเวลาว่างส่วนตัวกับเวลาของ ครอบครัว	3.63	1.048	มาก
8	ท่านได้รับโอกาสเข้าร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัทอันเป็น ประโยชน์ต่อสังคม	3.47	1.056	ปานกลาง
9	ท่านได้รับค่าตอบแทนในการทำงานเหมาะสม ยุติธรรมเมื่อ เปรียบเทียบกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน	3.40	1.042	ปานกลาง
10	หน่วยงานของท่านมีมาตรการหรือกฎระเบียบที่ชัดเจนในการจัดสภาพ การทำงานให้ปลอดภัยป้องกันอุบัติเหตุและสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริม สุขภาพ	3.74	.929	มาก
11	งานของท่านได้ใช้ฝีมือในการทำงาน เกิดความรู้สึกทำท่ายและมีคุณค่า ในการทำงาน	3.73	.885	มาก
12	ท่านได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน ให้มีโอกาสดำเนินงานใน ตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.47	1.118	ปานกลาง
13	ท่านได้รับความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงานในการทำงาน อยู่เสมอ	3.83	.927	มาก
14	ท่านคิดว่าวิธีการเลื่อนตำแหน่งพนักงานในบริษัทมีความโปร่งใสและ ยุติธรรม	3.39	1.115	ปานกลาง
15	ภาระหน้าที่ของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว	3.69	.948	มาก
16	หน่วยงานที่ท่านมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม เช่น ในด้านการผลิต การกำจัดของเสีย การลดขยะหรืออื่นๆ ที่เกี่ยวข้องเป็นต้น	3.76	.932	มาก
ข้อ	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	การแปลค่า
1	ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอ	3.38	.957	ปานกลาง
2	สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.73	.811	มาก
3	การพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.74	.796	มาก
4	ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.50	.933	มาก
5	การบูรณาการด้านสังคม	3.93	.779	มาก
6	ธรรมเนียมในองค์กร	3.47	.972	ปานกลาง

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ข้อ	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	การแปลค่า
7	ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว	3.65	.884	มาก
8	ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	3.65	.884	มาก
<b>คุณภาพชีวิตในการทำงาน</b>		<b>3.63</b>	<b>.735</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.2 พบว่า พนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม แสดงความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในสถานที่ปฏิบัติงานมอบให้กับพนักงานอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยที่ ระดับ  $\bar{x} = 3.63$  แสดงว่าพนักงานได้คิดเห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานที่องค์กรได้ดำเนินการและปฏิบัติต่อพนักงานอยู่ในระดับที่ดี เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตในการทำงานออกเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตที่พนักงานให้ความสำคัญสูงสุดคือ ด้านการบูรณาการด้านสังคม โดยมีค่าเฉลี่ยในระดับ  $\bar{x} = 3.93$  รองลงมาคือด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล มีค่าเฉลี่ยในระดับ  $\bar{x} = 3.74$  และด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีค่าเฉลี่ยในระดับ  $\bar{x} = 3.73$  และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวและความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมมีค่าเฉลี่ยในระดับ  $\bar{x} = 3.65$  และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยในระดับ  $\bar{x} = 3.50$  ตามลำดับ ในส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางมี 2 ด้าน คือ และด้านธรรมเนียมในองค์กร มีค่าเฉลี่ยในระดับ  $\bar{x} = 3.47$  และด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอมีค่าเฉลี่ยในระดับ  $\bar{x} = 3.38$  ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กร

	ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	การแปลค่า
1	ท่านมีความเต็มใจที่จะทำงานในบริษัทแห่งนี้ไปตลอดชีวิตการทำงาน	3.44	1.055	ปานกลาง
2	ท่านรู้สึกว่ามีปัญหาของบริษัทคือปัญหาของท่าน	3.42	.971	ปานกลาง
3	ท่านรู้สึกว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท	3.61	.923	มาก
4	ท่านรู้สึกมีส่วนร่วมในบริษัทแห่งนี้ พร้อมทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อบริษัทแห่งนี้	3.61	.937	มาก
5	ท่านมาทำงานอย่างต่อเนื่องทุกวันเปรียบเสมือนบริษัทแห่งนี้เป็นบ้านที่สองของท่าน	3.70	.956	มาก
6	บริษัทแห่งนี้มีความหมายกับท่านมากโดยไม่คิดจะเปลี่ยนที่ทำงาน	3.38	1.055	ปานกลาง
7	ถึงแม้ว่ามีบริษัทอื่นจะให้ผลตอบแทนที่สูงกว่าที่บริษัทแห่งนี้แต่ท่านก็ไม่คิดจะลาออกจากบริษัทแห่งนี้	3.17	1.129	ปานกลาง
8	ท่านพยายามทำงานให้บริษัทอย่างเต็มที่โดยไม่คิดโยกย้ายไปไหน	3.33	1.045	ปานกลาง
9	ท่านมีความจงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับบริษัทแห่งนี้	3.36	.989	ปานกลาง
10	ท่านไม่คิดจะลาออกจากบริษัทแห่งนี้เพราะมีความรู้สึกผูกพัน	3.16	1.053	ปานกลาง



ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

	ความผูกพันองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	การแปลค่า
1	ด้านจิตใจ	3.34	.886	ปานกลาง
2	ด้านคงอยู่กับองค์กร	3.48	.823	ปานกลาง
3	ด้านบรรทัดฐาน	3.45	.866	ปานกลาง
ความผูกพันองค์กร		3.41	.832	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.3 พบว่า พนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม แสดงความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยที่ระดับ  $\bar{x} = 3.41$  เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรด้านคงอยู่กับองค์กรมีระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุดที่ระดับ  $\bar{x} = 3.48$  รองลงมาคือด้านบรรทัดฐาน มีระดับค่าเฉลี่ยที่ระดับ  $\bar{x} = 3.45$  และด้านจิตใจมีระดับค่าเฉลี่ยที่ระดับ  $\bar{x} = 3.34$

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	การแปลค่า
1	ท่านสามารถทำงานตรงตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างถูกต้อง	3.98	.791	มาก
2	ท่านสามารถทำงานได้ปริมาณตามความคาดหวังของบริษัท	3.88	.806	มาก
3	ท่านใช้เวลาในการทำงานเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย	3.84	.825	มาก
4	ท่านทำงานโดยใช้ทรัพยากรต่าง ๆ เช่น วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้อย่างประหยัด	3.90	.841	มาก
5	ท่านทำงานอย่างมีคุณภาพสามารถตอบสนองความต้องการและสร้างให้เกิดความพึงพอใจได้	3.88	.837	มาก
6	ท่านสามารถทำงานได้ปริมาณมาก	3.80	.890	มาก
7	ท่านสามารถทำงานได้เสร็จทันตามระยะเวลาที่กำหนด	3.96	.841	มาก
8	ท่านเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทที่ช่วยลดต้นทุนในการทำงานลงโดยยังได้รับผลงานตามต้องการ	3.91	.869	มาก
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		$\bar{x}$	S.D.	การแปลค่า
1	คุณภาพของงาน	3.92	.745	มาก
2	ปริมาณของงาน	3.83	.773	มาก
3	เวลา	3.90	.773	มาก
4	ค่าใช้จ่าย	3.90	.773	มาก
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		3.89	.722	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า พนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ โทรคมนาคม และเคมี แสดงความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยที่ระดับ  $\bar{x} = 3.89$  เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพของงานมีระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุดที่ระดับ  $\bar{x} = 3.92$  รองลงมาคือด้านเวลาและด้านค่าใช้จ่าย มีระดับค่าเฉลี่ยที่ระดับ  $\bar{x} = 3.90$  และด้านปริมาณของงานมีระดับค่าเฉลี่ยที่ระดับ  $\bar{x} = 3.83$

ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม

**ตารางที่ 4.5** การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

	เพศ	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย	S.D.	t	p-value
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ชาย	114	3.786	.672	2.741	.137
	หญิง	259	3.562	.752	2.864	
	รวม	373				
ความผูกพันต่อองค์กร	ชาย	114	3.577	.836	2.462	.942
	หญิง	259	3.348	.823	2.447	
	รวม	373				
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ชาย	114	3.962	.741	1.248	.773
	หญิง	259	3.861	.712	1.230	
	รวม	373				

\*มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.5 จากการทดสอบค่าสถิติ t – Test ปัจจัยด้านเพศที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 4.6 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

	อายุ	hf	df	Mean Square	F	p-value
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	12.427	4	3.107	6.052	.000*
	ภายในกลุ่ม	188.912	368	.513		
	รวม	201.339	372			
ความผูกพันต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	19.230	4	4.807	7.406	.000*
	ภายในกลุ่ม	238.886	368	.649		
	รวม	258.116	372			
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.896	4	1.474	2.885	.022*
	ภายในกลุ่ม	188.053	368	.511		
	รวม	193.949	372			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.6 จากการทดสอบค่าสถิติ F – Test ปัจจัยด้านอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ โทรคมนาคมและเคมีที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่าอายุของพนักงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.7 การวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ด้านอายุที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	N	Mean	Mean Difference (I - J)				
			ต่ำกว่า 22 ปี	22 – น้อยกว่า 30 ปี	30 – น้อยกว่า 40 ปี	40 – น้อยกว่า 50 ปี	มากกว่า 50 ปี
ต่ำกว่า 22 ปี	4	3.6406	-	.02959	.12444	-.08182	-.75781
22 – น้อยกว่า 30 ปี	94	3.4207	-.02959	-	.09485	-.11141	-.78740*
30 – น้อยกว่า 40 ปี	166	3.1940	-.12444	-.09485	-	-.20626*	-.88225*
40 – น้อยกว่า 50 ปี	93	3.4023	.08182	.11141	.20626*	-	-.67599*
มากกว่า 50 ปี	16	4.2083	.75781	.78740*	.88225*	.67599*	-
รวม	373	3.3344					

\*มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.7 พบว่า พนักงานที่มีอายุมากกว่า 50ปีขึ้นไป จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีกว่าพนักงานในทุกกลุ่มอายุ ยกเว้นพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 22ปีที่ไม่พบความแตกต่างในคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยพบความแตกต่างรายคู่อยู่จำนวน 4 คู่ ดังนี้

- พนักงานที่มีอายุมากกว่า 50ปี ขึ้นไปจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าพนักงานที่อายุระหว่าง 22 – น้อยกว่า 30ปี โดยมีความแตกต่างของ  $\bar{x} = 78740$
- พนักงานที่มีอายุมากกว่า 50ปี ขึ้นไปจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าพนักงานที่อายุระหว่าง 30 – น้อยกว่า 40ปี โดยมีความแตกต่างของ  $\bar{x} = .88225$
- พนักงานที่มีอายุมากกว่า 50ปี ขึ้นไปจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าพนักงานที่อายุระหว่าง 40 – น้อยกว่า 50ปี โดยมีความแตกต่างของ  $\bar{x} = .67599$
- พนักงานที่มีอายุระหว่าง 40 – 50 ปีจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าพนักงานที่อายุระหว่าง 30 – น้อยกว่า 40ปี โดยมีความแตกต่างของ  $\bar{x} = .20626$

