



ใบรับรองสารนิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจต่อองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน
ในกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์

โดย นายณัฏกร แสงสีวัฒนกุล

ได้รับอนุมัติให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

ป.พ คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)

ดร.นนทิรัตน์ พัฒนภักดี หัวหน้าภาควิชามนุษยศาสตร์
(อาจารย์ ดร.นนทิรัตน์ พัฒนภักดี)

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์

ป.พ ประธานกรรมการ
(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)

ดร.สุ. น กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทรี สุขคณาภิบาล)

ดร.ม.ร.ต กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.มารุต พัฒนาผล)

ความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจต่อองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ

ของพนักงานในกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์

นาย ณธกร แสงสีวัฒนกุล

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ปีการศึกษา 2566

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ชื่อ : นายณธกร แสงสีวัฒนกุล
ชื่อสารนิพนธ์ : ความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจต่อการจัดการกับ
ความผูกพันต่อการจัดการของพนักงานในกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์
สาขาวิชา : จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์หลัก : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุนทรี สุขคณาภิบาล
ปีการศึกษา : 2566

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความไว้วางใจต่อการจัดการกับความผูกพันต่อการจัดการของพนักงานในกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ และ 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจต่อการจัดการกับความผูกพันต่อการจัดการของพนักงานในกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานในกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ จำนวน 306 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความไว้วางใจต่อการจัดการและระดับความผูกพันต่อการจัดการของพนักงานในกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างมาก 2) ความไว้วางใจต่อการจัดการ โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อการจัดการของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r=.712$)

(สารนิพนธ์มีจำนวนทั้งสิ้น 82 หน้า)

คำสำคัญ : ความไว้วางใจต่อการจัดการ ความผูกพันต่อการจัดการ พนักงานในกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์



อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์หลัก

Name of Researcher : Mr. Natakorn Saengseewatthanakul
Master Project Title : Relationship between Organizational Trust
and Organizational Commitment of Employees
in Property Business Group
Major Field : Industrial and Organizational Psychology
King Mongkut's University of Technology North Bangkok
Master Project Advisor : Assistant Professor Dr. Soontaree Sookhanaphibarn
Academic Year : 2023

Abstract

The objectives of this research are 1) to study levels organizational trust and organizational commitment of employees in property business group and 2) to study the relationship between organizational trust and organizational commitment of employees in property business group. The sample used in the study was 306 employees in property business group. The research instrument was a rating scale questionnaire. The statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson Product Moment Correlation. The results revealed that 1) The mean of organizational trust and organizational commitment of employees in property business group were at high level. 2) Organizational trust positively related to organizational commitment of employees in property business group with a statistical significance at .01 level ($r=.712$).

(Total 82 pages)

Keywords: Organizational Trust, Organizational Commitment, Employees in Property
Business Group



Advisor

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาและความอนุเคราะห์เอาใจใส่เป็นอย่างดีจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุนทรี สุขคณาภิบาล อาจารย์ที่ปรึกษาที่ได้ให้คำแนะนำและคำปรึกษา เพื่อแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ตลอดจนแนะแนวทางในการปฏิบัติในทุกขั้นตอน และได้รับความกรุณาจากผู้มีพระคุณที่ทำให้งานวิจัยเล่มนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ดังจะขอกล่าวไว้เป็นอนุปฏิบัติการต่อการศึกษาในงานวิจัยเล่มนี้

ขอขอบพระคุณ ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์ และ รองศาสตราจารย์ ดร. มารุต พัฒนาผล กรรมการสอบสารนิพนธ์ ที่กรุณาเสียสละเวลาให้คำชี้แนะ รวมถึงสละเวลาในการเป็นกรรมการสอบจนกระทั่งสารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอบคุณพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้งสามท่าน ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล รองศาสตราจารย์ขวณีย์ พงศาพิชญ์ และ อาจารย์ ดร.ชนัดดา เพ็ชรประยูร ที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบ ให้คำแนะนำ ข้อคิดเห็นและทำการประเมินคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณคณะผู้บริหารและพนักงานทุกท่านในกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ ที่กรุณาให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดีในการเก็บข้อมูลในงานวิจัยฉบับนี้

ขอขอบพระคุณอาจารย์สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ต่าง ๆ ให้แก่ผู้วิจัยตลอดระยะเวลาในการศึกษา รวมถึงเจ้าหน้าที่คณะศิลปศาสตร์ ประยุกต์ทุกท่านที่ได้ให้ความช่วยเหลือในการติดต่อประสานงานในเรื่องต่าง ๆ ให้แก่ผู้วิจัยตลอดมา

ขอขอบคุณเพื่อน ๆ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ และผู้ที่คอยสนับสนุนให้ความช่วยเหลือ และให้กำลังใจในการทำงานวิจัยฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

สุดท้ายนี้ขอขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ และครอบครัวของผู้วิจัยที่ให้ความสนใจตลอดระยะเวลาที่ศึกษา ณ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือแห่งนี้ ด้วยดีเสมอมา

ณธกร แสงสีวัฒนกุล

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	ง
สารบัญ	จ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ฅ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์	2
1.3 ขอบเขตของการวิจัย	2
1.4 นิยามศัพท์เฉพาะ	3
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
2.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความไว้วางใจต่อองค์กร	6
2.2 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร	11
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	16
2.4 ที่มาของสมมติฐานในการวิจัย	18
2.5 สมมติฐานการวิจัย	21
2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย	22
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	23
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	23
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	24
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	29
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้	30

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	31
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย	31
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	31
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของความไว้วางใจต่อองค์การ	33
4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของความผูกพันต่อองค์การ	36
4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย	39
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	42
5.1 สรุปผลการวิจัย	43
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	45
5.3 ข้อเสนอแนะ	48
บรรณานุกรม	50
ภาคผนวก ก	54
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม	55
หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญ	56
ภาคผนวก ข	59
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อประกอบการทำสารนิพนธ์	60
ภาคผนวก ค	64
ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม	65
ภาคผนวก ง	69
ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามงานวิจัย	70
ภาคผนวก จ	75
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย	76
ประวัติผู้วิจัย	82

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3-1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง และจำนวนแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูล	24
3-2 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	28
3-3 องค์ประกอบของแบบสอบถามเกี่ยวกับความไว้วางใจต่อองค์การ	29
3-4 องค์ประกอบของแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ	29
4-1 ความถี่ของจำนวนและค่าร้อยละของพนักงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (n=306)	32
4-2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความไว้วางใจต่อองค์การ	33
4-3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความไว้วางใจต่อองค์การ ด้านความสำเร็จ จำแนกเป็นรายข้อ	34
4-4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความไว้วางใจต่อองค์การ ด้านความตรงไปตรงมา จำแนกเป็นรายข้อ	35
4-5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความไว้วางใจต่อองค์การ ด้านการเอาใจใส่ดูแล จำแนกเป็นรายข้อ	36
4-6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์การ	36
4-7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์การ ด้านความรู้สึก จำแนกเป็นรายข้อ	37
4-8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์การ ด้านการคงอยู่กับองค์การ จำแนกเป็นรายข้อ	38
4-9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์การ ด้านบรรทัดฐานทางสังคม จำแนกเป็นรายข้อ	39
4-10 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจต่อองค์การกับ ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์	40
5-1 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย	45

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
ค-1 ค่าการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับความไว้วางใจต่อองค์กร	65
ค-2 ค่าการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	67
ง-1 ค่าอำนาจจำแนกด้วยค่า Corrected Item – Total Correlation และค่า Alpha if Item Deleted ของแบบสอบถามเกี่ยวกับความไว้วางใจต่อองค์กร	70
ง-2 ค่าอำนาจจำแนกด้วยค่า Corrected Item – Total Correlation และค่า Alpha if Item Deleted ของแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	72
ง-3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความไว้วางใจต่อองค์กร	74
ง-4 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	74

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	22

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ธุรกิจอสังหาริมทรัพย์มีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทย โดยเมื่อที่หากรวมธุรกิจที่เกี่ยวข้องในห่วงโซ่อุปาทานแล้วจะมีมูลค่าตลาดคิดเป็นสัดส่วนกว่า 10% ของผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (GDP) ปี 2565 เนื่องจากกระตุ้นให้มีเม็ดเงินหมุนเวียนในระบบจำนวนมาก เกิดการจ้างงานและสร้างรายได้ ทั้งยังเชื่อมโยงกับภาคธุรกิจอื่น อาทิเช่น ธุรกิจก่อสร้าง ธุรกิจวัสดุก่อสร้าง ธุรกิจเครื่องใช้ไฟฟ้า ธุรกิจเฟอร์นิเจอร์ ธุรกิจการตกแต่ง และสถาบันการเงิน (พัชรา, 2566)

ในกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ก็เช่นเดียวกัน การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการช่วยให้กลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์สามารถผลักดันไปสู่เป้าหมายได้ โดยเฉพาะการธำรงรักษาพนักงาน (Employee Retention) เป็นแนวทางในการเก็บรักษาพนักงานไว้กับองค์กร องค์กรจึงต้องให้ความสนใจดูแลและเข้าใจถึงความต้องการของบุคลากรในองค์กรเพื่อให้ระยะเวลาในการทำงานของพนักงานอยู่ให้ยาวนานที่สุด การสร้างความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) จะช่วยให้อัตราการลาออกของพนักงานลดน้อยลงได้ หรือแม้เมื่อองค์กรตกอยู่ในฐานะวิกฤตอันเนื่องมาจากปัจจัยต่าง ๆ เช่นเศรษฐกิจตกต่ำ ก็จะสามารถช่วยแก้ปัญหา ไม่คิดลาออกไปหางานใหม่ เนื่องจากพนักงานพนักงานจะมีความรู้สึกจงรักภักดีกับองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของ Sheldon (1971) ที่กล่าวว่าทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานซึ่งเชื่อมโยงระหว่างเอกลักษณ์ของผู้ปฏิบัติงานกับองค์กร โดยผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรนั้นจะตั้งใจปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนเองเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ดังนั้นหากพนักงานไม่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร อัตราการลาออกก็จะมีสูงและมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานซึ่งมีผลต่อองค์กรโดยตรง และงานวิจัยของภูมิพัฒน์ (2560) ผลการวิจัยพบว่า ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก กล่าวคือ หากพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานก็ลดลงไปด้วย อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของมัทวัน (2564) ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันต่อความจงรักภักดีขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจะช่วยให้การทำงานของพนักงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นอีกประการหนึ่ง ยังมีปัจจัยหลายประการที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งพบว่าความไว้วางใจต่อองค์กรเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับ

ความผูกพันต่อองค์กร ดังงานวิจัยของพิมลรัตน์ (2564) ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ความไว้วางใจต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรระหว่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของธัญนันท์ (2566) ที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความไว้วางใจต่อองค์กรด้วยเช่นเดียวกัน

จากผลสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจในการศึกษาปัจจัยด้านความไว้วางใจต่อองค์กร (Organizational Trust) ของพนักงานในกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ ว่าอยู่ในระดับใด จะมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรหรือไม่ ซึ่งผลการศึกษาจะสามารถนำมาประยุกต์และใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และลดอัตราการลาออกได้ในที่สุด

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1.2.1 เพื่อศึกษาระดับความไว้วางใจต่อองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์
- 1.2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจต่อองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

1.3.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานในกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ จำนวน 3 บริษัท ทั้งนี้บริษัทไม่อนุญาตให้เปิดเผยชื่อ ผู้วิจัยจึงใช้ชื่อ บริษัทในกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ A บริษัทในกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ B และบริษัทในกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ C แทน โดยแต่ละบริษัทมีจำนวนพนักงานดังนี้ คือ บริษัทในกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ A จำนวน 323 คน บริษัทในกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ B จำนวน 227 คน และบริษัทในกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ C จำนวน 364 คน รวม 914 คน

1.3.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานในกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ โดยผู้วิจัยคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรตารางของ Krejcie and Morgan (1970) ด้วยค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 95% ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยไม่ควรน้อยกว่า 274 คน ทั้งนี้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่แท้จริง จำนวน 306 คน แบ่งออกเป็น บริษัทในกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ A จำนวน 107 คน บริษัทในกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ B จำนวน 77 คน และบริษัทในกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ C จำนวน 122 คน

1.3.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ โดยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจต่อองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์

1.3.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้วิจัยได้กำหนดระยะเวลาของการวิจัยตั้งแต่เดือนธันวาคม 2566 – เดือนเมษายน 2567

1.3.4 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1.3.4.1 ตัวแปรที่ 1

ความไว้วางใจต่อองค์การ วัดได้โดยใช้แบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Shaw (1997) มีองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่

- (1) ด้านความสำเร็จ (Achieving Results)
- (2) ด้านความตรงไปตรงมา (Acting with Integrity)
- (3) ด้านการเอาใจใส่ดูแล (Demonstrating Concerns)

1.3.4.2 ตัวแปรที่ 2

ความผูกพันต่อองค์การ วัดได้โดยใช้แบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Allen and Meyer (1990) มีองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่

- (1) ด้านความรู้สึก (Affective Commitment)
- (2) ด้านการคงอยู่กับองค์การ (Continuance Commitment)
- (3) ด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative Commitment)

1.4 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.4.1 ความไว้วางใจต่อองค์การ (Organizational Trust) หมายถึง ความไว้วางใจจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อบุคคลนั้น ๆ สามารถเป็นที่พึ่งพาและสามารถตอบสนองความคาดหวังของเขาได้ในสภาพแวดล้อมที่เกิดความไว้วางใจกันได้นั้น ลูกน้องเชื่อว่าหัวหน้างานจะตอบสนองความคาดหวังของเขา และหัวหน้างานก็เชื่อว่าลูกน้องก็จะทำเช่นเดียวกัน ในทุก ๆ ระดับในองค์การจะมั่นใจได้ว่าสมาชิกในทีม เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และพนักงานในตำแหน่งต่าง ๆ จะสามารถบรรลุเป้าหมายที่คาดหวัง โดยการสร้างความไว้วางใจต่อองค์การนั้น มีองค์ประกอบ 3 ด้าน ตามแนวคิดของ Shaw (1997) ได้แก่

1.4.1.1 ด้านความสำเร็จ (Achieving Results) หมายถึง องค์การทำให้พนักงานเกิดความเชื่อมั่นหรือไว้วางใจโดยองค์การกำหนดเป้าหมายชัดเจน ให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานให้

สอดคล้องกับทิศทางขององค์กรที่กำหนดไว้ หัวหน้างานสามารถนำพาทีมงานให้มีผลลัพธ์ที่ดีและสำเร็จในทุกเป้าหมาย ย่อมเป็นที่ไว้วางใจของพนักงาน

1.4.1.2 ด้านความตรงไปตรงมา (Acting with Integrity) หมายถึง การแสดงออกขององค์กรด้วยความซื่อสัตย์ ซื่อตรง และจริงใจ ต่อคำพูดและการกระทำของตนเองอย่างสม่ำเสมอ

1.4.1.3 ด้านการเอาใจใส่ดูแล (Demonstrating Concerns) หมายถึง การที่หัวหน้างานเอาใจใส่ดูแลบุคคลรอบข้าง ใส่ใจในชีวิตความเป็นอยู่ ความผาสุก แสดงความห่วงใยในเรื่องราวต่าง ๆ การเข้าถึงความต้องการและความคาดหวังในสิทธิประโยชน์ของพนักงานที่ควรจะได้รับ ทำให้พนักงานไว้วางใจและเชื่อว่าเขาเข้าใจในทุก ๆ เรื่องที่เกิดขึ้นว่าจะได้รับการแก้ไขปัญหา

1.4.2 ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานทั้งความคิดและความรู้สึก ที่ทำให้พนักงานเกิดความผูกพันและเต็มใจที่จะอุทิศตนในการทำงานเพื่อองค์กร รู้สึกเป็นสมาชิกที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร โดยการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ โดยไม่คิดจะลาออกไปทำงานที่อื่น ๆ โดยมีองค์ประกอบ 3 ด้าน ตามแนวคิดของ Allen and Meyer (1990) ได้แก่

