

ความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ
ในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี



สารนิพนธ์
ของ
พัสวีภรณ์ วสุสิริกุล

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
ธันวาคม 2560

ความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ
ในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
ธันวาคม 2560

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ
ในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
ธันวาคม 2560

พัสวีภรณ์ วสุสิริกุล. (2560). ความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ).กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์: รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฏฐ์ กุลิสรณ์.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานีซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ วิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี จำนวนทั้งสิ้น 400 คนโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ค่าร้อยละค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานคือการวิเคราะห์ความแตกต่างโดยการหาค่าที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่างอายุ 22 - 25 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรีสถานภาพโสดรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 24,000 - 32,999 บาทและอายุงาน 4-6 ปี

ความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานีโดยรวม อยู่ในระดับมากคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

วิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานีที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ความผูกพันต่อองค์กรได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับและค่านิยมองค์กรด้านความปรารถนาที่จะคงสมาชิกภาพขององค์กรและด้านความทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กรโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม ของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดีจังหวัดปทุมธานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง คุณภาพชีวิตในการทำงานได้แก่ด้านความก้าวหน้าความมั่นคงของงานด้านความปลอดภัยในที่ทำงาน ด้านความสมดุลของชีวิตในการทำงาน และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม ของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดีจังหวัดปทุมธานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง

ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND QUALITY OF WORKING LIFE RELATING TO
WORKING EFFICENCY OF ENGINEERS IN BANGKADI INDUSTRIAL PARK IN
PATHUMTHANI PROVINCE



Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Business Administration Degree in Management
at Srinakharinwirot University

December 2017

PhasaweepornWasusirikul. (2017). *Organizational Commitment and Quality of Working Life Relating to Working Efficiency of Engineers in Bangkadi Industrial Park in Pathumthani Province*. Master's Project, M.B.A. (Management). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Project Advisor: Associate Professor Dr. Nak Gulid.

This research aims to study organizational commitment and quality of working life relating to working efficiency of engineers in Bangkadi Industrial Park in Pathumthani province. This study used consisted of fourhundred engineers working in Bangkadi Industrial Park in Pathumthani Province as respondents. A questionnaire was used as a tool for data collection. The statistics for data analysis included percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way analysis of variance and Pearson product moment correlation coefficient

The results of the finding were as follows: The majority of the respondents were male, between twenty two to twenty five years of age with a Bachelor's degree, single, earning an average monthly income of 24,000 -32,999 Baht and having the same position for four to six years. The opinions of the respondents toward the overall organizational commitment were at a much level. The quality of working life was at a moderate level and working efficiency was at a high level.

The hypothesis findings were as follows: The engineers with different work durations had different working efficiencies at a statistical significance of the 0.05 level.

The organizational commitment in the components of strong belief and acceptance of the goals of the organization, definitely desire to maintain organizational membership, have a willingness to exert considerable effort on behalf of organizations were positively related to working efficiency of engineers in Bangkadi Industrial Park in Pathumthani Province in the same direction at a moderate level with statistical significance levels of 0.01. The quality of working life on the dimensions of future opportunity for continued growth and security, safe and healthy conditions, work and total life space, adequate and compensation related to working efficiency of engineers in Bangkadi Industrial Park in Pathumthani Province in the same direction at a moderate level with statistical significance levels of 0.01.

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงเป็นอย่างดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างยิ่งของ รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฏฐ์ กุณิศร์อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ที่ได้กรุณาสละเวลาอันมีค่าในความ อนุเคราะห์ให้คำปรึกษา ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่อง ให้ความรู้ คำแนะนำที่ดีเป็นประโยชน์จนผู้วิจัย สามารถดำเนินการวิจัยจนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ของอาจารย์ ดร.อัจฉริยา ศักดิ์รินทร์และ อาจารย์ ดร.ญาณพล แสงสันต์ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์เป็นกรรมการสอบสารนิพนธ์รวมทั้งกรุณา เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดีขอกราบ ขอบพระคุณคณาจารย์ในโครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตทุกท่านที่สั่งสอนประสิทธิประสาทวิชา ความรู้ ตลอดจนจนประสบการณ์ที่ดี พร้อมทั้งให้ความเมตตาด้วยดีเสมอมา ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตเจ้าหน้าที่ภาควิชาบริหารธุรกิจคณะสังคมศาสตร์และบัณฑิต วิทยาลัยทุกท่านที่ได้ให้ความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกเป็นอย่างดีตลอดระยะเวลา การศึกษาของผู้วิจัย

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดามารดาและครอบครัวที่เป็นแรงผลักดัน คอยช่วยเหลือและ เอื้ออำนวยให้ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาได้อย่างเต็มที่และเสร็จสมบูรณ์ขอขอบคุณเพื่อนนิสิตXMBA13 ทุกท่านในความห่วงใย ความช่วยเหลือเกื้อกูลกันมาโดยตลอด ขอขอบคุณทุกๆ กำลังใจจาก ผู้เกี่ยวข้องทุกท่านที่ทำให้ผู้วิจัยสามารถผ่านพ้นช่วงเวลาอันยากลำบากทั้งภาระหน้าที่การงาน และ การศึกษามาได้อย่างดี ขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ได้สละเวลาอันมีค่าและให้ ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจนทำให้การเก็บข้อมูลครั้งนี้สามารถนำไปวิจัยจนเสร็จ สมบูรณ์ได้

พัศวีภรณ์ วสุสิริกุล

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย	2
ความสำคัญของการวิจัย	3
ขอบเขตของการวิจัย	3
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	3
ตัวแปรที่ศึกษา	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
กรอบแนวคิดงานวิจัย	8
สมมติฐานการวิจัย	9
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประชากรศาสตร์	10
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร	13
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	22
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงาน	29
ประวัติบริษัทและข้อมูลความเป็นมาของสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี โดยสังเขป	36
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	39
3 วิธีดำเนินการวิจัย	46
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	46
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	48
การเก็บรวบรวมข้อมูล	54
การกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล	54
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	55

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	61
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	61
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	62
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	94
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	95
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	95
ความสำคัญของการวิจัย.....	95
สมมติฐานการวิจัย.....	96
วิธีดำเนินการวิจัย.....	96
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	96
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	97
การกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	97
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	99
อภิปรายผลการวิจัย.....	105
ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย.....	110
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป.....	113
บรรณานุกรม	114
ภาคผนวก	122
ภาคผนวก ก.....	123
ภาคผนวก ข.....	130
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์	132

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงโรงงาน บริษัทหรือองค์กรที่เลือกทำการวิจัย.....	4
2 แสดงข้อมูลพนักงานประจำสำนักงาน โรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์ แห่งที่ 1 จังหวัดปทุมธานี ณ วันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2559.....	36
3 แสดงข้อมูลพนักงานประจำสำนักงาน โรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์ แห่งที่ 2 จังหวัดปทุมธานี ณ วันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2558.....	37
4 แสดงทำเนียบโรงงานในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2559.....	38
5 แสดงโรงงาน บริษัทหรือองค์กรที่เลือกทำการวิจัย.....	47
6 แสดงเกณฑ์การแปลความหมายของระดับคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็น เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี.....	51
7 แสดงเกณฑ์การแปลความหมายของระดับคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็น เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานต่อองค์กรของวิศวกรในเขตสวน อุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี.....	52
8 แสดงเกณฑ์การแปลความหมายของระดับคะแนนเฉลี่ยของประสิทธิภาพ ในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี.....	53
9 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way-Analysis of Variance: ANOVA).....	58
10 จำนวนความถี่ และค่าร้อยละ การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	63
11 จำนวนความถี่ และค่าร้อยละข้อมูลด้านสภาพสมรส ตามการจัดกลุ่มใหม่.....	65
12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรใน เขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดีจังหวัดปทุมธานี รวบรวมรายด้าน.....	66
13 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น และการยอมรับและค่านิยมองค์กรของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี.....	66
14 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรด้านความทุ่มเทเพื่อ ประโยชน์ขององค์กรของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี.....	67

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
15 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรด้านความ ปรารถนาที่จะคงสมาชิกภาพขององค์กร ของวิศวกรใน เขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดีจังหวัดปทุมธานี.....	68
16 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของวิศวกร ในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดีจังหวัดปทุมธานี รวมรายด้าน.....	69
17 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทน เพียงพอและยุติธรรม ของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี.....	69
18 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความปลอดภัย ในที่ทำงาน ของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดีจังหวัดปทุมธานี.....	70
19 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าว หน้าความมั่นคงของงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี.....	71
20 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความ สมดุลของชีวิตในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี.....	71
21 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกร ในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดีจังหวัดปทุมธานี.....	72
22 แสดงการทดสอบความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกร ในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดีจังหวัดปทุมธานีด้านเพศ.....	75
23 การทดสอบค่าความแปรปรวนประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกร ในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดีจังหวัดปทุมธานีด้านอายุ โดยใช้สถิติ Levene's test.....	76
24 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงาน ของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดีจังหวัดปทุมธานี ด้านอายุ โดยใช้วิธีทดสอบแบบ F-test.....	76
25 การทดสอบค่าความแปรปรวนประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกร ในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดีจังหวัดปทุมธานี ด้านระดับการศึกษา โดยใช้สถิติLevene's test.....	77

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
26 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกร ในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดีจังหวัดปทุมธานี ด้านระดับการศึกษา โดยวิธีทดสอบแบบ F-test.....	78
27 แสดงการทดสอบความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม ของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดีจังหวัดปทุมธานี.....	79
28 การทดสอบค่าความแปรปรวนประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกร ในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดีจังหวัดปทุมธานี ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้สถิติLevene's test.....	80
29 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกร ในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดีจังหวัดปทุมธานี ด้านรายได้เฉลี่ย โดยวิธีทดสอบแบบ F-test.....	80
30 การทดสอบค่าความแปรปรวนประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกร ในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดีจังหวัดปทุมธานี ด้านอายุงาน โดยใช้สถิติLevene's test.....	81
31 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกร ในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดีจังหวัดปทุมธานี ด้านอายุงาน โดยวิธีทดสอบแบบ F-test.....	81
32 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายค่าของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานีที่มีอายุงานแตกต่างกันกับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม โดยใช้วิธีทดสอบแบบ LSD.....	82
33 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น และการยอมรับและค่านิยมองค์กรด้านความทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาที่จะคงสมาชิกภาพขององค์กรกับประสิทธิภาพ ในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดีจังหวัดปทุมธานี.....	83
34 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทน ที่เพียงพอ และยุติธรรมด้านความปลอดภัยในที่ทำงานด้านความก้าวหน้า ความมั่นคงของงานและด้านความสมดุลของชีวิตในการทำงาน กับ ประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี.....	88
35 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	94

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดงานวิจัย.....	8
2 แบบจำลองเบื้องต้น ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร.....	18



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ความเจริญก้าวหน้าและการเติบโตอย่างต่อเนื่องของเทคโนโลยีสารสนเทศ การขนส่ง การท่องเที่ยว การเพิ่มขึ้นของจำนวนประชากร ความร่วมมือและการแข่งขันทางเศรษฐกิจทั้งในระดับภูมิภาคและระดับโลก ส่งผลให้อุตสาหกรรมต่างๆ ทั้งด้านการผลิต การขายปลีกขายส่ง การบริการเกษตรกรรม อสังหาริมทรัพย์ ฯลฯ มีการวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์เพื่อสนองต่อความต้องการของผู้บริโภคที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง รวดเร็ว ทันกับยุคสมัย

การบริหารจัดการองค์การโดยทั่วไปมีองค์ประกอบอย่างน้อย 4 ประการ คือ คน เงิน วัสดุ และการจัดการ ซึ่ง “คน” ถือได้ว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด ดังนั้นองค์การต่างๆ จึงพยายามสรรหาพนักงานที่มีศักยภาพเข้าสู่องค์การตลอดจนรักษาพนักงานเหล่านั้นไว้ให้นานที่สุด และนำศักยภาพของพนักงานมาใช้ในการพัฒนาให้องค์การมีความเจริญก้าวหน้าต่อไป (พวงเพชร วัชรอยู่. 2537: 136-137) การพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานขององค์การ ในทางตรงกันข้ามการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ไม่เหมาะสมก็อาจทำให้องค์กรสูญเสียศักยภาพในการแข่งขันได้ นอกจากนี้แล้วเพื่อให้องค์การสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จในการบริหาร (ประจักษ์ จงอัศฎฎากุล. 2546; อ้างอิงจาก Katz. 1964)

ในการบริหารจัดการขององค์การต่างๆ นั้น ผู้บริหารองค์การต้องผสมผสานความต้องการของพนักงานกับจุดมุ่งหมายขององค์การ องค์การจึงควรตระหนักถึงความสำคัญและหันมาใส่ใจในเรื่องของคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) ทั้งยังพบว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะจะทำให้องค์การได้มาซึ่งพนักงานที่ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ ตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ทำให้องค์การได้รับประโยชน์มากมาย ทั้งอัตราการขาดงาน อัตราการลาออก หรือเปลี่ยนงานและการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ (ชนินทร์ ทะสุใจ. 2547:12)

จังหวัดปทุมธานีเป็นพื้นที่การลงทุนอุตสาหกรรมที่สำคัญแห่งหนึ่งของประเทศไทย มีโรงงานที่ได้รับอนุญาตให้ประกอบกิจการ รวมทั้งสิ้น 3,460 โรงงาน เงินลงทุนรวม 430,792,378,699 บาท และมีจำนวนคนงาน 289,063 คน มีสาขาอุตสาหกรรมที่ได้รับลงทุนมากที่สุด 3 อันดับแรกของจังหวัด ได้แก่ 1. อุตสาหกรรมไฟฟ้า 2. อุตสาหกรรมเครื่องจักรกล 3. อุตสาหกรรมเคมี (รายงานความเคลื่อนไหวการลงทุนอุตสาหกรรมของจังหวัดปทุมธานี. 2557, 31 สิงหาคม) มีการจัดพื้นที่เพื่อการอุตสาหกรรมในลักษณะเขตประกอบการอุตสาหกรรม สวนอุตสาหกรรม มินิแฟคตอรีแลนด์ รวม 14 แห่ง ได้แก่

1.เขตประกอบอุตสาหกรรมของบริษัท ไทยซูซูกิมอเตอร์ ตั้งอยู่อำเภอธัญบุรี 2. บริษัท นวนคร จำกัด ตั้งอยู่ อำเภอคลองหลวง มีพื้นที่ประมาณ 6,495 ไร่ มีโรงงาน 188 โรงงาน 3. บริษัทสวนอุตสาหกรรมบางกะดี ตั้งอยู่ อำเภอเมือง มีเนื้อที่ประมาณ 1,222 ไร่ มีโรงงาน 37 โรงงาน 4. มินิแฟคเตอรีแลนด์ ดังนี้ อำเภอคลองหลวง ได้แก่ บิ๊กแลนด์, รังสิต พรอสเพอร์ เอสเตท, เอ็มเอ็มซี มินิแฟคเตอรี(นวไท) อำเภอลำลูกกา ได้แก่ แจนแซน มินิแฟคเตอรี, อรดา, บิ๊กลิท แฟคเตอรี, บิ๊กแลนด์ อำเภอลาดหลุมแก้ว ได้แก่ แฟคคอม, แฟคแฮร์ส, เคที แฟคทอรี พาร์ค อำเภอหนองเสือ ได้แก่ ศรีปทุมมินิแฟคเตอรี (รายงานการวิเคราะห์สภาวะเศรษฐกิจอุตสาหกรรม ปี 2559 สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานี. 2559, มกราคม-มิถุนายน)

จากผลการสำรวจในปี 2559 ของบริษัท วิลลิส ทาวเวอร์ส วัตสัน ประเทศไทย จำกัด พบว่า กลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีอัตราการลาออกของพนักงานสูงสุดถึงร้อยละ 16 (บริษัท วิลลิส ทาวเวอร์ส วัตสัน ประเทศไทย จำกัด. 2559, 27 ธันวาคม: ออนไลน์) ซึ่งในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี กลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และไฟฟ้าถือเป็นกลุ่มที่มีจำนวนแรงงานรวมกันสูงสุดในภาคอุตสาหกรรมการผลิตนั้น วิศวกร คือผู้ประกอบอาชีพด้านวิศวกรรม เป็นนักสร้างสรรค์ที่ใช้ความรู้และหลักการทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีตามหลักเหตุและผล ค้นคว้า วิเคราะห์ ออกแบบ ตรวจสอบแก้ไขปัญหาและควบคุมการผลิต ดังนั้นวิศวกรถือเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อองค์การในด้านการผลิตเป็นอย่างมาก โดยจะทำหน้าที่ในการจัดการ ติดตั้ง ควบคุมเครื่องจักรและกระบวนการผลิตให้สามารถผลิตสินค้าได้คุณภาพตามเกณฑ์ จำนวนการผลิตได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทำให้ผู้วิจัยเล็งเห็นความสำคัญของความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดีจังหวัดปทุมธานี เพื่อประโยชน์ต่อการวางแผนนโยบาย ปรับปรุง เสริมสร้าง แนวทางสนับสนุน ให้มีการบริหารจัดการบุคคล ปลูกฝังค่านิยมองค์กร พัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นประโยชน์ต่อองค์การอย่างสูงสุดต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงาน โดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงาน
2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์การในด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับและค่านิยมองค์กร ความทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์การ ความปรารถนาที่จะคงสมาชิกภาพขององค์การ ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี
3. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ความปลอดภัยในที่ทำงาน ความก้าวหน้าความมั่นคงของงาน ความสมดุลของชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี

ความสำคัญของการวิจัย

1. ผลของงานวิจัยทำให้ทราบถึงความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานของวิศวกรเพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผน พัฒนา ส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรเพิ่มสูงขึ้น

2. เพื่อให้ผู้บริหารองค์กรนำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนนโยบาย พัฒนาเป็นแนวทางประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการองค์กรให้สอดคล้องกับความต้องการของวิศวกรเป็นประโยชน์ต่อองค์กรต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ วิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี ที่ไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ วิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี ที่ไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ดังนั้นจึงกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรของนราศรี ไหววานิชกุล; และชูศักดิ์ อุดมศรี (2545: 133) โดยการคำนวณประชากรใช้ระดับ ความเชื่อมั่น 95% ค่าความผิดพลาดสูงสุดที่จะเกิดขึ้น 0.05 ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 385 คนเพิ่มจำนวนตัวอย่าง 15 คน จะได้เท่ากับ 400 คน

$$n = \frac{Z^2(pq)}{e^2}$$

แทนค่า n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

e = ระดับความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05

Z = ค่ามาตรฐานซึ่งขึ้นอยู่กับระดับความเชื่อมั่น

p = สัดส่วนประชากรที่สนใจศึกษาเท่ากับ 50% = 0.5

q = 1-p

ในทางปฏิบัติเรานิยมใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น $Z = 1.96$ (นราศรี ไววนิชกุล; และ ชุศักดิ์ อุดมศรี. 2545: 130) เพราะฉะนั้นได้ขนาดตัวอย่าง

$$n = \frac{(1.96)^2(0.5)(0.5)}{(0.05)^2}$$

$$n = \frac{(3.8416)(0.25)}{(0.0025)}$$

$$n = 384.16 \text{ หรือ } 385 \text{ ตัวอย่าง}$$

ดังนั้นจะได้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 385 ตัวอย่างและเพิ่มอีก 4% หรือเท่ากับ จำนวน 15 ตัวอย่างรวมขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 400 ตัวอย่าง

การวางแผนการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง โดยมีการสุ่มตัวอย่างประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยจับฉลากเลือก 2 โรงงาน จากทั้งหมด 37 โรงงานในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี (ที่มา: รายงานการวิเคราะห์สภาวะเศรษฐกิจอุตสาหกรรม ปี 2559 (มกราคม-มิถุนายน 2559) สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานี)

ขั้นตอนที่ 2 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) โดยกำหนดจำนวนตัวอย่าง ทำการสำรวจ โรงงาน บริษัทหรือองค์กรต่างๆ ที่ตั้งอยู่ในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี จำนวนแห่งละ 200 ตัวอย่าง ดังนี้

ตาราง 1 แสดงโรงงาน บริษัทหรือองค์กรที่เลือกทำการวิจัย

ชื่อโรงงาน	จำนวนตัวอย่าง (คน)
โรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งที่ 1	200
โรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งที่ 2	200
รวมทั้งสิ้น	400

ขั้นตอนที่ 3 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยวิธีการสะดวก (Convenience Sampling) เพื่อรวบรวมข้อมูลโดยนำแบบสอบถามที่ได้จัดเตรียมไว้ จัดเก็บข้อมูลที่โรงงาน บริษัทหรือองค์กรต่างๆ ที่ตั้งอยู่ในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี จำนวน 2 แห่งตามโควตา (Quota Sampling) จนครบ 400 คน ตามที่ต้องการ

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent variables) ประกอบด้วย
 - 1.1. ลักษณะส่วนบุคคล
 - 1.1.1. เพศ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ
 - 1.1.1.1. ชาย
 - 1.1.1.2. หญิง
 - 1.1.2. อายุ แบ่งออกเป็น 5 กลุ่ม คือ
 - 1.1.2.1. 22-25 ปี
 - 1.1.2.2. 26-29 ปี
 - 1.1.2.3. 30-33 ปี
 - 1.1.2.4. 34-37 ปี
 - 1.1.2.5. 38 ปีขึ้นไป
 - 1.1.3. ระดับการศึกษา แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ
 - 1.1.3.1. ต่ำกว่าปริญญาตรี
 - 1.1.3.2. ปริญญาตรี
 - 1.1.3.3. สูงกว่าปริญญาตรี
 - 1.1.4. สถานภาพสมรส แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ
 - 1.1.4.1. โสด
 - 1.1.4.2. สมรส / อยู่ด้วยกัน
 - 1.1.4.3. หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่
 - 1.1.5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน แบ่งออกเป็น 5 กลุ่ม คือ
 - 1.1.5.1. 15,000 - 23,999 บาท
 - 1.1.5.2. 24,000 - 32,999 บาท
 - 1.1.5.3. 33,000 - 41,999 บาท
 - 1.1.5.4. 42,000 - 50,999 บาท
 - 1.1.5.5. 51,000 บาทขึ้นไป
 - 1.1.6. อายุงาน แบ่งออกเป็น 5 กลุ่ม คือ
 - 1.1.6.1. 1 - 3 ปี
 - 1.1.6.2. 4 - 6 ปี
 - 1.1.6.3. 7 - 9 ปี
 - 1.1.6.4. 10 - 12 ปี
 - 1.1.6.5. 13 ปีขึ้นไป

1.2. ความผูกพันต่อองค์กร

- 1.2.1. ความเชื่อมั่นและการยอมรับและค่านิยมองค์กร
- 1.2.2. ความทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กร
- 1.2.3. ความปรารถนาที่จะคงสมาชิกภาพขององค์กร

1.3. คุณภาพชีวิตในการทำงาน

- 1.3.1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
- 1.3.2. ความปลอดภัยในที่ทำงาน
- 1.3.3. ความก้าวหน้าความมั่นคงของงาน
- 1.3.4. ความสมดุลของชีวิตในการทำงาน

2. ตัวแปรตาม (Dependent variable) คือประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยในครั้งนี้ ดังนี้

1. วิศวกร หมายถึง ผู้ประกอบอาชีพทางด้านวิศวกรรม ในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี

2. เขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี หมายถึง โรงงาน บริษัท หรือองค์กรต่างๆ ที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ตำบลบางกะดี อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี โดยให้บริษัทสวนอุตสาหกรรม บางกะดี จำกัด เป็นผู้ดูแลในเรื่องสาธารณูปโภค

3. ลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง ข้อมูลตัวบุคคล ลักษณะที่แสดงออกถึงความแตกต่างของวิศวกรแต่ละบุคคลในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงาน

4. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทศนคติหรือความรู้สึกในทางบวกซึ่งแสดงถึงความเต็มใจที่จะเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และมีความยินดีที่จะใช้ความรู้ความสามารถที่ตนเองมีอยู่อย่างเต็มที่ของผู้ปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร โดยแบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ความเชื่อมั่นและการยอมรับและค่านิยมองค์กร ความทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กร ความปรารถนาที่จะคงสมาชิกภาพขององค์กร โดยมีรายละเอียดดังนี้

4.1. ความเชื่อมั่นและการยอมรับและค่านิยมองค์กร หมายถึง การยอมรับแนวทางการปฏิบัติงานตามความต้องการขององค์กร เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย มีความภาคภูมิใจและพร้อมปฏิบัติให้สอดคล้องแนวทาง ค่านิยมขององค์กร

4.2. ความทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กร หมายถึง ความพยายามอย่างเต็มที่เต็มใจ ทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร

4.3. ความปรารถนาที่จะคงสมาชิกภาพขององค์กร หมายถึง การสมัครใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กร โดยไม่คิดจะลาออกหรือย้ายไปทำงานที่อื่น

5. คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุขภายใต้สภาพแวดล้อมที่เหมาะสม บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รู้สึกว่าตนมีคุณค่าต่อองค์กร ดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข โดยมีรายละเอียดดังนี้

5.1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง รายได้หรือผลตอบแทนที่เป็นธรรม มีความเหมาะสมกับความรับผิดชอบและตำแหน่งหน้าที่

5.2. ความปลอดภัยในที่ทำงาน หมายถึง สถานที่ทำงาน รวมทั้งสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม เช่น ระดับเสียง อุณหภูมิ แสงสว่างเพียงพอ อุปกรณ์ในการทำงานไม่เสี่ยงอันตราย ไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพ

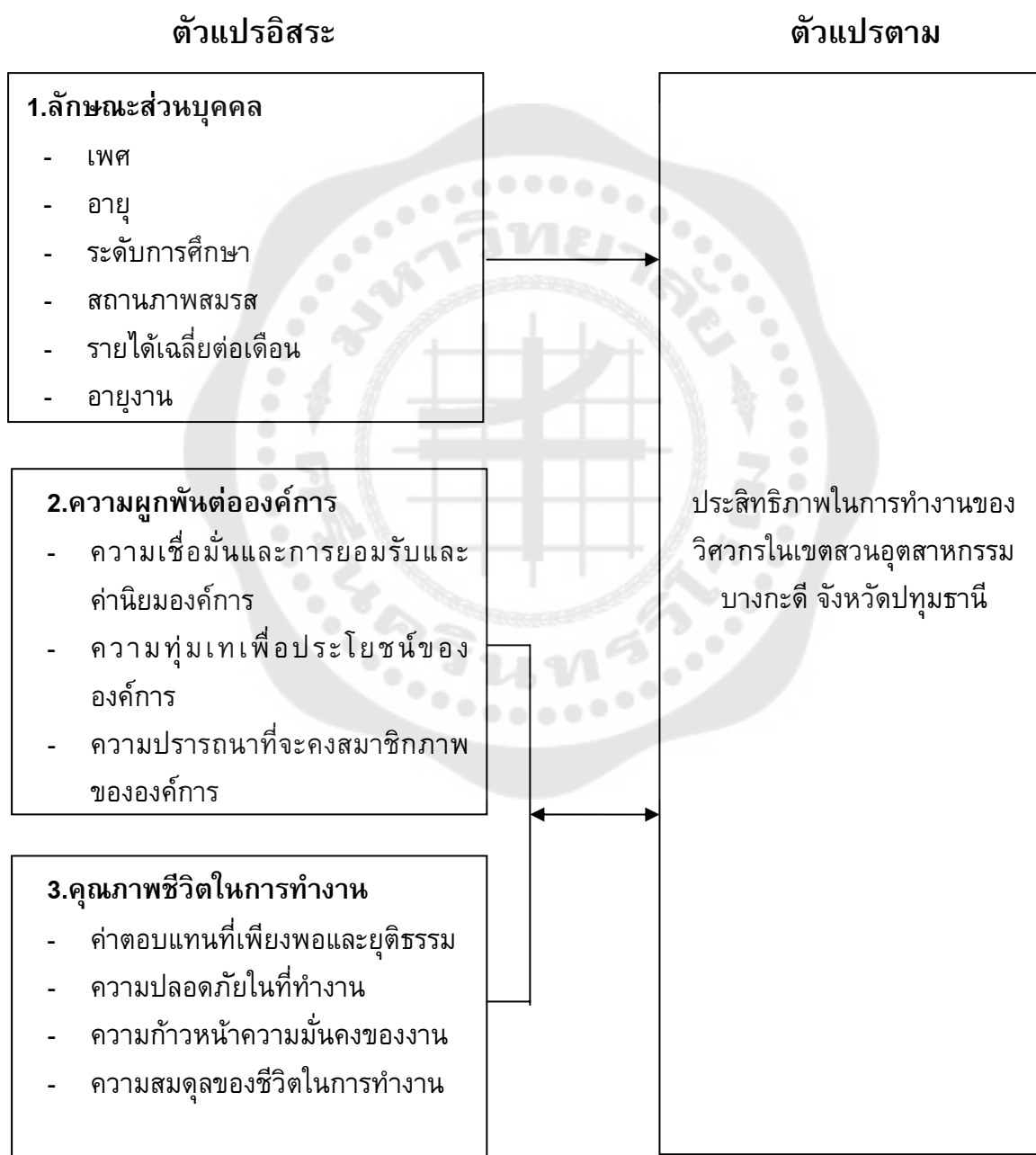
5.3. ความก้าวหน้าความมั่นคงของงาน หมายถึง โอกาสในการพัฒนาตนเอง เลื่อนตำแหน่ง ก้าวหน้าในอาชีพ โดยมีองค์กรให้การสนับสนุน

5.4. ความสมดุลของชีวิตในการทำงาน หมายถึง เวลาในการทำงานและเวลาในการใช้ชีวิตส่วนตัวมีสัดส่วนที่เหมาะสม มีความสมดุลกับบทบาทของชีวิตบุคคลนั้นๆ

6. ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง การปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ในปริมาณที่เหมาะสมและคุณภาพที่ต้องการกับทรัพยากรที่มีอยู่ ผลการปฏิบัติงานทำให้เกิดความพึงพอใจและได้รับประโยชน์ เกิดผลกำไร ทันเวลา

กรอบแนวคิดงานวิจัยเรื่อง : ความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดและทฤษฎี เรื่องความผูกพันต่อองค์กรของ Richard M. Steers (1977) เรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Richard E. Walton (1974) มาเป็นกรอบแนวคิดงานวิจัยในส่วนของตัวแปรอิสระ และนำแนวคิดเรื่องประสิทธิภาพในการทำงาน มาเป็นกรอบแนวคิดงานวิจัยในส่วนของตัวแปรตาม



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดงานวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. วิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานีที่มีลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและอายุงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดีจังหวัดปทุมธานี แตกต่างกัน
2. ความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี
3. คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำเสนอตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับลักษณะทางประชากรศาสตร์
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร
3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
4. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงาน
5. ประวัติบริษัทและข้อมูลความเป็นมาของสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานีโดยสังเขป
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับลักษณะทางประชากรศาสตร์

ความหมายของประชากรศาสตร์

มีนักวิชาการให้ความหมายหรือคำจำกัดความเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ไว้หลายท่านดังนี้ ราชบัณฑิตยสถาน (2524: 109) ได้ให้ความหมายของประชากรศาสตร์ (Demography) หมายถึง การวิเคราะห์เชิงสถิติและการพรรณนาลักษณะของกลุ่มประชากรในด้านการแจกกระจาย สถิติชีพ อายุ เพศ และสถานภาพในทางพลเมือง ในขณะใดขณะหนึ่ง

ยุบล เบ็ญจรงค์กิจ (2542: 44-52) ได้กล่าวว่า แนวคิดด้านประชากรนี้เป็นทฤษฎีที่ใช้หลักการของความเป็นเหตุเป็นผล กล่าวคือ พฤติกรรมต่างๆ ของมนุษย์เกิดขึ้นตามแรงบังคับจากภายนอกมากระตุ้น เป็นความเชื่อที่ว่าคนที่มีคุณสมบัติทางประชากรที่แตกต่างกันจะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันไปด้วย ซึ่งแนวความคิดนี้ตรงกับทฤษฎีกลุ่มสังคม (Social Categories Theory) ของ Defleur and Ball-Rokeach (1996) ที่อธิบายว่าพฤติกรรมของบุคคลเกี่ยวข้องกับลักษณะต่างๆ ของบุคคล หรือลักษณะทางประชากรซึ่งลักษณะเหล่านี้สามารถอธิบายเป็นกลุ่มๆ ได้ คือ บุคคลที่มีพฤติกรรมคล้ายคลึงกันมักจะอยู่กลุ่มเดียวกัน ดังนั้นบุคคลที่อยู่ในลำดับชั้นทางสังคมเดียวกันจะเลือกรับ และตอบสนองต่อเนื้อหาข่าวสารในแบบเดียวกัน และทฤษฎีความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual Differences Theory) ซึ่งทฤษฎีนี้ได้รับการพัฒนาแนวความคิดเรื่องสิ่งเร้าและการตอบสนอง (Stimulus Response) หรือทฤษฎี เอส อาร์ (S R Theory) ในสมัยก่อน และได้นำมาประยุกต์ใช้อธิบายเกี่ยวกับการสื่อสารว่า ผู้รับสารที่มีคุณลักษณะที่ต่างกัน จะมีความสนใจต่อข่าวสารที่แตกต่างกัน

