

อิทธิพลความผูกพันต่อองค์กรในฐานะตัวแปรคั่นกลางที่เชื่อมโยงแรงจูงใจ
สู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง
ในเขตกรุงเทพมหานคร

Influence of Organizational Commitment as Mediator Linking Motivation to
Performance of Employees in a Real Estate Development Company in Bangkok

กิตติศักดิ์ สิริหทัยวรกิจ และ สุมาลี รามานัฐ

Kitisak Sirahathaiworakit and Sumalee Ramanust

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์, กรุงเทพฯ 10160

Graduate School, Southeast Asia University, Bangkok 10160

*To whom correspondence should be addressed. e-mail: kitisak@26thz.com, Sumalee.sau@gmail.com

Received: 01 May 2021, Revised: 17 June 2021, Accepted: 12 July 2021

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจ ความผูกพัน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร และ 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลความผูกพันต่อองค์กรในฐานะตัวแปรคั่นกลางที่เชื่อมโยงแรงจูงใจสู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือพนักงานของบริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 200 คน สถิติที่ใช้ 1) สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2) สถิติเชิงอนุมานวิเคราะห์ด้วยแบบสมการโครงสร้าง (SEM) โดยใช้โปรแกรม Smart PLS 3.0 ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุดโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเท่ากับ 4.02 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .742 รองลงมาคือ แรงจูงใจมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเท่ากับ 3.88 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .908 และความผูกพันมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเท่ากับ 3.85 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .880 ตามลำดับ ส่วนผลการวิเคราะห์อิทธิพลตัวแปรคั่นกลางพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (MOV) และ ความผูกพัน (ENG) มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (PERF) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.359 และ 0.412 ตามลำดับ ในส่วนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (MOV) มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (PERF) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.352 และปัจจัยที่มีผลโดยรวมต่อความผูกพัน (ENG) พบว่าแรงจูงใจ (MOV) มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพัน(ENG) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.856 ดังนั้น จึงสามารถสรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลในการเชื่อมโยงแรงจูงใจให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญ

คำสำคัญ :: แรงจูงใจ ความผูกพัน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Abstract

This research aimed to: 1) study the level of motivation, Organizational Commitment and performance of employees of a real estate development company in Bangkok, and 2) study Organizational Commitment as the mediator linking motivation in the organization to efficiency in the performance of employees of a real estate development company in Bangkok. The samples used in the research were the employees of a real estate development company in Bangkok with 200 samples. Statistics used in this study consisted of 1) descriptive statistics such as frequency, percentage, mean and standard deviation 2) inferential statistics, i.e. structural equation model (SEM) analysis by using Smart PLS 3.0 program.

The results of the study showed that operational efficiency has the highest mean of 4.02 and the standard deviation of .742, followed by motivation mean of 3.88 and the standard deviation of .908, and commitment has a mean of 3.85 and the standard deviation of .880 respectively. In addition, the results of the analysis of the mediator influences showed that the performance motivation (MOV) and engagement (ENG) directly influenced performance efficiency (PERF), with path coefficients of 0.359 and 0.412, respectively. The performance motivation portion (MOV) had an indirect influence on performance efficiency (PERF), with a path coefficient of 0.352. For the overall effect factor on engagement

(ENG), it was found that the performance motivation (MOV) had a direct influence on engagement (ENG) with a path coefficient of 0.856. Therefore, it can be concluded that organizational commitment has an influence on the motivation for efficiency in the performance of employees of a real estate development company in Bangkok, significantly.

