คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานและความภักดีต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร

QUALITY OF WORK LIFE AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ASSOCIATED WITH WORKING EFFICIENCY AND ORGANIZATIONAL LOYALTY

สุลีกร ดอนทอง

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2565

คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานและความภักดีต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร

สุลีกร ดอนทอง

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2565
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

QUALITY OF WORK LIFE AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ASSOCIATED WITH WORKING EFFICIENCY AND ORGANIZATIONAL LOYALTY FOR EMPLOYEES OF GENERATION Y PRIVATE COMPANIES IN BANGKOK

SULEEKORN DONTHONG

A Master's Project Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

for the Degree of MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION

(Business Administration(Management))

Faculty of Business Administration for Society, Srinakharinwirot University

2022

Copyright of Srinakharinwirot University

สารนิพนธ์

เรื่อง

คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร
ที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานและความภักดีต่อองค์กร
ของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร

ของ

สุลีกร ดอนทอง

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

.....

คณะกรรมการสอบปากเปล่าสารนิพนธ์

..... ที่ปรึกษาหลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วสันต์ สกุลกิจกาญจน์)

..... ประธาน
(อาจารย์ ดร.กานต์จิรา ลิมศิริธง)

..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.เพชรรัตน์ จินต์นุพงศ์)

ชื่อเรื่อง	คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานและความภักดีต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร
ผู้วิจัย	สุลีกร ดอนทอง
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2565
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วสันต์ สกุลกิจกาญจน์

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานและความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจำนวนทั้งสิ้น 400 ชุด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแตกต่างโดยใช้สถิติ t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1. พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น เพศชาย มีอายุตั้งแต่ 31 – 35 ปี สถานภาพโสด การศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท และอายุการทำงาน 2 – 5 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ประสิทธิภาพในการทำงานและความภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก 2. พนักงานที่มีเพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุการทำงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานและความภักดีต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 3. คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ระดับความสัมพันธ์สูงมาก 4. คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ระดับความสัมพันธ์สูงมาก 5. ความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ระดับความสัมพันธ์สูงมาก 6. ความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ระดับความสัมพันธ์สูงมาก 7. ประสิทธิภาพในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ระดับความสัมพันธ์สูงมาก

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตในการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร, ประสิทธิภาพในการทำงาน, ความภักดีต่อองค์กร

Title	QUALITY OF WORK LIFE AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ASSOCIATED WITH WORKING EFFICIENCY AND ORGANIZATIONAL LOYALTY FOR EMPLOYEES OF GENERATION Y PRIVATE COMPANIES IN BANGKOK
Author	SULEEKORN DONTHONG
Degree	MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
Academic Year	2022
Thesis Advisor	Assistant Professor Dr. Wasan Sakulkijkarn

The purposes of this research are to study the quality of work life and organizational commitment associated with working efficiency and organizational loyalty for Generation Y employees of private companies in Bangkok. A total of 400 useable questionnaires were used for statistical analysis. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, independent t-test, One-Way Analysis of Variance and the Pearson correlation coefficient. The results of this research are as follows: (1) the majority of employees were male, aged between 31-35, single, held a Bachelor's degree or equivalent, earned an average monthly income between 25,001-35,000 Baht and had 2-5 years of work experience. Most employees had attitudes toward overall quality of work life, organizational commitment, working efficiency and organizational loyalty at the highest level; (2) employees of a different gender, age, average monthly income and work experience had different working efficiency and organizational loyalty with a significance of 0.01; (3) the quality of work life positively correlated with working efficiency and with a statistical significance of 0.01 at the highest level; (4) the quality of work life has positively correlated with organizational loyalty with a statistical significance of 0.01 at the highest level; (5) organizational commitment has positively correlated with working efficiency with a statistical significance 0.01 at the highest level; (6) organizational commitment positively correlated with organizational loyalty with a statistical significance of 0.01 at the highest level; and (7) working efficiency positively correlated with organizational loyalty with a statistical significance of 0.01 at the highest level.

Keyword : Quality of work life, Organizational commitment, Working efficiency, Organizational loyalty

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี โดยได้รับความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วสันต์ สกุลกิจกาญจน์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้ให้คำปรึกษาและคำแนะนำ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ อันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งแก่ผู้วิจัย ผู้วิจัยขอขอบคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณอาจารย์ ดร. กานต์จิรา ลิมศิริธง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ล่ำสัน เลิศกูลประหยัด และอาจารย์ ดร. เพชรรัตน์ จินต์นุพงศ์ ที่กรุณาเป็นกรรมการสอบสารนิพนธ์ และให้ข้อเสนอแนะต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำสารนิพนธ์ ตลอดจนตรวจเครื่องมือแบบสอบถาม และเพิ่มเติมข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ ช่วยให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณคณาจารย์คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทุกท่านที่อบรมสั่งสอน ให้ความรู้ต่างๆ ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาใช้ในงานวิจัยฉบับนี้

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม เจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัย ในการแนะนำการทำเอกสารและช่วยประสานงานในการสอบสารนิพนธ์ ทำให้การทำสารนิพนธ์ราบรื่นด้วยดี

ขอขอบคุณครอบครัว รุ่นพี่ และเพื่อนๆทุกคน ที่ให้การช่วยเหลือสนับสนุน รวมทั้งผู้ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม และให้ความช่วยเหลือด้านข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งกับงานวิจัยครั้งนี้

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า งานวิจัยฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจ คุณประโยชน์และความดีอันพึงมีจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้ บิดา มารดา ญาติ ครูอาจารย์ทุกท่านที่ชี้แนะแนวทางที่ดีและมีคุณค่า ตลอดจนผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องที่อยู่เบื้องหลังความสำเร็จในครั้งนี้

สุลีกร ดอนทอง

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... จ

กิตติกรรมประกาศ ..... ฉ

สารบัญ ..... ช

สารบัญตาราง ..... ฎ

สารบัญรูปภาพ ..... ด

บทที่ 1 บทนำ 1

ภูมิหลัง 1

ความมุ่งหมายของการวิจัย 3

ความสำคัญของการวิจัย 3

ขอบเขตการวิจัย 4

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย 4

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย 4

วิธีการสุ่มตัวอย่าง 4

ตัวแปรที่ศึกษา 5

นิยามศัพท์เฉพาะ 7

กรอบแนวคิดในการวิจัย 11

สมมติฐานการวิจัย 12

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 14

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ 14

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน 17

ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน 17
องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน 19
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร 24
ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร 24
แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร 26
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน 29
ความหมายของประสิทธิภาพในการทำงาน 29
แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน 32
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความภักดีต่อองค์กร 36
ความหมายของความภักดีต่อองค์กร 36
แนวคิดเกี่ยวกับความภักดีต่อองค์กร 38
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 42
ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะประชากรศาสตร์และประสิทธิภาพในการทำงาน 42
ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะประชากรศาสตร์และความภักดีต่อองค์กร 45
ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงาน 46
ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความภักดีต่อองค์กร 48
ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการทำงาน 51
ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและความภักดีต่อองค์กร 53
ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการทำงานและความภักดีต่อองค์กร 54
สรุปแนวคิดและทฤษฎีที่นำมาใช้ในงานวิจัย 56
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย 58
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย 58
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย 58

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย 58
ขั้นตอนการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง 59
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 60
ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 66
การเก็บรวบรวมข้อมูล 68
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล 68
การจัดกระทำข้อมูล 68
การวิเคราะห์ข้อมูล 68
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 71
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 77
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 77
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล 77
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 79
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา 79
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน 102
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน 147
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 152
ความมุ่งหมายของการวิจัย 152
ความสำคัญของการวิจัย 152
สมมติฐานของการวิจัย 153
สรุปผลการวิจัย 154
การอภิปรายผลการวิจัย 171
ข้อเสนอแนะจากการวิจัย 187

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป 188
บรรณานุกรม 190
ภาคผนวก 197
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย 198
ภาคผนวก ข ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item-objective Congruence Index: IOC) 208
ภาคผนวก ค รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม 217
ภาคผนวก ง หนังสือยืนยันการยกเว้นการรับรองจริยธรรมในมนุษย์ 221
ประวัติผู้เขียน 223

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงเขตและจำนวนของกลุ่มตัวอย่าง 5

ตาราง 2 แสดงเขตและจำนวนของกลุ่มตัวอย่าง 60

ตาราง 3 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ 80

ตาราง 4 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ 80

ตาราง 5 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ..... 80

ตาราง 6 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา 81

ตาราง 7 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 81

ตาราง 8 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุการทำงาน 82

ตาราง 9 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน .. 82

ตาราง 10 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 83

ตาราง 11 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย 84

ตาราง 12 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล 85

ตาราง 13 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน 86

ตาราง 14 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม 87

ตาราง 15 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคล 87

ตาราง 16 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน 88

ตาราง 17 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม 89

ตาราง 18 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร 91

ตาราง 19 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้าน ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร 91

ตาราง 20 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้าน ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร 92

ตาราง 21 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้าน ความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร 93

ตาราง 22 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน 94

ตาราง 23 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน 94

ตาราง 24 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปริมาณงาน 95

ตาราง 25 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านเวลา 96

ตาราง 26 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านค่าใช้จ่าย 97

ตาราง 27 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านวิธีการ 98

ตาราง 28 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความภักดีต่อองค์กร 99

ตาราง 29 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความภักดีต่อองค์กร ด้านจิตใจ 99

ตาราง 30 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความภักดีต่อองค์กร ด้านความคงอยู่ 100

ตาราง 31 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความภักดีต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐาน 101

ตาราง 32 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม 102

ตาราง 33 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของเพศกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน 103

ตาราง 34 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างระหว่างเพศชายและเพศหญิง 104

ตาราง 35 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของอายุกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน โดยใช้ Levene's test 105

ตาราง 36 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานกับอายุ โดยใช้สถิติ F-test 106

ตาราง 37 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของอายุพนักงานที่แตกต่างกันกับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม 107

ตาราง 38 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของสถานภาพกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน โดยใช้ Levene's test 108

ตาราง 39 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมของพนักงานกับสถานภาพโดยใช้สถิติ F-test 109

ตาราง 40 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของระดับการศึกษากับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน โดยใช้ Levene's test 110

ตาราง 41 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมของพนักงานกับระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ F-test 111

ตาราง 42 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน โดยใช้ Levene's test 112

ตาราง 43 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมของพนักงานกับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe 113

ตาราง 44 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงานที่แตกต่างกันกับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม 113

ตาราง 45 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของอายุการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน โดยใช้ Levene's test 115

ตาราง 46 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมของพนักงานกับอายุการทำงาน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe 116

ตาราง 47 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของอายุการทำงานของพนักงานที่แตกต่างกันกับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม 117

ตาราง 48 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของเพศกับความภักดีต่อองค์กรของพนักงาน 118

ตาราง 49 แสดงผลการเปรียบเทียบความภักดีต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างระหว่างเพศชายและเพศหญิง 119

ตาราง 50 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของอายุกับความภักดีต่อองค์กรของพนักงาน โดยใช้ Levene's test 120

ตาราง 51 แสดงผลการเปรียบเทียบความภักดีต่อองค์กรของพนักงานกับอายุ โดยใช้สถิติ F-test 121

ตาราง 52 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของอายุพนักงานที่ต่างกันกับความภักดีต่อองค์กรโดยรวม 122

ตาราง 53 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของสถานภาพกับความภักดีต่อองค์กรของพนักงาน โดยใช้ Levene's test 123

ตาราง 54 แสดงผลการเปรียบเทียบความภักดีต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานกับสถานภาพ โดยใช้สถิติ F-test 124

ตาราง 55 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของระดับการศึกษากับความภักดีต่อองค์กรของพนักงาน โดยใช้ Levene's test 125

ตาราง 56 แสดงผลการเปรียบเทียบความภักดีต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานกับระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ F-test 126

ตาราง 57 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับความภักดีต่อองค์กรของพนักงาน โดยใช้ Levene's test 127

ตาราง 58 แสดงผลการเปรียบเทียบความภักดีต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานกับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe 128

ตาราง 59 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงานที่ต่างกันกับความภักดีต่อองค์กรโดยรวม 128

ตาราง 60 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของอายุการทำงานกับความภักดีต่อองค์กรของพนักงาน โดยใช้ Levene's test 130

ตาราง 61 แสดงผลการเปรียบเทียบความภักดีต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานกับอายุการทำงาน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe 131

ตาราง 62 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของอายุการทำงานของพนักงานที่ต่างกันกับความภักดีต่อองค์กรโดยรวม 131

ตาราง 63 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน 133

ตาราง 64 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความภักดีต่อองค์กรของพนักงาน 137

ตาราง 65 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน 141

ตาราง 66 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงาน 143

ตาราง 67 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการทำงานกับความภักดีต่อองค์กรของพนักงาน 145

ตาราง 68 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน..... 147

สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย 11

บทที่ 1
บทนำ

ภูมิหลัง

ด้วยสถานการณ์ปัจจุบัน เทคโนโลยีและนวัตกรรมต่างๆ ได้พัฒนาไปอย่างรวดเร็ว และส่งผลกระทบต่อการดำเนินธุรกิจ ทำให้แต่ละองค์กรต้องปรับเปลี่ยนการทำงานให้มีความรวดเร็วและทันสมัย เพื่อสร้างความพึงพอใจและตอบสนองความต้องการของลูกค้า รวมไปถึงการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์และโครงสร้างขององค์กรให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เพื่อความอยู่รอดขององค์กร ความได้เปรียบทางการแข่งขัน และบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งความสามารถในการขับเคลื่อนกลยุทธ์ตามที่องค์กรกำหนดไว้ จำเป็นต้องอาศัยศักยภาพในการทำงานของบุคลากร เนื่องจากบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญในการสร้างสรรค์ผลงานและผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จ ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร มีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดี เพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพให้อยู่กับองค์กรต่อไปให้นานที่สุด (กัญญภัทร นันทกิจทวี, 2564)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานให้กับองค์กร สภาวะในการทำงานที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้งทางกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงทั้งสุขภาวะทางกาย ทางอารมณ์ ทางจิตวิญญาณและทางสังคม เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย จึงควรให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เนื่องจากเป็นประเด็นที่เกี่ยวข้องทั้งคุณภาพเชิงวัตถุและเชิงจิตใจ ควรพิจารณาผลประโยชน์ตอบแทนทั้งสองด้าน ศึกษาถึงวิธีการที่ทำให้เกิดความพึงพอใจระหว่างบุคลากรและองค์กร (สมพิศ สุวรรณชัย, 2558) องค์กรที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี จะทำให้บุคลากรมีความรู้สึกยึดมั่นผูกพันและคงอยู่กับองค์กรได้นานขึ้น ส่งผลให้ผลงานขององค์กรมีคุณภาพ ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นครอบคลุมไปถึงปัจจัยในด้านต่างๆ เช่น ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย มีการส่งเสริมความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน การพัฒนาความสามารถของบุคคล การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน สิทธิของพนักงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม Walton (1975 อ้างถึงใน นพรัตน์ วรสุข, 2563)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) นอกจากเป็นเครื่องมือในการพัฒนาองค์กรแล้ว ยังช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน คนส่วนใหญ่ใช้ชีวิตไปกับการทำงาน เพื่อตอบสนองความต้องการและเพื่อการดำรงชีพ สถานที่ทำงานจึงควรมีสภาพแวดล้อมที่

เหมาะสม สร้างความสุขในการทำงานทั้งทางกายและทางใจ ให้ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานสามารถทำให้บุคลากรรู้สึกดีต่องานและองค์กร ช่วยให้บุคลากรพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเอง Huse; & Cumming (1985 อ้างถึงใน นิศาชล เรืองชู, 2557) และก่อให้เกิดความภักดีต่อองค์กรในที่สุด ในทางตรงกันข้าม หากบุคลากรรู้สึกไม่พอใจในการทำงาน จะส่งผลให้บุคลากรไม่ทุ่มเทหรือไม่ใช้ความพยายามในการทำงาน ซึ่งอาจมีสาเหตุมาจากการที่รู้สึกว่าองค์กรไม่มีความยุติธรรม ทำให้บุคลากรไม่ให้ความร่วมมือกับองค์กร ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง จนเป็นสาเหตุของการลาออก ซึ่งการลาออกของบุคลากรนั้นเป็นผลเสียกับองค์กรในหลายด้าน เช่น เสียงบประมาณและเวลาในการสรรหาบุคลากรมาทดแทน และไม่สามารถมั่นใจได้ว่าบุคลากรใหม่จะมีความซื่อสัตย์ และจะปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ ความภักดีต่อองค์กรจึงมีความสำคัญต่อพฤติกรรมการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน และประสิทธิผลขององค์กร หากบุคลากรมีความภักดีต่อองค์กร ก็จะมีความตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีการยอมรับ ศรัทธา เชื่อมั่นในองค์กร ส่งผลให้เกิดความรู้สึกอยากทำงานในองค์กรให้นานที่สุด ไม่คิดเปลี่ยนหรือย้ายที่ทำงาน (นิศาชล เรืองชู, 2557)

นอกจากนั้น สิ่งสำคัญที่องค์กรควรปลูกฝังให้แก่บุคลากรคือความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกมุ่งมั่นเต็มใจในการพยายามรักษาความเป็นสมาชิกให้คงอยู่ต่อไปในองค์กร การมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ยอมเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย (จารุนันท์ อิทธิอาวัชกุล, 2553) ความผูกพันเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงความต้องการของบุคลากรให้ตรงกับเป้าหมายขององค์กร เป็นความรู้สึกดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย ต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นกุญแจสำคัญที่ทำให้บุคลากรยังคงปฏิบัติงานกับองค์กรต่อไปในระยะยาว นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรยังมีความมั่นคงกว่าความพึงพอใจในการทำงาน เป็นสาเหตุให้ระยะเวลาในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรยาวนานกว่า แต่ผลลัพธ์ที่ได้จะคงอยู่อย่างมั่นคง (ณัฐกานต์ จงวิมาณสินธุ์, 2564)

และเนื่องจากกรุงเทพมหานครเป็นแหล่งเศรษฐกิจที่สำคัญ มีธุรกิจเปิดดำเนินการเป็นจำนวนมาก ส่งผลให้เกิดอัตราการจ้างงานเพิ่มขึ้นในทุกๆปี (ณัฐธิดา สกุลตันติเมธา, 2559) ในแต่ละองค์กรล้วนมีบุคลากรที่มีอายุหรือเจนเนอเรชั่นที่แตกต่างกัน ทำให้ต้องมีการปรับเปลี่ยนการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย โดยเฉพาะบุคลากรในกลุ่มเจนเนอเรชั่น Y (พ.ศ.2523 – 2540) ซึ่งเป็นกลุ่มที่กำลังจะก้าวไปสู่การเป็นกำลังสำคัญในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร กลุ่มคนเจนเนอเรชั่น Y มีลักษณะเป็นคนที่ชอบคิดนอกกรอบ มีความคิดเป็นของตนเอง เชื่อมั่นในตัวเอง

สูง ต้องการความเป็นอิสระในการทำงานและการแสดงความคิดเห็น คนยุคนี้เติบโตมาพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีที่มีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว (นวันธร ใจแคล้ว, 2560) ทำให้มีความสามารถในการคิดค้นนวัตกรรมหรือแนวทางในการทำงานใหม่ๆ เป็นสาเหตุให้พฤติกรรมการทำงานเริ่มเปลี่ยนแปลงไป เช่น สามารถทำงานได้ทุกที่โดยไม่จำเป็นต้องเข้าสำนักงาน เป็นต้น ดังนั้น องค์กรควรปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานให้เหมาะสมกับพฤติกรรมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรสร้างสรรค์ผลงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่ความผูกพันและความภักดีต่อองค์กร

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสนใจศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานและความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร” เพื่อนำข้อมูลจากการศึกษาครั้งนี้ ไปช่วยในการสนับสนุนการตัดสินใจในการบริหาร การวางแผน และการจัดการด้านบุคลากรให้กับองค์กรที่มีความสนใจ สามารถนำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนางานด้านการบริหารจัดการในองค์กร เสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน สร้างความผูกพันและความภักดีต่อองค์กร และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และรักษาพนักงานที่มีศักยภาพให้คงอยู่กับองค์กรให้นานที่สุด

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งจุดมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุการทำงาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานและความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร กับ ประสิทธิภาพในการทำงาน และความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร

ความสำคัญของการวิจัย

1. ผลการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ประสิทธิภาพในการทำงานและความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผน พัฒนา ปรับปรุง และส่งเสริมให้บุคลากรเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และมีความภักดีต่อองค์กรเพิ่มขึ้น

2. ผู้บริหารหรือฝ่ายทรัพยากรบุคคลสามารถนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการตัดสินใจในการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร เพื่อเสริมสร้างความผูกพัน ความภักดีต่อองค์กร และรักษาพนักงานที่มีศักยภาพให้คงอยู่กับองค์กรให้นานที่สุด

3. เพื่อให้ผลการวิจัยเป็นแหล่งข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ประสิทธิภาพในการทำงาน และความภักดีต่อองค์กร

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความมุ่งหมายที่จะศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ประสิทธิภาพในการทำงานและความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยกำหนดขอบเขตการศึกษาดังนี้

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัทเอกชนกลุ่มคน Generation Y ระหว่างอายุ 25 - 42 ปี ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ระหว่างอายุ 25 - 42 ปี ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ที่เกิดในช่วงปี พ.ศ.2523 – 2540 หรือช่วงอายุ 25 - 42 ปี (สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์, 2563) ที่ทำงานอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้วิธีการคัดกรองกลุ่มเป้าหมายก่อนเริ่มทำแบบสอบถาม ว่าเป็นผู้ที่มีอายุ 25 - 42 ปี และทำงานอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครหรือไม่ หากตอบว่าใช่จะเริ่มทำแบบสอบถามและเก็บแบบสอบถามจนครบจำนวน 400 กลุ่มตัวอย่าง โดยมีขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง 3 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster Sampling) โดยเลือกกลุ่มพนักงานจากเขตต่างๆ ที่ทำงานในกรุงเทพมหานครในเขตที่มีจำนวนพนักงานมากที่สุดจำนวน 5 เขต ได้แก่ เขตห้วยขวาง เขตสวนหลวง เขตบางรัก เขตพญาไท และเขตวัฒนา (Jobthai, 2022)

ขั้นตอนที่ 2 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota sampling) โดยเลือกเก็บตัวอย่างในเขตที่เลือกไว้ในขั้นตอนที่ 1 และแบ่งการสุ่มตัวอย่างออกเป็นสัดส่วนที่เท่ากัน แบ่งเป็น 5 กลุ่ม ดังนี้

ตาราง 1 แสดงเขตและจำนวนของกลุ่มตัวอย่าง

เขตในกรุงเทพมหานคร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
เขตห้วยขวาง	80
เขตสวนหลวง	80
เขตบางรัก	80
เขตพญาไท	80
เขตวัฒนา	80
รวม	400

ขั้นตอนที่ 3 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยผู้วิจัยจะเลือกเก็บเฉพาะพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ที่เกิดในปี พ.ศ. 2523 – 2540 หรือมีอายุ 25 – 42 ปี (สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์, 2563) ที่อยู่ในเขตกรุงเทพมหานครเท่านั้น จำนวนทั้งสิ้น 400 ชุด

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่

1.1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์

1.1.1 เพศ

1.1.1.1 ชาย

1.1.1.2 หญิง

1.1.2 อายุ

1.1.2.1 อายุ 25 - 30 ปี

1.1.2.2 อายุ 31 - 36 ปี

1.1.2.3 อายุ 37 - 42 ปี

1.1.3 สถานภาพ

1.1.3.1 โสด

1.1.3.2 สมรส

1.1.3.3 หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่

1.1.4 ระดับการศึกษา

1.1.4.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

1.1.4.2 ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

1.1.4.3 สูงกว่าปริญญาตรี

1.1.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

1.1.6.1 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท

1.1.6.2 15,001 – 25,000 บาท

1.1.6.3 25,001 – 35,000 บาท

1.1.6.4 35,001 – 45,000 บาท

1.1.6.5 45,001 บาท ขึ้นไป

1.1.6 อายุการทำงาน

1.1.7.1 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี

1.1.7.2 2 – 5 ปี

1.1.7.3 6 – 9 ปี

1.1.7.4 10 ปีขึ้นไป

1.2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน

1.2.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

1.2.2 ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย

1.2.3 ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล

1.2.4 ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน

1.2.5 ด้านการบูรณาการทางสังคม

1.2.6 ด้านสิทธิส่วนบุคคล

1.2.7 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน

1.2.8 ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม

1.3 ความผูกพันต่อองค์กร

1.3.1 ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร

1.3.2 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร

1.3.3 ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่

2.1 ประสิทธิภาพในการทำงาน

2.1.1 ด้านคุณภาพของงาน

2.1.2 ด้านปริมาณงาน

2.1.3 ด้านเวลา

2.1.4 ด้านค่าใช้จ่าย

2.1.5 ด้านวิธีการ

2.2 ความภักดีต่อองค์กร

2.2.1 ด้านจิตใจ

2.2.2 ด้านความคงอยู่

2.2.3 ด้านบรรทัดฐาน

2.2.4 ด้านพฤติกรรม

นิยามศัพท์เฉพาะ

1.ลักษณะทางประชากรศาสตร์ หมายถึง ลักษณะขั้นพื้นฐานของบุคคลใดบุคลหนึ่ง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุการทำงาน

2. Generation Y หมายถึง บุคคลที่เกิดปี พ.ศ. 2523 – 2540 มีอายุ 25 – 42 ปี เติบโตมาพร้อมกับเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ ไม่ชอบอยู่ในกรอบ มีความมั่นใจในตัวเองสูง เป็นวัยที่เริ่มเข้าสู่วัยทำงาน

3. คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ลักษณะการทำงานที่ดีที่ตอบสนองความต้องการของบุคคล เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการทำงาน นำไปสู่ประสิทธิภาพและเพิ่มผลผลิตให้กับองค์กร

3.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง ค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการดำรงชีพ ได้รับการพิจารณาขึ้นเงินเดือนอย่างยุติธรรม ค่าตอบแทนมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ การได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์อื่นๆ จากองค์กร

3.2 ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย หมายถึง สถานที่ทำงานมีความปลอดภัยไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพ มีการกำหนดมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงาน มีบรรยากาศที่ดีที่เอื้อต่อการทำงาน

3.3 ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล หมายถึง มีการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ส่งเสริมให้

บุคลากรพัฒนาตนเองเพื่อประสิทธิภาพในการทำงานที่เพิ่มขึ้น มีอิสระในการคิดสร้างสรรค์หรือวางแผนงานด้วยตัวเอง

3.4 ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน หมายถึง การได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างเสมอภาค มีโอกาสเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นตามความรู้ความสามารถ หน้าที่การงานมีโอกาสในการพัฒนาให้ก้าวหน้าขึ้น และองค์กรมีความมั่นคงในการจ้างงาน

3.5 ด้านการบูรณาการทางสังคม หมายถึง การเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะ การเคารพสิทธิส่วนบุคคล การสนับสนุนให้มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม

3.6 ด้านสิทธิส่วนบุคคล หมายถึง การบริหารจัดการเกี่ยวกับสิทธิของบุคลากรในการทำงานตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย การแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน มีแนวทางในการทำงานร่วมกัน การได้รับการเคารพในสิทธิส่วนตัว

3.7 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน หมายถึง การจัดการเวลาส่วนตัวกับเวลาทำงานได้อย่างเหมาะสม มีเวลาสำหรับการพักผ่อนที่เพียงพอ เวลาในการทำงานมีการกำหนดอย่างเหมาะสม มีความยืดหยุ่นในการทำงานที่องค์กร

3.8 ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง การส่งเสริมให้มีการเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสังคมหรือโครงการที่ทำประโยชน์ให้กับสังคม สนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชน

4. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทัศนคติ ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร พร้อมที่จะทุ่มเทความสามารถเพื่อองค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กร แสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกในองค์กรที่มีค่านิยมกลมกลืนกับบุคลากรคนอื่น และเต็มใจทุ่มเทแรงกาย แรงใจ เพื่อเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร

4.1 ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร หมายถึง บุคลากรมีการยอมรับค่านิยม เป้าหมายและวัฒนธรรมขององค์กร มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร พร้อมที่จะทำงานให้กับองค์กร มีความเชื่อว่าเป็นองค์กรที่ดีที่สุด มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

4.2 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร หมายถึง บุคลากรมีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย มีการคำนึงถึงผลประโยชน์และความคงอยู่ขององค์กร

4.3 ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร หมายถึง การที่บุคลากรรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ภูมิใจที่จะบอกกับคนรอบข้างว่าตนเป็นสมาชิก ต้องการจะทำงานให้กับองค์กร พร้อมที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

5. ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง การทำงานของบุคลากรที่มีความสามารถ มีความตั้งใจทุ่มเทปฏิบัติงานให้สำเร็จด้วยความรวดเร็ว ถูกต้อง มีคุณภาพ เป็นที่น่าพอใจ โดยใช้ต้นทุน งบประมาณ ค่าใช้จ่าย พลังงานและเวลาน้อยที่สุด

5.1 ด้านคุณภาพของงาน หมายถึง การทำงานมีความถูกต้องและแม่นยำเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ สินค้าหรือบริการมีคุณภาพ มีความปลอดภัย เป็นที่พึงพอใจของลูกค้า

5.2 ด้านปริมาณงาน หมายถึง สามารถส่งงานให้กับลูกค้าได้ตรงตามจำนวนหรือปริมาณที่กำหนดไว้ จำนวนบุคลากรมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน และจำนวนงานหรือประมาณงานในแต่ละวันเพียงพอต่อความต้องการของลูกค้า

5.3 ด้านเวลา หมายถึง การทำงานได้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด ความรวดเร็วในการทำงานของบุคลากร การบริหารเวลาในการทำงาน การจัดจำนวนบุคลากรให้เหมาะสมกับเวลาที่กำหนด ใช้เวลาในการทำงานอย่างคุ้มค่า

5.4 ด้านค่าใช้จ่าย หมายถึง การใช้ทรัพยากรในการทำงานอย่างคุ้มค่า มีการหาวิธีในการลดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน การประเมินความคุ้มค่าก่อนเริ่มดำเนินงาน

5.5 ด้านวิธีการ หมายถึง การนำวิธีการทำงานแบบใหม่หรือวิธีการที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้ในกระบวนการทำงานได้อย่างเหมาะสมกับงานและค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

6. ความภักดีต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกและการแสดงออกซึ่งความเคารพต่อองค์กร มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย และไม่คิดที่จะโยกย้ายไปทำงานที่อื่น

6.1 ด้านจิตใจ หมายถึง ความรู้สึกเชื่อมั่นและไว้วางใจของบุคลากรที่แสดงออกถึงความภักดีต่อองค์กรและผู้บังคับบัญชา

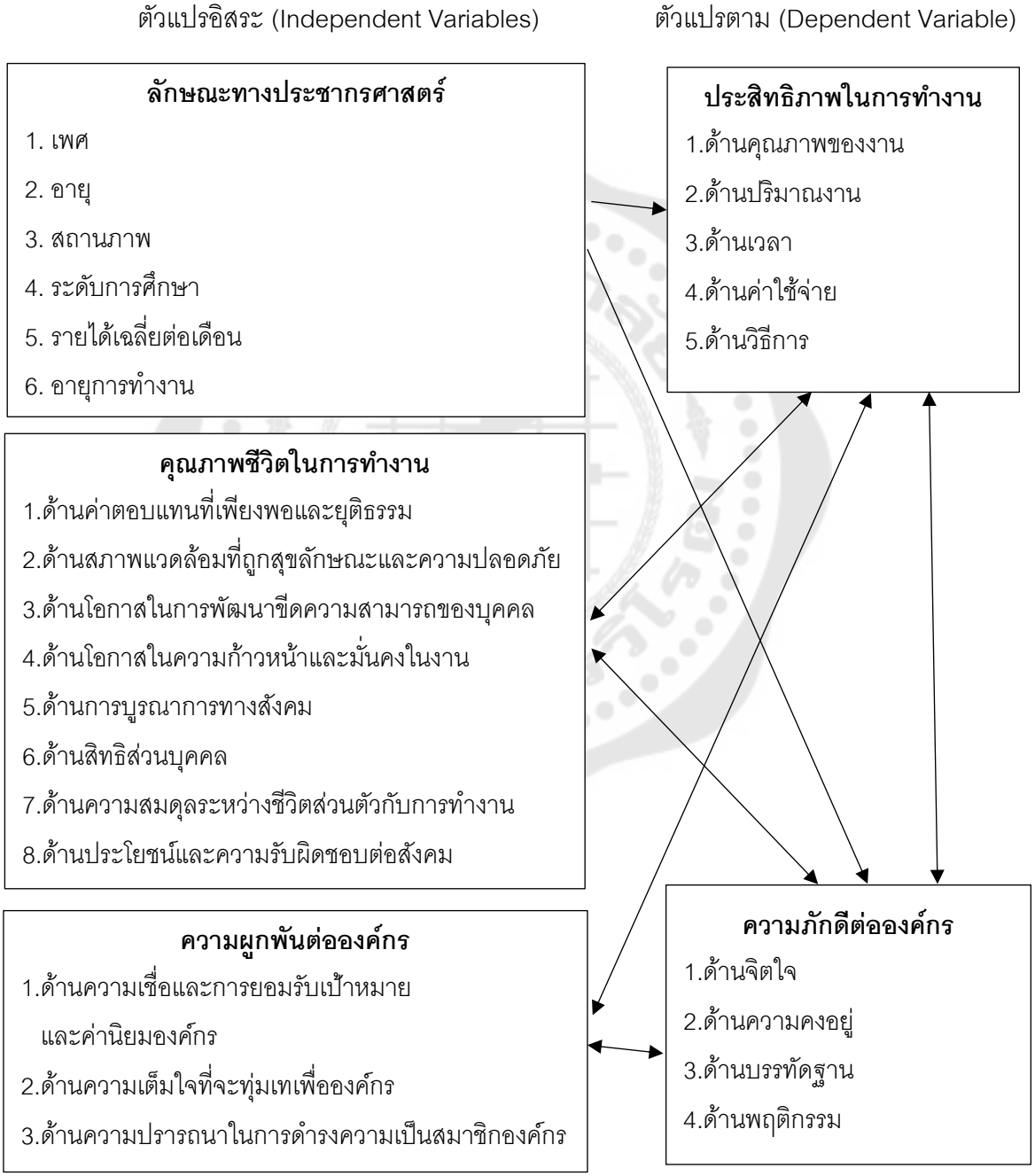
6.2 ด้านความคงอยู่ หมายถึง การรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิก มีความรักที่จะทำงานกับองค์กร รู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร พร้อมที่จะปกป้องและรักษาชื่อเสียงขององค์กร

6.3 ด้านบรรทัดฐาน หมายถึง ความจงรักภักดีที่เกิดจากหน้าที่ความรับผิดชอบและความรู้สึกว่าเป็นหนี้บุญคุณ ทำให้เกิดความรู้สึกว่าจะต้องจงรักภักดีต่อองค์กรและต้องเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

6.4 ด้านพฤติกรรม หมายถึง การแสดงออกถึงความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กรไม่อยากออกไปจากองค์กร ต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานและความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร” ได้มีการกำหนดตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวิจัย โดยมีกรอบแนวคิดการวิจัยดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

2. ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

3. คุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม, ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย, ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล, ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน, ด้านการบูรณาการทางสังคม, ด้านสิทธิส่วนบุคคล, ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน และด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร

4. คุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม, ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย, ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล, ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน, ด้านการบูรณาการทางสังคม, ด้านสิทธิส่วนบุคคล, ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน และด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร

5. ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร, ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร

6. ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร, ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร

7. ประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน, ด้านปริมาณงาน, ด้านเวลา, ด้านค่าใช้จ่าย และด้านวิธีการ มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน กลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานและความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน
5. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความภักดีต่อองค์กร
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
7. สรุปแนวคิดและทฤษฎีที่นำมาใช้ในงานวิจัย

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์

ราชบัณฑิตยสถาน (2554) ให้ความหมายว่า ประชากรศาสตร์ คือการศึกษาเกี่ยวกับประชากรในทางสถิติในด้านต่างๆ เช่น อัตราการเกิด อัตราการตาย การกระจาย และการย้ายถิ่นที่อยู่ เป็นต้น รวมไปถึงการศึกษาผลกระทบที่มีต่อเศรษฐกิจและสังคม

อัลญาณ์ สมุห์เสนีโต (2562) กล่าวไว้ว่า ประชากรศาสตร์ หมายถึง ศาสตร์ที่มีความเกี่ยวข้องกับมนุษย์ในด้านของขนาด โครงสร้าง การกระจายตัว และประชากรที่มีการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ การเกิด การย้ายถิ่น และการตาย รวมไปถึงสาเหตุของการเปลี่ยนแปลงของประชากรที่สามารถแสดงได้ด้วยตัวเลขทางสถิติ เพื่อกำหนดนโยบายและมาตรการต่างๆ ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม ทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมืองและสาธารณสุข

วชิรวัชร งามละม่อม (2558 อ้างถึงใน เปรมกมล หงษ์ยนต์, 2562) กล่าวไว้ว่า ลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ อายุการทำงาน เป็นต้น ในแต่ละบุคคลจะมีลักษณะที่แตกต่างกัน การที่แต่ละบุคคลมีพฤติกรรมการแสดงออกที่แตกต่างกัน เนื่องมาจากความแตกต่างทางด้านประชากรศาสตร์ หรือภูมิหลังของแต่ละบุคคล

Kotler (1997 อ้างถึงใน สุธาริณี วงค์ใหญ่, 2563) กล่าวไว้ว่า แนวคิดและทฤษฎีทางด้านประชากรศาสตร์ประกอบไปด้วยปัจจัย ดังต่อไปนี้

1. เพศ (Sex) คือสถานภาพที่ได้รับมาตั้งแต่กำเนิด มี 2 ลักษณะคือ เพศชายและเพศหญิง และมีปัจจัยพื้นฐานทางด้านร่างกายที่แตกต่างกัน แต่ด้านการจูงใจเพศหญิงจะถูกชักจูงได้ง่ายกว่าเพศชาย

2. อายุ (Age) เป็นคุณลักษณะที่จะเปลี่ยนไปตามระยะเวลา ซึ่งจะแสดงวุฒิภาวะ ความสามารถในการเข้าใจ การรับรู้เรื่องราว และการตัดสินใจที่แตกต่างกัน อายุยังเป็นตัวบ่งบอกถึงความสนใจและสามารถทำให้เห็นการแสดงอารมณ์ความรู้สึกที่ต่างกันในแต่ละช่วงเวลาอันเกิดจากประสบการณ์ที่ผ่านมา ซึ่งผู้ที่อายุน้อยจะถูกชักจูงได้ง่ายกว่าผู้ที่มีอายุมาก

3. ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ (Education, Occupation, Income) ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีความต้องการได้รับข้อมูลที่แตกต่างกัน อาชีพนั้นเป็นตัวสะท้อนถึงคุณค่าในตัวบุคคลและผู้ที่มีความเกี่ยวข้อง ส่วนรายได้นั้นเป็นตัวที่วัดถึงความสามารถของบุคคล

4. สถานภาพสมรส (Marital Status) สามารถแบ่งได้หลายประเภท เช่น โสด สมรส หม้าย หย่าร้าง หรือแยกกันอยู่ ซึ่งแต่ละประเภทนั้นจะมีส่วนสำคัญในการตัดสินใจของแต่ละบุคคล

กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ (2548 อ้างถึงใน มัทวัน เลิศวุฒิวงศา, 2564) กล่าวไว้ว่า ในองค์กรนั้นจะประกอบไปด้วยบุคลากรที่ทำงานในตำแหน่งต่างๆจำนวนมาก ซึ่งพฤติกรรมที่แสดงออกของแต่ละบุคคลนั้นจะแตกต่างกัน สาเหตุของความแตกต่างมาจากปัจจัยด้านต่างๆ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระยะเวลาในการทำงาน ซึ่งทำให้ลักษณะพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลเป็นดังนี้

1. อายุกับการทำงาน (Age and Job Performance) เป็นที่ยอมรับกันว่าในขณะที่บุคคลอายุเพิ่มขึ้นจะทำให้ผลงานน้อยลง แต่คนที่อายุมากจะมีประสบการณ์ในการทำงานสูง และสามารถสร้างผลผลิตได้สูง นอกจากนี้คนที่อายุมากจะไม่ลาออกจากงาน เนื่องจากมีโอกาสเปลี่ยนงานน้อย และได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการสูงขึ้นเมื่อมีอายุงานมากขึ้น คนที่มีอายุงานมากจะไปทำงานอย่างสม่ำเสมอ หรือไม่ขาดงานเท่ากันคนที่มีอายุน้อย