ปรเม สตะเวทิน (2533: 112) ได้กล่าวว่า คนที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ต่างกันจะมีลักษณะทางจิตวิทยาต่างกัน

1. เพศ ความแตกต่างทางเพศทำให้บุคคลมีพฤติกรรมของการติดต่อสื่อสารต่างกันคือ เพศหญิงมีแนวโน้ม มีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารมากกว่าเพศชาย ในขณะที่เพศชายไม่ได้มีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่มีความต้องการที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นจากการรับและส่งข่าวสารนั้นด้วย (Will, Goldhabers; Yales. 1980: 87) นอกจากนี้เพศหญิงและเพศชายมีความแตกต่างกันอย่างมากในเรื่องความคิด ค่านิยมและทัศนคติ ทั้งนี้เพราะวัฒนธรรมและสังคมกำหนดบทบาทและกิจกรรมของคนสองเพศไว้แตกต่างกัน

2. อายุ เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความแตกต่างกันในเรื่องของความคิดและพฤติกรรมคนที่อายุน้อยมักจะมีความคิดเสรีนิยม ยึดถืออุดมการณ์และมองโลกในแง่ดีมากกว่าคนที่อายุมาก ในขณะที่คนอายุมากมักจะมีความคิดอนุรักษนิยม ยึดถือการปฏิบัติ ระมัดระวัง มองโลกในแง่ร้ายกว่าคนที่อายุน้อย เนื่องจากผ่านประสบการณ์ชีวิตที่แตกต่างกัน ลักษณะการใช้สื่อสารมวลชนก็ต่างกัน คนที่มีอายุมากมักจะใช้สื่อเพื่อแสวงหาข่าวสารหนักๆ มากกว่าความบันเทิง

3. การศึกษา เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความคิด ค่านิยม ทัศนคติและพฤติกรรมที่ต่างจากกันคนที่มีการศึกษาสูงจะได้เปรียบเป็นอย่างมากในการเป็นผู้รับสารที่ดี เพราะเป็นผู้มีความกว้างขวางและเข้าใจสารได้ดี แต่จะเป็นคนที่ไม่เชื่ออะไรง่ายๆ ถ้าไม่มีหลักฐานหรือเหตุการณ์เพียงพอ ในขณะที่คนมีการศึกษาน้อยมักจะใช้สื่อประเภทวิทยุ โทรทัศน์และภาพยนตร์ หากผู้มีการศึกษาสูงมีเวลาว่างพอก็จะใช้สื่อสิ่งพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ และภาพยนตร์ แต่หากมีเวลาจำกัดก็มักจะแสวงหาข่าวสารจากสื่อสิ่งพิมพ์มากกว่าประเภทอื่น

4. สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ หมายถึง อาชีพ รายได้ และสถานภาพทางสังคมของบุคคลมีอิทธิพล อย่างสำคัญต่อปฏิภพการสื่อสารของผู้รับสารที่มีต่อผู้ส่งสาร เพราะแต่ละคนมีวัฒนธรรม ประสบการณ์ ทัศนคติ ค่านิยมและเป้าหมายที่ต่างกัน

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2538: 41-42) กล่าวว่า ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ (Demographic) ประกอบด้วย เพศ อายุ ขนาดครอบครัว สถานภาพครอบครัว ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน เหล่านี้เป็นเกณฑ์ที่นิยมในการแบ่งส่วนตลาด ลักษณะด้านประชากรศาสตร์เป็นลักษณะที่สำคัญและสถิติที่วัดได้ของประชากรที่ช่วยกำหนดตลาดเป้าหมาย รวมทั้งง่ายต่อการวัดมากกว่าตัวแปรอื่น

กรณีการ เหมือนประเสริฐ (2548: 10) กล่าวว่าในหน่วยงานองค์กรต่างๆ ประกอบไปด้วยบุคลากรในระดับต่างๆ เป็นจำนวนมากบุคคลแต่ละคนจะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไป ลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกแตกต่างกันนี้มีสาเหตุมาจากปัจจัยต่างๆ ซึ่งได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ลักษณะพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลจะเป็นดังนี้

1. อายุกับการทำงาน (Age and Job Performance) เป็นที่ยอมรับกันว่าผลงานของบุคคลจะลดน้อยลงในขณะที่อายุเพิ่มขึ้น แต่อย่างไรก็ตามบุคคลที่มีอายุมากจะถือว่าเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานสูงและสามารถปฏิบัติหน้าที่การงานจะก่อให้เกิดผลผลิตสูงได้ นอกจากนี้จะเห็นได้ว่าคนที่อายุมากจะไม่ลาออกจากงานหรือย้ายงานแต่จะทำงานที่เดิม ทั้งนี้เพราะโอกาสในการเปลี่ยนงานมีน้อยประกอบกับช่วงเวลาในการทำงานนานจะมีผลทำให้ได้รับค่าตอบแทนมากขึ้นตลอดจนสวัสดิการต่างๆ ก็จะได้เพิ่มขึ้นด้วยรวมทั้งพนักงานที่มีอายุมากขึ้นจะปฏิบัติหน้าที่การงานอย่างสม่ำเสมอขาดงานน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย

2. เพศกับการทำงาน (Gender and Job Performance) จากการศึกษาโดยทั่วไปเรื่องความสามารถเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาในการทำงานแรงจูงใจการปรับตัวทางสังคมความสามารถในการเรียนรู้ระหว่างเพศชายและเพศหญิงไม่มีความแตกต่างกัน แต่อย่างไรก็ตามในการศึกษาของนักจิตวิทยาพบว่าเพศหญิงจะมีลักษณะที่คล้อยตามมากกว่าเพศชายและเพศชายจะมีความคิดเชิงรุกความคิดก้าวไกลและมีความคาดหวังในความสำเร็จมากกว่าเพศหญิงแต่จะไม่มี ความแตกต่างในเรื่องผลงานและในเรื่องความพึงพอใจในงาน

3. สถานภาพสมรสกับการทำงาน (Marital Status and Job Performance) พบว่าพนักงานที่สมรสแล้วจะขาดงานและมีอัตราการลาออกน้อยกว่าผู้ที่เป็นโสด นอกจากนี้ยังมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าผู้ที่เป็นโสด ตลอดจนมีความรับผิดชอบเห็นคุณค่าของงานและมีความสม่ำเสมอในการทำงานด้วย

4 ความอาวุโสในการทำงานกับการทำงาน (Tenure and Job Performance) ผู้อาวุโสในการทำงานจะมีผลงานสูงกว่าบรรดาพนักงานใหม่และความพึงพอใจในงานสูงกว่า

DeFleur (พีระ จิระโสภณ. 2539: 645-646; อ้างอิงจาก DeFleur. 1996)

ทฤษฎีความแตกต่างระหว่างปัจเจกบุคคล (Individual Differences Theory) โดยมีหลักการพื้นฐานเกี่ยวกับทฤษฎีความแตกต่างระหว่างปัจเจกบุคคลดังนี้

1. มนุษย์เรามีความแตกต่างอย่างมากในองค์ประกอบทางจิตวิทยาบุคคล
2. ความแตกต่างนี้ บางส่วนมาจากลักษณะแตกต่างทางชีวภาค หรือทางร่างกายของแต่ละบุคคล แต่ส่วนใหญ่แล้วจะมาจากความแตกต่างที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้
3. มนุษย์ซึ่งถูกชုပ်เลี้ยงภายใต้สถานการณ์ต่างๆ จะเปิดรับความคิดเห็นแตกต่างกันไปอย่างกว้างขวาง
4. จากการเรียนรู้สิ่งแวดล้อม ทำให้เกิดทัศนคติค่านิยมและความเชื่อถือที่รวมเป็นลักษณะทางจิตวิทยาส่วนบุคคลที่แตกต่างกันไป ความแตกต่างดังกล่าวนี้ได้กลายเป็นสภาวะเงื่อนไขที่กำหนดการรับรู้ข่าวสารมีบทบาทอย่างสำคัญต่อการรับรู้ข่าวสาร

จากแนวความคิดและทฤษฎีที่กล่าวมา ผู้วิจัยนำมาใช้เป็นแนวทางในการวิจัยศึกษาหาคำตอบเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์ เช่น เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงานแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดีจังหวัดปทุมธานี แตกต่างกัน

2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment) จากการศึกษาค้นคว้าโดยนักวิชาการให้ความหมายและคำนิยามต่างๆ ของความผูกพันต่อองค์กร ไว้ดังนี้

ภรณ์ กীরติบุตร (2529: 97) ได้ให้ความหมายของความผูกพันแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะคือ ความผูกพันเป็นทางการต่อองค์กร ซึ่งแสดงออกโดยการไปปรากฏตัวทำงานตามเวลาที่กำหนด และความผูกพันทางจิตใจหรือความรู้สึก หมายถึง พนักงานมีความผูกพันหรือสนใจอย่างจริงจังต่อเป้าหมาย ค่านิยม และวัตถุประสงค์ของนายจ้าง โดยมีทัศนคติที่ดีต่อนายจ้างและเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังในการทำงานเพื่อองค์กรจะได้บรรลุถึงเป้าหมายได้สะดวกขึ้น

ศศิธร ทิพโชติ (2556: 9) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า ความรู้สึกของบุคลากรที่ปฏิบัติต่อองค์กร โดยมีทัศนคติ ค่านิยมและพฤติกรรมที่ตั้งใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จซึ่งบ่งชี้ออกมาในรูปแบบความศรัทธาและยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรรวมถึงความเต็มใจที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร นอกจากนี้ยังประกอบด้วย ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

ไตรภพ จตุรพาณิชย์ (2548) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์ที่มั่นคงของบุคลากรที่มีต่อองค์กร โดยเห็นว่าคนเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร เกิดจากการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความซื่อสัตย์ จงรักภักดี มีทัศนคติทางบวกต่อองค์กรและมีความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กรโดยไม่โยกย้ายไปไหน แม้ว่าองค์กรจะอยู่ในภาวะปกติหรือประสบกับภาวะวิกฤตก็ตาม

ศรีรัตน์ เหล่ารัศมีวิวัฒน์ (2555: 28) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร เป็นความผูกพันด้านความรู้สึกและผลตอบแทนที่ได้รับ โดยมีความรู้สึกเต็มใจที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ยอมรับในวัตถุประสงค์และค่านิยมขององค์กร ซึ่งจะแสดงออกเป็นพฤติกรรมต่างๆ เช่น การตั้งใจทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่ การมีความจงรักภักดี และมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรตลอดไป

รุ่งนภา สีทะ (2554: 24) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความซื่อสัตย์ จงรักภักดี มีทัศนคติทางบวกต่อองค์กร ความเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามทั้งกายและใจเพื่อจะปฏิบัติงานให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และเป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป แม้ว่าองค์กรจะอยู่ในภาวะปกติหรือประสบกับภาวะวิกฤต

Salancik (ภัทรพล กาญจนปาน. 2552: 8; อ้างอิงจาก Salancik. 1983: 202) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า หมายถึงพฤติกรรมของแต่ละบุคคลที่แสดงออกมานั้นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรมากกว่าบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยหรือต่ำกว่า

Porter; et al. (ศรีรัตน์ เหล่ารัศมีวิวัฒน์. 2555: 27; อ้างอิงจาก Porter; et al. 1974: 604-609) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความสัมพันธ์ที่จะแสดงออกถึงความเชื่อมโยงระหว่างพนักงานและองค์กรโดยความผูกพันนี้จะประกอบไปด้วยลักษณะ 3 ประการคือ

1. ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะใช้ความรู้ ความสามารถและความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อความสำเร็จขององค์กร
3. ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

Buchana II (ศรีรัตน์ เหล่ารัศมีวิวัฒน์. 2555: 27; อ้างอิงจาก Buchana II. 1974: 553) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า ความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ส่วนคือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Identification) เป็นการแสดงออกจากเป้าหมายและค่านิยมต่อผู้ปฏิบัติงาน
2. ความใส่ใจกับองค์กร (Involvement) โดยการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเองอย่างเต็มที่
3. ความจงรักภักดี (Loyalty) ความรู้สึกรัก และความผูกพันต่อองค์กร

Northcraft and Neale (จิรัชย์ พุฒิจรัสพงศ์. 2551; อ้างอิงจาก Northcraft; & Neale. 1990) ได้ให้ความหมายของความผูกพันว่าเป็นความสัมพันธ์อย่างลึกซึ้ง แน่นแฟ้น ระหว่างบุคคลใดบุคคลหนึ่งกับองค์กร โดยมีองค์ประกอบ 3 ประการดังนี้

1. มีศรัทธาและเชื่อมั่นในเป้าหมายและคุณค่าองค์กร
2. มีความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร
3. มีความตั้งใจที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร

สรุป ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทศนคติหรือความรู้สึกในทางบวกซึ่งแสดงถึงความเต็มใจที่จะเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และมีความยินดีที่จะใช้ความรู้ความสามารถที่ตนเองมีอยู่อย่างเต็มที่ของผู้ปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร

2.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ เป็นการที่พนักงานแสดงออกถึงความรู้สึกที่มากกว่าความพึงพอใจ เป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการอยู่รอดและตัวทำนายอัตราการลาออกจากงานของผู้ปฏิบัติงาน พนักงานที่มีระดับความผูกพันต่อองค์การสูง พนักงานพร้อมที่จะทุ่มเทร่างกาย แรงงาน ความตั้งใจในการทำงานเพื่อองค์การ ซึ่งจะช่วยสนับสนุนให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่ดี ทำให้เป้าหมายขององค์การบรรลุสู่ความสำเร็จ โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับแนวคิดเรื่องความผูกพันต่อองค์การ ดังนี้

จารุณี วงศ์คำแน่น (พัชราภรณ์ ศุภมั่งมี. 2548: 5; อ้างอิงจาก จารุณี วงศ์คำแน่น. 2537) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การนับว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความอยู่รอดและความสำเร็จขององค์การ กล่าวคือ องค์การจะต้องมีความสามารถในการสรรหา และสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นกับสมาชิกแต่ละคนในองค์การเพื่อรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรด้านบุคคลที่มีคุณภาพ

สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญยิ่งต่อองค์การในประเด็นดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออกออกจากงานได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน ทั้งนี้เพราะความผูกพันต่อองค์การเป็นแนวคิดที่มีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงานและค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจในงาน

2. ความผูกพันต่อองค์การ เป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์การสามารถทำงานได้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากเกิดความรู้สึกในความเป็นเจ้าขององค์การร่วมกัน

3. ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลในองค์การกับเป้าหมายขององค์การ เพื่อให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

4. มีส่วนเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ

5. ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกในองค์การมีความรักและผูกพันต่อองค์การของตน

ภรณ์ กীরติบุตร (2529: 17) กล่าวว่า ความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพต่อองค์การ ดังนี้คือ

1. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การอยู่ในระดับสูง

2. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงที่จะอยู่กับองค์การต่อไป เพื่อทำงานขององค์การให้บรรลุเป้าหมาย

3. เมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์การ และเสียสละทรัพยากรในเป้าหมายขององค์การบุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันดังกล่าว มักจะมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือ หนทางซึ่งตนสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์การให้บรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ

4. บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพัน จะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์การ ซึ่งในหลายกรณี ความพยายามดังกล่าวมีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี

Steers (1977: 46-75) มีความเห็นว่า ความผูกพันในองค์กรเป็นเรื่องสำคัญในการบริหารงาน เพราะ

1. การศึกษาเรื่องความผูกพันในองค์กร สามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า ออกจากงาน ได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงาน สามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อ องค์กรโดยส่วนรวม ในขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องาน หรือ แง่ใดแง่หนึ่งของงานเท่านั้น

2. ความผูกพันในองค์กรเป็นแรงผลักดันผู้ปฏิบัติงานในองค์กรให้ทำงานได้ดีกว่าผู้ไม่มี ความผูกพันในองค์กร

3. ความผูกพันต่อองค์กรยังคงเป็นตัวบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพขององค์กร

Fazzil (1994: 17-19) ให้ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อการบริหารงาน สมัยใหม่ โดยเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรนั้นสามารถที่จะนำไปสู่การบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ ต่อองค์กร และเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องสร้างความผูกพันและความจงรักภักดีต่อพนักงาน เพื่อลดการสูญเสียบุคลากรที่มีค่าแก่องค์กรไป

Whitney and Cooper (1989: 521-539) พบว่าการที่สมาชิกขาดความผูกพันต่อองค์กร เกิดการส่งผลกระทบต่อองค์กรในแง่ลบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะก่อให้เกิดการละเลย เพิกเฉย (Neglect) ต่อ การปฏิบัติหน้าที่เพื่อองค์กร ตลอดจนจนลาออกจากองค์กร (Exit) ไปในที่สุด และยังคงส่งผลให้องค์กร เกิดความสูญเสีย

ดังนั้น ผู้วิจัยสรุปประเด็นความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้คือ

1. ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง บุคลากรในองค์กรจะมีความพยายาม เต็มใจ ตั้งใจในการทำงานส่งผลให้การปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับดี เป็นประโยชน์ให้องค์กรบรรลุ ถึงเป้าหมายได้สำเร็จ

2. ความผูกพันต่อองค์กรช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงาน ลดการสูญเสียบุคลากรที่มีค่าแก่องค์กรไป

3. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพขององค์กร

2.3 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543: 45-46) กล่าวถึง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร มีดังนี้

1. ธรรมชาติของบุคคลเป็นคุณลักษณะประจำตัวของบุคคลนั้น ในด้านจิตวิทยาบุคคลมีความต้องการเจตคติ และค่านิยม มีอารมณ์ มีความแตกต่างระหว่างบุคคลทั้งสติปัญญา ความสนใจ รวมถึงบุคลิกภาพ และความสามารถในการปรับตัวของบุคคลนั้น

2. ธรรมชาติของกลุ่ม บุคคลต้องการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในด้านการทำงาน ความสัมพันธ์ และความสนับสนุนจากกลุ่ม จึงเป็นสิ่งดึงดูดให้เขาอยู่ในกลุ่มได้ ความสัมพันธ์ทั้งกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา

3. ธรรมชาติขององค์กร องค์กรที่มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ตลอดจนสภาพแวดล้อมขององค์กร

4. ธรรมชาติของงาน ได้แก่ลักษณะของงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ความสนใจในงาน

Steers (1977) ได้แบ่งปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristics) ประกอบด้วย อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่งและอัตราเงินเดือน

2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job Characteristics) หมายถึง ลักษณะงานที่แตกต่างกัน จะมีอิทธิพลต่อระดับความยึดมั่น ผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ลักษณะงานที่ดีจะทำให้บุคลากรรู้สึกมีแรงจูงใจอยากทำงานเพื่อเพิ่มค่าให้กับตนเอง แม้ว่าผลงานจะยังไม่ดีก็ยิ่งทุ่มเทความพยายามให้มากขึ้น เพื่อเพิ่มรางวัลให้กับตนเองและคุณภาพงานที่ดีขึ้น ลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรได้แก่

2.1 ความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง ลักษณะงานที่บุคคลสามารถปฏิบัติได้อย่างมีอิสระภาพ ตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง สามารถใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจได้ด้วยตนเอง โดยไม่มีการควบคุมจากภายนอก จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้เต็มความรู้ความสามารถ

2.2 ความหลากหลายของงาน หมายถึง งานที่มีระดับความยากง่ายของงานที่ผู้ปฏิบัติต้องใช้ความรู้ความสามารถ มีลักษณะที่ไม่จำเจ หรือการทํากิจกรรมหลาย ๆ อย่างของหน่วยงานให้สำเร็จผล รวมถึงการใช้เทคโนโลยีพิเศษจึงเป็นงานที่ท้าทาย และกระตุ้นให้บุคลากรมีความสนใจในงาน

2.3 ความมีเอกลักษณ์ของงาน หมายถึง งานที่ระบุขอบเขตของงาน มีความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ของตนเองในการปฏิบัติงาน เป็นระดับความยากง่ายของผู้ปฏิบัติสามารถทำงานนั้นตั้งแต่ต้นจนบังเกิดผลงาน ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกสบายใจที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ถูกต้อง และมีผลงานที่สามารถพิจารณาได้ชัดเจน

2.4 ผลป้อนกลับของงาน เมื่อบุคลากรปฏิบัติงานให้แก่องค์กรแล้ว ก็ต้องได้รับข้อมูลป้อนกลับของตนเอง รวมทั้งข้อคิดเห็นที่ได้รับจากผู้ร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชาเพื่อเป็นการประเมินผลงานว่ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือไม่

2.5 งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น หมายถึง ลักษณะงานที่บุคลากรมีโอกาสที่จะติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น การได้เข้าสังคมทำให้มีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่นก่อให้เกิดความคิดหลากหลายในการพัฒนาตนเอง ในการพัฒนางาน เมื่อมีสัมพันธ์ภาพกับผู้อื่นก็จะกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกว่า ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นเจ้าขององค์กร และจะรู้สึกผูกพันกับองค์กร

3. ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience) หมายถึง การรับรู้ของสมาชิกต่อสิ่งแวดล้อมในช่วงปฏิบัติงาน ประสบการณ์ที่ได้รับเป็นคุณหรือโทษ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยกำหนดไว้ 4 ลักษณะได้แก่

3.1 ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร คือความรู้สึกว่าคุณเองได้รับการยอมรับจากองค์กร รู้สึกว่าการปฏิบัติงานของคุณมีคุณค่าเป็นเสมือนรางวัลขององค์กรที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความรู้สึกจงรักภักดี และคิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

3.2 ความรู้สึกว่าคุณเป็นที่พึ่งพาได้ เป็นความรู้สึกไว้วางใจเชื่อถือของบุคคลที่มีต่อองค์กร ว่าองค์กรจะไม่ทอดทิ้งเมื่อเขาประสบปัญหา

3.3 ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร หมายถึง การที่บุคลากรได้ลงทุนปฏิบัติงานกับองค์กรแล้ว ก็หวังจะได้รับผลตอบแทน เช่น ค่าตอบแทน การพิจารณาความดีความชอบ ทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเป็นปัจจัยที่สร้างความผูกพันต่อองค์กร

3.4 ทศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ทศนคติของกลุ่มภายในองค์กรนั้น ทำให้บรรยากาศในองค์กรแตกต่างกัน บรรยากาศขององค์กรที่ดี มีความรักความสามัคคีช่วยเหลือร่วมมือกันปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรรู้สึกทศนคติของกลุ่มดี ก็จะส่งผลให้เกิดความรู้สึกที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป



ภาพประกอบ 2 แบบจำลองเบื้องต้น ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ที่มา: Steers, R.M. and L.W. Poter (ปาริชาติ บัวเป็ง. 2554: 21; อ้างอิงจาก Steers, R.M.; & L.W. Poter. 1983)

Greenberg and Baron (ปริยาภรณ์ อัครดำรงชัย. 2541: 43-44; อ้างอิงจาก Greenberg; & Baron. 1993: 176) ได้มีการทำนายว่าบุคคลที่มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันจะมีความแตกต่างกันในเรื่องของการทำงาน ซึ่งจากคำกล่าวนี้ส่งผลให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคล คือ

1. บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงมีแนวโน้มที่จะขาดงาน และลาออกจากงานในระดับต่ำ

2. ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับความสมัครใจในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ในระดับสูง ดังนั้นจึงเป็นที่คาดหวังว่าบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การสูง บุคคลนั้นจะเต็มใจร่วมทำงานเป็นอย่างดี

3. บุคคลที่มีความผูกพันในทางบวกกับองค์การ บุคคลนั้นจะพยายามทำงาน และไม่คิดเปลี่ยนงานใหม่

Dumham, Gruben and Castaneda (ศศิธร ทิพโชต. 2556: 14-15; อ้างอิงจาก Dumham, Grube; & Castaneda. 1994: 370-380. *Journal of Applied Psychology*.) ได้สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การแต่ละด้านดังนี้

1. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านจิตใจได้แก่

1.1 การรับรู้คุณลักษณะงานในแง่ของความเป็นอิสระของงาน (Task Autonomy) ความสำคัญของงาน (Task Significance) เอกลักษณะของงาน (Task Identity) ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) และการให้ผลย้อนกลับของหัวหน้า (Supervisory Feedback)

1.2 การพึ่งพาได้ขององค์การ (Organizational Dependability)

1.3 การรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการบริหาร (Perceived Participatory Management) ซึ่งเป็นความรู้สึกของพนักงานว่าพวกเขามีอิทธิพลในการตัดสินใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงาน และสิ่งอื่นที่เกี่ยวข้องกับพวกเขา

2. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การได้แก่

2.1 อายุ (Age)

2.2 อายุงาน (Tenure)

2.3 ความพึงพอใจในอาชีพ (Career Satisfaction)

2.4 ความตั้งใจที่จะลาออก (Intent to Leave)

3. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านบรรทัดฐานประกอบด้วย

3.1 ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน (Coworker Commitment)

3.2 การพึ่งพาได้ขององค์การ (Organization Dependability)

3.3 การมีส่วนร่วมในการบริหาร (Participatory Management)

2.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ

Porter and Steers (พัชรภรณ์ สุขมั่งมี. 2548; อ้างอิงจาก Porter; & Steers. 1982) ได้แบ่งประเภทของความผูกพันองค์การเป็น 2 ประเภท ซึ่งนิยมนำไปใช้อย่างกว้างขวาง ได้แก่

1. แนวคิดประเภททัศนคติ (Attitudinal Type) ซึ่งถือว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นทัศนคติที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กร เป็นการแสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และรู้สึกเกี่ยวพันกับองค์การอย่างแนบแน่น เนื่องจากมีความเชื่อในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ มีความตั้งใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การ และมีความปรารถนา อย่างแรงกล้าที่จะอยู่กับองค์การ

2. แนวคิดประเภทพฤติกรรม (Behavioral Type) ซึ่งมองว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นกระบวนการที่บุคคลเข้ามาสู่องค์กร โดยสร้างความผูกพันขึ้นเพื่อผลประโยชน์ของตนเอง มิใช่เพื่อองค์กร มีสาระสำคัญว่าการลงทุนเป็นเหตุให้บุคคลเกิดความรู้สึกผูกพัน โดยสิ่งที่ลงทุนไป เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ระยะเวลา เป็นต้น ทำให้เขาได้รับผลประโยชน์ตอบแทนจากองค์กร เช่น ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ การเลื่อนตำแหน่งการลาออกจากงานจะทำให้เขาสูญเสียผลประโยชน์นั่นเอง

Steers (นันทกาญจน์ จันทวารรา. 2554; อ้างอิงจาก Steers. 1977) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรจะประกอบด้วยลักษณะ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเป็นลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อด้านทัศนคติในเชิงบวกต่อองค์กร มีความผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริงต่อค่านิยม และเป้าหมายขององค์กร พร้อมสนับสนุนกิจการขององค์กร ซึ่งเป็นเป้าหมายของตนด้วยความเชื่อว่างค์การนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ตนเองทำงานด้วยความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร เป็นลักษณะที่บุคลากรเต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตน พยายามทำงานเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมาย เกิดผลประโยชน์ต่อองค์กร และมีความหวังใจต่อความเป็นไปขององค์กร

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรเป็นลักษณะที่บุคลากรแสดงความต้องการ และตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ตลอดไป มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร และพร้อมที่จะบอกคนอื่นว่าตนเป็นสมาชิกขององค์กร การรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สนับสนุนและสร้างสรรค์องค์กรให้ดียิ่งขึ้น

Herzberg; et al. (ศิริณี ไวยานนท์. 2550: 19-21; อ้างอิงจาก Herzberg; et al. 1959) ทฤษฎีสององค์ประกอบ ได้ศึกษาพบว่า มีปัจจัยหรือองค์ประกอบ 2 ประการ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ องค์ประกอบจูงใจ (Motivation Factors) และองค์ประกอบค้ำจุน (Maintenance Factors) หรือองค์ประกอบสุขอนามัย (Hygiene Factors)

องค์ประกอบจูงใจ (Motivation Factors) เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติโดยตรง และเป็นสิ่งที่จูงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย

1. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานเสร็จสิ้นประสบผลสำเร็จอย่างดี สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับงาน และรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นได้

2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลภายในหน่วยงานหรือบุคคลอื่นๆ ที่มาขอคำปรึกษา ซึ่งอาจแสดงออกในรูปการยกย่องชมเชย การให้กำลังใจ การแสดงความยินดี การแสดงออกที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

3. ลักษณะของงาน (Work itself) หมายถึง งานนั้นน่าสนใจ ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำท่ายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบแต่โดยลำพังเพียงผู้เดียว

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้ดูแลงานใหม่ๆ และมีอำนาจอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีโอกาสได้ศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม ได้รับการฝึกอบรมดูงาน

องค์ประกอบค้ำจุน (Maintenance Factors) หรือองค์ประกอบสุขอนามัย (Hygiene Factors) เป็นองค์ประกอบที่ช่วยป้องกันการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จะเกิดความไม่ชอบงาน หรือหย่อนประสิทธิภาพลง ประกอบด้วย

1. เงินเดือน (Salary) หมายถึง สิ่งตอบแทนการปฏิบัติงานในรูปแบบเงินรวมถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน

2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง ความน่าจะเป็นที่บุคคลจะได้รับความก้าวหน้าในทักษะอาชีพ

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation Supervisor, Subordinate, Peers) หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

4. สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

5. นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ

6. สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการนอน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ

7. ชีวิตส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ส่วนตัวที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น การไม่ถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว

8. ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน

9. การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หรือการนิเทศงานหมายถึง ความสามารถหรือความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา หรือผู้นิเทศงานในการดำเนินงานและบริหารงาน

Herzberg (1959) ได้สรุปผลการศึกษาของเขาว่า

1. เนื้อหาของงาน (Job Content) เป็นสิ่งตอบสนองความต้องการประจักษ์แห่งตน (Self-actualization) ในการทำงานของคนโดยตรง แต่สิ่งแวดล้อมเกี่ยวกับงาน (Job Context) ไม่สามารถตอบสนองความต้องการดังกล่าวได้ แม้ว่าปัจจัยเหล่านี้จะได้รับการตอบสนองอย่างพอใจ และก็เป็นการตอบสนองความต้องการเพื่อหลีกเลี่ยงความไม่พึงพอใจเท่านั้น คือ การตอบสนองในสิ่งที่เป็นการตอบสนองเพื่อมิให้เกิดความรู้สึกทางลบ แต่ไม่ได้ก่อให้เกิดความรู้สึกทางบวกได้

2. ความแตกต่างด้านบุคลิกภาพ คนแต่ละคนมีบุคลิกภาพแตกต่างกันออกไป Herzberg ได้จำแนก คนทำงานออกเป็น 2 ประเภท คือ

2.1 Motivation Seeker คนประเภทนี้มักจะฝึกฝนในเนื้อหาของงาน ต้องการงานให้ดีที่สุดโดยไม่คำนึงถึงปัจจัยแวดล้อมอื่นๆ มากนัก คนพวกนี้จะมีความพึงพอใจในงาน หากว่างานนั้นเป็นงานที่ดี

2.2 Maintenance Seeker คนประเภทนี้เน้นความสนใจไปที่สภาพแวดล้อมที่อยู่รอบตัว คนพวกนี้จะมีความพึงพอใจในงานที่ทำ หากว่า สถานที่สวยงาม สะอาด เย็นสบาย เข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี มีเวลาใช้ชีวิตส่วนตัวที่น่าพอใจ

จากแนวคิดและทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กรที่ได้กล่าวมาข้างต้น การที่สมาชิกขาดความผูกพันต่อองค์กรเกิดการส่งผลกระทบต่อองค์กรในแง่ลบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะก่อให้เกิดการละเลยเพิกเฉย (Neglect) ต่อการปฏิบัติหน้าที่เพื่อองค์กร ตลอดจนลาออกจากองค์กร (Exit) ไปในที่สุด (Whitney; & Cooper. 1989) ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออกจากงานได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน ทั้งนี้เพราะความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวคิดที่มีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงานและค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจในงาน (พัชรภรณ์ สุภมั่งมี. 2548) ความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิผลต่อองค์กร (ภรณ์ กীরติบุตร. 2529) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพขององค์กร (Steers. 1977) จากการศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร ทฤษฎีสององค์ประกอบของ Herzberg จะมุ่งเน้นในเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลมากกว่าความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นเพื่อให้สอดคล้องกับงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแนวคิดของ Steers (นันทกาญจน์ จันทวารา. 2554; อ้างอิงจาก Steers. 1977) ที่แบ่งลักษณะความผูกพันต่อองค์กรไว้ใน 3 ประการ ได้แก่ 1. ความเชื่ออย่างแรงกล้าและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร 3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรมาเป็นตัวแปรต้น เพื่อศึกษาว่า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี

3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

3.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality Of Working Life: QWL)