1.4.2.1 ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ได้เข้าไปมีส่วนร่วมกับองค์กร พร้อมทั้งจะใช้ความสามารถของตนเองเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

1.4.2.2 ความผูกพันด้านการคงอยู่ กับองค์กร (Continuance Commitment) หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กรเกิดจากการจ่ายผลตอบแทนเพื่อแลกเปลี่ยนกับการคงอยู่กับองค์กรของพนักงาน เป็นการรับรู้ของพนักงานถึงผลประโยชน์ที่เสียไปถ้าเขาต้องออกจากองค์กร ซึ่งมีอิทธิพลต่อการเลือกที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป

1.4.2.3 ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative Commitment) หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กร เกิดจากค่านิยมความถูกต้องและความเหมาะสมในการทำงาน เป็นสิ่งที่พนักงานตอบแทนในสิ่งที่ได้รับจากองค์กรด้วยความจงรักภักดีต่อองค์กร

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 ทำให้ทราบระดับความไว้วางใจต่อองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ เพื่อที่องค์กรสามารถนำผลการศึกษาไปประยุกต์ใช้และพัฒนาในการสร้างความไว้วางใจต่อองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานให้สูงขึ้น

1.5.2 ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจต่อองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ เพื่อที่องค์กรสามารถนำตัวแปรที่มีค่าสหสัมพันธ์สูงไปใช้เพื่อส่งเสริมและพัฒนาในการสร้างความไว้วางใจต่อองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรให้กับพนักงาน

1.5.3 นำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในด้านการสร้างแรงงานสัมพันธ์ให้กับพนักงาน การส่งเสริมและพัฒนากลยุทธ์เพื่อสร้างความไว้วางใจต่อองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรให้กับพนักงาน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจต่อองค์การกับความผูกพันต่อองค์การในกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์” ผู้วิจัยได้นำเสนอเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย ดังนี้

- 2.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความไว้วางใจต่อองค์การ
- 2.2 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ
- 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.4 ที่มาของสมมติฐานในการวิจัย
- 2.5 สมมติฐานการวิจัย
- 2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความไว้วางใจต่อองค์การ

2.1.1 ความหมายของความไว้วางใจต่อองค์การ

Cumming and Bromiley (1996) ให้ความหมายของความไว้วางใจต่อองค์การ หมายถึง ความเชื่อของบุคคลหรือกลุ่มคนที่ปฏิบัติตามข้อตกลงที่มีร่วมกัน รวมถึงมีการแสดงออกถึงความผูกพัน ความซื่อสัตย์ในการเจรจา และการไม่เอาเปรียบกับอีกฝ่ายหนึ่ง

Ford (2004) ให้ความหมายของความไว้วางใจต่อองค์การ หมายถึง เป็นความรู้สึกความเชื่อที่มีต่อองค์การหรือบุคคลอย่างเต็มที่ และการสนับสนุนของพนักงานในองค์การ โดยที่บุคคลรู้สึกเชื่อในเป้าหมายขององค์การและหัวหน้างาน ซึ่งการกระทำต่าง ๆ ขององค์การจะเป็นเครื่องพิสูจน์

Mayer, Davis and Schoorman (1995) ให้ความหมายของความไว้วางใจต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกมั่นใจของบุคคลว่าตนเองสามารถเชื่อมั่นในความสามารถขององค์การหรือบุคคลในองค์การที่เป็นผู้ดูแลผลประโยชน์ขององค์การได้ บุคคลจะเกิดความมั่นคงทางจิตใจได้หรือไม่ขึ้นอยู่กับความคาดหวังของบุคคลและการแสดงออกขององค์การหรือบุคคลในองค์การ

Mishra (1996) ให้ความหมายของความไว้วางใจต่อองค์การ หมายถึง เป็นความเต็มใจของบุคคลที่มีความมั่นคงต่อบุคคลอื่น โดยมีความเชื่อว่าบุคคลนั้นเป็นบุคคลที่มีความสามารถเปิดเผยให้ความสนใจห่วงใยและเป็นคนที่น่าเชื่อถือ

Reina and Reina (1999) ให้ความหมายของความไว้วางใจต่อองค์กร หมายถึง เป็นความเชื่อมั่นระหว่างบุคคลทั้งสองฝ่าย ในผลของการกระทำที่ได้ตกลงหรือทำการสัญญากันไว้ ซึ่งเป็นความคาดหวังในความสามารถของอีกฝ่ายและต้องมีการติดต่อสื่อสารกันอย่างจริงจัง

Rotter (1980) ให้ความหมายของความไว้วางใจต่อองค์กร หมายถึง เป็นความคาดหวังต่อบุคคลเป็นที่น่าเชื่อถือทั้งด้านคำพูด การกระทำ คำมั่นสัญญา จากการเขียนหรือการใช้ข้อความของบุคคลหรือกลุ่มคน ซึ่งจะสามารถทำให้เกิดความไว้วางใจได้

Shockley-Zalabak, Ellis and Winograd (2000) ให้ความหมายของความไว้วางใจต่อองค์กร หมายถึง เป็นความคาดหวังว่าบุคคลอื่นในองค์กรจะมีความตั้งใจและมีพฤติกรรมทางบวกต่อผู้อื่นด้วยกัน

จากความหมายที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปความหมายของความไว้วางใจต่อองค์กร หมายถึง เป็นความเชื่อมั่นและความคาดหวังต่อบุคคลอื่น ทั้งคำพูด การกระทำ และคำมั่นสัญญาที่ได้ตกลงกันไว้ โดยความคาดหวังจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อบุคคลนั้น ๆ สามารถเป็นที่พึ่งพาและสามารถตอบสนองความคาดหวังของเขาได้ ซึ่งเป็นความคาดหวังในความสามารถของอีกฝ่ายที่มีความตั้งใจสื่อสารและมีพฤติกรรมทางบวกต่อบุคคลอื่นอย่างจริงจัง

2.1.2 องค์ประกอบของความไว้วางใจต่อองค์กร

Mayer, David and Schoorman (1995) ได้แบ่งองค์ประกอบของความไว้วางใจต่อองค์กร ออกเป็น 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านความเต็มใจ (Willingness) หมายถึง โดยปกติบุคคลมีแนวโน้มที่จะมีความไว้วางใจในบุคคลอีกคนหนึ่งอยู่แล้ว แต่ถ้าบุคคลมีความไว้วางใจบุคคลอื่นอย่างตั้งใจ จะทำให้เกิดความเฉพาะเจาะจงหรือเป็นไปอย่างมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนต่อการกระทำสิ่งต่าง ๆ

2. ด้านความเสียหาย (Vulnerability) หมายถึง บุคคลต้องยอมรับกับความสูญเสียที่อาจเกิดขึ้นจากการให้ความไว้วางใจแก่บุคคลอื่น แต่ความเสียหายที่เกิดขึ้นไม่ได้เกิดขึ้นจากเจตนาไม่ดีต่อบุคคล

3. ด้านความคาดหวัง (Expectation) หมายถึง ความไว้วางใจหรือความมั่นใจที่ตัวเรามีต่อความสามารถของบุคคลอื่นที่เราให้ความไว้วางใจ

Mishra (1996) ได้เสนอองค์ประกอบของความไว้วางใจต่อองค์กร ออกเป็น 4 มิติ ได้แก่

1. มิติความสามารถ (Competence Dimension) หมายถึง บุคคลจะเกิดความไว้วางใจผู้อื่น เมื่อผู้อื่นมีความสามารถในการทำงานได้ดี และมีการตัดสินใจที่เหมาะสม รวมถึงความสามารถในเฉพาะของวิชาชีพ ความสามารถในการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความสามารถในเชิงธุรกิจ

2. มิติความเปิดเผย (Openness Dimension) หมายถึง บุคคลจะมีความเชื่อมั่นต่อผู้อื่นที่มีความเปิดเผยและปฏิบัติต่อกันอย่างจริงจัง รวมถึงการฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและประเมินในสิ่งที่ได้ฟังอย่างยุติธรรม

3. มิติความห่วงใย (Concern Dimension) หมายถึง บุคคลจะให้ความไว้วางใจแก่ต่อเมื่อผู้อื่นให้ความห่วงใยและใส่ใจต่อความเป็นอยู่ ตอบสนองความต้องการอย่างสม่ำเสมอ รวมไปถึงการยอมรับซึ่งกันและกัน

4. มิติความเชื่อถือได้ (Reliability Dimension) หมายถึง บุคคลจะให้ความไว้วางใจแก่ต่อเมื่อผู้อื่นมีความสม่ำเสมอของคำพูดและการกระทำ เมื่อมีความสม่ำเสมอจะทำให้เกิดความน่าเชื่อถือ

Reynolds (1997) ได้แบ่งองค์ประกอบของความไว้วางใจต่อองค์กร ออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความสามารถ (Competence) หมายถึง ความเชื่อมั่นของบุคคลที่มีต่อความสามารถของผู้นำองค์กรและองค์กรในการดำเนินงานให้เกิดผลลัพธ์ที่ดี มีประสิทธิภาพ มีความรู้ความชำนาญ

2. ด้านความเปิดเผย (Openness) หมายถึง ความเชื่อมั่นของบุคคลที่มีต่อผู้นำองค์กรและองค์กรที่มีการเปิดเผย ซื่อสัตย์ จริงใจ ยินดีที่จะรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร และมีการสื่อสารที่เปิดเผยด้วยความจริงใจ

3. ด้านความน่าเชื่อถือ (Reliability) หมายถึง ความเชื่อมั่นของบุคคลที่มีต่อผู้นำองค์กรและองค์กรที่มีความน่าเชื่อถือและมีความมั่นคงในการปฏิบัติหน้าที่ในคำพูดและการกระทำ และมีการสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคลากร

4. ด้านความเสมอภาค (Equity) หมายถึง ความเชื่อมั่นของบุคคลที่มีต่อผู้นำองค์กรและองค์กรที่มีความยุติธรรม ดูแลสนใจห่วงใย เคารพการตัดสินใจของบุคลากร และมีการประชุมเพื่อปรึกษาและรับฟังความคิดเห็นเมื่อเกิดปัญหาต่าง ๆ

Shaw (1997) กล่าวว่า ความไว้วางใจจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อบุคคลนั้น ๆ สามารถเป็นที่พึ่งพาและสามารถตอบสนองความคาดหวังของเขาได้ ในสภาพแวดล้อมที่เกิดความไว้วางใจกันได้นั้น ลูกน้องเชื่อว่าหัวหน้างานจะตอบสนองความคาดหวังของเขา และหัวหน้างานก็เชื่อว่าลูกน้องก็จะทำ

เช่นเดียวกัน ในทุก ๆ ระดับในองค์การจะมั่นใจได้ว่าสมาชิกในทีม เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และ พนักงานในตำแหน่งต่าง ๆ จะสามารถบรรลุเป้าหมายที่คาดหวัง โดยการสร้างความไว้วางใจต่อ องค์การนั้น มีองค์ประกอบด้วยกัน 3 ด้าน ได้แก่

1. ด้านความสำเร็จ (Achieving Results) หมายถึง องค์การทำให้พนักงานเกิดความเชื่อมั่นหรือไว้วางใจโดยองค์การกำหนดเป้าหมายชัดเจน ให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานให้สอดคล้อง กับทิศทางขององค์การที่กำหนดไว้ หัวหน้างานสามารถนำพาทีมงานให้มีผลลัพธ์ที่ดีและสำเร็จในทุก เป้าหมาย ย่อมเป็นที่ไว้วางใจของพนักงาน

2. ด้านความตรงไปตรงมา (Acting with Integrity) หมายถึง การแสดงออกขององค์การ ด้วยความซื่อสัตย์ ซื่อตรง และจริงใจ ต่อคำพูดและการกระทำของตนเองอย่างสม่ำเสมอ

3. ด้านการเอาใจใส่ดูแล (Demonstrating Concerns) หมายถึง การที่หัวหน้างานเอา ใจใส่ดูแลบุคคลรอบข้าง ใส่ใจในชีวิตความเป็นอยู่ ความผาสุก แสดงความห่วงใยในเรื่องราวต่าง ๆ การเข้าถึงความต้องการและความคาดหวังในสิทธิประโยชน์ของพนักงานที่ควรจะได้รับ ทำให้ พนักงานไว้วางใจและเชื่อว่าเขาเข้าใจในทุก ๆ เรื่องที่เกิดขึ้นว่าจะได้รับการแก้ไขปัญหา

2.1.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวัดความไว้วางใจต่อองค์การ

เครื่องมือที่ใช้วัดความไว้วางใจต่อองค์การมีความหลากหลายขึ้นอยู่กับผู้ที่ศึกษาในเรื่องที่ ทำการวิจัยครั้งนั้น ๆ โดยผู้วิจัยได้จัดทำขึ้นเองโดยเฉพาะและเลือกเครื่องมือมาตรฐานอื่นมาวัดโดย แยกตามองค์ประกอบของความไว้วางใจต่อองค์การ เช่น

Organizational trust scale โดย Jones, et al. (2023) เป็นแบบวัดความไว้วางใจต่อ องค์การ จำนวน 22 ข้อ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ความไว้วางใจผู้บังคับบัญชา ความไว้วางใจใน เพื่อนร่วมงาน และความไว้วางใจนายจ้าง

Organizational trust scale โดย Yilmaz (2019) เป็นแบบวัดความไว้วางใจต่อองค์การ จำนวน 8 ข้อ โดยการรับรู้ถึงความไว้วางใจในองค์การซึ่งได้รับการประเมินใน 2 มิติ ได้แก่ ความไว้วางใจผู้จัดการ และการรับรู้ถึงความไว้วางใจภายในองค์การ

Organizational trust scale โดย Celep and Yilmazturk (2012) เป็นแบบวัดความ ไว้วางใจต่อองค์การ จำนวน 36 ข้อ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ความไว้วางใจในทีม ความไว้วางใจใน สถานที่ทำงาน และความไว้วางใจผู้บริหาร

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามขึ้นโดยศึกษาแนวคิดความไว้วางใจต่อ องค์การของ Shaw (1997) การตั้งคำถามสอดคล้องกับคำนิยามเชิงโครงสร้างและเชิงปฏิบัติการ

ซึ่งคำนิยามและความหมายครอบคลุมและสอดคล้องกับการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มธุรกิจ อสังหาริมทรัพย์ สำหรับแบบสอบถามเกี่ยวกับความไว้วางใจต่อองค์กร มีจำนวน 22 ข้อ เป็นข้อความเชิงบวกทั้งหมด การวัดตัวแปรมีลักษณะเป็นข้อความให้ผู้ตอบแบบสอบถามพิจารณาว่า ตรงกับความรู้สึกหรือความคิดเห็นของตนเองมากเท่าใด โดยแบ่งข้อความออกเป็น 3 ด้าน ตามองค์ประกอบของความไว้วางใจต่อองค์กร ได้แก่ ด้านความสำเร็จ ด้านความตรงไปตรงมา และ ด้านการเอาใจใส่ดูแล โดยใช้มาตรวัดเป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ให้เลือกคำตอบเพียงข้อเดียวโดยกำหนดคะแนนของแต่ละคำตอบ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ปานกลาง ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

2.1.4 การสร้างความไว้วางใจต่อองค์กร

ชาญชัย (2541) ได้กล่าวถึงการสร้างความไว้วางใจต่อองค์กร โดยผู้นำหรือหัวหน้าควร ให้ความสำคัญในเรื่องดังต่อไปนี้

