

การศึกษาปัจจัยความผูกพันที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน
ในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์



จุฑาทพร จูประจบ

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล

พ.ศ. 2566

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

สารนิพนธ์

เรื่อง

การศึกษาปัจจัยความผูกพันที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน
ของพนักงานในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตร

ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

วันที่ 14 กันยายน พ.ศ. 2566



นางสาวจุฑาทพร จุประจบ
ผู้วิจัย



ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุกรักษ์ สุริยันเกียรติแก้ว,

Ph.Ds.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์



รองศาสตราจารย์กัญญาภัคส์ ปันจัยสิทธิ์,

Ph.D.

ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์



รองศาสตราจารย์วิฑิตา รักรธรรม,

Ph.D.

คณบดีวิทยาลัยการจัดการ

มหาวิทยาลัยมหิดล



สุทธาทิพย์ กำธรพิพัฒนกุล,

Ph.D.

กรรมการสอบสารนิพนธ์

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ด้วยความกรุณา และความอนุเคราะห์จากบุคคลหลายท่าน ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผศ. ดร. สุภรักษ์ สุริยันเกียรติแก้ว อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ และนางสาวณชารี เอี่ยมสุวรรณ ผู้ช่วยอาจารย์ที่ปรึกษา ที่กรุณาให้ความรู้ คำปรึกษา คำแนะนำและข้อคิดเห็นต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างการดำเนินงาน ที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับงานวิจัย ตลอดจนตรวจแก้ไขบกพร่องต่าง ๆ เพื่อทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ให้สมบูรณ์ และขอขอบคุณคณาจารย์วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดลทุกท่านเป็นอย่างสูง ที่ได้ถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์อันมีค่าให้แก่ผู้วิจัยมากมาย

ขอขอบพระคุณครอบครัวอันเป็นที่รัก ซึ่งคอยสนับสนุนและเป็นกำลังใจอย่างดียิ่งในการศึกษาต่อครั้งนี้ รวมทั้งเพื่อนๆ รุ่น 24C ทุกท่านสำหรับมิตรภาพ อันดียิ่ง รวมถึงการสนับสนุนในการเรียนครั้งนี้

สุดท้ายนี้ขอกราบขอบคุณขอขอบพระคุณพนักงานในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ที่ได้ให้การสนับสนุนด้านข้อมูลและขอบคุณกลุ่มตัวอย่างทุกท่านที่เสียสละเวลาอันมีค่าเข้าร่วมกิจกรรมในการตอบแบบสอบถามการทำวิจัยครั้งนี้ทำให้สามารถทำให้งานวิจัยชิ้นนี้ออกมาสำเร็จได้อย่างสมบูรณ์

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานวิจัยฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์และเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจไม่มากนักน้อย

จุฑาทพร จุประจบ

การศึกษาปัจจัยความผูกพันที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์
A STUDY OF ORGANIZATIONAL ENGAGEMENT FACTORS INFLUENCES OF WORK
EFFICIENCY OF EMPLOYEE IN THE REAL ESTATE BUSINESS

จุฑาทพร จูประจบ 6450414

กจ.ม.

คณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์: ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภกรักษ์ สุริยันเกียรติแก้ว, Ph.D.,
รองศาสตราจารย์กัญญาภัสส์ บันจัยสิทธิ์, Ph.D., สุทธาทิพย์ กำธรพิพัฒน์กุล, Ph.D.

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาปัจจัยความผูกพัน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพ
การทำงานของพนักงานในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถาม
ออนไลน์ ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ จำนวน 335 ราย โดยใช้สถิติ
วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา และการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงอนุมาน

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยความผูกพันที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ
พนักงานในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยความผูกพันองค์กร ด้านการเป็นส่วน
หนึ่งในองค์กร (Stay) และด้านความทุ่มเท มุ่งมั่นในการทำงานให้กับองค์กร (Strive) มีอิทธิพลเชิง
บวกต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของคนทำงานในองค์กรธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ ซึ่งเป็นไปตาม
สมมติฐาน ตัวแปรอิสระทั้ง 3 ปัจจัย และตัวแปรตาม 1 ปัจจัย ค่าความสัมพันธ์ของทั้ง 4 ตัวแปรมี
น้อยกว่า 0.05 แสดงว่าปัจจัยนี้มีความสัมพันธ์กัน และ 3 ปัจจัยจากตัวแปรอิสระนี้นำมาพยากรณ์
ประสิทธิภาพการทำงานโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ได้ร้อยละ 55.3

คำสำคัญ: ความผูกพัน/ อิทธิพล/ อสังหาริมทรัพย์

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ข
บทคัดย่อ	ค
สารบัญ	จ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญรูปภาพ	ซ
บทที่ 1	1
บทนำ	
1.1 ที่มาและความสำคัญ	1
1.2 วัตถุประสงค์	3
1.3 คำถามการวิจัย	3
1.4 ขอบเขตของงานวิจัย	3
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
1.6 นิยามศัพท์	4
บทที่ 2	5
ทบทวนวรรณกรรม	
2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร	5
2.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร	6
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎี และปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	6
2.4 แนวคิดความผูกพันขององค์กรของ Hewitt Associates	7
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
บทที่ 3	38
วิธีการดำเนินงานวิจัย	
3.1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา	38
3.2 สมมุติฐานที่ใช้ในการวิจัย	39
3.3 ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย	40
3.4 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย	40
3.5 ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย	41

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.6 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	41
3.7 การเก็บรวบรวมข้อมูล	43
3.8 การวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูล	43
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	45
4.1 วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics Analysis)	45
4.2 วิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability)	49
4.3 วิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics Analysis)	51
4.4 ทดสอบสมมติฐาน	54
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	55
5.1 สรุปผลการวิจัย	55
5.2 อภิปรายผล	57
5.3 ข้อเสนอแนะ	59
5.4 ข้อจำกัดในการวิจัย	59
5.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต	60
บรรณานุกรม	61
ภาคผนวก	64
ภาคผนวก ก -ผลการวิเคราะห์	65
ภาคผนวก ข-การรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนชุดกลาง	71
ภาคผนวก ค-สำเนาใบรับรองการผ่านการอบรม CITI Program	72
ประวัติผู้วิจัย	73

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
3.1 เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามของส่วนที่ 3 และ 4	42
4.1 ลักษณะทั่วไปทางประชากรศาสตร์ จำแนกตามเพศ	45
4.2 ลักษณะทั่วไปทางประชากรศาสตร์ จำแนกตามช่วงอายุ	46
4.3 ลักษณะทั่วไปทางประชากรศาสตร์ จำแนกตามระดับการศึกษา	46
4.4 ลักษณะทั่วไปทางประชากรศาสตร์ จำแนกตามสถานภาพ	46
4.5 ลักษณะทั่วไปทางประชากรศาสตร์ จำแนกตามระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร	47
4.6 ลักษณะทั่วไปทางประชากรศาสตร์ จำแนกตามตำแหน่งงาน	47
4.7 ลักษณะทั่วไปทางประชากรศาสตร์ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	48
4.8 ปัจจัยความผูกพัน และประสิทธิภาพการทำงาน โดยรวม โดยแสดงเป็นค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	49
4.9 ผลการวิเคราะห์ค่าแอลฟา	50
4.10 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม	51
4.11 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยความผูกพันที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของ คนทำงาน ในองค์กรธุรกิจอสังหาริมทรัพย์	52
4.12 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม (Dependent Variable) ประสิทธิภาพ การทำงาน	52
4.13 ปัจจัยความผูกพันที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของคนทำงาน ในองค์กร ธุรกิจอสังหาริมทรัพย์	54

สารบัญภาพ

ภาพ	หน้า
3.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	39



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญ

สภาพแวดล้อมของธุรกิจในปัจจุบันมีการปรับเปลี่ยนอย่างรวดเร็ว และมีการแข่งขันสูง จากการที่เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในชีวิตประจำวันมากขึ้น หนึ่งในธุรกิจที่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว คือ ธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ ด้วยในปัจจุบันโลกธุรกิจมีการแข่งขันกันสูงขึ้นและรุนแรงมากขึ้นเรื่อย ๆ ผู้ประกอบการวางแผนขยายและพัฒนาธุรกิจให้สามารถแข่งขันได้ในยุคที่สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจนั้นเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ธุรกิจอสังหาริมทรัพย์นับเป็นกลุ่มธุรกิจ ซึ่งมีการแข่งขันทั้งในด้านธุรกิจและด้านทรัพยากรบุคคล หรือบุคลากรในแต่ละองค์กร ผู้นำหลาย ๆ องค์กรในปัจจุบันได้หันมาให้ความสำคัญกับการให้สวัสดิการที่หลากหลายในด้านต่างๆ เพื่อสร้างแรงดึงดูดและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร การสร้างความสุขในที่ทำงานเป็นสิ่งสำคัญ มีการออกแบบกระบวนการพัฒนาคนใน องค์กรอย่างมีเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความ พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นา พาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน ด้วยบุคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญในการสร้างความสำเร็จขององค์กร หากผู้ประกอบการ สายธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ ซึ่งนับเป็นกลุ่มธุรกิจในลำดับต้นๆ ซึ่งมีการแข่งขันทั้งในด้านธุรกิจและด้านบุคลากร จึงมีแนวคิดในการให้ผลตอบแทนหรือสวัสดิการแก่พนักงานในแต่ละองค์กรที่มีความหลากหลายและเล็งเห็นความสุขของพนักงาน ครอบคลุมถึงผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร ในหลาย ๆ ปัจจัย ตั้งแต่สังคม สิ่งแวดล้อม ลูกค้ำ เพื่อเป็นแนวทางทำให้ธุรกิจสามารถเติบโตได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน

ในการขับเคลื่อนองค์กรในปัจจุบันเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพนั้น ต้อง อาศัยองค์ประกอบที่สำคัญ คือ ทรัพยากรมนุษย์ หรือ บุคลากรที่ขับเคลื่อน และสามารถกระตุ้นองค์กร ให้ไปสู่ตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์กรได้ การที่จะให้องค์กรเติบโต และสามารถแข่งขันในสภาพเศรษฐกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ นั้น จะต้องมีการบริหารจัดการภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพเพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จและเกิดความได้เปรียบองค์กรจะ ประสบผลสำเร็จ และบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ หากบุคลากรไม่มีประสิทธิภาพในการทำงานหรืองานที่ได้รับ

มอบหมายนั้นไม่ตรงกับตัวพนักงาน อาจจะทำให้เกิดความเสียหายได้ พนักงานในองค์กรถือว่าเป็นหัวใจหลักของการบริหารองค์กร เนื่องจากความสำเร็จในการทำงานขึ้นอยู่กับผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ถึงแม้ว่าองค์กรจะมีเงินทุนที่มาก หรือเพียงพอต่อการลงทุน หรือมีอุปกรณ์ที่ทันสมัยเพียงใดก็ตาม แต่ถ้าไม่มีพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถ หรือความเชี่ยวชาญในงานนั้นๆ ก็จะไม่สามารถก่อให้เกิดผลประโยชน์ใดเลย ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องรักษาพนักงานขององค์กรนั้นๆ ให้อยู่กับองค์กรนานที่สุด การบริหารบุคลากรโดยทั่วไปจะให้ความสำคัญ ให้ความสำคัญให้เกิดความพึงพอใจในองค์กร อีกทั้งยังตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน เช่น เงินเดือนโบนัส สวัสดิการ เป็นต้น ซึ่งความรู้สึกที่มีความลึกซึ้งซึ่งมากกว่าความพึงพอใจในงาน คือ ความผูกพันต่อองค์กร คือ ความเชื่อมั่น ความเต็มใจที่จะอยู่ กับองค์กรตลอดไป และการทุ่มเทให้กับการทำงานยอมเป็นตัวชีวิตความสำเร็จในการทำงานในองค์กร ดังนั้น ความสำเร็จในการทำงานที่เกิดขึ้นยอมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ที่แตกต่างกันไปหากองค์กรใดมีความสำเร็จในการทำงานสูง (Steers and Porter, 1983) ย่อม สันนิษฐานได้ว่าบุคลากรในองค์กรนั้น มีความผูกพันต่อองค์กรสูงเช่นเดียวกัน ในทางตรงข้ามหากพนักงานในองค์กรไม่มีความผูกพันต่อองค์กรจะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นปัญหาต่อองค์กร เช่น ปัญหาการลาออกจากงาน ปัญหาการขาดงานปัญหาการทำงานสาย เป็นต้น

ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นถึงความสำคัญ และปัญหาของปัจจัยที่มี อิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ มีความผูกพันต่อองค์กรมากน้อยเพียงใด มีโอกาสที่จะย้ายงานและส่งผลกระทบต่อองค์กรอย่างไร ทั้งนี้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กร รวมถึงในช่วงเวลาปัจจุบันที่มีการแข่งขันสูงใน อุตสาหกรรมด้านอสังหาริมทรัพย์ ทำให้ตัวบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ในการ ทำงาน เป็นที่ต้องการอย่างสูง ซึ่งงานวิจัยนี้จะทำให้ทราบความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของพนักงาน เพื่อจะเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและแผนงานต่างๆ ในการปฏิบัติงานของบริษัทเพื่อนำ องค์กรไปสู่ความสำเร็จและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาปัจจัยความผูกพันที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์

1.3 คำถามการวิจัย

มีปัจจัยความผูกพันใดที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรธุรกิจอสังหาริมทรัพย์

1.4 ขอบเขตงานวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร

ในการวิจัยครั้งนี้ จะจำกัดขอบเขตการศึกษา โดยมีกลุ่มประชากร คือ พนักงานบริษัทธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ จำนวน 211 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

เป็นการศึกษาปัจจัยความผูกพันที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ นำแนวคิดที่เกี่ยวกับความผูกพันของ เฮวิตต์ เอสโซซิเอต (Hewitt Associates, 2004) และประสิทธิภาพการทำงานของ ปีเตอร์และโพลวแมน (Peter and Plowman, 1953) มาวิเคราะห์

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

การดำเนินการเก็บข้อมูล ในช่วงระหว่าง เดือนพฤษภาคม ถึงเดือนกรกฎาคม 2566

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทธุรกิจอสังหาริมทรัพย์
2. ทราบถึงระดับความผูกพันที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของในบริษัทธุรกิจอสังหาริมทรัพย์
3. ทราบถึงแนวทางข้อมูล และข้อปฏิบัติในการปรับปรุงและพัฒนารูปแบบผลประโยชน์ตอบแทนเพื่อตอบโต้แก่พนักงานและขับเคลื่อนองค์กรยั่งยืน โดยสามารถนำความรู้ด้านปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ มาพัฒนาปรับปรุงคุณสวัสดิการให้มีประสิทธิภาพตลอดจนสร้างความได้เปรียบทางธุรกิจ

