



บทความวิจัย

## การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและด้านประสิทธิภาพการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบริหารจัดการอสังหาริมทรัพย์

เชษฐธิดา กุศลลาไสยานนท์\* และ สุกฤตา เชื้อจันสา

ภาควิชาการพัฒนาระบบธุรกิจและอุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์ คณะพัฒนาระบบธุรกิจและอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

\*ผู้นิพนธ์ประสานงาน โทรศัพท์ 094-394-9888 อีเมล: chedthida.k@bid.kmutnb.ac.th

DOI: 10.14416/j.bid.2022.07.001

รับเมื่อ 14 เมษายน 2565 แก้ไขเมื่อ 29 เมษายน 2565 ตอรับเมื่อ 16 มิถุนายน 2565 เผยแพร่ออนไลน์ 25 สิงหาคม 2565

© 2022 King Mongkut's University of Technology North Bangkok. All Rights Reserved.

### บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัทบริหารจัดการอสังหาริมทรัพย์ในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้งหมด 132 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า 1) พนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน และปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา และด้านบรรยากาศในการทำงาน มีความสัมพันธ์ไปในทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า ด้านความสำคัญของตนเองต่อองค์กร ด้านความพึงพอใจขององค์กร ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความสัมพันธ์ไปในทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**คำสำคัญ:** สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร

การอ้างอิงบทความ: เชษฐธิดา กุศลลาไสยานนท์ และ สุกฤตา เชื้อจันสา. (2565). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบริหารจัดการอสังหาริมทรัพย์. *วารสารพัฒนาธุรกิจและอุตสาหกรรม*, 2(2), 5 – 16.



Research Article

## The Study on the Relationship between Work Environment and Work Experience Factors towards Employees' Organizational Commitment in the Real Estate Management Companies

Chedthida Kusalasaiyanon\* and Sukrita Chacjunsu

Industrial Business and Human Resource Development Department, Business and Industrial Development Faculty, King Mongkut's University of Technology North Bangkok.

\*Corresponding Author, Tel. 094-394-9888, E-mail: chedthida.k@bid.kmutnb.ac.th

DOI: 10.14416/j.bid.2022.07.001

Received 14 April 2022; Revised 29 April 2022; Accepted 16 June 2022; Published online: 25 August 2022

© 2022 King Mongkut's University of Technology North Bangkok. All Rights Reserved.

### Abstract

The purposes of this research were to study: 1) the level of opinions on work environment factors, work experience factors, and employees' organizational commitment, 2) the relationship between work environment factors and employees' organizational commitment, and 3) the relationship between work experience factors and employees' organizational commitment. The samples of this study were 132 employees of Real Estate Management Companies in Bangkok. The questionnaire was constructed and used as a tool for data collection. Statistics applied for data analysis included frequency, percentage, means, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient. This study results revealed as follows: 1) the level of employees' opinions on work environment factors, work experience factors, and the employees' organizational commitment were at a high level, 2) the relationship between work environment factors and employees' organizational commitment found that the relationship between workers and colleagues, the relationship between workers and supervisors, and the work atmosphere were correlated to the organizational commitment at a high level in the positive direction at the significant level of 0.05, and 3) the relationship between work experience factors and employees' organizational commitment found that being important employees, organization reliability, the expectation to organization response, attitudes towards colleagues and organization were correlated to the organizational commitment at a high level in the positive direction at the significant level of 0.05.

**Keywords:** Work Environment, Work Experience, Organizational Commitment

Please cite this article: Kusalasaiyanon, C. & Chacjunsu, S. (2022). The Study on the Relationship between Work Environment and Work Experience Factors towards Employees' Organization Commitment in the Real Estate Management Companies. *Journal of Business and Industrial Development*, 2(2), 5 – 16.



