



คุณภาพชีวิตและความผูกพันองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน
ในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานคร

QUALITY OF LIFE AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT RELATED TO THE
WORKING EFFICIENCY OF EMPLOYEES IN THE TEXTILE INDUSTRY IN THE
BANGKOK METROPOLITAN AREA

วิภา อ่ำกัลด

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2563

คุณภาพชีวิตและความผูกพันองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน
ในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานคร



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2563
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

QUALITY OF LIFE AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT RELATED TO THE
WORKING EFFICIENCY OF EMPLOYEES IN THE TEXTILE INDUSTRY IN THE
BANGKOK METROPOLITAN AREA



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

2020

Copyright of Srinakharinwirot University

สารนิพนธ์

เรื่อง

คุณภาพชีวิตและความผูกพันองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน
ในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานคร

ของ

วิภา อ่ำกัลด์

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าสารนิพนธ์

ที่ปรึกษาหลัก

(อาจารย์ ดร.ญาณพล แสงสันต์)

ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เขมมารี รักษ์ชูชีพ)

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุตตา)

ชื่อเรื่อง	คุณภาพชีวิตและความผูกพันองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานคร
ผู้วิจัย	วิภา อ่ำกัลด์
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2563
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ ดร. ญาณพล แสงสันต์

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษา คุณภาพชีวิตและความผูกพันองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานคร โดยตัวแปรที่ศึกษา ลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันองค์กร และประสิทธิภาพในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานที่ทำงานในสายงานอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล นำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน t-test และ ANOVA ,Pearson Correlation ผลวิจัยพบว่า พนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีสถานภาพโสดจำนวน 239 คนมีระดับการศึกษาปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีอายุงาน 1 - 4 ปีและ 17 ปีขึ้นไป ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยพบว่า 1) ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในเขตกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน 2) คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์โดยรวมในระดับปานกลางมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .682** 3) ความผูกพันองค์กรโดยความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูงรวม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .732**

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิต, ความผูกพัน, ประสิทธิภาพในการทำงาน, อุตสาหกรรมสิ่งทอ, กรุงเทพมหานคร

Title	QUALITY OF LIFE AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT RELATED TO THE WORKING EFFICIENCY OF EMPLOYEES IN THE TEXTILE INDUSTRY IN THE BANGKOK METROPOLITAN AREA
Author	WIPA AUMGIUD
Degree	MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
Academic Year	2020
Thesis Advisor	Yanapol Sangsunt , Ph.D.

The objective of this research is to study the quality of life and organizational commitment related to the work efficiency of employees in the textile industry in the Bangkok metropolitan area. The variables studied were demographic characteristics, including gender, age, status, educational level, salary, years of work experience, as well as quality of work life, organizational commitment, and work efficiency. The sample of this research included 400 employees in the textile industry sector in the Bangkok metropolitan area. A questionnaire was used as a research instrument for data collection. The data were analyzed using descriptive statistics, including mean, percentage, standard deviation, and inferential statistics, including a t-test, ANOVA and Pearson Correlation. Most of the respondents were female, aged 31-40, single people (n=239), graduated with a Bachelor's degree, earned an average monthly income of 20,001 - 30,000 Baht, had 1-4 years and 17 years or more of work experience. The results of the testing hypotheses indicated the following: (1) respondents with different demographic characteristics, including age, gender, marital status, educational level, average monthly income, and years of work experience were not different; (2) quality of work life was moderately related with work efficiency of the respondents, with a correlation coefficient (r) of .682 ** and (3) organizational commitment was positively related with work efficiency at a high level with a correlation coefficient (r) of .732 **.

Keyword : Quality of life, Organizational commitment, Working efficiency, Textile industry, Bangkok metropolitan area

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เนื่องจากความช่วยเหลือ ความเมตตากรุณาจาก ท่านอาจารย์ ดร.ญาณพล แสงสันต์ อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ที่กรุณาเสียสละเวลาให้ ข้อคิดเห็นคำแนะนำเป็นอย่างดี นับตั้งแต่เริ่มต้นดำเนินการจนกระทั่งเสร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ขอกราบ ขอบพระคุณอาจารย์ไว้ ณ โอกาสนี้ นอกจากนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกิตตา และ อาจารย์ ดร.ศุภินญา ญาณสมบูรณ์ กรรมการในการสอบที่ให้ความเมตตาและ คำแนะนำต่างๆเพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง ตลอดจนเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจแบบสอบถามใน การวิจัยในครั้งนี้

ผู้วิจัยขอขอบคุณคณาจารย์ทุกท่านในภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ได้ให้ความรู้เพิ่มพูนมากขึ้น รวมถึงเจ้าหน้าที่ภาควิชาบริหารธุรกิจ ทุกท่านที่ช่วยประสานงาน และช่วยอำนวยความสะดวกเป็นอย่างดีตลอดระยะเวลาของการศึกษา

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ได้เสียสละให้มีส่วนร่วมในการ ตอบแบบสอบถาม และเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลของบริษัทที่อยู่ในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอที่ช่วย กระจายแบบสอบถาม

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณครอบครัวของผู้วิจัยที่คอยสนับสนุน และคอยให้กำลังใจใน การศึกษาตลอดระยะเวลาที่ศึกษาตลอดมา ขอขอบคุณเพื่อนๆ สาขาการจัดการ รุ่นที่ 19 ทุกท่านที่ คอยให้ความช่วยเหลือ และคอยให้คำแนะนำเป็นอย่างดี

วิภา อ่ำกัลด์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญรูปภาพ	ฐ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย	3
ความสำคัญของงานวิจัย	3
ขอบเขตของงานวิจัย	3
ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
กรอบแนวคิดในการวิจัย	10
สมมติฐานในการวิจัย.....	11
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	12
1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์.....	12
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต	14
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	21
3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงาน	29
4. ประวัติของอุตสาหกรรมสิ่งทอ และสถานการณ์อุตสาหกรรมสิ่งทอ.....	34

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	37
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	41
1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	41
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	43
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล	50
4. การกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล	51
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	52
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	59
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	59
ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา.....	60
ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน.....	60
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	60
ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา.....	60
ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน.....	78
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	98
บทที่ 5 สรุปผล อภิปราย และ ข้อเสนอแนะ	100
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	104
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา	104
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน	109
อภิปรายผลการวิจัย	114
ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย.....	122
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป	126
บรรณานุกรม	127

ภาคผนวก.....	132
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	133
ภาคผนวก ข บันทึกข้อความขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม.....	140
ประวัติผู้เขียน.....	143



สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 เปรียบเทียบองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	20
ตาราง 2 แสดงเกณฑ์การแปลความหมายของระดับคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตในการทำงานต่อองค์กรของพนักงานในสายงาน.....	47
ตาราง 3 แสดงเกณฑ์การแปลความหมายของระดับคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความ ผูกพันองค์กรของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในเขตกรุงเทพมหานคร	48
ตาราง 4 แสดงเกณฑ์การแปลความหมายของระดับคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในเขตกรุงเทพมหานคร .	49
ตาราง 5 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: ANOVA)	55
ตาราง 6 จำนวนความถี่ และค่าร้อยละ การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบ แบบสอบถาม	61
ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสาย งานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานครรวมรายด้าน.....	63
ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่ เพียงพอและยุติธรรมของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานคร	64
ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน ที่มีความปลอดภัยของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานคร	65
ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสในการ พัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคลของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขต กรุงเทพมหานคร	66
ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความมั่นคงและ ความก้าวหน้าในงานของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานคร	67

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานคร.....	68
ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านธรรมณูญในองค์กรหรือประชาธิปไตยในองค์กรของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานคร	69
ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตด้านอื่นของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานคร..	70
ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานคร	71
ตาราง 16 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานครรวมรายด้าน.....	72
ตาราง 17 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นที่ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานคร	73
ตาราง 18 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจและทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กรของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานคร	74
ตาราง 19 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะคงสมาชิกภาพขององค์กรของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานคร	75
ตาราง 20 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานคร.....	76
ตาราง 21 แสดงการทดสอบความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานครด้านเพศ	79
ตาราง 22 แสดงการทดสอบความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานครด้านอายุ	80
ตาราง 23 แสดงการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานครด้านอายุ โดยวิธีการทดสอบ Brown-Forsythe	81

ตาราง 24 แสดงการทดสอบความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมของพนักงาน ในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานครด้านสถานภาพ	81
ตาราง 25 แสดงการทดสอบความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมของพนักงาน ในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานครด้านสถานภาพ	82
ตาราง 26 แสดงผลต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ ของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขต กรุงเทพมหานครที่สถานภาพแตกต่างกันกับประสิทธิภาพในการทำงาน โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett T 3	83
ตาราง 27 แสดงการทดสอบความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมของพนักงาน ในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานครด้านระดับการศึกษา	84
ตาราง 28 แสดงการทดสอบความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมของพนักงาน ในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานครด้านระดับการศึกษา	85
ตาราง 29 แสดงการทดสอบความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมของพนักงาน ในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานครด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	85
ตาราง 30 แสดงการทดสอบความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมของพนักงาน ในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานครด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	86
ตาราง 31 แสดงการทดสอบความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมของพนักงาน ในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานครด้านอายุงาน	86
ตาราง 32 แสดงการทดสอบความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมของพนักงาน ในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานครด้านอายุงาน	87
ตาราง 33 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพใน การทำงานของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในเขตกรุงเทพมหานคร	88
ตาราง 34 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันองค์กรกับประสิทธิภาพในการ ทำงานของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในเขตกรุงเทพมหานคร	95
ตาราง 35 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	98

สารบัญรูปภาพ

	หน้า
ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดงานวิจัย	10
ภาพประกอบ 2 ข้อสมมติฐานเกี่ยวกับคน ของ McGregor (1960)	27
ภาพประกอบ 3 แสดงภาพรวมการค้าระหว่างประเทศของอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มไทย เดือนธันวาคม 2562	36



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในปัจจุบันเป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านเศรษฐกิจการเงิน สังคม และการเมืองเกิดขึ้นทั้งภายในประเทศและในภูมิภาคต่างๆ ทั่วโลกซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งที่ มีผลต่อการแข่งขันในทางธุรกิจการค้าของผู้ประกอบการประเภทต่างๆ มากขึ้น ทำให้องค์กรธุรกิจ ทุกแห่งต้องมีการปรับตัวและเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์การดำเนินงานทั้งทางด้านการลงทุน การผลิต การตลาด และการให้บริการเพื่อให้สามารถดำเนินธุรกิจภายใต้การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนี้ได้ซึ่ง การดำเนินธุรกิจต่างๆ นั้น จุดมุ่งหมายที่สำคัญของการดำเนินธุรกิจคือการผลิต การจำหน่าย สินค้าและบริการให้ได้กำไรสูงสุด ซึ่งการทำให้เกิดกำไรต้องมีการบริหารการใช้ทรัพยากรทั้งด้าน บุคลากร เครื่องจักร และวัตถุดิบให้ได้ประโยชน์สูงสุด เนื่องจากประเทศไทยได้มีการวางแผน ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี ทางด้านกระทรวงอุตสาหกรรมมีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา อุตสาหกรรมไทย 4.0 ระยะ 20 ปี (ยุทธศาสตร์พัฒนาอุตสาหกรรมไทย 4.0 ระยะเวลา 20 ปี พ.ศ. 2560 – 2579 .กระทรวงอุตสาหกรรม ตุลาคม 2559) พบว่าประเทศไทยได้มีการพัฒนา ทางด้านเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมอย่างต่อเนื่อง แต่ก็ต้องเผชิญกับอุปสรรคต่างๆ ที่ขัดขวาง การเจริญเติบโตต่อไปในอนาคต ได้แก่ ประเทศรายได้ปานกลาง (Middle Income Trap) ความไม่เท่าเทียม(Inequality Trap) และความไม่สมดุลของการพัฒนา (Imbalance Trap) ส่งผล ให้มีขีดความสามารถในการแข่งขันต่ำโดยหากพิจารณาผลการพัฒนาภาคอุตสาหกรรม ในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา อุตสาหกรรมด้านสิ่งทอก็อยู่ในส่วนของแผนพัฒนาที่ต้องมีการเพิ่ม ประสิทธิภาพในด้านของการผลิต

มูลค่าและความสำคัญของอุตสาหกรรมสิ่งทอไทย โดยภาพรวมการค้าระหว่างประเทศ ของอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มไทย ดังกล่าว สะสม 9 เดือน (มกราคม - กันยายน 2562) พบว่า การส่งออกสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม มีมูลค่า 5,208.6 ล้านดอลลาร์ฯ ลดลงร้อยละ 3.2 (สถาบันพัฒนาอุตสาหกรรมสิ่งทอ, 2562) โดยมีการแข่งขันที่รุนแรงเพิ่มมากขึ้นทำให้ต้องหา แนวทางสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันตลอดห่วงโซ่อุปทาน ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่เป็น แรงงานสำคัญอุตสาหกรรมสิ่งทอปลายน้ำ อุตสาหกรรมขั้นปลาย(Downstream) หมายถึง อุตสาหกรรมการผลิตเครื่องนุ่งห่มในลักษณะเสื้อผ้าสำเร็จรูปเป็นอุตสาหกรรมที่มีการจ้างงาน สูงสุดในห่วงโซ่อุปทาน การผลิตของอุตสาหกรรมสิ่งทอปลายน้ำที่สำคัญประกอบไปด้วย

การตัดเย็บ การเดินจักร และการออกแบบ ซึ่งในปัจจุบันผู้ประกอบการส่วนใหญ่เน้นการใช้แรงงานเป็นสำคัญ ซึ่งในระยะที่ผ่านมาประเทศไทยได้เปรียบในด้านค่าจ้างแรงงานจึงเป็นแหล่งการผลิตตามคำสั่งซื้อ (Original Equipment Manufacturing) แต่เมื่อมีการปรับค่าจ้างแรงงานที่สูงขึ้นทำให้ผู้ว่าจ้างในต่างประเทศย้ายฐานการผลิตไปยังประเทศที่มีค่าจ้างแรงงานที่ถูกกว่า เช่น จีน อินโดนีเซีย อินเดีย และเวียดนาม และประเทศเหล่านี้ก็ได้พัฒนาแรงงานจนมีประสิทธิภาพมาแข่งขันกับประเทศไทยได้ แม้ว่าผู้ประกอบการเสื้อผ้าสำเร็จรูปในประเทศหลายรายได้พยายามเพิ่มผลผลิตภาพในการผลิต(Productivity) เพื่อชดเชยต้นทุนค่าแรงที่สูงขึ้น แต่ก็ไม่สามารถทนกับค่าแรงที่สูงขึ้นได้

ในช่วงปลายปี 2562 มีโรงงานจำนวนหลายแห่งที่ไม่สามารถปรับตัวและแบกรับกับค่าแรงที่ปรับตัวสูงขึ้นก็ปิดกิจการไป โดยจำนวนโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม (สะสม) เดือนมกราคม-ธันวาคม 2562 โรงงาน ที่ยกเลิกกิจการ สะสมจำนวน 70 โรงงาน (ศูนย์ข้อมูลและดิจิทัลอุตสาหกรรม สถาบันพัฒนาอุตสาหกรรมสิ่งทอ : 14 กุมภาพันธ์ 2563) บางโรงงานยังประคองตัวให้อยู่ได้โดยมีการปรับลดวันทำงาน นอกจากนี้ยังคงประสบกับปัญหาเกี่ยวกับการสรรหาพนักงานมาป้อนให้กับฝ่ายผลิต เพราะพนักงานที่เป็นนักศึกษาจบใหม่ที่ได้สรรหาเข้าบางส่วนก็ยังคงมีลาออกอยู่เสมอ เนื่องจากพนักงานที่เป็นเด็กจบใหม่ยังคงไม่มีความผูกพันไม่ได้รู้สึกว่างค์กรนี้เป็นของตนเอง โดยส่วนใหญ่แล้วนั้นจะให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตที่จะได้จากที่ทำงาน เพราะโดยภาพรวมของคุณภาพชีวิตของแรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในประเทศไทยนั้นคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีกว่าการทำงานในด้านอื่นๆ จึงทำให้เกิดปัญหาความขาดแคลนแรงงานซึ่งส่งผลกระทบกับสายการผลิต ทำให้สายการผลิตเกิดการอยู่ชะงักขาดประสิทธิภาพในการทำงานสิ่งเหล่านี้ที่ได้กล่าวมาแล้วนั้นล้วนที่จะเป็นปัจจัยในที่สำคัญในการแข่งขัน

จากปัญหาข้างต้นทางผู้วิจัยจึงเล็งเห็นถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตและและความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อที่ทางโรงงานอุตสาหกรรมจะนำไปประโยชน์ไปในการวางแผน ปรับปรุง แก้ไข พัฒนากำลังบุคลากรและเพิ่มประสิทธิภาพในการแข่งขันทำกำไรและสร้างความอยู่รอดให้กับอุตสาหกรรมสิ่งทอไทย

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยด้าน เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อาชีพ ของพนักงาน ในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานคร

2. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านธรรมเนียมในองค์กรหรือประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตด้านอื่น ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานคร

3. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจและทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาที่จะคง สมาชิกภาพขององค์กร ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในสายงาน ของอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานคร

ความสำคัญของงานวิจัย

1. เพื่อให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในสายงานอุตสาหกรรมเพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดการองค์กร เพื่อทำให้เกิดประสิทธิภาพในการ ทำงานของพนักงานในงานอุตสาหกรรมเพิ่มสูงขึ้น

2. นำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุง และ พัฒนาแนวทางการบริหารจัดการของบริษัท ต่างๆที่ดำเนินกิจการอุตสาหกรรมสิ่งทอ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขันของอุตสาหกรรมสิ่งทอไทยกับประเทศต่างๆ

ขอบเขตของงานวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งเน้นศึกษาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตและ ความผูกพันองค์กร ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในสายงาน อุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานคร เนื่องจากโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในประเทศไทยมี ทั้งหมด 4,814 โรง ซึ่งอยู่ในกรุงเทพมหานครจำนวน 2,016 โรง (สถิติสะสมจำนวนโรงงานที่ได้รับ อนุญาตให้ประกอบกิจการ ตาม พ.ร.บ.โรงงาน พ.ศ. 2535 จังหวัด รายประเภท ณ สิ้นปี 2561 ค้นหา : กรมโรงงานอุตสาหกรรม) จำแนกตามโดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานที่ทำงานในสายอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในเขตกรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานที่ทำงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ดังนั้นจึงกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรของนราศรี ไหววนิชกุล (2552) โดยการคำนวณประชากรใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ค่าความผิดพลาดสูงสุดที่จะเกิดขึ้น 0.05 ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 385 คน เพิ่มจำนวนตัวอย่าง 15 คน จะได้เท่ากับ 400 คน

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

แทนค่า n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

e = ระดับความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05

z = ค่ามาตรฐานซึ่งขึ้นอยู่กับระดับความเชื่อมั่น

p = สัดส่วนประชากรที่สนใจศึกษาเท่ากับ 50% = 0.5

$q = 1-p$

ในทางปฏิบัติเรานิยมใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น $Z = 1.96$ (นราศรี ไหววนิชกุล, 2552) เพราะฉะนั้นได้ขนาดตัวอย่าง

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

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

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

ดังนั้นจะได้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 385 ตัวอย่างและเพิ่มอีก 4% หรือเท่ากับจำนวน 15 ตัวอย่าง รวมขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 400 ตัวอย่าง

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง โดยมีวิธีการสุ่มตัวอย่างด้วย 3 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เลือกสุ่มตัวอย่าง โดยใช้เกณฑ์การแบ่งเขตตามการบริหารงาน ซึ่งเขตการปกครองของกรุงเทพมหานคร แบ่งเป็น 6 กลุ่มการปกครอง รวมทั้งสิ้น 50 เขต ดังนี้

กลุ่มรัตนโกสินทร์ ประกอบด้วยเขตบางซื่อ ดุสิต พญาไท ราชเทวี ปทุมวัน พระนคร สัมพันธวงศ์ บางรัก ป้อมปราบศัตรูพ่าย

กลุ่มบุรพา ประกอบด้วยเขตดอนเมือง หลักสี่ บางเขน สายไหม จตุจักร ลาดพร้าว บึงกุ่ม บางกะปิ วังทองหลาง

กลุ่มศรีนครินทร์ ประกอบด้วยเขตสะพานสูง มีนบุรี คลองสามวา หนองจอก ลาดกระบัง ประเวศ สวนหลวง คันนายาว

กลุ่มเจ้าพระยา ประกอบด้วยเขตดินแดง ห้วยขวาง วัฒนา คลองเตย บางนา พระโขนง สาทร บางคอแหลม ยานนาวา

กลุ่มกรุงธนใต้ ประกอบด้วยเขตบางขุนเทียน บางบอน จอมทอง ราษฎร์บูรณะ ทุ่งครุ ธนบุรี คลองสาน บางแค

กลุ่มกรุงธนเหนือ ประกอบด้วยเขตบางพลัด ตลิ่งชัน บางกอกน้อย บางกอกใหญ่ ภาษีเจริญ หนองแขม ทวีวัฒนา

โดยจะเลือกสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายด้วยวิธีจับฉลากเพื่อเลือกให้ได้จำนวน 8 เขตดังนี้ 1.เขตบางรัก 2.เขตบางกะปิ 3.เขตลาดกระบัง 4.เขตยานนาวา 5.เขตราษฎร์บูรณะ 6.เขตคลองสาน 7.เขตบางพลัด 8.เขตบางคอแหลม

ขั้นที่ 2 การสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) โดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างแต่ละเขตการปกครองที่ถูกเลือกจากวิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ให้มีจำนวนเท่ากันจึงได้จำนวนตัวอย่างเขตละ 50 คน

ขั้นที่ 3 การสุ่มตัวอย่างแบบสอบถามโดยใช้วิธีความสะดวก (Convenience Sampling) เพื่อรวบรวมข้อมูลโดยนำแบบสอบถามที่ได้จัดเตรียมไว้ จัดเก็บข้อมูลสถานประกอบการ หรือโรงงาน ที่ประกอบกิจการเกี่ยวกับอุตสาหกรรมสิ่งทอ ที่ตั้งอยู่ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 8 แห่ง ตามโควตา(Quota Sampling)จนครบ 400 คน ตามที่ต้องการ

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่

1.1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์

1.1.1 เพศ

1.1.1.1 ชาย

1.1.1.2 หญิง

1.1.2 อายุ

1.1.2.1 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี

1.1.2.2 21 - 30 ปี

1.1.2.3 31 - 40 ปี

1.1.2.4 41 - 50 ปี

1.1.2.5 สูงกว่าหรือเท่ากับ 51 ปีขึ้นไป

1.1.3 สถานภาพ

1.1.3.1 โสด

1.1.3.2 สมรส / อยู่ด้วยกัน

1.1.3.3 หย่าร้าง / แยกกันอยู่ / ม่าย

1.1.4 ระดับการศึกษา

1.1.4.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

1.1.4.2 ปริญญาตรี

1.1.4.3 สูงกว่าปริญญาตรี

1.1.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

1.1.5.1 10,001 - 20,000 บาท

1.1.5.2 20,001 - 30,000 บาท

1.1.5.3 30,001 - 40,000 บาท

1.1.5.4 40,001 - 60,000 บาทขึ้นไป

1.1.5.5 มากกว่าหรือเท่ากับ 40,001 บาทขึ้นไป

1.1.6 อายุงาน

1.1.6.1 1-4 ปี

1.1.6.2 5-8 ปี

1.1.6.3 9 -12 ปี

1.1.6.4 13 - 16 ปี

1.1.6.5 17 - 20 ปีขึ้นไป

1.2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน

1.2.1 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

1.2.2 สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขภาพ

1.2.3 โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล

1.2.4 ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน

1.2.5 การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

1.2.6 ธรรมเนียมในองค์กรหรือประชาธิปไตยในองค์กร

1.2.7 ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตด้านอื่น

1.2.8 ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

1.3 ความผูกพันต่อองค์กร

1.3.1 ความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

1.3.2 ความเต็มใจและทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กร

1.3.3 ความปรารถนาที่จะคงสมาชิกภาพขององค์กร

2.1 ตัวแปรตาม (Dependent variable) คือ ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในสายงานของอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในเขตกรุงเทพมหานคร

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. อุตสาหกรรม หมายถึง อุตสาหกรรมสิ่งทอปลายน้ำที่ทำการผลิตโดยการนำชิ้นส่วนต่างๆในอุตสาหกรรมสิ่งทอ เช่น ด้าย ผืนผ้านำมาประกอบกันเพื่อทำการผลิตเป็นตัวผลิตภัณฑ์หรือสินค้าสำเร็จรูปพร้อมนำไปใช้งาน โดยสินค้าจะออกจากโรงงานและส่งต่อถึงลูกค้า

2. พนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ หมายถึง บุคลากร พนักงาน เจ้าหน้าที่หรือผู้ปฏิบัติงาน ที่ทำการปฏิบัติงานในบริษัท โรงงาน หรือ ห้างร้านที่ดำเนินธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการผลิตการจัดจำหน่าย เส้นใย เส้นด้าย ผืนผ้า การตัดเย็บ

3. ลักษณะประชากรศาสตร์ หมายถึง ข้อมูลประชากร ที่แสดงออกถึงความแตกต่างของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อาชีพงาน

4. คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลคนนั้นสามารถดำรงชีวิตอยู่ด้วยความสมบูรณ์ทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา และจะต้องอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีครอบครัวและอยู่สังคมที่ดี ในสังคมที่ปลอดภัย พร้อมกับการประกอบอาชีพที่ดี พร้อมให้สามารถพัฒนาตนเอง และมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสังคม โดยมีรายละเอียดในแต่ละด้านดังนี้

4.1 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานโดยค่าตอบแทนนั้นเพียงพอต่อค่าครองชีพการดำรงชีวิต และ ค่าตอบแทนนั้นมีเหมาะสมกับความสามารถในการปฏิบัติงานนั้นๆ

4.2 สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขภาพ หมายถึง สภาพแวดล้อมของสถานที่ที่ใช้ในการปฏิบัติงานที่มีความสะอาดและปลอดภัย มีสิ่งอำนวยความสะดวกให้เพียงพอ เพื่อที่จะส่งเสริมให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

4.3 โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล หมายถึง การที่ได้รับมอบหมายงานใหม่ๆ การส่งไปฝึกอบรม การส่งไปเรียนทักษะเพิ่มเติมเฉพาะทาง การเพื่อเป็นการเปิดโอกาสในการได้พัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง

4.4 ความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน หมายถึง การที่ได้รับการส่งเสริมจากทางองค์กร และเพิ่มโอกาสในการพัฒนาตนเอง เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานอย่างเต็มที่ ส่งผลให้มีโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ยกกระตบรายได้ให้ดีขึ้น

4.5 การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน หมายถึง การที่พนักงานภายในองค์กรเดียวกันมีการให้คำปรึกษา คำแนะนำ การช่วยกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กรหรือโรงงาน และ รวมถึงมีการจัดกิจกรรมการให้พนักงานได้ทำร่วมกันเพื่อสร้างความคุ้นเคย ความสามัคคีกันระหว่างตัวของพนักงาน

4.6 ธรรมเนียมในองค์กรหรือประชาธิปไตยในองค์กร หมายถึง การที่พนักงานสามารถจัดความสมดุลระหว่างชีวิตระหว่างในการปฏิบัติงาน กับช่วงเวลาที่เป็อิสระจากงานเป็นเวลาส่วนตัวและแบ่งปันเวลาให้กับครอบครัว

4.7 ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตด้านอื่น หมายถึง การที่พนักงานสามารถบริหารจัดการสรรปริมาณงานที่ได้รับให้พอดีกับเวลาในการปฏิบัติ เพื่อที่จะสามารถจัดสรรเวลาในการทำกิจกรรมต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นชีวิตส่วนตัว มีเวลาให้กับครอบครัว มีเวลาในการสร้างความสัมพันธ์กับคนในสังคมนรอบข้าง

4.8 ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง งานที่ได้ทำได้ปฏิบัติอยู่นั้น สามารถส่งต่อสร้างรายได้ให้กับชุมชนรอบข้างโรงงาน หรืองานทำเป็นการที่คิดค้นเพื่อสร้างนวัตกรรมต่างๆ เมื่อผลิตสินค้าออกมาแล้วไม่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

5. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร เช่น มี ความจงรักภักดีต่อองค์กร ยอมรับเป้าหมาย ค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์กร มีความรู้สึกเป็น อันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และมีความยินดีที่จะใช้ความรู้ความสามารถที่ตนเองมีอยู่อย่างเต็มที่ และเต็มใจที่จะเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร โดยแบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความเต็มใจและทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยมีรายละเอียดดังนี้

5.1 ความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง การที่บุคคลจะเชื่อมั่นและเชื่อถือค่านิยมในองค์กร บุคคลนั้นจะแสดงออกกับการรู้สึกภูมิใจกับการได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้

