

แรงจูงใจในการทำการงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแผนกบริหารจัดการ
อสังหาริมทรัพย์บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร

The motivations for work that affect employees' commitment to the organization of
the management department of a private real estate company in Bangkok.

กฤษฎี ปทะวานิช¹
ทำวิจัยเมื่อ พ.ศ. 2566

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานแผนกบริหารจัดการอสังหาริมทรัพย์บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร 2) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแผนกบริหารจัดการอสังหาริมทรัพย์บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร 3) เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแผนกบริหารจัดการอสังหาริมทรัพย์บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร 4) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำการงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแผนกบริหารจัดการอสังหาริมทรัพย์บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานแผนกบริหารจัดการอสังหาริมทรัพย์บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 213 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน Independent Sample t-test สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลที่มี 2 กลุ่ม และ One-way ANOVA สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแผนกบริหารจัดการอสังหาริมทรัพย์บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานครที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกันไป มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ด้านในแต่ละ พบว่า ด้านความเชื่อและยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร เพศชายและหญิงมีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงานให้องค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป แตกต่างกันไป ที่นัยสำคัญที่ระดับ 0.05 2) แรงจูงใจในการทำการงานของพนักงานแผนกบริหารจัดการอสังหาริมทรัพย์บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ย 3.77 จัดได้ว่าแรงจูงใจในการทำการงานทุกด้านอยู่ในระดับมาก 3) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแผนกบริหารจัดการอสังหาริมทรัพย์บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

¹ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (เพื่อความเป็นเลิศ) สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Student in Master of Business Administration for Excellence in General Management, Ramkhamhaeng University

² รองศาสตราจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (เพื่อความเป็นเลิศ) สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Associate Professor in Master of Business Administration for Excellence in General Management, Ramkhamhaeng University

ในกรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ย 3.81 จัดได้ว่าความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าความผูกพันต่อองค์กรแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ 4) แรงจูงใจในการทำการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแผนกบริหารจัดการอสังหาริมทรัพย์บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร พบว่า แรงจูงใจในการทำการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านนโยบายบริษัทและการบริหาร ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ด้านความเป็นอยู่ต่อการทำงาน ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแผนกบริหารจัดการอสังหาริมทรัพย์บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ส่วนที่เหลือด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน การควบคุมดูแลของหัวหน้างาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแผนกบริหารจัดการอสังหาริมทรัพย์บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน และด้านความรับผิดชอบส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมากที่สุด

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการทำการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร, แผนกบริหารจัดการอสังหาริมทรัพย์บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร

ABSTRACT

This research utilizes a quantitative research approach with the following objectives: 1) To investigate the work motivations of employees in the management department of a private real estate company in Bangkok. 2) To examine the organizational commitment of employees in the management department of a private real estate company in Bangkok. 3) To compare the organizational commitment of employees in the management department of a private real estate company in Bangkok. 4) To explore the work motivations that impact the organizational commitment of employees in the management department of a private real estate company in Bangkok.

The sample group consists of 213 employees from the management department of a private real estate company in Bangkok. Statistical analyses include frequency distribution, percentages, means, standard deviations, independent sample t-tests for factors with two groups, one-way ANOVA for factors with more than two groups, and multiple regression analysis. The results reveal that: 1) Personal factors such as gender, age, education level, job tenure, position, and average monthly income show significant differences in organizational commitment. However, belief in and acceptance of organizational values and goals, as well as the willingness to fully utilize one's abilities for the organization, do not differ significantly

between male and female employees. 2) The work motivations of employees in the management department of a private real estate company in Bangkok have a mean score of 3.77, indicating a high level of motivation. 3) The organizational commitment of employees in the management department of a private real estate company in Bangkok has a mean score of 3.81, indicating a high level of commitment. Each aspect of organizational commitment is also rated at a high level. 4) Work motivations such as job stability, recognition, company policies and management, compensation and benefits, job security, career advancement, and job responsibilities significantly affect the organizational commitment of employees in the management department of a private real estate company in Bangkok. However, factors such as interpersonal relationships within the organization, working environment, supervisor support, work success, job characteristics, and promotion opportunities do not significantly impact their organizational commitment.