## 1. บทนำ

สภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีการแข่งขันทางธุรกิจสูงและมีปัจจัยทางธุรกิจหลาย ๆ ด้าน ที่ไม่เหมือนในอดีต จึงส่งผลให้องค์กรต่าง ๆ ต้องมีการปรับเปลี่ยนนโยบาย รูปแบบการบริหาร โครงสร้างองค์กรเพื่อให้สอดคล้องและทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ด้วยเหตุนี้้องค์กรจึงหันมาให้ความสำคัญในการศึกษาตัวแปรที่เชื่อกันว่าจะสามารถทำนายถึงประสิทธิผลขององค์กรโดยรวมได้ดีกว่า นั่นคือ แนวคิดที่เกี่ยวกับ “ความผูกพันต่อองค์กร” (Organization Commitment) ซึ่งมีแนวคิดที่ว่าทัศนคติของสมาชิกขององค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมขององค์กรบางอย่าง กล่าวคือ การที่บุคคลตัดสินใจเข้าร่วมเป็นสมาชิกในองค์กรและแสดงพฤติกรรมบางอย่างต่อองค์กรตามที่องค์กรต้องการ ก็เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนกับรางวัลที่องค์กรจะเสนอให้เป็นการตอบแทน ซึ่งถ้าหากองค์กรไม่สามารถสนองตอบความต้องการของสมาชิกในองค์กรได้ พนักงานก็จะลาออกจากองค์กร ย่อมเท่ากับองค์กรต้องสูญเสียต้นทุนที่มีค่าไปโดยได้ผลตอบแทนที่ไม่คุ้มกับการลงทุน ในขณะที่เดียวกันกลับจะต้องลงทุนอีกหลาย ๆ ด้านเพื่อที่จะสรรหาคัดเลือกฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรเข้ามาทดแทน ซึ่งการทดแทนคนเก่าที่สูญเสียไปนั้นมีขั้นตอนที่ยุ้งยากทำให้องค์กรต้องสูญเสียเวลาและผลประโยชน์มากพอสมควร ดังนั้นแนวคิดเรื่องความผูกพันต่อองค์กรจึงได้มีผลงานเชิงประจักษ์ที่พยายามพิสูจน์ความสัมพันธ์ที่มีต่อประสิทธิผลขององค์กร [1]

ปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ ล้วนให้ความสนใจและเน้นให้ความสำคัญกับบุคลากรของบริษัทตนเอง เนื่องจากทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่องค์กรจะขาดไม่ได้ เพราะเมื่อใดก็ตามที่องค์กรขาดพนักงานก็จะส่งผลให้กระบวนการการทำงานสะดุดไม่สามารถดำเนินไปได้อย่างราบรื่น ในการบริหารองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงสุดนั้น เป็นผลมาจากการที่องค์กรสามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดไม่ว่าจะเป็นเงินทุน เทคโนโลยี วัสดุุดิบและรวมถึงทรัพยากรมนุษย์ด้วย โดยจากสภาวะการณ์ในปัจจุบันบริษัทต่าง ๆ มีการแข่งขันกันในเรื่องของอย่างรุนแรงเพิ่มมากขึ้นจากคู่แข่งทั้งภายในและภายนอกประเทศ ทั้งนี้เพื่อครอบครองส่วนแบ่งตลาดที่มีมูลค่ามหาศาล ซึ่งในบรรดาทรัพยากรทั้งหมดนั้น ทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดเนื่องจากเป็นตัวขับเคลื่อนในกระบวนการทางธุรกิจและการดำเนินงานบริหารต่าง ๆ ขององค์กร รวมทั้งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรได้

ดังนั้นในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ นอกจากจะเป็นผลมาจากการสรรหาคัดเลือกบุคลากรและการพัฒนาบุคลากรในองค์กรแล้วสิ่งสำคัญอีกสิ่งหนึ่งได้แก่ การรักษาไว้ซึ่งบุคลากรขององค์กร สิ่งหนึ่งที่สามารถแสดงให้เห็นถึงการคงอยู่ของบุคลากร คือ การที่บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรนั่นเอง ความผูกพันต่อองค์กรเป็นไปตามความรู้สึกโดยรวมถึงความสัมพันธ์อย่างเหนียวแน่นของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร และมีการแสดงออกถึงความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความเลื่อมใสศรัทธาต่อเป้าหมายโดยรวมที่องค์กรกำหนด [2] เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นแรงผลักดัน ให้พนักงานปฏิบัติงานดีขึ้นเพราะเมื่อพนักงานเกิดความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวเชื่อมระหว่างความต้องการของบุคคลให้เกิดความสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรแล้ว พนักงานจะมีความผูกพันต่องาน เห็นว่างานเป็นหนทางที่ตนเองจะสามารถก่อประโยชน์ให้แก่องค์กรและทำให้องค์กรบรรลุถึงเป้าหมายได้ โดยลักษณะของความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กรมี 3 ลักษณะ ดังนี้ 1) มีความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง การที่บุคคลมีเจตคติทางบวกต่อองค์กร โดยมีความเชื่อว่าองค์กรเป็นสถานที่ดีและเหมาะสมกับ



