

ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตการทำงานกับ
ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสถาบันไทย-เยอรมัน

The Relationship between Organizational Commitment, Quality of
Work Life and Job Performance of Personnel at Thai-German Institute

สุภาภรณ์ สายรุ่ง su.ss774@gmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษาการวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาลักษณะประชากรศาสตร์ของบุคลากรสถาบันไทย-เยอรมัน 2) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันไทย-เยอรมัน 3) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถาบันไทย-เยอรมัน 4) ระดับประสิทธิภาพการทำงาน of บุคลากรสถาบันไทย-เยอรมัน 5) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพการทำงาน of บุคลากร สถาบันไทย-เยอรมัน 6) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงาน of บุคลากรสถาบันไทย-เยอรมัน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามแบบปลายปิด (Close-ended Questionnaire) ของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 129 คน ที่ใช้ในการศึกษางานวิจัยในครั้งนี้ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัยมีดังนี้

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ของบุคลากรของสถาบันไทย-เยอรมันที่แตกต่างกันด้านเพศ อายุ สถานะพนักงาน อายุงาน และรายได้ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยประชากรด้านสถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และปฏิบัติงานอยู่ในศูนย์/ฝ่าย มีประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน บุคลากรสถาบันไทย-เยอรมันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีความผูกพันต่อองค์กรระดับมากในด้านความห่วงใยในอนาคตขององค์กร มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ การทุ่มเทความพยายามในการทำงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีคุณภาพชีวิตการทำงานระดับมาก ในด้านการบูรณาการด้านสังคม ส่วนด้านอื่น ๆ บุคลากรมีคุณภาพชีวิต

การทำงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ สภาพการทำงานที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และธรรมเนียมในองค์กร มีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านปริมาณงาน ด้านค่าใช้จ่าย ด้านคุณภาพงาน ด้านเวลา ความผูกพันต่อองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสถาบันไทย-เยอรมัน คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสถาบันไทย-เยอรมัน ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน คือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร, คุณภาพชีวิตการทำงาน, ประสิทธิภาพการทำงาน

ABSTRACT

The objective of this research were (1) to investigate the demographics data of the samples; (2) the level regarding organizational commitment of personnel at Thai-German Institute; (3) the level regarding quality of work life of personnel at Thai-German Institute; (4) the level of job performance of the respondents; (5) to examine the relationship between organizational commitment and job performance of personnel at Thai-German Institute; and (6) the relationship between quality of work life and job performance of personnel at Thai-German Institute. The researcher utilized questionnaire to collect the data from the respondents from personnel at Thai-German Institute by selected group of sample of 127 people. The data analysis using frequency, percentage, means standard deviation and testing the different between the averages of two independents group of the respondents by using One Way Anova Analysis of Variance and Pearson's correlation coefficient analysis.

The research found that democracy factor of different personnel at Thai German-Institute male and female, age groups, type of staff, duration of employment, and salary have similar levels of job performance. As for the democracy factor of different marital status, educational levels, current position, center or department had different levels of job performance. The overall of organizational commitment of personnel at Thai-German Institute is at the moderate level. There is a strong commitment to the organization in the future of the

organization. There is a low level of commitment to the organization, including dedicate to work. Personnel has a high level quality of work life, and high quality of work life in term of social integration, in other areas, personnel have a high quality of work life including hygienic and safe working conditions, social benefit, balance between work and life progress and job security, and the constitution in the organization. The overall of job performance at a high level of workload, cost, regarding the quality of work, time. The commitment to the organization is not related to the performance of personnel at Thai-German Institute. Quality of work life is related to the job performance of personnel at Thai-German Institute. Qualities of work life factor that do not relate to work efficiency are compensation and welfare and progress and stability in the job.

Keywords: Organizational Commitment, quality of wok life, Job Performance

บทนำ

องค์กรในปัจจุบันนั้น จำเป็นจะต้องมีบุคลากรที่มีศักยภาพในการพัฒนาขีดความสามารถในทุกๆ ด้านและการแข่งขันให้กับสถานประกอบการในยุคที่อยู่ระหว่างการปรับเปลี่ยนเข้าสู่อุตสาหกรรม 4.0 เพราะการพัฒนาในยุคที่องค์กรต้องขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม การพัฒนาของเทคโนโลยีแบบก้าวกระโดด การเชื่อมต่อแบบไร้สาย หรือการเข้าถึงกัน และการติดต่อสื่อสารกันทำได้ง่ายแค่การสัมผัสเพียงปลายนิ้ว ทำให้โลกใบนี้แคบลงมาก จึงทำให้วิถีชีวิตของคนในยุคปัจจุบันเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ซึ่งบุคลากรขององค์กรจึงถือเป็นฟันเฟืองที่สำคัญสู่ความสำเร็จ การนำเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาใช้ในองค์กร จึงยังไม่ใช่เป็นคำตอบสุดท้ายของการสำเร็จขององค์กร ถ้าหากคนในองค์กรไม่สามารถใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีเหล่านั้นได้แล้วนั้น จะทำให้กลายเป็นความสูญเปล่าจากการลงทุน

ดังนั้นความตื่นตัวด้านการพัฒนาบุคลากร เพื่อตอบรับการพัฒนาในยุค 4.0 จึงเป็นประเด็นที่ทุกภาคส่วนให้ความสำคัญในลำดับต้นๆ แนวคิดในการผลักดันการพัฒนา และสร้างนวัตกรรมขององค์กรผ่านการพัฒนาบุคลากรที่ผู้เชี่ยวชาญหลายท่านเห็นไปในทิศทางเดียวกันว่า พื้นฐานสำคัญในการสร้างนวัตกรรมขององค์กร คือ Mindset หรือวิธีคิดของบุคลากรต้องพร้อมในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาไปกับองค์กร ซึ่งบุคลกรดังกล่าวจะต้องมีความผูกพันในองค์กร มีคุณภาพชีวิตในการที่ดีมากเพียงพอในเรื่องความใฝ่รู้ และต้องการพัฒนาตนเองให้ทัน