2. เพศกับการทำงาน (Gender and Job Performance) ความสามารถในการแก้ไขปัญหาจากการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน ความสามารถในการเรียนรู้ การปรับตัวทางสังคมของเพศชายและเพศหญิงนั้นไม่มีความแตกต่างกัน อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาของนักจิตวิทยาพบว่า เพศหญิงจะมีความคิดเห็นคล้อยตามมากกว่าเพศชาย และเพศชายจะมีความคิดก้าวไกล คิดเชิงรุก มีความคาดหวังความสำเร็จในอาชีพมากกว่าเพศหญิง แต่ไม่มีความแตกต่างกันในด้านผลงานและความพึงพอใจในงาน

3. สถานภาพสมรสกับการทำงาน (Marita Status and Job Performance) ผู้ที่สมรสแล้วจะมีอัตราการขาดงานและลาออกจากงานน้อยกว่าผู้ที่ยังไม่แต่งงาน โดยผู้ที่สมรสแล้วจะมีความรับผิดชอบในการทำงาน เห็นคุณค่าของงานและทำงานอย่างสม่ำเสมอ

4. ความอาวุโสในการทำงาน (Tenure and Job Performance) ผู้อาวุโสหรือผู้ที่มีอายุในการทำงานมาก จะมีผลงานและความพึงพอใจในงานมากกว่าพนักงานใหม่

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2550 อ้างถึงใน กัญญภัทร นันทกิจทวี, 2564) กล่าวไว้ว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ เช่น เพศ อายุ การศึกษา รายได้ เป็นต้น ส่วนใหญ่ใช้เป็นเกณฑ์ในการแบ่งส่วนการตลาด หรือเป็นการกำหนดตลาดเป้าหมาย และยังนำมาศึกษาเกี่ยวกับลักษณะทางจิตวิทยาได้อีกด้วย โดยคนที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์แตกต่างกัน จะมีความคิดและพฤติกรรมที่แตกต่างกัน สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

1. เพศ ที่แตกต่างกัน จะมีพฤติกรรมที่แสดงออกแตกต่างกัน เช่น เพศชายใช้เหตุผลในการตัดสินใจมากกว่าเพศหญิง และเพศหญิงใช้อารมณ์ในการตัดสินใจมากกว่าเพศชาย ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับเพศสำหรับการทำงานนั้น พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานมีความแตกต่างกันน้อยมากระหว่างเพศชายและเพศหญิง แต่การทำงานในเชิงรุก ชอบความท้าทายในการทำงาน และมุ่งหวังความสำเร็จจากการทำงาน เพศชายจะมีมากกว่าเพศหญิง

2. อายุ ที่แตกต่างกัน มีการแสดงพฤติกรรมและความคิดที่แตกต่างกัน ผู้ที่มีอายุน้อยมักมีความคิดเป็นของตนเอง เชื่อในอุดมการณ์ ตัดสินใจเร็ว กล้าเสี่ยงมากกว่าผู้ที่อายุมากกว่า ส่วนผู้ที่มีอายุมากกว่า มักมีความคิดแบบดั้งเดิม มีความละเอียดรอบคอบ คำนึงถึงผลกระทบที่จะตามมา ทำให้ใช้เวลาในการตัดสินใจมากกว่าผู้ที่มีอายุน้อย ผู้ที่มีอายุมากจึงไม่ถูกชักจูงหรือทำให้เปลี่ยนใจได้ง่ายเท่าผู้ที่มีอายุน้อย ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับการทำงาน พบว่า พนักงานไม่อยากเปลี่ยนงานหรือย้ายที่ทำงานเมื่อมีอายุมากขึ้น เนื่องจากระยะเวลาในการทำงานที่เพิ่มขึ้น มักจะได้สิทธิประโยชน์จากองค์กรเพิ่มขึ้นด้วย แต่พนักงานที่อายุยังน้อยมักจะเปลี่ยนงานบ่อยกว่า เพราะต้องการหาประสบการณ์และการทำงานที่มีความท้าทายกว่า

3. การศึกษา ทำให้คนแสดงความคิด ทัศนคติ และพฤติกรรมออกมาแตกต่างกัน คนที่มีการศึกษาสูงจะรับรู้สารและเข้าใจสารได้ดีกว่าคนที่มีการศึกษาน้อยกว่า และมักใช้เหตุผลข้อเท็จจริงจากแหล่งข้อมูลที่มีความน่าเชื่อถือประกอบการตัดสินใจ แต่คนที่มีการศึกษาน้อย จะตัดสินใจโดยไม่ได้พิจารณาไตร่ตรองให้รอบคอบก่อน จึงง่ายต่อการโน้มน้าวให้เปลี่ยนใจมากกว่าคนที่มีการศึกษาสูง สำหรับการทำงาน พนักงานที่มีการศึกษาสูงจะเข้าใจงานที่มีกระบวนการที่ซับซ้อนและมีการตัดสินใจในเรื่องต่างๆได้ดีกว่าพนักงานที่มีการศึกษาน้อยกว่า

4. รายได้ เป็นตัวชี้วัดสำคัญทางด้านการตลาดถึงความสามารถในการใช้จ่าย รสนิยม ค่านิยม อาชีพ การศึกษา สำหรับการทำงาน รายได้เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ พนักงานที่ได้รับค่าตอบแทนในระดับที่พึงพอใจ และยุติธรรม ก็จะตั้งใจทำงานด้วยความทุ่มเทและเต็มใจ

จากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้เลือกแนวคิดของ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2550 อ้างถึงใน กัญญภัทร นันทกิจทวี, 2564) มาใช้เป็นแนวทางในการวิจัย เพื่อศึกษาลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุการทำงาน ซึ่งปัจจัยทั้งหมดนี้มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคลที่แตกต่างกัน เช่น เพศหญิงจะทำงานได้ละเอียดรอบคอบกว่าเพศชาย คนอายุมากจะไม่ชอบการเปลี่ยนแปลงและมีแนวคิดอนุรักษ์นิยม ส่วนคนอายุน้อยมีความสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้ดีกว่าและมีความคิดสร้างสรรค์ คนที่มีการศึกษาในระดับสูงจะมีวิสัยทัศน์และมีความคิดเชิงลึก มีเป้าหมายในชีวิตสูงกว่าคนที่มีระดับการศึกษาน้อย เป็นต้น โดยการศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์สามารถนำมาเป็นปัจจัยในการพิจารณาสร้างความผูกพันต่อองค์กร หรือพัฒนาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานให้ตรงกับความต้องการของบุคลากร เพื่อช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นรวมถึงการสร้างความภักดีต่อองค์กร

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Merton (1977 อ้างถึงใน นพรัตน์ วรสุข, 2563) ได้กล่าวไว้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นคำที่มีความหมายกว้าง ครอบคลุมในเรื่องจริยธรรม การทำงาน รวมไปถึงสภาพแวดล้อมการทำงาน การวัดคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นเพื่อประเมินสภาพการทำงาน ระดับความพึงพอใจของพนักงาน ประสิทธิภาพของผลผลิตและการได้รับการยอมรับว่ามีส่วนร่วมต่อความมั่นคงของสังคม

Delamotte and Takezawa (1984 อ้างถึงใน นพรัตน์ วรสุข, 2563) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า เป็นผลดีที่มีต่อพนักงานที่เกิดจากการปรับปรุงลักษณะงานหรือการปรับปรุงหน่วยงาน พนักงานควรได้รับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน และควรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องต่างๆที่จะมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของเขาด้วย

อรุณี สุมโนมหาอุดม (2542 อ้างถึงใน นิศาชล เรืองชู, 2557) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสภาพความเป็นอยู่หรือความสุขโดยรวมของชีวิตเกี่ยวกับการทำงาน การมีความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ความ

เจริญก้าวหน้าในการทำงานและการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานและจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

อาทิตติยา ดวงสุวรรณ (2551 อ้างถึงใน มัทวัน เลิศวุฒิวงศา, 2564) ได้กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นความคิดเห็นที่มีต่อการทำงานของพนักงาน ที่ตอบสนองต่อความต้องการทางด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้พนักงานมีความเป็นอยู่ที่ดีและเป็นที่ยอมรับของสังคม ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานจะส่งผลให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ศรุต กาญจนหิรัญ (2555)ให้ความหมายโดยสรุปของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า เป็นความรู้สึกพอใจในงานที่ทำของบุคลากร องค์กรมีความสามารถในการตอบสนองความต้องการของบุคลากรได้ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ส่งผลให้การดำเนินชีวิตของบุคลากรมีความสุข ซึ่งความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานในแต่ละบุคคลขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของแต่ละบุคคล

อัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล (2557) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นการรับรู้และการประเมินภาวะต่างๆของบุคคลเกี่ยวกับงานและสภาพแวดล้อมของงาน โดยการรับรู้และการประเมินของบุคคลนี้จะแตกต่างกันออกไปตามพื้นฐานของชีวิตของแต่ละบุคคล สถานภาพ บทบาทและความสามารถในการตอบสนองต่องาน ต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน และสภาพแวดล้อมของชีวิต

บุญเจือ วงษ์เกษตร (2557) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานคือ ระดับที่บุคคลแต่ละบุคคลมีความพึงพอใจต่องาน เพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งมีส่วนประกอบดังต่อไปนี้

1. การควบคุม หรือความอิสระในการทำงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศในการทำงาน การให้อิสระถึงระดับหนึ่งในการทำงานแก่บุคลากรเป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2. การยอมรับ มีการรับรู้ว่าแต่ละบุคคลเป็นส่วนสำคัญขององค์กร และมีส่วนในความล้มเหลวหรือความสำเร็จขององค์กร

3. การมีส่วนร่วมในเชิงสังคม ทุกคนมีส่วนร่วมในสังคมขององค์กร รับรู้ว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของสังคมในองค์กรนั้นๆ ไม่ว่าจะเป็นเป้าหมายหรือค่านิยมขององค์กร

4. ความก้าวหน้าและการพัฒนา เป็นผลทางตรงและผลพลอยได้จากการทำงาน เช่น งานที่มีความท้าทาย ใช้ความสามารถสูง มีการพัฒนาทักษะในขณะที่ทำงานและประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน

5. การได้รับรางวัลตอบแทนจากการทำงาน เป็นสิ่งที่ได้จากการทำงาน เช่น เงินเดือนค่าแรง ตำแหน่ง ยศ ฐานะ รวมไปถึงผลประโยชน์อื่นๆที่มองเห็นได้ เช่น สวัสดิการต่างๆ

วรรณา วงษ์ธง (2558) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นความรู้สึกที่ดีจากการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย การพัฒนาศักยภาพในการทำงาน ความมั่นคงและเจริญก้าวหน้าในงาน การเป็นที่ยอมรับในสังคมและการมีส่วนร่วมในงาน ความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ความภูมิใจในองค์กร เป็นสิ่งจูงใจในการทำงาน ทำให้เกิดผลดีต่อตนเองและองค์กร ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ องค์กรประสบความสำเร็จ และยังมีส่วนช่วยให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นด้วย

จากความหมายข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายของคุณภาพชีวิตการในการทำงานได้ว่า เป็นความรู้สึกที่ดีของพนักงานที่มีต่อการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานในด้านต่างๆที่เหมาะสม ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจและมีความสุขในการทำงาน ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และองค์กรประสบความสำเร็จ

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Walton (1975 อ้างถึงใน นพรัตน์ วรสุข, 2563) เป็นบุคคลหนึ่งที่ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยเน้นแนวทางความเป็นบุคคล (Humanistic) สภาพแวดล้อมของตัวบุคคลและสังคมที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ การตอบสนองความต้องการของบุคคลในการทำงานก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และชี้ให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วยข้อบ่งชี้ต่างๆ 8 ด้านดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (adequate and fair compensation)

ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานต้องเพียงพอต่อการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้นๆ ความเพียงพอและยุติธรรมของค่าตอบแทนวัดได้จากการเปรียบเทียบการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกันหรือเปรียบเทียบจากการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (safe and healthy working condition)

ผู้ปฏิบัติงานควรอยู่ในสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม ไม่ก่อให้เกิดผลเสียต่อสุขภาพทางกายและจิตใจ ควรมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน เป็นการควบคุมสภาพทางกายภาพ

3. ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ (opportunity and development of human capacities)

การพัฒนาการความสามารถในการทำงานของบุคคล เป็นการให้ความสำคัญด้านการศึกษา การอบรม การพัฒนาการทำงานเป็นสิ่งหนึ่งที่บอกถึงคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถใช้ศักยภาพที่ตนเองมีอยู่ได้อย่างเต็มที่ เมื่อมีปัญหาจะสามารถแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม การพัฒนาความสามารถของบุคคลในด้านทักษะความรู้ที่ทำให้งานมีคุณภาพสามารถพิจารณาจากเรื่องต่างๆดังนี้

1) การมีอำนาจในคน (Autonomy) คือ ความสามารถในการควบคุมงานได้ด้วยตัวเองของผู้ใช้แรงงาน

2) ทักษะที่ซับซ้อน (Multiple Skills) เป็นการเพิ่มความสามารถในการทำงาน การใช้ทักษะความชำนาญในการปฏิบัติงานที่มากขึ้นกว่าเดิม

3) การได้รับข่าวสาร (Information and Perspective) เป็นข้อมูลทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน รวมไปถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากแนวทางนั้นๆ

4) ภาระการทำงาน (Whole Tasks) เป็นการพัฒนาความสามารถให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเองทุกขั้นตอน

5) การวางแผน (Planning) คือ ผู้ปฏิบัติงานมีความสามารถในการวางแผนเกี่ยวกับงานที่ทำ

4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (security and growth)

งานที่ได้รับมอบหมายจะมีผลต่อการคงไว้ และการขยายความสามารถของผู้ปฏิบัติให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ๆ มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน มีเกณฑ์พิจารณา คือ

1) การทำงานที่มีการพัฒนา คือ ได้รับมอบหมายงานมากขึ้น มีความรับผิดชอบในงานสูงขึ้น

2) มีแนวทางก้าวหน้า คือ มีความหวังที่จะได้เพิ่มความรู้และทักษะที่สูงขึ้นในการทำงาน

3) โอกาสความสำเร็จ คือ ความเป็นไปได้ที่จะทำให้งานประสบความสำเร็จทั้งในองค์กร ในสายอาชีพอันเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานหรือผู้อื่นที่เกี่ยวข้อง

4) ความมั่นคง คือ มีความมั่นคงของการจ้างงาน และค่าตอบแทนที่ควรได้รับ

5. ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือ การทำงานร่วมกัน (social integration)

การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า ได้รับการยอมรับ และได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน การมีส่วนร่วม มีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ไม่มีการแบ่งชนชั้นในที่ทำงาน และไม่มีการทำลายซึ่งกันและกัน

6. ด้านสิทธิส่วนบุคคล (constitutionalism)

การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีสิทธิในการปฏิบัติงานตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย และได้แสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน การกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน การเคารพสิทธิส่วนตัวเป็นส่วนหนึ่งที่บ่งชี้ถึงคุณภาพชีวิตในการทำงาน สามารถพิจารณาได้จาก

1) ความเป็นส่วนตัว เป็นการปกป้องข้อมูลเฉพาะของตน จะให้ข้อมูลเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน มีสิทธิที่จะไม่ให้ข้อมูลอื่นๆที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

2) อิสระในการพูด คือ สามารถพูดถึงนโยบายในการปฏิบัติงานเศรษฐกิจหรือสังคมต่อผู้บริหารได้อย่างอิสระและไม่มีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบ

3) ความเสมอภาค เป็นการพิจารณาถึงความเท่าเทียมกันในเรื่องของบุคคล กฎระเบียบ ผลประโยชน์และค่าตอบแทนที่ควรได้รับ รวมไปถึงความมั่นคงในงาน

4) ความเคารพต่อหน้าที่ ความเป็นมนุษย์ของผู้ร่วมงาน

7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (work life balance)

สามารถจัดเวลาในการทำงาน และเวลาในชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม

8. ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม (social relevance)

การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าตนเองและองค์กรทำงานที่เป็นประโยชน์และมีความรับผิดชอบต่อสังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าให้กับงานและอาชีพของตนเอง และเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์กร

Delamotte and Takezawa (1984 อ้างถึงใน มัทวัน เลิศวุฒิวงศา, 2564) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน 5 ด้าน ดังนี้

1. เป้าหมายและประเพณี (Traditional Goals) เป็นเรื่องเกี่ยวกับการสร้างเงื่อนไขการทำงาน ได้แก่ การจัดระบบความปลอดภัยและสุขภาพ โดยที่องค์กรจะต้องมี

กฎระเบียบและมาตรฐานต่างๆที่ชัดเจน การกำหนดระยะเวลาในการทำงาน และการสร้างความมั่นคงในการทำงาน

2. การปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันทั้งในเรื่องของการให้คุณและการให้โทษ (Fair Treatment at Work) โดยจัดให้มีการร้องทุกข์และการอุทธรณ์ของบุคลากรในองค์กร

3. การมีอิทธิพลในการตัดสินใจ (Influence of Decisions) โดยองค์กรจะต้องมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งจะเป็นในรูปแบบคณะบุคคลหรือเอกทัดบุคคล

4. ความท้าทายในงาน (Work Challenge) เป็นเรื่องเกี่ยวกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การเพิ่มขึ้นของรายได้รวมไปถึงการมีอำนาจบารมี

5. ชีวิตการทำงาน (Work Life) คือ การทำงานที่มีการพัฒนาชีวิตในการทำงานของบุคคลตลอดช่วงอายุงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์กับชีวิตครอบครัวและสังคม กล่าวคือ ชีวิตการทำงาน ครอบครัว และสังคมจะต้องมีความสมดุลกัน

Newstrom; & David (1997 อ้างถึงใน นิศาชล เรืองชู, 2557) กล่าวถึงเกณฑ์ที่ใช้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ดังนี้ 1) มีการติดต่อสื่อสารที่ดี 2) มีค่าตอบแทนที่เป็นธรรม 3) มีความมั่นคงและพึงพอใจในงาน 4) มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 5) มีความรับผิดชอบในงานที่มากขึ้น 6) มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย 7) มีความเท่าเทียมกัน 8) มีความภูมิใจในองค์กร

Farid, Izadi, Ismail, และ Alipour (2015) ได้แบ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานจากทฤษฎีของ วอลตัน (1975) ออกเป็น 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านสภาพในการทำงานที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ด้านการมีโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและพรสวรรค์ ด้านการมีโอกาสเติบโตอย่างต่อเนื่องและมั่นคง ด้านการเป็นส่วนหนึ่งในสังคมขององค์กร ด้านความเป็นธรรมในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ทางสังคมของชีวิตในการทำงาน

นิติพล ภูตะโชติ (2557) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ทุกคนต้องการ มีดังนี้

1. ความเท่าเทียมและความเป็นธรรมของผลตอบแทนที่ได้รับ พนักงานต้องการค่าตอบแทน สวัสดิการต่างๆ ที่องค์กรจ่ายให้ โดยต้องจ่ายด้วยความเป็นธรรม ไม่เอาเปรียบพนักงาน และจะต้องจ่ายให้กับพนักงานทุกคนด้วยความเท่าเทียมและเป็นธรรมเพื่อให้เกิดความพึงพอใจกับพนักงานทุกคน

2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและความสุขในการทำงาน พนักงานจะมีความเครียดและมีปัญหาด้านสุขภาพจิตหากที่ทำงานมีอันตรายหรือมีความเสี่ยง ส่งผลให้

คุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำ พนักงานไม่มีความสุขในการทำงาน เพราะมีความกังวลในเรื่องของความปลอดภัย

3. ความมั่นคงของงาน ทุกคนต้องการทำงานและมีรายได้ที่มั่นคงแน่นอน เพื่อทำให้สามารถเลี้ยงดูครอบครัวและมั่นใจในชีวิตความเป็นอยู่ ดังนั้นความมั่นคงของงานและการมีรายได้ที่แน่นอนจึงส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานดีขึ้น

4. การทำงานที่เปิดโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถ ส่วนใหญ่พนักงานต้องการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน แต่บางครั้งไม่ได้รับโอกาส จึงเป็นเหตุให้พนักงานไม่สามารถพัฒนาความสามารถของตนเองให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรได้ และยังส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้วย

5. ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพการงาน พนักงานทุกคนล้วนต้องการความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน เพื่อค่าตอบแทนที่ดีขึ้น งานที่ไม่มีโอกาสเติบโต จะทำให้พนักงานไม่ตั้งใจปฏิบัติงาน เพราะขาดแรงกระตุ้นหรือสิ่งจูงใจในการทำงาน

6. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ได้แก่ เพื่อนร่วมงานที่ดี บรรยากาศและสถานที่ในการทำงานที่เหมาะสม จะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน หากสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เอื้อต่อการทำงาน จะส่งผลเสียต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน

7. การมีสิทธิและความชอบธรรมของพนักงาน การที่พนักงานมีสิทธิและเสรีภาพความเป็นธรรมตามที่ประสงค์ เป็นพื้นฐานของระบบประชาธิปไตย ดังนั้นชีวิตในการทำงานของพนักงานควรมีสิทธิเหล่านี้

8. การมีเวลาให้ครอบครัว พนักงานต้องมีเวลาให้กับครอบครัวเพื่อความอบอุ่นและความสุขในครอบครัว รวมไปถึงวันหยุดพักผ่อน หากพนักงานทำงานอย่างเคร่งเครียดจนไม่มีเวลาให้ครอบครัว จะส่งผลเสียต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและครอบครัวด้วย

9. องค์กรมีความรับผิดชอบต่อสังคม บุคคลที่ทำงานอยู่ในองค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม จะทำให้สังคมยอมรับและสนับสนุน สามารถอยู่ร่วมกับสังคมได้

10. องค์กรที่ผลิตสินค้าและบริการที่มีคุณภาพ มีประโยชน์และไม่เอาเปรียบผู้บริโภค ไม่ส่งผลกระทบต่อผู้บริโภคอันเนื่องมาจากสินค้าหรือบริการที่ไม่มีคุณภาพ

จากแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน เห็นได้ว่ามีหลายองค์ประกอบที่บ่งชี้ถึงคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ Walton (1975 อ้างถึงใน นพรัตน์ วรสุข, 2563) ซึ่งเป็นแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีหลายองค์ประกอบได้แก่ 1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูก

สุขลักษณะและความปลอดภัย 3. ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล 4. ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน 5. ด้านการบูรณาการทางสังคม 6. ด้านสิทธิส่วนบุคคล 7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน 8. ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม มาเป็นแนวทางในการวิจัยครั้งนี้ เนื่องจากเป็นแนวคิดที่มีตัวชี้วัดครอบคลุมองค์ประกอบในด้านต่างๆของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

Bruce (1974 อ้างถึงใน มัทวัน เลิศวุฒิวงศา, 2564) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของบุคลากรในองค์กรที่มีต่อค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร บุคลากรเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) เป็นการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละคน

2. ความเกี่ยวโยงกับองค์กร (Involvement) การมีส่วนร่วมของบุคลากรเกี่ยวกับการดำเนินงานหรือกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละคนอย่างเต็มความสามารถ

3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) บุคลากรมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

Buchanan (1974 อ้างถึงใน จิตภาพร เกษประดิษฐ์, 2563) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า เป็นความรู้สึกถึงความเป็นพวกเดียวกัน มีเป้าหมายและค่านิยมในการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเองเพื่อบรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเหมือนกัน

Mowday (1982 อ้างถึงใน จิตภาพร เกษประดิษฐ์, 2563) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่าเป็นการแสดงออกตามปกติที่มากกว่าความจงรักภักดี เพราะความผูกพันเป็นความสัมพันธ์ที่หนักแน่นสามารถช่วยผลักดันให้บุคลากรทุ่มเทด้วยความเต็มใจในการสร้างสรรค์ผลงานให้องค์กรเจริญเติบโตขึ้น โดยบุคลากรที่มีความผูกพันจะมีพฤติกรรมไปในทางเดียวกับเป้าหมายขององค์กร

Wooddruffe (2006 อ้างถึงใน มัทวัน เลิศวุฒิวงศา, 2564) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความมุ่งมั่นที่จะอุทิศความสามารถของตนเพื่อความสำเร็จขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นการทุ่มเทเวลา สติปัญญา หรือแรงงาน โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

1. ความตั้งใจ เป็นเป้าหมายและความภาคภูมิใจ ทำให้เกิดการทำงานด้วยความพยายามอย่างสุดความสามารถ

2. วิธีการ เป็นการอำนวยความสะดวกและสนับสนุนทรัพยากรที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เพื่อให้พนักงานทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย

Macey และ Schneider.B (2008 อ้างถึงใน เกียรติพงศ์ ศิรินิภาวงศ์, 2564)ได้กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรหมายถึง การให้คำสัญญาและความรู้สึกอย่างเต็มใจของบุคคลต่อองค์กรที่จะตั้งใจอย่างมุ่งมั่นที่จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย และความผูกพันต่อองค์กรเป็นมากกว่าความพึงพอใจในงานหรือความซื่อสัตย์ของบุคคลต่อองค์กร

Wilson (2010 อ้างถึงใน มัทวัน เลิศวุฒิวงศา, 2564) กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นการทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างสุดความสามารถ ผลการทำงานและเป้าหมายขององค์กรมีความสัมพันธ์กัน

นันทกาญจน์ จันทวารา (2554 อ้างถึงใน กัญญภัทร นันทกิจทวี, 2564) กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความปรารถนาจะเป็นสมาชิกในองค์กรนั้นตลอดไป มีความเต็มใจและเสียสละเพื่อประโยชน์ขององค์กร ทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรมีลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อมั่น ยอมรับ และความผูกพันต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร พร้อมสนับสนุนการดำเนินกิจการขององค์กร โดยมีความเชื่อมั่นในองค์กรว่าเป็นองค์กรที่ดีที่สุด และมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเททำงานเพื่อองค์กร เป็นการทำงานอย่างสุดความสามารถเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ และมีความห่วงใยต่อความมั่นคงขององค์กร

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร มีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะทำงานในองค์กรนั้นตลอดไป มีความภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกขององค์กร คอยสนับสนุนให้องค์กรดียิ่งขึ้น และมีความภาคภูมิใจที่จะบอกผู้อื่นว่าเป็นสมาชิกขององค์กร

นริศรา ครันเล็ก (2556) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) คือการที่บุคลากรแสดงพฤติกรรมและมีความรู้สึกต่อองค์กรที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ในเชิงบวก

ระวีวรรณ ศรีคต (2558) กล่าวถึงความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นการเชื่อมโยงบุคลากรทั้งทางด้านร่างกายและทางด้านจิตใจให้มีความจงรักภักดี มีความทุ่มเทเสียสละ มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและมีความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กรตลอดไป ถึงแม้ว่าจะมีองค์กรอื่นมาเสนอค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์อื่นที่ดีกว่า

จริยา ลาดคำกรุง (2559) กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ด้าน ดังนี้

1. ด้านพฤติกรรมที่บุคลากรในองค์กรแสดงออก มีลักษณะที่แสดงออกถึงความเต็มใจที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถในการทำงานให้กับองค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กร การมีส่วนร่วมในองค์กร เป็นหนึ่งเดียวกับองค์กรและมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป

2. ด้านทัศนคติของบุคลากรในองค์กร เป็นเรื่องของความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์กร มีการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความเชื่อว่าการกระทำนั้นจะสามารถส่งเสริมกิจกรรมขององค์กร มีความพร้อมที่จะทุ่มเทความสามารถเพื่อองค์กร

จากความหมายข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายของความผูกพันต่อองค์กรได้ว่า เป็นทัศนคติที่ดีของบุคลากรที่มีต่อองค์กร การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรด้วยการแสดงออกทางพฤติกรรมที่เต็มใจและทุ่มเททำเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

Allen and Meyer (1990 อ้างถึงใน พรทิพย์ ไชยฤกษ์, 2555) สรุปแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง ความปรารถนาอย่างแรงกล้าของบุคลากรที่ต้องการทำงานเพื่อองค์กรอย่างต่อเนื่อง เป็นความสัมพันธ์ที่แข็งแกร่งทางด้านจิตใจที่บุคลากรรู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รู้สึกว่าเป้าหมายในการทำงานของตนเองสอดคล้องกับองค์กร ทำให้เกิดการยอมรับเป้าหมายขององค์กรและมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร มีการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย และการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

2. ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง แนวโน้มในการทำงานให้กับองค์กรของบุคลากรมีความต่อเนื่อง ความผูกพันอยู่ในรูปของพฤติกรรมของบุคลากรที่ปฏิบัติต่อองค์กร ไม่เปลี่ยนแปลงโยกย้ายที่ทำงาน ความผูกพันจะเพิ่มขึ้นตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร หากบุคลากรรู้สึกว่าไม่ได้รับการตอบแทนที่คุ้มค่าก็จะตัดสินใจออกจากองค์กร

3. ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม (Normative Commitment) เป็นความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะอุทิศตนและจงรักภักดีต่อองค์กร ต้องการทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

เป็นข้อผูกมัดภายในจิตใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร คือ เมื่อได้เข้าไปเป็นสมาชิกขององค์กร จะมีความรู้สึกว่ามีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นหน้าที่หรือสิ่งที่สมาชิกต้องทำให้กับองค์กร

O' Reilly (1986 อ้างถึงใน สรนันท์ บางแสง, 2556) กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความเชื่อทางจิตวิทยาของบุคคลที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ต่องาน เป็นความเชื่อมั่นศรัทธาในค่านิยมขององค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรจะมีลักษณะดังนี้

1. การยินยอมปฏิบัติตาม (Compliance) คือ การที่บุคคลยอมปฏิบัติตามความต้องการขององค์กรด้วยความเต็มใจ

2. การยึดถือเจตนารมณ์ขององค์กร (Identification) คือ การที่บุคคลยอมทำตามความต้องการขององค์กร มีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

3. การซึมซับค่านิยมขององค์กร (Internalization) คือ การที่ยอมรับค่านิยมขององค์กร มาเป็นค่านิยมของตนเอง

Porter (1974 อ้างถึงใน น้ำทิพย์ แซ่เฮ้ง, 2557) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ซึ่งแสดงพฤติกรรมออกมาในรูปแบบต่างๆ ดังนี้

1. ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เป็นความเชื่อถือ ยอมรับ และพร้อมที่จะทำตามเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งรู้สึกว่าเป้าหมายและค่านิยมของตนเองมีความสอดคล้องกับขององค์กร ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะเห็นว่างานคือสิ่งที่สามารถทำประโยชน์ให้กับองค์กรได้ ดังนั้นบุคลากรเหล่านี้จะยินดีที่ได้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆขององค์กร

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร บุคลากรใช้ความสามารถในทุกๆด้านเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการทำงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย แม้จะไม่ได้รับค่าตอบแทน รวมไปถึงการเสียสละส่วนตัวเพื่อประโยชน์ขององค์กร

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร เป็นความจงรักภักดีของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ไม่มีความคิดที่จะลาออก แม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอผลตอบแทนที่ดีกว่าให้ เป็นความภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกขององค์กร และคิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

Mowday, Porter, and Steers (1979 อ้างถึงใน มัทวัน เลิศวุฒิวงศา, 2564) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรโดยเน้นไปที่อารมณ์ความรู้สึกของพนักงานที่มีความยึดมั่นต่อองค์กร ประกอบด้วย

1. ความผูกพันด้านพฤติกรรม (Behavioral Commitment) เป็นการแสดงออกอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร เมื่อเกิดความผูกพันต่อองค์กรจะมีความพยายามในการทำงาน พยายามมีส่วนร่วมในการทำงานและไม่เปลี่ยนแปลงโยกย้ายงาน

2. ความผูกพันด้านเจตคติ (Attitudinal Commitment) ความรู้สึกว่าตนเองมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร แบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ คือ

2.1 ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เป็นการมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ยอมรับวิสัยทัศน์ เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ยินดีที่ได้ร่วมทำกิจกรรมขององค์กร คิดว่ามีเป้าหมายเดียวกันกับองค์กร และเชื่อว่าเป็นองค์กรที่ดีที่สุด

2.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ในองค์กร เป็นการที่บุคลากรพยายามทำงานอย่างสุดความสามารถเพื่อประโยชน์และความสำเร็จขององค์กร และมีความห่วงใยต่อความยั่งยืนขององค์กร

2.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร เป็นความต้องการที่จะปฏิบัติงานในองค์กรตลอดไป รู้สึกยินดีที่ได้ร่วมงานกับองค์กร มีความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร และเต็มใจที่จะบอกคนอื่นว่าตนเป็นสมาชิกขององค์กร

Institute for Employment Studies (2004 อ้างถึงใน พัชรินทร์ คีรีเมฆ, 2560) กล่าวว่า บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรเกิดจาก 3 องค์ประกอบ คือ การมีความผูกพัน (Commitment) การมีแรงจูงใจ (Motivation) และการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร (Organizational Citizenship Behavior)

Melcrum (2005 อ้างถึงใน เกียรติพงศ์ ศิรินิภาวงศ์, 2564) ค้นพบสิ่งที่มีส่วนช่วยทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร 10 ประการ คือ

1. ภาวะผู้นำ คือ การที่ผู้นำมีความสามารถในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ โดยภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่ได้รับจากการศึกษามาเป็นเวลานาน เพื่อศึกษาถึงองค์ประกอบของผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

2. ผู้บังคับบัญชาทางตรง คือ ผู้ที่มีอำนาจในการควบคุมดูแล ปกครองให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามหน้าที่

3. ความเชื่อมั่นต่อองค์กร คือ ความผูกพันต่อองค์กรที่ยึดถืออย่างคงที่และไม่เปลี่ยนแปลง

4. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ คือ การได้เป็นส่วนหนึ่งที่เกี่ยวข้องทั้งทางตรงและทางอ้อมในกิจกรรมต่างๆ

5. วัฒนธรรมองค์กร คือ พฤติกรรมที่ยึดถือปฏิบัติ เรียนรู้ จนเกิดเป็นธรรมเนียมและค่านิยมต่างๆในองค์กร

6. การสื่อสารองค์กร คือ กระบวนการ ขั้นตอนต่างๆในการแลกเปลี่ยนข้อมูลภายในองค์กร ซึ่งเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์และสภาพแวดล้อมต่างๆในองค์กร

7. อิทธิพลของงาน คือ สิ่งที่ทำให้เกิดความสำเร็จในงานตามวัตถุประสงค์ของงานนั้นๆ

8. ความเข้าใจธุรกิจ คือ ความรู้ความเชี่ยวชาญต่างๆที่ทำให้เกิดความสำเร็จของธุรกิจ

9. โอกาสความก้าวหน้า คือ ความเจริญเติบโตก้าวหน้าในหน้าที่การงานของพนักงานในองค์กร

10. ค่านิยมองค์กร คือ สิ่งที่ทุกคนในองค์กรเห็นว่าควรหรือไม่ควรปฏิบัติ การแสดงพฤติกรรมต่างๆเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ มีความเกี่ยวข้องกันของบุคคลในหน่วยงาน บุคคลระดับองค์กร ลูกค้า และผู้มีส่วนได้เสีย รวมไปถึงปัจจัยของการมีส่วนร่วมการมอบอำนาจด้วย

จากแนวคิดที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยนำแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของ Porter (1974 อ้างถึงใน น้ำทิพย์ แซ่เฮ้ง, 2557) ประกอบด้วย 1. ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร 2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร 3. ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร มาเป็นแนวทางในการวิจัย

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

ความหมายของประสิทธิภาพในการทำงาน

Ryan และ Smith (1954 อ้างถึงใน พัชรกันย์ เมธาอัครเกียรติ และ วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์, 2561) กล่าวถึงประสิทธิภาพในการทำงาน ว่าเป็นความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างผลลัพธ์ของงานกับการทุ่มเทให้กับการทำงาน ซึ่งเป็นมุมมองในการทำงานของแต่ละบุคคล โดยเปรียบเทียบกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับความพยายามที่ได้ทุ่มเทไป

Millet (1954 อ้างถึงใน นพรัตน์ วรสุข, 2563) กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพคือผลของการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และการได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจหมายถึง ความพึงพอใจที่ได้บริการให้กับประชาชน

Certo (2000 อ้างถึงใน สุดารัตน์ มากะเรือน, 2564) ให้ความหมายของประสิทธิภาพและประสิทธิผลไว้ว่า ประสิทธิผล (Effectiveness) คือการใช้ทรัพยากรขององค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งประสิทธิผลทำให้เกิดการ “ทำสิ่งที่ถูกต้อง (Doing the Right

Things)" ส่วนประสิทธิภาพ (Efficiency) คือวิธีการจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยการใช้ทรัพยากรให้น้อยที่สุด เป็นการตั้งเป้าหมาย (Goal) เพื่อให้ประสิทธิผลบรรลุเป้าหมายขององค์กร

เสนาะ ติเยาว์ (2545 อ้างถึงใน ปัณณธณร เธียรชัยพฤกษ์, 2560) กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง การทำงานโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างประหยัดและคุ้มค่าเพื่อให้เสียค่าใช้จ่ายต่ำที่สุด นอกจากจะตั้งเป้าหมายที่ความสำเร็จของงานแล้ว ยังต้องคำนึงถึงค่าใช้จ่ายด้วย โดยสิ่งที่ทำให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้จะต้องมีการใช้ทรัพยากรน้อยที่สุดและมีความคุ้มค่ามากที่สุด

สมใจ ลักษณะ (2549 อ้างถึงในสุรเดช เตชวาทกุล, 2563) ได้แบ่งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรออกเป็น 2 ระดับ ดังนี้

1. ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล คือ บุคคลที่ใช้ความสามารถในการทำงานอย่างตั้งใจ ใช้ทั้งเทคนิคและวิธีการในการสร้างผลงานให้ได้มากที่สุดอย่างเต็มความสามารถจึงทำให้ผลงานที่ได้มีคุณภาพ ส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิภาพสูงขึ้นและเป็นที่พึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน เป็นบุคคลที่สามารถเพิ่มพูนได้ทั้งคุณภาพและปริมาณของงาน สามารถคิดค้นนวัตกรรมหรือปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้มีการพัฒนาที่ดีขึ้นอยู่เสมอ

2. ประสิทธิภาพขององค์กร คือ ความสามารถขององค์กรในการดำเนินกิจกรรมต่างๆได้ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย รู้ถึงหน้าที่ขององค์กร มีการใช้ทรัพยากรหรือปัจจัยต่างๆ รวมไปถึงทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ได้อย่างเหมาะสม เกิดการสูญเสียน้อยที่สุด โดยมีเป้าหมายทำให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ องค์กรสามารถลดต้นทุนในด้านเวลา ทรัพยากร และบุคลากร การที่องค์กรมีการบริหารจัดการสิ่งที่อำนวยต่อกระบวนการผลิตและการบริการเป็นไปตามเป้าหมาย มีการใช้กลยุทธ์ วิธีการและเทคนิคต่างๆ รวมไปถึงการนำเทคโนโลยีเข้ามามีส่วนร่วม ทำให้เกิดวิธีในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม เกิดความราบรื่นทั้งการดำเนินงานและกิจกรรม เพื่อลดอุปสรรคและความขัดแย้งให้ได้มากที่สุด ส่งผลให้บุคลากรมีความรู้สึกและมีกำลังใจที่ดี มีความสุขและความพึงพอใจในการทำงาน

นาตภา ไทยธวัช (2550 อ้างถึงใน กฤตติยา ชินเดช, 2564) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงานประกอบไปด้วยปริมาณการผลิต ความรวดเร็วในการทำงาน คุณภาพของงาน พนักงานสามารถผลิตผลงานออกมาได้อย่างมีคุณภาพตรงตามความต้องการขององค์กร และเป็นที่ยอมรับขององค์กรภายนอก

กรรณิกา เทพนวล (2552 อ้างถึงใน กัญญภัทร นันทกิจทวี, 2564) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน คือ การตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถของบุคคล มีการประยุกต์ใช้ประสบการณ์ความรู้ต่างๆกับการทำงาน และนำเทคนิคหรือกลยุทธ์ที่เหมาะสมมาปรับใช้กับองค์กร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยใช้ทรัพยากรเกี่ยวกับการทำงานที่น้อยที่สุด

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2554 อ้างถึงใน กฤตติยา ชินเดช, 2564) กล่าวถึง ประสิทธิภาพ หมายถึง การวัดผลการปฏิบัติงานในด้านปริมาณและคุณภาพที่เป็นผลดีต่อส่วนรวมและผู้ใช้บริการ โดยใช้งบประมาณในการทำงานน้อย

อิทธิพล ดีพร้อม (2554 อ้างถึงใน สุธาริณี วงค์ใหญ่, 2563) กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง การทำงานที่ได้รับมอบหมายให้มีคุณภาพ ใช้ต้นทุนและเวลาน้อย โดยมีการปรับปรุงแก้ไขการทำงาน มีการพัฒนาทักษะความสามารถในการทำงานของตนเองให้ดีขึ้น เพื่อบรรลุเป้าหมายและความสำเร็จขององค์กร