Keywords: Motivation in the workplace, Organizational commitment, The management department of a private real estate company in Bangkok.

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

ปัจจุบันภาคเศรษฐกิจมีการขยายตัวอย่างรวดเร็ว ตลอดจนสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ส่งผลให้องค์กรธุรกิจเกิดการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงในหลายๆด้าน อย่างรวดเร็วตามไปด้วย มีผลให้เกิดการแข่งขันทางด้านธุรกิจทั้งภาคเอกชน และองค์กรต่างๆมีการปรับปรุงและสร้างกลยุทธ์องค์การวางแผนงานระบบทั้งทรัพยากรมนุษย์และเครื่องจักรเพื่อหากกลยุทธ์ใหม่ ๆ ที่จะเพิ่มผลประโยชน์ให้แก่องค์กรมากขึ้น ปัญหาการลาออกของพนักงานในสายงานบริหารจัดการอาคาร พบได้บ่อยซึ่งจะพบเห็นได้ตามประกาศรับสมัครพนักงานประจำอาคาร เจ้าหน้าที่นิติบุคคลอาคารต่างๆ ทั้งตามป้ายประกาศและตามเว็บไซต์หางานต่างๆ ซึ่งการลาออกของคนส่วนใหญ่ในสายงานนี้ ลาออกด้วยเหตุผลหลายประการไม่ว่าจะเป็นการลาออกเพื่อไปเติบโตในหน้าที่การงานในบริษัทคู่แข่ง หรือออกไปหาประสบการณ์ สภาพแวดล้อมการทำงานใหม่ๆ เนื่องจากเบื่อหน่ายกับวัฒนธรรมองค์กร

เดิม ๆ หรือแม้กระทั่งออกไปเนื่องจากบริษัทคู่แข่งให้ผลตอบแทนที่มากกว่าบริษัทเดิม ทำให้บริษัทต้องคอยหาคนมาทดแทน ซึ่งทางพนักงานบุคคลกรไม่ได้มีความผูกพันและแรงจูงใจในการเลือกที่จะอยู่ทำงานในองค์กร

ผู้วิจัยต้องการศึกษาค้นคว้าแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานภายในแผนกบริหารการจัดการอาคารของบริษัทองค์กรต่างๆ เพื่อให้ทราบถึงความต้องการของพนักงานและความผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริง เพื่อให้ผู้ประกอบการที่เกี่ยวข้องและแผนกทรัพยากรบุคคลทราบถึงปัญหา และแนวทางในการลดปัญหาการลาออกของพนักงานที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถพัฒนาวางแผนกลยุทธ์ที่มี

ประสิทธิภาพแก่พนักงานภายใต้ต้องการของตนให้มีความรักความผูกพันต่อองค์กรและมีแรงผลักดันในการทำงานอย่างยั่งยืน

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานแผนกบริหารจัดการอสังหาริมทรัพย์บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร

2.2 ศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง

2.3 ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแผนกบริหารจัดการอสังหาริมทรัพย์บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร

2.4 เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแผนกบริหารจัดการอสังหาริมทรัพย์บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร

3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

3.1 ผลการวิจัยใช้เป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานเพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ ซึ่งจะส่งผลทำให้มีการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานยิ่งขึ้น

3.2 ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้ในการจัดทำแผน การพัฒนาทักษะแก่ผู้บังคับบัญชา ซึ่งมีส่วนสำคัญในการจูงใจพนักงาน

3.3 ผลการวิจัยสามารถนำมาเป็นแนวทางในการรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรได้ยาวนานและนำความรู้ความสามารถที่ได้มาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรอย่างเต็มที่

3.4 ผลการวิจัยสามารถเป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าแก่ผู้ที่สนใจศึกษาในเรื่องแรงจูงใจต่อไป

4. วิธีการดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยมีวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้ 1) ศึกษาวิจัยเชิงเอกสาร ศึกษาค้นคว้าแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นแนวคิดเพื่อสร้างแบบสอบถาม 2) ศึกษา นำชุดแบบสอบถามฉบับร่างที่ได้รับการปรับปรุงถูกต้องและครบถ้วนสมบูรณ์แล้ว เสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ในการพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และเพื่อตรวจสอบความถูกต้องพบว่า ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญทั้งสามท่านมีค่าเท่ากับ 0.926 จากนั้นนำข้อแบบสอบถาม ที่ได้รับการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ จำนวน 30 ชุด โดยทดสอบกับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จากนั้นนำแบบสอบถามมาหาค่าความเชื่อมั่น ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา พบว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงานค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .945 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .945 3) นำแบบสอบถามไปสอบถามกับพนักงานที่ทำงานอยู่บริษัทในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง จำนวน 413 คน ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่สุ่มเท่ากับ 213 คน (โดยใช้สูตรการคำนวณขนาดกลุ่ม

ตัวอย่างของ Taro Yamane) และวิเคราะห์เปรียบเทียบพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประการณทำงาน โดยใช้ Independent simple T-test และใช้ One-way ANOVA และวิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง โดยสถิติที่ใช้วิเคราะห์คือ การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ

5. ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานแผนกบริหารจัดการ อสังหาริมทรัพย์บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงจูงใจในการทำงาน โดยภาพรวม แผนกบริหารจัดการอสังหาริมทรัพย์บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม (n=213)

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{x}	SD	แปลผล
ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์	3.63	.727	มาก
ด้านนโยบายบริษัทและการบริหาร	3.88	.562	มาก
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร	3.83	.556	มาก
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.72	.564	มาก
ด้านการควบคุมดูแลของหัวหน้างาน	3.76	.562	มาก
ด้านความเป็นอยู่ต่อการทำงาน	3.73	.539	มาก
ด้านความมั่นคงในงาน	3.84	.488	มาก
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.82	.469	มาก
ด้านการได้รับการยอมรับ	3.79	.526	มาก
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.75	.455	มาก
ด้านความรับผิดชอบในงาน	3.77	.543	มาก
ด้านการได้รับการเลื่อนตำแหน่ง	3.73	.548	มาก
ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน	3.73	.510	มาก
รวม	3.77	.414	มาก

จากตารางที่ 1 เมื่อศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างพบว่าโดยรวมแล้ว แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน แผนกบริหารจัดการอสังหาริมทรัพย์บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ย 3.77 จัดได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าแรงจูงใจในการทำงานในแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแผนกบริหาร
จัดการอสังหาริมทรัพย์บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม (n=213)

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{x}	SD	แปลผล
ด้านความเชื่อและยอมรับค่านิยมและเป้าหมายของ องค์กร	3.78	.495	มาก
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่ ในการทำงานให้องค์กร	3.79	.561	มาก
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงเป็น สมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป	3.87	.561	มาก
รวม	3.81	.482	มาก

จากตารางที่ 2 เมื่อศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างพบว่าโดยรวมแล้ว ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
แผนกบริหารจัดการอสังหาริมทรัพย์บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ย 3.81 จัดได้ว่าความ
ผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าความผูกพันต่อองค์กรแต่ละด้านอยู่
ในระดับมาก ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ
ระดับการศึกษา आयुงาน ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ของพนักงานแผนกบริหารจัดการอสังหาริมทรัพย์
บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร ที่แตกต่างกัน ความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 แสดงการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม จำแนกตามปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		ผลการทดสอบสมมติฐาน
	สถิติ	P-value	
เพศ	t = .031	.161*	ยอมรับสมมติฐาน
อายุ	F = 15.809	.000*	ยอมรับสมมติฐาน
ระดับการศึกษา	F = 11.634	.000*	ยอมรับสมมติฐาน
อายุงาน	F = 9.767	.000*	ยอมรับสมมติฐาน
ตำแหน่งงาน	F = 8.642	.000*	ยอมรับสมมติฐาน
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	F = 15.695	.000*	ยอมรับสมมติฐาน