Keywords : Motivation, Organizational Commitment, Working Performance

บทนำ

จากปัญหาวิกฤติการแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 หรือ COVID-19 ทั่วโลก ส่งผลให้เกิดผลกระทบ ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และส่งผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวิถีการใช้ชีวิตประจำวันที่เป็นปกติในรูปแบบใหม่ (New Normal) ทำให้พฤติกรรมของผู้บริโภคเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เพื่อให้ธุรกิจสามารถดำเนินต่อไปภายใต้การแข่งขันในสภาวะวิกฤติดังกล่าว ผู้ประกอบธุรกิจต่างๆจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนนโยบายการบริหารทางธุรกิจให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์การแข่งขันในปัจจุบันและพฤติกรรมของผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลงไป [1,2] และทรัพยากรมนุษย์เป็นหนึ่งในทรัพยากรที่สำคัญที่จะช่วยให้องค์กรสามารถผ่านอุปสรรคหรือวิกฤติต่างๆได้ด้วยดี ดังนั้นจึงส่งผลให้ในปัจจุบันองค์กรต่างๆได้เล็งเห็นถึงความสำคัญกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพิ่มมากขึ้น เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นสินทรัพย์ที่มีมูลค่าเพิ่มขึ้นทุกขณะอันเนื่องมาจากการพัฒนาความรู้และสั่งสมประสบการณ์จากการปฏิบัติงาน มีการคิดค้นนวัตกรรมหรือวิธีการที่สามารถทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้องค์กรเกิดการพัฒนาไปข้างหน้าอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นการบริหารทรัพยากรดังกล่าวจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง มีการส่งเสริมให้และพัฒนาพนักงาน (Human Development) ผ่านการสร้างแรงจูงใจในด้านในด้านต่างๆ ทั้งการฝึกอบรม พัฒนาความสามารถในการทำงาน และผลตอบแทนในรูปแบบต่างๆ เพื่อผลักดันให้เกิดการพัฒนา มีความก้าวหน้าในสายงานและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการฝึกอบรมและพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานนั้นเป็นหนึ่งในขั้นตอนพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เกิดแรงผลักดันและปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่การมุ่งเน้นพัฒนาความสามารถของตัวบุคลากรเพียงอย่างเดียวโดยปราศจากการสร้างค่านิยมให้รักองค์กรหรือสร้างวัฒนธรรมความผูกพันให้เกิดขึ้นกับพนักงานในองค์กร ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกความผูกพันต่อองค์กรระดับต่ำ หรือรู้สึกว่าตนเองนั้นยังไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอย่างแท้จริง และมองแต่ผลตอบแทนที่จูงใจเท่านั้น จึงส่งผลให้ในปัจจุบันหลายองค์กรประสบปัญหาด้านการคงอยู่ของบุคลากรที่มีทักษะในการปฏิบัติงาน และปัญหาอัตราการลาออกของพนักงานเพิ่มสูงขึ้น [3] ดังนั้นนอกจากการทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นโดยใช้แรงจูงใจในการขับเคลื่อนพฤติกรรมของพนักงานให้เกิดการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว การส่งเสริมเรื่องของความผูกพัน เช่น การทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกรักและผูกพันกับองค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จึงเป็นแนวทางหนึ่งที่สำคัญในการทำให้พนักงานเกิดความรักในองค์กร อันจะส่งผลให้พนักงานเกิดความทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ความสามารถ และทำให้การปฏิบัติงานนั้นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลด้วยเช่นกัน ดังนั้นจึงเป็นข้อสันนิษฐานว่าปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรนั้นมีอิทธิพลในการขับเคลื่อนแรงจูงใจพฤติกรรมของพนักงานให้เกิดการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้นเพียงใด และเพื่อแสดงให้เห็นว่านอกจากปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนแล้ว ยังมีปัจจัยอื่นที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจซึ่งส่งผลทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น และทำให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปได้อย่างรวดเร็วมากยิ่งขึ้น

จากความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาวิจัยความผูกพันต่อองค์กรในฐานะตัวแปรคั่นกลางที่เชื่อมโยงแรงจูงใจ สู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร โดยข้อมูลข้างต้นแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของแรงจูงใจควบคู่ไปกับความผูกพันต่อองค์กรที่จะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นแนวทางให้แก่องค์กรต่างๆในการปรับปรุงการบริหารและเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานโดยการสร้างแรงจูงใจและสร้างความผูกพันต่อองค์กรแก่พนักงานต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรในฐานะตัวแปรคั่นกลางที่เชื่อมโยงแรงจูงใจสู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานพัฒนาสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง จำนวนทั้งสิ้น 2,542 คน (ข้อมูล ณ กันยายน 2563) เนื่องจากงานวิจัยนี้ใช้การวิเคราะห์สมการโครงสร้างแบบคอมโพสิตซึ่งมีความแตกต่างกับแบบดั้งเดิม ซึ่งจำนวนตัวอย่างที่ใช้ไม่ได้อิงตามการกำหนดพารามิเตอร์แบบดั้งเดิม [4] นอกจากนี้ผลการวิเคราะห์การจำลอง (Simulation Analysis) ล่าสุด พบว่า จำนวนตัวอย่างที่มากกว่า 150 ตัวอย่างก็สามารถที่จะสร้างข้อสรุปที่มีความตรง (Validity) ได้อย่างเพียงพอ [5] ดังนั้น จำนวน 200 ตัวอย่าง ถือเป็นจำนวนที่เพียงพอตามเกณฑ์ปัจจุบัน [4,6,7] หลังจากนั้นจึงทำการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่มชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งตามระดับการปฏิบัติงาน และใช้วิธีการเจาะจง (Purposive Sampling) ในการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งระดับปฏิบัติการของกลุ่มตัวอย่างแบ่งเป็น 2 ระดับได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการจำนวน 165 คน และพนักงานระดับบริหารจำนวน 35 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่แบ่งเป็น 4 ตอนดังนี้ 1) แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List) มีข้อความ 7 ข้อ โดยให้เลือกคำตอบเพียงคำตอบเดียวที่เป็นจริงมากที่สุด 2) แบบสอบถามแรงจูงใจของพนักงาน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน โดยได้พัฒนามาจากมาตราวัดของนลพรรณ บุญฤทธิ์ [8] เจษฎาส นามอาษา [9] เกศณรินทร์ งามเลิศ [10] มีจำนวนทั้งหมด 15 ข้อ 3) แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายขององค์กรและค่านิยมในองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะดำรงการเป็นสมาชิกขององค์กร ด้านจิตใจ และด้านบรรทัดฐาน โดยได้พัฒนามาจากมาตราวัดของศศิมาศ หอมบุญมา [11] ชัยวัฒน์ ไอสถอำนวยการ [12] จิระพร จันทภาโส [13] วิไลลักษณ์ กุศล [14] ธัญพร สุวรรณคาม [15] มีจำนวนทั้งหมด 12 ข้อ และ 4) แบบสอบถามประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้พัฒนามาจากมาตราวัดของประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ [16] วชิรพันธ์ ท่วมพงษ์ [17] ลดาพร เอกพานิช [18] มีจำนวนทั้งหมด 13 ข้อ ซึ่งแบบสอบถามตอนที่ 2-4 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแบบของ Likert ซึ่งจะมีให้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัยมีขั้นตอนดังนี้ 1) ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความสอดคล้องของข้อความและวัตถุประสงค์ กรอบแนวคิดการวิจัย ตลอดจนนิยามศัพท์เฉพาะ พบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความมีค่าอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.5 ถือเป็นค่าที่ยอมรับได้ [19] 2) ตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค จากการสุ่มตัวอย่างที่มีความคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ฉบับ พบว่าค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .942 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.7 ถือเป็นค่าที่ยอมรับได้ [20]

สถิติวิเคราะห์ที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาประมวลผลทางสถิติด้วยการแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ที่ใช้อธิบายข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ที่ใช้ในการแปลความหมายของข้อมูลต่าง ๆ เพื่อสรุปและอธิบายลักษณะของตัวแปร และใช้สถิติอนุมานหรือสถิติอ้างอิง (Inferential Statistics) ในการทดสอบสมมติฐาน (Hypothesis Testing) และหาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุรวมถึงหาระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรทั้งทางตรงและทางอ้อม ด้วยตัวแบบสมการโครงสร้างแบบคอมโพสิต (Composite-Based Structural Equation Modeling) โดยใช้โปรแกรม Smart PLS 3.0 แต่แนวทางการประเมินผลการวิเคราะห์ของตัวแบบสมการโครงสร้างแบบคอมโพสิต มีความแตกต่างกับแนวทางการประเมินแบบดั้งเดิม [4] โดยผู้วิจัยใช้แนวทางการประเมินตามคำแนะนำของนักวิจัยวิทยาการวิจัยได้แก่ Benitez [5] Hair [6] และ Manosuthi [7]