จำลักษณ์ ขุนพลแก้ว (2555 อ้างถึงใน นพรัตน์ วรสุข, 2563) กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การใช้ทรัพยากรต่างๆ ได้แก่ วัตถุดิบ แรงงาน ต้นทุนการดำเนินงาน พลังงาน เครื่องมือ และเวลาอย่างคุ้มค่า

กิตติยา ฐิติคุณรัตน์ (2556) กล่าวถึงประสิทธิภาพในการทำงาน คือการผลิตสินค้าหรือบริการให้ได้มากที่สุด โดยใช้ปัจจัยนำเข้าหรือต้นทุนต่ำสุด ใช้เวลาในการทำงานน้อยที่สุด และผลการปฏิบัติงานมีความถูกต้องเป็นไปตามมาตรฐานและเป้าหมายที่วางไว้

นันทนา ละม่อม (2560) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่พนักงานสามารถทำงานที่มีคุณภาพ งานที่ดีจะทำให้เกิดประสิทธิภาพที่ดี เป็นไปตามข้อกฎหมาย มีความรู้เกี่ยวกับงาน ทำตามกฎระเบียบได้อย่างถูกต้อง ทำได้ตามที่ได้รับมอบหมาย และภายในเวลาที่กำหนด สามารถใช้ทรัพยากรขององค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

กฤษฎา เชียรวัฒนสุข, สุรพร อ่อนพุทธา, และ สุพรรณษา ฟักขำ (2561) กล่าวถึง ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานว่า เป็นการกระทำของแต่ละคนที่มีความพร้อมและมีความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยใช้ความพยายามและความทุ่มเทอย่างเต็มใจในการทำงานของตนเองได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว ถูกต้องและตรงเวลา ปริมาณงานที่ทำได้มีความเหมาะสม งานเสร็จภายในเวลาที่กำหนด ผลงานมีคุณภาพและมีมาตรฐาน

จากความหมายข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายของประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง การตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพ ถูกต้อง รวดเร็วตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยใช้ทรัพยากรในการทำงานได้อย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

Millet (1954 อ้างถึงใน กัญญภัทร นันทกิจทวี, 2564) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงานสามารถวัดได้จากความพึงพอใจในการให้บริการประชาชน โดยพิจารณาได้จากสิ่งต่อไปนี้

1. การให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน คือ ความยุติธรรมในการให้บริการ ผู้รับบริการทุกคนมีความเสมอภาค ไม่มีการแบ่งแยกหรือให้บริการผู้ใดเป็นพิเศษ

2. การให้บริการด้วยความรวดเร็วและทันเวลา คือ การให้บริการที่รวดเร็วถูกต้อง เพื่อลดเวลาในการรอคอยของผู้รับบริการ ซึ่งอาจทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการให้บริการ

3. การให้บริการอย่างเพียงพอ คือ การให้บริการในด้านสถานที่ เครื่องมือ หรืออุปกรณ์ต่างๆแก่ผู้รับบริการอย่างเพียงพอ รวมไปถึงความพร้อมในการทำงานของผู้ให้บริการ

4. การให้บริการอย่างต่อเนื่อง คือ การพัฒนาคุณภาพในการให้บริการอย่างต่อเนื่อง ตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของผู้รับบริการ

Zaleanick (1958 อ้างถึงใน กัญญภัทร นันทกิจทวี, 2564) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงานนั้นขึ้นอยู่กับความต้องการทั้งภายนอกและภายในของผู้ปฏิบัติงานว่าได้รับการตอบสนองมากน้อยเพียงใด กล่าวคือ หากมีการตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานในระดับที่ดีมาก ประสิทธิภาพในการทำงานก็จะสูงขึ้นด้วย โดยความต้องการภายนอก ได้แก่ ค่าตอบแทน สวัสดิการ ตำแหน่งหน้าที่ สภาพแวดล้อมในการทำงานภายนอกที่เหมาะสมและปลอดภัย เป็นต้น และความต้องการภายใน ได้แก่ ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของทีม ความต้องการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น นอกจากนี้ ลักษณะการทำงานร่วมกันเป็นทีมของพนักงานทุกระดับในองค์กรนั้น สามารถทำให้งานสำเร็จบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ ดังนั้นองค์กรควรมีทีมงานที่มีประสิทธิภาพเพื่อสร้างผลงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

Woodcoch (1989 อ้างถึงใน พัสวีภรณ์ วสุสิริกุล, 2560) ได้ให้มุมมองเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน การทำกิจกรรมร่วมกับบุคคลที่หลากหลาย จะต้องมีรูปแบบสำหรับการทำงานที่ดี แสดงออกถึงคุณลักษณะ 11 คุณลักษณะดังนี้

1. มีเป้าหมายชัดเจนและสอดคล้องกับพนักงาน เพื่อให้จุดมุ่งหมายในการทำงานที่ใช้เป็นรูปแบบการทำงานขององค์กรเพื่อทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ การที่พนักงานมีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน มีผลลัพธ์เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร ทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามนโยบายที่ได้ตั้งไว้

2. ความกล้าที่จะเผชิญหน้าเพื่อดำเนินการแก้ไข การเผชิญหน้าของพนักงานที่ทำงานเป็นทีม จะทำให้เกิดคุณภาพ พนักงานทุกคนต้องมีความกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผยอย่างสมเหตุสมผลและตรงไปตรงมา กล้าเผชิญหน้ากับทุกฝ่ายเพื่อแก้ไขปัญหาอย่างเต็มความสามารถ ประสิทธิภาพในการทำงานต้องพิจารณาไปถึงการทำงานที่มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีความเชื่อถือและเคารพกัน สามารถปรึกษากันด้วยเหตุผล เพื่อให้เกิดการรู้จักให้อภัยซึ่งกันและกัน ทำให้สามารถอยู่ร่วมกันและทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการเรียนรู้ลักษณะทั่วไปในด้านความต้องการ ทัศนคติ ความถนัด ความสนใจ ข้อดี ข้อเสีย ของบุคคลอื่น ซึ่งโดยธรรมชาติบุคคลจะมีความแตกต่างกันในเรื่องดังกล่าว

3. การสนับสนุนและให้ความเชื่อใจ หากไม่มีอย่างใดอย่างหนึ่งแล้ว จะทำให้องค์กรไม่ประสบความสำเร็จ หากพนักงานรู้สึกว่าตนเองไม่มีกำลังความสามารถในการดูแลกิจกรรมหรือผลงานที่ตัวเองได้รับผิดชอบจะทำให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพ พนักงานจะไม่แสดงออกถึงทัศนคติหรือความคิดของตนเอง เว้นแต่จะรู้สึกว่าบุคคลอื่นนั้นได้แสดงความรู้สึกและเปิดเผยในระดับที่เท่าเทียมกัน

4. ความร่วมแรงร่วมใจ และการใช้ข้อคิดเห็นที่แตกต่างกันในทางที่ก่อให้เกิดประโยชน์ คือการที่แต่ละคนพร้อมที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานเมื่อได้รับมอบหมาย พร้อมที่จะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและทัศนคติซึ่งกันและกัน

4.1 ความร่วมมือร่วมใจกันของคนในกลุ่ม ประกอบด้วยฝ่ายที่ขอความร่วมมือและฝ่ายให้ความร่วมมือ ซึ่งจะเกิดขึ้นได้เมื่อฝ่ายให้มีความเต็มใจที่จะให้ เพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับจิตใจ การที่ผู้ให้ไม่เต็มใจให้อาจมีสาเหตุมาจากการขาดผลประโยชน์ ไม่อยากให้ผู้อื่นมีโอกาสมากกว่า หากความสัมพันธ์ของทั้งสองฝ่ายไม่ดี ไม่มีความเห็นพ้องต้องกัน จะทำให้ไม่อยากทำงานร่วมกัน

4.2 วิธีการแก้ปัญหาหากมีความคิดเห็นที่ไม่ตรงกัน เป็นเทคนิคของแต่ละบุคคลในการเผชิญหน้าในการแก้ปัญหาเพื่อหาทางออก โดยต้องไม่กล่าวหรือแสดงในลักษณะว่าตนเองเหนือผู้อื่น หรือคำพูดที่ทำให้ผู้ฟังรู้สึกเจ็บปวดทางจิตใจ ควรหาวิธีการเข้าประเด็นความขัดแย้งโดยไม่โจมตีว่าฝ่ายใดถูกฝ่ายใดผิด ไม่ควรเอาตัวเองเป็นที่ตั้ง ควรมีผู้อาวุโสเข้ามาช่วยไกล่เกลี่ยข้อคิดเห็นที่ไม่ตรงกันเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม

5. ขั้นตอนการทำงานและการพิจารณาตัดสินใจที่เหมาะสม การทำงานที่มีประสิทธิภาพจะพิจารณาถึงผลลัพธ์ที่ได้เป็นอันดับแรก รองลงมาเป็นขั้นตอนในการทำงาน โดยก่อนที่จะตัดสินใจนั้น หัวใจสำคัญคือความชัดเจนของจุดมุ่งหมาย เพราะเป็นการป้องกันการ

เข้าใจผิด และการโต้เถียงกันในการตัดสินใจสั่งการ พนักงานที่มีทักษะดีจะมีวิธีการในการรวบรวมข้อมูลอย่างรวดเร็วและเป็นระบบ สามารถอธิบายถึงทางออกและข้อสรุปต่างๆได้อย่างถูกต้อง

6. ภาวะผู้นำที่เหมาะสม โดยทั่วไปแล้วไม่มีทีมงานไหนที่ต้องการผู้บังคับบัญชาเป็นผู้มีอำนาจถาวร ผู้นำมักจะถูกเปลี่ยนให้เป็นไปตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นสำหรับองค์กรที่มีการพัฒนาแล้ว เพราะการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ต้องอาศัยความสามารถอย่างเต็มศักยภาพในหลายๆด้านของพนักงาน โดยผู้นำที่ดีควรเป็นผู้ที่สามารถให้คำแนะนำที่ดีในประเด็นสำคัญแก่พนักงาน ซึ่งนอกจากจะช่วยให้ผู้บริหารมีเวลามากขึ้นสำหรับการคิดแก้ไขปัญหาอื่นๆที่เกิดขึ้นแล้ว ยังเป็นการพัฒนางานในด้านบริหารได้อีกทางหนึ่ง สาเหตุที่ทำให้ไม่ได้ผลงานอาจเกิดจากเรื่องการมอบหมายงานและการขาดความเชื่อมั่นในผู้บังคับบัญชา

7. การพิจารณาตรวจสอบเพื่อทบทวนผลลัพธ์และขั้นตอนในการปฏิบัติงาน นอกจากจะพิจารณาที่ลักษณะของกลุ่มพนักงานในทีมและหน้าที่ที่รับผิดชอบแล้ว ยังต้องศึกษาถึงวิธีการทำงานด้วยการพิจารณาในผลลัพธ์ที่เกิดจากการทำงาน ทำให้ทีมงานได้รับการเรียนรู้และเพิ่มประสบการณ์ในงานที่ทำ เป็นการฝึกวิเคราะห์ เรียนรู้ ปรับปรุง และทบทวนการทำงาน

8. การพัฒนาตนเอง บุคคลที่มีการพัฒนาทักษะความรู้ในการทำงาน จะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงานเองด้วย องค์กรควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทักษะความรู้ของพนักงานอย่างสม่ำเสมอ โดยเริ่มจากการพิจารณาในเรื่องทักษะและศักยภาพที่มีในแต่ละคน แล้วนำมาปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้น

9. ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่ม ทุกคนต่างมีจุดเด่นและจุดด้อยที่แตกต่างกัน เมื่อได้มาอยู่รวมกัน หากไม่มีความพยายามสร้างความสัมพันธ์ในทีม การทำงานให้ประสบผลสำเร็จจะเป็นไปได้ยาก รูปแบบในการศึกษาถึงความสัมพันธ์ของกลุ่มที่มีประสิทธิภาพ มีดังนี้

9.1 มั่นใจว่าการกระทำและการตัดสินใจของทีมมีการสื่อสารกันอย่างทั่วถึง

9.2 พยายามนำความคิดเห็นของทุกคนในทีมมาร่วมพิจารณาเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

9.3 ร่วมกับฝ่ายอื่นเพื่อค้นหาวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพอย่างสม่ำเสมอ

9.4 ไม่เป็นผู้ที่มีความดื้อรั้น แข็งกระด้าง

9.5 เรียนรู้ทัศนคติของผู้อื่นในองค์กร ทำความเข้าใจในอุปสรรคของทุกฝ่าย และให้ความช่วยเหลือเมื่อจำเป็น

9.6 ทำความเข้าใจว่าแต่ละคนล้วนมีความแตกต่าง และพยายามนำความแตกต่างนั้นมาใช้ประโยชน์

10. การกำหนดบทบาทหน้าที่ของสมาชิก รวมถึงอารมณ์ ความรู้สึก ความต้องการของพนักงานทุกคนอย่างชัดเจน ทุกคนต้องรับรู้และเข้าใจในหน้าที่ของตัวเองไม่เป็นภาระของผู้อื่น ซึ่งแบ่งบทบาทได้เป็น 2 ประเภท คือ

10.1 บทบาทตามหน้าที่ (บทบาทเฉพาะ)

10.2 บทบาททั่วไป เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกตามความคาดหมายของบุคคลที่ร่วมงานอย่างเปิดเผยและจริงใจ ตรงไปตรงมา เช่น การตรงต่อเวลา การเคารพและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

11. การติดต่อสื่อสารที่ดี ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน ต้องมีการติดต่อสื่อสารระหว่างกันอย่างเปิดเผยและจริงใจ ตรงไปตรงมา การติดต่อสื่อสารเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารงานให้เกิดความสัมพันธ์ต่อกัน การสื่อสารจึงต้องมีศิลปะในการถ่ายทอดเนื้อหา โดยต้องหาวิธีการ เช่น อารมณ์ ความรู้สึกของพนักงานทุกคน เพื่อจะได้ถ่ายทอดข่าวสารได้อย่างชัดเจนและถูกต้อง การสื่อสารที่ไม่ดีจะทำให้เกิดการเข้าใจผิด นำไปสู่ความขัดแย้งและเกิดความล้มเหลวในการทำงาน

Peterson & Plowman (1989 อ้างถึงใน นพรัตน์ วรสุข, 2563) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานไว้ 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. คุณภาพของงาน (Quality) ต้องมีคุณภาพสูง สร้างความคุ้มค่าและความพึงพอใจให้กับองค์กรและผู้ใช้บริการ

2. ปริมาณงาน (Quantity) ต้องทำงานได้ตามความคาดหวังขององค์กร มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดไว้ในแผนงาน

3. เวลา (Time) คือระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานจะต้องเหมาะสมกับงาน รวมไปถึงการลดขั้นตอนในการทำงานที่ซับซ้อนและไม่จำเป็นออกจากกระบวนการทำงาน

4. ค่าใช้จ่าย (Costs) ในการดำเนินงานต้องสมเหตุสมผลกับงาน โดยใช้หลักการลงทุนน้อยและได้กำไรสูงสุด

5. วิธีการ (Methods) หรือกระบวนการในการทำงานต้องเหมาะสมกับงานและค่าใช้จ่าย โดยการนำวิธีการที่ทันสมัยมาใช้ในการทำงาน

ทิพาวดี เมฆสวรรค์ (2538 อ้างถึงใน วัชราภรณ์ ใบยา, 2557) กล่าวถึง การพิจารณาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานมีหลายมิติ ดังนี้

1. ประสิทธิภาพในมิติของต้นทุนการผลิต หรือค่าใช้จ่าย (Input) คือ การใช้ประโยชน์ด้านแรงงาน เงิน วัตถุดิบ เหลือเทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า และสูญเสียน้อยที่สุด

2. ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการการบริหาร (Process) คือ การทำงานได้อย่างรวดเร็ว มีความถูกต้องตามมาตรฐานที่วางไว้ มีการใช้วิธีการต่างๆที่ทำให้เกิดความสะดวกมากกว่าเดิม

3. ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ (Output) คือ การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีผลกำไร และมีความรวดเร็วตามเวลาที่กำหนดไว้ โดยผู้ปฏิบัติงานมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานและผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจที่ได้รับบริการ

จรัส สุวรรณมาลา (2556) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการของภาครัฐเป็นการพิจารณาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ใช้ในการผลิตหรือต้นทุนการผลิตและบริการ ที่วัดกันระหว่างจำนวนเงินงบประมาณ (Inputs) กับปริมาณผลผลิต (Outputs) ยิ่งใช้ต้นทุนในการผลิตต่อหน่วยน้อยเท่าไร จะถือว่ามีประสิทธิภาพสูงเท่านั้น

จากแนวคิดที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยนำแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของ Peterson & Plowman (1989 อ้างถึงใน นพรัตน์ วรสุข, 2563) ประกอบด้วย 1. ด้านคุณภาพของงาน 2. ด้านปริมาณงาน 3. ด้านเวลา 4. ด้านค่าใช้จ่าย 5. ด้านวิธีการ มาเป็นแนวทางในการวิจัย

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความภักดีต่อองค์กร

ความหมายของความภักดีต่อองค์กร

Sheldon (1971 อ้างถึงใน มัทวัน เลิศวุฒิวงศา, 2564) ให้ความหมายว่า ความภักดีต่อองค์กร คือ ทัศนคติหรือความรู้สึกที่ดีที่พนักงานมีต่อองค์กร มีการเชื่อมโยงความผูกพันระหว่างพนักงานกับองค์กร มีการประเมินองค์กรไปในทางที่ดี ทำให้เกิดความตั้งใจในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

Marsh และ Manari (1977 อ้างถึงใน กัญญภัทร นันทกิจทวี, 2564) ให้ความหมายว่า ความภักดีต่อองค์กร เป็นความรู้สึกถึงความผูกพันและความเป็นเจ้าขององค์กรที่ตนทำงานอยู่ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร รวมไปถึงมีการประเมินผลเชิงบวกต่อองค์กร

Steers (1977 อ้างถึงใน กัญญภัทร นันทกิจทวี, 2564) ให้ความหมายว่า ความภักดีต่อองค์กร หมายถึง การที่บุคคลแสดงออกถึงความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความพยายามทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้องค์กรประสบ

ความสำเร็จ มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป และภาคภูมิใจที่จะบอกว่าตนเป็นสมาชิกขององค์กร

Robbins (1996 อ้างถึงใน วัชรพงศ์ สีดาน้อย, 2560) ให้ความหมายว่า ความภักดีต่อองค์กร คือการเชื่อฟัง การแสดงความรักและภักดีด้วยความเคารพ การทำตามหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ และการให้การสนับสนุน โดยบุคลากรที่มีความภักดีจะให้ความร่วมมือและอุทิศตนเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย เสียสละผลประโยชน์ส่วนตัวเพื่อองค์กรด้วยความเต็มใจและยินดี ความภักดีของบุคลากรเป็นทัศนคติที่มีต่อองค์กรของบุคลากรกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง ซึ่งมีระดับที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันและความเต็มใจในการอุทิศตนเพื่อองค์กร อย่างไรก็ตามความภักดีของแต่ละบุคคลจะเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ และความคุ้มค่าที่แต่ละบุคคลยึดถือ

Robert A. Baron. (1996 อ้างถึงใน นิศาชล เรืองชู, 2557) ได้ให้ความหมายของความจงรักภักดีต่อองค์กร ว่าเป็นความผูกพันต่อองค์กร หรือเจตคติต่อองค์กรที่สะท้อนถึงความเกี่ยวข้องของบุคคลว่ามีความเชื่อมั่น ศรัทธา รักและหวงแหนองค์กรที่ตนดำรงความเป็นสมาชิกอยู่ ซึ่งความสัมพันธ์ในด้านความพึงพอใจกับการอยู่กับองค์กรในปัจจุบันอยู่ในระดับสูง ประกอบด้วย

1. การยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอยู่ในระดับสูง
2. การเต็มใจที่จะเข้าไปกระทำสิ่งต่างๆแทนได้
3. ความปรารถนาอย่างสูงที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป

ความจงรักภักดีต่อองค์กรจึงเป็นเจตคติที่มีความมั่นคงในช่วงเวลาอันยาวนานที่บุคคลแสดงตนอย่างภาคภูมิใจในองค์กร มีความพึงพอใจและปรารถนาที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป ดังนั้นความจงรักภักดีต่อองค์กรจึงเป็นคุณสมบัติที่จำเป็นที่ช่วยนำพาองค์กรประสบผลสำเร็จและอยู่รอดต่อไป นอกจากการสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพเข้ามาเป็นสมาชิกในองค์กรแล้ว การรักษาบุคลากรเหล่านั้นให้คงอยู่กับองค์กรอย่างมีคุณค่า เพื่อการบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรก็เป็นสิ่งที่สำคัญเช่นกัน

Dennis G. Mccarthy (1998 อ้างถึงใน นิศาชล เรืองชู, 2557) กล่าวว่า ความภักดีต่อองค์กร เป็นความเชื่อมโยงด้านความผูกพันระหว่างพนักงานกับองค์กร ปัจจัยส่วนบุคคลเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจของพนักงานจนแปรเปลี่ยนไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร และนำไปสู่ความจงรักภักดี

ขะธิณยา หล้าสุวงษ์ (2545 อ้างถึงใน ญภาภัญ เจริญชันษา, 2561) กล่าวว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กร เป็นความเต็มใจและการอุทิศตนอย่างมากของบุคคลที่มีต่อองค์กร มีความผูกพัน รู้สึกเป็นเจ้าของ มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร มีความ

ภาคภูมิใจ พร้อมที่จะสนับสนุนองค์กร ต่อสู้และปกป้ององค์กรจากผู้ที่ต่อต้าน ตระหนักถึงแต่ด้านที่ดีขององค์กร หลีกเลี่ยงการให้ร้ายต่อองค์กร มีความเชื่อถือไว้วางใจ พร้อมที่จะให้การช่วยเหลือกับองค์กร เต็มใจที่จะปฏิบัติตามผู้นำและตามนโยบายขององค์กร แสดงถึงการส่งเสริมให้เกิดความผาสุกในองค์กร มีความตั้งใจในการทำงาน มีความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กรต่อไปแม้จะมีความขัดแย้งกับสมาชิกภายในองค์กร หรือแม้มีทางเลือกอื่นที่ดีกว่า ก็จะไม่ลาออกจากงาน ซึ่งเป็นการแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์อันเหนียวแน่นระหว่างบุคลากรกับองค์กร มีการรักษาความสัมพันธ์ที่ดีซึ่งกันและกันไว้โดยปฏิเสธสิ่งที่จะเป็นตัวทำลายความสัมพันธ์ที่ดีนี้

จีรภัคร เอนกวิถี (2557) กล่าวว่า ความจงรักภักดี เป็นความรู้สึกรักและผูกพันที่พนักงานมีต่อองค์กร มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ทำงานให้กับองค์กรด้วยความตั้งใจสุดความสามารถ พร้อมที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป แม้ว่าจะมีความขัดแย้งกับสมาชิกภายในองค์กรก็ตาม

เดชพงศ์ โพธิสุวรรณ (2560) กล่าวว่า ความภักดีต่อองค์กร เป็นความรู้สึกผูกพันและมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร พยายามทุ่มเททำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ปฏิบัติตนที่เป็นประโยชน์สูงสุดกับองค์กร และมีความปรารถนาที่จะทำงานอยู่ในองค์กรต่อไปโดยไม่คิดที่จะลาออก

จากความหมายข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ความหมายของความภักดีต่อองค์กร เป็นความรู้สึกผูกพันที่พนักงานมีต่อองค์กร จนนำไปสู่ความจงรักภักดี มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร มีความต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และปรารถนาที่จะทำงานอยู่ในองค์กรต่อไปโดยไม่มีความคิดที่จะลาออก

แนวคิดเกี่ยวกับความภักดีต่อองค์กร

Albert Hirschman (1970 อ้างถึงใน นิศาชล เรืองชู, 2557) กล่าวว่า การแสดงออกถึงความภักดีต่อองค์กรแบ่งออกเป็น 2 ประการ คือ

1. ความเต็มใจที่จะอยู่ร่วมกันในองค์กรของสมาชิก การต่อต้านการออกจากงานเนื่องจากผลผลิตขององค์กรลดลง

2. ความรู้สึกว่ามีความสำคัญต่อองค์กรของสมาชิก

Hoy & Ree (1974 อ้างถึงใน ญภาภัญ เจริญชันษา, 2561) กล่าวว่า ความภักดี มีองค์ประกอบ 3 ด้าน แบ่งออกเป็นพฤติกรรมด้านความรู้สึก (Affective aspect) ด้านการแสดงออก (Behavioral aspect) และด้านการรับรู้ (Cognitive aspect) เครื่องชี้วัดความภักดี มีดังนี้

1. ด้านความรู้สึก (Affective aspect) คือ อารมณ์ความรู้สึกที่ประเมินความชอบหรือไม่ชอบต่อบุคคลหรือสถานการณ์ เช่น ความรัก ความพึงพอใจในการทำงานกับองค์กร โดยแบ่งเครื่องชี้วัดด้านความรู้สึกออกเป็นดังนี้

1.1 ความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชา

1.2 ความรักที่จะทำงานกับผู้บังคับบัญชา

2. ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก (Behavioral aspect) คือ การที่บุคลากรมีการตอบสนองด้วยการแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งพฤติกรรมนั้นเป็นผลมาจากทัศนคติ เมื่อมีการแสดงพฤติกรรมออกมาแล้ว บุคลากรจะมีทัศนคติเชิงบวกต่อสิ่งที่ตนเองได้กระทำ แม้ว่าทัศนคติในตอนแรกจะไม่มีความสอดคล้อง แต่เมื่อได้กระทำไปแล้วจะเกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติไปในทางที่ดีขึ้น ซึ่งช่วยลดความเครียดที่อาจจะเกิดขึ้นได้ เครื่องชี้วัดพฤติกรรมที่แสดงออก มีดังนี้

2.1 ความไม่ต้องการย้ายไปจากผู้บังคับบัญชา

2.2 ความต้องการที่จะย้ายตามผู้บังคับบัญชา เมื่อผู้บังคับบัญชาย้ายไปที่อื่น

3. ด้านการรับรู้ (Cognitive aspect) คือ ค่านิยม ความเชื่อถือในบุคคลหรือสถานการณ์ที่ส่งผลต่อสิ่งที่บุคคลนั้นรับรู้ และปฏิบัติ เช่น ความเชื่อมั่นและไว้วางใจในองค์กร ความเชื่อถือในองค์กร เครื่องชี้วัดด้านการรับรู้ มีดังนี้

3.1 ความรู้สึกโดยตรงว่ามีความจงรักภักดีต่อผู้บังคับบัญชา

3.2 ความรู้สึกว่าผู้บังคับบัญชายินดีรับผิดชอบแทนเมื่อตนเองบกพร่อง

3.3 ความเชื่อมั่นและไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา

Steers (1977 อ้างถึงใน นิศาชล เรืองชู, 2557) กล่าวว่า องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อระดับความภักดีต่อองค์กร มี 3 กลุ่ม ได้แก่

1. ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ทำงาน (Personal Characteristics) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร และระดับตำแหน่งงาน

2. ลักษณะของงาน (Job Characteristics) ได้แก่ ความอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และผลย้อนกลับของงาน

3. ประสบการณ์จากการทำงาน (Work Experiences) หมายถึง สภาพการทำงานที่พนักงานได้รับ ได้แก่ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญกับองค์กร ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน

และองค์กร ความน่าเชื่อถือขององค์กร ความพึ่งพาได้ขององค์กร และความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร

Whitney and Cooper (1992 อ้างถึงใน ปชานนท์ ชนะราวี, 2556) กล่าวว่า ความภักดีต่อองค์กรแบ่งออกเป็น 2 ด้าน ดังนี้

1. ด้านทัศนคติความภักดีต่อองค์กร เป็นองค์ประกอบของความยึดมั่นและมีความรู้สึกต่อความผูกพันต่อองค์กร

2. ด้านพฤติกรรม เป็นการแสดงถึงความภักดีต่อองค์กร มีองค์ประกอบ 2 ประการ ดังนี้

2.1 มีการเคลื่อนไหวอย่างต่อเนื่องในการพัฒนาองค์กร เป็นการใช้ข้อเรียกร้องในการทำงานเป็นเงื่อนไขเพื่อช่วยเหลือและสนับสนุนสมาชิกในการปรับปรุงองค์กรให้ดีขึ้น ทำให้มีความผูกพันและพึงพอใจต่อองค์กรสูงขึ้น

2.2 การนิ่งเฉย เป็นการไม่ออกมาเคลื่อนไหวเมื่อองค์กรประสบภาวะวิกฤต สมาชิกจะคงอยู่ในองค์กรด้วยความอดทน และให้การตัดสินใจในด้านต่างๆเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร

Fletcher (1993 อ้างถึงใน วิภา จันทร์หล้า, 2559) กล่าวว่า ความภักดีต่อองค์กรมีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ด้าน คือ

1. การเปิดเผยประวัติของตนเองต่อองค์กร (An expression of the historical self) ซึ่งเป็นส่วนสำคัญของความภักดีต่อองค์กร การเปิดเผยประวัติจะทำให้เกิดความผูกพัน ปฏิบัติตนอย่างมีศีลธรรม เกิดเป็นมิตรภาพภายในองค์กร ผู้ที่จงรักภักดีต่อองค์กรจะให้ข้อมูลส่วนตัวกับองค์กรอย่างไม่ปิดบัง

2. ความผูกพันที่มีมากกว่าการแสดงออกที่เป็นนิสัย (More than a habit of attachment) เป็นการตระหนักว่าการทำทุกอย่างเพื่อองค์กรนั้นเป็นหน้าที่ของตน มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ยึดเหนี่ยวผูกพันในองค์กร มีความภักดีต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน แสดงออกถึงความเป็นสมาชิกและความเป็นเอกลักษณ์ตามแบบบุคลากรภายในองค์กร

3. หลีกเลี่ยงการไม่ซื่อตรงต่อองค์กร (Avoidance of betrayal) เป็นการแสดงออกด้วยความจริงใจต่อเป้าหมายขององค์กร ไม่ทำเพื่อองค์กรอื่น ไม่กระทำสิ่งที่จะส่งผลเสียต่อองค์กร มีการปกป้ององค์กรจากผู้ที่ไม่หวังดี มีความรับผิดชอบต่อองค์กร ปฏิบัติตามกฎระเบียบ นโยบายและวัฒนธรรมขององค์กร ทุ่มเทและเสียสละ ทำประโยชน์ให้องค์กร และรู้สึกว่าตนเองเป็นเจ้าของ

อุชุมพร แก้วขุนทด (2550 อ้างถึงใน กัญญภัทร นันทกิจทวี, 2564) กล่าวถึงพฤติกรรมความภักดีต่อองค์กรของบุคลากรในการสนับสนุนองค์กรในด้านต่างๆ และการแสดงความภักดีต่อองค์กรต่อหน้าสาธารณชน มีลักษณะดังนี้

1. ปกป้ององค์กรจากการถูกวิพากษ์วิจารณ์โดยบุคลากรคนอื่นๆ คือ พนักงานที่มีความภักดีต่อองค์กรจะรู้สึกว่าตนมีหน้าที่ปกป้ององค์กร รวมถึงการโต้แย้งในกรณีที่บุคลากรคนอื่นๆ วิพากษ์วิจารณ์องค์กรในทางที่ไม่ดี

2. ให้ความสำคัญต่อบุคลากรภายนอกด้วยทัศนคติเชิงบวกที่มีต่อการทำงานในองค์กร คือ กล่าวถึงองค์กรในแง่ดีทั้งด้านการบริหารงาน การจัดองค์กร การพัฒนาทักษะความรู้ของบุคลากร การจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรต่อบุคคลภายนอก รวมไปถึงการชวนบุคคลที่รู้จักมาใช้บริการขององค์กร

3. ไม่นำเรื่องการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรไปเผยแพร่ในที่สาธารณชน คือ ไม่พูดถึงองค์กรในด้านลบ ไม่นำข้อมูลที่ไม่สมบูรณ์ ข้อร้องเรียนต่างๆ หรือความบกพร่องภายในองค์กรไปให้บุคคลภายนอกรับรู้

อารีรัตน์ หมั่นหาทรัพย์ (2554 อ้างถึงใน มัทวัน เลิศวุฒิวงศา, 2564) กล่าวว่า ความภักดีต่อองค์กร ประกอบด้วยความรู้สึกหรือสภาวะทางจิตใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร 4 ด้าน ได้แก่

1. ความภักดีต่อองค์กรด้านจิตใจ หมายถึง ความปรารถนาที่จะทำงานเพื่อองค์กร มีความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีทัศนคติที่ดี และเชื่อว่าเป้าหมายของตนสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ทำให้เกิดการยอมรับในเป้าหมายขององค์กร มีความปรารถนาที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

2. ความภักดีต่อองค์กรด้านความคงอยู่ หมายถึง มีแนวโน้มในระยะยาวที่บุคลากรจะทำงานกับองค์กร มีความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ไม่มีการเปลี่ยนแปลงหรือโยกย้ายที่ทำงาน ซึ่งเกิดจากการที่บุคคลากรพิจารณาถึงผลดีผลเสียของการละทิ้งการเป็นสมาชิกองค์กรอย่างถี่ถ้วน หากมีระยะเวลาในการเป็นสมาชิกขององค์กรที่ยาวนานเท่ากับว่าบุคคลได้ลงทุนกับองค์กรมากขึ้น ความผูกพันจะมากขึ้นตามไปด้วย หากสิ่งที่บุคลากรได้รับจากองค์กรมีความคุ้มค่าก็จะคงอยู่กับองค์กร แต่ถ้ารู้สึกว่าการลงทุนของตัวเองไม่คุ้มค่าก็จะตัดสินใจออกจากองค์กร

3. ความภักดีต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน หมายถึง ความตั้งใจของบุคลากรที่จะอุทิศตนเพื่อองค์กร ซึ่งเป็นบรรทัดฐานภายในจิตใจที่ต้องการทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย เป็นข้อ

ผูกมัดทางจริยธรรมภายในของบุคลากรที่มีต่อองค์กร คือ ความรู้สึกของบุคลากรเมื่อได้เข้าไปเป็นสมาชิกขององค์กรจะต้องมีความยึดมั่น ผูกพันและภักดีต่อองค์กร ซึ่งเป็นหน้าที่หรือความผูกพันที่บุคลากรต้องปฏิบัติต่อองค์กร

4. ความภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรม หมายถึง การแสดงพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร การให้ความช่วยในด้านต่างๆแก่องค์กรอย่างเต็มความรู้ความสามารถ และพบว่าบุคลากรที่มีความภักดีต่อองค์กรด้านจิตใจสูง จะคงอยู่กับองค์กรด้วยเหตุผลว่าอยากอยู่ (want to) บุคลากรที่มีความภักดีต่อองค์กรด้านความคงอยู่ จะคงอยู่กับองค์กรด้วยเหตุผลว่าจำเป็นต้องอยู่ (need to) บุคลากรที่มีความภักดีต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานสูง จะคงอยู่กับองค์กรด้วยเหตุผลว่าควรอยู่ (ought to)

จากแนวคิดที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยนำแนวคิดของ อารีรัตน์ หมั่นหาทรัพย์ (2554 อ้างถึงใน มัทวัน เลิศวุฒิวงศา, 2564) มาเป็นแนวทางในการวิจัย ประกอบด้วย ความภักดีต่อองค์กร 4 ด้าน คือ 1. ด้านจิตใจ 2. ด้านความคงอยู่ 3. ด้านบรรทัดฐาน 4. ด้านพฤติกรรม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะประชากรศาสตร์และประสิทธิภาพในการทำงาน

สมชาย วังศิริกุล (2550 อ้างถึงใน นพรัตน์ วรสุข, 2563) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดนราธิวาส ผลการวิจัยพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ส่วนอาชีพไม่มีความแตกต่างกัน

บุญยืน รัตนชาตรี (2552 อ้างถึงใน นพรัตน์ วรสุข, 2563) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริหารส่วนจังหวัดสตูล มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาเพื่อศึกษาคุณภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริหารส่วนจังหวัดสตูล และปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริหารส่วนจังหวัดสตูล ผลการศึกษาพบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริหารส่วนจังหวัดสตูลอยู่ในระดับมาก ส่วนการทดสอบสมมติฐานด้านบริการ ด้านการบริหาร และด้านนโยบายพบว่า รายได้และอาชีพของประชากรที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริหารส่วนจังหวัดสตูลแตกต่างกัน และยังพบอีกว่าปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริหารส่วนจังหวัดสตูล

ปวีณา เปรมฤทัย (2556) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทประกันแห่งหนึ่ง ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 180 คน ผลการวิจัยพบว่า การศึกษา

เกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 21-30 ปี สถานภาพโสด การศึกษาระดับปริญญาตรี มีระยะเวลาการทำงาน 1-5 ปี มีตำแหน่งระดับเจ้าหน้าที่กลุ่มปฏิบัติการ และรายได้ต่อเดือน 15,000 – 25,000 บาท พนักงานที่มี เพศ อายุ สถานภาพ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงานและรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีจะมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่าระดับปริญญาตรี

ปทิตตา จันทวงค์ (2559) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้าง มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ลูกจ้างประเภทพนักงานเงินรายได้จากหน่วยงานผลิตบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ จำนวน 352 คน จากการวิจัยพบว่า อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เนื่องจากลูกจ้างมีความต้องการความมั่นคงในงาน การได้รับการยอมรับ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หากคิดไตร่ตรองแล้วว่าไม่มีโอกาสเติบโตก้าวหน้าจากเดิมก็จะมองหาทางในการทำงานที่อื่น เพราะมั่นใจในความสามารถ ประสบการณ์ และประสิทธิภาพในการทำงานของตนเอง

อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา The Factors Affecting Performance Efficiency among Employees in Machine Installed Production Line, Songkhla Province จากการศึกษาพบว่า การวิเคราะห์ปัจจัยบุคคลของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 31-35 ปี การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี สถานภาพสมรส ตำแหน่งงานอยู่ในระดับปฏิบัติการ อายุการทำงานน้อยกว่า 5 ปี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 15,000 บาท และผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานทั้ง 5 ด้าน ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน ขวัญและกำลังใจในการทำงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน อยู่ในระดับมาก ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน

พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความรวดเร็วในการทำงาน คุณภาพของงานและปริมาณการผลิต และการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วน อายุ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและอายุการทำงานไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

พระมหาคณาธิป จันทร์สง่า (2561) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตสำนักงาน สำนักงานเขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการสำนักงาน เขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร จำนวน 113 คน จากการวิจัยพบว่า ข้าราชการที่มีระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเป็นผลมาจากความแตกต่างของการได้รับโอกาสหรือการแสวงหาความรู้ของแต่ละบุคคล ดังนั้น องค์กรควรพิจารณาลักษณะหน้าที่หรือเนื้องานที่เหมาะสมและควรส่งเสริมเรื่องการเพิ่มเติมความรู้นอกเหนือจากงานที่ได้รับผิดชอบ เพื่อให้พนักงานตระหนักถึงการพัฒนาตนเอง เมื่อเกิดความร่วมมือกันภายในองค์กรจะทำให้หน้าที่การงานมีโอกาสก้าวหน้าและทำให้งานที่ได้รับมอบหมายมีประสิทธิภาพ

อังคณา ธนานุภาพพันธุ์, พงศ์พันธ์ ศรีเมือง, และ โสภณ สระทองมา (2564) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษาของบริษัทธุรกิจให้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่แห่งหนึ่ง โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในบริษัทแห่งหนึ่งจำนวน 114 คน พบว่า เพศ และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เพศชายมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศหญิง อาจเกิดจากบุคลิกภาพของเพศชายมีลักษณะเป็นผู้นำ กล้าคิด กล้าทำ และกล้าเสี่ยง ทำให้งานที่ได้รับมอบหมายมีประสิทธิภาพสูงกว่าเพศหญิง และบุคลากรที่มีรายได้มากกว่า 15,000 บาท มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่มที่มีรายได้น้อยกว่า 15,000 บาท อาจเป็นผลมาจากผู้ที่มีรายได้เพิ่มขึ้นจะมีความรับผิดชอบมากขึ้น ซึ่งเป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จในงานที่ตนเองเคยทำมาก่อน และเพื่อให้เกิดความรู้สึกเชิงบวก องค์กรควรให้ค่าตอบแทนที่สอดคล้องกับความรับผิดชอบของบุคลากร เพื่อทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ และมีแรงใจในการพัฒนาการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะประชากรศาสตร์และความภักดีต่อองค์กร

