

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

Factors Affecting the Efficiency Performance in Auto Parts Industry Staffs at HI-TECH Industrial Estate Ayutthaya Province

◆ Tongfu Siriwongse

Associate Professor, MBA for Excellence Program, Ramkhamhaeng University

E-mail: tongfu1@yahoo.com

ทองฟู ศิริวงศ์

รองศาสตราจารย์ประจำโครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตเพื่อความเป็นเลิศ คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยรามคำแหง

◆ Pavin Chinachoti*

Assistant Professor, School of Management Science, Sukhothai Thammathirat Open
University, Email: pavinstou@gmail.com

ภาวิน ชินะโชติ*

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำสาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

◆ Laksamee Thungwha

Lecturer, Faculty of Business Administration , Modern Management, Kasembundit
University, E-mail: laksamee.thu@kbu.ac.th

ลักษมี ทุ่งหว้า

อาจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการจัดการสมัยใหม่ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

*Corresponding Author E-mail: pavinstou@gmail.com

Received: August 20, 2022; Revised: December 12, 2022; Accepted: December 28, 2022

Abstract

The purposes of this study were: 1) to study organizational commitment, organizational climate, job satisfaction and efficiency performance in auto parts industry staffs at HI-TECH Industrial Estate Ayutthaya Province 2) to study factors affecting the efficiency performance in auto parts industry staffs and 3) The suggestions for increasing the efficiency performance for auto parts industry staffs. The population in this study were in Auto Parts Industry Staffs who work at HI-TECH Industrial Estate Ayutthaya Province. The 370 samples were selected by using simple random sampling methodology. The research instrument was a questionnaire. The data

was analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation and multiple regression analysis for analyzing the relationship.

The results of the study found that: 1) The most of the respondents were female. They had a bachelor's degree, marital status, and work experience of more than 15 years. 2) The mean score of overall opinions on the Organizational Commitment, Job satisfaction and efficiency performance was rated at the high level and Organizational Climate was rated at the moderate level and 3) Organizational commitment, Organizational Climate and Job satisfaction affecting the Efficiency Performance in Auto Parts Industry Staffs at HI-TECH Industrial Estate Ayutthaya Province. The two predictors could be combined to predict of efficiency performance in Auto Parts Industry Staffs at HI-TECH Industrial Estate Ayutthaya Province by 61.30 percent which was significant at the .05 level of statistical significant. 4) Suggestions the organization should have activities to create more organizational climate. Performance is evaluated in response to the award. Executives should promote career advancement for employees. To have the opportunity to develop themselves, including training Organizations should create activities to foster good relations among colleagues and create goals for working together.

Keywords : Efficiency Performance, Auto Parts Industry, HI-TECH Industrial Estate

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความผูกพันองค์กร บรรยากาศในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ และ 3) เพื่อให้ทราบข้อเสนอแนะแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 370 ตัวอย่าง วิธีการสุ่มอย่างง่าย ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน หาความสัมพันธ์ของตัวแปรด้วยวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีการศึกษาระดับปริญญาตรี สถานภาพสมรส และ ประสบการณ์ทำงานมากกว่า 15 ปี 2) ระดับความคิดเห็นในภาพรวมของความผูกพันองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนบรรยากาศขององค์กรภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และ 3) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

อุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ มีทั้งหมด 3 ปัจจัย คือ ความผูกพันองค์กร บรรยากาศในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงาน มีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 61.30 ในระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 4) ข้อเสนอแนะ องค์กรควรมีกิจกรรมในการสร้างบรรยากาศในการทำงานเพิ่มขึ้น มีการประเมินผลการทำงาน เพื่อที่จะตอบสนองต่อการให้รางวัล ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมความก้าวหน้าในการทำงานแก่พนักงาน ให้ได้มีโอกาสพัฒนาตนเองทั้งการฝึกอบรม องค์กรควรมีการสร้างกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน และ สร้างเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน

คำสำคัญ : ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, อุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์, นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค