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ในผลการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 64.50) มีอายุระหว่าง 21 - 30 ปี (ร้อยละ 45.00) มีสถานภาพโสด (ร้อยละ 68.00) มีระดับการศึกษาปริญญาตรี (ร้อยละ 72.50) มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 25,000 บาท (ร้อยละ 26.50) ระยะเวลาปฏิบัติงานจนถึงปัจจุบัน 0 - 3 ปี (ร้อยละ 68.00) และอยู่ในตำแหน่งระดับปฏิบัติการ (ร้อยละ 82.50)

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของระดับตัวแปรตามกรอบแนวคิด

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเท่ากับ 4.02 โดยมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ .742 รองลงมาคือความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเท่ากับ 3.88 โดยมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ .908 และความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเท่ากับ 3.85 โดยมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ .880

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง

ผลการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้างในภาพรวม ซึ่งเป็นผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้สัมประสิทธิ์ความถดถอย อิทธิพลทางตรงและทางอ้อมระหว่างแรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามตารางที่ 1

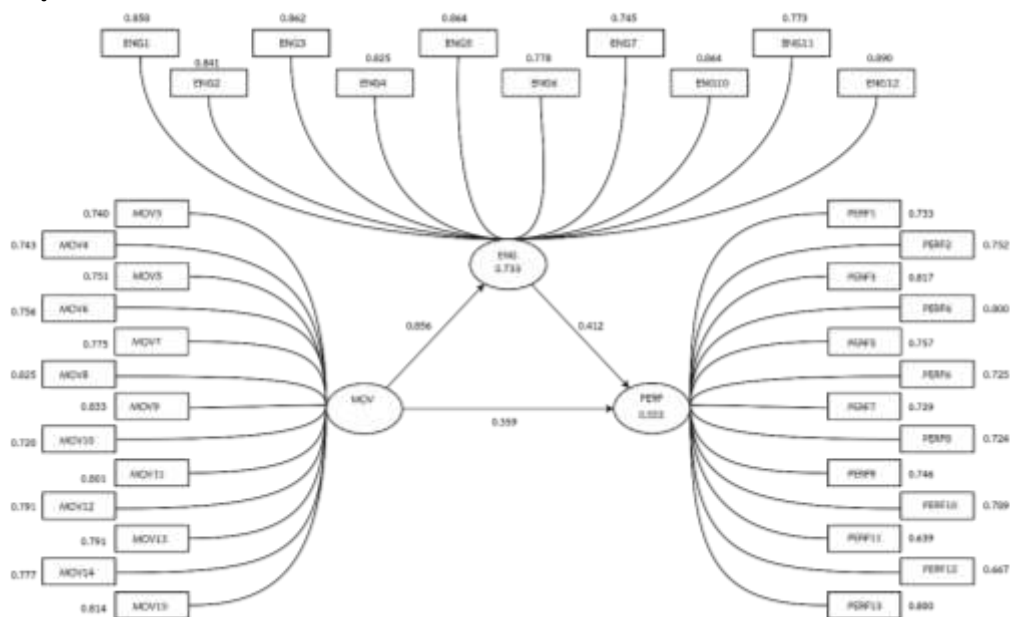
ตารางที่ 1 ตารางความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิพลของตัวแปรที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ตัวแปร (LV)	ค่าความผันแปร	อิทธิพล (EFFECT)	MOV	ENG
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (PERF)	0.553	DE	0.359***	0.412***
		IE	0.352	0.000
		TE	0.711	0.412
ความผูกพัน (ENG)	0.733	DE	0.856***	0.000
		IE	0.000	0.000
		TE	0.856	0.000