สุธิดา ม่วงรุ่ง (2552 อ้างถึงใน กัญญภัทร นันทกิจทวี, 2564) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษา บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ในส่วนสำนักงานใหญ่ จำนวน 300 คน ผลการวิจัยพบว่า เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน อายุงาน และสายงานที่ทำที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความภักดีต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จีรภัคร เอนกวิถี (2557) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความจงรักภักดีต่อองค์การของพนักงาน กรณีศึกษา โรงแรมเอเชีย แอร์พอร์ท ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งงาน วุฒิการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่งผลต่อความจงรักภักดี โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านทักษะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายการบริหารองค์กร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านสภาพการทำงาน ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา และด้านความมั่นคงในงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

วิภา จันทร์หล้า (2559) ศึกษาเรื่องความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อบริษัท โตโยต้า โกเซเอเชีย จำกัด จังหวัดชลบุรี โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 92 ตัวอย่าง ตัวแปรต้นประกอบด้วย ข้อมูลส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ สถานภาพ อายุการทำงาน ตำแหน่ง ตัวแปรตามประกอบด้วย ความจงรักภักดีต่อองค์กร เช่น ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก ด้านการรับรู้ ผลการวิจัยพบว่า ความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อบริษัท โตโยต้า โกเซเอเชีย จำกัด จังหวัดชลบุรี โดยรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความรู้สึก และด้านการรับรู้ อยู่ในระดับปานกลาง ผลเปรียบเทียบความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อบริษัท โตโยต้า โกเซเอเชีย จำกัด จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ โดยรวม และรายด้าน การรับรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้น ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก และด้านความรู้สึกไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการเปรียบเทียบความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อบริษัท โตโยต้า โกเซเอเชีย จำกัด จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ โดยรวม และรายด้าน

ความรู้สึกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้น ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก และด้านการรับรู้ไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิต

ปะการัง คณนาธรรม (2560) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงาน บริษัท ทางด่วนและรถไฟฟ้ากรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ธุรกิจรถไฟฟ้า โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท ทางด่วนและรถไฟฟ้ากรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ธุรกิจรถไฟฟ้า จำนวน 366 คน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีโดยรวมต่อบริษัทไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุการทำงานที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงาน

ณัฏฐรินีย์ พศวงษ์ (2555 อ้างถึงใน นพรัตน์ วรสุข, 2563) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษา พนักงานธนาคารออมสิน ภาค 1 ในการศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นและความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 22 – 28 ปี เป็นพนักงานระดับปฏิบัติงาน มีรายได้ต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 9 ปีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงในงานมากที่สุด ส่วนระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านบุคคลมากที่สุด จากการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ในด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแว้ดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ด้านความภาคภูมิใจ ด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากร ด้านการพัฒนาสายอาชีพ ด้านการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง ด้านการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลและองค์กร และด้านการมีสุขภาพที่ดี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน ยกเว้นคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม

ลลิตา โมลจันทร์ (2555 อ้างถึงใน นพรัตน์ วรสุข, 2563) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิภาพการทำงาน: กรณีศึกษา ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตลพบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับและความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด

(มหาชน) สำนักงานเขตลพบุรี ผลการวิจัยพบว่า พนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตลพบุรี มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยในการทำงาน ด้านความสมดุลของชีวิตการทำงาน ด้านความเสมอภาคและยุติธรรมในองค์กร และด้านรายได้และค่าตอบแทนที่ยุติธรรม พนักงานธนาคารกรุงไทยมีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยจำแนกเป็นด้าน และเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน ด้านการให้บริการอย่างต่อเนื่อง ด้านการให้บริการอย่างรวดเร็วและทันเวลา ด้านการให้บริการอย่างก้าวหน้าและการให้บริการอย่างเพียงพอ นอกจากนี้ยังพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตลพบุรี ทุกด้านมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมพงศ์ รัตนนุพงศ์ (2558) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานศูนย์ข่าว SMM ใช้กลุ่มตัวอย่าง 65 คน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุไม่เกิน 30 ปี สถานภาพโสด การศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้อยู่ในระดับ 10,001 – 20,000 บาท มีอายุการทำงาน 1 – 5 ปี และเป็นพนักงานในระดับปฏิบัติการ เป็นกลุ่มที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ส่วนด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมีเพียงด้านรายได้ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทุกด้านอยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ความรวดเร็วในการทำงาน คุณภาพของงาน และปริมาณงาน โดยทั้ง 3 ด้านนี้ มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยเฉพาะด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

พัสวีภรณ์ วสุสิริกุล (2560) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ คือ เพศชาย มีอายุ 22 -25 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี สถานภาพโสด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 24,000 – 32,999 บาท และอายุงาน 4 - 6 ปี ความผูกพันต่อองค์การของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานีโดยรวม อยู่ในระดับมาก คุณภาพชีวิตในการทำงาน

โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับค่านิยมองค์การ ด้านความปรารถนาที่จะคงสมาชิกภาพขององค์การ และด้านความทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์การโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง คุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าความมั่นคงของงาน ด้านความปลอดภัยในที่ทำงาน ด้านความสมดุลของชีวิตในการทำงาน และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความภักดีต่อองค์กร

รสสุคนธ์ ฤาชาเกียรติกุล (2550 อ้างถึงใน นิศาชล เรืองชู, 2557) ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความภักดีในองค์กร ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคาร HSBC ประเทศไทย โดยจำแนกข้อมูลตามปัจจัยส่วนบุคคล ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านกระบวนการจัดการกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานกับความภักดีในองค์กร พบว่า พนักงานในระดับปฏิบัติการที่มีอายุและระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับธนาคารแตกต่างกันมีผลต่อความภักดีในองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ ปัจจัยด้านกระบวนการจัดการโดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับที่ค่อนข้างต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับความภักดีในองค์กร ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับความภักดีในองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ

นิศาชล เรืองชู (2557) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีในองค์กรของพนักงานธนาคารแห่งชาติแห่งหนึ่งในประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างจำนวน 223 คน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 28 – 34 ปี สถานภาพโสด การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ รายได้ 20,000 – 49,000 บาท อายุการทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 6 ปี ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม และด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม อยู่ในระดับดี

ส่วนด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานมีความคิดเห็นต่อความภักดีในองค์กรโดยรวม และด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึกด้านการรับรู้อยู่ในระดับมาก พนักงานที่มีอายุ สถานภาพ ตำแหน่งงาน รายได้ และอายุการทำงานที่แตกต่างกัน มีความภักดีในองค์กรโดยรวม และด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก ด้านการรับรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านบูรณาการทางสังคม ด้านประชาธิปไตยในองค์กร และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีความสัมพันธ์กับความภักดีในองค์กรโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ ส่วนด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ และด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์กับความภักดีในองค์กรโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันและสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

ณิชกานต์ เพชรปานกัน (2559) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ส่วนความภักดีต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับดี ด้านที่มีระดับความภักดีต่อองค์กรสูงสุด คือ การรักษาผลประโยชน์และชื่อเสียงขององค์กรอยู่เสมอ ด้านความรู้สึกโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยข้อที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุด คือ ความสุขที่ได้ทำงานกับองค์กร และด้านการรับรู้โดยรวมอยู่ในระดับดี โดยข้อที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุด คือ ความเชื่อมั่นและไว้วางใจในองค์กรและผู้บังคับบัญชา

ญภาภัญ เจริญชันษา (2561) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและความจงรักภักดีของพนักงานสินเชื่อธุรกิจรายใหญ่ธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีของพนักงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดย เพศ สถานภาพ การศึกษา ตำแหน่งงานและเวลาในการทำงาน มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ ซึ่งปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานและปัจจัยด้านความผูกพันธ์ต่อองค์กรโดยรวมมี

ความสัมพันธ์กันในระดับสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับความจงรักภักดีต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

มัทวัน เลิศวุฒิวงศา (2564) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานเอกชน กรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 150 คน ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงาน อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง ทั้งนี้เพราะสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ทำให้พนักงานทำงานได้อย่างเป็นสุข ไร้ความกังวล รู้สึกพอใจในบรรยากาศของที่ทำงาน ส่งผลให้เกิดความภักดีต่อองค์กร ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง อาจเป็นเพราะการได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ การเพิ่มทักษะใหม่ๆในการทำงาน ทำให้พนักงานรู้สึกถึงความท้าทายและคุณค่าในงานที่ทำ การเพิ่มโอกาสในการพัฒนาตนเองของพนักงาน ทำให้ผลงานมีคุณภาพ ส่งผลให้พนักงานได้รับการเลื่อนตำแหน่ง พนักงานจะรู้สึกว่าตนเองประสบความสำเร็จและมีความภักดีต่อองค์กร ด้านการบูรณาการทางสังคม มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ทำให้พนักงานรู้สึกอยากทำงานกับบริษัทไปจนเกษียณ จึงเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความภักดีในองค์กร

กัญญภัทร นันทกิจทวี (2564) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีองค์การและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 412 คน ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีองค์การของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง เนื่องจากธนาคารมีเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง หรือการโยกย้ายงานที่ยุติธรรมและเหมาะสม เปิดโอกาสให้ได้เรียนรู้งานใหม่ๆ เพื่อเตรียมพร้อมกับตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ทำให้พนักงานมีความก้าวหน้าในอาชีพ ส่งผลให้ความคิดเห็นด้านโอกาสในความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีองค์การของพนักงานธนาคาร

ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการทำงาน

ประภาพรรณ พนันเภาว์ (2557) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงบประมาณ กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือเจ้าหน้าที่สำนักงบประมาณ จำนวน 278 คน ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงบประมาณ กรุงเทพมหานคร มีความผูกพันจากอารมณ์ความรู้สึกโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงบประมาณ กรุงเทพมหานคร ซึ่งอาจจะเกิดจากความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความภาคภูมิใจในองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร มีการเสียสละเพื่อองค์กร ต้องการเห็นความเจริญเติบโตขององค์กร พร้อมที่จะแก้ปัญหาให้กับองค์กร ทุ่มเทความสามารถเพื่อพัฒนาองค์กร และความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุนโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงบประมาณ กรุงเทพมหานคร อาจเกิดจากระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรที่ยาวนานยิ่งทำให้เกิดความภาคภูมิใจที่ได้อยู่ในองค์กร และรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความจงรักภักดี พร้อมที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถเพื่อให้องค์กรมีความยั่งยืน

ระวีวรรณ ศรีคต (2558) ศึกษาเรื่องปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวน 66 ศูนย์ ซึ่งประกอบด้วยข้าราชการครู และพนักงานราชการ จำนวน 236 คน จากการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ มีความสัมพันธ์กันทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ไปในทางเดียวกัน จึงสรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์กร ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ด้านความภักดีต่อองค์กร และด้านประสบการณ์ในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษโดยรวม

กัญศิณา ศรีสุริยงค์ (2561) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติเขาใหญ่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือเจ้าหน้าที่ภายในอุทยานแห่งชาติเขาใหญ่ จำนวน 215 คน ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติเขาใหญ่อยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้นความผูกพันต่อหน่วยงานของเจ้าหน้าที่จึงมี

ความสำคัญอย่างมาก เพราะจะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ หรือทำให้เจ้าหน้าที่มีความภูมิใจต่อองค์กรและพร้อมที่จะทำงานเพื่อองค์กรอย่างสุดความสามารถ

สุดารัตน์ มากะเรือน (2564) ศึกษาเรื่องแรงจูงในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 420 คน ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายองค์การ มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะธนาคารและพนักงานมีค่านิยมและเป้าหมายที่สอดคล้องกัน ทำให้พนักงานเกิดการยอมรับและเชื่อมันในธนาคาร ภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของธนาคาร จึงทุ่มเททำงานเพื่อธนาคาร ส่งผลให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น

เกียรติพงศ์ ศิรินิภาวงศ์ (2564) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำและองค์กรแห่งความสุขที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ สายบัตรเครดิต สำนักงานใหญ่ จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 201 คน ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้าน ได้แก่ ด้านความปรารถนาอันแรงกล้าที่จะดำรงอยู่ในฐานะสมาชิกองค์ร ด้านความพยายามและตั้งใจอย่างเต็มที่จะทำงานเพื่อมุ่งเน้นประโยชน์ให้แก่องค์กร และด้านความมั่นใจและมุ่งมั่นในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

Anitha (2014) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การของพนักงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัทอุตสาหกรรมขนาดเล็กเมืองโคอิมบะทอร์ ประเทศอินเดีย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามจำนวน 700 ชุด โดยมีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 383 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมากที่สุด ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน รองลงมา คือ ความสัมพันธ์ภายในทีมและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.01 และความผูกพันต่อองค์การส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและความภักดีต่อองค์กร

นิจชิตา ชัยณรงค์ (2558) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงแรม กรณีศึกษาโรงแรมวังใต้ จังหวัดสุราษฎร์ธานี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 210 ตัวอย่าง คุณภาพชีวิตในการทำงานภาพรวม และความผูกพันต่อองค์กรภาพรวมมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรในระดับสูง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุที่แตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านความรู้สึกแตกต่างกัน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกและการรับรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ธัญธิภา แก้วแสง (2559) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 300 คน ผลการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ระดับความจงรักภักดีอยู่ในระดับเห็นด้วย ข้อมูลส่วนบุคคล เพศ อายุ สถานภาพ ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประเภทหน่วยงาน ความรู้เกี่ยวกับประวัติสหกรณ์โคนมหนองโพฯ ความภูมิใจที่ได้ทำงานในสหกรณ์โคนมหนองโพฯ ปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ข้อมูลส่วนบุคคล เพศ อายุ สถานภาพ ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประเภทหน่วยงาน ความรู้เกี่ยวกับประวัติสหกรณ์โคนมหนองโพฯ ความภูมิใจที่ได้ทำงานในสหกรณ์โคนมหนองโพฯ ปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวมพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เดชพงศ์ โพธิสุวรรณ (2560) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กรภาคเอกชน ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กรภาคเอกชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับสลากจังหวัด จำนวน 4 จังหวัด ได้แก่ กรุงเทพมหานคร ปทุมธานี นครปฐม และสมุทรปราการ ในการแจกแบบสอบถามจำนวน 400 คน จากการวิจัยพบว่า ระดับปฏิบัติการในองค์กรภาคเอกชน ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ

ในองค์กรภาคเอกชน ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมากที่สุด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ญภาภัญ เจริญชันษา (2561) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความจงรักภักดีของพนักงานสินเชื่อธุรกิจรายใหญ่ธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 208 คน จากการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กร มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานสินเชื่อธุรกิจรายใหญ่ธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ส่วนด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

Muhammad (2017) ศึกษาวิจัยเรื่อง อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การและรูปแบบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์การและความจงรักภักดีต่อองค์การของพนักงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่ธุรการของมหาวิทยาลัยการาโกรัม อินเตอร์เนชั่นแนล เมืองกิลบิต-บัลติสถาน ประเทศปากีสถาน จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 120 คน ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การและรูปแบบภาวะผู้นำมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน นอกจากนี้ยังพบว่า ความผูกพันต่อองค์การส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์การของพนักงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการทำงานและความภักดีต่อองค์กร

ลิขิตา เฉลิมพลโยธิน (2554 อ้างถึงใน กัญญภัทร นันทกิจทวี, 2564) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานโรงแรมในเมืองพัทยา เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร และปัจจัยด้านบรรยากาศในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานโรงแรมในเมืองพัทยา และเพื่อศึกษาประสิทธิผลการทำงานของพนักงานโรงแรม กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานโรงแรมในเมืองพัทยาระดับ 3 ดาว 4 ดาว และ 5 ดาว จำนวน 400 คน วิเคราะห์โดยใช้สถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) กำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลการทำงานของพนักงานโรงแรมเมืองพัทยาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานโรงแรมในเมืองพัทยา ส่วนปัจจัยด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร และด้านบรรยากาศในองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานโรงแรมในเมืองพัทยา

ธิดารัตน์ สินแสง (2556) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน TMB ในเขตธุรกิจสมุทรปราการ กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) ที่สังกัดในสำนักงานเขตธุรกิจสมุทรปราการ 15 สาขา จำนวน 135 คน ผลการวิจัย พบว่า ความแตกต่างกันของปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ และระดับการศึกษา มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยด้านแรงจูงใจเกี่ยวกับด้านสวัสดิการและผลตอบแทน สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน การยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และโดยรวมความคิดเห็นด้านแรงจูงในอยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านอื่นๆ เกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยภาพรวม และรายข้อปัจจัยด้านอื่นๆ ได้แก่ ด้านความจงรักภักดี ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร อยู่ในระดับมาก

วีราภรณ์ บุตรทองดี (2557) ศึกษาเรื่อง การศึกษาทัศนคติต่อการทำงานองค์กรและความจงรักภักดีของพนักงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานโรงงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานีจำนวน 400 คน ผลการวิจัยพบว่า ทัศนคติต่อการทำงานด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี ส่วนทัศนคติในการทำงานด้านลักษณะงาน ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทัศนคติต่อองค์กร ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี ส่วนทัศนคติต่อองค์กรด้านสภาพแวดล้อมและด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทัศนคติต่อความจงรักภักดีของพนักงานด้านจิตใจ และด้านความคงอยู่ ไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี ส่วนด้านพฤติกรรม ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กัญญภัทร นันทกิจทวี (2564) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีองค์การและประสิทธิภาพในการทำงานของ

พนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 412 คน จากการวิจัยพบว่า ความจงรักภักดีองค์การโดยรวม มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกและด้านความรู้สึก มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ส่วนด้านการรับรู้มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง

สรุปแนวคิดและทฤษฎีที่นำมาใช้ในงานวิจัย

จากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดและทฤษฎีดังต่อไปนี้ เป็นหลักในการสร้างแบบสอบถามและกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. การศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้ใช้แนวคิดของ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2550 อ้างถึงใน กัญญภัทร นันทกิจทวี, 2564) ที่กล่าวว่า แนวคิดเกี่ยวกับประชากรศาสตร์เป็นแนวคิดที่ว่าบุคคลที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์แตกต่างกัน จะมีความแตกต่างกันทางด้านพฤติกรรม โดยลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุการทำงาน ซึ่งปัจจัยทั้งหมดนี้มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคลที่แตกต่างกัน ลักษณะทางประชากรศาสตร์จึงเป็นสิ่งสำคัญในการช่วยกำหนดเป้าหมาย และมีผลต่อการกำหนดแรงจูงใจในการทำงาน การกำหนดกรอบแนวคิดทางด้านตัวแปรอิสระและการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อศึกษาถึงลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานและความภักดีต่อองค์กรของบุคลากรในองค์กร

2. การศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้ใช้แนวคิดของ Walton (1975 อ้างถึงใน นพรัตน์ วรสุข, 2563) ในการกำหนดกรอบแนวคิดทางด้านตัวแปรอิสระและใช้ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร และความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งแนวคิดนี้แบ่งองค์ประกอบออกเป็น 8 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย 3. ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล 4. ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน 5. ด้านการบูรณาการทางสังคม 6. ด้านสิทธิส่วนบุคคล 7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน 8. ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม

3. การศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร ได้ใช้แนวคิดของ Porter (1974 อ้างถึงใน น้ำทิพย์ แซ่เฮ้ง, 2557) ประกอบด้วย 1. ด้านความเชื่อและการ

ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร 2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร 3. ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร โดยทั้ง 3 องค์ประกอบนี้ จะช่วยวัดระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร เพื่อให้ทราบถึงข้อเท็จจริงและศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยนำมาใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดทางด้านตัวแปรอิสระและใช้ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

4. การศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงาน ได้ใช้แนวคิดของ Peterson & Plowman (1989 อ้างถึงใน นพรัตน์ วรสุข, 2563) ในการกำหนดกรอบแนวคิดทางด้านตัวแปรตามและใช้ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร ซึ่งมีตัวชี้วัด 5 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านคุณภาพของงาน 2. ด้านปริมาณงาน 3. ด้านเวลา 4. ด้านค่าใช้จ่าย 5. ด้านวิธีการ

5. การศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความภักดีต่อองค์กร ได้ใช้แนวคิดของอารีรัตน์ หมั่นหาทรัพย์ (2554 อ้างถึงใน มัทวัน เลิศวุฒิวงศา, 2564) ในการกำหนดกรอบแนวคิดทางด้านตัวแปรตามและใช้ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อศึกษาเกี่ยวกับความภักดีต่อองค์กรของบุคลากร ซึ่งมีตัวชี้วัด 4 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านจิตใจ 2. ด้านความคงอยู่ 3. ด้านบรรทัดฐาน 4. ด้านพฤติกรรม

บทที่ 3
วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้างานวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานและความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research method) และใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การกำหนดประชากรและเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัทเอกชนกลุ่มคน Generation Y ระหว่างอายุ 25 - 42 ปี ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษากลุ่มตัวอย่างที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งถือได้ว่ามีจำนวนประชากรขนาดใหญ่ ไม่สามารถทราบจำนวนที่แน่นอนได้ จึงใช้สูตรการคำนวณของ Cochran (Cochran. 1977) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณไม่เกิน 5%

สูตร $$n = \frac{P(1-P)Z^2}{e^2}$$

โดยที่ n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

P แทน สัดส่วนของประชากรที่ผู้วิจัยกำลังสุ่ม = 0.50

Z แทน ค่าปกติมาตรฐานที่ได้จากตารางแจกแจงแบบปกติมาตรฐาน (Z score) ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ผู้วิจัยกำหนดไว้คือ 95% หรือระดับนัยสำคัญ 0.05 มีค่า Z = 1.96

e แทน สัดส่วนของความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นได้

โดยกำหนดให้ค่าความคลาดเคลื่อน 5% เท่ากับ 0.05

แทนค่าในสูตรเพื่อหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$$n = \frac{0.5(1-0.50)1.96^2}{0.05^2}$$

$$= 384.16$$

จากผลการคำนวณ จะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (n) = 384.16 คน หรือ 385 คน จึงจะสามารถประมาณค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5% ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 อย่างไรก็ตาม เพื่อป้องกันความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นจากการตอบแบบสอบถาม ทางผู้วิจัยจึงได้เก็บข้อมูลสำรองอีก 15 ชุด รวมแล้วได้จำนวนทั้งสิ้น 400 ชุด

ขั้นตอนการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ที่เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2523 – 2540 หรือช่วงอายุ 25 - 42 ปี (สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์, 2563) ที่ทำงานอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้วิธีการคัดกรองกลุ่มเป้าหมายก่อนเริ่มทำแบบสอบถาม ว่าเป็นผู้ที่มีอายุ 25 - 42 ปี และทำงานอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครหรือไม่ หากตอบว่าใช่จะเริ่มทำแบบสอบถามและเก็บแบบสอบถามจนครบจำนวน 400 กลุ่มตัวอย่าง โดยมีขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง 3 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster Sampling) โดยเลือกกลุ่มพนักงานจากเขตต่างๆ ที่ทำงานในกรุงเทพมหานครในเขตที่มีจำนวนพนักงานมากที่สุดจำนวน 5 เขต ได้แก่ เขตห้วยขวาง เขตสวนหลวง เขตบางรัก เขตพญาไท และเขตวัฒนา (Jobthai, 2022)

ขั้นตอนที่ 2 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota sampling) โดยเลือกเก็บตัวอย่างในเขตที่เลือกไว้ในขั้นตอนที่ 1 และแบ่งการสุ่มตัวอย่างออกเป็นสัดส่วนที่เท่ากัน แบ่งเป็น 5 กลุ่ม ดังนี้

ตาราง 2 แสดงเขตและจำนวนของกลุ่มตัวอย่าง

เขตในกรุงเทพมหานคร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
เขตห้วยขวาง	80
เขตสวนหลวง	80
เขตบางรัก	80
เขตพญาไท	80
เขตวัฒนา	80
รวม	400

ขั้นตอนที่ 3 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยผู้วิจัยจะเลือกเก็บเฉพาะพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ที่เกิดในปี พ.ศ. 2523 – 2540 หรือมีอายุ 25 – 42 ปี (สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์, 2563) ที่อยู่ในเขตกรุงเทพมหานครเท่านั้น จำนวนทั้งสิ้น 400 ชุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อศึกษาถึง “คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานและความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร” โดยแบ่งออกเป็น 5 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุการทำงาน เป็นคำถามแบบหลายตัวเลือก (Multiple Choice Questions) ให้ผู้ตอบเลือกเพียงข้อเดียว ได้แก่

1. เพศ: ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ดังนี้

1.1 ชาย

1.2 หญิง

2. อายุ: ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) จากคน Generation Y ช่วงอายุ 25 - 42 ปี (สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์, 2563) ดังนั้นการวิจัยจึงใช้ช่วงเวลาอายุดังกล่าวเป็นเกณฑ์ในการกำหนดช่วงอายุ โดยแบ่งออกเป็น 3 ช่วง ดังนี้

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

$$= \frac{42-25}{3}$$

$$= 5.67 \text{ คิดเป็นประมาณ } 6$$

จากการคำนวณช่วงอายุข้างต้น สามารถแบ่งช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่างได้ดังนี้

2.1 อายุ 25 - 30 ปี

2.2 อายุ 31 - 36 ปี

2.3 อายุ 37 - 42 ปี

3. สถานภาพ: ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ดังนี้

3.1 โสด

3.2 สมรส

3.3 หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา: ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ดังนี้

4.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

4.2 ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

4.3 สูงกว่าปริญญาตรี

5.รายได้เฉลี่ยต่อเดือน: ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ดังนี้

5.1 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท

5.2 15,001 – 25,000 บาท

5.3 25,001 – 35,000 บาท

5.4 35,001 – 45,000 บาท

5.5 45,001 บาท ขึ้นไป

6.อายุการทำงาน: ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ดังนี้

6.1 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี

6.2 2 – 5 ปี

6.3 6 – 9 ปี

6.4 10 ปี ขึ้นไป

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยแบ่งเป็น 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม มีคำถามจำนวน 36 ข้อ

แบบสอบถามเป็นแบบมาตรประมาณค่า (Rating Scales) ตามแบบของ Likert's Scale มี 5 ระดับเรียงจากน้อยไปหามาก ให้ผู้ตอบสามารถเลือกตอบตามระดับความคิดเห็นได้เพียงคำตอบเดียวเท่านั้น ซึ่งกำหนดเกณฑ์ให้คะแนน ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	การให้คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
ไม่แน่ใจ	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

การอธิบายผลของการรวบรวมข้อมูลตามลักษณะของแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ย (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549) ในการอธิบายผลดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการแบ่ง}}$$

$$= \frac{5-1}{5}$$

$$= 0.8$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
4.21 – 5.00	มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก
2.61 – 3.40	มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

1.81 – 2.60 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.80 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยแบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร มีคำถามจำนวน 16 ข้อ

แบบสอบถามเป็นแบบมาตรประมาณค่า (Rating Scales) ตามแบบของ Likert's Scale มี 5 ระดับเรียงจากน้อยไปหามาก ให้ผู้ตอบสามารถเลือกตอบตามระดับความคิดเห็นได้เพียงคำตอบเดียวเท่านั้น ซึ่งกำหนดเกณฑ์ให้คะแนน ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	การให้คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
ไม่แน่ใจ	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

การอธิบายผลของการรวบรวมข้อมูลตามลักษณะของแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ย (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549) ในการอธิบายผลดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการแบ่ง}}$$

$$= \frac{5-1}{5}$$

$$= 0.8$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความผูกพันต่อองค์กร
4.21 – 5.00	มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก
2.61 – 3.40	มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

1.81 – 2.60 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.80 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยแบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย ด้านวิธีการ มีคำถามจำนวน 22 ข้อ

แบบสอบถามเป็นแบบมาตรประมาณค่า (Rating Scales) ตามแบบของ Likert's Scale มี 5 ระดับเรียงจากน้อยไปหามาก ให้ผู้ตอบสามารถเลือกตอบตามระดับความคิดเห็นได้เพียงคำตอบเดียวเท่านั้น ซึ่งกำหนดเกณฑ์ให้คะแนน ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	การให้คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
ไม่แน่ใจ	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

การอธิบายผลของการรวบรวมข้อมูลตามลักษณะของแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ย (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549) ในการอธิบายผลดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการแบ่ง}}$$

$$= \frac{5-1}{5}$$

$$= 0.8$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับประสิทธิภาพในการทำงาน
4.21 – 5.00	มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับมาก
2.61 – 3.40	มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.80 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 5 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านความคงอยู่ ด้านบรรทัดฐาน ด้านพฤติกรรม มีคำถามจำนวน 21 ข้อ

แบบสอบถามเป็นแบบมาตรประมาณค่า (Rating Scales) ตามแบบของ Likert's Scale มี 5 ระดับเรียงจากน้อยไปหามาก ให้ผู้ตอบสามารถเลือกตอบตามระดับความคิดเห็นได้เพียงคำตอบเดียวเท่านั้น ซึ่งกำหนดเกณฑ์ให้คะแนน ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	การให้คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
ไม่แน่ใจ	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

การอธิบายผลของการรวบรวมข้อมูลตามลักษณะของแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ย (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549) ในการอธิบายผลดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการแบ่ง}}$$

$$= \frac{5-1}{5}$$

$$= 0.8$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความภักดีต่อองค์กร
4.21 – 5.00	มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก
2.61 – 3.40	มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.80	มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษาข้อมูลจากตำรา เอกสาร อินเทอร์เน็ต ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. กำหนดขอบเขตแบบสอบถาม ได้แก่ ลักษณะทางประชากรศาสตร์ คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานและความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อสร้างแบบสอบถามให้มีความชัดเจนตามความมุ่งหมายของการวิจัย

3. สร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับกรอบการวิจัย

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ และคณะกรรมการ เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง และเสนอแนะเพิ่มเติม

5. นำแบบสอบถามที่ได้รับคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ มาปรับปรุงแก้ไขและตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่านที่พิจารณาแบบสอบถาม ได้แก่

- ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วสันต์ สกุลกิจกาญจน์ อาจารย์ประจำสาขาวิชาธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

- ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ล่ำสัน เลิศกูลประหยัด ประธานหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

- อาจารย์ ดร.เพชรรัตน์ จินต์นุพงศ์ ประธานหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา โดยใช้วิธีหาค่า IOC (Item-objective Congruence Index) ของคำถามแต่ละคำถามโดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญลงความคิดเห็นเป็นคะแนนตั้งแต่ -1, 0, +1 คะแนน และนำคะแนนที่ได้มาคำนวณหาค่า IOC ซึ่งค่าที่ได้จะต้องมีค่ามากกว่า 0.5 จึงจะถือว่าเนื้อหาของคำถามมีความเที่ยงตรง ซึ่งในที่นี้ ผลการพิจารณาแบบสอบถามของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน พบว่า ค่าของดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (IOC) แต่ละข้อมีค่าคะแนนมากกว่า 0.5 คะแนน ซึ่งแสดงว่าคำถามเหล่านี้มีความสอดคล้องกับนิยามของตัวแปรที่กำหนดและวัตถุประสงค์ของการวิจัย สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลงานวิจัยได้

6. นำแบบสอบถามที่ได้รับคำแนะนำมาปรับปรุงแก้ไขครั้งสุดท้ายก่อนนำไปทดลองใช้ (Try Out)

7. ทดสอบแบบสอบถาม โดยการนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขไปทดสอบเบื้องต้นกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ตัวอย่าง เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่า (α-Coefficient of Alpha) ของ Cronbach ค่าอัลฟ่าที่ได้จะแสดงถึงระดับความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ซึ่งค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 แสดงว่ามีความเชื่อถือได้มาก โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ต้องไม่ต่ำกว่า 0.70 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549) โดยมีผลทดสอบความเชื่อมั่นเรียงตามข้อมูลแต่ละส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	เท่ากับ 0.790
ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย	เท่ากับ 0.921
ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล	เท่ากับ 0.748
ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	เท่ากับ 0.900
ด้านการบูรณาการทางสังคม	เท่ากับ 0.826
ด้านสิทธิส่วนบุคคล	เท่ากับ 0.849
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน	เท่ากับ 0.866
ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม	เท่ากับ 0.882

ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร

ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร	เท่ากับ 0.747
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร	เท่ากับ 0.815
ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร	เท่ากับ 0.831

ส่วนที่ 4 ประสิทธิภาพในการทำงาน

ด้านคุณภาพของงาน	เท่ากับ 0.834
ด้านปริมาณงาน	เท่ากับ 0.896
ด้านเวลา	เท่ากับ 0.932
ด้านค่าใช้จ่าย	เท่ากับ 0.876
ด้านวิธีการ	เท่ากับ 0.865

ส่วนที่ 5 ความภักดีต่อองค์กร

ด้านจิตใจ	เท่ากับ 0.918
ด้านความคงอยู่	เท่ากับ 0.881
ด้านบรรทัดฐาน	เท่ากับ 0.876
ด้านพฤติกรรม	เท่ากับ 0.877

8. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

งานวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานและความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน กลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยแบ่งลักณะของแหล่งข้อมูล ดังนี้

1. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้มาจากการค้นคว้าเอกสาร วารสาร ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และแหล่งข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต ใช้เพื่อออกแบบงานวิจัยและสร้างแบบสอบถาม

2. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 ตัวอย่าง

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูล

หลังจากผู้ทำวิจัยได้รวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดจากผู้ตอบแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจึงนำแบบสอบถามทั้งหมดมาดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก

2. การลงรหัสข้อมูล (Coding) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์ถูกต้องเรียบร้อยมาลงรหัสตามที่กำหนดไว้ในแบบสอบถามแต่ละส่วน

3. การประมวลผลข้อมูล (Processing) นำแบบสอบถามที่ลงรหัสเรียบร้อยแล้วมาบันทึกลงในคอมพิวเตอร์และประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ดังนี้

ส่วนที่ 1 เกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุการทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการหาความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม, ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย, ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล, ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน, ด้านการบูรณาการทางสังคม, ด้านสิทธิส่วนบุคคล, ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน และด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร, ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน, ด้านปริมาณงาน, ด้านเวลา,ด้านค่าใช้จ่าย และด้านวิธีการ ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านจิตใจ, ด้านความคงอยู่, ด้านบรรทัดฐาน, ด้านพฤติกรรม ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) ในการทดสอบสมมติฐานดังนี้

2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานครที่มีความแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการ

ทำงานแตกต่างกัน โดยใช้สถิติ Independent t-test และ One-way Analysis of Variance (One-Way ANOVA) ในการทดสอบสมมติฐาน

2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานครที่มีความแตกต่างกัน มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยใช้สถิติ Independent t-test และ One-way Analysis of Variance (One-Way ANOVA) ในการทดสอบสมมติฐาน

2.3 สมมติฐานข้อที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงานได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม, ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย, ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล, ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน, ด้านการบูรณาการทางสังคม, ด้านสิทธิส่วนบุคคล, ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน และด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน

2.4 สมมติฐานข้อที่ 4 คุณภาพชีวิตในการทำงานได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม, ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย, ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล, ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน, ด้านการบูรณาการทางสังคม, ด้านสิทธิส่วนบุคคล, ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน และด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน

2.5 สมมติฐานข้อที่ 5 ความผูกพันต่อองค์กรได้แก่ ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร, ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์ อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน

2.6 สมมติฐานข้อที่ 6 ความผูกพันต่อองค์กรได้แก่ ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร, ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์ อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน

2.7 สมมติฐานข้อที่ 7 ประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน, ด้านปริมาณงาน, ด้านเวลา, ด้านค่าใช้จ่าย และด้านวิธีการ มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิจัยมีดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549)

$$P = \frac{f}{n}x100$$

เมื่อ P แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย

f แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.2 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean หรือ $\bar{x}$) เพื่อแปลความหมายของข้อมูลในด้านต่างๆโดยใช้สูตรดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549)

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

เมื่อ $\bar{x}$ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย

$\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อแปลความหมายของข้อมูลในด้านต่างๆโดยใช้สูตรดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549)

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

เมื่อ *S.D.* แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกลุ่มตัวอย่าง

$\sum x^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

$(\sum x^2)$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

2. สถิติที่ใช้ในการค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม โดยใช้วิธี IOC: Item Objective Congruence Index (Turner และ Carlson, 2003) ดังนี้

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

เมื่อ $\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

3. สถิติที่ใช้ในการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าของครอนบัค (Cronbach's alpha Coefficiency) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549)

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

เมื่อ Cronbach's alpha แทน ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น

K แทน จำนวนคำถาม

$\overline{covariance}$ แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมระหว่างคำถาม

$\overline{variance}$ แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม

4. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) ที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

4.1 สถิติ Independent t-test ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ซึ่งตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มเป็นอิสระจากกัน (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2553) ใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ โดยใช้สูตรดังนี้

4.1.1 กรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มเท่ากัน $S_1^2 = S_2^2$

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{(n_1-1)S_1^2 + (n_2-1)S_2^2}{n_1+n_2-2}\left(\frac{1}{n_1}+\frac{1}{n_2}\right)}}$$

โดยที่ $df = n_1 + n_2 - 2$

เมื่อ t แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution

$\bar{x}_1$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

$\bar{x}_2$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

S_1^2 แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มตัวอย่างที่ 1

S_2^2 แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มตัวอย่างที่ 2

n_1 แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

n_2 แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

4.1.2 กรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มไม่เท่ากัน $S_1^2 \neq S_2^2$

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

โดยที่ $df = \dfrac{\left[\frac{S_1^2}{n_1}+\frac{S_2^2}{n_2}\right]^2}{\frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1}\right]^2}{n_1-1}+\frac{\left[\frac{S_2^2}{n_2}\right]^2}{n_2-1}}$

เมื่อ t แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution

$\bar{x}_1$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

$\bar{x}_2$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

S_1^2 แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มตัวอย่างที่ 1

S_2^2 แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มตัวอย่างที่ 2

n_1 แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

n_2 แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

df แทน องศาแห่งความอิสระ (Degree of Freedom)

4.2 สถิติ One Way Analysis of Variance: One-Way ANOVA เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549) ใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุการทำงาน ประกอบด้วย

4.2.1 ใช้ค่า F-test กรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

$$F = \frac{MS_B}{MS_W}, df_1 = k - 1, df_2 = n - k$$

เมื่อ F แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-Distribution

MS_B แทน ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

MS_W แทน ค่าความแปรปรวนในกลุ่ม

df แทน ชั้นแห่งความอิสระ

k แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่นำมาทดสอบสมมติฐาน

n แทน จำนวนตัวอย่างทั้งหมด

$n - k$ แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระภายในกลุ่ม

ถ้าผลทดสอบมีความหมายแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแล้ว ต้องทำการทดสอบเป็นรายคู่ต่อไป เพื่อดูว่ามีคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธี Fisher's Least Significant Different (LSD) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549)

$$\text{LSD} = t_1 \frac{a}{2}; n - k \sqrt{MSE \left[\frac{1}{N_i} + \frac{1}{N_j}\right]}$$

เมื่อ LSD แทน ผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับประชากรกลุ่มที่ i และ j

$t_1 \frac{a}{2}; n - k$ แทน ค่าที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบ t-distribution ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

MSE แทน ค่าความแปรปรวนในกลุ่ม MS

N_j แทน จำนวนตัวอย่างของกลุ่ม j

a แทน ค่าความคลาดเคลื่อน

4.2.2 ใช้ค่า Brown-Forsythe (B) กรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

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

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

MS_W แทน ค่า Mean Square Error จากตารางวิเคราะห์ความแปรปรวน

k แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N แทน ขนาดประชากร

S_i^2 แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง

เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงทดสอบรายคู่โดยใช้สูตรวิเคราะห์ผลต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ Dunnett's T3 (วิเชียร เกตุสิงห์, 2543) ดังนี้

$$t = \frac{\bar{x}_i - \bar{x}_j}{MS_W\left(\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j}\right)}$$

เมื่อ t แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution

MS_W แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม

$\bar{x}_i$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ i

$\bar{x}_j$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ j

n_i แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างของกลุ่ม i

n_j แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างของกลุ่ม j

4.3 ค่าสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ใช้หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวแปรที่เป็นอิสระต่อกัน เป็นค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัวที่แต่ละตัวต่างมีระดับการวัดของข้อมูลแตกต่างกัน

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

โดย r_{xy} แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

$\sum X$ แทน ผลรวมคะแนนของชุด X

$\sum Y$ แทน ผลรวมคะแนนของชุด Y

$\sum X^2$ แทน ผลรวมคะแนนของชุด X แต่ละตัวยกกำลัง 2

$\sum Y^2$ แทน ผลรวมคะแนนของชุด Y แต่ละตัวยกกำลัง 2

$\sum XY$ แทน ผลรวมของผลคูณระหว่าง X กับ Y

n แทน จำนวนคนหรือกลุ่มตัวอย่าง

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จะมีค่าระหว่าง – 1 < r < 1 ซึ่งความหมายของค่า r เป็นดังนี้