ตนมากที่สุดและยังรวมถึงความรู้สึกการเป็นเจ้าของเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ตลอดจนการมีค่านิยมที่กลมกลืนไปกับสมาชิกอื่น ๆ ในองค์กร 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร หมายถึง การที่บุคคลพร้อมที่จะทุ่มเทกำลังใจและกำลังกายเพื่อปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายขององค์กร 3) ความต้องการที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภายในองค์กร หมายถึง การที่บุคคลมีความจงรักภักดีต่อองค์กรภาคภูมิใจในความเป็นสมาชิก และถึงแม้จะมีงานลักษณะเดียวกันที่เสนอให้ผลตอบแทนที่สูงกว่าบุคคลก็ไม่ต้องการที่จะโยกย้ายออกจากองค์กรเพื่อไปทำงานใหม่ [3]

ดังนั้นผู้วิจัยมีความเห็นว่าหากองค์กรใดมีบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงแล้ว ย่อมนำพาองค์กรบรรลุเป้าหมายได้ และมีความเข้าใจถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้วยแล้ว จะทำให้สามารถนำมาใช้ในการบริหารเพื่อสร้างความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรมากขึ้น จึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบริหารจัดการอสังหาริมทรัพย์ว่าอยู่ในระดับใดและได้ศึกษาตัวแปรปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน ว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรหรือไม่อย่างไร เพื่อนำข้อมูลและผลการวิจัยที่ได้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารองค์กรในการศึกษาปรับปรุงและวางแผนพัฒนาในธุรกิจบริหารจัดการอสังหาริมทรัพย์ต่อไป

## 1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

1.1.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

1.1.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

## 2. วิธีการวิจัย

### 2.1 ขอบเขตการวิจัย

2.1.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1.1.1 ประชากรในการวิจัย ได้แก่ พนักงานของบริษัทบริหารจัดการอสังหาริมทรัพย์ในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้งหมด 200 คน

2.1.1.2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ พนักงานของบริษัทบริหารจัดการอสังหาริมทรัพย์ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 132 คน โดยการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางของ Krejcie and Morgan [4]

2.1.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

2.1.2.1 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน [5]

2.1.2.1.1 บรรยากาศในการทำงาน

2.1.2.1.2 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา



- 2.1.2.1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน
- 2.1.2.2 ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน
  - 2.1.2.2.1 ความสำคัญของตนเองต่อองค์กร
  - 2.1.2.2.2 ความพึงพอใจขององค์กร
  - 2.1.2.2.3 ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร
  - 2.1.2.2.4 ทักษะคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร
- 2.1.2.3 ความผูกพันต่อองค์กร
  - 2.1.2.3.1 ความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
  - 2.1.2.3.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร
  - 2.1.2.3.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร
- 2.1.3 กรอบแนวคิดของการวิจัย



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## 2.2 วิธีดำเนินการวิจัย

### 2.2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างมีขั้นตอนดังนี้



1. ศึกษางานวิจัย เอกสาร รวมถึงแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรเพื่อเป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างและพัฒนาแบบสอบถาม โดยพิจารณาให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ และขอบเขตของการวิจัย

3. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จ ให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญในเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท บริหารจัดการอสังหาริมทรัพย์ จำนวน 3 ท่าน พิจารณาความสอดคล้อง แล้วนำมาหาค่าความสอดคล้องหรือดัชนีของความสอดคล้องกันระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับจุดประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC)

4. ทำการปรับปรุง และแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

5. นำแบบสอบถามมาใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

### 2.2.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล

โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลซึ่งมีขั้นตอนต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยจัดส่งและทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง พนักงานของบริษัท บริหารจัดการอสังหาริมทรัพย์ โดยสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย และกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางของ Krejcie and Morgan

2. ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามตอบกลับฉบับสมบูรณ์ จำนวนทั้งหมด 132 ฉบับ ตามขนาดกลุ่มตัวอย่าง

3. นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

4. สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

### 2.2.3 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย แบ่งได้ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของพนักงาน ใช้ค่าความถี่ และร้อยละ

2. การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

## 3. ผลการวิจัย

### 3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของพนักงาน

พนักงานบริษัทบริหารจัดการอสังหาริมทรัพย์ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 59.8) อายุต่ำกว่า 30 ปี และอายุ 31-40 ปี (ร้อยละ 34.1) สถานภาพโสด (ร้อยละ 58.3) ไม่มีบุตร (ร้อยละ 64.4) ระดับการศึกษาปริญญาตรี (ร้อยละ 64.4) ระยะเวลาการปฏิบัติงาน (อายุงาน) 10 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 39.4) ตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติงาน (ร้อยละ 52.3) และเงินเดือน 15,000 - 20 000 บาท (ร้อยละ 30.3)