4. เป็นแนวในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์นำไปพัฒนาและส่งเสริมบุคลากร
 คนทำงานในบริษัทธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรและทำงานได้ประสิทธิภาพ
 มากยิ่งขึ้น

1.6 นิยามศัพท์

อสังหาริมทรัพย์ (อังกฤษ: immovable (คอมมอนลอว์); realty (ซีวิลลอว์)) ในทาง
 กฎหมาย ได้แก่ที่ดิน และทรัพย์สินอื่นที่ติดอยู่กับที่ดินมีลักษณะเป็นการถาวรหรือประกอบเป็นอัน
 เดียวกับที่ดินนั้น เช่น อาคาร บ้านเรือน

ธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ หมายถึง ธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาที่ดินในรูปแบบต่างๆ
 หรือมีการจัดสรรที่ดิน หรือก่อสร้างอาคารขึ้นมา แบ่งเป็นห้องชุด หรือแบ่งให้เช่าเป็นส่วนๆ เพื่อ
 การค้า เป็นต้น

อิทธิพล หมายถึง กำลังที่ยังผลให้สำเร็จ, อำนาจซึ่งแฝงอยู่ในบุคคลหรือรัฐซึ่งสามารถ
 บันดาลให้เป็นไปตามความประสงค์, อำนาจที่สามารถบันดาลให้ผู้อื่นต้องคล้อยตามหรือทำตาม,
 อำนาจที่สามารถบันดาลให้เป็นไปต่าง ๆ เช่น อิทธิพลของดวงดาว, อำนาจนอกเหนือหน้าที่ เช่น
 ใช้อิทธิพลบังคับให้ยอม (วิกิพจนานุกรม, 2565)

ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง ทักษะ หรือความสามารถ ของการกระทำของตนเอง
 เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตนเองและขององค์กร อันจะทำให้ตนเอง ผู้อื่นและองค์กร เกิดความพึง
 พอใจและสงบสุขในที่สุด (สิริวดี ชูเชิด, 2556)

ความผูกพันองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่คนทำงานยึดมั่น เชื่อมมั่น ยอมรับในเป้าหมาย
 และค่านิยมขององค์กร รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความตั้งใจที่จะทำงานอยู่กับองค์กร
 โดยเป็นความต้องการทั้งด้านการคงอยู่ทางกายภาพและจิตใจ ตั้งใจและมุ่งมั่นอุทิศอย่างเต็มที่ที่จะ
 ปฏิบัติงาน ทำงานอย่างทุ่มเทเพื่อสร้างความก้าวหน้าและบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายให้แก่
 องค์กร

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาแนวทางในการศึกษาปัจจัยความผูกพันที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของคนทำงานรุ่นอายุ เจเนอเรชัน วาย ในองค์กรผลิตเนื้อสัตว์ดังต่อไปนี้

- 2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร
- 2.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร
- 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎี และปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
- 2.4 แนวคิดความผูกพันขององค์กรของ Hewitt Associates
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรเนื่องจากสามารถอธิบายพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรได้ โดยในการศึกษาในเรื่องความผูกพันในครั้งนี้ ได้มีนักวิชาการได้ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) หลายนาน ทำให้ความหมายและคำนิยามของความผูกพันต่อองค์กรไว้ต่างๆ หลายทัศนะ ดังนี้

Becker (1960) โดยอธิบายว่าความผูกพันต่อองค์กร เป็นการแสดงออกซึ่ง เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคคลจากการที่บุคคลนั้นได้ลงทุนลงแรงไปกับสิ่งนั้น (Sided-bet) บุคคลจึงจำเป็นต้องเกิดความผูกพันต่อองค์กร โดยไม่มีทางเลือกเพราะหากเขาไม่ผูกพันกับองค์กร

Mowday, Steers and Porter (1982 : 27) กล่าวถึงความผูกพันองค์กรเป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติ เพราะจะเป็นความสัมพันธ์ ที่แน่นอน และผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตัวเองเพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์กรอยู่ในสภาพที่ ดีขึ้น

Spector (1996:236) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า ทัศนคติของพนักงานที่สอดคล้องกันต่องานที่ทำซึ่งมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานอย่างมาก

ปราณอม กิตติคุณฐิธรรม (2538: 23) กล่าวว่า ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายหมายด้วย ความเต็มใจในการ ปฏิบัติงานการยอมรับเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กร การมีส่วนร่วมและการเป็นสมาชิกของ องค์กรและบุคคลที่มีความผูกพันต่อ องค์กรจะมีพฤติกรรมสอดคล้องกับความต้องการขององค์กรเสมอ

2.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นสิ่งที่มีความสำคัญความผูกพันต่อองค์กรจะเป็นแรงผลักดัน ให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร รวมถึงทุ่มเทความพยายามในการบริหารงานอย่าง เต็มที่และสอดคล้องกับเป้าหมาย นอกจากนั้นพนักงานขององค์กรใดที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะ ดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กรนานกว่าพนักงานที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร ตลอดจนค่านิยมของ องค์กรที่บุคคลซึ่งเป็นสมาชิกอยู่มีความผูกพันต่อองค์กรและปฏิบัติงานอยู่ยาวนานต่อเนื่อง เป็นผล ให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตลอดจน เป็นตัวบ่งบอกถึงอัตราการลาออก การขาดงาน และการมาทำงาน สายของพนักงานในองค์กรด้วย โดยความผูกพันต่อองค์กรยังมีความสำคัญในเรื่องอื่นๆ ดังที่ นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวไว้ดังนี้

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎี และปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

Steers and Porter (1979, อ้างถึงในปาริชาติ พงษ์ชัยศรี, 2552) ได้นำเสนอแนวคิด ความผูกพันต่อองค์กร โดยแยกความผูกพันพนักงานออกเป็น 2 ประเภท

1. ความผูกพันทางทัศนคติ พนักงานมีความต้องการที่จะอยู่ในองค์กรและมีความตั้งใจ ที่จะปฏิบัติงาน แม้ว่าจะงานจะหนักก็ตาม
2. ความผูกพันทางพฤติกรรม เป็นการตัดสินใจที่ไม่สามารถออกไปจากองค์กรได้ ตัวอย่างเช่น ตั้งแต่เข้ามาทำงาน ทำให้พนักงานตรัสว่าจะต้องมีความผูกพันกับองค์กร

Byars and Rue (1997: 319-320) ได้กล่าวว่า ความผูกพันขององค์กรเกิดได้จากปัจจัย ภายใน เช่น คุณภาพของการบริหารงาน ค่าตอบแทน การออกแบบงาน เป็นต้น ปัจจัยเหล่านี้มีผลต่อ ความพึงพอใจ ความผูกพัน รวมถึงความจงรักภักดีต่อองค์กร และถ้าพนักงานคนใดที่ไม่มีความรู้สึก ผูกพันกับงานที่ทำ หรือองค์กร พนักงานนั้น ๆ จะมีพฤติกรรม เช่น ขาดงานบ่อย มาสาย ทำงานไม่ ตรงตามเป้า เป็นต้น

2.4 แนวคิดความผูกพันขององค์กรของ Hewitt Associates

การศึกษาความผูกพันต่อองค์กร มีการศึกษากันอย่างกว้างขวางในหลายองค์กร เพราะเชื่อกันว่าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสามารถทำให้ทราบถึงพฤติกรรมของพนักงานที่อยู่ในองค์กรได้อย่างถูกต้องและน่าเชื่อถือ

Hewitt Associates (2003, อ้างถึงใน ญัฐพจน์ นิตะพัฒน์, 2555) เป็นบริษัทที่รับปรึกษางานด้านทรัพยากรมนุษย์ ก่อตั้งขึ้นในปี 1950 และได้มีมุมมองในเรื่องความผูกพันว่าเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกมาก 3 ลักษณะ กล่าวคือ การพูด (Say) โดยจะพูดถึงองค์การเฉพาะในแง่บวก การดำรงอยู่ (Stay) นั่นคือพนักงาน ประารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป และการใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถ (Strive) เพื่อช่วยเหลือหรือสนับสนุนธุรกิจขององค์การ



2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาปัจจัยความผูกพันที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ตามแนวคิดของ เฮวิทท์ เอสโซซิเอต (Hewitt Associates) สรุปการทบทวนวรรณกรรม ดังนี้

ตารางที่ 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

หัวข้อการวิจัย	ผู้วิจัย	รายละเอียด	รูปแบบงานวิจัย	ผล
1.การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษาพนักงานธนาคารกสิกรไทย ฝ่ายธุรกิจไพรเวทแบงก์ (Private Banking)	มัทรินทร์ ชาญเลข (2563)	เพื่อศึกษาคุณลักษณะต่าง ๆ ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลอย่างไรต่อความผูกพันต่อองค์กรและการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษา พนักงานธนาคารกสิกรไทย ฝ่ายธุรกิจไพรเวทแบงก์ (Private Banking) โดยมีกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 154 คน	เชิงปริมาณ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลที่เป็นอุดมคติ (Idealized Influence) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกรณีศึกษา พนักงานธนาคารกสิกรไทย ฝ่ายธุรกิจไพรเวทแบงก์ (Private Banking)

ตารางที่ 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

หัวข้อการวิจัย	ผู้วิจัย	รายละเอียด	รูปแบบงานวิจัย	ผล
2. แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่าย บิวตี้แอนด์เซลส์(Beauty & Sales) วิทยาลัย บริษัท เซ็นทรัลเทรดดิ้ง จำกัด	ฐิตาภัทร ทุพพมา (2563)	เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายบิวตี้แอนด์เซลส์(Beauty & Sales) วิทยาลัย บริษัท เซ็นทรัลเทรดดิ้ง จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานฝ่ายบิวตี้แอนด์เซลส์ (Beauty & Sales) ที่ปฏิบัติงานอยู่ที่สำนักงานใหญ่และปฏิบัติงานอยู่ที่สาขาของบริษัทเซ็นทรัลเทรดดิ้ง จำกัด จำนวน 222 คน	เชิงปริมาณ	แรงจูงใจในการทำงานที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระบบการทำงานทางไกล แบบทำที่บ้าน (Work from home)	กมลรัตน์ กิมศุก (2563)	เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยสนับสนุนที่ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบทำที่บ้าน และเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการ พัฒนา และเตรียมพร้อมรับมือเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานให้กับองค์กร ซึ่งกำหนดคุณลักษณะของประชากรที่ต้องการคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีหรือเคยมีการทำงานระบบทางไกลแบบ ทำที่บ้าน จำนวน 385 คน	เชิงปริมาณ	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบทำงานที่บ้าน มีทั้งปัจจัยในกลุ่มแรงจูงใจและปัจจัยสนับสนุน โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุดคือ ความก้าวหน้าในงาน

ตารางที่ 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

หัวข้อการวิจัย	ผู้วิจัย	รายละเอียด	รูปแบบงานวิจัย	ผล
4. ภาวะผู้นำและปัจจัย แรงจูงใจที่ส่งผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานชาวไทย และชาวต่างชาติ: กรณีศึกษาธุรกิจผู้ผลิต สินค้าแห่งหนึ่ง	วรัตน์พัช โนทัย (2562)	เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและปัจจัย แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ชาวไทยและชาวต่างชาติในผู้ผลิตสินค้าแห่งหนึ่ง โดยทำ การเปรียบเทียบระหว่างพนักงานชาวไทยและพนักงาน ชาวต่างชาติการศึกษาเป็นแบบเชิงปริมาณ โดยใช้ แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล	เชิงปริมาณ	ภาวะผู้นำแบบการแลกเปลี่ยน ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค่าจูงใจ ความสัมพันธ์และมีอิทธิพลเชิง บวกต่อความผูกพันต่อองค์กร ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์และมีอิทธิพล เชิงลบต่อความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงาน

ตารางที่ 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

หัวข้อการวิจัย	ผู้วิจัย	รายละเอียด	รูปแบบงานวิจัย	ผล
5. การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนยาเจเนอเรชั่นวายในบริษัท ยาน กรุงเทพมหานคร	วรลักษณ์ คะดาษ (2562)	เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนยาเจเนอเรชั่นวายในบริษัท ยาน กรุงเทพมหานคร ว่ามีอิทธิพลมาจากสิ่งใดบ้าง เพื่อที่จะได้ระบุปัญหาและวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาที่มีผลกระทบต่อการทำงาน โดยประชากรเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้แทนยาเจเนอเรชั่นวายในบริษัท ยาน กรุงเทพมหานคร ที่เกิดตั้งแต่ปี พ.ศ. 2523 – 2543 จำนวนทั้งสิ้น 30 คน	เชิงปริมาณ	ความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนยาเจเนอเรชั่นวายในบริษัท ยาน กรุงเทพมหานคร มีอิทธิพลจากการมีทัศนคติที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับองค์กรการยอมรับต่อเป้าหมาย ค่านิยม รวมถึงนโยบายที่องค์กรกำหนด ส่วนสาเหตุของปัญหาที่มีผลกระทบต่อการทำงานและการตัดสินใจลาออก

ตารางที่ 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

หัวข้อการวิจัย	ผู้วิจัย	รายละเอียด	รูปแบบงานวิจัย	ผล
6. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของเภสัชกรเจเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร	ทิพานัน ชัยวนนท์ (2562)	เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรและศึกษาปัจจัยที่ทำนายความผูกพันต่อองค์กรของเภสัชกรเจเนอเรชั่นวาย ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ทำการวิจัยคือเภสัชกรเจเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานครจำนวน 258 คน	เชิงปริมาณ	ระดับความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์กรของเภสัชกรโดยรวมอยู่ในระดับสูง ปัจจัยที่รวมทำนายความผูกพันต่อองค์กรของเภสัชกรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเรียงตามลำดับ ได้แก่ ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน และปัจจัยการบริหารองค์กร โดยร่วมอธิบายความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 50.5

ตารางที่ 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

หัวข้อการวิจัย	ผู้วิจัย	รายละเอียด	รูปแบบงานวิจัย	ผล
7. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิต	กฤตยา รัชชศฤงคารสกุล (2562)	เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อ องค์กรของวิศวกรที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมการผลิต โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นวิศวกรใน อุตสาหกรรมการผลิตต่าง ๆ จำนวน 252 คน	เชิงปริมาณ	ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานและ ปัจจัยด้านการบริหารองค์กรล้วนมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันมากที่สุด รวมถึงทุกด้านของปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ล้วนมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเช่นกัน