1) ถ้า r เป็น ลบ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม คือ ถ้า X เพิ่ม Y จะลด ถ้า X ลด Y จะเพิ่ม

2) ถ้า r เป็น บวก แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือ X เพิ่ม Y จะเพิ่มด้วย ถ้า X ลด Y จะลดลงด้วย

3) ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันมาก

4) ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม และมีความสัมพันธ์กันมาก

5) ถ้า r = 0 แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์

6) ถ้า r เข้าใกล้ 0 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันน้อย

เกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์	ความหมาย
0.81 – 1.00	มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก
0.61 – 0.80	มีความสัมพันธ์ระดับสูง
0.41 – 0.60	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
0.21 – 0.40	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
0.01 – 0.20	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำมาก
0.00	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผลการวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานและความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร” ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจำนวนทั้งสิ้น 400 ฉบับ และผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อของตัวแปรที่ศึกษา ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

N	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{x}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาการแจกแจง t-Distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาการแจกแจง F-Distribution
MS	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
df	แทน	ระดับชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
P-value	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
H0	แทน	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H1	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร

1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม, ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย, ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล, ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน, ด้านการบูรณาการทางสังคม, ด้านสิทธิส่วนบุคคล, ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน และด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร

1.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร, ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร

1.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน, ด้านปริมาณงาน, ด้านเวลา, ด้านค่าใช้จ่าย และด้านวิธีการของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร

1.5 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความภักดีต่อองค์กร ได้แก่ ด้านจิตใจ, ด้านความคงอยู่, ด้านบรรทัดฐาน และด้านพฤติกรรมของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐาน

2.1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

2.2 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

2.3 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม, ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย, ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล, ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน, ด้านการบูรณาการทาง

สังคม, ด้านสิทธิส่วนบุคคล, ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน และด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร

2.4 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม, ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย, ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล, ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน, ด้านการบูรณาการทางสังคม, ด้านสิทธิส่วนบุคคล, ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน และด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร

2.5 ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร, ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร

2.6 ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร, ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร

2.7 ประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน, ด้านปริมาณงาน, ด้านเวลา, ด้านค่าใช้จ่าย และด้านวิธีการ มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

1. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้วิเคราะห์ผลการวิจัยครั้งนี้ มีทั้งหมด 400 คน โดยแสดงผลการวิเคราะห์จำแนกตามตัวแปร ดังนี้

ตาราง 3 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	221	55.25
หญิง	179	44.75
รวม	400	100.00

จากตาราง 3 เพศ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 221 คน คิดเป็นร้อยละ 55.25 และเพศหญิง จำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 44.75

ตาราง 4 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
25 – 30 ปี	135	33.75
31 – 35 ปี	188	47.00
36 – 42 ปี	77	19.25
รวม	400	100.00

จากตาราง 4 อายุ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุ 31 – 35 ปี จำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 47.00 รองลงมาคือ อายุ 25 – 30 ปี จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 33.75 และอายุ 36 – 42 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 19.25 ตามลำดับ

ตาราง 5 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	233	58.25
สมรส	165	41.25
หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่	2	0.50
รวม	400	100.00

จากตาราง 5 สถานภาพ พบว่า ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 233 คน คิดเป็นร้อยละ 58.25 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 41.25 และสถานภาพหม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.50 ตามลำดับ

ตาราง 6 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	11	2.75
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	276	69.00
สูงกว่าปริญญาตรี	113	28.25
รวม	400	100.00

จากตาราง 6 ระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่ศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 276 คน คิดเป็นร้อยละ 69.00 รองลงมาคือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 28.25 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 2.75 ตามลำดับ

ตาราง 7 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	19	4.75
15,001 – 25,000 บาท	69	17.25
25,001 – 35,000 บาท	151	37.75
35,001 – 45,000 บาท	98	24.50
45,001 บาท ขึ้นไป	63	15.75
รวม	400	100.00

จากตาราง 7 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 37.75 รองลงมาคือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001 – 45,000 บาท จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 24.50 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 17.25 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001 บาทขึ้นไป จำนวน 63 คน คิด

เป็นร้อยละ 15.75 และรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 4.75 ตามลำดับ

ตาราง 8 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุการทำงาน

อายุการทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี	22	5.50
2 – 5 ปี	225	56.25
6 – 9 ปี	79	19.75
10 ปี ขึ้นไป	74	18.50
รวม	400	100.00

จากตาราง 8 อายุการทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุการทำงาน 2 - 5 ปี จำนวน 225 คน คิดเป็นร้อยละ 56.25 รองลงมาคือ อายุการทำงาน 6 – 9 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 19.75 อายุการทำงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 18.50 และอายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 5.50

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม, ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย, ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล, ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน, ด้านการบูรณาการทางสังคม, ด้านสิทธิส่วนบุคคล, ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน และด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยแสดงค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตาราง 9 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	แปรผล
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	4.10	0.57	มาก
ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย	4.24	0.75	มากที่สุด
ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล	4.15	0.77	มาก
ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	3.99	0.88	มาก

ตาราง 9 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	แปรผล
ด้านการบูรณาการทางสังคม	4.09	0.80	มาก
ด้านสิทธิส่วนบุคคล	4.12	0.81	มาก
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน	4.10	0.84	มาก
ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม	4.11	0.81	มาก
คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม	4.11	0.70	มาก

จากตาราง 9 คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แต่ละด้านผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ด้านสิทธิส่วนบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 เท่ากัน ด้านการบูรณาการทางสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 และด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ตามลำดับ

ตาราง 10 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	$\bar{x}$	S.D.	แปรผล
1. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการดำรงชีพ	3.91	0.52	มาก
2. ท่านได้รับการประเมินผลการทำงานอย่างยุติธรรม	4.04	0.67	มาก
3. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย	4.18	0.86	มาก

ตาราง 10 (ต่อ)

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	$\bar{x}$	S.D.	แปรผล
4. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	4.27	0.84	มากที่สุด
รวม	4.10	0.57	มาก

จากตาราง 10 คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 ท่านได้รับการประเมินผลการทำงานอย่างยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 และท่านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการดำรงชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ตามลำดับ

ตาราง 11 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย

ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย	$\bar{x}$	S.D.	แปรผล
1. สถานที่ทำงานของท่าน ไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพของท่าน	4.24	0.82	มากที่สุด
2. องค์กรมีระบบรักษาความปลอดภัยอย่างเคร่งครัด	4.26	0.81	มากที่สุด
3. สถานที่ทำงานของท่านมีการจัดให้ถูกสุขลักษณะ	4.30	0.87	มากที่สุด
4. สถานที่ทำงานของท่านมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	4.17	0.85	มาก
รวม	4.24	0.75	มากที่สุด

จากตาราง 11 คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย เมื่อพิจารณา

ความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ สถานที่ทำงานของท่านมีการจัดให้ถูกสุขลักษณะ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 องค์กรมีระบบรักษาความปลอดภัยอย่างเคร่งครัด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 สถานที่ทำงานของท่าน ไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 และสถานที่ทำงานของท่านมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ตามลำดับ

ตาราง 12 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล

ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล	$\bar{x}$	S.D.	แปรผล
1. องค์กรของท่านมีการจัดอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคลากรอยู่เสมอ	4.04	0.85	มาก
2. องค์กรของท่านส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน	4.07	0.81	มาก
3. ท่านมีอิสระในการนำความรู้ความสามารถมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	4.23	0.93	มากที่สุด
4. ท่านได้ปฏิบัติงานที่มีความหลากหลาย ทำให้มีความรู้ความสามารถมากขึ้น	4.25	0.93	มากที่สุด
รวม	4.15	0.77	มาก

จากตาราง 12 คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านได้ปฏิบัติงานที่มีความหลากหลาย ทำให้มีความรู้ความสามารถมากขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 ท่านมีอิสระในการ

นำความรู้ความสามารถมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 องค์กรของท่านส่งเสริมให้บุคคลากรมีการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 และองค์กรของท่านมีการจัดอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ตามลำดับ

ตาราง 13 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน

ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	$\bar{x}$	S.D.	แปรผล
1. องค์กรของท่านเลื่อนตำแหน่งให้พนักงานทุกปี	3.91	0.98	มาก
2. องค์กรของท่านพิจารณาความดีความชอบอย่างเสมอภาค	3.96	0.96	มาก
3. ท่านได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งตามความรู้ความสามารถ	4.02	1.02	มาก
4. งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพ	4.08	0.97	มาก
รวม	3.99	0.88	มาก

จากตาราง 13 คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ท่านได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งตามความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 องค์กรของท่านพิจารณาความดีความชอบอย่างเสมอภาค มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 และองค์กรของท่านเลื่อนตำแหน่งให้พนักงานทุกปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ตามลำดับ

ตาราง 14 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม

ด้านการบูรณาการทางสังคม	$\bar{x}$	S.D.	แปรผล
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านยอมรับผลการปฏิบัติงานของท่าน	4.02	0.85	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเป็นกันเองกับท่าน	4.01	0.88	มาก
3. ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนการทำงานร่วมกันเป็นทีม	4.20	0.94	มาก
4. บุคลากรในองค์กรของท่านให้เกียรติซึ่งกันและกัน	4.12	0.95	มาก
5. ท่านมีความสุขที่ได้ร่วมงานกับทีมงานในปัจจุบัน	4.12	0.94	มาก
รวม	4.09	0.80	มาก

จากตาราง 14 คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการบูรณาการทางสังคม เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนการทำงานร่วมกันเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 ท่านมีความสุขที่ได้ร่วมงานกับทีมงานในปัจจุบัน และบุคลากรในองค์กรของท่านให้เกียรติซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 เท่ากัน ผู้บังคับบัญชาของท่านยอมรับผลการปฏิบัติงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 และผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเป็นกันเองกับท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ตามลำดับ

ตาราง 15 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคล

ด้านสิทธิส่วนบุคคล	$\bar{x}$	S.D.	แปรผล
1. องค์กรของท่านมีการบริหารจัดการเกี่ยวกับการเคารพสิทธิซึ่งกันและกัน	4.00	0.82	มาก
2. องค์กรของท่านมีการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกันเพื่อให้เกิดการเคารพในสิทธิส่วนตัว	4.03	0.83	มาก

ตาราง 15 (ต่อ)

ด้านสิทธิส่วนบุคคล	$\bar{x}$	S.D.	แปรผล
3. ท่านมีอิสระในการพูดหรือแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน	4.21	0.94	มากที่สุด
4. ท่านเคารพการตัดสินใจโดยใช้มติเสียงส่วนใหญ่	4.23	0.99	มากที่สุด
5. ท่านยอมรับความขัดแย้งทางความคิดของเพื่อนร่วมงาน	4.15	1.02	มาก
รวม	4.12	0.81	มาก

จากตาราง 15 คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านสิทธิส่วนบุคคล เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคล อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคล โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านเคารพการตัดสินใจโดยใช้มติเสียงส่วนใหญ่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 ท่านมีอิสระในการพูดหรือแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 ท่านยอมรับความขัดแย้งทางความคิดของเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 องค์กรของท่านมีการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกันเพื่อให้เกิดการเคารพในสิทธิส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 และองค์กรของท่านมีการบริหารจัดการเกี่ยวกับการเคารพสิทธิซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ตามลำดับ

ตาราง 16 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	แปรผล
1. ท่านสามารถจัดการงานที่ยุ่งยากได้โดยที่ไม่ส่งผลกระทบกับชีวิตส่วนตัว	4.04	0.93	มาก
2. ท่านแบ่งเวลางานและเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม	4.10	0.88	มาก
3. ท่านมีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ	4.12	1.01	มาก
4. องค์กรของท่านจัดตารางเวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างลงตัว	4.16	0.96	มาก

ตาราง 16 (ต่อ)

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	แปรผล
5. การปฏิบัติงานในองค์กรของท่านสามารถยืดหยุ่นได้	4.07	1.01	มาก
รวม	4.10	0.84	มาก

จากตาราง 16 คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ องค์กรของท่านจัดตารางเวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างลงตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 ท่านมีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 ท่านแบ่งเวลางานและเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 การปฏิบัติงานในองค์กรของท่านสามารถยืดหยุ่นได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 และท่านสามารถจัดการงานที่ยุ่งยากได้โดยที่ไม่ส่งผลกระทบกับชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ตามลำดับ

ตาราง 17 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม

ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม	$\bar{x}$	S.D.	แปรผล
1. องค์กรของท่านสนับสนุนให้พนักงานเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสังคมอย่างต่อเนื่อง	4.01	0.88	มาก
2. องค์กรของท่านสนับสนุนให้พนักงานมีส่วนร่วมในโครงการที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	4.05	0.87	มาก
3. องค์กรของท่านสนับสนุนให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชนที่อาศัยอยู่	4.13	0.97	มาก
4. ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสังคมขององค์กรและหน่วยงานอื่นๆที่จัดขึ้น	4.16	0.94	มาก

ตาราง 17 (ต่อ)

ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม	$\bar{x}$	S.D.	แปรผล
5. ท่านให้ความสำคัญกับประโยชน์ของส่วนรวมและมีความรับผิดชอบต่อสังคม	4.18	0.95	มาก
รวม	4.11	0.81	มาก

จากตาราง 17 คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านให้ความสำคัญกับประโยชน์ของส่วนรวมและมีความรับผิดชอบต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสังคมขององค์กรและหน่วยงานอื่นๆที่จัดขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 องค์กรของท่านสนับสนุนให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชนที่อาศัยอยู่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 องค์กรของท่านสนับสนุนให้พนักงานมีส่วนร่วมในโครงการที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 และองค์กรของท่านสนับสนุนให้พนักงานเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสังคมอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ตามลำดับ

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร, ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยแสดงค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตาราง 18 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{x}$	S.D.	แปรผล
ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร	4.09	0.74	มาก
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร	4.23	0.81	มากที่สุด
ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร	4.14	0.80	มาก
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	4.15	0.75	มาก

จากตาราง 18 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แต่ละด้านผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 และด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ตามลำดับ

ตาราง 19 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร

ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร	$\bar{x}$	S.D.	แปรผล
1. ท่านยอมรับนโยบาย เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.83	0.81	มาก
2. ท่านเชื่อมั่นในการบริหารงานของผู้บริหาร	3.94	0.82	มาก
3. ท่านยินดีที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร	4.25	0.87	มากที่สุด
4. ท่านมีส่วนที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ	4.25	0.89	มากที่สุด
5. ท่านมีความรู้สึกว่าเป้าหมายของท่านและองค์กรเหมือนกัน	4.19	0.91	มาก
รวม	4.09	0.74	มาก

จากตาราง 19 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมมีระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อและการยอมรับ

เป้าหมายและค่านิยมองค์กร อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านยินดีที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร และท่านมีส่วนที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 เท่ากัน ท่านมีความรู้สึกว่าเป้าหมายของท่านและองค์กรเหมือนกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 ท่านเชื่อมั่นในการบริหารงานของผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 และท่านยอมรับนโยบายเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ตามลำดับ

ตาราง 20 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร	$\bar{x}$	S.D.	แปรผล
1. ท่านตั้งใจทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่	4.23	0.81	มากที่สุด
2. ท่านเต็มใจทำงานในวันหยุดหรือทำงานล่วงเวลา หากมีความจำเป็นที่จะต้องพึ่งพาการปฏิบัติงานของท่าน	4.17	0.95	มาก
3. ท่านรู้สึกมีความสุขเมื่อทำงานได้สำเร็จ	4.31	0.95	มากที่สุด
4. ท่านสามารถแก้ไขอุปสรรคในการทำงานได้	4.30	0.91	มากที่สุด
5. ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่	4.24	0.92	มากที่สุด
6. ท่านยินดีปฏิบัติหน้าที่แทนเพื่อนร่วมงานที่มีความจำเป็นต้องลาหยุดงาน	4.13	1.01	มาก
รวม	4.23	0.81	มากที่สุด

จากตาราง 20 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมมีระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านรู้สึกมีความสุขเมื่อทำงานได้สำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 ท่านสามารถแก้ไขอุปสรรคในการทำงานได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรตาม

บทบาทหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 ท่านตั้งใจทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 ท่านเต็มใจทำงานในวันหยุดหรือทำงานล่วงเวลา หากมีความจำเป็นที่จะต้องพึ่งพาการปฏิบัติงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 และท่านยินดีปฏิบัติหน้าที่แทนเพื่อนร่วมงานที่มีความจำเป็นต้องลาหยุดงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 ตามลำดับ

ตาราง 21 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร

ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร	$\bar{x}$	S.D.	แปรผล
1. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	4.17	0.84	มาก
2. ท่านภูมิใจที่จะบอกผู้อื่นว่าท่านทำงานที่องค์กรแห่งนี้	4.16	0.87	มาก
3. ท่านคิดว่าองค์กรปฏิบัติกับท่านเสมือนเป็นสมาชิกในครอบครัว	4.15	0.97	มาก
4. ท่านคิดว่าเป็นการตัดสินใจที่ถูกต้องที่ทำงานในองค์กรปัจจุบันนี้	4.17	0.93	มาก
5. ท่านไม่สนใจคำเชิญชวนให้ไปทำงานที่องค์กรอื่น	4.07	1.05	มาก
รวม	4.14	0.80	มาก

จากตาราง 21 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมมีระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และท่านคิดว่าเป็นการตัดสินใจที่ถูกต้องที่ทำงานในองค์กรปัจจุบันนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 เท่ากัน ท่านภูมิใจที่จะบอกผู้อื่นว่าท่านทำงานที่องค์กรแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 ท่านคิดว่าองค์กรปฏิบัติกับท่านเสมือนเป็นสมาชิกในครอบครัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 และท่านไม่สนใจคำเชิญชวนให้ไปทำงานที่องค์กรอื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ตามลำดับ

4. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน, ด้านปริมาณงาน, ด้านเวลา, ด้านค่าใช้จ่าย และด้านวิธีการของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยแสดงค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตาราง 22 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

ประสิทธิภาพในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปรผล
ด้านคุณภาพของงาน	4.06	0.76	มาก
ด้านปริมาณงาน	4.14	0.87	มาก
ด้านเวลา	4.13	0.82	มาก
ด้านค่าใช้จ่าย	4.12	0.78	มาก
ด้านวิธีการ	4.13	0.77	มาก
ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม	4.12	0.75	มาก

จากตาราง 22 ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมมีระดับประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แต่ละด้านผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ด้านเวลา และด้านวิธีการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 เท่ากัน ด้านค่าใช้จ่าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 และด้านคุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 ตามลำดับ

ตาราง 23 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน

ด้านคุณภาพของงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปรผล
1. ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง ไม่มีความผิดพลาด	3.80	0.81	มาก
2. ท่านสามารถทำงานได้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด	3.98	0.82	มาก

ตาราง 23 (ต่อ)

ด้านคุณภาพของงาน	$\bar{x}$	S.D.	แปรผล
3. ท่านนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานเพื่อให้เกิดความรวดเร็ว	4.25	0.94	มากที่สุด
4. ผู้บังคับบัญชาพึงพอใจในผลงานของท่านเสมอ	4.20	0.96	มาก
รวม	4.06	0.76	มาก

จากตาราง 23 ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านคุณภาพของงาน เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมมีระดับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานเพื่อให้เกิดความรวดเร็ว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 ผู้บังคับบัญชาพึงพอใจในผลงานของท่านเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 ท่านสามารถทำงานได้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 และท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง ไม่มีความผิดพลาด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ตามลำดับ

ตาราง 24 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปริมาณงาน

ด้านปริมาณงาน	$\bar{x}$	S.D.	แปรผล
1. ท่านทำงานได้ตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแต่ละวัน	4.17	0.92	มาก
2. ท่านทำงานได้มากกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแต่ละวัน	4.11	0.95	มาก
3. ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายในแต่ละวันมีความเหมาะสม	4.14	0.98	มาก
4. ผู้บังคับบัญชาจัดงานอย่างเป็นระบบทำให้เกิดความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน	4.13	0.98	มาก
รวม	4.14	0.87	มาก

จากตาราง 24 ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านปริมาณงาน เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมมีระดับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปริมาณงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปริมาณงาน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านทำงานได้ตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแต่ละวัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายในแต่ละวันมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ผู้บังคับบัญชาจัดงานอย่างเป็นระบบทำให้เกิดความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 และท่านทำงานได้มากกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแต่ละวัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ตามลำดับ

ตาราง 25 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านเวลา

ด้านเวลา	$\bar{x}$	S.D.	แปรผล
1. ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงภายในเวลาที่กำหนด	4.06	0.91	มาก
2. กระบวนการในการปฏิบัติงานมีความรวดเร็ว สามารถส่งงานได้ตรงตามที่กำหนด	4.12	0.86	มาก
3. ท่านสามารถบริหารเวลาในการทำงานได้อย่างเหมาะสม	4.23	0.89	มากที่สุด
4. ผู้บังคับบัญชาของท่านจัดบุคคลากรอย่างเพียงพอกับปริมาณงาน	4.12	1.00	มาก
รวม	4.13	0.82	มาก

จากตาราง 25 ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านเวลา เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมมีระดับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านเวลา อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านเวลา โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านสามารถบริหารเวลาในการทำงานได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 กระบวนการในการปฏิบัติงานมีความรวดเร็ว สามารถส่งงานได้ตรงตามที่กำหนด และผู้บังคับบัญชาของท่านจัดบุคคลากรอย่างเพียงพอกับปริมาณงาน มี

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 เท่ากัน และท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงภายในเวลาที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 ตามลำดับ

ตาราง 26 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านค่าใช้จ่าย

ด้านค่าใช้จ่าย	$\bar{x}$	S.D.	แปรผล
1. ท่านใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า	4.07	0.82	มาก
2. ท่านช่วยองค์กรประหยัดพลังงาน เพื่อลดค่าใช้จ่าย	4.10	0.84	มาก
3. ท่านหาวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ เพื่อลดค่าใช้จ่ายให้กับองค์กร	4.15	0.95	มาก
4. องค์กรมีนโยบายให้บุคคลากรปฏิบัติตามเพื่อลดค่าใช้จ่าย	4.18	0.91	มาก
5. องค์กรมีการบันทึกสถิติค่าใช้จ่ายเพื่อประเมินความคุ้มค่า	4.10	0.96	มาก
รวม	4.12	0.78	มาก

จากตาราง 26 ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านค่าใช้จ่าย เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมมีระดับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านค่าใช้จ่าย อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านค่าใช้จ่าย โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ องค์กรมีนโยบายให้บุคคลากรปฏิบัติตามเพื่อลดค่าใช้จ่าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 ท่านหาวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ เพื่อลดค่าใช้จ่ายให้กับองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ท่านช่วยองค์กรประหยัดพลังงานเพื่อลดค่าใช้จ่าย และองค์กรมีการบันทึกสถิติค่าใช้จ่ายเพื่อประเมินความคุ้มค่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 เท่ากัน และท่านใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ตามลำดับ

ตาราง 27 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านวิธีการ

ด้านวิธีการ	$\bar{x}$	S.D.	แปรผล
1. องค์กรนำเครื่องมือทันสมัยมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	4.03	0.83	มาก
2. องค์กรมีการใช้ระบบคอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงาน	4.10	0.84	มาก
3. องค์กรมีการจัดกระบวนการทำงานที่เหมาะสมกับค่าใช้จ่าย	4.23	0.90	มากที่สุด
4. องค์กรได้มีการนำเทคนิคใหม่ๆ มาปรับใช้กับการทำงาน	4.18	0.94	มาก
5. องค์กรได้นำวิธีการจากแหล่งเรียนรู้ภายนอกมาปรับใช้กับกระบวนการปฏิบัติงาน	4.13	0.91	มาก
รวม	4.13	0.77	มาก

จากตาราง 27 ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านวิธีการ เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมมีระดับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านวิธีการ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านวิธีการ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ องค์กรมีการจัดกระบวนการทำงานที่เหมาะสมกับค่าใช้จ่าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 องค์กรได้มีการนำเทคนิคใหม่ๆ มาปรับใช้กับการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 องค์กรได้นำวิธีการจากแหล่งเรียนรู้ภายนอกมาปรับใช้กับกระบวนการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 องค์กรมีการใช้ระบบคอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 และองค์กรนำเครื่องมือทันสมัยมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ตามลำดับ

5. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความภักดีต่อองค์กร ได้แก่ ด้านจิตใจ, ด้านความคงอยู่, ด้านบรรทัดฐาน และด้านพฤติกรรมของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยแสดงค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตาราง 28 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความภักดีต่อองค์กร

ความภักดีต่อองค์กร	$\bar{x}$	S.D.	แปรผล
ด้านจิตใจ	4.06	0.82	มาก
ด้านความคงอยู่	4.11	0.87	มาก
ด้านบรรทัดฐาน	4.06	0.78	มาก
ด้านพฤติกรรม	4.18	0.78	มาก
ความภักดีต่อองค์กรโดยรวม	4.10	0.77	มาก

จากตาราง 28 ความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมมีระดับความภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แต่ละด้านผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความภักดีต่อองค์กร โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านพฤติกรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 ด้านความคงอยู่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ด้านจิตใจ และด้านบรรทัดฐาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 เท่ากัน ตามลำดับ

ตาราง 29 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความภักดีต่อองค์กร ด้านจิตใจ

ด้านจิตใจ	$\bar{x}$	S.D.	แปรผล
1. ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรแห่งนี้	3.81	0.86	มาก
2. งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่ท่านรักและเต็มใจที่จะปฏิบัติ	3.92	0.81	มาก
3. ท่านรู้สึกว่าคนในองค์กรมีความผูกพันเหมือนคนในครอบครัว	4.08	1.00	มาก
4. ท่านมีความสุขที่ได้ทำงานในองค์กรแห่งนี้	4.18	1.00	มาก
5. ท่านรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรเท่าเทียมกับพนักงานคนอื่น	4.17	0.98	มาก
6. ท่านรู้สึกมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน	4.18	0.97	มาก
รวม	4.06	0.82	มาก

จากตาราง 29 ความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านจิตใจ เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมมีระดับความภักดีต่อองค์กร ด้านจิตใจ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความภักดีต่อองค์กร ด้านจิตใจ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านมีความสุขที่ได้ทำงานในองค์กรแห่งนี้ และท่านรู้สึกมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 เท่ากัน ท่านรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรเท่าเทียมกับพนักงานคนอื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ท่านรู้สึกว่าคนในองค์กรมีความผูกพันเหมือนคนในครอบครัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่ท่านรักและเต็มใจที่จะปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 และท่านภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ตามลำดับ

ตาราง 30 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความภักดีต่อองค์กร ด้านความคงอยู่

ด้านความคงอยู่	$\bar{x}$	S.D.	แปรผล
1. องค์กรของท่านทำให้คุณภาพชีวิตของท่านดีขึ้น	4.19	0.88	มาก
2. ท่านต้องการที่จะทำงานในองค์กรแห่งนี้จนเกษียณอายุ	4.04	1.04	มาก
3. ท่านยอมรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆได้ เพื่อการพัฒนาองค์กร	4.24	0.95	มากที่สุด
4. ท่านจะทำงานในองค์แห่งนี้ต่อไปแม้ว่าจะมีองค์กรอื่นเสนอผลตอบแทนที่ดีกว่า	4.01	1.07	มาก
5. ท่านรู้สึกคุ้มค่าที่ได้อุทิศตนทำงานให้กับองค์กร	4.07	0.98	มาก
รวม	4.11	0.87	มาก

จากตาราง 30 ความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความคงอยู่ เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมมีระดับความภักดีต่อองค์กร ด้านความคงอยู่ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความภักดีต่อองค์กร ด้านความคงอยู่ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านยอมรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆได้ เพื่อการพัฒนาองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 องค์กรของท่านทำให้คุณภาพชีวิตของท่านดีขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 ท่านรู้สึกคุ้มค่าที่ได้อุทิศตนทำงานให้กับองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ท่านต้องการที่จะ

ทำงานในองค์กรแห่งนี้จนเกษียณอายุ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 และท่านจะทำงานในองค์แห่งนี้ต่อไปแม้ว่าจะมีองค์กรอื่นเสนอผลตอบแทนที่ดีกว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ตามลำดับ

ตาราง 31 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความภักดีต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐาน

ด้านบรรทัดฐาน	$\bar{x}$	S.D.	แปรผล
1. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านให้ค่าตอบแทนมากกว่าที่อื่น	3.86	0.96	มาก
2. ท่านพยายามหาวิธีใหม่ๆมาปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ	4.03	0.81	มาก
3. เมื่อท่านปฏิบัติงานให้กับองค์กรนานขึ้น ท่านรู้สึกว่าท่านมีความภักดีต่อองค์กร	4.12	0.92	มาก
4. ท่านคิดว่าเมื่อองค์กรให้สิ่งดีๆแก่ท่าน ท่านควรปฏิบัติงานตอบแทนองค์กร	4.26	0.91	มากที่สุด
รวม	4.06	0.78	มาก

จากตาราง 31 ความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านบรรทัดฐาน เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมมีระดับความภักดีต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความภักดีต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐาน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านคิดว่าเมื่อองค์กรให้สิ่งดีๆแก่ท่าน ท่านควรปฏิบัติงานตอบแทนองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 เมื่อท่านปฏิบัติงานให้กับองค์กรนานขึ้น ท่านรู้สึกว่าท่านมีความภักดีต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 ท่านพยายามหาวิธีใหม่ๆมาปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 และท่านคิดว่าองค์กรของท่านให้ค่าตอบแทนมากกว่าที่อื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ตามลำดับ

ตาราง 32 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม

ด้านพฤติกรรม	$\bar{x}$	S.D.	แปรผล
1. ท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ	4.12	0.87	มาก
2. ท่านมักคำนึงถึงการกระทำที่อาจส่งผลกระทบต่อองค์กร	4.18	0.88	มาก
3. หากมีผู้อื่นให้ร้ายต่อองค์กร ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและแก้ไขให้ถูกต้องทันที	4.19	0.95	มาก
4. ท่านรักษาผลประโยชน์และชื่อเสียงขององค์กรเสมอ	4.23	0.89	มากที่สุด
5. ท่านจะไม่นำข้อมูลที่เป็นความลับขององค์กรไปเผยแพร่	4.18	0.88	มาก
6. ท่านยินดีปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย	4.18	0.91	มาก
รวม	4.18	0.78	มาก

จากตาราง 32 ความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านพฤติกรรม เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมมีระดับความภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านรักษาผลประโยชน์และชื่อเสียงขององค์กรเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 หากมีผู้อื่นให้ร้ายต่อองค์กร ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและแก้ไขให้ถูกต้องทันที มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 ท่านมักคำนึงถึงการกระทำที่อาจส่งผลกระทบต่อองค์กร ท่านจะไม่นำข้อมูลที่เป็นความลับขององค์กรไปเผยแพร่ และท่านยินดีปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 เท่ากัน และท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านเพศของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

H0 = ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านเพศของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H1 = ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านเพศของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์นั้น ขั้นแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าความแปรปรวนของกลุ่มเพศทั้ง 2 กลุ่มโดยใช้สถิติ Levene's test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่าความแปรปรวนของทั้งสองกลุ่มไม่แตกต่างกัน (P-value มีค่ามากกว่า 0.05) จะใช้ค่า t-test กรณีค่าความแปรปรวนเท่ากัน (Equal Variances Assumed) สำหรับทดสอบความแตกต่างของเพศกับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมของพนักงานในกลุ่มเพศทั้ง 2 กลุ่ม แต่หากผลการทดสอบพบว่า ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มแตกต่างกัน (P-value มีค่าน้อยกว่า 0.05) จะใช้ค่า t-test กรณีความแปรปรวนไม่เท่ากัน (Equal Variances not Assumed) สำหรับทดสอบความแตกต่างของเพศกับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมของพนักงานในกลุ่มเพศทั้ง 2 กลุ่ม ซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มเพศทั้ง 2 กลุ่ม ด้วยสถิติ Levene's test

ตาราง 33 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของเพศกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

เพศ	Levene's Test for Equality of Variances	
	F	P-value
ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม	1.920	0.167

จากตาราง 33 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยแยกตามเพศโดยใช้ Levene's test พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมของพนักงานมี P-value เท่ากับ 0.167 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า

ค่าความแปรปรวนของเพศชายและหญิงไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงใช้ค่า t-test กรณีค่าความแปรปรวนเท่ากัน (Equal Variances Assumed)

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้สถิติการทดสอบค่าความเป็นอิสระของสองกลุ่มตัวอย่าง (Independent Samples t-test) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ P-value (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 34 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างระหว่างเพศชายและเพศหญิง

ตัวแปรที่ศึกษา	เพศ	t-test for Equality of Means				
		$\bar{x}$	S.D.	t	df	P-value
ประสิทธิภาพในการทำงาน	ชาย	4.25	0.71	3.999	398	<0.001**
	หญิง	3.95	0.77			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 34 ผลการวิเคราะห์แสดงการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามเพศ โดยใช้ค่าความเป็นอิสระของสองกลุ่มตัวอย่าง (Independent t-test) พบว่า มี P-value เท่ากับ <0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านเพศที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานเพศชายมีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าพนักงานเพศหญิง

สมมติฐานที่ 1.2 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านอายุของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

H0 = ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านอายุของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H1 = ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านอายุของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

โดยสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานจะใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในขั้นแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าความแปรปรวนของแต่ละอายุโดยใช้สถิติ Levene's test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละอายุไม่แตกต่างกัน (P-value มีค่ามากกว่า 0.05) จะใช้ค่าสถิติ F-test สำหรับทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานจำแนกตามอายุ หากผลการทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละอายุแตกต่างกัน (P-value มีค่าน้อยกว่า 0.05) จะใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามอายุ ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยรายคู่ใดบ้างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 35 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของอายุกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน โดยใช้ Levene's test

อายุ	Levene's Test for Equality of Variances			
	Levene Statistic	df1	df2	P-value
ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม	1.157	2	397	0.315

จากตาราง 35 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานจำแนกตามอายุ โดยใช้ Levene's test พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานจำแนกตามอายุ มี P-value เท่ากับ 0.315 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) และ

ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มอายุไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ P-value (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 36 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานกับอายุ โดยใช้สถิติ F-test

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P-value
อายุ	ระหว่างกลุ่ม	2	14.518	7.259	13.824	<0.001**
	ภายในกลุ่ม	397	208.464	0.525		
	รวม	399	222.983			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 36 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบอายุของพนักงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่ามี P-value เท่ากับ <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05

นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า พนักงานที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านอายุที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เพื่อให้ทราบว่า อายุของพนักงานกลุ่มใดบ้างที่มีความแตกต่างกัน จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธี LSD ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 37 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของอายุพนักงานที่แตกต่างกันกับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม

อายุ	$\bar{x}$	25 – 30 ปี	31 – 36 ปี	37 – 42 ปี
		4.08	4.28	3.77
25 – 30 ปี	4.08	-	-0.197*	0.314*
			(0.016)	(0.003)
31 – 36 ปี	4.28	0.197*	-	0.512*
		(0.016)		(<0.001)
37 – 42 ปี	3.77	-0.314*	-0.512*	-
		(0.003)	(<0.001)	

จากตาราง 37 ผลการวิเคราะห์พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 3 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่มีอายุ 25 – 30 ปี มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่มี อายุ 31 - 36 ปี กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุ 25 – 30 ปี มีประสิทธิภาพในการทำงานน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 31 - 36 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ (0.016)

2. พนักงานที่มีอายุ 25 – 30 ปี มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่มี อายุ 37 – 42 ปี กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุ 25 – 30 ปี มีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 37 – 42 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ (0.003)

3. พนักงานที่มีอายุ 31 – 36 ปี มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่มี อายุ 37 – 42 ปี กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุ 31 – 36 ปี มีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 37 – 42 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ (<0.001)

สมมติฐานที่ 1.3 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านสถานภาพของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

H0 = ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านสถานภาพของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H1 = ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านสถานภาพของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

โดยสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานจะใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในขั้นแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าความแปรปรวนของสถานภาพโดยใช้สถิติ Levene's test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละสถานภาพไม่แตกต่างกัน (P-value มีค่ามากกว่า 0.05) จะใช้ค่าสถิติ F-test สำหรับทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานจำแนกตาม สถานภาพ หากผลการทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของสถานภาพแตกต่างกัน (P-value มีค่าน้อยกว่า 0.05) จะใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานจำแนกตามสถานภาพ ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยรายคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 38 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของสถานภาพกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน โดยใช้ Levene's test

สถานภาพ	Levene's Test for Equality of Variances			
	Levene Statistic	df1	df2	P-value
ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม	2.188	2	397	0.114

จากตาราง 38 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานจำแนกตามสถานภาพ โดยใช้ Levene's test พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานจำแนกตามสถานภาพ มี P-value เท่ากับ 0.114 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มสถานภาพไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ P-value (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 39 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมของพนักงานกับสถานภาพโดยใช้สถิติ F-test

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P-value
สถานภาพ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.555	0.777	1.394	0.249
	ภายในกลุ่ม	397	221.428	0.558		
	รวม	399	222.983			

จากตาราง 39 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสถานภาพของพนักงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน โดยใช้สถิติ F-test ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่ามี P-value เท่ากับ 0.249 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า พนักงานที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านสถานภาพที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.4 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านระดับการศึกษาของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

H0 = ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านระดับการศึกษาของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H1 = ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านระดับการศึกษาของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

โดยสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานจะใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในขั้นแรกจะทำการ

ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าความแปรปรวนของแต่ละระดับการศึกษาโดยใช้สถิติ Levene's test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละระดับการศึกษาไม่แตกต่างกัน (P-value มีค่ามากกว่า 0.05) จะใช้ค่าสถิติ F-test สำหรับทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานจำแนกตามระดับการศึกษา หากผลการทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของระดับการศึกษาแตกต่างกัน (P-value มีค่าน้อยกว่า 0.05) จะใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานจำแนกตามระดับการศึกษา ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยรายคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 40 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของระดับการศึกษากับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน โดยใช้ Levene's test

ระดับการศึกษา	Levene's Test for Equality of Variances			
	Levene Statistic	df1	df2	P-value
ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม	0.679	2	397	0.508

จากตาราง 40 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานจำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้ Levene's test พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานจำแนกตามระดับการศึกษา มี P-value เท่ากับ 0.508 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มระดับการศึกษาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ P-value (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 41 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมของพนักงานกับระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ F-test

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P-value
ระดับการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	2	2.456	1.228	2.211	0.111
	ภายในกลุ่ม	397	220.527	0.555		
	รวม	399	222.983			

จากตาราง 41 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการศึกษาของพนักงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน โดยใช้สถิติ F-test ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่ามี P-value เท่ากับ 0.111 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า พนักงานที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.5 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

H0 = ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H1 = ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

โดยสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานจะใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในขั้นแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าความแปรปรวนของแต่ละรายได้เฉลี่ยต่อเดือนโดยใช้สถิติ Levene's test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่แตกต่างกัน (P-value มีค่ามากกว่า 0.05) จะใช้ค่าสถิติ F-test สำหรับทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน หากผลการทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน (P-value มีค่าน้อยกว่า 0.05) จะใช้

ค่าสถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยรายคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 42 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน โดยใช้ Levene's test

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	Levene's Test for Equality of Variances			
	Levene Statistic	df1	df2	P-value
ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม	7.563	4	395	<0.001**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 42 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้ Levene's test พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มี P-value เท่ากับ <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ P-value (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 43 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมของพนักงานกับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

Robust Tests of Equality of Means				
Brown-Forsythe	Statistic	df1	df2	P-value
ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม	7.933	4	205.737	<0.001**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 43 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงานกับประสิทธิภาพในการทำงานโดยใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่ามี P-value เท่ากับ <0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า พนักงานที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เพื่อให้ทราบว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงานกลุ่มใดบ้างที่มีความแตกต่างกันจึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธี Dunnett's T3 ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 44 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงานที่แตกต่างกันกับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	$\bar{x}$	น้อยกว่า 15,000 บาท	15,001 – 25,000 บาท	25,001 – 35,000 บาท	35,001 – 45,000 บาท	45,001 บาท ขึ้นไป
		4.10	4.18	4.33	3.97	3.76
น้อยกว่า 15,000 บาท	4.10	-	-	-	-	-
15,001 – 25,000 บาท	4.18	-	-	-	-	0.425* (0.016)
25,001 – 35,000 บาท	4.33	-	-	-	0.355* (0.005)	0.571* (<0.001)
35,001 – 45,000 บาท	3.97	-	-	-0.355* (0.005)	-	-