บทนำ

แนวโน้มการพัฒนาเศรษฐกิจยุคใหม่ที่มีการใช้เทคโนโลยีและการใช้ความรู้เป็นพื้นฐาน อีกทั้งนโยบายหลักของประเทศไทยตามนโยบายยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ประเทศไทย 4.0 มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน ด้วยความมุ่งมั่นที่จะปรับโครงสร้างเศรษฐกิจ ไปสู่เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม (Value Base Economy) เพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยนวัตกรรม ช่วยผลักดันการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมภายใต้นโยบายไทยแลนด์ 4.0 เพื่อให้ประเทศไทยก้าวขึ้นสู่ระดับประเทศพัฒนาโดยเร็วที่สุด โดยภารกิจสำคัญในการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ จะเป็นการปรับแก้จัดระบบ ปรับทิศทาง และสร้างหนทางการพัฒนา ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560 –พ.ศ.2564) เมื่อเกิดผลกระทบจากสถานการณ์วิกฤต COVID-19 และการเปลี่ยนแปลงสู่ยุคดิจิทัล ส่งผลกระทบต่อภาคธุรกิจจึงต้องมีการปรับแผนกลยุทธ์ในการพัฒนาพนักงานให้ทันต่อการพัฒนาอย่างรวดเร็วในยุค Digital Transformation รวมทั้งเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการเติบโตของเศรษฐกิจในสถานการณ์ยุคหลัง COVID-19

จากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทุกอุตสาหกรรมให้ความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเพื่อให้องค์กรยังสามารถแข่งขันต่อไปได้ ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยหลักที่ก่อให้เกิดการพัฒนาปัจจัยอื่นๆ ที่ก่อให้เกิดการพัฒนาประเทศไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคมก็มาจากทรัพยากรมนุษย์ทั้งสิ้น ประเทศต่างๆ จึงมุ่งหวังที่จะมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพและมีระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดีและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานพยายามจัดสวัสดิการต่างๆ และสภาพแวดล้อมโดยรวมเพื่อช่วยให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร Salwana, H. (2007) ได้กล่าวว่าการทำงานในองค์กรจะเกิดความผูกพันต่อองค์กรนั้น องค์กรจำเป็นต้องตอบสนองในสิ่งต่างๆ ที่พนักงานต้องการได้อย่างเหมาะสม และการสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานเพื่อใช้เป็นแนวทางและวิธีการในการทำให้พนักงานมีทัศนคติและพฤติกรรมที่ส่งเสริมต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย (Motowidlo, Borman and Schmit, 1997) พนักงานในองค์กรจะเกิดความผูกพันต่อองค์กร มีความเต็มใจพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้นั้นองค์กรจำเป็นต้องตอบสนองในสิ่งต่างๆ ที่พนักงานต้องการได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม โดยตระหนักว่าพนักงานแต่ละคนนั้นมี

ความต้องการที่แตกต่างกัน ซึ่งจะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรในที่สุด ในส่วนบรรยากาศขององค์กรเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งในการสร้างเป็นแรงกดดันที่สำคัญที่มีอิทธิพลผลักดันให้บุคคลได้แสดงพฤติกรรมในการทำงานออกมาได้ในรูปแบบต่างๆ ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

นิคมอุตสาหกรรมไฮเทคเป็นหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมที่พัฒนามาแต่เริ่มแรกในประเทศไทย นิคมอุตสาหกรรมไฮเทคมีวัตถุประสงค์หลักในการพัฒนานิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาเพื่อรองรับอุตสาหกรรมเทคโนโลยีขั้นสูงแต่มีมลพิษน้อยโดยการพัฒนาอย่างยั่งยืนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดต่อโครงการโดยรวม ซึ่งมีนักลงทุนต่างชาติมาลงทุนในธุรกิจอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ภายในอุตสาหกรรมหลายบริษัท ในปัจจุบันกลุ่มอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับยานยนต์ที่กำลังอยู่ในช่วงเปลี่ยนผ่านจากระบบการทำงานแบบเดิม ให้เป็นไปตามมาตรฐานและคำแนะนำสากลนำมาซึ่งกฎหมายและข้อบังคับในการดำเนินงาน ที่เคร่งครัดมากขึ้น บริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แต่ละแห่งที่ทำการผลิตชิ้นส่วนให้กับบริษัทผู้ส่งผลิต ในการดำเนินการของอุตสาหกรรมต้องหันกลับมามองที่กระบวนการภายในโดยการปรับปรุงแก้ไขที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพการผลิตตามเป้าหมายขององค์กรเกิดผลสัมฤทธิ์ได้

