

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความมั่นคงในการทำงาน  
และความสุขในการทำงาน  
ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน  
ในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC)  
Quality of Work Life, Employee Engagement, Job Security, and Happiness of Work  
Influence of The Performance of Employees in Eastern  
Economic Corridor (EEC)

อานนท์ เสนาวงษ์<sup>1</sup> และกิตติวงศ์ สาสวด<sup>2</sup>

<sup>1</sup>ผู้บริหารบริษัทสกายไลน์เซอร์วิส จำกัด

<sup>2</sup>หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเพื่อการพัฒนา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์

### Abstract

The purposes of this study were 1) to study the level of factors affecting the efficiency of work performance of private company employees in the Eastern Economic Corridor. and 2) to study the influence of quality of work life, employee engagement, job security, happiness at work, that the works efficiency of employees of private company employees in the Eastern Economic Corridor. The sample group consisted of private company employees at the operational level in the Eastern Economic Corridor, Chachoengsao, Chonburi and Rayong Province. The total of 450 samples were suitable. The tools used for collecting data were the questionnaires were used in data analysis. The descriptive statistics and the analysis of structural equations model (SEM) using LISREL program. The results of the study were as follow:

1) The overview of all 5 aspects has the mean of the components at a high level, but when considering each aspect in order of the average order from highest to lowest, it was found that quality of work life is the highest mean, followed by operational efficiency, happiness at work, job security and employee engagement, respectively. 2) The analysis of the direct influence on the efficiency of the organization found that the employee engagement has the influence weight of 0.82, quality of work life 0.61, job security 0.56, and happiness at work 0.45, in descending order. Influence of employee engagement, job security, happiness at work and operational efficiency were 25.20, 39.50, 77.10 and 79.50 percent, respectively.

**Keywords :** Operational efficiency/Quality of working life/Job security/ Employee engagement)/ Happiness at work

### บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความมั่นคงในการทำงาน ความสุขในการทำงาน ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานบริษัทเอกชนระดับปฏิบัติการในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกจังหวัดฉะเชิงเทรา ชลบุรี และระยอง

ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 450 ราย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือสถิติเชิงพรรณนา และการวิเคราะห์สมการโครงสร้างโดยใช้โปรแกรมลิสรล

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาพรวมองค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน มีค่าเฉลี่ยระดับองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ความสุขในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ตามลำดับ 2) การวิเคราะห์อิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กรนั้น พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีขนาดน้ำหนักอิทธิพลเท่ากับ 0.82 คุณภาพชีวิตในการทำงาน 0.61 ความมั่นคงในการทำงาน 0.56 และความสุขในการทำงาน 0.45 เรียงจากมากไปหาน้อย อิทธิพลด้านความผูกพันต่อองค์กร ความมั่นคงในการทำงาน ความสุขในการทำงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสามารถอธิบายการผันแปรได้ร้อยละ 25.20, 39.50, 77.10 และ 79.50 ตามลำดับ

**คำสำคัญ :** ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความสุขในการทำงาน

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในการทำงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญประการหนึ่ง (Greenberg and Baron, 1995) อาจกล่าวได้ว่าเมื่อพนักงานไม่มีคุณภาพชีวิตการทำงานก็จะมีผลการผูกพันต่อองค์กรไม่มีความสุขในการทำงานเนื่องจากไม่มีความมั่นคงในการทำงาน อาจส่งผลให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ เช่น ปัญหาการลาออกจากงาน ปัญหาการขาดงาน ปัญหาการมาทำงานสาย และหากพนักงานขาดงาน หรือลาออกจากงานย่อมส่งผลกระทบต่อการผลิต ดังนี้ 1) พนักงานที่ทำงานอยู่ต้องทำงานล่วงเวลาเพื่อผลิตให้เสร็จทันตามกำหนด ซึ่งจะทำได้ค่าแรงต่อชั่วโมงสูงขึ้น 2) พนักงานที่ทำงานอยู่จะต้องทำงานล่วงเวลา ทำให้พนักงานมีเวลาพักผ่อนน้อยลง ส่งผลให้สุขภาพร่างกายไม่พร้อมที่จะทำงาน ทำให้เกิดอุบัติเหตุ ในขณะที่ทำงานได้ง่าย หรือล้มป่วยจนต้องหยุดงานหรือต้องลาป่วยบ่อยครั้ง 3) พนักงานที่เริ่มเข้าทำงานจะยังไม่สามารถทำงานได้ตามมาตรฐานของบริษัท ดังนั้นหัวหน้างานจะต้องรับภาระเพิ่มขึ้นในการสอนงาน 4) ขวัญกำลังใจของพนักงานในองค์กรลดน้อยลง

เนื่องจากเกิดความรู้สึกว่าได้สูญเสียเพื่อนร่วมงานไป ทำให้ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน เป็นสาเหตุทำให้ระบบงานขาดประสิทธิภาพ (เรื่องกฤษฎี สุวรรณอำไพ, 2549) ดังนั้น ถ้าพนักงานในองค์กรถ้ามีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีก็จะมีผลผูกพันต่อองค์กรสูง มีความมั่นคงในการทำงานก็จะมีผลความสุขในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานย่อมจะทำให้พนักงานอยู่กับองค์กรไปนานๆ