5.2 ความเต็มใจและทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กร หมายถึง การทุ่มเททั้งร่างกาย แรงใจ และ พร้อมจะทำอย่างสุดความสามารถเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กร

5.3 ความปรารถนาที่จะคงสมาชิกภาพขององค์กร หมายถึง การที่บุคคลจะพยายามรักษาสภาพให้เป็นสมาชิกภายในองค์กร โดยไม่คิดที่จะทำการย้าย หรือเปลี่ยนงานจากองค์กร

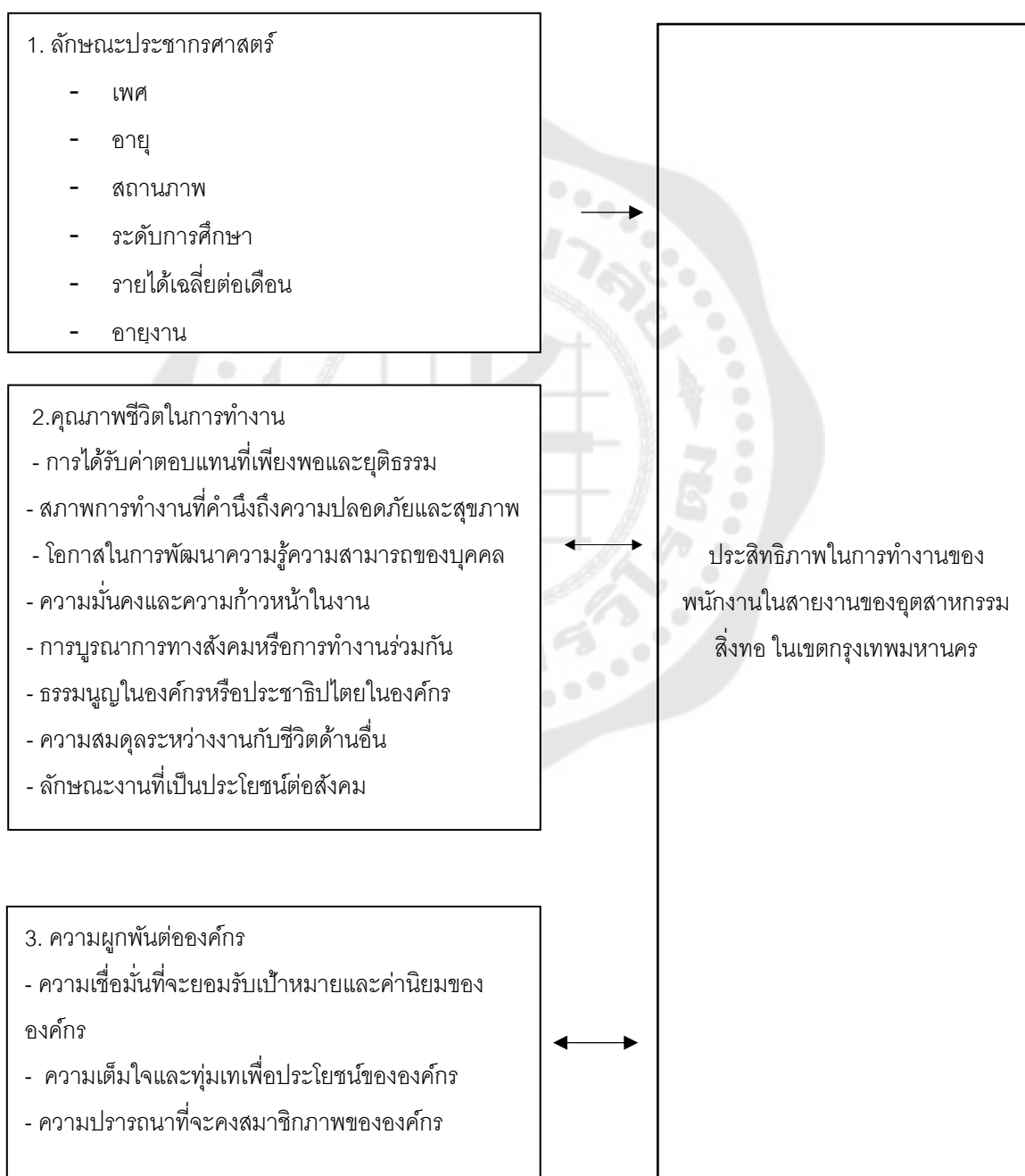
6. ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง การทำงานที่ได้ผลงานที่มีมีคุณภาพมีความถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว ประหยัด สำเร็จตรงเวลา คำนึงค่ากับค่าตอบแทน มีความสามารถบรรลุวัตถุประสงค์เกิดประโยชน์สูงสุด

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตและความผูกพันองค์กร ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้มีการกำหนดตัวแปรอิสระ และตัวแปรตามเพื่อเป็นเครื่องมือในการดำเนินงานวิจัยและเป็นแนวทางในการค้นหาคำตอบแนวคิดในงานวิจัยดังต่อไปนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

ตัวแปรตาม (Dependent Variable)



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดงานวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

1.ปัจจัยด้านลักษณะประชากรศาสตร์ของพนักงานในสายงานของอุตสาหกรรมสิ่งทอ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงาน แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน แตกต่างกัน

2.ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในสายงานของอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานคร

3.ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในสายงานของอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานคร



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาในครั้งนี้ มีความมุ่งหมายที่ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตและความผูกพันองค์กร ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานในสายงานของอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อให้การศึกษานี้ดำเนินไปตามขั้นตอน ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งครอบคลุมตามหัวข้อต่างๆ ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน
5. ประวัติของอุตสาหกรรมสิ่งทอและสถานการณ์อุตสาหกรรมสิ่งทอ
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์

ลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ เป็นความหลากหลายด้านภูมิหลังของบุคคล ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ลักษณะโครงสร้างของร่างกาย ความอาวุโสในการทำงาน เป็นต้น โดยจะแสดงถึงความเป็นมาของแต่ละบุคคลจากอดีตถึงปัจจุบัน ในหน่วยงานหรือในองค์กรต่างๆ ซึ่งประกอบด้วยพนักงานหรือบุคลากรในระดับต่างๆ ซึ่งมีลักษณะพฤติกรรมการแสดงออกที่แตกต่างกันมีสาเหตุมาจากความแตกต่างทางด้านประชากรศาสตร์หรือภูมิหลังของบุคคลนั่นเอง

กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ (2548) ได้กล่าวว่า ในหน่วยงานองค์กรต่างๆ จะประกอบไปด้วยบุคลากรในระดับต่างๆ เป็นจำนวนมาก บุคคลแต่ละคนจะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไป ลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกแตกต่างกันนี้ มีสาเหตุมาจากปัจจัยต่างๆ ซึ่งได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ลักษณะพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล จะเป็นดังนี้

1. อายุกับการทำงาน (Age and Job Performance) เป็นที่ยอมรับกันว่าผลงานของบุคคลจะลดน้อยลงในขณะที่อายุเพิ่มขึ้น แต่อย่างไรก็ตามบุคคลที่มีอายุมากจะถือว่าเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานสูง และสามารถปฏิบัติหน้าที่การงานที่จะก่อให้เกิดผลผลิตสูงได้ นอกจากนี้จะเห็นได้ว่า คนที่อายุมากจะไม่ลาออกจากงานหรือย้ายงานแต่จะทำงานที่เดิม ทั้งนี้

เพราะโอกาสในการเปลี่ยนงานมีน้อย ประกอบกับช่วงเวลาในการทำงานนานจะมีผลทำให้ได้รับค่าตอบแทนมากขึ้น ตลอดจนสวัสดิการต่างๆ ก็จะได้เพิ่มขึ้นด้วย รวมทั้งพนักงานที่มีอายุมากขึ้นจะปฏิบัติหน้าที่การทำงานอย่างสม่ำเสมอ ขาดงานน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย

2. เพศกับการทำงาน (Gender and Job Performance) จากการศึกษาโดยทั่วไปเรื่องความสามารถเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาในการทำงาน แรงจูงใจ การปรับตัวทางสังคม ความสามารถในการเรียนรู้ ระหว่างเพศชายและเพศหญิงไม่มีความแตกต่างกัน แต่อย่างไรก็ตามในการศึกษาของนักจิตวิทยาพบว่า เพศหญิงจะมีลักษณะคล้อยตามมากกว่าเพศชาย และเพศชายจะมีความคิดเชิงรุกความคิดก้าวไกล และมีความคาดหวังในความสำเร็จมากกว่าเพศหญิง แต่จะไม่มี ความแตกต่างในเรื่องผลงาน และในเรื่องความพึงพอใจในงาน

3. สถานภาพการสมรสกับการทำงาน (Marital Status and Job Performance) พบว่า พนักงานที่สมรสแล้วจะขาดงาน และมีอัตราการลาออกจากงานน้อยกว่าผู้ที่เป็นโสด นอกจากนี้ยังมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าผู้ที่เป็นโสด ตลอดจนมีความรับผิดชอบ เห็นคุณค่าของงาน และมีความสม่ำเสมอในการทำงานด้วย

4. ความอาวุโสในการทำงานกับการทำงาน (Tenure and Job Performance) ผู้อาวุโสในการทำงานจะมีผลงานสูงกว่าบรรดาพนักงานใหม่ และมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าคนที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ต่างกันจะมีลักษณะทางจิตวิทยาต่างกัน (ปรเม สตะเวทิน, 2533: 112) โดยวิเคราะห์จากปัจจัย ดังนี้

4.1 เพศ ความแตกต่างทางเพศ ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมของการติดต่อสื่อสารต่างกัน คือเพศหญิงมีแนวโน้มมีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารมากกว่าเพศชาย ในขณะที่เพศชายไม่ได้มีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารเพียงอย่างเดียวเท่านั้นแต่มีความต้องการที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นจากการรับและส่งข่าวสารนั้นด้วย (Will, 1980: 87) นอกจากนี้เพศหญิงและเพศชายมีความแตกต่างกันอย่างมากในเรื่องความคิด ค่านิยม และทัศนคติ ทั้งนี้เพราะวัฒนธรรม และสังคม กำหนดบทบาทและกิจกรรมของคนสองเพศไว้ต่างกัน

4.2 อายุ เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมักจะมีความคิดเสรีนิยมยึดถืออุดมการณ์และมองโลกในแง่ดีมากกว่าคนที่อายุมาก ในขณะที่คนที่อายุมากมักจะมีความคิดที่อนุรักษ์นิยม ยึดถือการปฏิบัติ ระเบียบระบอบ มองโลกในแง่ร้ายกว่าคนที่อายุน้อย เนื่องมาจากผ่านประสบการณ์ชีวิตที่แตกต่างกัน ลักษณะการใช้สื่อมวลชนก็ต่างกัน คนที่มีอายุมากมักจะใช้สื่อเพื่อแสวงหาข่าวสารหนักๆ มากกว่าความบันเทิง

4.3 การศึกษา เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความคิด ค่านิยม ทศนคติ และพฤติกรรมแตกต่างกัน คนที่มีการศึกษาสูงจะได้เปรียบอย่างมากในการเป็นผู้รับสารที่ดี เพราะเป็นผู้มีความกว้างขวางและเข้าใจสารได้ดี แต่จะเป็นคนที่ไม่เชื่ออะไรง่ายๆ ถ้าไม่มีหลักฐานหรือเหตุผลเพียงพอ

4.4 สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ หมายถึง อาชีพ รายได้ และสถานภาพทางสังคม ของบุคคลมีอิทธิพลอย่างสำคัญต่อปฏิกิริยาของผู้รับสารที่มีต่อผู้ส่งสาร เพราะแต่ละคนมีวัฒนธรรมประสบการณ์ ทศนคติ ค่านิยมและเป้าหมายที่ต่างกันทฤษฎีความแตกต่างระหว่างปัจเจกบุคคล (Individual Differences Theory) ของเดอแฟลอร์ (De Fleur, 1996) ได้เสนอหลักการพื้นฐานเกี่ยวกับทฤษฎีความแตกต่าง ระหว่าง ปัจเจกบุคคลดังนี้

4.4.1 มนุษย์เรามีความแตกต่างอย่างมากในองค์ประกอบทางจิตวิทยาบุคคล

4.4.2 ความแตกต่างนี้ บางส่วนมาจากลักษณะแตกต่างทางชีวภาคหรือทางร่างกายของแต่ละบุคคล แต่ส่วนใหญ่แล้วจะมาจากความแตกต่างที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้

4.4.3 มนุษย์ซึ่งถูกชูปเลี้ยงภายใต้สถานการณ์ต่างๆ จะเปิดรับความคิดเห็นแตกต่างกันไปอย่างกว้างขวาง

4.4.4 จากการเรียนรู้สิ่งแวดล้อมทำให้เกิดทศนคติ ค่านิยมและความเชื่อถือที่รวมเป็นลักษณะทางจิตวิทยาส่วนบุคคลที่แตกต่างกันไป

จากแนวคิดและทฤษฎีที่ได้กล่าวมาข้างต้นแล้วนั้น สามารถสรุปได้ว่า ประชากรศาสตร์นั้นหมายถึงศาสตร์ที่เรียนรู้เกี่ยวกับประชากร ซึ่งสามารถนำมาศึกษาเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นแรงงานที่สำคัญในการขับเคลื่อนธุรกิจอุตสาหกรรมสิ่งทอ เพื่อศึกษาความแตกต่างของพนักงานซึ่งหากองค์กรเข้าใจในความแตกต่างด้านประชากรศาสตร์แล้วสามารถนำมาวางแผนปรับใช้กับองค์กรได้อาจจะทำให้เกิดประโยชน์ด้านประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มสูงขึ้น

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

ความหมายของคุณภาพชีวิต (Quality of Working Life : QWL)

ในด้านของการทำงานเป็นมิติสำคัญมิติหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตจึงมีหลายหน่วยงาน แยกการวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) ออกจากการวัดคุณภาพชีวิตโดยทั่วไป เนื่องจากชีวิตการทำงานมีช่วงเวลาทำงานและช่วงเวลาส่วนตัวที่คาบเกี่ยวกันสำหรับประชากรวัยแรงงานที่มีงานทำ การศึกษาคุณภาพชีวิตเพื่อให้วัดได้อย่างแท้จริงควรศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อนำมาประกอบการจัดทำตัวชี้วัดคุณภาพชีวิต

ด้วยความหมายของ "คุณภาพชีวิตการทำงาน"จากการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่า ได้มีผู้ที่ให้ความหมายของคำว่า 'คุณภาพชีวิตการทำงาน' ดังรายละเอียดต่อไปนี้

สุทธิลักษณ์ สุทธโรดม (2018) และ สุมิตา เหมือนครุฑ (2550) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ชีตหรือระดับที่คนแต่ละคนพึงพอใจในหน้าที่การงาน เพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานมีส่วนประกอบดังนี้คือ การควบคุม การยอมรับ ความก้าวหน้าและการพัฒนา และการได้รับรางวัลตอบแทนการทำงาน

องค์กรยูเนสโก (ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, เฉลิมพล แจ่มจันทร์, กาญจนา ตั้งชลทิพย์, จรัมพร ให้อย่าง อังอิงจาก UNESCO, 1978) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตไว้ดังนี้ ความรู้สึกของการอยู่อย่างพอใจ มีความสุข ความพอใจต่อองค์ประกอบต่างๆ ที่มีส่วนสำคัญต่อบุคคลนั้นๆ ได้แก่ อาหารสุขภาพอนามัย โภชนาการ การศึกษา สิ่งแวดล้อม รายได้ ที่อยู่อาศัยและทรัพยากร โดยแบ่งประเด็นการศึกษาเป็น 2 ประเด็น ได้แก่ การศึกษาด้านภาวะวิสัย ซึ่งเป็นการวัดข้อมูลที่สามารถนับได้หรือวัดได้เช่น ข้อมูลทางประชากรและเศรษฐกิจ และการศึกษาด้านอัตวิสัยเป็นการสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับความรู้สึก และเจตคติในด้านต่างๆซึ่งเป็นการวัดโดยใช้การตอบตามความรู้สึก ความนิยม ความคิดเห็นการตัดสินใจและความเชื่อต่อสิ่งที่ถามในแบบสอบถาม องค์กรยูเนสโก(UNESCO) ยังได้กล่าวว่า พื้นฐานคุณภาพชีวิตของประชากร ดูได้จาก 1) รายได้ครอบคลุมที่พอเพียงแก่การเลี้ยงชีพ 2) การมีงานทำ 3) การศึกษาและอัตราการรู้หนังสือของประชาชน 4) โอกาสในการมีส่วนร่วมทางการเมือง 5) การมีเอกราชของประเทศโดยปราศจากการแทรกแซงจากรัฐบาลอื่น

จากความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานกล่าวมาข้างต้น สามารถแบ่งความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสองมิติ คือ ในมิติของพนักงานนั้นคุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึงความรู้สึกของพนักงานต่อสภาพการทำงานและประสบการณ์ในการทำงานในองค์กรที่ได้รับการตอบสนองความคาดหวังหรือความต้องการ ทำให้พนักงานทำงานได้อย่างมีความสุขและมีสุขภาพดีอีกด้านหนึ่งเป็นมิติขององค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง กระบวนการที่องค์กรจัดให้มีขึ้นเพื่อสนับสนุนให้พนักงานทำงานได้อย่างมีความสุข โดยพยายามตอบสนองความต้องการหรือความคาดหวังของพนักงานเพื่อให้เกิดผลทางบวกต่อองค์กรทั้งในด้านทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงานของพนักงาน เช่น ความพึงพอใจในงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน เป็นต้นสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจที่พนักงานหรือผู้ปฏิบัติงานได้รับจากการทำงานและประสบการณ์การทำงานในองค์กรที่สามารถตอบสนอง

ตามความคาดหวังและความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจ โดยผ่านกระบวนการที่องค์กรได้จัดให้มีขึ้นเพื่อสนับสนุน

แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ปณิชา ดีสวัสดิ์ (2550) ได้กล่าวว่า แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นมาจากแนวคิดของคุณภาพชีวิต ซึ่งหมายถึง การพัฒนาให้บุคคลนั้นมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีโดยให้พนักงานมีสภาพการทำงานที่ดีอยู่ภายใต้การทำงานที่เหมาะสมมีความปลอดภัย ได้รับประโยชน์และสิทธิต่างๆ อย่างยุติธรรมและเสมอภาคในสังคม ผลของงานที่มีต่อพนักงาน ซึ่งเกิดจากการปรับปรุงหน่วยงานและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควรจะได้รับพิจารณาเป็นพิเศษเกี่ยวกับการส่งเสริมชีวิตการทำงานในแต่ละบุคคล และรวมถึงความต้องการของพนักงานในเรื่องความพึงพอใจในงานการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย

Kerce and Kewley (1993:189-209) กล่าวถึงองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความพึงพอใจในงานโดยรวม (Overall job satisfaction) เป็นการประเมินความพึงพอใจในงานโดยรวมในรูปแบบของความรู้สึกอย่างเดียว เป็นความรู้สึกโดยรวมที่เกี่ยวข้องกับงานของตน

2. ความพึงพอใจในงานเฉพาะด้าน (Facet satisfaction) เป็นการประเมินความพึงพอใจในงานโดยมุ่งไปที่ความพึงพอใจรายด้าน หรือความคาดหวังที่แตกต่างกันของคน ประกอบด้วยค่าตอบแทน สภาพการทำงาน เพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ความมั่นคงของงาน สิ่งแวดล้อมด้านกายภาพ แหล่งประโยชน์และอุปกรณ์ โอกาสในการพัฒนาทักษะการนิเทศงานโอกาสในการก้าวหน้าและพัฒนาตนเอง

3. ลักษณะงาน (Job characteristics) ประกอบด้วย ความมีเอกลักษณ์ ความหลากหลายของงาน ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระในงาน และการได้รับข้อมูลป้อนกลับ

4. การมีส่วนร่วมในงาน (Job involvement) เป็นความรู้สึกที่มีต่อหน้าที่การงานที่ส่งผลให้ตนเองรู้สึกมีคุณค่าเมื่อได้ปฏิบัติงาน ระดับการมีปฏิสัมพันธ์กับงานตามบทบาทของตน

จากการศึกษามาข้างต้นจึงทำการเปรียบเทียบองค์ประกอบเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เหมือนกันของ Huse and Cummings (Huse & Cummings. 1985: 198-200) และ Walton (1975) ซึ่งแตกต่างกับ Kerce and Kewley (1993:189-209) ดังตารางนี้

Huse and Cummings (Huse & Cummings. 1985: 198-200) และ Walton (1975) ได้เห็นตรงกันว่าองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 8 ด้าน ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ เนื่องจากบุคคลทุกคนมีความต้องการทางเศรษฐกิจและมุ่งทำงานเพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางเศรษฐกิจ ซึ่งเป็นความต้องการสำหรับการมีชีวิตอยู่รอด นอกจากนี้ จะสร้างความคาดหวังในค่าตอบแทนสำหรับตนแล้ว บุคคลยังมองในเชิงเปรียบเทียบกับผู้อื่นในประเภทของงานแบบเดียวกัน ดังนั้นเกณฑ์ในการตัดสินเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่จะบ่งชี้ว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานจะพิจารณาในเรื่องเหล่านี้คือ

1.1 ความเพียงพอ คือ ค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงานนั้นเพียงพอที่จะดำรงชีวิตอยู่ตามมาตรฐานสังคม

1.2 ความยุติธรรม ประเมินจากความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทน มีลักษณะงานพิจารณาได้จากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนที่ได้รับจากงานของตนกับงานที่มีลักษณะคล้ายๆ กันหมายถึง รายได้ประจำ ได้แก่ เงินเดือนหรือเงินตอบแทนที่ได้จากการปฏิบัติงานเต็มเวลา ได้รับอย่างเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามอัตราของตน และได้รับอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนกับตำแหน่งหน้าที่อื่นที่มีลักษณะคล้าย ๆ กัน

2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขภาพ หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพของสถานที่ทำงาน บริการเกี่ยวกับเครื่องมือเครื่องใช้ที่จัดไว้อำนวยความสะดวก การปฏิบัติหน้าที่ที่ดีที่สุด คำนึงถึงความปลอดภัยจากอุบัติเหตุมีผลต่อสุขภาพของผู้ให้บริการและผู้รับบริการ โดยครอบคลุมถึงการป้องกันการแพร่กระจายของเชื้อโรค การใช้ประโยชน์ ความสะดวกสบายและความพอใจของผู้ปฏิบัติงาน ปลอดภัยจากอุบัติเหตุและมีการกำหนดเป็นระเบียบปฏิบัติและระเบียบการจัดสภาพการทำงาน

2.1 การจัดสถานที่ของการทำงาน หมายถึง ความเพียงพอของอาคารสถานที่ในการทำงานและห้องทำงานที่มีความสะดวกสบาย

2.2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง การไม่มีมลภาวะที่เป็นอุปสรรคในการทำงาน เช่น เสียงและกลิ่นรบกวน เป็นต้น

3. โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล หมายถึง โอกาสในการเสริมสร้าง ความสามารถในการทำงานให้มีคุณภาพ โดยการให้บุคคลมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่สามารถควบคุม งานด้วยตนเองได้ สามารถใช้ทักษะความรู้ความสามารถที่มีอยู่ รู้จักหาหรือได้รับสารสนเทศเกี่ยวกับ กระบวนการทำงาน แนวทางปฏิบัติและสามารถคาดคะเนผลของการปฏิบัติ

ได้ถูกต้องเหมาะสม มีการวางแผนการทำงานและได้มีส่วนช่วยเหลือในการทำงานทุก ๆ ขั้นตอน โดยมีลักษณะงาน ดังนี้

3.1 ทักษะการทำงานที่ซับซ้อน เป็นการพิจารณาจากความมากน้อยของงาน ที่ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ความรู้ความชำนาญมากขึ้นกว่าที่จะปฏิบัติด้วยทักษะคงเดิม เป็นการขยายขีดความสามารถในการทำงาน

3.2 ความรู้ใหม่และความเป็นจริงที่เด่นชัด คือ บุคคลได้รับการพัฒนาให้รู้จักหาความรู้ เกี่ยวกับกระบวนการและแนวทางต่าง ๆ ในการปฏิบัติ ตลอดจนผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากแนวทาง นั้น ๆ เพื่อให้บุคคลมีการคาดคะเนเลือกแนวทางปฏิบัติงานและผลที่จะเกิดขึ้นอย่างถูกต้องและ เป็นที่ยอมรับ

3.3 ภารกิจทั้งหมดของงาน เป็นการพิจารณาสมรรถภาพของบุคคลที่เกี่ยวกับการทำงาน ผู้ที่ปฏิบัติจะได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความชำนาญที่จะปฏิบัติงานนั้นได้ด้วยตนเองทุกขั้นตอน ไม่ใช่ปฏิบัติได้เป็นบางส่วนของงาน

3.4 การวางแผน คือ บุคคลที่มีสมรรถภาพต้องมีการวางแผนที่ดีในการปฏิบัติงานต่าง ๆ

4. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานมากขึ้น ได้รับเตรียมความรู้และทักษะเพื่อหน้าที่ที่สูงขึ้น มีโอกาสประสบความสำเร็จในงานตามที่มุ่งหวัง อันเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ครอบครัวและผู้เกี่ยวข้อง ซึ่งมีความมั่นคงในรายได้หรือหน้าที่ที่ได้รับ

5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน หมายถึง การทำงานร่วมกัน เป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีการยอมรับและ ร่วมมือกันทำงานด้วยดี สามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จได้ ซึ่งเป็นการเกี่ยวข้องกับสังคมของ องค์การ ธรรมชาติความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรมีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน ซึ่งลักษณะ ดังกล่าวนี้นี้พิจารณาตามรายละเอียดดังนี้

5.1 ความเป็นอิสระจากอคติ เป็นการพิจารณาการทำงานร่วมกัน โดยคำนึงถึงทักษะ ความสามารถ ศักยภาพของบุคคล ไม่ควรมีอคติหรือไม่ควรคำนึงถึงพวกพ้อง และยึดถือเรื่องส่วนตัว มากกว่าความสามารถในการทำงาน

5.2 ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในองค์กรหรือทีมงาน

5.3 การเปลี่ยนแปลงในการทำงานร่วมกัน คือ ควรมีความรู้สึกว่าบุคคลมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีกว่าเดิมได้

5.4 มีการสนับสนุนในกลุ่ม คือ มีลักษณะการทำงานที่ช่วยเหลือซึ่งกันและกันมีความเข้าใจในลักษณะของบุคคล ให้การสนับสนุนทางด้านอารมณ์และสังคม

5.5 มีความรู้สึกว่าการทำงานร่วมกันที่ดีในองค์กรมีความสำคัญ

5.6 มีการติดต่อสื่อสารในลักษณะเปิดเผย คือ สมาชิกในองค์กรหรือบุคคลที่ทำงานควร แสดงความคิดเห็น ความรู้สึกของตนอย่างแท้จริงต่อกัน

6. ธรรมนูญในองค์กรหรือประชาธิปไตยในองค์กร หมายถึง การยึดหลักธรรมนูญเป็นหลัก ในการทำงานโดยในการทำงานบุคคลได้รับความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล มีอิสระในการพูด มีความเสมอภาคในเรื่องต่างๆ ของงานตามความเหมาะสมและให้ความเคารพต่อความเป็นมนุษย์ด้วยกันของผู้ร่วมงาน ซึ่งสามารถพิจารณาได้จาก

6.1 การปกป้องข้อมูลเฉพาะของตน ในลักษณะการปฏิบัติงาน ผู้บริหารอาจต้องการข้อมูลต่าง ๆ เพื่อการดำเนินงาน ซึ่งผู้ปฏิบัติก็จะให้เฉพาะข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน มีสิทธิที่จะไม่ให้ข้อมูลอื่น ๆ ที่เป็นเฉพาะส่วนตัว ครอบครัว ซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

6.2 มีอิสระในการพูด คือ การมีสิทธิที่จะพูดถึงการปฏิบัติงาน นโยบายเศรษฐกิจหรือ สังคมขององค์กรผู้บริหาร โดยปราศจากความกลัวว่าจะมีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบของตน

6.3 มีความเสมอภาค เป็นการพิจารณาถึงความต้องการรักษาความเสมอภาคในเรื่อง ของบุคคล กฎระเบียบ ผลที่พึงได้รับ ค่าตอบแทนและความมั่นคงในงาน

6.4 ให้ความเคารพต่อหน้าที่ ความเป็นมนุษย์ของผู้ร่วมงาน

7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตด้านอื่น หมายถึง การแบ่งเวลาให้มีสัดส่วนเหมาะสม ระหว่างการใช้เวลาสำหรับกิจกรรมของตน งาน ครอบครัว และสังคม

8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะ ที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งจะก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่า ความสำคัญของงานและอาชีพของผู้ปฏิบัติ เช่น การที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ว่าองค์กรของตนมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม การเมืองและอื่น ๆ การทำงานที่รับผิดชอบต่อทำให้สังคมของชุมชนตลอดจนหน่วยงานอื่น ๆ ในการกระทำ กิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์อื่นๆ