การทำงานถือได้ว่าเป็นอีกส่วนหนึ่งในชีวิต ดังนั้นคุณภาพชีวิตในการทำงานถือเป็นหนึ่งกลไกสำคัญในการส่งเสริม พัฒนาองค์กร ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจสามารถสร้างสรรค์ผลงาน และมีประสิทธิภาพในการทำงานส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จ

สถาบันทรัพยากรมนุษย์ (2550: 12) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า การทำงานเป็นการตอบสนองความต้องการความพึงพอใจของบุคคล การมีสุขภาวะ มีความมั่นคงในการประกอบอาชีพ การดำรงชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรี ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบ ได้รับการคุ้มครองและได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม

พรสุข อัครนิเวศน์ (2541) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน วัดได้จากรายได้และประโยชน์ตอบแทน สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสพัฒนาศักยภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน สังคมสัมพันธ์ ธรรมเนียมในองค์กร ภาวะอิสระจากงาน และความภาคภูมิใจในองค์กร

ติน ปรัชญาพฤทธ์ (2530: 15) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง ชีวิตการทำงานที่มีศักดิ์ศรีเหมาะกับเกียรติภูมิของความเป็นมนุษย์ของบุคลากรซึ่งเป็นชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบและสามารถสนองความจำเป็นพื้นฐานของมนุษย์ในแต่ละยุคสมัย

เชี่ยวชาญ อาศุวัฒน์กุล (2530: 120) ได้สรุปความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า การปรับปรุงคุณภาพชีวิตของการทำงานจะมีจุดเน้นหนักอยู่ที่การเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานให้กับพนักงาน โดยให้ความสำคัญกับความเป็นมนุษย์ ความเจริญเติบโต และการมีส่วนร่วม ทั้งนี้ เพื่อนำไปสู่ประสิทธิผลขององค์กรและคุณภาพในการทำงานของพนักงาน

ศรีรัตน์ เหล่าร์ศรีวิวัฒน์ (2555: 15) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในองค์กรกับทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับงาน ซึ่งรวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน การที่องค์กรสามารถทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สภาพที่เป็นอยู่ในสังคม และถ้าองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการส่วนบุคคลของพนักงานนั้นได้ จะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน เกิดความผูกพันต่อองค์กรและปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

รัชพล บุญอเนกวัฒนา (2551: 12) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับการทำงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจและได้รับการตอบสนองต่อความต้องการด้านร่างกาย จิตใจ สังคม เศรษฐกิจ และส่งผลให้มีความสุขในการทำงานและการดำเนินชีวิตที่ดี ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานและองค์กร (สุทัศน์ มหาเทพ. 2547: 8-28)

Quible (1996: 326) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า เป็นกระบวนการบริหารมีผลต่อสิ่งที่เป็นปัจจัยสำคัญของ สภาพภาพของพนักงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน การจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสนับสนุนที่หลากหลายขององค์กร ผลของเทคนิคคุณภาพชีวิตการทำงานช่วยให้ทัศนคติและขวัญของพนักงานดีขึ้น ซึ่งจะมีผลทางบวกต่อผลผลิต เมื่อคุณภาพชีวิตในการทำงานดีขึ้นพนักงานจะมีความรู้สึกทางบวกกับงานและองค์กรที่พวกเขาทำงานอยู่

Dubrin (1981: 51) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นระดับที่พนักงาน (สมาชิก) ขององค์กรมีความรู้สึกพึงพอใจในการได้รับการตอบสนองต่อความต้องการที่สำคัญๆ จากการทำงานในองค์กรนั้นๆ

Corsini (2002: 796) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การเพิ่มพูนขวัญ และความพึงพอใจในการทำงานให้แก่ ผู้ปฏิบัติงานด้วยการปรับปรุงสิ่งแวดล้อมต่างๆ ที่เกี่ยวกับการทำงานทั้งทางกายภาพและทางจิตใจ โดยเน้นการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงาน การออกแบบงาน การปรับปรุงการสื่อความหมาย ความมั่นคงในการทำงาน การลดความเครียดและการส่งเสริมคุณภาพและประสิทธิภาพของการทำงาน

Guest (1979: 76-77) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ปฏิบัติการของบุคคลที่มีต่อการทำงานหรือผลที่เกิดขึ้นกับบุคคลอื่นเนื่องมาจากประสบการณ์ในการทำงาน ดังนั้นคุณภาพชีวิตในการทำงาน อาจจะหมายถึง ความรู้สึกทั้งหลายของบุคคลเกี่ยวกับทุกมิติของการทำงาน เช่น ความรู้สึกเกี่ยวกับผลตอบแทนหรือผลประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจและความมั่นคงสภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างคนกับองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลรวมทั้งคุณค่าที่แฝงอยู่ในงานของบุคคล

Walton (1974: 12) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ลักษณะการทำงานที่ตอบสนองต่อความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคมขององค์กรที่ทำให้งานประสบความสำเร็จซึ่งสามารถวัดได้จากเกณฑ์ชีวิต 8 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้า และความมั่นคงในการทำงาน โอกาสพัฒนาศักยภาพของตนเอง การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิส่วนบุคคล จังหวะชีวิต และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม และยังมีความหมายที่กว้างขึ้น มิใช่แค่กำหนดแต่เวลาในการทำงานสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมงหรือมิใช่เพียงกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็ก หรือจ่ายค่าตอบแทนที่คุ้มค่าเท่านั้น แต่มีความหมายรวมไปถึงความต้องการ และความปรารถนาในชีวิต ของบุคลากรในหน่วยงานที่ดีขึ้นด้วย

กล่าวโดยสรุปความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุขภายใต้สภาพแวดล้อมที่เหมาะสม บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รู้สึกว่าตนมีคุณค่าต่อองค์กร ดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข

3.2 องค์ประกอบหรือเกณฑ์ชีวิตคุณภาพชีวิตในการทำงาน

บุญเจือ วงษ์เกษม (2529-2530: 29-33) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานนั้นจะเกิดขึ้นได้โดยมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้

1. การควบคุมหรือการมีอิสระในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน การให้คนงานมีอิสระถึงระดับหนึ่งในการทำงาน เป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิตในการทำงาน
2. การยอมรับ มีการรับรู้ว่าคุณแต่ละคนเป็นส่วนสำคัญขององค์กร และมีส่วนช่วยเหลือต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร
3. การมีส่วนร่วมในเชิงสังคม แต่ละคนมีส่วนร่วมในสังคมองค์กร ไม่ว่าจะในแง่เป้าหมายขององค์กร ค่านิยม รับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนั้นๆ
4. การก้าวหน้าและการพัฒนา เป็นผลได้มาจากการทำงานรวมไปถึงผลพลอยได้จากงาน เช่น งานที่มีลักษณะท้าทายได้ใช้ความสามารถเต็มที่ หรืองานที่ได้มีการพัฒนาทักษะขณะทำงานและประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน

5. การได้รับรางวัลตอบแทนจากการทำงาน ซึ่งเป็นผลได้มาจากการทำงาน เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง ส่วนการเลื่อนตำแหน่งขึ้น เป็นผลที่ได้จากหน้าที่การทำงาน รวมทั้งประโยชน์อื่นๆ ที่มองเห็นได้ เช่น สวัสดิการต่างๆ

6. สภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม

7. ศักดิ์ศรีความเป็นคน

นิคาร์ตัน คิลปะเดช (2540: 85-86) กล่าวว่า องค์ประกอบที่ทำให้บุคคลมีคุณภาพชีวิตที่ดี หรือมีลักษณะของชีวิตที่มีความสุข ความสมบูรณ์ และมีความพึงพอใจในการมีชีวิตได้อย่างแท้จริง นั้น จะต้องประกอบด้วยปัจจัยพื้นฐานดังนี้

1. ความสมบูรณ์ด้านร่างกายและสติปัญญา หมายถึง การที่มนุษย์จะมีคุณภาพชีวิตที่ดีได้นั้นจะต้องมีความเป็นปกติของร่างกายและสติปัญญาเป็นพื้นฐาน ซึ่งได้แก่ การมีอวัยวะต่างๆ ของร่างกายสมบูรณ์ครบถ้วน มีสุขภาพอนามัยแข็งแรง มีพลังกำลังที่สามารถทำกิจการงานได้ดี เช่นเดียวกับคนอื่นๆ มีระดับการพัฒนาการของสติปัญญาเป็นปกติ สามารถศึกษาเล่าเรียน คิดไตร่ตรองเหตุผลต่างๆ รวมทั้งสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้

2. ความสมบูรณ์ด้านจิตใจและอารมณ์ หมายถึง การเป็นผู้มีจิตใจที่ดี มีอารมณ์แจ่มใส มั่นคงไม่แปรปรวน หงุดหงิดง่าย โมโหง่าย ใจดีมีคุณธรรม ไม่อิจฉาริษยา หรือเคียดแค้นพยาบาทผู้อื่น เป็นผู้มองโลกในแง่ดี มีความโอบอ้อมอารี พร้อมที่จะช่วยเหลือผู้ที่ตกทุกข์ได้ยากหรือเดือดร้อนเสมอ การมีพื้นฐานด้านจิตใจและอารมณ์ที่ดีจะช่วยให้บุคคลเกิดความสุขและสงบในการดำรงชีวิต

3. ความสมบูรณ์ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม หมายถึง การเป็นคนที่ได้รับการยอมรับจากคนทั่วไปอันเนื่องมาจากการมีมนุษยสัมพันธ์อันดี มีความสามารถในการปรับตัว ยอมรับความสามารถและความสำคัญของคนอื่นตลอดจนสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบตัว เห็นคุณค่าของบุคคลและสิ่งแวดล้อม และคิดที่จะปรับปรุงพัฒนาให้สิ่งแวดล้อมเหล่านั้นคงคุณค่าและประโยชน์อยู่ตลอดไป จะยอมให้เกิดความเสียหายหรือมลภาวะสิ่งแวดล้อมบ้างก็เป็นเพียงส่วนน้อยที่สุด การมีความสมบูรณ์ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อมจะช่วยให้บุคคลมีชีวิตที่เหมาะสมกลมกลืนจะเข้ากันได้กับสังคมและสิ่งแวดล้อมของตน

4. ความสมบูรณ์ด้านปัจจัยที่จำเป็นในการดำรงชีวิต หมายถึง ความสามารถที่จะจัดหาสิ่งจำเป็นต่างๆ ที่จะช่วยให้ชีวิตดำรงอยู่ได้อย่างดีตามฐานะของตนเอง ตลอดจนสภาพของสังคม เศรษฐกิจ และยุคสมัย ปัจจัยจำเป็นเหล่านี้ได้แก่ ปัจจัยสี่ ซึ่งมีอาหาร เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรคและสิ่งอำนวยความสะดวกสบายต่างๆ ตลอดจนการได้รับการศึกษา การพักผ่อน ฯลฯ ซึ่งบุคคลจำเป็นต้องจัดหาหรือจัดให้มีขึ้นตามความจำเป็นในสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมของตน การมีปัจจัยจำเป็นในการดำรงชีวิตที่ดีและเพียงพอ่อมช่วยให้บุคคลมีความสุขและสงบ ไม่ลำบากขัดสนและยอมนำมาซึ่งความสุขและความพึงพอใจในชีวิต

Walton (ศรีรัตน์ เหล่าร์ศรีวิวัฒน์. 2555: 16-18; อ้างอิงจาก Walton. 1974: 22-27) ได้สรุปประเด็นเกี่ยวกับเกณฑ์ชีวิตการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า ประกอบด้วยสิ่งต่างๆ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม (Adequate and Fair Compensation) ค่าตอบแทน หมายถึง ค่าจ้างในรูปของเงินเดือน หรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่เป็นตัวเงินหรือไม่เป็นตัวเงิน โดยองค์กร ใช้จ่ายให้กับพนักงานเพื่อเป็นสิ่งตอบแทนที่พนักงานได้ทำงานกับองค์กร ซึ่ง วิภาพร มาพบสุข (2540: 19) ได้อธิบายว่า ค่าตอบแทนในความหมายนี้พิจารณาได้เป็น 2 ประเด็นคือ

1.1 ค่าตอบแทนที่เพียงพอ (Adequate Pay) หมายถึง การจ่ายค่าจ้างและเงินเดือน ตามสภาพเศรษฐกิจ ค่าครองชีพ หรือภาวะเงินเฟ้อ

1.2 ค่าตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรม (Fair Pay) หมายถึง การจ่ายค่าจ้างและเงินเดือน ตามหลัก “ทำงานเท่ากัน เงินเท่ากัน” (Equal pay for Equal Work) ซึ่งเป็นหลักการที่ต้องใช้กลยุทธ์ การบริหารค่าจ้างเงินเดือน เช่น การวิเคราะห์งาน (Job Analysis) การประเมินค่างาน (Job Evaluation) การจัดทำโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือน (Pay Structure) มาประยุกต์ใช้ให้มีความเหมาะสม และเป็น ธรรมกับพนักงานทุกคนโดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจภายนอกองค์กรประกอบด้วย

2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย (Safe and Healthy Working Condition) หมายถึง การจัดการสภาพแวดล้อมต่างๆ เพื่ออำนวยความสะดวกสบาย และความปลอดภัยให้แก่ พนักงาน สุขภาพของพนักงานเป็นปัจจัยสำคัญต่อการทำงานเป็นอย่างยิ่ง เพราะถ้าพนักงานมี ร่างกายอ่อนแอก็ไม่สามารถปฏิบัติงานใดๆ สำเร็จลุล่วงไปได้ ในทำนองเดียวกันถ้าภาวะจิตใจของ พนักงานอยู่ในสภาพที่ไม่มั่นคง มีความทุกข์ทางใจก็ไม่สามารถปฏิบัติงานให้องค์กรได้เช่นกัน

สภาพแวดล้อมในที่ทำงานนับตั้งแต่สถานที่ อุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงาน แสงสว่าง อุณหภูมิ จากเครื่องปรับอากาศ ระดับเสียง และกระบวนการในการทำงาน สิ่งเหล่านี้มีผลกระทบต่อความ ปลอดภัยและสุขภาพกายสุขภาพใจของพนักงานทุกคน ดังนั้น การจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ดี และเหมาะสม จะมีส่วนช่วยให้พนักงานได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยลดอุบัติเหตุในการทำงาน ได้ระดับหนึ่ง และการจัดสภาพการทำงานจะเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานด้วย

3. โอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ (Opportunity to Continuously Grow And Develop Human Capacities) พนักงานทุกคนต้องการโอกาสก้าวหน้าในชีวิตหรือความเจริญเติบโตใน ระดับที่แตกต่างออกไป เนื่องจากสภาพความต้องการของแต่ละบุคคลไม่เหมือนกันแล้วแต่เงื่อนไข ของแต่ละบุคคล เช่น ฐานะทางเศรษฐกิจ ระดับการศึกษา ทักษะคติ ความต้องการ ค่านิยม บุคลิกภาพ ฯลฯ ที่ทำให้ความต้องการของมนุษย์แตกต่างกัน

การให้โอกาสได้มีความเจริญก้าวหน้าในการทำงานนั้น เป็นสิ่งที่พนักงานในองค์กรส่วนใหญ่ ให้ความสำคัญอย่างยิ่ง องค์กรจึงจำเป็นต้องเสริมสร้างให้เกิดความเจริญก้าวหน้าให้แก่พนักงาน ซึ่งมีหลายวิธีด้วยกัน โดยใช้วิธีพัฒนาอาชีพให้กับพนักงาน (Career Development) เช่น

3.1 การวางแผนอาชีพ (Career Planning) เป็นการเน้นกิจกรรมของพนักงานแต่ละคนที่เป็น ประโยชน์ในการตัดสินใจเลือกความสำเร็จในอาชีพ

3.2 การจัดการอาชีพ (Career Management) เป็นการเน้นกิจกรรมขององค์กรที่ สนับสนุนความเจริญเติบโตในอาชีพให้กับพนักงาน เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาความสามารถของพนักงานนั้น พนักงานจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงตนเองให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความคิดที่ทันสมัย ก้าวทันโลกแห่งเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology) อยู่เสมอ การทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน จะสามารถเพิ่มความสามารถในการแข่งขันเชิงธุรกิจ ตลอดจนความเจริญก้าวหน้าขององค์กรได้

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) หมายถึง การมีโอกาสในการแสวงหาความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพในตำแหน่ง ให้โอกาสพนักงานในการใช้ความรู้ความสามารถใหม่ๆ รวมทั้งการเลื่อนตำแหน่งงานที่ทำ ควรมีการให้หลักประกันความมั่นคงในการทำงานให้โอกาสพนักงานพัฒนาทักษะของตนและมีความมั่นคงในการว่าจ้างงาน

5. การบูรณาการทางสังคม หรือ การทำงานร่วมกัน (Social Integration In The Work Organization) หมายถึง การทำงานร่วมกันของพนักงานในองค์กร เป็นความสัมพันธ์ในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ (Formal and Informal Relationship) ซึ่งจะช่วยก่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กร เพราะทำให้เกิดความจริงจังจากเพื่อนร่วมงาน มีความเท่าเทียมกันในองค์กร ไม่มีการแบ่งชั้นแบ่งระดับ และนอกจากนี้ยังได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างเสมอภาคกันด้วย

6. ประชาธิปไตยในองค์กร (Constitutionalism) คือ พนักงานมีสิทธิอะไรบ้างและจะปกป้องสิทธิของตนเองได้อย่างไร ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้นๆ ว่ามีความเคารพในสิทธิส่วนตัวมากน้อยเพียงใด ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่พนักงาน และมีการจัดเตรียมงานให้เกิดความเหมาะสมและมีความสัมพันธ์กัน

7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Total Life Space) หมายถึง บุคคลจะต้องจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุล ได้แก่ การแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทาง ซึ่งจะต้องมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าในอาชีพ

8. การคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Relevance) คือ การที่พนักงานมีความรู้สึกว่าการกระทำหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคมมีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์กรของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มพูนคุณค่าความสำคัญของอาชีพและเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตนเอง ตัวอย่างเช่น ความรู้สึกของพนักงานที่รับรู้ว่าหน่วยงานของตนมีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านการผลิต การกำจัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด การฝึกปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่นๆ

Maslow (สมยศ นาวิการ. 2541: 368-369; อ้างอิงจาก Maslow. n.d.) ระบุว่า บุคคลจะมีความต้องการที่เรียงลำดับจากระดับพื้นฐานมากที่สุดไปยังสูงสุดนั้นจะอยู่บนพื้นฐานของสมมติฐาน 3 ประการคือ

1. บุคคล คือสิ่งมีชีวิตที่มีความต้องการและความต้องการของบุคคลที่ยังไม่ถูกตอบสนองเท่านั้นที่สามารถมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพวกเขาได้ ส่วนความต้องการที่ถูกตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจ

2. ความต้องการของบุคคลจะถูกเรียงลำดับตามความสำคัญหรือลำดับชั้นจากความต้องการพื้นฐาน (เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย) ไปจนถึงความต้องการที่ซับซ้อน (เช่น ความสำเร็จ)

3. บุคคลจะก้าวไปสู่ความต้องการระดับต่อไป เมื่อความต้องการระดับต่ำลงมาได้ถูกตอบสนองอย่างดีแล้วเท่านั้น ซึ่งมาสโลว์ได้แบ่งลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์เป็น 5 ชั้นตอนคือ

1) ความต้องการทางร่างกาย จะอยู่ลำดับต่ำที่สุด เป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด เช่น ความต้องการในเรื่องอาหาร น้ำ เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค การพักผ่อน ที่พักอาศัย ความต้องการในลำดับนี้ หมายถึง แรงผลักดันทางชีววิทยาพื้นฐานและโดยทั่วไปความต้องการทางร่างกายถูกตอบสนองด้วยรายได้ที่เพียงพอและสภาพแวดล้อมของงานที่ดี เช่น ห้องน้ำสะอาด แสงสว่างที่เพียงพอ อุณหภูมิที่สบาย และการระบายอากาศที่ดี

2) ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย คือ ความต้องการลำดับที่สอง เป็นความต้องการที่จะได้รับการคุ้มครองป้องกันอันตรายต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นแก่ชีวิต ทรัพย์สิน สิทธิเสรีภาพ ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ความมั่นคงในหน้าที่การงาน สถานะทางสังคม ซึ่งมีหลายวิธีที่จะตอบสนองความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย เช่น การจัดทำประกันชีวิตและสุขภาพ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย กฎและข้อบังคับที่ยุติธรรมและสมควร และการยอมให้มีสหภาพแรงงาน

3) ความต้องการทางสังคม คือ ความต้องการลำดับที่สาม เป็นความต้องการที่เกี่ยวข้องกับการอยู่ร่วมกัน มีเพื่อนพรรคพวก การได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่นและเป็นส่วนหนึ่งของสังคม เพื่อตอบสนองความต้องการทางสังคม อาจกระตุ้นการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม เช่น งานเลี้ยงของหน่วยงาน ทีมฟุตบอลหรือโบว์ลิ่ง เป็นต้น

4) ความต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียง ได้รับการยกย่อง คือ ความต้องการลำดับที่สี่ เป็นความต้องการเกี่ยวกับความมั่นใจในตนเอง ในเรื่องของความรู้ความสามารถ รวมทั้งความต้องการที่จะให้บุคคลอื่นยกย่อง สรรเสริญ หรือเป็นที่ยอมรับนับถือในสังคมและความต้องการในด้านสถานภาพ

5) ความต้องการความสมหวังของชีวิต คือ ความต้องการระดับสูงสุดเป็นความต้องการที่อยากจะทำให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่าง ตามความนึกคิดหรือความคาดหวังของตน

จากความหมายและองค์ประกอบหรือเกณฑ์ชีวิตคุณภาพในการทำงานต่างๆ ที่นักวิชาการได้นิยามไว้ข้างต้น พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นคำที่มีความหมายกว้างครอบคลุมในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร แต่มีเป้าหมายสำคัญร่วมกันอยู่ที่ให้พนักงานองค์กรเกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เหมาะสม พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รู้สึกว่าตนมีคุณค่าต่อองค์กร ดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข ความสำเร็จ ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้จึงนำเกณฑ์ชีวิตคุณภาพในการทำงาน 8 ประการ ของ Walton (ศรีรัตน์ เหล่ารัศมีวิวัฒน์, 2555: 16-18; อ้างอิงจาก Walton, 1974: 22-27) ได้แก่ 1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีที่มีความปลอดภัย 3. โอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ 4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5. การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน 6. ประชาธิปไตยในองค์กร 7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว 8. การคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งเป็นเกณฑ์การวัดที่มี

การยอมรับอย่างกว้างขวาง โดยเลือกมา 4 ด้าน ได้แก่ 1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย 3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 4. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ตามแบบเค้าโครงงานวิจัยของชิปไทย โปธาทอง (2556) ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตของการทำงาน การจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี เพื่อศึกษาว่ามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี

4. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงาน

4.1 ความหมายของประสิทธิภาพ

ณัฐชัย ภัทรบ (2545) กล่าวว่าความหมายของประสิทธิภาพว่า การกระทำของแต่ละบุคคลที่มีความสามารถและความพร้อม พยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานของตนอย่างคล่องแคล่ว ด้วยความมีระเบียบ มีกฎเกณฑ์ ปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลา รวดเร็ว ถูกต้องมีคุณภาพ และมาตรฐานซึ่งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต้องเกิดจากความขยันหมั่นเพียร มีความรับผิดชอบ และเอาใจใส่ในงานพร้อมด้วยจิตใจที่ซื่อสัตย์ และภาคีต่อองค์กร

สมใจ ลักษณะ (2544: 7) กล่าวว่า การมีประสิทธิภาพในการทำงานของตัวบุคคล หมายถึงการทำงานให้เสร็จ โดยสูญเวลาและเสียพลังงานน้อยที่สุด ได้แก่การทำงานได้เร็ว และได้งานที่ดี บุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นบุคลากรที่ตั้งใจในการปฏิบัติงานเต็มความสามารถใช้กลวิธีหรือเทคนิคการทำงานที่จะสร้างผลงานได้มาก เป็นผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจ โดยสิ้นเปลือง ต้นทุน ค่าใช้จ่าย พลังงาน และเวลาน้อยที่สุด

Ryan and Smith (ภัทธีร์ จันทรกมล. 2550: 37; อ้างถึง Ryan; & Smith. 1954: 276) ได้พูดถึงประสิทธิภาพของบุคคล (Human Efficiency) ว่าเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์ในแง่บวกกับสิ่งที่ทุ่มเทและลงทุนให้กับงานซึ่งประสิทธิภาพในการทำงานนั้น มองจากแง่มุมของการทำงานของแต่ละบุคคล โดยพิจารณาเปรียบเทียบสิ่งที่ให้กับงาน เช่น ความพยายาม กำลังงานกับผลลัพธ์ที่ได้จากงานนั้น

วัชรีย์ ชูธรรม (2523: 246) กล่าวถึงความหมายของประสิทธิภาพของบุคคลว่า การทำงานเสร็จโดยสูญเวลาและเสียพลังงานน้อยที่สุด ค่านิยมการทำงานยึดกับสังคม คือ การทำงานได้เร็ว และได้งานดี

บุคคลที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน คือ บุคคลที่ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถใช้กลวิธีและเทคนิคการทำงานที่จะสร้างผลงานได้มากเป็นผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจ โดยสิ้นเปลืองทุนค่าใช้จ่าย พลังงานและเวลาน้อย เป็นบุคคลที่มีความสุขและพอใจในการทำงาน เป็นบุคคลที่มีความพอใจจะเพิ่มพูนคุณภาพและปริมาณของผลงาน คิดค้น ดัดแปลงวิธีการทำงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้นเสมอ

ประสิทธิภาพขององค์กร คือ การที่องค์กรสามารถดำเนินงานต่างๆ ตามภารกิจหน้าที่ขององค์กรโดยใช้ทรัพยากร ปัจจัยต่างๆ รวมถึงกำลังคน อย่างคุ้มค่าที่สุด มีการสูญเปล่าน้อยที่สุด มีลักษณะการดำเนินงานไปสู่ผลตามวัตถุประสงค์ได้อย่างดีโดยประหยัดทั้งเวลา ทรัพยากร และกำลังคน องค์กรที่มีระบบการบริหารจัดการที่เอื้อต่อการผลิตและการบริการได้ตามเป้าหมาย องค์กรมีความสามารถประยุกต์ใช้ทฤษฎีศาสตร์ กลยุทธ์ เทคนิควิธีการ และเทคโนโลยีอย่างฉลาด ทำให้เกิดวิธีการทำงานที่เหมาะสมมีความราบรื่นในการดำเนินงาน มีปัญหา อุปสรรคและความขัดแย้งน้อยที่สุด บุคลากรมีขวัญกำลังใจดี มีความสุขความพอใจในการทำงาน

สิ่งที่ควรระลึก คือแม้คำว่าประสิทธิภาพจะเป็นส่วนย่อยของคำว่าประสิทธิผล แต่เมื่อพิจารณาว่าการมีประสิทธิภาพขององค์กรจะเน้นปัจจัยและกระบวนการที่เชื่อมโยงไปสู่ผลผลิตแบบครบวงจร นั่นคือพิจารณาประสิทธิภาพในลักษณะที่มีการจัดปัจจัย และใช้กระบวนการอย่างคุ้มค่า ไม่สูญเปล่า ไม่สิ้นเปลือง ใช้วิธีการทำงานและวิธีการบริหารจัดการที่ดีให้องค์กรสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์

วีระผล สุวรรณนันต์ (2527: 87) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การกระทำใดๆ เพื่อวัตถุประสงค์ใดวัตถุประสงค์หนึ่งและภายใต้งบประมาณที่จำกัด กิจกรรมใดสามารถก่อให้เกิดผล (Output) สูงสุด เราเรียกกิจกรรมนั้นเป็นกิจกรรมที่มีประสิทธิภาพ

ธงชัย สันติวงษ์ (2526: 198) ประสิทธิภาพ หมายถึง กิจกรรมทางด้านการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้องกับวิธีการซึ่งหน่วยงานพยายามที่จะกำหนดให้ทราบแน่ชัดว่าพนักงานของตนสามารถปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด

ดิน ปรัชญาพฤกษ์ และไกรยุทธ ธีรตยาคีนันท์ (2534: 12-14) กล่าวว่า ความหมายของประสิทธิภาพ” อาจแบ่งได้เป็น 3 ประเภทใหญ่ๆ คือ

1. ประสิทธิภาพจากแง่มุมของค่าใช้จ่าย (Input Cost of Allocative Efficiency) หมายถึง การใช้ต้นทุนต่ำกว่าผลลัพธ์ หรือการใช้ต้นทุนอย่างคุ้มค่า หรือการทำให้มากขึ้นโดยมีการสูญเสียน้อยลง
2. ประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการบริหาร (Process Efficiency) หมายถึงการทำงานด้วยวิธีการหรือเทคนิคที่สะดวกสบายกว่าเดิม หรือทำงานด้วยความรวดเร็ว หรือการทำงานที่ถูกต้องตามระบบและขั้นตอนของทางราชการ
3. ประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์ (Output Efficiency) หมายถึงการทำงานที่มีผลกำไร การทำงานให้ทันเวลา หรือการทำงานอย่างมีคุณภาพ หรือการสร้างความปลอดภัยให้เกิดขึ้นในบรรดาข้าราชการด้วยกันหรือการทำงานให้สัมฤทธิ์ผล

ตุลา มหาพธานนท์ (2545: 42) ประสิทธิภาพ (Effectiveness) คือ ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งที่นำเข้า (Input) กับผลที่ได้รับ (Output) ความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรที่นำเข้ากับผลผลิตที่ได้ออกมา ถ้าผลผลิตที่ออกมาได้มากกว่าทรัพยากร (ได้แก่ คน, เงิน, วัสดุของเครื่องมือเครื่องมือน้อยต่าง ๆ และวิธีการผลิต) ที่นำเข้า หมายความว่าองค์กรได้เพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการทำงานขึ้นแล้ว ดังนั้นวิธีการหาประสิทธิภาพจึงสามารถเขียนสมการได้ดังนี้

$$E = (O - I) + S \text{ เมื่อ}$$

E = ประสิทธิภาพ (Efficiency)

O = ผลผลิตที่ได้รับ (Output)

I = ทรัพยากรที่นำเข้าไป (Input)

S = ความพึงพอใจ (Satisfaction)

Jon D. Millet (ธนัญกรณ์ ราชศรี. 2558: 23; อ้างอิงจาก Jon D. Millet. 1972) ได้ให้ความหมายของคำว่าประสิทธิภาพ หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงาน ซึ่งความพึงพอใจในการบริการให้ประชาชน พิจารณาจาก

1. การให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน (Equitable Service)
2. การให้บริการอย่างรวดเร็วทันเวลา (Timely Service)
3. การให้บริการอย่างเพียงพอ (Ample Service)
4. การให้บริการอย่างต่อเนื่อง (Continuous Service)
5. การให้บริการอย่างก้าวหน้า (Progressive Service)

ดังนั้นกล่าวโดยสรุปความหมายของประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง การปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ในปริมาณที่เหมาะสมและคุณภาพที่ต้องการกับทรัพยากรที่มีอยู่ ผลการปฏิบัติงานทำให้เกิดความพึงพอใจและได้รับประโยชน์ เกิดผลกำไร ทันเวลา

4.2 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

Harrington Emerson (1996: 1853-1931) เป็นที่ปรึกษาด้านวิศวกรรมเพื่อประสิทธิภาพของงาน (Efficiency engineering) โดยเน้นการจัดสรรทรัพยากรและขจัดความสูญเปล่าโดย ยอมรับการบริหารจัดการแบบวิทยาศาสตร์และให้ความสำคัญที่โครงสร้างและเป้าหมายองค์กร (Organization's structure and its goals) โดยกล่าวถึงหลักการงานให้มีประสิทธิภาพ 12 ประการ ดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน (Clearly defined ideal) ผู้บริหารต้องทราบถึงสิ่งที่ต้องการ เพื่อลดความคลุมเครือและความไม่แน่นอน
2. ใช้หลักเหตุผลทั่วไป (Common sense) ผู้บริหารต้องพัฒนาความสามารถสร้างความแตกต่างโดยค้นหาความรู้และคำแนะนำให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้
3. คำแนะนำที่ดี (Competent counsel) ผู้บริหารต้องการคำแนะนำจากบุคคลอื่น
4. วินัย (Discipline) ผู้บริหารควรกำหนดองค์กรเพื่อให้พนักงานเชื่อถือตามกฎวินัยต่างๆ
5. ความยุติธรรม (Fair deal) ผู้บริหารควรให้ความยุติธรรมและความเหมาะสม
6. มีข้อมูลที่เชื่อถือได้ เป็นปัจจุบัน ถูกต้อง และแน่นอน (Reliable, immediate, accurate and permanent records) ผู้บริหารควรมีข้อเท็จจริงเพื่อใช้ในการตัดสินใจ
7. ความฉับไวของการจัดส่ง (Dispatching) ผู้บริหารควรใช้การวางแผนตามหลักวิทยาศาสตร์สำหรับแต่ละหน้าที่เพื่อให้องค์กรทำหน้าที่ได้อย่างราบรื่นและบรรลุจุดมุ่งหมาย

8. มาตรฐานและตารางเวลา (Standards and conditions) ผู้บริหารควรรักษา สภาพแวดล้อมให้ดี