ต่อความเปลี่ยนแปลงขององค์กร ซึ่งองค์กรก็จะต้องสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ มีทีมงานที่ช่วยในการผลักดันและส่งเสริม ทำให้คนในองค์กรสามารถผสมผสานทักษะ ประสิทธิภาพ ร่วมกับการปรับใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ได้อย่างลงตัว รวมถึงมีเวทีของการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และแสดงความสามารถ ซึ่งการทำกิจกรรมปรับปรุงงานแบบ Bottom up เพิ่ม ผลิตภาพการทำงาน หรือการปรับปรุง และสร้างการมีส่วนร่วมจากทุกคนในองค์กร ถือเป็น พื้นฐานสำคัญสำหรับการต่อยอดสู่องค์กรนวัตกรรมที่มีความพร้อมด้วยบุคลากรที่มีศักยภาพ มีคุณค่า และควรรค่าต่อการพัฒนาเป็นผู้สืบทอดทายาทขององค์กรหลังจากผู้บริหารรุ่นปัจจุบัน เกษียณอายุงานต่อไป

แนวทางการสร้างพื้นฐานดังกล่าวเพื่อต่อยอดสู่องค์กรผ่านการพัฒนาบุคลากร สามารถทำได้โดย เริ่มต้นจากการส่งเสริมให้พนักงานทุกคนในองค์กรเป็นนักปฏิบัติการเพิ่ม ผลิตภาพ หรือ Productivity Practitioner ที่มีพื้นฐานความเข้าใจ และ Mindset ต่อการปรับปรุง พัฒนา และแสวงหาความรู้ใหม่ๆ จากนั้นต่อยอดสู่การเป็น นักส่งเสริมการเพิ่มผลิตภาพ ที่ พร้อมจะทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ และ ช่วยขับเคลื่อนผลิตภาพในองค์กร ซึ่งการทำหน้าที่ในส่วนนี้ถือเป็นการเสริมสร้างทักษะการคิด วิเคราะห์ การบริหารจัดการ ที่สามารถพัฒนาสู่การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะเป็นแรงผลักดัน สำคัญในองค์กร ที่จะช่วยให้บุคลากรทุกระดับมีความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง พัฒนาตัวเอง และ ก้าวไปข้างหน้าพร้อมๆ กับองค์กรในยุค 4.0 ได้อย่างมั่นคง เพื่อให้คุณภาพชีวิตของการทำงาน (Quality of Work Life) ตามการอ้างอิงของผจญ เฉลิมสาร (ผจญ เฉลิมสาร, 2552) ได้ระบุว่า Richard E. Walton ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงาน ในหนังสือ Criteria for Quality of Working life โดยแบ่งออกเป็น 8 ด้าน คือ

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย
3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี
4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน
5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน
6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม
7. ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานโดยส่วนรวม
8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง

ซึ่งจากการลาออกของพนักงานสถาบันไทย-เยอรมัน นับตั้งแต่เดือนมกราคม 2562 ถึงเดือนเมษายน 2562 เป็นต้นมานั้น มีจำนวนบุคลากรลาออก และรับพนักงานเข้าใหม่เป็นจำนวน 23 คน จากจำนวนบุคลากรรวมทั้งสิ้น 186 คน คิดเป็น 12% ดังนั้นในรอบระยะเวลา 4 เดือนเฉลี่ยมีบุคลากรลาออก 4-5 คนต่อเดือน ซึ่งถือว่าอัตรา Turnover ของบุคลากรสถาบันไทย-เยอรมันเป็นอัตราที่สูง ซึ่งอัตราการหมุนเวียนของพนักงานเป็นตัวชี้วัดที่คืออย่างหนึ่งของความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งความผูกพันขององค์กรมีหลายปัจจัย เช่น การยอมรับเป้าหมายขององค์กร ความเต็มใจและทุ่มเทต่อองค์กรความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันไทย-เยอรมัน จึงเป็นสิ่งที่สำคัญรองมาจากคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้องค์กรต้องเกิดความสะดุด หรือ ชะงักในการบริหารงาน หรือการพัฒนาบุคลากรให้เติบโตมีคุณภาพและเติบโตควบคู่ไปกับองค์กรนั้นคือ "ความผูกพัน" หรือ "Engagement" ต่อองค์กรที่เริ่มลดลงไปเรื่อยๆทั้งนี้ เพราะความผูกพันเป็นตัวผสมผสานความเป็นหนึ่งเดียวกันขององค์กร ที่กำลังเกิดช่องว่าง จนทำให้กระบวนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้นลดลงได้ด้วย

ความผูกพันต่อองค์กรนั้น ตามทฤษฎีของ ม็องค์ประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการคือ

1. บุคลากรมีความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง การที่พนักงานยอมรับแนวทางการปฏิบัติงาน เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย และมีค่านิยมของตนที่สอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร
2. พนักงานมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร หมายถึง การใช้ความสามารถความพยายามของตนอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานขององค์กร ประสบความสำเร็จ
3. พนักงานมีความต้องการมุ่งมั่นแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กร หมายถึง พนักงานมีความต้องการเรื่องความสมัครใจที่จะอยู่ปฏิบัติงานในองค์กร ถึงแม้ว่าจะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่าจากองค์กรอื่นๆ หรือแม้ว่าองค์กรจะเกิดเหตุการณ์สภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจ หรือการเมืองก็ตาม พนักงานก็ไม่มีความคิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากองค์กร (Steer and Porter 1977 อ้างถึงในพิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์และไชยนันท์ ปัญญาศิริ, 2552)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเห็นว่า สถาบันไทย-เยอรมันจึงควรให้ความสำคัญกับปัจจัยการสร้างความสัมพันธ์ในสถาบันไทย-เยอรมัน เพื่อยุติวิกฤติของบุคลากรที่เกิดจากการไม่มีใจรักใน