ตาราง 1 เปรียบเทียบองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Huse & Cummings(1985) and Walton(1975)	Kerce and Kewley(1993:189-209)
1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย และสุขภาพ 3. โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ของบุคคล 4. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน 5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงาน ร่วมกัน 6. ธรรมเนียมในองค์กรหรือประชาธิปไตยใน องค์กร 7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตด้านอื่น 8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	1. ความพึงพอใจในงานโดยรวม 2. ความพึงพอใจในงานเฉพาะด้าน 3. ลักษณะงาน 4. การมีส่วนร่วมในงาน

จากการศึกษาและเปรียบเทียบแนวคิดในแต่ละด้านนั้นจะเห็นว่าแนวความคิดของ Huse , Cummings และ Walton มีทั้งหมด 8 ด้านครอบคลุมในทุกๆด้าน ดังนั้นจึงเลือก ทฤษฎี Huse , Cummings และ Walton มาทำการศึกษาถึงความสัมพันธ์ของแต่ละด้าน โดยได้ เลือกมาทั้งหมด 8 ด้านคือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านความสมดุลของชีวิตในการทำงานซึ่งจากการศึกษา งานวิจัยอื่นที่เกี่ยวข้อง ตามแบบเค้าโครงวิจัยของ พัสวีกรณ์ วสุสิริกุล (2560) ได้ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการ ทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดีจังหวัดปทุมธานี

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความสำคัญของความผูกพันขององค์กร

ความผูกพันขององค์กรมีความสำคัญในการสร้างทัศนคติของบุคลากรในการยอมรับค่านิยมขององค์กรและมีความรู้สึกเป็นส่วนเดียวกันกับองค์กร ทำให้บุคลากรมีค่านิยมที่สอดคล้องกับสมาชิกอื่นในองค์กร มีความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ในการบรรลุเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน เกิดเป็นความเต็มใจของบุคลากร ในการทุ่มเท ความสามารถและความพยายามในการปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร พร้อมทั้งจะเสียสละเพื่อประโยชน์ขององค์กร ต้องการรักษาความเป็นสมาชิกในองค์กร เป็นความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรตลอดไป เกิดเป็นความภักดีต่อองค์กร (Mowday et al., 1982, p, 27)

ความผูกพันขององค์กรยังมีความสำคัญต่อการสร้างความอยู่รอดและขององค์กร บุคลากรที่มีระดับความผูกพันขององค์กรสูงจะมีระดับความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย และยินดีที่จะใช้ความพยายามในการทำงานให้กับองค์กรด้วยความเต็มใจเพื่อประโยชน์ขององค์กร ความผูกพันขององค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กรได้แก่ การมีส่วนร่วมในการทำงาน และความภักดีต่อองค์กร (Buchanan, 1974, p. 533)

ความผูกพันขององค์กรมีความสำคัญเนื่องจากเป็นตัวแปรที่ความสัมพันธ์กับตัวแปรอื่น ๆ เช่น การลาออก (Turnover) การขาดงาน (Absenteeism) และความเฉื่อยชา (Tardiness) นอกจากนั้นการพัฒนาบุคลากรที่มีความรู้และมีความเชี่ยวชาญ มีค่าใช้จ่ายในการพัฒนาและรักษา เป็นการลงทุนขององค์กร ทำให้การสร้างความผูกพันขององค์กรระหว่างบุคลากรกลุ่มนี้ให้อยู่ในระดับสูงจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างมาก เพราะองค์กรอาจสูญเสียการลงทุนที่เกิดขึ้นนี้ได้จากการลาออกหรือการขาดงาน หากระดับความผูกพันขององค์กรของบุคลากรกลุ่มนี้อยู่ในระดับต่ำ (Mowday et al., 1982; May et al., 2002; Meyer and Allen, 1997; Angle and Perry, 1981)

ความหมายของความผูกพันขององค์กร

จากการศึกษาค้นคว้า พบว่ามีนักวิจัยได้ให้ทัศนคติเกี่ยวกับนิยามของความผูกพันต่อองค์กรไว้เป็นจำนวนมากโดยมีความหลากหลายแตกต่างกัน โดยผู้วิจัยสามารถสรุปนิยามความหมายของความผูกพันพอสังเขปได้ดังนี้ ความผูกพันขององค์กร (Organizational commitment) ได้จำแนกตามมุมมองของนักวิชาการได้ 2 ประเภท คือ ความผูกพันขององค์กรในความหมายการผูกพันที่เกิดจากความรู้สึกผูกพันยึดติดกับองค์กร เป็นความต้องการ (want to) ที่จะผูกพัน และความผูกพันขององค์กรในความหมายของการผูกพันอยู่กับองค์กร ที่ไม่ใช่ความรู้สึกต้องการผูกพัน แต่มาจากเหตุผลอื่น จึงเป็นความจำเป็น (need to) ต้องผูกพัน ความผูกพันขององค์กรในความหมายการผูกพันที่เกิดจากความรู้สึกผูกพันยึดติดกับองค์กร

Hulin (1991, p. 448) มีความเห็นแย้งจากความหมายของความผูกพันองค์กรที่เกิดจากความจำเป็นหรือจากการบังคับ โดยอธิบายว่าไม่น่าจะเป็นความผูกพันองค์กร เพราะไม่ได้เกิดจากความต้องการของตนเองหรือความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร แต่เพราะไม่มีทางเลือก จึงต้องอยู่กับองค์กร ดังนั้นความหมายที่เกิดจากข้อผูกมัดหรือจากการบังคับไม่เป็นความผูกพันองค์กร อย่างไรก็ตาม

O'Reilly and Chatman (1986, pp. 492-499) กล่าวว่า ความผูกพันองค์กรมาจากพื้นฐานของการปฏิบัติตาม (compliance) เป็นการแสดงออกทางพฤติกรรมเพื่อให้ได้รางวัลที่กำหนดไว้ การแสดงตน (identification) เป็นความต้องการที่จะผูกพันยึดติดอยู่กับองค์กร ด้วยการรักษาความเป็นสมาชิกในองค์กร การยอมรับ (internalization) เป็นการยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กรเข้ามาหล่อหลอมรวมไว้ด้วยกันในตนเองส่วนความผูกพันองค์กรในความหมายของการผูกพันอยู่กับองค์กร ที่ไม่ใช่ความรู้สึกต้องการผูกพัน แต่มาจากเหตุผลอื่นจึงเป็นความจำเป็นต้องผูกพัน

Mowday, Porter, and Steers (1982, p. 27) อธิบายว่าความผูกพันองค์กรเป็นระดับความต้องการของบุคลากรในการระบุดตนเอง มีส่วนร่วมกับองค์กรโดยยอมรับเอาเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ทำให้เกิดความเต็มใจทุ่มเทความพยายามในการบรรลุเป้าหมาย รวมทั้งเสียสละเพื่อประโยชน์และความสำเร็จขององค์กร ความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาความเป็นสมาชิกกับองค์กรตลอดไป

Hrebiniak and Alutto (1972, p. 556) กล่าวว่าความผูกพันด้านคิดคำนวณ (calculative) และด้านบรรทัดฐานทางสังคม (normative) เป็นความผูกพันของบุคลากรที่ต้องทำงานอยู่กับองค์กรต่อไป เพราะเชื่อว่าจะสูญเสียผลประโยชน์มากกว่า หากต้องออกจากองค์กรนี้ไป จึงต้องทำงานผูกพันไป

March and Simon (1958, p.74) พบว่า ความผูกพันองค์กรเป็นทัศนคติที่มีความสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยนระหว่างบุคลากรกับองค์กร โดยบุคลากรจะมีความผูกพันองค์กรเพื่อให้ได้มาซึ่งรางวัลหรือผลตอบแทนที่ต้องการจากองค์กร

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

การที่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรจะเกิดความผูกพันต่อองค์กร มีความตั้งใจและเต็มใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้นั้น องค์กรจำเป็นต้องตอบสนองในสิ่งต่างๆที่บุคลากรต้องการได้อย่างถูกต้องเหมาะสม โดยตระหนักว่าบุคคลแต่ละคนก็จะมีความต้องการแตกต่างกัน ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรในที่สุด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

อัลเลน และเมเยอร์ (Allen & Meyer. 1990: 1-18) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ สภาวะทางจิตใจที่ทำให้บุคคลได้ยึดมั่นอยู่กับองค์กร ประกอบด้วยแนวความคิด 3 ส่วนดังนี้

1). แนวความคิดด้านทัศนคติ แนวความคิดนี้ กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของ องค์กร มีผู้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรหมายถึง การที่เป้าหมายขององค์กรและของบุคคล สามารถรวมไปในทิศทางเดียวกันได้ หรือเกิดความสอดคล้องกัน เมื่อบุคคลพิจารณาแล้วเห็นว่าบรรทัดฐานและระบบค่านิยมขององค์กรเป็นสิ่งที่ยอมรับได้ บุคคลก็จะแสดงตนเองว่าเห็นด้วยกับจุดหมายปลายทางขององค์กร และตั้งใจที่จะยอมรับจุดหมายนั้น บุคคลจะประเมินองค์กรและรู้สึกต่อองค์กรในทางที่ดี รู้สึกยินดี และภาคภูมิใจกับการเป็นสมาชิกหรือเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆขององค์กร เชื่อมั่นว่าองค์กรจะนำเขาไปสู่ความสำเร็จได้ และมองเห็นแนวทางที่จะทำให้องค์กรบรรลุถึงเป้าหมายรู้สึกถึงโอกาสและสามารถประสบความสำเร็จในการทำงานได้

2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้แก่องค์กร หมายถึง การแสดงออกของความพยายามอย่างเต็มที่ เต็มใจ และตั้งใจที่จะอุทิศร่างกาย แรงใจ สติปัญญาในการทำงานเพื่อประโยชน์และความก้าวหน้าขององค์กร และสร้างสรรค์ให้องค์กรบรรลุเป้าหมายหรืออยู่ในสถานะที่ดี มีการแสดงออกในรูปของพฤติกรรม ความสม่ำเสมอ ความคงเส้นคงวาในการทำงาน ใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อตอบสนองหรือมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กรได้สะดวกขึ้น มีความคิดเสมอว่า งานคือหนทางซึ่งตนสามารถทำประโยชน์และทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้ จึงทำให้เขามีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่ดีกว่าคนอื่น เมื่อปัญหาเกิดขึ้น ก็จะพยายามช่วยกันแก้ปัญหา

3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อองค์กร เป็นความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานโดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนที่ทำงาน พยายามรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหน จะแสดงให้เห็น

เห็นถึงความไม่เต็มใจหรือปฏิเสธที่จะลาออกจากองค์กรหรือเปลี่ยนงานไม่ว่าจะเป็นการเพิ่มเงินเดือน รายได้สถานภาพ ตำแหน่ง ความมีอิสระทางวิชาชีพ ตลอดจนความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดีขึ้น เป็นความตั้งใจและปรารถนาอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกต่อไป เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ไม่คิดจะลาออกไม่ว่าองค์กรจะอยู่ในสภาวะปกติ หรืออยู่ในภาวะวิกฤตการณ์อันเนื่องมาจากสาเหตุต่างๆ

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1986 อ้างใน สมยศ นาวิการ, 2540: 148-150) และทฤษฎีแรงจูงใจของ Frederick Herzberg ได้เสนอทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (Hertzberg's Two Factor Theory) ซึ่งสรุปว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประการ ที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบในงานของแต่ละบุคคล กล่าวคือ

2.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานปฏิบัติ เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กร ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะปัจจัยที่สามารถสนองตอบความต้องการภายในบุคคลได้ด้วยกัน ได้แก่

2.1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

2.1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

2.1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ท้าทายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

2.1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างดี ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

2.1.5 ความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

2.2 ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) ปัจจัยค้ำจุนหรืออาจเรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และปัจจัยที่มาจากภายนอกบุคคล ได้แก่

2.2.1 เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรในการทำงาน

2.2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นอกจากจะหมายถึงการที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

2.2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไปไม่ว่าเป็นกิริยา หรือวาทะที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

2.2.4 สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติ และศักดิ์ศรี

2.2.5 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

2.2.6 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสงเสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ อีกด้วย

2.2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขาไม่มีความสุข และพอใจกับการทำงานในแห่งใหม่

2.2.8 ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

2.2.9 วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

Steers (1977) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถแสดงออกมาได้ 3 ลักษณะ ได้แก่

1. มีความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร

3. มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร สามารถแสดงออกมาทางความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ที่แต่ละบุคคลตกลงใจจะมอบสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่องค์กร เพื่อที่จะช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จและเจริญรุ่งเรือง โดยปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดความผูกพันต่อองค์กร โดยเสนอไว้ในตัวแบบจำลองเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

3.1 ปัจจัยด้านการกำหนดความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน และประสบการณ์ในการทำงาน ดังนี้

3.1.1 ลักษณะส่วนบุคคล (personal characteristics) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาการทำงานและระดับตำแหน่ง

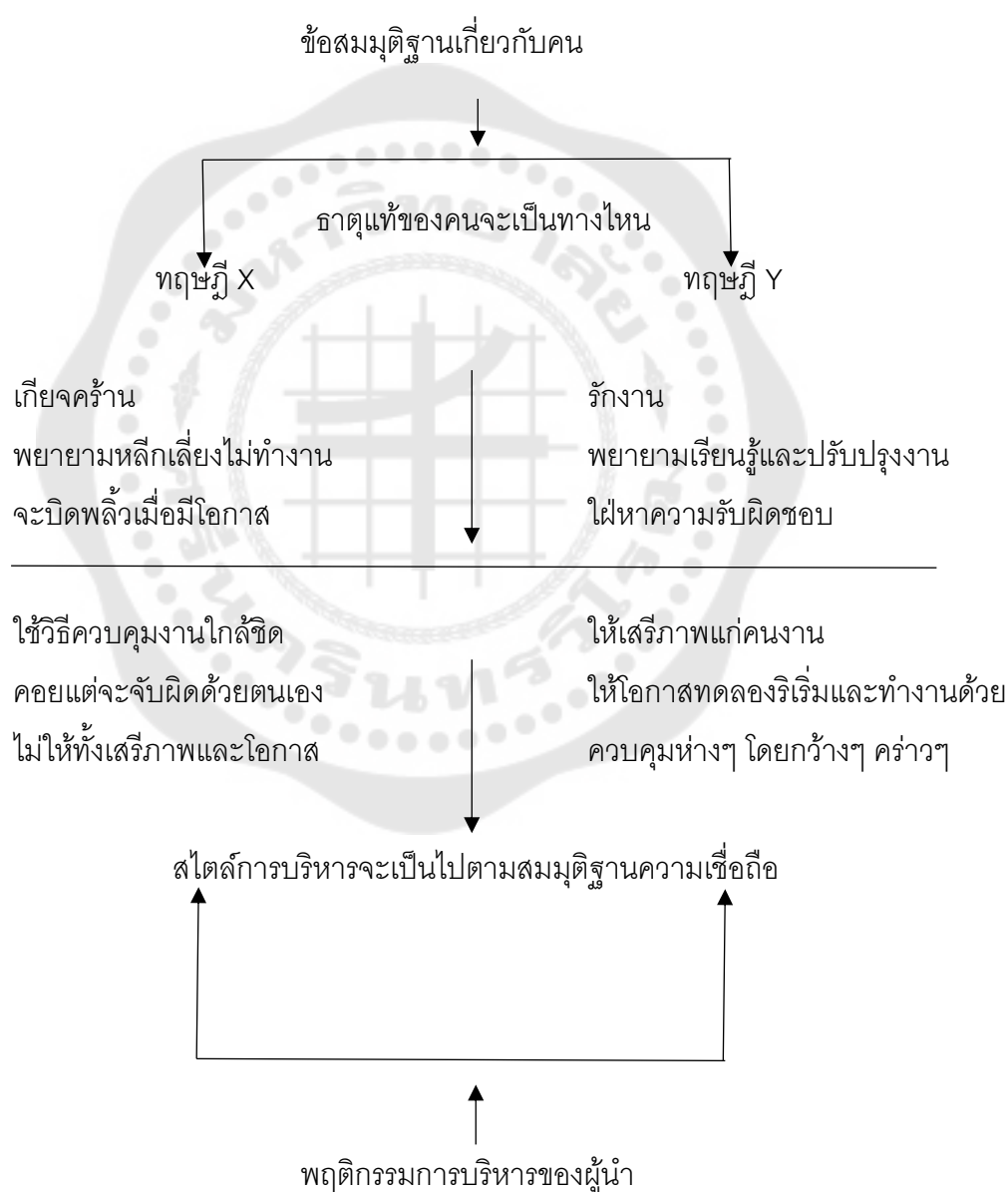
3.1.2 ลักษณะงาน (job characteristics) คือ ลักษณะของงานที่ต้องรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีลักษณะเฉพาะของงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและผลลัพธ์ของงานที่ทำ

3.1.3 ประสบการณ์ในงาน (work experiences) คือ สภาพของการทำงานที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับ ได้แก่ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรและความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร

3.2 ลักษณะของความผูกพันต่อองค์กร

3.3 ผลของความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วยพฤติกรรมที่แสดงออกในด้านดีต่อองค์กร

ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ Douglas McGregor (1960 อ้างถึงใน สมยศ นาวิการ, 2540:150-152) ศาสตราจารย์ทางการบริหารที่มีชื่อเสียงของ M.I.T. Douglas ชื่อ McGregor ได้สรุปข้อสมมุติฐานที่เกี่ยวกับตัวคนในหนังสือ ชื่อ ,The Human Side of Enterprise ข้อสมมุติฐานทั้งสองคือ Theory X และ Theory Y ซึ่งแสดงเปรียบเทียบลักษณะของคนให้เห็นในสองทรรคนะที่แตกต่างกันดังนี้



ภาพประกอบ 2 ข้อสมมุติฐานเกี่ยวกับคน ของ McGregor (1960)

ทฤษฎี X McGregor ได้ตั้งสมมุติฐานที่เกี่ยวกับตัวคนว่าจะมีลักษณะดังนี้ คือ ลักษณะของคนโดยทั่วไปจะไม่ชอบการทำงาน และจะพยายามหลีกเลี่ยงหรือบิดพลิ้วเมื่อมีโอกาส ด้วยเหตุที่คนไม่ชอบงานดังกล่าว ดังนั้น เพื่อที่จะให้คนปฏิบัติงานให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้ จึงต้องใช้วิธีการบังคับ (Coerced) ควบคุม(controlled) กำกับ(directed) หรือ ข่มขู่(threatened) ด้วยวิธีการลงโทษต่างๆ คนทั่วไปมักจะชอบวิธีการดังกล่าว และอยากที่จะให้มีการบังคับสั่งการโดยตัวผู้บริหารเท่านั้น ทั้งนี้เพื่อจะได้หลีกเลี่ยงการรับผิดชอบต่างๆ คนทั่วไปจะไม่มี ความกระตือรือร้นหรือใฝ่สูง และมีความต้องการในเรื่องความมั่นคงเป็นสำคัญเท่านั้น

ทฤษฎี Y ภายหลังจากที่วิชาการความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ได้รับการศึกษาและค้นคว้าอย่างกว้างขวาง มีผลให้เกิดข้อสมมุติฐานที่เกี่ยวกับคนขึ้นมาใหม่ McGregor ได้สรุปไว้ว่า ในขณะที่คนกำลังปฏิบัติงานโดยใช้แรงกำลังความคิดในหน้าที่ต่างๆนั้น คนงานอาจถือว่างานเป็นเรื่องที่สนุกสนานและเป็นสิ่งที่ให้ความเพลิดเพลินได้ด้วย แต่งานต่างๆจะดีหรือไม่ดีสำหรับคนงานหรือไม่ ย่อมขึ้นอยู่กับสภาพของความควบคุม ถ้าหากงานนั้นได้รับการจัดอย่างเหมาะสม ก็อาจเป็นสิ่งที่ตอบสนองสิ่งจูงใจของคนงานได้ ในทางตรงกันข้าม ถ้าหากงานนั้นเป็นไปลักษณะ บังคับจะทำให้คนไม่ชอบที่จะทำงานดังนั้น การควบคุมและข่มขู่ด้วยวิธีการลงโทษต่างๆ จึงไม่ใช่ วิธีที่จะช่วยให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ได้ แต่ที่ถูกต้องควรจะเป็นเปิดโอกาสให้คนมีโอกาสใช้ดุลพินิจของตนเอง (Self-direction) และสามารถรับผิดชอบควบคุมตนเอง (self-control) ในขณะที่กำลังปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายมา เพื่อให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีข้างต้นมาแล้วนั้นสรุปได้ว่าแนวคิดของความผูกพันต่อองค์กรมีแนวความคิดที่คล้ายคลึงกันของ อัลเลน และเมเยอร์ (Allen & Meyer. 1990: 1-18) และ Steers (1977) ที่พูดถึงว่าบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีลักษณะทัศนคติการแสดงออกมา 3 ด้าน คือ ด้านความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้แก่องค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรมาเป็นตัวแปรต้นในการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อศึกษาว่าความผูกพันด้านที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานคร

3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงาน

ความหมายของประสิทธิภาพในการทำงาน

Ryan and Smith (1954 อ้างถึงใน ภัทริย์ จันทรวงกุล, 2550, น. 37) ได้พูดถึงประสิทธิภาพของบุคคล (Human Efficiency) ว่าเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์ในแง่บวกกับสิ่งที่ทุ่มเทและลงทุนให้กับงานซึ่งประสิทธิภาพในการทำงานนั้น มองจากแง่มุมของการทำงานแต่ละบุคคล โดยพิจารณาเปรียบเทียบสิ่งที่ให้กับงาน เช่นความพยายาม กำลังงานกับผลลัพธ์ที่ได้จากงานนั้น

สมใจ ลักษณะ (2544) และ สิริวดี ชูเชิด (2556) ได้กล่าวว่า การมีประสิทธิภาพในการทำงานของตัวบุคคล หมายถึงการทำงานให้เสร็จ โดยสูญเสียเวลาและเสียพลังงานน้อยที่สุด ได้แก่งานได้เร็ว และได้งานที่ดี บุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นบุคลากรที่ตั้งใจในการปฏิบัติงานเต็มความสามารถ ใช้กลวิธี หรือเทคนิคการทำงานที่จะสร้างผลงานได้มากเป็นผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจ โดยสิ้นเปลืองต้นทุน ค่าใช้จ่าย พลังงาน และเวลาน้อยที่สุด

มิลเล็ท (Millet, 1954) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงาน ซึ่งความพึงพอใจ หมายถึงความพึงพอใจในการบริการให้กับประชาชน โดยพิจารณาจาก เช่น การให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน การให้บริการอย่างรวดเร็วทันเวลา การให้บริการอย่างเพียงพอ การให้บริการอย่างต่อเนื่อง และการให้บริการอย่างก้าวหน้า เป็นต้น

สรุปว่า การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน คือ การปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมความสามารถ และทักษะในการทำงานของตนเองหรือผู้อื่นให้ดีขึ้นเจริญขึ้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งจะทำให้ตนเองผู้อื่นและองค์กรเกิดความสุขในที่สุด โดยการพัฒนาประสิทธิภาพของการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กรหรือการพัฒนาสังคม ดังนั้นจึงมาทำการศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีที่เกี่ยวข้องว่ามีปัจจัยในด้านใดที่ส่งผลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงาน

ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

Certo (2000) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรประกอบด้วย 3 ปัจจัย คือ

1. ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร องค์กรจะมีประสิทธิภาพเพียงใดขึ้นอยู่กับลักษณะโครงสร้างที่เหมาะสม โดยจะเกี่ยวข้องกับปัจจัยย่อยที่สำคัญ ได้แก่

1.1 ปัจจัยด้านนโยบายที่ครอบคลุมถึงการกำหนดวิสัยทัศน์ การกำหนดพันธกิจที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรทั้งระยะสั้นและระยะยาว การกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และการดำเนินงาน เป็นต้น

1.2 ปัจจัยด้านการบริหารและการจัดการที่ครอบคลุมถึงการจัดโครงสร้างเกี่ยวกับงานใหม่ ความซับซ้อน ความเป็นทางการ การรวมศูนย์หรือกระจายอำนาจ การจัดสายงาน การบังคับบัญชา การจัดกลุ่มงาน การจัดความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มงาน การวางแผน การสั่งการ การควบคุมการทำงาน การจัดสรรทรัพยากร การติดตามกำกับดูแล และการประเมินผลการทำงาน

2. ปัจจัยด้านบุคคล เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดเพราะบุคคลคือหมู่คณะที่รวมตัวกันเป็นองค์กร มีวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีบทบาทในการทำงาน หรือดำเนินงานต่าง ๆ สัมพันธ์กันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ดังนั้นบุคคลที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่าง ๆ ตามโครงสร้างงานในองค์กร ครอบคลุมบุคคลระดับสูง กลาง และล่าง รวมถึงบุคคลในระดับการทำงานทั้งหมด ซึ่งประสิทธิภาพขององค์กรจะขึ้นอยู่กับคุณลักษณะและคุณสมบัติที่พึงปรารถนาในด้านต่าง ๆ ได้แก่ จำนวนบุคลากรในแต่ละกลุ่มงาน ความรู้ความสามารถพื้นฐาน ความรู้ความสามารถที่เกี่ยวกับงานในหน้าที่ ความเป็นผู้นำ ทักษะการสื่อสาร ทักษะด้านเทคโนโลยี ทักษะด้านการบริหารจัดการ เจตคติ ค่านิยมที่พึงปรารถนา ความสามารถในการพัฒนาคน พัฒนางาน และการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับนโยบาย และแผนการดำเนินงานขององค์กร

3. ปัจจัยด้านเทคโนโลยี เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการออกแบบผลิตภัณฑ์ การออกแบบการบริหาร การใช้เครื่องมือ และอุปกรณ์ที่ทันสมัยในกระบวนการผลิต การควบคุม และการตรวจสอบคุณภาพ การจัดทำระบบข้อมูลการเชื่อมโยงการตลาด การบริการ เพื่อการจำหน่ายผลิตภัณฑ์สู่สังคม

Bruce and Blackburn (1992) กล่าวว่า องค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานมีดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและไม่ทำลายสุขภาพ
3. การมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถ และแสวงหาแนวทางใหม่ๆ ในการทำงาน
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงซึ่งหมายถึงรวมถึงโอกาสในการพัฒนาความรู้ ทักษะและความสามารถ รวมทั้งรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน

5. การบูรณาการทางสังคม หมายถึง การมีโอกาสได้มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและผู้บริหาร

6. การที่บุคลากรทำงานโดยปราศจากความวิตกกังวล และการมีโอกาสก้าวหน้าอย่างเท่าเทียมกัน

7. การมีเวลาว่าง หมายถึง ความสามารถในการแบ่งเวลาให้กับเรื่องส่วนตัวและงานได้อย่างเหมาะสม

8. การยอมรับทางสังคม คือ มีความภูมิใจต่องานที่รับผิดชอบและต่อนายจ้าง

Woodcock (1989) ได้กล่าวว่าลักษณะของทีมการทำงานที่มีประสิทธิภาพไว้ 11 ด้านดังนี้

1. ความสมดุลในบทบาท (Balanced Roles) คือ ในทีมการทำงานจะผสมผสานทักษะความรู้ ความสามารถ ที่แตกต่างกันของบุคคล และใช้ความแตกต่างดำเนินบทบาทของแต่ละงานได้อย่างเหมาะสม ตามสถานการณ์ที่แตกต่างกันไป

2. เป้าหมายที่ชัดเจนและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (Clear Objectives and Agreed Goals) คือ ทีมการทำงานมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน สอดคล้องกัน สมาชิกทุกคนในทีมรับรู้และยอมรับ เป้าหมายและวัตถุประสงค์

3. การเปิดเผยและเผชิญ (Openness and Confrontation) คือบรรยากาศในการทำงานเป็นทีม เป็นไปอย่างเปิดเผย สมาชิกสามารถที่จะแสดงความรู้สึกรู้สึกความคิดเห็นของตนต่อการทำงานได้การ สื่อสารโดยตรง หันหน้ามาร่วมแก้ไขปัญหาร่วมกันสร้างความเข้าใจกัน

4. การสนับสนุนและการไว้วางใจ (Support and Trust) คือ สมาชิกทุกคนได้รับการช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีความจริงใจต่อกันสามารถพูดได้อย่างตรงไปตรงมาเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้น ในการทำงาน พร้อมที่จะรับมือในการแก้ไขปัญหา

5. ความร่วมมือและขัดแย้ง (Co-operation and Conflict) คือ สมาชิกในทีมให้ความร่วมมือกันทำงาน พร้อมทั้งจะช่วยเหลือสนับสนุน ช่วยเสริมสร้างทักษะความรู้ความสามารถให้แก่งานรวมทั้งการ สนับสนุนแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสารที่เอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน มีการใช้ความขัดแย้งในทาง สร้างสรรค์เพื่อร่วมมือกันแก้ไขปัญหา

6. วิธีการปฏิบัติงานชัดเจน (Sound Procedures) คือ การทำงานของทีมมีการประชุมปรึกษาหารือ และหาแนวทางปฏิบัติร่วมกันการตัดสินใจจะใช้ข้อมูลและความเห็นของสมาชิกทีมทุกคน