ตาราง 44 (ต่อ)

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	$\bar{x}$	น้อยกว่า 15,000 บาท	15,001 – 25,000 บาท	25,001 – 35,000 บาท	35,001 – 45,000 บาท	45,001 บาท ขึ้นไป
		4.10	4.18	4.33	3.97	3.76
45,001 บาท ขึ้นไป	3.76	-	-0.425* (0.016)	-0.571* (<0.001)	-	-

จากตาราง 44 ผลการวิเคราะห์ พบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 3 คู่ ดังนี้

1. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท มีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมแตกต่างจากรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001 บาทขึ้นไป กล่าวคือ พนักงานที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท มีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมมากกว่าพนักงานที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001 บาทขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.016

2. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท มีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมแตกต่างจากรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001 – 45,000 บาท กล่าวคือ พนักงานที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท มีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมมากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001 – 45,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.005

3. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท มีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมแตกต่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45.001 บาทขึ้นไป กล่าวคือ พนักงานที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท มีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมมากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45.001 บาทขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ <0.001

สมมติฐานที่ 1.6 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านอายุการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

H0 = ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านอายุการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H1 = ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านอายุการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

โดยสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานจะใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในขั้นแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าความแปรปรวนของแต่ละอายุการทำงานโดยใช้สถิติ Levene's test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละอายุการทำงานไม่แตกต่างกัน (P-value มีค่ามากกว่า 0.05) จะใช้ค่าสถิติ F-test สำหรับทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานจำแนกตามอายุการทำงาน หากผลการทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของอายุการทำงานแตกต่างกัน (P-value มีค่าน้อยกว่า 0.05) จะใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานจำแนกตามอายุการทำงาน ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยรายคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 45 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของอายุการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน โดยใช้ Levene's test

อายุการทำงาน	Levene's Test for Equality of Variances			
	Levene Statistic	df1	df2	P-value
ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม	9.093	3	396	<0.001**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 45 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานจำแนกตามอายุการทำงาน โดยใช้ Levene's test พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานจำแนกตามอายุการทำงาน มี P-value เท่ากับ <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธ

สมมติฐานหลัก (H0) และยอมสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มอายุการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ P-value (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 46 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมของพนักงานกับอายุการทำงาน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

Robust Tests of Equality of Means				
Brown-Forsythe	Statistic	df1	df2	P-value
ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม	26.412	3	210.903	<0.001**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 46 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบอายุการทำงานของพนักงานกับประสิทธิภาพในการทำงานโดยใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่ามี P-value เท่ากับ <0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า พนักงานที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านอายุการทำงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เพื่อให้ทราบว่าอายุการทำงานของพนักงานระดับใดบ้างที่มีความแตกต่างกันจึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธี Dunnett's T3 ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 47 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของอายุการทำงานของพนักงานที่แตกต่างกันกับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม

อายุการทำงาน	$\bar{x}$	น้อยกว่า 1 ปี	2 – 5 ปี	6 – 9 ปี	10 ปี ขึ้นไป
		4.13	4.35	3.97	3.55
น้อยกว่า 1 ปี	4.13	-	-	-	0.580*
					(0.001)
2 – 5 ปี	4.35	-	-	0.376*	0.796*
				(0.001)	(<0.001)
6 – 9 ปี	3.97	-	-0.376*	-	0.420*
			(0.001)		(0.009)
10 ปี ขึ้นไป	3.55	-0.580*	-0.796*	-0.420*	-
		(0.001)	(<0.001)	(0.009)	

จากตาราง 47 ผลการวิเคราะห์ พบว่า อายุการทำงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 4 คู่ ดังนี้

1. อายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี มีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมแตกต่างจากอายุการทำงาน 10 ปีขึ้นไป กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี มีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมมากกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงาน 10 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ 0.001

2. อายุการทำงาน 2 - 5 ปี มีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมแตกต่างจากอายุการทำงาน 6 - 9 ปี และ อายุการทำงาน 10 ปีขึ้นไป กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุการทำงาน 2 - 5 ปี มีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมมากกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงาน 6 - 9 ปี และพนักงานที่มีอายุการทำงาน 10 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ 0.001 และ <0.001 ตามลำดับ

3. อายุการทำงาน 6 - 9 ปี มีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมแตกต่างจากอายุการทำงาน 10 ปีขึ้นไป กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุการทำงาน 6 - 9 ปี มีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมมากกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงาน 10 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ 0.009

สมมติฐานที่ 2 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านเพศของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

H0 = ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านเพศของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H1 = ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านเพศของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์นั้น ขั้นแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าความแปรปรวนของกลุ่มเพศทั้ง 2 กลุ่มโดยใช้สถิติ Levene's test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่าความแปรปรวนของทั้งสองกลุ่มไม่แตกต่างกัน (P-value มีค่ามากกว่า 0.05) จะใช้ค่า t-test กรณีค่าความแปรปรวนเท่ากัน (Equal Variances Assumed) สำหรับทดสอบความแตกต่างของเพศกับความภักดีต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานในกลุ่มเพศทั้ง 2 กลุ่ม แต่หากผลการทดสอบพบว่าความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มแตกต่างกัน (P-value มีค่าน้อยกว่า 0.05) จะใช้ค่า t-test กรณีความแปรปรวนไม่เท่ากัน (Equal Variances not Assumed) สำหรับทดสอบความแตกต่างของเพศกับความภักดีต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานในกลุ่มเพศทั้ง 2 กลุ่ม ซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มเพศทั้ง 2 กลุ่ม ด้วยสถิติ Levene's test

ตาราง 48 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของเพศกับความภักดีต่อองค์กรของพนักงาน

เพศ	Levene's Test for Equality of Variances	
	F	P-value
ความภักดีต่อองค์กรโดยรวม	1.111	0.293

จากตาราง 48 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความภักดีต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยแยกตามเพศโดยใช้ Levene's test พบว่า ความภักดีต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานมี P-value เท่ากับ 0.293 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของเพศชายและหญิงไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงใช้ค่า t-test กรณีค่าความแปรปรวนเท่ากัน (Equal Variances Assumed)

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้สถิติการทดสอบค่าความเป็นอิสระของสองกลุ่มตัวอย่าง (Independent Samples t-test) ที่ระดับความเชื่อมันร้อยละ 95 ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ P-value (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 49 แสดงผลการเปรียบเทียบความภักดีต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างระหว่างเพศชายและเพศหญิง

ตัวแปรที่ศึกษา	เพศ	t-test for Equality of Means				
		$\bar{x}$	S.D.	t	df	P-value
ความภักดีต่อองค์กร	ชาย	4.26	0.74	4.730	398	<0.001**
	หญิง	3.91	0.77			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 49 ผลการวิเคราะห์แสดงการเปรียบเทียบความภักดีต่อองค์กรของพนักงานจำแนกตามเพศ โดยใช้ค่าความเป็นอิสระของสองกลุ่มตัวอย่าง (Independence t-test) พบว่า มี P-value เท่ากับ <0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 ที่ระดับความเชื่อมันร้อยละ 95

นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านเพศที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานเพศชายมีความภักดีต่อองค์กรมากกว่าเพศหญิง

สมมติฐานที่ 2.2 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านอายุของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

H0 = ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านอายุของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H1 = ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านอายุของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

โดยสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานจะใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในขั้นแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าความแปรปรวนของแต่ละอายุโดยใช้สถิติ Levene's test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละอายุไม่แตกต่างกัน (P-value มีค่ามากกว่า 0.05) จะใช้ค่าสถิติ F-test สำหรับทดสอบความแตกต่างของความภักดีต่อองค์กรของพนักงานจำแนกตามอายุ หากผลการทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละอายุแตกต่างกัน (P-value มีค่าน้อยกว่า 0.05) จะใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบความแตกต่างของความภักดีต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามอายุ ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยรายคู่ใดบ้างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 50 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของอายุกับความภักดีต่อองค์กรของพนักงาน โดยใช้ Levene's test

อายุ	Levene's Test for Equality of Variances			
	Levene Statistic	df1	df2	P-value
ความภักดีต่อองค์กรโดยรวม	0.639	2	397	0.528

จากตาราง 50 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความภักดีต่อองค์กรของพนักงานจำแนกตามอายุ โดยใช้ Levene's test พบว่า ความภักดีต่อองค์กรของพนักงานจำแนกตามอายุ มี P-value เท่ากับ 0.528 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มอายุไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้นจะปฏิเสธ

สมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ P-value (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 51 แสดงผลการเปรียบเทียบความภักดีต่อองค์กรของพนักงานกับอายุ โดยใช้สถิติ F-test

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P-value
อายุ	ระหว่างกลุ่ม	2	13.305	6.653	11.783	<0.001**
	ภายในกลุ่ม	397	224.140	0.565		
	รวม	399	237.445			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 51 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบอายุของพนักงานกับความภักดีต่อองค์กร โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่ามี P-value เท่ากับ <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า พนักงานที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านอายุที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เพื่อให้ทราบว่า อายุของพนักงานกลุ่มใดบ้างที่มีความแตกต่างกัน จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธี LSD ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 52 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของอายุพนักงานที่ต่างกันกับความภักดีต่อองค์กรโดยรวม

อายุ	$\bar{x}$	25 – 30 ปี	31 – 36 ปี	37 – 42 ปี
		4.06	4.27	3.78
25 – 30 ปี	4.06	-	-0.212*	0.273*
			(0.013)	(0.011)
31 – 36 ปี	4.27	0.212*	-	0.485*
		(0.013)		(<0.001)
37 – 42 ปี	3.78	-0.273*	-0.485*	-
		(0.011)	(<0.001)	

จากตาราง 52 ผลการวิเคราะห์พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีความภักดีต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 3 คู่ ดังนี้

1. อายุ 25 - 30 ปี มีความภักดีต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างจากอายุ 31 - 36 ปี กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุ 25 - 30 ปี มีความภักดีต่อองค์กรโดยรวมน้อยกว่าอายุ 31 - 36 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.013

2. อายุ 25 - 30 ปี มีความภักดีต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างจากอายุ 37 – 42 ปี กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุ 25 - 30 ปี มีความภักดีต่อองค์กรโดยรวมมากกว่าอายุ 37 - 42 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.011

3. อายุ 31 - 36 ปี มีความภักดีต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างจากอายุ 37 – 42 ปี กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุ 31 - 36 ปี มีความภักดีต่อองค์กรโดยรวมมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 37 – 42 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ <0.001

สมมติฐานที่ 2.3 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านสถานภาพของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

H0 = ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านสถานภาพของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H1 = ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านสถานภาพของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

โดยสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานจะใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในขั้นแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าความแปรปรวนของสถานภาพโดยใช้สถิติ Levene's test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละสถานภาพไม่แตกต่างกัน (P-value มีค่ามากกว่า 0.05) จะใช้ค่าสถิติ F-test สำหรับทดสอบความแตกต่างของความภักดีต่อองค์กรของพนักงานจำแนกตาม สถานภาพ หากผลการทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของสถานภาพแตกต่างกัน (P-value มีค่าน้อยกว่า 0.05) จะใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบความแตกต่างของความภักดีต่อองค์กรของพนักงานจำแนกตามสถานภาพ ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยรายคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 53 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของสถานภาพกับความภักดีต่อองค์กรของพนักงาน โดยใช้ Levene's test

สถานภาพ	Levene's Test for Equality of Variances			
	Levene Statistic	df1	df2	P-value
ความภักดีต่อองค์กรโดยรวม	1.699	2	397	0.184

จากตาราง 53 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความภักดีต่อองค์กรของพนักงานจำแนกตามสถานภาพ โดยใช้ Levene's test พบว่า ความภักดีต่อองค์กรของพนักงานจำแนกตามสถานภาพ มี P-value เท่ากับ 0.184 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มสถานภาพไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ P-value (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 54 แสดงผลการเปรียบเทียบความภักดีต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานกับสถานภาพ โดยใช้สถิติ F-test

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P-value
สถานภาพ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.927	0.964	1.624	0.198
	ภายในกลุ่ม	397	235.518	0.593		
	รวม	399	237.445			

จากตาราง 54 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสถานภาพของพนักงานกับความภักดีต่อองค์กรโดยใช้สถิติ F-test ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่ามี P-value เท่ากับ 0.198 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า พนักงานที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านสถานภาพที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2.4 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านระดับการศึกษาของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

H0 = ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านระดับการศึกษาของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H1 = ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านระดับการศึกษาของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

โดยสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานจะใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในขั้นแรกจะทำการ

ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าความแปรปรวนของแต่ละระดับการศึกษาโดยใช้สถิติ Levene's test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละระดับการศึกษาไม่แตกต่างกัน (P-value มีค่ามากกว่า 0.05) จะใช้ค่าสถิติ F-test สำหรับทดสอบความแตกต่างของความภักดีต่อองค์กรของพนักงานจำแนกตามระดับการศึกษา หากผลการทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของระดับการศึกษาแตกต่างกัน (P-value มีค่าน้อยกว่า 0.05) จะใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบความแตกต่างของความภักดีต่อองค์กรของพนักงานจำแนกตามระดับการศึกษา ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยรายคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 55 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของระดับการศึกษากับความภักดีต่อองค์กรของพนักงาน โดยใช้ Levene's test

ระดับการศึกษา	Levene's Test for Equality of Variances			
	Levene Statistic	df1	df2	P-value
ความภักดีต่อองค์กรโดยรวม	0.403	2	397	0.668

จากตาราง 55 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความภักดีต่อองค์กรของพนักงานจำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้ Levene's test พบว่า ความภักดีต่อองค์กรของพนักงานจำแนกตามระดับการศึกษา มี P-value เท่ากับ 0.668 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มระดับการศึกษาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ P-value (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 56 แสดงผลการเปรียบเทียบความภักดีต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานกับระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ F-test

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P-value
ระดับการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	2	2.527	1.264	2.136	0.120
	ภายในกลุ่ม	397	234.918	0.592		
	รวม	399	237.445			

จากตาราง 56 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการศึกษาของพนักงานกับความภักดีต่อองค์กร โดยใช้สถิติ F-test ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่ามี P-value เท่ากับ 0.120 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า พนักงานที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2.5 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

H0 = ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H1 = ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

โดยสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานจะใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในขั้นแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าความแปรปรวนของแต่ละรายได้เฉลี่ยต่อเดือนโดยใช้สถิติ Levene's test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่แตกต่างกัน (P-value มีค่ามากกว่า 0.05) จะใช้ค่าสถิติ F-test สำหรับทดสอบความแตกต่างของความภักดีต่อองค์กรของพนักงานจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน หากผลการทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน (P-value มีค่าน้อยกว่า 0.05) จะใช้ค่าสถิติ

Brown-Forsythe ในการทดสอบความแตกต่างของความภักดีต่อองค์กรของพนักงานจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยรายคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 57 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับความภักดีต่อองค์กรของพนักงาน โดยใช้ Levene's test

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	Levene's Test for Equality of Variances			
	Levene Statistic	df1	df2	P-value
ความภักดีต่อองค์กรโดยรวม	9.621	4	395	<0.001**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 57 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความภักดีต่อองค์กรของพนักงานจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้ Levene's test พบว่า ความภักดีต่อองค์กรของพนักงานจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มี P-value เท่ากับ <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ P-value (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 58 แสดงผลการเปรียบเทียบความภักดีต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานกับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

Robust Tests of Equality of Means				
Brown-Forsythe	Statistic	df1	df2	P-value
ความภักดีต่อองค์กรโดยรวม	10.364	4	233.250	<0.001**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 58 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงานกับความภักดีต่อองค์กรโดยใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่ามี P-value เท่ากับ <0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า พนักงานที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความภักดีต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เพื่อให้ทราบว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงานกลุ่มใดบ้างที่มีความแตกต่างกันจึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธี Dunnett's T3 ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 59 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงานที่ต่างกันกับความภักดีต่อองค์กรโดยรวม

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	$\bar{x}$	น้อยกว่า 15,000 บาท	15,001 – 25,000 บาท	25,001 – 35,000 บาท	35,001 – 45,000 บาท	45,001 บาท ขึ้นไป
		4.06	4.22	4.33	3.95	3.67
น้อยกว่า 15,000 บาท	4.06	-	-	-	-	-
15,001 – 25,000 บาท	4.22	-	-	-	-	0.551* (0.001)
25,001 – 35,000 บาท	4.33	-	-	-	0.375* (0.003)	0.659* (<0.001)
35,001 – 45,000 บาท	3.95	-	-	-0.375* (0.003)	-	-

ตาราง 59 (ต่อ)

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	$\bar{x}$	น้อยกว่า 15,000 บาท	15,001 – 25,000 บาท	25,001 – 35,000 บาท	35,001 – 45,000 บาท	45,001 บาท ขึ้นไป
		4.06	4.22	4.33	3.95	3.67
45,001 บาท ขึ้นไป	3.67	-	-0.551* (0.001)	-0.659* (<0.001)	-	-

จากตาราง 59 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ระดับรายได้เฉลี่ยที่แตกต่างกันมีความภักดีต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 3 คู่ ดังนี้

1. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท มีความภักดีต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างจากรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001 บาทขึ้นไป กล่าวคือ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท มีความภักดีต่อองค์กรโดยรวมมากกว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001 บาทขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.001

2. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท มีความภักดีต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างจากรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001 – 45,000 บาท และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001 บาทขึ้นไป กล่าวคือ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท มีความภักดีต่อองค์กรโดยรวมมากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001 – 45,000 บาท และพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001 บาทขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.003 และ <0.001 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 2.6 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านอายุการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

H0 = ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านอายุการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H1 = ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านอายุการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

โดยสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานจะใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในขั้นแรกจะทำการทดสอบ

ความแตกต่างระหว่างค่าความแปรปรวนของแต่ละอายุการทำงานโดยใช้สถิติ Levene's test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละอายุการทำงานไม่แตกต่างกัน (P-value มีค่ามากกว่า 0.05) จะใช้ค่าสถิติ F-test สำหรับทดสอบความแตกต่างของความภักดีต่อองค์กรของพนักงานจำแนกตามอายุการทำงาน หากผลการทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของอายุการทำงานแตกต่างกัน (P-value มีค่าน้อยกว่า 0.05) จะใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบความแตกต่างของความภักดีต่อองค์กรของพนักงานจำแนกตามอายุการทำงาน ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยรายคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 60 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของอายุการทำงานกับความภักดีต่อองค์กรของพนักงาน โดยใช้ Levene's test

อายุการทำงาน	Levene's Test for Equality of Variances			
	Levene Statistic	df1	df2	P-value
ความภักดีต่อองค์กรโดยรวม	11.261	3	396	<0.001**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 60 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความภักดีต่อองค์กรของพนักงานจำแนกตามอายุการทำงาน โดยใช้ Levene's test พบว่า ความภักดีต่อองค์กรของพนักงานจำแนกตามอายุการทำงาน มี P-value เท่ากับ <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มอายุการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ P-value (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 61 แสดงผลการเปรียบเทียบความภักดีต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานกับอายุการทำงาน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

Robust Tests of Equality of Means				
Brown-Forsythe	Statistic	df1	df2	P-value
ความภักดีต่อองค์กรโดยรวม	29.062	3	218.897	<0.001**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 61 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับอายุการทำงานของพนักงานกับความภักดีต่อองค์กรโดยใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่ามี P-value เท่ากับ <0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า พนักงานที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านอายุการทำงานที่แตกต่างกันมีความภักดีต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เพื่อให้ทราบว่าอายุการทำงานของพนักงานกลุ่มใดบ้างที่มีความแตกต่างกันจึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธี Dunnett's T3 ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 62 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของอายุการทำงานของพนักงานที่ต่างกันกับความภักดีต่อองค์กรโดยรวม

อายุการทำงาน	$\bar{x}$	น้อยกว่า 1 ปี	2 – 5 ปี	6 – 9 ปี	10 ปี ขึ้นไป
		4.13	4.35	3.97	3.55
น้อยกว่า 1 ปี	4.13	-	-0.277*	-	0.571*
			(0.049)		(<0.001)
2 – 5 ปี	4.35	0.277*	-	0.327*	0.848*
		(0.049)		(0.005)	(<0.001)

ตาราง 62 (ต่อ)

อายุการทำงาน	$\bar{x}$	น้อยกว่า 1 ปี	2 – 5 ปี	6 – 9 ปี	10 ปี ขึ้นไป
		4.13	4.35	3.97	3.55
6 – 9 ปี	3.97	-	-0.327*	-	0.521*
			(0.005)		(0.001)
10 ปี ขึ้นไป	3.55	-0.571*	-0.848*	-0.521*	-
		(<0.001)	(<0.001)	(0.001)	

จากตาราง 62 ผลการวิเคราะห์ พบว่า อายุการทำงานที่แตกต่างกันมีความภักดีต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 5 คู่ ดังนี้

1. อายุการทำงาน น้อยกว่า 1 ปี มีความภักดีต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างจากอายุการทำงาน 2 – 5 ปี กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุการทำงาน น้อยกว่า 1 ปี มีความภักดีต่อองค์กรโดยรวมน้อยกว่าอายุการทำงาน 2 – 5 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.049

2. อายุการทำงาน น้อยกว่า 1 ปี มีความภักดีต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างจากอายุการทำงาน 10 ปีขึ้นไป กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุการทำงาน น้อยกว่า 1 ปี มีความภักดีต่อองค์กรโดยรวมมากกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงาน 10 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ <0.001

3. อายุการทำงาน 2 - 5 ปี มีความภักดีต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างจากอายุการทำงาน 6 - 9 ปี และอายุการทำงาน 10 ปีขึ้นไป กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุการทำงาน 2 - 5 ปี มีความภักดีต่อองค์กรโดยรวมมากกว่าอายุการทำงาน 6 - 9 ปี และพนักงานที่มีอายุการทำงาน 10 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.005 และ <0.001 ตามลำดับ

4. อายุการทำงาน 6 – 9 ปี มีความภักดีต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างจากอายุการทำงาน 10 ปีขึ้นไป กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุการทำงาน 6 – 9 ปี มีความภักดีต่อองค์กรโดยรวมมากกว่าอายุการทำงาน 10 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.001

สมมติฐานที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม, ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย, ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล, ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน, ด้านการบูรณาการทางสังคม, ด้านสิทธิส่วนบุคคล, ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน และด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร

H0 = คุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม, ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย, ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล, ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน, ด้านการบูรณาการทางสังคม, ด้านสิทธิส่วนบุคคล, ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน และด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ไม่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร

H1 = คุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม, ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย, ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล, ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน, ด้านการบูรณาการทางสังคม, ด้านสิทธิส่วนบุคคล, ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน และด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียรสัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99 ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) ก็ต่อเมื่อ ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ P-value (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.01 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 63 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ประสิทธิภาพในการทำงาน		ทิศทางความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
	R	P-value		
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	0.683**	<0.001	ทิศทางเดียวกัน	สูง
ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย	0.782**	<0.001	ทิศทางเดียวกัน	สูง

ตาราง 63 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ประสิทธิภาพในการทำงาน		ทิศทางความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
	R	P-value		
ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล	0.847**	<0.001	ทิศทางเดียวกัน	สูงมาก
ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	0.830**	<0.001	ทิศทางเดียวกัน	สูงมาก
ด้านการบูรณาการทางสังคม	0.881**	<0.001	ทิศทางเดียวกัน	สูงมาก
ด้านสิทธิส่วนบุคคล	0.892**	<0.001	ทิศทางเดียวกัน	สูงมาก
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน	0.903**	<0.001	ทิศทางเดียวกัน	สูงมาก
ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม	0.904**	<0.001	ทิศทางเดียวกัน	สูงมาก
รวม	0.936**	<0.001	ทิศทางเดียวกัน	สูงมาก

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 63 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน โดยใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียรสัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม มี P-value เท่ากับ <0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า r เท่ากับ 0.936 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับสูงมาก สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มี P-value เท่ากับ <0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ด้าน

ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า r เท่ากับ 0.683 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมดีขึ้น จะทำประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับสูง

2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย มี P-value เท่ากับ <0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า r เท่ากับ 0.782 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัยดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับสูง

3. ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล มี P-value เท่ากับ <0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า r เท่ากับ 0.847 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับสูงมาก

4. ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน มี P-value เท่ากับ <0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า r เท่ากับ 0.830 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงานดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับสูงมาก

5. ด้านการบูรณาการทางสังคม มี P-value เท่ากับ <0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ด้านการบูรณาการทาง

สังคม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า r เท่ากับ 0.881 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับสูงมาก

6. ด้านสิทธิส่วนบุคคล มี P-value เท่ากับ <0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ด้านสิทธิส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า r เท่ากับ 0.892 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคลดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับสูงมาก

7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน มี P-value เท่ากับ <0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า r เท่ากับ 0.903 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงานดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับสูงมาก

8. ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม มี P-value เท่ากับ <0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า r เท่ากับ 0.904 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับสูงมาก

สมมติฐานที่ 4 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม, ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย, ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล, ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน, ด้านการบูรณาการทางสังคม, ด้านสิทธิส่วนบุคคล, ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน และด้าน

ประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร

H0 = คุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม, ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย, ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล, ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน, ด้านการบูรณาการทางสังคม, ด้านสิทธิส่วนบุคคล, ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน และด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร

H1 = คุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม, ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย, ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล, ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน, ด้านการบูรณาการทางสังคม, ด้านสิทธิส่วนบุคคล, ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน และด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียรสัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99 ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) ก็ต่อเมื่อ ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ P-value (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.01 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 64 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความภักดีต่อองค์กรของพนักงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความภักดีต่อองค์กร		ทิศทาง	ระดับ
	R	P-value	ความสัมพันธ์	ความสัมพันธ์
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	0.695**	<0.001	ทิศทางเดียวกัน	สูง
ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย	0.777**	<0.001	ทิศทางเดียวกัน	สูง

ตาราง 64 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความภักดีต่อองค์กร		ทิศทาง	ระดับ
	r	P-value	ความสัมพันธ์	ความสัมพันธ์
ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล	0.852**	<0.001	ทิศทางเดียวกัน	สูงมาก
ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	0.837**	<0.001	ทิศทางเดียวกัน	สูงมาก
ด้านการบูรณาการทางสังคม	0.901**	<0.001	ทิศทางเดียวกัน	สูงมาก
ด้านสิทธิส่วนบุคคล	0.892**	<0.001	ทิศทางเดียวกัน	สูงมาก
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน	0.921**	<0.001	ทิศทางเดียวกัน	สูงมาก
ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม	0.902**	<0.001	ทิศทางเดียวกัน	สูงมาก
รวม	0.944**	<0.001	ทิศทางเดียวกัน	สูงมาก

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 64 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความภักดีต่อองค์กรของพนักงาน โดยใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียรสัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม มี P-value เท่ากับ <0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า r เท่ากับ 0.944 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมดีขึ้น จะทำให้ความภักดีต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูงมาก สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มี P-value เท่ากับ <0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงาน อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า r เท่ากับ 0.695 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมดีขึ้น จะทำให้ความภักดีต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูง

2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย มี P-value เท่ากับ <0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า r เท่ากับ 0.777 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัยดีขึ้น จะทำให้ความภักดีต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูง

3. ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล มี P-value เท่ากับ <0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า r เท่ากับ 0.852 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลดีขึ้น จะทำให้ความภักดีต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูงมาก

4. ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน มี P-value เท่ากับ <0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า r เท่ากับ 0.837 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงานดีขึ้น จะทำให้ความภักดีต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูงมาก

5. ด้านการบูรณาการทางสังคม มี P-value เท่ากับ <0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ด้านการบูรณาการทางสังคม มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า r เท่ากับ 0.901 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูงมาก ซึ่ง

สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมดีขึ้น จะทำให้ความภักดีต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูงมาก

6. ด้านสิทธิส่วนบุคคล มี P-value เท่ากับ <0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ด้านสิทธิส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า r เท่ากับ 0.892 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิทธิส่วนบุคคลดีขึ้น จะทำให้ความภักดีต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูงมาก

7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน มี P-value เท่ากับ <0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า r เท่ากับ 0.921 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงานดีขึ้น จะทำให้ความภักดีต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูงมาก

8. ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม มี P-value เท่ากับ <0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า r เท่ากับ 0.902 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมดีขึ้น จะทำให้ความภักดีต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูงมาก

สมมติฐานที่ 5 ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร, ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร

H0 = ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร, ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาในการดำรงความ

เป็นสมาชิกองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร

H1 = ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร, ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียรสัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99 ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) ก็ต่อเมื่อ ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ P-value (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.01 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 65 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	ประสิทธิภาพในการทำงาน		ทิศทางความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
	r	P-value		
ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร	0.905**	<0.001	ทิศทางเดียวกัน	สูงมาก
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร	0.889**	<0.001	ทิศทางเดียวกัน	สูงมาก
ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร	0.890**	<0.001	ทิศทางเดียวกัน	สูงมาก
รวม	0.931**	<0.001	ทิศทางเดียวกัน	สูงมาก

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 65 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน โดยใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียรสัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

มี P-value เท่ากับ <0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า r เท่ากับ 0.931 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับสูงมาก สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

1. ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร มี P-value เท่ากับ <0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า r เท่ากับ 0.905 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กรดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับสูงมาก

2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร มี P-value เท่ากับ <0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า r เท่ากับ 0.889 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กรดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับสูง

3. ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร มี P-value เท่ากับ <0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า r เท่ากับ 0.890 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กรดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับสูงมาก

สมมติฐานที่ 6 ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร, ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร

H0 = ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร, ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร

H1 = ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร, ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียรสัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99 ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) ก็ต่อเมื่อ ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ P-value (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.01 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 66 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	ความภักดีต่อองค์กร		ทิศทางความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
	R	P-value		
ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร	0.909**	<0.001	ทิศทางเดียวกัน	สูงมาก
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร	0.882**	<0.001	ทิศทางเดียวกัน	สูงมาก
ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร	0.912**	<0.001	ทิศทางเดียวกัน	สูงมาก
รวม	0.938**	<0.001	ทิศทางเดียวกัน	สูงมาก

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 66 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความภักดีต่อองค์กรของพนักงาน โดยใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียรสัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มี P-value เท่ากับ <0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า r เท่ากับ 0.938 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมดีขึ้น จะทำให้ความภักดีต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูงมาก สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

1. ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร มี P-value เท่ากับ <0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า r เท่ากับ 0.909 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กรดีขึ้น จะทำให้ความภักดีต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูงมาก

2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร มี P-value เท่ากับ <0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า r เท่ากับ 0.882 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กรดีขึ้น จะทำให้ความภักดีต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูง

3. ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร มี P-value เท่ากับ <0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า r เท่ากับ 0.912 มี

ความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กรดีขึ้น จะทำให้ความภักดีต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูงมาก

สมมติฐานที่ 7 ประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน, ด้านปริมาณงาน, ด้านเวลา, ด้านค่าใช้จ่าย และด้านวิธีการ มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร

H0 = ประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน, ด้านปริมาณงาน, ด้านเวลา, ด้านค่าใช้จ่าย และด้านวิธีการ ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร

H1 = ประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน, ด้านปริมาณงาน, ด้านเวลา, ด้านค่าใช้จ่าย และด้านวิธีการ มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียรสัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99 ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) ก็ต่อเมื่อ ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ P-value (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.01 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 67 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการทำงานกับความภักดีต่อองค์กรของพนักงาน

ประสิทธิภาพในการทำงาน	ความภักดีต่อองค์กร		ทิศทางความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
	R	P-value		
ด้านคุณภาพของงาน	0.882**	<0.001	ทิศทางเดียวกัน	สูงมาก
ด้านปริมาณงาน	0.884**	<0.001	ทิศทางเดียวกัน	สูงมาก
ด้านเวลา	0.887**	<0.001	ทิศทางเดียวกัน	สูงมาก
ด้านค่าใช้จ่าย	0.860**	<0.001	ทิศทางเดียวกัน	สูงมาก
ด้านวิธิการ	0.885**	<0.001	ทิศทางเดียวกัน	สูงมาก
รวม	0.943**	<0.001	ทิศทางเดียวกัน	สูงมาก

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 67 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการทำงานกับความภักดีต่อองค์กรของพนักงาน โดยใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียรสัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม มี P-value เท่ากับ <0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า r เท่ากับ 0.943 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องประสิทธิภาพในการทำงานในภาพรวมดีขึ้น จะทำให้ความภักดีต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูงมาก สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

1. ด้านคุณภาพของงาน มี P-value เท่ากับ <0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ด้านคุณภาพของงานมีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า r เท่ากับ 0.882 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นว่าประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพของงานดีขึ้น จะทำให้ความภักดีต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูงมาก

2. ด้านปริมาณงาน มี P-value เท่ากับ <0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ด้านปริมาณงาน มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า r เท่ากับ 0.884 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปริมาณงานดีขึ้น จะทำให้ความภักดีต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูงมาก

3. ด้านเวลา มี P-value เท่ากับ <0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ด้านเวลา มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า r เท่ากับ 0.887 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านเวลาดีขึ้น จะทำให้ความภักดีต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูงมาก

4. ด้านค่าใช้จ่าย มี P-value เท่ากับ <0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ด้านค่าใช้จ่าย มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า r เท่ากับ 0.860 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นว่า ประสิทธิภาพในการทำงานด้านค่าใช้จ่ายดีขึ้น จะทำให้ความภักดีต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูงมาก

5. ด้านวิธีการ มี P-value เท่ากับ <0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ด้านวิธีการ มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า r เท่ากับ 0.885 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านค่าใช้จ่ายดีขึ้น จะทำให้ความภักดีต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูงมาก

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 68 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัย	ประสิทธิภาพในการทำงาน	สถิติที่ใช้
เพศ	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Independent Samples t-test
อายุ	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	One-way ANOVA
สถานภาพ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	One-way ANOVA
ระดับการศึกษา	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	One-way ANOVA
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Brown-Forsythe
อายุการทำงาน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Brown-Forsythe

ตาราง 68 (ต่อ)

สมมติฐานที่ 2 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัย	ความภักดีต่อองค์กร	สถิติที่ใช้
เพศ	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Independent Samples t-test
อายุ	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	One-way ANOVA
สถานภาพ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	One-way ANOVA
ระดับการศึกษา	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	One-way ANOVA
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Brown-Forsythe
อายุการทำงาน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Brown-Forsythe

สมมติฐานที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม, ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย, ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล, ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน, ด้านการบูรณาการทางสังคม, ด้านสิทธิส่วนบุคคล, ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน และด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย	ประสิทธิภาพในการทำงาน	สถิติที่ใช้
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
ด้านการบูรณาการทางสังคม	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
ด้านสิทธิส่วนบุคคล	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation

ตาราง 68 (ต่อ)

สมมติฐานที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม, ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย, ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล, ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน, ด้านการบูรณาการทางสังคม, ด้านสิทธิส่วนบุคคล, ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน และด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย	ประสิทธิภาพในการทำงาน	สถิติที่ใช้
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation

สมมติฐานที่ 4
คุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม, ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย, ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล, ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน, ด้านการบูรณาการทางสังคม, ด้านสิทธิส่วนบุคคล, ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน และด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย	ความภักดีต่อองค์กร	สถิติที่ใช้
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
ด้านการบูรณาการทางสังคม	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
ด้านสิทธิส่วนบุคคล	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation

ตาราง 68 (ต่อ)

สมมติฐานที่ 4
คุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม, ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย, ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล, ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน, ด้านการบูรณาการทางสังคม, ด้านสิทธิส่วนบุคคล, ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน และด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย	ความภักดีต่อองค์กร	สถิติที่ใช้
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation

สมมติฐานที่ 5 ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร, ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย	ประสิทธิภาพในการทำงาน	สถิติที่ใช้
ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation

ตาราง 68 (ต่อ)

สมมติฐานที่ 6 ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร, ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร		
สมมติฐานการวิจัย	ความภักดีต่อองค์กร	สถิติที่ใช้
ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
สมมติฐานที่ 7 ประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน, ด้านปริมาณงาน, ด้านเวลา, ด้านค่าใช้จ่าย และด้านวิธีการ มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร		
สมมติฐานการวิจัย	ความภักดีต่อองค์กร	สถิติที่ใช้
ด้านคุณภาพของงาน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
ด้านปริมาณงาน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
ด้านเวลา	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
ด้านค่าใช้จ่าย	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
ด้านวิธีการ	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation

บทที่ 5
สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานและความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยนำผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลโดยมีประเด็นสำคัญที่จะนำมาสรุป อภิปรายผล และนำเสนอข้อเสนอแนะผลการวิจัย ดังนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งจุดมุ่งหมายไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุการทำงาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานและความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร กับ ประสิทธิภาพในการทำงาน และความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร

ความสำคัญของการวิจัย

1. ผลการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ประสิทธิภาพในการทำงานและความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผน พัฒนา ปรับปรุง และส่งเสริมให้บุคลากรเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และมีความภักดีต่อองค์กรเพิ่มขึ้น

2. ผู้บริหารหรือฝ่ายทรัพยากรบุคคลสามารถนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการตัดสินใจในการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร เพื่อเสริมสร้างความผูกพัน ความภักดีต่อองค์กร และรักษาพนักงานที่มีศักยภาพให้คงอยู่กับองค์กรให้นานที่สุด

3. เพื่อให้ผลการวิจัยเป็นแหล่งข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ประสิทธิภาพในการทำงาน และความภักดีต่อองค์กร

สมมติฐานของการวิจัย

1. ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

2. ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

3. คุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม, ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย, ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล, ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน, ด้านการบูรณาการทางสังคม, ด้านสิทธิส่วนบุคคล, ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน และด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร

4. คุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม, ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย, ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล, ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน, ด้านการบูรณาการทางสังคม, ด้านสิทธิส่วนบุคคล, ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน และด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร

5. ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร, ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร

6. ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร, ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร

7. ประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน, ด้านปริมาณงาน, ด้านเวลา, ด้านค่าใช้จ่าย และด้านวิธีการ มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน กลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานและความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน กลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร สรุปผลได้ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานลักษณะทางประชากรศาสตร์ของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ จำนวนและร้อยละ ดังนี้

เพศ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 221 คน คิดเป็นร้อยละ 55.25 และเพศหญิงจำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 44.75

อายุ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 31 – 35 ปี จำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 47.00 รองลงมาคือ อายุ 25 – 30 ปี จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 33.75 และอายุ 36 – 42 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 19.25 ตามลำดับ

สถานภาพ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 233 คน คิดเป็นร้อยละ 58.25 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 41.25 และ สถานภาพหม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.50 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 276 คน คิดเป็นร้อยละ 69.00 รองลงมาคือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 28.25 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 2.75 ตามลำดับ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 37.75 รองลงมาคือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001 – 45,000 บาท จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 24.50 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 17.25 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001 บาทขึ้นไป จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 15.75 และรายได้น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 4.75 ตามลำดับ

อายุการทำงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุการทำงาน 2 - 5 ปี จำนวน 225 คน คิดเป็นร้อยละ 56.25 รองลงมาคือ อายุการทำงาน 6 – 9 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 19.75

อายุการทำงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 18.50 และอายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 5.50

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม, ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย, ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล, ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน, ด้านการบูรณาการทางสังคม, ด้านสิทธิส่วนบุคคล, ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน และด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ซึ่งสามารถจำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยรวมมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 ท่านได้รับการประเมินผลการทำงานอย่างยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 และท่านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการดำรงชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ตามลำดับ

2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย โดยรวมมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ สถานที่ทำงานของท่านมีการจัดให้ถูกสุขลักษณะ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 องค์กรมีระบบรักษาความปลอดภัยอย่างเคร่งครัด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 สถานที่ทำงานของท่าน ไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 และสถานที่ทำงานของท่านมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ตามลำดับ

3. ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล โดยรวมมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนา

ขีดความสามารถของบุคคล โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านได้ปฏิบัติงานที่มีความหลากหลาย ทำให้มีความรู้ความสามารถมากขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 ท่านมีอิสระในการนำความรู้ความสามารถมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 องค์กรของท่านส่งเสริมให้บุคคลากรมีการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 และองค์กรของท่านมีการจัดอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคลากรอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ตามลำดับ

4. ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน โดยรวมมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ท่านได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งตามความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 องค์กรของท่านพิจารณาความดีความชอบอย่างเสมอภาค มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 และองค์กรของท่านเลื่อนตำแหน่งให้พนักงานทุกปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ตามลำดับ