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนในการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานในอุตสาหกรรมให้มากขึ้น ตรงตามความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริงต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความผูกพันองค์กร บรรยากาศในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทคจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
3. เพื่อให้ทราบข้อเสนอแนะแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

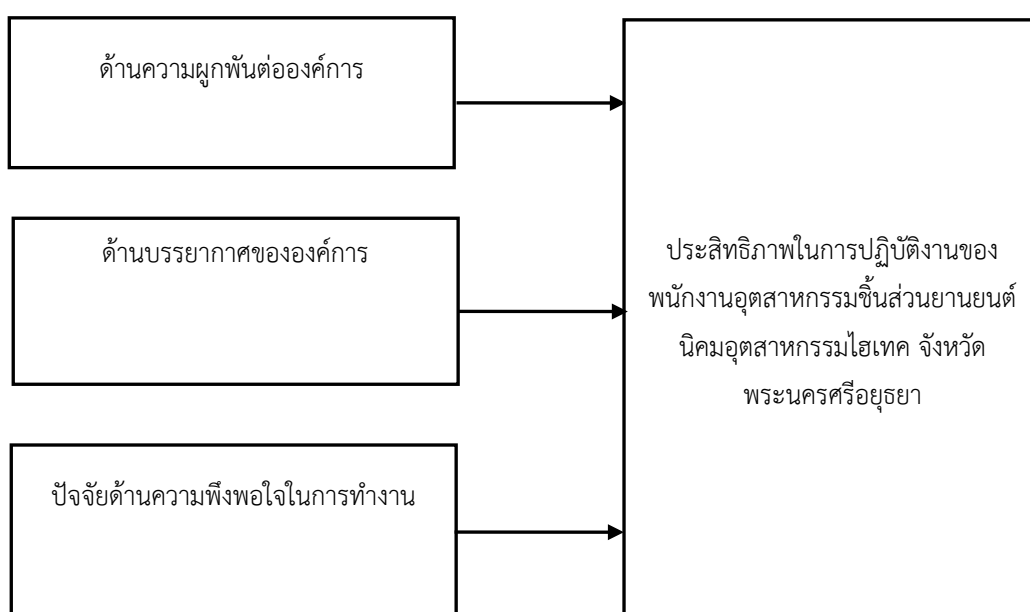
ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ตามแนวคิดของ Meyer and Allen (1991) ปัจจัยด้านบรรยากาศขององค์กร ตามแนวคิดของ Stringer (2002) และปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ตามแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959) และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตาม

แนวคิดของ Peterson and Plowman (1989) ประกอบด้วย คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา และ ค่าใช้จ่าย

ขอบเขตด้านประชากร พนักงานที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 2,635 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของ Yamane (1973) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 370 ตัวอย่าง โดยการสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย

ขอบเขตด้านเวลา งานวิจัยนี้ได้ดำเนินการ 3 เดือน เก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่เดือน มีนาคม - พฤษภาคม 2565

กรอบแนวคิด



การทบทวนวรรณกรรม

งานวิจัยนี้จะมีแนวคิดที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร บรรยากาศในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีรายละเอียดดังนี้

แนวคิดที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของสมาชิกองค์กร เป็นพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่นๆ แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร เต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อเข้าร่วมกิจกรรม Meyer and Allen (1991) ได้ให้แนวคิดที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรว่ามีองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก (Affective Commitment) 2) ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร (Continuance Commitment) และ 3) ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment)

แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

บรรยากาศองค์การ (Organizational Climate) หรือในบางแห่งเรียกว่า บุคลิกภาพขององค์การ (Organizational Personality) นี้หมายถึงทุกสิ่งทุกอย่างที่ประกอบขึ้นมาเป็นคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมภายในองค์การ และสภาพแวดล้อมของงานที่บุคคลในองค์การเกิดการรับรู้ในสภาพแวดล้อมเหล่านั้นทั้งทางตรงและทางอ้อม และการรับรู้อันเกิดจากสภาพแวดล้อมเหล่านี้จะเป็นแรงกดดันที่มีอิทธิพลผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมในการทำงานออกมา บรรยากาศองค์การ หมายถึง การรับรู้ ความรู้สึก หรือความเข้าใจของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อลักษณะขององค์การในแง่ต่างๆ ในสภาพแวดล้อมขององค์การ ซึ่งส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การและส่งผลต่อการปฏิบัติงาน โดยบรรยากาศองค์การมีปัจจัยทั้ง 6 ด้าน ดังนี้ (Stringer, 2002) ได้แก่ 1) ด้านโครงสร้างองค์การ (Structure) 2) ด้านมาตรฐานในการทำงาน (Standards) 3) ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน (Responsibility) 4) ด้านการได้รับการยอมรับ (Recognition) 5) ด้านการสนับสนุน (Support) และ 6) ด้านความมุ่งมั่นต่อองค์การ (Commitment)

แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

ทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factors Theory) เป็นทฤษฎีที่ผู้ศึกษาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้ ทฤษฎีสองปัจจัยเป็นผลงานของ Herzberg (1959) โดยข้อสมมติฐาน ตามทฤษฎีนี้เชื่อว่าผู้ปฏิบัติงานจะปฏิบัติงานได้ผลดีมีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน เพราะความพึงพอใจในงานจะช่วยเพิ่มความสนใจในงานและเพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้นย่อมทำให้ผลผลิตสูงขึ้น ในทางตรงกันข้ามหากเกิดความไม่พึงพอใจในงานแล้วย่อมก่อให้เกิดผลเสีย ทำให้คนไม่สนใจ ไม่กระตือรือร้น ผลผลิตก็ตกต่ำ หน้าที่ของผู้บริหาร จึงต้องรู้วิธีที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ เพื่อทำให้งานบรรลุเป้าหมายและผลผลิตของงานสูงขึ้น ซึ่งมีปัจจัยอยู่ 2 ประการ คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และ ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) หรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors)

ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย 1) ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) 2) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) 3) ลักษณะของงาน (Work itself) 4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) และ 5) ความก้าวหน้า (Advancement)

ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) หรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ช่วยป้องกันการปฏิบัติงานของพนักงานที่จะเกิดการไม่รู้สึกพึงพอใจ หรือความไม่พึงพอใจ หรือหย่อนประสิทธิภาพในการทำงานได้ ประกอบด้วย 1) นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) 2) ความมั่นคงในงาน (Job Security) 3) การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หรือการนิเทศงาน 4) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation among Co-Worker) 5) สภาพการทำงาน (Working Condition) 6) เงินเดือน (Salary) 7) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) 8) สถานะของอาชีพ (Status) และ 9) ชีวิตส่วนตัว (Personal Life)

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการทำงานในองค์การเป็นหัวใจสำคัญในการนำองค์การไปสู่การบรรลุผลความสำเร็จของการดำเนินงาน องค์การจะมีผลผลิตเป็นที่น่าพอใจทั้งในด้านการผลิต การบริการ มีความเจริญก้าวหน้า และสร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้าและพนักงานองค์การ การบริหารตามหลักวิทยาศาสตร์นั้นจะต้องมีการค้นพบและทดลองเป็นอย่างดีว่าวิธีการนั้นได้ผลจริง เมื่อประเมินผลสามารถบอกได้ว่าอะไรเกิดขึ้นอย่างไรเมื่อไร จึงนำเอาข้อมูลเหล่านั้นมากำหนดเป็นหลักการบริหาร เพื่อปรับปรุงการจัดการกับประสิทธิภาพของคน โครงสร้างและเป้าหมายขององค์การ เพื่อผลตอบแทนที่สมเหตุสมผล Peterson and Plowman (1989) ได้อธิบายองค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไว้ 4 ด้าน ได้แก่ 1) คุณภาพของงาน (Quality) 2) ปริมาณงาน (Quantity) 3) เวลา (Time) และ 4) ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (Costs)