7. ภาวะผู้นำที่เหมาะสม (Appropriate Leadership) การทำงานในทีม จะต้องมีความผู้นำที่มี ความสามารถและความเหมาะสมในสถานการณ์นั้นๆ โดยสมาชิกทุกคนสามารถที่จะเป็นผู้นำทีมได้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์นั้น

8. ทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (Regular Review) คือ การติดตามผลการปฏิบัติงานของ ทีมอย่างสม่ำเสมอว่า มีปัญหาใดที่จะต้องร่วมกัน ปรับปรุงแก้ไข

9. การพัฒนาบุคลากร (Individual Development) คือ การพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ ของสมาชิกทีม ให้โอกาสสมาชิกได้ใช้ทักษะความรู้ความสามารถที่มีในการทำงานอย่างเต็มที่

10. สัมพันธภาพระหว่างกลุ่มที่ดี (Sound Inter-group Relations) คือ การทำงานที่มีสัมพันธภาพที่ดีมีการร่วมมือให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

11. การติดต่อสื่อสารที่ดี (Good Communications) คือ การติดต่อสื่อสารในทีม เป็นไปอย่าง ถูกต้องชัดเจน เหมาะสม สื่อสารกันทางตรง สมาชิกในทีมมีการสื่อสารเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ความคิดเห็น

แคมเบลล์ (Campbell, 1977, p. 36) ได้ศึกษาผลการดำเนินงานขององค์กร และกล่าวถึงบรรทัดฐานขององค์กรที่มีประสิทธิภาพดังนี้

1. ประสิทธิภาพโดยรวม (Overall efficiency) การประเมินผลโดยทั่วไปขององค์กร โดยเจาะจงเข้าไปในเกณฑ์หลายๆ อย่างเท่าที่จะประเมินได้โดยทั่วๆ จะทำการประเมินโดยใช้การตัดสินใจจากบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในองค์กร

2. ผลผลิต (Productivity) ปริมาณหรือจำนวนของผลิตภัณฑ์หรือการบริการหลักๆ ที่องค์กรดำเนินอยู่ โดยวัดได้ 3 ระดับ คือรายบุคคล รายกลุ่ม และทั้งองค์กร โดยผ่านข้อมูลและการบันทึกเป็นเอกสารหรือการประเมินระดับ

3. ประสิทธิภาพ (Efficiency) อัตราส่วนระหว่างหน่วยผลปฏิบัติงานของตัวบ่งชี้ตัวหนึ่งกับต้นทุนที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานนั้น

4. กำไร (Profit) ผลรวมรายได้จากการขายผลิตภัณฑ์หลังหักลบกับต้นทุนและพันธะต่างๆที่ต้องชำระ

5. คุณภาพ (Quality) เป็นคุณภาพเบื้องต้นของการบริการหรือผลิตภัณฑ์ที่จัดทำโดยสูญเสียเวลา

6. อุบัติเหตุ (Accident) ความถี่ในการเกิดอุบัติเหตุในขณะทำงานอันเป็นผลให้เกิดการสูญเสีย

7. การเติบโต (Growth) เป็นการวัดสิ่งที่เป็นตัวแทนของการเพิ่มขึ้นของตัวแปรต่างๆ เช่นกำลังการผลิตของโรงงาน สินทรัพย์ ยอดขาย กำไร ส่วนแบ่งการตลาด เป็นต้น โดยเปรียบเทียบค่าในปัจจุบันกับในอดีต

8. การขาดงานเสมอ (Absenteeism) การขาดงานโดยไม่ได้รับอนุญาต อาจจะวัดโดยการหาจากเวลาทั้งหมด

9. การลาออก (Turnover) วัดจากบุคลากรที่ลาออกจากงานเทียบกับบุคลากรทั้งหมด

10. ความพอใจในงาน (Job Satisfaction) วัดได้หลายอย่าง เช่น วัดความพอใจส่วนบุคคลด้วยจำนวนของงานต่างๆ ที่ปรารถนาออกมาจากงานต่างๆ ที่บุคลากรได้ทำอยู่

11. การจูงใจ (Motivation) การจัดการเพื่อโน้มน้าวให้บุคคลแต่ละบุคคลปฏิบัติงานเป็นไปตามทิศทางของเป้าหมายที่วางไว้

12. การจัดการสื่อสารข้อมูล (Information Management Communication) ความสมบูรณ์ ประสิทธิภาพ และความถูกต้องในการวิเคราะห์และกระจายข้อมูลสำคัญๆ ขององค์กรอย่างเกิดประสิทธิผล

13. การอบรมและการพัฒนาสิ่งที่มีความสำคัญ (Training and development emphasis) ความพยายามขององค์กรที่จะเอาใจใส่ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

จากการศึกษาทฤษฎีแล้วนั้นพบว่าจากแคมเบลล์ (Campbell. 1977.36) ได้ศึกษาผลการดำเนินงานขององค์กร และกล่าวถึงบรรทัดฐานขององค์กรที่มีประสิทธิภาพ ทั้งหมด 13 ด้าน และ Certo (2000) ได้กล่าวปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรประกอบด้วย 3 ปัจจัย ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านเทคโนโลยี ส่วน Woodcock (1989) มุ่งเน้นการทำงานที่มีประสิทธิภาพการทำงานร่วมกันเป็นทีม โดยครั้งนี้ทางผู้วิจัยได้เลือก Woodcock (1989) เพื่อศึกษาทัศนคติความรู้สึทางบวกในตัวบุคคล ซึ่งบุคคลที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน จะส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิภาพตามไปด้วย

4. ประวัติของอุตสาหกรรมสิ่งทอ และสถานการณ์อุตสาหกรรมสิ่งทอ

ความเป็นมาของอุตสาหกรรมสิ่งทอไทย

การทอผ้าด้วยเครื่องจักรของไทย เริ่มขึ้นในสมัยรัชกาลที่ 6 ประมาณปี พ.ศ. 2465-2468 หลังจากประเทศไทยเริ่มมีการนำไฟฟ้าเข้ามาใช้ในปี พ.ศ. 2432 โดยชาวจีนจากเมืองเชียงไฮ้ได้นำเครื่องจักรทอผ้าเข้ามา และต่อมาในปี พ.ศ. 2476 กระทรวงกลาโหม ได้จัดตั้งโรงงานทอผ้าขึ้นเพื่อผลิตผ้าขึ้นใช้ในราชการทหาร โดยนำเข้าเครื่องปั่นด้ายจำนวน 3,232 เครื่อง เครื่องทอผ้า 72 เครื่อง เครื่องย้อมผ้า 1 ชุด และเครื่องทำสาลี 1 ชุด เข้ามาเพื่อผลิตใช้ในราชการกองทัพบก เนื่องจากในเวลานั้นเป็นระยะเวลาที่อาจเกิดสงครามโลกครั้งที่ 2 ซึ่งเป็นการผลิตสิ่งทอเพื่อความมั่นคงของประเทศมากกว่าเหตุผลทางการค้า

อุตสาหกรรมสิ่งทอไทยที่ผลิตโดยภาคเอกชนในช่วงสงครามโลกครั้งที่ 2 ซึ่งเป็นบริษัทร่วมทุนระหว่างนักลงทุนไทยกับนักลงทุนญี่ปุ่น เชียงไฮ้ โดยคิดติดตั้งแกนปั่นด้ายจำนวน 8,760 แกนปั่น แต่ไม่สามารถดำเนินการได้ ซึ่งต่อมาโรงงานฝ้ายสยามซึ่งภายหลังเปลี่ยนเป็นโรงงานฝ้ายไทย ดำเนินการโดยรัฐบาลได้รับโอนกิจการเข้ามาดำเนินงาน หลังจากนั้นในปี 2492 ภาคเอกชนได้ทำการเช่าโรงงานฝ้ายไทย ซึ่งเป็นของรัฐเข้ามาดำเนินการและติดตั้งแกนปั่นด้ายเพิ่มขึ้นอีก 10,000 แกน แต่หลังจากนั้นกิจการล้มเหลว และรัฐบาลได้โอนกลับเข้ามาดำเนินการเองโดยองค์การทอผ้า หลังจากนั้นเริ่มมีการนำเข้าเครื่องจักรสิ่งทอทั้งเครื่องทอผ้าและเครื่องปั่นด้ายเข้ามา โดยเฉพาะอย่างยิ่งหลังจากช่วงปี 2497 ซึ่งเป็นปีที่เริ่มมีการส่งเสริมการลงทุน ในช่วงนี้มีโรงงานทอผ้าเข้ามาเปิดกิจการรวมทั้งการลงทุนในโรงงานปั่นด้าย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการลงทุนของโรงงานสิ่งทอขนาดใหญ่ อาทิ บริษัท Thai Durable และ Thai Blanket Industry

ซึ่งอย่างไรก็ตามการผลิตสิ่งทอเริ่มซบเซาลงในช่วงปี พ.ศ. 2498-2502 เนื่องจากการนำเข้าผลิตภัณฑ์ สิ่งทอที่ทำจากฝ้ายซึ่งมีราคาถูกจากประเทศปากีสถาน ราคาของเส้นใยฝ้ายนำเข้าถูกกว่าเส้นใยที่ผลิตในประเทศถึงร้อยละ 25-30 ที่เป็นเช่นนี้เพราะปากีสถานได้นำสินค้าเข้ามาทุ่มตลาด โดยได้รับการอุดหนุนส่งออกจากรัฐบาล (Santikarn : 1977) จากการทุ่มตลาดดังกล่าวทำให้โรงงานปั่นด้ายของไทยหลายโรงงานต้องล้มละลายและถึงกับปิดกิจการ รัฐบาลไทยแก้ปัญหาการทุ่มตลาดด้วยการให้การปกป้องอุตสาหกรรมนี้เป็นครั้งแรก โดยการประกาศใช้พระราชบัญญัติจำกัดการนำเข้าของด้ายที่ทำจากฝ้ายในปี พ.ศ. 2498 ต่อมาพระราชบัญญัตินี้ได้ถูกแก้ไขและครอบคลุมถึงฝ้ายด้วยในปี พ.ศ. 2500 อัตราอากรขาเข้าและพระราชบัญญัติส่งเสริมการลงทุนในปี พ.ศ. 2503 ทำให้เกิดการกระตุ้นการลงทุนในอุตสาหกรรมนี้ในระยะแรกของการพัฒนาอุตสาหกรรม โรงงานสิ่งทอซึ่งปิดกิจการลงในช่วงปี พ.ศ. 2498-2502 สามารถกลับมาดำเนินกิจการต่อและขยายกิจการต่อไป โดยมีทั้งผู้ประกอบการที่เป็นชาวไทยและผู้ประกอบการ

ชาวจีนจากฮ่องกง และไต้หวัน นอกจากนี้แล้วในช่วงนี้เริ่มมีการลงทุนจากต่างประเทศโดยเฉพาะอย่างยิ่งจากญี่ปุ่นเข้ามาในประเทศไทยมากขึ้น มีการร่วมลงทุนในลักษณะของการร่วมลงทุนแบบ (Joint-Venture) เพิ่มขึ้น และมีบริษัทร่วมทุนที่สำคัญเข้ามาทำการลงทุน 5 บริษัท รวมทั้งอุตสาหกรรมฟอกย้อม

การลงทุนร่วมกับบริษัทจากประเทศญี่ปุ่นเข้ามามีบทบาทสำคัญในอุตสาหกรรมสิ่งทอ โดยมีส่วนช่วยในด้านเงินทุน เทคโนโลยีและการจัดการ Katano (1981) ได้กล่าวถึงการลงทุนในอุตสาหกรรมสิ่งทอของญี่ปุ่นในไทย ซึ่งรวมทั้งในประเทศอินโดนีเซีย มาเลเซีย และฟิลิปปินส์ด้วย ว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลยุทธ์ที่จะรักษาส่วนแบ่งตลาดในแต่ละประเทศ ซึ่งเป็นตลาดที่มีการคุ้มครองสูงขึ้นเพราะการดำเนินนโยบายทดแทนการนำเข้า (Import Substitution) ในระยะหลังการลงทุนของบริษัทญี่ปุ่นในอุตสาหกรรมการผลิตเครื่องนุ่งห่มและสิ่งทอนั้นเป็นการลงทุนเพื่อหลีกเลี่ยงข้อจำกัดการส่งออกโดยสมัครใจ (Voluntary Export Restrictions, VERs) ของสิ่งทอที่ผลิตจากฝ่ายในสหรัฐอเมริกาภายใต้ข้อตกลงเกี่ยวกับสิ่งทอระยะสั้น (Short Term Arrangement STA) และระยะยาว (Long Term Arrangement, LTA) โรงงานที่มีการลงทุนร่วมระหว่างไทยกับประเทศญี่ปุ่นบางแห่งจะมีการผลิตครบวงจรโดยเริ่มตั้งแต่การผลิตเส้นใยประดิษฐ์ การปั่นทอผ้า ส่วนแบ่งการถือหุ้นของญี่ปุ่นในบริษัทร่วมทุนเหล่านี้มีประมาณร้อยละ 36 ในปี 2521 แต่บริษัทญี่ปุ่นจะควบคุมด้านการบริหาร ในขณะที่ผู้ถือหุ้นชาวไทยไม่ได้เป็นผู้ควบคุมด้านนี้เท่าใดนัก (Tambunierchai and Yamazawa 1981) เนื่องจากญี่ปุ่นเป็นผู้ร่วมลงทุนรายใหญ่ เครื่องจักรสิ่งทอและเทคโนโลยีที่ใช้ในประเทศไทยจึงมักมาจากญี่ปุ่นตั้งแต่ประมาณปี พ.ศ. 2518 บริษัทของไต้หวัน และฮ่องกง เริ่มย้ายฐานการผลิตเข้ามาในประเทศไทยมากขึ้น เนื่องจากพยายามหาช่องทางหลบเลี่ยงจากการควบคุมการนำเข้าของประเทศอุตสาหกรรม แต่การลงทุนในช่วงปี พ.ศ. 2523-2532 นั้นได้รับแรงผลักดันจากการที่ค่าแรงและค่าเงินของประเทศทั้งสองได้เพิ่มสูงขึ้น (ศุภชัย ศุภชลาศัย, 2539)

สถานการณ์อุตสาหกรรมสิ่งทอ

ภาพรวมการค้าระหว่างประเทศของอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มไทยในเดือนธันวาคม 2562 พบว่า การส่งออกสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม มีมูลค่า 544.8 ล้านดอลลาร์สหรัฐฯ ลดลงร้อยละ 4.2 เมื่อเทียบกับเดือนเดียวของปีก่อน แบ่งเป็น (1) การส่งออกกลุ่มสิ่งทอ มีมูลค่า 330.9 ล้านดอลลาร์สหรัฐฯ ลดลงร้อยละ 6.9 และ (2) การส่งออกกลุ่มเครื่องนุ่งห่ม มีมูลค่า 213.9 ล้านดอลลาร์สหรัฐฯ ขยายตัวเพิ่มขึ้นร้อยละ 3.9 ขณะที่ภาพรวมการนำเข้าของอุตสาหกรรมดังกล่าว มีมูลค่า 412.0 ล้านดอลลาร์สหรัฐฯ ลดลงร้อยละ 1.7 แบ่งเป็น (1) การนำเข้ากลุ่มสิ่งทอ มีมูลค่า

247.7 ล้านดอลลาร์สหรัฐฯ ลดลงร้อยละ 10.5 และ (2) การนำเข้ากลุ่มเครื่องนุ่งห่ม มีมูลค่า 164.3 ล้านดอลลาร์สหรัฐฯ ขยายตัวเพิ่มขึ้นร้อยละ 15.4 และส่งผลให้ภาพรวมดุลการค้าเกินดุล คิดเป็นมูลค่า 132.8 ล้านดอลลาร์สหรัฐฯ

Trade Overview of Textile & Clothing Industry



Source: Information and Communication Technology Center with Cooperation of The Customs Department
Compiled by Thailand Textile Institute

ภาพประกอบ 3 แสดงภาพรวมการค้าระหว่างประเทศของอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มไทย เดือนธันวาคม 2562

ในขณะที่ภาพรวมการค้าระหว่างประเทศของอุตสาหกรรมดังกล่าว ในปี 2562 (มกราคม - ธันวาคม 2562) พบว่า การส่งออกสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม มีมูลค่า 6,909.8 ล้านดอลลาร์สหรัฐฯ ลดลงร้อยละ 3.3 แบ่งเป็น (1) การส่งออกกลุ่มสิ่งทอ มีมูลค่า 4,343.4 ล้านดอลลาร์สหรัฐฯ ลดลงร้อยละ 7.0 และ (2) การส่งออกกลุ่มเครื่องนุ่งห่ม มีมูลค่า 2,566.4 ล้านดอลลาร์สหรัฐฯ ขยายตัวเพิ่มขึ้นร้อยละ 3.7 ขณะที่ภาพรวมการนำเข้า ในปี 2562 ของอุตสาหกรรมดังกล่าว มีมูลค่า 5,312.7 ล้านดอลลาร์สหรัฐฯ ลดลงร้อยละ 1.0 แบ่งเป็น (1) การนำเข้า (สะสม) กลุ่มสิ่งทอ มีมูลค่า 3,511.3 ล้านดอลลาร์สหรัฐฯ ลดลงร้อยละ 3.8 และ (2) การนำเข้า (สะสม) กลุ่มเครื่องนุ่งห่ม มีมูลค่า 1,801.4 ล้านดอลลาร์สหรัฐฯ ขยายตัวเพิ่มขึ้นร้อยละ 4.9 และส่งผลให้ภาพรวมดุลการค้าเกินดุล คิดเป็นมูลค่า 1,597.1 ล้านดอลลาร์สหรัฐฯ (สถาบันพัฒนาอุตสาหกรรมสิ่งทอ, 2562)

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยภายในประเทศ

ธีระ สิ้นเดชารักษ์ (2561) โครงการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (Engagement Survey) ประจำปี 2561 เป็นการสำรวจอย่างต่อเนื่องนับตั้งแต่ปี 2557 เป็นต้นมา การสำรวจระดับความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรใช้การสำรวจออนไลน์ผ่าน Google form ได้รับแบบสำรวจที่ใช้ในการประมวลผลได้ 515 ชุด คิดเป็นร้อยละ 87.73 จากจำนวนบุคลากรทั้งสิ้น 587 ราย ผลการสำรวจพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านวัตถุประสงค์ในการทำงาน และความท้าทายและโอกาสก้าวหน้าตามมา ในขณะที่ความพึงพอใจด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดเมื่อเทียบกับองค์ประกอบอื่น ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม พนักงานมีความผูกพันอยู่ในระดับมาก การกล่าวถึงองค์กรในแง่บวก (Say) และความพยายามอย่างเต็มความสามารถ (Strive) มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด

พัลลวีภรณ์ วสุสิริกุล (2560) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ วิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี จำนวนทั้งสิ้น 400 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่างอายุ 22 - 25 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรีสถานภาพโสดรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 24,000 - 32,999 บาท และอายุงาน 4-6 ปี ความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี โดยรวม อยู่ในระดับมากคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานีที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ความผูกพันต่อองค์กร

แย้มขจร อมราพรหม และ นฤตย์พล อรุณบุญวลชาติ (2560) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กลุ่มแอดวานซ์ รีเสิร์ช จำกัด เพื่อศึกษา 1) คุณภาพชีวิตในการทำงานและ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน 2) เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) ผลของการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษาคูณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือพนักงานบริษัท กลุ่มแอดวานซ์ รีเสิร์ช โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย มี

ค่าเฉลี่ยเป็นอันดับ 1 รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงใน การทำงาน ตามลำดับ 2) พนักงานบริษัท กลุ่มแอดวานซ์ รีเสิร์ช จำกัด มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลางโดย ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีความผูกพันเป็นอันดับ 1 รองลงมาคือ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป ตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กลุ่มแอดวานซ์ รีเสิร์ช จำกัด แตกต่างกัน คือ อายุ และอายุงาน 2) คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กลุ่มแอดวานซ์ รีเสิร์ช จำกัด

พลอยบุษรา บุญญาพิทักษ์ (2559) การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานกับการรักษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่างวัย: กรณีศึกษาบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย พบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรต่างวัยทั้งสามกลุ่มอยู่ในระดับปานกลาง และ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่างวัยในกลุ่มเบบี้บูมเมอร์สและกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์มีระดับ ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ส่วนกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง 2) ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรตามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย ช่วงปีพ.ศ.เกิด ระดับการศึกษา อายุงาน ระดับเงินเดือน และหน่วยงานที่สังกัด แตกต่างกัน ส่วนเพศ และตำแหน่งงาน ไม่แตกต่างกัน คุณภาพชีวิตการทำงานตามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุงาน และหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน นอกนั้นไม่แตกต่างกัน 3) คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่างวัยทั้งสามกลุ่ม ยกเว้นคุณลักษณะของกลุ่มเบบี้บูมเมอร์สไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ชินกร น้อยคำยาง และปภาดา น้อยคำยาง (2555) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ทำนายความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 351 คน พบว่า 1) บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีคุณภาพชีวิต

การทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง 2) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มี 8 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการได้รับผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถของตนเอง ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและค่านึงถึงสุขภาพ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านงานมีส่วนเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม และด้านการบูรณาการทางสังคม 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีด้วยกัน 4 ปัจจัย โดยเรียงลำดับจากปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปยังปัจจัยที่ส่งผลน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและค่านึงถึงสุขภาพ ด้านประชาธิปไตยในองค์กร และด้านงานมีส่วนเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ปัจจัยทั้ง 4 ปัจจัยนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้ร้อยละ 33.204

มนตรี แก้วดวง (2552) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตการทำงาน : กรณีศึกษาบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายเสื้อผ้าแบรนด์จำนวน 328 คนได้ผลสรุปว่า ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม ความพึงพอใจในการทำงานด้านผลตอบแทน ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านหัวหน้างาน ด้านสวัสดิการต่างๆ ด้านรางวัลจากผลการปฏิบัติงาน ด้านระเบียบข้อบังคับในการทำงาน และ ด้านเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1

กฤตเมธ เลขาวิจิตร (2561) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานบริษัท ไฮท์ ควอลิตี้ การ์เม้นท์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจปัจจัยจูงใจในด้านความสำเร็จของงานและ ปัจจัยค่าจ้างในด้านสภาพการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพ อย่างมีระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 เนื่องจากพนักงานต้องการที่จะมีความรู้สึกประสบความสำเร็จในด้านการทำงาน และสภาพอาคาร สถานที่ อุปกรณ์ มีความพร้อมเอื้ออำนวยต่อการทำงาน จึงทำให้สามารถผลิตผลงานออกมามีคุณภาพมากที่สุด เพื่อได้รับคำ ชมเชยจากผู้บังคับบัญชาหรือได้รับการเลื่อนตำแหน่ง แรงจูงใจปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงาน และปัจจัยค่าจ้าง ด้านค่าตอบแทนมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณ อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากพนักงานต้องการที่จะได้รับการ

เลื่อนตำแหน่งหรือปรับขึ้นเงินเดือน จึงมีความพยายาม ตั้งใจที่จะทำผลงาน ออกมาให้ได้ในปริมาณมากเพื่อผ่านเกณฑ์ที่บริษัทได้กำหนดไว้แรงจูงใจปัจจัยจูงใจในการยอมรับนับถือ และปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านเวลา อย่างมีระดับนัยสำคัญที่ ระดับ 0.05 เนื่องจากพนักงานต้องการความมีชื่อเสียง การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน จากผู้บังคับบัญชาจึงปฏิบัติงานให้รวดเร็วทันตามกำหนดการที่กำหนดไว้เพื่อให้ได้รับการยอมรับหรือการยกย่องชมเชยจากผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศพร ทรงเกียรติ (2554) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านภูมิสารสนเทศของ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต3(ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน เนื่องจากงานด้านภูมิสารสนเทศต้องอาศัยแรงจูงใจในด้านต่างๆซึ่งแรงจูงใจในด้านดังกล่าวเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านต่างๆ แรงจูงใจปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือและด้านลักษณะของงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านค่าใช้จ่าย อย่างมีระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 อาจเนื่องจากในด้านลักษณะของงานที่ต้องมีการจัดซื้อวัตถุดิบเพิ่มเติม ค่าอุปกรณ์ ต่างๆ หรือค่าซ่อมบำรุงเครื่องจักรที่จะส่งผลถึงประสิทธิภาพด้านค่าใช้จ่าย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตและความผูกพันองค์กร ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในเขตกรุงเทพมหานครผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

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

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานที่ทำงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานที่ทำงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ดังนั้นจึงกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรของ นราศรี ไววนิชกุล (2552) โดยการคำนวณประชากรใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ค่าความผิดพลาดสูงสุดที่จะเกิดขึ้น 0.05 ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 385 คน เพิ่มจำนวนตัวอย่าง 15 คน จะได้เท่ากับ 400 คน

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

แทนค่า n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

e = ระดับความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05

z = ค่ามาตรฐานซึ่งขึ้นอยู่กับระดับความเชื่อมั่น

$$p = \text{สัดส่วนประชากรที่สนใจศึกษาเท่ากับ } 50\% = 0.5$$

$$q = 1-p$$

ในทางปฏิบัติเรานิยมใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น $Z = 1.96$ (นราศรี ไววนิชกุล, 2552) เพราะฉะนั้นได้ขนาดตัวอย่าง

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

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

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

ดังนั้นจะได้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 385 ตัวอย่างและเพิ่มอีก 4% หรือเท่ากับจำนวน 15 ตัวอย่างรวมขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 400 ตัวอย่าง

การวางแผนการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง โดยมีวิธีการสุ่มตัวอย่างด้วย 3 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้เกณฑ์การแบ่งเขตตามการบริหารงาน เลือกสุ่มตัวอย่าง ซึ่งเขตการปกครองของกรุงเทพมหานครแบ่งเป็น 6 กลุ่มการปกครอง รวมทั้งสิ้น 50 เขต ดังนี้

กลุ่มรัตนโกสินทร์ ประกอบด้วยเขตบางซื่อ ดุสิต พญาไท ราชเทวี ปทุมวัน พระนคร สัมพันธวงศ์ บางรัก ป้อมปราบศัตรูพ่าย

กลุ่มบุรพา ประกอบด้วยเขตดอนเมือง หลักสี่ บางเขน สายไหม จตุจักร ลาดพร้าว บึงกุ่ม บางกะปิ วังทองหลาง

กลุ่มศรีนครินทร์ ประกอบด้วยเขตสะพานสูง มีนบุรี คลองสามวา หนองจอก ลาดกระบัง ประเวศ สวนหลวง คันนายาว

กลุ่มเจ้าพระยา ประกอบด้วยเขตดินแดง ห้วยขวาง วัฒนา คลองเตย บางนา พระโขนง สาทร บางคอแหลม ยานนาวา

กลุ่มกรุงธนใต้ ประกอบด้วยเขตบางขุนเทียน บางบอน จอมทอง ราษฎร์บูรณะ ทุ่งครุ ธนบุรี คลองสาน บางแค

กลุ่มกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วยเขตบางพลัด ตลิ่งชัน บางกอกน้อย บางกอกใหญ่ ภาษีเจริญ หนองแขม ทวีวัฒนา

โดยจะเลือกสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายด้วยวิธีจับฉลากเพื่อเลือกให้ได้จำนวน 8 เขต ดังนี้ 1.เขตบางรัก 2.เขตบางกะปิ 3.เขตลาดกระบัง 4.เขตยานนาวา 5.เขตราชบุรีบูรณะ 6.เขตคลองสาน 7.เขตบางพลัด 8.เขตบางคอแหลม

ขั้นที่ 2 การสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) โดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างแต่ละเขตการปกครองที่ถูกเลือกจากวิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Sample Random Sampling) ให้มีจำนวนเท่ากันจึงได้จำนวนตัวอย่างเขตละ 50 คน

ขั้นที่ 3 การสุ่มตัวอย่างแบบสอบถามโดยใช้วิธีความสะดวก (Convenience Sampling) เพื่อรวบรวมข้อมูลโดยนำแบบสอบถามที่ได้จัดเตรียมไว้ จัดเก็บข้อมูลสถานประกอบการ หรือโรงงาน ที่ประกอบกิจการเกี่ยวกับอุตสาหกรรมสิ่งทอ ที่ตั้งอยู่ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 8 แห่ง ตามโควตา(Quota Sampling)จนครบ 400 คน ตามที่ต้องการ

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยจัดลำดับเนื้อหาข้อมูลให้ครอบคลุมข้อมูลที่ต้องการเป็น 4 ส่วน เพื่อนำมาวิเคราะห์ตามขั้นตอนดังนี้

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

ข้อที่ 1 เพศ เป็นลักษณะคำถามแบบ (Dichotomous Question) ให้เลือกคำตอบ 2 คำตอบใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ(Nominal Scale) จำนวน 1 ข้อ ได้แก่