จากการศึกษาของผู้วิจัยที่ผ่านมาพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่ไม่ใช่ระดับผู้บริหารมีความรู้เกี่ยวกับความรับผิดชอบในหน้าที่การทำงานที่ได้รับมอบหมายนั้นไม่สอดคล้องกับคำตอบที่ได้รับ หรือด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน จึงทำให้พนักงานเกิดความเหนื่อยล้าในการทำงาน เกิดความเครียดจากการ

ทำงาน ส่งผลให้พนักงานขาดการพัฒนาความสามารถ ขาดคุณภาพชีวิตในการทำงาน หากเกิดสภาพการณ์เช่นนี้คงอยู่ย่อมเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรได้ ซึ่งจะเกิดปัญหาการจัดการพนักงานที่เหลื่อต้องทำงานล่วงเวลาทดแทนทำให้ต้นทุนในการผลิตเพิ่มสูงขึ้น เพราะต้องจ่ายล่วงเวลา และพนักงานเองเกิดความเหนื่อยล้า อาจเกิดอุบัติเหตุในระหว่างการปฏิบัติงานส่งผลให้ขาดประสิทธิภาพในการทำงาน พนักงานในองค์กรจะปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ต้องมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี การปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานจึงมีผลกระทบโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน เพราะพนักงานเป็นทรัพยากรที่สำคัญยิ่งต่อองค์กร นอกจากคุณภาพชีวิตในการทำงานแล้ว ความผูกพันต่อองค์กร ถือเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อองค์กร กล่าวคือ หากองค์กรที่สามารถทำให้พนักงานเกิดความรักความผูกพันหรือรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ย่อมทำให้บุคลากรปรารถนาจะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป โดยจะทุ่มเทความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ หากพนักงานไม่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี หรือไม่มีการผูกพันต่อองค์กรแล้ว อาจส่งผลให้เกิดพฤติกรรมต่างๆ เช่น ปัญหาการลาออกจากงาน ปัญหาการขาดงาน ปัญหาการมาทำงานสาย และหากพนักงานขาดงาน หรือลาออกจากงานย่อมส่งผลกระทบต่อการผลิต ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรให้ความสนใจต่อความผูกพันต่อองค์กรเพื่อเสริมสร้างให้สมาชิกมีความผูกพันในองค์กรมากยิ่งขึ้น

โครงการพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC) เป็นแผนยุทธศาสตร์ภายใต้ไทยแลนด์ 4.0 บุคลากรในองค์กรมีความสำคัญยิ่งที่ต้องปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการทำงานภายใต้โครงการพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกดังกล่าว ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความมั่นคงในการทำงาน และความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

ในระดับปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ในปัจจุบันของบริษัทเอกชนในพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า คุณภาพชีวิตการทำงานที่คืบหน้าจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและการมีความมั่นคง ในการทำงานก็จะทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน และสามารถอธิบายถึงการคงอยู่ของพนักงาน โดยไม่มีการโยกย้ายหรือลาออกจากองค์กร องค์กรสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการเสริมสร้างและเพิ่มพูนให้พนักงานมีคุณภาพ มีความสามารถ เกิดความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร รวมถึงเพื่อเป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อลดปัญหาการลาออกของพนักงาน และทำให้พนักงานเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ตลอดจนเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน ปรับปรุงศักยภาพในการดูแลพนักงาน ยกย่องคุณภาพชีวิตของพนักงาน และเข้าถึงความต้องการของพนักงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร และส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จขององค์กรต่อไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความมั่นคงในการทำงาน ความสุขในการทำงานต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก

### แนวคิดทฤษฎี

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต องค์การอนามัยโลก (World Health Organization, 2004) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตไว้ว่าคุณภาพชีวิตเป็นการรับรู้ของบุคคลภายใต้บริบททางวัฒนธรรม และคุณค่าที่คนผู้นั้นอาศัยอยู่ซึ่งมีความสัมพันธ์กับจุดมุ่งหมาย ความคาดหวังมาตรฐานและสิ่งที่เกี่ยวข้องของบุคคลผู้นั้นเป็นนิมิตทัศน์หลายมิติ ที่ประสานการรับรู้ของบุคคลในด้านสุขภาพร่างกาย ด้านสภาวะจิตใจ ระดับความเป็นอิสระไม่ต้องพึ่งพา ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ด้านความเชื่อส่วนบุคคลและความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม ทิพวรรณ เรืองขจร (2550) ได้ให้ความหมายว่าคุณภาพชีวิตว่าคุณภาพชีวิต คือ ความพึงพอใจของบุคคลที่เกิดจากการที่ได้รับการตอบสนองต่อสิ่งที่เป็นประโยชน์ ตามความต้องการของร่างกาย และจิตใจ และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสภาวะแวดล้อม ด้านเศรษฐกิจ และสังคมอย่างเพียงพอ จนก่อให้เกิดการมีสุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (วัชรพุ่มทอง และ ตฤตถนัย นพคุณ, 2550) กำหนดนิยามของคุณภาพชีวิตว่าคุณภาพชีวิต หมายถึง ระดับการดำรงชีวิตของมนุษย์ที่เป็นผลรวมทั้งในเชิงกายวิสัย และอัตวิสัย ในช่วงเวลาหนึ่ง โดยมนุษย์จะมีคุณภาพชีวิตระดับใดนั้น สามารถเปรียบเทียบกับค่ามาตรฐานหรือเปรียบเทียบกับช่วงเวลาในอดีตที่ใช้เป็นฐานในการเปรียบเทียบ