หมายเหตุ: DE=Direct Effect, IE=Indirect Effect, TE=Total Effect, N/A=Not Applicable

- * หมายถึง p-value ≤ 0.10 หรือ ค่า $t \geq 1.65$
- ** หมายถึง p-value ≤ 0.05 หรือ ค่า $t \geq 1.96$
- *** หมายถึง p-value ≤ 0.01 หรือ ค่า $t \geq 2.58$

จากตารางที่ 1 เห็นได้ว่าปัจจัยที่มีผลโดยรวมต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (PERF) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (MOV) และความผูกพัน (ENG) มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (PERF) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.359 และ 0.412 ตามลำดับ ในส่วนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (MOV) มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (PERF) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.352 และปัจจัยที่มีผลโดยรวมต่อความผูกพัน (ENG) พบว่าแรงจูงใจ (MOV) มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพัน(ENG) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.856 ซึ่งสามารถเขียนเป็นเส้นทางความสัมพันธ์ได้ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 เส้นทางความสัมพันธ์ของตัวแบบสมการโครงสร้างอิทธิพลเชิงโครงสร้างของความผูกพันต่อองค์กร ในฐานะตัวแปรคั่นกลางที่เชื่อมโยงแรงจูงใจในองค์กร สู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

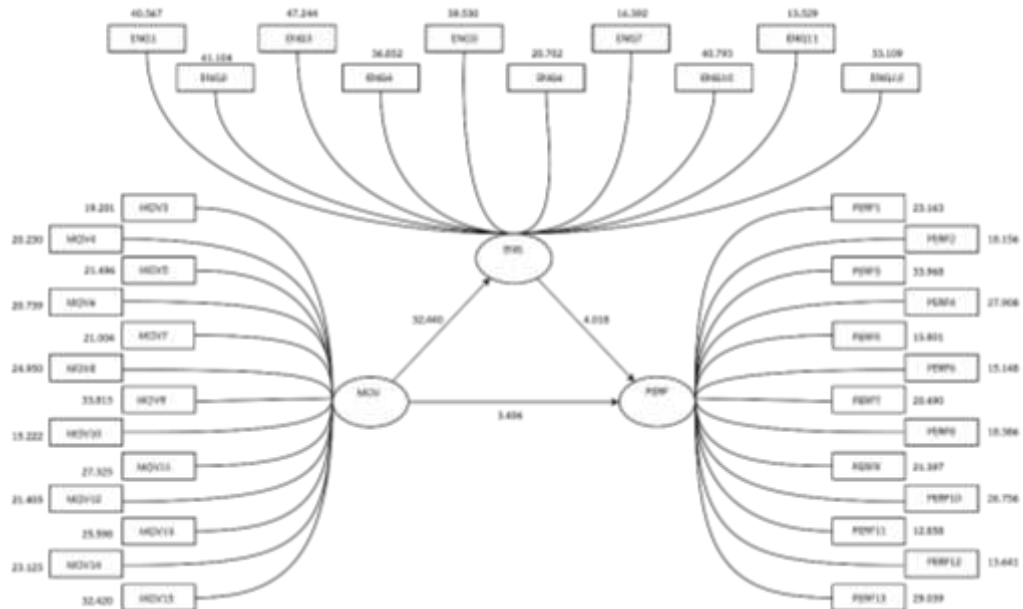
ผลการทดสอบสมมติฐานการวิเคราะห์ความผูกพันในฐานะตัวแปรคั่นกลางที่เชื่อมโยงแรงจูงใจในองค์กร สู่อรรถภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางมีความแตกต่างกันตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย (Hypothesis)	สัมประสิทธิ์เส้นทาง (Coef.)	ค่า t-test	ผลลัพธ์
H1 แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อความผูกพัน	0.856***	32.440	สนับสนุน
H2 แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	0.359***	3.406	สนับสนุน
H3 ความผูกพันมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	0.412***	4.018	สนับสนุน