งานที่ทำให้เกิดความหวุ่นไหวต่อแรงดึงดูดของผลตอบแทนที่สูงกว่าของบริษัทภาคเอกชนที่ต้องการดึงบุคลากรที่มีความรู้ ศักยภาพ และเป็นบุคลากรที่มีคุณค่า และสามารถสร้างมูลค่างานที่สูงของสถาบันไทย-เยอรมันได้ ด้วยเหตุผลเหล่านี้ จึงทำให้ สถาบันไทย-เยอรมันให้ความสำคัญกับปัญหาสำคัญที่องค์กรกำลังเผชิญอยู่ในเรื่องของ Turnover ที่มีอัตราเฉลี่ยสูง ซึ่งสถาบันไทย-เยอรมันจึงให้ความสำคัญมากที่สุด คือ ปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี เพื่อให้บุคลากรที่ทรงคุณค่าของสถาบันไทย-เยอรมัน มีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ มีผลงานทำงานที่มีมูลค่าต่อผลประกอบการ ต่อชื่อเสียงและความเชื่อมั่นขององค์กรกับสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม รวมทั้งยังสามารถพัฒนาเป็นบุคลากรผู้สืบทอดทายาท เน้นการพัฒนาบุคลากรให้มีภาวะผู้นำและความพร้อมที่จะดำรงตำแหน่งในอนาคตเพื่อสืบทอดงานระดับ Management ทั้งที่กำลังจะเกษียณอายุและที่ยังทำงานอยู่ในปัจจุบัน เพื่อเป็นการบริหารความเสี่ยงจากการสูญเสียบุคลากรที่มีศักยภาพเหล่านั้นในอนาคต

วัตถุประสงค์ของวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ของบุคลากรสถาบันไทย-เยอรมัน
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันไทย-เยอรมัน
3. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถาบันไทย-เยอรมัน
4. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสถาบันไทย-เยอรมัน
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพการทำงาน
ของบุคลากรสถาบันไทย-เยอรมัน
6. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงาน
ของบุคลากรสถาบันไทย-เยอรมัน

สมมติฐานของการวิจัย

1. บุคลากรที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา สถานะพนักงาน ตำแหน่งงานปัจจุบัน ศูนย์/ฝ่าย อายุงาน รายได้ ที่แตกต่างกัน จะมีประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน
2. ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ การยอมรับเป้าหมายขององค์กร ความเต็มใจและทุ่มเทต่อองค์กร ความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกองค์กร การดำรงความเป็นสมาชิกของหน่วยงาน

ความห่วงใยในอนาคตขององค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร สถาบันไทย-เยอรมัน

3. คุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ สภาพการทำงานที่ถูกต้อง สุขลักษณะและปลอดภัย การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการด้านสังคม ธรรมเนียมในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต ความเป็นอยู่ และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสถาบันไทย-เยอรมัน

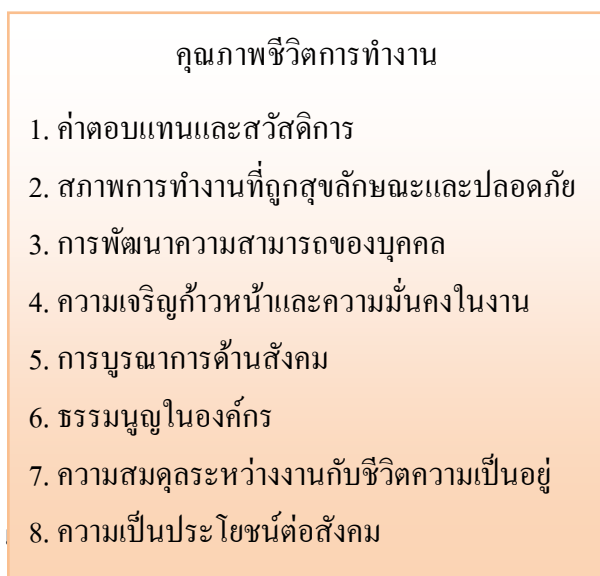
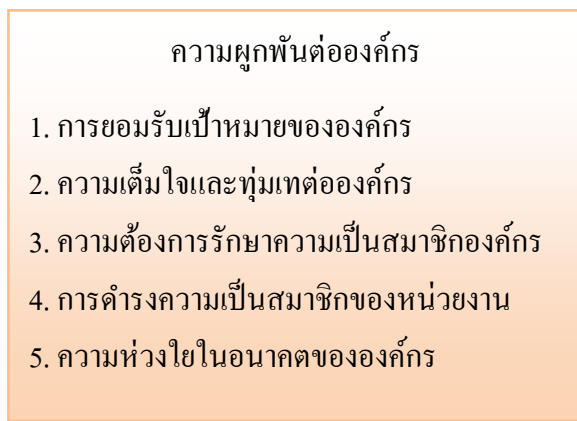
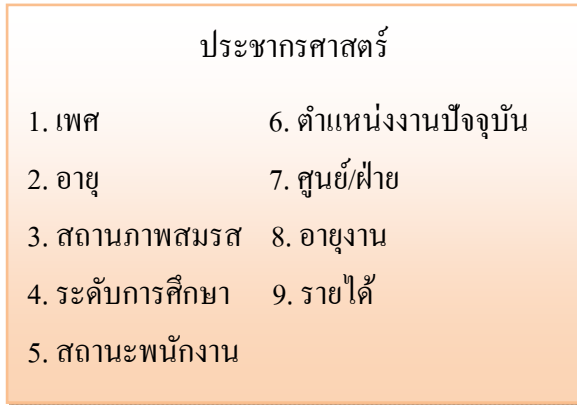
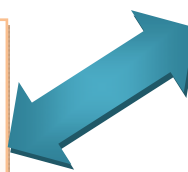
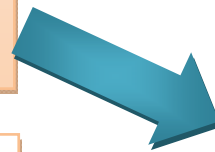
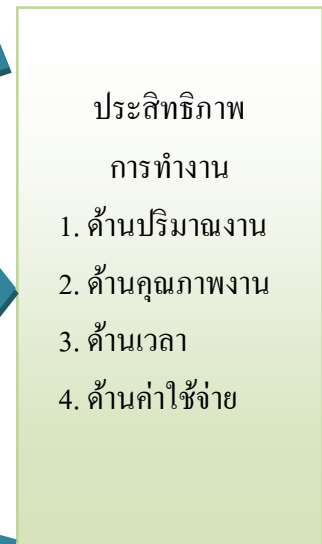
ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรของสถาบันไทย-เยอรมัน จำนวน 186 คน ระยะเวลาที่ศึกษา วันที่ 8 พฤษภาคม – 29 มิถุนายน 2562
2. กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรของสถาบันไทย-เยอรมัน จำนวน 186 คน ในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยใช้หลักการคำนวณใช้สูตรของ Yamane (อ้างถึงใน กฤษดา ตั้งชัยศักดิ์, 2559, หน้า 184)