ตารางที่ 4.8 การวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ด้านอายุที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	N	Mean	Mean Difference (I -J)				
			ต่ำกว่า 22 ปี	22 – น้อยกว่า 30 ปี	30 – น้อยกว่า 40 ปี	40 – น้อยกว่า 50 ปี	มากกว่า 50 ปี
ต่ำกว่า 22 ปี	4	3.5500	-	.24681	.27711	-.10914	-.61875
22 – น้อยกว่า 30 ปี	94	3.3032	-.24681	-	.03030	-.35595*	-.86556*
30 – น้อยกว่า 40 ปี	166	3.2729	-.27711	-.03030	-	-.38625*	-.89586*
40 – น้อยกว่า 50 ปี	93	3.6591	.10914	.35595*	.38625*	-	-.50961*
มากกว่า 50 ปี	16	4.1688	.61875	.86556*	.89586*	.50961*	-
<b>รวม</b>	<b>373</b>	<b>3.4182</b>					

\*มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.8พบว่า พนักงานที่มีอายุมาก จะมีความผูกพันต่อองค์กรที่ดีกว่าพนักงานที่อายุน้อย แต่ไม่พบความแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 22 ปีโดยพบความแตกต่างอยู่จำนวน 5 คู่ ดังนี้

- พนักงานที่มีอายุระหว่าง 40 – น้อยกว่า 50ปี ขึ้นไปจะมีความผูกพันต่อองค์กรที่ดีกว่าพนักงานที่อายุระหว่าง 22 – น้อยกว่า 30ปี โดยมีความแตกต่างของ  $\bar{x} = .35595$
- พนักงานที่มีอายุระหว่าง 40 – น้อยกว่า 50ปี ขึ้นไปจะมีความผูกพันต่อองค์กรที่ดีกว่าพนักงานที่อายุระหว่าง 30 – น้อยกว่า 40ปี โดยมีความแตกต่างของ  $\bar{x} = .38652$
- พนักงานที่มีอายุมากกว่า 50 ปี ขึ้นไปจะมีความผูกพันต่อองค์กรที่ดีกว่าพนักงานที่อายุระหว่าง 22 – น้อยกว่า 30ปี โดยมีความแตกต่างของ  $\bar{x} = .86556$

- พนักงานที่มีอายุมากกว่า 50ปี ขึ้นไปจะมีความผูกพันต่อองค์กรที่ดีกว่าพนักงานที่อายุระหว่าง 30 – น้อยกว่า40ปี โดยมีความแตกต่างของ  $\bar{x} = .89586$
- พนักงานที่มีอายุมากกว่า 50ปี ขึ้นไปจะมีความผูกพันต่อองค์กรที่ดีกว่าพนักงานที่อายุระหว่าง 40 – น้อยกว่า50ปี โดยมีความแตกต่างของ  $\bar{x} = .50961$

ตารางที่ 4.9 การวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ด้านอายุที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	N	Mean	Mean Difference (I -J)				
			ต่ำกว่า 22 ปี	22 – น้อยกว่า 30 ปี	30 – น้อยกว่า 40 ปี	40 – น้อยกว่า 50 ปี	มากกว่า 50 ปี
ต่ำกว่า 22 ปี	4	3.8438	-	.00199	.02748	-.15625	-.52344
22 – น้อยกว่า 30 ปี	94	3.8418	-.00199	-	.02549	-.15824	-.52543*
30 – น้อยกว่า 40 ปี	166	3.8163	-.02748	-.02549	-	-.18373*	-.55092*
40 – น้อยกว่า 50 ปี	93	4.0000	.15625	.15824	.18373*	-	-.36719
มากกว่า 50 ปี	16	4.3672	.52344	.52543*	.55092*	.36719	-
<b>รวม</b>	<b>373</b>	<b>3.8924</b>					

\*มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.9 พบว่า พนักงานที่มีอายุมากจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ดีกว่าพนักงานที่อายุน้อย แต่ไม่พบความแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 22 ปี โดยพบความแตกต่างอยู่จำนวน 3 คู่ ดังนี้

- พนักงานที่มีอายุระหว่าง 40 – น้อยกว่า 50ปี ขึ้นไปจะมีความผูกพันต่อองค์กรที่ดีกว่าพนักงานที่อายุระหว่าง 30 – น้อยกว่า 40ปี โดยมีความแตกต่างของ  $\bar{x} = .18373$
- พนักงานที่มีอายุมากกว่า 50 ปี ขึ้นไปจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ดีกว่าพนักงานที่อายุระหว่าง 22 – น้อยกว่า 30ปี โดยมีความแตกต่างของ  $\bar{x} = .52543$
- พนักงานที่มีอายุมากกว่า 50ปี ขึ้นไปจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ดีกว่าพนักงานที่อายุระหว่าง 30 – น้อยกว่า40ปี โดยมีความแตกต่างของ  $\bar{x} = .55092$

ตารางที่ 4.10 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

	สถานภาพ	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	p-value
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	8.145	2	4.072	7.799	.000*
	ภายในกลุ่ม	193.195	370	.522		
	รวม	201.339	372			
ความผูกพันต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	6.645	2	3.322	4.888	.008*
	ภายในกลุ่ม	251.471	370	.680		
	รวม	258.116				
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.020	2	2.010	3.916	.021*
	ภายในกลุ่ม	189.929	370	.513		
	รวม	193.949	372			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.10 จากการทดสอบค่าสถิติ F – Test ปัจจัยด้านสถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ โทรคมนาคมและเคมีที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่าสถานภาพของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.11 การวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ด้านสถานภาพที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	N	Mean	Mean Difference (I - J)		
			โสด	สมรส	หย่าร้าง/หม้าย
โสด	156	3.4716	-	-.28797*	.15905
สมรส	210	3.7595	.28797*	-	.44702
หย่าร้าง/หม้าย	7	3.3125	-.15905	-.44702	-
รวม	373				

\*มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.11พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสจะให้ความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่ากลุ่มอื่น ๆ  $\bar{x} = 3.7595$  ซึ่งเมื่อพิจารณาความแตกต่างรายคู่ พบว่า พนักงานที่สมรสแล้วจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าพนักงานที่โสด โดยมีความแตกต่างของ  $\bar{x} = .28797$

ตารางที่ 4.12 การวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ด้านสถานภาพที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	N	Mean	Mean Difference (I -J)		
			โสด	สมรส	หย่าร้าง/หม้าย
โสด	156	3.2609	-	-.27148*	-.23910
สมรส	210	3.5324	.27148*	-	.03238
หย่าร้าง/หม้าย	7	3.5000	.23910	-.03238	-
<b>รวม</b>	<b>373</b>				

\*มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.12 พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่ากลุ่มอื่น ๆ  $\bar{x} = 3.5324$  ซึ่งเมื่อพิจารณาความแตกต่างรายคู่ พบว่า พนักงานที่สมรสแล้วจะมีความผูกพันต่อองค์กรที่ดีกว่าพนักงานที่โสด โดยมีความแตกต่างของ  $\bar{x} = .27148$

ตารางที่ 4.13 การวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ด้านสถานภาพที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	N	Mean	Mean Difference (I -J)		
			โสด	สมรส	หย่าร้าง/หม้าย
โสด	156	3.7716	-	-.21170*	-.08551
สมรส	210	3.9833	.21170*	-	.12619
หย่าร้าง/หม้าย	7	3.8571	.08551	-.12619	-
<b>รวม</b>	<b>373</b>				

\*มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.13 พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสจะมีความประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มอื่น ๆ  $\bar{x} = 3.9833$  ซึ่งเมื่อพิจารณาความแตกต่างรายคู่ พบว่า พนักงานที่สมรสแล้วจะมีความผูกพันต่อองค์กรที่ดีกว่าพนักงานที่โสด โดยมีความแตกต่างของ  $\bar{x} = .21170$

ตารางที่ 4.14 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านการศึกษามีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

	การศึกษา	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p-value
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	20.354	2	10.177	20.806	.000*
	ภายในกลุ่ม	180.985	370	.489		
	รวม	201.339	372			
ความผูกพันต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	6.057	2	3.028	4.446	.012*
	ภายในกลุ่ม	252.059	370	.681		
	รวม	258.116	372			
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	14.249	2	7.124	14.669	.000*
	ภายในกลุ่ม	179.701	370	.486		
	รวม	193.949	372			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.14 จากการทดสอบค่าสถิติ F – Test ปัจจัยด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคมที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่าการศึกษาของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15 การวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ด้านการศึกษาที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	N	Mean	Mean Difference (I -J)		
			ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ต่ำกว่าปริญญาตรี	164	3.3841	-	-.46853*	-.01008
ปริญญาตรี	196	3.8527	.46853*	-	.45845*
สูงกว่าปริญญาตรี	13	3.3942	.01008	-.45845*	-
รวม	373	3.6307			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 พบว่า พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีให้ความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่ากลุ่มอื่น ๆ  $\bar{x} = 3.8527$  ซึ่งเมื่อพิจารณาความแตกต่างพบ 2 คู่ ดังนี้



- พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จะมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าพนักงานที่มีการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี โดยมีความแตกต่างของ  $\bar{x} = .46853$
- พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จะมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี โดยมีความแตกต่างของ  $\bar{x} = .46853$

ตารางที่ 4.16 การวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ด้านการศึกษามีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	N	Mean	Mean Difference (I -J)		
			ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ต่ำกว่าปริญญาตรี	164	3.3470	-	-.16529	.44695
ปริญญาตรี	196	3.5122	.16529	-	.61224*
สูงกว่าปริญญาตรี	13	2.9000	-.44695	-.61224*	-
<b>รวม</b>	<b>373</b>				

\*มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 พบว่า พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีให้ความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่ากลุ่มอื่น ๆ  $\bar{x} = 3.5122$  ซึ่งเมื่อพิจารณาความแตกต่างพบ 1 คู่ ดังนี้

- พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จะมีความผูกพันต่อองค์กรดีกว่าพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี โดยมีความแตกต่างของ  $\bar{x} = .61224$

ตารางที่ 4.17 การวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ด้านการศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	N	Mean	Mean Difference (I -J)		
			ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ต่ำกว่าปริญญาตรี	164	3.6921	-	-.38573*	.06707
ปริญญาตรี	196	4.0778	.38573*	-	.45281*
สูงกว่าปริญญาตรี	13	3.6250	-.06707	-.45281*	-
<b>รวม</b>	<b>373</b>	<b>3.8924</b>			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 พบว่า พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีให้ความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มอื่น ๆ  $\bar{x} = 4.0778$  ซึ่งเมื่อพิจารณาความแตกต่างพบ 2 คู่ ดังนี้

- พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ดีกว่าพนักงานที่มีการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี โดยมีความแตกต่างของ  $\bar{x} = .38573$
- พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ดีกว่าพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี โดยมีความแตกต่างของ  $\bar{x} = .45281$

ตารางที่ 4.18 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

	อายุงาน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p-value
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.680	8	.460	.847	.562
	ภายในกลุ่ม	197.659	364	.543		
	รวม	201.339	372			
ความผูกพันต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	7.403	8	.925	1.344	.221
	ภายในกลุ่ม	250.713	364	.689		
	รวม	258.116	372			
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.868	8	.608	1.171	.315
	ภายในกลุ่ม	189.081	364	.519		
	รวม	193.949	372			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 จากการทดสอบค่าสถิติ F – Test ปัจจัยด้านอายุงานของพนักงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ โทรคมนาคมและเคมีที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่าอายุงานของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงาน ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.19 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือนที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