1. การฝึกฝนให้เป็นคนเปิดเผย (Practice Openness) การที่เป็นคนเปิดเผย การแสดงออกอย่างตรงไปตรงมา จะนำไปสู่การสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจที่บุคคลอื่นจะมี ให้แก่ตนเอง
2. เป็นคนที่มีความยุติธรรม (Be Fair) การให้ความยุติธรรมในการประเมินผล หรือการ ตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ควรคำนึงถึงหลักความเสมอภาคและความยุติธรรมที่ทุกคนควรได้รับอย่าง เท่าเทียมกัน
3. สื่อสัจย์ต่อความรู้สึกของตนเอง (Speak Your Feeling) การแสดงความคิดเห็นการ อย่างจริงใจ พูดด้วยความจริงใจ จะทำให้บุคคลอื่นเกิดความเคารพในตัวผู้พูดมากขึ้น
4. พูดความจริง (Tell the Truth) การติดต่อสื่อสารพูดคุยกันอย่างตรงไปตรงมา นอกจากคำพูดที่แสดงออกมาแล้ว ผู้นำหรือหัวหน้าต้องหมั่นสังเกตลักษณะท่าทางของพนักงานที่ แสดงออกมามีด้วย
5. แสดงความคงเส้นคงวา (Show Consistency) ผู้นำหรือหัวหน้าต้องกระทำการ ทุกอย่างต้องกระทำด้วยความเสมอต้นเสมอปลาย เมื่อพนักงานได้เห็นถึงพฤติกรรมที่มีความคงเส้น คงวา จะส่งผลให้พนักงานเกิดความไว้วางใจ
6. รักษาความสัญญา (Fulfill Your Promise) ผู้นำหรือหัวหน้าต้องแสดงความจริงใจให้ พนักงานเชื่อว่าตนเองได้กระทำตามที่สัญญาที่ให้ไว้ ทั้งที่เป็นคำพูดและการกระทำ

7. รักษาความเชื่อมั่น (Maintain Confidence) ผู้นำหรือหัวหน้าต้องปฏิบัติตนให้เป็น น่าเชื่อถือและไว้วางใจ

8. แสดงให้เห็นถึงความสามารถ (Demonstrate Competence) ผู้นำหรือหัวหน้าต้อง ทำให้พนักงานชื่นชมและให้ความเคารพนับถือ ด้วยการแสดงให้เห็นถึงความสามารถที่มี รวมถึงให้ความสนใจในการพัฒนาองค์การ ได้แก่ การพัฒนาการสื่อสาร การพัฒนาทักษะ และการ สร้างสัมพันธภาพ

Reynolds (1997) ได้เสนอแนวทางการพัฒนาความไว้วางใจต่อองค์การ 3 ประการ ได้แก่

1. ต้องใช้เวลา (Trust Take Time) การสร้างความไว้วางใจต่อองค์การหรือการคงไว้ซึ่ง ความไว้วางใจ จะต้องใช้เวลาเป็นต้นทุนในการสร้างและพัฒนา แม้สัมพันธภาพความไว้วางใจจะ เกิดขึ้นแล้วแต่การลงทุนก็ยังคงมีอย่างสม่ำเสมอ ระยะเวลาในการพัฒนาความไว้วางใจ อาจจะพัฒนา ให้เกิดขึ้นในระยะเวลาอันสั้น ถ้าผู้นำหรือหัวหน้าเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนด เป้าหมายและความรับผิดชอบร่วมกัน

2. ต้องเข้มแข็งอดทน (Trust Has to be Tough) องค์การที่มีความไว้วางใจในระดับสูง พนักงานจะทำงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามมาตรฐานที่สูงขององค์การ และทำงานอย่างรวดเร็ว ด้วยความเข้มแข็ง อดทน เพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่ง ส่วนองค์การที่มีความไว้วางใจอยู่ในระดับต่ำ พนักงานจะปฏิบัติงานเท่าที่จะทำได้และมีผลการปฏิบัติงานในระดับที่ต่ำ

3. ต้องมีการปฏิบัติ (Trust Must be Practiced) การพัฒนาความไว้วางใจก็เช่นเดียวกับ นักกีฬาที่ต้องใช้ทักษะ การฝึกปฏิบัติ และใช้กำลังใจมาก ๆ จึงจะถึงเป้าหมายที่ต้องการได้ ดังนั้นการ สร้างความไว้วางใจในองค์การจึงต้องพัฒนาทั้งทักษะและจิตใจ

2.2 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ

2.2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การเป็นสิ่งที่สำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์การต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นองค์การขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ การที่พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การสูง ย่อมทำให้ องค์การสามารถกำหนดกลยุทธ์ต่าง ๆ และผลักดันให้พนักงานปฏิบัติงานของตนเองเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายขององค์การได้ตามที่องค์การต้องการ

สำหรับความหมายของความผูกพันต่อองค์การ ได้มีนักวิชาการหลาย ๆ ท่าน ได้ให้ ความหมายไว้ดังต่อไปนี้

Allen and Meyer (1990) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร คือ การรับรู้ของพนักงานทั้งความคิดและความรู้สึก ที่ทำให้พนักงานเกิดความผูกพันและเต็มใจที่จะอุทิศตนในการทำงานเพื่อองค์กร รู้สึกเป็นสมาชิกที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร โดยการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ โดยไม่คิดจะลาออกไปทำงานที่อื่น ๆ

Buchanan (1974) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เป็นความรู้สึกของพนักงานที่รู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร โดยการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

Mowday, Porter and Steers (1982) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติ เพราะเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่น และผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตนเองเพื่อการสร้างสรรคให้องค์การอยู่ในสภาพที่ดีขึ้น

Sheldon (1971) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานซึ่งเชื่อมโยงระหว่างเอกลักษณ์ของผู้ปฏิบัติงานกับองค์กร โดยที่ผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรนั้นจะตั้งใจปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนเองเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

Steers (1977) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนออกมาว่าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับเป้าหมายขององค์กร มีค่านิยมที่เหมือนกับสมาชิกคนอื่น ๆ ในองค์กร มีความรู้สึกเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้อย่างเต็มที่เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้

จากความหมายที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปความหมายของความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง เป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้อย่างเต็มที่ตามหน้าที่ของตนเอง โดยการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อบรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

2.2.2 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร

Allen and Meyer (1990) โดยเสนอองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ได้เข้าไปมีส่วนร่วมกับองค์กร พร้อมทั้งจะใช้ความสามารถของตนเองเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

2. ด้านการคงอยู่กับองค์กร (Continuance Commitment) หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กรเกิดจากการจ่ายผลตอบแทนเพื่อแลกเปลี่ยนกับการคงอยู่กับ

องค์การของพนักงาน เป็นการรับรู้ของพนักงานถึงผลประโยชน์ที่เสียไปถ้าเขาต้องออกจากองค์การ ซึ่งมีอิทธิพลต่อการเลือกที่จะอยู่กับองค์การต่อไป

3. ด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative Commitment) หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์การ เกิดจากค่านิยมความถูกต้องและความเหมาะสมในการทำงาน เป็นสิ่งที่พนักงานตอบแทนในสิ่งที่ได้รับจากองค์การด้วยความจงรักภักดีต่อองค์การ

Mowday, Porter and Steers (1982) ได้เสนอว่า ปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์การสามารถแบ่งออกได้เป็น 4 ด้าน ได้แก่

1. ด้านปัจจัยส่วนบุคคลหรือลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ในองค์การ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานนานกว่า และมีค่านิยมในงานมากกว่าจะผูกพันต่อองค์การมากกว่า นอกจากนี้ ในกลุ่มพนักงานผู้หญิงก็มีแนวโน้มจะผูกพันต่อองค์การมากกว่าพนักงานผู้ชาย ส่วนระดับการศึกษา มีผลทางลบต่อความผูกพันต่อองค์การ กล่าวคือ พนักงานที่มีการศึกษาต่ำจะผูกพันต่อองค์การมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาสูง

2. ด้านลักษณะของบทบาทและงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ งานที่มีความสำคัญ งานที่มีบทบาทเด่นชัด และบทบาทที่สอดคล้องกับตนเอง มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์การ กล่าวคือ พนักงานที่ทำงานที่มีความสำคัญ มีความขัดแย้งในบทบาทและความไม่แน่ชัดในบทบาทที่เกี่ยวข้องต่ำ มีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์การสูง

3. ด้านลักษณะด้านโครงสร้างขององค์การ ได้แก่ ระบบขององค์การที่มีแบบแผน การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ กล่าวคือ องค์การที่ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีการกระจายอำนาจพนักงาน ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์การสูง

4. ด้านประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ทักษะที่มีต่อผู้ร่วมงานในองค์การ การพึ่งพาผู้บังคับบัญชา การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกว่างานมีความสำคัญ เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ กล่าวคือ พนักงานที่มีประสบการณ์ที่ประทับใจในงาน เช่น ทักษะของกลุ่มด้านบวกในหมู่เพื่อนร่วมงาน การรู้สึกว่างค์การได้พบกับความคาดหวังของพนักงาน การรู้สึกว่างค์การสามารถไว้วางใจได้ ความรู้สึกว่างค์การสำคัญต่อองค์การ พนักงานก็จะมี ความผูกพันต่อองค์การสูง

Sheldon (1971) เห็นว่า องค์ประกอบที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ จะเกี่ยวข้องกับ อายุ เพศ ระยะเวลาในการทำงานในองค์การ ระดับตำแหน่ง รวมถึงปัจจัยที่เป็นประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาเพื่อประกอบอาชีพ
2. ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงานซึ่งมีส่วนผลักดันให้เกิดค่านิยมต่ออาชีพ
3. การพัฒนาประสบการณ์และความสนใจในอาชีพ

Buchanan (1974) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Identification) เป็นการแสดงออกในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การว่าเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับตนเอง
2. ความเกี่ยวข้องกับองค์การ (Involvement) เป็นการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มที่
3. ความจงรักภักดี (Loyalty) เป็นความรู้สึกรักและผูกพันที่มีต่อองค์การ

2.2.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ

ประทุม (2539) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การ มีอยู่ 4 ปัจจัย โดยแต่ละปัจจัยที่แตกต่างกันก็มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ดังต่อไปนี้

1. ลักษณะบุคคล (Personnel Characteristics) ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา บุคลิกลักษณะ
2. บทบาท (Role-Related Characteristics) ได้แก่ ความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท ความท้าทายในงาน
3. โครงสร้างองค์การ (Structural Characteristics) ได้แก่ ขนาดขององค์การ การรวมอำนาจ การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความเป็นทางการ
4. ประสบการณ์การทำงาน (Work Characteristics) ได้แก่ สัมพันธภาพในองค์การ รูปแบบการบริหารงานของผู้บริหาร

Steers (1977) กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ 3 ปัจจัย คือ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาการทำงานในองค์การ ระดับตำแหน่ง
2. คุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ลักษณะสภาพของงานที่แต่ละคนรับผิดชอบ ขึ้นอยู่กับว่าสิ่งที่ปฏิบัติมีลักษณะอย่างไร ประกอบด้วย 5 ลักษณะ คือ

2.1 ความหลากหลายของงาน (Task Variety) เป็นระดับความมากน้อยในงานที่ผู้ปฏิบัติงานต้องใช้ทักษะ ความชำนาญ และความสามารถในการปฏิบัติงานหรือกิจกรรมที่มีความหลากหลายในการเครื่องมือหรืออุปกรณ์จำนวนมากเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ

2.2 ความมีเอกลักษณ์ของงาน (Task Identity) เป็นระดับความมากน้อยที่ผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานให้สมบูรณ์ทั้งหมด และสามารถระบุส่วนของงานที่เกิดจากความพยายามในการทำงานของตน ตั้งแต่ต้นจนกระทั่งสิ้นสุดกระบวนการได้

2.3 ความสำคัญของงาน (Task Significance) เป็นระดับความมากน้อยของงานที่มีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ หรือการทำงานของบุคคลในหน่วยเดียวกัน หรือผู้ที่อยู่ภายนอกหน่วยงาน

2.4 ความเป็นอิสระ (Autonomy) เป็นระดับความมากน้อยของงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีเสรีภาพ อิสระภาพ และการใช้ดุลยพินิจในการกำหนดเวลาในการทำงานและตัดสินใจเลือกกระบวนการที่ใช้ในการทำงานด้วยตนเอง ลักษณะงานในด้านความเป็นอิสระ จะส่งผลต่อภาวะจิตวิทยา คือ จะเกิดประสบการณ์ต่อการรับผิดชอบในงาน เป็นความรู้สึกว่าเขาเป็นเจ้าของผลงานนั้น ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของงานอันเกิดจากตัวเอง

2.5 การได้รับข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) เป็นระดับความมากน้อยที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถได้รับข้อมูลโดยตรงและชัดเจนถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผล หรือผลกระทบจากการทำงานของเขาว่าทำงานได้เพียงใด ซึ่งผู้ให้ข้อมูลอาจเป็นเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาก็ได้ การได้รับข้อมูลป้อนกลับนี้จะส่งผลต่อภาวะจิตวิทยา คือ ทำให้เขาทราบถึงผลการทำงานและมีความรู้ความเข้าใจในประสิทธิผลจากการปฏิบัติงานของเขา ซึ่งเปรียบเสมือนเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หรือการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น

3. ประสบการณ์ในงาน หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนว่าการรับรู้การทำงานในองค์กรอย่างไร โดยได้กำหนดไว้ 4 ลักษณะ ได้แก่

3.1 ทศนคติของกลุ่มต่อองค์กร

3.2 ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร

3.3 ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร

3.4 ความรู้สึกว่าคุณองค์กรองการเป็นที่พึ่งได้

2.2.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวัดความผูกพันต่อองค์กร

เครื่องมือที่ใช้วัดความผูกพันต่อองค์กรมีความหลากหลายขึ้นอยู่กับผู้ที่ศึกษาในเรื่องที่ทำการวิจัยครั้งนั้น ๆ โดยผู้วิจัยได้จัดทำขึ้นเองโดยเฉพาะและเลือกเครื่องมือมาตรฐานอื่นมาวัดโดยแยกตามองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร เช่น

Organizational commitment scale โดย Harb, Eyupoglu and Tashtoush (2023) เป็นแบบวัดความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 24 ข้อ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้สึก ด้านการคงอยู่กับองค์กร และด้านบรรทัดฐานทางสังคม

Organizational commitment scale โดย Celep and Yilmazturk (2012) เป็นแบบวัดความผูกพันต่อองค์กรในสถาบันการศึกษา จำนวน 28 ข้อ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านวิชาชีพ ด้านการสอน ด้านความสัมพันธ์กับทีม และด้านสถาบันการศึกษา

Organizational commitment scale โดย Dhurup, et al. (2016) เป็นแบบวัดความผูกพันต่อองค์กร แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านทีม ด้านความรู้สึก ด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านบรรทัดฐานทางสังคม และด้านความพึงพอใจในงาน

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามขึ้นโดยศึกษาแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของ Allen and Meyer (1990) การตั้งคำถามสอดคล้องกับค่านิยมเชิงโครงสร้างและเชิงปฏิบัติการ ซึ่งค่านิยมและความหมายครอบคลุมและสอดคล้องกับการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มธุรกิจ อสังหาริมทรัพย์ สำหรับแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร มีจำนวน 24 ข้อ เป็นข้อความเชิงบวกทั้งหมด การวัดตัวแปรมีลักษณะเป็นข้อความให้ผู้ตอบแบบสอบถามพิจารณาว่าตรงกับความรู้สึกหรือความคิดเห็นของตนเองมากเท่าใด โดยแบ่งข้อความออกเป็น 3 ด้าน ตามองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านความรู้สึก ด้านการคงอยู่กับองค์กร และด้านบรรทัดฐานทางสังคม โดยใช้มาตรวัดเป็นแบบมาตราวัดประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ให้เลือกคำตอบเพียงข้อเดียวโดยกำหนดคะแนนของแต่ละคำตอบ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ปานกลาง ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.3.1 งานวิจัยเกี่ยวข้องกับความไว้วางใจต่อองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร

ธัญนันท์ (2566) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างความไว้วางใจกับพนักงานในองค์กร โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานเอกชนทั่วไป จำนวน 300 คน ผลการศึกษาพบว่า หัวหน้างาน

มีความสัมพันธ์ที่ดีและความผูกพันของพนักงานต่อองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการสร้างความไว้วางใจต่อองค์การ ถ้าพนักงานกับหัวหน้างานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ให้ความเชื่อใจต่อกัน ยิ่งทำให้ความไว้วางใจของพนักงานที่มีองค์กรมีเพิ่มขึ้น