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตการทำงาน กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสถาบันไทย-เยอรมัน
2. ทำให้ทราบระดับความผูกพันต่อองค์กร ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสถาบันไทย-เยอรมัน
3. เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถาบันไทย-เยอรมัน
4. เพื่อใช้เป็นแนวทางในพัฒนาเป็นบุคลากร และเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสถาบันไทย-เยอรมัน

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรอิสระตัวแปรตาม

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ จะใช้แบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด (closed-ended question) ซึ่งมี 4 ส่วนใหญ่ ๆ คือ

- ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลของลักษณะประชากรศาสตร์
- ส่วนที่ 2 เป็นการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อมูลความผูกพันต่อองค์กร
- ส่วนที่ 3 เป็นการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- ส่วนที่ 4 เป็นการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. ค่าร้อยละ (percentage) ใช้วิเคราะห์ขนาดของข้อมูล ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา สถานะพนักงาน ตำแหน่งงานปัจจุบัน ศูนย์/ฝ่าย อายุงาน รายได้
2. ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (mean) เพื่อวัดแนวโน้มสู่ส่วนกลาง และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) เพื่อวัดลักษณะการกระจายข้อมูลของความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตการทำงาน
3. การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรชายและหญิง (independent sample t test) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างชายและหญิง ในด้านประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสถาบันไทย-เยอรมัน
4. ใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-way ANOVA) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างด้านประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสถาบันไทย-เยอรมัน ที่มีความแตกต่างทางด้าน อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา สถานะพนักงาน ตำแหน่งงานปัจจุบัน ศูนย์/ฝ่าย อายุงาน รายได้ ซึ่งในกรณีที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ
5. วิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ (Post-hoc analysis) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างนั้นเกิดขึ้นระหว่างกลุ่มใด โดยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe's test for all possible comparisons)
6. ใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน และประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสถาบันไทย-เยอรมัน

สรุปผลการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เพศชาย จำนวน 72 คน (ร้อยละ 55.80) มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 51 คน (ร้อยละ 39.50) สถานภาพโสด จำนวน 65 คน (ร้อยละ 50.40) การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 77 คน (ร้อยละ 59.70) ส่วนใหญ่มีสถานะเป็นพนักงานประจำ จำนวน 96 คน (ร้อยละ 74.40) มีตำแหน่งงานวิชาชีพระดับปฏิบัติการจำนวน 54 คน (ร้อยละ 41.90) ปฏิบัติงานอยู่ในศูนย์เทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ จำนวน 41 คน (ร้อยละ 31.80) มีอายุงานมากกว่า 12 ปี จำนวน 37 คน (ร้อยละ 28.70) และมีรายได้ 15,001 – 30,000 บาท จำนวน 65 คน (ร้อยละ 50.40)

2. กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.37 และเมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรระดับมาก ในด้านความห่วงใยในอนาคตขององค์กร รองลงมาคือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ส่วนด้านอื่น ๆ กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การยอมรับเป้าหมาย และนโยบายขององค์กร การดำรงความเป็นสมาชิกของหน่วยงาน กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ การทุ่มเทความพยายามในการทำงาน ในรายละเอียดแต่ละด้านปรากฏผลดังนี้

ด้านการยอมรับเป้าหมาย และนโยบายขององค์กรอยู่ในระดับมาก ($M=3.60$, $SD=0.68$) พบว่า วัฒนธรรมขององค์กรเป็นสิ่งที่ท่านเห็นด้วยและยอมรับ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($M=3.81$, $SD=0.99$) และนโยบายและเป้าหมายต่าง ๆ ขององค์กรสามารถทำได้จริงมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($M=3.30$, $SD=0.96$)

ด้านการทุ่มเทความพยายามในการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด ($M=1.75$, $SD=0.97$) พบว่า เมื่อพบอุปสรรคในการทำงานท่านก็จะยกเลิกการทำงานนั้น ๆ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($M=1.82$, $SD=1.01$) และการมาทำงานสาย กลับบ้านก่อนเวลาเป็นเรื่องปกติที่ใครๆ ก็ทำกันมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($M=1.68$, $SD=1.08$)

ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ($M=4.00$, $SD=0.43$) พบว่า หากมีผู้เข้าใจองค์กรของท่านผิด ท่านจะอธิบายสิ่งที่ถูกต้องให้เขาเข้าใจ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ ($M=4.41$, $SD=0.69$) และหากท่านลาออกจะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อองค์กรนี้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($M=3.35$, $SD=1.18$)

ด้านการดำรงความเป็นสมาชิกของหน่วยงานในระดับปานกลาง ($M=3.37$, $SD=0.87$) พบว่า ท่านคิดว่าหากท่านได้โอกาสเปลี่ยนงานไปอยู่องค์กรอื่น ท่านจะประสบความสำเร็จและ

ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานมากกว่า ที่เป็นอยู่ในปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($M = 3.49$, $SD = 0.91$) และหากมีใครพูดถึงองค์กรของท่านในทางที่เสียหาย ท่านจะรู้สึกไม่สบายใจ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($M = 3.27$, $SD = 1.04$)

ด้านความหวังในอนาคตขององค์กรอยู่ในระดับมาก ($M = 4.04$, $SD = 0.53$) พบว่า ในสถานการณ์ปัจจุบัน ท่านมีความรู้สึกหวังใจต่อความอยู่รอดและอนาคตขององค์กร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($M = 4.19$, $SD = 0.75$) และเมื่อท่านได้ทราบว่าการดำเนินงานขององค์กร ประสบกับปัญหา ท่านจะสนใจเข้าไปร่วมแก้ไขปัญหามีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ ($M = 3.88$, $SD = 0.73$)

3. กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.41 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตการทำงานระดับมาก ในด้านการบูรณาการด้านสังคม รองลงมาคือ การพัฒนาความสามารถของบุคคล ส่วนด้านอื่น ๆ กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ สภาพการทำงานที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และธรรมเนียมในองค์กร รายละเอียดแต่ละด้านปรากฏผลดังนี้

ด้านค่าตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 2.89$, $SD = 0.89$) พบว่า รายได้ที่ท่านได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับปริมาณงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($M = 3.14$, $SD = 0.99$) และรายได้ที่ท่านได้รับมีเหลือพอที่จะเก็บออม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($M = 2.75$, $SD = 1.11$)

ด้านสภาพการทำงานที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ($M = 3.82$, $SD = 0.58$) พบว่า ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($M = 3.97$, $SD = 0.85$) และองค์กรของท่านมีระบบการบำรุงรักษาอุปกรณ์และเครื่องมือที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($M = 3.70$, $SD = 0.91$)

ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล อยู่ในระดับมาก ($M = 3.94$, $SD = 0.62$) พบว่า มีโอกาสได้ฝึกอบรมเพื่อนำความรู้มาพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($M = 4.02$, $SD = 0.83$) และระเบียบ ข้อบังคับและระบบงานที่สนับสนุนให้ใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะตามตำแหน่งในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($M = 3.73$, $SD = 0.74$)

ด้านความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมาก ($M = 3.56$, $SD = 0.70$) พบว่า การพัฒนาความรู้ความสามารถส่งผลต่อความก้าวหน้าในงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($M = 3.97$, $SD = 0.84$) และเส้นทางการเติบโตในการปฏิบัติงานของท่านมีความชัดเจน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($M = 3.02$, $SD = 1.08$)

ด้านการบูรณาการด้านสังคมอยู่ในระดับมาก ($M = 3.98$, $SD = 0.46$) พบว่า สามารถถ่ายทอดให้บุคคลภายนอกรับรู้ได้ว่าองค์กรของท่านมีประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($M = 4.09$, $SD = 0.46$) และมีการจัดกิจกรรมด้านการประหยัดพลังงานหรือทรัพยากรในองค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($M = 3.91$, $SD = 0.70$)

ด้านธรรมณูญในองค์กรอยู่ในระดับมาก ($M = 3.48$, $SD = 0.67$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความเคารพต่อหน้าที่ของตนเองและบุคคลอื่น มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($M = 3.95$, $SD = 0.80$) และสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางหรือนโยบายในการปฏิบัติงานต่อผู้บริหารได้อย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ ($M = 3.02$, $SD = 1.02$)

ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ในระดับมาก ($M = 3.77$, $SD = 0.64$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ได้รับสิทธิการลาหยุดงาน (โดยได้รับเงินเดือน) ที่เพียงพอและเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($M = 4.22$, $SD = 0.75$) และไม่ต้องทำงานนอกเวลาปฏิบัติงานหรือนำงานกลับไปทำที่บ้าน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($M = 3.53$, $SD = 0.96$)

ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ($M = 3.81$, $SD = 0.65$) พบว่า หน่วยงานของท่านมีส่วนช่วยเหลือสังคมในด้านต่างๆ เช่น ช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ เช่น บริจาคโลหิต อุทกภัย มีค่าเฉลี่ย ($M = 4.05$, $SD = 0.67$) และ หน่วยงานของท่านให้การสนับสนุนการอนุรักษ์วัฒนธรรมและประเพณีต่างๆ ของไทย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($M = 2.55$, $SD = 1.05$)

4. กลุ่มตัวอย่างมีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.09$, $SD = 0.39$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านปริมาณงานอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือด้านค่าใช้จ่าย ส่วนด้านอื่น ๆ กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านเวลา รายละเอียดแต่ละด้านปรากฏผลดังนี้

ด้านปริมาณงานอยู่ในระดับมาก ($M = 4.12$, $SD = 0.47$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านมีการจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($M = 4.18$, $SD = 0.52$) รองลงมาคือ ท่านมีการวางแผน บริหารจัดการปริมาณงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($M = 4.16$, $SD = 0.60$) และท่านปฏิบัติงานด้วย

ความสำเร็จได้ตามปริมาณงานเมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($M = 4.04$, $SD = 0.55$)

ด้านคุณภาพงานอยู่ในระดับมาก ($M = 4.10$, $SD = 0.47$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านมีการวางแผนในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเสมอ ($M = 4.18$, $SD = 0.53$) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ รองลงมาคือ ท่านมีการศึกษา ค้นคว้าเพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติให้มีคุณภาพมากขึ้น ($M = 4.12$, $SD = 0.58$) และผลของงานที่ท่านปฏิบัติ มีความถูกต้อง ครบถ้วน เชื่อถือได้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($M = 4.01$, $SD = 0.55$)

ด้านเวลาอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ($M = 4.06$, $SD = 0.49$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านมีการพัฒนาวิทยาการใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้สะดวก รวดเร็วขึ้น มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($M = 4.07$, $SD = 0.70$) รองลงมาคือ ท่านสามารถทำงานได้เสร็จทันตามระยะเวลาที่กำหนด มีค่าเฉลี่ย ($M = 4.07$, $SD = 0.627$) และ การปฏิบัติงานของท่านมีการแบ่งเวลาอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($M = 4.06$, $SD = 0.67$)

ด้านค่าใช้จ่ายอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ($M = 4.10$, $SD = 0.49$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านตระหนักและกระตุ้นให้ผู้อื่นใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($M = 4.09$, $SD = 0.53$) รองลงมาคือ ท่านมีการนำทรัพยากรที่ใช้แล้ว มาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย ($M = 4.06$, $SD = 0.60$) และท่านปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความคุ้มค่าและประหยัดทรัพยากรมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($M = 4.06$, $SD = 0.56$)

5. ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรสถาบัน ไทย-เยอรมัน ที่มีลักษณะส่วนบุคคลต่างกัน จะมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

5.1 บุคลากรสถาบัน ไทย-เยอรมันที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.2 บุคลากรสถาบัน ไทย-เยอรมันที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

5.3 บุคลากรสถาบัน ไทย-เยอรมัน ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