9. สภาพมาตรฐาน (Standardized conditions) ผู้บริหารควรรักษาสภาพแวดล้อมให้ดี

10. การปฏิบัติการที่มีมาตรฐาน (Standardized operations) ผู้บริหารควรรักษารูปแบบมาตรฐานของวิธีการปฏิบัติที่ดี

11. มีคำสั่งการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานระบุไว้ (Written standard-practice instructions) ผู้บริหารต้องระบุการทำงานที่มีระบบถูกต้องและเป็นลายลักษณ์อักษร

12. การให้รางวัลที่มีประสิทธิภาพ (Efficiency reward) ผู้บริหารควรให้รางวัลพนักงานสำหรับการทำงานที่เสร็จสมบูรณ์

Woodcoch (1989: 116) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับการทำงานที่มีประสิทธิภาพ การทำงานร่วมกัน บุคลากรจะต้องมีพฤติกรรมในการทำงานที่ดี แสดงออกถึงลักษณะสำคัญ 11 ประการ ที่เรียกว่า "Building Blocks" คุณลักษณะดังกล่าวประกอบด้วย

1. มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน (Clear Objective and Agreed Goal) วัตถุประสงค์ คือ จุดมุ่งหมายของการปฏิบัติงานที่ใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติงานขององค์กรที่ต้องการทำให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จ การที่บุคลากรมีวัตถุประสงค์ในการทำงานที่ชัดเจนตรงตามเป้าหมายของบริษัท จะทำให้ผลการดำเนินงานเป็นไปตามนโยบายที่ได้ตั้งไว้

2. ความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา (Openness and Confrontation) ความเปิดเผยต่อกันของบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญต่อการทำงานร่วมกัน การทำงานที่มีประสิทธิภาพ บุคลากรจะต้องกล้าแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา จะต้องกล้าเผชิญหน้าช่วยแก้ไขปัญหาย่างเต็มใจและจริงใจ การทำงานที่มีประสิทธิภาพจะต้องมองไปที่ความเชื่อถือว่ามีความเข้าใจซึ่งกันและกัน สามารถพูดคุยกันแล้วไม่เกิดปัญหาต่อตนเอง การทำความเข้าใจซึ่งกันและกันหมายถึง การที่บุคคลหนึ่งพยายามทำความเข้าใจพฤติกรรม ทัศนะ และความต้องการของบุคคลอื่นๆ เพื่อให้เกิดการให้อภัย รู้จักผ่อนสั้นผ่อนยาวในการปฏิบัติงานต่อกัน ทั้งนี้เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกัน และทำงานร่วมกันได้อย่างดี โดยมีการเรียนรู้เกี่ยวกับบุคคลอื่นในด้านความต้องการ ความคาดหวัง ความชอบไม่ชอบ ความรู้ความสามารถ ความสนใจ ความถนัด จุดเด่น จุดด้อย และอารมณ์ ซึ่งธรรมชาติของคนโดยทั่วไปแล้วจะมีความแตกต่างกันไม่ว่าจะเป็นความรู้สึก ความสนใจ นิสสัยอยาก รู้ อยากเห็น และความไม่ชอบควบคุมอย่างใกล้ชิด

3. การสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน (Support and Trust) การสนับสนุนและไว้วางใจกันโดยธรรมชาติแล้วจะต้องไปด้วยกัน เพราะถ้าปราศจากอย่างใดอย่างหนึ่งแล้ว ไม่สามารถจะได้รับความสำเร็จอย่างดีที่สุดได้ ถ้าบุคลากรไม่มีความรู้สึกว่าเขาจะต้องปกป้องงานที่เขารับผิดชอบ การทำงานก็จะขาดประสิทธิภาพ คนเราไม่ว่าจะในครอบครัวหรือในที่ทำงานด้วยกันก็ตาม ไม่เคยที่จะแสดงความรู้สึกตรงไปตรงมา และเปิดเผย นอกเสียจากเขาเหล่านั้นรู้สึกว่าคุณอื่น ๆ แสดงอย่างตรงไปตรงมาและเปิดเผยเท่าๆ กัน

4. ความร่วมมือ และการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ (Cooperation and Conflict) ความร่วมมือก็คือ การที่แต่ละคนพร้อมที่จะเกี่ยวข้องกับการทำงานร่วมกันเมื่อได้รับมอบหมายพร้อมที่จะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ทุกคนจะแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ เพราะทุกคนมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และสามารถพูดกันได้อย่างตรงไปตรงมา

4.1 การสร้างความร่วมมือกับบุคคลอื่น ในการสร้างความร่วมมือเพื่อความเข้าใจซึ่งกันและกัน จะมีบุคคลอยู่สองฝ่าย คือ ผู้ขอความร่วมมือ และผู้ให้ความร่วมมือ ความร่วมมือจะเกิดขึ้นได้เมื่อฝ่ายผู้ให้เต็มใจและยินดีจะให้ นับว่าเป็นเรื่องสำคัญ เพราะว่าเป็นเรื่องของจิตใจ ผู้ให้อาจไม่เต็มใจให้ด้วยเหตุผลต่างๆ คือ ขาดผลประโยชน์ ไม่อยากให้คนอื่นได้ดีกว่า สัมพันธภาพระหว่างผู้ขอและผู้ให้ไม่ดี วัตถุประสงค์ของทั้งสองฝ่ายไม่ตรงกัน ไม่เห็นด้วยกับวิธีการทำงานขาดความร่วมมือที่จะร่วมมือ งานที่ขอความร่วมมือนั้นเสี่ยงภัยมากเกินไป และเพราะความไม่รับผิดชอบต่องานของส่วนรวม

4.2 วิธีแก้ความขัดแย้ง การแก้ความขัดแย้งเป็นเรื่องของทักษะของแต่ละคน ในการแก้ปัญหาข้อขัดแย้งของการทำงานใช้วิธีการแก้ปัญหาาร่วมกัน ไม่พูดในลักษณะที่แสดงความหรือตัดสินความ ไม่พูดในเชิงวิเคราะห์ ไม่พูดในลักษณะที่ถือไฟเหนือกว่า หรือพูดในลักษณะที่ทำให้ผู้อื่นเจ็บปวดพยายามพูดหาประเด็นความขัดแย้งโดยไม่กล่าวโจมตีว่าใครผิดใครถูก อยู่ยัดมันในจุดมุ่งหมายและความคิดของตนฝ่ายเดียว อาศัยบุคคลที่สามารถช่วยเหลือถ้าเห็นว่าจะจะเป็นประโยชน์

5. กระบวนการทำงานและการตัดสินใจที่ถูกต้องและเหมาะสม (Sound Working and Decision Procedure) การทำงานที่มีประสิทธิภาพนั้น จะคิดถึงผลงานเป็นอันดับแรก ส่วนวิธีการทำงานเป็นอันดับรองลงมา อย่างไรก็ตามก่อนที่จะตัดสินใจนั้น จุดมุ่งหมายควรต้องมีความชัดเจนเป็นหัวใจสำคัญเพราะจะสามารถป้องกันการเข้าใจผิด และสามารถป้องกันการโต้เถียงกันในการตัดสินใจสั่งการ บุคลากรที่ดีจะมีความสามารถในการรวบรวมข้อมูลอย่างรวดเร็วและอธิบายเพื่อหาทางเลือกต่างๆ ได้ถูกต้องการตัดสินใจสั่งการเป็นกระบวนการขั้นพื้นฐานของการบริหารงาน อย่างไรก็ตามมีบ่อยครั้งที่ได้มีการปฏิบัติไม่ดีเกิดขึ้น เช่น การตัดสินใจในระดับงานผิดพลาด มีข้อมูลไม่สมบูรณ์เพื่อให้การตัดสินใจที่ดีมีระเบียบที่ยืดหยุ่นและชัดเจน ต้องอยู่ที่สมาชิกทุกคนเข้าใจและยึดมั่นในหลักการ การเห็นพ้องต้องกันในการบวนการตัดสินใจ ปัจจัยนี้ค่อนข้างจะใกล้เคียงกับโครงสร้างและบทบาทของทีมงาน ถ้าบุคลากรไม่สามารถปฏิบัติตามขอบเขต กฎเกณฑ์พื้นฐานร่วมกันได้ จะรู้สึกว่ามีอำนาจและสูญเสียความเชื่อมั่นในตนเอง ซึ่งเกิดขึ้นได้ในทุกระดับองค์การ ผู้ที่รู้สึกว่ามีอำนาจจะมีนิสัยของการแตกแยก เพื่อที่จะมีโอกาสควบคุมภายในที่ทีมงานการตัดสินใจขึ้นอยู่กับกันการเห็นพ้องต้องกันก็เชื่อว่าเหมาะสมต่อไป การเห็นพ้องต้องกันอย่างแท้จริง หมายความว่า ผู้ร่วมงานควรจะรู้สึกว่าเขาได้รับการรับฟังและเข้าใจ วิธีจะทำให้ง่ายถ้าสมาชิกแต่ละคนรู้สึกเป็นอิสระในการพูดอย่างเปิดเผย และจะมีประโยชน์มากกว่าหากบรรดาหัวหน้าทีมงานสามารถแบ่งปัญหากับพวกเขาเองและทีมงาน เพื่อที่จะรักษาความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของทีมงาน ทุกๆ คนจะต้องพอใจอย่างน้อยที่สุดพวกตนก็มีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและรู้สึกว่าสามารถช่วยเหลือการตัดสินใจได้

6. ภาวะผู้นำที่เหมาะสม (Appropriate Leadership) การทำงานโดยทั่วไปแล้ว ไม่มีทีมงานไหนต้องการผู้นำที่ถาวร หน่วยงานที่พัฒนาแล้วจะถูกเปลี่ยนภาวะผู้นำให้เป็นไปตามสถานการณ์หมายความว่า จะมีการผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกันเป็นผู้นำภายในกลุ่มตลอด เพราะการทำงานที่ดีนั้น จะต้องดึงความสามารถของบุคคลออกมา มิใช่ผู้นำเป็นคนทำเสียเอง ผู้นำที่ดีควรเป็นผู้ชี้แนะประเด็นสำคัญ อีกประการหนึ่งที่ทำให้ได้ผลงานมากที่สุดก็คือ การมอบหมายงาน (Delegation) การมอบหมายงานไม่เพียงแต่จะทำให้ผู้บริหารมีเวลาสำหรับคิดแก้ปัญหาอื่นๆ เท่านั้น แต่ยังเป็นการพัฒนาการบริหารอีกด้วย หน่วยงานใดไม่มีการมอบหมายงาน การที่ไม่มีการมอบหมายงานหรือมีการมอบหมายงานในระดับต่ำ อาจมีสาเหตุจากการขาดความเชื่อมั่นในลูกน้อง การขาดเวลาสำหรับการพัฒนาบุคลากรหรือเกิดจากความกลัวผลที่จะเกิดตามมาจากการมอบหมายงาน สำหรับสมาชิกของทีมงานที่ได้รับการคัดเลือกให้เป็นผู้นำ ต้องพร้อมที่จะให้อำนาจหน้าที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย

7. การตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีในการทำงาน (Regular Review) ทีมงานที่ดีไม่เพียงแต่จะดูจากลักษณะของทีม และบทบาทที่มีอยู่ในองค์กรเท่านั้น แต่ต้องดูวิธีการทำงานด้วยการทบทวนงานจะทำให้บุคลากรได้เรียนรู้จากประสบการณ์ที่ทำ รู้จักคิด ปรับปรุงวิธีการ การทบทวนงานนั้นมีหลายวิธี และทุกวิธีจะเกี่ยวข้องกับการได้รับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของแต่ละคน หรือของทีมงานโดยรวม

8. การพัฒนาตนเอง (Individual Development) การทำงานที่มีประสิทธิภาพจากการพัฒนาทักษะต่างๆ ของแต่ละคน ซึ่งการกระทำเช่นนี้จะได้ผลดีขึ้น ขณะเดียวกันประสิทธิภาพของทีมจะมากขึ้นถ้าหากหน่วยงานได้ให้ความสนใจต่อการพัฒนาทักษะของแต่ละคนหรือทีม การพัฒนาบุคลากรในองค์กรมักจะมองในเรื่องทักษะและความรู้ที่แต่ละคนมีอยู่ แล้วก็ทำการฝึกอบรมเพื่อปรับปรุงให้ดีขึ้น แต่การทำงานภาคปฏิบัติจำเป็นต้องอาศัยตัวแปรหลายตัวแปรหลายอย่าง ไม่เพียงแต่คำนึงถึงทักษะความรู้เท่านั้น ได้มีผู้ให้ข้อสังเกตว่าประสิทธิภาพในการทำงานของคนเรานั้นมี 2 ลักษณะคือมีประสิทธิภาพในการทำงานสูง และมีประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ ปกติแล้วไม่มีใครเลยสามารถที่จะเป็นช่างใดช่างหนึ่งของแต่ละลักษณะได้ทั้งหมด อย่างไรก็ตามทีมที่มีประสิทธิภาพต้องเรียนรู้ที่จะใช้ประโยชน์จากคุณลักษณะดังกล่าว และการสนับสนุนให้สมาชิกของทีมที่มีประสิทธิภาพน้อยกว่า ได้เลื่อนไปสู่ความมีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น

9. ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่ม (Sound Inter – Group Relation) ในการทำงานร่วมกัน แม้ว่าทีมงานจะมีคุณลักษณะที่ดีเพียงใด แต่ถ้าหากขาดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่มหรือระหว่างบุคคลในกลุ่มแล้ว ความสำเร็จของการทำงานก็จะมีอุปสรรคความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มที่มีประสิทธิภาพควรมีลักษณะ ดังนี้

- 9.1 แนใจว่าการกระทำและการตัดสินใจของทีมได้รับการสื่อสาร และความเข้าใจ
- 9.2 สมาชิกในทีมพยายามที่จะเข้าใจความคิดเห็นของคนอื่น เข้าใจปัญหาและอุปสรรคของฝ่ายอื่นๆ และยื่นมือเข้าช่วยเหลือเมื่อจำเป็น
- 9.3 ค้นหาวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพร่วมกับฝ่ายอื่นอย่างต่อเนื่อง

9.4 ไม่เป็นผู้ที่มีความแข็งกระด้าง ตื้อรั้น

9.5 พยายามนำความคิดเห็นของคนอื่นในที่มาพิจารณาเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

9.6 มีความเข้าใจในความแตกต่างของคน และพยายามใช้ประโยชน์จากความแตกต่างกัน

10. การกำหนดบทบาทของสมาชิกอย่างชัดเจน (Balanced Roles) สมาชิกในที่แต่ละคนจะต้องมีความเข้าใจในบทบาทของตนเอง มีการจัดแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร ทุกคนต้องรู้ว่าใครทำหน้าที่อะไร เพื่อกำหนดพฤติกรรมของสมาชิกในที่ที่แสดงออกให้ชัดเจน เหมาะสมกับตำแหน่งที่รับผิดชอบอยู่ บทบาท แบ่งได้เป็น 2 ประเภท

10.1 บทบาทตามหน้าที่ (บทบาทเฉพาะ)

10.2 บทบาททั่วไป เป็นการแสดงพฤติกรรมตามความคาดหวังของบุคคลที่เกี่ยวข้อง เช่น การมาทำงานตรงตามเวลา การรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่นๆ การให้ความเคารพ นับถือ ผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่าผู้สูงวัยกว่า ฯลฯ

11. การติดต่อสื่อสารที่ดี (Good Communication) จะต้องมี การติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บริหาร (ผู้บังคับบัญชา) กับผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมปฏิบัติงานอย่างเปิดเผย (Openness) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการสื่อความหรือแลกเปลี่ยนข่าวสารซึ่งกันและกัน การติดต่อสื่อสารเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารงานให้เกิดมนุษยสัมพันธ์ การติดต่อสื่อสารจึงต้องอาศัยศิลปะในการถ่ายทอดข้อความ คือ ต้องหาวิธีหยังความต้องการ อารมณ์ ความรู้สึกของผู้ร่วมงานทุกคน เพื่อจะได้ถ่ายทอดข้อมูลต่างๆ เช่น คำพูด กิริยาท่าทาง สีหน้า แววตา ภาษาเขียน สัญลักษณ์ หรือสื่อมวลชน การสื่อสารที่ไม่ดีจะก่อให้เกิดความเข้าใจไม่ตรงกัน ซึ่งนำไปสู่ความขัดแย้งหรือความล้มเหลวในการทำงาน

จากความหมายของประสิทธิภาพในการทำงาน โดยส่วนใหญ่แล้วประสิทธิภาพในการทำงานจะเน้นผลของการทำงานโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้คุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งหนึ่งในทรัพยากรขององค์กรที่สำคัญ คือ คน ดังนั้น องค์กรใดมีบุคคลที่มีประสิทธิภาพในการทำงานจะส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรเพิ่มขึ้น บุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นบุคลากรที่ตั้งใจในการปฏิบัติงานเต็มความสามารถใช้กลวิธีหรือเทคนิคการทำงานที่จะสร้างผลงานได้มาก เป็นผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจโดยสิ้นเปลือง ต้นทุน ค่าใช้จ่าย พลังงาน และเวลาน้อยที่สุด (สมใจ ลักษณะ. 2544: 7) ประสิทธิภาพของบุคคลเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์ในแง่บวกกับสิ่งที่ทุ่มเทและลงทุนให้กับงานซึ่งประสิทธิภาพในการทำงาน (ภทรีย์ จันทรทองกุล. 2550: 37; อ้างอิงจาก Ryan; & Smith. 1954: 276) ตามแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน Harrington Emerson (1996) เน้นการจัดสรรทรัพยากรและขจัดความสูญเปล่า ให้ความสำคัญที่โครงสร้างและเป้าหมายองค์กร ส่วน Woodcoch (1989) มุ่งเน้นการทำงานที่มีประสิทธิภาพการทำงานร่วมกัน โดยในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือก "Building Blocks" ของ Woodcoch (1989) ทักษะเกี่ยวกับการทำงานที่มีประสิทธิภาพการทำงานร่วมกัน บุคลากรจะต้องมีพฤติกรรมในการทำงานที่ดี แสดงออกถึงลักษณะสำคัญ 11 ประการ เพื่อศึกษาทัศนคติหรือความรู้สึกทางบวกในตัวบุคคล ซึ่งบุคคลที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน จะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพขององค์กรต่อไปตามลำดับ ทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ สำเร็จดังเป้าหมายตามที่ตั้งไว้

5. ประวัติบริษัทและข้อมูลความเป็นมาของสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานีโดยสังเขป

ประวัติโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งที่ 1

ที่อยู่	: ถนนติวานนท์ ตำบลบางกะดี อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี 12000
ประเภทธุรกิจ	: EMS (Electronic Manufacturing Service)
กลุ่มอุตสาหกรรม	: อิเล็กทรอนิกส์
ทุนจดทะเบียน	: 700 ล้านบาท
พนักงานประจำสำนักงาน (ระดับปฏิบัติการ)	: 425 คน

ตาราง 2 แสดงข้อมูลพนักงานประจำสำนักงาน โรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์ แห่งที่ 1 จังหวัดปทุมธานี ณ วันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2559

ตำแหน่ง	จำนวนคน
Accountant	11
Engineer	317
IT Specialist	19
Officer	78
รวมทั้งสิ้น	425

ที่มา: ข้อมูลฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ณ วันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2559 โรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์ แห่งที่ 1 จังหวัดปทุมธานี.

ประวัติโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งที่ 2

ที่อยู่	: ถนนติวานนท์ ตำบลบางกะดี อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี 12000
ประเภทธุรกิจ	: EMS (Electronic Manufacturing Service)
กลุ่มอุตสาหกรรม	: อิเล็กทรอนิกส์
ทุนจดทะเบียน	: 2,265 ล้านบาท
พนักงานประจำสำนักงาน	: 978 คน

ตาราง 3 แสดงข้อมูลพนักงานประจำสำนักงาน โรงงานประกอบแผงวงจรรีเลย์ทรอนิกส์ แห่งที่ 2
จังหวัดปทุมธานี ณ วันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2558

สายงาน	จำนวนคน
สำนักงานประธานเจ้าหน้าที่บริหาร	2
ฝ่ายบริหารวัตถุดิบ	238
ฝ่ายพัฒนาธุรกิจ	92
ฝ่ายจัดหาวัตถุดิบ	71
ฝ่ายแนะนำผลิตภัณฑ์ใหม่	12
ฝ่ายวิศวกรรม	268
ฝ่ายควบคุมคุณภาพ	137
ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์	54
ฝ่ายบัญชีและการเงิน	39
ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ	15
ฝ่ายสนับสนุนการผลิต	50
รวมทั้งสิ้น	978

ที่มา: รายงานประจำปี 2558 โรงงานประกอบแผงวงจรรีเลย์ทรอนิกส์ แห่งที่ 2 จังหวัดปทุมธานี.

ประวัติและความเป็นมาของสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี

ชื่อบริษัท	: บริษัทสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จำกัด
ดำเนินการธุรกิจ	: จัดสรรที่ดินเพื่อใช้ในการประกอบอุตสาหกรรม บริการสาธารณูปโภค บริการทางด้านวิศวกรรม บริการวิเคราะห์คุณภาพสิ่งแวดล้อม
ก่อตั้ง	: 11 กันยายน 2530
ทุนจดทะเบียน	: 66,000,000 บาท
ผู้ถือหุ้น	: กัลยรัตน์ สุริยस्थ्य กอบกาญจน์ วัฒนวรางกูร กนิษฐ เมืองกระจ่าง กนก สุริยस्थ्य

บริษัท ซูเปอร์ไลท์ เอ็น.เค.เอส. โฮลดิ้ง จำกัด

บริษัท ไทยโตชิบาอุตสาหกรรม จำกัด

บริษัท ไทยโตชิบาไลท์ติ้ง จำกัด

บริษัท ไทยโตชิบาฟลูออเรสเซนต์แลมป์ จำกัด

พื้นที่ : 1,222 ไร่

ที่ตั้งสำนักงานใหญ่ : 149 หมู่ 5 ถนนติวานนท์ ตำบลบางกะดี จังหวัดปทุมธานี 12000

ตาราง 4 แสดงทำเนียบโรงงาน ในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี เดือนมิถุนายน พ.ศ. 2559

ประกอบกิจการ	ชื่อโรงงาน
ทำเครื่องปรับอากาศ	บริษัท โตชิบาคอนซูมเมอร์โปรดักส์ (ประเทศไทย) จำกัด
ผลิตและประกอบเครื่องใช้ เครื่องอุปกรณ์	บริษัท เอสวีไอ จำกัด (มหาชน)
ผลิตแผงวงจรไฟฟ้า	บริษัท โซนี่ ดีไวซ์ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด
ขนมซ็อกโกแลต	บริษัท ไทยกุลิโกะ จำกัด
ผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้า	บริษัท ดราโก้ พี ซี บี จำกัด (มหาชน)
ผลิตเครื่องมือเครื่องใช้หรืออุปกรณ์การแพทย์	บริษัท อาซาฮี อินเทค (ไทยแลนด์) จำกัด
ผลิตหม้อแปลงไฟฟ้า และขดลวดไฟฟ้า	บริษัท ชุมิตะ อิเลคทริก (ประเทศไทย) จำกัด
ผลิตชิ้นส่วนและสปิลเดิลมอเตอร์	บริษัท นิเด็ค ชิบาอุระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด
ผลิตลวดสแตนเลสเกลียว	บริษัท อาซาฮี อินเทค (ไทยแลนด์) จำกัด
ผลิตแมคเนตรอน ชิ้นส่วนขึงไมโครเวฟ	บริษัท โตชิบา โอคุโตะ อิเล็กทรอนิกส์ ดีไวส์ (ประเทศไทย) จำกัด
อุปกรณ์เครื่องปรับอากาศ	บริษัท ไทยคากิฮูมา จำกัด
ผลิตเครื่องปรับอากาศ	บริษัท โตชิบา แครเรียร์ (ประเทศไทย) จำกัด
ผลิตหลอดฟลูออเรสเซนต์	บริษัท ไทยโตชิบาไลท์ติ้ง จำกัด
ผลิตเครื่องควบคุมอุณหภูมิ	บริษัท คอนโทรล คอมโพเนนท์ จำกัด
ทำผลิตภัณฑ์จากเม็ดพลาสติก	บริษัท ริกัน (ไทยแลนด์) จำกัด
ผลิตทรานฟอร์มเมอร์	บริษัท โตชิบา ไลท์ติ้ง คอมโพเนนท์ส (ประเทศไทย) จำกัด
ผลิตหลอดแก้วไส้หลอดแก้วผลึกครอบแก้วมิเตอร์	บริษัท ไทยโตชิบาไลท์ติ้ง จำกัด
ผลิตกระป๋องบรรจุเครื่องดื่ม	บริษัท คราวน์เบ็บแคน แอนด์ โคลสเซอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด
ผลิตชิ้นส่วนพิเศษหรืออุปกรณ์สำหรับรถยนต์	บริษัท ทรานสตอรน (ไทยแลนด์) จำกัด
การทำผลิตภัณฑ์พลาสติกเป็นชิ้นหรือรูปทรงต่างๆ	บริษัท บี.กริม บีไอพี เพาเวอร์ 1 จำกัด
ผลิตแม่พิมพ์	บริษัท เทคโนโลยี สโตร์ จำกัด

ตาราง 4 (ต่อ)

ประกอบกิจการ	ชื่อโรงงาน
ทำชิ้นส่วนพิเศษ หรืออุปกรณ์สำหรับรถยนต์	บริษัท ชังเค เอ็นกราวิ่ง เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด
ผลิตแบบจำลอง	บริษัท คิวอะคอมเมอร์เชียล จำกัด
โรงงานผลิต ส่ง หรือจำหน่าย พลังงานไฟฟ้า	บริษัท ไทย คากินูมา จำกัด
ทำผลิตภัณฑ์พลาสติก	บริษัท เทคโนโลยี สโตร์ จำกัด
การทำ คัดแปลง ปรับผิวแม่พิมพ์ หรือซ่อมแบบ	บริษัท ชังเค เอ็นกราวิ่ง เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด
ผลิตวัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ยานยนต์	บริษัท คิวอะคอมเมอร์เชียล จำกัด
ทำชิ้นส่วนอุปกรณ์เครื่องทำความเย็น	บริษัท ไทย คากินูมา จำกัด
ป้อนชิ้นส่วนโลหะแผ่น เช่น สุกซ์กัณฑ์โลหะ ฯลฯ	บริษัท เทคโนโลยี สโตร์ จำกัด
บำบัดน้ำเสียรวม	บริษัท สวนอุตสาหกรรมบางกะดี จำกัด
ทำแม่พิมพ์ฉีดพลาสติก, แม่พิมพ์โลหะ	บริษัท เทคโนโลยี สโตร์ จำกัด
ผลิตน้ำประปาเพื่อการอุตสาหกรรม	บริษัท สวนอุตสาหกรรมบางกะดี จำกัด
ทำแม่พิมพ์โลหะ และ กิ่ง ควัน กัด ไซ เจียน	บริษัท เทคโนโลยี 프리ชชั่น จำกัด
ผลิต, บรรจุเครื่องสำอาง	บริษัท สยาม อัลติเมท แลบบอราทอรีส์ จำกัด
คัดแยกวัสดุที่ไม่ใช้แล้ว ที่ไม่เป็นของเสีย	บริษัท กันไซ เคมิคัล (ประเทศไทย) จำกัด
ผลิตก๊าซไนโตรเจน	บริษัท แอร์โปรดักส์อินดัสตรี จำกัด

ที่มา: สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานี. (2557: ออนไลน์).

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

คันทรส หนูเขียว (2557) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจ และความผูกพันต่อองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสำนักงานบริหารกิจการสำนักงานอัยการสูงสุด ผลงานวิจัยพบว่า

1. ลักษณะประชากรศาสตร์ด้านเพศ ระดับการศึกษาและระดับงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนในด้านอายุ และอายุงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

2. ตัวแปรที่มีผลต่อประสิทธิผลการทำงานโดยรวม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ในปัจจัยแรงจูงใจ ประกอบด้วย ด้านความต้องการความสำเร็จ ด้านความต้องการความผูกพัน และด้านความต้องการอำนาจ สำหรับปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านความเต็มใจในการทำงานให้องค์กร โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมเรียงลำดับตามความสัมพันธ์

จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความเต็มใจในการทำงานในองค์กร (.418) ด้านความผูกพัน (.260) ด้านความต้องการความสำเร็จ (.238) และด้านความต้องการอำนาจ (-.153) โดยตัวแปรทั้ง 4 ตัวนี้ สามารถร่วมกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสำนักงานบริหารกิจการสำนักงาน อัยการสูงสุดโดยรวม ได้ร้อยละ 62.1

3. ตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์ กับประสิทธิภาพในการทำงานในปัจจุบันความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านความปรารถนาที่จะยังเป็นสมาชิกขององค์กร และด้านมีความเชื่อและยอมรับ ค่านิยมและเป้าหมายองค์กร

รดา มณีพรายพรรณ (2549) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยู. อาร์. เคมีคอล จำกัด ผลงานวิจัยพบว่า

1. พนักงานบริษัท ยู. อาร์. เคมีคอล จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 18-27 ปี สถานภาพสมรส มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 7 ปี และอยู่ในตำแหน่งงานระดับพนักงาน

2. พนักงานบริษัท ยู. อาร์. เคมีคอล จำกัด มีความคิดเห็นต่อปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านค่าตอบแทน ด้านการฝึกอบรม และด้านการปฐมนิเทศ อยู่ในระดับดี ส่วนการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

3. พนักงานบริษัท ยู. อาร์. เคมีคอล จำกัด มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับสูงทุกข้อ อาทิเช่น ท่านปฏิบัติงานโดยมีวัตถุประสงค์ของบริษัทเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานกำหนดไว้อย่างชัดเจน ท่านปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลาที่กำหนด ท่านปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม และการปฏิบัติงานของท่านผลงานที่ได้จะต้องตรงตามมาตรฐานที่ตั้งไว้

4. พนักงานบริษัท ยู. อาร์. เคมีคอล จำกัด ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน

5. ปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านค่าตอบแทน และปัจจัยพฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชา ด้านความไว้วางใจพนักงานของหัวหน้า สามารถร่วมทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยู. อาร์. เคมีคอล จำกัด ได้ในทิศทางเดียวกัน คิดเป็นร้อยละ 20.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศรินทิพย์ คล่องพยาบาล (2551) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ธนาคารทีสโก้ จำกัด(มหาชน) ส่วนงานควบคุมและบริหารสินเชื่อรายย่อย ผลการวิจัยพบว่า

1. ลักษณะประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย อายุ สถานภาพสมรส และอายุงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน

2. ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ธนาคารทิสโก้ จำกัด (มหาชน) ส่วนงานควบคุมและบริหารสินเชื่อรายย่อย มีประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับมาก

3. ความพึงพอใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง และความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

4. ความพึงพอใจในการทำงานด้านปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านความความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายในการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง และความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

5. ความพึงพอใจในชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย ความพึงพอใจ ความประทับใจ ความผ่อนคลาย ความกระตือรือร้น ความเพลิดเพลินในการทำงาน มีความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง และความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

สุพรรณษา แสหนทวีสุข (2557) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า

1. ประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพของงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงาน และ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

2. ประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

3. ประสิทธิภาพในการทำงานด้านเวลามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ และ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

วิทยา จุงหัตถการสาธิต (2552) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท แอดวานซ์ ดาต้าเน็ตเวิร์ค คอมมูนิเคชั่นส์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า

1. ด้านประชากรศาสตร์ พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 27-33 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่าปริญญาตรี อัตราเงินเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30,000 บาท สถานภาพโสด เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ มีอายุงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 4 ปี

2. ความพึงพอใจด้านปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณารายด้าน ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก ด้านความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนในด้านปัจจัยค้ำจุนโดยรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณารายด้าน ด้านค่าตอบแทน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านความความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับมาก นโยบายในการบริหาร ด้านความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับปานกลาง

3. ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน อยู่ในระดับมาก

4. พนักงานที่มี เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับพนักงาน อัตราเงินเดือนและอายุงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน

5. ความพึงพอใจด้านปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลางถึงสูง ความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

6. ความพึงพอใจด้านปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายในการบริหาร ด้านสภาพในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน

ธิดารัตน์ ดีประเสริฐ (2548) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาบริษัทแอมพาส อินดัสทรี จำกัด แลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 18-27 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป มีประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 3 ปี รายได้เฉลี่ย ไม่เกิน 10,000 บาท พนักงานมีความต้องการประสบความสำเร็จอยู่ในระดับมากที่สุด พนักงานมีความต้องการอำนาจอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานมีความต้องการความผูกพัน หรือเป็นเพื่อนอยู่ในระดับมากที่สุด พนักงานต้องการความเจริญก้าวหน้าอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือความต้องการประสบความสำเร็จ ความต้องการอำนาจและสภาพที่ทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน

ธิปไตย โพธาทอง (2556) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตของการทำงาน การจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนคร จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 26-30 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท อายุงานในตำแหน่ง 4-6 ปี คุณภาพชีวิตในการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงานของตนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด

วรรณรัต คำสวด (2553) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ส่งผลประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 32-41ปี มีสถานภาพสมรส การศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ระยะเวลาการทำงาน 1-10 ปี มีรายได้ต่อเดือน 8,800-14,599 บาท

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคคลโดยรวม อยู่ในระดับดี มีความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ อยู่ในระดับปานกลาง มีประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร (เมื่อเทียบกับบุคคลอื่น) โดยรวมอยู่ในระดับใกล้เคียงกับบุคคลอื่น

3. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านโอกาสที่ได้ใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสอดคล้องกับกฎหมายรัฐธรรมนูญ ด้านบูรณาการทางสังคม ความเสมอภาคของบุคคลหรือการทำงานร่วมกัน ด้านบทบาทการทำงานที่มีความสมดุล และด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมของบุคลากร โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง

Angle and Perry (คันทรส หนูเขียว. 2557: 23; อ้างอิงจาก Angle; & Perry. 1981) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพขององค์กร โดยเน้นความสำคัญของพนักงานระดับปฏิบัติการสำหรับกลุ่มประชากรที่ศึกษาเป็นพนักงานบริการของบริษัทประจำทาง จำนวน 24 แห่ง ทางตะวันออกของอเมริกา ผลการวิจัยพบว่าผู้หญิงมีแนวโน้มจะมีความผูกพันมากกว่าผู้ชาย

Mee - Lim and Bain (วรรณรัต คำสวด. 2553: 12; อ้างอิงจาก Mee - Lim; & Bain. 1989) ได้ทำการศึกษาถึงผลกระทบของโปรแกรมคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เมืองเคิร์ก ที่ได้มีการจัดตั้งสหภาพในองค์กรรวม 27 แห่ง พบว่าใช้โปรแกรมคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นก่อให้เกิดผลกระทบในด้านบวกต่อผลิตภาพในการทำงานหรือการเพิ่มผลผลิต และยังช่วยลดการขาดงาน การลาออกจากงาน รวมทั้งทำให้พนักงานมีวินัยในการทำงานมากขึ้น

Gara (สุพรรณษา แสนทวีสุข. 2557: 24; อ้างอิงจาก Gara. 1997) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในภาควิชาธุรกิจของวิทยาลัย (ตามทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอิร์ชเบอร์เกอร์) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงานมีระดับความพึงพอใจสูงสุด และด้านโอกาสความก้าวหน้ามีระดับความพึงพอใจต่ำที่สุด ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความพึงพอใจมากที่สุด และด้านเงินเดือน มีความพึงพอใจน้อยที่สุด อาจารย์ชายมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าอาจารย์หญิง ในด้านการปกครองบังคับบัญชา สภาพของการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อาจารย์ที่มีอายุมากกว่า 36 ปี และมากกว่ามีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าอาจารย์ที่มีอายุ < 35 ปี หรือน้อยกว่าอาจารย์ที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาเอกมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าอาจารย์ที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาโท

Steers (1977) เสนอว่าการวิเคราะห์ประสิทธิภาพขององค์กรกับทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงาน ซึ่งเป็นผลมาจากการจัดการที่ผู้บริหารมุ่งเอาใจใส่ไปที่บุคคลในองค์กร (Employee-Centered) มากเพียงใด บุคคลในองค์กรก็รับรู้สนองตอบในเชิงทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงานมากเท่านั้น

จากการศึกษาเอกสารทางวิชาการและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้มาเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดงานวิจัยและตัวแปรในงานวิจัย ซึ่งสามารถอธิบายได้ตามหัวข้อดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงาน ตามแบบแนวคิดลักษณะทางประชากรศาสตร์ของศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2538) ซึ่งเป็นลักษณะส่วนบุคคลของแต่ละคน จะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไปเหล่านี้ มาเป็นตัวแปรต้น ในการสร้างแบบสอบถามส่วนที่ 1

2. ความผูกพันต่อองค์กร จากแนวคิดและทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร การที่สมาชิกขาดความผูกพันต่อองค์กรเกิดการส่งผลต่อองค์กรในแง่ลบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะก่อให้เกิดจาก ละเลย เพิกเฉย (Neglect) ต่อการปฏิบัติหน้าที่เพื่อองค์กร ตลอดจนลาออกจากองค์กร (Exit) ไป ในที่สุด (Whithey; & Cooper. 1989) ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออก จากงานได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน ทั้งนี้เพราะความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวคิดที่มีลักษณะ ครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงานและค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจในงาน (พัชราภรณ์ สุภม้งมี. 2548) ความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิผลต่อองค์กร (ภรณ์ กীরติบุตร. 2529) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพขององค์กร (Steers. 1977) จากการศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ทฤษฎีสององค์ประกอบของ Herzberg จะมุ่งเน้นในเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลมากกว่าความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นเพื่อให้สอดคล้อง กับงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแนวคิดของ Steers (นันทกาญจน์ จันทร์วาร. 2554; อ้างอิงจาก Steers. 1977) ที่แบ่งลักษณะความผูกพันต่อองค์กรไว้ใน 3 ประการ ได้แก่ 1. ความเชื่ออย่างแรงกล้าและ ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร 3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กร มาเป็นตัวแปรต้น ในการสร้างแบบสอบถามส่วนที่ 2 เพื่อศึกษาว่ามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ การทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี

3. คุณภาพชีวิตในการทำงาน จากความหมายและองค์ประกอบหรือเกณฑ์ชีวิตคุณภาพ ในการทำงานต่าง ๆ ที่นักวิชาการได้นิยามไว้ข้างต้น พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นคำที่มีความหมายกว้างครอบคลุมในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการ ทำงานภายในองค์กร แต่มีเป้าหมายสำคัญร่วมกันอยู่ที่ให้พนักงานองค์กรเกิดความรู้สึกพึงพอใจ ในการทำงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุขภายใต้สภาพแวดล้อมที่เหมาะสม พนักงานทำงาน ได้้อย่างมีประสิทธิภาพ รู้สึกว่าตนมีคุณค่าต่อองค์กร ดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข ความสำเร็จ ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้จึงนำเกณฑ์ชีวิตคุณภาพในการทำงาน 8 ประการ ของ Walton (ศรีรัตน์ เหล่าร์ศรีวิวัฒน์. 2555: 16-18; อ้างอิงจาก Walton. 1974: 22-27) ได้แก่ 1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม 2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย 3. โอกาสก้าวหน้าและการพัฒนา ความสามารถ 4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5. การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงาน ร่วมกัน 6. ประชาธิปไตยในองค์กร 7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว 8. การคำนึงถึงประโยชน์ และความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งเป็นเกณฑ์การวัดที่มีการยอมรับอย่างกว้างขวาง โดยเลือกมา 4 ด้าน ได้แก่ 1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย 3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 4. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ตามแบบ ค่าโครงการวิจัยของชิปไตย โพธาทอง (2556) ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตของการทำงาน การจูงใจ และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี มาเป็นตัวแปรต้น ในการสร้างแบบสอบถามส่วนที่ 3 เพื่อศึกษาว่ามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ การทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี

4. ประสิทธิภาพในการทำงาน จากความหมายของประสิทธิภาพในการทำงาน โดยส่วนใหญ่แล้วประสิทธิภาพในการทำงานจะเน้นผลของการทำงานโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้คุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งหนึ่งในทรัพยากรขององค์การที่สำคัญ คือ คน ดังนั้น องค์การใดมีบุคคลที่มีประสิทธิภาพในการทำงานจะส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การเพิ่มขึ้น บุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นบุคลากรที่ตั้งใจในการปฏิบัติงานเต็มความสามารถใช้กลวิธีหรือเทคนิคการทำงานที่จะสร้างผลงานได้มาก เป็นผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจโดยสิ้นเปลือง ต้นทุน ค่าใช้จ่ายพลังงาน และเวลาน้อยที่สุด (สมใจ ลักษณะ. 2544: 7) ประสิทธิภาพของบุคคลเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์ในแง่บวกกับสิ่งที่ทุ่มเทและลงทุนให้กับงานซึ่งประสิทธิภาพในการทำงาน (ภักธีร์ จันทรกมล. 2550: 37 อ้างอิงจาก Ryan; & Smith. 1954: 276) ตามแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน Harrington Emerson (1996) เน้นการจัดสรรทรัพยากรและขจัดความสูญเปล่าให้ความสำคัญที่โครงสร้างและเป้าหมายองค์กร ส่วน Woodcoch (1989) มุ่งเน้นการทำงานที่มีประสิทธิภาพการทำงานร่วมกัน โดยในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือก “Building Blocks” ของ Woodcoch (1989) ทศนะเกี่ยวกับการทำงานที่มีประสิทธิภาพการทำงานร่วมกัน บุคลากรจะต้องมีพฤติกรรมในการทำงานที่ดี แสดงออกถึงลักษณะสำคัญ 11 ประการ ประกอบด้วย 1. มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน 2. ความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา 3. การสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน 4. ความร่วมมือ และการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ 5. กระบวนการทำงานและการตัดสินใจที่ถูกต้องและเหมาะสม 6. ภาวะผู้นำที่เหมาะสม 7. การตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีในการทำงาน 8. การพัฒนาตนเอง 9. ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่ม 10. การกำหนดบทบาทของสมาชิกอย่างชัดเจน 11. การติดต่อสื่อสารที่ดี มาเป็นตัวแปรตาม ในการสร้างแบบสอบถามส่วนที่ 4 เพื่อทำให้ทราบถึงลักษณะ ทศนคติพฤติกรรมและความต้องการของวิศวกร ซึ่งบุคคลที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน จะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพขององค์การต่อไปตามลำดับ นำมาเป็นแนวทางในการวางแผน พัฒนา ส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรเพิ่มสูงขึ้นทำให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ สำเร็จดังเป้าหมายตามที่ตั้งไว้

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ยังไม่มีท่านใดศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานขอวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี มีเพียงงานวิจัยของคันธรส หนูเขียว (2557) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจ และความผูกพันต่อองค์การ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสำนักงานบริหารกิจการสำนักงานอัยการสูงสุด แนวคิดทฤษฎีและการค้นคว้านงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จึงนำมาใช้เป็นเค้าโครงงานวิจัยในเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การ และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี โดยการปรับเปลี่ยนลักษณะทางประชากรศาสตร์ให้เหมาะสมกับผู้ตอบแบบสอบถาม และตัวแปรอื่นๆ ในส่วนของความผูกพันต่อองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อให้สอดคล้องและตรงกลุ่มเป้าหมายได้ชัดเจนมากขึ้น นำเสนอต่อองค์การให้มีการวางแผน พัฒนา ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงองค์การให้เหมาะสมเพื่อเสริมสร้างให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานขององค์การอย่างสูงสุด นำพาองค์การประสบสำเร็จบรรลุเป้าหมายองค์การที่กำหนดต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัย เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ วิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี ที่ไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ วิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี ที่ไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ดังนั้นจึงกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรของนราศรี ไหววานิชกุล และชูศักดิ์ อุดมศรี (2545: 133) โดยการคำนวณประชากรใช้ระดับ ความเชื่อมั่น 95% ค่าความผิดพลาดสูงสุดที่จะเกิดขึ้น 0.05 ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 385 คนเพิ่มจำนวนตัวอย่าง 15 คน จะได้เท่ากับ 400 คน

$$n = \frac{Z^2(pq)}{e^2}$$

แทนค่า n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

e = ระดับความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05

Z = ค่ามาตรฐานซึ่งขึ้นอยู่กับระดับความเชื่อมั่น

p = สัดส่วนประชากรที่สนใจศึกษาเท่ากับ 50% = 0.5

q = 1-p

ในทางปฏิบัติเรานิยมใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น $Z = 1.96$ (นราศรี ไววนิชกุล; และ ชุศักดิ์ อุดมศรี. 2545: 130) เพราะฉะนั้นได้ขนาดตัวอย่าง

$$n = \frac{(1.96)^2(0.5)(0.5)}{(0.05)^2}$$

$$n = \frac{(3.8416)(0.25)}{(0.0025)}$$

$$n = 384.16 \text{ หรือ } 385 \text{ ตัวอย่าง}$$

ดังนั้นจะได้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 385 ตัวอย่างและเพิ่มอีก 4% หรือเท่ากับ จำนวน 15 ตัวอย่างรวมขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 400 ตัวอย่าง

การวางแผนการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง โดยมีการสุ่มตัวอย่างประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยจับฉลากเลือก 2 โรงงาน จากทั้งหมด 37 โรงงานในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี (สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานี. 2559, มกราคม-มิถุนายน. รายงานการวิเคราะห์สภาวะเศรษฐกิจอุตสาหกรรม ปี 2559.)

ขั้นตอนที่ 2 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) โดยกำหนดจำนวนตัวอย่าง ทำการสำรวจ โรงงาน บริษัทหรือองค์กรต่างๆ ที่ตั้งอยู่ในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี จำนวนแห่งละ 200 ตัวอย่าง ดังนี้

ตาราง 5 แสดงโรงงาน บริษัทหรือองค์กรที่เลือกทำการวิจัย

ชื่อโรงงาน	จำนวนตัวอย่าง (คน)
โรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งที่ 1	200
โรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งที่ 2	200
รวมทั้งสิ้น	400

ขั้นตอนที่ 3 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยวิธีการสะดวก (Convenience Sampling) เพื่อรวบรวมข้อมูลโดยนำแบบสอบถามที่ได้จัดเตรียมไว้ จัดเก็บข้อมูลที่โรงงาน บริษัทหรือองค์กรต่างๆ ที่ตั้งอยู่ในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี จำนวน 2 แห่งตามโควตา (Quota Sampling) จนครบ 400 คน ตามที่ต้องการ

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยจัดลำดับเนื้อหาข้อมูลให้ครอบคลุมข้อมูลที่ต้องการเป็น 4 ส่วน เพื่อนำมาวิเคราะห์ตามขั้นตอน ดังนี้

ส่วนที่ 1. แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลในลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงาน มีลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิดให้เลือกตอบเพียงข้อเดียว (Closed –Ended Question) จำนวน 6 ข้อ

ข้อที่ 1. เพศ เป็นลักษณะคำถามแบบ (Dichotomous Question) ให้เลือกคำตอบ 2 คำตอบ ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) จำนวน 1 ข้อ ได้แก่

1.1 ชาย

1.2 หญิง

ข้อที่ 2. อายุ เป็นลักษณะคำถามแบบ (Multiple Choice Questions) ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยการกำหนดช่วงอายุ(มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. 2542: 110) คำนวณได้ดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

อายุ 22 ปี เป็นอายุต่ำสุดของข้อมูล และอายุ 40 ปี เป็นอายุสูงสุดของข้อมูล (ข้อมูลฝ่ายทรัพยากรมนุษย์. 2559, 31 ธันวาคม) โรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งที่ 1 จังหวัดปทุมธานี) การวิจัยครั้งนี้จึงใช้ช่วงอายุดังกล่าวเป็นเกณฑ์ในการกำหนดช่วงอายุโดยแบ่งออกเป็น 5 ช่วงดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ช่วงอายุ} &= \frac{40 - 22}{5} \\ &= 3.6 \text{ ปี ประมาณ } 4 \text{ ปี} \end{aligned}$$

จากช่วงอายุข้างต้น สามารถแบ่งออกเป็น 5 ช่วงดังนี้

2.1 22-25 ปี

2.2 26-29 ปี

2.3 30-33 ปี

2.4 34-37 ปี

2.5 38 ปีขึ้นไป

ข้อที่ 3. ระดับการศึกษา เป็นลักษณะคำถามแบบ (Multiple Choice Questions) ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) มีคำตอบให้เลือกดังนี้

3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

3.2 ปริญญาตรี

3.3 สูงกว่าปริญญาตรี

ข้อที่ 4. สถานภาพสมรส ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

4.1 โสด

4.2 สมรส/ อยู่ด้วยกัน

4.3 หม้าย/ หย่าร้าง/ แยกกันอยู่

ข้อที่ 5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน แบบสอบถามเป็นลักษณะคำถามแบบ (Multiple Choice Questions) ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยการกำหนดช่วงรายได้ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช. 2542: 110) คำนวณได้ดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

รายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 15,000 - 60,000 บาท (ข้อมูลฝ่ายทรัพยากรมนุษย์. 2559, 31 ธันวาคม) โรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งที่ 1 จังหวัดปทุมธานี) การวิจัยครั้งนี้ จึงใช้ช่วงรายได้เฉลี่ยดังกล่าวเป็นเกณฑ์ในการกำหนดช่วงรายได้โดยแบ่งออกเป็น 5 ช่วงดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ช่วงรายได้} &= \frac{60,000 - 15,000}{5} \\ &= 9,000 \text{ บาท} \end{aligned}$$

โดยแสดงช่วงรายได้เฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในแบบสอบถามดังนี้

5.1 15,000 - 23,999 บาท

5.2 24,000 -32,999 บาท

5.3 33,000 - 41,999 บาท

5.4 42,000 - 50,999 บาท

5.5 51,000 บาทขึ้นไป

ข้อที่ 6. อายุงาน แบบสอบถามเป็นลักษณะคำถามแบบ (Multiple Choice Questions) ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยการกำหนดช่วงระยะเวลาในการทำงาน (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช. 2542: 110) คำนวณดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

ช่วงระยะเวลาในการทำงานอยู่ระหว่าง 1-18 ปี (ข้อมูลฝ่ายทรัพยากรมนุษย์. 2559, 31 ธันวาคม) โรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งที่ 1 จังหวัดปทุมธานี) ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้ จึงใช้ช่วงระยะเวลาในการทำงานดังกล่าวเป็นเกณฑ์ในการกำหนดช่วงระยะเวลาในการทำงาน โดยแบ่งออกเป็น 5 ช่วงดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ช่วงระยะเวลาในการทำงาน} &= \frac{18 - 1}{5} \\ &= 3.4 \text{ ปี} \text{ ประมาณ } 3 \text{ ปี} \end{aligned}$$

โดยแสดงอายุงานของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในแบบสอบถามดังนี้

- 6.1 1- 3 ปี
- 6.2 4 – 6 ปี
- 6.3 7 - 9 ปี
- 6.4 10- 12 ปี
- 6.5 13 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ใช้วัดความคิดเห็น ความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี ซึ่งทำการศึกษา 3 ด้าน ด้านละ 3 ข้อ คือ ความเชื่อมั่นและการยอมรับและค่านิยมองค์กร ความทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาที่จะคงสมาชิกภาพขององค์กร

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบลิเคิร์ต สเกล (Likert Scale) เป็นระดับการวัดข้อมูล ประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) มี 5 ระดับ โดยผู้ตอบแบบสอบถามแสดงระดับความคิดเห็น โดยมีเกณฑ์การกำหนดคะแนน ดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- 4 คะแนน หมายถึง เห็นด้วย
- 3 คะแนน หมายถึง ไม่แน่ใจ
- 2 คะแนน หมายถึง ไม่เห็นด้วย
- 1 คะแนน หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้ว ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอภิปรายผลคำนวณ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2542: 110) โดยคำนวณได้ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.80
 \end{aligned}$$

ตาราง 6 แสดงเกณฑ์การแปลความหมายของระดับคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี

ค่าคะแนนเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
4.21 – 5.00	พนักงานมีความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	พนักงานมีความผูกพันในระดับมาก
2.61 – 3.40	พนักงานมีความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	พนักงานมีความผูกพันอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.80	พนักงานมีความผูกพันอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ใช้วัดความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี ซึ่งทำการศึกษา 4 ด้าน ด้านละ 3 ข้อ คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ความปลอดภัยในที่ทำงาน ความก้าวหน้า ความมั่นคงของงานและความสมดุลของชีวิตในการทำงาน

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบลิเคอร์ท สเกล (Likert Scale) เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) มี 5 ระดับ โดยผู้ตอบแบบสอบถามแสดงระดับความคิดเห็นโดยมีเกณฑ์การกำหนดคะแนน ดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- 4 คะแนน หมายถึง เห็นด้วย
- 3 คะแนน หมายถึง ไม่แน่ใจ
- 2 คะแนน หมายถึง ไม่เห็นด้วย
- 1 คะแนน หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้ว ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอภิปรายผลคำนวณ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2542: 110) โดยคำนวณได้ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.80
 \end{aligned}$$

ตาราง 7 แสดงเกณฑ์การแปลความหมายของระดับคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานต่อองค์กรของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี

ค่าคะแนนเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
4.21 – 5.00	พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับดีมาก
3.41 – 4.20	พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับดี
2.61 – 3.40	พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับไม่ดี
1.00 – 1.80	พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับไม่ดีอย่างมาก

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี จำนวน 11 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบลิเคอร์ท สเกล (Likert Scale) เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) มี 5 ระดับ โดยผู้ตอบแบบสอบถามแสดงระดับความคิดเห็น โดยมีเกณฑ์การกำหนดคะแนน ดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- 4 คะแนน หมายถึง เห็นด้วย
- 3 คะแนน หมายถึง ไม่แน่ใจ
- 2 คะแนน หมายถึง ไม่เห็นด้วย
- 1 คะแนน หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้ว ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอภิปรายผลคำนวณ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2542: 110) โดยคำนวณได้ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.80
 \end{aligned}$$

ตาราง 8 แสดงเกณฑ์การแปลความหมายของระดับคะแนนเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี

ค่าคะแนนเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
4.21 – 5.00	มีประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับสูงมาก
3.41 – 4.20	มีประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับสูง
2.61 – 3.40	มีประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	มีประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ
1.00 – 1.80	มีประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับต่ำมาก

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

- ศึกษาลักษณะ รูปแบบ วิธีการจากตำรา หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาใช้ในการสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์
- ผู้วิจัยทำการทดสอบเครื่องมือ โดยการนำแบบสอบถามที่ได้เรียบเรียงแล้วให้อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีความเชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ (Wording) เพื่อขอคำแนะนำและนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องเหมาะสม
- นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำไปทดสอบ (Try Out) กับกลุ่มที่ใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริงจำนวน 40 ชุด จากนั้นนำกลับมาทดสอบหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2550: 59) และทำการแก้ไขข้อบกพร่องให้เหมาะสมแล้วจึงทำการส่งแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วให้กลุ่มตัวอย่างจริงเพื่อทำการเก็บรวบรวมข้อมูล ค่า α ที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ซึ่งค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 มากแสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง โดยกำหนดเกณฑ์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ยอมรับได้ควรมีค่ามากกว่า 0.70 จึงเป็นแบบสอบถามที่มีความเชื่อมั่น เมื่อนำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง ได้ค่าความเชื่อมั่นดังนี้

ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน	ค่าความเชื่อมั่น
ความเชื่อมั่นและการยอมรับและค่านิยมองค์กร	.89
ความทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กร	.80
ความปรารถนาที่จะคงสมาชิกภาพขององค์กร	.82
ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	.81
ความปลอดภัยในที่ทำงาน	.81
ความก้าวหน้าความมั่นคงของงาน	.87
ความสมดุลของชีวิตในการทำงาน	.93
ประสิทธิภาพในการทำงาน	.90

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยได้ศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูล เพื่อนำมาวิเคราะห์ตามขั้นตอน ดังนี้

1. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Date) ได้มาจากการเก็บข้อมูลแบบสอบถามจากการสุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน ในโรงงาน บริษัทหรือองค์กรที่เลือกทำการวิจัย โดยตรวจสอบความถูกต้องของเอกสารทุกฉบับ คัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่สมบูรณ์นำมาวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป
2. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้ทำการศึกษาค้นคว้า จากตำรา หนังสือ วิชาการ เอกสารและบทความงานวิจัยจากข้อมูลที่มีผู้รวบรวมไว้ สืบค้นข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต ใช้เป็นแนวทางในการทำงานวิจัยครั้งนี้

4. การกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะทำการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับมาทั้งหมด นำมาทำการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ทำการตรวจสอบข้อมูล (Editing) โดยคัดเลือกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ในการตอบ และแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก
2. ทำการลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามปลายปิดที่มีความถูกต้อง ข้อมูลสมบูรณ์ครบถ้วน มาลงรหัสตามที่กำหนดไว้
3. ประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อวิเคราะห์เชิงพรรณนาและเชิงอนุมานตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล และประเมินผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ทางสถิติ แล้วจึงนำข้อมูลไปวิเคราะห์เพื่อหาค่าสถิติ ดังนี้

1. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) เพื่ออธิบายคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงาน แสดงผลเป็นค่าร้อยละ (Percentage) และความถี่ (Frequency)

ส่วนที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อมั่นและการยอมรับและค่านิยมองค์กร ความทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาที่จะคงสมาชิกภาพขององค์กร แสดงผลเป็นค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

ส่วนที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ความปลอดภัยในที่ทำงาน ความก้าวหน้าความมั่นคงของงาน ความสมดุลของชีวิตในการทำงาน แสดงผลเป็นค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

ส่วนที่ 4 ประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี แสดงผลเป็นค่าร้อยละ (Percentage) ความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

2. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐานในการวิจัย ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ทางสถิติ SPSS โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ ดังนี้

2.1 ใช้สถิติ Independent Sample t-test ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานด้านเพศ

2.2 ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ANOVA (One-Way Analysis of Variance) ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานด้านอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงาน

2.3 ใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 3 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย

5.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตร ดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. 2548: 214)

$$P = \frac{f}{n} \times 100$$

เมื่อ	P	แทน	ร้อยละหรือเปอร์เซ็นต์
	f	แทน	ความถี่ในการปรากฏของข้อมูล
	n	แทน	ขนาดกลุ่มประชากรทั้งหมด

5.1.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) โดยใช้สูตร ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2553: 33)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

เมื่อ	\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
	$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

5.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้สูตร ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2553: 64)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n \sum X^2 - (\sum X)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ	S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนของกลุ่มประชากร
	$(\sum X)^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
	$\sum X^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มประชากร

5.2 สถิติที่ใช้หาคุณภาพแบบสอบถาม หาความเชื่อมั่น (Reliability)

การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2550: 59)

$$\text{Cronbach's alpha } \alpha = \frac{k \overline{\text{covariance}} / \overline{\text{variance}}}{1 + (k-1) \overline{\text{covariance}} / \overline{\text{variance}}}$$

เมื่อ	α	แทน	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
	k	แทน	จำนวนคำถาม
	$\overline{\text{covariance}}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่างๆ
	$\overline{\text{variance}}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าความแปรปรวนของคำถาม

5.3 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

5.3.1 สถิติวิเคราะห์ค่าที่ (Independent Samples t-test) ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2553: 151)

กรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มเท่ากัน ใช้สูตร

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{(n_1 - 1)s_1^2 + (n_2 - 1)s_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right)}}$$

สถิติที่ใช้ทดสอบ t มีองศาอิสระ $df = n_1 + n_2 - 2$

กรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มไม่เท่ากัน ใช้สูตร

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

โดย $df = \frac{\left(\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2} \right)^2}{\left(\frac{S_1^2}{n_1} \right) + \left(\frac{S_2^2}{n_2} \right)}$

เมื่อ t แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution

\bar{x}_1, \bar{x}_2 แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2

S_1^2, S_2^2 แทน ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และกลุ่มตัวอย่างที่ 2

n_1, n_2 แทน จำนวนขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และตัวอย่างกลุ่มที่ 2

df แทน องศาอิสระ (degree of freedom)

5.3.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป (กัลยา วานิชปัญญา. 2550: 144) มีขั้นตอนในการวิเคราะห์ ดังนี้

5.3.2.1 ถ้าพบความแปรปรวนเท่ากันทุกกลุ่มจะทดสอบความแตกต่างด้วย F-test สามารถเขียนได้ดังนี้

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

ตาราง 9 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: ANOVA)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	$k - 1$	SS_b	$MS_b = \frac{SS_b}{k - 1}$	$\frac{MS_b}{MS_w}$
ภายในกลุ่ม	$N - k$	SS_w	$MS_w = \frac{SS_w}{N - k}$	
รวม	$N - 1$	SS_t		

เมื่อ F	แทน	ค่าสถิติที่จะใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤติจากการแจกแจงแบบ F เพื่อทราบค่าที่สำคัญ
MS_b	แทน	ค่าประมาณของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Mean Square between groups)
MS_w	แทน	ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean Square within groups)
$N - k$	แทน	องศาแห่งความเป็นอิสระของภายในประชากร (Within degree of freedom)
$k - 1$	แทน	องศาแห่งความเป็นอิสระของระหว่างประชากร (Between degree of freedom)
SS_b	แทน	ผลรวมกำลังสองระหว่างประชากร (Between sum of square)
SS_w	แทน	ผลรวมกำลังสองภายในประชากร (Within sum of square)

5.3.2.2 กรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน จะใช้สถิติ Brown-Forsythe (β) ซึ่งมีสูตร ในการคำนวณ ดังนี้ (Hartung. 2001: 300)

$$\beta = \frac{MS_B}{MS_w}$$

โดย $MS_w = \sum_{i=1}^k \left(1 - \frac{n_i}{N}\right) S_i^2$

เมื่อ β	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Brown Forsythe
MS_B	แทน ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Mean Square Between Groups)
MS_W	แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่มสำหรับสถิติ Brown forsythe
k	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
n	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
N	แทน ขนาดของประชากร
S_i^2	แทน ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง

5.3.2.3 กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% โดยวิธี Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งมีสูตรในการคำนวณ ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2550: 161)

$$LSD = t_{1-\frac{\alpha}{2}, N-k} \sqrt{MSE \left[\frac{1}{N_i} + \frac{1}{N_j} \right]}$$

โดยที่ $N_i \neq N_j$

LSD	แทน ค่าผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับประชากรกลุ่มที่ i และ j
MSE	แทน Mean Square Error จากตารางวิเคราะห์ความแปรปรวน
k	แทน ค่าจำนวนกลุ่มที่ใช้ทดสอบ
N_i	แทน จำนวนของตัวอย่างทั้งหมด
df_b	แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
df_w	แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระของความแปรปรวนภายในกลุ่ม
α	แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

หรือสูตรการวิเคราะห์ผลต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ Dunnett T3 ซึ่งมีสูตรในการคำนวณ ดังนี้ (วิเชียร เกตุสิงห์. 2543: 116)

$$\bar{d}_D = \frac{q_d \sqrt{2(MS_{S/A})}}{\sqrt{S}}$$

เมื่อ \bar{d}_D	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Dunnett test MS_w
q_d	แทน ค่าจากตาราง Critical values of the Dunnett test
$MS_{S/A}$	แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม
S	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

โดยกำหนดค่าความอิสระ (Degree of Freedom) ระหว่างกลุ่ม คือ $K-1$ ภายในกลุ่ม $n-k$ และรวมทั้งกลุ่ม คือ $n-1$

5.3.3 การทดสอบสถิติอย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2553: 313) ใช้หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปร 3 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน หรือหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูล 3 ชุด

$$r_{xy} = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

เมื่อ r หรือ r_{xy} แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร x กับตัวแปร y

n แทน จำนวนคนหรือจำนวนคู่ของข้อมูลที่ศึกษา

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนดิบของตัวแปร X

$\sum Y$ แทน ผลรวมของคะแนนดิบของตัวแปร Y

$\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนน X แต่ละตัวยกกำลังสอง

$\sum Y^2$ แทน ผลรวมของคะแนน Y แต่ละตัวยกกำลังสอง

$\sum XY$ แทน ผลรวมของผลคูณของคะแนนตัวแปร X กับคะแนนของตัวแปร Y เป็นคู่ๆ

โดยที่สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่าระหว่าง -1 และ $+1$

ค่า r เป็น ลบ แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามคือ ถ้า X เพิ่ม Y จะลด แต่ถ้า X ลด Y จะเพิ่ม

ค่า r เป็น บวก แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันคือ ถ้า X เพิ่ม Y จะเพิ่ม แต่ถ้า X ลด Y จะลด

ค่า r เข้าใกล้ 1 แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันมาก

ค่า r เข้าใกล้ -1 แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามและมีความสัมพันธ์กันมาก

ค่า r เข้าใกล้ 0 แสดงว่า x และ y ไม่มีความสัมพันธ์กัน

สำหรับการแปลความหมายระดับความสัมพันธ์ (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2553: 314) กำหนดได้ดังนี้

ถ้า r มีค่าระหว่าง	0.91 – 1.00	แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก
ถ้า r มีค่าระหว่าง	0.71 – 0.90	แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูง
ถ้า r มีค่าระหว่าง	0.31 – 0.70	แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
ถ้า r มีค่าระหว่าง	0.01 – 0.30	แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
ถ้า r มีค่าระหว่าง	0.00	แสดงว่า ไม่มีความสัมพันธ์กันเชิงเส้นตรง

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาการวิจัยเรื่อง“ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี” ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คนผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อต่างๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณา t - Distribution
F	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณา F – Distribution
df	แทน	ชั้นของความเป็นอิสระ (degree of Freedom) (ในตาราง F-test)
SS	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Sum of Squares)
M.S.	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
Prob. (p)	แทน	ค่าความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
Sig.2 tailed	แทน	ความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
H ₀	แทน	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H ₁	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำอธิบายโดยการแบ่งการนำเสนอออกเป็น 2 ส่วนตามลำดับดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยแบ่งผลการวิเคราะห์ออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรสรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงาน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วยด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับและค่านิยมองค์กร ด้านความทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาที่จะคงสมาชิกภาพขององค์กร