พิมลรัตน์ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของความยุติธรรมในองค์การ และความไว้วางใจในองค์การที่มีผลต่อความผูกพันในองค์การขององค์การภาครัฐและภาคเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรภาครัฐและภาคเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน ผลการศึกษาพบว่า ความยุติธรรมในองค์การ ความไว้วางใจในองค์การ และความผูกพันในองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างกัน โดยความไว้วางใจในองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลางกับความผูกพันโดยรวม ด้านจิตใจ และด้านบรรทัดฐาน และมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับต่ำกับความผูกพันด้านการคงอยู่ โดยงานวิจัยพบว่า เมื่อพนักงานเกิดความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา ก็จะทำให้เกิดความไว้วางใจต่อองค์การ และเกิดความผูกพันต่อองค์การ

จเรช (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน กลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน จำนวน 400 คน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยทรัพยากรงานด้านการได้รับการเอาใจใส่จากหัวหน้างาน และด้านโอกาสการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน

Akkaya (2020) ได้ศึกษาเรื่อง การเชื่อมโยงความผูกพันต่อองค์การและความไว้วางใจต่อองค์การในองค์การด้านการดูแลสุขภาพ โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหาร จำนวน 156 คน ในองค์การด้านการดูแลสุขภาพ ประเทศตุรกี ผลการศึกษาพบว่า ความไว้วางใจต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ ความไว้วางใจต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก (Affective Commitment) และด้านการคงอยู่กับองค์การ (Continuance Commitment) มากไปกว่านั้น ความไว้วางใจที่มีต่อผู้นำหรือหัวหน้างานมีผลกระทบเชิงบวกต่อการสร้างความผูกพันต่อองค์การทั้งด้านความรู้สึก (Affective Commitment) ด้านการคงอยู่กับองค์การ (Continuance Commitment) และด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative Commitment) การตระหนักรู้ถึงความไว้วางใจต่อองค์การและความผูกพันต่อองค์การจะเป็นประโยชน์ต่อผู้นำหรือผู้จัดการที่จะสามารถพัฒนาและกระจายอำนาจให้แก่พนักงานอื่น ๆ นอกจากนี้ ผู้นำหรือผู้จัดการควรมุ่งมั่นที่จะสร้างบรรยากาศที่จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การและความไว้วางใจต่อองค์การมากขึ้น ก็จะทำให้พนักงานปฏิบัติงานที่นอกเหนือจากการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองได้

Dahmardeh and Nastiezaie (2019) ได้ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของความไว้วางใจต่อองค์การที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การผ่านตัวแปรไกล่เกลี่ยของการมีส่วนร่วมขององค์การ โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานขององค์การศึกษ ประเทศอิหร่าน จำนวน 208 คน ผลการศึกษาพบว่า ความไว้วางใจต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ หากองค์การต้องการให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การ ควรจะทำการเพิ่มศักยภาพของพนักงานให้เกิดขึ้นจริง ผู้บริหารสามารถเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การได้เมื่อพนักงานรู้สึกว่าคุณำของเขาเชื่อถือได้ เมื่อมีความไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างหัวหน้างานกับพนักงาน หัวหน้างานจะมีส่วนร่วมร่วมกับพนักงานในการตัดสินใจซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกผูกพันต่อองค์การมากขึ้น และพนักงานจะระมัดระวังในการตัดสินใจที่ดีขึ้น พัฒนาความรู้เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ

Fard and Karimi (2015) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจต่อองค์การและความเจียบขององค์การ กับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัย โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานของมหาวิทยาลัย Islamic Azad ประเทศอิหร่าน จำนวน 180 คน ผลการศึกษาพบว่า ความไว้วางใจต่อองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งการเพิ่มความไว้วางใจต่อองค์การจะทำให้ความผูกพันต่อองค์การสูงขึ้นด้วย

Ha and Lee (2022) ได้ศึกษาเรื่อง การตระหนักถึงองค์การที่มีประสิทธิภาพสูงอย่างยั่งยืนผ่านกระบวนการยุติธรรม : บทบาทการไกล่เกลี่ยแบบคู่ของความไว้วางใจต่อองค์การและความผูกพันต่อองค์การ ผลการศึกษาพบว่า ความไว้วางใจต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ หากระดับความไว้วางใจต่อองค์การสูง ความผูกพันต่อองค์การก็จะเพิ่มสูงขึ้น

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความไว้วางใจต่อองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ พบงานวิจัยศึกษาเกี่ยวกับพนักงานองค์การภาครัฐ บริษัทเอกชน และองค์การการศึกษา โดยความไว้วางใจต่อองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

2.4 ที่มาของสมมติฐานในการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ความไว้วางใจต่อองค์การในองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์

จากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความไว้วางใจต่อองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ ผู้วิจัยพบว่า แนวคิดของ Cumming and Bromiley (1996) กล่าวว่า ความไว้วางใจเป็นความเชื่อของบุคคลหรือกลุ่มคนที่มีความตกลงที่มีร่วมกัน รวมถึงแสดงออกด้วยความผูกพัน ความซื่อสัตย์ในการเจรจา และการไม่เอาเปรียบกันอีกฝ่ายหนึ่ง ดังนั้นเมื่อ

เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกันแล้ว ความผูกพันก็จะเกิดขึ้นด้วย เช่นเดียวกับงานวิจัยของพิมลรัตน์ (2564) ที่ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของความยุติธรรมในองค์การ และความไว้วางใจในองค์การที่มีผลต่อความผูกพันในองค์การ ขององค์การภาครัฐและภาคเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ความยุติธรรมในองค์การ ความไว้วางใจในองค์การ และความผูกพันในองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างกัน โดยงานวิจัยพบว่า เมื่อพนักงานเกิดความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา ก็จะทำให้เกิดความไว้วางใจในองค์การ และเกิดความผูกพันในองค์การ

จึงสรุปได้ว่า ความไว้วางใจต่อองค์การเป็นการเชื่อใจในการกระทำระหว่างบุคคลสองฝ่าย ทั้งด้านคำพูด การกระทำ ความมั่นสัญญา หากบุคคลนั้นมีความไว้วางใจต่อองค์การที่สูงจะต้องมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความผูกพันต่อองค์การ โดยการมุ่งมั่นทำงาน เสียสละในการกระทำเพื่อองค์การ เพื่อจะได้อยู่กับองค์การไปได้ในระยะเวลายาวนาน ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานข้อที่ 1 ว่า ความไว้วางใจในองค์การต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์

สมมติฐานที่ 1.1 ความไว้วางใจต่อองค์การด้านความสำเร็จมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์

จากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความไว้วางใจต่อองค์การด้านความสำเร็จกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ ผู้วิจัยพบว่าแนวคิดของ Shaw (1997) ที่กล่าวถึง ด้านความสำเร็จ (Achieving Results) การที่พนักงานจะเกิดความเชื่อมั่นหรือไว้วางใจต่อองค์การได้นั้น องค์การจะต้องกำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจน เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสอดคล้องกับทิศทางขององค์การที่กำหนดไว้ หัวหน้างานสามารถนำพาทีมงานให้มีผลลัพธ์ที่ดีและสำเร็จในทุกเป้าหมาย ย่อมเป็นที่ไว้วางใจของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Dahmardeh and Nastiezaie (2019) ได้ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของความไว้วางใจต่อองค์การที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การผ่านตัวแปรไกล่เกลี่ยของการมีส่วนร่วมขององค์การ ผลการศึกษาพบว่า ความไว้วางใจต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ หากองค์การต้องการให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การ ควรจะทำการเพิ่มศักยภาพของพนักงานให้เกิดขึ้นจริง ผู้บริหารสามารถเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การได้เมื่อพนักงานรู้สึกว่าคุณำของเขาเชื่อถือได้ เมื่อมีความไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างหัวหน้างานกับพนักงาน หัวหน้างานจะมีส่วนร่วมกับพนักงานในการตัดสินใจซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกผูกพันในองค์การมากขึ้น และพนักงานจะระมัดระวังในการตัดสินใจที่ดีขึ้น พัฒนาความรู้เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ

จึงสรุปได้ว่า ความไว้วางใจต่อองค์การด้านความสำเร็จ เมื่อบุคคลนั้นยอมรับในความรู้ความสามารถของผู้นำและองค์การ องค์การมีการกำหนดทิศทางและเป้าหมายอย่างชัดเจน อีกทั้งการที่ผู้นำสามารถนำพาทีมงานให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีได้นั้น ก็จะสามารถสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นได้ในองค์การ ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานข้อที่ 1.1 ว่าความไว้วางใจต่อองค์การด้านความสำเร็จมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์

สมมติฐานที่ 1.2 ความไว้วางใจต่อองค์การด้านความตรงไปตรงมามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์

จากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความไว้วางใจต่อองค์การด้านความตรงไปตรงมากับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ ผู้วิจัยพบว่ามีการศึกษาความผูกพันต่อองค์การกับความไว้วางใจต่อองค์การ ดังงานวิจัยของอันยันท (2566) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างความไว้วางใจกับพนักงานในองค์การ ผลการศึกษาพบว่า หัวหน้างานมีความสัมพันธ์ที่ดีและความผูกพันของพนักงานต่อองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการสร้างความไว้วางใจต่อองค์การ ถ้าพนักงานกับหัวหน้างานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ให้ความเชื่อใจต่อกัน ยิ่งทำให้ความไว้วางใจของพนักงานที่มีองค์กรมีเพิ่มขึ้น ซึ่งการที่จะทำให้บุคคลนั้นเกิดความไว้วางใจต่อองค์การ ผู้นำหรือองค์การจะต้องสร้างความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้นในการที่จะแสดงออกด้วยความซื่อสัตย์ ตรงไปตรงมา สอดคล้องกับแนวคิดของ Mishra (1996) กล่าวว่า องค์ประกอบด้านมิติความเปิดเผย (Openness Dimension) คือ บุคคลจะมีความเชื่อมั่นต่อผู้อื่นที่มีความเปิดเผยและปฏิบัติต่อกันอย่างจริงจัง รวมถึงการฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและประเมินสิ่งที่ได้ฟังอย่างยุติธรรม สอดคล้องกับแนวคิดของ Reynolds (1997) กล่าวว่า องค์ประกอบด้านความเปิดเผย (Openness) คือ ความเชื่อมั่นของบุคคลที่มีต่อผู้นำองค์การและองค์การมีการเปิดเผย ซื่อสัตย์ จริงใจ ยินดีที่จะรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร และมีการสื่อสารที่เปิดเผยด้วยความจริงใจ สอดคล้องกับแนวคิดของ Shaw (1997) กล่าวว่า องค์ประกอบด้านความตรงไปตรงมา คือ การแสดงออกขององค์การด้วยความซื่อสัตย์ ซื่อตรงและจริงใจ ต่อคำพูดและการกระทำของตนเองอย่างสม่ำเสมอ

จึงสรุปได้ว่า ความไว้วางใจต่อองค์การด้านความตรงไปตรงมา เมื่อบุคคลนั้นเชื่อมั่นในการแสดงออกของผู้นำและองค์การว่าซื่อสัตย์ ซื่อตรง และจริงใจ ยินดีที่จะรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ก็จะสามารถสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นได้ในองค์การ ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานข้อที่ 1.2 ว่าความไว้วางใจในองค์การต่อองค์การด้านความตรงไปตรงมามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์

สมมติฐานที่ 1.3 ความไว้วางใจต่อองค์การด้านการเอาใจใส่ดูแลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์

จากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความไว้วางใจต่อองค์การด้านการเอาใจใส่ดูแลกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ มีการศึกษาพบว่า ปัจจัยการได้รับการดูแลเอาใจใส่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ดังงานวิจัยของรจเรช (2562) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยทรัพยากรงานด้านการได้รับการเอาใจใส่จากหัวหน้ามีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน ซึ่งการจะทำให้บุคคลเกิดความไว้วางใจต่อองค์การ ผู้นำหรือองค์การจะต้องสร้างความห่วงใยในชีวิตความเป็นอยู่ของบุคลากร สอดคล้องกับแนวคิดของ Mishra (1996) กล่าวว่า องค์ประกอบด้านมิติความห่วงใย (Concern Dimension) คือ บุคคลจะให้ความไว้วางใจก็ต่อเมื่อผู้อื่นให้ความห่วงใยและใส่ใจต่อความเป็นอยู่ ตอบสนองความต้องการอย่างสม่ำเสมอ รวมไปถึงการยอมรับซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ Reynolds (1997) กล่าวว่า องค์ประกอบด้านความเสมอภาค (Equity) คือ ความเชื่อมั่นของบุคคลที่มีต่อผู้นำองค์การและองค์การที่มีความยุติธรรม ดูแลสนใจห่วงใย เคารพการตัดสินใจของบุคลากร สอดคล้องกับแนวคิดของ Shaw (1997) กล่าวว่า องค์ประกอบด้านการเอาใจใส่ดูแล คือ การที่หัวหน้างานเอาใจใส่ดูแลบุคคลรอบข้าง ใส่ใจในชีวิตความเป็นอยู่ ความผาสุก แสดงความห่วงใยในเรื่องราวต่าง ๆ การเข้าถึงความต้องการและความคาดหวังในสิทธิประโยชน์ของพนักงานที่ควรจะได้รับ ทำให้พนักงานไว้วางใจและเชื่อว่าเขาเข้าใจในทุก ๆ เรื่องที่เกิดขึ้นว่าจะได้รับการแก้ไขปัญหาได้ในที่สุด

จึงสรุปได้ว่า ความไว้วางใจต่อองค์การด้านการเอาใจใส่ดูแล เมื่อบุคคลนั้นได้รับการเอาใจใส่ดูแลได้รับความห่วงใยอย่างสม่ำเสมอ ก็จะสามารถสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นได้ในองค์การ ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานข้อที่ 1.3 ว่าความไว้วางใจต่อองค์การด้านการเอาใจใส่ดูแลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์

2.5 สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ความไว้วางใจต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์

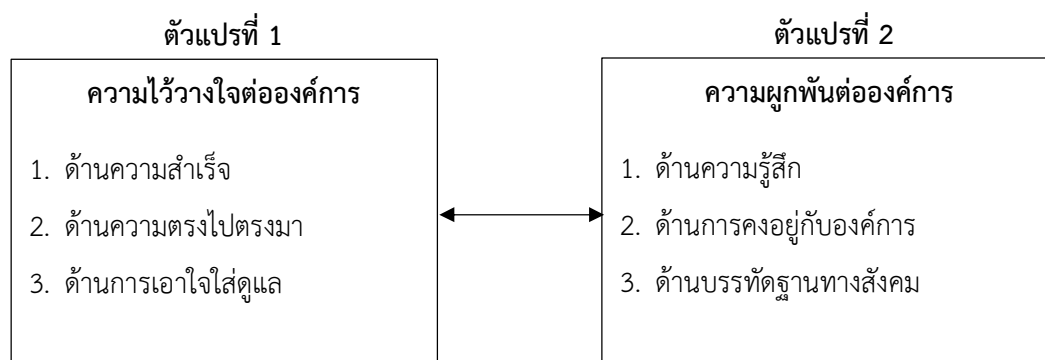
สมมติฐานที่ 1.1 ความไว้วางใจต่อองค์การด้านความสำเร็จมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์

สมมติฐานที่ 1.2 ความไว้วางใจต่อองค์การด้านความตรงไปตรงมามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์

สมมติฐานที่ 1.3 ความไว้วางใจต่อองค์การด้านการเอาใจใส่ดูแลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์

2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจต่อองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้