### 3.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของพนักงาน

พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.01$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 4.06$ ) ด้านบรรยากาศในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.99$ ) และ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.98$ )

### 3.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.89$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ( $\bar{X} = 4.11$ ) ด้านความสำคัญของตนเองต่อองค์กร ( $\bar{X} = 4.04$ ) ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ( $\bar{X} = 3.79$ ) และด้านความพึงพอใจขององค์กร ( $\bar{X} = 3.61$ )

### 3.4 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.14$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานแก่องค์กร ( $\bar{X} = 4.19$ ) ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ( $\bar{X} = 4.15$ ) และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ( $\bar{X} = 4.08$ )

**ตารางที่ 1** ผลความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบริหารจัดการอสังหาริมทรัพย์

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน	4.06	0.89	มาก
2. ด้านบรรยากาศในการทำงาน	3.99	0.87	มาก
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา	3.98	0.85	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.01</b>	<b>0.87</b>	<b>มาก</b>
ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน	$\bar{X}$	S.D	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	4.11	0.83	มาก
2. ด้านความสำคัญของตนเองต่อองค์กร	4.01	0.83	มาก
3. ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร	3.79	0.86	มาก
4. ด้านความพึงพอใจขององค์กร	3.61	1.02	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.89</b>	<b>0.89</b>	<b>มาก</b>
ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานแก่องค์กร	4.19	0.78	มาก
2. ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	4.15	0.78	มาก



**ตารางที่ 1** ผลความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทบริหารจัดการอสังหาริมทรัพย์ (ต่อ)

ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์การ	$\bar{X}$	S.D	ระดับความคิดเห็น
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ	4.08	0.86	มาก
รวม	4.14	0.80	มาก

**3.5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน**

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ( $r = 0.610^*$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านบรรยากาศในการทำงาน ( $r = 0.644^*$ ) และด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน ( $r = 0.602^*$ ) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์การ มีความสัมพันธ์ระดับสูง ส่วนด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา ( $r = 0.585^*$ ) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์การ

**3.6 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน**

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ( $r = 0.618^*$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำคัญของตนเองต่อองค์การ ( $r = 0.656^*$ ) ด้านความพึงพอใจขององค์การ ( $r = 0.631^*$ ) และด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์การ ( $r = 0.628^*$ ) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์การ ส่วนด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ ( $r = 0.556^*$ ) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์การ

**ตารางที่ 2** การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและด้านประสบการณ์การทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน กับความผูกพันต่อองค์การ	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p-Value	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านบรรยากาศในการทำงาน	0.644*	0.000	สูง
2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา	0.585*	0.000	ปานกลาง
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน	0.602*	0.000	สูง
รวม	0.610*	0.000	สูง
ปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน กับความผูกพันต่อองค์การ	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p-Value	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านความสำคัญของตนเองต่อองค์การ	0.656*	0.000	สูง





**ตารางที่ 2** การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและด้านประสบการณ์การทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (ต่อ)

ปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p-Value	ระดับความสัมพันธ์
2. ด้านความพึงพอใจขององค์กร	0.631*	0.000	สูง
3. ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร	0.628*	0.000	สูง
4. ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	0.556*	0.000	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>0.618*</b>	<b>0.000</b>	<b>สูง</b>

#### 4. อภิปรายผลและสรุป

1. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานโดยรวม พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา และด้านบรรยากาศในการทำงาน เนื่องจากสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงาน สภาพแวดล้อมอันดีทำให้เกิดความผูกพันอันดีต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ [6] ปัจจัยที่ทำให้บรรยากาศขององค์กรน่าทำงานหรือไม่นั้น พบว่า ความชัดเจนเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานการรับรู้ความท้าทายของงานจะเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการสนองตอบความต้องการขั้นพื้นฐาน ในทำนองเดียวกันการรับรู้ผลของการปฏิบัติงานเท่ากับเป็นการบอกให้พนักงานรู้ถึงความแตกต่างระหว่างงานที่ทำได้ กับมาตรฐานที่องค์กรคาดหวัง การรับรู้นี้เองเป็นสิ่งกระตุ้นและจุดใจความต้องการประสบความสำเร็จในงานอันจะทำให้เกิดความพึงพอใจในงานและพัฒนาไปสู่การเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในที่สุด

2. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงานโดยรวม พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ด้านความสำคัญของตนต่อองค์กร ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร และด้านความพึงพอใจขององค์กร เนื่องจากประสบการณ์การทำงานโดยแต่ละงานจะมีเอกลักษณ์ และความท้าทายแฝงอยู่ ทำให้การทำงานไม่มีความซ้ำซ้อนและน่าเบื่อ ซึ่งสอดคล้องกับ [7] การนำเสนอแบบจำลองเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรที่สำคัญคือ ลักษณะงานที่ทำ (Job Characteristic) ลักษณะงานที่แตกต่างกัน จะมีอิทธิพลต่อระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ลักษณะงานที่ดีจะทำให้บุคลากรรู้สึกมีแรงจูงใจ อยากทำงานเพื่อเพิ่มค่าให้กับตนเองและประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ (Work Experience) หมายถึง การรับรู้ของสมาชิกต่อสิ่งแวดล้อมในช่วงปฏิบัติงาน ประสบการณ์ที่ได้รับเป็นคุณหรือโทษ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร องค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังได้รับการตอบสนอง ทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

3. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยรวม พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานแก่องค์กร ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่



จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรเนื่องจากพนักงานมีความเชื่อมั่นว่าสามารถพึ่งพาองค์กรได้ทำให้รู้สึกอุ่นใจในการทำงาน ส่งผลให้เกิดความผูกพันกับองค์กรในระยะยาวอย่างต่อเนื่องในขณะที่เดียวกันพนักงานรู้สึกว่าการที่สามารถพึ่งพาองค์กรได้ เป็นบรรทัดฐานสังคมที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ [8] ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความเข้มข้นของความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน และความเกี่ยวข้องกับองค์กร โดยเฉพาะ ซึ่งแสดงออกในลักษณะ 3 ประการ คือ 1) ความเชื่อมั่นการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เนื่องจากบุคคลมีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์กรคนอื่น ๆ มีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร 2) มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร โดยบุคคลจะอุทิศกำลังกาย กำลังใจเพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์กรอย่างเต็มที่ โดยความรู้สึกนี้จะแตกต่างจากความผูกพันต่อองค์กร อันเนื่องมาจากความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยปกติตรงที่พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริง มุ่งเน้นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และ 3) มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร เพื่อให้เป้าหมายขององค์กรบรรลุผลสำเร็จ โดยบุคคลจะไม่โยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงที่ทำงานหรือลาออกจากองค์กรเพราะรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีความรู้สึกมั่นคงที่จะอยู่กับองค์กรนั้น และสอดคล้องกับ [9] การประเมินผลประสิทธิผลขององค์กร พบว่า ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรไว้คือ ความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพขององค์กรดังนี้ 1) พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีแนวโน้มที่จะร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง 2) พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูงมักจะมีผลปรารถนาอย่างแรงที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา 3) พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรและเลื่อมใสศรัทธาต่อเป้าหมายขององค์กรจะมีความผูกพันอย่างมากต่องานเพราะเห็นว่างานคือหนทางที่สามารถทำประโยชน์กับองค์กรให้บรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ และ 4) พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากพอสมควร ในการทำงานให้กับองค์กรทำให้ผลของการปฏิบัติงานจะอยู่ในระดับดีกว่าคนอื่น

4. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา และด้านบรรยากาศในการทำงาน ความสัมพันธ์ไปในทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้พนักงานมีความเชื่อมั่นและมั่นใจในการใช้เหตุผลในการปกครองผู้ปฏิบัติงาน และได้รับการสนับสนุนในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา ดังนั้นจึงทำให้พนักงานเกิดความมั่นใจและพร้อมที่จะทุ่มเทการทำงาน ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ [10] ความสำคัญของสภาวะแวดล้อมในการทำงานจากประสบการณ์ของผู้เชี่ยวชาญด้านวิทยาการจัดการจัดสภาพงาน กล่าวว่าสภาวะแวดล้อมในการทำงานไม่ดี จะส่งผลให้สถานประกอบการมีความเสี่ยงที่จะประสบกับปัญหา 3 ด้าน ได้แก่ ด้านกายภาพในการทำงาน ด้านสภาวะด้านจิตใจ ได้แก่ ความเหนื่อยล้า (Fatigue) และการเปลี่ยนแปลงของสภาพร่างกายหลังจากได้กระทำการหนึ่งสิ่งใดผ่านไป เช่น การนั่งทำงานประจำบนเก้าอี้ตัวหนึ่งติดต่อกันเป็นเวลานานเกินไป อาจทำให้เมื่อยกล้ามเนื้อบางส่วนจนไม่สามารถทำงานต่อไปได้หรือหลังจากทำงานหนักสักระยะหนึ่งก็อาจจะรู้สึกเหน็ดเหนื่อยใจถี่และทำให้กำลังลดลงและสภาวะด้านเวลาการทำงาน และสอดคล้องกับ [11] ลักษณะของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นองค์ประกอบที่จะเอื้ออำนวยต่อการ