ตารางที่ 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

หัวข้อการวิจัย	ผู้วิจัย	รายละเอียด	รูปแบบงานวิจัย	ผล
8. การศึกษาความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาสถานเอกอัครราชทูตแห่งหนึ่งประจำประเทศไทย	พิชญ์มนต์ เกตุแก้ว (2561)	เพื่อศึกษาสาเหตุที่ทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร สถานเอกอัครราชทูตแห่งหนึ่งประจำประเทศไทย โดยใช้การสัมภาษณ์แบบเชิงลึก (In-depth interview) โดยมีกลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานไทยทั้งหมดในสถานเอกอัครราชทูต จำนวน 15 คน	เชิงปริมาณ	สาเหตุที่ทำให้พนักงานไทยในสถานเอกอัครราชทูต เกิดความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ สวัสดิการ หัวหน้างาน ลักษณะงาน เพื่อนร่วมงาน การได้รับความรู้ค่าตอบแทนชื่อเสียงองค์กร ความก้าวหน้าในอาชีพ สถานที่ทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกและบุคคลภายนอก หรือผู้มาติดต่อ

ตารางที่ 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

หัวข้อการวิจัย	ผู้วิจัย	รายละเอียด	รูปแบบงานวิจัย	ผล
<p>9. ปัจจัยที่มี ความสัมพันธ์ต่อความ ผูกพันองค์กรด้านการ บริหารองค์กรและด้าน ลักษณะงานของ พนักงานกลุ่มเจเนอ เรชั่นวายของบริษัท เครื่องสำอางแห่งหนึ่ง ในประเทศไทย</p>	<p>จิตติพร วิชุด (2561)</p>	<p>เพื่อศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มี ความสัมพันธ์ต่อความผูกพัน องค์กรด้านการบริหารองค์กร และด้านลักษณะงานของ พนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายของบริษัทเครื่องสำอาง แห่งหนึ่งในประเทศไทย จากการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งหมด 160 คน</p>	<p>เชิงปริมาณ</p>	<p>1) ปัจจัยด้านการบริหารองค์กร (ด้านภาวะผู้นำวัฒนธรรม องค์กรคุณภาพชีวิต โอกาสใน การพัฒนาและก้าวหน้าในงาน) ปัจจัยด้านลักษณะงาน (ความ ชัดเจนในงาน ความท้าทายใน งาน) มีความสัมพันธ์ต่อความ ผูกพันองค์กร 2) ความผูกพัน องค์กรของพนักงานกลุ่มเจเนอ เรชั่นวาย ของบริษัท เครื่องสำอางแห่งหนึ่งใน ประเทศไทยอยู่ในระดับมาก ที่สุด</p>

ตารางที่ 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

หัวข้อการวิจัย	ผู้วิจัย	รายละเอียด	รูปแบบงานวิจัย	ผล
10. ปัจจัยที่มี ความสัมพันธ์ต่อความ ผูกพันต่อองค์กรของ พนักงาน: กรณีศึกษา บริษัทหลักทรัพย์จัดการ กองทุนรวมแห่งหนึ่งใน ประเทศไทย	กรวิภา วรรณแสง (2560)	ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัทหลักทรัพย์จัดการ กองทุนรวมแห่งหนึ่งในประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ในการศึกษา คือ พนักงานบริษัทหลักทรัพย์จัดการ กองทุนรวมแห่งหนึ่งในประเทศไทย จำนวน 187 คน	เชิงปริมาณ	กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความ คิดเห็นต่อลักษณะงานและการ บริหารในภาพรวมอยู่ระดับ มาก โดยมีความคิดเห็นต่อ ลักษณะงานและการบริหารใน ระดับมากทุกด้าน คือ ด้าน ลักษณะของงาน ด้าน ความสำคัญของงาน ด้าน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และ ด้านความก้าวหน้าในงาน

ตารางที่ 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

หัวข้อการวิจัย	ผู้วิจัย	รายละเอียด	รูปแบบงานวิจัย	ผล
11. เจเนอเรชันและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน (บริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี)	คุณฎี อิศรา พลฤกษ์ (2560)	ศึกษาระดับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กร การเปรียบเทียบเจเนอเรชันที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การเปรียบเทียบเจเนอเรชันที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 410 คน	เชิงปริมาณ	1) ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรอยู่ในระดับสูง 2) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจเนอเรชันไม่มีความแตกต่างกัน 3) เจเนอเรชันที่มีผลต่อแรงจูงใจด้านปัจจัยกระตุ้น ส่วนปัจจัยค่าจูงไม่แตกต่างกัน 4) ปัจจัยกระตุ้น ในเรื่องความรับผิดชอบ ความสำเร็จ ค่าใช้จ่าย ปริมาณงาน เวลาคุณภาพของงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้งสิ้น

ตารางที่ 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

หัวข้อการวิจัย	ผู้วิจัย	รายละเอียด	รูปแบบงานวิจัย	ผล
12. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มพนักงาน Generation Y ในองค์กรต่างๆ ในเขตกรุงเทพมหานคร	จิตต์ชนก เอื้อชลิตกุล กุล (2560)	ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในกลุ่ม Generation Y และเพื่อรักษาและดึงดูดพนักงานกลุ่ม Generation Y ให้ทำงานกับองค์กรให้ได้ ยาวนานที่สุดกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 200 คน	เชิงปริมาณ	กลุ่ม Gen Y ให้ความสำคัญต่อบัญชีด้านลักษณะงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานด้านการคงอยู่ในองค์กร และมีความผูกพันต่อองค์กร และมีความภูมิใจที่จะบอกคนอื่นว่าเป็นพนักงานขององค์กรที่อยู่ในปัจจุบัน

ตารางที่ 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

หัวข้อการวิจัย	ผู้วิจัย	รายละเอียด	รูปแบบงานวิจัย	ผล
<p>13.การศึกษาปัจจัยทางด้านภาวะผู้นำอย่างยั่งยืนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้ของพนักงานตามแนวคิดHoneybee Leadership ในธุรกิจอุตสาหกรรมสินค้าอุปโภคบริโภคแห่งหนึ่ง</p>	<p>ณัฐพร คุรุกุล (2561)</p>	<p>ศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำอย่างยั่งยืนตามแนวคิด Honeybee Leadership ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้ของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมผู้ผลิตสินค้าอุปโภคบริโภคแห่งหนึ่ง จากกลุ่มตัวอย่าง 230 คน</p>	<p>เชิงปริมาณ</p>	<p>ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อองค์กรประกอบด้วย 3 ปัจจัยคือ 1. ความผูกพันของพนักงาน 2. การแบ่งปันส่งต่อความรู้และรักษาองค์กร และ 3. ความรับผิดชอบต่อสังคม และอีก 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้ของพนักงานคือ 1.นวัตกรรมในองค์กร 2.การทำงานร่วมกันเป็นทีม และ 3.วัฒนธรรมองค์กร</p>

ตารางที่ 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

หัวข้อการวิจัย	ผู้วิจัย	รายละเอียด	รูปแบบงานวิจัย	ผล
14. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา	ชนภรณ์ พรรราย (2565)	ศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามปัจจัยส่วนบุคคล ศึกษาปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 259 คน	เชิงปริมาณ	ระดับ ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ด้านปริมาณงาน การปฏิบัติงานทำได้สำเร็จตามปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย และสามารถ จัดลำดับความสำคัญของงาน ด้านคุณภาพ ปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีคุณภาพ ถูกต้องตามระเบียบหลักเกณฑ์ สำเร็จตามเกณฑ์คุณภาพที่หน่วยงานคาดหวัง และด้านเวลา มีความตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน แบ่งเวลาได้อย่างชัดเจน

ตารางที่ 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

หัวข้อการวิจัย	ผู้วิจัย	รายละเอียด	รูปแบบงานวิจัย	ผล
15.การสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ประจำปี 2561	ธีระ สินเดชา รักษ์ (2561)	ศึกษาความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (Engagement Survey) ประจำปี 2561 กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 587 ราย	เชิงปริมาณ	พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงานมีความผูกพันสูง มีการกล่าวถึงองค์กรในแง่บวก (Say) มีความพยายามทำงานอย่างเต็มความสามารถ (Strive) และมีความปรารถนาจะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแม้จะมีที่อื่นที่ดีกว่า (Stay)

ตารางที่ 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

หัวข้อการวิจัย	ผู้วิจัย	รายละเอียด	รูปแบบงานวิจัย	ผล
16. อิทธิพลของความผูกพันในงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรมเครื่องหนังและรองเท้าในอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี โดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน	ภัสราพร แก้วบ้านฝาย และ สุมาลี รามัญญ (2561)	ศึกษาความผูกพันในงาน และผลการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในงานที่เป็นปัจจัยคั่นกลางเชื่อมโยงระหว่าง ความผูกพันในงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 3,015 คน	เชิงปริมาณ	พนักงานมีความผูกพันในงาน มีความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก ส่วน โครงสร้างที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานมีความพึงพอใจในงานที่เป็นปัจจัยคั่นกลางเชื่อมโยงระหว่างความผูกพันในงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานมีผลกระทบต่ออุตสาหกรรมเครื่องหนังและรองเท้าในอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

หัวข้อการวิจัย	ผู้วิจัย	รายละเอียด	รูปแบบงานวิจัย	ผล
17. แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานสายงานสนับสนุนของกรมทางหลวง	จิรนนท์ แสวงการ (2563)	ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานสายงานสนับสนุนของกรมทางหลวง กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 280 คน	เชิงปริมาณ	แรงจูงใจที่มีต่อประสิทธิผลของผู้ปฏิบัติงาน โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก และปัจจัยแรงจูงใจที่มีต่อประสิทธิผลของผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกและอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

หัวข้อการวิจัย	ผู้วิจัย	รายละเอียด	รูปแบบงานวิจัย	ผล
19. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ กลุ่มเจเนอเรชันวายในเขตกรุงเทพมหานคร	มัทนา คะชาติ (2562)	ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ กลุ่มเจเนอเรชันวาย ในเขตกรุงเทพมหานคร กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 205 คน	เชิงปริมาณ	ระดับความคิดเห็นในลักษณะงาน พนักงานมีความเข้าใจต่องานที่ทำเป็นอย่างดี รู้สึกงานมีความท้าทาย มีโอกาสได้ติดต่อบุคคลภายในและภายนอกองค์กร มีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อองค์กร และรู้สึกถึงองค์กรสามารถพึ่งพาได้ ส่วนระดับความผูกพัน มีความรู้สึกถึงความภาคภูมิใจที่ได้ก้าวเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท เพื่อนร่วมงานเปรียบเสมือนคนในครอบครัว และองค์กรเปรียบเสมือนบ้าน พนักงานอยากที่จะทำงานกับบริษัท

ตารางที่ 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

หัวข้อการวิจัย	ผู้วิจัย	รายละเอียด	รูปแบบงานวิจัย	ผล
20. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกลุ่มเจเนอเรชันวาย ในธุรกิจร้านอาหารระดับหรู ในกรุงเทพมหานคร	ณัฐพล ตรีบุษยะ รัตน์ และ ประวีณา คาไซ (2564)	ศึกษานิยามความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกลุ่มเจเนอเรชันวายในธุรกิจร้านอาหารระดับหรูในกรุงเทพ มหานคร โดยสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 12 คน	เชิงปริมาณ	บุคลากรกลุ่มเจเนอเรชันวายแบ่งนิยามต่อความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 3 นิยามหลักคือ ความรู้สึกรักและห่วงใย การอุทิศตนเพื่อองค์กร ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรแบ่งเป็น 2 ปัจจัยหลักคือปัจจัยลักษณะองค์กร 6 ด้าน ปัจจัยลักษณะงาน 4 ด้าน

ตารางที่ 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

หัวข้อการวิจัย	ผู้วิจัย	รายละเอียด	รูปแบบงานวิจัย	ผล
21. ปัจจัยที่มี ความสัมพันธ์กับความ ผูกพันของพนักงานเจ เนอเรชั่นวายในองค์กร เอกชน เขต กรุงเทพมหานคร	ณัชชา หม่องฤกษ์ และ แก้วตา ผู้พัฒนา พงศ์ (2562)	ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของ พนักงานเจเนอเรชั่นวายในองค์กรเอกชน เขต กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานเจเนอเรชั่น วายในองค์กรเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน	เชิงปริมาณ	ปัจจัยจูงใจ มีปัจจัยด้าน ความสำเร็จในการทำงาน ด้าน ลักษณะของงาน ด้านการได้รับ การยอมรับนับถือ การได้รับ กำลังใจ และความช่วยเหลือ มี ความสัมพันธ์กับความผูกพัน องค์กร ปัจจัยด้านความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน สัมพันธ์ระหว่าง บุคคล สำหรับปัจจัยค่าจูน ปัจจัย ด้านค่าตอบแทนสวัสดิการอาจ ไม่ใช่ปัจจัยหลักที่จะสามารถสร้าง ความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัย ด้านสถานะและความมั่นคงนี้คือ สาเหตุหลักที่พนักงาน ต้องการที่ จะลาออก หรือการปรับเปลี่ยนงาน ได้

ตารางที่ 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

หัวข้อการวิจัย	ผู้วิจัย	รายละเอียด	รูปแบบงานวิจัย	ผล
22. อิทธิพลของความผูกพันที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรของพนักงานเงินเนอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานคร	ศิรินันท์ ทิพย์เจริญ และคณะ (2564)	ศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร และอิทธิพลของความผูกพันที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรของพนักงานเงินเนอเรชั่นวายในกรุงเทพและปริมณฑล กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 ราย	เชิงปริมาณ	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร มีความแตกต่างกันตามสถานภาพ และรายได้ อิทธิพลของความผูกพันที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร คือ การยินยอมทำตาม การยึดถือองค์กร และการซึมซับค่านิยมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร มีความสามารถในการพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี และสภาพแวดล้อมในการทำงานและความผูกพันต่อ องค์กรมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีด้วย

ตารางที่ 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

หัวข้อการวิจัย	ผู้วิจัย	รายละเอียด	รูปแบบงานวิจัย	ผล
23. ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในอุตสาหกรรมการผลิตในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร	เจนพจน์ ขำม่าน (2562)	ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายที่ทำงานในอุตสาหกรรมการผลิตในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร กับกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 408 คน	เชิงปริมาณ	ปัจจัยด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร คือการมีความหลากหลายของทักษะ และความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร คือการมีภาวะผู้นำปฏิรูป ผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงที่จะสร้างการพัฒนาทีมงาน สร้างแรงบันดาลใจ และปัจจัยส่วนบุคคล ด้านมโนธรรม บุคลิกภาพเชิงรุก มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย

ตารางที่ 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

หัวข้อการวิจัย	ผู้วิจัย	รายละเอียด	รูปแบบงานวิจัย	ผล
24. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจเนอเรชันวาย บริษัทเอกชน ในธุรกิจบริการแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร	นฤมล จิตรเอื้อ (2561)	ศึกษาความผูกพันและแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจเนอเรชันวาย บริษัทเอกชนในธุรกิจบริการแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 23 คน	เชิงปริมาณ	ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแสดงทัศนคติและพฤติกรรมออกมา คือบุคคลใดมีความผูกพันต่อองค์กรนั้น จะทำให้บุคคลมีทั้งด้าน Say Stay Strive และแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 9 มิติ รวมถึงความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

ตารางที่ 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

หัวข้อการวิจัย	ผู้วิจัย	รายละเอียด	รูปแบบงานวิจัย	ผล
25. ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของกลุ่ม Generation Y ที่เป็นเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยของรัฐ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	กัญญารัตน์ พัฒนประสิทธิ์ชัย ณิชพร ฤทธิบุรณ์ และสุธนา บุญเหลือ (2565)	ศึกษาคุณลักษณะและพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยของรัฐในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่ม Generation Y และศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ Generation Y มหาวิทยาลัยของรัฐในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กับกลุ่มตัวอย่างจากมหาวิทยาลัย 3 แห่ง รวมจำนวน 266 ราย	เชิงปริมาณ	เจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยของรัฐในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่ม Generation Y ส่วนใหญ่มีคุณลักษณะแบบเปิดรับประสบการณ์ มีความสัมพันธ์และผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด โดยที่เจ้าหน้าที่กลุ่ม Generation Y มักให้ความสนใจกับความท้าทายของงาน และผลสำเร็จของงาน มีการเปิดใจยอมรับและปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี และชอบงานที่ทำท้าทายเพื่อค้นพบสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ

ตารางที่ 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

หัวข้อการวิจัย	ผู้วิจัย	รายละเอียด	รูปแบบงานวิจัย	ผล
26. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่	นภัสสร พรหมเขียว (2565)	เป็นการศึกษาระดับความผูกพันองค์กร เปรียบเทียบระดับความผูกพันองค์กร และศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ จำนวน 180 คน	เชิงปริมาณ	ระดับความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ ตามปัจจัยส่วนบุคคลที่มีเพศ อายุ สถานภาพ หน่วยงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันองค์กรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

หัวข้อการวิจัย	ผู้วิจัย	รายละเอียด	รูปแบบงานวิจัย	ผล
27. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่น Y ในย่านอารีย์ กรุงเทพมหานคร ในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)	วีรยา แดงอ่อน (2565)	ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่น Y และศึกษาแนวทางในการเพิ่มความผูกพันองค์กรของพนักงาน กลุ่มเจนเนอเรชั่น Y ในย่านอารีย์ กรุงเทพมหานคร ในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) ที่จำนวน 400 คน	เชิงปริมาตร	ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านการท างานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและด้านการสื่อสารของหัวหน้างานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน Gen Y ในย่านอารีย์ กรุงเทพมหานครในช่วงที่ WFH

ตารางที่ 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

หัวข้อการวิจัย	ผู้วิจัย	รายละเอียด	รูปแบบงานวิจัย	ผล
28. Employee Engagement: A Research Study with Special Reference to Rane Engine Valve Ltd. (Plant – I), Chennai, India	V. Vijay Anand (2554)	Rane Engine Valve Limited Plant I, Chennai	เชิงปริมาณ	76% ของพนักงานที่มีผูกพัน มากกว่า 70% มีความสัมพันธ์ ทางบวกระหว่างตัวแปรของ ความผูกพันกับทুমเทเพื่อ องค์กร และมีความสัมพันธ์ ทางลบระหว่างตัวแปรของ ความผูกพันและความตั้งใจ ที่ จะคงอยู่ โดยปัจจัยลักษณะ ส่วนบุคคลไม่มีนัยสำคัญทาง สถิติ

ตารางที่ 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

หัวข้อการวิจัย	ผู้วิจัย	รายละเอียด	รูปแบบงานวิจัย	ผล
29. Antecedents and outcomes of organizational commitment	Steers, R.M. (1997)	พนักงานของโรงพยาบาล 382 คน และนักวิทยาศาสตร์และวิศวกร 119 คน	เชิงปริมาณ	กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มนี้ ปัจจัยส่วนบุคคล และประสบการณ์ในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์อย่างมากกับความตั้งใจและความปรารถนาที่จะคงอยู่กับองค์กร ส่วนความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการลาออกของพนักงานในโรงพยาบาลและความผูกพันต่อองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับผลของการทำงาน

ตารางที่ 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

หัวข้อการวิจัย	ผู้วิจัย	รายละเอียด	รูปแบบงานวิจัย	ผล
30. Employee engagement in the shipping industry: a study of engagement among Indian officers	Yogendra Bhattacharya (2557)	Indian seagoing officers	เชิงปริมาณ	ระดับความผูกพันขึ้นอยู่กับระยะเวลาที่อยู่ในตำแหน่งกับบริษัท โดยพนักงานระดับอาวุโสมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ ปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันจะคล้าย ๆ กับอุตสาหกรรมอื่นแต่ระดับความผูกพันที่พบต่ำกว่า

จากการทบทวนวรรณกรรมที่ได้ทำการศึกษาปัจจัยความผูกพันที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของคนทำงาน ในองค์กรธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ มีรายงานการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ความผูกพันของพนักงานที่มีปัจจัยต่อความผูกพันองค์กร ต่อประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งมีงานวิจัยค่อนข้างหลากหลาย แต่โดยภาพรวมจะเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งเป็นการศึกษาเพื่อการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยความผูกพันองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ตามตารางที่ 2.1 พบว่า

ความผูกพันองค์กร คนทำงานมีความเข้าใจต่องานที่ทำเป็นอย่างดี รู้สึกงานมีความท้าทาย มีโอกาสได้ติดต่อบุคคลภายในและภายนอกองค์กร (มัทนา ควะชาติ, 2562; ณัฐพล ตริบุษยะรัตน์ และประวีณา คาไซ, 2564; กัญญารัตน์ พัฒนประสิทธิ์ชัย นิชาพร ฤทธิบุรณ์ และสุธนา บุญเหลือ, 2565) ความรู้สึกรักและห่วงใย การอุทิศตนเพื่อองค์กร (ณัฐพล ตริบุษยะรัตน์และประวีณา คาไซ, 2564) ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (ฐิตาภัทร ทูทุม่า, 2563) ความรู้สึกถึงความภาคภูมิใจที่ได้ก้าวเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท เป็นเจ้าขององค์กร (มัทนา ควะชาติ, 2562; ธันวณี ประกอบของ, 2560;สถาบันวิจัยประชากรและสังคม. (2565).) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรตามลักษณะองค์กร 6 ด้าน และลักษณะงาน 4 ด้าน (ณัฐพล ตริบุษยะรัตน์และประวีณา คาไซ, 2564; มัทรินทร์ ชาญเลข่า, 2563; ทิพานัน ชัยวนนท์, 2562) ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานและ ปัจจัยด้านการบริหารองค์กรล้วนมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร (กฤตยา ชัยศฤการสกุล, 2562)ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (ณัชชา ช้องฤกษ์ และแก้วตาผู้พัฒนาพงศ์, 2562;) แรงจูงใจด้านรางวัล ผลตอบแทน ค่าตอบแทนสวัสดิการ (ณัชชา ช้องฤกษ์ และแก้วตาผู้พัฒนาพงศ์, 2562; วรริณี พิชโนทัย, 2562; พิชญ์มนต์ เกตุแก้ว, 2561) การเป็นสมาชิกที่ดี การยินยอมทำตาม การยึดถือองค์กร และการซึมซับค่านิยมองค์กร (ศิรินันท์ ทิพย์เจริญ และคณะ, 2564; กัญญารัตน์ พัฒนประสิทธิ์ชัย นิชาพร ฤทธิบุรณ์และสุธนา บุญเหลือ, 2565) ลักษณะงาน ที่มีความหลากหลายของทักษะ ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจ ความชัดเจนของงาน และการได้รับข้อมูลย้อนกลับ (เจนพจน์ ข่ายม่าน, 2562; วีรยา แดงอ่อน, 2565; จิตติพร วิษิต, 2561; กรวิภา วรรณแสง, 2560) พฤติกรรมการพูดถึงองค์การในทางบวก (Say) มีความปรารถนาจะอยู่เป็นสมาชิกขององค์การ (Stay) และจะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อสนับสนุนกิจกรรมขององค์การ (Strive) (นฤมล จิตรเอื้อ, 2561; จิตต์ชนก เอื้อชลิตนุกูล, 2560; ชีระ สินเดชาภิรักษ์, 2561; กรณ์ชนัญ กิมสุข, 2563) การทำงานที่มีประสิทธิภาพจะมุ่งเน้นที่คุณภาพ ปริมาณ เวลา และค่าใช้จ่าย (คุชฎี อิศราพฤกษ์, 2560; ธนภรณ์ พรรรราย, 2565) ความรับผิดชอบความสำเร็จของงาน (คุชฎี อิศราพฤกษ์, 2560) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (จิรนันท์ แสงการ, 2563) ทักษะที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับองค์กร การยอมรับต่อเป้าหมาย ค่านิยม รวมถึงนโยบายที่

องค์กรกำหนด (วรลักษณ์ คะดาษ, 2562) การทำงานด้านความพึงพอใจ (กัญญารัตน์ พัฒนประสิทธิ์ชัย ณิชพร ฤทธิบุรณ์ และสุธนา บุญเหลือ, 2565; ภัศราพร แก้วบ้านฝ้าย และ สุมาลี รามัญญ, 2561; ภัศราพร แก้วบ้านฝ้าย และ สุมาลี รามัญญ, 2561; ฌฐพร คุรุกุล, 2561)

โดยการที่บุคคลมีความรู้สึกและแสดงพฤติกรรมต่อองค์กรที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่ โดยมีความศรัทธา ขอมรับเป้าหมายขององค์กร หุ่มเท และเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร จงรักภักดี และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรนั้น ขึ้นอยู่กับลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ประสพการณ์ในการทำงานและลักษณะของการบริหารงาน ที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการ ทำงานนั้น เมื่อบุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน ก็จะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร และมีผลต่อประสิทธิภาพของงานที่ดีขึ้นในที่สุด



บทที่ 3

วิธีการดำเนินงานวิจัย

ในการศึกษาปัจจัยความผูกพันที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของคนทำงาน ในองค์กรธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ โดยใช้วิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) แบบวัดครั้งเดียว (One-Shot Study) และใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ กำหนดวิธีดำเนินการวิจัยโดยมีรายละเอียดดังนี้

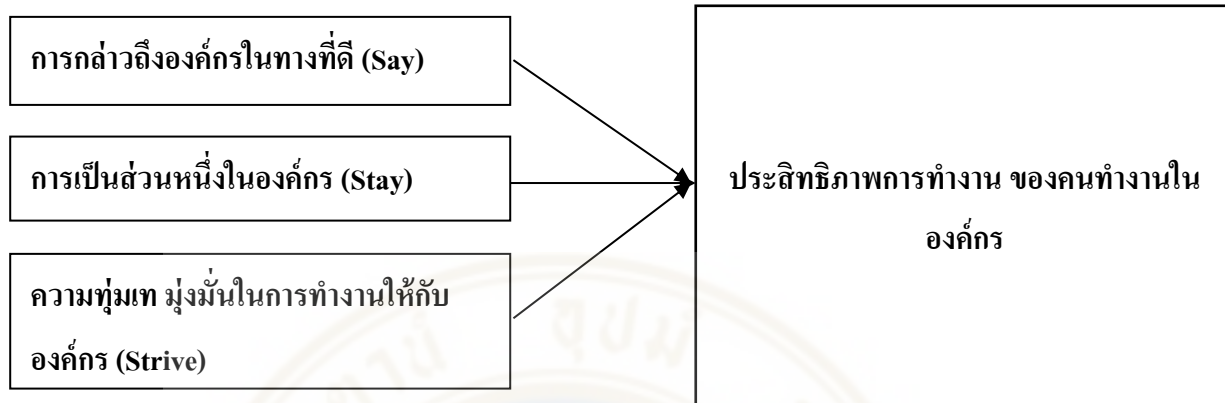
- 3.1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา
- 3.2 สมมุติฐานที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างการวิจัย
- 3.5 ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย
- 3.6 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.7 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.8 การวิเคราะห์ข้อมูลและการประมวลผล

3.1 กรอบแนวคิดที่ใช้ศึกษา

จากการศึกษาและทบทวนวรรณกรรม ผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดความผูกพันองค์กรของ เฮวิตท์ เอสโซซิเอต (Hewitt Associates, 2004) และประสิทธิภาพการทำงานของ ปีเตอร์และ โพลวแมน (Peter and Plowman, 1953) มาเป็นข้อมูลตัวแปรในการพัฒนา

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)

ตัวแปรตาม (Dependent Variable)

ปัจจัยความผูกพันองค์กร

ภาพที่ 3.1 กรอบแนวคิดที่ใช้ศึกษาปัจจัยความผูกพันที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของคนทำงานตามแนวคิด เฮวิทท์ เอสโซซิเอท และ ปีเตอร์สันและโพลวแมน

3.2 สมมุติฐานที่ใช้ในการวิจัย

จากภาพที่ 3.1 กรอบแนวคิดที่ใช้ศึกษาปัจจัยความผูกพันที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของคนทำงาน ในองค์กรธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ ตามแนวคิดข้างต้น สามารถอธิบายสมมุติฐานออกมาได้ ดังนี้

สมมุติฐานเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของคนทำงานในองค์กรธุรกิจอสังหาริมทรัพย์

H1: ปัจจัยความผูกพันด้านการกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี (Say) ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของคนทำงานในองค์กรธุรกิจอสังหาริมทรัพย์

H2: ปัจจัยความผูกพันด้านความต้องการที่จะอยู่กับองค์กร หรือเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร (Stay) ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของคนทำงานในองค์กรธุรกิจอสังหาริมทรัพย์