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 2,635 คน (สำนักงานนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค. 2560) ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ได้มาจากสูตรของ Yamane (1973) คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณ จำนวน 348 ตัวอย่าง เพื่อลดความคลาดเคลื่อนจึงเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างเป็น 370 ตัวอย่าง โดยการสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistic) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติอนุมาน (Inference Statistic) ศึกษาหาความสัมพันธ์ของตัวแปร ด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอน

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สามารถสรุปผลการวิจัย ดังนี้

1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 57.0) มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด (ร้อยละ 48.4) สถานภาพสมรสมากที่สุด (ร้อยละ 47.00) และ ประสบการณ์ทำงานมากกว่า 15 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 34.6)

2) ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันขององค์การ พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันขององค์การ พบว่า ระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.46$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ามากที่สุดคือด้านความรู้สึก อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$) รองลงมาคือด้านการคงอยู่กับองค์การ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$) และน้อยที่สุดคือด้านบรรทัดฐาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.31$)

เมื่อพิจารณารายข้อย่อยพบว่ามากที่สุดคือท่านมีความจำเป็นอย่างมากที่ต้องทำงานในองค์การแห่งนี้ในตอนนี้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$) รองลงมาคือท่านมีความสุขที่ได้พูดคุยถึงองค์การของท่านให้กับบุคคลภายนอกองค์การ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$) และน้อยที่สุดคือท่านรู้สึกผิดหากท่านลาออกจากองค์การในตอนนี้ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.09$)

ตารางที่ 1 ระดับความผูกพันองค์การ

ความผูกพันองค์การ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านความรู้สึก	3.55	.830	มาก
ด้านการคงอยู่กับองค์การ	3.52	.866	มาก
ด้านบรรทัดฐาน	3.31	.875	ปานกลาง
รวมความผูกพันองค์การ	3.46	.579	มาก

3) ผลการวิเคราะห์ระดับบรรยากาศขององค์การ พบว่า ระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.39$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ามากที่สุดคือด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.47$) รองลงมาคือด้านโครงสร้าง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.44$) และน้อยที่สุดคือด้านการให้รางวัลและการลงโทษ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.23$)

เมื่อพิจารณารายข้อย่อยพบว่ามากที่สุดคือการทำงานในองค์การของท่านจะมีการตรวจสอบอยู่เสมออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$) และท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานของท่าน ($\bar{X} = 3.64$) รองลงมาคือองค์การได้กำหนดบทบาทหน้าที่การทำงานไว้อย่างชัดเจนและเป็นระบบ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$) และน้อยที่สุดคือองค์การมีการส่งเสริมความก้าวหน้าแก่พนักงานอย่างมีระบบและยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.20$)

ตารางที่ 2 ระดับบรรยากาศขององค์การ

บรรยากาศขององค์การ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านโครงสร้าง	3.44	.829	มาก
ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ	3.43	.788	มาก
ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน	3.47	.785	มาก
ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ	3.23	.919	ปานกลาง
ด้านการจัดการความขัดแย้ง	3.38	.765	ปานกลาง
รวมบรรยากาศขององค์การ	3.39	.572	ปานกลาง

4) ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า ระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ามากที่สุดคือด้านปัจจัยค่าจ้าง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$) รองลงมาคือด้านปัจจัยจูงใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$)

เมื่อพิจารณารายข้อย่อยพบว่ามากที่สุดคือความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$) รองลงมาคือการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$) และน้อยที่สุดคือความก้าวหน้า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.04$)

ตารางที่ 3 ระดับความพึงพอใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านปัจจัยจูงใจ	3.66	.710	มาก
ด้านปัจจัยค่าจ้าง	3.68	.845	มาก
ภาพรวม	3.67	0.878	มาก

5) ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.46$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ามากที่สุดคือด้านเวลา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$) รองลงมาคือด้านคุณภาพของงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50$) และน้อยที่สุดคือด้านค่าใช้จ่าย อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$)