ภาพที่ 2-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlation Research) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจต่อองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ซึ่งมีวิธีดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานในกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ จำนวน 3 บริษัท โดยบริษัทไม่อนุญาตให้เปิดเผยชื่อ ผู้วิจัยจึงใช้ชื่อเรียกแทน (ดังตารางที่ 3 -1) บริษัทในกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ A จำนวน 323 คน บริษัทในกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ B จำนวน 227 คน และบริษัทในกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ C จำนวน 364 คน รวมจำนวน 914 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานในกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ บริษัทในกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ A จำนวน 96 คน บริษัทในกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ B จำนวน 68 คน และบริษัทในกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ C จำนวน 110 คน โดยผู้วิจัยคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรตารางของ Krejcie and Morgan (1970) ด้วยค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 95% ยอมให้มีความคลาดเคลื่อนเท่ากับ .05 ดังนี้

สูตร	$n = \frac{x^2 NP(1-P)}{e^2(N-1)+x^2P(1-P)}$	
เมื่อ	n	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	N	แทน ขนาดของประชากรที่ใช้ในการวิจัย
	e	แทน ระดับความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้
	x^2	แทน ค่าไคสแควร์ที่ df เท่ากับ 1 และระดับความเชื่อมั่น 95% ($x^2 = 3.84$)
	P	แทน สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร (กำหนด P = 0.50)

$$\begin{aligned}
 \text{แทนค่า } n &= \frac{[3.84 \times 914 \times 0.50 \times (1-0.50)]}{[0.05^2 \times (914-1)] + [3.84 \times 0.50 \times (1-0.50)]} \\
 &= 274 \text{ คน}
 \end{aligned}$$

ผลการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย 274 คน โดยคิดตามสัดส่วนประชากรบริษัทในกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ A จำนวน 323 คน จำนวนกลุ่มตัวอย่างไม่น้อยกว่า 96 คน บริษัทในกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ B ประชากร 227 คน จำนวนกลุ่มตัวอย่างไม่น้อยกว่า 68 คน และบริษัทในกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ C ประชากร 364 คน จำนวนกลุ่มตัวอย่างไม่น้อยกว่า 110 คน ในการเก็บแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามเพิ่มอีก 20% เป็นจำนวนทั้งสิ้น 331 ชุด เพื่อป้องกันจำนวนไม่เพียงพอ หากแบบสอบถามที่ได้รับกลับมาไม่สมบูรณ์ ซึ่งแบ่งตามสัดส่วนบริษัทในกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ A จำนวน 117 ชุด บริษัทในกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ B จำนวน 82 ชุด และบริษัทในกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ C จำนวน 132 ชุด ทั้งนี้ในการแจกแบบสอบถามออนไลน์ ผู้วิจัยได้ประชาสัมพันธ์แบบสอบถามออนไลน์ผ่านผู้บริหารบริษัทและแผนกที่รับผิดชอบของบริษัท โดยเป็นการอาสาสมัครเพื่อตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 3-1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง และจำนวนแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

บริษัทกลุ่มตัวอย่าง	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนตัวอย่างที่คำนวณได้ตามสัดส่วน (คน)	แบบสอบถามที่ส่ง (ชุด)	แบบสอบถามได้รับกลับสมบูรณ์ (ชุด)
บริษัทในกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ A	323	96	117	107
บริษัทในกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ B	227	68	82	77
บริษัทในกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ C	364	110	132	122
รวม	914	274	331	306

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตั้งคำถามให้สอดคล้องกับคำนิยามเชิงโครงสร้างและเชิงปฏิบัติการที่ตั้งไว้ โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ (ภาคผนวก จ)

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ เป็นลักษณะแบบสำรวจรายการ (Check List) โดยกำหนดตัวเลือกให้เลือกตอบตามความเป็นจริง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานในบริษัท และบริษัทที่สังกัด

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความไว้วางใจต่อองค์กร จำนวน 22 ข้อ เป็นข้อความเชิงบวกทั้งหมด ลักษณะเป็นข้อความให้ผู้ตอบแบบสอบถามพิจารณาว่าตรงกับความรู้สึกหรือความคิดเห็นของตนเองมากเท่าใด โดยแบ่งข้อความออกเป็น 3 ด้าน ตามองค์ประกอบของความไว้วางใจต่อองค์กร โดยใช้มาตรวัดเป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ให้เลือกคำตอบเพียงข้อเดียวโดยกำหนดคะแนนของแต่ละคำตอบดังนี้

ระดับความคิดเห็น	คะแนนข้อความเชิงบวก
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
ปานกลาง	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

เมื่อรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลแล้วจะใช้คะแนนเฉลี่ยแบ่งระดับของความไว้วางใจต่อองค์กร โดยการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ระดับคะแนนเฉลี่ย} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับชั้นที่แบ่ง}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} = 0.8 \end{aligned}$$

จากเกณฑ์ความกว้างของอันตรภาคชั้นดังกล่าว สามารถกำหนดคะแนนและหลักเกณฑ์ในการแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยของระดับความไว้วางใจในองค์กรได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยของระดับความไว้วางใจต่อองค์กร

4.21 – 5.00 พนักงานมีระดับความไว้วางใจต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

3.41 – 4.20 พนักงานมีระดับความไว้วางใจต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างมาก

2.61 – 3.40 พนักงานมีระดับความไว้วางใจต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

1.81 – 2.60 พนักงานมีระดับความไว้วางใจต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย

1.00 – 1.80 พนักงานมีระดับความไว้วางใจต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อย

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 24 ข้อ เป็นข้อความเชิงบวกทั้งหมด ลักษณะเป็นข้อความให้ผู้ตอบแบบสอบถาม พิจารณาว่าตรงกับความรู้สึกหรือความคิดเห็นของตนเองมากเท่าใด โดยแบ่งข้อความออกเป็น 3 ด้าน ตามองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้มาตรวัดเป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ให้เลือกคำตอบเพียงข้อเดียว โดยกำหนดคะแนนของแต่ละคำตอบ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	คะแนนข้อความเชิงบวก
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
ปานกลาง	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

เมื่อรวมรวมและวิเคราะห์ข้อมูลแล้วจะใช้คะแนนเฉลี่ยแบ่งระดับของความผูกพันต่อองค์กร โดยการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ระดับคะแนนเฉลี่ย} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับชั้นที่แบ่ง}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} = 0.8 \end{aligned}$$

จากเกณฑ์ความกว้างของอันตรภาคชั้นดังกล่าว สามารถกำหนดคะแนนและหลักเกณฑ์ในการแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยของระดับความผูกพันในองค์กรได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กร

4.21 – 5.00 พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

3.41 – 4.20 พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างมาก

2.61 – 3.40 พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

1.81 – 2.60 พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย

1.00 – 1.80 พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อย

3.2.2 การพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.2.1 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยศึกษาแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดและกำหนดนิยามของตัวแปร จากนั้นทำการสร้างข้อความตามนิยามที่ได้กำหนดไว้ เพื่อสร้างแบบสอบถามฉบับร่างของแต่ละตัวแปร นำไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบและพิจารณาข้อความให้ครอบคลุมและตรงตามนิยามที่กำหนดไว้ และปรับปรุงแก้ไขให้ชัดเจนและเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างมากขึ้น

3.2.2.2 การทดสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity)

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับร่างที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน (ภาคผนวก ก) เพื่อตรวจสอบและพิจารณาข้อความว่าครอบคลุมและตรงตามนิยาม ที่กำหนดไว้หรือไม่ โดยใช้ค่า Index of Item - Objective Congruence (IOC) ที่ให้คะแนนโดย ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ระดับ ดังนี้

1 หมายถึง ท่านแน่ใจว่าข้อคำถามนี้ สามารถวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์

0 หมายถึง ท่านไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนี้ สามารถวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์

-1 หมายถึง ท่านแน่ใจว่าข้อคำถามนี้ ไม่สามารถวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์

เมื่อได้รับการพิจารณาและตรวจสอบแล้ว ผู้วิจัยจึงหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อความ (Index of Item - Objective Congruence : IOC) มีสูตรการคำนวณดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

IOC = ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับนิยามศัพท์

$\sum R$ = ผลรวมคะแนนของผู้เชี่ยวชาญ

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

จากนั้นผู้วิจัยได้คัดเลือกข้อความที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 (พิสนุ, 2552) จึงสามารถยอมรับได้ จากนั้นผู้วิจัยจึงได้ปรับปรุงแก้ไขข้อความตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ และอาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้งหนึ่ง (ภาคผนวก ค)

3.2.2.3 การทดสอบค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) และการทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เมื่อปรับแก้แบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถาม ไปทดลองใช้ (Tryout) กับพนักงานในกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ จำนวน 30 คน ซึ่งไม่ใช่พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการ

วิจัย แล้วนำข้อมูลวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อความรายข้อ กับภาพรวมข้อความที่เหลือ (Corrected Item - Total Correlation) ของแบบสอบถามแต่ละด้าน ซึ่งผลที่ได้จากการวิเคราะห์ในข้อคำถามจะต้องมีค่าอำนาจจำแนก มากกว่า 0.20 ขึ้นไป (ปิ่นกนก, 2559) หากข้อความใดมีค่าน้อยกว่า 0.20 จะถูกตัดออก และจากนั้นหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช (Cronbach's Alpha Coefficient) (Cronbach, 1990) โดยวิเคราะห์แบบสอบถามเป็นรายด้านของแต่ละตัวแปร และคัดข้อความที่มีค่าความเชื่อมั่นมากกว่า 0.70 ขึ้นไป ซึ่งถือเป็นค่าที่เชื่อถือได้ค่อนข้างสูง (ปิ่นกนก, 2559)

ผลการทดสอบค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ปรากฏดังตารางที่ 3-2

ตารางที่ 3-2 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

แบบสอบถาม	จำนวนข้อ	ค่าอำนาจ จำแนก	ค่าความ เชื่อมั่น
ความไว้วางใจต่อองค์กร	22	.419 - .913	.964
ด้านความสำเร็จ	9	.611 - .894	.947
ด้านความตรงไปตรงมา	6	.785 - .913	.958
ด้านการเอาใจใส่ดูแล	7	.419 - .875	.904
ความผูกพันต่อองค์กร	24	.481 - .901	.958
ด้านความรู้สึกรัก	9	.608 - .901	.938
ด้านการคงอยู่กับองค์กร	7	.481 - .752	.845
ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	8	.566 - .851	.911

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง โดยแบบสอบถามทั้ง 3 ตอนมีดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ เป็นลักษณะแบบสำรวจรายการ (Check List) โดยกำหนดตัวเลือกให้เลือกตอบตามความเป็นจริง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานในบริษัท และบริษัทที่สังกัด

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความไว้วางใจต่อองค์กร ตามแนวคิดของ Shaw (1997) จำนวน 22 ข้อ โดยแบ่งข้อความออกเป็น 3 ด้าน ตามองค์ประกอบของความไว้วางใจต่อองค์กร เป็นข้อความเชิงบวกทั้งหมด มาตรฐานเป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ รายละเอียดดังตารางที่ 3-3

ตารางที่ 3-3 องค์ประกอบของแบบสอบถามเกี่ยวกับความไว้วางใจต่อองค์กร

แบบสอบถาม	จำนวนข้อคำถาม	ข้อความเชิงบวก
ด้านความสำเร็จ	9	1-9
ด้านความตรงไปตรงมา	6	10-15
ด้านการเอาใจใส่ดูแล	7	16-22

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ตามแนวคิดของ Allen and Meyer (1990) จำนวน 24 ข้อ โดยแบ่งข้อความออกเป็น 3 ด้าน ตามองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กร เป็นข้อความเชิงบวกทั้งหมด มาตราวัดเป็นแบบมาตราวัดประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ รายละเอียดดังตารางที่ 3-4

ตารางที่ 3-4 องค์ประกอบของแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

แบบสอบถาม	จำนวนข้อคำถาม	ข้อความเชิงบวก
ด้านความรู้สึกรัก	9	1-9
ด้านการคงอยู่กับองค์กร	7	10-16
ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	8	17-24

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนและรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.3.1 ผู้วิจัยติดต่อทำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ภาควิชามนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เพื่อขออนุญาตผู้บริหาร บริษัทในกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ A บริษัทในกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ B และบริษัทในกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ C เมื่อได้รับอนุญาตแล้วผู้วิจัยติดต่อประสานงานเพื่อดำเนินการแจกแบบสอบถามออนไลน์ ผู้วิจัยได้ประชาสัมพันธ์การขออนุญาตเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามออนไลน์ผ่านผู้บริหาร บริษัท และแผนกที่รับผิดชอบของบริษัท โดยเป็นการอาสาสมัครเพื่อตอบแบบสอบถาม พร้อมชี้แจงวิธีการตอบแบบสอบถาม และแนบคำชี้แจงในการทำแบบสอบถามอย่างละเอียด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถดำเนินการได้อย่างถูกต้อง แจกแบบสอบถามจำนวน 331 ชุด ได้รับคืน 306 ชุด

3.3.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบ พบว่ามีแบบสอบถามสมบูรณ์ จำนวน 306 ชุด โดยใช้เวลาทั้งสิ้น 2 สัปดาห์ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3.3 นำแบบสอบถาม จำนวน 306 ชุด มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ ที่กำหนดไว้ แล้วนำคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัยที่กำหนดไว้โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการประมวลผล โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

3.4.1 ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์สถิติเชิงบรรยายของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ทำงานในบริษัท และบริษัทที่สังกัด

3.4.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้อธิบายความหมายของข้อมูลในการวัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลาง และวิเคราะห์ลักษณะการกระจายของข้อมูลเกี่ยวกับความไว้วางใจต่อองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์

3.4.3 การหาค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 – 1.3 ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และ .05 โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (ปิ่นกนก, 2559) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ตั้งแต่	0.80 ขึ้นไป	มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก
ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ระหว่าง	0.60 - 0.79	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง
ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ระหว่าง	0.40 - 0.59	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ระหว่าง	0.20 - 0.39	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ
ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ต่ำกว่า	0.20	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำมาก

ผู้วิจัยนำค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (r) มาหาค่าอัตราส่วนของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ($r^2 \times 100$) เพื่อเปรียบเทียบให้ทราบถึงระดับร้อยละของความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษา

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlation Research) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจต่อองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลและนำข้อมูลที่ได้อ้างาน 306 ชุด มาวิเคราะห์ทางสถิติได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้

- 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย
- 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของความไว้วางใจต่อองค์การ
- 4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของความผูกพันต่อองค์การ
- 4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิเคราะห์และแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้สัญลักษณ์ดังนี้

- n หมายถึง จำนวนตัวอย่าง
- $\bar{X}$ หมายถึง ค่าเฉลี่ยของคะแนน
- SD หมายถึง ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- r หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย
- r^2 หมายถึง ค่ากำลังสองของ r
- p หมายถึง ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ
- ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีข้อความถามทั้งหมด 5 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานในบริษัท และบริษัทที่สังกัด ของพนักงานในกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามดังตารางที่ 4-1

ตารางที่ 4-1 ความถี่ของจำนวนและค่าร้อยละของพนักงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (n=306)

ปัจจัยส่วนบุคคล		จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ	ชาย	108	35.29
	หญิง	198	64.71
	รวม	306	100.00
2. อายุ	21-30 ปี	151	49.35
	31-40 ปี	87	28.43
	41-50 ปี	46	15.03
	51 ปีขึ้นไป	22	7.19
	รวม	306	100.00
3. ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	64	20.92
	ปริญญาตรี	222	72.55
	ปริญญาโท	20	6.53
	ปริญญาเอก	0	0.00
	รวม	306	100.00
4. ประสบการณ์การทำงานในบริษัท	0-3 ปี	202	66.01
	4-6 ปี	61	19.94
	7-10 ปี	27	8.82
	10 ปีขึ้นไป	16	5.23
	รวม	306	100.00
5. บริษัทที่สังกัด	บริษัทในกลุ่มธุรกิจ อสังหาริมทรัพย์ A	107	34.97
	บริษัทในกลุ่มธุรกิจ อสังหาริมทรัพย์ B	77	25.16
	บริษัทในกลุ่มธุรกิจ อสังหาริมทรัพย์ C	122	39.87
	รวม	306	100.00