สรุปว่าคุณภาพชีวิต หมายถึงการรับรู้ความพึงพอใจในชีวิต การมีความสุข การรับรู้สถานะของบุคคลในการดำเนินชีวิตในสังคม โดยสัมพันธ์กับเป้าหมายและสภาพแวดล้อมของบุคคล ภายใต้วัฒนธรรม ค่านิยม และบริบทของสังคมของบุคคลในการดำรงชีวิตในสังคม ตามวิถีชีวิตของแต่ละบุคคลซึ่งมีความแตกต่างกันตามกาลเวลาที่เปลี่ยนแปลงไป ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) หมายถึง ลักษณะสภาพชีวิตที่ดีมีความสุขทั้งร่างกายและจิตใจของบุคคล ในขณะที่ทำงานและมีสัมพันธ์ภาพที่สอดคล้องผสมผสานกันระหว่างงานกับชีวิต ส่งผลให้บุคคลมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งการจะวัดว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานหรือไม่นั้น ต้องพิจารณาจากองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ครอบคลุมสภาพชีวิตที่ดีทั้งทางร่างกายและจิตใจ ผู้วิจัยจึงเลือกแนวคิดของ Walton (1974) ที่มีองค์ประกอบ 8 ประการ ได้แก่ 1) การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอนามัย 3) โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน 5) การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น 6) สิทธิของพนักงาน/กรรมสิทธิ์ในองค์กร 7) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว 8) ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม มาเป็นตัวแปรอิสระในการศึกษา

ความผูกพันต่อองค์กร (Employee Engagement) เป็นความรู้สึกที่เป็นลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกกับองค์กรที่แสดงออกมาในรูปแบบพฤติกรรมต่างๆ Steers (1977) มีความเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กร เป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร ขณะที่ Mowday, Porter และ Steers (1982) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติ เพราะจะเป็นความสัมพันธ์ที่แน่นหนา และผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตัวเองเพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์กรอยู่ในสภาพที่ดีขึ้นนอกจากนั้น Steers, R.M. ยังพบว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความผูกพันเชิงผกผันกับความต้องการลาออกของบุคลากรในองค์กร กล่าวคือ หากบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ความต้องการลาออกก็จะอยู่ในระดับต่ำ ในทาง

ตรงกันข้ามบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ ก็มีความต้องการลาออกมากขึ้น สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการผลักดันให้พนักงานมีความเต็มใจที่จะพยายามกระทำในสิ่งที่ดีให้กับองค์กร เพื่อประโยชน์ขององค์กร และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป เพื่อทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กร จากคุณลักษณะดังกล่าว ผู้วิจัยจึงใช้แนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของ Steers, (1977) อันประกอบด้วยตัวชี้วัด 3 ประการ ได้แก่ 1) ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร 3) ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กร

ปิยฉัตร กุลทัฬห (2550) ศึกษาเรื่อง การสร้างความมั่นคงทางอาชีพ ในทัศนะของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทราบทัศนคติของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทยต่อความมั่นคงทางอาชีพ ทัศนคติของพนักงานต่อการวางแผนอาชีพในอนาคต และทัศนคติต่อบทบาทของธนาคารในการสร้างความมั่นคงทางอาชีพให้แก่พนักงาน โดยศึกษาเชิงสำรวจกลุ่มประชากรตัวอย่างพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย ทั้งสำนักงานใหญ่สำนักงานเขตธุรกิจและศูนย์ธุรกิจทั่วประเทศ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีทัศนคติต่อความมั่นคงทางอาชีพในปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง และให้ความสำคัญกับการจ้างงานจนเกษียณอายุเป็นลำดับแรก รองลงมาคือ การเปลี่ยนระบบงานและความก้าวหน้าทางอาชีพ สำหรับทัศนคติต่อบทบาทของธนาคารในการสร้างความมั่นคงทางอาชีพให้แก่พนักงานเห็นว่า ธนาคารให้ความสำคัญในเรื่องความสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์กรมากที่สุด รองลงมา คือการจัดสวัสดิการในการทำงานและความมั่นคงในการทำงาน ข้อเสนอแนะจากการศึกษาธนาคารพัฒนาวิสาหกิจ ขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย ควรมีนโยบายโครงสร้างองค์กรและระบบงานที่ชัดเจน และเสริมสร้างความมั่นคงทางอาชีพของพนักงาน โดยมีมาตรฐานและเกณฑ์การพิจารณา ความก้าวหน้าทางอาชีพ ค่าตอบแทนและโบนัสที่เสมอภาค ยุติธรรม มีการจัดอบรมความรู้แก่พนักงานอย่างต่อเนื่อง และทั่วถึง เพื่อเป็นการสร้างโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถ ตลอดจนควรมีการสร้างความสัมพันธ์อันดีของสมาชิกภายในองค์กร เพื่อส่งเสริมการสร้างเสริมความมั่นคงในองค์กรและสร้างความมั่นคงทางอาชีพให้กับพนักงาน