5.4 บุคลากรสถาบัน ไทย-เยอรมันที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.5 บุคลากรสถาบันไทย-เยอรมันที่มีสถานะพนักงานที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.6 บุคลากรสถาบันไทย-เยอรมันที่มีตำแหน่งปัจจุบันแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.7 บุคลากรสถาบันไทย-เยอรมันที่อยู่ในศูนย์/ฝ่ายต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.8 บุคลากรที่มีอายุงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.9 บุคลากรที่มีรายได้แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน ของบุคลากรสถาบันไทย-เยอรมัน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าความผูกพันต่อองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า การทุ่มเทความพยายามในการทำงาน ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และการดำรงความเป็นสมาชิกของหน่วยงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน ต่างจากการยอมรับเป้าหมายและนโยบายขององค์กร และความห่วงใยในอนาคตขององค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน

สมมติฐานที่ 3 คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน ของบุคลากรสถาบันไทย-เยอรมัน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน เมื่อจำแนกเป็นด้านพบว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงานไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน ต่างจาก การบูรณาการด้านสังคม ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม สภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย การพัฒนาความสามารถของบุคคลและธรรมเนียมในองค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำมาประยุกต์ใช้ในงานวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสถาบันไทย-เยอรมัน ผลการวิจัยพบว่า

1. บุคลากรสถาบัน ไทย-เยอรมัน ส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง หมายถึง บุคลากรมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จึงทำให้เกิดความห่วงใยในอนาคตขององค์กรในระดับมาก ซึ่งองค์กรควรจะต้องปรับเปลี่ยนให้ทันตามสภาพสังคม แต่ยังคงมีความรู้สึกถึงการดำรงความเป็นสมาชิกของส่วนงานหรือหน่วยงานต่างๆ ในระดับปานกลาง ในขณะที่มีบางปัจจัยที่ยังทำให้บุคลากรยังมีความพยายามทุ่มเทความสามารถในการทำงานที่อยู่ในระดับที่น้อยอยู่ ซึ่งเป็นไปได้ว่าเมื่อเปรียบเทียบค่าตอบแทนกับองค์กรอื่นๆ ในตำแหน่งเดียวกัน อายุงานใกล้เคียงกันยังน้อยกว่ามาก เพราะอัตราค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ เช่น โบนัส จึงยังไม่จูงใจให้บุคลากรทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของดิเรก สวัสดิ์ตรงค์ (2559, หน้า 73) ศึกษาเรื่อง **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์บริการเซฟโรเลตในเขตกรุงเทพมหานคร** พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.73 และเศรษฐศาสตร์ ไชยแสง (2554, หน้า 31) ศึกษาเรื่อง **คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์** พบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

2. บุคลากรสถาบัน ไทย-เยอรมัน ส่วนใหญ่มีความคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก นั่นก็แสดงว่าบุคลากรรู้สึกที่ดี มีความสุขกับการทำงาน เพราะมีสภาพการทำงานที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย มีความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ในการทำงานได้เต็มที่และมีเวลาดำเนินการออกกำลังกาย สามารถแบ่งเวลาให้กับครอบครัว มีธรรมเนียมในองค์กรเพราะสามารถพูดคุยกับหัวหน้างาน หรือ และสามารถขอคำปรึกษาในงานได้ และมีการบูรณาการด้านสังคม เพราะได้ทำกิจกรรมที่มีความเป็นประโยชน์ต่อสังคมรู้สึกมีคุณค่าต่อสังคม และต่อตนเอง ในขณะที่ด้านที่ยังมีค่าเฉลี่ยน้อยมากคือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการและความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงานนั้น อาจเป็นเพราะสถาบัน ไทย-เยอรมัน ที่ยังต้องมีการบริหารงาน การกำหนดนโยบาย ขอบเขตงาน และกรอบระเบียบการเบิกจ่าย การปรับขึ้นความก้าวหน้าหรือตำแหน่งงาน ยังเป็นรูปแบบกึ่งราชการ จึงยังมีการพิจารณาขึ้นเงินเดือนค่าตอบแทน หรือ โบนัส จนถึงการปรับขึ้นตำแหน่งยังมีรูปแบบคล้ายราชการ โดยเฉพาะตำแหน่งระดับบริหารระดับสูง จะต้องนำเสนอเข้าที่ประชุม Steering Committee จึงยังมีผลต่อระดับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร สอดคล้องกับ รองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนีย์ ชาติไทย (2559, หน้า 43) ศึกษา เรื่อง **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต** พบว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก

โดยมีค่าเฉลี่ย 3.60 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.66 เมื่อพิจารณารายได้พบว่า ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.86 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.55

3. ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสถาบันไทย-เยอรมัน ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยมีประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณงานอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านค่าใช้จ่าย ด้านคุณภาพงาน และด้านเวลา ถือว่าบุคลากรมีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้งานที่รับมอบหมายสำเร็จตามที่องค์กรมอบหมายให้ สอดคล้องกับฉัฐวรา ชมแก้ว, ธนายุ ภูวิทชาธร, นิตย์หทัยวิวงศ์ สุขศรี (2551, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับทริศม์ชญา พิพัฒน์ เพ็ญ และคณะ 2557, หน้า13) ศึกษาเรื่อง การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติราชการของเทศบาลนครสงขลา กล่าวว่ายุวณูช กุลลาติ (2548) ได้ให้ความหมายไว้ดังนี้ ประสิทธิภาพ (efficiency) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่นำเข้าไป (input) และผลลัพธ์ที่ออกมา (output) เพื่อสร้างให้เกิดต้นทุนสำหรับทรัพยากรต่ำสุด ซึ่งเป็นการกระทำสิ่งหนึ่งที่ถูกต้อง (doing things right) โดยคำนึงถึงวิธีการ (means) ใช้ทรัพยากร (resources) ให้เกิดการประหยัดหรือสิ้นเปลืองน้อยที่สุด ประสิทธิภาพ (effectiveness) คือความสามารถของ องค์กรในการดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมาย ที่กำหนดไว้