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมด้านความปลอดภัยในที่ทำงาน ด้านความก้าวหน้าความมั่นคงของงาน และด้านความสมดุลของชีวิตในการทำงาน

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดีจังหวัดปทุมธานี

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อการทดสอบสมมติฐาน จำนวน 3 ข้อ ดังนี้

1. วิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดีจังหวัดปทุมธานีที่มีลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ เพศอายุระดับการศึกษาสถานภาพสมรสรายได้เฉลี่ยต่อเดือนและอายุงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดีจังหวัดปทุมธานีแตกต่างกัน
2. ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดีจังหวัดปทุมธานี
3. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดีจังหวัดปทุมธานี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยแบ่งผลการวิเคราะห์ออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศอายุระดับการศึกษา สถานภาพสมรสรายได้เฉลี่ยต่อเดือนและอายุงานโดยนำเสนอในรูปแบบการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละปรากฏผลดังตาราง10ดังนี้

ตาราง 10 จำนวนความถี่ และค่าร้อยละ การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	305	76.2
หญิง	95	23.8
2. อายุ		
22-25 ปี	98	24.5
26-29ปี	98	24.5
30-33ปี	94	23.5
34-37ปี	67	16.8
38ปีขึ้นไป	43	10.7
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	32	8.0
ปริญญาตรี	253	63.3
สูงกว่าปริญญาตรี	115	28.7
4. สถานภาพสมรส		
โสด	236	59.0
สมรส/อยู่ด้วยกัน	154	38.5
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	10	2.5
5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
15,000 - 23,999 บาท	104	26.0
24,000 - 32,999 บาท	106	26.5
33,000 - 41,999 บาท	96	24.0
42,000 - 50,999 บาท	49	12.3
51,000บาทขึ้นไป	45	11.2

ตาราง 10 (ต่อ)

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
6. อายุงาน		
1 - 3 ปี	91	22.8
4 - 6 ปี	119	29.8
7 - 9 ปี	67	16.7
10 - 12 ปี	69	17.3
13 ปีขึ้นไป	54	13.4
รวม	400	100.0

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 10 พบว่าข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 400 คนจำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

เพศพบว่าผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายมีจำนวน 305 คน คิดเป็นร้อยละ 76.2 และเพศหญิงมีจำนวน 95 คนคิดเป็นร้อยละ 23.8 ตามลำดับ

อายุพบว่าผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 22 - 25 ปีจำนวน 98 คนคิดเป็นร้อยละ 24.5 อายุ 26 - 29 ปีจำนวน 98 คนคิดเป็นร้อยละ 24.5 รองลงมา คือ อายุ 30 - 33 ปีจำนวน 94 คนคิดเป็นร้อยละ 23.5 ถัดมามีอายุ 34 - 37 ปีจำนวน 67 คนคิดเป็นร้อยละ 16.8 และอายุ 38 ปีขึ้นไปมีจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 10.7 ตามลำดับ

ระดับการศึกษาพบว่าผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีจำนวน 253 คนคิดเป็นร้อยละ 63.3 รองลงมามีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีจำนวน 115 คนคิดเป็นร้อยละ 28.7 และมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 32 คนคิดเป็นร้อยละ 8.0 ตามลำดับ

สถานภาพสมรสพบว่าผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 236 คนคิดเป็นร้อยละ 59.0 รองลงมา คือ สมรส/อยู่ด้วยกันจำนวน 154 คนคิดเป็นร้อยละ 38.5 และหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5 ตามลำดับ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือนพบว่าผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 24,000 - 32,999 บาทมีจำนวน 106 คนคิดเป็นร้อยละ 26.5 รองลงมามีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 - 23,999 บาทมีจำนวน 104 คนคิดเป็นร้อยละ 26.0 ถัดมามีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 33,000 - 41,999 บาทมีจำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 24.0 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 42,000 - 50,999 บาท มี 49 คนคิดเป็นร้อยละ 12.3 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 51,000 บาทขึ้นไปมี 45 คนคิดเป็นร้อยละ 11.3 ตามลำดับ

อายุงาน ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงาน 4-6 ปีจำนวน 119 คนคิดเป็นร้อยละ 29.8 รองลงมาคืออายุงาน 1-3 ปีจำนวน 91 คนคิดเป็นร้อยละ 22.8 ถัดมาอายุงาน 10-12 ปีจำนวน 69 คนคิดเป็นร้อยละ 17.3 อายุงาน 7-9 ปีจำนวน 67 คนคิดเป็นร้อยละ 16.7 และอายุงาน 13 ปีขึ้นไปจำนวน 54 คนคิดเป็นร้อยละ 13.4 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 10 พบว่าข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านสถานภาพสมรส มีความถี่ค่อนข้างต่ำ ดังนั้นผู้วิจัยได้ทำการรวมชั้นใหม่เพื่อ เป็นการใช้ในการทดสอบสมมติฐานปรากฏตามตาราง 11 ดังนี้

ตาราง 11 จำนวนความถี่ และค่าร้อยละข้อมูลด้านสถานภาพสมรสตามการจัดกลุ่มใหม่

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
4. สถานภาพสมรส		
โสด/หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	246	61.5
สมรส/อยู่ด้วยกัน	154	38.5
รวม	400	100.0

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 11 พบว่าข้อมูลด้านสถานภาพสมรสตามการจัดกลุ่มใหม่ได้ ดังนี้

สถานภาพสมรสพบว่าผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด/หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่จำนวน 246 คนคิดเป็นร้อยละ 61.5 และสมรส/อยู่ด้วยกันจำนวน 154 คนคิดเป็นร้อยละ 38.5 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดีจังหวัดปทุมธานี

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดีจังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วยด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับและค่านิยมองค์กรด้านความทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กรและด้านความปรารถนาที่จะคงสมาชิกภาพขององค์กรโดยการนำเสนอข้อมูลในรูปแบบของจำนวน (ความถี่) และร้อยละ แจกแจงเป็นค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดีจังหวัดปทุมธานีรวมรายด้าน

ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับและค่านิยมองค์กร	3.61	.806	มาก
2. ด้านความทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กร	4.11	.711	มาก
3. ด้านความปรารถนาที่จะคงสมาชิกภาพขององค์กร	3.49	.861	มาก
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	3.74	.695	มาก

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 12 ความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดีจังหวัดปทุมธานีโดยรวม พบว่าพนักงานมีความผูกพันในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าพนักงานมีความผูกพันในระดับมากทุกด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับและค่านิยมองค์กร และด้านความปรารถนาที่จะคงสมาชิกภาพขององค์กรโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 3.61 และ 3.49 ตามลำดับ

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับและค่านิยมองค์กรของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดีจังหวัดปทุมธานี

ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับและค่านิยมองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมองค์กร	3.68	.877	มาก
2. เชื่อว่าองค์กรแห่งนี้เป็นอย่างที่ดียิ่งที่สุด	3.37	.905	ปานกลาง
3. รู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	3.78	.940	มาก
ความเชื่อมั่นและการยอมรับและค่านิยมองค์กร โดยรวม	3.61	.806	มาก

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 13 พบว่าความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับและค่านิยมองค์การของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดีจังหวัดปทุมธานีโดยรวมพบว่า พนักงานมีความผูกพันในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า พนักงานมีความผูกพันในระดับมาก 2 ข้อ เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่รู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมองค์การ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 และ 3.68 ตามลำดับและพนักงานมีความผูกพันในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ เชื่อว่าองค์การแห่งนี้เป็้องค์การที่ดีที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์การด้านความทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์การของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดีจังหวัดปทุมธานี

ความผูกพันต่อองค์การ ด้านความทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์การ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
4. ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	4.21	.811	มากที่สุด
5. ทุ่มร่างกายแรงใจในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	4.27	.746	มากที่สุด
6. ยอมเสียสละอุทิศตนเพื่อประโยชน์ขององค์การ	3.86	.879	มาก
ความทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์การโดยรวม	4.11	.711	มาก

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 14 พบว่าความผูกพันต่อองค์การด้านความทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์การของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดีจังหวัดปทุมธานีโดยรวม พบว่า พนักงานมีความผูกพันในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า พนักงานมีความผูกพันในระดับมากที่สุด 2 ข้อ เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ทุ่มร่างกายแรงใจในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 และ 4.21 ตามลำดับและพนักงานมีความผูกพันในระดับมาก 1 ข้อ คือ ยอมเสียสละอุทิศตนเพื่อประโยชน์ขององค์การ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาที่จะคงสมาชิกภาพขององค์การของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดีจังหวัดปทุมธานี

ความผูกพันต่อองค์การ ด้านความปรารถนาที่จะคงสมาชิกภาพขององค์การ	\bar{X}	S.D.	ระดับความ คิดเห็น
7. คิดว่าเป็นสมาชิกคนสำคัญขององค์การที่มีส่วนในการพัฒนาองค์การและทำให้องค์การประสบความสำเร็จ	3.84	.909	มาก
8. รู้สึกผูกพันกับองค์การนี้จนไม่คิดลาออกไปทำงานที่อื่นแม้จะได้รับโอกาสที่ดีกว่า	3.10	1.156	ปานกลาง
9. องค์การเป็นองค์การที่ดีที่ท่านภูมิใจและพูดให้ผู้อื่นฟังเสมอว่าเป็นองค์การที่น่าอยู่	3.53	1.016	มาก
ความปรารถนาที่จะคงสมาชิกภาพขององค์การ โดยรวม	3.49	.861	มาก

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 15 พบว่าความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาที่จะคงสมาชิกภาพขององค์การของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดีจังหวัดปทุมธานีโดยรวม พบว่าพนักงานมีความผูกพันในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า พนักงานมีความผูกพันในระดับมาก 2 ข้อ เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่คิดว่าเป็นสมาชิกคนสำคัญขององค์การที่มีส่วนในการพัฒนาองค์การและทำให้องค์การประสบความสำเร็จและองค์การเป็นองค์การที่ดีที่ท่านภูมิใจและพูดให้ผู้อื่นฟังเสมอว่าเป็นองค์การที่น่าอยู่ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 และ 3.53 ตามลำดับและพนักงานมีความผูกพันในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ รู้สึกผูกพันกับองค์การนี้จนไม่คิดลาออกไปทำงานที่อื่นแม้จะได้รับโอกาสที่ดีกว่าโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดีจังหวัดปทุมธานี

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมด้านความปลอดภัยในที่ทำงานด้านความก้าวหน้าความมั่นคงของงานและด้านความสมดุลของชีวิตในการทำงานโดยการนำเสนอข้อมูลในรูปแบบของค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดีจังหวัดปทุมธานี รวบรวมรายด้าน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.11	.908	ปานกลาง
2. ด้านความปลอดภัยในที่ทำงาน	3.64	.837	ดี
3. ด้านความก้าวหน้าความมั่นคงของงาน	3.41	.885	ดี
4. ด้านความสมดุลของชีวิตในการทำงาน	3.33	.968	ปานกลาง
คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม	3.37	.705	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 16 คุณภาพชีวิตในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดีจังหวัดปทุมธานีโดยรวม พบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับดี 2 ด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความปลอดภัยในที่ทำงาน และด้านความก้าวหน้าความมั่นคงของงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 และ 3.41 ตามลำดับและพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับปานกลาง 2 ด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสมดุลของชีวิตในการทำงานและด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 และ 3.11 ตามลำดับ

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดีจังหวัดปทุมธานี

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานและปริมาณงานที่รับผิดชอบ	3.25	.976	ปานกลาง
2. พอใจในอัตราการขึ้นเงินเดือนและผลตอบแทนประจำปี (โบนัส)	3.00	1.074	ปานกลาง
3. ได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอสำหรับการใช้จ่ายตามสภาวะเศรษฐกิจในการครองชีพปัจจุบัน	3.08	.1006	ปานกลาง
ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมโดยรวม	3.11	.998	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 17 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดีจังหวัดปทุมธานีโดยรวม พบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานและปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ ได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอสำหรับการใช้จ่ายตามสถานะเศรษฐกิจในการครองชีพปัจจุบัน และพอใจในอัตราการขึ้นเงินเดือนและผลตอบแทนประจำปี (โบนัส) โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 3.08 และ 3.00 ตามลำดับ

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความปลอดภัยในที่ทำงาน ของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดีจังหวัดปทุมธานี

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความปลอดภัยในที่ทำงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
4. สภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีความเหมาะสมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสะดวกสบาย	3.67	.911	ดี
5. สถานที่ทำงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกและอุปกรณ์การทำงานต่างๆเพียงพอเหมาะสมกับปริมาณงานและจำนวนผู้ปฏิบัติงาน	3.47	1.011	ดี
6. สถานที่ทำงานของท่านมีการป้องกันและรักษาความปลอดภัยเป็นอย่างดี	3.78	.923	ดี
ความปลอดภัยในที่ทำงานโดยรวม	3.64	.837	ดี

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 18 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความปลอดภัยในที่ทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดีจังหวัดปทุมธานีโดยรวม พบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับดีทุกข้อ เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่สถานที่ทำงานของท่านมีการป้องกันและรักษาความปลอดภัยเป็นอย่างดี สภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีความเหมาะสมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสะดวกสบาย และสถานที่ทำงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกและอุปกรณ์การทำงานต่างๆ เพียงพอเหมาะสมกับปริมาณงานและจำนวนผู้ปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 3.67 และ 3.47 ตามลำดับ

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้า ความมั่นคงของงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดีจังหวัดปทุมธานี

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าความมั่นคงของงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความ คิดเห็น
7. มีโอกาสในการพัฒนาทักษะของตนเองจากองค์การ ของท่านอย่างสม่ำเสมอ	3.62	.947	ดี
8. มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.21	1.072	ปานกลาง
9. การปฏิบัติงานของท่านทำให้ท่านมีโอกาประสบ ความสำเร็จในชีวิตที่ตั้งไว้	3.41	.994	ดี
ความก้าวหน้าความมั่นคงของงานโดยรวม	3.41	.885	ดี

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 19 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าความมั่นคงของงาน ของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดีจังหวัดปทุมธานีโดยรวม พบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับดี 2 ข้อ เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ มีโอกาสในการพัฒนาทักษะของตนเองจากองค์การของท่านอย่างสม่ำเสมอและการปฏิบัติงานของท่านทำให้ท่านมีโอกาประสบความสำเร็จในชีวิตที่ตั้งไว้โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 และ 3.41ตามลำดับและพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลของชีวิตในการทำงาน ของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดีจังหวัดปทุมธานี

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลของชีวิตในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความ คิดเห็น
10. สามารถแบ่งเวลาทำงานเวลาส่วนตัวและเวลาให้กับ ครอบครัวได้อย่างเหมาะสม	3.41	1.027	ดี
11. มีเวลาพักผ่อนเพียงพอและมีเวลาในการดูแลสุขภาพ ตนเองได้	3.29	1.043	ปานกลาง
12. มีเวลาที่ใช้ชีวิตส่วนตัวตามปรารถนา	3.28	1.060	ปานกลาง
ความสมดุลของชีวิตในการทำงานโดยรวม	3.33	.968	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 20 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลของชีวิตในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดีจังหวัดปทุมธานีโดยรวม พบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับดี 1 ข้อ คือ สามารถแบ่งเวลาทำงานเวลาส่วนตัวและเวลาให้กับครอบครัวได้อย่างเหมาะสมโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 และพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับปานกลาง 2 ข้อ เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่มีเวลาพักผ่อนเพียงพอและมีเวลาในการดูแลสุขภาพตนเองได้ และมีเวลาที่ใช้ชีวิตส่วนตัวตามปรารถนา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 และ 3.28 ตามลำดับ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดีจังหวัดปทุมธานี

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดีจังหวัดปทุมธานี โดยการนำเสนอข้อมูลในรูปแบบของค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตาราง 21 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดีจังหวัดปทุมธานี

ประสิทธิภาพในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์และนโยบายที่กำหนดขององค์กรอย่างชัดเจน	3.88	.838	สูง
2. สามารถแก้ไขปัญหาให้ลุล่วงไปด้วยดีเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน	3.95	.757	สูง
3. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญอยู่เสมอ	3.93	.880	สูง
4. สามารถสอนงานและให้คำแนะนำช่วยเหลือกับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	3.97	.804	สูง
5. ในองค์กรมีกระบวนการทำงานอย่างเป็นขั้นเป็นตอนมีการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ	3.54	.985	สูง
6. ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำเกี่ยวกับการแก้ปัญหาเพื่อเป็นแนวทางและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้ดีขึ้น	3.65	.982	สูง

ตาราง 21 (ต่อ)

ประสิทธิภาพในการทำงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
7. มีการติดตามทบทวนผลการปฏิบัติงานและแก้ไขข้อผิดพลาดอยู่เสมอ	3.86	.751	สูง
8. มีการพัฒนาและส่งเสริมตนเองในงานให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญและก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่เสมอ	3.90	.793	สูง
9. เป็นที่ยอมรับมีความเป็นกันเองในการทำงานของเพื่อนร่วมงานในองค์กร	4.02	.788	สูง
10. มีความรู้เพียงพอและความเข้าใจในงานหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี	3.94	.782	สูง
11. ในองค์กรมีความชัดเจนถูกต้องรวดเร็วในการติดต่อสื่อสาร	3.58	.925	สูง
ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม	3.84	.629	สูง

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 21 ประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดีจังหวัดปทุมธานีโดยรวมพบว่า มีประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับสูงโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าพนักงานมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับสูงทุกข้อ เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ คือ เป็นที่ยอมรับมีความเป็นกันเองในการทำงานของเพื่อนร่วมงานในองค์กร สามารถสอนงานและให้คำแนะนำช่วยเหลือกับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ สามารถแก้ไขปัญหาให้ลุล่วงไปด้วยดีเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานมีความรู้เพียงพอและความเข้าใจในงานหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดีผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญอยู่เสมอมีการพัฒนาและส่งเสริมตนเองในงานให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญและก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่เสมอปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์และนโยบายที่กำหนดขององค์กรอย่างชัดเจนผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำเกี่ยวกับการแก้ปัญหาเพื่อเป็นแนวทางและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้ดีขึ้นในองค์กรมีความชัดเจนถูกต้องรวดเร็วในการติดต่อสื่อสารและในองค์กรมีกระบวนการทำงานอย่างเป็นขั้นเป็นตอนมีการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 3.97 3.95 3.94 3.93 3.90 3.88 3.86 3.65 3.58 และ 3.54ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อการทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐานใช้สถิติ Independent Samples t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) โดยใช้วิธีการทดสอบ ดังนี้

สมมติฐานข้อ 1 ในการทดสอบด้วยสถิติ Independent Samples t-test ผู้วิจัยใช้การทดสอบความแตกต่าง ระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มี 2 กลุ่ม โดยทดสอบค่าความแปรปรวนด้วย Levene's test เมื่อค่า Probability (prob.) มากกว่า .05 จะอ่านค่า t-test ที่ Equal variances assumed และเมื่อ prob. น้อยกว่า .05 จะอ่านค่า t-test ที่ Equal variances not assumed และในการทดสอบด้วย One Way ANOVA ผู้วิจัยใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) โดยเริ่มจากการทดสอบค่า Levene's test เพื่อทดสอบค่าความแปรปรวนของข้อมูล ถ้า Levene's test มีค่า Prob. น้อยกว่า .05 ผู้วิจัยทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดยสถิติ Brown-Forsythe และเพื่อให้ทราบว่ามีค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน จะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยหลายคู่ในเวลาเดียวกัน (Multiple Comparison) ด้วยวิธี Dunnett T3 และเมื่อ Levene's test มีค่า Prob. มากกว่า .05 ผู้วิจัยทดสอบความแตกต่างของ ค่าเฉลี่ยโดยสถิติ F-test และหากพบว่ามีค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน จะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่เพื่อดูว่ามีคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน ด้วยวิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD) การทดสอบ Levene's test มีสมมติฐาน ดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อ 2 และข้อ 3 ในการทดสอบสมมติฐานที่เกี่ยวข้องความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดีจังหวัดปทุมธานี และคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดีจังหวัดปทุมธานีผู้วิจัยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

การนำเสนอผลการทดสอบสมมติฐานซึ่งประกอบด้วยผลการทดสอบสมมติฐาน 3 ข้อ โดยแบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ตามหัวข้อต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1 วิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดีจังหวัดปทุมธานีที่มีลักษณะส่วนบุคคลได้แก่เพศอายุระดับการศึกษาสถานภาพสมรสรายได้เฉลี่ยต่อเดือนและอายุงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดีจังหวัดปทุมธานีแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 วิศวกรที่มีเพศแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดีจังหวัดปทุมธานีแตกต่างกัน

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : วิศวกรที่มีเพศแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดีจังหวัดปทุมธานีไม่แตกต่างกัน

H_1 : วิศวกรที่มีเพศแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดีจังหวัดปทุมธานีแตกต่างกัน

ตาราง 22 แสดงการทดสอบความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดีจังหวัดปทุมธานีด้านเพศ

ประสิทธิภาพในการ ทำงาน	Levene's test for Equality of Variances				\bar{X}	t-test for Equality of Means				
	F	p.	เพศ			n	S.D.	t	df	p.
			ชาย	หญิง						
ประสิทธิภาพ ในการทำงาน โดยรวม	.014	.906	ชาย	3.86	305	.632	1.543	398	.124	
			หญิง	3.75	95	.614				

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 22 การทดสอบความแปรปรวน ของประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดีจังหวัดปทุมธานี ด้านเพศ พบว่ามีค่า Probability (prob.) เท่ากับ .906 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของเพศชายและเพศหญิงไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทดสอบความแตกต่างแบบ t-test กรณี Equal variance assumed พบว่า มีค่า Probability (prob.) เท่ากับ .124 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดีจังหวัดปทุมธานี ที่มีเพศแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 1.2 วิศวกรที่มีอายุแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดีจังหวัดปทุมธานีแตกต่างกัน

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : วิศวกรที่มีอายุแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดีจังหวัดปทุมธานีไม่แตกต่างกัน

H_1 : วิศวกรที่มีอายุแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดีจังหวัดปทุมธานีแตกต่างกัน

ตาราง 23 การทดสอบค่าความแปรปรวนประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดีจังหวัดปทุมธานี ด้านอายุ โดยใช้สถิติ Levene's test

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene Statistic	df1	df2	Prob.
ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม	1.453	4	395	.216

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 23 พบว่า ค่า Probability (prob.) จากค่าความแปรปรวนประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดีจังหวัดปทุมธานีด้านอายุ พบว่ามีค่า Prob. เท่ากับ .216 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อายุมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้สถิติโดยวิธีทดสอบแบบ F-test ในการทดสอบสมมติฐานผลการวิเคราะห์ดังตาราง 24

ตาราง 24 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดีจังหวัดปทุมธานีด้านอายุ โดยวิธีทดสอบแบบ F-test

ประสิทธิภาพในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Prob.
ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	4	3.489	.872	2.231	.065
	ภายในกลุ่ม	395	154.377	.391		
	รวม	399	157.866			

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 24 พบว่า ความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดีจังหวัดปทุมธานีด้านอายุโดยวิธีทดสอบแบบ F-test มี Probability (prob.) เท่ากับ .065 ซึ่งมากกว่า .05 คือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า วิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดีจังหวัดปทุมธานีที่มีอายุแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานรองที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.3 วิศวกรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานีแตกต่างกัน

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : วิศวกรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดีจังหวัดปทุมธานีไม่แตกต่างกัน

H_1 : วิศวกรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดีจังหวัดปทุมธานีแตกต่างกัน

ตาราง 25 การทดสอบค่าความแปรปรวนประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดีจังหวัดปทุมธานี ด้านระดับการศึกษาโดยใช้สถิติ Levene's test

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene Statistic	df1	df2	Prob.
ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม	.349	2	397	.706

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 25 พบว่า ค่า Probability (prob.) จากค่าความแปรปรวนประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดีจังหวัดปทุมธานีด้านระดับการศึกษา พบว่ามีค่า Prob. เท่ากับ .706 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระดับการศึกษามีความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้สถิติโดยวิธีทดสอบแบบ F-test ในการทดสอบสมมติฐานผลการวิเคราะห์ดังตาราง 26

ตาราง 26 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดีจังหวัดปทุมธานีด้านระดับการศึกษา โดยวิธีทดสอบแบบ F-test

ประสิทธิภาพในการ ทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	Prob.
ประสิทธิภาพในการ ทำงานโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	.923	.462	1.168	.312
	ภายในกลุ่ม	397	156.943	.395		
	รวม	399	157.866			

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 26 พบว่า ความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดีจังหวัดปทุมธานีด้านระดับการศึกษาโดยวิธีทดสอบแบบ F-test มี Probability (prob.) เท่ากับ .312 ซึ่งมากกว่า .05 คือยอมรับสมมติฐานหลัก (Ho) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H₁) หมายความว่า วิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดีจังหวัดปทุมธานีที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานรองที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.4 วิศวกรที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดีจังหวัดปทุมธานีแตกต่างกัน

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H₀ : วิศวกรที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดีจังหวัดปทุมธานีไม่แตกต่างกัน

H₁ : วิศวกรที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดีจังหวัดปทุมธานีแตกต่างกัน

ตาราง 27 แสดงการทดสอบความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม ของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดีจังหวัดปทุมธานีด้านสถานภาพสมรส

ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม	Levene's test for Equality of Variances				\bar{x}	t-test for Equality of Means				
	Equal variances assumed	F	p.	สถานภาพสมรส		n	S.D.	t	df	p.
ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม	Equal variances assumed	.081	.775	ISO/IEC 9001	3.80	246	.640	-1.533	398	.126
				สมรส/อยู่ด้วยกัน	3.90	154	.608			

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 27 การทดสอบความแปรปรวน ของประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดีจังหวัดปทุมธานี ด้านสถานภาพสมรสพบว่า มีค่า Probability (prob.) เท่ากับ .775 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของสถานภาพสมรสไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทดสอบความแตกต่างแบบ t-test กรณี Equal variance assumed พบว่า มีค่า Probability (prob.) เท่ากับ .126 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า วิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดีจังหวัดปทุมธานี ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 1.5 วิศวกรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานีแตกต่างกัน

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : วิศวกรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดีจังหวัดปทุมธานีไม่แตกต่างกัน

H_1 : วิศวกรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดีจังหวัดปทุมธานีแตกต่างกัน

ตาราง 28 การทดสอบค่าความแปรปรวนประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรในเขตสวน
อุตสาหกรรมบางกะดีจังหวัดปทุมธานี ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนโดยใช้สถิติ Levene's test

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene Statistic	df1	df2	Prob.
ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม	1.453	4	395	.216

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 28 พบว่า ค่า Probability (prob.) จากค่าความแปรปรวนประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดีจังหวัดปทุมธานีด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนพบว่ามีค่า Prob. เท่ากับ .216 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้สถิติโดยวิธีทดสอบแบบ F-test ในการทดสอบสมมติฐานผลการวิเคราะห์ดังตาราง 29

ตาราง 29 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรในเขตสวน
อุตสาหกรรมบางกะดีจังหวัดปทุมธานีด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยวิธีทดสอบแบบ F-test

ประสิทธิภาพในการ ทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	Prob.
	ระหว่างกลุ่ม	4	3.176	.794	2.028	.090
ประสิทธิภาพในการ ทำงานโดยรวม	ภายในกลุ่ม	395	154.690	.392		
	รวม	399	157.866			

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 29 พบว่า ความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดีจังหวัดปทุมธานีด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนโดยวิธีทดสอบแบบ F-test มี Probability (prob.) เท่ากับ .090 ซึ่งมากกว่า .05 คือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า วิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดีจังหวัดปทุมธานีที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานรองที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.6 วิศวกรที่มีอายุงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานีแตกต่างกัน

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : วิศวกรที่มีอายุงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดีจังหวัดปทุมธานีไม่แตกต่างกัน

H_1 : วิศวกรที่มีอายุงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดีจังหวัดปทุมธานีแตกต่างกัน

ตาราง 30 การทดสอบค่าความแปรปรวนประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดีจังหวัดปทุมธานี ด้านอายุงาน โดยใช้สถิติ Levene's test

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene Statistic	df1	df2	Prob.
ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม	2.343	4	395	.054

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 30 พบว่า ค่า Probability (prob.) จากค่าความแปรปรวนประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดีจังหวัดปทุมธานีด้านอายุงาน พบว่ามีค่า Prob. เท่ากับ .054 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านอายุงานมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้สถิติโดยวิธีทดสอบแบบ F-test ในการทดสอบสมมติฐานผลการวิเคราะห์ดังตาราง 31

ตาราง 31 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดีจังหวัดปทุมธานีด้านอายุงาน โดยวิธีทดสอบแบบ F-test

ประสิทธิภาพในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Prob.
ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	4	4.022	1.005	2.582*	.037
	ภายในกลุ่ม	395	153.844	.389		
	รวม	399	157.866			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 31 พบว่า ความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดีจังหวัดปทุมธานีด้านอายุงานโดยวิธีทดสอบแบบ F-test มี Probability (prob.) เท่ากับ .037 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า วิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดีจังหวัดปทุมธานีที่มีด้านอายุงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำผลวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 32

ตาราง 32 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดีจังหวัดปทุมธานีที่มีอายุงานแตกต่างกันกับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม โดยใช้วิธีทดสอบแบบ LSD

อายุงาน	\bar{x}	1-3 ปี	4 – 6 ปี	7 – 9 ปี	10 - 12 ปี	13 ปีขึ้นไป
1-3 ปี	3.85		.080 (.182)	-.050 (.681)	.080 (.388)	-.190 (.080)
4 – 6 ปี	3.74			-.160 (.099)	-.030 (.750)	-.300** (.003)
7 – 9 ปี	3.90				-.130 (.235)	-.140 (.200)
10 - 12 ปี	3.77					-.270* (.016)
13 ปีขึ้นไป	4.04					

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 32 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของ วิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดีจังหวัดปทุมธานีที่มีอายุงานแตกต่างกันกับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมพบว่า

วิศวกรที่มีอายุงาน 4 – 6 ปี กับวิศวกรที่มีอายุงาน 13 ปีขึ้นไปจากการวิเคราะห์พบว่าค่า prob. เท่ากับ .003 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่าวิศวกรที่มีอายุงาน 4 – 6 ปี มีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม แตกต่างจากวิศวกรที่มีอายุงาน 13 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือวิศวกรที่มีอายุงาน 4 – 6 ปี มีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม น้อยกว่าวิศวกรที่มีอายุงาน 13 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .300

วิศวกรที่มีอายุงาน 10 - 12 ปี กับวิศวกรที่มีอายุงาน 13 ปีขึ้นไปจากการวิเคราะห์พบว่าค่า prob. เท่ากับ .016 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่าวิศวกรที่มีอายุงาน 10 - 12 ปี มีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม แตกต่างจากวิศวกรที่มีอายุงาน 13 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือวิศวกรที่มีอายุงาน 10 - 12 ปี มีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม น้อยกว่าวิศวกรที่มีอายุงาน 13 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .270

ส่วนรายคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 2 ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดีจังหวัดปทุมธานี

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับและค่านิยมองค์การด้านความทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์การ และด้านความปรารถนาที่จะคงสมาชิกภาพขององค์การไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดีจังหวัดปทุมธานี

H_1 : ความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับและค่านิยมองค์การด้านความทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์การ และด้านความปรารถนาที่จะคงสมาชิกภาพขององค์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดีจังหวัดปทุมธานี

ตาราง 33 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับและค่านิยมองค์การด้านความทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์การและด้านความปรารถนาที่จะคงสมาชิกภาพขององค์การกับประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดีจังหวัดปทุมธานี

ความผูกพันต่อองค์การ	ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม			
	Pearson Correlation(r)	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับและค่านิยมองค์การ				
1. ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมองค์การ	.616**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
2. เชื่อว่าองค์การแห่งนี้เป็นองค์การที่ดีที่สุด	.552**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน

ตาราง 33 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์การ	ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม			
	Pearson Correlation(r)	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
3. รู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของ องค์การ	.673**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ความเชื่อมั่นและการยอมรับและค่านิยม องค์การโดยรวม	.692**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ความผูกพันต่อองค์การด้านความทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์การ				
4. ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	.576**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
5. ทุ่มแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานอย่าง สม่ำเสมอ	.441**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
6. ยอมเสียสละอุทิศตนเพื่อประโยชน์ของ องค์การ	.532**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ความทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์การ โดยรวม	.592**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาที่จะคงสมาชิกภาพขององค์การ				
7. คิดว่าเป็นสมาชิกคนสำคัญขององค์การที่ มีส่วนในการพัฒนาองค์การและทำให้ องค์การประสบความสำเร็จ	.611**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
8. รู้สึกผูกพันกับองค์การนี้จนไม่คิดลาออก ไปทำงานที่อื่นแม้จะได้รับโอกาสที่ดีกว่า	.493**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
9. องค์การเป็นองค์การที่ดีที่ท่านภูมิใจและ พูดให้ผู้อื่นฟังเสมอว่าเป็นองค์การที่น่าอยู่	.589**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ความปรารถนาที่จะคงสมาชิกภาพของ องค์การโดยรวม	.678**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม	.745**	.000	สูง	เดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 33 ผลการทดสอบค่าทางสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับและค่านิยมองค์การด้านความทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์การและด้านความปรารถนาที่จะคงสมาชิกภาพขององค์การ กับประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดีจังหวัดปทุมธานี พบว่า

ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม มีค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งยอมรับสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .745 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือถ้าวิศวกรมีระดับความผูกพันต่อองค์การเพิ่มขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับสูงเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับและค่านิยมองค์การโดยรวมมีค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งยอมรับสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .692 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือถ้าวิศวกรมีระดับความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับและค่านิยมองค์การโดยรวม เพิ่มขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ข้อยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมองค์การมีค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งยอมรับสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .616 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือถ้าวิศวกรมีระดับความคิดเห็นข้อยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมองค์การเพิ่มขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ข้อเชื่อว่าองค์การแห่งนี้เป็้องค์การที่ดีที่สุดมีค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งยอมรับสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .552 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือถ้าวิศวกรมีระดับความคิดเห็นข้อเชื่อว่าองค์การแห่งนี้เป็้องค์การที่ดีที่สุดเพิ่มขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ข้อรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งยอมรับสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .673 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือถ้าวิศวกรมีระดับความคิดเห็นข้อรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเพิ่มขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ความผูกพันต่อองค์กรด้านความทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กรโดยรวมมีค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งยอมรับสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .592 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือถ้าวิศวกรมีระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กรโดยรวมเพิ่มขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ข้อใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายมีค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งยอมรับสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .576 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือถ้าวิศวกรมีระดับความคิดเห็นข้อใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ข้อทุ่ม่ร่างกายแรงใจในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอมีค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งยอมรับสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .441 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือถ้าวิศวกรมีระดับความคิดเห็นข้อทุ่ม่ร่างกายแรงใจในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอเพิ่มขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ข้อยอมเสียสละอุทิศตนเพื่อประโยชน์ขององค์กรมีค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งยอมรับสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .532 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทาง

เดียวกันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือถ้าวิศวกรมีระดับความคิดเห็นข้อยอมเสียสละอุทิศตนเพื่อประโยชน์ขององค์การเพิ่มขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาที่จะคงสมาชิกภาพขององค์การ โดยรวมมีค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งยอมรับสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .668 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือถ้าวิศวกรมีระดับความผูกพันต่อองค์การ ด้านความปรารถนาที่จะคงสมาชิกภาพขององค์การโดยรวมเพิ่มขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ข้อคิดว่าเป็นสมาชิกคนสำคัญขององค์การที่มีส่วนในการพัฒนาองค์การและทำให้องค์การประสบความสำเร็จมีค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งยอมรับสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .611 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือถ้าวิศวกรมีระดับความคิดเห็นข้อคิดว่าเป็นสมาชิกคนสำคัญขององค์การที่มีส่วนในการพัฒนาองค์การและทำให้องค์การประสบความสำเร็จเพิ่มขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ข้อรู้สึกผูกพันกับองค์การนี้ จนไม่คิดลาออกไปทำงานที่อื่น แม้จะได้รับโอกาสที่ดีกว่ามีค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งยอมรับสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .493 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือถ้าวิศวกรมีระดับความคิดเห็นข้อรู้สึกผูกพันกับองค์การนี้ จนไม่คิดลาออกไปทำงานที่อื่น แม้จะได้รับโอกาสที่ดีกว่าเพิ่มขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ข้อองค์การเป็นองค์การที่ดีที่ท่านภูมิใจและพูดให้ผู้อื่นฟังเสมอว่าเป็นองค์การที่น่าอยู่มีค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งยอมรับสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .589 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือถ้าวิศวกรมีระดับความคิดเห็นข้อองค์การเป็นองค์การที่ดีที่ท่านภูมิใจและพูดให้ผู้อื่นฟังเสมอว่าเป็นองค์การที่น่าอยู่เพิ่มขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

สมมติฐานที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดีจังหวัดปทุมธานี

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความปลอดภัยในที่ทำงาน ด้านความก้าวหน้าความมั่นคงของงานและด้านความสมดุลของชีวิตในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดีจังหวัดปทุมธานี

H_1 : คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความปลอดภัยในที่ทำงาน ด้านความก้าวหน้าความมั่นคงของงานและด้านความสมดุลของชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดีจังหวัดปทุมธานี

ตาราง 34 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมด้านความปลอดภัยในที่ทำงานด้านความก้าวหน้าความมั่นคงของงานและด้านความสมดุลของชีวิตในการทำงาน กับประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดีจังหวัดปทุมธานี

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม			
	Pearson Correlation(r)	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม				
1. ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน และปริมาณงานที่รับผิดชอบ	.396**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
2. พอใจในอัตราการขึ้นเงินเดือนและผลตอบแทนประจำปี (โบนัส)	.364**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
3. ได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอสำหรับการใช้จ่ายตามสถานะเศรษฐกิจในการครองชีพปัจจุบัน	.351**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมโดยรวม	.415**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน

ตาราง 34 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม			
	Pearson Correlation(r)	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความปลอดภัยในที่ทำงาน				
4. สภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีความเหมาะสม สามารถปฏิบัติงานได้อย่างสะดวกสบาย	.510**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
5. สถานที่ทำงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวก และอุปกรณ์การทำงานต่างๆ เพียงพอ เหมาะสมกับปริมาณงาน และจำนวนผู้ปฏิบัติงาน	.509**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
6. สถานที่ทำงานของท่านมีการป้องกัน และรักษาความปลอดภัยเป็นอย่างดี	.540**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ความปลอดภัยในที่ทำงานโดยรวม	.588**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าความมั่นคงของงาน				
7. มีโอกาสในการพัฒนาทักษะของตนเอง จากองค์การของท่านอย่างสม่ำเสมอ	.614**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
8. มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	.548**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
9. การปฏิบัติงาน ทำให้มีโอกาประสบความสำเร็จในชีวิตที่ตั้งไว้	.569**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ความก้าวหน้าความมั่นคงของงานโดยรวม	.653**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลของชีวิตในการทำงาน				
10. สามารถแบ่งเวลาทำงาน เวลาส่วนตัวและเวลาให้กับครอบครัวได้อย่างเหมาะสม	.514**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
11. มีเวลาพักผ่อนเพียงพอ และมีเวลาในการดูแลสุขภาพตนเองได้	.469**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
12. มีเวลาที่ใช้ชีวิตส่วนตัวตามปรารถนา	.465**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ความสมดุลของชีวิตในการทำงานโดยรวม	.520**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม	.691**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 34 ผลการทดสอบค่าทางสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง **คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมด้านความปลอดภัย** ในที่ทำงานด้านความก้าวหน้าความมั่นคงของงานและด้านความสมดุลของชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดีจังหวัดปทุมธานี พบว่า

คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม มีค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งยอมรับสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .691 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือถ้าวิศวกรมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลางเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมโดยรวม มีค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งยอมรับสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .415 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือถ้าวิศวกรมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมโดยรวม เพิ่มขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ข้อใดได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานและปริมาณงานที่รับผิดชอบมีค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งยอมรับสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .396 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือถ้าวิศวกรมีระดับความคิดเห็นข้อใดได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานและปริมาณงานที่รับผิดชอบเพิ่มขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ข้อพอใจในอัตราการขึ้นเงินเดือนและผลตอบแทนประจำปี (โบนัส) มีค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งยอมรับสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .364 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือถ้าวิศวกรมีระดับความคิดเห็นข้อพอใจในอัตราการขึ้นเงินเดือนและผลตอบแทนประจำปี (โบนัส) เพิ่มขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ข้อได้รับคำตอบแทนที่เพียงพอสำหรับการใช้จ่ายตามสภาวะเศรษฐกิจในการครองชีพ ปัจจุบันมีค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งยอมรับสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .351 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือถ้าวิศวกรมีระดับความคิดเห็นข้อได้รับคำตอบแทนที่เพียงพอสำหรับการใช้จ่ายตามสภาวะเศรษฐกิจในการครองชีพปัจจุบันเพิ่มขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความปลอดภัยในที่ทำงานโดยรวมมีค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งยอมรับสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .588 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือถ้าวิศวกรมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความปลอดภัยในที่ทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ข้อสภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีความเหมาะสมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสะดวกสบายมีค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งยอมรับสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .510 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือถ้าวิศวกรมีระดับความคิดเห็นข้อสภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีความเหมาะสมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสะดวกสบายเพิ่มขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ข้อสถานที่ทำงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกและอุปกรณ์การทำงานต่างๆ เพียงพอเหมาะสมกับปริมาณงานและจำนวนผู้ปฏิบัติงานมีค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งยอมรับสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .509 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือถ้าวิศวกรมีระดับความคิดเห็นข้อสถานที่ทำงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกและอุปกรณ์การทำงานต่างๆ เพียงพอเหมาะสมกับปริมาณงานและจำนวนผู้ปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลของชีวิตในการทำงานโดยรวมมีค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งยอมรับสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .520 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือถ้าวิศวกรมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลของชีวิตในการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ข้อสามารถแบ่งเวลาทำงานเวลาส่วนตัวและเวลาให้กับครอบครัวได้อย่างเหมาะสมมีค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งยอมรับสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .514 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือถ้าวิศวกรมีระดับความคิดเห็นข้อสามารถแบ่งเวลาทำงานเวลาส่วนตัวและเวลาให้กับครอบครัวได้อย่างเหมาะสมเพิ่มขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ข้อมีเวลาพักผ่อนเพียงพอและมีเวลาในการดูแลสุขภาพตนเองได้มีค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งยอมรับสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .469 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือถ้าวิศวกรมีระดับความคิดเห็นข้อมีเวลาพักผ่อนเพียงพอและมีเวลาในการดูแลสุขภาพตนเองได้เพิ่มขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ข้อมีเวลาที่ใช้ชีวิตส่วนตัวตามปรารถนามีค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งยอมรับสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .465 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือถ้าวิศวกรมีระดับความคิดเห็นข้อมีเวลาที่ใช้ชีวิตส่วนตัวตามปรารถนาเพิ่มขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 35 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1 วิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดีจังหวัดปทุมธานีที่มีลักษณะส่วนบุคคลได้แก่เพศอายุระดับการศึกษาสถานภาพสมรสรายได้เฉลี่ยต่อเดือนและอายุงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดีจังหวัดปทุมธานีแตกต่างกัน		
- เพศ	t-test	✗
- อายุ	F-test	✗
- ระดับการศึกษา	F-test	✗
- สถานภาพสมรส	t-test	✗
- รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	F-test	✗
- อายุงาน	F-test	✓
สมมติฐานที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดีจังหวัดปทุมธานี		
- ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับและค่านิยมองค์กร	Pearson Correlation	✓
- ด้านความทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กร	Pearson Correlation	✓
- ด้านความปรารถนาที่จะคงสมาชิกภาพขององค์กร	Pearson Correlation	✓
สมมติฐานที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดีจังหวัดปทุมธานี		
- ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	Pearson Correlation	✓
- ด้านความปลอดภัยในที่ทำงาน	Pearson Correlation	✓
- ด้านความก้าวหน้าความมั่นคงของงาน	Pearson Correlation	✓
- ด้านความสมดุลของชีวิตในการทำงาน	Pearson Correlation	✓

หมายเหตุ เครื่องหมาย ✓ หมายถึง สอดคล้องกับสมมติฐาน H_1 เครื่องหมาย ✗ หมายถึง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน H_1

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี เพื่อนำข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มาใช้เป็นแนวทางในการวางแผน พัฒนา ส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรเพิ่มสูงขึ้น พัฒนาเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล และองค์กรให้ประสบความสำเร็จอย่างมีศักยภาพนำพาองค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ และสามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันให้แก่องค์กร ตลอดจนการรักษาบุคลากรขององค์กรต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการดำเนินงานวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งจุดมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงาน โดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงาน
2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับและค่านิยมองค์กร ความทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กร ความปรารถนาที่จะคงสมาชิกภาพขององค์กร ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี
3. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ความปลอดภัยในที่ทำงาน ความก้าวหน้าความมั่นคงของงาน ความสมดุลของชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี

ความสำคัญของการวิจัย

1. ผลของงานวิจัยทำให้ทราบถึงความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานของวิศวกรเพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผน พัฒนา ส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรเพิ่มสูงขึ้น
2. เพื่อให้ผู้บริหารองค์กรนำข้อมูลไปใช้ในการวางนโยบาย พัฒนาเป็นแนวทางประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการองค์กรให้สอดคล้องกับความต้องการของวิศวกรเป็นประโยชน์ต่อองค์กรต่อไป

สมมติฐานของการวิจัย

1. วิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดีจังหวัดปทุมธานีที่มีลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและอายุงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดีจังหวัดปทุมธานีแตกต่างกัน
2. ความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดีจังหวัดปทุมธานี
3. คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดีจังหวัดปทุมธานี

วิธีดำเนินการวิจัย

การกำหนดประชากรและเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ วิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี ที่ไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ วิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี ที่ไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ดังนั้นจึงกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรของ นราศรี ไววานิชกุล; และชูศักดิ์ อุดมศรี (2545: 133) โดยการคำนวณประชากรใช้ระดับ ความเชื่อมั่น 95% ค่าความผิดพลาดสูงสุดที่จะเกิดขึ้น 0.05 ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 385 คนเพิ่มจำนวนตัวอย่าง 15 คนจะได้เท่ากับ 400 คน

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล โดยจัดลำดับเนื้อหาแบบสอบถามให้ครอบคลุมข้อมูลที่ต้องการ ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลในลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงาน มีลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิดให้เลือกตอบเพียงข้อเดียว (Closed –Ended Question) จำนวน 6 ข้อ โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามกำหนด (Nominal Scale) จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ข้อมูลประเภทจัดลำดับ (Ordinal Scale) จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ใช้วัดความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี ซึ่งทำการศึกษา 3 ด้าน ด้านละ 3 ข้อ คือความเชื่อมั่นและการยอมรับและค่านิยมองค์กร ความทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาที่จะคงสมาชิกภาพขององค์กรลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบลิเคอร์ท สเกล (Likert Scale) เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) โดยแต่ละข้อแบ่งการแสดงความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ใช้วัดความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี ซึ่งทำการศึกษา 4 ด้าน ด้านละ 3 ข้อ คือค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ความปลอดภัยในที่ทำงาน ความก้าวหน้า ความมั่นคงของงานและความสมดุลของชีวิตในการทำงานลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบลิเคอร์ท สเกล (Likert Scale) เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) โดยแต่ละข้อแบ่งการแสดงความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี จำนวน 11 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบลิเคอร์ท สเกล (Likert Scale) เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) โดยแต่ละข้อแบ่งการแสดงความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยได้ศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ตามขั้นตอน ดังนี้

1. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้มาจากการเก็บข้อมูลแบบสอบถามจากการสุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน ในโรงงาน บริษัทหรือองค์กรที่เลือกทำการวิจัย โดยตรวจสอบความถูกต้องของเอกสารทุกฉบับ คัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่สมบูรณ์นำมาวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป
2. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้ทำการศึกษาค้นคว้า จากตำรา หนังสือ วิชาการ เอกสารและบทความงานวิจัยจากข้อมูลที่มีผู้รวบรวมไว้ สืบค้นข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต ใช้เป็นแนวทางในการทำงานวิจัยครั้งนี้

การกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะทำการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับมาทั้งหมด นำมาการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ทำการตรวจสอบข้อมูล (Editing) โดยคัดเลือกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ในการตอบ และแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก

2. ทำการลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามปลายปิดที่มีความถูกต้อง ข้อมูลสมบูรณ์ครบถ้วน มาลงรหัสตามที่กำหนดไว้

3. ประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อวิเคราะห์เชิงพรรณนาและเชิงอนุมานตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล และประเมินผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ทางสถิติ แล้วจึงนำข้อมูลไปวิเคราะห์เพื่อหาค่าสถิติ ดังนี้

1. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) เพื่ออธิบายคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงาน แสดงผลเป็นร้อยละ (Percentage) และความถี่ (Frequency)

ส่วนที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อมั่นและการยอมรับและค่านิยมองค์กร ความทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาที่จะคงสมาชิกภาพขององค์กรแสดงผลเป็นค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

ส่วนที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ความปลอดภัยในที่ทำงาน ความก้าวหน้าความมั่นคงของงาน ความสมดุลของชีวิตในการทำงาน แสดงผลเป็นค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

ส่วนที่ 4 ประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี แสดงผลเป็นร้อยละ (Percentage) ความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

2. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐานในการวิจัย ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ทางสถิติ SPSS โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ ดังนี้

2.1 ใช้สถิติ Independent Sample t-test ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานด้านเพศ

2.2 ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ANOVA (One-Way Analysis of Variance) ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานด้านอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงาน

2.3 ใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 3 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานีผู้วิจัยขอสรุปผลดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี

เพศพบว่าผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายมีจำนวน 305 คนคิดเป็นร้อยละ 76.2 และเพศหญิงมีจำนวน 95 คนคิดเป็นร้อยละ 23.8 ตามลำดับ

อายุพบว่าผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 22 - 25 ปี จำนวน 98 คนคิดเป็นร้อยละ 24.5 อายุ 26 - 29 ปี จำนวน 98 คนคิดเป็นร้อยละ 24.5 รองลงมา คือ อายุ 30 - 33 ปี จำนวน 94 คนคิดเป็นร้อยละ 23.5 ถัดมามีอายุ 34 - 37 ปี จำนวน 67 คนคิดเป็นร้อยละ 16.8 และอายุ 38 ปีขึ้นไป มีจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 10.7 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่าผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีจำนวน 253 คนคิดเป็นร้อยละ 63.3 รองลงมา มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีจำนวน 115 คนคิดเป็นร้อยละ 28.7 และมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 32 คนคิดเป็นร้อยละ 8.0 ตามลำดับ

สถานภาพสมรสพบว่าผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 236 คนคิดเป็นร้อยละ 59.0 รองลงมา คือ สมรส/อยู่ด้วยกัน จำนวน 154 คนคิดเป็นร้อยละ 38.5 และหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5 ตามลำดับ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือนพบว่าผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 24,000 - 32,999 บาท มีจำนวน 106 คนคิดเป็นร้อยละ 26.5 รองลงมา มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 - 23,999 บาท มีจำนวน 104 คนคิดเป็นร้อยละ 26.0 ถัดมามีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 33,000 - 41,999 บาท มีจำนวน 96 คนคิดเป็นร้อยละ 24.0 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 42,000 - 50,999 บาท มี 49 คนคิดเป็นร้อยละ 12.3 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 51,000 บาทขึ้นไป มี 45 คนคิดเป็นร้อยละ 11.3 ตามลำดับ

อายุงานพบว่าผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงาน 4-6 ปี จำนวน 119 คนคิดเป็นร้อยละ 29.8 รองลงมา มีอายุงาน 1-3 ปี จำนวน 91 คนคิดเป็นร้อยละ 22.8 ถัดมาอายุงาน 10-12 ปี จำนวน 69 คนคิดเป็นร้อยละ 17.3 อายุงาน 7-9 ปี จำนวน 67 คนคิดเป็นร้อยละ 16.7 และอายุงาน 13 ปีขึ้นไปจำนวน 54 คนคิดเป็นร้อยละ 13.4 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในเขต สวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านความทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กร ($\bar{X} = 4.11$) ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับและค่านิยมองค์กร ($\bar{X} = 3.61$) และด้านความปรารถนาที่จะคงสมาชิกภาพขององค์กร ($\bar{X} = 3.49$) ตามลำดับ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับและค่านิยมองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับและค่านิยมองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับมาก ได้แก่ รู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ($\bar{X} = 3.78$) ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ($\bar{X} = 3.68$) และผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับปานกลาง ได้แก่ เชื่อว่าองค์กรแห่งนี้เป็้องค์การที่ดีที่สุด ($\bar{X} = 3.37$) ตามลำดับ

ด้านความทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อด้านความทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับมากที่สุด ได้แก่ ทุ่มแรงกาย แรงใจในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.27$) ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 4.21$) และผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับมาก ได้แก่ ยอมเสียสละ อุทิศตนเพื่อประโยชน์ขององค์กร ($\bar{X} = 3.86$) ตามลำดับ

ด้านความปรารถนาที่จะคงสมาชิกภาพขององค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อด้านความปรารถนาที่จะคงสมาชิกภาพขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับมาก ได้แก่ คิดว่าเป็นสมาชิกคนสำคัญขององค์กรที่มีส่วนในการพัฒนาองค์กรและทำให้องค์การประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 3.84$) องค์กรเป็นองค์กรที่ดีที่ท่านภูมิใจ และพูดให้ผู้อื่นฟังเสมอว่าเป็นองค์กรที่น่าอยู่ ($\bar{X} = 3.53$) และผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับปานกลาง ได้แก่ รู้สึกผูกพันกับองค์กรนี้จนไม่คิดลาออกไปทำงานที่อื่น แม้จะได้รับโอกาสที่ดีกว่า ($\bar{X} = 3.10$) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของวิศวกรในเขต สวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.37$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับดี ได้แก่ ด้านความปลอดภัยในที่ทำงาน ($\bar{X} = 3.64$) ด้านความก้าวหน้าความมั่นคงของงาน ($\bar{X} = 3.41$) และมีความคิดเห็นระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความสมดุลของชีวิตในการทำงาน ($\bar{X} = 3.33$) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X} = 3.11$) ตามลำดับ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.11$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับปานกลาง ได้แก่ ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน และปริมาณงานที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.25$) ได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอสำหรับการใช้จ่ายตามสถานะเศรษฐกิจในการครองชีพปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.08$) พอใจในอัตราการขึ้นเงินเดือนและผลตอบแทนประจำปี (โบนัส) ($\bar{X} = 3.00$) ตามลำดับ

ด้านความปลอดภัยในที่ทำงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อด้านความปลอดภัยในที่ทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับดี ได้แก่ สถานที่ทำงานของท่านมีการป้องกัน และรักษาความปลอดภัยเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.78$) สภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีความเหมาะสม สามารถปฏิบัติงานได้อย่างสะดวกสบาย ($\bar{X} = 3.67$) สถานที่ทำงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวก และอุปกรณ์การทำงานต่างๆ เพียงพอ เหมาะสมกับปริมาณงาน และจำนวนผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.47$) ตามลำดับ

ด้านความก้าวหน้าความมั่นคงของงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อด้านความก้าวหน้าความมั่นคงโดยรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.41$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับดี ได้แก่ มีโอกาสในการพัฒนาทักษะของตนเอง จากองค์การของท่านอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.62$) การปฏิบัติงานของท่าน ทำให้ท่านมีโอกาสรประสบความสำเร็จในชีวิตที่ตั้งไว้ ($\bar{X} = 3.41$) และมีความคิดเห็นระดับปานกลาง ได้แก่ มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 3.21$) ตามลำดับ

ด้านความสมดุลของชีวิตในการทำงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อด้านความสมดุลของชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับดี ได้แก่ สามารถแบ่งเวลาทำงาน เวลาส่วนตัวและเวลาให้กับครอบครัวได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.41$) และมีความคิดเห็นระดับปานกลาง ได้แก่ มีเวลาพักผ่อนเพียงพอ และมีเวลาในการดูแลสุขภาพตนเองได้ ($\bar{X} = 3.29$) มีเวลาที่ใช้ชีวิตส่วนตัวตามปรารถนา ($\bar{X} = 3.28$) ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรในเขต สวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.84$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับสูง ได้แก่ เป็นที่ยอมรับ มีความเป็นกันเองในการทำงานของเพื่อนร่วมงานในองค์กร ($\bar{X} = 4.02$) สามารถสอนงาน และให้คำแนะนำช่วยเหลือกับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.97$) สามารถแก้ไขปัญหาให้ลุล่วงไปด้วยดี เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.95$) มีความรู้เพียงพอ และความเข้าใจในงาน หน้าที่ ที่ได้รับผิดชอบเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.94$) ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.93$) มีการพัฒนาและส่งเสริมตนเองในงาน ให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญและก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.90$) ปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ และนโยบายที่กำหนดขององค์กรอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.88$) ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำเกี่ยวกับการแก้ปัญหาเพื่อเป็นแนวทาง และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้ดีขึ้น ($\bar{X} = 3.65$) ในองค์กรมีความชัดเจน ถูกต้อง รวดเร็วในการติดต่อสื่อสาร ($\bar{X} = 3.58$) และในองค์กรมีกระบวนการทำงานอย่างเป็นขั้นเป็นตอน มีการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 3.54$) ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน

การทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1 วิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานีที่มีลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและอายุงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดีจังหวัดปทุมธานีแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 วิศวกรที่มีเพศ แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดีจังหวัดปทุมธานี แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า วิศวกรที่มีเพศแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.2 วิศวกรที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า วิศวกรที่มีอายุแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.3 วิศวกรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า วิศวกรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.4 วิศวกรที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดีจังหวัดปทุมธานี แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า วิศวกรที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.5 วิศวกรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า วิศวกรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.6 วิศวกรที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า วิศวกรที่มีอายุงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยแตกต่างกัน 2 คู่ ได้แก่

วิศวกรที่มีอายุงาน 4 – 6 ปี มีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม น้อยกว่าวิศวกรที่มีอายุงาน 13 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .300

วิศวกรที่มีอายุงาน 10 - 12 ปี มีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม น้อยกว่าวิศวกรที่มีอายุงาน 13 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .270

สมมติฐานที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงเป็นไปตามสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .745 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง 01 กล่าวคือถ้าวิศวกรมีระดับความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้าน

ความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับและค่านิยมองค์การ

ความเชื่อมั่นและการยอมรับและค่านิยมองค์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงเป็นไปตามสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .692 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางกล่าวคือถ้าวิศวกรมีระดับความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับและค่านิยมองค์การ เพิ่มขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ความผูกพันต่อองค์การ ด้านความทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์การ

ความทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงเป็นไปตามสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .592 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางกล่าวคือถ้าวิศวกรมีระดับความผูกพันต่อองค์การ ด้านความทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์การ เพิ่มขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ความผูกพันต่อองค์การ ด้านความปรารถนาที่จะคงสมาชิกภาพขององค์การ

ความปรารถนาที่จะคงสมาชิกภาพขององค์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงเป็นไปตามสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .668 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางกล่าวคือถ้าวิศวกรมีระดับความผูกพันต่อองค์การ ด้านความปรารถนาที่จะคงสมาชิกภาพขององค์การเพิ่มขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

สมมติฐานที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงเป็นไปตามสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .691 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางกล่าวคือถ้าวิศวกรมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานเพิ่มขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลางเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงเป็นไปตามสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .415 แสดงว่ามี

ความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางกล่าวคือถ้าวิศวกรมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม เพิ่มขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความปลอดภัยในที่ทำงาน

ความปลอดภัยในที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงเป็นไปตามสมมติฐานรองที่ตั้งไว้โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .588 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางกล่าวคือถ้าวิศวกรมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความปลอดภัยในที่ทำงานเพิ่มขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าความมั่นคงของงาน

ความก้าวหน้าความมั่นคงของงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงเป็นไปตามสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .653 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางกล่าวคือถ้าวิศวกรมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าความมั่นคงของงานเพิ่มขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลของชีวิตในการทำงาน

ความสมดุลของชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงเป็นไปตามสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .520 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางกล่าวคือถ้าวิศวกรมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลของชีวิตในการทำงานเพิ่มขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี สามารถนำผลการทดสอบสมมติฐานมาอภิปรายได้ดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1 วิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานีที่มีลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและอายุงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดีจังหวัดปทุมธานีแตกต่างกัน

1. วิศวกรที่มีเพศแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้เนื่องจากเพศชายและเพศหญิง มีโอกาสใช้ความสามารถในการทำงานตามความถนัด องค์การมีการปฏิบัติต่อพนักงานชายและหญิง อย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน จึงทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสิตาพัชร จินตนาพันธ์ (2557) ศึกษาเรื่องสมรรถนะ ความต้องการของพนักงานที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานสาขาในเขตราชเทวี พบว่า พนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานสาขาในเขตราชเทวีที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

2. วิศวกรที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้เนื่องจากก่อนมอบหมายงาน บริษัทจะพิจารณาถึงทักษะ ความสามารถในงานของวิศวกร วิศวกรจะได้รับการอบรม ในเรื่องของกฎระเบียบและวิธีปฏิบัติงานก่อนลงมือปฏิบัติจริง เป็นผลให้ตัวแปรด้านอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปวีณา เปรมฤทัย (2556) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานประกันชีวิตแห่งหนึ่ง พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. วิศวกรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้พบว่า วิศวกรส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 63.3 และสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 28.7 ตามลำดับ ซึ่งวิศวกรส่วนใหญ่จะต้องผ่านการศึกษาด้านวิศวกรรมศาสตร์มาโดยเฉพาะ ซึ่งอาจจะทำให้กระบวนการคิดตามหลักทางวิทยาศาสตร์ และการทำงานมีลักษณะที่คล้ายคลึงกัน เป็นผลให้ตัวแปรด้านระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุระ วงศ์แสง (2553) ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทยเบฟเวอเรจโลจิสติก จำกัด พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. วิศวกรที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ในการศึกษาพบว่าวิศวกรส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด/หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ ซึ่งแนวทางดำเนินชีวิตอาจจะมีลักษณะที่คล้ายคลึงกัน เป็นผลให้ตัวแปรด้านสถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมพร พันธุ์บรรยงก์ (2558) ศึกษาเรื่องการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายสนับสนุนงานสาขาธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. วิศวกรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ซึ่งอาจเป็นเพราะโครงสร้างฐานเงินเดือนขั้นต่ำ และอัตราการปรับขึ้นเงินเดือนของวิศวกรที่ค่อนข้างชัดเจนและไม่แตกต่างกันมากนัก เป็นผลให้ตัวแปรด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอาทิตย์ ป้อมสัมฤทธิ์ (2556) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพปฏิบัติงานของวิศวกร พบว่าวิศวกรทุกกลุ่มรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติของวิศวกรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6. วิศวกรที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ วิศวกรที่มีอายุงาน 4 – 6 ปี และอายุงาน 10 - 12 ปี มีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม น้อยกว่าวิศวกรที่มีอายุงาน 13 ปีขึ้นไปตามลำดับ อายุงานเป็นอีกหนึ่งตัวแปรที่น่าจะมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน เนื่องจากอายุงานหรือประสบการณ์การทำงานจะส่งผลให้บุคคลเกิดการเรียนรู้โดยตรง สั่งสมความสามารถเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ก่อเกิดเป็นความถนัดเชี่ยวชาญ ทำให้สามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายได้ดีขึ้น เป็นผลให้วิศวกรที่มีอายุงานยิ่งมากยิ่งขึ้นมีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของกรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ (2548) กล่าวว่าผู้อาวุโสในการทำงานจะมีผลงานสูงกว่าบรรดาพนักงานใหม่และความพึงพอใจในงานสูงกว่าและสอดคล้องกับงานวิจัยของนภาพร นักจะเข้ (2551) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อินเทอร์เน็ต เทคโนโลยี จำกัด พบว่า พนักงานบริษัทอินเทอร์เน็ตเทคโนโลยีจำกัดที่มีระยะเวลาที่ทำงานในบริษัทต่างก็มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี

1. ความเชื่อมั่นและการยอมรับและค่านิยมองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงเป็นไปตามสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางกล่าวคือถ้าวิศวกรยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมองค์กรเชื่อว่าองค์กรแห่งนี้เป็นองค์การที่ดีที่สุดรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรจะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลางสอดคล้องกับแนวคิดของ ภรณ์ กิรีติบุตร (2529) กล่าวว่า พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของรัฐพล ศรีกตัญญู (2551) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารธนชาติ จำกัด (มหาชน) สำนักงานอาคารกลาสเฮ้าส์รัชดาภิเษก พบว่า ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรสามารถทำนาย ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารธนชาติ จำกัด (มหาชน) สำนักงานอาคารกลาสเฮ้าส์รัชดาภิเษก

2. ความทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงเป็นไปตามสมมติฐานรองที่ตั้งไว้โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางกล่าวคือถ้าวิศวกรใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ทุ่มแรงกาย แรงใจ ในการปฏิบัติงานอย่าง ยอมเสียสละ อุทิศตนเพื่อประโยชน์ขององค์การจะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลางสอดคล้องกับแนวคิดของภรณ์ กิริติบุตร (2529) กล่าวว่าบุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพัน จะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์การ ซึ่งในหลายกรณี ความพยายามดังกล่าวมีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีและสอดคล้องกับงานวิจัยของคันธรส หนูเขียว (2557) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจ และความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงาน สำนักงานบริหารกิจการสำนักงานอัยการสูงสุด พบว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจในการทำงานในองค์การ มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน

3. ความปรารถนาที่จะคงสมาชิกภาพขององค์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงเป็นไปตามสมมติฐานรองที่ตั้งไว้โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางกล่าวคือถ้าวิศวกรคิดว่าเป็นสมาชิกคนสำคัญขององค์การที่มีส่วนในการพัฒนาองค์การและทำให้องค์การประสบความสำเร็จ รู้สึกผูกพันกับองค์การนี้ จนไม่คิดลาออกไปทำงานที่อื่น แม้จะได้รับโอกาสที่ดีกว่า องค์การเป็นองค์การที่ดีที่ทำงานภูมิใจ และพูดให้ผู้อื่นฟังเสมอว่าเป็นองค์การที่น่าอยู่จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลางสอดคล้องกับแนวคิดของภรณ์ กิริติบุตร (2529) กล่าวว่า พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงที่จะอยู่กับองค์การต่อไป เพื่อทำงานขององค์การให้บรรลุเป้าหมาย และแนวคิดของ Whitney and Cooper (1989) พบว่าการที่สมาชิกขาดความผูกพันต่อองค์การเกิดการส่งผลต่อองค์การในแง่ลบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะก่อให้เกิดการละเลย เพิกเฉย (Neglect) ต่อการปฏิบัติหน้าที่เพื่อองค์การ ตลอดจนลาออกจากองค์การ (Exit) ไปในที่สุด และยังคงส่งผลให้องค์การเกิดความสูญเสีย สอดคล้องกับงานวิจัยของรัฐพล ศรีกัตัญญ (2551) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารธนชาติ จำกัด (มหาชน) สำนักงานอาคารกลาสเฮ้าส์รัชดาภิเษก พบว่า ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรสามารถทำนาย ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารธนชาติ จำกัด (มหาชน) สำนักงานอาคารกลาสเฮ้าส์รัชดาภิเษก

สมมติฐานที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงเป็นไปตามสมมติฐานรองที่ตั้งไว้โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางกล่าวคือถ้าวิศวกรได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน และปริมาณงานที่รับผิดชอบ พอใจในอัตราการขึ้นเงินเดือนและผลตอบแทนประจำปี (โบนัส) ได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอสำหรับการใช้จ่ายตามสถานะเศรษฐกิจในการครองชีพปัจจุบันจะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลางสอดคล้องกับงานวิจัยของอวยพร ปานหนู (2558) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร

2. ความปลอดภัยในที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงเป็นไปตามสมมติฐานรองที่ตั้งไว้โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางกล่าวคือถ้าวิศวกรมีสภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีความเหมาะสม สามารถปฏิบัติงานได้อย่างสะดวกสบาย สถานที่ทำงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวก และอุปกรณ์การทำงานต่างๆ เพียงพอ เหมาะสมกับปริมาณงานและจำนวนผู้ปฏิบัติงาน สถานที่ทำงานของท่านมีการป้องกัน และรักษาความปลอดภัยเป็นอย่างดีจะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลางสอดคล้องกับงานวิจัยของอวยพร ปานหนู (2558) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร

3. ความก้าวหน้าความมั่นคงของงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงเป็นไปตามสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางกล่าวคือถ้าวิศวกรมีโอกาสในการพัฒนาทักษะของตนเอง จากองค์การของท่านอย่างสม่ำเสมอ มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น การปฏิบัติงาน ทำให้มีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตที่ตั้งไว้ จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลางสอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณรัต คำสวด (2553) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานในทิศทางเดียวกันและมีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง

4. ความสมดุลของชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงเป็นไปตามสมมติฐานรองที่ตั้งไว้โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางกล่าวคือถ้าวิศวกรสามารถแบ่งเวลาทำงาน เวลาส่วนตัวและเวลาให้กับครอบครัวได้อย่างเหมาะสมมีเวลาพักผ่อนเพียงพอ และมีเวลาในการดูแลสุขภาพตนเองได้ มีเวลาที่ใช้ชีวิตส่วนตัวตามปรารถนาจะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณรัต คำสวด (2553) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านบทบาทการทำงานที่มีความสมดุล มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานในทิศทางเดียวกันและมีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานีผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้วิศวกรรุ่นใหม่ และใส่ใจกับบุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการเสริมสร้างทักษะ เพิ่มเติมประสบการณ์การทำงาน โดยเข้ารับการศึกษาฝึกอบรมจากผู้เชี่ยวชาญ หรือส่งไปศึกษาดูงานต่างประเทศเป็นประจำต่อเนื่อง เพื่อเป็นการเพิ่มทักษะในการทำงานเฉพาะด้าน และให้วิศวกรสามารถทำงานได้เหมาะสม ถูกต้อง แม่นยำ และก้าวทันเทคโนโลยีจากผลการศึกษาพบว่าวิศวกรที่มีอายุงาน 13 ปีขึ้นไป มีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมมากที่สุด

2. ความผูกพันต่อองค์กร

องค์กรควรให้ความสำคัญกับความผูกพันต่อองค์กรโดยเรียงลำดับตามความสำคัญแต่ละด้าน ดังนี้

2.1 ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับและค่านิยมองค์กร องค์กรควรกำหนดเป้าหมายขององค์กรให้ชัดเจนและเข้าใจง่ายเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นบริหารจัดการองค์กร มีการปลูกฝังค่านิยมองค์กรอย่างต่อเนื่อง โดยการรณรงค์ประชาสัมพันธ์ให้วิศวกรในองค์กรเข้าใจตรงกันว่า หน้าที่และสิ่งที่องค์กรคาดหวังของตานั้นคืออะไร เพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้ถูกต้องตามแนวทางที่องค์กรคาดหวัง ก่อเกิดเป็นความสัมพันธ์อันดีของวิศวกรต่อองค์กร ทำให้วิศวกรเกิดความรู้สึกภูมิใจและมีความเชื่อมั่นต่อองค์กรจากผลการศึกษาพบว่าความเชื่อมั่นและการยอมรับและค่านิยมองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานีโดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

2.2 ด้านความปรารถนาที่จะคงสมาชิกภาพขององค์กร องค์กรควรมีการปลูกฝังทัศนคติการมีส่วนร่วมในองค์กร เพื่อให้พนักงานรักและมีความผูกพันกับองค์กรมากขึ้น โดยจัดกิจกรรมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงออกทางความคิด โดยผู้นำองค์กรต้องใส่ใจที่จะรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาองค์กร ให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงาน เปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนเกิดการเรียนรู้พัฒนาไปในทิศทางที่เหมาะสม สนับสนุนให้พนักงานมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หรือสายงาน องค์กรควรเสริมสร้างกำลังใจให้แก่พนักงานโดยการชี้ให้เห็นความเชื่อมโยงระหว่างผลงานและผลตอบแทนที่พนักงานจะได้รับ สร้างบรรยากาศให้เหมาะสมในการทำงาน เลือกคนให้เหมาะสมกับงานทำให้พนักงานรู้สึกภูมิใจในองค์กร และรู้สึกถึงความเป็นสมาชิกคนสำคัญ จากผลการศึกษาพบว่าความปรารถนาที่จะคงสมาชิกภาพขององค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานีโดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

2.3 ด้านความทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กร องค์กรควรตอบสนองความคาดหวังของวิศวกรหลังจากที่ได้ลงทูลปฏิบัติงานกับองค์กรแล้ว นั่นคือการได้รับผลตอบแทน เช่น ค่าตอบแทน เบี้ยขยัน ที่มีความเหมาะสม เพียงพอและยุติธรรมหรือพิจารณาความดีความชอบให้กับวิศวกรที่มาทำงานอย่างสม่ำเสมอ ตรงต่อเวลา วิศวกรที่มีผลการปฏิบัติงานดีเยี่ยม มีความตั้งใจอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีเพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังมีสวัสดิการอื่นๆ นอกเหนือจากค่าจ้าง เช่น บำเหน็จ บำนาญ ค่ารักษาพยาบาล ค่าที่พัก ค่าน้ำมัน เป็นต้น จากผลการศึกษาพบว่าความทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานีโดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

3. คุณภาพชีวิตในการทำงาน

องค์กรควรให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยเรียงลำดับตามความสำคัญแต่ละด้าน ดังนี้

3.1 ด้านความก้าวหน้าความมั่นคงของงาน องค์กรควรเปิดโอกาสให้วิศวกรมีการเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ หรือสายงานอย่างเท่าเทียมกัน ทำให้วิศวกรรับรู้ถึงโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง มีการแจ้งนโยบายข้อกำหนดกฎเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่ง และระยะเวลาในการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจนมีการประเมินผลอย่างโปร่งใส และยุติธรรม เพื่อวิศวกรจะได้รับรู้ถึงโอกาสในความก้าวหน้า เป็นแรงจูงใจทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น จากผลการศึกษาพบว่า ความก้าวหน้าความมั่นคงของงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานีโดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

3.2 ด้านความปลอดภัยในที่ทำงานองค์การควรจัดสิ่งอำนวยความสะดวก และอุปกรณ์การทำงานต่างๆ ให้เพียงพอ เหมาะสมกับปริมาณงาน และจำนวนผู้ปฏิบัติงาน สร้างเสริมสภาพแวดล้อมในที่ทำงานให้มีความเหมาะสม สามารถปฏิบัติงานได้อย่างสะดวกสบาย มีการรักษาความปลอดภัยและแผนการป้องกันความปลอดภัยแก่วิศวกรมีการจัดกิจกรรมส่งเสริม วัฒนธรรม ประชาสัมพันธ์ แจ้งนโยบายความปลอดภัยประกาศให้ลูกจ้างทุกคน ทุกระดับ ต้องกระทำ โดยได้รับการตรวจตราจากผู้บริหารระดับสูงเป็นระยะ ๆ เพื่อกระตุ้นเตือนให้ทุกฝ่ายเห็นความสำคัญและปฏิบัติกิจกรรมอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เช่น กิจกรรม 5ส (สะสาง สะดวก สะอาด สุขลักษณะ สร้างนิสัย) เพื่อปรับปรุงแก้ไขงานและรักษาสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงานให้ดีขึ้น จัดแผนการอบรมด้านความปลอดภัยให้แก่วิศวกรทุกคนโดยผู้เชี่ยวชาญ เป็นประจำทุกปีต่อเนื่อง เช่น การฝึกซ้อมอพยพหนีไฟ จัดทำวารสาร มีการกระจายเสียงบทความ เพื่อเผยแพร่ความรู้ ให้วิศวกรมีความรู้ความเข้าใจมากยิ่งขึ้น จากผลการศึกษา พบว่า ความปลอดภัยในที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานีโดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

3.3 ด้านความสมดุลของชีวิตในการทำงานเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเสริมความสมดุลของชีวิตในการทำงานของวิศวกร องค์การควรสร้างบรรยากาศ สภาวะแวดล้อมในการทำงานที่ดีและเหมาะสมกับวิศวกร มีการจัดโครงการหรือกิจกรรมให้วิศวกรได้ผ่อนคลายจากการทำงาน เช่น จัดการแข่งขันกีฬา การฝึกสมาธิ เพื่อเป็นการดูแลสุขภาพกายและสุขภาพจิตของวิศวกรให้มีความสมดุลมากขึ้น นอกจากนี้จากเพิ่มสวัสดิการที่มีความหลากหลาย อาจจะช่วยให้อาจารย์สามารถดูแลสุขภาพและทำบทบาทหน้าที่ทางครอบครัวได้อย่างดียิ่งขึ้น เช่น ค่ารักษาพยาบาลของสมาชิกในครอบครัว การให้ทุนการศึกษาบุตร เป็นต้น จากผลการศึกษาพบว่าความสมดุลของชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานีโดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

3.4 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมองค์การควรกำหนดการจ่ายค่าตอบแทนที่ชัดเจน จ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการที่สามารถแข่งขันกับตลาดค่าจ้างแรงงานได้ อัตราค่าจ้างต้องมีความเป็นธรรมเชื่อมโยงกับความสามารถ มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจภาวะเงินเฟ้อและค่าครองชีพในปัจจุบัน เพื่อให้เพียงพอกับความเป็นอยู่ของวิศวกรจากผลการศึกษาพบว่าค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานีโดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่อาจมีความสัมพันธ์ หรือส่งผลกับประสิทธิภาพในการทำงานด้านต่างๆ เช่น ลักษณะการทำงาน ภาวะผู้นำ แรงจูงใจ ความเครียด วัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น เพื่อองค์กรจะได้สามารถนำผลการวิจัยมาใช้ในการพัฒนา ปรับปรุง แก้ไข การบริหารทรัพยากรบุคคล ก่อให้เกิดศักยภาพในองค์กรเพิ่มสูงขึ้น

2. งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาเพียงช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งเท่านั้น ความคิดเห็น และความพึงพอใจของพนักงานในด้านต่างๆ มีโอกาสที่จะเปลี่ยนแปลงไป อาจส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานเปลี่ยนแปลงไปด้วย ดังนั้นการทำวิจัยอย่างต่อเนื่องจะช่วยให้องค์กรสามารถหาแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาภายในองค์กรได้ทันต่อสถานการณ์ในปัจจุบัน

3. ควรมีการศึกษาและทำวิจัยกับพนักงานในเขตประกอบการอุตสาหกรรมอื่นๆ ใกล้เคียงเพิ่มเติม หรือเฉพาะเจาะจงภายในองค์กรของท่านเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ตอบสนองความต้องการของพนักงานได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมยิ่งขึ้น





บรรณานุกรม

- กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ. (2548). *ทัศนคติของพนักงานที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมกา
ปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริษัท คูเวต บีโตร์เลียม (ประเทศไทย) จำกัด*.
สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ถ่ายเอกสาร.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2550). *สถิติสำหรับงานวิจัย*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- คันทรส หนูเขียว. (2557). *แรงจูงใจ และความผูกพันต่อองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน
ของพนักงานสำนักงานบริหารสำนักอัยการสูงสุด*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ).
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- จิรัศย์ พุฒิจรัสพงศ์. (2551). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
บริษัทเซฟรอนประเทศไทยสำรวจและผลิต จำกัด*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (วิทยาการจัดการ).
นนทบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. ถ่ายเอกสาร.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2553). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. ครั้งที่ 12 กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ.
- เชียวชาญอาศุวัฒนกุล. (2530). *มิติใหม่ของการบริหารงานบุคคลในภาครัฐบาล*. กรุงเทพฯ:
โอเดียนสโตร์.
- ณัฐธัญณัตถ. (2545). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการเดินรถการ
รถไฟแห่งประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (สังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา). กรุงเทพฯ:
สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา. ถ่ายเอกสาร.
- ตินปรัชญพฤทธิ. (2530). *ตัวแปรด้านพฤติกรรมศาสตร์ที่สำคัญในการพัฒนาองค์การ: ศึกษากรณี
ข้าราชการในสังกัดกรมส่งเสริมการเกษตร*. เอกสารการสอนชุดวิชาการพัฒนาองค์การ
หน่วยที่ 4 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ติน ปรัชญาพฤทธิ; และไกรยุทธ ธีรตยาคินันท์. (2534). *การบริหารและพฤติกรรมองค์การ*.
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ธรรมศาสตร์.
- ตุลา มหาพสุชานนท์. (2545). *หลักการจัดการ-การบริหาร*. กรุงเทพฯ: ธนรัชการพิมพ์.
- ไตรภพ จตุรพาณิชย์. (2548). *การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ กับการอุทิศตนและความผูกพันต่อ
องค์การของพนักงาน*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ. ถ่ายเอกสาร.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2526). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ชนันท์ ทะสุใจ. (2547). *ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ สำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5*.
ภาคินิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
ถ่ายเอกสาร.

- ธนัญกรณ์ ราศรี. (2558). *ปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ธิดารัตน์ ดีประเสริฐ. (2548). *แรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกรณีศึกษาของบริษัทแอมพาสอินดัสตรี จำกัด*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ธิปไตย โพธาทอง. (2556). *คุณภาพชีวิตของการทำงาน การจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี*. ปรินญาณิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- นภาพร นักรจะเข้. (2551). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อินเทอร์เน็ต เทคโนโลยี จำกัด*. สารนิพนธ์. บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- นราศรี ไวนิชกุล; และชูศักดิ์ อุดมศรี. (2545). *ระเบียบวิธีวิจัยธุรกิจ*. พิมพ์ครั้งที่ 13. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นวลพรรณ วุฒิชัยยานนท์. (2555). *วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์การ*. ปรินญาณิพนธ์ บธ. ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- นันทกาญจน์จันทวาราน. (2554). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเหมราชพัฒนาที่ดิน จำกัด (มหาชน) นิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดจังหวัดระยอง*. ปรินญาณิพนธ์ รป.ม. ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- นิตารัตน์ ศิลปะเดช. (2540). *ประชากรกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต*. เอกสารประกอบการสอน รายวิชา 2530201. กรุงเทพฯ: ภาควิชาสังคมวิทยา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ สถาบันราชภัฏธนบุรี.
- บริษัท วิลลิส ทาวเวอร์ส วัทสัน ประเทศไทย จำกัด. (2559). *แนวโน้มการขึ้นเงินเดือนประเทศไทย ร้อยละ 5.5 ในปี 2560*. สืบค้นเมื่อ 27 ธันวาคม 2559, จาก <http://www.propertytoday.in.th/finance/แนวโน้มการขึ้นเงินเดือน>.
- บุญเจือ วงศ์เกษม. (2529-2530, ธันวาคม-มกราคม). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับการเพิ่มผลผลิต. วารสารเพิ่มผลผลิต*. 26:29-33.
- ประมะ สตะเวทิน. (2533). *การสื่อสารมวลชน : กระบวนการลทฤษฎี*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประจักษ์ จงอัญญากุล. (2546). *การรับรู้บรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการทำงานของพนักงานกรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมกระดาษลูกฟูกแห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2543). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.
- ปรียาภรณ์ อัครดำรงชัย. (2541). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อระหว่างความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร
- ปวีณา เปรมฤทัย. (2556). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานประกันชีวิตแห่งหนึ่ง*. สารนิพนธ์. บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ปาริชาติ บัวเป็ง. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไตกิ้น อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด)*. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม. (ธุรกิจระหว่างประเทศ). ปทุมธานี: คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. ถ่ายเอกสาร.
- พรสุข อัครนิเวศน์. (2541). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีโรงงานอุตสาหกรรมการอุตสาหกรรมอาหารศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหารจังหวัดนครสวรรค์*. วิทยานิพนธ์. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- พวงเพชร วัชรอยู่. (2537). *แรงจูงใจในการทำงาน*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- พัชราภรณ์ ศุภมั่งมี. (2548). *ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร: กรณีศึกษา บริษัท สหพัฒน์ปิปูล จำกัด (มหาชน) ศูนย์กระจายสินค้าจังหวัดเชียงใหม่*. การค้นคว้าแบบอิสระ บธ.ม. เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- พีระ จิระโสภณ. (2539). *หลักและทฤษฎีการสื่อสาร*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ภรณ์ กীরดีบุตร. (2529). *การประเมินประสิทธิผลขององค์กร*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ภัทรพล กาญจนปาน. (2552). *จริยธรรมในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและผลดำเนินงานของการประปานครหลวง*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ภัทรีย์ จันทรกอสสุข. (2550). *ปัจจัยที่มีผลต่อการรักษาและประสิทธิภาพในกิจการของบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ : กรณีศึกษา บริษัท ตลาด ดอท คอม จำกัด*. ภาคนิพนธ์ วท.ม. (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2542). *ปัญหาและการวิจัยตลาด = Marketing Problems and Research*. พิมพ์ครั้งที่ 10. นนทบุรี: สุโขทัยธรรมาธิราช.
- ยุบล เบ็ญจรงค์กิจ. (2542). *การวิเคราะห์ผู้รับสาร*. กรุงเทพฯ: คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รดา มณีพรายพรรณ. (2549). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท*. อาร์. เคมีคอล จำกัด. สารนิพนธ์. บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- รัชพล บุญอเนกวัฒนา. (2551). *คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ และแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- รัฐพล ศรีกตัญญู. (2551). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารชนชาติ จำกัด (มหาชน) สำนักงานอาคารกลาสเฮ้าส์รัชดาภิเษก*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2524). *พจนานุกรมศัพท์สังคมวิทยา อังกฤษ-ไทย ฉบับราชบัณฑิตยสถาน*. กรุงเทพฯ: รุ่งศิลป์การพิมพ์.
- รุ่งนภา สีทะ. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์*. การค้นคว้าอิสระ รม. (รัฐประศาสนศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- วรรณรัต คำสวด. (2553). *คุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ที่ส่งผลประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วัชรวิ ฐุธรรม. (2523). *ระบบการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2525). *สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- (2543). *คู่มือการวิจัยการวิจัยเชิงปฏิบัติการ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์และทาบกเจริญผล.
- วิทยา จุฬัตถการสาธิต. (2552). *ความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท แอดวานซ์ ดาต้าเน็ตเวิร์ค คอมมูนิเคชั่นส์ จำกัด*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วิภาดา หลวงนา. (2546). *อิทธิพลของบรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- วิภาพร มาพบสุข. (2540). *การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- วีระผล สุวรรณนันต์. (2527). *กระบวนการแก้ปัญหา*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ประยูรวงศ์.
- ศรีนทิพย์ คล่องพยาบาล. (2551). *ความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารทีสโก้ จำกัด (มหาชน) ส่วนงานควบคุมและบริหารสินเชื่อรายย่อย*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- ศรีรัตน์ เหล่าศรีวิวัฒน์. (2555). *คุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน(สำนักงานใหญ่)*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ศศิธร ทิพโชติ. (2556). *จริยธรรมในองค์กร และการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร*. ปริญญานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ศรินีย์ ไวยานนท์. (2550). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของบริษัท เอไอจีคาร์ด (ประเทศไทย) จำกัด กรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. (2538). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: พัฒนาศึกษา
- (2541). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ซีรฟิล์มและไซเท็กซ์.
- (2545). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- (2548). *การวิจัยธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- สถาบันทรัพยากรมนุษย์. (2550). *รายงานฉบับสมบูรณ์เรื่อง การศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานนอกระบบ ศึกษาเฉพาะกรณีผู้ขับขีมือเตอริไซค์รับจ้างและผู้ค้าขายตลาดนัดในเขตกรุงเทพมหานคร*. กรุงเทพฯ: สถาบันทรัพยากรมนุษย์. ถ่ายเอกสาร
- สมยศ นาวิการ. (2541). *การบริหาร*. กรุงเทพฯ: ดอกหญ้า.
- สมใจ ลักษณะ. (2544). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน*. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- สมพร พันธบุรุษย์. (2558). *การเรียนรู้มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายสนับสนุนงาน สาขานาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สมยศ นาวิการ. (2541). *การบริหาร*. กรุงเทพฯ: ดอกหญ้า.
- สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานี. (2557). *รายงานความเคลื่อนไหวการลงทุนอุตสาหกรรมของจังหวัดปทุมธานี*. สืบค้นเมื่อ 31 สิงหาคม 2557, จาก <http://www.industry.go.th/pathumthani/index.php/activityreport/57/22775-56-4/file>.
- (2559). *รายงานการวิเคราะห์สภาวะเศรษฐกิจอุตสาหกรรม ปี 2559 (มกราคม – มิถุนายน 2559)*. สืบค้นเมื่อ 30 ธันวาคม 2559, จาก <http://www.industry.go.th/pathumthani/index.php/2016-09-06-08-07-26/2016-09-06-08-09-08/22931-6-59>.
- (2559). *รายงานและทำเนียบโรงงาน เดือนมิถุนายน พ.ศ.2559 ของจังหวัดปทุมธานี*. สืบค้นเมื่อ 30 ธันวาคม 2559, จาก <http://www.industry.go.th/pathumthani/index.php/2016-09-06-08-07-26/2016-09-06-08-10-18/59-1>.

- ลิตาพัชร จินตนาพันธ์. (2557). *สมรรถนะ ความต้องการของพนักงานที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานสาขาในเขตราชเทวี*. ปรินญาณิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุทัศน์ มหาเทพ. (2547). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเรือบริษัท บีที จำกัด*. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุพรรณษา แสนทวีสุข. (2557). *แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในกรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุระ วงศ์แสง. (2553). *ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทยเบฟเวอเรจ ไลออล จำกัด*. อยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- อวยพร ปานหนู. (2558). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อาทิตย์ ป้อมสัมฤทธิ์. (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพปฏิบัติงานของวิศวกร*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- Bruce Buchanan. (1974). *The Socialization of Managers in Work Organizations* *Administrative Science Quarterly*. (19): 633.
- Corsini, R.J. (2002). *The dictionary of psychology*. New York; Bunner-Routledge.
- DeFleur, M. L.; & Ball-Rokeach, S. J. (1996). *Theories of mass communication*. London: Longman.
- Dubrin, R. Champoux. (1981). *Administrative Science Quarterly*. New York: McGraw-Hill.
- Fazzi, Robert A. (1994). *Management Plus : Maximizing Productivity through Motivations, Performance, and Commitment*. New York: Macmillan.
- Guest, R.H. (1979). Quality of work life-learning from Tarrytown. *Harvard Business Review*. No.57: 76-77.
- Hartung, Joachim. (2001). *Testing for Homogeneity in Combining of two-armed with normally distributes responses*. 12(63). *Sankhya The Indian Journal of statistic*.
- Porter, L.W.; et al. (1974). Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Among Psychiatric Technician. *Journal of Applied Psychology*. 15(59): 604-609.
- Quible, Zane K. (1996). *Administrative office management*. Singapore: Prentice-Hall.

- Salancik, Gerald R. (1983). *Commitment and the Control of Organizational Behavior and Belief*. In Psychological Foundations of Organizational Behavior. 2nd ed. pp.202-207. Edited by Barry M. Stew. n.p.: Scott, Foresman and Company.
- Schutz, D.P.; & Schutz, S.E. (1994). *Psychology and Work today*. An Introduction to Industrial and Organization Psychology. New York: Macmillan Publishing.
- Steers, R. M. (1977). *Antecedents and Outcome of Organizational Commitment*. Administrative Science Quarterly. p.22.
- Walton, R.E. (1974). Improving the Quality of Work Life. *Harvard Business review*. 4(7): 12-14.
- Whithey, Michael J.; & William H. Cooper. (1989). *Predicting Exit, Voice, Loyalty, and Neglect*. Administrative Science Quarterly 34, 521-539.
- Whithey, Robert A. (1994). *Management Plus : Maximizing Productivity through Motivations, Performance, and Commitment*. New York: Irwin Professional.
- Woodcock, Mike. (1989). *Team Development Manual*. 2th ed. Hants: Gower.





ภาคผนวก ก

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ
ในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยข้อมูลที่ท่านตอบในแบบสอบถามชุดนี้จะถูกเก็บเป็นความลับ และจะนำมาใช้ประโยชน์ต่อการศึกษาวิจัยเรื่องนี้เท่านั้น ผู้ศึกษาขอกราบขอพระคุณอย่างสูงที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถามนี้

แบบสอบถามประกอบด้วยคำถาม 4 ส่วน ดังนี้

- ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
- ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง เพียงข้อเดียวที่ตรงกับท่านมากที่สุด

1. เพศ

- ชาย หญิง

2. อายุ

- 22-25 ปี 26-29 ปี 30-33 ปี
 34-37 ปี 38 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

- ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี

4. สถานภาพสมรส

- โสด สมรส / อยู่ด้วยกัน หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

- 15,000 - 23,999 บาท 24,000 - 32,999 บาท
 33,000 - 41,999 บาท 42,000 - 50,999 บาท
 51,000 บาทขึ้นไป

6. อายุงาน

- 1- 3 ปี 4 – 6 ปี
 7 - 9 ปี 10- 12 ปี
 13 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ความเชื่อมั่นและการยอมรับและค่านิยมขององค์กร					
1. ท่านยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรของท่าน					
2. ท่านเชื่อว่าองค์กรแห่งนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุด					
3. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร					
ความทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กร					
4. ท่านใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย					
5. ท่านทุ่มแรงกาย แรงใจในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					
6. ท่านยอมเสียสละ อุทิศตนเพื่อประโยชน์ขององค์กร					

	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ความปรารถนาที่จะคงสมาชิกภาพขององค์การ					
7. ท่านคิดว่าท่านเป็นสมาชิกคนสำคัญขององค์การที่มีส่วนในการพัฒนาองค์การและทำให้องค์การประสบความสำเร็จ					
8. ท่านรู้สึกผูกพันกับองค์การนี้ จนไม่คิดลาออกไปทำงานที่อื่น แม้จะได้รับโอกาสที่ดีกว่า					
9. องค์การของท่าน เป็นองค์การที่ดีที่ท่านภูมิใจ และพูดให้ผู้อื่นฟังเสมอ ว่าเป็นองค์การที่น่าอยู่					

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม					
1. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน และปริมาณงานที่รับผิดชอบ					
2. ท่านพอใจในอัตราการขึ้นเงินเดือนและผลตอบแทนประจำปี (โบนัส)					
3. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอสำหรับการใช้จ่ายตามสภาวะเศรษฐกิจในการครองชีพปัจจุบัน					

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ความปลอดภัยในที่ทำงาน					
4. สภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีความเหมาะสม สามารถปฏิบัติงานได้อย่างสะดวกสบาย					
5. สถานที่ทำงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวก และอุปกรณ์การทำงานต่าง ๆ เพียงพอ เหมาะสมกับ ปริมาณงาน และจำนวนผู้ปฏิบัติงาน					
6. สถานที่ทำงานของท่านมีการป้องกัน และรักษา ความปลอดภัยเป็นอย่างดี					
ความก้าวหน้าความมั่นคงของงาน					
7. ท่านมีโอกาสในการพัฒนาทักษะของตนเอง จาก องค์การของท่านอย่างสม่ำเสมอ					
8. ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น					
9. การปฏิบัติงานของท่าน ทำให้ท่านมีโอกาส ประสบความสำเร็จในชีวิตที่ตั้งไว้					
ความสมดุลของชีวิตในการทำงาน					
10. ท่านสามารถแบ่งเวลาทำงาน เวลาส่วนตัวและ เวลาให้กับครอบครัวได้อย่างเหมาะสม					
11. ท่านมีเวลาพักผ่อนเพียงพอ และมีเวลาในการ ดูแลสุขภาพตนเองได้					
12. ท่านมีเวลาที่ใช้ชีวิตส่วนตัวตามปรารถนา					

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความสามารถในการทำงานของท่านมากที่สุด

ประสิทธิภาพในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1. ท่านปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ และนโยบายที่กำหนดขององค์กรอย่างชัดเจน					
2. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาให้ลุกล่วงไปด้วยดี เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน					
3. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญอยู่เสมอ					
4. ท่านสามารถสอนงาน และให้คำแนะนำช่วยเหลือกับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ					
5. ในองค์กรของท่านมีกระบวนการทำงานอย่างเป็นขั้นเป็นตอน มีการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ					
6. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้คำแนะนำเกี่ยวกับการแก้ปัญหาเพื่อเป็นแนวทาง และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้ดีขึ้น					
7. ท่านมีการติดตาม ทบทวนผลการปฏิบัติงานและแก้ไขข้อผิดพลาดอยู่เสมอ					
8. ท่านมีการพัฒนาและส่งเสริมตนเองในงาน ให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญและก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่เสมอ					
9. ท่านเป็นที่ยอมรับ มีความเป็นกันเองในการทำงานของเพื่อนร่วมงานในองค์กร					
10. ท่านมีความรู้เพียงพอ และความเข้าใจในงานหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี					

ประสิทธิภาพในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
11. ในองค์การของท่านมีความชัดเจน ถูกต้อง รวดเร็วในการติดต่อสื่อสาร					

*** ขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ให้ความร่วมมือ ***





ภาคผนวก ข

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายชื่อ	ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน
1. อ.ดร.อัจฉรียา ตักดีนรงค์	อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. อ.ดร. ญาณพล แสงสันต์	อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ





ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล พัสวีภรณ์ วสุสิริกุล
 วันเดือนปีเกิด 13 ตุลาคม 2525
 สถานที่เกิด เพชรบูรณ์
 สถานที่อยู่ปัจจุบัน 19/687 หมู่ที่ 1 ถนนแจ้งวัฒนะ ตำบลคลองเกลือ อำเภอปากเกร็ด
 จังหวัดนนทบุรี 11120
 ตำแหน่งหน้าที่การงาน เจ้าหน้าที่จัดซื้อ
 สถานที่ทำงานปัจจุบัน บริษัท โซนี่ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2542 มัธยมศึกษาตอนปลาย
 จาก โรงเรียนเฉลิมขวัญสตรี
 พ.ศ. 2546 บธ.บ. บริหารธุรกิจบัณฑิต(การจัดการ)
 จาก มหาวิทยาลัยนเรศวร
 พ.ศ. 2560 บธ.ม. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต(การจัดการ)
 จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