1.1 ชาย

1.2 หญิง

ข้อที่ 2 อายุ เป็นลักษณะคำถามแบบ (Multiple Choice Questions) ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)โดยการกำหนดช่วงอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี เป็นอายุต่ำที่สุดของข้อมูล และอายุ 51 ปี เป็นอายุสูงสุดของข้อมูล (ข้อมูลฝ่ายทรัพยากรมนุษย์. 2562, 31 ธันวาคม) โรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอแห่ง 1 จังหวัดกรุงเทพมหานคร) มีคำตอบให้เลือก ดังนี้

2.1 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี

2.2 อายุ 21-30 ปี

2.3 อายุ 31- 40 ปี

2.4 อายุ 41- 50 ปี

2.5 อายุ 51 ปีขึ้นไป

ข้อที่ 3 สถานภาพ ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ(Nominal Scale)

3.1 โสด

3.2 สมรส / อยู่ด้วยกัน

3.3 หย่าร้าง / แยกกันอยู่ / ม่าย

ข้อที่ 4 ระดับการศึกษา เป็นลักษณะคำถามแบบ (Multiple Choice Questions)

ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) มีคำตอบให้เลือกดังนี้

4.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

4.2 ปริญญาตรี

4.3 สูงกว่าปริญญาตรี

ข้อที่ 5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน แบบสอบถามเป็นลักษณะคำถามแบบ (Multiple Choice Questions) ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยกำหนดช่วงรายได้ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช, 2542, น. 110) คำนวณได้ดังนี้

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

รายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 10,000 – 60,000 บาท (ข้อมูลฝ่ายทรัพยากรมนุษย์. 2562, 31 ธันวาคม) โรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอแห่ง 1 จังหวัดกรุงเทพมหานคร) การวิจัยครั้งนี้จึงใช้ช่วงรายได้เฉลี่ยดังกล่าวเป็นเกณฑ์ในการกำหนดช่วงรายได้โดยแบ่งเป็น 5 ช่วงดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ช่วงรายได้} &= \frac{60,000 - 10,000}{5} \\ &= 10,000 \text{ บาท} \end{aligned}$$

โดยแสดงช่วงรายได้เฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในแบบสอบถามดังนี้

5.1 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท

5.2 10,001 – 20,000 บาท

5.3 20,001 – 30,000 บาท

5.4 30,001- 40,000 บาท

5.5 40,001 – 60,000 บาทขึ้นไป

ข้อที่ 6. อายุงาน แบบสอบถามเป็นลักษณะคำถามแบบ (Multiple Choice Questions) ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยการกำหนดช่วงระยะเวลาในการทำงาน (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2542, น. 110) คำนวณได้ดังนี้

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

ช่วงระยะเวลาในการทำงานอยู่ระหว่าง 1- 20 ปี (ข้อมูลฝ่ายทรัพยากรมนุษย์, 2562, 31 ธันวาคม) โรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอแห่ง 1 ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร) ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้จึงใช้ช่วงระยะเวลาในการทำงานดังกล่าวเป็นเกณฑ์ในการกำหนดช่วงระยะเวลาในการทำงานโดยแบ่งออกเป็น 5 ช่วงดังนี้

$$\begin{aligned}\text{ช่วงระยะเวลาในการทำงาน} &= \frac{20 - 1}{5} \\ &= 3.8 \text{ ปี ประมาณ } 4 \text{ ปี}\end{aligned}$$

โดยแสดงอายุงานของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในแบบสอบถามดังนี้

6.1 1- 4 ปี

6.2 5 - 8 ปี

6.3 9 - 12 ปี

6.4 13 - 16 ปี

6.5 17 - 20 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ใช้วัดความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งทำการศึกษา 8 ด้าน ด้านละ 3 ข้อ คือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขภาพ โอกาสในการพัฒนาความของบุคคล ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ธรรมเนียมในองค์กรหรือประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตด้านอื่น ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบลิเคอร์ท สเกล (Likert Scale) เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) มี 5 ระดับ โดยผู้ตอบแบบสอบถามแสดงระดับความคิดเห็นโดยมีเกณฑ์การกำหนดคะแนน ดังนี้

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

เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้ว ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอธิบายผลคำนวณ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2542, น. 110) โดยคำนวณได้ดังนี้

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

ตาราง 2 แสดงเกณฑ์การแปลความหมายของระดับคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับ
คุณภาพชีวิตในการทำงานต่อองค์กรของพนักงานในสายงาน

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

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรใช้วัดความคิดเห็น
ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่ง
ทำการศึกษา 3 ด้าน ด้านละ 3 ข้อ คือ ด้านความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของ
องค์กร ด้านความเต็มใจและทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านความปรารถนาที่จะคงสมาชิก
ภาพขององค์กร

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบลิเคิร์ตสเกล (Likert Scale) เป็นระดับการวัดข้อมูล
ประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) มี 5 ระดับโดยผู้ตอบแบบสอบถามแสดงระดับความ
คิดเห็นโดยมีเกณฑ์การกำหนดคะแนน ดังนี้

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

เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้ว ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอธิบายผล
คำนวณ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2542, น. 110) โดยคำนวณได้ดังนี้

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

ตาราง 3 แสดงเกณฑ์การแปลความหมายของระดับคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความ
ผูกพันองค์กรของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในเขตกรุงเทพมหานคร

ค่าคะแนนเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
4.21 – 5.00	พนักงานมีความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	พนักงานมีความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับมาก
2.61 – 3.40	พนักงานมีความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	พนักงานมีความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.80	พนักงานมีความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน
ในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 11 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถาม
เป็นแบบลิเคอร์ท สเกล (Likert Scale) เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval
Scale) มี 5 ระดับ โดยผู้ตอบแบบสอบถามแสดงระดับความคิดเห็น โดยมีเกณฑ์การกำหนด
คะแนน ดังนี้

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

เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้ว ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอภิปรายผล
คำนวณ(มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. 2542: 10) โดยคำนวณได้ดังนี้

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

ตาราง 4 แสดงเกณฑ์การแปลความหมายของระดับคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในเขตกรุงเทพมหานคร

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

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ศึกษาลักษณะ รูปแบบ วิธีการจากตำรา หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
เพื่อนำมาใช้ในการสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์

2. ผู้วิจัยทำการทดสอบเครื่องมือ โดยการนำแบบสอบถามที่ได้เรียบเรียงแล้วให้
อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีความเชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา
(Content Validity) และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ (Wording) เพื่อขอคำแนะนำและนำมา
ปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องเหมาะสม

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำไป
ทดสอบ (Try Out) กับกลุ่มที่ใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริงจำนวน 40 ชุด จากนั้นนำกลับมา
ทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัต
(Cronbach's Alpha Coefficient) (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2550: 59) และทำการแก้ไขข้อบกพร่อง

ให้เหมาะสมแล้วจึงทำการส่งแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วให้กลุ่มตัวอย่างจริงเพื่อทำการเก็บรวบรวมข้อมูล ค่า a ที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง $0 \leq a \leq 1$ ซึ่งค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 มากแสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง โดยกำหนดเกณฑ์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ยอมรับได้ควรมีค่ามากกว่า 0.70 จึงเป็นแบบสอบถามที่มีความเชื่อมั่น

ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน	ค่าความเชื่อมั่น
การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	.916
สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขภาพ	.890
โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล	.840
ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	.749
การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	.847
ธรรมเนียมในองค์กรหรือประชาธิปไตยในองค์กร	.892
ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตด้านอื่น	.911
ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	.820
ความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	.902
ความเต็มใจและทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กร	.723
ความปรารถนาที่จะคงสมาชิกภาพขององค์กร	.932
ประสิทธิภาพในการทำงาน	.851

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตและความผูกพันต่อองค์กร ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูล เพื่อนำมาวิเคราะห์ตามขั้นตอน ดังนี้

1. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Date) ได้มาจากการเก็บข้อมูลแบบสอบถามจากการสุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน ในโรงงาน บริษัทหรือองค์กรที่เลือกทำการวิจัย โดยตรวจสอบความถูกต้องของเอกสารทุกฉบับ คัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่สมบูรณ์นำมาวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

2. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าจากตำรา หนังสือ วิชาการ เอกสารและบทความงานวิจัยจากข้อมูลที่มีผู้รวบรวมไว้ สืบค้นข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตใช้เป็นแนวทางในการทำงานวิจัยครั้งนี้

4. การกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะทำการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับมาทั้งหมด นำมาการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

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

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล และประเมินผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ทางสถิติ แล้วจึงนำข้อมูลไปวิเคราะห์เพื่อหาค่าสถิติ ดังนี้

1. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) เพื่ออธิบายคุณลักษณะ ของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

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

ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านธรรมาภิบาลในองค์กรหรือประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตด้านอื่น ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมแสดงผลเป็นค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วยด้านความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจและทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านความปรารถนาที่จะคงสมาชิกภาพขององค์กร การแสดงผลเป็นค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

ส่วนที่ 4 ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในเขตกรุงเทพมหานคร แสดงผลเป็นค่าร้อยละ (Percentage) ความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

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

2.1 ใช้สถิติ Independent Sample t-test ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานด้านเพศ

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

2.3 ใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 3 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิต และความผูกพันองค์กรกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในเขตกรุงเทพมหานคร

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย

5.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตร ดังนี้ (ศรีวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2548, น. 214)

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

เมื่อ	P	แทน	ร้อยละหรือเปอร์เซ็นต์
	f	แทน	ความถี่ในการปรากฏข้อมูล
	n	แทน	ขนาดกลุ่มประชากรทั้งหมด

5.1.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) โดยใช้สูตร ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553, น. 33)

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

เมื่อ	$\bar{x}$	แทน	คะแนนค่าเฉลี่ย
	$\sum x$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

5.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้สูตรดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ)

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

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

5.2 สถิติที่ใช้หาคุณภาพแบบสอบถาม หาความเชื่อมั่น (Reliability) การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (a - Coefficient) ของครอนบัต (Cronbach) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2550, น. 59)

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

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

5.3 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

5.3.1 สถิติวิเคราะห์ค่าที (Independent Samples t-test) ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (ชูศรี วงศ์รัตนะ.2553: 151) กรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มเท่ากัน ใช้สูตร

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

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

กรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มไม่เท่ากัน ใช้สูตร

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

$$df = \frac{\left(\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2} \right)^2}{\frac{\left(\frac{s_1^2}{n_1} \right)^2}{n_1-1} + \frac{\left(\frac{s_2^2}{n_2} \right)^2}{n_2-1}}$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
	$\bar{x}_1, \bar{x}_2$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2
	s_1^2, s_2^2	แทน	ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	n_1, n_2	แทน	จำนวน ขนาด ของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และตัวอย่างกลุ่มที่ 2
	Df	แทน	องศาอิสระ (degree of freed)

5.3.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป (กัลยา วานิชปัญญา, 2550, น. 144) มีขั้นตอนในการวิเคราะห์ดังนี้

5.3.2.1 ถ้าพบความแปรปรวนเท่ากันทุกกลุ่มจะทดสอบความแตกต่างด้วย F-test สามารถเขียนได้ดังนี้

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

ตาราง 5 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: ANOVA)

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

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

5.3.2.2 กรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน จะใช้สถิติ

Brown-Forsythe (β) ซึ่งมีสูตร ในการคำนวณ ดังนี้ (Hartung, 2001: 300)

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

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

เมื่อ β แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาใน Brown Forsythe

MS_B	แทน	ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Mean Square Between Groups)
MS_w	แทน	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่มสำหรับสถิติ Brown forsythe
K	แทน	จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง
n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
N	แทน	ขนาดของประชากร
s_1^2	แทน	ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง

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

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

โดยที่ $N_i \neq N_j$

LSD	แทน	ค่าผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับประชากรกลุ่มที่ i และ j
MSE	แทน	Mean Square Error จากตารางวิเคราะห์ความแปรปรวน
k	แทน	ค่าจำนวนกลุ่มที่ใช้ทดสอบ
N_i	แทน	จำนวนของตัวอย่างทั้งหมด
df,	แทน	ขั้นแห่งความเป็นอิสระของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
df_w	แทน	ขั้นแห่งความเป็นอิสระของความแปรปรวนภายในกลุ่ม
α	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

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

$$\overline{d_D} = \frac{q_d \sqrt{2MS_{SIA}}}{\sqrt{S}}$$

$\overline{d}_D$ แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Dunnett test MS..

q_d แทน ค่าจากตาราง Critical values of the Dunnett test

$MS_{S/A}$ แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม

S แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

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

5.3.3 การทดสอบสถิติอย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2553, น. 313) ใช้หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปร 3 ตัว ที่เป็นอิสระต่อกัน หรือหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูล 3 ชุด

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

เมื่อ r หรือ r_{xy} แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร กับตัวแปร y

n แทน จำนวนคนหรือจำนวนคู่ของข้อมูลที่ศึกษา

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนดิบของตัวแปร x

$\sum Y$ แทน ผลรวมของคะแนนดิบของตัวแปร Y

$\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนน x แต่ละตัวยกกำลังสอง

$\sum Y^2$ แทน ผลรวมของคะแนน Y แต่ละตัวยกกำลังสอง

$\sum XY$ แทน ผลรวมของผลคูณของคะแนนตัวแปร X กับคะแนนของตัวแปร Y

เป็นคู่ๆ

โดยที่สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่าระหว่าง -1 และ $+1$

ค่า r เป็นลบ แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามคือ ถ้า x เพิ่มขึ้น Y จะลด แต่ถ้า X ลด Y จะเพิ่ม

ค่า r เป็นบวก แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันคือ ถ้า x เพิ่มขึ้น Y จะเพิ่ม แต่ถ้า X ลด Y จะลด

ค่า r เข้าใกล้ 1 แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันมาก

ค่า r เข้าใกล้ -1 แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามและมีความสัมพันธ์กันมาก

ค่า r เข้าใกล้ 0 แสดงว่า x และ y ไม่มีความสัมพันธ์กัน

สำหรับการแปลความหมายระดับความสัมพันธ์(ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2553: 314) กำหนดได้ดังนี้

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

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตและความผูกพันองค์กร ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานในสายงานของอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานคร โดยการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการกำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

N	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{x}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณา t – Distribution
F	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณา F – Distribution
df	แทน	ขั้นของความเป็นอิสระ(degree of Freedom)(ในตาราง F-test)
SS	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Sum of Squares)
M.S.	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
Prob. (p)	แทน	ค่าความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
Sig.2 tailed	แทน	ความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
H0	แทน	สมมติฐานหลัก (Null hypothesis)
H1	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative hypothesis)
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5
**	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลของการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ทางผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำอธิบายโดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 2 ส่วนตามลำดับดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยการแบ่งผลการวิเคราะห์ออกเป็น 4 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงาน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย โอกาสในการพัฒนา ความรู้ความสามารถของบุคคล ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน ธรรมเนียมในองค์กรหรือประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุระหว่างงานกับชีวิตด้านอื่น ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันขององค์กรประกอบด้วยด้านความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจและทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านความปรารถนาที่จะคงสมาชิกภาพขององค์กร

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในเขตกรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน จำนวน 3 ข้อดังนี้

1.พนักงานในสายงานของอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในเขตกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

2.คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในสายงานของอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในเขตกรุงเทพมหานคร

3.ความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในสายงานของอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิง โดยแบ่งผลการวิเคราะห์ออกเป็น 4 ตอน ดังนี้ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยแบ่งผลการวิเคราะห์ออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบ

แบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อาศัยงานโดยนำเสนอในรูปแบบการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละปรากฏผลดังตาราง 6 ดังนี้

ตาราง 6 จำนวนความถี่ และค่าร้อยละ การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n=400)

ลักษณะประชากรศาสตร์		จำนวน	ร้อยละ
1.เพศ	ชาย	87	21.8
	หญิง	313	78.3
2.อายุ	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี	6	1.5
	อายุ 21 - 30 ปี	106	26.5
	อายุ 31 - 40 ปี	179	44.8
	อายุ 41 - 50 ปี	90	22.5
	51 ปีขึ้นไป	19	4.8
3.สถานภาพ	โสด	239	59.8
	สมรส/อยู่ด้วยกัน	143	35.8
	หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	18	4.5
4.ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	76	19
	ปริญญาตรี	298	74.5
	สูงกว่าปริญญาตรี	26	6.5
5.รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	26	6.5
	10,001 – 20,000 บาท	130	32.5
	20,001 – 30,000 บาท	145	36.3
	30,001 – 40,000 บาท	46	11.5
	มากกว่าหรือเท่ากับ 40,001 บาทขึ้นไป	53	13.3

ตาราง 6 (ต่อ)

(n=400)

	ลักษณะประชากรศาสตร์	จำนวน	ร้อยละ
6.อายุงาน	1 – 4 ปี	104	26
	5 – 8 ปี	101	25.3
	9 – 12 ปี	59	14.8
	13 – 16 ปี	32	8
	17 ปีขึ้นไป	104	26

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 6 พบว่าข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 400 คน จำแนกได้ตามตัวแปรได้ดังนี้

เพศพบว่าผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีจำนวน 313 คนคิดเป็นร้อยละ 78.3 และเพศชายมีจำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 21.8ตามลำดับ

อายุพบว่าผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 31 – 40 ปีจำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 44.8 รองลงมาอายุ 21 - 30 ปีจำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 26.5 ถัดมาอายุ 41 - 50 ปีจำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 22.5 และอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 4.8 อายุ 62 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5 ตามลำดับ

สถานภาพพบว่าผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสดจำนวน 239 คน คิดเป็นร้อยละ 59.8 รองลงมา สมรส/อยู่ด้วยกันจำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 35.8 และ หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 4.5

ระดับการศึกษาพบว่าผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีจำนวน 298 คน คิดเป็นร้อยละ 74.5 รองลงมาคือต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 19 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 6.5

รายได้เฉลี่ยต่อเดือนพบว่าผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาทจำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 36.6 รองลงมารายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาทจำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 32.5 และ มากกว่าหรือเท่ากับ 40,001 บาทขึ้นไปจำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 13.3 และ 30,001 – 40,000 บาทจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 11.5 และต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาทจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 6.5

อายุงานพบว่าผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงาน 1 - 4 ปี/17 ปีขึ้นไป จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 26 รองลงมา 5 - 8 ปี จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 25.3 และอายุงาน 9 - 12 ปีจำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 14.8 อายุงาน 13 - 16 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 8

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในเขตกรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในเขตกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านธรรมเนียมในองค์กรหรือประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตด้านอื่น และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมโดยการนำเสนอข้อมูลในรูปแบบของจำนวน (ความถี่) และ ร้อยละ แจกแจงเป็นค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานครรวมรายด้าน

(n=400)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.02	.972	ปานกลาง
2.ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย	3.55	.921	ดี
3.ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล	3.42	.844	ดี
4.ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	3.20	.844	ปานกลาง
5.ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	3.55	.821	ดี
6.ด้านธรรมเนียมในองค์กรหรือประชาธิปไตยในองค์กร	3.37	.990	ปานกลาง
7.ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตด้านอื่น	3.71	.749	ดี
8.ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.39	.913	ปานกลาง
คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม	3.40	.709	ปานกลาง

ผลจากการวิเคราะห์ตามตาราง 7 คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในเขตกรุงเทพมหานครโดยรวม พบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับดี 4 ด้าน คือ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตด้านอื่น ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 3.55 3.42 ตามลำดับ และ คุณภาพชีวิตในการทำงานระดับปานกลาง 4 ด้าน คือด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านธรรมเนียมในองค์กรหรือประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 3.37 3.20 3.02 ตามลำดับ

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานคร

(n=400)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1.ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่	3.28	1.016	ปานกลาง
2.ท่านพอใจในอัตราการขึ้นเงินเดือนที่ท่านได้รับ	2.85	1.121	ปานกลาง
3.ท่านได้รับค่าตอบแทนเพียงพอสำหรับการใช้จ่ายตามรูปแบบการใช้ชีวิตในปัจจุบัน	2.93	1.093	ปานกลาง
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมโดยรวม	3.02	.972	ปานกลาง

ผลจากการวิเคราะห์ตามตาราง 8 พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในเขตกรุงเทพมหานครโดยรวม พบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.02

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับปานกลางทั้ง 4 ข้อคือ โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยที่คะแนนมาไปหาน้อยคือ ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับ

ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่และท่านได้รับค่าตอบแทนเพียงพอสำหรับการใช้จ่ายตามรูปแบบการใช้ชีวิตในปัจจุบันและท่านพอใจในอัตราการขึ้นเงินเดือนที่ท่านได้รับโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 2.93 2.85 ตามลำดับ คือเชื่อว่าค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมที่พนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอได้รับอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน ที่มีความปลอดภัยของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานคร

(n=400)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. สภาพแวดล้อมในองค์กรของท่านมีความเหมาะสมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างปลอดภัย	3.73	.926	ดี
2. องค์กรของท่านมีอุปกรณ์ป้องกัน เช่น ปลอกนิ้ ที่เพียงพอ เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงาน	3.26	1.179	ปานกลาง
3. องค์กรของท่านมีการตรวจสอบระบบการรักษาความปลอดภัยอย่างสม่ำเสมอ	3.67	1.092	ดี
ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยโดยรวม	3.55	.921	ดี

ผลจากการวิเคราะห์ตามตาราง 9 พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวม พบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตในระดับดีโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยในระดับดีมี 2 ข้อคือ และระดับปานกลาง 1 ข้อ โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยที่คะแนนมาไปหาน้อยคือ สภาพแวดล้อมในองค์กรของท่านมีความเหมาะสมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างปลอดภัยและองค์กรของท่านมีการตรวจสอบระบบการรักษาความปลอดภัยอย่างสม่ำเสมอ และองค์กรของท่านมีอุปกรณ์ป้องกัน เช่น ปลอกนิ้ ที่เพียงพอ เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงานโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 3.67 3.26 ตามลำดับ ดังนั้นจึงเชื่อว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอได้รับอยู่ในระดับดี

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคลของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานคร

(n=400)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของ บุคคล	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. องค์กรของท่านมีการฝึกอบรมพนักงานที่เหมาะสมกับ ตำแหน่งงาน	3.36	1.090	ปานกลาง
2. องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่	3.21	1.027	ปานกลาง
3. ท่านมีความอิสระในการใช้ความสามารถ ตามความ ถนัดในการปฏิบัติงาน ตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	3.70	.923	ดี
ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของ บุคคลโดยรวม	3.42	.844	ดี

ผลจากการวิเคราะห์ตามตาราง 10 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคลของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในเขตกรุงเทพมหานครโดยรวม พบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคลระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคลในระดับดีมี 1 ข้อคือท่านมีความอิสระในการใช้ความสามารถ ตามความถนัดในการปฏิบัติงาน ตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และระดับปานกลาง 2 ข้อ โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยที่คะแนนมากไปหาน้อยคือ องค์กรของท่านมีการฝึกอบรมพนักงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน และ องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 3.21 ตามลำดับ ดังนั้นจึงเชื่อว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคลของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอนั้นดี

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานคร

(n=400)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามลำดับขั้น	3.10	.940	ปานกลาง
2. ท่านเชื่อมั่นว่างานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคง	3.32	1.072	ปานกลาง
3. งานที่ต้องปฏิบัติอยู่นั้นส่งผลให้ท่านก้าวหน้าและนำไปสู่ความสำเร็จในชีวิตที่ตั้งไว้	3.18	.951	ปานกลาง
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานโดยรวม	3.20	.844	ปานกลาง

ผลจากการวิเคราะห์ตามตาราง 11 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในเขตกรุงเทพมหานครโดยรวมพบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานในระดับปานกลางมี 3 ข้อโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยที่คะแนนมากไปหาน้อยคือ ท่านเชื่อมั่นว่างานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคงงานที่ต้องปฏิบัติอยู่นั้นส่งผลให้ท่านก้าวหน้าและนำไปสู่ความสำเร็จในชีวิตที่ตั้งไว้ และ ท่านมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามลำดับขั้น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 3.18 3.10 ตามลำดับ

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานคร

(n=400)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน			
1. เมื่อท่านมีปัญหาในการทำงาน ท่านสามารถขอคำแนะนำและขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเสมอ	3.87	.931	ดี
2. องค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์ปฏิสัมพันธ์กัน	3.29	1.105	ปานกลาง
3. องค์กรของท่านได้รับความช่วยเหลือ หรือร่วมมือกับองค์กรอื่นเป็นอย่างดี	3.50	.926	ดี
ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน โดยรวม	3.55	.821	ดี

ผลจากการวิเคราะห์ตามตาราง 12 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวม พบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตในระดับดีโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตในด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันมีค่าเฉลี่ยในระดับดี โดยมี 2 ข้อโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยที่คะแนนมากไปหาน้อยคือ เมื่อท่านมีปัญหาในการทำงาน ท่านสามารถขอคำแนะนำและขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเสมอ และ องค์กรของท่านได้รับความช่วยเหลือ หรือร่วมมือกับองค์กรอื่นเป็นอย่างดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 3.50 และมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยมี 1 ข้อ คือองค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์ปฏิสัมพันธ์กันโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านธรรมณูญในองค์กรหรือประชาธิปไตยในองค์กรของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานคร

(n=400)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านธรรมณูญในองค์กรหรือประชาธิปไตยในองค์กร	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. องค์กรของท่านมีการประชุมสอบถาม ความคิดเห็นเพื่อนำไปแก้ไขปรับปรุง	3.24	1.078	ปานกลาง
2. องค์กรของท่านมีการรับฟังปัญหา และข้อเสนอแนะร่วมกัน	3.32	1.109	ปานกลาง
3. องค์กรให้ความเคารพต่อสิทธิส่วนบุคคล โดยไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวของบุคลากรทุกคน	3.56	1.091	ดี
ด้านธรรมณูญในองค์กรหรือประชาธิปไตยในองค์กร โดยรวม	3.37	.990	ปานกลาง

ผลจากการวิเคราะห์ตามตาราง 13 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านธรรมณูญในองค์กรหรือประชาธิปไตยในองค์กรของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวม พบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านธรรมณูญในองค์กรหรือประชาธิปไตยในองค์กรในระดับดีมี 1 ข้อ คือองค์กรให้ความเคารพต่อสิทธิส่วนบุคคล โดยไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวของบุคลากรทุกคน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 และ ระดับปานกลางมี 2 ข้อโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยที่คะแนนมากไปหาน้อยคือ องค์กรของท่านมีการรับฟังปัญหา และ ข้อเสนอแนะร่วมกัน องค์กรของท่านมีการประชุมสอบถาม ความคิดเห็นเพื่อนำไปแก้ไขปรับปรุง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 3.24 ตามลำดับ

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตด้านอื่นของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานคร

(n=400)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตด้านอื่น	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านสามารถแบ่งเวลาทำงาน และเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม	3.75	.916	ดี
2. ท่านมีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ และมีเวลาในการดูแลสุขภาพตนเอง	3.77	.863	ดี
3. ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับช่วงเวลาทำงานในแต่ละวัน	3.61	.810	ดี
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตด้านอื่นโดยรวม	3.71	.749	ดี

ผลจากการวิเคราะห์ตามตาราง 14 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตด้านอื่นในการทำงานของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในเขตกรุงเทพมหานครโดยรวม พบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลของชีวิตในการทำงานในระดับดีมี 3 ข้อ ข้อโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยที่คะแนนมากไปหาน้อย คือ ท่านมีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ ท่านสามารถแบ่งเวลาทำงาน และเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสมและปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับช่วงเวลาทำงานในแต่ละวัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 3.75 3.61 ตามลำดับ

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานคร

(n=400)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. องค์กรที่ท่านทำงานมีกิจกรรมช่วยเหลือสังคมอยู่เสมอ	3.45	.992	ดี
2. องค์กรของท่านมีการคิดนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม	3.45	1.058	ดี
3. องค์กรของท่านมีการสร้างงาน และ สร้างรายได้ให้กับชุมชนรอบข้าง	3.27	1.131	ปานกลาง
ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมโดยรวม	3.39	.921	ปานกลาง

ผลจากการวิเคราะห์ตามตาราง 15 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในเขตกรุงเทพมหานครโดยรวมพบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลของชีวิตในการทำงานในระดับดีมี 2 ข้อ ซึ่งค่าเฉลี่ยที่คะแนนเท่ากัน คือ องค์กรที่ท่านทำงานมีกิจกรรมช่วยเหลือสังคมอยู่เสมอ และ องค์กรของท่านมีการคิดนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 และมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ องค์กรของท่านมีการสร้างงาน และ สร้างรายได้ให้กับชุมชนรอบข้าง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในเขตกรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในเขตกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจและทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กร ความปรารถนาที่จะคงสมาชิกภาพขององค์กร โดยการนำเสนอข้อมูลในรูปแบบของจำนวน(ความถี่) และ ร้อยละ แจกแจงเป็นค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันของพนักงานในสายงาน
อุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานครรวมรายด้าน