	รายได้ต่อเดือน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p-value
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	22.903	5	4.581	9.421	.000*
	ภายในกลุ่ม	178.436	367	.486		
	<b>รวม</b>	<b>201.339</b>	<b>372</b>			
ความผูกพันต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	8.562	5	1.712	2.518	.029*
	ภายในกลุ่ม	249.554	367	.680		
	<b>รวม</b>	<b>258.116</b>	<b>372</b>			
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	7.537	5	1.507	2.968	.012*
	ภายในกลุ่ม	186.412	367	.508		
	<b>รวม</b>	<b>193.949</b>	<b>372</b>			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 จากการทดสอบค่าสถิติ F – Test ปัจจัยด้านรายได้ต่อเดือนของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ โทรคมนาคมและเคมีที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่ารายได้ต่อเดือนของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20 การวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ด้านรายได้ต่อเดือนที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	N	Mean	Mean Difference (I -J)						
			9,000 -น้อยกว่า 15,000 บาท	15,000 -น้อยกว่า 20,000 บาท	20,000 -น้อยกว่า 25,000 บาท	25,000 -น้อยกว่า 30,000 บาท	30,000 -น้อยกว่า 35,000 บาท	35,000 บาท ขึ้นไป	
9,000 -น้อยกว่า 15,000 บาท	13	3.359	-	<b>-.55554*</b>	<b>-.46823*</b>	<b>-.47051*</b>	<b>-.37240</b>	<b>-.13073</b>	
15,000 -น้อยกว่า 20,000 บาท	11	3.8915	<b>.55554*</b>	-	.08731	.08503	.18314	.42481*	
20,000 -น้อยกว่า 25,000 บาท	60	3.8042	<b>.46823*</b>	<b>-.08731</b>	-	<b>-.00228</b>	<b>.09583</b>	<b>.33750*</b>	
25,000 -น้อยกว่า 30,000 บาท	31	3.8055	<b>.47051*</b>	<b>-.08503</b>	<b>.00228</b>	-	<b>.09812</b>	<b>.33978</b>	
30,000 -น้อยกว่า 35,000 บาท	6	3.7083	<b>.37240</b>	<b>-.18314</b>	<b>-.09583</b>	<b>-.09812</b>	-	<b>.24167</b>	
35,000 บาทขึ้นไป	30	3.4667	<b>.13073</b>	<b>-.42481*</b>	<b>-.33750*</b>	<b>-.33978</b>	<b>-.24167</b>	<b>-</b>	
<b>รวม</b>	<b>373</b>	<b>3.6307</b>							

\*มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 จากการตรวจสอบความแตกต่างรายคู่ด้านรายได้ต่อเดือนของพนักงานกับความแตกต่างด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน พบว่า โดยทั่วไปพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนสูงจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานดีกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำ และเมื่อพิจารณาตามช่วงรายได้ต่อเดือนของพนักงานพบว่ามีความแตกต่างกัน จำนวน 5 คู่ ดังนี้

- พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 15,000 - น้อยกว่า 20,000 บาทจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีกว่าพนักงานที่รายได้ต่อเดือนระหว่าง 9,000 - น้อยกว่า 15,000 บาท โดยมีความแตกต่างของ  $\bar{x} = .55554$
- พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,000 - น้อยกว่า 25,000 บาทจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีกว่าพนักงานที่รายได้ต่อเดือนระหว่าง 9,000 - น้อยกว่า 15,000 บาท โดยมีความแตกต่างของ  $\bar{x} = .46823$

- พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 25,000 - น้อยกว่า 30,000 บาทจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 9,000 - น้อยกว่า 15,000 บาท โดยมีความแตกต่างของ  $\bar{x} = .47051$
- พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 15,000 - น้อยกว่า 20,000 บาทจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนสูงกว่า 35,000 โดยมีความแตกต่างของ  $\bar{x} = .42881$
- พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,000 - น้อยกว่า 25,000 บาทจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนสูงกว่า 35,000 โดยมีความแตกต่างของ  $\bar{x} = .33750$

ตารางที่ 4.21 การวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ด้านรายได้ต่อเดือนที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อ องค์กร	N	Mean	Mean Difference (I - J)						
			9,000 - น้อยกว่า 15,000 บาท	15,000 - น้อยกว่า 20,000 บาท	20,000 - น้อยกว่า 25,000 บาท	25,000 - น้อยกว่า 30,000 บาท	30,000 - น้อยกว่า 35,000 บาท	35,000 บาทขึ้นไป	
9,000 - น้อยกว่า 15,000 บาท	136	3.2360	-	<b>-.35306*</b>	<b>-.20230</b>	<b>-.32526*</b>	<b>-.34730</b>	<b>-.16064</b>	
15,000 - น้อยกว่า 20,000 บาท	110	3.5991	<b>.35306</b>	-	.15076	.02780	.00576	.19242	
20,000 - น้อยกว่า 25,000 บาท	60	3.4383	<b>.20230</b>	<b>-.15076</b>	-	<b>-.12296</b>	<b>-.14500</b>	.04167	
25,000 - น้อยกว่า 30,000 บาท	31	3.5613	.32526	<b>-.02780</b>	.12296	-	<b>-.02204</b>	.16462	
30,000 - น้อยกว่า 35,000 บาท	6	3.5833	.34730	<b>-.00576</b>	.14500	.02204	-	.18667	
35,000 บาทขึ้นไป	30	3.3967	<b>.16064</b>	<b>-.19242</b>	<b>-.04167</b>	<b>-.16462</b>	<b>-.18667</b>	-	
<b>รวม</b>	<b>373</b>	<b>3.418</b>							

2

\*มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 จากการตรวจสอบความแตกต่างรายคู่ด้านรายได้ต่อเดือนของพนักงานกับความแตกต่างด้านความผูกพันต่อองค์กร พบว่า เมื่อพิจารณาตามช่วงรายได้ต่อเดือนของพนักงานพบว่ามีความความแตกต่างกัน จำนวน 2 คู่ ดังนี้

- พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 15,000 - น้อยกว่า 20,000 บาทจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 9,000 - น้อยกว่า 15,000 บาท โดยมีความแตกต่างของ  $\bar{x} = .35306$
- พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 25,000 - น้อยกว่า 30,000 บาทจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 9,000 - น้อยกว่า 15,000 บาท โดยมีความแตกต่างของ  $\bar{x} = .32526$

ตารางที่ 4.22 การวิเคราะห์ความแตกต่างด้านรายได้ต่อเดือนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	N	Mean	Mean Difference (I - J)						
			9,000 - น้อยกว่า 15,000 บาท	15,000 - น้อยกว่า 20,000 บาท	20,000 - น้อยกว่า 25,000 บาท	25,000 - น้อยกว่า 30,000 บาท	30,000 - น้อยกว่า 35,000 บาท	35,000 บาทขึ้นไป	
9,000 - น้อยกว่า 15,000 บาท	136	3.7160	-	-.31923*	-.30067*	-.21143	-.28401	-.14651	
15,000 - น้อยกว่า 20,000 บาท	110	4.0352	.31923*	-	.01856	.10781	.03523	.17273	
20,000 - น้อยกว่า 25,000 บาท	60	4.0167	.30067*	-.01856	-	.08925	.01667	.15417	
25,000 - น้อยกว่า 30,000 บาท	31	3.9274	.21143	-.10781	-.08925	-	-.07258	.06492	
30,000 - น้อยกว่า 35,000 บาท	6	4.0000	.28401	-.03523	-.01667	.07258	-	.13750	
35,000 บาทขึ้นไป	30	3.8625	.14651	-.17273	-.15417	-.06492	-.13750	-	
<b>รวม</b>	<b>373</b>	<b>3.8924</b>							

\*มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 จากการตรวจสอบความแตกต่างด้านรายได้ต่อเดือนของพนักงานกับความแตกต่างด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า เมื่อพิจารณาตามช่วงรายได้ต่อเดือนของพนักงานพบที่มีความแตกต่างกัน จำนวน 2 คู่ ดังนี้

- พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 15,000 - น้อยกว่า 20,000 บาทจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าพนักงานที่รายได้ต่อเดือนระหว่าง 9,000 - น้อยกว่า 15,000 บาท โดยมีความแตกต่างของ  $\bar{x} = .31923$
- พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,000 - น้อยกว่า 25,000 บาทจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าพนักงานที่รายได้ต่อเดือนระหว่าง 9,000 - น้อยกว่า 15,000 บาท โดยมีความแตกต่างของ  $\bar{x} = .30067$

**ส่วนที่ 4** การทดสอบสมมติฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม

**ตารางที่ 4.23** การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

Model	ตัวแปรต้น	Unstandardized		Standardized	T	P
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
<b>1</b>	Constant	.508	.177		2.868	.004
	ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมพอเพียง	.097	.056	.111	1.741	.083
	สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	-.070	.060	-.068	-1.168	.244
	การพัฒนาความสามารถของบุคคล	.230	.062	.220	3.727	.000*
	ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	.047	.066	.053	.716	.475
	การบูรณาการด้านสังคม	.076	.055	.071	1.386	.167
	ธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กร	.101	.063	.118	1.613	.108
	ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว	.137	.057	.145	2.416	.016*
	ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	.184	.065	.189	2.847	.005*

R=.722<sup>a</sup>, R<sup>2</sup>=.521, Adj. R<sup>2</sup>=.511, S.E.E = .58268

F=49.530 , Sig = .000\*

Dependent Variable : ความผูกพันต่อองค์กร

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 พบว่าตัวแปรอิสระ 8 ตัวมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง คือ .521 โดยที่ตัวแปรทั้ง 8 ตัว สามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์กรที่ 51.1 % ด้วยค่าความคลาดเคลื่อนของการประมาณ .58268 (หมายถึงความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการพยากรณ์โดยเฉลี่ย) และยังพบว่าตัวแปรย่อย คุณภาพชีวิตในการทำงาน

ประกอบด้วย การพัฒนาความสามารถของบุคคลความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับในสังคมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์

$$\hat{Y} = 0.508 + 0.230 (\text{การพัฒนาความสามารถของบุคคล}) + 0.137 (\text{ความสมดุลฯ}) \\ + 0.184 (\text{ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับในสังคม})$$

ค่า b ของการพัฒนาความสามารถของบุคคล (b= 0.230) หมายความว่า เมื่อองค์กรมีการพัฒนาความสามารถของบุคคลเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น 0.230 เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญพบว่า (P<0.05) แสดงว่า การพัฒนาความสามารถของบุคคลส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ค่า b ของความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (b= 0.137) หมายความว่า เมื่อความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานกับชีวิตส่วนตัวเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น 0.137 เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญพบว่า (P<0.05) แสดงว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานกับชีวิตส่วนตัวส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ค่า b ของความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับในสังคม (b= 0.184) หมายความว่า เมื่อองค์กรมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับในสังคม เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น 0.184 เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญพบว่า (P<0.05) แสดงว่า ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ



ส่วนที่ 5 การทดสอบสมมติฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม

ตารางที่ 4.24 การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Model	ตัวแปรต้น	Unstandardized		Standardized	T	P
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std.Error	Beta		
2	Constant	1.409	.168		8.373	.000
	ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมพอเพียง	-.016	.053	-.021	-.302	.763
	สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	-.018	.057	-.021	.322	.747
	การพัฒนาความสามารถของบุคคล	.214	.059	.237	3.649	.000*
	ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	-.050	.063	-.065	-.796	.427
	การบูรณาการด้านสังคม	.168	.052	.181	3.195	.002*
	ธรรมเนียมในองค์กร	-7.105E-6	.060	.000	.000	1.000
	ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว	.170	.054	.208	3.155	.002*
	ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	.193	.061	.229	3.145	.002*

R=.651<sup>a</sup>, R<sup>2</sup>=.424, Adj. R<sup>2</sup>=.411, S.E.E = .55413

F=33.454 , Sig = .000\*

Dependent Variable :ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 พบว่าตัวแปรทั้ง 8 ตัวมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานต่ำ คือ .424 โดยที่ตัวแปรทั้ง 8 ตัว สามารถอธิบายความผันแปรของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ 41.1 % ด้วยค่าความคลาดเคลื่อนของการกะประมาณ .55413 (หมายถึงความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการพยากรณ์โดยเฉลี่ย) และยังพบว่าตัวแปรย่อยของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย การพัฒนาความสามารถของบุคคล,การบูรณาการด้านสังคมความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานกับชีวิตส่วนตัวและความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ ได้ดังนี้

### สมการพยากรณ์

$$\hat{Y} = 1.409 + 0.214(\text{การพัฒนาความสามารถของบุคคล}) + 0.168(\text{การบูรณาการด้านสังคม}) \\ + 0.170(\text{ความสมดุล}) + 0.193(\text{ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับในสังคม})$$

ค่า b ของการพัฒนาความสามารถของบุคคล ( $b = 0.214$ ) หมายความว่า เมื่อองค์กรมีการพัฒนาความสามารถของบุคคลเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเพิ่มขึ้น 0.214 เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญพบว่า ( $P < 0.05$ ) แสดงว่า การพัฒนาความสามารถของบุคคลส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ค่า b ของการบูรณาการด้านสังคม ( $b = 0.168$ ) หมายความว่า เมื่อองค์กรมีการบูรณาการด้านสังคมเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเพิ่มขึ้น 0.168 เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญพบว่า ( $P < 0.05$ ) แสดงว่า การบูรณาการด้านสังคมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ค่า b ของความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ( $b = 0.170$ ) หมายความว่า เมื่อความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานกับชีวิตส่วนตัวเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเพิ่มขึ้น 0.170 เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญพบว่า ( $P < 0.05$ ) แสดงว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานกับชีวิตส่วนตัวส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ค่า b ของความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับในสังคม ( $b = 0.193$ ) หมายความว่า เมื่อองค์กรมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับในสังคม เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเพิ่มขึ้น 0.193 เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญพบว่า ( $P < 0.05$ ) แสดงว่า ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับในสังคมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ส่วนที่ 6 การทดสอบสมมติฐานความผูกพันต่อองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม

ตารางที่ 4.25 การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Model	ตัวแปรต้น	Unstandardized		Standardized	T	P
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std.Error	Beta		
3	Constant	2.257	.139		16.234	.000
	ความผูกพันด้านจิตใจ	.052	.096	.064	.547	.584
	ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ	.373	.098	.426	3.825	.000*
	ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	.047	.097	.056	.480	.632

R=.536<sup>a</sup>, R<sup>2</sup>=.287, Adj. R<sup>2</sup>=.281, S.E.E = .61226

F=49.464 , Sig = .000\*

Dependent Variable :ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 พบว่าตัวแปรทั้ง 3 ตัวของความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานต่ำ คือ .287 โดยที่ตัวแปรทั้ง 3 ตัว สามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์การที่ 28.1 % ด้วยค่าความคลาดเคลื่อนของการกะประมาณ .61226 (หมายถึงความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการพยากรณ์โดยเฉลี่ย) และยังพบว่าตัวแปรย่อยของความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 2.257 + 0.373(\text{การคงอยู่กับองค์การ})$$

ค่า b ของความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การ (b= 0.373) หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเพิ่มขึ้น 0.373 เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญพบว่า (P<0.05) แสดงว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.26 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	ตัวแปร		
ปัจจัยส่วนบุคคล	คุณภาพชีวิต	ความผูกพัน	ประสิทธิภาพ
เพศ	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
อายุ	มี	มี	มี
สถานภาพ	มี	มี	มี
ระดับการศึกษา	มี	มี	มี
อายุงาน	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
รายได้ต่อเดือน	มี	มี	มี
<b>คุณภาพชีวิตในการทำงานต่อความผูกพันต่อองค์กร</b>	<b>ยอมรับสมมติฐาน</b>	<b>ปฏิเสธสมมติฐาน</b>	
ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมพอเพียง		/	
สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ		/	
การพัฒนาความสามารถของบุคคล	/		
ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน		/	
การบูรณาการด้านสังคม		/	
ธรรมเนียมในองค์กร		/	
ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว	/		
ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	/		
<b>คุณภาพชีวิตในการทำงานต่อประสิทธิภาพ ฯ</b>	<b>ยอมรับสมมติฐาน</b>	<b>ปฏิเสธสมมติฐาน</b>	
ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมพอเพียง		/	
สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ		/	
การพัฒนาความสามารถของบุคคล	/		
ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน		/	
การบูรณาการด้านสังคม	/		
ธรรมเนียมในองค์กร		/	
ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว	/		
ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	/		
<b>ความผูกพันต่อองค์กรต่อประสิทธิภาพ ฯ</b>			
ความผูกพันด้านจิตใจ		/	
ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร	/		
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน		/	

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

#### 5.1 สรุปผล

การวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยออกเป็น 5 ส่วน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการทดสอบสมมติฐาน

**ส่วนที่ 1** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน พบว่าพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง และมีอายุอยู่ระหว่าง 30- น้อยกว่า 40 ปี อยู่ในสถานภาพสมรส จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีอายุงานระหว่าง 1 - น้อยกว่า 3 ปี และได้รับค่าตอบแทนต่อเดือนอยู่ระหว่าง 9,000- น้อยกว่า 15,000 บาท

**ส่วนที่ 2** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมของพนักงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ คุณภาพชีวิตด้านการบูรณาการสังคม การพัฒนาความสามารถส่วนบุคคล สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ความเกี่ยวข้องกันกับสังคมและความก้าวหน้าและมั่นคงในงานอยู่ในระดับมาก และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอและธรรมนุญในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

**ส่วนที่ 3** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านบรรทัดฐานและด้านจิตใจตามลำดับ

#### ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่าพนักงานมี ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ประสิทธิภาพด้านคุณภาพของงาน ด้านเวลา / ค่าใช้จ่าย และด้าน ปริมาณงาน ตามลำดับ

#### ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับเพื่อทดสอบสมมติฐาน แบ่งออกได้ดังนี้

**สมมติฐานที่ 1** ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพัน ต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สรุปได้ดังนี้

**1.1 เพศ** จากการศึกษาพบว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**1.2 อายุ** จากการศึกษาพบว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาถึงความแตกต่างในช่วงอายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุมากกว่า 50 ปีมีค่าเฉลี่ยสูงสุด

**1.3 สถานภาพ** จากการศึกษาพบว่า สถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาถึงความแตกต่างของสถานภาพ พบว่า พนักงานที่สถานภาพสมรสมีค่าเฉลี่ยสูงสุด

**1.4 ระดับการศึกษา** จากการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาถึงความแตกต่างของระดับการศึกษา พบว่า พนักงานที่การศึกษาระดับปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยสูงสุด

**1.5 อายุงาน** จากการศึกษาพบว่า อายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**1.6 รายได้ต่อเดือน** จากการศึกษาพบว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อ

พิจารณาถึงความแตกต่างของรายได้ต่อเดือน พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 15,000-น้อยกว่า 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

สรุปได้ว่าปัจจัยส่วนบุคคลเฉพาะอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคมแตกต่างกัน

#### **สมมติฐานที่ 2** คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

คุณภาพชีวิตในการทำงานเฉพาะด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานกับชีวิตส่วนตัวและความเกี่ยวพันกันในสังคมมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

#### **สมมติฐานที่ 3** คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานเฉพาะด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ความสมดุลระหว่างชีวิต การบูรณาการด้านสังคม ในการทำงานกับชีวิตส่วนตัวและความเกี่ยวพันกันในสังคมมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

#### **สมมติฐานที่ 4** ความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ความผูกพันต่อองค์กรเฉพาะความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## **5.2** อภิปรายผล

การวิจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม มีประเด็นในการอภิปราย ดังนี้

1. พนักงานมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของของณัฐกฤตา อภิโชติภพนิพิฐ (2550) และ อรุสุมมา ศักดิ์ไพศาล (2556) ที่พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากสูง อาจเป็นไปได้ว่าพนักงานมีการรับรู้ว่าองค์กรมีแนวทางในการปฏิบัติกับพนักงานที่ดีและให้ความสำคัญต่อสัมพันธภาพระหว่างผู้บริหารและพนักงาน ความร่วมมือในการปฏิบัติงานระหว่างพนักงาน อีกทั้งการช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน การสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย การส่งเสริมพนักงานให้มีความรู้ความสามารถและพัฒนาศักยภาพในการทำงานให้กับพนักงานทั้งยังส่งผลที่ดีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งส่วนบุคคลและครอบครัวของพนักงานอย่างมีความสุขรวมไปถึงการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานกับชีวิตส่วนตัว แต่ปัญหาด้านค่าตอบแทนที่ไม่

เพียงพอต่อการดำรงชีวิตในปัจจุบันคุณภาพชีวิตในการทำงานและธรรมเนียมในองค์กรที่อยู่ในระดับปานกลาง อาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงานได้เหมือนกัน โดยสังเกตได้จากข้อคำถามที่พนักงานให้ระดับความคิดเห็นที่ต่ำที่สุด ได้แก่ ข้อ 1. ท่านได้รับค่าตอบแทนทุกรูปแบบอย่างเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน  $\bar{x} = 3.36$  ข้อ 14. ท่านคิดว่าวิธีการเลื่อนตำแหน่งพนักงานในบริษัทมีความโปร่งใสและยุติธรรม  $\bar{x} = 3.39$

2. พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วารุณี แดบสูงเนิน (2554) ที่พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางอาจเป็นไปได้ว่า พนักงานอาจมีความรู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและอยากที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรด้วยความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน แต่ไม่ได้ยืนยันว่าพนักงานจะคงปฏิบัติงานให้กับองค์กรต่อหากเกิดความรู้สึกที่ส่งผลกระทบต่อจิตใจหรือการปฏิบัติงานที่กดดันในด้านต่าง ๆ เช่น การที่บริษัทอื่นให้ค่าตอบแทนที่สูง หรือ จูงใจกว่าปัจจุบัน หรือนโยบายที่ส่งผลกระทบต่อตัวพนักงานอาจทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่อยากจะเปลี่ยนที่ทำงานได้ โดยสังเกตได้จากค่าเฉลี่ยในแบบสอบถามจะพบว่า ข้อ 7. ถึงแม้ว่ามีบริษัทอื่นจะให้ผลตอบแทนที่สูงกว่าที่บริษัทแห่งนี้แต่ท่านก็ไม่คิดจะลาออกจากบริษัทแห่งนี้  $\bar{x} = 3.17$  และ ข้อ 10. ท่านไม่คิดจะลาออกจากบริษัทแห่งนี้เพราะมีความรู้สึกผูกพันต่อคนในบริษัทแห่งนี้  $\bar{x} = 3.16$  ซึ่งค่อนข้างต่ำเมื่อเทียบกับข้ออื่น ๆ

3. พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชนพล แสงจันทร์ (2556) ที่พบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน อาจเป็นไปได้ว่าพนักงานต่างให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานในด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมากทั้งในคุณภาพของงาน ปริมาณงานที่ได้รับ เวลาและค่าใช้จ่าย เพื่อที่พนักงานจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยที่ปริมาณงานที่ได้รับต้องมีความเหมาะสมต่อเวลา ค่าใช้จ่ายที่องค์กรมอบหมายเพื่อให้งานที่ออกมามีประสิทธิภาพสูงสุด

4. อายุมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคมสอดคล้องกับการศึกษาของวารุณี แดบสูงเนิน (2554) ที่พบว่า พยาบาลที่มีอายุแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร การเสริมสร้างพลังในงานและคุณภาพการให้บริการที่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับการศึกษาของทิวา ปริญญาธวัช (2553) ที่พบว่า พนักงานที่มีอายุที่แตกต่างกันส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน โดยกรณีกลุ่มตัวอย่างนี้ พบอีกว่าพนักงานที่มีอายุมากกว่า 50 ปีมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ประสิทธิภาพใน



การปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานทุกกลุ่มอายุ อาจเนื่องมาจากพนักงานที่มีอายุมากกว่า 50 ปี อายุมาก เข้าสู่วัยเกษียณ ผ่านโลกมามาก ผ่านชีวิตมามาก เข้าใจชีวิตว่าคนเราต้องแก่ ต้องเจ็บ ต้องตาย ไม่ได้มีชีวิตทั้งหมดเพื่องานที่ต้องทำแต่ยังมีครอบครัว ยังมีสังคม ยังมีสิ่งที่อยากทำ ไปจนถึงชีวิตส่วนตัวที่ล้วนแล้วแต่ต้องให้เวลากับสิ่งเหล่านี้ จึงให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่าพนักงานในกลุ่มอายุอื่น ๆ นอกจากนั้นพนักงานที่มีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไปผ่านการคงอยู่กับองค์กรมานาน เลขวัยที่จะเปลี่ยนงานแล้ว การเปลี่ยนงานเป็นเรื่องยากลำบากของพนักงานในกลุ่มนี้ จึงไม่คิดเปลี่ยนงานแล้วทำให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรมากกว่ากลุ่มอื่น ๆ และทำให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานองค์กรปัจจุบันมากที่สุด

5. สถานภาพของพนักงานมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ และโทรคมนาคม ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของวารุณี แดบสูงเนิน (2554) ที่พบว่า พยาบาลที่มีสถานภาพที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร การเสริมสร้างพลังในงานและคุณภาพการให้บริการแตกต่างกัน และสอดคล้องกับการศึกษาของทิวา ปฏิญาณสัง (2553) ที่พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพ แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน นอกจากนี้ยังพบว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสจะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพอื่น ๆ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก สถานภาพสมรสคือการมีครอบครัวที่ต้องมีการรับผิดชอบ นอกเหนือจากหน้าที่การงาน มีค่าใช้จ่ายที่เพิ่มมากขึ้นจึงจำเป็นต้องปฏิบัติงานให้กับองค์กรเพื่อหารายได้เข้าสู่ครอบครัวให้เพียงพอกับค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ดังนั้นจึงมีความคิดเห็นที่ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่มากกว่าพนักงานสถานภาพอื่น ๆ

6. การศึกษาของพนักงานมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ และโทรคมนาคม โดยพบว่า พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมากกว่ากลุ่มพนักงานที่มีระดับการศึกษาอื่น ๆ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเป็นงานในโรงงานอุตสาหกรรมโดยส่วนใหญ่ทำงาน 6 วันต่อสัปดาห์อาจจะไม่เหมาะกับวุฒิที่สูงกว่าปริญญาตรีเพราะคนกลุ่มนี้อาจคิดว่าเรียนสูง เงินเยอะ งานสบาย ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรวุฒิที่สูงกว่าปริญญาตรีมีน้อยกว่าพร้อมจะหางานใหม่เมื่อไม่พอใจในงานเดิม เนื่องจากวุฒิที่สูงกว่าอาจจะมีโอกาสในการหางานใหม่ องค์กรใหม่ได้มากกว่า รวมไปถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานก็น้อยกว่าอีกด้วย

7. รายได้ต่อเดือนของพนักงานมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยพบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 9,000 -น้อยกว่า 15,000 บาทมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด หรือน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนกลุ่มอื่น ๆ ทั้งหมด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากรายได้ต่อเดือนของพนักงานเป็นแรงจูงใจในการทำงาน อีกทั้งยังส่งผล ถึงทัศนคติต่อองค์กรในการรับรู้ถึงคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนที่ได้รับ ซึ่งอาจ ส่งผลโดยตรงต่อความรู้สึกที่พนักงานมีต่อองค์กรความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของพนักงานอีกด้วย เพราะรายได้ที่ไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพที่ถีบตัวสูงขึ้นในยุค ปัจจุบันย่อมมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรที่ลดลงซึ่งอาจทำให้ลาออกจาก งานไปหางานที่มีรายได้ต่อเดือนที่สูงกว่าได้ง่าย ไปจนถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ลดต่ำลง อย่างแน่นอน

8. คุณภาพชีวิตในการทำงานเฉพาะด้านการพัฒนาความสามารถ ความสมดุลระหว่าง ชีวิตในการทำงานกับชีวิตส่วนตัวและความเกี่ยวพันกันในสังคมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับผลงานวิจัยของจุฑาพร กบิลพัฒน์ (2554) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรเป็นไปในทิศทางเดียวกันและอยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจากความ ผูกพันต่อองค์กรย่อมเกิดจากการที่องค์กรให้ความสำคัญต่อบริการสร้างคุณภาพชีวิตในการ ทำงานให้กับพนักงาน เช่น การพัฒนาความสามารถของพนักงาน และเพิ่มศักยภาพให้พนักงานมี ประสิทธิภาพในการทำงาน อีกทั้งการเพิ่มโอกาสให้แก่ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ฝีมือพัฒนาทักษะและ ความรู้ของตนเองรวมทั้งความท้าทายในงานที่ได้รับมอบหมายซึ่งจะมีผลให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้มี ความรู้สึกว่าคุณค่าและมีความรู้สึกท้าทายจากการทำงานของตนเอง โดยคุณภาพชีวิตในการ ทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเนื่องมาจาก คนเป็นปัจจัยหลักที่จะทำให้องค์กรประสบ ความสำเร็จ ซึ่งเครื่องมือหลักในการสร้างคนคือการพัฒนาศักยภาพของพนักงานด้วยกระบวนการ ต่าง ๆ อาทิ การพัฒนาทักษะในการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ การเพิ่มขีดความสามารถและทักษะใน การทำงานของพนักงาน การอบรมในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกั้องค์กร เป็นต้น ดังนั้นการพัฒนา ความสามารถของพนักงานจึงเป็นเครื่องยืนยันถึงความพึงพอใจในการทำงานหรือสร้างความผูกพัน ต่อองค์กรในการทำงานเพื่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ศุภชัย รุ่งเจริญสุขศรี (2558) ที่พบว่าการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับ ปฏิบัติการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานกับชีวิตส่วนตัว มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเนื่องมาจากการทำงานของบุคคลหนึ่งควรมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของบุคคลนั้น บทบาทนี้เกี่ยวกับการแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทาง ซึ่งความมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคลและเวลาของครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบจากนโยบายขององค์กร เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรทั้งด้านจิตใจ บรรทัดฐานและการคงอยู่ต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของวรวรรณ ตอวิวัฒน์ (2555) ที่พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยมีปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนบุคคล และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของกิตติพงษ์ สุวรรณมาโจ (2556) ที่พบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลของชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมเป็นไปในทิศทางเดียวกันซึ่งมีระดับความสัมพันธ์กันค่อนข้างปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ท้ายสุด คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน อาจเนื่องมาจากการที่พนักงานรับรู้ถึงนโยบายกิจกรรมขององค์กรที่มีต่อสังคม ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ ว่าหน่วยงานของตนมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมในด้านการผลิต การกำจัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด การฝึกการปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมและอื่น ๆ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ศศิมา มหาสารินันท์ (2558) ที่พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับในสังคมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอาจเป็นเพราะสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กรในสังคมไทยนั้นมีการทำงานที่คล้ายคลึงกัน มีความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานที่มีความเกี่ยวข้อง ซึ่งอาจจะมาจากพื้นฐานลักษณะนิสัยของคนไทยที่มีมาจากครอบครัวใหญ่ และให้ความสำคัญในเรื่องของความความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิด สนับสนุนระหว่างบุคคลและปัจจัยแวดล้อม ดังนั้นการที่พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับในสังคมหลายงานวิจัยที่สอดคล้องกันนี้เป็นการชี้ให้เห็นว่า ภายใต้กรอบการทำงานไม่ว่าจะเป็นงานลักษณะที่แตกต่างกัน แต่ปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจจนก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานก็มีลักษณะที่คล้ายคลึงกัน ภาพลักษณ์ ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหน่วยงานย่อมสร้างให้เกิดความพึงพอใจเช่นเดียวกัน ซึ่งอาจจะมองได้ถึงลักษณะสังคมการทำงานโดยรวมของไทยที่ให้ความสำคัญต่อการมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างตนเองและผู้อื่นและสอดคล้องกับแนวคิดของทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (1943) ที่ว่ามนุษย์ต้องการเป็นที่ยอมรับและยกย่อง (Esteem Needs) มีความต้องการของตัวบุคคลที่จะรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองมีประโยชน์และมีคุณค่าในสังคม ดังนั้นลักษณะงานที่สามารถ

ตอบสนองต่อความต้องการของพนักงาน และสามารถสร้างความภูมิใจให้แก่พนักงานจากการทำงานว่าตัวพนักงานนั้นได้ก่อประโยชน์ต่อสังคมโดยตรง หรือทางอ้อมผ่านภาพลักษณ์องค์กร เป็นส่วนที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเช่นกัน