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 เมื่อทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่นำมาศึกษา เพื่อแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกันเอง และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม ผลการวิเคราะห์แสดงได้ดังตารางที่ 4.28

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ (n = 213)

ตัวแปร	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	Affiliation
A	1													
B	.469**	1												
C	.514**	.615**	1											
D	.530**	.542**	.555*	1										
E	.658**	.433*	.618*	.527**	1									
F	.475**	.478**	.536**	.630**	.564**	1								
G	.660**	.597**	.670**	.628**	.717**	.561**	1							
H	.485**	.595**	.596**	.547**	.686**	.591**	.646**	1						
I	.493**	.493**	.528**	.534**	.536**	.526**	.578**	.637**	1					
J	.519**	.443**	.533*	.532**	.574**	.517**	.567**	.603**	.672**	1				
K	.599**	.363**	.466**	.447*	.594**	.426**	.606**	.408**	.555*8	.610**	1			
L	.544**	.473*	.398**	.484**	.490**	.422**	.622**	.498**	.612**	.684**	.591*	1		
M	.503**	.339**	.437**	.511**	.568**	.515**	.585**	.508**	.640**	.658**	.665**	.691**	1	
Affiliation	.718**	.713**	.686**	.633**	.702**	.637**	.791**	.683**	.703**	.602**	.564**	.657**	.627**	1

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

หมายเหตุ	A	หมายถึง	ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์
	B	หมายถึง	ด้านนโยบายบริษัทและการบริหาร
	C	หมายถึง	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร
	D	หมายถึง	ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
	E	หมายถึง	ด้านการควบคุมดูแลของหัวหน้างาน
	F	หมายถึง	ด้านความเป็นอยู่ต่อการทำงาน
	G	หมายถึง	ด้านความมั่นคงในงาน
	H	หมายถึง	ด้านความสำเร็จในการทำงาน
	I	หมายถึง	ด้านการได้รับการยอมรับ
	J	หมายถึง	ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
	K	หมายถึง	ด้านความรับผิดชอบในงาน
	L	หมายถึง	ด้านการได้รับการเลื่อนตำแหน่ง
	M	หมายถึง	ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน
	Affiliation	หมายถึง	ความผูกพันต่อองค์กร

จากตาราง 4 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแผนกบริหารจัดการอสังหาริมทรัพย์บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 และพบว่า ด้านความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแผนกบริหารจัดการอสังหาริมทรัพย์มากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ด้านนโยบายบริษัทและการบริหาร ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านการควบคุมดูแลของหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ด้านความเป็นอยู่ต่อการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบในงาน ตามลำดับ

การทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ(Multiple Regression Analysis) สามารถแสดงผลการทดสอบสมมติฐานได้ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (B) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) สำหรับสมการถดถอยพหุคูณที่ใช้พยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแผนกบริหารจัดการอสังหาริมทรัพย์ บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร (n = 213)

ตัวแปรพยากรณ์	B	SEb	β	t	sig
ค่าคงที่	.087	.134	-	.645	.519
ด้านความมั่นคงในงาน	.260	.048	.263	5.469	.000*
ด้านการได้รับการยอมรับ	.186	.039	.203	4.771	.000*
ด้านนโยบายบริษัทและการบริหาร	.237	.033	.276	7.137	.000*
ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์	.171	.028	.257	6.141	.000*
ด้านความเป็นอยู่ต่อการทำงาน	.087	.034	.098	2.541	.012*
ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน	.123	.043	.130	2.879	.004*
ด้านความรับผิดชอบในงาน	-.081	.039	-.091	-2.066	.040*

R= .908, R2 = .825, Adjusted R2 = .819, SEEst = .20537, Sig.= .000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5 แสดงผลการวิเคราะห์สมการการถดถอยพหุคูณระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งประกอบไปด้วย ด้านความมั่นคงในงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านนโยบายบริษัทและการบริหาร ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ด้านความเป็นอยู่ต่อการทำงาน ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในงานของพนักงานแผนกบริหารจัดการอสังหาริมทรัพย์บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร มีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม พบว่า เมื่อพิจารณาแรงจูงใจในการทำงานแต่ละ