หมายเหตุ: * หมายถึง p-value ≤ 0.10 หรือ ค่า t ≥ 1.65
 ** หมายถึง p-value ≤ 0.05 หรือ ค่า t ≥ 1.96
 *** หมายถึง p-value ≤ 0.01 หรือ ค่า t ≥ 2.58

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถเขียนเป็นเส้นทางความสัมพันธ์ได้ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน(t-test)ตัวแบบสมการโครงสร้างอิทธิพลเชิงโครงสร้างของความผูกพันต่อองค์กร ในฐานะตัวแปรคั่นกลางที่เชื่อมโยงแรงจูงใจในองค์กร สู่อรรถภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรคั่นกลาง (Mediation Variable) ซึ่งเป็นตัวแปรที่เข้ามาเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยที่ตัวแปรคั่นกลางจะอธิบายอิทธิพลทางอ้อมระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ซึ่งจะเป็นการศึกษาความสัมพันธ์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการทดสอบอิทธิพลคั่นกลาง (Mediation Variable)

สมมติฐานการวิจัย (Hypothesis)	Effect	Boot SE	Boot LLCI	Boot ULCI
H4 ความผูกพันต่อองค์กรในฐานะตัวแปรคั่นกลางระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	.2361	.0706	.1030	.3820

จากตารางที่ 3 พบว่าความผูกพันต่อองค์กรในฐานะตัวแปรคั่นกลางระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีค่าผลคูณของสัมประสิทธิ์ขอบเขตล่าง (Boot LLCI)

มีค่าเท่ากับ .1030 และมีค่าผลคูณของสัมประสิทธิ์ขอบเขตบน (Boot ULCI) มีค่าเท่ากับ .3820 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรที่คั่นกลางระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถอภิปรายผลการวิจัยและตีความข้อมูลต่างๆ ได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 อภิปรายผลการวิจัยของการรับรู้ของตัวแปรตามกรอบแนวคิดการวิจัย

1.แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

จากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจ (MOV) มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร (ENG) ของพนักงานบริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิมาศ หอมบุญมา [11] ที่ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนมหาชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ซึ่งผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนมหาชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร และจากแบบสมการโครงสร้างทำให้เห็นว่า แรงจูงใจสามารถส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทางอ้อม โดยผ่านความผูกพันต่อองค์กรซึ่งเป็นตัวแปรคั่นกลาง และสามารถส่งเสริมให้มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น

2.ความผูกพันต่อองค์กร

จากผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กร (ENG) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (PERF) ของพนักงานบริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครโดยตรง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของลดดาพร เอกพานิช [18] ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายบริการมหาวิทยาลัยรัตนนคร ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านการให้ความร่วมมือ ด้านความสำนึกในหน้าที่ และความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสายบริการมหาวิทยาลัยรัตนนครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นอกจากความผูกพันต่อองค์กรจะมีอิทธิพลทางตรงกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแล้ว จากผลการทดสอบแบบสมการโครงสร้างยังพบว่าความผูกพันนั้นมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอีกด้วย ซึ่งแสดงให้เห็นว่าความผูกพันนั้นมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้งทางตรงและทางอ้อมในฐานะที่เป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1.ข้อเสนอแนะการวิจัยในการนำผลวิจัยไปใช้

1) ผู้บริหารควรตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจ เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้พนักงานเกิดพลังที่จะทำงานด้วยความเต็มใจ ความพยายามและทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น ส่วนปัจจัยค่าจูงเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของงานและเป็นเพียงปัจจัยที่ไม่ทำให้พนักงานเกิดความไม่พอใจในการทำงาน ซึ่งพนักงานในองค์กรย่อมต้องการได้รับการตอบสนองในด้านต่างๆ หากได้รับการตอบสนองที่เพียงพอจะทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจพยายามปรับปรุงงานที่รับผิดชอบให้ดีขึ้นอยู่เสมอ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2) ผู้บริหารควรตระหนักถึงความสำคัญในการทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร โดยการส่งเสริมให้พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและเหมาะสม มีกิจกรรมที่ส่งเสริมให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรพร้อมทั้งส่งเสริมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อันส่งผลให้พนักงานเกิดความยินดีและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