5. ด้านการบูรณาการทางสังคม โดยรวมมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนการทำงานร่วมกันเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 ท่านมีความสุขที่ได้ร่วมงานกับทีมงานในปัจจุบัน และบุคลากรในองค์กรของท่านให้เกียรติซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 เท่ากัน ผู้บังคับบัญชาของท่านยอมรับผลการปฏิบัติงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 และผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเป็นกันเองกับท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ตามลำดับ

6. ด้านสิทธิส่วนบุคคล โดยรวมมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคล โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านเคารพการตัดสินใจโดยใช้มติเสียงส่วนใหญ่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 ท่านมีอิสระในการพูดหรือแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 ท่านยอมรับความขัดแย้งทางความคิดของเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 องค์กรของท่านมีการกำหนดแนวทางในการ

ทำงานร่วมกันเพื่อให้เกิดการเคารพในสิทธิส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 และองค์กรของท่านมีการบริหารจัดการเกี่ยวกับการเคารพสิทธิซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ตามลำดับ

7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน โดยรวมมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ องค์กรของท่านจัดตารางเวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างลงตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 ท่านมีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 ท่านแบ่งเวลางานและเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 การปฏิบัติงานในองค์กรของท่านสามารถยืดหยุ่นได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 และท่านสามารถจัดการงานที่ยุ่งยากได้โดยที่ไม่ส่งผลกระทบกับชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ตามลำดับ

8. ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม โดยรวมมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านให้ความสำคัญกับประโยชน์ของส่วนรวมและมีความรับผิดชอบต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสังคมขององค์กรและหน่วยงานอื่นๆที่จัดขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 องค์กรของท่านสนับสนุนให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชนที่อาศัยอยู่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 องค์กรของท่านสนับสนุนให้พนักงานมีส่วนร่วมในโครงการที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 และองค์กรของท่านสนับสนุนให้พนักงานเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสังคมอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร, ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ซึ่งสามารถจำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

1. ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร โดยรวมมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อและการ

ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านยินดีที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร และท่านมีส่วนที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 เท่ากัน ท่านมีความรู้สึกว่าเป้าหมายของท่านและองค์กรเหมือนกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 ท่านเชื่อมั่นในการบริหารงานของผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 39.4 และท่านยอมรับนโยบายเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ตามลำดับ

2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร โดยรวมมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านรู้สึกมีความสุขเมื่อทำงานได้สำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 ท่านสามารถแก้ไขอุปสรรคในการทำงานได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 ท่านตั้งใจทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 ท่านเต็มใจทำงานในวันหยุดหรือทำงานล่วงเวลา หากมีความจำเป็นที่จะต้องพึ่งพาการปฏิบัติงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 และท่านยินดีปฏิบัติหน้าที่แทนเพื่อนร่วมงานที่มีความจำเป็นต้องลาหยุดงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 ตามลำดับ

3. ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร โดยรวมมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และท่านคิดว่าเป็นการตัดสินใจที่ถูกต้องที่ทำงานในองค์กรปัจจุบันนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 เท่ากัน ท่านภูมิใจที่จะบอกผู้อื่นว่าท่านทำงานที่องค์กรแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 ท่านคิดว่าองค์กรปฏิบัติกับท่านเสมือนเป็นสมาชิกในครอบครัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 และท่านไม่สนใจคำเชิญชวนให้ไปทำงานที่องค์กรอื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน, ด้านปริมาณงาน, ด้านเวลา, ด้านค่าใช้จ่าย และด้านวิธีการของพนักงานบริษัทเอกชน กลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 ซึ่งสามารถจำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

1. ด้านคุณภาพของงาน โดยรวมมีระดับประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความ

คิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานเพื่อให้เกิดความรวดเร็ว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 ผู้บังคับบัญชาพึงพอใจในผลงานของท่านเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 ท่านสามารถทำงานได้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 และท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องไม่มีความผิดพลาด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ตามลำดับ

2. ด้านปริมาณงาน โดยรวมมีระดับประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปริมาณงาน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านทำงานได้ตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแต่ละวัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายในแต่ละวันมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ผู้บังคับบัญชาจัดงานอย่างเป็นระบบทำให้เกิดความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 และท่านทำงานได้มากกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแต่ละวัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ตามลำดับ

3. ด้านเวลา โดยรวมมีระดับประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานด้านเวลา โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านสามารถบริหารเวลาในการทำงานได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 กระบวนการในการปฏิบัติงานมีความรวดเร็ว สามารถส่งงานได้ตรงตามที่กำหนด และผู้บังคับบัญชาของท่านจัดบุคคลากรอย่างเพียงพอกับปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 เท่ากัน และท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงภายในเวลาที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 ตามลำดับ

4. ด้านค่าใช้จ่าย โดยรวมมีระดับประสิทธิภาพในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านค่าใช้จ่าย โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ องค์กรมีนโยบายให้บุคคลากรปฏิบัติตามเพื่อลดค่าใช้จ่าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 ท่านหาวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ เพื่อลดค่าใช้จ่ายให้กับองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ท่านช่วยองค์กรประหยัดพลังงานเพื่อลดค่าใช้จ่าย และองค์กรมีการบันทึกสถิติค่าใช้จ่ายเพื่อประเมินความคุ้มค่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 เท่ากัน และท่านใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ตามลำดับ

5. ด้านวิธีการ โดยรวมมีระดับประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น

เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านวิธีการ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ องค์กรมีการจัดกระบวนการทำงานที่เหมาะสมกับค่าใช้จ่าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 องค์กรได้มีการนำเทคนิคใหม่ๆ มาปรับใช้กับการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 องค์กรได้นำวิธีการจากแหล่งเรียนรู้ภายนอกมาปรับใช้กับกระบวนการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 องค์กรมีการใช้ระบบคอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 และองค์กรนำเครื่องมือทันสมัยมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ตามลำดับ

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความภักดีต่อองค์กร ได้แก่ ด้านจิตใจ, ด้านความคงอยู่, ด้านบรรทัดฐาน, และด้านพฤติกรรมของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความภักดีต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 ซึ่งสามารถจำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

1. ด้านจิตใจ โดยรวมมีระดับความภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความภักดีต่อองค์กร ด้านจิตใจ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านมีความสุขที่ได้ทำงานในองค์กรแห่งนี้ และท่านรู้สึกมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 เท่ากัน ท่านรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรเท่าเทียมกับพนักงานคนอื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ท่านรู้สึกว่าคนในองค์กรมีความผูกพันเหมือนคนในครอบครัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่ท่านรักและเต็มใจที่จะปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 และท่านภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ตามลำดับ

2. ด้านความคงอยู่ โดยรวมมีระดับความภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความภักดีต่อองค์กร ด้านความคงอยู่ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านยอมรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆได้ เพื่อการพัฒนาองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 องค์กรของท่านทำให้คุณภาพชีวิตของท่านดีขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 ท่านรู้สึกคุ้มค่าที่ได้อุทิศตนทำงานให้กับองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ท่านต้องการที่จะทำงานในองค์กรแห่งนี้จนเกษียณอายุ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 และท่านจะทำงานในองค์แห่งนี้ต่อไปแม้ว่าจะมีองค์กรอื่นเสนอผลตอบแทนที่ดีกว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ตามลำดับ

3. ด้านบรรทัดฐาน โดยรวมมีระดับความภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น

เกี่ยวกับความภักดีต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐาน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านคิดว่าเมื่อองค์กรให้สิ่งดีๆแก่ท่าน ท่านควรปฏิบัติงานตอบแทนองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 เมื่อท่านปฏิบัติงานให้กับองค์กรนานขึ้น ท่านรู้สึกว่าท่านมีความภักดีต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 ท่านพยายามหาวิธีใหม่ๆมาปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 และท่านคิดว่าองค์กรของท่านให้ค่าตอบแทนมากกว่าที่อื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ตามลำดับ

4. ด้านพฤติกรรม โดยรวมมีระดับความภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านรักษาผลประโยชน์และชื่อเสียงขององค์กรเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 หากมีผู้อื่นให้ร้ายต่อองค์กร ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและแก้ไขให้ถูกต้องทันที มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 ท่านมักคำนึงถึงการกระทำที่อาจส่งผลกระทบต่อองค์กร ท่านจะไม่นำข้อมูลที่เป็นความลับขององค์กรไปเผยแพร่ และท่านยินดีปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 เท่ากัน และท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 ตามลำดับ

ตอนที่ 6 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานเพศชายมีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าเพศหญิง

พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า ค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานที่มีอายุต่างกัน มีจำนวน 3 คู่ คือ พนักงานที่มีอายุ 25 – 30 ปี มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่มี อายุ 31 - 36 ปี พนักงานที่มีอายุ 25 – 30 ปี มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่มี อายุ 37 – 42 ปี และพนักงานที่มีอายุ 31 – 36 ปี มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่มี อายุ 37 – 42 ปี กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุ 25 – 30 ปี มีประสิทธิภาพในการทำงานน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 31 - 36 ปี พนักงานที่มีอายุ 25 – 30 ปี มีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 37 – 42 ปี และพนักงานที่มีอายุ 31 – 36 ปี มีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 37 – 42 ปี

พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า ค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีจำนวน 3 คู่ คือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท มีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมแตกต่างจากรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001 บาทขึ้นไป รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท มีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมแตกต่างจากรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001 – 45,000 บาท และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001 บาทขึ้นไป กล่าวคือ พนักงานที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท มีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมมากกว่าพนักงานที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001 บาทขึ้นไป พนักงานที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท มีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมมากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001 – 45,000 บาท และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001 บาทขึ้นไป

พนักงานที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า ค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานที่มีอายุการทำงานต่างกัน มีจำนวน 4 คู่ คือ อายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี มีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมแตกต่างจากอายุการทำงาน 10 ปีขึ้นไป อายุการทำงาน 2 - 5 ปี มีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมแตกต่างจากอายุการทำงาน 6 - 9 ปี และ อายุการทำงาน 10 ปีขึ้นไป อายุการทำงาน 6 - 9 ปี มีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมแตกต่างจากอายุการทำงาน 10 ปีขึ้นไป กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี มีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมมากกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงาน 10 ปีขึ้นไป พนักงานที่มีอายุการทำงาน 2 - 5 ปี มีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมมากกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงาน 6 - 9 ปี และพนักงานที่มีอายุการทำงาน 10 ปีขึ้นไป และพนักงานที่มีอายุการทำงาน 6 - 9 ปี มีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมมากกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงาน 10 ปีขึ้นไป

สมมติฐานที่ 2 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานเพศชายมีความภักดีต่อองค์กรมากกว่าเพศหญิง

พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า ค่าเฉลี่ยความภักดีต่อองค์กรของพนักงานที่มีอายุต่างกัน มีจำนวน 3 คู่ คือ อายุ 25 - 30 ปี มีความภักดีต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างจากอายุ 31 - 36 ปี และอายุ 37 – 42 ปี อายุการทำงาน 31 – 36 ปี มีความภักดีต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างจากอายุ 37 – 42 ปี กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุ 25 - 30 ปี มีความภักดีต่อองค์กรโดยรวมน้อยกว่าอายุ 31 - 36 ปี พนักงานที่มีอายุ 25 - 30 ปี มีความภักดีต่อองค์กรโดยรวมมากกว่าอายุ 37 - 42 ปี พนักงานที่มีอายุ 31 - 36 ปี มีความภักดีต่อองค์กรโดยรวมมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 37 – 42 ปี

พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า ค่าเฉลี่ยความภักดีต่อองค์กรของพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีจำนวน 3 คู่ คือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท มีความภักดีต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างจากรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001 บาทขึ้นไป รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท มีความภักดีต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างจากรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001 – 45,000 บาท และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001 บาทขึ้นไป กล่าวคือ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท มีความภักดีต่อองค์กรโดยรวมมากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001 บาทขึ้นไป พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท มีความภักดีต่อองค์กรโดยรวมมากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001 – 45,000 บาท และพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001 บาทขึ้นไป

พนักงานที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า ค่าเฉลี่ยความภักดีต่อองค์กรของพนักงานที่มีอายุการทำงานต่างกัน มีจำนวน 5 คู่ คือ อายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี มีความภักดีต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างจากอายุการทำงาน 2 – 5 ปี อายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี มีความภักดีต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างจากอายุการทำงาน 10 ปีขึ้นไป อายุการทำงาน 2 - 5 ปี มีความภักดีต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างจากอายุการทำงาน 6 - 9 ปี และอายุการทำงาน 10 ปีขึ้นไป อายุการทำงาน 6 – 9 ปี มี

ความภักดีต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างจากอายุการทำงาน 10 ปีขึ้นไป กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี มีความภักดีต่อองค์กรโดยรวมน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงาน 2 – 5 ปี พนักงานที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี มีความภักดีต่อองค์กรโดยรวมมากกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงาน 10 ปีขึ้นไป พนักงานที่มีอายุการทำงาน 2 - 5 ปี มีความภักดีต่อองค์กรโดยรวมมากกว่าอายุการทำงาน 6 - 9 ปี และพนักงานที่มีอายุการทำงาน 10 ปีขึ้นไป พนักงานที่มีอายุการทำงาน 6 – 9 ปี มีความภักดีต่อองค์กรโดยรวมมากกว่าอายุการทำงาน 10 ปีขึ้นไป

สมมติฐานที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม, ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย, ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล, ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน, ด้านการบูรณาการทางสังคม, ด้านสิทธิส่วนบุคคล, ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน และด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.936 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับสูงมาก สามารถวิเคราะห์รายด้าน ได้ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.683 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับสูง

2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.782 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความ

คิดเห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัยดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับสูง

3. ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.847 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับสูงมาก

4. ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.830 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงานดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับสูงมาก

5. ด้านการบูรณาการทางสังคม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.881 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับสูงมาก

6. ด้านสิทธิส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.892 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคลดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับสูงมาก

7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.903 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความ

คิดเห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงานดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับสูงมาก

8. ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.904 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับสูงมาก

สมมติฐานที่ 4 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม, ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย, ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล, ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน, ด้านการบูรณาการทางสังคม, ด้านสิทธิส่วนบุคคล, ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน และด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.944 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมดีขึ้น จะทำให้ความภักดีต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูงมาก สามารถวิเคราะห์รายด้าน ได้ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.695 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมดีขึ้น จะทำให้ความภักดีต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูง

2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.777 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับ

ความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัยดีขึ้น จะทำให้ความภักดีต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูง

3. ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.852 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลดีขึ้น จะทำให้ความภักดีต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูงมาก

4. ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.837 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงานดีขึ้น จะทำให้ความภักดีต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูงมาก

5. ด้านการบูรณาการทางสังคม มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.901 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมดีขึ้น จะทำให้ความภักดีต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูงมาก

6. ด้านสิทธิส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.892 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคลดีขึ้น จะทำให้ความภักดีต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูงมาก

7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.921 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความ

คิดเห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงานดีขึ้น จะทำให้ความภักดีต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูงมาก

8. ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.902 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมดีขึ้น จะทำให้ความภักดีต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูงมาก

สมมติฐานที่ 5 ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร, ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.931 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นเรื่องความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับสูงมาก สามารถวิเคราะห์รายด้าน ได้ดังนี้

1. ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.905 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กรดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับสูงมาก

2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.889 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นว่าความผูกพัน

ต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กรดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับสูงมาก

3. ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.890 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กรดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับสูงมาก

สมมติฐานที่ 6 ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร, ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.938 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นเรื่องความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมดีขึ้น จะทำให้ความภักดีต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูงมาก สามารถวิเคราะห์รายด้าน ได้ดังนี้

1. ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.909 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กรดีขึ้น จะทำให้ความภักดีต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูงมาก

2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.882 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นว่าความผูกพันต่อ

องค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กรดีขึ้น จะทำให้ความภักดีต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูงมาก

3. ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.912 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กรดีขึ้น จะทำให้ความภักดีต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูงมาก

สมมติฐานที่ 7 ประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน, ด้านปริมาณงาน, ด้านเวลา, ด้านค่าใช้จ่าย และด้านวิธีการ มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.943 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นเรื่องประสิทธิภาพในการทำงานในภาพรวมดีขึ้น จะทำให้ความภักดีต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูงมาก สามารถวิเคราะห์รายด้าน ได้ดังนี้

1. ด้านคุณภาพของงาน มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.882 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นว่าประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพของงานดีขึ้น จะทำให้ความภักดีต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูงมาก

2. ด้านปริมาณงาน มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.884 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นว่าประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปริมาณงานดีขึ้น จะทำให้ความภักดีต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูงมาก

3. ด้านเวลา มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.887 แสดงว่า ตัวแปรทั้ง

สองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นว่าประสิทธิภาพในการทำงานด้านเวลาดีขึ้น จะทำให้ความภักดีต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูงมาก

4. ด้านค่าใช้จ่าย มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.860 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นว่าประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านค่าใช้จ่ายดีขึ้น จะทำให้ความภักดีต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูงมาก

5. ด้านวิธีการ มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.885 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นว่าประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านวิธีการดีขึ้น จะทำให้ความภักดีต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูงมาก

การอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานและความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร อภิปรายผลได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

เพศ พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานเพศชายมีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าเพศหญิง อาจเนื่องมาจากบุคลิกภาพของเพศชายมีลักษณะเป็นผู้นำ กล้าคิด กล้าทำ และกล้าเสี่ยง ทำให้ได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่าเพศหญิง จึงทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเพศชายมีมากกว่าเพศหญิง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อังคณา ธนานุภาพพันธุ์ และคนอื่น ๆ (2564) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษาของบริษัทธุรกิจให้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่แห่งหนึ่ง พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีอายุ 25 – 30 ปี มีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 37 – 42 ปี พนักงานที่มีอายุ 31 – 36 ปี มีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 25 – 30 ปี และพนักงานที่มีอายุ 37 – 42 ปี อาจเนื่องมาจากพนักงานที่มีอายุ 31 – 36 ปี มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 25 – 30 ปี จึงมีความละเอียดรอบคอบในการทำงานมากกว่า และผู้ที่มีอายุน้อยมีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าผู้ที่มีอายุมาก อาจเป็นเพราะมีความต้องการตำแหน่งหน้าที่การงานที่เติบโตขึ้น จึงทำให้มีความตั้งใจในการทำงานสูง เพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จของตัวเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปทิตตา จันทวงค์ (2559) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้าง มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ พบว่า พนักงานที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สถานภาพ พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเนื่องมาจากสถานภาพไม่ใช่อุปสรรคในการทำงาน ซึ่งงานที่มีประสิทธิภาพนั้นเกิดจากความตั้งใจในการทำงาน ความละเอียดรอบคอบ ความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย ทำให้ผลงานมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวีณา เปรมฤทัย (2556) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทประกันแห่งหนึ่ง พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ระดับการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเนื่องมาจากแต่ละองค์กรมีคู่มือในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีการจัดสรรงานให้เหมาะสมกับระดับการศึกษาของพนักงานแต่ละคน มีการจัดอบรมให้ความรู้แก่พนักงานอย่างสม่ำเสมอ มีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับระดับการศึกษาของพนักงาน จึงทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา The Factors Affecting Performance Efficiency among Employees in Machine Installed Production Line, Songkhla Province พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท มีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมมากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001 บาทขึ้นไป พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท มีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมมากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001 – 45,000 บาท และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45.001 บาทขึ้นไป อาจเนื่องมาจากค่าตอบแทนหรือรายได้เป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานตั้งใจปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ที่มีรายได้น้อยตั้งใจทำงานให้มีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อังคณา ธนานุภาพพันธุ์ และคนอื่น ๆ (2564) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษาของบริษัทธุรกิจให้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่แห่งหนึ่ง พบว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อายุการทำงาน พบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี มีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมมากกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงาน 10 ปีขึ้นไป พนักงานที่มีอายุการทำงาน 2 - 5 ปี มีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมมากกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงาน 6 - 9 ปี และพนักงานที่มีอายุการทำงาน 10 ปีขึ้นไป และพนักงานที่มีอายุการทำงาน 6 - 9 ปี มีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมมากกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงาน 10 ปีขึ้นไป กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุน้อยกว่าจะมีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่า อาจเนื่องมาจากพนักงานที่มีอายุน้อยมีความต้องการความก้าวหน้าและมั่นคงในหน้าที่การงาน หรือการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และเห็นว่าภายในองค์กรมีโอกาสเจริญเติบโตก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จึงตั้งใจทำงานให้มีประสิทธิภาพ เพื่อความเติบโตก้าวหน้าในหน้าที่การงานของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปทิตตา จันทวงค์ (2559) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้าง มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้าง มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิตที่ระดับ 0.01

สมมติฐานที่ 2 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

เพศ พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานเพศชายมีความภักดีต่อองค์กรมากกว่าเพศหญิง อาจเนื่องมาจากความภักดีเป็นความรู้สึกนึกคิดของแต่ละบุคคลที่มีความแตกต่างกัน การที่เพศชายมีความภักดีต่อองค์กรมากกว่าเพศหญิง อาจเป็นเพราะเพศหญิงเป็นเพศที่มีอารมณ์อ่อนไหวกว่า จึงส่งผลให้มีความรู้สึกภักดีต่อองค์กรน้อยกว่าเพศชาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภา จันทร์หล้า (2559) ศึกษาเรื่องความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อบริษัท โตโยต้า โกเซเอเชีย จำกัด จังหวัดชลบุรี พบว่า เพศที่แตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อบริษัท โตโยต้า โกเซเอเชีย จำกัด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีอายุ 25 - 30 ปี มีความภักดีต่อองค์กรโดยรวมมากกว่าอายุ 37 - 42 ปี พนักงานที่มีอายุ 31 - 36 ปี มีความภักดีต่อองค์กรโดยรวมมากกว่าอายุ 25 - 30 ปี และพนักงานที่มีอายุ 37 – 42 ปี อาจเนื่องมาจาก พนักงานที่มีอายุ 31 – 36 ปี มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 25 – 30 ปี จึงมีความภักดีต่อองค์กรมากกว่า และมีความต้องการที่จะเติบโตในหน้าที่การงานที่เพิ่มขึ้น ส่งผลให้มีความภักดีต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 37 – 42 ปี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปะการัง คณนาธรรม (2560) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงาน บริษัท ทางด่วนและรถไฟฟ้ากรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ธุรกิจรถไฟฟ้า พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สถานภาพ พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเนื่องมาจากองค์กรมีนโยบายหรือการบริหารงานที่มีความเหมาะสมกับพนักงานทุกคนในองค์กร โดยไม่แบ่งแยกว่าพนักงานนั้นจะอยู่ในสถานภาพใด จึงส่งผลให้สถานภาพไม่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จีรภัคร เอนกวิถี (2557) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความจงรักภักดีต่อองค์การของพนักงาน กรณีศึกษา โรงแรมเอเชีย แอร์พอร์ท พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งงาน วุฒิการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ระดับการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเนื่องมาจากพนักงานได้รับมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถและตามสาขาที่จบการศึกษา รวมทั้งประสบการณ์ในการ

ทำงานของพนักงาน ซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกหรือทัศนคติความภักดีต่อองค์กร ส่งผลให้ระดับการศึกษาไม่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธิดา ม่วงรุ่ง (2552 อ้างถึงใน กัญญภัทร นันทกิจทวี, 2564) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษา บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท มีความภักดีต่อองค์กรโดยรวมมากกว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001 บาทขึ้นไป พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท มีความภักดีต่อองค์กรโดยรวมมากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001 – 45,000 บาท และพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001 บาทขึ้นไป อาจเนื่องมาจากพนักงานที่มีรายได้น้อย ต้องการมีรายได้ที่เพิ่มสูงขึ้น และเห็นว่าองค์กรมีความมั่นคง จึงตั้งใจทำงานให้กับองค์กรเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปะการัง คณนาธรรม (2560) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงาน บริษัท ทางด่วนและรถไฟฟ้ากรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ธุรกิจรถไฟฟ้า พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อายุการทำงาน พบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีอายุการทำงาน น้อยกว่า 1 ปี มีความภักดีต่อองค์กรโดยรวมน้อยกว่าอายุการทำงาน 2 – 5 ปี พนักงานที่มีอายุการทำงาน น้อยกว่า 1 ปี มีความภักดีต่อองค์กรโดยรวมมากกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงาน 10 ปีขึ้นไป พนักงานที่มีอายุการทำงาน 6 – 9 ปี มีความภักดีต่อองค์กรโดยรวมมากกว่าอายุการทำงาน 10 ปีขึ้นไป อาจเนื่องมาจากพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า เห็นว่ามีโอกาสเติบโตก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จึงตั้งใจทำงาน เพื่อตำแหน่ง ค่าตอบแทน หรือสวัสดิการต่างๆที่เพิ่มขึ้น และต้องการทำงานในองค์กรต่อไปในระยะยาว จึงมีความภักดีต่อองค์กรมากกว่าผู้ที่มีอายุการทำงานมากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปะการัง คณนาธรรม (2560) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงาน บริษัท ทางด่วนและรถไฟฟ้ากรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ธุรกิจรถไฟฟ้า พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม, ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย, ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล, ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน, ด้านการบูรณาการทางสังคม, ด้านสิทธิส่วนบุคคล, ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน และด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร

จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูงมาก ซึ่งลักษณะคุณภาพชีวิตในการทำงานแต่ละด้านกับประสิทธิภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์กัน ดังนี้

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ทั้งนี้อาจเนื่องจาก แต่ละองค์กรมีเกณฑ์การพิจารณาการให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ จึงสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงาน ส่งผลให้พนักงานตั้งใจทำงานให้ออกมามีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัสวีภรณ์ วสุสิริกุล (2560) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ทั้งนี้อาจเนื่องจาก แต่ละองค์กรมีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานได้อย่างเหมาะสม ไม่เสี่ยงที่จะเกิดอันตรายกับพนักงาน ทำให้พนักงานรู้สึกปลอดภัย ไม่ต้องกังวลว่าจะได้รับอันตรายจากการทำงาน จึงสามารถสร้างสรรค์ผลงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฏฐรินีย์ พศวงษ์ (2555 อ้างถึงในนพรัตน์ วรสุข, 2563) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษา พนักงานธนาคารออมสิน ภาค 1 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน

ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานในทิศทางเดียวกัน

ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูงมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก พนักงานที่ทำงานมีประสิทธิภาพนั้นได้รับการอบรมพัฒนาความรู้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ และได้นำความรู้ความสามารถที่ได้รับการพัฒนามาปรับใช้กับการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลลิตา โมลจันทร์ (2555 อ้างถึงใน นพรัตน์ วรสุข, 2563) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิภาพการทำงาน: กรณีศึกษา ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตลพบุรี พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตลพบุรี ทุกด้านมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูงมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก พนักงานมีความเห็นว่าองค์กรที่ตนทำงานอยู่นั้นมีความมั่นคงและตนเองมีโอกาสที่จะเติบโตก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จึงตั้งใจทำงานให้มีประสิทธิภาพเพื่อความเจริญเติบโตก้าวหน้าในหน้าที่การงานของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัสวีภรณ์ วสุสิริกุล (2560) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าความมั่นคงของงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

ด้านการบูรณาการทางสังคม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูงมาก อาจเนื่องมาจาก การที่พนักงานได้ทำงานร่วมกันเป็นทีม มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันไม่ว่าจะเป็นความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานหรือระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความขัดแย้งในการทำงานจึงลดลง ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นพรัตน์ วรสุข

(2563) ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานธนาคารพาณิชย์ ย่านเพลินจิต พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

ด้านสิทธิส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูงมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การให้เกียรติซึ่งกันและกัน การเคารพการตัดสินใจโดยใช้มติเสียงส่วนใหญ่ การมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นพรัตน์ วรสุข (2563) ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานธนาคารพาณิชย์ ย่านเพลินจิต พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูงมาก อาจเนื่องมาจาก แต่ละองค์กรนั้นมีวันหยุดประจำปีและมีวันลาให้กับพนักงานตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งบางองค์กรอาจมีวันหยุดมากกว่าที่กฎหมายกำหนด ทำให้พนักงานได้พักผ่อน มีเวลาใช้ชีวิตส่วนตัว หรือมีเวลาทำกิจกรรมกับครอบครัวได้อย่างอิสระ ทำให้พนักงานมีความสุขกับชีวิตส่วนตัวควบคู่ไปกับการทำงาน จึงส่งผลให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลลิตา โมลจันทร์ (2555 อ้างถึงใน นพรัตน์ วรสุข, 2563) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิภาพการทำงาน: กรณีศึกษา ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตลพบุรี พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตลพบุรี ทุกด้านมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูงมาก อาจเนื่องมาจาก แต่ละองค์กรมีการทำประโยชน์ให้กับสังคม หรือมีความรับผิดชอบต่อสังคม ทำให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของ

องค์กร จึงตั้งใจทำงานที่มีประสิทธิภาพให้กับองค์กรเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพงศ์ รัตนุพงศ์ (2558) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานศูนย์ข่าว SMM พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทุกด้านอยู่ใน ระดับสูง เรียงลำดับความสำคัญจากความรวดเร็วในการทำงาน คุณภาพงาน และปริมาณงาน โดยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้ง 3 ด้าน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับระดับคุณภาพชีวิตใน การทำงาน โดยเฉพาะด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 4 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม, ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย, ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล, ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน, ด้านการบูรณาการทางสังคม, ด้านสิทธิส่วนบุคคล, ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน และด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูงมาก ซึ่งลักษณะคุณภาพชีวิตในการทำงานแต่ละด้านกับความภักดีต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กัน ดังนี้

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง อาจเนื่องมาจาก แต่ละองค์กรมีการจ้างงานและให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมาย และมีสวัสดิการช่วยเหลือต่างๆให้กับพนักงาน พนักงานจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน และเกิดเป็นความภักดีต่อองค์กรในที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิศาชล เรืองชู (2557) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีในองค์กรของพนักงานธนาคารแห่งชาติแห่งหนึ่งในประเทศไทย พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ทั้งนี้เพราะสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย

เป็นสิ่งจำเป็นที่จะช่วยให้พนักงานทำงานได้อย่างมีความสุข เป็นสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และช่วยให้พนักงานเกิดความภักดีต่อองค์กร เนื่องจากพนักงานรู้สึกว่าองค์กรมีการคำนึงถึงความปลอดภัยและมีการจัดสถานที่ทำงานให้ตนเองอย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มัทวัน เลิศวุฒิวงศา (2564) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานเอกชน กรณีศึกษาบริษัทจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูงมาก อาจเนื่องมาจาก พนักงานมีโอกาสได้พัฒนาความรู้ความสามารถ จนเกิดเป็นความเชี่ยวชาญในงานและมีทักษะในการทำงานใหม่ๆ ทำให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง ส่งผลให้ได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเพิ่มค่าตอบแทน ทำให้พนักงานรู้สึกว่าตนเองประสบความสำเร็จในการทำงาน จนเกิดเป็นความภักดีต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มัทวัน เลิศวุฒิวงศา (2564) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานเอกชน กรณีศึกษาบริษัทจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถ มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง

ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูงมาก อาจเนื่องมาจาก องค์กรได้มีการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้กับพนักงานอย่างยุติธรรม เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ทำให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ส่งผลให้พนักงานมีความภักดีต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญภัทร นันทกิจทวี (2564) ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีองค์การและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ พบว่า คุณภาพ

ชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

ด้านการบูรณาการทางสังคม มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูงมาก อาจเนื่องมาจาก พนักงานให้ความสำคัญกับเพื่อนร่วมงาน เพราะเป็นผู้ที่ใกล้ชิดและเกี่ยวข้องโดยตรงกับการทำงาน เมื่อมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ก็จะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้สามารถทำงานได้อย่างมีความสุข ส่งผลให้พนักงานเกิดความภักดีต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มัทวัน เลิศวุฒิวงศา (2564) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานเอกชน กรณีศึกษาบริษัทจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคม มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านสิทธิส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูงมาก อาจเนื่องจาก พนักงานทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ มีความเท่าเทียมเสมอภาคกัน เคารพสิทธิซึ่งกันและกัน ทำให้ลดความขัดแย้งภายในองค์กร พนักงานจึงทำงานได้อย่างเต็มที่ ส่งผลให้มีความภักดีต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญภาภัญ เจริญชันษา (2561) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและความจงรักภักดีของพนักงานสินเชื่อธุรกิจรายใหญ่ธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิทธิส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงาน

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูงมาก อาจเนื่องมาจาก องค์กรจัดเวลาทำงานได้อย่างเหมาะสม มีสวัสดิการด้านการลางานที่ดี มีอุปกรณ์หรือเทคโนโลยีที่ช่วยสนับสนุนการทำงาน ทำให้งานสำเร็จได้อย่างรวดเร็ว พนักงานจึงมีเวลาใช้ชีวิตส่วนตัวควบคู่ไปกับการทำงานได้อย่างสมดุล ส่งผลให้พนักงานมีความภักดีต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิศาชล เรืองชู (2557) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีในองค์กรของพนักงานธนาคารแห่งชาติแห่งหนึ่งในประเทศไทย พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูงมาก อาจเนื่องจากการที่องค์กรมีความรับผิดชอบต่อสังคมและสร้างประโยชน์ให้กับสังคมอย่างสม่ำเสมอ ทำให้พนักงานมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กร ส่งผลให้พนักงานมีความภักดีต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิศาชล เรืองชู (2557) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีในองค์กรของพนักงานธนาคารแห่งชาติแห่งหนึ่งในประเทศไทย พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

สมมติฐานที่ 5 ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร, ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูงมาก ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรแต่ละด้านกับประสิทธิภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์กัน ดังนี้

ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูงมาก อาจเป็นเพราะองค์กรและพนักงานมีเป้าหมายที่สอดคล้องกัน ทำให้พนักงานเกิดการยอมรับและเชื่อมั่นในองค์กร เมื่อพนักงานมีความรู้สึกเชิงบวกต่อองค์กร จึงทุ่มเทความสามารถในการทำงานให้กับองค์กร ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุดารัตน์ มากะเรือน (2564) ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การที่มความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

ในระดับความสัมพันธ์สูงมาก อาจเนื่องมาจาก องค์กรมีการส่งเสริมให้พนักงานตั้งใจทำงานอย่างสม่ำเสมอ เช่น การจัดอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ในการทำงาน ทำให้พนักงานรู้สึกว่าองค์กรมีความตั้งใจที่จะพัฒนาความรู้ความสามารถให้กับพนักงาน และรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พนักงานจึงใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ งานที่ออกมาจึงมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกียรติพงศ์ ศิรินิภาวงศ์ (2564) ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำและองค์กรแห่งความสุขที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ สายบัตรเครดิต สำนักงานใหญ่ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูงมาก อาจเนื่องมาจาก การที่พนักงานต้องการที่จะอยู่กับองค์กรต่อไปในระยะยาว จึงมีการพัฒนาและตั้งใจในการทำงานให้ออกมามีประสิทธิภาพเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกียรติพงศ์ ศิรินิภาวงศ์ (2564) ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำและองค์กรแห่งความสุขที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ สายบัตรเครดิต สำนักงานใหญ่ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

สมมติฐานที่ 6 ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร, ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูงมาก ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรแต่ละด้านกับความภักดีต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กัน ดังนี้

ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ใน

ทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูงมาก อาจเนื่องมาจาก พนักงานยอมรับและเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร รวมไปถึงพนักงานในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน จึงมีความรู้สึกเชิงบวกต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อหัวหน้างาน และต่อองค์กร จึงส่งผลให้เกิดความภักดีต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญภาภัญ เจริญชันษา (2561) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและความจงรักภักดีของพนักงานสินเชื่อธุรกิจรายใหญ่ธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์การของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูงมาก อาจเนื่องมาจาก พนักงานทุ่มเทความสามารถในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย จึงทำให้งานเกิดความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกดีเมื่อทำงานได้สำเร็จ และส่งผลให้เกิดความภักดีต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญภาภัญ เจริญชันษา (2561) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและความจงรักภักดีของพนักงานสินเชื่อธุรกิจรายใหญ่ธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์การของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูงมาก อาจเนื่องมาจาก พนักงานมีความคาดหวังที่จะเติบโตก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จึงตั้งใจทำงานให้กับองค์กรต่อไปในระยะยาว และคิดว่าการลาออกอาจทำให้สูญเสียผลประโยชน์ต่างๆที่เคยได้รับจากองค์กร รวมไปถึงสูญเสียมิตรภาพในที่ทำงาน ส่งผลให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความคงอยู่ มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญธิภา แก้วแสง (2559) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก และด้านการรับรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเป็นความสัมพันธ์กันในระดับสูง

สมมติฐานที่ 7 ประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน, ด้านปริมาณงาน, ด้านเวลา, ด้านค่าใช้จ่าย และด้านวิธีการ มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูงมาก ซึ่งประสิทธิภาพในการทำงานแต่ละด้านกับความภักดีต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กัน ดังนี้

ด้านคุณภาพของงาน มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูงมาก อาจเนื่องมาจาก พนักงานทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง ไม่มีข้อผิดพลาด และทำงานได้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด ทำให้ผู้บังคับบัญชาพึงพอใจและประเมินผลการทำงานประจำปีให้ในระดับดี ทำให้พนักงานรู้สึกมีขวัญและกำลังใจในการทำงานและส่งผลให้พนักงานมีความภักดีต่อองค์กรเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญภัทร นันทกิจทวี (2564) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีองค์การและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ โดยภาพรวมและรายข้อ ความจงรักภักดีองค์การมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

ด้านปริมาณงาน มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูงมาก อาจเนื่องมาจาก พนักงานได้รับมอบหมายงานในปริมาณที่เหมาะสมกับกำลังความสามารถในการทำงานในแต่ละวัน ทำให้พนักงานสามารถทำงานได้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด พนักงานจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและมีความสุขในการทำงาน ส่งผลให้เกิดความภักดีต่อองค์กรในที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญภัทร นันทกิจทวี (2564) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีองค์การและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ พบว่า ความจงรักภักดีองค์การมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

ด้านเวลา มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูงมาก อาจเนื่องมาจากองค์กรมีกระบวนการต่างๆในการทำงานที่สามารถสนับสนุนการทำงานของพนักงาน ทำให้พนักงานสามารถทำงานได้เร็วขึ้น และส่งงานได้ตรงตามเวลาที่กำหนด ทำให้พนักงานสามารถบริหารจัดการงานได้ดี จึงเกิดความรู้สึกดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย ต่อหัวหน้างาน และต่อองค์กร ส่งผลให้พนักงานเกิดความภักดีต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญภัทร นันทกิจทวี (2564) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีองค์การและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ โดยภาพรวมและรายข้อ ความจงรักภักดีองค์การมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

ด้านค่าใช้จ่าย มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูงมาก อาจเนื่องมาจาก การที่พนักงานสามารถใช้ทรัพยากรในการทำงานได้อย่างคุ้มค่า หรือหาวิธีการทำงานที่ช่วยให้องค์กรสามารถลดค่าใช้จ่ายได้ เมื่อองค์กรลดค่าใช้จ่ายได้ก็จะมีกำไรมากขึ้น และตอบแทนกลับคืนพนักงานด้วยค่าตอบแทนหรือสวัสดิการต่างๆ ทำให้พนักงานรู้สึกคุ้มค่าที่ได้ทำงานให้กับองค์กร ทำให้พนักงานเกิดความภักดีต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญภัทร นันทกิจทวี (2564) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีองค์การและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ พบว่า ความจงรักภักดีองค์การมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

ด้านวิธีการ มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูงมาก อาจเนื่องมาจาก องค์กรมีอุปกรณ์ในการทำงานหรือเครื่องมือที่ทันสมัยมาใช้ในการทำงาน ทำให้พนักงานสามารถทำงานได้ดีและมีคุณภาพ พนักงานจึงรู้สึกว่าองค์กรให้ความสำคัญกับการทำงานของพนักงานที่ได้จัดหาเครื่องมือต่างๆมาช่วยในการทำงาน พนักงานจึงมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและทำให้เกิดความภักดีต่อองค์กรในที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญภัทร นันทกิจทวี (2564) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การที่มีความสัมพันธ์ต่อ

ความจงรักภักดีองค์การและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ โดยภาพรวมและรายข้อ ความจงรักภักดีองค์การมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากกการศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานและความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. จากการศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานและความภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน ได้แก่ ด้านเพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุการทำงาน ดังนั้น องค์กรควรมอบหมายงานที่มีความท้าท้ายมากขึ้น หรืองานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานมากขึ้นให้กับพนักงาน มีการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงานในหลายๆด้านให้กับพนักงานอย่างเท่าเทียมทั้งเพศชายและเพศหญิง มีการกำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ มีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรม เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้พนักงานสร้างสรรค์ผลงานให้มีประสิทธิภาพและทำงานกับองค์กรต่อไปในระยะยาว

2. จากการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม, ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย, ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล, ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน, ด้านการบูรณาการทางสังคม, ด้านสิทธิส่วนบุคคล, ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน และด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูงมาก ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ไม่ว่าจะเป็นการให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ การจัดสถานที่ทำงานให้เหมาะสมกับงานแต่ละประเภท มีนโยบายในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งให้กับพนักงานอย่างเหมาะสมและชัดเจน เพื่อให้พนักงานทราบถึงเส้นทางการเติบโตก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่งเสริมการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. จากการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม, ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย, ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล, ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน, ด้านการบูรณาการทางสังคม, ด้านสิทธิส่วนบุคคล, ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน และด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูงมาก ดังนั้น องค์กรควรมีนโยบายหรือวิธีการต่างๆที่ส่งเสริมให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี เพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงาน ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ มีการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้พนักงานรู้สึกคุ้มค่าและรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ มีการมอบรางวัลให้กับพนักงานที่มีผลงานดีเด่น เพื่อเป็นการส่งเสริมให้พนักงานเกิดความผูกพันกับองค์กร และมีความภักดีต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

4. จากการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานและความภักดีต่อองค์กรในทิศทางเดียวกัน โดยทุกด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร, ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี ทำให้พนักงานรู้สึกมีความสุขในการทำงาน ส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของพนักงานในองค์กร สร้างความเชื่อมั่นในการบริหารงานของผู้บริหารในองค์กร สร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน ทำให้พนักงานมีความคิดเชิงบวกต่องานที่ได้รับมอบหมายและต่อองค์กร เพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทำงานกับองค์กรต่อไปในระยะยาว

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร ดังนั้น การศึกษาครั้งต่อไป ควรศึกษาในกลุ่มคน Generation อื่นด้วย เพื่อให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ที่อาจมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และความภักดีต่อองค์กรแตกต่างจากกลุ่มคน Generation Y

2. ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะพนักงานบริษัทเอกชน ดังนั้น การศึกษาครั้งต่อไป ควรศึกษาในกลุ่มอาชีพอื่นด้วย เช่น ข้าราชการ ผู้เชี่ยวชาญด้านอาชีพ เป็นต้น เพื่อให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ที่อาจมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และความภักดีต่อองค์กรแตกต่างจากกลุ่มอาชีพพนักงานบริษัทเอกชน

3. ในการศึกษาครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการศึกษา ควรทำการศึกษาโดยใช้วิธีอื่นๆ ร่วมกับแบบสอบถาม เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ เป็นต้น เพื่อให้ทราบข้อมูลเชิงลึกอื่นๆ นอกเหนือจากข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม สามารถนำผลการวิจัยมาปรับปรุงพัฒนาได้อย่างครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

4. ควรศึกษาตัวแปรด้านอื่น ๆ เช่น ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร ความสุขในการทำงาน ที่อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานและความภักดีต่อองค์กรของพนักงาน เพื่อเป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและความภักดีองค์กรของพนักงาน นอกเหนือจากคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร

5. สามารถนำผลการวิจัยนี้ไปเป็นแนวทางในการทำวิจัยครั้งต่อไป โดยทำการศึกษาในเชิงคุณภาพเพื่อเรียนรู้ถึงความต้องการของพนักงาน รวมถึงอุปสรรคและวิธีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กร เพื่อให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี และมีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานและมีความภักดีต่อองค์กร

บรรณานุกรม

Anitha, J. (2014). Determinants of employee engagement and their impact on employee performance. International Journal of Productivity and Proformance Management, 63, 308-323.