ด้าน พบว่าด้านนโยบายบริษัทและการบริหารมีความผูกพันต่อองค์กรโดยมีค่า $t = 7.137$ และค่า $sig = .000^*$ รองลงมาด้านค่าตอบแทนและ

สามารถเขียนสมการทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแผนกบริหารจัดการอสังหาริมทรัพย์ บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร ได้ดังนี้

สมการทำนายในรูปของคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = .087 + .260x_1 + .186x_2 + .237x_3 + .171x_4 + .087x_5 + .123x_6 + -.081x_7$$

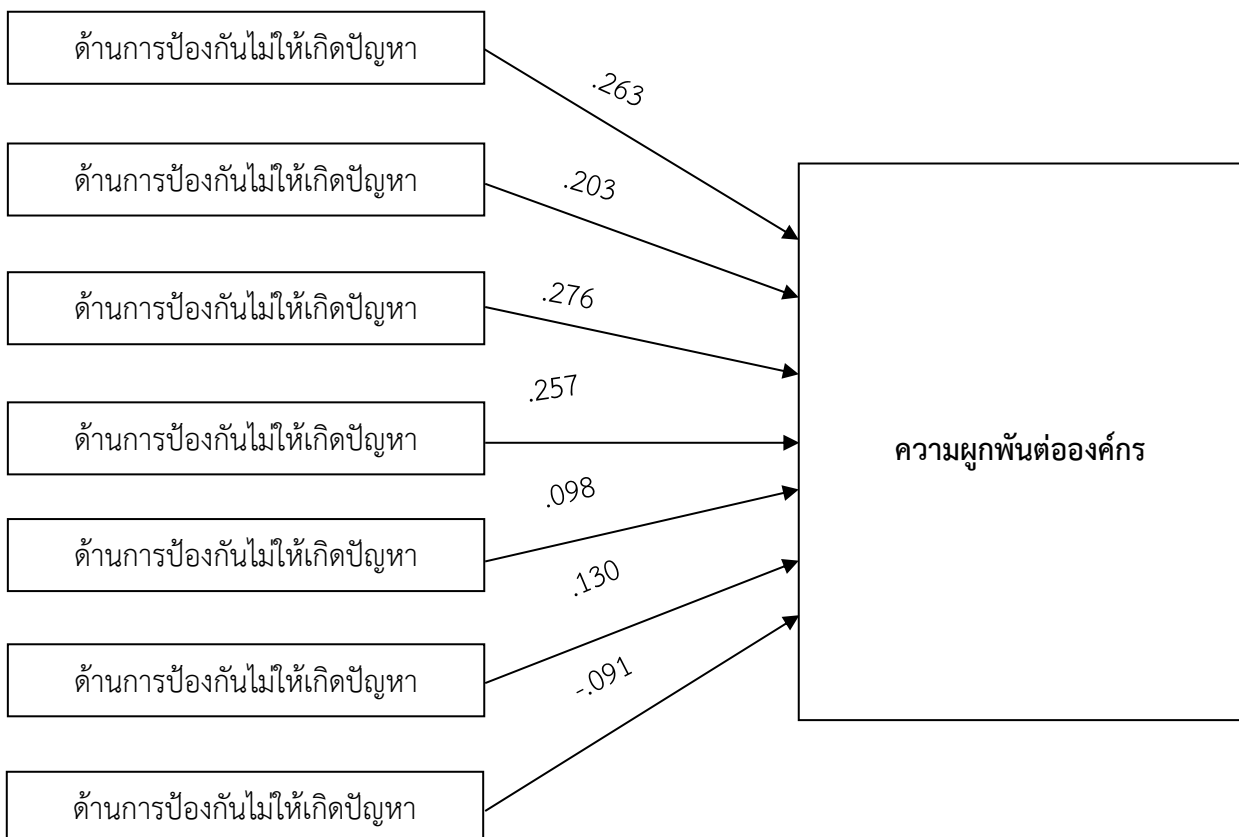
สมการทำนายในรูปของคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .263x_1 + .203x_2 + .276x_3 + .257x_4 + .098x_5 + .130x_6 + -.091x_7$$