H3: ปัจจัยความผูกพันด้านความทุ่มเท มุ่งมั่นในการทำงานให้กับองค์กร (Strive) ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของคนทำงานในองค์กรธุรกิจอสังหาริมทรัพย์

3.3 ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย

แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)

คนทำงานในองค์กรธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ ทั้งชายและหญิง ที่ทำงานในองค์กรธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ 211 คน ซึ่งกำหนดเก็บรวบรวมข้อมูล ตั้งแต่ระหว่างเดือนพฤษภาคม ถึงเดือนกรกฎาคม 2566 โดยการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และนำข้อมูลที่ได้มาประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป Statistic Package for the Social Science: SPSS

แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)

จากการศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากหนังสือทางวิชาการ บทความทางวิชาการ วารสาร วิทยานิพนธ์ รายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต

3.4 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ โดยทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน คือ 443 คน

การสุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จะใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างที่ไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Nonprobability Method) โดยจะใช้วิธีสุ่มตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience Sampling) (จริญญา จิรไพศาลกุล, 25562)

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ เนื่องจากทราบประชากรที่แน่นอน จึงสามารถใช้สูตรการกำหนดขนาดตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากรของ Taro Yamane ด้วยระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร (การศึกษาครั้งนี้คือ 433 คน)

e = ค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง (การศึกษาครั้งนี้กำหนดไว้ที่ร้อยละ 5)

แทนค่า

$$n = \frac{443}{1 + (443)(0.05)^2}$$

$$n = \frac{443}{1 + (443)(0.05)^2}$$

$$n = 210.2016$$

ดังนั้น จากการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากสูตรได้ผลของขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 210.2016 คน ดังนั้น ต้องเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างให้ได้อย่างน้อยที่สุดจำนวน 211 คน

3.5 ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้ เป็นการจัดเก็บข้อมูลปฐมภูมิจากการเก็บตัวอย่าง โดยการแจกแบบสอบถาม ในช่วงระหว่าง เดือนพฤษภาคม ถึง เดือนกรกฎาคม 2566

3.6 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยความผูกพันที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของคนทำงานในองค์กรธุรกิจอสังหาริมทรัพย์เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบบสอบถามทั้งหมดจะประกอบด้วยเนื้อหา 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำขอคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของหน่วยงาน จะประกอบไปด้วย 3 ข้อ ได้แก่ ชื่อองค์กร ขนาดขององค์กร ลักษณะขององค์กร และข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบ โดยเป็น

แบบสอบถามเลือกตอบ (Checklist) จะประกอบไปด้วย 7 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อายุการทำงาน ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน

ส่วนที่ 2 เป็นข้อคำถามประเมินความผูกพันองค์กร ซึ่งมี 12 ข้อคำถาม ตามลำดับ ตามกรอบแนวคิด เฮวิตท์ เอสโซซิเอท (Hewitt Associates, 2004) โดยเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check list) ที่ให้ผู้ตอบประเมินความคิดเห็นที่ตรงกับความรู้สึกหรือประสบการณ์ของท่านให้ใกล้เคียงมากที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นข้อคำถามประสิทธิภาพของทำงานของคนทำงาน ซึ่งมี 4 ข้อ รวมทั้งหมด 21 คำถาม ตามแนวคิดของ ปีเตอร์สันและ โพลวแมน (Peterson & Plowman, 1953) โดยใช้มาตรวัดลิเคิร์ต (Likert scale) ซึ่งลักษณะของข้อคำถามให้ตอบลักษณะประเมินค่า 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.2 เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามของส่วนที่ 3

ระดับความคิดเห็น	ระดับ ประสิทธิภาพ/ คะแนน	เกณฑ์การแปลความหมาย เพื่อจัดระดับคะแนนเฉลี่ย ในช่วงคะแนน/ช่วงชั้น
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	4.21-5.00
เห็นด้วย	4	3.41-4.20
เฉยๆ	3	2.61-3.40
ไม่เห็นด้วย	2	1.81-2.60
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	1.00-1.80

การแปลผล (Interpretation) ของค่าเฉลี่ยในการวิเคราะห์ข้อมูล มีสูตรการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้นแต่ละช่วง และค่าอธิบายสำหรับแต่ละช่วงชั้น (พิมพา หิรัญกิตติ, 2552: อ้างใน ณิชาริ เอี่ยมสุวรรณค์, 2562) ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{สูตรการหาความกว้างอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการ}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

จากการคำนวณ ได้ความกว้างของอันตรภาคชั้นของค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 0.8 นำไปเป็นเกณฑ์การแปลความหมายเพื่อจัดระดับคะแนนเฉลี่ยในช่วงคะแนน

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามปัจจัยความผูกพัน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานการทำงานของพนักงานในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ แบบสอบถามนี้ได้ดัดแปลงแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร ภายใต้ลิขสิทธิ์ของ HAPPINOMETER และเฮวิตต์ เอสโซซิเอต (Hewitt Associates, 2004) และประสิทธิภาพการทำงาน ภายใต้ลิขสิทธิ์ และ ปีเตอร์สันและโพลวแมน (Peterson & Plowman, 1953)

3.7 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)

เป็นข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณ โดยการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป (SPSS)

การเก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)

เป็นเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการศึกษา ค้นคว้าจากหนังสือทางวิชาการ บทความ วิชาการวารสาร วิทยานิพนธ์และรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต

3.8 การวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic Analysis)

เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลจากการใช้สถิติพื้นฐาน จะประกอบไปด้วย การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และการวิเคราะห์ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ส่วนที่ 2 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อายุการทำงาน ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 3 ความเห็นเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร 3 ปัจจัย และส่วนที่ 3 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพของทำงานของคนทำงาน 4 ด้าน ทำการวิเคราะห์ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และการวิเคราะห์ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic Analysis)

เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลจากการใช้สถิติเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น (Reliability) การวิเคราะห์สถิติสหสัมพันธ์ (Correlations) เป็นการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับประสิทธิภาพการทำงาน ของคนทำงานรุ่นอายุ เจเนอเรชันวาย ในองค์กรผลิตเนื้อสัตว์ ว่ามีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่ และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) เป็นวิธีการใช้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับประสิทธิภาพการทำงาน ของคนทำงานรุ่นอายุ เจเนอเรชัน วาย ในองค์กรผลิตเนื้อสัตว์ เพื่อทดสอบว่าตัวแปรต้นตัวใดบ้างที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม โดยการกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษางานวิจัยเรื่อง “การศึกษาปัจจัยความผูกพัน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน การทำงานของพนักงานในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์” เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยเป็นกลุ่มประชากร พนักงานบริษัทธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ซึ่งผู้วิจัยสามารถเก็บกลุ่มตัวอย่างได้ 335 ตัวอย่าง ซึ่งมากกว่าที่กำหนด จากที่กำหนดไว้ 211 ตัวอย่าง ในการวิเคราะห์ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมาวิเคราะห์ โดยการนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ด้วยกัน 4 ส่วน

- 4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics Analysis)
- 4.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
- 4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics Analysis)
- 4.4 การทดสอบสมมติฐาน

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics Analysis)

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นลักษณะทั่วไปทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง โดยนำเสนอข้อมูลเป็นจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง 4.1 – 4.7 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 ลักษณะทั่วไปทางประชากรศาสตร์ จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	77	23.0
หญิง	258	77.0
รวม	335	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนมากคือเพศ หญิง โดยมี 258 คน คิดเป็นร้อยละ 77.0 และกลุ่มตัวอย่างเพศชาย มี 77 คน คิดเป็นร้อยละ 23.0

ตารางที่ 4.2 ลักษณะทั่วไปทางประชากรศาสตร์ จำแนกตามช่วงอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
25-34 ปี	174	51.9
35-44 ปี	147	43.9
45-54 ปี	14	4.2
รวม	335	100.0

จากตารางที่ 4.2 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 25-34 ปี มีจำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 51.9 ลำดับถัดมาคือ 35-44 ปี มีจำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 43.9 และลำดับสุดท้าย 45-54 ปี มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 4.2

ตารางที่ 4.3 ลักษณะทั่วไปทางประชากรศาสตร์ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	9	2.7
ระดับปริญญาตรี	257	76.7
ระดับปริญญาโท	69	20.6
รวม	335	100.0

จากตารางที่ 4.3 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จะอยู่ที่ระดับปริญญาตรี มี 257 คน คิดเป็นร้อยละ 76.7 ลำดับถัดมาคือระดับปริญญาโท มี 69 คน คิดเป็นร้อยละ 20.6 และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มี 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.7

ตารางที่ 4.4 ลักษณะทั่วไปทางประชากรศาสตร์ จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	225	67.2
แต่งงานและอยู่ร่วมกัน	67	20.0
แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน	6	1.8
อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน	27	8.1
หม้าย	5	1.5
หย่า/ แยกทาง/ เลิกกัน	5	1.5
รวม	335	100.0

จากตารางที่ 4.4 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพ โสด มี 225 คน คิดเป็นร้อยละ 67.2 รองลำดับถัดมาคือสถานภาพแต่งงานและอยู่ร่วมกัน มี 67 คน คิดเป็น 20.0 ลำดับถัดไป สถานภาพคือ อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน มี 27 คน คิดเป็นร้อยละ 8.1 ลำดับถัดไป คือ แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน มี 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.8 เป็นหม้าย มี 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5 และสุดท้าย หย่า/แยกทาง/ เลิกกัน มี 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5

ตารางที่ 4.5 ลักษณะทั่วไปทางประชากรศาสตร์ จำแนกตามระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร

ระยะเวลาในการทำงานใน องค์กร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	23	6.9
ระหว่าง 1 - 5 ปี	221	66.0
ระหว่าง 6 – 10ปี	91	27.2
รวม	335	100.0

จากตารางที่ 4.5 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงานในองค์กร อยู่ระหว่าง 1-5 ปี มี 152 คน คิดเป็นร้อยละ 41.0 รองลงมา คือมีระยะเวลาในการทำงานในองค์กรน้อยกว่า 1 ปี มี 151 คน คิดเป็นร้อยละ 40.7 ปี มีระยะเวลาในการทำงานในองค์กร ระหว่าง 6-10 ปี มี 51 คน คิดเป็นร้อยละ 13.7 และสุดท้ายมีระยะเวลาทำงานในองค์กร 11 ปีขึ้นไป มี 17 คน คิดเป็นร้อยละ 4.6

ตารางที่ 4.6 ลักษณะทั่วไปทางประชากรศาสตร์ จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับผู้ปฏิบัติงาน	174	51.9
ระดับหัวหน้างาน	157	46.9
ระดับผู้บริหาร	4	1.2
รวม	335	100.0

จากตารางที่ 4.6 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับตำแหน่งผู้ปฏิบัติงาน มี 174 คน คิดเป็นร้อยละ 51.9 ลำดับถัดไป คือปฏิบัติงานอยู่ในระดับตำแหน่งหัวหน้า

งาน มี 157 คน คิดเป็นร้อยละ 46.9 และลำดับสุดท้ายปฏิบัติงานอยู่ในระดับตำแหน่งผู้บริหาร มี 4 คน คิดเป็น 1.5

ตารางที่ 4.7 ลักษณะทั่วไปทางประชากรศาสตร์ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 20,000 บาท	10	3.0
20,001-30,000 บาท	73	21.8
30,001-40,000 บาท	83	24.8
40,001-50,000 บาท	59	17.6
50,001-60,000 บาท	28	8.4
60,001 บาทขึ้นไป	82	24.5
รวม	335	100.0

จากตารางที่ 4.7 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน น้อยกว่า 30,001-40,000 บาท มี 83 คน คิดเป็นร้อยละ 24.8 ลำดับถัดไปมีรายได้ต่อเดือน 60,001 บาทขึ้นไป มี 82 คน คิดเป็นร้อยละ 24.5 และมีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท มี 73 คน คิดเป็นร้อยละ 21.8 มีรายได้ต่อเดือน 40,001-50,000 บาท มี 59 คน คิดเป็นร้อยละ 17.6 มีรายได้ต่อเดือน 50,001-60,000 บาท มี 28 คน คิดเป็นร้อยละ 8.4 และลำดับสุดท้าย มีรายได้ต่อเดือน น้อยกว่า 20,000 บาท มี 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.0

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลของปัจจัยความผูกพัน 3 ปัจจัย และประสิทธิภาพการทำงาน โดยนำเสนอข้อมูลเป็นค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตารางที่ 4.8 และรายละเอียดย่อยแต่ละปัจจัย (ภาคผนวก)

ตารางที่ 4.8 ปัจจัยความผูกพัน และประสิทธิภาพการทำงาน โดยรวม โดยแสดงเป็นค่าเฉลี่ย และค่า ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

	\bar{X}	S.D.	ผล
ด้านการกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี (Say) รวม	4.33	0.65	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ด้านการเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร (Stay) รวม	3.95	0.54	เห็นด้วย
ด้านความทุ่มเท มุ่งมั่นในการทำงานกับองค์กร (Strive) รวม	4.50	0.50	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ประสิทธิภาพการทำงาน รวม	4.24	0.48	เห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากตารางที่ 4.8 พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความผูกพันด้านการกล่าวถึง องค์กรในทางที่ดี (Say) รวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ $\bar{X} = 4.33$ และมีค่าส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.65 ปัจจัยตัวถัดไป ด้านการเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร (Stay) รวม อยู่ใน ระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ $\bar{X} = 3.95$ และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.54 ปัจจัยตัว ถัดไป ด้านความทุ่มเท มุ่งมั่นในการทำงานกับองค์กร (Strive) รวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มี ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ $\bar{X} = 4.50$ และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.50 และสุดท้าย ประสิทธิภาพการ ทำงานรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ $\bar{X} = 4.24$ และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.48

4.2 การวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability)

การตรวจสอบคุณภาพเพื่อหาความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามโดยการใช้สูตรสัมประ สหิทธิแอลฟาของ ครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient, α) ของข้อคำถามต่างๆ ว่ามีความ สอดคล้องกันเพียงใดเพื่อพิจารณาว่าปัจจัยนั้นยังสามารถคงไว้ได้หรือควรตัดออก ซึ่งควรมีค่า มากกว่าหรือเท่ากับ 0.70 ซึ่งถือเป็นระดับความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้

ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ค่าแอลฟา

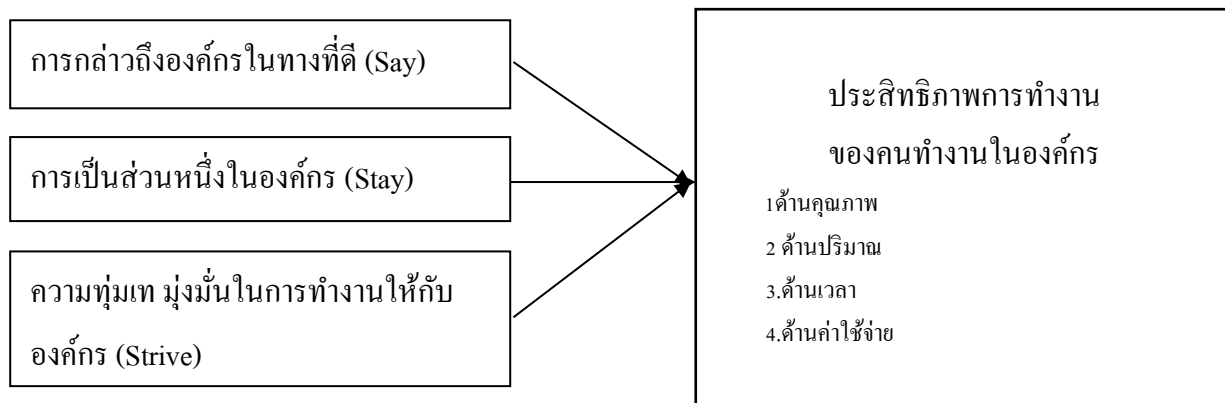
ปัจจัย	N = 30
	Cronbach's Alpha
การกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี (Say)	0.92
การเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร (Stay)	0.75
ความทุ่มเท มุ่งมั่นในการทำงานกับองค์กร (Strive)	0.80
ประสิทธิภาพการทำงาน	0.95

จากตารางแสดงให้เห็นว่าปัจจัยทั้ง 4 ปัจจัยผ่านเกณฑ์ทั้งหมด โดยแบ่งเป็นตัวแปรอิสระ 3 ปัจจัย ได้จากปัจจัยความผูกพัน ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ การกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี (Say) การเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร (Stay) ความทุ่มเท มุ่งมั่นในการทำงานกับองค์กร (Strive) และตัวแปรตาม 1 ปัจจัย คือ ประสิทธิภาพการทำงาน มีค่า Cronbach's Alpha อยู่ที่ระหว่าง 0.75-0.95 ด้วยเกณฑ์การประเมินค่าสัมประสิทธิ์ (Devellis, 1991) ค่าที่มากกว่า 0.65 ถือว่าอยู่ในระดับยอมรับได้ จากการทดสอบปัจจัยนี้ไว้สำหรับการวิเคราะห์ขั้นต่อไป มีค่าแอลฟาที่มากกว่า 0.70 ทั้งหมด 4 ปัจจัย จากการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์ของปัจจัยข้างต้นทำให้เกิดกรอบงานวิจัยที่มีความน่าเชื่อถือจากกลุ่มตัวอย่างตามสมมติฐาน ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)

ตัวแปรตาม (Dependent Variable)

ปัจจัยความผูกพันองค์กร



4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics Analysis)

4.3.1 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation Coefficient)

เพื่อทดสอบหาความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระทั้งหมด 3 ปัจจัย ที่มีต่อตัวแปรตามทั้งหมด 1 ปัจจัย

ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

ปัจจัย	การกล่าวถึงองค์กร ในทางที่ดี (Say)	การเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร (Stay)	ความทุ่มเท มุ่งมั่น ในการทำงาน ให้กับองค์กร (Strive)	ประสิทธิ การทำงาน
การกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี (Say)	1			
การเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร (Stay)	.521**	1		
ความทุ่มเท มุ่งมั่นในการทำงาน ให้กับองค์กร (Strive)	.568**	.434**	1	
ประสิทธิการทำงาน	.476**	.444**	.733**	1

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

จากตารางพบว่าความสัมพันธ์ของ 4 ปัจจัย ได้มีกำหนดค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.05 ต้องมีค่า sig ที่น้อยกว่า 0.05 จึงจะถือว่าปัจจัยนั้นมีความสัมพันธ์กัน พบว่า ค่าความสัมพันธ์ทั้ง 4 ปัจจัย ได้แก่ การกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี (Say) การเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร (Stay) ความทุ่มเท มุ่งมั่นในการทำงานกับองค์กร (Strive) และประสิทธิภาพการทำงาน มี ค่า Sig. (2-tailed) น้อยกว่า 0.05 จึงถือว่าปัจจัยนั้นมีความสัมพันธ์กัน

4.3.2 การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression)

เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระจำนวน 3 ปัจจัย และ ตัวแปรตามจำนวน 1 ปัจจัย กล่าวคือ ปัจจัยความผูกพันที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของคนทำงาน ในองค์กรธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ โดยกำหนด ระดับนัยยะสำคัญที่ 0.05

**ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยความผูกพันที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของ
คนทำงาน ในองค์กรธุรกิจอสังหาริมทรัพย์**

Model				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.747 ^a	.557	.553	.321

a.Predictors: (Constant), Strive, Stay, Say

b.ประสิทธิภาพการทำงาน

จากตารางที่ 4.14 แสดงให้เห็นว่าปัจจัยที่มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ในด้านการกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี (Say) ด้านการเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร (Stay) ด้านความทุ่มเท มุ่งมั่นในการทำงานกับองค์กร (Strive) มีความสัมพันธ์ต่อการส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน โดยตัวแปรอิสระทั้ง 3 ปัจจัยนี้สามารถนำมาพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานได้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ 0.747 (R) และสามารถพยากรณ์ถึงปัจจัยความผูกพันที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของคนทำงาน ในองค์กรธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ได้ร้อยละ 55.3

ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม (Dependent Variable) ประสิทธิภาพการทำงาน

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t.	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.789	.174		4.543	.000		
	การกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี (Say)	.022	.036	.029	.607	.544	.584	1.712
	การเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร (Stay)	.130	.039	.145	3.319	.000	.700	1.428
	ความทุ่มเท มุ่งมั่นในการทำงานให้กับองค์กร (Strive)	.631	.044	.654	14.428	.000	.651	1.535

a.Dependent Variable: ประสิทธิภาพการทำงาน

จากตารางที่ 4.15 ได้กำหนดระดับนัยยะสำคัญที่ 0.05 ผลจากการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่าปัจจัยความผูกพันด้านการกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี (Say) ด้านการเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร (Stay) ด้านความทุ่มเท มุ่งมั่นในการทำงานให้กับองค์กร (Strive) มีค่า Sig เท่ากับ 0.544, 0.000 และ 0.000 ตามลำดับ จะเห็นได้ว่าปัจจัยความผูกพันที่มีค่านัยยะสำคัญหรือค่า Sig ต่ำกว่า 0.05 คือด้านการเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร (Stay) และด้านความทุ่มเท มุ่งมั่นในการทำงานกับองค์กร (Strive) ซึ่งสามารถพยากรณ์ได้ว่า ปัจจัยความผูกพันด้านการเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร (Stay) และด้านความทุ่มเท มุ่งมั่นในการทำงานกับองค์กร (Strive) ส่งผลต่อสมมุติฐานที่ต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของคนทำงาน ในองค์กรธุรกิจอสังหาริมทรัพย์

โดยสามารถเขียนสมการการพยากรณ์ต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของคนทำงาน ในองค์กรธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ ได้ดังนี้

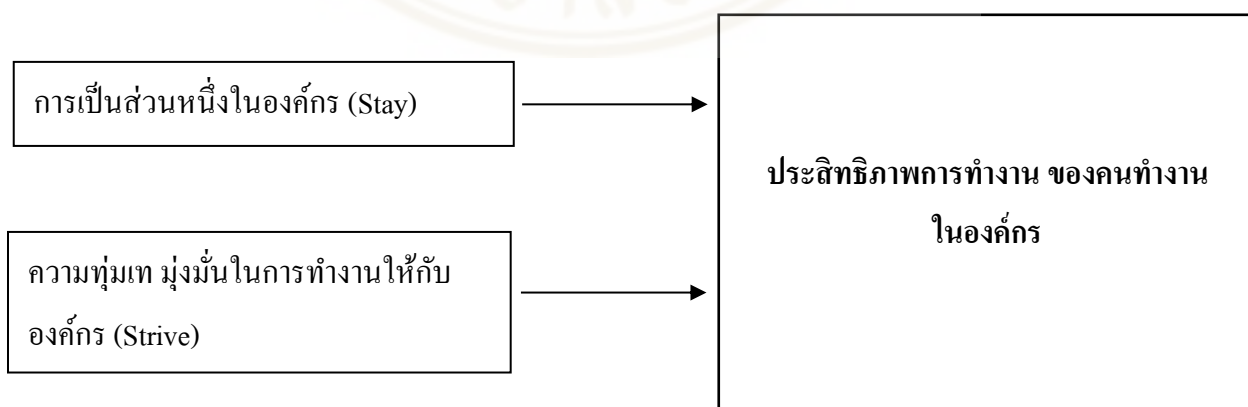
$$Y = 0.789 + 0.130(\text{การเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร (Stay)}) + 0.631(\text{ความทุ่มเท มุ่งมั่นในการทำงานให้กับองค์กร (Strive)})$$

สรุปได้ว่า ปัจจัยความผูกพันด้านการเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร (Stay) และด้านความทุ่มเท มุ่งมั่นในการทำงานให้กับองค์กร (Strive) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของคนทำงาน ในองค์กรธุรกิจอสังหาริมทรัพย์

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)

ตัวแปรตาม (Dependent Variable)

ปัจจัยความผูกพันองค์กร



ภาพที่ 4.1 สรุปผลจากการออกแบบแนวคิดที่ใช้ศึกษาปัจจัยความผูกพันที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของคนทำงานตามแนวคิด เฮวิทท์ เอสโซซซิเอท และ ปีเตอร์สันและโพลวแมน

4.4 การทดสอบสมมติฐาน

เมื่อทำการตรวจสอบเครื่องมือและการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามจำนวน 335 ชุด ปัจจัยความผูกพัน 3 ปัจจัย คือ ด้านการกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี (Say) ด้านการเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร (Stay) และด้านความทุ่มเท มุ่งมั่นในการทำงานให้กับองค์กร (Strive) ที่มีผลต่อตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการทำงาน ของคนทำงาน ในองค์กรธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ ด้วยสถิติเชิงอนุมาน ดังตารางที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปผลการวิเคราะห์ของการทดสอบสมมติฐานในตารางสรุปและโมเดลสุดท้ายของ ปัจจัยความผูกพันที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของคนทำงาน ในองค์กรธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ ได้ดังนี้

ตารางที่ 4.16 ปัจจัยความผูกพันที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของคนทำงาน ในองค์กรธุรกิจอสังหาริมทรัพย์

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
H1: ปัจจัยความผูกพันด้านการกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี (Say) ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของคนทำงาน ในองค์กรธุรกิจอสังหาริมทรัพย์	ไม่ยอมรับ
H2: ปัจจัยความผูกพันด้านความต้องการที่จะอยู่กับองค์กร หรือเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร (Stay) อิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของคนทำงาน ในองค์กรธุรกิจอสังหาริมทรัพย์	ยอมรับ
H3: ปัจจัยความผูกพันด้านความทุ่มเท มุ่งมั่นในการทำงานให้กับองค์กร (Strive) อิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของคนทำงาน ในองค์กรธุรกิจอสังหาริมทรัพย์	ยอมรับ

ตาราง 4.16 สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยความผูกพันองค์กร ด้านการเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร (Stay) และด้านความทุ่มเท มุ่งมั่นในการทำงานให้กับองค์กร (Strive) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของคนทำงานในองค์กรธุรกิจอสังหาริมทรัพย์

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

สารพินิจเรื่อง การศึกษาปัจจัยความผูกพัน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยความผูกพันที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์

ขอบเขตการวิจัยด้านประชากรกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัทธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience Sampling) จำนวน 335 คน

ขอบเขตด้านเนื้อหา เป็นการศึกษาปัจจัยความผูกพันที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ โดยนำแนวคิดที่เกี่ยวกับความผูกพันของ เฮวิทท์ เอสโซซิเอต (Hewitt Associates, 2004) และประสิทธิภาพการทำงานของ ปีเตอร์และ โพลวแมน (Peter and Plowman, 1953) มาวิเคราะห์

ขอบเขตด้านเวลา ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล ในช่วงระหว่าง 1 มิถุนายน ถึง 30 สิงหาคม 2566 โดยนำข้อมูลที่ได้จากการประมวลผลผ่าน โปรแกรมทางสถิติและวิเคราะห์ผลการศึกษา ใช้ระยะเวลาตั้งแต่ 1 กรกฎาคม – 30 สิงหาคม พ.ศ. 2566

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยการศึกษาปัจจัยความผูกพันที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ คนทำงานรุ่นอายุ เจเนอเรชัน วาย ในองค์กรผลิตเนื้อสัตว์ สรุปได้ดังนี้

5.1.1 สรุปข้อมูลลักษณะทั่วไปทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง

พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 258 คน คิดเป็นร้อยละ 77.0 อายุระหว่าง 25–34 ปี จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 51.9 การศึกษาส่วนใหญ่ระดับปริญญาตรี จำนวน 257 คน คิดเป็นร้อยละ 76.7 โดยมีสถานภาพโสด จำนวน 225 คน คิดเป็นร้อยละ 67.2 ระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กร โดยส่วนใหญ่ปฏิบัติงานระหว่าง 1–5 ปี จำนวน 221 คน คิดเป็นร้อยละ 66.0 และมีรายได้ต่อเดือนมากที่สุดอยู่ระหว่าง 30,001-40,000 บาท จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 24.5

5.1.2 สรุปข้อมูลปัจจัยด้านความผูกพัน

จากกลุ่มตัวอย่างพบว่า ปัจจัยความผูกพัน 3 ด้าน ได้แก่

การกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี (Say) เมื่อพิจารณาในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.33 โดยเมื่อพิจารณารายละเอียดของปัจจัยด้านความผูกพันที่กล่าวถึงองค์กรในทางที่ดีมีรายละเอียด เห็นด้วยอย่างยิ่ง คือ ท่านภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรนี้และเต็มใจที่จะบอกกับคนอื่นว่าได้ทำงานในองค์กรแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.46 รองลงมาคือ เมื่อได้พูดคุยกับคนอื่นท่านได้พูดถึงองค์กรในทางที่ดี ค่าเฉลี่ย 4.44 และท่านจะบอกกล่าวและอธิบายแก้ไขหากมีคนพูดถึงองค์กรในทางที่ไม่เหมาะสม ท่านจะปกป้ององค์กรของท่านหรือไม่ มีค่าเฉลี่ย 4.37