Farid, H., Izadi, Z., Ismail, I. A., และ Alipour, F. (2015). Relationship between quality of worklife and organizational commitment among lecturers in a Malaysian public research university. The Social Science Journal, 52(1), 54-61.

Jobthai. (2022). งาน 5 เขตในกรุงเทพฯ ที่มีตำแหน่งงานมากที่สุด. สืบค้นจาก https://blog.jobthai.com/jobs-update/

Muhammad, A. (2017). The Effect of Orgnizational Culture and Leadershop Style towards Employee Engagement and Their Impact towards Employee Loyalty. Asian Journal of Technology and Management Research, 7, 8-9.

Turner, R. C., และ Carlson, L. (2003). Indexes of item-objective congruence for multidimensional items. International journal of testing, 3(2), 163-171.

กฤตติยา ชินเดช. (2564). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์. (ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

กฤษฎา เชียรวัฒนสุข, สุรพร อ่อนพุทธา, และ สุพรรณษา ฟักขำ. (2561, ม.ค.-มิ.ย.). ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำ รูปแบบภาวะผู้ตามกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเม็กเทค แมนูแฟคเจอริ่ง วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา, 7(1), 25-34.

กัญญภัทร นันทกิจทวี. (2564). คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีองค์การและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. (สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

กัญศิฌา ศรีสุริยงค์. (2561). ความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติเขาใหญ่. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, กรุงเทพฯ.

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2549). สถิติสำหรับงานวิจัย. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กิตติยา ฐิติคุณรัตน์. (2556). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ซันไชน์อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด. (ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, กรุงเทพฯ.

เกียรติพงศ์ ศิรินิภาวงศ์. (2564). ภาวะผู้นำและองค์กรแห่งความสุขที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ สายบัตรเครดิต สำนักงานใหญ่. (สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

จรัส สุวรรณมาลา. (2556). ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารงานคลังสาธารณะ. กรุงเทพฯ: คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จริยา ลาดคำกรุง. (2559). ผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความยุติธรรมในองค์การ ที่ส่งผลต่อความผูกพันธ์ต่อองค์การ : กรณีอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดจังหวัดระยอง. (ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.

จารุนันท์ อิทธิอาวัชกุล. (2553). บริหารคนเหนือตำรา 2. กรุงเทพธุรกิจ.

จิตภาพร เกษประดิษฐ์. (2563). อิทธิพลของสวัสดิการ วัฒนธรรมองค์การ ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

จีรภัคร เอนกวิถี. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความจงรักภักดีต่อองค์การของพนักงาน กรณีศึกษา โรงแรมเอเชีย แอร์พอร์ท มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2553). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ: เทพเนรมิตการพิมพ์.

ญภาภัญ เจริญชันษา. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานความผูกพันต่อองค์กรและความจงรักภักดีของพนักงานสินเชื่อธุรกิจรายใหญ่ธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง. (ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

ณัฐกานต์ จงวิมาณสินธุ์. (2564). ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน ความสุขในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์การของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในกรุงเทพมหานคร. (ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

ณัฐธิดา สกุลตันติเมธา. (2559). การศึกษาลักษณะบุคคล วิถีชีวิต กระบวนการทำงาน และแรงจูงใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการกลุ่ม Gen Y ในเขตกรุงเทพมหานคร. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.

ณิชกานต์ เพชรปานกัน. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความภักดีต่อองค์การของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. วารสารบัณฑิตศึกษา : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 2(2), 176-192.

เดชพงศ์ โพธิสุวรรณ. (2560). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กรภาคเอกชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. (ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.

ธัญธิภา แก้วแสง. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์). วารสารวิชาการ Veridian E-Journal กลุ่มมนุษย์ศาสตร์และศิลปะ, 9(3).

ธิดารัตน์ สินแสง. (2556). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน TMB ในเขตธุรกิจสมุทรปราการ. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.

นพรัตน์ วรสุข. (2563). คุณภาพชีวิตที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ ย่านเพลินจิต. (สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

นริศรา ครันเล็ก. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ความผูกพันธ์ต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการทำงาน กรณีศึกษา พนักงานบริษัทลีโอ โกลบอล โลจิสติกส์ จำกัด. (ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.

นวันธร ใจแคล้ว. (2560). การศึกษาปัจจัยด้านอารมณ์และบุคลิกภาพ สัมพันธภาพในการทำงานและวัฒนธรรมการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ : ศึกษากรณีของพนักงาน Generation Y ในเขตบางรัก เขตคลองเตย เขตสาธร และ เขตห้วยขวาง. (การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.

นันทนา ละม่อม. (2560). การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อความสุขในการทำงานระหว่างพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี. (การค้นคว้าอิสระหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.

น้ำทิพย์ แซ่เฮ้ง. (2557). การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง. (สารนิพนธ์ บธ.ม.).

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพมหานคร.

นิจชิตา ชัยณรงค์. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงแรม; กรณีศึกษาโรงแรมวังใต้ จังหวัดสุราษฎร์ธานี. (ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร, กรุงเทพฯ.

นิติพล ภูตะโชติ. (2557). พฤติกรรมองค์การ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: กรุงเทพฯ วี.พริ้น. (1991) จำกัด.

นิศาชล เรืองชู. (2557). คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีในองค์กรของพนักงานธนาคารต่างชาติแห่งประเทศไทย. (ปริญญานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

บุญเจือ วงษ์เกษตร. (2557). คุณภาพชีวิตการทำงานกับการเพิ่มผลผลิต. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป). มหาวิทพยาลัยบูรพา.

ปชานนท์ ชนะราวี. (2556). ความจงรักภักดี. สืบค้นจาก http://pachanon.blogspot.com/2013/06/lotalty-power-of-development-and-outlast.html

ปทิตตา จันทวงค์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้าง มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.

ประภาพรรณ พนันเภาว์. (2557, มกราคม-เมษายน). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงบประมาณกรุงเทพมหานคร วารสารวิชาการ Veridian E-Journal, 7(1).

ปวีณา เปรมฤทัย. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง. (สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

ปะการัง คณนาธรรม. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานบริษัททางด่วนและรถไฟฟ้ากรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ธุรกิจรถไฟฟ้า. (สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

ปัณณธณร เธียรชัยพฤกษ์. (2560, เมษายน-มิถุนายน). การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ. วารสาร มจธ สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 6(2).

เปรมกมล หงษ์ยนต์. (2562). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าผ่านทางแอพพลิเคชั่นออนไลน์ (ลาซาด้า) ของผู้บริโภคยุคดิจิทัลในกรุงเทพมหานคร. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสยาม, กรุงเทพฯ.

พรทิพย์ ไชยฤกษ์. (2555). ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุลคากรสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์กรมหาชน). (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี, นครราชสีมา.

พระมหาคณาธิป จันทร์สง่า. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตสำนักงาน เขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร. (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสยาม, กรุงเทพฯ.

พัชรกันย์ เมธาอัครเกียรติ, และ วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2561). อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ หัวหน้างาน และทีมงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการสร้างนวัตกรรมระดับบุคคลผ่านสมรรถนะหลักของบุคลากร ในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ, 11(2).

พัชรินทร์ คีรีเมฆ. (2560). ความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.

พัสวีภรณ์ วสุสิริกุล. (2560). ความผูกพันต่อองค์การ และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี (ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

มัทวัน เลิศวุฒิวงศา. (2564). ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานเอกชน กรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. (สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

ระวีวรรณ ศรีคต. (2558). ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ. (ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, ยะลา.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2554). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2554. กรุงเทพ:

ราชบัณฑิตยสถาน.

วรรณา วงษ์ธง. (2558). แนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปกร. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, นครปฐม.

วัชรพงศ์ สีดาน้อย. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างความจงรักภักดีต่อองค์กรกับผลการดำเนินงาน ของโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.

วัชราภรณ์ ใบยา. (2557). ความคิดเห็นที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกองอาคารสถานที่ มหาวิทยาลัยบูรพา. (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

วิเชียร เกตุสิงห์. (2543). คู่มือการวิจัย:การวิจัยเชิงปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์และทำปกเจริญผล.

วิภา จันทร์หล้า. (2559). ความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อบริษัทโตโยต้า โกเซ เอเชีย จำกัด จังหวัดชลบุรี. (งานนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, กรุงเทพฯ.

วีราภรณ์ บุตรทองดี. (2557). การศึกษาทัศนคติต่อการทำงานองค์กร และความจงรักภักดีของ พนักงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.

ศรุต กาญจนหิรัญ. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงคุณภาพชีวิตในการ ทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ : กรณีศึกษาพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในประเทศไทย. (ปริญญามหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.

สมพงศ์ รัตนนุพงศ์. (2558). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพกับประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ข่าว SMM. (สารนิพนธ์หลักสูตรพัฒนาแรงงานและสวัสดิการ มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.

สมพงศ์ รัตนุพงศ์. (2558). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ศูนย์ข่าว SMM. (สารนิพนธ์การพัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สมพิศ สุวรรณชัย. (2558). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สระแก้ว เขต 1. (สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

สรนันท์ บางแสง. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันธ์ต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เบอร์ลี่ ยุคเกอร์ จำกัด (มหาชน). (ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.

สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์. (2563). เจาะเทรนด์โลก 2021. สืบค้นจาก https://www.tcdc.or.th/th/all/service/resource-center/e-book/27494-Trend-2021-Reform-this-Moment

สุดารัตน์ มากะเรือน. (2564). แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. (สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

สุธาริณี วงค์ใหญ่. (2563). การพัฒนาองค์การและการมีส่วนร่วมในงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. (สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

สุรเดช เตชวาทกุล. (2563). วัฒนธรรมองค์การและแรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บี.ที. เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด. (ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. (ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.

อังคณา ธนานุภาพพันธุ์, พงศ์พันธ์ ศรีเมือง, และ โสภณ สระทองมา. (2564, มกราคม-เมษายน). วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 7(1).

อัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล. (2557). การวิจัยเพื่อสร้างดัชนีคุณภาพชีวิตในการทำงานและคุณภาพชีวิตทั่วไป รายงานสัมมนาเรื่องการวิจัยและพฤติกรรมไทย. กรุงเทพมหานคร: รุ่งศิลป์.

อัลญาณ์ สมุห์เสนีโต. (2562). ประชากรและการจัดการสุขภาพ = Population and health Management. (คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี, ปัตตานี.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อใช้ในการวิจัย
เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร
ที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานและความภักดีต่อองค์กร
ของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ ประกอบด้วย 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับความภักดีต่อองค์กร

ผู้วิจัยขอความกรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบถ้วนทุกข้อ และตอบให้ตรงกับสภาพความเป็นจริงที่สุด ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามฉบับนี้จะนำเสนอโดยภาพรวม ไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อการประกอบอาชีพของท่าน ข้อมูลนี้จะนำไปใช้เพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้น

ขอขอบคุณสำหรับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามชุดนี้

แบบสอบถาม คัดกรองกลุ่มเป้าหมายก่อนเริ่มทำแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่อง ( ) ให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

1.ท่านเป็นผู้ที่มีอายุอยู่ในช่วง 25-42 ปี หรือไม่

( ) ใช่ ( ) ไม่ใช่

2.ท่านทำงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครหรือไม่

( ) ใช่ ( ) ไม่ใช่

หมายเหตุ หากผู้ตอบแบบสอบถามตอบว่า “ไม่ใช่” ในข้อใดข้อหนึ่ง จะไม่สามารถเริ่มทำแบบสอบถามได้และยุติการทำแบบสอบถามได้ทันทีโดยไม่มีผลกระทบต่อการประกอบอาชีพของท่านหรือเสียผลประโยชน์ใดๆ

<u>ส่วนที่ 1</u> ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (✓)ลงในช่อง ( ) ให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

1. เพศ

( ) ชาย ( ) หญิง

2. อายุ

( ) 25 - 30 ปี ( ) 31 - 36 ปี

( ) 37 - 42 ปี

3. สถานภาพ

( ) โสด ( ) สมรส

( ) หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา

( ) ต่ำกว่าปริญญาตรี ( ) ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

( ) สูงกว่าปริญญาตรี

5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

( ) น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท ( ) 15,001 – 25,000 บาท

( ) 25,001 – 35,000 บาท ( ) 35,001 – 45,000 บาท

( ) 45,001 บาท ขึ้นไป

6. อายุการทำงาน

( ) ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี ( ) 2 – 5 ปี

( ) 6 – 9 ปี ( ) 10 ปีขึ้นไป

<u>ส่วนที่ 2</u> แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องว่างที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)
1.ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม					
1.1 ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการดำรงชีพ					
1.2 ท่านได้รับการประเมินผลการทำงานอย่างยุติธรรม					
1.3 ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย					
1.4 ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน					
2.ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย					
2.1 สถานที่ทำงานของท่าน ไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพของท่าน					
2.2 องค์กรมีระบบรักษาความปลอดภัยอย่างเคร่งครัด					
2.3 สถานที่ทำงานของท่านมีการจัดให้ถูกสุขลักษณะ					
2.4 สถานที่ทำงานของท่านมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน					
3.ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล					
3.1 องค์กรของท่านมีการจัดอบรม พัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคลากรอยู่เสมอ					
3.2 องค์กรของท่านส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน					
3.3 ท่านมีอิสระในการนำความรู้ความสามารถมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่					
3.4 ท่านได้ปฏิบัติงานที่มีความหลากหลาย ทำให้มีความรู้ความสามารถมากขึ้น					

4.ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน					
4.1 องค์กรของท่านเลื่อนตำแหน่งให้พนักงานทุกปี					
4.2 องค์กรของท่านพิจารณาความดีความชอบอย่างเสมอภาค					
4.3 ท่านได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งตามความรู้ความสามารถ					
4.4 งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพ					
5.ด้านการบูรณาการทางสังคม					
5.1 ผู้บังคับบัญชาของท่านยอมรับผลการปฏิบัติงานของท่าน					
5.2 ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเป็นกันเองกับท่าน					
5.3 ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนการทำงานร่วมกันเป็นทีม					
5.4 บุคลากรในองค์กรของท่านให้เกียรติซึ่งกันและกัน					
5.5 ท่านมีความสุขที่ได้ร่วมงานกับทีมงานในปัจจุบัน					
6.ด้านสิทธิส่วนบุคคล					
6.1 องค์กรของท่านมีการบริหารจัดการเกี่ยวกับการเคารพสิทธิซึ่งกันและกัน					
6.2 องค์กรของท่านมีการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้เกิดการเคารพในสิทธิส่วนตัว					
6.3 ท่านมีอิสระในการพูดหรือแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน					
6.4 ท่านเคารพการตัดสินใจโดยใช้มติเสียงส่วนใหญ่					
6.5 ท่านยอมรับความขัดแย้งทางความคิดของเพื่อนร่วมงาน					
7.ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน					
7.1 ท่านสามารถจัดการงานที่ยุ่งยากได้โดยที่ไม่ส่งผลกระทบกับชีวิตส่วนตัว					
7.2 ท่านแบ่งเวลางานและเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม					
7.3 ท่านมีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ					

7.4 องค์กรของท่านจัดตารางเวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างลงตัว					
7.5 การปฏิบัติงานในองค์กรของท่านสามารถยืดหยุ่นได้					
8. ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม					
8.1 องค์กรของท่านสนับสนุนให้พนักงานเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสังคมอย่างต่อเนื่อง					
8.2 องค์กรของท่านสนับสนุนให้พนักงานมีส่วนร่วมในโครงการที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม					
8.3 องค์กรของท่านสนับสนุนให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชนที่อาศัยอยู่					
8.4 ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสังคมขององค์กรและหน่วยงานอื่นๆที่จัดขึ้น					
8.5 ท่านให้ความสำคัญกับประโยชน์ของส่วนรวมและมีความรับผิดชอบต่อสังคม					

<u>ส่วนที่ 3</u> แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันธ์ต่อองค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ในช่องว่างที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)
1. ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร					
1.1 ท่านยอมรับนโยบาย เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร					
1.2 ท่านเชื่อมั่นในการบริหารงานของผู้บริหาร					
1.3 ท่านยินดีที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร					
1.4 ท่านมีส่วนที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ					
1.5 ท่านมีความรู้สึกว่าเป้าหมายของท่านและองค์กรเหมือนกัน					

2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร					
2.1 ท่านตั้งใจทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่					
2.2 ท่านเต็มใจทำงานในวันหยุดหรือทำงานล่วงเวลา หากมีความจำเป็นที่จะต้องพึ่งพาการปฏิบัติงานของท่าน					
2.3 ท่านรู้สึกมีความสุขเมื่อทำงานได้สำเร็จ					
2.4 ท่านสามารถแก้ไขอุปสรรคในการทำงานได้					
2.5 ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่					
2.6 ท่านยินดีปฏิบัติหน้าที่แทนเพื่อนร่วมงานที่มีความจำเป็นต้องลาหยุดงาน					
3. ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร					
3.1 ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร					
3.2 ท่านภูมิใจที่จะบอกผู้อื่นว่าท่านทำงานที่องค์กรแห่งนี้					
3.3 ท่านคิดว่าองค์กรปฏิบัติกับท่านเสมือนเป็นสมาชิกในครอบครัว					
3.4 ท่านคิดว่าเป็นการตัดสินใจที่ถูกต้องที่ทำงานในองค์กรปัจจุบันนี้					
3.5 ท่านไม่สนใจคำเชิญชวนให้ไปทำงานที่องค์กรอื่น					

<u>ส่วนที่ 4</u> แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ในช่องว่างที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ประสิทธิภาพในการทำงาน	**ระดับความคิดเห็น**				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)
1. ด้านคุณภาพของงาน					
1.1 ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง ไม่มีความผิดพลาด					

1.2 ท่านสามารถทำงานได้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด					
1.3 ท่านนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานเพื่อให้เกิดความรวดเร็ว					
1.4 ผู้บังคับบัญชาพึงพอใจในผลงานของท่านเสมอ					
2.ด้านปริมาณงาน					
2.1 ท่านทำงานได้ตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแต่ละวัน					
2.2 ท่านทำงานได้มากกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแต่ละวัน					
2.3 ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายในแต่ละวันมีความเหมาะสม					
2.4 ผู้บังคับบัญชาจัดงานอย่างเป็นระบบทำให้เกิดความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน					
3.ด้านเวลา					
3.1 ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงภายในเวลาที่กำหนด					
3.2 กระบวนการในการปฏิบัติงานมีความรวดเร็ว สามารถส่งงานได้ตรงตามที่กำหนด					
3.3 ท่านสามารถบริหารเวลาในการทำงานได้อย่างเหมาะสม					
3.4 ผู้บังคับบัญชาของท่านจัดบุคคลากรอย่างเพียงพอกับปริมาณงาน					
4.ด้านค่าใช้จ่าย					
4.1 ท่านใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า					
4.2 ท่านช่วยองค์กรประหยัดพลังงาน เพื่อลดค่าใช้จ่าย					
4.3 ท่านหาวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ เพื่อลดค่าใช้จ่ายให้กับองค์กร					
4.4 องค์กรมีนโยบายให้บุคคลากรปฏิบัติตามเพื่อลดค่าใช้จ่าย					
4.5 องค์กรมีการบันทึกสถิติค่าใช้จ่ายเพื่อประเมินความคุ้มค่า					

5.ด้านวิธีการ					
5.1 องค์กรนำเครื่องมือทันสมัยมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน					
5.2 องค์กรมีการใช้ระบบคอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงาน					
5.3 องค์กรมีการจัดกระบวนการทำงานที่เหมาะสมกับค่าใช้จ่าย					
5.4 องค์กรได้มีการนำเทคนิคใหม่ๆ มาปรับใช้กับการทำงาน					
5.5 องค์กรได้นำวิธีการจากแหล่งเรียนรู้ภายนอกมาปรับใช้กับกระบวนการปฏิบัติงาน					

<u>ส่วนที่ 5</u> แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความภักดีต่อองค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ในช่องว่างที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ความภักดีต่อองค์กร	**ระดับความคิดเห็น**				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)
1.ด้านจิตใจ					
1.1 ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรแห่งนี้					
1.2 งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่ท่านรักและเต็มใจที่จะปฏิบัติ					
1.3 ท่านรู้สึกว่าคนในองค์กรมีความผูกพันเหมือนคนในครอบครัว					
1.4 ท่านมีความสุขที่ได้ทำงานในองค์กรแห่งนี้					
1.5 ท่านรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรเท่าเทียมกับพนักงานคนอื่น					
1.6 ท่านรู้สึกมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน					
2.ด้านความคงอยู่					
2.1 องค์กรของท่านทำให้คุณภาพชีวิตของท่านดีขึ้น					

2.2 ท่านต้องการที่จะทำงานในองค์กรแห่งนี้จนเกษียณอายุ					
2.3 ท่านยอมรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆได้ เพื่อการพัฒนาองค์กร					
2.4 ท่านจะทำงานในองค์แห่งนี้ต่อไปแม้ว่าจะมีองค์กรอื่นเสนอผลตอบแทนที่ดีกว่า					
2.5 ท่านรู้สึกคุ้มค่าที่ได้อุทิศตนทำงานให้กับองค์กร					
3.ด้านบรรทัดฐาน					
3.1 ท่านคิดว่าองค์กรของท่านให้ค่าตอบแทนมากกว่าที่อื่น					
3.2 ท่านพยายามหาวิธีใหม่ๆมาปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ					
3.3 เมื่อท่านปฏิบัติงานให้กับองค์กรนานขึ้น ท่านรู้สึกว่าท่านมีความภักดีต่อองค์กร					
3.4 ท่านคิดว่าเมื่อองค์กรให้สิ่งดีๆแก่ท่าน ท่านควรปฏิบัติงานตอบแทนองค์กร					
4.ด้านพฤติกรรม					
4.1 ท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ					
4.2 ท่านมักคำนึงถึงการกระทำที่อาจส่งผลกระทบต่อองค์กร					
4.3 หากมีผู้อื่นให้ร้ายต่อองค์กร ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและแก้ไขให้ถูกต้องทันที					
4.4 ท่านรักษาผลประโยชน์และชื่อเสียงขององค์กรเสมอ					
4.5 ท่านจะไม่นำข้อมูลที่เป็นความลับขององค์กรไปเผยแพร่					
4.6 ท่านยินดีปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย					

ภาคผนวก ข
ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์
(Item-objective Congruence Index: IOC)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ			IOC= ΣR / N	สรุปผล
	1	2	3		
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม					
1. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการดำรงชีพ	1	1	1	1	ใช้ได้
2. ท่านได้รับการประเมินผลการทำงานอย่างยุติธรรม	1	1	1	1	ใช้ได้
3. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย	1	1	1	1	ใช้ได้
4. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	1	1	1	1	ใช้ได้
ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย					
1. สถานที่ทำงานของท่าน ไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพของท่าน	1	1	1	1	ใช้ได้
2. องค์กรมีระบบรักษาความปลอดภัยอย่างเคร่งครัด	1	1	1	1	ใช้ได้
3. สถานที่ทำงานของท่านมีการจัดให้ถูกสุขลักษณะ	1	1	1	1	ใช้ได้
4. สถานที่ทำงานของท่านมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล					
1. องค์กรของท่านมีการจัดอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคลากรอยู่เสมอ	1	1	1	1	ใช้ได้
2. องค์กรของท่านส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
3. ท่านมีอิสระในการนำความรู้ความสามารถมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	1	1	1	1	ใช้ได้

4. ท่านได้ปฏิบัติงานที่มีความหลากหลาย ทำให้มีความรู้ความสามารถมากขึ้น	1	1	1	1	ใช้ได้
ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน					
1. องค์กรของท่านเลื่อนตำแหน่งให้พนักงานทุกปี	1	1	1	1	ใช้ได้
2. องค์กรของท่านพิจารณาความดีความชอบอย่างเสมอภาค	1	1	1	1	ใช้ได้
3. ท่านได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งตามความรู้ความสามารถ	1	1	1	1	ใช้ได้
4. งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพ	1	1	1	1	ใช้ได้
ด้านการบูรณาการทางสังคม					
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านยอมรับผลการปฏิบัติงานของท่าน	1	1	1	1	ใช้ได้
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเป็นกันเองกับท่าน	1	1	1	1	ใช้ได้
3. ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนการทำงานร่วมกันเป็นทีม	1	1	1	1	ใช้ได้
4. บุคลากรในองค์กรของท่านให้เกียรติซึ่งกันและกัน	1	1	1	1	ใช้ได้
5. ท่านมีความสุขที่ได้ร่วมงานกับทีมงานในปัจจุบัน	1	1	1	1	ใช้ได้
ด้านสิทธิส่วนบุคคล					
1. องค์กรของท่านมีการบริหารจัดการเกี่ยวกับการเคารพสิทธิซึ่งกันและกัน	1	1	1	1	ใช้ได้
2. องค์กรของท่านมีการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้เกิดการเคารพในสิทธิส่วนตัว	1	1	1	1	ใช้ได้
3. ท่านมีอิสระในการพูดหรือแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
4. ท่านเคารพการตัดสินใจโดยใช้มติเสียงส่วนใหญ่	1	1	1	1	ใช้ได้

5. ท่านยอมรับความขัดแย้งทางความคิดของเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน					
1. ท่านสามารถจัดการงานที่ยุ่งยากได้โดยที่ไม่ส่งผลกระทบกับชีวิตส่วนตัว	1	1	1	1	ใช้ได้
2. ท่านแบ่งเวลางานและเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	1	ใช้ได้
3. ท่านมีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ	1	1	1	1	ใช้ได้
4. องค์กรของท่านจัดตารางเวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างลงตัว	1	1	1	1	ใช้ได้
5. การปฏิบัติงานในองค์กรของท่านสามารถยืดหยุ่นได้	1	1	1	1	ใช้ได้
ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม					
1. องค์กรของท่านสนับสนุนให้พนักงานเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสังคมอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1	ใช้ได้
2. องค์กรของท่านสนับสนุนให้พนักงานมีส่วนร่วมในโครงการที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	1	1	1	1	ใช้ได้
3. องค์กรของท่านสนับสนุนให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชนที่อาศัยอยู่	1	1	1	1	ใช้ได้
4. ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสังคมขององค์กรและหน่วยงานอื่นๆที่จัดขึ้น	1	1	1	1	ใช้ได้
5. ท่านให้ความสำคัญกับประโยชน์ของส่วนรวมและมีความรับผิดชอบต่อสังคม	1	1	1	1	ใช้ได้

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันธ์ต่อองค์กร

ความผูกพันธ์ต่อองค์กร	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ			IOC= ΣR / N	สรุปผล
	1	2	3		
ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร					
1. ท่านยอมรับนโยบาย เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	1	1	1	1	ใช้ได้
2. ท่านเชื่อมั่นในการบริหารงานของผู้บริหาร	1	1	1	1	ใช้ได้
3. ท่านยินดีที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร	1	1	1	1	ใช้ได้
4. ท่านมีส่วนที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ	1	1	1	1	ใช้ได้
5. ท่านมีความรู้สึกว่าเป้าหมายของท่านและองค์กรเหมือนกัน	1	1	1	1	ใช้ได้
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร					
1. ท่านตั้งใจทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่	1	1	1	1	ใช้ได้
2. ท่านเต็มใจทำงานในวันหยุดหรือทำงานล่วงเวลาหากมีความจำเป็นที่จะต้องพึ่งพาการปฏิบัติงานของท่าน	1	1	1	1	ใช้ได้
3. ท่านรู้สึกมีความสุขเมื่อทำงานได้สำเร็จ	1	1	1	1	ใช้ได้
4. ท่านสามารถแก้ไขอุปสรรคในการทำงานได้	1	1	1	1	ใช้ได้
5. ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่	1	1	1	1	ใช้ได้
6. ท่านยินดีปฏิบัติหน้าที่แทนเพื่อนร่วมงานที่มีความจำเป็นต้องลาหยุดงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร					
1. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	1	1	1	1	ใช้ได้

2. ท่านภูมิใจที่จะบอกผู้อื่นว่าท่านทำงานที่องค์กรแห่งนี้	1	1	1	1	ใช้ได้
3. ท่านคิดว่าองค์กรปฏิบัติกับท่านเสมือนเป็นสมาชิกในครอบครัว	1	1	1	1	ใช้ได้
4. ท่านคิดว่าเป็นการตัดสินใจที่ถูกต้องที่ทำงานในองค์กรปัจจุบันนี้	1	1	1	1	ใช้ได้
5. ท่านไม่สนใจคำเชิญชวนให้ไปทำงานที่องค์กรอื่น	1	1	1	1	ใช้ได้

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

ประสิทธิภาพในการทำงาน	**ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ**			IOC= **Σ**R N	**สรุปผล**
	1	2	3		
ด้านคุณภาพของงาน					
1. ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง ไม่มีความผิดพลาด	1	1	1	1	ใช้ได้
2. ท่านสามารถทำงานได้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด	1	1	1	1	ใช้ได้
3. ท่านนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานเพื่อให้เกิดความรวดเร็ว	1	1	1	1	ใช้ได้
4. ผู้บังคับบัญชาพึงพอใจในผลงานของท่านเสมอ	1	1	1	1	ใช้ได้
ด้านปริมาณงาน					
1. ท่านทำงานได้ตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแต่ละวัน	1	1	1	1	ใช้ได้
2. ท่านทำงานได้มากกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแต่ละวัน	1	1	1	1	ใช้ได้
3. ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายในแต่ละวันมีความเหมาะสม	1	1	1	1	ใช้ได้

4. ผู้บังคับบัญชาจัดงานอย่างเป็นระบบทำให้เกิดความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
ด้านเวลา					
1. ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงภายในเวลาที่กำหนด	1	1	1	1	ใช้ได้
2. กระบวนการในการปฏิบัติงานมีความรวดเร็ว สามารถส่งงานได้ตรงตามที่กำหนด	1	1	1	1	ใช้ได้
3. ท่านสามารถบริหารเวลาในการทำงานได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	1	ใช้ได้
4. ผู้บังคับบัญชาของท่านจัดบุคคลากรอย่างเพียงพอกับปริมาณงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
ด้านค่าใช้จ่าย					
1. ท่านใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า	1	1	1	1	ใช้ได้
2. ท่านช่วยองค์กรประหยัดพลังงาน เพื่อลดค่าใช้จ่าย	1	1	1	1	ใช้ได้
3. ท่านหาวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ เพื่อลดค่าใช้จ่ายให้กับองค์กร	1	1	1	1	ใช้ได้
4. องค์กรมีนโยบายให้บุคลากรปฏิบัติตามเพื่อลดค่าใช้จ่าย	1	1	1	1	ใช้ได้
5. องค์กรมีการบันทึกสถิติค่าใช้จ่ายเพื่อประเมินความคุ้มค่า	1	1	1	1	ใช้ได้
ด้านวิธีการ					
1. องค์กรนำเครื่องมือทันสมัยมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
2. องค์กรมีการใช้ระบบคอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
3. องค์กรมีการจัดกระบวนการทำงานที่เหมาะสมกับค่าใช้จ่าย	1	1	1	1	ใช้ได้

4. องค์กรได้มีการนำเทคนิคใหม่ๆ มาปรับใช้กับการทำงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
5. องค์กรได้นำวิธีการจากแหล่งเรียนรู้ภายนอกมาปรับใช้กับกระบวนการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	ใช้ได้

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความภักดีต่อองค์กร

ความภักดีต่อองค์กร	**ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ**			IOC= **Σ**R N	**สรุปผล**
	1	2	3		
ด้านจิตใจ					
1. ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรแห่งนี้	1	1	1	1	ใช้ได้
2. งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่ท่านรักและเต็มใจที่จะปฏิบัติ	1	1	1	1	ใช้ได้
3. ท่านรู้สึกว่าคนในองค์กรมีความผูกพันเหมือนคนในครอบครัว	1	1	1	1	ใช้ได้
4. ท่านมีความสุขที่ได้ทำงานในองค์กรแห่งนี้	1	1	1	1	ใช้ได้
5. ท่านรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรเท่าเทียมกับพนักงานคนอื่น	1	1	1	1	ใช้ได้
6. ท่านรู้สึกมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
ด้านความคงอยู่					
1. องค์กรของท่านทำให้คุณภาพชีวิตของท่านดีขึ้น	1	1	1	1	ใช้ได้
2. ท่านต้องการที่จะทำงานในองค์กรแห่งนี้จนเกษียณอายุ	1	1	1	1	ใช้ได้
3. ท่านยอมรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆได้ เพื่อการพัฒนาองค์กร	1	1	1	1	ใช้ได้
4. ท่านจะทำงานในองค์แห่งนี้ต่อไปแม้ว่าจะมีองค์กรอื่นเสนอผลตอบแทนที่ดีกว่า	1	1	1	1	ใช้ได้

5. ท่านรู้สึกคุ้มค่าที่ได้อุทิศตนทำงานให้กับองค์กร	1	1	1	1	ใช้ได้
ด้านบรรทัดฐาน					
1. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านให้ค่าตอบแทนมากกว่าที่อื่น	1	1	1	1	ใช้ได้
2. ท่านพยายามหาวิธีใหม่ๆมาปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ	1	1	1	1	ใช้ได้
3. ท่านเต็มใจปฏิบัติงานล่วงเวลาแม้จะได้ค่าตอบแทนที่ไม่คุ้มค่า	1	0	1	0.67	ใช้ได้
4. เมื่อท่านปฏิบัติงานให้กับองค์กรนานขึ้น ท่านรู้สึกว่าท่านมีความภักดีต่อองค์กร	1	1	1	1	ใช้ได้
5. ท่านคิดว่าเมื่อองค์กรให้สิ่งดีๆแก่ท่าน ท่านควรปฏิบัติงานตอบแทนองค์กร	1	1	1	0.67	ใช้ได้
ด้านพฤติกรรม					
1. ท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ	1	1	1	1	ใช้ได้
2. ท่านมักคำนึงถึงการกระทำที่อาจส่งผลกระทบต่อองค์กร	1	1	1	1	ใช้ได้
3. หากมีผู้อื่นให้ร้ายต่อองค์กร ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและแก้ไขให้ถูกต้องทันที	1	1	1	1	ใช้ได้
4. ท่านรักษาผลประโยชน์และชื่อเสียงขององค์กรเสมอ	1	1	1	1	ใช้ได้
5. ท่านจะไม่นำข้อมูลที่เป็นความลับขององค์กรไปเผยแพร่	1	1	1	1	ใช้ได้
6. ท่านยินดีปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย	1	1	1	1	ใช้ได้

ภาคผนวก ค
รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายชื่อ	ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน
1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ล่ำสัน เลิศกูลประหยัด	ประธานหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. อาจารย์ ดร.เพชรรัตน์ จินต์นุพงศ์	ประธานหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน งานบริหารและธุรการ บัณฑิตวิทยาลัย โทร. 15644

ที่ อว 8718.1/600 **วันที่** 28 กุมภาพันธ์ 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ล่ำสัน เลิศกูลประหยัด

เนื่องด้วย นางสาวสุลีกร ดอนทอง นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง "คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานและความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วสันต์ สกุลกิจกาญจน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป สามารถสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ โทร. 081 578 8501

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ ให้ นางสาวสุลีกร ดอนทอง และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน งานบริหารและธุรการ บัณฑิตวิทยาลัย โทร. 15644

ที่ อว 8718.1/600 **วันที่** 28 กุมภาพันธ์ 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน อาจารย์ ดร.เพชรรัตน์ จินต์นุพงศ์

เนื่องด้วย นางสาวสุลีกร ดอนทอง นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง "คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานและความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วสันต์ สกุลกิจกาญจน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป สามารถสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ โทร. 081 578 8501

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ ให้ นางสาวสุลีกร ดอนทอง และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ภาคผนวก ง
หนังสือยืนยันการยกเว้นการรับรองจริยธรรมในมนุษย์

MF-04-version-2.0
วันที่ 18 ต.ค. 61

หนังสือยืนยันการยกเว้นการรับรอง
คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(เอกสารนี้เพื่อแสดงว่าคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ ได้พิจารณาโครงการวิจัยนี้)

ชื่อโครงการวิจัย : คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานและความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

ชื่อหัวหน้าโครงการวิจัย : นางสาว สุลีกร ดอนทอง

หน่วยงานต้นสังกัด : คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม

รหัสโครงการวิจัย : SWUEC-G-087/2566X

โครงการวิจัยนี้เป็นโครงการวิจัยที่เข้าข่ายยกเว้น (Research with Exemption from SWUEC)

วันที่ยืนยัน : 14 กุมภาพันธ์ 2566

ยืนยันโดย : คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ดำเนินการรับรองโครงการวิจัยตามแนวทางหลักจริยธรรมการวิจัยในคนที่เป็นสากล ได้แก่ Declaration of Helsinki, the Belmont Report, CIOMS Guidelines และ the International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice (ICH-GCP)

ออกให้ ณ วันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2566

(ลงชื่อ).....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทันตแพทย์หญิงณปภา เอี่ยมจิรกุล)
กรรมการและเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรม
สำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

(ลงชื่อ).....
(แพทย์หญิงสุรีพร ภัทรสุวรรณ)
ประธานคณะกรรมการจริยธรรม
สำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

หมายเลขรับรอง : SWUEC/X/G-087/2566

ประวัติผู้เขียน