พรพนา พัวรักษา (2554) ให้ความหมายของความสุขในการทำงานว่าหมายถึง การรับรู้หรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อการทำงาน

หรือความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานซึ่งเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคล รวมถึงอารมณ์ที่แสดงออกทั้งด้านบวกและด้านลบจากการใช้ชีวิตอยู่ในสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน รวมถึงรู้สึกพอใจในงานที่รับผิดชอบและสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานรู้สึกตนเองมีคุณค่า สนุกกับงานที่ทำ พยายามที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย เป็นความรู้สึกชื่นชอบเป็นสุขกับงานที่ทำ

พัชรภรณ์ กระจวนรัตน์ (2546) ได้กำหนด หลักการทำงาน ให้มีประสิทธิภาพไว้ 12 ประการดังนี้

1. ทำความเข้าใจและกำหนดแนวความคิดในการทำงานให้กระจ่าง
2. ใช้หลักสามัญสำนึกในการพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของงาน
3. คำปรึกษาแนะนำต้องสมบูรณ์และถูกต้อง
4. รักษาระเบียบวินัยในการทำงาน
5. ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม
6. การทำงานต้องเชื่อถือได้มีความฉับพลันมีสมรรถภาพและมีการบันทึกไว้เป็นหลักฐาน
7. งานควรมีลักษณะแจ้งให้ทราบถึงการดำเนินงานอย่างทั่วถึง
8. งานสำเร็จทันเวลา
9. ผลงานได้มาตรฐาน
10. การดำเนินงานสามารถยึดเป็นมาตรฐานได้
11. กำหนดมาตรฐานที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการฝึกสอนงานได้
12. ให้บำเหน็จรางวัลแก่งานที่ดี

## ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา ผู้วิจัยศึกษาเนื้อหา ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความมั่นคงในการทำงาน ความสุขในการทำงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย พนักงานบริษัทเอกชนในระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ได้แก่ จังหวัดฉะเชิงเทรา ชลบุรี และระยอง ซึ่งขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมต้องมีไม่น้อยกว่า 20-25 เท่า ของตัวแปรที่สังเกตได้ (Raina P, O'Donnell M, Rosenbaum P, Brehaut J, Walter SD, Russell D, Swinton M, Zhu B, & Wood E , 2005) ในการวิจัยนี้มีตัวแปรที่สังเกตได้ทั้งสิ้น 17 ตัว ต้องใช้กลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำ 425 ตัวอย่าง (25\*17 = 425) ซึ่งผลจากการคำนวณเป็นขนาดของกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำที่สามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์ด้วยเทคนิคโมเดลสมการเชิง

โครงสร้าง (Structural Equation Model : SEM) โดยผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 450 คน  
ขอบเขตด้านเวลา ปี พ.ศ. 2562

## วิธีดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่ได้รับการออกแบบให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ในการทำวิจัย และสอดคล้องกับแนวคิดในการวิจัย โดยมีขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และหลักการที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่กำหนดไว้ในการวิจัย

2. ศึกษาวัตถุประสงค์ และกรอบแนวคิดในการวิจัย

3. นิยามศัพท์ตัวแปรที่กำหนดไว้ในกรอบแนวคิด

4. สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตัวแปรที่กำหนดไว้ในการวิจัย เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องทั้งด้านโครงสร้าง เนื้อหา และภาษาที่ใช้

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม โดยใช้เกณฑ์ในการเลือกผู้เชี่ยวชาญ 2 ข้อ คือ 1) มีคุณวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโท การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามโดยการหาค่าดัชนีชี้วัดความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ 1) การหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และ 2) การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยเครื่องมือที่ตรวจสอบคือ แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความมั่นคงในการทำงาน และความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC) มีขั้นตอนในการหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ดังนี้

1) การตรวจสอบค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบเพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญได้ลงความเห็นว่าคุณคำถามแต่ละข้อมีความสอดคล้องกันระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือไม่ โดยการหาค่าดัชนีชี้วัดความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence : IOC) โดยผู้วิจัยจะคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีชี้วัด ความสอดคล้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าคุณคำถามนั้นมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ส่วนข้อคำถามที่มีค่าดัชนีชี้วัดความสอดคล้องน้อยกว่า 0.50 ผู้วิจัยได้นำไปปรับปรุงตาม

ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

การตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด จากนั้นนำแบบทดสอบมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha-coefficient) (Best & Kahn, 1986)

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) นำหนังสือขอความร่วมมือจากสถานประกอบการที่อยู่ในพื้นที่เป้าหมาย เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อความรวดเร็วในการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูล 3 วิธี ดังนี้

1.1 ส่งแบบสอบถามโดยไปรษณีย์

1.2 ส่งแบบสอบถามโดยจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-mail)

1.3 แบบสอบถามออนไลน์

2) ผู้วิจัยนำส่งแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อดำเนินการเก็บข้อมูลระหว่างเดือนกันยายน พ.ศ. 2562-มกราคม พ.ศ. 2563

3) นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับแล้วดำเนินการจัดทำตามขั้นตอนทำการบันทึกคำตอบในแบบสอบถามเพื่อประมวลผล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยใช้สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วยความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)

การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความมั่นคงในการทำงาน และความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ผู้วิจัยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ยตามแนวคิดของ เบสท์ (Best, 1970) และมีเกณฑ์ในการแปลความหมาย ดังนี้

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการทำงาน ทิศนคติ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อความจงรักภักดี ของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ผู้วิจัยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ยแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวของลิเคิร์ต (Likert) มีตัวเลือก 5 ระดับ ซึ่งแต่ละข้อมีเกณฑ์การให้คะแนนตรงกับความคิดเห็น ดังนี้

5 หมายถึง เห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก

3 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง

2 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย  
 1 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด  
 แปลความหมายได้ดังนี้  
 ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.50-5.00 หมายถึง เห็นด้วย ในระดับมากที่สุด  
 ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50-4.49 หมายถึง เห็นด้วย ในระดับมาก  
 ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.50-3.49 หมายถึง เห็นด้วย ในระดับปานกลาง  
 ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.50-2.49 หมายถึง เห็นด้วย ในระดับน้อย  
 ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00-1.49 หมายถึง เห็นด้วย ในระดับน้อยที่สุด

ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลและทดสอบสมมติฐานทางสถิติ โดยใช้การประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์การวิเคราะห์ทางสถิติประกอบด้วย

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปในส่วนปัจจัยพื้นฐานคุณสมบัติด้านประชากรของกลุ่มตัวอย่าง สรุปการใช้สถิติได้ดังนี้

1.1 ใช้ค่าความถี่และค่าร้อยละ เพื่ออธิบายลักษณะของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) (ศิริชัย พงษ์วิชัย, 2551)

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา และทำการทดสอบสมมติฐาน โดยกำหนดระดับนัยสำคัญ 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% สถิติที่ใช้วิเคราะห์ได้ใช้วิธีการต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

2.1 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทุกตัวที่ใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ และ

2.2 การวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุแบบเชิงชั้นปัจจัยตามตัวแปรต่างๆ ที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ซึ่งในการใช้เทคนิควิเคราะห์ต่าง ๆ ตามที่กล่าวมานี้ เป็นไปตามคุณสมบัติระดับการวัด และตามกรอบแนวความคิดที่ได้กำหนดไว้แล้ว สำหรับขั้นตอนในการดำเนินการใช้วิธีการทางสถิติที่ได้เสนอมานั้นได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ผู้วิจัยนำมาใช้เพื่อการศึกษาถึงความสัมพันธ์เบื้องต้นระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ที่นำมาใช้เพื่อวิเคราะห์และเพื่อตรวจสอบปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกันว่ามีปัญหาเกี่ยวกับความสัมพันธ์กันมากกว่าหรือเท่ากับ 0.8 หรือไม่ (multicollinearity problem)

ส่วนการวิเคราะห์ถดถอยพหุเชิงชั้นนำมาเพื่อใช้วิเคราะห์หาปัจจัยของตัวแปรแต่ละกลุ่มมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC) การวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง (structural equations model : SEM) โดยการใช้โปรแกรม LISREL เพื่อวิเคราะห์หา คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความมั่นคงในการทำงาน และความสุขในการทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC) และมีความสัมพันธ์กันอย่างไร

### สรุปผลการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 57.33 มีอายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 44 มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 58.33 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 62.67 มีอายุการทำงานมากกว่า 4 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.34 มีรายได้ระหว่าง 20,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 55.67 และอยู่ในสายงานพนักงานในสำนักงาน คิดเป็นร้อยละ 63.0

ภาพรวมองค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน มีค่าเฉลี่ยระดับองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่าด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน รองลงมาด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ความสุขในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงองค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพบว่า น้ำหนักองค์ประกอบทุกตัวมีค่าเป็นบวก โดยมีขนาดตั้งแต่ 0.738 ถึง 0.823 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.50 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงลำดับความสำคัญจากมากไปน้อย ได้แก่ องค์ประกอบด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (ADCOM) ( $\beta = 0.823$ ) รองลงมา ได้แก่ การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (BENSO) ( $\beta = 0.753$ ) และ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (PROWO) ( $\beta = 0.738$ ) ตามลำดับ

องค์ประกอบเชิงยืนยันด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่าน้ำหนักองค์ประกอบทุกตัวมีค่าเป็นบวก โดยมีขนาดตั้งแต่ 0.739 ถึง 0.756 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.50 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงลำดับความสำคัญจากมากไปน้อย ได้แก่ องค์ประกอบด้านโอกาสก้าวหน้าได้เลื่อนตำแหน่ง (OPPRO) ( $\beta = 0.756$ ) รองลงมา ได้แก่ องค์ประกอบด้านลักษณะของงานที่ทำ (CHAVO) ( $\beta = 0.751$ ) และองค์ประกอบด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา (OPPDE) ( $\beta = 0.739$ ) ตามลำดับ