(n=400)

ความผูกพันองค์กร	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1.ด้านความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของ องค์กร	3.67	.896	มาก
2.ด้านความเต็มใจและทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กร	4.01	.769	มาก
3.ด้านความปรารถนาที่จะคงสมาชิกภาพขององค์กร	3.65	1.001	มาก
ความผูกพันองค์กรโดยรวม	3.78	.786	มาก

ผลจากการวิเคราะห์ตามตาราง 16 ความผูกพันองค์กรของพนักงานในสายงาน
อุตสาหกรรมสิ่งทอ ในเขตกรุงเทพมหานครโดยรวม พบว่าพนักงานมีความผูกพันองค์กรในระดับ
มากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าพนักงานมีความผูกพันองค์กรในระดับมากทั้ง 3 ด้าน
คือ ด้านความเต็มใจและทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมาย
และค่านิยมขององค์กร ด้านความปรารถนาที่จะคงสมาชิกภาพขององค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ
4.01 3.67 3.65

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานคร

(n=400)

ความผูกพันองค์กร ด้านความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยม ขององค์กร	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	3.63	1.023	มาก
2. ท่านเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่มีส่วนในการพัฒนาและ ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ	3.76	.948	มาก
3. ท่านยอมรับในวัฒนธรรมองค์กรของท่าน	3.63	1.016	มาก
ด้านความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยม ขององค์กรโดยรวม	3.67	.896	มาก

ผลจากการวิเคราะห์ตามตาราง 17 ความผูกพันองค์กรด้านความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในเขตกรุงเทพมหานครโดยรวม พบว่าพนักงานมีความผูกพันในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าพนักงานมีความผูกพันองค์กรด้านความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรในระดับมากมี 3 ข้อ ซึ่งเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ท่านเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่มีส่วนในการพัฒนาและทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและท่านยอมรับในวัฒนธรรมองค์กรของท่าน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 3.63 ตามลำดับ

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจและทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กรของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานคร

(n=400)

ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจและทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กร	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	4.05	.924	มาก
2. ท่านทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	4.17	.836	มาก
3. ท่านยอมเสียสละและอุทิศตนเพื่อประโยชน์ขององค์กร	3.81	.936	มาก
ด้านความเต็มใจและทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กร โดยรวม	4.01	.769	มาก

ผลจากการวิเคราะห์ตามตาราง 18 ความผูกพันองค์กรด้านความเต็มใจและทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กรของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในเขตกรุงเทพมหานครโดยรวมพบว่าพนักงานมีความผูกพันในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าพนักงานมีความผูกพันองค์กรด้านความเต็มใจและทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กรในระดับมากมี 3 ข้อ ซึ่งเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ท่านทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ท่านยอมเสียสละและอุทิศตนเพื่อประโยชน์ขององค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 4.05 3.81 ตามลำดับ

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะคงสมาชิกภาพขององค์กรของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานคร

(n=400)

ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะคงสมาชิกภาพขององค์กร	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านรู้สึกผูกพันกับองค์กรนี้ จนไม่คิดจะลาออกไปทำงานที่อื่น	3.61	1.116	มาก
2. ท่านรู้สึกกับองค์กรนี้ เปรียบเสมือนบ้านหลังที่สองของท่าน	3.54	1.147	มาก
3. เมื่อคนพูดถึงองค์กรของท่านในทางที่ไม่ดี ท่านจะพูดแก้ต่างให้กับองค์กรของท่าน	3.78	1.009	มาก
ด้านความปรารถนาที่จะคงสมาชิกภาพขององค์กรโดยรวม	3.65	1.001	มาก

ผลจากการวิเคราะห์ตามตาราง 19 ความผูกพันองค์กรด้านความปรารถนาที่จะคงสมาชิกภาพขององค์กรของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวม พบว่าพนักงานมีความผูกพันในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าพนักงานมีความผูกพันองค์กรด้านความปรารถนาที่จะคงสมาชิกภาพขององค์กรในระดับมากมี 3 ข้อ ซึ่งเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ เมื่อคนพูดถึงองค์กรของท่านในทางที่ไม่ดีท่านจะพูดแก้ต่างให้กับองค์กรของท่าน ท่านรู้สึกผูกพันกับองค์กรนี้ จนไม่คิดจะลาออกไปทำงานที่อื่น ท่านรู้สึกกับองค์กรนี้ เปรียบเสมือนบ้านหลังที่สองของท่านโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 3.61 3.54 ตามลำดับ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในเขตกรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยการนำเสนอข้อมูลในรูปแบบของจำนวน(ความถี่) และ ร้อยละ แจกแจงเป็นค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานคร

(n=400)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบและใช้ทุกทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	4.21	.854	สูงมาก
2. องค์กรของท่านมีการตั้งเป้าหมายที่สูงขึ้นโดยใช้ทรัพยากร บุคคลที่เท่าเดิม และสามารถปฏิบัติได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	3.77	.960	สูง
3. ภายในทีมงานของท่านมีการประชุมเพื่อแก้ปัญหากันอย่างตรงไปตรงมา	3.68	.898	สูง
4. ทุกคนในองค์กรของท่านจะช่วยแก้ไขเมื่อเกิดปัญหาที่มีผลกระทบต่อเป้าหมาย กำไรขององค์กร	3.74	.958	สูง
5. ภายในทีมงานของท่านมีการแบ่งปันทักษะและประสบการณ์ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ	3.77	.917	สูง
6. ในองค์กรของท่านมีการปรับปรุงวิธีการทำงานให้มีความคล่องตัวเสมอ เพื่อลดระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	3.65	.939	สูง
7. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.76	.915	สูง
8. ท่านมีการติดตาม ทบทวนผลการปฏิบัติงานเพื่อไม่เกิดการผิดพลาดในการทำงานครั้งต่อไป	3.88	.838	สูง

ตาราง 20 (ต่อ)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
9. ท่านมีการพัฒนาตัวเอง ให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในงานที่ทำอยู่เสมอ	3.99	.757	สูง
10. ภายในองค์กรของท่านมีการช่วยเหลือกันในการทำงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้	3.91	.822	สูง
11. องค์กรของท่านมีการติดต่อสื่อสารที่ชัดเจน ถูกต้องรวดเร็ว	3.56	.937	สูง
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม	3.81	.628	สูง

ผลจากการวิเคราะห์ตามตาราง 20 ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในเขตกรุงเทพมหานครโดยรวม พบว่ามีประสิทธิภาพในการทำงานระดับสูงโดยมีค่าเฉลี่ย 3.81

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าพนักงานมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับสูงมาก 1 ข้อ คือ ท่านปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบและใช้ทุกทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 และพบว่าพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับสูง 10 ข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ท่านมีการพัฒนาตัวเองให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในงานที่ทำอยู่เสมอ ภายในองค์กรของท่านมีการช่วยเหลือกันในการทำงานด้วยความเต็มใจเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ท่านมีการติดตามทบทวนผลการปฏิบัติงานเพื่อไม่เกิดการผิดพลาดในการทำงานครั้งต่อไป องค์กรของท่านมีการตั้งเป้าหมายที่สูงขึ้นโดยใช้ทรัพยากร บุคคลที่เท่าเดิม และสามารถปฏิบัติได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ภายในทีมงานของท่านมีการแบ่งปันทักษะและประสบการณ์ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทุกคนในองค์กรของท่านจะช่วยแก้ไขเมื่อเกิดปัญหาที่มีผลกระทบต่อบรรยากาศการทำงานภายในขององค์กร ภายในทีมงานของท่านมีการประชุมเพื่อแก้ปัญหากันอย่างตรงไปตรงมา ในองค์กรของท่านมีการปรับปรุงวิธีการทำงานให้มีความคล่องตัวเสมอ เพื่อลดระยะเวลาในการปฏิบัติงาน องค์กรของท่านมีการ

ติดต่อดังกล่าวที่ชัดเจนถูกต้องรวดเร็ว โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99, 3.91, 3.88, 3.77, 3.76, 3.74, 3.68, 3.65, 3.56

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน

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

สมมติฐานข้อ 1 ในการทดสอบด้วยสถิติ Independent Samples t-test ผู้วิจัยใช้การทดสอบความแตกต่าง ระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มี 2 กลุ่มโดยการทดสอบค่าความแปรปรวนด้วย Levene's test เมื่อค่า Sig. มากกว่า 0.5 จะอ่านค่า t-test ที่ Equal variances assumed และ เมื่อ Sig. น้อยกว่า 0.5 จะอ่านค่า t-test ที่ Equal variances not assumed และในการทดสอบด้วย One Way ANOVA ผู้วิจัยใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) โดยเริ่มจากการทดสอบค่า Levene's test เพื่อทดสอบค่าความแปรปรวนของข้อมูล ถ้า Levene's test มีค่า Sig. น้อยกว่า .05 ผู้วิจัยทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดยสถิติ Brown-Forsythe และเพื่อให้ทราบว่ามีค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน จะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยหลายคู่ในเวลาเดียวกัน (Multiple Comparison) ด้วยวิธี Dunnett T3 และเมื่อ Levene's test มีค่า Sig. มากกว่า .05 ผู้วิจัยทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดยสถิติ F-test และหากพบว่ามีค่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ เพื่อให้ทราบว่ามีค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน จะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่เพื่อดูว่ามีคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันด้วยวิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD) การทดสอบ Levene's test มีสมมติฐาน ดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อ 2 และ ข้อ 3 ในการทดสอบสมมุติที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในสายงานของอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานคร และ ความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในสายงานของอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยใช้สถิติการ

วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

การนำเสนอผลของการทดสอบสมมติฐานซึ่งประกอบด้วยผลการทดสอบสมมติฐาน 3 ข้อ โดยแบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ตามหัวข้อต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1 พนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขต กรุงเทพมหานคร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงาน แตกต่างกันไปมีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในสายงานของอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอที่มีเพศแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขต กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

ตาราง 21 แสดงการทดสอบความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานครด้านเพศ

(n=400)

Levene's test for Equality of Variances									
ประสิทธิภาพ ในการทำงาน	F		เพศ	t-test for Equality of Means					
		Sig.		$\bar{x}$	n	S.D	t	df	Sig 2- tailed
ประสิทธิภาพใน การทำงาน	.210	.647	ชาย	3.82	87	.579	.235	398	.815
โดยรวม			หญิง	3.81	313	.642			

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตาราง 21 การทดสอบความแปรปรวน ของประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านเพศ พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ .647 ซึ่งมากกว่า 0.5 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลักหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของเพศชายและเพศหญิงไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 จึงทดสอบความแตกต่างแบบ t-test กรณี Equal variance assumed พบว่า มีค่า Sig 2-tailed เท่ากับ .815 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

สมมุติฐานที่ 1.2 พนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอที่มีอายุแตกต่างกันมี ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขต กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมุติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

ตาราง 22 แสดงการทดสอบความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานครด้านอายุ

(n=400)

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม	3.526	4	395	.008

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 22 พบว่า ค่า Sig จากค่าความแปรปรวนประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในงานสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานครด้านอายุพบว่ามีค่า Sig เท่ากับ .008 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ไม่ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อายุมีความแปรปรวนแตกต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้สถิติโดยวิธีทดสอบแบบ Brown-Forsythe ในการทดสอบสมมติฐานผลการวิเคราะห์ดังตาราง 23

ตาราง 23 แสดงการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานครด้านอายุ โดยวิธีการทดสอบ Brown-Forsythe

(n=400)

ตัวแปรที่ศึกษา	Statistic	df1	df2	Sig.
ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม	2.262	4	106.422	.067

ผลการวิเคราะห์ตาราง 23 พบว่าค่า Probability (prob.) จากค่าความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานครด้านอายุพบว่ามีค่า Prob. เท่ากับ .067 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อายุมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน

สมมุติฐานที่ 1.3 พนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

ตาราง 24 แสดงการทดสอบความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานครด้านสถานภาพ

(n=400)

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม	4.916	2	397	.008

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 24 พบว่า ค่า Sig. จากค่าความแปรปรวนประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในงานสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานครด้านสถานภาพพบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ .008 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ไม่ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับ

สมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สถานภาพมีความแปรปรวนแตกต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้สถิติโดยวิธีทดสอบแบบ Brown-Forsythe ในการทดสอบสมมติฐานผลการวิเคราะห์ดังตาราง 25

ตาราง 25 แสดงการทดสอบความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานครด้านสถานภาพ

(n=400)

ตัวแปรที่ศึกษา	Statistic	df1	df2	Sig.
ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม	9.195	2	63.580	.000

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 25 พบว่า ค่า Sig. จากค่าความแปรปรวนประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในงานสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานครด้านสถานภาพพบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ไม่ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สถานภาพมีความแปรปรวนแตกต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้สถิติโดยวิธีทดสอบแบบ Dunnett ในการทดสอบสมมติฐานผลการวิเคราะห์ดังตาราง 26

ตาราง 26 แสดงผลต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ ของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานครที่สถานภาพแตกต่างกันกับประสิทธิภาพในการทำงาน โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett T 3

(n=400)

สถานภาพ	— x	โสด	สมรส/ อยู่ด้วยกัน	หม้าย/หย่าร้าง/ แยกกันอยู่
		3.72	3.91	4.22
โสด	3.72		.190** (.006)	.502** (.009)
สมรสอยู่ด้วยกัน/ หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	3.91			.312 (1.37)
หม้ายแยกกันอยู่/หย่าร้าง/ แยกกันอยู่	4.22			

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 26 พบว่าผลต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานครที่มีสถานภาพแตกต่างกันกับประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสด กับ สมรส/อยู่ด้วยกัน จากการวิเคราะห์พบว่าค่า sig. เท่ากับ .006 ซึ่งน้อยกว่า .01 และ พนักงานที่มีสถานภาพโสด กับ หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จากการวิเคราะห์พบว่าค่า sig. เท่ากับ .009 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสดมีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม แตกต่างจากพนักงานที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน และ หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมมุติฐานที่ 1.4 พนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมุติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

ตาราง 27 แสดงการทดสอบความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานครด้านระดับการศึกษา

(n=400)

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม	3.461	2	397	.032

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 27 พบว่า ค่า Sig. จากค่าความแปรปรวนประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในงานสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานครด้านระดับการศึกษาพบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ .032 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ไม่ยอมรับสมมุติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมุติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระดับการศึกษามีความแปรปรวนแตกต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้สถิติโดยวิธีทดสอบแบบ Brown-Forsythe ในการทดสอบสมมุติฐานผลการวิเคราะห์ตามตาราง 27

ตาราง 28 แสดงการทดสอบความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานครด้านระดับการศึกษา

(n=400)

ตัวแปรที่ศึกษา	Statistic	df1	df2	Sig
ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม	1.233	2	46.413	.301

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 28 พบว่า ค่า Sig. จากค่าความแปรปรวนประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในงานสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานครด้านระดับการศึกษาพบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ .301 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระดับการศึกษามีความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

ตาราง 29 แสดงการทดสอบความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานครด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

(n=400)

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม	9.570	4	395	.000

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 29 พบว่า ค่า Sig. จากค่าความแปรปรวนประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในงานสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานครด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนพบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ไม่ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ

ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีความแปรปรวนแตกต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้สถิติโดยวิธีทดสอบแบบ Brown-Forsythe ในการทดสอบสมมติฐานผลการวิเคราะห์ตามตาราง 30

ตาราง 30 แสดงการทดสอบความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานครด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

(n=400)

ตัวแปรที่ศึกษา	Statistic	df1	df2	Sig
ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม	.692	4	180.059	.598

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 30 พบว่า ค่า Sig. จากค่าความแปรปรวนประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานครด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนพบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ .598 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.6 พนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอที่มีอายุงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

ตาราง 31 แสดงการทดสอบความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานครด้านอายุงาน

(n=400)

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม	11.309	4	395	.000

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 31 พบว่า ค่า Sig จากค่าความแปรปรวนประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในงานสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานครด้านอายุงาน พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ไม่ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อายุงานมีความแปรปรวนแตกต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้สถิติโดยวิธีทดสอบแบบ Brown-Forsythe ในการทดสอบสมมติฐานผลการวิเคราะห์ตามตาราง 32

ตาราง 32 แสดงการทดสอบความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานครด้านอายุงาน

(n=400)

ตัวแปรที่ศึกษา	Statistic	df1	df2	Sig
ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม	2.771	4	324.983	.052

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 32 พบว่า ค่า Sig. จากค่าความแปรปรวนประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในงานสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานครด้านอายุงาน พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ .052 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อายุงานมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในสายงานของอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในเขตกรุงเทพมหานคร

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : คุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในสายงานของอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในเขตกรุงเทพมหานคร

H_1 : คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในสายงานของอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในเขตกรุงเทพมหานคร

ตาราง 33 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในเขตกรุงเทพมหานคร

(n=400)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม			
	Pearson Correlatio n (r)	Sig. (2- tailed)	ระดับ ความสั มพันธ์	ทิศทาง
คำตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม				
1. ท่านได้รับคำตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่	.401**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
2. ท่านพอใจในอัตราการขึ้นเงินเดือนที่ท่านได้รับ	.374**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
3. ท่านได้รับคำตอบแทนเพียงพอสำหรับการใช้จ่ายตาม รูปแบบการใช้ชีวิตในปัจจุบัน	.440**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
คำตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมโดยรวม	.449***	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขภาพ				
4. สภาพแวดล้อมในองค์กรของท่านมีความเหมาะสมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างปลอดภัย	.462**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
5. องค์กรของท่านมีอุปกรณ์ป้องกัน เช่น ปลอกนิ้ว ที่เพียงพอ เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงาน	.395**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
6. องค์กรของท่านมีการตรวจสอบระบบการรักษาความปลอดภัยอย่างสม่ำเสมอ	.338**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขภาพโดยรวม	.457**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน

ตาราง 33 (ต่อ)

(n=400)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม			
	Pearson Correlation (r)	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัม พันธ์	ทิศทาง
โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล				
7. องค์การของท่านมีการฝึกอบรมพนักงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน	.432**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
8. องค์การของท่านเปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	.484**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
9. ท่านมีความอิสระในการใช้ความสามารถ ตามความถนัดในการปฏิบัติงาน ตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	.515**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคลโดยรวม				
	.570**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน				
10. ท่านมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามลำดับขั้น	.474**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
11. ท่านเชื่อมั่นว่างานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคง	.456**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
12. งานที่ต้องปฏิบัติอยู่นั้นส่งผลให้ท่านก้าวหน้าและนำไปสู่ความสำเร็จในชีวิตที่ตั้งไว้	.561**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานโดยรวม				
	.579**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน

ตาราง 33 (ต่อ)

(n=400)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม			
	Pearson Correlation (r)	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัม พันธ์	ทิศทาง
การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน				
13. เมื่อท่านมีปัญหาในการทำงาน ท่าน สามารถขอคำแนะนำและขอความ ช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเสมอ	.450**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
14. องค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมที่ ส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสพบปะ สังสรรค์ปฏิสัมพันธ์กัน	.522**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
15. องค์กรของท่านได้รับความช่วยเหลือ หรือร่วมมือกับองค์กรอื่นเป็นอย่างดี	.400**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
การบูรณาการทางสังคมหรือการ ทำงานร่วมกันโดยรวม	.555**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ธรรมเนียมในองค์กรหรือประเพณีไทยในองค์กร				
16. องค์กรของท่านมีการประชุม สอบถาม ความคิดเห็นเพื่อนำไปแก้ไข ปรับปรุง	.602**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
17. องค์กรของท่านมีการรับฟังปัญหา และข้อเสนอแนะร่วมกัน	.599**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
18. องค์กรให้ความสำคัญต่อสิทธิส่วน บุคคล โดยไม่ก้าวล่วงเรื่องส่วนตัวของ บุคลากรทุกคน	.523**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ธรรมเนียมในองค์กรหรือ ประเพณีไทยในองค์กรโดยรวม	.634**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน

ตาราง 33 (ต่อ)

(n=400)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม			
	Pearson Correlation (r)	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัม พันธ์	ทิศทาง
ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตด้านอื่น				
19. ท่านสามารถแบ่งเวลาทำงาน และ เวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม	.511**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
20. ท่านมีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ และมี เวลาในการดูแลสุขภาพตนเอง	.483**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
21. ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายมี ความเหมาะสมกับช่วงเวลาทำงานในแต่ละ วัน	.494**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตด้าน อื่นโดยรวม				
	.572**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม				
22. องค์กรที่ท่านทำงานมีกิจกรรม ช่วยเหลือสังคมอยู่เสมอ	.473**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
23. องค์กรของท่านมีการคิดนวัตกรรม ใหม่ๆ เพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม	.528**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
24. องค์กรของท่านมีการสร้างงาน และ สร้างรายได้ให้กับชุมชนรอบข้าง	.484**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยรวม				
	.575**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม				
	.682**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลจากการวิเคราะห์ตามตาราง 33 ผลการทดสอบค่าทางสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในสายงานของอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า

คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม มีค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) นั้นหมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งยอมรับสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .682** แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือถ้าพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับปานกลาง จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง ดังนั้นเมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า

การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมโดยรวม มีค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) นั้นหมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งยอมรับสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .449** แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือถ้าพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับปานกลาง จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขภาพโดยรวม มีค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) นั้นหมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งยอมรับสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .457** แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือถ้าพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับปานกลาง จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

โอกาสในการพัฒนาความของบุคคลโดยรวม มีค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) นั้นหมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งยอมรับสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .570** แสดงว่ามี

ความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้าพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับปานกลาง จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานโดยรวม มีค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) นั่นหมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งยอมรับสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .579** แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้าพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับปานกลาง จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันโดยรวม มีค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) นั่นหมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งยอมรับสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .555** แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือถ้าพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับปานกลาง จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ธรรมเนียมในองค์กรหรือประชาธิปไตยในองค์กรโดยรวม มีค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) นั่นหมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งยอมรับสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .634** แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือถ้าพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับปานกลาง จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตด้านอื่นโดยรวม มีค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) นั่นหมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งยอมรับสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .572** แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ

ถ้าพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับปานกลาง จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมโดยรวม มีค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) นั่นหมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งยอมรับสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .575** แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้าพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับปานกลาง จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

สมมติฐานที่ 3 ความผูกพัน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในสายงานของอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในเขตกรุงเทพมหานคร

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ความผูกพัน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในสายงานของอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในเขตกรุงเทพมหานคร

H_1 : ความผูกพัน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในสายงานของอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในเขตกรุงเทพมหานคร

ตาราง 34 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันองค์กรกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในเขตกรุงเทพมหานคร

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม			
	Pearson Correlation (r)	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัม พันธ์	ทิศทาง
ความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร				
1. ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	.619**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
2. ท่านเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่มีส่วนในการพัฒนาและทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ	.690**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
3. ท่านยอมรับในวัฒนธรรมองค์กรของท่าน	.665**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรโดยรวม	.730***	.000	สูง	เดียวกัน
ความเต็มใจและทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กร				
4. ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	.731**	.000	สูง	เดียวกัน
5. ท่านทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	.457**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
6. ท่านยอมเสียสละและอุทิศตนเพื่อประโยชน์ขององค์กร	.432**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ความเต็มใจและทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กรโดยรวม	.634**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน

ตาราง 34 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม			
	Pearson Correlation (r)	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพั นธ์	ทิศทาง
ความปรารถนาที่จะคงสมาชิกภาพขององค์กร				
7. ท่านรู้สึกผูกพันกับองค์กรนี้ จนไม่คิดจะลาออกไปทำงานที่อื่น	.471**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
8. ท่านรู้สึกกับองค์กรนี้ เปรียบเสมือนบ้านหลังที่สองของท่าน	.511**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
9. เมื่อคนพูดถึงองค์กรของท่านในทางที่ไม่ดี ท่านจะพูดแก้ต่างให้กับองค์กรของท่าน	.637**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ความปรารถนาที่จะคงสมาชิกภาพขององค์กรโดยรวม	.584***	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ความผูกพันองค์กรโดยรวม	.732**	.000	สูง	เดียวกัน

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ความผูกพันองค์กรโดยรวม มีค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) นั่นหมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งยอมรับสมมติฐานรองที่ตั้งไว้โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .732** แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือถ้าพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอมีระดับความผูกพันในระดับสูง จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับสูง ดังนั้นเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

ความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรโดยรวม มีค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) นั่นหมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งยอมรับสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .730** แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือถ้าพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับปานกลาง จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับสูง

ความเต็มใจและทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กรโดยรวม มีค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) นั้นหมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งยอมรับสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .634** แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือถ้าพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับปานกลาง จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ความปรารถนาที่จะคงสมาชิกภาพขององค์กรโดยรวม มีค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) นั้นหมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งยอมรับสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .584** แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือถ้าพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับปานกลาง จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 35 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1 ลักษณะประชากรศาสตร์ของพนักงานในสายงานของอุตสาหกรรมสิ่งทอ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงาน แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในสายงานของอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน		
- พนักงานในสายงานของอุตสาหกรรมสิ่งทอที่มีเพศแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน	Independent Sample t-test	ปฏิเสธสมมติฐาน
- พนักงานในสายงานของอุตสาหกรรมสิ่งทอที่มีอายุแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน	One Way ANOVA F-test	ปฏิเสธสมมติฐาน
- พนักงานในสายงานของอุตสาหกรรมสิ่งทอที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน	Independent Sample t-test	ปฏิเสธสมมติฐาน
- พนักงานในสายงานของอุตสาหกรรมสิ่งทอที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน	One Way ANOVA F-test	ปฏิเสธสมมติฐาน
- พนักงานในสายงานของอุตสาหกรรมสิ่งทอที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน	One Way ANOVA F-test	ปฏิเสธสมมติฐาน
- พนักงานในสายงานของอุตสาหกรรมสิ่งทอที่มีอายุงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน	One Way ANOVA F-test	ปฏิเสธสมมติฐาน

ตาราง 35 (ต่อ)

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบ
สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในสายงานของอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในเขตกรุงเทพมหานคร		
- การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	Pearson Correiation	ยอมรับสมมติฐาน
- สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขภาพ	Pearson Correiation	ยอมรับสมมติฐาน
- โอกาสในการพัฒนาความของบุคคล	Pearson Correiation	ยอมรับสมมติฐาน
- ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	Pearson Correiation	ยอมรับสมมติฐาน
- การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	Pearson Correiation	ยอมรับสมมติฐาน
- ธรรมเนียมในองค์กรหรือประชาธิปไตยในองค์กร	Pearson Correiation	ยอมรับสมมติฐาน
- ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตด้านอื่น	Pearson Correiation	ยอมรับสมมติฐาน
- ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	Pearson Correiation	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 3 ความผูกพัน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในสายงานของอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในเขตกรุงเทพมหานคร		
- ความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	Pearson Correiation	ยอมรับสมมติฐาน
- ความเต็มใจและทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กร	Pearson Correiation	ยอมรับสมมติฐาน
- ความปรารถนาที่จะคงสมาชิกภาพขององค์กร	Pearson Correiation	ยอมรับสมมติฐาน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปราย และ ข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตและความผูกพันองค์กร ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานในสายงานของอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อนำข้อมูลจากการศึกษานี้มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา วางแผนและช่วยส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอเพิ่มสูงขึ้น

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งจุดมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยด้าน เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงาน ของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านธรรมาภิบาลในองค์กรหรือประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต ด้านอื่น ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจและทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านความปรารถนาที่จะคงสมาชิกภาพขององค์กรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในสายงานของอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในเขตกรุงเทพมหานคร

ความสำคัญของงานวิจัย

1. เพื่อให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมเพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดการองค์กร เพื่อทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในงานอุตสาหกรรมเพิ่มสูงขึ้น
2. นำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุง และ พัฒนาแนวทางการบริหารจัดการของบริษัทต่างๆที่ดำเนินกิจการอุตสาหกรรมสิ่งทอ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขันของอุตสาหกรรมสิ่งทอไทยกับประเทศต่างๆ

สมมติฐานในการวิจัย

1.ปัจจัยด้านลักษณะประชากรศาสตร์ของพนักงานในสายงานของอุตสาหกรรมสิ่งทอ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงาน แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน แตกต่างกัน

2.ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในสายงานของอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในเขตกรุงเทพมหานคร

3.ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในสายงานของอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในเขตกรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

การกำหนดประชากรและเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานที่ทำงานในสายอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานที่ทำงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ดังนั้นจึงกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรของนราศรี ไววานิชกุล (2552) โดยการคำนวณประชากรใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ค่าความผิดพลาดสูงสุดที่จะเกิดขึ้น 0.05 ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 385 คนเพิ่มจำนวนตัวอย่าง 15 คน จะได้เท่ากับ 400 คน