เมื่อพิจารณารายข้อย่อยพบว่ามากที่สุดคือท่านสามารถปฏิบัติงานเสร็จตามเวลาที่กำหนดเสมออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$) รองลงมาคือผลงานที่ท่านทำสำเร็จมีความถูกต้อง น่าเชื่อถือ และตรวจสอบได้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$) และน้อยที่สุดคือท่านเบิกค่าล่วงเวลาเสมอเพราะไม่สามารถทำงานให้เสร็จตามเวลางานปกติได้อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.05$)

ตารางที่ 4 ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านคุณภาพของงาน	3.50	.715	มาก
ด้านปริมาณงาน	3.47	.696	มาก
ด้านเวลา	3.53	.723	มาก
ด้านค่าใช้จ่าย	3.34	.774	ปานกลาง
รวม	3.46	.572	มาก

6) ผลวิเคราะห์สมมติฐาน โดยการวิเคราะห์ข้อมูลสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาความผูกพันองค์การ บรรยากาศในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

ตารางที่ 6 วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.786	0.617	0.613	0.2869

เมื่อวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) ระหว่างตัวแปรอิสระหรือตัวแปรพยากรณ์ คือ ความผูกพันองค์การ บรรยากาศในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงาน มีค่า (R = 0.786) หรือร้อยละ 78.60 โดยตัวแปรอิสระนั้นมีอำนาจพยากรณ์ค่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ (Y) ร่วมกันได้ ($R^2 = 0.617$) หรือร้อยละ 61.70 โดยส่วนที่เหลือร้อยละ 38.30 เกิดจากอิทธิพลและปัจจัยอื่นๆ และมีความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์หรือการประมาณค่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ (Y) $SE(est.) = 0.2869$

ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการตรวจสอบความสัมพันธ์กันระหว่างตัวแปรอิสระอยู่ 2 วิธี ได้แก่ 1) การตรวจสอบจากค่า Variance Inflation Factor (VIF) ของตัวแปรอิสระ และ 2) การตรวจสอบค่า Tolerance ของตัวแปรอิสระ

ตาราง 7 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณระหว่างความผูกพันองค์การ บรรยากาศในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์

Model	b	Std. Error	β	t	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	0.375	0.199		1.887	0.060		
ความผูกพันองค์การ (X_1)	0.059	0.030	0.077	1.966	*.0050	0.463	2.159
บรรยากาศในการทำงาน (X_2)	.0324	0.060	0.287	5.426	*0.000	0.489	2.043
ความพึงพอใจในการทำงาน (X_3)	0.541	0.053	0.523	10.174	*0.000	0.850	1.176

$R = 0.786$, $R^2 = .617$ Adjusted. $R^2 = 0.613$, $SE_{est} = 0.287$, $F = 159.152$, $Sig. = 0.000^*$

จากตาราง 7 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรมขึ้นส่วนยานยนต์ พบว่า มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลัก ซึ่งปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรมขึ้นส่วนยานยนต์ มีทั้งหมด 2 ปัจจัย คือ บรรยากาศในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณอยู่ในระดับสูง ($R = 0.786$) มีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 61.30 ($\text{Adjusted } R^2 = 0.613$) และมีค่าความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์เท่ากับ 0.287 ($\text{SE}_{\text{est}} = 0.287$) จากการตรวจสอบ Multicollinearity โดยใช้ค่า Variance Inflation Factor (VIF) ซึ่งค่า VIF ที่มีค่าเกิน 5 แสดงว่า ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันเอง (Zikmund, Babin, Carr & Griffin, 2013) ซึ่งผลการวิเคราะห์ พบว่า ค่า VIF ของตัวแปรอิสระในการศึกษารั้งนี้ มีค่าตั้งแต่ 1.176 – 2.159 ซึ่งไม่เกิน 5 ส่วนค่า Tolerance ของตัวแปรอิสระ มีค่าเท่ากับ 0.463 - 0.850 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.10 แสดงว่าตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กัน (Vanichbuncha, and Vanichbuncha, T., 2015)

จากการแสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ สามารถนำมาเขียนเป็นสมการพยากรณ์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรมขึ้นส่วนยานยนต์ โดยสามารถเขียนอยู่ในสมการพยากรณ์มาตรฐาน ได้ดังนี้ $\hat{Y} = 0.375 + 0.059$ (ความผูกพันองค์กร) + 0.324 (บรรยากาศในการทำงาน) + 0.541 (ความพึงพอใจในการทำงาน)