4. ความแตกต่างด้านประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสถาบันไทย-เยอรมัน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสถาบันไทย-เยอรมันที่มีเพศแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน ซึ่งพบว่าบุคลากรชายและหญิงมีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน อธิบายได้ว่า บุคลากรที่เป็นผู้ปฏิบัติงานที่ให้บริการด้านการอบรม ถ่ายทอดเทคโนโลยี การให้คำปรึกษา แนะนำ การให้บริการงานอุตสาหกรรม งานวิจัยและพัฒนา รวมทั้งงานเข้าพื้นที่นั้น มีลักษณะงานที่เหมาะสมทั้งเพศหญิงและเพศชาย เนื่องจากงานที่ให้บริการทั้งหมดต้องใช้ความร่วมมือระหว่างบุคลากรเพศชายทางด้านงานทักษะ ความรู้เฉพาะด้าน และในส่วนงานเอกสารประสานงาน การให้บริการด้านความพร้อมอื่นๆ เป็นงานที่ใช้ความละเอียดรอบคอบ ที่บุคลากรเพศหญิงที่มีความสามารถในการปฏิสัมพันธ์ได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับ ชลดา อักษรศิริวิทยา (2559, หน้า 53) ศึกษาเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายการเงินรถองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ พบว่า ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่าย การเงินรถองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพจำแนกตามเพศ พบว่า พนักงานเพศชายและเพศ

หญิงมี ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้งภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐาน

บุคคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีสถานะพนักงานที่ต่างกัน มีอายุงานต่างกัน มีรายได้ต่างกัน นั้น มีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจากการมอบหมายงานนั้นมีการกำหนดหน้าที่การทำงานไว้อย่างชัดเจนในแต่ละตำแหน่งงาน แม้แต่กำหนดอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และ workload ในการทำงานตามตำแหน่ง และสังกัดศูนย์/ฝ่ายของบุคลากร ดังนั้น บุคลากรจึงมุ่งผลสำเร็จไปที่ประสิทธิภาพของงานเป็นหลัก จึงไม่ได้ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ ภูวนัย เกษบุญชู (2550, หน้า 77) ศึกษาเรื่อง **ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองทัพเรือ: ศึกษากรณีข้าราชการสังกัดกองเรือภาคที่ 1** พบว่า อายุ ส่วนอายุชั้นยศ ระดับการศึกษาและระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งน่าจะมาจากสาเหตุที่ว่าข้าราชการที่มาปฏิบัติงานรวมกันใน กองเรือภาคที่ 1 มาจากต่างหน่วยงานกัน และมีการหมุนเวียนเป็นประจำ แต่ด้วยการแบ่งมอบหน้าที่งานในตำแหน่งต่างๆ ได้กำหนดหน้าที่และสิ่งที่จะต้องปฏิบัติไว้อย่างชัดเจน

ลักษณะส่วนบุคคลด้านอื่น ๆ มีความใกล้เคียงกัน ได้แก่ บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน ระดับการศึกษาต่างกัน ตำแหน่งปัจจุบันแตกต่างกัน อยู่ในศูนย์/ฝ่ายต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน เนื่องจากลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายนั้น จะต้องขึ้นอยู่กับคุณสมบัติเฉพาะตัวของบุคลากร หมายถึง วุฒิการศึกษา ความรู้และทักษะเฉพาะด้านที่มีได้เรียนมา รวมทั้งอาจจะเกี่ยวข้องกับสถานภาพสมรส ที่บุคลากรที่มีสถานภาพ โสดยังไม่ต้องมีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ ไม่ต้องเครียดกับครอบครัว มีความคิดอิสระ และสามารถทุ่มเทเวลา ความคิดต่างๆ ได้มากกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพสมรสแล้ว หรือหย่าร้าง/หม้าย สอดคล้องกับ ชลดา อักษรศิริวิทยา (2559, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง **ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายการเดินรถองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ** พบว่า ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานฝ่ายการเดินรถองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05 ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่ามี ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า

5. ความผูกพันต่อองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการทุ่มเทความพยายามในการทำงาน ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง

ขององค์กร และการดำรงความเป็นสมาชิกของหน่วยงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งแตกต่างจากการยอมรับเป้าหมายนโยบายขององค์กร ($r = 0.19^*$, $p = 0.02$) และความห่วงใยในอนาคตขององค์กร ($r = 0.31^*$, $p = 0.00$) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ต่างจาก ฉัฐวรา ชมแก้ว, ธนาญ ภู่วิทยาธร, นิตย์ หทัยวิวงศ์สุขศรี (2560, หน้า 104) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี พบว่า โดยภาพรวม การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ($r=0.65$) เมื่อนำการบริหารทรัพยากรมนุษย์มาสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ($r=0.50$) ด้านการสรรหาและการคัดเลือกมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับ ปานกลาง ($r=0.52$) ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ($r=0.59$) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ($r=0.61$) และด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ($r=0.51$) อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01

6. คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างสมบูรณ์กับความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม การบูรณาการด้านสังคม การพัฒนาความสามารถของบุคคล และธรรมนุญในองค์กร แต่กลับไม่มีความสัมพันธ์กับค่าตอบแทนและสวัสดิการ และความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ซึ่งแตกต่างกับงานวิจัยท่านอื่น ดังที่จรรยาพรธณ แก้วสุวรรณ (2555, หน้า 132) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลทันตกรรม คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยเมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ในทุกด้านนั้นไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล การบูรณาการทางสังคม ประชาธิปไตยในองค์กร ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

ข้อเสนอแนะ

การนำผลการวิจัยไปใช้

1. พนักงานมีความทุ่มเทพยายามในการทำงานในระดับที่น้อย ควรจะพิจารณาถึงเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนและจัดสวัสดิการที่มีการจูงใจหรือมีผลต่อการกระตุ้นความทุ่มเทความสามารถของบุคลากรให้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ เช่น รางวัลการอยู่ทำงานกับองค์กรที่อยู่นาน 10 ปี และมีผลการปฏิบัติงานตั้งแต่เกรด A ขึ้นไป เป็นต้น เพราะจำนวนพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 12 ปี มีจำนวนเฉลี่ยสูงสุด

