

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

#### 5.1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ สรุปสาระสำคัญของการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จำนวน 348 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 50.6 รองลงมาเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 49.4 ส่วนใหญ่อายุ 31 ปี ถึง 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 49.7 รองลงมาก็คือ กลุ่มอายุ 20 -30 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.3 กลุ่มอายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.7 และกลุ่มอายุ 51-60 ปี คิดเป็นร้อยละ 2.3 ระดับการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 55.5 รองลงมาระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 41.4 และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 3.2 ตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 67.8 รองลงมาตำแหน่งงานระดับหัวหน้างาน คิดเป็นร้อยละ 27.3 และตำแหน่งงานระดับผู้จัดการ คิดเป็นร้อยละ 4.9 สถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 54.3 สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 45.7 ประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.2 ประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.5 ประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 17 และประสบการณ์ทำงาน 16 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 16.4

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม ของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค พบว่าโดยภาพรวมของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมทั้งหมดอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.57$ ) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการกำหนดภารกิจ และเป้าหมายของทีมงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.74$ ) ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.68$ ) ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.57$ ) ด้านการกระจายความเป็นผู้นำมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.41$ ) ด้านการตัดสินใจร่วมกันมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.44$ )

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค พบว่าโดยภาพรวมของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งหมดอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.68$ ) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.30$ ) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.83$ )

ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.79$ ) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.47$ ) ด้านการบูรณาการด้านสังคมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.05$ ) ด้านธรรมเนียมในองค์กรมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.41$ ) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.81$ ) ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.78$ )

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค พบว่าโดยรวมของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรทั้งหมดอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.60$ ) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความผูกพันด้านจิตใจมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.55$ ) ความผูกพันด้านคงอยู่กับองค์กรมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.67$ ) ความผูกพันด้านบรรทัดฐานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.60$ )

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค พบว่าโดยรวมของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้งหมดอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.91$ ) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านคุณภาพของงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.97$ ) ด้านปริมาณของงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.80$ ) ด้านเวลา มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.92$ ) ด้านค่าใช้จ่ายมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.95$ )

5. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค พบว่า

5.1 พนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค เพศที่แตกต่างกัน พบว่า ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2 พนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค ที่มีอายุแตกต่างกัน พบว่า ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมทั้งความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันทางการคงอยู่กับองค์กร และความผูกพันเนื่องจากบรรทัดฐาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และจากการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี และพนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ในระดับที่ต่ำกว่าพนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.3 พนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน พบว่า ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.4 พนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน พบว่า ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมทั้งความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันทางการคงอยู่กับองค์กร และความผูกพันเนื่องจากบรรทัดฐานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และจากการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานระดับหัวหน้างาน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ในระดับที่ดีกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.5 พนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน พบว่า ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.6 พนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค ที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน พบว่า ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6. ผลการวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $R = 0.677$ ) โดยผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน ( $\beta = 0.311$ ) การสื่อสารกันอย่างเปิดเผย ( $\beta = 0.143$ ) และด้านการกระจายความเป็นผู้นำ ( $\beta = 0.257$ ) และด้านที่ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ ( $\beta = 0.021$ ) และด้านการตัดสินใจร่วมกัน ( $\beta = 0.023$ )

7. ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $R = 0.786$ ) โดยผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาความสามารถของพนักงาน ( $\beta = 0.228$ ) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ( $\beta = 0.222$ ) ธรรมเนียมในองค์กร ( $\beta = 0.152$ ) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ( $\beta = 0.094$ ) ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

( $\beta = 0.117$ ) และด้านที่ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอ ( $\beta = 0.073$ ) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ( $\beta = 0.086$ ) การบูรณาการด้านสังคม ( $\beta = 0.012$ )

8. ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $R = 0.683$ ) โดยผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ( $\beta = 0.451$ ) และด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ( $\beta = 0.225$ ) และด้านที่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค ได้แก่ ด้านความผูกพันด้านจิตใจ ( $\beta = 0.040$ )

## 5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัย เรื่อง อิทธิพลการทำงานเป็นทีม คุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค ครั้งนี้ ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นสำคัญที่ได้จากการศึกษาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1. จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค พบว่า