9. คุณภาพชีวิตในการทำงานเฉพาะด้านการพัฒนาความสามารถ การบูรณาการ ความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานกับชีวิตส่วนตัวและความเกี่ยวพันกันในสังคมมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้นเกิดจากการที่พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ ในปริมาณงาน เวลาและใช้เงินไปอย่างเหมาะสม ดังนั้นการพัฒนาความสามารถของพนักงานให้ได้ตามความต้องการขององค์กร เพิ่มความท้าทายในงาน และสร้างศักยภาพในการปฏิบัติงานย่อมเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของณัฐพร ฉายประเสริฐ (2557) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลเชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของกิตติคุณ ชื่อสัตย์ดี (2557) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานและเป็นไปในทิศทางเชิงบวก

การบูรณาการทางสังคมมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อาจเนื่องมาจากความมุ่งหมายของการบูรณาการทางสังคม คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าคุณค่าประสบความสำเร็จและมีคุณค่า จะมีผลต่อบุคคลนั้นในด้านความเป็นอิสระจากอคติ ความรู้สึกว่ามีเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม ย่อมเป็นการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานในการปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Shno Mohammadi (2016) ที่พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานใน Bonyad organization โดยเฉพาะด้านของการพัฒนาขีดความสามารถของมนุษย์ การบูรณาการทางสังคมและธรรมเนียมในองค์กรกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อาจเนื่องมาจากพนักงานคาดหวังในนโยบายขององค์กรควรในการความสำคัญกับความต้องการของพนักงาน ไม่เพียงแต่การมอบหมายหน้าที่ การดูแลหรือการรักษาไว้ แต่ความสมดุลในชีวิตการทำงานยังมีอิทธิพลต่อความรู้สึกและช่วยให้พนักงานทำงานได้ดีขึ้น อีกทั้งความสมดุลในการทำงานและชีวิตส่วนตัวทำให้ตัวพนักงานไม่เกิดความกังวลใจในทางใดทางหนึ่ง ซึ่งอาจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และการที่ปัจจัยดังกล่าวส่งผลทางบวกต่อประสิทธิภาพย่อมแสดงว่า การที่พนักงานได้รับรู้ถึงคุณภาพชีวิตในด้านดังกล่าวย่อมเป็นการเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Parkash Vir Khatri (2013) ที่

พบว่า การมีชีวิตการทำงานที่สมดุลมีส่วนสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรและสามารถใช้ได้ผ่านความพยายามร่วมกันของพนักงานและนายจ้าง และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของของ Shno Mohammadi (2016) ที่พบว่ามีความสัมพันธ์กันระหว่าง คุณภาพชีวิตด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สุดท้ายด้านความเกี่ยวข้องกับสังคมมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน เนื่องมาจากการที่พนักงานรับรู้ว่าองค์กรมีแนวทางหรือวิธีการปฏิบัติอย่างไรต่อสิ่งแวดล้อมภายนอก อาทิ ชุมชนรอบข้าง หน่วยงานอื่น ๆ ที่มีผลต่อความเต็มใจหรือความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสิรินันท์ เกษมธาดาศักดิ์ (2560) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่

10. ความผูกพันต่อองค์กรเฉพาะด้านการคงอยู่กับองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในทิศทางเดียวกัน อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่พนักงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมีความต้องการปฏิบัติงานให้กับองค์กร ย่อมส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หรือเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกของสมาชิกในบริษัทนั้น เมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์กรก็จะมี การแสดงออกในรูปแบบพฤติกรรมที่ต่อเนื่องหรือคงเส้นคงวาในการทำงานพยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้าย หรือเปลี่ยนสถานที่ทำงาน จึงทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของประภาพรรณพนันแก้ว (2557) ที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะทำงานในองค์กร ความต้องการมีส่วนร่วม การเสียสละและทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

#### 1. ข้อเสนอแนะที่ได้การวิจัยครั้งนี้

1.1 ผู้บริหารควรพิจารณาค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรมให้เพียงพอกับค่าครองชีพที่ถีบตัวสูงขึ้นมากให้กับพนักงาน เนื่องจากการที่พนักงานโดยส่วนมากมีสภาพสมรสยอมทำให้มีภาระค่าใช้จ่ายในการดำเนินชีวิตสูงขึ้นกว่าปกติ อีกทั้งการสร้างนโยบายที่เหมาะสมสำหรับพนักงานย่อมมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

1.2 ผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อการดำเนินการด้านความมีธรรมณูญในองค์กรเพื่อให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานดีขึ้น อีกทั้งยังเป็นการสร้างความผูกพันต่อองค์กรและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

1.3 ผู้บริหารควรที่กำหนดนโยบายหรือหาวิธีการสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้กับพนักงาน เช่น การสร้างความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน การทำให้พนักงานรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนองค์กร และมาตรการอื่น ๆ ที่สร้างความผูกพันต่อองค์กร

1.4 ผู้บริหารควรให้พนักงานที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไปซึ่งมีอยู่จำนวนน้อย 16 คน หรือร้อยละ 4.3 เท่านั้นหมุนเวียนงานมาเป็นผู้สอนงาน หรือเป็นที่เลี้ยงให้กับพนักงานใหม่ รวมไปถึงจนกระทั่งเป็นวิทยากรภายในกรณีที่พนักงานคนไหนมีความสามารถในการถ่ายทอดให้กับพนักงานกลุ่มอายุอื่น ๆ เพื่อถ่ายทอดความรู้สึก ทักษะที่ดีต่อองค์กรของตน ไปจนแนวคิด ความรู้ต่าง ๆ มากกว่าจะลงปฏิบัติเองซึ่งน่าจะประโยชน์ต่อองค์กรโดยภาพรวมมากกว่าจะเป็นผู้ปฏิบัติงานเอง

1.5 องค์กรมีพนักงานโดยส่วนใหญ่อยู่ในสถานภาพสมรส คือ จำนวน 210 คน หรือ ร้อยละ 56.3 ซึ่งผลวิจัยพบว่ามีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการทำงานที่มากกว่าสถานภาพกลุ่มอื่น ๆ ซึ่งเป็นผลดีต่อองค์กร โดยภาพรวมผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญกับพนักงานกลุ่มนี้ให้มาก ทั้งการดูแลเรื่องค่าตอบแทน โดยเปิดโอกาสให้พนักงานกลุ่มนี้ทำงานล่วงเวลาทั้งในวันทำงานปกติ หรือ ทำงานในวันหยุดที่ไม่ผิดกฎหมายแรงงาน กรณีมีคำสั่งซื้อมาก ผลิตสินค้าไม่ทันตามกรอบเวลาปกติ เพราะพนักงานกลุ่มนี้ต้องการหารายได้เพิ่ม รายได้เสริมเพื่อนำไปจุนเจือครอบครัว หรือดูแลสวัสดิการของพนักงานกลุ่มนี้ให้ดีโดยเฉพาะสวัสดิการที่เกี่ยวกับครอบครัว อาทิ การรับดูแลเด็กเล็กที่ทำงาน การมีทุนการศึกษาบุตร เป็นต้น เนื่องจากสามารถช่วยลดความกังวลด้านชีวิตครอบครัวของพนักงานเป็นการเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรและเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานให้กับองค์กรด้วยในที่สุด

1.6 องค์กรมีพนักงานโดยส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 196คน หรือ ร้อยละ 52.5 ซึ่งผลวิจัยพบว่ามีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการทำงานที่มากกว่ากลุ่มการศึกษาระดับอื่น ๆ ซึ่งเป็นผลดีต่อองค์กร โดยภาพรวม ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญกับพนักงานกลุ่มการศึกษาระดับปริญญาตรีให้มาก อาทิ การสรรหาและการ คัดเลือกบุคคลเข้าทำงานในองค์กร ควรเน้นรับเฉพาะวุฒิกการศึกษาในระดับปริญญาตรี ไม่จำเป็นต้องรับวุฒิที่สูงกว่าเพราะองค์กรเป็นงานในโรงงานอุตสาหกรรมโดยส่วนใหญ่ทำงาน 6 วันต่อสัปดาห์อาจจะไม่เหมาะกับวุฒิที่สูงกว่าปริญญาตรีเพราะคนกลุ่มนี้อาจคิดว่าเรียนสูง เงินเยอะ งานสบาย ในขณะที่เดียวกันองค์กรต้องจ่ายเงินเดือนซึ่งเป็นต้นทุนขององค์กร

ให้กับบุคลากรศึกษาในระดับปริญญาตรีน้อยกว่าวุฒิที่สูงกว่าปริญญาตรี ความผูกพันต่อองค์กรวุฒิที่สูงกว่าปริญญาตรีมีน้อยกว่า พร้อมจะหางานใหม่เมื่อไม่พอใจในงานเดิม เนื่องจากวุฒิที่สูงกว่าอาจจะมีโอกาสในการหางานใหม่ องค์กรใหม่ได้มากกว่า รวมไปถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานก็น้อยกว่าอีกด้วย

1.7 ผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อบริบายในการพิจารณาค่าตอบแทนของพนักงานที่ยุติธรรมเหมาะสมและเพียงพอให้กับพนักงานอันจะส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน อีกทั้งยังเป็นการเพิ่มความพึงพอใจในการปฏิบัติงานส่งผลถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 9,000 - น้อยกว่า 15,000 บาท จึงควรเปิดโอกาสให้พนักงานกลุ่มนี้ทำงานล่วงเวลาทั้งในวันทำงานปกติ หรือ ทำงานในวันหยุดที่ไม่ผิดกฎหมายแรงงาน กรณีมีคำสั่งซื้อจำนวนมาก ผลผลิตสินค้าไม่ทันตามกรอบเวลาปกติ เพราะพนักงานกลุ่มนี้ต้องการหารายได้เพิ่มให้เพียงพอกับค่าครองชีพที่เป็นอยู่

1.8 ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการลดความแตกต่างหรือความเหลื่อมล้ำของปัจจัยส่วนบุคคลต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึก ทัศนคติและแสดงออกมาไปในแนวทางเดียวกันเพื่อผลประโยชน์โดยรวมต่อองค์กร ด้วยการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ของพนักงาน การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นไปในแนวทางเดียวกับนโยบาย การสื่อสารที่ชัดเจนและสร้างความเข้าใจให้กับพนักงานในนโยบายต่าง ๆ และการให้พนักงานทุกกลุ่มได้ร่วมสร้างนโยบายหรือแนวทางปฏิบัติภายในองค์กรเพื่อลดความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล

1.9 ผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการพัฒนาความสามารถส่วนบุคคล การบูรณาการด้านสังคม ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวและความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันในสังคมให้กับพนักงาน รวมไปถึงการดูแลช่วยเหลือพนักงานทั้งในด้านหน้าที่การงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงานเท่าที่จะช่วยเหลือได้ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน สร้างความเชื่อมั่นและความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร เกิดความพึงพอใจในการทำงาน อีกทั้งยังทำให้พนักงานเกิดความเชื่อมั่นและยอมรับในการดำเนินกิจการขององค์กร เนื่องจากการที่องค์กรให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อเป็นแรงกระตุ้นให้พนักงานปฏิบัติงานเพื่อองค์กร จนพนักงานรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ทำให้พนักงานเต็มใจที่จะทำงานเพื่อองค์กร รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและไม่คิดที่จะลาออกจากองค์กร และเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้งคุณภาพ ปริมาณเวลาค่าใช้จ่ายและเป็นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีอันจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรอย่างสูงสุด