2. การดำรงเป็นสมาชิกของหน่วยงาน บุคลากรยังมีความรู้สึกในการเป็นส่วนร่วมปานกลาง ควรจะเปิดเวทีให้บุคลากรมีส่วนร่วมในเสนอแนวคิดนโยบายการบริหาร เพราะจะได้รับฟังความเห็นที่มาจากความต้องการในการทำงาน และทิศทางที่บุคลากรสามารถทำได้ และสร้างความภาคภูมิใจให้กับพนักงานในการมีส่วนร่วม

3. ควรมีการพิจารณารูปแบบการปรับค่าตอบแทนที่มีการจูงใจ โดยประเมินจากผลการปฏิบัติงานที่มูลค่าสูง เช่น ยอดขาย, ยอดการสร้างรายได้ เป็นต้น ทั้งนี้สามารถเพิ่มรายได้ให้กับองค์กรได้อีกด้วย

4. จัดทำโครงการเสริมสร้างรายได้เพิ่ม เพื่อให้พนักงานมีรายได้เพิ่มขึ้น และกระตุ้นการเก็บออมเงินเพื่อใช้ในยามจำเป็น เช่น โครงการฝากเงินสหกรณ์ เพื่อรับเงินปันผลปลายปี หรือ กู้ยืมในอัตราดอกเบี้ยอัตราที่ถูก

5. ส่งเสริมให้พนักงานพัฒนาทักษะ ความสามารถ เพื่อขยายทักษะความรู้และความสามารถของพนักงานให้กว้างขึ้น และประชาสัมพันธ์ขั้นตอนการปรับระดับ และเส้นทางความก้าวหน้าของตำแหน่งให้บุคลากรเข้าใจ และกระตุ้นให้พัฒนาตนเอง เพื่อเสริมสร้างความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงานได้

6. การจัดสรรภาระงานหรือความรับผิดชอบทั้งทางด้านปริมาณงาน มูลค่างาน ควรจะกระจายอย่างทั่วถึงทุกศูนย์/ฝ่ายและลงลึกถึงรายบุคคล เพื่อความเสมอภาคเท่าเทียมการภาระหน้าที่ในระดับบนลงล่าง และเพื่อสร้างความรู้สึกร่วมกันเท่าเทียมกันในด้านภาระหน้าที่ของบุคลากรทุกระดับ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงาน ระหว่างศูนย์/ฝ่ายต่างๆ ในองค์กร
2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน และให้ผู้ประเมินสามารถตอบตนเองได้ในเรื่องประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
3. การศึกษาเชิงคุณภาพในหน่วยงานอื่นๆ ของหน่วยงานอิสระภายใต้กระทรวงอุตสาหกรรมที่มีผลการดำเนินการดีเด่นในเรื่องการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานให้กับบุคลากรในหน่วยงาน
4. ควรศึกษาในหน่วยงานราชการอื่นหรือหน่วยงานภาคเอกชน เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรว่ามีความสัมพันธ์และมีความแตกต่างกันอย่างไร
5. ควรศึกษาปัญหาและแนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานบุคลากรของสถาบันไทย-เยอรมัน

บรรณานุกรม

- กนกวรรณ ชูชีพ (2551). **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในจังหวัดชายแดนภาคใต้**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ชลดา อักษรศิริวิทยา (2559). **ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายการเดินรถองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ**. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.
- ชัยวัฒน์ โอสดอานวยโชค (2555). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์ กรณีศึกษาพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง**. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชาญวุฒิ บุญชม (2553). **ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน**. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ณิศาภัทร ม่วงคำ (2559). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัย มูลนิธิมิราเคิล ออฟไลฟ์ ในทูลกระหม่อมหญิงอุบลรัตนราชกัญญาสิริวัฒนาพรรณวดี**. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.

- นิรัชพร กรุณกรุด และ บรรพต กิตติสุนทร (2548). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
โรงพยาบาลสมิติเวช สาขาสุขุมวิท. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ประดิษฐพงษ์ สร้อยเพชร (2557) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทโทรคมนาคมและ
เทคโนโลยีสารสนเทศแห่งหนึ่ง ส่วนงานวิศวกรรมที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร.
การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- ประพันธ์ ชัยกิจอุไรใจ (2561). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและ
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์
และโทรคมนาคม. รายงานการวิจัยวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ, มหาวิทยาลัย
ศรีปทุม.
- เพ็ญนภา วงศ์นิติกร และอมร อุดสุวรรณ (2558). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
มหาวิทยาลัยสวนดุสิต. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏ
พระนคร.
- เพ็ญศรี เวชประพันธ์นิศา (2558). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ภูษนิศา เมธาธรรมสาร (2548). คุณภาพชีวิตในการทำงานของนักบินบริษัทไทยแอร์เอเชีย.
วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รัชมงคล คำชู (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อ
องค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา. การค้นคว้า
อิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- รัตนภรณ์ บุญมี (2558). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี, นิพนธ์
รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รุจิรา เชาว์สุโข (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิก
ที่ดีขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยาน
ยนต์ กรณีศึกษา บริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร. วิทยานิพนธ์รัฐ
ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- วรรณนิภา นิตววรรณ (2554). ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จ.สุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ศรีธัญญา ปู่เต๊ะ (2552). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ : กรณีพนักงานธนาคาร พัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม แห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่). สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมพงษ์ รัตนนุพงษ์ (2558). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงานศูนย์ข่าว SMM. สารนิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สันติภาพ วงศ์ศิริ (2551). แนวทางการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท สยามกลาส อินดัสทรี จำกัด. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- สุเนตร นามโคตศรี (2553). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา. โครงการวิจัยวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- แสงเดือน รักษาใจ (2554) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษา บริษัท กรุงเทพประกันภัย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. การศึกษาเฉพาะบุคคลบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
- โตมย์สิริ มูลทองทิพย์ (2556). ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอท่ามะกา. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อภิขญา ศักดิ์ศรีพยัคฆ์ (2558). การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการทำงานของพนักงานชาวไทยในอุตสาหกรรมบริการที่ทำงานในประเทศสิงคโปร์. การค้นคว้าแบบอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- อักรพล ไม้จันทร์ (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมติดตั้งการผลิตในจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.