จากตารางที่ 4-1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ พบว่าพนักงานในกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 64.71 และเพศชาย 108 คน คิดเป็นร้อยละ 35.29 ตามลำดับ

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ พบว่าพนักงานในกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 21-30 ปี จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 49.35 รองลงมาคือช่วงอายุ 31-40 ปี จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 28.43 และช่วงอายุ 41-50 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 15.03 ตามลำดับ

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าพนักงานในกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 222 คน คิดเป็นร้อยละ 72.55 รองลงมาคือ ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 20.92 และระดับปริญญาโท จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 6.53 ตามลำดับ

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประสบการณ์การทำงานในบริษัท พบว่าพนักงานในกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 0-3 ปี จำนวน 202 คน คิดเป็นร้อยละ 66.01 รองลงมาคือประสบการณ์การทำงานในบริษัท 4-6 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 19.94 และประสบการณ์การทำงานในบริษัท 7-10 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 8.82 ตามลำดับ

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามบริษัทที่สังกัด พบว่าพนักงานในกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ ส่วนใหญ่ทำงานบริษัทในกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ C จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 39.87 รองลงมาทำงานบริษัทในกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ A จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 34.97 และทำงานบริษัทในกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ B จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 25.16 ตามลำดับ

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของความไว้วางใจต่อองค์กร

ระดับของความไว้วางใจต่อองค์กรโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จ ด้านความตรงไปตรงมา และด้านการเอาใจใส่ดูแล ดังตารางที่ 4-2

ตารางที่ 4-2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความไว้วางใจต่อองค์กร

ความไว้วางใจต่อองค์กร	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ด้านความสำเร็จ	3.75	0.64	ค่อนข้างมาก
ด้านความตรงไปตรงมา	3.53	0.80	ค่อนข้างมาก
ด้านการเอาใจใส่ดูแล	3.71	0.86	ค่อนข้างมาก
รวม	3.68	0.68	ค่อนข้างมาก

จากตารางที่ 4-2 พบว่า พนักงานในกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ มีความไว้วางใจต่อองค์กรโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ($\bar{X} = 3.68$, $SD = 0.68$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่นคือ ด้านความสำเร็จ ($\bar{X} = 3.75$, $SD = 0.64$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่นคือ ด้านความตรงไปตรงมา ($\bar{X} = 3.53$, $SD = 0.80$)

ตารางที่ 4-3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความไว้วางใจต่อองค์กร ด้านความสำเร็จ
จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านความสำเร็จ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. องค์กรมีการกำหนดเป้าหมายที่เหมาะสมและชัดเจน	3.58	0.84	ค่อนข้างมาก
2. องค์กรมีการกำหนดรูปแบบการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ	3.58	0.98	ค่อนข้างมาก
3. การกำหนดเป้าหมายขององค์กรมีความชัดเจนทำให้ท่านวางใจในองค์กรว่ามีแนวโน้มที่จะสำเร็จได้	3.61	0.95	ค่อนข้างมาก
4. ท่านเชื่อมั่นว่าองค์กรกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนจะทำให้องค์กรไปสู่ความสำเร็จได้	3.69	1.00	ค่อนข้างมาก
5. ท่านปฏิบัติได้สอดคล้องกับทิศทางขององค์กรที่กำหนดไว้ได้อย่างถูกต้อง	4.06	0.94	ค่อนข้างมาก
6. ทิศทางขององค์กรที่กำหนดไว้ชัดเจนทำให้การปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายได้	3.65	0.93	ค่อนข้างมาก
7. องค์กรมีการกำหนดทิศทางการทำงานที่ชัดเจนทำให้ท่านปฏิบัติงานได้ราบรื่นสอดคล้องกับทิศทางขององค์กร	3.66	1.02	ค่อนข้างมาก
8. ท่านเชื่อมั่นว่าหัวหน้างานจะสามารถนำพาไปสู่เป้าหมายให้สำเร็จได้	3.84	1.10	ค่อนข้างมาก
9. ท่านเชื่อมั่นว่าทีมงานจะบรรลุเป้าหมายได้เพราะมีหัวหน้างานที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน	4.02	0.96	ค่อนข้างมาก
รวม	3.75	0.64	ค่อนข้างมาก

จากตารางที่ 4-3 พบว่า พนักงานในกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ มีความไว้วางใจต่อองค์กร ด้านความสำเร็จโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ($\bar{X} = 3.75$, $SD = 0.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นคือ ข้อ 5 “ท่าน

ปฏิบัติได้สอดคล้องกับทิศทางขององค์การที่กำหนดไว้ได้อย่างถูกต้อง” ($\bar{X} = 4.06$, $SD = 0.94$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่นเท่ากัน 2 ข้อ คือ ข้อ 1 “องค์การมีการกำหนดเป้าหมายที่เหมาะสมและชัดเจน” ($\bar{X} = 3.58$, $SD = 0.84$) และข้อ 2 “องค์การมีการกำหนดรูปแบบการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ” ($\bar{X} = 3.58$, $SD = 0.98$)

ตารางที่ 4-4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความไว้วางใจต่อองค์การ
ด้านความตรงไปตรงมา จำแนกเป็นรายข้อ

ด้านความตรงไปตรงมา	$\bar{X}$	SD	ระดับ
10. องค์การมีการเปิดเผยข้อมูลที่ถูกต้องตามความเป็นจริง น่าเชื่อถือ โปร่งใส ตรวจสอบได้	3.65	1.10	ค่อนข้างมาก
11. องค์การจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์การด้วยความเที่ยงธรรม	3.51	0.97	ค่อนข้างมาก
12. องค์การให้ความสำคัญและปฏิบัติกับทุกคนในองค์การอย่างเท่าเทียมกัน	3.39	1.11	ปานกลาง
13. องค์การปฏิบัติตามคำสัญญาที่ได้ตกลงกันไว้	3.67	0.93	ค่อนข้างมาก
14. องค์การให้เกียรติและเคารพสิทธิของพนักงาน	3.40	1.01	ปานกลาง
15. องค์การจะทำความดีที่สุดเพื่อผลประโยชน์ของพนักงานทุกคนในองค์การ	3.57	0.98	ค่อนข้างมาก
รวม	3.53	0.80	ค่อนข้างมาก

จากตารางที่ 4-4 พบว่า พนักงานในกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ มีความไว้วางใจต่อองค์การด้านความตรงไปตรงมาโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ($\bar{X} = 3.53$, $SD = 0.80$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นคือ ข้อ 13 “องค์การปฏิบัติตามคำสัญญาที่ได้ตกลงกันไว้” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ($\bar{X} = 3.67$, $SD = 0.93$) และข้อ 12 “องค์การให้ความสำคัญและปฏิบัติกับทุกคนในองค์การอย่างเท่าเทียมกัน” มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.39$, $SD = 1.11$)

ตารางที่ 4-5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความไว้วางใจต่อองค์การ
ด้านการเอาใจใส่ดูแล จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านการเอาใจใส่ดูแล	$\bar{X}$	SD	ระดับ
16. หัวหน้างานเอาใจใส่พนักงาน	3.58	1.06	ค่อนข้างมาก
17. หัวหน้างานเอาใจใส่ในการทำงานของท่าน	3.85	1.08	ค่อนข้างมาก
18. หัวหน้างานเอาใจใส่ดูแลชีวิตส่วนตัวของพนักงาน	3.68	1.26	ค่อนข้างมาก
19. หัวหน้างานยินดีรับฟังความคิดเห็นของท่าน	3.80	1.18	ค่อนข้างมาก
20. หัวหน้างานให้ความสำคัญในเรื่องสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ของพนักงาน	3.78	1.09	ค่อนข้างมาก
21. หัวหน้างานมีระบบการจัดสวัสดิการพนักงานได้อย่างเหมาะสม	3.70	1.05	ค่อนข้างมาก
22. หัวหน้างานมีความเข้าใจความต้องการของท่าน	3.57	1.17	ค่อนข้างมาก
รวม	3.71	0.86	ค่อนข้างมาก

จากตารางที่ 4-5 พบว่า พนักงานในกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ มีความไว้วางใจต่อองค์การด้านความตรงไปตรงมาโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ($\bar{X} = 3.71$, $SD = 0.86$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นคือ ข้อ 17 “หัวหน้างานเอาใจใส่ในการทำงานของท่าน” มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ($\bar{X} = 3.85$, $SD = 1.08$) และข้อ 22 “หัวหน้างานมีความเข้าใจความต้องการของท่าน” มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น ($\bar{X} = 3.57$, $SD = 1.17$)

4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของความผูกพันต่อองค์การ

ระดับของความผูกพันต่อองค์การโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความรู้สึก ด้านการคงอยู่กับองค์การ ด้านบรรทัดฐานทางสังคม ดังตารางที่ 4-6

ตารางที่ 4-6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ด้านความรู้สึก	3.89	0.62	ค่อนข้างมาก
ด้านการคงอยู่กับองค์การ	3.67	0.88	ค่อนข้างมาก
ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	4.12	0.63	ค่อนข้างมาก
รวม	3.90	0.62	ค่อนข้างมาก

จากตารางที่ 4-6 พบว่า พนักงานในกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ($\bar{X} = 3.90$, $SD = 0.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่นคือ ด้านบรรทัดฐานทางสังคม ($\bar{X} = 4.12$, $SD = 0.63$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่นคือ ด้านการคงอยู่กับองค์กร ($\bar{X} = 3.67$, $SD = 0.88$)

ตารางที่ 4-7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึก
จำแนกเป็นรายข้อ

ด้านความรู้สึก	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	3.96	0.91	ค่อนข้างมาก
2. ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	3.90	1.00	ค่อนข้างมาก
3. ท่านรู้สึกว่าผูกพันกับองค์กรเสมือนหนึ่งองค์กรเป็นครอบครัวของท่านเอง	2.86	0.87	ปานกลาง
4. ท่านรู้สึกว่าสมาชิกทุกคนในองค์กรสามัคคีกัน เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	3.50	1.29	ค่อนข้างมาก
5. ท่านรู้สึกว่าปัญหาขององค์กรเป็นปัญหาของท่าน	4.19	0.82	ค่อนข้างมาก
6. ท่านพร้อมที่จะอุทิศตนทำงานอย่างสุดความสามารถ	4.13	0.93	ค่อนข้างมาก
7. ท่านเข้าไปมีส่วนร่วมในทุก ๆ กิจกรรมเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร	4.12	0.90	ค่อนข้างมาก
8. ท่านพยายามแก้ไขปัญหให้องค์กรเท่าที่ท่านจะสามารถทำได้	4.29	0.88	มาก
9. ท่านยินดีที่จะทำงานล่วงเวลา เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กร	4.02	0.94	ค่อนข้างมาก
รวม	3.89	0.62	ค่อนข้างมาก

จากตารางที่ 4-7 พบว่า พนักงานในกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ($\bar{X} = 3.89$, $SD = 0.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นคือ ข้อ 8 “ท่านพยายามแก้ไขปัญหให้องค์กรเท่าที่ท่านจะสามารถทำได้” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, $SD = 0.88$) และข้อ 3 “ท่านรู้สึกว่าผูกพันกับองค์กรเสมือนหนึ่งองค์กรเป็นครอบครัวของท่านเอง” มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.86$, $SD = 0.87$)

ตารางที่ 4-8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กร

ด้านการคงอยู่กับองค์กร จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านการคงอยู่กับองค์กร	$\bar{X}$	SD	ระดับ
10. ท่านคิดว่าท่านจะทำงานในองค์กรแห่งนี้ เพราะผลตอบแทน ที่ให้มีความคุ้มค่า	3.94	1.01	ค่อนข้างมาก
11. ท่านคิดว่าผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรมีความเหมาะสม	3.68	1.06	ค่อนข้างมาก
12. ท่านคิดว่าไม่มีองค์กรอื่นให้ผลตอบแทนได้มากกว่าองค์กร แห่งนี้	3.37	1.34	ปานกลาง
13. ท่านรู้สึกพึงพอใจกับผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน	3.53	1.05	ค่อนข้างมาก
14. ท่านคิดว่าในการทำงานองค์กรแห่งนี้ ยังเป็นสิ่งจำเป็น สำหรับท่าน	3.98	0.94	ค่อนข้างมาก
15. ท่านคิดว่าไม่มีองค์กรใดให้ผลประโยชน์แก่ท่านมากเท่า องค์กรแห่งนี้	3.41	1.22	ค่อนข้างมาก
16. ท่านคิดว่าการลาออกจากองค์กร ทำให้ท่านเสียประโยชน์ที่ ท่านเคยได้รับ	3.75	1.08	ค่อนข้างมาก
รวม	3.67	0.88	ค่อนข้างมาก

จากตารางที่ 4-8 พบว่า พนักงานในกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กรโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ($\bar{X} = 3.67$, $SD = 0.88$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นคือ ข้อ 14 “ท่านคิดว่าในการทำงานองค์กรแห่งนี้ ยังเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับท่าน” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ($\bar{X} = 3.98$, $SD = 0.94$) และข้อ 12 “ท่านคิดว่าไม่มีองค์กรอื่นให้ผลตอบแทนได้มากกว่าองค์กรแห่งนี้” มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.37$, $SD = 1.34$)

ตารางที่ 4-9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กร

ด้านบรรทัดฐานทางสังคม จำแนกเป็นรายข้อ

ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	$\bar{X}$	SD	ระดับ
17. ท่านรู้สึกผูกพันกับองค์กร เพราะค่านิยมขององค์กร สอดคล้องกับความรู้สึกของท่าน	3.68	1.11	ค่อนข้างมาก
18. ท่านตั้งใจทำงานในองค์กรด้วยความขยันขันแข็ง วิริยะอุตสาหะ	4.47	0.72	มาก
19. ท่านตั้งใจทำงานตามมาตรฐานขององค์กร	4.35	0.78	มาก
20. ท่านทำงานในหน้าที่ของท่านอย่างสุดความสามารถ	4.56	0.68	มาก
21. ท่านพัฒนาตัวเองเสมอเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กร	4.47	0.73	มาก
22. ท่านมุ่งมั่นที่จะทำงานในองค์กรแห่งนี้ไปจนเกษียณอายุ	3.42	1.00	ค่อนข้างมาก
23. ท่านไม่คิดจะลาออก แม้ที่ทำงานอื่น ๆ จะมีค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดีกว่า	3.50	1.29	ค่อนข้างมาก
24. ท่านทำงานอย่างสุดความสามารถตามที่ได้ตกลงไว้กับองค์กร	4.50	0.70	มาก
รวม	4.12	0.63	ค่อนข้างมาก

จากตารางที่ 4-9 พบว่า พนักงานในกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐานทางสังคมโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ($\bar{X} = 4.12$, $SD = 0.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นคือ ข้อ 20 “ท่านทำงานในหน้าที่ของท่านอย่างสุดความสามารถ” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ($\bar{X} = 4.56$, $SD = 0.68$) และข้อ 22 “ท่านมุ่งมั่นที่จะทำงานในองค์กรแห่งนี้ไปจนเกษียณอายุ” มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ($\bar{X} = 3.42$, $SD = 1.00$)

4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจต่อองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร ด้วยวิธีการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ (Pearson correlation coefficient) ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ความไว้วางใจต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์

4.5.1 สมมติฐานที่ 1 ความไว้วางใจต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์

ตารางที่ 4-10 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจต่อองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์

ความไว้วางใจต่อองค์การ	ความผูกพันต่อองค์การ			
	r	r ² x 100	p	ระดับความสัมพันธ์
ด้านความสำเร็จ	.739**	54.61	.000	สูง
ด้านความตรงไปตรงมา	.692**	47.88	.000	สูง
ด้านการเอาใจใส่ดูแล	.517**	26.72	.000	ปานกลาง
รวม	.712**	50.69	.000	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4-10 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจต่อองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ พบว่า ความไว้วางใจต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ($r = .712$) คิดเป็นร้อยละ 50.69 จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐานที่ 1