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยจัดลำดับเนื้อหาข้อมูลให้ครอบคลุมข้อมูลที่ต้องการเป็น 4 ส่วน เพื่อนำมาวิเคราะห์ตามขั้นตอนดังนี้

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

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ใช้วัดความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งทำการศึกษา 8 ด้าน ด้านละ 3 ข้อ คือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านธรรมเนียมในองค์กรหรือประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตด้านอื่น ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบลิเคอร์ท สเกล (Likert Scale) เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) มี 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ใช้วัดความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งทำการศึกษา 3 ด้าน ด้านละ 3 ข้อ คือ ด้านความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจและทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านความปรารถนาที่จะคงสมาชิกภาพขององค์กร ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบลิเคอร์ท สเกล (Likert Scale) เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) มี 5 ระดับ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 11 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบลิเคอร์ท สเกล (Likert Scale) เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) มี 5 ระดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตและความผูกพันต่อองค์กร ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูล เพื่อนำมาวิเคราะห์ตามขั้นตอน ดังนี้

1. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Date) ได้มาจากการเก็บข้อมูลแบบสอบถามจากการสุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน ในโรงงาน บริษัทหรือองค์กรที่เลือกทำการวิจัย โดยตรวจสอบความถูกต้องของเอกสารทุกฉบับ คัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่สมบูรณ์นำมาวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

2. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าจากตำรา หนังสือวิชาการ เอกสารและบทความงานวิจัยจากข้อมูลที่มีผู้รวบรวมไว้ สืบค้นข้อมูลทาง อินเทอร์เน็ต ใช้เป็นแนวทางในการทำงานวิจัยครั้งนี้

การกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะทำการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับมาทั้งหมด นำมาการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ทำการตรวจสอบข้อมูล (Editing) โดยคัดเลือกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ ในการตอบ และแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก
2. ทำการลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามปลายปิดที่มีความถูกต้อง ข้อมูล สมบูรณ์ครบถ้วน มาลงรหัสตามที่กำหนดไว้
3. ประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อวิเคราะห์เชิงพรรณนาและเชิงอนุมานตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล และประเมินผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ทางสถิติ แล้วจึงนำข้อมูลไปวิเคราะห์เพื่อหาค่าสถิติ ดังนี้

1. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) เพื่ออธิบาย คุณลักษณะ ของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

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

ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านการได้รับค่าตอบแทน ที่เพียงพอ ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ของบุคคล ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงาน ร่วมกัน ด้านธรรมเนียมในองค์กรหรือประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต ด้านอื่น ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม แสดงผลเป็นค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วยด้านความเชื่อมั่นที่จะยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจและทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านความ

ปรารภณาทิศจะคงสมาชิกภาพขององค์กร การแสดงผลเป็นค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

ส่วนที่ 4 ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในเขตกรุงเทพมหานคร แสดงผลเป็นค่าร้อยละ (Percentage) ความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

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

2.1 ใช้สถิติ Independent Sample t-test ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานด้านเพศ

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

2.3 ใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 3 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิต และความผูกพันองค์กรกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในเขตกรุงเทพมหานคร

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการศึกษาคูณภาพชีวิตและความผูกพันองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในเขตกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ลักษณะประชากรศาสตร์ของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานคร

เพศพบว่าผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นหญิงมีจำนวน 313 คน คิดเป็นร้อยละ 78.3 และเพศชายมีจำนวน 87 คนคิดเป็นร้อยละ 21.8 ตามลำดับ

อายุพบว่าผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 44.8 รองลงมาอายุ 21 – 30 ปี จำนวน 106 คนคิดเป็นร้อยละ 26.5 ถัดมาอายุ 41 – 50 ปี จำนวน 90 คนคิดเป็นร้อยละ 22.5 ถัดมาอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 19 คนคิดเป็นร้อยละ 4.8 และสุดท้ายอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี จำนวน 6 คนคิดเป็นร้อยละ 1.5 ตามลำดับ

สถานภาพพบว่าผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 239 คน คิดเป็นร้อยละ 59.8 รองลงมาคือ สมรส/อยู่ด้วยกัน จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 35.8 และ หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 4.5 ตามลำดับ

ระดับการศึกษาพบว่าผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีจำนวน 298 คน คิดเป็นร้อยละ 74.5 รองลงมา ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 19 และ ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 6.5 ตามลำดับ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือนพบว่าผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 36.3 รองลงมามีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 32.5 ถัดมามีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่าหรือเท่ากับ 40,001 บาทขึ้นไป จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 13.3 ต่อมามีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 – 40,000 บาท มีจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 11.5 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท มีจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 6.5 ตามลำดับ

อายุงานพบว่าผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงานอยู่ที่ 17 ปีขึ้นไป มีจำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 26 และ อายุงาน 1 – 4 ปี มีจำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 26 รองลงมายุงานคือ 5-8 ปี มีจำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 25.3 ถัดมามีอายุงาน 9 – 12 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 14.8 และ อายุงาน 13 – 16 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 8 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในเขตกรุงเทพมหานคร

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับดี 4 ด้านคือ ด้านความสมดุลของชีวิตในการทำงาน ($\bar{X} = 3.71$) ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย ($\bar{X} = 3.55$) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 3.55$) ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล ($\bar{X} = 3.42$) และ คุณภาพชีวิตในการทำงานระดับปานกลาง 4 ด้าน คือ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X} = 3.39$) ด้านธรรมณูญในองค์กร หรือประชาธิปไตยในองค์กร ($\bar{X} = 3.37$) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ($\bar{X} = 3.20$) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X} = 3.02$) โดยมีค่าเฉลี่ย ตามลำดับ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.02$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับปานกลาง ได้แก่ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ ($\bar{X} = 3.28$) ท่านได้รับค่าตอบแทนเพียงพอสำหรับการใช้จ่ายตามรูปแบบการใช้ชีวิตในปัจจุบัน ($\bar{X} = 2.93$) และท่านพอใจในอัตราการขึ้นเงินเดือนที่ท่านได้รับ ($\bar{X} = 2.85$) ตามลำดับ

ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย โดยรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับดีมี 2 ข้อ คือ สภาพแวดล้อมในองค์กรของท่านมีความเหมาะสมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างปลอดภัย ($\bar{X} = 3.73$) องค์กรของท่านมีการตรวจสอบระบบการรักษาความปลอดภัยอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.67$) และระดับปานกลาง 1 ข้อคือ องค์กรของท่านมีอุปกรณ์ป้องกัน เช่น ปลอกนิ้วที่เพียงพอ เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.26$) ตามลำดับ

ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.42$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับดี คือท่านมีความอิสระในการใช้ความสามารถตามความถนัดในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 3.70$) และ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับปานกลาง คือ องค์กรของท่านมีการฝึกอบรมพนักงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน ($\bar{X} = 3.36$) และองค์กรของท่านเปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X} = 3.21$)

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.20$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับปานกลาง คือท่านเชื่อมั่นว่างานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคง ($\bar{X} = 3.32$) งานที่ต้องปฏิบัติอยู่นั้นส่งผลให้ท่านก้าวหน้าและนำไปสู่ความสำเร็จในชีวิตที่ตั้งไว้ ($\bar{X} = 3.18$) และ ท่านมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามลำดับชั้น ($\bar{X} = 3.10$)

ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน โดยรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับดี

2 ข้อ คือ เมื่อท่านมีปัญหาในการทำงาน ท่านสามารถขอคำแนะนำและขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเสมอ ($\bar{X} = 3.87$) องค์การของท่านได้รับความช่วยเหลือ หรือร่วมมือกับองค์กรอื่นเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.50$) ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง คือ องค์การของท่านมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์ปฏิสัมพันธ์กัน ($\bar{X} = 3.29$)

ด้านธรรมเนียมในองค์กรหรือประชาธิปไตยในองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อด้านธรรมเนียมในองค์กรหรือประชาธิปไตยในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.37$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับดี 1 ข้อ คือองค์กรให้ความเคารพต่อสิทธิส่วนบุคคล โดยไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวของบุคลากรทุกคน ($\bar{X} = 3.56$) และผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง 2 ข้อ คือ องค์การของท่านมีการรับฟังปัญหา และข้อเสนอแนะร่วมกัน ($\bar{X} = 3.32$) และองค์การของท่านมีการประชุมสอบถาม ความคิดเห็นเพื่อนำไปแก้ไขปรับปรุง ($\bar{X} = 3.24$) ตามลำดับ

ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตด้านอื่น ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตด้านอื่น โดยรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.71$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับดี คือ ท่านมีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ และมีเวลาในการดูแลสุขภาพตนเอง ($\bar{X} = 3.77$) ท่านสามารถแบ่งเวลาทำงาน และเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.75$) และ ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับช่วงเวลาทำงานในแต่ละวัน ($\bar{X} = 3.61$)

ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับดี 2 ข้อ คือองค์กรที่ท่านทำงานมีกิจกรรมช่วยเหลือสังคมอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.45$) องค์การของท่านมีการคิดนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ($\bar{X} = 3.45$) และความคิดเห็นในระดับปานกลางคือ องค์การของท่านมีการสร้างงาน และ สร้างรายได้ให้กับชุมชนรอบข้าง ($\bar{X} = 3.27$)

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันองค์กรของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในเขตกรุงเทพมหานคร

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าพนักงานมีความผูกพันองค์กรในระดับมาก 3 ด้านคือ ด้านความเต็มใจและทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กร ($\bar{X} = 4.01$) ด้านความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยม

ขององค์กร ($\bar{X} = 3.67$) และ ด้านความปรารถนาที่จะคงสมาชิกภาพขององค์กร ($\bar{X} = 3.65$) ตามลำดับซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ด้านความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อด้านความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับมาก 3 ข้อ คือ ท่านเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่มีส่วนในการพัฒนาและทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 3.76$) ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ($\bar{X} = 3.63$) และ ท่านยอมรับในวัฒนธรรมองค์กรของท่าน ($\bar{X} = 3.63$) ตามลำดับ

ด้านความเต็มใจและทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อด้านความเต็มใจและทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับมาก 3 ข้อ คือ ท่านทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.17$) ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 4.05$) และท่านยอมเสียสละและอุทิศตนเพื่อประโยชน์ขององค์กร ($\bar{X} = 3.81$)

ด้านความปรารถนาที่จะคงสมาชิกภาพขององค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อด้านความปรารถนาที่จะคงสมาชิกภาพขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับมาก 3 ข้อ คือ เมื่อคนพูดถึงองค์กรของท่านในทางที่ไม่ดี ท่านจะพูดแก้ต่างให้กับองค์กรของท่าน ($\bar{X} = 3.78$) ท่านรู้สึกผูกพันกับองค์กรนี้ จนไม่คิดจะลาออกไปทำงานที่อื่น ($\bar{X} = 3.61$) และ ท่านรู้สึกกับองค์กรนี้ เปรียบเสมือนบ้านหลังที่สองของท่าน ($\bar{X} = 3.54$) ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในเขตกรุงเทพมหานคร

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.81$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับสูง ได้แก่ ท่านปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบและใช้ทุกทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 4.21$) ท่านมีการพัฒนาตัวเอง ให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในงานที่ทำอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.99$) ภายในองค์กรของท่านมีการช่วยเหลือกันในการทำงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ($\bar{X} = 3.91$) ท่านมีการติดตาม ทบทวนผลการปฏิบัติงานเพื่อไม่เกิดการผิดพลาดในการทำงานครั้งต่อไป ($\bar{X} = 3.88$)

องค์กรของท่านมีการตั้งเป้าหมายที่สูงขึ้นโดยใช้ทรัพยากร บุคคลที่เท่าเดิม และ สามารถปฏิบัติได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ($\bar{X} = 3.77$) ภายในทีมงานของท่านมีการแบ่งปันทักษะและประสบการณ์ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.77$) ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.76$) ทุกคนในองค์กรของท่านจะช่วยแก้ไขเมื่อเกิดปัญหาที่มีผลกระทบต่อเป้าหมาย กำไรขององค์กร ($\bar{X} = 3.74$) ภายในทีมงานของท่านมีการประชุมเพื่อแก้ปัญหากันโดยตรงไปตรงมา ($\bar{X} = 3.68$) ในองค์กรของท่านมีการปรับปรุงวิธีการทำงานให้มีความคล่องตัวเสมอ เพื่อลดระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.65$) องค์กรของท่านมีการติดต่อสื่อสารที่ชัดเจน ถูกต้องรวดเร็ว ($\bar{X} = 3.56$) ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน

การทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1 พนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน พบว่า

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอที่มีเพศ แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอที่มีอายุ แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอที่มีสถานภาพ แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขต กรุงเทพมหานคร ที่มีสถานภาพต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.5 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยแตกต่างกัน 2 คู่ได้แก่

พนักงานที่มีสถานภาพโสด กับ สมรส/อยู่ด้วยกัน จากการวิเคราะห์พบว่าค่า sig. เท่ากับ .006 ซึ่งน้อยกว่า .01 และ พนักงานที่มีสถานภาพโสด กับ หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จากการวิเคราะห์พบว่าค่า sig. เท่ากับ .009 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสดมีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม แตกต่างจากพนักงานที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน และ หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขต กรุงเทพมหานคร ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.5 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขต กรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.5 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.6 พนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอที่มีอายุงาน แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขต กรุงเทพมหานคร ที่มีอายุงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.5 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งยอมรับสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .682** แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือถ้าพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับปานกลาง จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งยอมรับสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .449** แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือถ้าพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับปานกลาง จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขภาพ

สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขภาพมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งยอมรับสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .457** แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือถ้าพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับปานกลาง จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความของบุคคล

โอกาสในการพัฒนาความของบุคคลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งยอมรับสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .570** แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือถ้าพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับปานกลาง จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน

ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งยอมรับสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .579** แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือถ้าพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับปานกลาง จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านธรรมณูในองค์กรหรือประชาธิปไตยในองค์กร

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตด้านอื่น

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในเขตกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งยอมรับสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .575** แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือถ้าพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับปานกลาง จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

สมมติฐานที่ 3 ความผูกพันองค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความผูกพันองค์กรโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งยอมรับสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .732** แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือถ้าพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับสูง จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับสูง ดังนั้นเมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า

ความผูกพันองค์กร ด้านความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งยอมรับสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .730** แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือถ้าพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับสูง จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับสูง

ความผูกพันองค์กร ด้านความเต็มใจและทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กร

ความเต็มใจและทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งยอมรับสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .634** แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือถ้าพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับปานกลาง จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ความผูกพันองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะคงสมาชิกภาพขององค์กร

ความปรารถนาที่จะคงสมาชิกภาพขององค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งยอมรับสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .584** แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือถ้าพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับปานกลาง จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตและความผูกพันองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถนำผลการทดสอบสมมติฐานมาอภิปรายได้ดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1 พนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในเขตกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

1. พนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากเพศชายและเพศหญิง ในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอนั้นมีโอกาสใช้ทักษะความสามารถในการทำงานที่เท่าเทียมกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤตเมธ เลขา (2561) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานบริษัท ไฮท์ ควอลิตี้ การ์เม้นท์ จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

2. พนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากก่อนการรับสมัครพนักงานเข้ามาทำงานทางองค์กรได้มีการกำหนดอายุของพนักงานแต่ละตำแหน่งงานแล้ว เป็นผลให้ตัวแปรด้านอายุงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปิวิดา เปรมฤทัย (2556) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานประกันชีวิตแห่งหนึ่ง พบว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. พนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอมีสถานภาพโสดและสมรสแล้วทำให้พนักงานสนใจทำงาน และมีสมาธิเกี่ยวกับการทำงานทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมนัสวิน พรสุทธิสินธุ์(2557) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานร้านสะดวกซื้อในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าสภาพภาพที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในร้านสะดวกซื้อในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานหลัก

4. พนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากพบว่าพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอส่วนใหญ่จบปริญญาตรี ร้อยละ 74.5 และพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ซึ่งพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอส่วนใหญ่เรียนทางสายงานวิชาชีพที่ตรงมาเฉพาะด้าน จึงทำให้มีทักษะในเรื่องของสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ซึ่งส่งผลให้ตัวแปรด้านระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุระ วงศ์แสง(2553) ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทยเบฟเวอเรจโลจิสติก จำกัด พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. พนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากพนักงานยอมรับในรายได้ที่ทางองค์กรได้ให้ตั้งแต่เข้ามาทำงานจึงทำให้ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอาทิตย์ บ่อมสัมฤทธิ์(2556) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพของวิศวกร พบว่าวิศวกรทุกกลุ่มรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของวิศวกรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6. พนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอที่มีอายุงานแตกต่างกัน สามารถทำงานในตำแหน่งงานของตนเองได้โดยมีประสิทธิภาพโดยอายุแตกต่างกันไม่มีผลใน

การปฏิบัติงานร่วมกันด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2552) ศึกษาความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แอดวานซ์ ดาต้าเน็ตเวิร์ค คอมมูนิเคชั่นส์ จำกัด พบว่าอายุงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แอดวานซ์ ดาต้าเน็ตเวิร์ค คอมมูนิเคชั่นส์ จำกัด ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.5 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในเขตกรุงเทพมหานคร

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในเขตกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงเป็นไปตามสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือถ้าพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สำหรับค่าใช้จ่ายในการดำรงชีวิตในปัจจุบันจะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลางสอดคล้องกับงานวิจัยของพัลลภวิภากร วสุสิริกุล (2560) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี พบว่าวิศวกรได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานและปริมาณงานที่รับผิดชอบ พอใจในอัตราค่าจ้างเงินเดือน ซึ่งได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอสำหรับการใช้จ่ายตามสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบันทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งอรุณ (2557) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ พบว่า พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง คือค่าตอบแทนที่ได้รับจากระบบราชการจะไม่สูงเท่ากับระบบเอกชน แต่ก็ไม่ต้องเสี่ยงกับระบบเศรษฐกิจที่ผันผวน

2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขภาพมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในเขตกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงเป็นไปตามสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางกล่าวคือถ้าพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอได้รับสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและสถานที่ทำงานที่ไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพของพนักงาน จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลางสอดคล้องกับแนวคิดของปณิชา

ดีสวัสต์ (2550) ได้กล่าวว่า แนวคิดของคุณภาพชีวิต ซึ่งหมายถึง การพัฒนาให้บุคคลนั้นๆ มีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีโดยให้พนักงานมีสภาพการทำงานที่ดีอยู่ภายใต้การทำงานที่เหมาะสม มีความปลอดภัย ได้รับประโยชน์และสิทธิต่างๆ อย่างยุติธรรมและเสมอภาคในสังคม ผลของงานที่มีต่อพนักงาน ซึ่งเกิดจากการปรับปรุงหน่วยงานและลักษณะงานต่อไป และสอดคล้องกับงานวิจัยของกฤตเมธ เลขาวิจิตร (2561) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานบริษัท ไฮท์ ควอลิตี้ การ์เม้นท์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจปัจจัยจูงใจในด้านความสำเร็จของงานและ ปัจจัยคำจูงในด้านสภาพการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพ อย่างมีระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 เนื่องจากพนักงานต้องการที่จะมีความรู้สึกประสบความสำเร็จในด้านการทำงาน และสภาพอาคาร สถานที่ อุปกรณ์ มีความพร้อมเอื้ออำนวยต่อการทำงาน จึงทำให้สามารถผลิตผลงานออกมามีคุณภาพมากที่สุด

3.โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงเป็นไปตามสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือถ้าพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถโดยทางองค์กรมีการจัดส่งไปอบรม เพื่อเพิ่มทักษะให้พนักงานมีทักษะเพิ่มขึ้นจะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลางสอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณรัตน์ คำสดี (2553) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ซึ่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยพบว่าคุณภาพของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสที่ได้ใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานหลักแสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

4.ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในเขตกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงเป็นไปตามสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางกล่าวคือถ้าพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอได้รับความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานจะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลางสอดคล้องกับและสอดคล้องกับงานวิจัยของพจน์ สุทธสุวรรณ (2549) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การ การรับรู้ความสามารถของตน ความเครียดและคุณภาพชีวิตในการ

ทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเสื้อผ้าแห่งหนึ่ง พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเสื้อผ้าที่ทำการศึกษามีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานอยู่ในระดับปานกลาง

5.การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงเป็นไปตามสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ โดยพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอที่ปฏิบัติงานภายในโรงงานเดียวกันหรือตำแหน่ง ส่วนใหญ่สามารถให้คำปรึกษาและคอยสอนงานเพื่อนร่วมงานที่ทำงานอยู่ในตำแหน่งเดียวกัน เช่น การสอนเทคนิคการเย็บ การให้คำแนะนำเกี่ยวกับการออกแบบ สอดคล้องกับงานวิจัยของอวยพร ปานหนู (2558) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง และ สอดคล้องงานวิจัยของนาจริย ทองวนิช (2557) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงานใน บริษัท อิมเมจ โลโก้ จำกัด พบว่าด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม ภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง แต่มีเพียงคำถามเกี่ยวกับ “องค์กรของท่านมีการทำงานสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน” ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ภายในองค์กรมีวัฒนธรรมองค์กรแบบครอบครัว และพนักงานส่วนใหญ่เป็นบุคคลในพื้นที่ใกล้เคียงโรงงาน ทิศทางในการตอบข้อคำถามดังกล่าวจึงอยู่ในระดับดี

6.ธรรมเนียมในองค์กรหรือประชาธิปไตยในองค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงเป็นไปตามสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือถ้าพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอสามารถแสดงออกความคิดเห็น และ เสนอแนะเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ เพื่อให้งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นสอดคล้องกับงานวิจัยของสุริยชาติ ศิริบุญย (2552) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทยในเขตกรุงเทพมหานคร:กรณีศึกษา บริษัท โรงงานฟุตบอลไทย สปอร์ตติ้งกู๊ดส์ จำกัด(FBT) พบว่าพนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตการ

ทำงานด้านประชาธิปไตยหรือสิทธิเสรีภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าพนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตด้านอื่น มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในเขตกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงเป็นไปตามสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางกล่าวคือถ้าพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอได้รับความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตด้านอื่น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของของวรรณรัต คำสด(2553) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่าคุณภาพของงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านบทบาทของการทำงานที่มีความสมดุลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานหลักมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของเอกลักษณ์ ขำทวี. (2556) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองเพชรบุรี พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในเขตกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงเป็นไปตามสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางกล่าวคือถ้าพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอได้ทำงานที่มีลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมจะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของสมพงศ์ รัตนนุพงศ์ (2558) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ข่าว SMMพบว่าด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมจากการศึกษาพบว่าพนักงานมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่ในระดับปานกลาง

ดังนั้นบริษัทหรือบริษัทขนาดเล็กที่ดำเนินกิจการเกี่ยวกับอุตสาหกรรมสิ่งทอ ควรเน้นย้ำให้ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์เล็งเห็นถึงความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ทั้ง 8 ด้าน เป็นสำคัญ โดยองค์กรหรือบริษัทขนาดเล็กต้องคอยทบทวน ถึงนโยบายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตทั้ง 8 ด้านอยู่เสมอและต้องมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

ในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งให้ทันกับสภาพเศรษฐกิจสังคมของประเทศที่ดำเนินอยู่ในขณะนั้น

สมมติฐานที่ 3 ความผูกพันองค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในเขตกรุงเทพมหานคร

1.ความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงเป็นไปตามสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือถ้าพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งเชื่อว่าองค์กรแห่งนี้เป็นองค์กรที่อยู่แล้วรู้สึกดีและรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรจะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มสูงขึ้นในระดับสูงซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของอัลเลน และเมเยอร์ (Allen & Meyer. 1990: 1-18) กล่าวไว้ว่า การที่เป้าหมายขององค์กรและของบุคคล สามารถรวมไปในทิศทางเดียวกันได้ หรือเกิดความสอดคล้องกัน เมื่อบุคคลพิจารณาแล้วเห็นว่าบรรทัดฐานและระบบค่านิยมขององค์กรเป็นสิ่งที่ยอมรับได้ บุคคลก็จะตั้งใจที่จะยอมรับจุดหมายนั้น บุคคลจะประเมินองค์กรและรู้สึกต่อองค์กรในทางที่ดี รู้สึกยินดีและภาคภูมิใจกับการเป็นสมาชิกหรือเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร เชื่อมั่นว่าองค์กรจะนำเขาไปสู่ความสำเร็จได้ และมองเห็นแนวทางที่จะทำให้องค์กรบรรลุถึงเป้าหมายรู้สึกถึงโอกาสและสามารถประสบความสำเร็จในการทำงานได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของอารีรัตน์ สีขาว (2555) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ธนาคารกสิกรไทย จำกัด(มหาชน) ศูนย์ธุรกิจลูกค้าผู้ประกอบการ1 พบว่าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมถึงค่านิยมองค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2.ความเต็มใจและทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงเป็นไปตามสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือถ้าพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอได้ทำงานที่ตัวเองชอบตัวเองอยากที่จะทำก็จะมีความสุขมีความเต็มใจที่ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ และทุ่มเทเวลาในการทำงานซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg

(1986 อ้างใน สมยศ นาวิการ, 2540: 148-150) และทฤษฎีแรงจูงใจของ Frederick Herzberg ได้เสนอทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (Hertzberg's Two Factor Theory) ซึ่งสรุปว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประการที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบในงานของแต่ละบุคคล กล่าวคือปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานปฏิบัติ เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กร ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นและปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และยังไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของดิเรก สวัสดิ์ตรงค์ (2559) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์บริการเซฟโรเลต ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านงานที่รับผิดชอบ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นจะเห็นได้ว่างานที่ได้รับมอบหมายมีผลต่อความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร โดยพนักงานส่วนใหญ่เมื่อได้ทำงานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ชื่นชอบสามารถทำงานนั้นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ความปรารถนาที่จะคงสมาชิกภาพขององค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในเขตกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงเป็นไปตามสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือถ้าพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอได้มีความปรารถนาที่จะเป็นพนักงานขององค์กร โดยที่ไม่อยากที่จะสับเปลี่ยนโยกย้ายงานไปยังอุตสาหกรรมอื่นๆ พนักงานมีความรู้สึกที่ตัวเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีความเป็นเจ้าขององค์กรจะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มสูงขึ้นในระดับปานกลางสอดคล้องกับงานวิจัยของดิเรก สวัสดิ์ตรงค์ (2559) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์บริการเซฟโรเลต ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงเป็นสมาชิกขององค์กร โดยรวมมีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

ดังนั้นบริษัทหรือบริษัทขนาดเล็กที่ดำเนินกิจการเกี่ยวกับอุตสาหกรรมสิ่งทอควรให้ความสำคัญพนักงาน โดยมีการจัดกิจกรรมการต่างๆ เช่น การจัดกิจกรรม outing จัดโครงการพาพนักงานไปศึกษาดูอย่างต่างประเทศ และ นอกจากจะให้ความสำคัญกับตัวพนักงานแล้วยังสามารถให้ความสำคัญไปยังครอบครัวพนักงาน เช่น มีทุนการศึกษาให้กับบุตรของพนักงาน การที่บริษัทหรือ

โรงงานมีการให้สวัสดิการต่างๆที่พิเศษมากกว่าเงินเดือน และพิเศษมากกว่าอุตสาหกรรมอื่นๆ พนักงานก็จะมีความรู้สึกที่อยากจะทำงานภายในอุตสาหกรรมสิ่งทอและจะมีความตั้งใจปฏิบัติงาน รู้รักสื่ักผูกพันเป็นเหมือนกับบ้านหลังที่สองของพนักงาน

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตและความผูกพันองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในเขตกรุงเทพมหานครโดยผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1.ประชากรศาสตร์

จากผลการวิจัย พบว่า พนักงานที่มีสถานะภาพโสดและสมรสสามารถทำงานได้มีประสิทธิภาพมากกว่าพนักงานที่มีสถานหย่าร้าง ดังนั้นฝ่ายทรัพยากรบุคคลของแต่ละบริษัทควรที่การตรวจสอบสถานในตอนการคัดเลือกพนักงานเข้ามาทำงาน และมีพนักงานส่วนใหญ่ที่มีอายุงาน 17 ปีขึ้นไป จำนวนมากถึง 104 คน จากข้อมูลดังกล่าวฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่อยู่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอ ควรมีการควรมีวางแผนสร้างพนักงานที่ให้ความเชี่ยวชาญหากพนักงานเหล่านี้มีการลาออก หรือ เกษียณออกไปอาจจะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมลดลง และถ้าหากองค์กรไม่สร้างทักษะและเพิ่มความเชี่ยวชาญให้กับพนักงานรุ่นหลังอาจส่งผลให้การดำเนินงานหยุดชะงักนั้นไม่มีความต่อเนื่องของงาน