ด้านการเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร (Stay) เมื่อพิจารณาในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.95 โดยเมื่อพิจารณารายละเอียดของปัจจัยด้านความผูกพันที่กล่าวถึงการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีรายละเอียดดังนี้ เห็นด้วยอย่างยิ่งที่ได้เข้าร่วมงานในองค์กรนี้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ 4.47 รองลงมา การรู้สึกเป็นเจ้าของหรือเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.21 ลำดับถัดไปคือ การมีโอกาสได้ศึกษาต่อและจบการศึกษาแล้วจะยังคงทำงานในองค์กรแห่งนี้หรือว่าลาออกมีค่าเฉลี่ย 3.67 ละเมื่อมีโอกาสเปลี่ยนงานใหม่ หรือได้รับการชวน/ติดต่อไปทำงานที่ใหม่ และได้รับโอกาสและเงินเดือนที่สูงกว่าพร้อมที่จะไปหรือไม่ มีค่าเฉลี่ย 3.44

ด้านความทุ่มเท มุ่งมั่นในการทำงานกับองค์กร (Strive) เมื่อพิจารณาในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.50 โดยเมื่อพิจารณารายละเอียดของการกล่าวถึงองค์กรในด้านความทุ่มเท มุ่งมั่นในการทำงานกับองค์กรมีรายละเอียดดังนี้ เห็นด้วยอย่างยิ่ง คือการใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญในการทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กรเสมอหรือไม่ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ 4.60 รองลงมาคือ การสร้างผลงานที่ต้องพยายามอย่างมากและเวลาในการสร้างผลงานจนบรรลุผลสำเร็จ มีค่าเฉลี่ย 4.53และมักหาแนวทางพัฒนาปรับปรุงตนเอง เพื่อสร้างความก้าวหน้าให้กับองค์กรของท่านหรือไม่ มีค่าเฉลี่ย คือ 4.46 และ พร้อมที่จะให้การสนับสนุนองค์กรทุกกิจกรรมตลอดเวลาแม้ทำให้งานเพิ่มมากขึ้นหรือไม่ มีค่าเฉลี่ย 4.43

5.1.3 สรุปข้อมูลประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

จากกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงานเมื่อพิจารณาในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.24 โดยเมื่อพิจารณารายละเอียดของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งนำมาจัดอันดับประสิทธิภาพการทำงานไว้ 3 อันดับ มีรายละเอียดดังนี้ คือ ท่านใช้แรงกาย แรงใจ และแรงงานในการทำงานเพื่อเกิดประโยชน์สูงสุด มีค่าเฉลี่ย 4.44 และ ลำดับถัดไปคือ ท่านระมัดระวังการใช้ทรัพยากรขององค์กรให้เกิดความสูญเสียน้อยที่สุด มี

ค่าเฉลี่ย 4.40 และข้อสุดท้ายคือ งานของท่านก่อให้เกิดผลประโยชน์และคุ้มค่าต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.39)

5.2 อภิปรายผล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics Analysis)

5.2.1 การวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability)

พบว่า ปัจจัยที่ผ่านเกณฑ์มีทั้งหมด 4 ปัจจัย มีค่า Cronbach's Alpha ที่มากกว่า 0.07 อยู่ ที่ระหว่าง 0.75-0.95 ทั้ง 4 ปัจจัย แบ่งเป็นตัวแปรอิสระจากปัจจัยความผูกพัน 3 ด้าน ได้แก่ การพูดถึงองค์กรในทางที่ดี (Say) การเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร (Stay) ความทุ่มเท มุ่งมั่นในการทำงานกับองค์กร (Strive) และตัวแปรตาม 1 ปัจจัย ได้แก่ ประสิทธิภาพการทำงาน จากการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์ (Devellis, 1991) ของปัจจัยข้างต้น ทำให้เกิดกรอบงานวิจัยที่มีความน่าเชื่อถือ จากกลุ่มตัวอย่างตามสมมติฐาน ซึ่งผู้วิจัยได้นำตัวแปรที่มีความน่าเชื่อถือมาทดสอบสมมติฐาน

5.2.2 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation Coefficient)

จากการวิเคราะห์ตัวแปรทั้ง 4 ปัจจัย โดยมีตัวแปรอิสระทั้งหมด 3 ปัจจัยคือ การพูดถึงองค์กรในทางที่ดี (Say) การเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร (Stay) ความทุ่มเท มุ่งมั่นในการทำงานกับองค์กร (Strive) และตัวแปรตามอีก 1 ปัจจัย คือ ประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งค่าความสัมพันธ์ทั้ง 4 ตัวแปร มีค่า Sig. (2-tailed) น้อยกว่า 0.05 แสดงว่าปัจจัยนั้นมีความสัมพันธ์กัน

ความผูกพันที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานการทำงานของพนักงานในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ พบว่า ปัจจัยทั้งหมดมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยยะ ซึ่ง Hewitt Associate ให้มุมมองความผูกพันของพนักงานแสดงออกโดยพฤติกรรมที่สะท้อนผลลัพธ์อย่างแม่นยำกว่าความรู้สึกรหรือความนึกคิด ผลลัพธ์ 3 ตัวของการมีส่วนร่วมซึ่งขึ้นอยู่กับความสำเร็จของตัวขับเคลื่อนจากตัวแปรอิสระทั้งหมด 3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน สอดคล้องกับงานของ ปรานอม กิตติคุชฎิธรรม (2538: 23) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรคือ ความรู้สึกของพนักงานที่ทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายด้วยความเต็มใจในการปฏิบัติงาน นั่นคือ เมื่อมีการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร การมีส่วนร่วม การเป็นสมาชิกขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรจะแสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร การมีส่วนร่วมจึงขึ้นอยู่กับความสำเร็จของตัวขับเคลื่อนคือ:

1. Say พูด – จะพูดสิ่งดีๆ ถึงองค์กร เพื่อนร่วมงาน และลูกค้า
2. Stay อยู่ – มีความรู้สึกเป็นเจ้าของและไม่ทิ้งองค์กรไปง่ายๆ
3. Strive – มีแรงจูงใจที่จะพยายามทำงานให้ประสบความสำเร็จ

5.2.3 การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression)

จากการวิเคราะห์อิทธิพลของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระจำนวน 3 ปัจจัย และตัวแปรตามจำนวน 1 ปัจจัย พบว่า ปัจจัยที่มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ในด้านการพูดถึงองค์กรในทางที่ดี (Say) ด้านการเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร (Stay) ด้านความทุ่มเท มุ่งมั่นในการทำงานกับองค์กร (Strive) สัมพันธภาพจะมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานการทำงานของพนักงานในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ และสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานได้ ซึ่ง 3 ปัจจัยนี้นำมาพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ 0.747 (R) ได้ร้อยละ 55.7

จากผลการสำรวจข้อมูล 2 ปัจจัยความผูกพันที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานการทำงานของพนักงานในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก นั่นคือ ปัจจัยความผูกพันองค์กร ด้านการเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร (Stay) และด้านความทุ่มเท มุ่งมั่นให้กับองค์กร (Strive) ต่ออิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ March and Simon (1958, อ้างถึงใน ปาริชาติ พงษ์ชัยศรี, 2552) กล่าวว่า บุคคลมักยึดติดกับองค์กรต้องการความแน่นอนจากองค์กรเกี่ยวกับรางวัลหรือผลลัพธ์ ซึ่งเป็นการมองความผูกพันในเชิงแลกเปลี่ยน สอดคล้องกับงานของ Kanter (1968 cited in Steers and Porter, 1983) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความเต็มใจของบุคคลที่ยินดีจะทำร่างกายและความจงรักภักดีให้แก่ระบบสังคมที่เขาเป็นสมาชิกอยู่ และงานวิจัยของ Open (1993:127, 577-579 อ้างถึงใน พรคนก จันทรศาลทูล, 2549:19) ได้แบ่งประเภทความผูกพันไว้ 3 ประเภท ดังนี้

1. ความผูกพันแบบปกติ เป็นความรู้สึกว่าได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและเพื่อรักษาความเป็นตนในองค์กร โดยความผูกพันนี้จะผูกมัดความรู้สึกที่รับรู้ได้ถึงบรรทัดฐานขององค์กร
2. ความผูกพันแบบต่อเนื่อง (Continuance Commitment) เป็นความสมดุลด้านการรับรู้เรื่องผลตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่พนักงานจะได้รับ และพนักงานทุกคนต้องรู้เมื่อออกจากองค์กรไปแล้ว
3. ความผูกพันทางจิตใจ (Affective Commitment) เป็นความผูกพันในด้านอารมณ์ที่พนักงานที่มีต่อองค์กร รวมทั้ง ประสบการณ์ที่ได้เรียนรู้ในองค์กรทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรและรู้สึกว่าพอใจในบทบาทการทำงาน

สอดคล้องกับงานวิจัยของ **Mathis และ Jackson (2002:23)** และงานวิจัยของ **Spector (1996:236)** พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจมีอิทธิพลต่อกัน และทัศนคติต่องานที่ทำจะมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานอย่างมากเช่นกัน

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 การศึกษาปัจจัยความผูกพัน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานการทำงานของพนักงานในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ ตามแนวคิดของเฮวิทท์ เอสโซซิเอท ที่นำ 3 ปัจจัยเป็นตัววัดความผูกพันของคนทำงานคือ Say, Stay และ Strive ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานควรให้การส่งเสริมสนับสนุนให้การทำงานสำเร็จลุล่วงด้วยดีเพื่ออย่างยั่งยืนขององค์กร

5.3.2 กลุ่มตัวอย่างคนทำงานในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ ซึ่งควรเก็บข้อมูลเพิ่มเติมในส่วนของข้อมูล ความลึกของแผนกหรือฝ่ายที่ทำงาน กลุ่มตัวอย่าง เพื่อสามารถได้ข้อมูลเชิงลึกเพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างในการทำงานของคนทำงานในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ทุกฝ่าย มีปัจจัยของความผูกพันที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกันในแต่ละธุรกิจ

5.3.3 ควรมีการศึกษาความต้องการหรือความคาดหวังของคนทำงานในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ ในด้านที่เกี่ยวข้องที่เพื่อเป็นแนวทางให้แก่องค์กรในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ ที่สนใจ

5.4 ข้อจำกัดในการวิจัย

5.4.1 การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยควรเพิ่มปัจจัยที่เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน เช่น ทฤษฎี Side-Bet ของ Becker ที่พูดถึงว่า เมื่อคนทำงานรู้สึกผูกพันกับองค์กร ความผูกพันถือเป็นสิ่งที่ได้ลงทุน ความผูกพันมีมากระยะเวลาอยู่ในองค์กรก็จะมากขึ้น โอกาสในการตัดสินใจออกจากองค์กรยิ่งยากลำบาก การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรในช่วงระยะเวลาหนึ่ง จะก่อให้เกิดการลงทุนซึ่ง Becker เรียกการลงทุนนั้นว่า “Side bet” คือ การลงทุนในรูปของเวลา แรงกายแรงใจ กำลังสติปัญญา ตลอดจนการยอมเสียโอกาสบางอย่าง

5.4.2 การเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นคนทำงานในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ ควรเพิ่มพื้นที่อย่างทั่วถึง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมหลากหลายรวมทั้งความคิดเห็นแต่ละมุมมองของคนทำงาน และขนาดขององค์กร ในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ ที่อยู่อีกหลายพื้นที่

5.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต

5.5.1 งานวิจัยนี้ ควรเพิ่มการจัดเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกและการจัดสนทนากลุ่มแบบเจาะจง โดยแบ่งกลุ่มคนทำงานแต่ละระดับ เพื่อนำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นที่ได้จากการพูดคุยสนทนาถึงปัจจัยความผูกพันที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของคนทำงานในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ มีประเด็นที่น่าสนใจเพิ่มเติมบ้าง

5.5.2 งานวิจัยนี้เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยความผูกพันที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของคนทำงานในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ ควรจะศึกษาปัจจัยความผูกพันที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของคนทำงานในธุรกิจอื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบมุมมองการทำงานของตนเองและความคาดหวังของคนทำงานที่ต่างธุรกิจกันออกไป เช่น การทำงานคนทำงานในธุรกิจด้านการเงิน การธนาคาร ยังเป็นข้อมูลนำไปประยุกต์ใช้เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีคนทำงานในต่างธุรกิจในแต่ละองค์กรอีกด้วย

บรรณานุกรม

- กัญญารัตน์ พัฒนประสิทธิ์ชัย ฉิชาพร ฤทธิบุรณ์ และสุธนา บุญเหลือ. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของกลุ่ม Generation Y ที่เป็นเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยของรัฐ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. 12(2) 143-155. เข้าถึงจาก <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/neuarj/article/view/255761>
- เจนพจน์ ข่ายมาน. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย ในอุตสาหกรรมการผลิตในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร. เข้าถึงจาก <https://archive.cm.mahidol.ac.th/handle/123456789/3204>
- ณัชชา น้อยฤกษ์ และ แก้วตา ผู้พัฒนาพงศ์. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานเจนเอเรชั่นวายในองค์กรเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร. เข้าถึงจาก http://www.ba-abstract.ru.ac.th/AbstractPdf/2561-2-1_1564637547.pdf
- ณัฐพล ตรีบุษยะรัตน์ และ ประวีณา คาไซ. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย ในธุรกิจร้านอาหารระดับหรู ในกรุงเทพมหานคร. วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี, 15(2). 191-205. เข้าถึงจาก <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/journaldtc/article/download/249344/168091/899405>
- ณัฐพจน์ นิตะพัฒน์. (2555). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานคร 2 ดินแดง : ศึกษาเฉพาะกรณี กองจัดกรรมสิทธิ์. ภาคนิพนธ์หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกริก.
- นภัตสร พรหมเขียว. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค
- นฤมล จิตรเอื้อ. (2561). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเอเรชั่นวาย บริษัทเอกชนในธุรกิจบริการแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (สทมส.) 24 (ฉบับพิเศษ) . 53-63. เข้าถึงจาก https://research.kpru.ac.th/Journal_HSS/journal/7722020-02-12.pdf