องค์ประกอบเชิงยืนยันด้านความผูกพันต่อองค์กร พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบทุกตัวมีค่าเป็นบวก โดยมีขนาดตั้งแต่ 0.970 ถึง 0.784 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.50 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงลำดับความสำคัญจากมากไปน้อย ได้แก่ องค์ประกอบด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร (WIORG) ( $\beta = 0.970$ ) รองลงมา ได้แก่ องค์ประกอบด้านการต้องรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร (MAMEOR) (RECO) ( $\beta = 0.796$ ) องค์ประกอบด้านความเชื่อถือและยอมรับในค่านิยมขององค์กร (TRACO) ( $\beta = 0.792$ ) และองค์ประกอบด้านการสื่อสารในองค์กร (COMOR) ( $\beta = 0.784$ ) ตามลำดับ

องค์ประกอบเชิงยืนยันด้านความสุขในการทำงาน พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบทุกตัวมีค่าเป็นบวก โดยมีขนาดตั้งแต่ 0.718 ถึง 0.837 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.50 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงลำดับความสำคัญจากมากไปน้อย ได้แก่ การเป็นที่ยอมรับ (ACCEP) ( $\beta = 0.837$ ) รองลงมา ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (CONCO) ( $\beta = 0.808$ ) ความรักในงาน (LOVEWO) ( $\beta = 0.754$ ) และความสำเร็จในการทำงาน (SUCWO) ( $\beta = 0.718$ ) ตามลำดับ

องค์ประกอบเชิงยืนยันด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบทุกตัวมีค่าเป็นบวก โดยมีขนาดตั้งแต่ 0.728 ถึง 0.858 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.50 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงลำดับความสำคัญจากมากไปน้อย ได้แก่ ความถูกต้องในการทำงานตามเวลาที่กำหนด (ACCWO) ( $\beta = 0.858$ ) รองลงมาผลการปฏิบัติงาน (PERFO) ( $\beta = 0.817$ ) และการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า (EFFRES) ( $\beta = 0.728$ ) ตามลำดับ

การตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างแบบจำลองสมการโครงสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างแบบจำลองสมการโครงสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า แบบจำลองสมการโครงสร้างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่า  $\chi^2 = 990.870$ ,  $df = 140$ , ค่า  $p < .001$ ,  $\chi^2/df = 7.077$ , ดัชนี GFI = 0.762, NFI = 0.935, NNFI = 0.858, CFI = 0.875, RMR = 0.062, SRMR = 0.037 และ RMSEA = 0.042 จากค่าสถิติดังกล่าวจะเห็นได้ว่าค่า  $p < .05$  จึงปฏิเสธสมมติฐาน และดัชนีทุกค่าไม่ผ่านเกณฑ์ในการพิจารณา จึงสรุปได้ว่า แบบจำลองสมการโครงสร้างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจึงดำเนินการปรับโมเดลตามดัชนีปรับ (MI) ผลการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างแบบจำลองสมการโครงสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า แบบ

จำลองสมการโครงสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจาก ค่า  $\chi^2 = 102.258$ ,  $df = 90$ , ค่า  $p = 0.198$ ,  $\chi^2/df = 1.136$ , ดัชนี GFI = 0.957, NFI = 0.963, NNFI = 0.977, CFI = 0.954, RMR = 0.029, SRMR = 0.028, RMSEA = 0.025, และ = 0.909 จากค่าสถิติดังกล่าวจะเห็นได้ว่าค่า  $p$  มีค่ามากพอที่จะยอมรับสมมติฐาน ( $p > .05$ ) ดัชนีต่างๆ ผ่านเกณฑ์ในการพิจารณาจึงสรุปได้ว่า แบบจำลองสมการโครงสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การวิเคราะห์อิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กรนั้น พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีขนาดน้ำหนักอิทธิพลเท่ากับ 0.82 คุณภาพชีวิตในการทำงาน 0.61 ความมั่นคงในการทำงาน 0.56 และความสุขในการทำงาน 0.45 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้านความผูกพันต่อองค์กร ความมั่นคงในการทำงาน ความสุขในการทำงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 25.20, 39.50, 77.10 และ 79.50 ตามลำดับ ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรแฝงภายนอกและตัวแปรแฝงภายในตามที่กล่าวมาข้างต้นนั้นเป็นความสัมพันธ์ทางตรง ซึ่งยังพบว่าตัวแปรแฝงภายในบางตัวได้รับอิทธิพลทางอ้อมผ่านตัวแปรอื่นด้วย ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ขนาดอิทธิพลจากตัวแปรสาเหตุไปยังตัวแปรประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ทางอ้อมผ่านตัวแปรอื่นด้วย ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ขนาดอิทธิพลจากตัวแปรสาเหตุไปยังตัวแปรประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