2.คุณภาพชีวิตในการทำงาน

2.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

องค์กรหรือบริษัทขนาดเล็กที่ดำเนินกิจการเกี่ยวกับอุตสาหกรรมสิ่งทอ ควรมีนโยบายให้ทางฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับอุตสาหกรรมอื่นๆ ว่าในอุตสาหกรรมอื่นนั้นมีฐานเงินเดือนเท่าไรแล้วควรนำมาปรับเปลี่ยนเงินเดือน และมีอัตราค่าจ้างต้องมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน เนื่องจากค่าครองชีพในปัจจุบันที่สูงขึ้นหากองค์กรได้ให้ค่าตอบแทนเท่ากับค่าแรงมาตรฐานโดยไม่ได้มีการให้ค่าตอบแทนที่เพิ่มเติมอาจทำให้พนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอลางานและเปลี่ยนการทำงานไปทำงานในอุตสาหกรรมอื่นแทน ดังนั้นควรมีการปรับค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อพื้นที่ที่องค์กรตั้งอยู่ และควรมีเบี้ยเลี้ยง เบี้ยขยัน ค่าโอทีต่างๆ เพื่อเพิ่มกำลังใจให้พนักงาน

2.2 สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย

องค์กรหรือบริษัทขนาดเล็กที่ดำเนินกิจการเกี่ยวกับอุตสาหกรรมสิ่งทอ ควรมีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ปลอดภัย มีแสงสว่างที่เพียงพอต่อการทำงาน เนื่องจาก

อุตสาหกรรมสิ่งทอ ต้องมีกระบวนการตัดเย็บซึ่งเป็นกระบวนการที่ทำงานกับเครื่องจักร หากสภาพแวดล้อมในที่ทำงานไม่ปลอดภัยและมีแสงสว่างไม่เพียงพอ จะก่อให้เกิดอุบัติเหตุในการทำงานได้ และยังต้องจัดให้มีจุดพักผ่อนหรือมุมผ่อนคลายเพื่อให้พนักงานมานั่งพักระหว่างวันเพื่อลดความเครียดในการทำงาน นอกจากนี้อุตสาหกรรมสิ่งทอมีการใช้เครื่องจักรในการทำงานซึ่งเป็นเครื่องจักรที่มีความอันตรายสูง เช่น เครื่องตัดผ้า หม้อย้อมผ้า เครื่องจักรเหล่านี้ต้องมีการตรวจสอบสมรรถนะของเครื่องจักรให้พร้อมอยู่เสมอสำหรับการทำงานเพื่อให้อุณหภูมิการทำงานไม่เกิดความผิดพลาดทั้งนี้จะส่งผลเสียต่องานในโรงงานออกมาไม่มีประสิทธิภาพ และส่งผลเสียกับคนอาจจะเกิดการบาดเจ็บเกิดขึ้นได้

2.3 โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล

องค์กรหรือบริษัทขนาดเล็กที่ดำเนินกิจการเกี่ยวกับอุตสาหกรรมสิ่งทอ องค์กรและผู้บังคับบัญชาควรมีส่งเสริมให้พนักงานได้มีการสำรวจจุดบกพร่องในการปฏิบัติงานของตนเอง เพื่อนำไปพัฒนาและปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ นอกเหนือจากนี้ผู้บังคับบัญชาก็ควรส่งเสริมให้พนักงานได้พัฒนาตนเอง เช่น การสอนงานการจัดอบรมพนักงานเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้พนักงานเกิดทักษะในการทำงาน และส่งให้ไปอบรมและดูงานนอกสถานที่ เพื่อให้พนักงานมีวิสัยทัศน์

2.4 ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน

องค์กรหรือบริษัทขนาดเล็กที่ดำเนินกิจการเกี่ยวกับอุตสาหกรรมสิ่งทอ องค์กรด้านโรงงานอุตสาหกรรมดำเนินกิจการให้ความเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้พนักงานเกิดความมั่นใจและมั่นคงในการทำงาน แนะนำให้องค์กรวางแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ ให้พนักงานเห็นความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งให้เหมาะสมกับผลงาน และทำงานได้อย่างเต็มที่ และมีความสุข และที่สำคัญหัวหน้างานต้องมีคุณธรรมและจริยธรรม ความเป็นธรรมกับพนักงาน

2.5 การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

องค์กรหรือบริษัทขนาดเล็กที่ดำเนินกิจการเกี่ยวกับอุตสาหกรรมสิ่งทอ องค์กรควรให้ความสำคัญกับการจัดกิจกรรมร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในที่เดียวกัน เพื่อนร่วมงานต่างแผนกต่างหน่วยงาน เช่น การแข่งกีฬา กิจกรรมสันทนาการต่างๆ เพื่อเป็นการกระชับและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน อันจะนำมาซึ่งความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และนำมาซึ่งความสามัคคีในองค์กร ไม่มีการแบ่งชนชั้น ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมขององค์กรมากกว่าส่วนตนเอง ส่งเสริมให้มีการทำงานร่วมกัน โดยประสานความคิด

ระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งมีพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน

2.6 ธรรมนูญในองค์กรหรือประชาธิปไตยในองค์กร

องค์กรหรือบริษัทขนาดเล็กที่ดำเนินกิจการเกี่ยวกับอุตสาหกรรมสิ่งทอ ควรเปิดโอกาสให้พนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอมีอิสระในการพูด ในการแสดงความคิดเห็น มีสิทธิที่จะพูดถึงวิธีการปฏิบัติงานโดยสามารถพูดกับระหว่างหัวหน้างานหรือ ผู้บริหารได้ โดยปราศจากความกลัวว่าจะมีผลต่อการพิจารณาการปรับตำแหน่งการปรับเงินเดือน เพราะหากไม่สามารถพูดหรือแสดงความคิดเห็นได้ อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพของงาน และนอกจากนี้ องค์กรควรมีการปกป้องข้อมูลเฉพาะของตนของพนักงาน ผู้บริหารอาจต้องการ ข้อมูลต่าง ๆ เพื่อการดำเนินงาน ซึ่งผู้ปฏิบัติก็จะให้เฉพาะข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน มีสิทธิที่จะไม่ให้ข้อมูลอื่น ๆ ที่เป็นเฉพาะส่วนบุคคล ครอบครัว ซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

2.7 ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตด้านอื่น

องค์กรหรือบริษัทขนาดเล็กที่ดำเนินกิจการเกี่ยวกับอุตสาหกรรมสิ่งทอ ควรสร้างบรรยากาศ สร้างกิจกรรมต่างๆ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างความสมดุล เช่น การจัดกิจกรรมกีฬา เพื่อช่วยในการทำงานให้พนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอมีความผ่อนคลาย จากการทำงานที่เครียด และควรศึกษาเรื่องการทำงาน และความเป็นอยู่ของพนักงาน เช่น พนักงานต้องไปเข้าบ้านอยู่ไกลต้องเดินทางนานเวลาอยู่กับครอบครัวน้อยลงการทำงานต้องทำให้อยู่ห่างไกลกับลูก ดังนั้นโรงงานควรจัดการเรื่องที่อยู่ให้พนักงานอยู่ใกล้โรงงาน และอยู่ในราคาเช่าที่ถูก หรือให้เป็นสวัสดิการเพื่อทำให้พนักงานมีความสมดุลในการดำเนินชีวิตมีเวลาให้ครอบครัวสม่ำเสมอ มีเวลาได้พักผ่อนและดูแลสุขภาพอย่างเหมาะสม และทำให้ครอบครัวให้การสนับสนุน และภูมิใจในองค์กร

2.8 ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

องค์กรหรือบริษัทขนาดเล็กที่ดำเนินกิจการเกี่ยวกับอุตสาหกรรมสิ่งทอ ควรมีจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์หรือกิจกรรมคืนประโยชน์ให้กับสังคมซึ่งมีการประชาสัมพันธ์ให้กับพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอได้เข้าร่วม โดยใช้ทักษะความสามารถความถนัดในงานที่ปฏิบัติอยู่ในการช่วยเหลือสังคม เช่น การเย็บชุด PPE ให้กับหมอและพยาบาล การเย็บผ้าห่มเพื่อเอาไปแจกให้กับผู้ขาดแคลนที่อยู่บนดอย และควรมีการเปิดรับสมัครพนักงานที่อยู่ใกล้บริเวณ องค์กรเพื่อกระจายรายได้ไปยังชุมชนรอบๆองค์กร และต้องตระหนักถึงปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับสังคม ให้ถือว่าเป็นปัญหานั้นเป็นปัญหาขององค์กรเอง เช่น โรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอที่

ดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับการฟอก ย้อมสีผ้า จะมีปัญหาเกี่ยวกับน้ำที่ใช้ย้อมที่ปล่อยออกมาจากโรงงาน จะมีการปนเปื้อนสารเคมี ดังนั้นทางองค์กรควรสร้างบ่อกักน้ำทิ้งก่อนปล่อยลงสู่แหล่งน้ำสาธารณะ

3. ความผูกพันองค์กร

3.1 ความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

องค์กรหรือบริษัทขนาดเล็กที่ดำเนินกิจการเกี่ยวกับอุตสาหกรรมสิ่งทอ ควรมีการกำหนดเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรที่ชัดเจนเข้าใจง่าย และคอยตั้งย้ำเกี่ยวกับค่านิยมขององค์กรอยู่ต่อเนื่องบ่อยครั้ง เช่น องค์กรนี้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ก็ควรมีการจัดกิจกรรมโชว์หรือแข่งขันการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ และควรมีการเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และนอกเหนือจากนี้ทางองค์กรจะต้องมีการประชาสัมพันธ์ให้พนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอเข้าใจตรงกันว่า หน้าที่ของตนและสิ่งที่องค์กรคาดหวังจากตัวของพนักงานนั้นคืออะไร เพื่อให้พนักงานนั้นสามารถปฏิบัติตนได้ถูกต้องตามแนวทางที่องค์กรคาดหวังเอาไว้ ซึ่งทำให้พนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานอยู่ในอุตสาหกรรมสิ่งทอนี้ และ มีความเชื่อมั่นต่อองค์กรว่าองค์กรแห่งนี้สามารถนำพาพวกเขาไปสู่ความสำเร็จหรือเป้าหมายในชีวิตที่พวกเขาตั้งเอาไว้

3.2 ความเต็มใจและทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กร

องค์กรหรือบริษัทขนาดเล็กที่ดำเนินกิจการเกี่ยวกับอุตสาหกรรมสิ่งทอ ควรตอบสนองความคาดหวังของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอที่ได้ลงแรงในการปฏิบัติงานให้องค์กรแล้วนั้น คือการที่พนักงานได้รับผลตอบแทน เช่น ค่าตอบแทน เบี้ยขยัน เบี้ยเลี้ยง ค่าโอที ที่เหมาะสมและเพียงพอ และนอกจากนี้ยังมีการพิจารณาความดีความชอบให้เป็นกรณีพิเศษเพิ่ม ส่งผลให้พนักงานมีความตั้งใจและที่จะทุ่มเทแรงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ พนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอจะได้ไม่รู้สึกเสียแรงเปล่าที่ทุ่มเทให้กับงาน

3.3 ความปรารถนาที่จะคงสมาชิกภาพขององค์กร

องค์กรหรือบริษัทขนาดเล็กที่ดำเนินกิจการเกี่ยวกับอุตสาหกรรมสิ่งทอ ควรมีการปลูกฝังการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเปรียบเสมือนองค์กรแห่งนี้เป็นองค์กรของพนักงานเอง สร้างความเป็นเจ้าขององค์กรให้กับพนักงาน โดยจัดการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงออกทางความคิดเห็น เพื่อให้พนักงานมีความรู้สึกรักและมีความผูกพันกับองค์กรมากขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยในครั้งต่อไปควรมีการศึกษาตัวแปรด้านอื่นๆ ที่อาจมีความสัมพันธ์ หรือส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน เช่น แรงจูงใจ ความเครียด เพื่อองค์กรหรือบริษัทขนาดเล็กที่ประกอบกิจการเกี่ยวกับอุตสาหกรรมสิ่งทอ สามารถนำผลจากการวิจัยมาใช้ในการปรับปรุงพัฒนาแก้ไขปัญหาได้ตรงจุดมากขึ้น เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพเพิ่มสูงขึ้น

2. การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาแค่เพียงช่วงเวลาหนึ่งเท่านั้น ความคิดเห็น และความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านต่างๆ มีโอกาสที่จะเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอยู่ในช่วงนั้น เช่นสถานการณ์โควิดทำให้โรงงานอุตสาหกรรมบางแห่งได้รับผลกระทบ มีการลดเงินเดือน อาจส่งผลกระทบต่อการศึกษาความคิดเห็น ดังนั้นการศึกษาย้ำต่อเนื่องจะช่วยให้องค์กรสามารถแก้ไขปัญหาได้ทันต่อสถานการณ์ เพื่อให้โรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอสามารถดำรงอยู่ได้ในทุกสถานการณ์

3. การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะคุณภาพชีวิตและความผูกพันองค์กรของกลุ่มประชากรพนักงานในสายอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานครเท่านั้น ควรมีการศึกษาคุณภาพชีวิตและความผูกพันองค์กรของพนักงานในสายอุตสาหกรรมสิ่งทอในกลุ่มอื่นๆเพิ่มเติมด้วย เนื่องจากโรงงานที่ประกอบกิจการอุตสาหกรรมสิ่งทอมีการขยายตัวเพื่อหนีค่าแรงขั้นต่ำที่มีการปรับสูงขึ้นของกรุงเทพมหานครไปยังภูมิภาคต่างๆทั่วประเทศ

บรรณานุกรม

- Bruce, W. M., & Blackburn, J. W. (1992). Balancing job satisfaction & performance: A guide for human resource professionals: Quorum Books Westport, CT.
- Certo, S. C. (2000). *Modern management: diversity, quality, ethics & the global environment*.
- Huse, E., & Cummings, T. (1985). Organization change and development. St. Paul, MN: West Publishing Co.
- Kerce, E., & Kewley, S. (1993). Quality of Life Survey: New Dissection Method and Benefit. *Improving organizational survey: New direction method and applications*. Newbury Park: SAGE Publication.
- Luekitinan, W. (2017). ตัวแบบความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร. *Panyapiwat Journal*, 9(3), 55.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. (1982). Organizational linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover. In: San Diego, CA: Academic Press.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and Outcome of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22.
- Woodcock, M. (1989). *Team Development Manual*. Hants: Gower.
- Promeiang, P., Suwannapong, N., Thipayamongkolkul, M., & Boonshuya, C. (2017). Quality of Work Life among Professional Nurses in Nakhonpathom Hospital-คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครปฐม. *Journal of Health Science-วารสารวิชาการ สาธารณสุข*, 24(4), 769-778.
- กรณีการ เหมือนประเสริฐ. (2548). ทัศนคติของพนักงานที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในองค์กรบริษัท คูเวต ปิโตรเลียม (ประเทศไทย) จำกัด. (สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ)). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ,
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2550). การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับบริหารและวิจัย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.

- กัลยพัชร ทรัพย์แย้ม. (2559). การศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลลักษณะความเป็นผู้นำและความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานกรณีศึกษาพนักงานปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- กรกนก เจริญสุข. (2559). คุณภาพ ชีวิต การ ทำงาน ที่ มี ผล ต่อ ความ ผูกพัน ต่อ องค์กร ของ พนักงาน บริษัท มิ ราเคิลเฮลท์แคร์ จำกัด และ บริษัท ใน เครือ. การค้นคว้าอิสระ วท.ม. สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- กฤตเมธ เลขาวิจิตร. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพ ใน การทำงานของพนักงานบริษัท ไฮท์ ควอลิตี้ การ์เม้นท์ จำกัด. Paper presented at the Rangsit Graduate Research Conference: RGRC.
- ชลธิชา มะลิพรม. (2561). คุณภาพชีวิตของบุคลากร ทางการศึกษา. *Princess of Naradhiwas University Journal of Humanities and Social Sciences*, 5, 212-221.
- ชินกร น้อยคำยาง และปภาดา น้อยคำยาง. (2555). ปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ดิเรก สวัสดิ์ตรงค์. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์บริการเซฟโรเลตในเขตกรุงเทพมหานคร. (ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, กรุงเทพมหานคร.
- ธีระ สนิเดธารักษ์. (2561). สสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย Engagement Survey) ประจำปี 2561.
- พัลวิภรณ์ วสุสิริกุล. (2560). ความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มี ความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี. สารนิพนธ์ (บธ.ม. (การจัดการ)) -- มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2560. http://thesis.swu.ac.th/swuthesis/Man/Phasaweeporn_W.pdf
- นราศรี ไววนิชกุล และชูศักดิ์ อุดมศรี. (2545). ระเบียบวิธีวิจัยธุรกิจ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นาจรรย์ ทองวนิช. (2558). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานใน บริษัท อิมเมจ โลโก้ จำกัด.

- มนัสวิน พรสุทธิสินธุ์. (2557). *แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานร้านสะดวกซื้อในเขตกรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์ (บธ.ม. (การจัดการ)) -- มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2557. http://thesis.swu.ac.th/swuthesis/Man/Manussawin_P.pdf
- ปณิชา ดีสวัสดิ์. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง แรงจูงใจในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลทหารผ่านศึก*. (วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์,
- ปวีณา เปรมฤทัย. (2556). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานประกันชีวิตแห่งหนึ่ง*. สารนิพนธ์ บธ.ม. สาขาการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- พจณี รุณสุวรรณ. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การ การรับรู้ความสามารถของตน ความเครียดและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเสื้อผ้าแห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศิริวัช โชติกิจนุสรณ์, และ ตรีเนตร ตันตระกูล. (2019). *แนวทางการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริการลูกค้าของ ธนาคารพาณิชย์*. *Journal of Suvarnabhumi Institute of Technology (Humanities and Social Sciences)*, 5(2), 43-57.
- ศุภัช ศุขชาลาคัย. (2539). *สู่ทางและโอกาสการส่งออกและผลกระทบจากการมีเขตการค้าเสรีอาเซียน (สำหรับอุตสาหกรรมสิ่งทอ)*. รายงานฉบับสมบูรณ์ ฝ่ายแผนงานเศรษฐกิจรายสาขา สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. สืบค้น มกราคม 2563, จาก <http://www.openbase.in.th/files/tdri048.pdf>
- วิทยา จุฬัตถการสาริต. (2552). *ความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แอดวานซ์ ดาต้าเน็ตเวิร์ค คอมมูนิเคชั่นส์ จำกัด*. สารนิพนธ์ บธ.ม. สาขาการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วิไลภรณ์ แก้วอาสา. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดเลย*. (ปริญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย. (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย).
- วรรณรัต คำสด. (2553). *คุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*

- สมพร พันธบุรุษย์. (2558). การเรียนรู้มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ฝ่ายสนับสนุนงานสาขา ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน). (ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- สมพงศ์ รัตนพงษ์. (2558). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ศูนย์ข่าว SMM. (พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- สุระ วงศ์แสง. (2553). ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทยเบฟเวอเรจ ไลจีстик จำกัด. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). พระนครศรีอยุธยา : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- สุธีรัชต์ ศิริบุญ. (2552). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทยในเขตกรุงเทพมหานคร:กรณีศึกษา บริษัท โรงงานฟุตบอลไทย สปอร์ตติ้งกู๊ดส์ จำกัด (FBT). วิทยานิพนธ์ศ.ม. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สถาบันพัฒนาอุตสาหกรรมสิ่งทอ. (2562). รายงานสถานการณ์อุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มไทย เดือนธันวาคม 2562. Retrieved from สืบค้น มกราคม 2563, จาก <https://www.thaitextile.org/th/insign/detail.1570.1.0.html>
- รุ่งอรุณ ศิลป์ประกอบ. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ. (ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, ปทุมธานี.
- อวยพร ปานหนู. (2558). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. http://thesis.swu.ac.th/swuthesis/Man/Uaiporn_P.pdf
- อารีรัตน์ สีขาว. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ศูนย์ธุรกิจลูกค้าผู้ประกอบการ1. (ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อาทิตย์ ป้อมสัมฤทธิ์. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพของวิศวกร. สารนิพนธ์ บธ.ม. สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

เอกลักษณ์ ขำทวี. (2556). คุณภาพชีวิตของบุคลากรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองเพชรบุรี. มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี/เพชรบุรี.







ภาคผนวก ก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



□□□

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

คุณภาพชีวิตและความผูกพันองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน
ของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในเขตกรุงเทพมหานคร

.....

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประกอบการศึกษาของนิสิตปริญญาโท
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยจะ
ศึกษาคุณภาพชีวิตและความผูกพันองค์กร ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ของ
พนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความร่วมมือจาก
ท่านในการตอบแบบสอบถามนี้ และขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาเสียสละเวลาในการตอบ
แบบสอบถาม

แบบสอบถามชุดนี้จะแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ลักษณะประชากรศาสตร์

ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน

ส่วนที่ 3 ความผูกพันองค์กร

ส่วนที่ 4 ประสิทธิภาพในการทำงาน

.....

ส่วนที่ 1 ลักษณะประชากรศาสตร์

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง □ ที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุด

- | | | |
|-------------------------|--|--|
| 1. เพศ | ☐ ชาย | ☐ หญิง |
| 2. อายุ | ☐ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี | ☐ อายุ 21 - 30 ปี |
| | ☐ อายุ 31 - 40 ปี | ☐ อายุ 41 - 50 ปี |
| | ☐ 51 ปีขึ้นไป | |
| 3. สถานภาพ | ☐ โสด | ☐ สมรส/อยู่ด้วยกัน |
| | ☐ หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ | |
| 4. ระดับการศึกษา | ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี | ☐ ปริญญาตรี |
| | ☐ สูงกว่าปริญญาตรี | |
| 5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน | ☐ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท | ☐ 10,001 – 20,000 บาท |
| | ☐ 20,001 – 30,000 บาท | ☐ 30,001 – 40,000 บาท |
| | ☐ มากกว่าหรือเท่ากับ 40,001 บาทขึ้นไป | |
| 6. อายุงาน | ☐ 1 – 4 ปี | ☐ 5 – 8 ปี |
| | ☐ 9 – 12 ปี | ☐ 13 – 16 ปี |
| | ☐ 17 ปีขึ้นไป | |

ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง □ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
คำตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม					
1. ท่านได้รับคำตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่					
2. ท่านพอใจในอัตราการขึ้นเงินเดือนที่ท่านได้รับ					
3. ท่านได้รับคำตอบแทนเพียงพอสำหรับการใช้จ่ายตาม รูปแบบการใช้ชีวิตในปัจจุบัน					
สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขภาพ					
4. สภาพแวดล้อมในองค์กรของท่านมีความเหมาะสมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างปลอดภัย					
5. องค์กรของท่านมีอุปกรณ์ป้องกัน เช่น ปลอกนิ้ว ที่เพียงพอเหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงาน					
6. องค์กรของท่านมีการตรวจสอบระบบการรักษาความปลอดภัยอย่างสม่ำเสมอ					
โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล					
7. องค์กรของท่านมีการฝึกอบรมพนักงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน					
8. องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่					
9. ท่านมีความอิสระในการใช้ความสามารถ ตามความถนัดในการปฏิบัติงาน ตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย					
ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน					
10. ท่านมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามลำดับขั้น					
11. ท่านเชื่อมั่นว่างานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคง					
12. งานที่ต้องปฏิบัติอยู่นั้นส่งผลให้ท่านก้าวหน้าและนำไปสู่ความสำเร็จในชีวิตที่ตั้งใจไว้					
การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน					
13. เมื่อท่านมีปัญหาในการทำงาน ท่านสามารถขอคำแนะนำและขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเสมอ					

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
14. องค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์ปฏิสัมพันธ์กัน					
15. องค์กรของท่านได้รับความช่วยเหลือ หรือร่วมมือกับองค์กรอื่นเป็นอย่างดี					
ธรรมเนียมในองค์กรหรือประชาธิปไตยในองค์กร					
16. องค์กรของท่านมีการประชุมสอบถาม ความคิดเห็นเพื่อนำไปแก้ไขปรับปรุง					
17. องค์กรของท่านมีการรับฟังปัญหา และข้อเสนอแนะร่วมกัน					
18. องค์กรให้ความสำคัญเคารพต่อสิทธิส่วนบุคคล โดยไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวของบุคลากรทุกคน					
ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตด้านอื่น					
19. ท่านสามารถแบ่งเวลาทำงาน และเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม					
20. ท่านมีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ และมีเวลาในการดูแลสุขภาพตนเอง					
21. ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับช่วงเวลาทำงานในแต่ละวัน					
ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม					
22. องค์กรที่ท่านทำงานมีกิจกรรมช่วยเหลือสังคมอยู่เสมอ					
23. องค์กรของท่านมีการคิดนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม					
24. องค์กรของท่านมีการสร้างงาน และ สร้างรายได้ให้กับชุมชนรอบข้าง					

ส่วนที่ 3 ความผูกพันองค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ☒ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
ความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร					
1. ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร					
2. ท่านเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่มีส่วนในการพัฒนาและ ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ					
3. ท่านยอมรับในวัฒนธรรมองค์กรของท่าน					
ความเต็มใจและทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กร					
4. ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย					
5. ท่านทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานอย่าง สม่ำเสมอ					
6. ท่านยอมเสียสละและอุทิศตนเพื่อประโยชน์ขององค์กร					
ความปรารถนาที่จะคงสมาชิกภาพขององค์กร					
7. ท่านรู้สึกผูกพันกับองค์กรนี้ จนไม่คิดจะลาออกไป ทำงานที่อื่น					
8. ท่านรู้สึกกับองค์กรนี้ เปรียบเสมือนบ้านหลังที่สองของ ท่าน					
9. เมื่อคนพูดถึงองค์กรของท่านในทางที่ไม่ดี ท่านจะพูด แก้ต่างให้กับองค์กรของท่าน					

ส่วนที่ 4 ประสิทธิภาพในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง □ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
1. ท่านปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบและใช้ทุกทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					
2. องค์กรของท่านมีการตั้งเป้าหมายที่สูงขึ้นโดยใช้ทรัพยากรบุคคลที่เท่าเดิม และสามารถปฏิบัติได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้					
3. ภายในทีมงานของท่านมีการประชุมเพื่อแก้ปัญหากันอย่างตรงไปตรงมา					
4. ทุกคนในองค์กรของท่านจะช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาที่มีผลกระทบต่อเป้าหมาย ก่อไรขององค์กร					
5. ภายในทีมงานของท่านมีการแบ่งปันทักษะและประสบการณ์ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ					
6. ในองค์กรของท่านมีการปรับปรุงวิธีการทำงานให้มีความคล่องตัวเสมอ เพื่อลดระยะเวลาในการปฏิบัติงาน					
7. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
8. ท่านมีการติดตาม ทบทวนผลการปฏิบัติงานเพื่อไม่ให้เกิดการผิดพลาดในการทำงานครั้งต่อไป					
9. ท่านมีการพัฒนาตัวเอง ให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในงานที่ทำอยู่เสมอ					
10. ภายในองค์กรของท่านมีการช่วยเหลือกันในการทำงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้					
11. องค์กรของท่านมีการติดต่อสื่อสารที่ชัดเจน ถูกต้องรวดเร็ว					

ขอขอบคุณที่กรุณาใช้เวลาในการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ข

บันทึกข้อความขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน งานบริหารและธุรการ บัณฑิตวิทยาลัย โทร. 15644

ที่ อว 8718.1/1201

วันที่ 4 มิถุนายน 2563

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุดตา

เนื่องด้วย นางสาววิภา อ้ากสัด นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “คุณภาพชีวิตและความผูกพันองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานคร” โดยมีอาจารย์ ดร.ญาณพล แสงสันต์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป และสามารถสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่โทร. 081 658 1661

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาววิภา อ้ากสัด และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ศุภชัย ข.

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน งานบริหารและธุรการ บัณฑิตวิทยาลัย โทร. 15644

ที่ อว 8718.1/1201

วันที่ 4 มิถุนายน 2563

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน อาจารย์ ดร.ศุภินญา ญาณสมบูรณ์

เนื่องด้วย นางสาววิภา อ่ำกัลลภ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “คุณภาพชีวิตและความผูกพันองค์กรที่มีความสัมพันธ์ กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานคร” โดยมี อาจารย์ ดร.ญาณพล แสงสันต์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อ ประสานงานเบื้องต้นกับท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป และสามารถสอบถาม ข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ โทร. 081 658 1661

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาววิภา อ่ำกัลลภ์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นางสาววิภา อ่ำกัลด์
วัน เดือน ปี เกิด	24 เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2531
สถานที่เกิด	จังหวัดเพชรบุรี
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2552-2554 สาขาแพชชั่นและเทคโนโลยีเครื่องนุ่งห่ม จาก คณะมนุษยศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์ พ.ศ. 2560-2563 บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต(การจัดการ) จาก คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ที่อยู่ปัจจุบัน	1975 ถนนเจริญกรุง ซอย 75/1 อาคาร ทีเค แมนชั่น แขวงวัดพระยาไกร เขตบางคอแหลม กรุงเทพฯ 10120