1.10 ผู้บริหารควรเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร โดยเฉพาะด้านการคงอยู่กับองค์กรให้กับพนักงานอาทิ มีการจูงใจด้วยการให้รางวัลทั้งวัตถุ เงินทอง และ รางวัลทางด้านจิตใจ โล่ประกาศ

เกียรติคุณ สำหรับพนักงานที่ทำงานมานานเป็นช่วงระยะเวลาต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง 5 ปี 10 ปี 15 ปี 20 ปี ด้วยการให้รางวัลที่จูงใจมากขึ้นเมื่อพนักงานคงอยู่กับองค์กรนานขึ้น เป็นต้น

1.11 ผู้บริหารควรดึงศักยภาพในการทำงานของพนักงานมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในด้านการปฏิบัติงาน โดยควรคำนึงถึงขีดความสามารถ และค่าใช้จ่ายที่มีความเหมาะสมตามกฎหมาย แรงงาน เพื่อให้พนักงานได้เกิดความท้าทายในหน้าที่การงานและเป็นแรงผลักดันในการทำงานเพื่อองค์กร

1.12 ผู้บริหารควรที่จะกำหนดนโยบายหรือแผนงานประจำปีที่ชัดเจนในการสร้างหรือพัฒนาความสามารถของบุคลากรในด้านต่าง ๆ เพื่อเป็นการเพิ่มขีดความสามารถของพนักงานและสร้างความผูกพันต่อองค์กรในด้านการยอมรับ

1.13 ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านบูรณาการด้านสังคม เป็นสิ่งที่องค์กรจะต้องสร้างให้เกิดการเป็นที่ยอมรับในส่วนของบุคลากรภายในองค์กร เช่น การสร้างความสัมพันธ์ภาพระหว่างพนักงานในองค์กร การได้รับความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงานในการทำงาน จะมีผลต่อพนักงานในด้านความรู้สึกและทัศนคติที่มีต่อองค์กรและเพื่อร่วมงานในทางที่ดี ซึ่งจะส่งผลในการการสร้างแรงจูงใจ และแรงผลักดันให้กับพนักงานในการปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

1.14 ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว เป็นตัวแปรที่สำคัญในการทำงานของพนักงาน เนื่องจากพนักงานโดยส่วนมากมีสถานภาพสมรส มีครอบครัวหรือมีภาระทางด้านครอบครัวนอกเหนือจากงานที่ได้รับ ดังนั้นการที่ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการสร้างความสมดุลในชีวิตส่วนตัวและหน้าที่การงานของพนักงาน เช่น การไม่รบกวนพนักงานนอกเหนือจากเวลางาน หรือการให้ความสำคัญต่อครอบครัวของพนักงานย่อมก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

1.15 ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม เป็นสิ่งจำเป็นที่องค์กรจะต้องสร้างให้เป็นที่ยอมรับในสังคมภายนอกด้วยการจัดกิจกรรมที่มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม เช่น ในด้านการผลิต การกำจัดของเสีย การลดขยะ การช่วยเหลือชุมชนโดยรอบ เป็นต้น ดังนั้น ผู้บริหารควรที่จะให้พนักงานทุกคนในองค์กรได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมเหล่านี้ เพื่อสร้างการยอมรับทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร ซึ่งจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอีกด้วย



## 2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาเพิ่มเติมในส่วนของพนักงานในสายงานอื่น ๆ หรือระหว่างพนักงานฝ่ายปฏิบัติการกับพนักงานอื่น ๆ ในองค์กร เนื่องจากองค์กรมิได้มีเฉพาะพนักงานที่ปฏิบัติงานในฝ่ายปฏิบัติการเท่านั้น ดังนั้น องค์กรควรจะทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน อันจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2.2 ควรศึกษาเพิ่มเติมในแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงานและสร้างความพึงพอใจในการทำงาน พร้อมดั่งศักยภาพของพนักงานในการทำงานให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรสูงสุด

2.3 ควรศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในค่าตอบแทนของพนักงานทั้งในด้านค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน และไม่เป็นตัวเงินเพื่อนำผลที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการสร้างนโยบายหรือแนวทางในการประกอบกิจการขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

2.4 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมหรือสร้างให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร เพื่อสร้างให้พนักงานมีความรักและผูกพันและรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

2.5 ควรศึกษาถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่คาดว่าจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน เช่น แรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ระดับความเครียดของพนักงานเพื่อหาแนวปัจจัยที่ส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและขององค์กร

2.6 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานหรือพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของอุตสาหกรรมอื่น

**บรรณานุกรม**

## บรรณานุกรม

- กมล กฤษวงศ์ และณกมล จันทร์สม. 2556. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร.” วารสารการวิจัยทางธุรกิจและการบริหาร 1, 1 : 100-122.
- กิตติคุณ ชื่อสัตย์ดี. 2557. “คุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานชวเลข สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.” สารนิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกริก.
- กิตติพงษ์ สุวรรณมาโจ. 2556. “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขตลำปาง.” การค้นคว้าอิสระปริญญาโท สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- จันทนา ฤทธิ์สมบูรณ์ และพิรุณา สุทธิธรรม. 2555. “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตจันทบุรี.” คณะเทคโนโลยีสังคม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก.
- จุฑาทพร กบิลพัฒน์. 2554. “คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. ปทุมธานี.” การค้นคว้าอิสระปริญญาโท สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- ชนิดา เล็บครุฑ. 2554. “รายงานการวิจัยเรื่องผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.” สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ณัฐกฤตา อภิโชติภพนิพิฐ. 2550. “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานของบริษัท ไทยตามูชิ อิเล็กทริก จำกัด.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ณัฐพร นายประเสริฐ. 2557. “คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดปทุมธานี.” วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา 8, 2:51-64

- ณัทพล โดบารมีกุล. 2555. “ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารธนชาต สังกัดสำนักงานภาคกลาง 3.” วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ทิวา ปฏิญาณสัง. 2553. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในทัศนะของพนักงาน บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ สาขาสำโรง.” การค้นคว้าอิสระ ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชา บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- ทัศนีย์ ชาติไทย. 2559. “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.” รายงานผลการวิจัยมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- นภัสวรรณ ตูปัญญาคนก. 2550. “บุคลิกภาพแบบ MBTI เซวาน์อาร์มน์ ที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานต้อนรับภาคพื้นดิน : กรณีศึกษาสายการบินต้นทุนต่ำสายการบินหนึ่ง.” วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร คณะศิลป ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชนพล แสงจันทร์. 2556. “อิทธิพลคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานผ่านความผูกพันขององค์กร ของพนักงานบริษัทประกันภัย.” วารสารวิชาการ **Veridian E-Journal** 6, 3: 395-412.
- ธานีทร์ ศิลป์จารุ. 2550. การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: วี.อินเตอร์ พรินท์.
- ปมินตา สมณะ. 2558. คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสหกรณ์ การเกษตรในจังหวัดชัยนาท. วารสารบัณฑิตวิจัย 6, 2: 92-109.
- ประภาพรรณ พนนแก้ว. 2557. ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพใน การทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานประมาณ กรุงเทพมหานคร. วารสารวิชาการ **Veridian E-Journal** 7, 1: 712-725.
- ปวันรัตน์ ตนานนท์. 2550. “คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมใน จังหวัด เชียงใหม่.” การค้นคว้าอิสระ ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ภัทร์ศยา จันทราวุฒิก. 2557. “คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของครูในโรงเรียน มัธยมศึกษา จังหวัดสระบุรีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4.” วารสารวิจัย ทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- มนัส ตั้งสุข. 2558. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน กอทัพบกช่อง 5.” วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ระวีวรรณ ศรีคต. 2558. “ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานตาม มาตรฐานการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ.” วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร พระราชวังสนามจันทร์.
- รินดา ชันชรธรรม และจันทนา แสนสุข. 2556. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มภาคกลาง.” ในรายงานการประชุมหาดีใหญ่วิชาการ ครั้งที่ 4 : 376-385.
- ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และอัจฉรา ชำนิประศาสน์. 2545. *ระเบียบวิธีการวิจัย*. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี การพิมพ์
- วรวรรณ ตอวิวัฒน์. 2555. “คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา ข้าราชการกรมศุลกากรที่สังกัดส่วนกลาง (คลองเตย).” สารนิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกริก.
- วารุณี แดบสูงเนิน. 2554. “คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร การเสริมสร้างพลัง ในงานและคุณภาพการให้บริการของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลเอกชนแห่ง หนึ่งในกรุงเทพมหานคร.” งานวิจัยส่วนบุคคลปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา อุตสาหกรรมและองค์กร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศศิมา มหาสารินทร์. 2558. *ความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อ องค์กร. กรณีศึกษา:พนักงานแคชเชียร์ พนักงานแคชเชียร์บริการ และพนักงานบริการ ลูกค้าสัมพันธ์ของห้างสรรพสินค้าโรบินสัน*. สืบค้นเมื่อวันที่ 22 กุมภาพันธ์ 2561 จาก [www.hrd.nida.ac.th/hromd2015/UploadFile/File\\_44.pdf](http://www.hrd.nida.ac.th/hromd2015/UploadFile/File_44.pdf)
- ศุภชัย รุ่งเจริญสุขศรี. 2558. “ความผูกพันในองค์กร การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ และ ความพึงพอใจใน สวัสดิการพนักงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานระดับ ปฏิบัติการของบริษัทเอกชนในเขต กรุงเทพมหานคร.” การค้นคว้าอิสระ ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง. 2553. “คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร วิทยาลัยราชพฤกษ์.” กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สมพงษ์ โมราฤทธิ์. 2557. “คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สาธารณสุขในศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่.” *วารสารสาธารณสุขล้านนา* 10, 1: 34-52.

- สมชาย เรืองวงษ์. 2552. “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ฮิตาชิ คอมเพรสเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด.” การค้นคว้าอิสระ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชา บริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- สิรินันท์ เกษมธาดาศักดิ์ และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. 2560. “อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ผ่านความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของพนักงาน บริษัท ส.ขอนแก่นฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน). อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ” **วารสาร บริหารธุรกิจศรีนครินทร์วิโรฒ** 8, 2 : 65-80.
- สุดารัตน์ จอมคำสิงห์. 2532. “ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทร์เกษม.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. 2544. **ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์**. กรุงเทพมหานคร. โรงพิมพ์เฟื่องฟ้าพรินติ้ง.
- อรสุดา คูศิริรัตนกุล. 2557. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์: ศึกษาเฉพาะกรณีของบุคลากรส่วนกลาง.” การค้นคว้าอิสระ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการบริหารการพัฒนาระดับสูง คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อุสุมา ศักดิ์ไพศาล. 2556. “คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อินเตอร์ เรียดตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด.” การค้นคว้าอิสระ ปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- Allen, N.J. and J.P. Meyer. 1990. “The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization.” **Journal of Occupational and Organizational Psychology** 63: 1-18.
- Brewer.A. M. 1996. “Developing commitment between manager and employees.” **Journal of Managerial Psychology** 11, 4: 26-34.
- Brooks, BA & Anderson, M.A. 2005. “Defining quality for work life.” *Nursing Economic*. 23, 319-326.
- Buchanan, B. 1974. “Building organizational commitment: The socialization of managers in work organization.” **Administrative Science Quarterly** 19: 533-546.