## อภิปรายผล

จากผลการวิจัย ภาพรวมองค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน มีค่าเฉลี่ยระดับองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน รองลงมาด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ความสุขในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับ ดำรงฤทธิจันทมงคล (2550) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรกับอายุการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ : กรณีศึกษา บริษัท เอส.เอ็ม.วี (ไทยแลนด์) จำกัด จากการศึกษ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านภูมิปัญญาในองค์กร มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน และสอดคล้องกับ สุนิสา สงบเงียบ (2551) ที่ได้ทำการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท มินิอิก เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จากการศึกษา พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงานว่ามีผลต่อประสิทธิภาพมาก และสอดคล้องกับ ซาคริต ศรีขาว (2551) ที่ได้ทำการศึกษาความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในด้านการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท มีสกัน (ไทยแลนด์) จากการศึกษา พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมเป็นด้วยในระดับมาก ในด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน ด้านความสามารถในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จ ตรงเวลาในการปฏิบัติงาน และด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับ กษกร เอ็นดูราษฎร์ (2550) ที่ศึกษาวิจัยในเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ การทำงานของพนักงานบริษัท โกรเฮ่ สยาม จำกัด พนักงานบริษัท โกรเฮ่ สยาม จำกัด จากการศึกษา พบว่า มีความพึงพอใจ โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับที่มากในด้านเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชา ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความยุติธรรมในการทำงาน ด้านผลตอบแทนหรือรายได้ และด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานประสิทธิภาพ ในการทำงานโดยรวมทุกด้านของพนักงานบริษัท โกรเฮ่ สยาม จำกัด อยู่ในระดับสูง ได้แก่ ในด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล ด้านผลผลิต ด้านต้นทุนการผลิต และด้านกระบวนการทำงาน

จากผลการวิจัยสามารถอธิบายการผันแปรของ ความผูกพันต่อองค์กร ความมั่นคงในการทำงาน ความสุขในการทำงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 25.20, 39.50, 77.10 และ 79.50 ตามลำดับ ซึ่งในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรแฝงภายนอกและตัวแปรแฝงภายในเป็นการศึกษาความสัมพันธ์ทางตรงสามารถอธิบายการผันแปรของความผูกพันต่อองค์กร ความมั่นคงในการทำงาน ความสุขในการทำงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้ ร้อยละ 25.20, 39.50, 77.10 และ 79.50 ตามลำดับ และการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กรนั้น พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีขนาดน้ำหนักอิทธิพลเท่ากับ 0.82 คุณภาพชีวิตในการทำงาน 0.61 ความมั่นคงในการทำงาน 0.56 และความสุขในการทำงาน 0.45 เรียงจากมากไปหาน้อยตามลำดับ สอดคล้องกับ กษกร เอ็นดูราษฎร์ (2550) ที่ได้ศึกษาวิจัยในเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ การทำงานของพนักงานบริษัท โกรเฮ่ สยาม จำกัด พนักงานบริษัท โกรเฮ่ สยาม จำกัด จากการศึกษา พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ กับ

ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท โกรเฮ่ สยาม จำกัด โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอน พบว่า ปัจจัย ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานบริษัท โกรเฮ่ สยาม จำกัด มากที่สุด รองลงมานั้นเป็น ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารด้านลักษณะงาน ที่ปฏิบัติด้านผู้บังคับบัญชา และด้านผลตอบแทนหรือรายได้ ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท โกรเฮ่ สยาม จำกัด สามารถอธิบายความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานได้ ร้อยละ 50.7 และสอดคล้องกับ อนุชา ยันตรปรกรณ์ (2548) ที่ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ในหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 11 จังหวัดกาญจนบุรี ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่า ปัจจัยด้านรายได้ค่าตอบแทน และสวัสดิการ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับสูง และสอดคล้องกับ ปิติ วัลยะเพ็ชร (2548) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในด้านการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารเรือ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารเรือในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏว่าเกือบทุกด้านอยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านสภาพการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านความพึงพอใจในงานด้านสวัสดิการ ในหน่วยงานด้านโอกาสความก้าวหน้า และยังคงสอดคล้องกับ ปิ่นปัทมา ครุฑพันธุ์ (2550) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : กรณีศึกษาของกลุ่มบริษัทเคมีแห่งหนึ่งในประเทศไทย ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวม ความผูกพันต่อองค์กรแต่ละด้านและโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ตัวแปรที่สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้คือตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ และสอดคล้องกับ สุธินี เดชะตา (2551) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในแต่ละด้านอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านการนึกถึงบริษัทในทางที่ดี ความภาคภูมิใจและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความพึงพอใจในงาน ความปรารถนาที่จะอยู่กับบริษัท การทุ่มเทความพยายามให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ การปกป้องรักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์



ขององค์กร การตระหนักถึงอนาคตขององค์กรและด้านความ  
ศรัทธาในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน  
ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท  
ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) นั้นมีคุณภาพชีวิตการทำงานเพียง  
3 ด้าน ที่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของ  
พนักงาน ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงาน 3 ด้านนั้น ได้แก่ ด้าน  
ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสในการพัฒนา  
ขีดความสามารถของตนเอง และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม  
อาจเป็นเพราะว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันในองค์กร  
ความมั่นคงในการทำงานและความสุขในการทำงานเป็นประเด็น  
สำคัญประการหนึ่งที่องค์กรควรเสริมสร้างด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อ  
ทำให้พนักงานมีความสุขสนุกกับงานไม่เบื่อหน่ายและจะมีความ  
ผูกพันต่อองค์กรอันจะเป็นการป้องกันมิให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่า  
คุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำลง คุณภาพชีวิตในการจะทำให้  
บุคลากรรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงานและมีความสุขที่ได้ทำงาน  
อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

### ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อเพิ่ม  
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่  
เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC)

1. ปัจจัยทัศนคติ คือลักษณะงาน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน  
ระดับปานกลางโดยที่งานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบมีขอบเขต  
ของงานที่ยังไม่ชัดเจน ดังนั้นควรสร้างความชัดเจนของงานที่  
มอบหมายให้บุคลากรรับผิดชอบ

2. บุคลากรขาดการมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนด  
แผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน ดังนั้น ควรเปิดโอกาสให้  
บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมให้มากขึ้น

3. ปริมาณงานที่ได้รับอยู่ไม่มีความเหมาะสมบุคลากร  
ดังนั้น ควรปรับโครงสร้างหน้าที่ใหม่เพื่อให้งานกับบุคลากรมีความ  
เหมาะสมและสมดุลกัน

4. จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรพบว่า  
ภาพรวมตัวแปรด้านแรงจูงใจมีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีน้อยที่สุด  
ดังนั้น องค์กรควรสร้างแรงจูงใจด้วยวิธีต่างๆ ให้มากขึ้นเพื่อให้  
บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรเพิ่มตัวแปรที่ศึกษาให้มากกว่านี้เพราะตัวแปรที่มี  
อิทธิพลต่อความจงรักภักดียังมีอีกหลายตัวแปรที่ทำให้บุคลากรมี  
ความจงรักภักดีต่อองค์กร

2. ควรเพิ่มเติมระเบียบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้  
ครอบคลุมทุกประเด็นเชิงลึกเพื่อเป็นส่วนเพิ่มเติมการวิจัยเชิง  
ปริมาณ

### เอกสารอ้างอิง

กชกร เอ็นดูราชฎร์. (2550). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการ  
ทำงานของพนักงานบริษัท โกรเฮ่ สยาม จำกัด.**  
วิทยานิพนธ์ ร.ป.ม. (การบริหารทั่วไป). ชลบุรี : มหาวิทยาลัย  
บูรพา.

ชาคริต ศรีขาว. (2551). **ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการ  
ปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทมิสกัน (ไทยแลนด์)  
จำกัด.** วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขา  
บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

ดำรงฤทธิ์ จันทรมงคล. (2550). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิต  
ในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร กับอายุการ  
ทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงาน  
อุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ : กรณีศึกษา  
บริษัท เอส.เอ็ม.วี (ไทยแลนด์) จำกัด.** การค้นคว้าแบบ  
อิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ทิพวรรณ เรืองขจร. (2550). **สุขภาพส่วนบุคคลและชุมชน.**  
กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์.

ปิติ วัลยะเพ็ชร. (2548). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติ  
งานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารเรือ.** ปัญหา  
พิเศษรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหาร  
ทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

ปิ่นปัทมา ครุฑพันธุ์. (2550). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิต  
การทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมการ  
เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : กรณีศึกษาของกลุ่มบริษัท  
เคมีแห่งหนึ่งในประเทศไทย.** วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร  
มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ปิยฉัตร กุลทัพ. (2550). **การสร้าง ความมั่นคงทางอาชีพในทัศนะ  
ของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและ  
ขนาดย่อมแห่งประเทศไทย.** วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์  
ศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารนโยบายสวัสดิการสังคม)  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

พรพนา พัวรักษา. (2554). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุข  
ในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล  
มหาสารคาม.** วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตร  
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะ  
พยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

- พัชรภรณ์ กระบวนรัตน์. (2546). **ประสิทธิภาพในการให้บริการของเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริการงานทั่วไป โรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา ราชบุรี : สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.**
- เรืองกฤษฏ์ สุวรรณอำไพ. (2549). **คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.**
- วัชรีย์ พุ่มทอง และตฤตถณัย นพคุณ. (2550). **ดัชนีชี้วัดความสุขของภาครัฐและภาคพัฒนา. เศรษฐกิจและสังคม. 44 (1) : 60-68.**
- ศิริชัย พงษ์วิชัย. (2551). **การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**
- สุธินี เดชะตา. (2551). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.**
- สุนิสา สงบเงียบ. (2551). **ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทมิน อิก เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.**
- อนุชา ยันตรปกรณ. (2548). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานพัฒนาการเคลื่อนที่ 11 จังหวัดกาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.**
- Best, J.W. (1970). **Research In Education. (2<sup>nd</sup> ed).** Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice Hall.
- Best, J. W. & Kahn, J. V. (1986). **Research in Education. 5<sup>th</sup>ed.** New jersey.
- Greenberg, J. and R.B. Baron. (1995). **Behavior in Organization. 5<sup>th</sup> ed.** New Jersey : Prentive-Hall.
- Mowday, R.T., Porter, L.W. & Steer, R.M. (1982). **Dmloyee -Organizational Likage : The Psychology of Commitment Absenteeism and Turnover.** New York : Academic Press.
- Raina P, O'Donnell M, Rosenbaum P, Brehaut J,Walter SD, Russell D, Swinton M, Zhu B, Wood E. (2005). **The Health and Well-being of Caregivers of Children with Cerebral Palsy. Pediatrics.**
- Steers, R.M. (1977). **Organization Effectiveness.** California : Goodyear Publishers Inc.
- Walton, Richard E. (1974). **Improving Quality of work Life.** Harvard Business Review, 15 (5), pp. 12-16.
- World Health Organization. (2004). **World report on road traffic injury prevention.** World Health Organization. Geneva.