สมมติฐานที่ 1.1 ความไว้วางใจต่อองค์การด้านความสำเร็จมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจต่อองค์การด้านความสำเร็จกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ พบว่า ความไว้วางใจต่อองค์การด้านความสำเร็จมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ความไว้วางใจต่อองค์การด้านความสำเร็จมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง ($r = .739$) คิดเป็นร้อยละ 54.61 จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐานที่ 1.1

สมมติฐานที่ 1.2 ความไว้วางใจต่อองค์การด้านความตรงไปตรงมามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจต่อการดำเนินการด้านความตรงไปตรงมากับความผูกพันต่อการของพนักงานในกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ พบว่า ความไว้วางใจต่อการดำเนินการด้านความตรงไปตรงมามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อการของพนักงานในกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ความไว้วางใจต่อการดำเนินการด้านความตรงไปตรงมามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการอยู่ในระดับสูง ($r = .692$) คิดเป็นร้อยละ 47.88 จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐานที่ 1.2

สมมติฐานที่ 1.3 ความไว้วางใจต่อการดำเนินการเอาใจใส่ดูแลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อการของพนักงานในกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจต่อการดำเนินการเอาใจใส่ดูแลกับความผูกพันต่อการของพนักงานในกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ พบว่า ความไว้วางใจต่อการดำเนินการเอาใจใส่ดูแลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อการของพนักงานในกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ความไว้วางใจต่อการดำเนินการเอาใจใส่ดูแลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .517$) คิดเป็นร้อยละ 26.72 จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐานที่ 1.3

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจต่อองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ มีวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความไว้วางใจต่อองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจต่อองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์

การวิจัยครั้งนี้มีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือพนักงานในกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ จำนวน 3 บริษัท ขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามการคำนวณสูตรของ Krejcie and Morgan (1970) จำนวน 274 คน เพื่อป้องกันความไม่สมบูรณ์ของข้อมูลและทดแทนแบบสอบถามที่อาจไม่ได้รับคืน จึงทำการเพิ่มขนาดตัวอย่างร้อยละ 20 เป็นจำนวนทั้งสิ้น 331 ชุด ซึ่งแบ่งตามสัดส่วนบริษัทในกลุ่มอสังหาริมทรัพย์ A จำนวน 111 ชุด และบริษัทในกลุ่มอสังหาริมทรัพย์ B จำนวน 82 ชุด และบริษัทในกลุ่มอสังหาริมทรัพย์ C จำนวน 132 ชุด โดยแบบสอบถามได้รับกลับสมบูรณ์ จำนวน 306 ชุด แบ่งเป็นบริษัทในกลุ่มอสังหาริมทรัพย์ A 107 ชุด บริษัทในกลุ่มอสังหาริมทรัพย์ B จำนวน 77 ชุด และบริษัทในกลุ่มอสังหาริมทรัพย์ C จำนวน 122 ชุด เป็นการคำนวณขนาดตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) และการเลือกแบบตามความสะดวก (Convenience Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยศึกษาแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตั้งคำถามให้สอดคล้องกับค่านิยมเชิงโครงสร้างและเชิงปฏิบัติการที่ตั้งไว้ โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ 1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานในบริษัท และบริษัทที่สังกัด 2) แบบสอบถามเกี่ยวกับความไว้วางใจต่อองค์กร แบ่งออกเป็น 3 ด้าน จำนวน 22 ข้อ 3) แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร แบ่งออกเป็น 3 ด้าน จำนวน 24 ข้อ

3. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้วยความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน คำถามทุกข้อมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามมากกว่า .50 จากนั้นนำแบบสอบถามทดลองใช้กับพนักงานที่มีความคล้ายคลึงแต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน วิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถามที่มากกว่า .30 ขึ้นไปและวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's alpha Coefficient) เพื่อให้แบบสอบถามรายด้านมีค่าความเชื่อมั่นมากกว่า .70 (Cronbach, 1990) ดังแสดงในตารางที่ ง-3 และ ตารางที่ ง-4

4. การเก็บรวบรวมผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบริษัทในกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ ทั้ง 3 บริษัท (ภาคผนวก ข) โดยการแจกแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่างพร้อมชี้แจงวิธีการตอบแบบสอบถามและแนบคำชี้แจงในการทำแบบสอบถามอย่างละเอียด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถดำเนินการได้อย่างถูกต้อง โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามรูปแบบออนไลน์สมบูรณ์ครบทุกชุด จำนวน 306 ชุด มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ ที่กำหนดไว้ แล้วนำคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัยที่กำหนดไว้โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ในการประมวลผล โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจต่อองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ จากแบบสอบถามสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ พบว่าพนักงานในกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 64.71 อายุอยู่ในช่วงอายุ 21-30 ปี จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 49.35 ระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 222 คน คิดเป็นร้อยละ 72.55 ประสบการณ์การทำงานในบริษัท อยู่ระหว่าง 0-3 ปี จำนวน 202 คน คิดเป็นร้อยละ 66.01 บริษัทที่สังกัด อยู่ในบริษัทในกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ C จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 39.87

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความไว้วางใจต่อองค์กร พบว่า ระดับความไว้วางใจต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก มีค่าเฉลี่ย 3.68 และส่วน

ความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .517$) คิดเป็นร้อยละ 26.72 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยอมรับสมมติฐานที่ 1.3

ตารางที่ 5-1 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1 ความไว้วางใจต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.1 ความไว้วางใจต่อองค์การด้านความสำเร็จมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.2 ความไว้วางใจต่อองค์การด้านความตรงไปตรงมามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.3 ความไว้วางใจต่อองค์การด้านการเอาใจใส่ดูแลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์	ยอมรับสมมติฐาน

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ความไว้วางใจต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความไว้วางใจต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานงานวิจัยที่ตั้งไว้ เนื่องจาก พนักงานในกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์มีความไว้วางใจต่อองค์การในระดับค่อนข้างมาก เป็นผลมาจากที่องค์การมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในแต่ละปี มีการกำหนดทิศทางขององค์การเพื่อให้พนักงานสามารถนำไปปฏิบัติให้เป็นรูปธรรมและสามารถปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายได้ โดยใช้การสื่อสารองค์การในทุกรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นการทำกิจกรรม Townhall, Roadshow หรือการใช้เครื่องมือทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เช่น การสื่อสารภายในองค์การ (Internal Human Resource Communications) อีกทั้งองค์การยังให้ความสำคัญในการจัดการประชุมอย่างต่อเนื่องในทุก ๆ ระดับ ไม่ว่าจะเป็นการประชุมประจำสัปดาห์ ประจำเดือน หรือการจัดประชุมระดับแผนก ระดับฝ่าย รวมไปถึงการจัดประชุมของระดับบริหาร

องค์การมีการบริหารงานที่มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติที่ชัดเจน มีการพูดคุยกันอย่างเปิดเผยระหว่างหัวหน้างานกับพนักงานในทุก ๆ ครั้งที่มีการตั้งตัวชี้วัดในการทำงาน โดยมีการประเมินปีละ 2 ครั้ง ทำให้สร้างความเข้าใจ รวมไปถึงการได้เปิดโอกาสให้พนักงานได้ซักถามในประเด็นที่สงสัยที่เกี่ยวกับการบริหารงานขององค์การ ยิ่งทำให้พนักงานมีความไว้วางใจและสร้างความผูกพันต่อองค์การเพิ่มขึ้นอีกด้วย เมื่อถึงรอบของการปรับเงินเดือนประจำปีและการพิจารณาโบนัสประจำปี องค์การและหัวหน้างานจะมีการสื่อสารโดยตรงกับพนักงานในผลการปฏิบัติงานในรอบปีที่ผ่านมา รวมถึงผลตอบแทนที่จะได้รับซึ่งส่งผลให้พนักงานรับรู้และเห็นการดำเนินงานขององค์การเป็นไปด้วยความโปร่งใส เที่ยงธรรม และหัวหน้างานในทุก ๆ ระดับก็สามารถสื่อสารแทนองค์การได้อย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิมลรัตน์ (2564) ผลการศึกษาพบว่า ความไว้วางใจต่อองค์การและความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างกัน โดยความไว้วางใจต่อองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันโดยรวม เมื่อพนักงานเกิดความไว้วางใจต่อผู้บังคับบัญชาจะทำให้เกิดความไว้วางใจต่อองค์การและเกิดความผูกพันต่อองค์การ เช่นเดียวกันกับงานวิจัยของ Fard and Karimi (2015) ผลการศึกษาพบว่า ความไว้วางใจต่อองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งการเพิ่มความไว้วางใจต่อองค์การจะทำให้ความผูกพันต่อองค์การสูงขึ้นด้วย และงานวิจัยของ Ha and Lee (2022) ก็มีผลการวิจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างเดียวกัน

สมมติฐานที่ 1.1 ความไว้วางใจต่อองค์การด้านความสำเร็จมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความไว้วางใจต่อองค์การด้านความสำเร็จมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานงานวิจัยที่ตั้งไว้ เนื่องจากพนักงานในกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์มีความไว้วางใจต่อองค์การในระดับค่อนข้างมาก อันเป็นผลการดำเนินงานขององค์การที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ในรอบปีที่ผ่านมาสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์การ อีกทั้งการให้ผลตอบแทนกับพนักงานที่เพิ่มมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการปรับเงินเดือนประจำปี การพิจารณาโบนัสประจำปี และการเพิ่มสิทธิสวัสดิการอื่น ๆ การเพิ่มสวัสดิการวันหยุดพิเศษ จึงทำให้พนักงานมีความเชื่อมั่นในเป้าหมาย มีความเชื่อมั่นในทิศทางการดำเนินงานขององค์การ รวมไปถึงความเชื่อมั่นต่อหัวหน้างานที่มีศักยภาพในการที่จะนำพาไปสู่เป้าหมายที่สำเร็จได้ อีกทั้งองค์การยังมีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็นการสร้างวัฒนธรรมองค์การ (Organizational Culture) การมีระบบการอบรมพัฒนาบุคลากรทั้งการอบรมภายในและภายนอกองค์กร (In-house &

External training) พนักงานมีความเชื่อมั่นในแนวทางในการพัฒนาตนเอง พัฒนางานให้มีประสิทธิภาพของตนเองอยู่เสมอเพื่อความสำเร็จในงานและความสำเร็จขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Dahmardeh and Nastiezaie (2019) ที่ผลการศึกษาพบว่า ความไว้วางใจต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร เมื่อมีความไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างหัวหน้างานกับพนักงาน หัวหน้างานจะมีส่วนร่วมกับพนักงานในการตัดสินใจซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกผูกพันในองค์กรมากขึ้น และพนักงานจะระมัดระวังในการตัดสินใจที่ดีขึ้น พัฒนาความรู้เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ในที่สุด

สมมติฐานที่ 1.2 ความไว้วางใจต่อองค์กรด้านความตรงไปตรงมามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความไว้วางใจต่อองค์กรด้านความตรงไปตรงมามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานงานวิจัยที่ตั้งไว้ เนื่องจากพนักงานในกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์มีความไว้วางใจต่อองค์กรในระดับค่อนข้างมาก องค์กรมีการเปิดเผยข้อมูลทางธุรกิจให้แก่พนักงานในกิจกรรม Townhall และ Roadshow เป็นประจำทุกปี มีการสื่อสารกับพนักงานเพื่อสร้างความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ ผ่านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในเรื่องต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องกฎระเบียบ ข้อบังคับการทำงาน หรือเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสิทธิของพนักงานทั้งภายในและภายนอกองค์กร อาทิเช่น ความรู้เรื่องสิทธิประโยชน์พนักงานของสำนักงานประกันสังคม สิทธิการรักษาพยาบาลจากสิทธิประกันกลุ่ม รวมทั้งการเคารพสิทธิของพนักงานโดยการมีประกาศขององค์กรเรื่องสิทธิมนุษยชน (Human Right) การมีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ และการมีข้อบังคับการทำงานเพื่อใช้เป็นข้อตกลงระหว่างองค์กรกับพนักงาน และใช้เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติให้กับพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน โดยผู้นำองค์กรและหัวหน้างานจะช่วยสื่อสารให้พนักงานมีความเข้าใจในสิ่งที่พึงให้แก่พนักงานในเรื่องต่างๆ ให้แทนองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของอินยันทน์ (2566) ที่พบว่า หัวหน้างานมีความสัมพันธ์และความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการสร้างความไว้วางใจต่อองค์กร ถ้าพนักงานกับหัวหน้างานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ให้ความเชื่อใจต่อกัน ยิ่งทำให้ความไว้วางใจของพนักงานที่มีองค์กรมีเพิ่มขึ้นอีกด้วย

สมมติฐานที่ 1.3 ความไว้วางใจต่อองค์กรด้านการเอาใจใส่ดูแลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความไว้วางใจต่อองค์การด้านการเอาใจใส่ดูแลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานงานวิจัยที่ตั้งไว้ เนื่องจากพนักงานในกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์มีความไว้วางใจต่อองค์การในระดับค่อนข้างมาก เพราะแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การให้ความสำคัญกับการสื่อสารพนักงานอย่างยิ่ง การให้ความสำคัญต่อการสื่อสารของหัวหน้างานกับพนักงาน การใช้กลยุทธ์ในการดูแลเอาใจใส่พนักงานโดยการให้เจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลมีการเข้าเยี่ยมพนักงานในทุก ๆ สาขา (Site Visit) และมีการจัดประชุมผู้จัดการอย่างสม่ำเสมอเพื่อรับฟังความต้องการที่แท้จริงของพนักงานทั้งในเรื่องของการทำงาน และรวมถึงเรื่องส่วนตัวเรื่องครอบครัวของพนักงานอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรจเรช (2562) ที่ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยทรัพยากรงานด้านการได้รับการเอาใจใส่จากหัวหน้างานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

5.3.1.1 จากผลการวิจัยพบว่าพนักงานในกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์มีระดับความไว้วางใจต่อองค์การอยู่ในระดับค่อนข้างมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านความตรงไปตรงมามีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ผู้วิจัยขอเสนอให้องค์การมีการเปิดเผยข้อมูลที่ถูกต้อง น่าเชื่อถือ โปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้ความสำคัญกับการปฏิบัติกับพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ปฏิบัติตามคำสัญญาที่ได้ตกลงไว้กับพนักงาน การที่องค์การสามารถแสดงออกให้พนักงานเห็นถึงความจริงใจเช่นนี้ ก็จะช่วยให้ระดับความไว้วางใจต่อองค์การเพิ่มสูงขึ้นได้

5.3.1.2 จากผลการวิจัยพบว่าพนักงานในกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์มีระดับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับค่อนข้างมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการคงอยู่กับองค์การมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ดังนั้นองค์การจึงควรดูแลผลประโยชน์ของพนักงานให้มากขึ้น อีกทั้งควรใช้การสื่อสารองค์การในการสร้างความตระหนักของพนักงานให้เห็นถึงสิ่งที่ยังต้องการมอบให้ ไม่ว่าจะเป็นผลตอบแทนหรือสวัสดิการต่าง ๆ

5.3.1.3 จากผลการวิจัยพบว่าความไว้วางใจต่อองค์การด้านความสำเร็จมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าด้านอื่น ผู้วิจัยขอเสนอแนะให้องค์การมีการกำหนดทิศทางขององค์การและเป้าหมายที่ชัดเจนในแต่ละปี กำหนดรูปแบบการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ

พร้อมทั้งกำหนดทิศทางการทำงานที่ชัดเจนให้แก่พนักงาน สิ่งเหล่านี้จะทำให้ทั้งหัวหน้างานและพนักงานปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น ซึ่งช่วยให้องค์กรสำเร็จบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยในครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรศึกษาตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร นอกเหนือจากการศึกษาในครั้งนี้ เช่น แรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนขององค์กร เป็นต้น เพราะหากองค์กรได้ทราบถึงปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานและการสนับสนุนขององค์กร จะช่วยให้องค์กรสามารถกำหนดเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมและถูกทิศทาง ทำให้การสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มากขึ้น เพิ่มระยะเวลาในการทำงานในองค์กรของพนักงาน