- Burke, A. 2004. **Employee Engagement Drives Customer Engagement & Business Success.**  
Retrieved February 7, 2018, from: <https://www.burke.com/Library/ProductSheets/Burke%20-20Employee%20Engagement.pdf>
- Casio, Wayne F. 2003. **Managing Human Resources: Productivity, Quality of work life, Profit.**  
Boston: McGraw-Hill.
- Certo, C.S. 2000. **Modern management.** New Jersey : Prentice Hall.
- Cerus Consulting. 2003. **Employee engagement.** Retrieved February 6, 2018,  
from: <http://www.cerusconsulting.co.uk/misc/research-evidence/>
- Greenberg, J., & Baron, R. A. 2000. **Behavior in Organizations.** Prentice Hall.
- Gubman, E.L. 2003. **Increasing and measuring engagement.** Retrieved February 14, 2018,  
from: <http://www.Gubmanconsulting.com/wring-increasing.html>
- Guest, Rovert H. 1979. Quality of Work Life-Learning from Tarytown. **Havard Business Review.** Retrieved February 20, 2018, from: <https://hbr.org/1979/07/quality-of-work-life-learning-from-tarrytown>
- Harrington, H. 1996. James and James S. Harrington. **High performance benchmarking –20 steps to success.** New York: McGraw-Hill.
- Kanter, R.M. 1972. **Commitment and community: Communes and utopias in Sociological perspective.** Harward University Press. Massachusetts.
- Khatri, Parkash Vir and Jyoti Behi. 2013. “Impact of Work-Life Balance on Performance of Employees in the Organisations.” **Global Journal of Business Management** 7, 1: 39-47.
- Mager, R. & K. Beach. 1967. **Developing Vocational Instruction.** California : Pitman Learning.
- Peterson, Emore and E. Grovenor Plowman. 1953. **Business Organization and Management - home wood.** Illionoise: Richard D. Irwin.
- Perrin, T. 2003. **Working Today: Understanding What Drives Employee Engagement.**  
Retrieved February 27, 2018, from:  
[http://www.keepem.com/doc\\_files/Towers\\_Perrin\\_Talent\\_2003%28TheFinal%29.pdf](http://www.keepem.com/doc_files/Towers_Perrin_Talent_2003%28TheFinal%29.pdf)
- Porter et al, L. W., Steers, R.M., Mowday, R.T., Boulin, P.V. 1974. “Organizational Commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians.” **Journal of Applied Psychology** 59, 5: 603-609.

- Shno Mohammadi. 2016. "An Investigation of influential Factors on the Quality of Work Life and Its Relationship with Employee Performance: A Case Study in Iran." **Journal of Humanities and Social Science** 21, 2: 73-78.
- Sheldon, M. 1971. "Investment and involvement as mechanism producing commitment to the organizational." **Administrative Science Quarterly** 16: 143-150.
- Walton, R. E. 1974. "Improving The Quality of Work Life." **Harvard Business Review** 76: 119-129.
- Walton, R.E. 1975. **Criteria for Quality of work life, The Quality of working life**. New York: Free Press.
- Woodruffe, C. 2006. The crucial importance of employee engagement. **Human Resource Management International Digest** 14, 1: 3-5.



ภาคผนวก

**ภาคผนวก ก.**

**แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย**

เรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม”

### แบบสอบถาม

เรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน  
ของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม”

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อ  
องค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์  
และโทรคมนาคม โดยแบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

- |           |  |              |
|-----------|--|--------------|
| ส่วนที่ 1 | แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป               | จำนวน 8 ข้อ  |
| ส่วนที่ 2 | แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน      | จำนวน 16 ข้อ |
| ส่วนที่ 3 | แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร        | จำนวน 10 ข้อ |
| ส่วนที่ 4 | แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน | จำนวน 8 ข้อ  |

การตอบแบบสอบถามครั้งนี้เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในงานวิจัยให้เห็นถึงความสำคัญของ  
คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน  
ในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคมภาพรวมเท่านั้น ดังนั้น จึงไม่มี  
ผลกระทบต่อท่านและบริษัทที่ท่านปฏิบัติงานอยู่แต่ประการใด ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรด  
ตอบแบบสอบถามนี้ให้ครบถ้วนทุกข้อที่ตรงกับข้อมูลและความคิดเห็นของท่าน

ขอขอบพระคุณท่านในความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามครั้งนี้เป็นอย่างยิ่งครับ

ขอแสดงความนับถือ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประพันธ์ ชัยกิจอุไรใจ

ผู้วิจัย

## แบบสอบถาม

## ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง [ ] หรือเติมข้อความลงในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

1. เพศ [ ] ชาย [ ] หญิง
2. อายุ  
[ ] ต่ำกว่า 22 ปี [ ] 22 – น้อยกว่า 30 ปี [ ] 30 – น้อยกว่า 40 ปี  
[ ] 40 – น้อยกว่า 50 ปี [ ] มากกว่า 50 ปี
3. สถานภาพ  
[ ] โสด [ ] สมรส  
[ ] หย่าร้าง / หม้าย
4. การศึกษา  
[ ] ต่ำกว่าปริญญาตรี [ ] ปริญญาตรี  
[ ] สูงกว่าปริญญาตรี [ ] อื่น ๆ .....
5. อายุงาน (ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรนี้)  
[ ] ต่ำกว่า 1 ปี [ ] 1 – น้อยกว่า 3 ปี [ ] 3 – น้อยกว่า 6 ปี  
[ ] 6 – น้อยกว่า 9 ปี [ ] 9 – น้อยกว่า 12 ปี [ ] 12 – น้อยกว่า 15 ปี  
[ ] 15 – น้อยกว่า 18 ปี [ ] 18 – น้อยกว่า 21 ปี [ ] 21 ขึ้นไป
6. รายได้ปัจจุบันต่อเดือน  
[ ] 9,000- น้อยกว่า 15,000 บาท [ ] 15,000 – น้อยกว่า 20,000 บาท  
[ ] 20,000 – น้อยกว่า 25,000 บาท [ ] 25,000 – น้อยกว่า 30,000 บาท  
[ ] 30,000 – น้อยกว่า 35,000 บาท [ ] 35,000 บาทขึ้นไป

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง [ ] ที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1.	ท่านได้รับค่าตอบแทนทุกรูปแบบอย่างเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน					
2.	หน่วยงานของท่านมีการดูแลสุขภาพแวดล้อม สถานที่ทำงานให้สะอาด ปลอดภัย ไม่มีมลพิษต่อสุขภาพอยู่เสมอ					
3.	งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เป็นงานที่น่าสนใจ ทำทหายความสามารถ ช่วยให้ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงาน					
4.	ท่านรู้สึกว่าเป็นที่รักใคร่ของหัวหน้างานที่ทำงานร่วมกัน รวมถึงรายได้ที่ได้รับอยู่มีความมั่นคง					
5.	ท่านมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ					
6.	ท่านมีความรู้สึกว่าได้รับการประเมินผลการทำงานที่โย่งไปสู่การได้ค่าตอบแทนเป็นไปอย่างยุติธรรม					
7.	ท่านรู้สึกพอใจกับเวลาในการทำงานและเวลาว่างส่วนตัวกับเวลาของครอบครัว					
8.	ท่านได้รับโอกาสเข้าร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัทอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม					
9.	ท่านได้รับค่าตอบแทนในการทำงานเหมาะสม ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน					
10.	หน่วยงานของท่านมีมาตรการหรือกฎระเบียบที่ชัดเจนในการจัดสภาพการทำงานให้ปลอดภัยป้องกันอุบัติเหตุและสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ					
11.	งานของท่านได้ใช้ฝีมือในการทำงาน เกิดความรู้สึกทำทหายและมีคุณค่าในการทำงาน					
12.	ท่านได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน					
13.	ท่านได้รับความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงานในการทำงานอยู่เสมอ					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
14.	ท่านคิดว่าวิธีการเลื่อนตำแหน่งพนักงานในบริษัทมีความโปร่งใสและยุติธรรม					
15.	ภาระหน้าที่ของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว					
16.	หน่วยงานที่ท่านทำมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม เช่น ในด้านการผลิต การกำจัดของเสีย การลดขยะ หรือ อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น					

### ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1.	ท่านมีความเต็มใจที่จะทำงานในบริษัทแห่งนี้ไปตลอดชีวิตการทำงาน					
2.	ท่านรู้สึกว่าเป็นปัญหาของบริษัทคือปัญหาของท่าน					
3.	ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท					
4.	ท่านรู้สึกมีส่วนร่วมในบริษัทแห่งนี้ พร้อมทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อบริษัทแห่งนี้					
5.	ท่านมาทำงานอย่างต่อเนื่องทุกวันเปรียบเสมือนบริษัทแห่งนี้เป็นบ้านที่สองของท่าน					
6.	บริษัทแห่งนี้มีความหมายกับท่านมากโดยไม่คิดจะเปลี่ยนที่ทำงาน					
7.	ถึงแม้ว่ามีบริษัทอื่นจะให้ผลตอบแทนที่สูงกว่าที่บริษัทแห่งนี้แต่ท่านก็ไม่คิดจะลาออกจากบริษัทแห่งนี้					
8.	ท่านพยายามทำงานให้บริษัทอย่างเต็มที่โดยไม่คิดโยกย้ายไปไหน					
9.	ท่านมีความจงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับบริษัทแห่งนี้					
10.	ท่านไม่คิดจะลาออกจากบริษัทแห่งนี้เพราะมีความรู้สึกผูกพันต่อคนในบริษัทแห่งนี้					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1.	ท่านสามารถทำงานตรงตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างถูกต้อง					
2.	ท่านสามารถทำงานได้ปริมาณตามความคาดหวังของบริษัท					
3.	ท่านใช้เวลาในการทำงานเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย					
4.	ท่านทำงานโดยใช้ทรัพยากรต่าง ๆ เช่น วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ อย่างประหยัด					
5.	ท่านทำงานอย่างมีคุณภาพสามารถตอบสนองความต้องการและสร้างให้เกิดความพึงพอใจได้					
6.	ท่านสามารถทำงานได้ปริมาณมาก					
7.	ท่านสามารถทำงานได้เสร็จทันตามระยะเวลาที่กำหนด					
8.	ท่านเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทที่ช่วยลดต้นทุนในการทำงานลง โดยยังได้รับผลงานตามต้องการ					

☆☆☆ ขอขอบพระคุณสำหรับการตอบแบบสอบถาม ☆☆☆

## ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ	นายประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 28 มกราคม 2513
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 11/8 ซอยวัดสวนพลู (เจริญกรุง 42/1) ถนนเจริญกรุง บางรัก กรุงเทพมหานคร รหัสไปรษณีย์ 10500
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	ผู้อำนวยการหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2535 วท.บ. (วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร) จากมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พ.ศ. 2538 บธ.ม. (การเงินและการธนาคาร) จากมหาวิทยาลัยศรีปทุม พ.ศ. 2542 Psy.D. (Management), California School of Professional Psychology, Alliant International University, USA.