ปฏิบัติงานไว้ 10 ด้าน ได้แก่ ความมั่นคงปลอดภัย (Security) โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) องค์กรและการจัดการ (Company and Management) ค่าจ้าง (Wages) คุณลักษณะเฉพาะของงาน (Intrinsic Aspects of The Jobs) การนิเทศงาน (Supervision) คุณลักษณะทางสังคมของงาน (Social Aspects of The Jobs) การติดต่อสื่อสาร (Communication) สภาพการทำงาน (Working Conditions) และสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ (Benefits)

5. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ได้แก่ ด้านความสำคัญของตนเองต่อองค์กร ด้านความพึงพอใจขององค์กร ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร และด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความสัมพันธ์ไปในทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบริษัทเป็นหน่วยงานที่ดึงดูดใจสำหรับบุคคลภายนอกกว่าเป็นหน่วยงานที่นำทำงานด้วยเป็นอย่างมาก ดังนั้นจึงส่งผลให้พนักงานมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้กับองค์กรด้วยความเต็มใจ ทำให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจเต็มใจที่จะทุ่มเทให้กับการทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับ [12] องค์กรหนึ่ง ๆ สมาชิกต้องมีข่าวสารข้อมูลที่แน่นอนเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของตนในการปฏิบัติงาน ดังนั้นกระบวนการสื่อสาร และกระจายข่าวสารจึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับองค์กร เพราะบุคคลเจ้าของบทบาทจะแสดงออกซึ่งบทบาทที่เหมาะสมได้มากน้อยเพียงใดบุคคลจะต้องรู้ว่าอะไรคือความคาดหวังของบุคคลอื่น ๆ ที่มีต่อตัวเขา ไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคคลเจ้าของบทบาทต้องรู้ ขอบเขตของกิจกรรมได้ความรับผิดชอบของตน ซึ่งผลของความไม่ชัดเจนหรือคลุมเครือในบทบาทจะนำไปสู่ความตึงเครียดทางอารมณ์ ความไม่พึงพอใจในงาน ความไม่ผูกพันกับงาน สูญเสียความเชื่อมั่นในตนเองในการทำหน้าที่ตามบทบาทของตน และสอดคล้องกับ [13] ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง เขตราชบุรีบูรณะ กรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานที่มีเพศและอายุต่างกันมีแนวโน้มการลาออกที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแนวโน้มการลาออก ส่วนปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านผู้บังคับบัญชาและองค์กรมีความสัมพันธ์ทางลบกับแนวโน้มการลาออกของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลดังกล่าวสามารถตีความได้ว่าหากพนักงานมีความพึงพอใจในค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับมีความรู้สึกเชิงบวกต่อผู้บังคับบัญชาและองค์กรจะส่งผลให้พนักงานมีแนวโน้มการลาออกลดลง

## เอกสารอ้างอิง

- [1] Praneeprompong, P. (2016). *Human resource staff commitment at the Harng Central Department Store Company Limited*. Master of Arts (Social Adaptation). Faculty of Social Work. Thammasat University.
- [2]-[3], Huangted, J. (2015). *Factors Related to the Organization Commitment of Bank of Ayudhya (PLC) Sector 208*. Master of Arts Program in Public and Private Management [5]-[8], Graduate School. Silpakorn University.
- [11]-[12]
- [4] Krejcie, V. R. and Morgan, W. D. (1970). *Educational and Psychological Measurement*. Ph.D.Dissertation. (Psychological). Graduate College. University of Minnesota. Duluth.



- [9] Mahanon, P. (1986). *Evaluation of Organizational Effectiveness*. Bangkok: Odean Store.
- [10] Horadal, P. (2003). *Industrial Psychology*. (5<sup>th</sup> ed.). Bangkok: Suveiriyasarn.
- [13] Pumpoung, S. (2016). *Factors Influencing Staff Resignation Trend of at a Private Hospital in Rat Burana District Bangkok*. Degree of Master of Business Administration College of Innovation Management. Rajamangala University of Technology Rattanakosin.