1.1 พนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และจากการทดสอบเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค ที่มีอายุ 41-50 ปี และที่มีอายุ 31-40 ปีมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมทั้งด้านความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันทางด้านการคงอยู่กับองค์กร และความผูกพันเนื่องจากบรรทัดฐาน มากกว่าพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค ที่มีอายุ 20-30 ปี โดยอาจเนื่องมาจากพนักงานที่มีอายุยิ่งมากขึ้น ใช้เวลาอยู่กับองค์กรมานานและมักจะอยู่ในองค์กรต่อไปด้วยเหตุผลหลายประการ เช่น ความคาดหวังที่จะได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้รับค่าตอบแทนที่ดีขึ้น สวัสดิการที่ดีขึ้น เงินเกษียณอายุถ้าหากทำงานจนเกษียณอายุตามข้อกำหนดขององค์กร ให้ความผูกพันกับองค์กรมากกว่าคนที่อายุน้อยกว่า จึงทำให้กลุ่มพนักงานดังกล่าวเป็นผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานกลุ่มอายุอื่น ๆ ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุวิทย์ ภักดีบุรี (2557) พบว่าลักษณะส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ เพศ และอายุ ของ

พนักงานโรงงานผลิตรถยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรม อีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง

1.2 พนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และจากการทดสอบเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค ที่มีตำแหน่งงานระดับหัวหน้างาน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมทั้งด้านความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันทางด้านการคงอยู่กับองค์กร และความผูกพันเนื่องจากบรรทัดฐานมากกว่าพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค ที่ตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ โดยอาจเนื่องมาจาก พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับหัวหน้างาน ส่วนมากเป็นพนักงานที่ได้รับความไว้วางใจจากองค์กร มอบหมายงานสำคัญ มีอำนาจหน้าที่ในการควบคุมสั่งการ และติดตามผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร จึงทำให้กลุ่มพนักงานดังกล่าวเป็นผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับผลงานวิจัยของชาญวุฒิ บุญชม (2553) พบว่า ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันในองค์กร ได้แก่ ความแตกต่างของระดับตำแหน่งงานทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากร โรงเรียนอิสลามสันติชน

2. จากผลการศึกษาการทำงานเป็นทีมมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค พบว่า การทำงานเป็นทีมส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $R = 0.677$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถพยากรณ์การเปลี่ยนแปลงของตัวแปรได้ร้อยละ 45.8 ( $\text{Adjusted } R^2 = 0.450$ ) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการทำงานเป็นทีมด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน พบว่าส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค ทั้งนี้เนื่องมาจาก ลักษณะของการทำงานที่สมาชิกเข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการทำงานที่ชัดเจน ทุกคนร่วมกันกำหนดภารกิจและเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน ให้ไปในทิศทางเดียวกัน สมาชิกให้การยอมรับด้วยความเต็มใจ และให้ความสำคัญกับเป้าหมาย การทำงานเป็นทีมด้านสื่อสารอย่างเปิดเผย พบว่าส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค ทั้งนี้เนื่องจากสมาชิกทุกคนมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจ ให้ความช่วยเหลือ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ด้วยความจริงใจการทำงานเป็นทีมด้านการกระจายความเป็นผู้นำ พบว่าส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค ทั้งนี้เนื่องจากสมาชิกในทีมมีความสามารถในการเป็นผู้นำและผู้ตาม สอดคล้องกับผลงานวิจัยของจิตติมา พูลเพชร และประสพชัย พสุนนท์ (2558) การทำงานเป็นทีมด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายในของทีมงาน การสื่อสารกันอย่างเปิดเผย และการตัดสินใจร่วมกัน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ

สัมมนา สีสหุ่ย (2553) ความคิดเห็นของพนักงานส่วนใหญ่พบว่าด้านการตัดสินใจร่วมกันมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก ด้านการกระจายความเป็นผู้นำมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากเป็นอันดับที่สอง ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผยมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากเป็นอันดับที่สาม ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากเป็นอันดับที่สี่ และด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับปานกลางเป็นอันดับสุดท้าย พิจารณาผลโดยรวมทั้ง 5 ด้านแล้ว สรุปได้ว่าระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมโดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. จากผลการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $R = 0.786$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถพยากรณ์การเปลี่ยนแปลงของตัวแปรได้ร้อยละ 61.7 (Adjusted  $R^2 = 0.608$ ) ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารเห็นความสำคัญของพนักงาน มีการสร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดขึ้นกับพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร โดยมีการพัฒนาพนักงานสนับสนุนให้เข้าร่วมประชุม อบรมสัมมนา ทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กรเพื่อพัฒนาศักยภาพของพนักงานให้สูงขึ้น ให้โอกาสสนับสนุนและส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรได้เติบโตก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่งานที่สูงขึ้น พนักงานได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดีและเป็นธรรม พนักงานได้มีโอกาสในการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัทอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ฉัตรชัย ชุมวงศ์ (2554) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร กับความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาบริษัทฟาร์มเลี้ยงไก่ปุ๋ย-ยาพันธุ์แห่งหนึ่ง พบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง และมีความตั้งใจลาออกโดยรวมอยู่ในระดับต่ำ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ฉันทพล โตบารมีกุล (2555) ได้ศึกษาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารชนชาติ สังกัดสำนักงานภาคกลาง 3 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน ด้านความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านความภูมิใจในองค์กร ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารชนชาติ สังกัดสำนักงานภาคกลาง 3 โดยภาพรวม สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง (2553) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4. จากผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $R = 0.683$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถพยากรณ์การเปลี่ยนแปลงของตัวแปรได้ร้อยละ 46.6 (Adjusted  $R^2 = 0.460$ ) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก พนักงานในองค์กรนี้ มีความผูกพันต่อองค์กรซึ่งส่งผลที่ดีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร เช่น พนักงานมาทำงานตรงเวลา ทุ่มทความพยายามในการปฏิบัติงาน เต็มใจและตั้งใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเต็มกำลังความสามารถเพื่อการปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของว่าที่ ร.ต.รัตนพล อุปฐานา (2558) ได้ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานต่อความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารทีสโก้ จำกัด (มหาชน) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรส่งผลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งนี้

จากผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค ผู้วิจัยใคร่ขอเสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กร ดังนี้

1. ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน สถานภาพ และประสบการณ์ทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ใคร่ขอเสนอแนะ ดังนี้

ในด้านของอายุของพนักงาน พบว่า พนักงานที่มีอายุมากกว่าจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า ดังนั้น องค์กรควรให้การดูแลอย่างทั่วถึง โดยเน้นการสร้าง ความผูกพันต่อองค์กรให้กับพนักงานที่เริ่มเข้ามาปฏิบัติงาน และให้พนักงานที่มีอายุน้อยกว่าเห็นถึงแนวทางและโอกาสในการเติบโตในสายการปฏิบัติงานของตนเอง รวมทั้งค่าตอบแทนและสวัสดิการที่จะเพิ่มขึ้นตามลำดับ เพื่อเป็นการจูงใจให้พนักงานที่มีอายุน้อยกว่า

ในด้านของระดับตำแหน่งงานของพนักงาน พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานสูงกว่าจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานต่ำกว่า ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญกับพนักงานทุกระดับ โดยเน้นการสร้าง ความผูกพันต่อองค์กรให้กับพนักงานที่อยู่ในตำแหน่งระดับปฏิบัติการ ให้พนักงานมองเห็นถึงโอกาสในการที่จะก้าวหน้าและเติบโตในตำแหน่งที่สูงขึ้นใน

องค์กร เพื่อเป็นการจูงใจให้พนักงานระดับปฏิบัติการ

2. ผลของการศึกษาการทำงานเป็นทีมมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค พบว่าด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน ด้านสื่อสารอย่างเปิดเผย และด้านการกระจายความเป็นผู้นำ มีอิทธิพลเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค ดังนั้นในการสร้างความผูกพันให้แก่พนักงานในองค์กร ไร์ขอเสนอแนะดังนี้

ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน ผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการประชุมทุกครั้งที่มีการกำหนดเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้พนักงานมีจุดมุ่งหมายไปในทิศทางเดียวกัน และการปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพ ซึ่งในการทำงานแต่ละส่วนในองค์กรจะมีหลายแผนกและแบ่งตามหน้าที่ความรับผิดชอบนั้น ในการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงานควรมีการประชุมและติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ โดยมีการกำหนดแผนการประชุมเป็นรายสัปดาห์หรือรายเดือนที่เห็นได้ชัดเจน เพื่อเป็นการย้ำถึงลักษณะการทำงานที่พนักงานทุกคนในองค์กรเข้าใจภารกิจและเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน โดยทุกคนร่วมกันแสดงความคิดเห็นในการทำงานเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายของทีมงาน

ด้านสื่อสารอย่างเปิดเผย ผู้บริหารควรส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรได้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกัน ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน และเปิดโอกาสให้พนักงานสอบถามเมื่อสงสัยได้

ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ ผู้บริหารควรมีการกระจายภาวะผู้นำลงไปสู่ระดับล่างในแต่ละตำแหน่งงาน เพื่อให้พนักงาน ได้มีภาวะผู้นำในตนเอง เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม โดยผู้บริหารควรส่งเสริมให้พนักงานมีอำนาจในการตัดสินใจในการทำงานได้อย่างมีอิสระยอมรับว่าแต่ละคนเป็นผู้ที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตน การเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีเสรีภาพในการคิดริเริ่มและเลือกวิธีการในการทำงานด้วยตนเอง

3. ผลของการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านธรรมเนียมในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม พบว่ามีอิทธิพลเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค ดังนั้นในการสร้างความผูกพันให้แก่พนักงานในองค์กร ไร์ขอเสนอแนะดังนี้

ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานได้เข้ารับการฝึกอบรมตามความรับผิดชอบในหน้าที่งานมากขึ้น สนับสนุนการสอบวัดมาตรฐานทางฝีมือ ส่งเสริมการศึกษาในชั้นที่สูงขึ้น



ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ในการทำงานของพนักงาน จำเป็นต้องมีทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงาน เช่น พนักงานแผนกบัญชีการเงินต้องมีความรู้ความสามารถด้านบัญชี ด้านกฎหมาย ผู้บริหารควรสนับสนุนและส่งเสริมในการเตรียมความพร้อม เรียนรู้ และทักษะ เพื่อให้พนักงานได้ก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ส่งผลให้บุคคลพร้อมที่จะปฏิบัติงานและทุ่มเทให้กับองค์กร การสนับสนุนให้พนักงานมีความมั่นคงและมีความก้าวหน้าในงานที่ทำ โดยการพิจารณาการปรับตำแหน่งจากผลการปฏิบัติงาน ความชำนาญในสายงานที่ทำ มากกว่าการพิจารณาจากอายุหรืออายุงาน สนับสนุนให้มีอัตราการปรับตำแหน่งที่มากขึ้น

ด้านธรรมเนียมในองค์กร พนักงานคาดหวังการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นของพนักงานพวกเขา จะได้รับการพิจารณาอย่างมีความโปร่งใสและยุติธรรม ผู้บริหารควรส่งเสริมให้พนักงานเข้าใจถึงสิทธิส่วนบุคคล โดยเน้นเรื่องการปฏิบัติตามกฎระเบียบจะได้ประโยชน์อย่างไร เพื่อให้พนักงานได้รู้สึกถึงการได้รับสิทธิส่วนบุคคลและเคารพสิทธิส่วนบุคคล รวมถึงการปฏิบัติอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน ได้แก่ การกำหนดมาตรฐานการประเมินความสามารถ ประสิทธิภาพของบุคคลตามตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่ตามกรอบคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ทำการอธิบายและแจ้งให้กับพนักงานทุกระดับทราบถึงนโยบายและหลักเกณฑ์การประเมิน กระบวนการประเมินอย่างเปิดเผยและทั่วถึง และทำการประเมินให้ดำเนินการโดยคณะบุคคล ที่จะเอื้อให้เกิดความมั่นใจแก่ผู้ถูกประเมินว่าระบบและผลการประเมินเป็นไปด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม ปราศจากการใช้ระบบอุปถัมภ์ พรรคพวก ซึ่งจะช่วยให้พนักงานเกิดความรู้สึกเป็นธรรมและทุ่มเททำงานให้กับองค์กร

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับพนักงาน โดยปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ ประเมินผลจากผลการปฏิบัติงาน ควรหลีกเลี่ยงที่จะให้พนักงานต้องปฏิบัติงานล่วงเวลาทุกวัน เพราะถือว่าเป็นเวลาส่วนตัว พนักงานควรมีเวลาในการพักผ่อนส่วนตัว

ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยสนับสนุนงบประมาณในการทำกิจกรรม เพื่อกระตุ้นให้พนักงานเกิดความภูมิใจที่ได้ร่วมงานกับองค์กร ซึ่งได้ทำประโยชน์ให้กับสังคม

4. ผลของการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค ด้านความผูกพันด้านคงอยู่กับองค์กร ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน พบว่ามีอิทธิพลเชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค ดังนั้น ในการสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงานในองค์กร ใใครขอเสนอแนะ ดังนี้

ความผูกพันด้านคงอยู่กับองค์กร ผู้บริหารควรมีการขับเคลื่อนนโยบายในด้านวิธีการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต เพื่อสร้างแรงจูงใจให้พนักงานตัดสินใจที่จะปฏิบัติอยู่กับองค์กรต่อไป

ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ผู้บริหารควรมอบหมายงาน ความรับผิดชอบ โดยคำนึงถึงความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เช่น ความก้าวหน้าในสายงาน การได้รับการยกย่องและยอมรับ สภาพการปฏิบัติงานภายในองค์กร เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าเป็นหน้าที่ที่เขาต้องปฏิบัติ

#### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ควรทำการศึกษากลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์กับกลุ่มอุตสาหกรรมอื่น ๆ เพื่อเป็นประโยชน์ในการบริหารจัดการองค์กรในกลุ่มอุตสาหกรรมที่แตกต่างกัน
2. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาอิทธิพลของการทำงานเป็นทีม คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่สามารถวัดผลออกมาได้อย่างชัดเจน เช่น ความพึงพอใจในงาน บรรยากาศองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เป็นต้น เพื่อศึกษาว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร และนำผลที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาองค์กรต่อไป