อภิปรายผล

จากการสรุปผลการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรมขึ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สามารถอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1) เพื่อศึกษาความผูกพันองค์กร บรรยากาศในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรมขึ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นในภาพรวมของความผูกพันองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุดคล้ายกับ Chinachoti (2015) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกของพนักงานธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กในกรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ในส่วนบรรยากาศขององค์กรภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ Autsawasuntharangkul, Chinachoti, and Thungwha (2019) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัท เม็กเท็ค แมนูแฟ็คเจอร์ริง คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความพึงพอใจในการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับ Pichetsiraprapa (2017) ศึกษาเรื่อง อิทธิพลเชิงโครงสร้างของวัฒนธรรมองค์กรและความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อการดำเนินงานอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในเขตภาคตะวันออก พบว่า ความพึงพอใจใน

การทำงานและผลการดำเนินงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลส่วนใหญ่โดยรวมจะอยู่ในระดับมากจะมีแต่บรรยากาศในการทำงานที่อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากในช่วงการทำงานที่ผ่านมาอาจอยู่ในภาวะโรคติดเชื้อโควิด 19 ทำให้บรรยากาศในการทำงานถูกจำกัด ทั้งต้องทำงานแบบเว้นระยะห่าง ทำงานแบบ Work from Home ตลอดจนการตรวจคัดกรองในการทำงานเข้มงวดทำให้ไม่เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดีมากนัก

2) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ มีทั้งหมด 3 ปัจจัย คือ ความผูกพันองค์กร บรรยากาศในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงาน มีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 61.30 ในระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 สอดคล้องกับ Sutthadaanantaphokim and Khanthahat (2021) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่าปัจจัยแรงจูงใจกับปัจจัยค้ำจุนส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และยังสอดคล้องกับ Chaiyakul (2018) ศึกษาเรื่องผลกระทบของแรงจูงใจ ความพึงพอใจ และความผูกพันต่อองค์กร ที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมยานยนต์ของเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด 1 จังหวัดระยอง พบว่า ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรมีต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด 1 จังหวัดระยอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลวิจัยไปใช้ประโยชน์

จากผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ ผู้วิจัยขอเสนอแนะดังนี้

1) ผู้บริหารองค์กรต้องพยายามหาวิธีในการเพิ่มความผูกพันองค์กรของพนักงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งการให้พนักงานมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ควรมีการปรับปรุงเรื่องสวัสดิการ ค่าตอบแทนเน้นการประเมินผลการปฏิบัติงานที่โปร่งใส นอกจากนี้ควรส่งเสริมให้พนักงานได้รับโอกาสยกระดับความรู้ความสามารถ รวมทั้งมีแผนที่ชัดเจนในการพัฒนาพนักงานในแต่ละด้าน

2) ผู้บริหารองค์กรควรมีกิจกรรมในการสร้างบรรยากาศในการทำงาน โดยเฉพาะกิจกรรมในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน การประเมินผลการทำงานควรทำให้ตอบสนองต่อการให้รางวัลอย่างแท้จริง การกำหนดผลตอบแทนที่เหมาะสมเมื่อพนักงานมีผลงานที่ดี ตลอดจนหัวหน้างานควรให้ความเข้าใจหรือแสดงถึงความใส่ใจต่อพนักงานที่มีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ถึงแม้จะเกิดความผิดพลาดในการทำงานบ้าง

3) ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมความก้าวหน้าในการทำงานแก่พนักงาน ให้ได้มีโอกาสพัฒนาตนเองทั้งการฝึกอบรม การส่งเสริมกิจกรรมการเรียนรู้ทั้งจากภายในและภายนอก ตลอดจนการสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพแก่พนักงานให้มากขึ้น