2.ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาถึงปัจจัยคั่นกลางด้านอื่นๆที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพิ่มเติมเพื่อองค์กรจะได้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น และสามารถนำไปศึกษากับธุรกิจอื่น เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรนั้น ๆ

2) ควรทำการศึกษาปัจจัยตัวแปรด้านอื่นๆ ว่ามีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรนั้นๆหรือไม่ เพื่อนำผลที่ได้มาบูรณาการในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- [1] Manosuthi, N., Lee, J. S., & Han, H. Impact of distance on the arrivals, behaviours and attitudes of international tourists in Hong Kong: A longitudinal approach. *Tourism Management* 2020a;78:1-26.
- [2] Thongrawd, C., Ramanust, S., Narakorn, P., & Seesupan, T. Exploring the Mediating Role of Supply Chain Flexibility and Supply Chain Agility between Supplier Partnership, Customer Relationship Management and Competitive Advantage. *Int. J. Sup. Chain. Mgt* 2020;9(2):435-443.
- [3] Brougham, D., & Haar, J. Technological disruption and employment: The influence on job insecurity and turnover intentions: A multi-country study. *Technological Forecasting and Social Change* 2020;161:120-276.
- [4] Benitez, J., Henseler, J., Castillo, A., & Schuberth, F. How to perform and report an impactful analysis using partial least squares: Guidelines for confirmatory and explanatory IS research. *Information & Management* 2020; 57(2): 1-16.
- [5] Cho, G., Hwang, H., Sarstedt, M., & Ringle, C. Cutoff criteria for overall model fit indexes in generalized structured component analysis. *Journal of Marketing Analytics* 2020;8:189-202.
- [6] Hair, J. F., Howard, M. C., & Nitzl, C. Assessing measurement model quality in PLS-SEM using confirmatory composite analysis. *Journal of Business Research* 2020;109:101-110.
- [7] Manosuthi, N., Lee, J. S., & Han, H. An innovative application of composite-based structural equation modeling in hospitality research with empirical example. *Cornell Hospitality Quarterly* 2021; 62(1):139-156.
- [8] นลพรรณ บุญฤทธิ. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี [วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา;2558.
- [9] เจษฎารัต นามอาษา. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองอรัญประเทศ อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว [วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต]. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา;2559.
- [10] เกษณรินทร์ งามเลิศ. แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้างองค์การคลังสินค้า [การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ;2559.
- [11] ศศิมาศ หอมบุญมา. แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนมหาชัยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร [งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต]. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา;2558.
- [12] ชัยวัฒน์ โอสถอานวยโชค. ปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์ กรณีศึกษาพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง [สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ;2555.
- [13] จิระพร จันทาโส. ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา [สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่;2558.
- [14] วิไลลักษณ์ กุศล. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร [วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต]. นครปฐม : มหาวิทยาลัยคริสเตียน;2559.
- [15] ธัญพร สุวรรณคาม. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง [งานวิจัยส่วนบุคคลปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์;2559.
- [16] ประพันธ์ ชัยกิจอุไรใจ. คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม. รายงานวิจัยวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีปทุม;2560.
- [17] วชิรพันธ์ ท่วมพงษ์. ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันของพนักงาน ปัจจัยการคงอยู่ในองค์กรและประสิทธิภาพการทำงาน : กรณีศึกษา พนักงานบริษัทเอกชนกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในเขตอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี [สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี;2561.
- [18] ลดาพร เอกพานิช. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสายบริการมหาวิทยาลัยนเรศวร [วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม; 2562.
- [19] วรณชนก ไกรเพชร และ วัชร เวชประสิทธิ์. ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมของพนักงานโรงแรมสีเขียวในประเทศไทย. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี* 2563;10:56-67.
- [20] Hambleton, R. K., & Cook, L. L. Latent trait models and their use in the analysis of educational test data. *Journal of educational measurement* 1977; 14(2):75-96