และในที่นี้สามารถเขียนตัวแบบ (Model) ที่ได้จากผลการวิจัยพร้อมสัมประสิทธิ์ถดถอยพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐานดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



6. สรุปผลการวิจัย

6.1 ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแผนกบริหารจัดการ อสังหาริมทรัพย์บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานครที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน ด้านในแต่ละ พบว่า ด้านความเชื่อและยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร เพศชายและหญิงมีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงานในองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป แตกต่างกัน ที่นัยสำคัญที่ระดับ 0.05

6.2 แรงจูงใจในการทำการงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแผนกบริหารจัดการ อสังหาริมทรัพย์บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร พบว่า แรงจูงใจในการทำการงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านนโยบายบริษัทและการบริหาร ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ด้านความเป็นอยู่ต่อการทำงาน ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแผนกบริหารจัดการอสังหาริมทรัพย์บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ส่วนที่เหลือด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน การควบคุมดูแลของหัวหน้างาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแผนกบริหารจัดการอสังหาริมทรัพย์บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

7. อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำการงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแผนกบริหารจัดการอสังหาริมทรัพย์บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร นำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

7.1 แรงจูงใจในการทำการงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแผนกบริหารจัดการ อสังหาริมทรัพย์บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร จัดได้ว่าแรงจูงใจในการทำการงานอยู่ในระดับมากที่สุดนี้เนื่องจากแรงจูงใจในการทำการงานของพนักงานแผนกบริหารจัดการอสังหาริมทรัพย์ จะมีการเน้นในเรื่องด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ด้านนโยบายบริษัทและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการควบคุมดูแลของหัวหน้างาน ด้านความเป็นอยู่ต่อการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านการได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน พนักงานส่วนมากให้ความสำคัญกับ สวัสดิการ ค่ารักษาพยาบาล สิ่งเหล่านี้เป็นแรงจูงใจในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตาภัทร ทูทุมมา (2563) ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่าย บิวตี้แอนด์เซลส์ (Beauty & Sales) กรณีศึกษา บริษัทเซ็นทรัลเทรดดิ้ง จำกัด แรงจูงใจในการทำงานสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ โดยมีแนวโน้มที่แตกต่างตามด้านต่างๆ ดังนี้ ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรที่ ด้าน

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

7.2 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแผนกบริหารจัดการอสังหาริมทรัพย์บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จัดได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแผนกบริหารจัดการอสังหาริมทรัพย์ จะมีการเน้นในเรื่องด้านความเชื่อและยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงานให้องค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป นำไปปรับปรุงการจัดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อส่งเสริมให้พนักงานในบริษัทเกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤตภาคิน มิ่งไสภา, บุษกร วัฒนบุตร และ วิโรจน์ หมั่นเทพ (2566) ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี พบว่าความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเอกชนในจังหวัดปทุมธานี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่สูง โดยด้านที่มีความผูกพันมากที่สุดคือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรด้วยความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ

7.3 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแผนกบริหารจัดการอสังหาริมทรัพย์บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ตามตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน โดยรวมพบว่าแตกต่างกัน นั้นหมายความว่าปัจจัยส่วนบุคคลมีความแตกต่างต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสอดคล้องกับแนวคิดของ จีราวรรณ ชูแก้ว (2560) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานภาคอุตสาหกรรมในจังหวัดปทุมธานี พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีผู้เป็นเพศชาย, อายุไม่เกิน 30 ปี, สถานภาพโสด, ระดับการศึกษาปริญญาตรี, เงินเดือนไม่เกิน 20,000 บาท, และระยะเวลาการทำงานไม่เกิน 5 ปี กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อระดับแรงจูงใจในการทำงานทั้งด้านปัจจัยจูงใจและด้านปัจจัยค้ำจุนในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก

8. ข้อเสนอแนะ

8.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยที่ได้ซึ่งผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำการงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแผนกบริหารจัดการอสังหาริมทรัพย์บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครพบว่า แรงจูงใจในการทำการงานทุกด้านมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยแต่ละด้านมีข้อเสนอแนะดังนั้น

1. ด้านความมั่นคงในงาน ควรมีสวัสดิการที่รองรับที่ครอบคลุมแก่พนักงาน
2. ด้านการได้รับการยอมรับ ควรจัดกิจกรรมสร้างขวัญกำลังใจแก่พนักงานที่ตั้งใจทำงานโดยการมอบ

ของรางวัล

3. ด้านนโยบายบริษัทและการบริหาร ควรกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เช่น นโยบายอุบัติเหตุเป็นศูนย์ หากพนักงานทำได้ก็จัดกิจกรรมแจกของรางวัลเล็กๆน้อยแก่พนักงาน

4. ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ควรให้ความใส่ใจแก่ผลประโยชน์และค่าตอบแทนของพนักงาน โดยให้พนักงานมีความรู้สึกที่ไม่ถูกละเลย

5. ด้านความเป็นอยู่ต่อการทำงาน ควรสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในสถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสมและเอื้อต่อการทำงาน คือ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีรู้สึกที่ดีต่องาน มีความมั่นคง ทำให้เกิดความสุข โดยจะส่งผลดีทั้งตัวบุคคลและองค์กร

6. ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ควรปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมถือเป็นสิ่งที่ท้าทายแต่มีส่วนสำคัญที่ทำให้เราเติบโตในอาชีพการงาน การปรับตัวในที่ทำงานคือการที่เราสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงทั้งในบทบาท กระบวนการ และสภาพแวดล้อม

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในครั้งนี ผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสารเกี่ยวแรงจูงใจในการทำงาน การวิจัยครั้งต่อไปควรเพิ่มการศึกษาข้อมูลแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ

2. ควรพิจารณาและศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจเป็นปัญหาในการทำงาน ซึ่งทำให้มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและหาทางแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการลดจำนวนคนลาออกจากงาน

9. บรรณานุกรม / เอกสารอ้างอิง

ฐิตาภัทร์ ทุทุมมา. (2563). *แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่าย บิวตี้แอนด์ เซลล์ (Beauty & Sales) กรณีศึกษา บริษัทเซ็นทรัลเทรดดิ้ง จำกัด.* (รายงานผลการวิจัย). วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.

จิราวรรณ ชูแก้ว. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานภาคอุตสาหกรรมในจังหวัดปทุมธานี.* (รายงานผลการวิจัย). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

กฤตภาคิน มิ่งโสภา, บุษกร วัฒนบุตร และ วิโรจน์ หมื่นเทพ. (2560). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี.* (รายงานผลการวิจัย).มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

10. คำขอบคุณ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้วิจัยทำขึ้นด้วยความมานะพยายาม และสำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดีเพราะได้รับความกรุณาเป็นอย่างสูงจาก รองศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ชฎาพร ชีมาอุมมาร ที่ได้ให้คำปรึกษา แนะนำ ปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ในการทำวิจัยจนเสร็จสมบูรณ์

คุณประโยชน์ที่ได้จากงานวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแต่ผู้มีพระคุณทุกท่านและขอขอบพระคุณผู้ที่เป็นเจ้าของแนวคิด และทฤษฎีต่าง ๆ ของวิทยานิพนธ์ งานวิจัย วารสาร และบทความที่ผู้วิจัยได้นำมาอ้างอิงในการทำวิจัยฉบับนี้ไว้

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า งานวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้สนใจ หากงานวิจัยนี้ขาดตกบกพร่อง หรือไม่สมบูรณ์ประการใด ผู้วิจัยกราบขออภัยมา ณ โอกาสนี้ด้วย