4) ผู้บริหารองค์การควรมีการสร้างกิจกรรมเพื่อสร้างการมีส่วนร่วมเพื่อส่งเสริมความมุ่งมั่น และทุ่มเทในการทำงานต่างๆ ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารควรมอบหมายงานที่ท้าทายความรู้ความสามารถ พร้อมกับกระตุ้นให้คำนึงถึงความสำคัญของเป้าหมายในการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิผลขององค์การต่อไปในอนาคต

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรมีการศึกษา ปัจจัยอื่นที่อาจมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน เช่น ปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน ความเครียดในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อวัดผลการปฏิบัติงาน
- 2) ควรมีการศึกษาปัญหา และอุปสรรคที่เกิดจากการทำงาน ซึ่งอาจจะทำให้สามารถหาสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานได้
- 3) ควรมีศึกษาเพิ่มเติมในบริษัทฯ ที่มีความแตกต่างในรูปแบบขององค์การอื่น เพื่อศึกษาทิศทางการบริหารจัดการว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน มีปัจจัยที่แตกต่าง หรือสอดคล้องกันหรือไม่อย่างไร

เอกสารอ้างอิง

- Autsawasuntharangkul, P., Chinachoti, P., and Thungwha, L. (2019). Relationship between Organizational Climate and Organizational Commitment of Employees: A Case study Mektec Manufacturing Corporation (Thailand) Company Limited. *Payap University Journal*. Volume 29 No. 1.
- Chaiyakul. T. (2018). The Effects of Motivation, Satisfaction and Organization Commitment to Employees' Performance in Automotive Industry of the Eastern Seaboard 1 Industrial Estate, Rayong. *Journal of Humanities and Social Sciences, Rajapruk University*. Vol. 4 No. 3. October 2018 - January 2019
- Chinachoti, P. (2015). The Relationship between Employee Engagement and Organizational Citizenship Behavior of Small Commercial Bank Staffs in Bangkok. *Kasem Bundit Journal*. Volume 16 No. 2 July-December
- Herzberg, F. (1959). *Federick; Mausner, Bernard; and Synderman, Block the Motivation to Work*. New York: John Willey
- Meyer, P.J., and Allen, N.J. (1991). *A three-component conceptualization of organizational Commitment*. Human Resource Management Review.
- Motowidlo, S. J., W. C. Borman., and M. J. Schmit. (1997). "A theory of individual differences in task and contextual performance". *Human Performance*. 10 (2): 71-83.

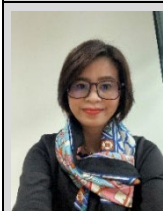
- Peterson, E. and Plowman, E.G. (1989). *Business Organization and Management*. Homewood, Illinois: Richard D. Irwin
- Pichetsiraprapa., P. (2017). The Influence of Organization Culture Structure and Job Satisfaction that Influence the Electricity and Electronic Industry Performance in Eastern. *EAU Heritage Journal*. Volume 7 No. 3.
- Sutthadaanantaphokim. K., and Khanthahat, P. (2021). Motivation and Hygiene factors Affecting Performance Efficiencies of Government Housing Bank Employees in Bangkok and Surroundings Areas. *Pathumthani University Academic Journal*. Vol. 13 No. 1.
- Salwana, H. (2007). *Employee's Engagement: a Case Study of the Employees from PTT Public Company Limited*. Master of Science (Human Resource Development). BKK: National Institute of Development Administration.
- Stringer, R. (2002). *Leadership and Organization Climate*. New Jersey: McGraw-Hill.
- Vanichbuncha, K., and Vanichbuncha, T. (2015). Using SPSS for Windows to analyze data. 25thed. Bangkok: Samlada Printing House.
- Yamane, T. (1973). *Statistics : an Introductory Analysis*. 3rd ed. New York: Harper and Row.
- Zikmund, W.G., Babin, B.J., Carr, J.C. and Griffin, M. (2013). *Business Research Methods*. (9th Ed.).Canada: South-Western, Cengage Learning.)



Tongfu Siriwongse, Associate Professor
Doctor Public Administration (DPA). University of Northern Philippines



Pavin Chinachoti
Assistant Professor, School of Management Science, Sukhothai
Thammathirat Open University



Laksamee Thungwha , Lecturer, Faculty of Business Administration ,
Modern Management, Kasembundit University