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ปรานอม กิตติคุณภูมิธรรม (2538). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของลูกจ้างต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีอุตสาหกรรมสิ่งทอ ประเภทการทอผ้าด้วยเส้นใยฝ้ายและเส้นใยประดิษฐ์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- ปาริชาติ พงษ์ชัยศรี. (2552) ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมสรรพากร ภาค 5 . สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์/กรุงเทพฯ. DOI : <https://doi.nrct.go.th/ListDoi/listDetail?>
- มัทนา ควะชาติ. (2562). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ กลุ่มเจเนอเรชันวายในเขตกรุงเทพมหานคร. เข้าถึงจาก <https://archive.cm.mahidol.ac.th/bitstream/123456789/3779/1/TP%20BM.065%202562.pdf>
- วีรยา แดงอ่อน. (2565). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่น Y ในย่านอารีย์ กรุงเทพมหานคร ในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home). เข้าถึงจาก <https://archive.cm.mahidol.ac.th/bitstream/123456789/4820/1/TP%20HOM.025%202565.pdf>
- วิกิพจนานุกรม. (2565). อิทธิพล. เข้าถึงจาก <https://th.wiktionary.org/wiki/อิทธิพล>
- สิรินันท์ ทิพย์เจริญ และคณะ. (2564). อิทธิพลของความผูกพันที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชันวายในกรุงเทพและปริมณฑล. Journal of Management Science Nakhon Pathom Rajabhat University Vol.8(2). เข้าถึงจาก <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/%20JMSNPRU/issue/view/17070>
- สถาบันวิจัยประชากรและสังคม. (2565). รายงานการสำรวจคุณภาพชีวิต ความสุข ความผูกพันองค์กรของคนทำงาน (ในองค์กร). นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล. สังกัดกระทรวงมหาดไทยจังหวัดกระบี่. เข้าถึงจาก https://kb.psu.ac.th/psukb/bitstream/2016/17563/4/ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค%20สังกัดกระทรวงมหาดไทย%20จิง_compressed.pdf

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สิริวดี ชูเชิด. (2556). การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน. สืบค้นเมื่อวันที่ 25 มีนาคม 2562, จาก <http://www.thailandindustry.com/onlinemag/view2.php?id=771>
- Becker, H.S. (1960). Notes on the Concept of Commitment. *The American Journal of Sociology*. LXVI (1), 32-40.
- Byars, L. L and Rue, L.W. (1997). *Human Resource Management*. 5 the. New York: McGraw-Hill Companies
- Steers, R.M. and L.W. Porter. (1983). *Motivation and Work Behavior*. 3rded. New York. McGraw-Hill.
- Steers, Richard M. (2004). *Organizational behavior*. (5 th ed.). New York :HarperCollins Publishers.
- Spector, P.E. (1996). *Industrial and Organization Psychology*. New York: John Wiley & Son.



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

ผลการวิเคราะห์

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลของปัจจัยความผูกพัน 3 ด้าน ได้แก่ การกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี (Say) การเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร (Stay) ความทุ่มเท มุ่งมั่นในการทำงานกับองค์กร (Strive) และ ประสิทธิภาพการทำงาน โดยนำเสนอข้อมูลเป็นค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตารางที่ 4.8-4.11 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยผูกพันองค์กร ด้านการกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี (Say)

ความผูกพัน	\bar{X}	S.D.	ผลวิเคราะห์
ด้านการกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี (Say)			
1. ท่านได้พูดถึงองค์กรในทางที่ดีเมื่อสนทนากับผู้อื่นหรือไม่	4.44	0.71	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
2. ท่านจะแนะนำญาติ หรือเพื่อน หรือคนที่ท่านรู้จักให้มาทำงานที่องค์กรของท่านหรือไม่	4.05	0.84	เห็นด้วย
3. ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรนี้ และยินดีที่จะบอกกับผู้อื่นว่า ท่านทำงานในองค์กรนี้หรือไม่	4.46	0.69	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4. ท่านจะชี้แจงและอธิบายแก้ไขหากมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางที่ไม่เหมาะสม ท่านจะปกป้ององค์กรของท่านหรือไม่	4.37	0.73	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ภาพรวม	4.33	0.65	เห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากตารางที่ 4.8 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความผูกพันด้านการกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี (Say) โดยพิจารณาภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ($\bar{X}=4.33$) และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.65 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกพบว่า ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรนี้และยินดีที่จะบอกกับผู้อื่นว่า ท่าน

ทำงานในองค์กรนี้หรือไม่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ($\bar{X}=4.46$) และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.69 ลำดับถัดไปคือ ท่านได้พูดถึงองค์กรในทางที่ดีเมื่อสนทนากับผู้อื่นหรือไม่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ($\bar{X}=4.44$) และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.71 และข้อสุดท้ายที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านจะชี้แจงและอธิบายแก้ไขหากมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางที่ไม่เหมาะสม ท่านจะปกป้ององค์กรของท่านหรือไม่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ($\bar{X}=4.37$) และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.73

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยผูกพันองค์กร ด้านการเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร (Stay)

ความผูกพัน	\bar{X}	S.D.	ผลวิเคราะห์
ด้านการเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร (Stay)			
1.ท่านรู้สึกเป็นเจ้าของหรือเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรหรือไม่	4.21	0.75	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
2.ท่านคิดว่าท่านตัดสินใจถูกต้องแล้วที่ได้เข้ามาร่วมงานในองค์กรนี้หรือไม่	4.47	0.67	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
3.หากท่านมีโอกาสเปลี่ยนงานใหม่ หรือได้รับการชวน/ติดต่อไปทำงานที่ใหม่ และได้รับการโอกาสและเงินเดือนที่สูงกว่า ท่านพร้อมที่จะไปหรือไม่	3.44	1.08	เห็นด้วย
4.หากท่านมีโอกาสได้ศึกษาต่อ และเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้ว ท่านจะทำงานต่อในองค์กรแห่งนี้หรือว่า ลาออก	3.67	1.06	เห็นด้วย
ภาพรวม	3.95	0.54	เห็นด้วย

จากตารางที่ 4.9 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความผูกพันด้านการเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร (Stay) โดยพิจารณาภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{X}=3.95$) และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.54 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก

พบว่า ท่านคิดว่าท่านตัดสินใจถูกต้องแล้วที่ได้เข้าร่วมงานในองค์กรนี้หรือไม่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ($\bar{X}=4.47$) และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.67 ลำดับถัดไปก็คือ ท่านรู้สึกเป็นเจ้าของหรือเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรหรือไม่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ($\bar{X}=4.21$) และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.75 และข้อสุดท้ายที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หากท่านมีโอกาสได้ศึกษาต่อ และเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้ว ท่านจะทำงานต่อในองค์กรแห่งนี้หรือว่า ลาออก มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{X}=3.67$) และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.06

ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยผูกพันองค์กร ด้านความทุ่มเท มุ่งมั่นในการทำงานกับองค์กร (Strive)

ความผูกพัน	\bar{X}	S.D.	ผลวิเคราะห์
ด้านความทุ่มเท มุ่งมั่นในการทำงานกับองค์กร (Strive)			
1.ท่านใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กรเสมอหรือไม่	4.60	0.53	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
2.ท่านมักหาแนวทางพัฒนาปรับปรุงตนเอง เพื่อสร้างความก้าวหน้าให้กับองค์กรของท่านหรือไม่	4.46	0.58	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
3.ท่านพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือองค์กรในทุกด้านเสมอแม้ว่าฉันจะมีภาระงานที่มากกว่าเดิมหรือไม่	4.43	0.62	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4.ท่านให้ความสำคัญกับผลงาน แม้จะต้องใช้ความพยายามอย่างมากและเวลานานกว่าจะประสบความสำเร็จ	4.53	0.59	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ภาพรวม	4.50	0.50	เห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากตารางที่ 4.10 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความผูกพันด้านความทุ่มเท มุ่งมั่นในการทำงานกับองค์กร (Strive) โดยพิจารณาภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ($\bar{X}=4.50$) และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.50 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกพบว่า ท่านใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อความสำเร็จ

ขององค์กรเสมอหรือไม่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ($\bar{X}=4.60$) และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.53 ลำดับถัดไปคือ ท่านให้ความสำคัญกับผลงาน แม้จะต้องใช้ความพยายามอย่างมาก และเวลานานกว่าจะประสบผลสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ($\bar{X}=4.53$) และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.59 และข้อสุดท้ายที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านมักหาแนวทางพัฒนาปรับปรุงตนเอง เพื่อสร้างความก้าวหน้าให้กับองค์กรของท่านหรือไม่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ($\bar{X}=4.43$) และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.62

ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน

ประสิทธิภาพการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ผลวิเคราะห์
ประสิทธิภาพการทำงาน			
1.ผลงานของท่านได้รับการยอมรับและความพึงพอใจจากหัวหน้าและผู้ร่วมงาน	3.85	0.73	เห็นด้วย
2.งานของท่านทำได้ถูกต้องตรงตามมาตรฐาน และตรวจสอบได้	4.21	0.63	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
3.งานของท่านก่อให้เกิดผลประโยชน์และคุ้มค่าต่อองค์กร	4.39	0.55	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4.ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างรวดเร็ว	4.28	0.68	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
5.ท่านได้รับการพัฒนาเพิ่มพูนทักษะ และสามารถทำงานที่ทดแทนกันได้	4.15	0.72	เห็นด้วย
6.ปริมาณงานที่ปฏิบัติสามารถทำได้ตามมาตรฐานที่องค์กรคาดหวังไว้	4.12	0.69	เห็นด้วย
7.งานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานท่านทำได้เหมาะสม	4.23	0.65	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
8.ปริมาณงานที่รับผิดชอบท่านสามารถทำได้จริง	4.16	0.74	เห็นด้วย
9.งานที่อยู่ในความรับผิดชอบท่านสามารถทำผลงานครบตามจำนวนที่ตั้งไว้	4.15	0.77	เห็นด้วย
10.กรณีเร่งด่วนท่านสามารถบริหารจัดการงานที่รับผิดชอบได้ทัน	4.30	0.62	เห็นด้วยอย่างยิ่ง

11. ท่าน ได้มีการวางแผนการทำงานล่วงหน้าก่อนเสมอ	4.33	0.72	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
12. ท่านสามารถบริหารเวลาการทำงานได้ด้วยตนเอง	4.24	0.79	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
13. ท่านสามารถปฏิบัติได้ทันตามกำหนดหรือเสร็จทันเวลาเสมอ	4.20	0.71	เห็นด้วย
14. ท่านคิดกรอบหรือขั้นตอนการทำงานของท่านไว้เสมอ	4.30	0.65	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
15. ท่านมีเทคนิคหรือวิธีการทำให้การปฏิบัติงานของท่านสะดวก รวดเร็ว	4.30	0.60	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
16. ท่านใช้ทรัพยากรด้านวัสดุหรือวัตถุดิบขององค์กรอย่างประหยัด	4.30	0.65	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
17. ท่านคิดค้นวิธีการหรือแนวทางการทำงานเพื่อช่วยลดค่าใช้จ่ายขององค์กรเสมอ	4.17	0.78	เห็นด้วย
18. ท่านใช้ร่างกาย แรงใจ และแรงงานในการทำงานเพื่อเกิดประโยชน์สูงสุด	4.44	0.61	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
19. ท่านใช้เทคโนโลยีช่วยในการทำงานได้อย่างคุ้มค่า	4.28	0.68	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
20. ท่านระมัดระวังการใช้ทรัพยากรขององค์กรให้เกิดความสูญเสียน้อยที่สุด	4.40	0.58	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ภาพรวม	4.24	0.48	เห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากตารางที่ 4.10 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน โดยพิจารณาภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.24$) และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.48 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกพบว่า ท่านใช้ร่างกาย แรงใจ และแรงงานในการทำงานเพื่อเกิดประโยชน์สูงสุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ($\bar{X} = 4.44$) และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.58 ลำดับถัดไปคือ ท่านระมัดระวังการใช้ทรัพยากรขององค์กรให้เกิดความสูญเสียน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ($\bar{X} = 4.40$)

และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.58 และข้อสุดท้ายที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ งานของท่านก่อให้เกิดประโยชน์และคุ้มค่าต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X}=4.39$) และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.55





ภาคผนวก ข

การรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนชุดกลาง

	COE No. MU-CIRB 2023/105.2206
Mahidol University Central Institutional Review Board	
<i>Certificate of Exemption</i>	
Title of Project: A study of the Engagement Factors that Affect the Influence of Employee's Work Efficiency in the Real Estate Business	
Protocol Number: MU-CIRB 2023/161.1605	
Principal Investigator: Miss Jutaporn Juprajob	
Affiliation: College of Management, Mahidol University	
Co- Investigators: Asst. Prof. Dr. Suparak Suriyankietkaew	
The criteria of Exemption: Research involving the use of survey procedures:	
<ul style="list-style-type: none"> - Recorded information CANNOT readily identify the subject (directly or indirectly/linked) OR - Any disclosure of responses outside of the research would NOT place subject at risk (criminal, civil liability, financial, employability, educational advancement, reputation) 	
<p>MU-CIRB is in full compliance with International Guidelines for Human Research Protection such as Declaration of Helsinki, The Belmont Report, CIOMS Guidelines and the International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice (ICH-GCP)</p>	
Date of Determination: 22 June 2023	
Signature of Chairperson:	
	(Associate Professor Dr. Penchan Pradubmook Sherer)
	MU-CIRB Chair
<hr/> <p>MU-CIRB Address: Office of the President, Mahidol University, 4th Floor, Room Number 411 999 Phuttamonthon 4 Road, Salaya, Nakhonpathom 73170, Thailand Tel: 66 (0) 2849 6224, 6225 Fax: 66 (0) 2849 6224 E-mail: mucirb@gmail.com Website: http://www.sp.mahidol.ac.th</p>	
Page 1 of 1	

ภาคผนวก ค

สำเนาใบรับรองการผ่านการอบรม CITI Program



Completion Date 18-Apr-2023
Expiration Date 18-Apr-2027
Record ID 55468978

This is to certify that:

Jutaporn Juprajob


Has completed the following CITI Program course:

Human Subjects Research
(Curriculum Group)
Student Social, Behavioral & Humanity Research
(Course Learner Group)
1 - Basic Stage
(Stage)

Under requirements set by:

Mahidol University

Not valid for renewal of certification through CME.



Collaborative Institutional Training Initiative
101 NE 3rd Avenue, Suite 320
Fort Lauderdale, FL 33301 US
www.dtiprogram.org

Verify at www.citiprogram.org/verify/?wb087833e-1fe7-4a08-8d37-8b91823c6ed0-55468978