5.3.2.2 ควรศึกษาเกี่ยวกับความไว้วางใจต่อองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับหัวหน้างานขึ้นไป เพราะเป็นพนักงานกลุ่มที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรเป็นตัวกลางที่จะช่วยองค์การสื่อสารให้พนักงานในทุกระดับกับผู้บริหารให้มีความเข้าใจกันมากขึ้น และช่วยให้องค์กรสามารถวางแผนในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้มีความเหมาะสมมากขึ้น

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- ชาญชัย อาจิมสมาจาร. (2541). การบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร. ศูนย์ส่งเสริม กรุงเทพมหานคร.
- ฉันทนันท์ สุริยาวิชัย. (2566). ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างความไว้วางใจกับพนักงานในองค์กร. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ประทุม ฤกษ์กลาง. (2539). “ยุทธศาสตร์การสร้างความผูกพันต่อองค์กร” วารสารนักบริหาร. ปีที่ 16 ฉบับที่ 2 : 21-27.
- ปิ่นนก วงษ์ปิ่นเพชร. (2559). ระเบียบวิธีวิจัยทางจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร. กรุงเทพมหานคร. สำนักพิมพ์ก๊อปปี เอ็กซ์เพรส.
- พัชรา กลิ่นชวนชื่น. (2566). แนวโน้มธุรกิจ/อุตสาหกรรม ปี 2567-69 ธุรกิจที่อยู่อาศัยในกรุงเทพ และปริมณฑล. กรุงเทพมหานคร. วิจัยกรุงศรี.
- พิมลรัตน์ วงศ์ภูษาประกร. (2564). อิทธิพลของความยุติธรรมในองค์กร และความไว้วางใจในองค์กรที่มีต่อความผูกพันในองค์กรขององค์การภาครัฐและภาคเอกชนในพื้นที่ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พิสนุ พองศรี. (2552). การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัย : การสร้างและพัฒนาแบบสอบถาม. กรุงเทพมหานคร. ด้านสหวิชาการพิมพ์.
- ภูมิพัฒน์ สิทธิบัญชากร. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน และการตั้งใจลาออกโดยมีความสามารถในการเผชิญปัญหา และพันฝ่าอุปสรรคเป็นตัวแปรกำกับ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- มัทวัน เลิศวุฒิวงศา. (2564). ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานเอกชน กรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขต กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- รจเรช ภิระบรรณ. (2562). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกัน และปราบปรามการฟอกเงิน. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ภาษาอังกฤษ

- Akkaya, B. (2020). "Linking Organizational Commitment and Organizational Trust in Health Care Organizations." Organizaciia. Vol.53 No.4 : 306-318.
- Allen, N. J. and Meyer, J. P. (1990). "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization." Journal of Occupational Psychology. Vol.63 No.1 : 1-18.
- Buchanan, B. (1974). "Building Organization Commitment : The Socialization of Managers in Work Organization." Administrative Science Quarterly. Vol.19 No.4 : 533-546.
- Celep, C. and Yilmazturk, O. E. (2012). "The Relationship among Organizational Trust, Multidimensional Organizational Commitment and Perceived Organizational Support in Educational Organizations." Procedia-Social and Behavioral Science. Vol.46 : 5763-5776.
- Cronbach, L. J. (1990). Essentials of Psychological Testing. 5th ed. New York, USA : Harper Publishers.
- Cummings, L. L. and Bromiley, P. (1996). Organizations with Trust. 5th ed. Greenwich, UK : JAI Press.
- Dahmardeh, M. and Nastiezaie, N. (2019). "The Impact of Organizational Trust on Organizational Commitment through the Mediating Variable of Organizational Participation." Public Management Researches. Vol.12 No.44 : 155-180.
- Dhurup, M., et al. (2016). "Finding Synergic Relationships in Teamwork, Organizational Commitment and Job Satisfaction: A Case Study of a Construction Organization in a Developing Country." Procedia Economics and Finance. Vol.35 No.1 : 485-492.
- Fard, P. G., and Karimi, F. (2015). "The Relationship between Organization Trust and Organizational Silence with Job Satisfaction and Organizational Commitment of the Employees of University." International Education Studies. Vol.8 No.11 : 219-227.

- Ford, D. P. (2004). "Trust and Knowledge Management : The Seeds of Success." Handbook on Knowledge Management 1. Germany : Springer : 553-575.
- Ha, J. C. and Lee, J. W. (2022). "Realization of a Sustainable High-Performance Organization through Procedural Justice : The Dual Mediating Role of Organizational Trust and Organizational Commitment." Sustainability. Vol.14 No.3 : 1259.
- Harb, H. K., Eyupoglu, S. Z., and Tashtoush, L. (2023). "The Relationship Between Administrative Empowerment and Organizational Commitment: The Mediating Role of Job Satisfaction Amongst Academic Staff in Higher Education." SAGE Open. Vol.13 No.4. : 1-19.
- Jones, J., et al. (2023). "An Investigatory Research on Organizational Trust and Its Relationship with Job Satisfaction and Psychological Contract Breach." Administrative Issue Journal. Vol.13 No.1 : 1-12.
- Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970). "Determining Sample Size for Research Activities." Educational and Psychological Measurement. Vol.30 No.3 : 607-610.
- Mayer, R. C., Davis, J. H., and Schoorman, F. D. (1995). "An Integrative Model of Organizational Trust." Academy of Management Review. Vol.20 No.3 : 709-734.
- Mishra, A. K. (1996). "Organization Responses to Crisis: The Centrality of Trust." In Kramer, R. M. and Tyler, T. R. (Eds.). Trust in Organization: Frontiers of Theory and Research. Thousand Oaks. CA : Sage.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., and Steers, R. M. (1982). Employee-Organization Linkages : The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover. New York : Academic Press.
- Reina, D. S. and Reina, M. L. (1999). Trust and Betrayal in the Workplace : Building Effective in Your Organization. San Francisco : Berrett Koehler.
- Reynolds, L. (1997). The Trust Effect : Creating the High Trust High Performance Organization. London : Nicholas Berkley.
- Rotter, J. B. (1980). "Interpersonal Trust, Trustworthiness, and Gullibility." American Psychologist. Vol.35 No.1 : 1-7.

- Shaw, R. B. (1997). Trust in Balance: Building Successful Organizations on Results, Integrity, and Concern. San Francisco : Jossey Bass.
- Sheldon, M. (1971). "An Empirical Analysis of Organizational Identification." Academy of Management Journal. Vol.14 No.2 : 149-226.
- Shockley-Zalabak, P., Ellis, K., and Winograd, G. (2000). "Organizational Trust: What It Means, Why It Matters." Organization Development Journal. Vol.18 No.4 : 35-48.
- Steers, R.M. (1977). "Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment." Administrative Science Quarterly. Vol.22 No.1 : 46-56.
- Yilmaz, F. (2019). "Organizational Support and the Role of Organizational Trust in Employee Empowerment." International Journal of Eurasia Social Sciences. Vol.10 No.37 : 968-980.

ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม
หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม

1. ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล
คณบดี คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
และอาจารย์ประจำภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
2. รองศาสตราจารย์ชวณีย์ พงศาพิชญ์
อาจารย์ประจำภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
3. อาจารย์ ดร.ชนิดดา เพ็ชรประยูร
อาจารย์ประจำภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ โทร. 3537

ที่ ทว. 02๒ / 2567 วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2567

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามประกอบการทำสารนิพนธ์

เรียน ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล

ด้วย นายณธกร แสงสีวัฒนกุล นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม และองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจในองค์การกับความผูกพันในองค์การของพนักงานในกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์” โดยมีประธานที่ปรึกษาสารนิพนธ์ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทรี สุขคนาภิบาล ในการนี้นักศึกษาประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ท่านเพื่อตรวจประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามประกอบการทำสารนิพนธ์ ดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

Non วรรณสิน

(อาจารย์ ดร.กานต์ชนก วรรณสิน)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิเทศสัมพันธ์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ... คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ โทร. 3537

ที่... ศป. 118/2567 วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2567

เรื่อง... ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามประกอบการทำสารนิพนธ์

เรียน รองศาสตราจารย์ขวณีย์ พงศาพิชญ์

ด้วย นายณธกร แสงสีวัฒนกุล นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม และองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจในองค์การกับความผูกพันในองค์การของพนักงานในกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์” โดยมีประธานที่ปรึกษาสารนิพนธ์ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทรี สุขคณาภิบาล ในการนี้นักศึกษาประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ท่านเพื่อตรวจประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามประกอบการทำสารนิพนธ์ดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

๗๗

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ โทร. 3537

ที่ ศป. ๓๑ / 2567 วันที่ ๒๙ กุมภาพันธ์ 2567

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามประกอบการทำสารนิพนธ์

เรียน อาจารย์ ดร.ชนัดดา เพ็ชรประยูร

ด้วย นายณธกร แสงสีวัฒนกุล นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม และองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจในองค์การกับความผูกพันในองค์การของพนักงานในกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์” โดยมีประธานที่ปรึกษาสารนิพนธ์ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทรี สุขคนาภิบาล ในการนี้นักศึกษาประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ท่านเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามประกอบการทำสารนิพนธ์ดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

๒๒

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อประกอบการทำสารนิพนธ์

ที่ อว ๗๑๐๖/๐๗๔



คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
๑๕๑๘ ถนนประชากรราษฎร์ ๑ แขวงวงศ์สว่าง
เขตบางซื่อ กทม. ๑๐๘๐๐

๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการจัดทำสารนิพนธ์

เรียน ผู้รับการติดต่อขออนุญาต (ขอสงวนชื่อผู้รับการติดต่อและชื่อบริษัท)

บริษัท A

ด้วย นายณธกร แสงสีวัฒนกุล นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม และองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ความประสงค์จะขออนุญาตเก็บข้อมูลจากบุคลากรในหน่วยงานของท่านเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจในองค์การกับความผูกพันในองค์การของพนักงานในกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์” โดยมีประธานที่ปรึกษาสารนิพนธ์ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทรี สุขคณาภิบาล โดยขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรของหน่วยงาน ซึ่งข้อมูลที่จะได้รับจากบุคลากรดังกล่าวจักเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการจัดทำสารนิพนธ์ของนักศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และอนุญาตให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าวด้วย
จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

๒๒

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์

ผู้วิจัย

โทร.๐๘๒-๔๒๙-๑๖๙๙

ที่ อว ๗๑๐๖/๐๗๙



คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
๑๕๑๘ ถนนประชากรราษฎร์ ๑ แขวงวงศ์สว่าง
เขตบางซื่อ กทม. ๑๐๘๐๐

๒๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการจัดทำสารนิพนธ์

เรียน

ผู้รับการติดต่อขออนุญาต

(ขอสงวนชื่อผู้รับการติดต่อและชื่อบริษัท)

บริษัท B

ด้วย นายณธกร แสงสีวัฒนกุล นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม และองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ความประสงค์จะขออนุญาตเก็บข้อมูลจาก บุคลากรในหน่วยงานของท่านเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความ ไว้วางใจในองค์การกับความผูกพันในองค์การของพนักงานในกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์” โดยมีประธาน ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทรี สุขคนาภิบาล โดยขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากร ของหน่วยงาน ซึ่งข้อมูลที่จะได้รับจากบุคลากรดังกล่าวจักเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการจัดทำสารนิพนธ์ของ นักศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และอนุญาตให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าวด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

ปพ

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์

ผู้วิจัย

โทร.๐๘๒-๔๒๙-๑๖๙๙

ที่ อว ๗๑๐๖/ ๐๙๐



คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
๑๕๑๘ ถนนประชากรราษฎร์ ๑ แขวงวงศ์สว่าง
เขตบางซื่อ กทม. ๑๐๘๐๐

๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการจัดทำสารนิพนธ์

เรียน ผู้รับการติดต่อขออนุญาต (ขอสงวนชื่อผู้รับการติดต่อและชื่อบริษัท)
บริษัท C

ด้วย นายณธกร แสงสีวัฒนกุล นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม และองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ความประสงค์จะขออนุญาตเก็บข้อมูลจาก บุคลากรในหน่วยงานของท่านเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความ ไว้วางใจในองค์การกับความผูกพันในองค์การของพนักงานในกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์” โดยมีประธาน ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทรี สุขฌณาภิบาล โดยขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากร ของหน่วยงาน ซึ่งข้อมูลที่จะได้รับจากบุคลากรดังกล่าวจักเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการจัดทำสารนิพนธ์ของ นักศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และอนุญาตให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าวด้วย
จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชุนนิล)
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์

ผู้วิจัย

โทร. ๐๘๒-๔๒๙-๑๖๙๙

ที่ อว ๗๑๐๖/๖๔๖



คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
๑๕๑๘ ถนนประชากรราษฎร์ ๑ แขวงวงศ์สว่าง
เขตบางซื่อ กทม. ๑๐๘๐๐

๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาแบบสอบถามในการจัดทำสารนิพนธ์

เรียน ผู้รับการติดต่อขออนุญาต (ขอสงวนชื่อผู้รับการติดต่อและชื่อบริษัท)
บริษัท ที่ดำเนินการ Try-Out

สิ่งที่ส่งมาด้วย ตัวอย่างแบบสอบถาม ๑ ฉบับ

ด้วย นายณธกร แสงสีวัฒนกุล นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ มีความประสงค์จะขอเก็บข้อมูลกับบุคลากรในหน่วยงานของท่าน จำนวน ๓๐ คน เพื่อพัฒนาแบบสอบถามในการจัดทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจในองค์การกับความผูกพันในองค์การของพนักงานในกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์” โดยมีประธานที่ปรึกษาสารนิพนธ์ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทรี สุขคนาภิบาล ซึ่งข้อมูลที่จะได้รับจากบุคลากรดังกล่าวจักเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการจัดทำสารนิพนธ์ของนักศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์

ผู้วิจัย

โทร. ๐๘๒-๔๒๙-๑๖๙๙

ภาคผนวก ค

ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม

ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม

เกณฑ์การให้คะแนน

- 1 หมายถึง ท่านแน่ใจว่าข้อความนี้สามารถวัดได้ตามนิยามปฏิบัติการของตัวแปร
- 0 หมายถึง ท่านไม่แน่ใจว่าข้อความนี้ สามารถวัดได้ตามนิยามปฏิบัติการของตัวแปร
- 1 หมายถึง ท่านแน่ใจว่าข้อความนี้ ไม่สามารถวัดได้ตามนิยามปฏิบัติการของตัวแปร

ตารางที่ ค-1 ค่าการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม
เกี่ยวกับความไว้วางใจต่อองค์กร

ข้อที่	ข้อความ	IOC	หมายเหตุ
ด้านความสำเร็จ			
1	องค์กรมีการกำหนดเป้าหมายที่เหมาะสมและชัดเจน	0.67	ผ่าน
2	องค์กรมีการกำหนดรูปแบบการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ	0.67	ผ่าน
3	การกำหนดเป้าหมายขององค์กรมีความชัดเจนทำให้ท่าน วางใจในองค์กรว่ามีแนวโน้มที่จะสำเร็จได้	1	ผ่าน
4	ท่านเชื่อมั่นว่าองค์กรกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนจะทำให้ องค์กรไปสู่ความสำเร็จได้	1	ผ่าน
5	ท่านปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับทิศทางขององค์กรที่กำหนดไว้ ได้อย่างถูกต้อง	1	ผ่าน
6	ทิศทางขององค์กรที่กำหนดไว้ชัดเจนทำให้การปฏิบัติงานไปสู่ เป้าหมายได้	1	ผ่าน
7	องค์กรมีการกำหนดทิศทางการทำงานที่ชัดเจนทำให้ท่าน ปฏิบัติงานได้ราบรื่นสอดคล้องกับทิศทางขององค์กร	1	ผ่าน
8	ท่านเชื่อมั่นว่าหัวหน้างานจะสามารถนำพาไปสู่เป้าหมายให้ สำเร็จได้	1	ผ่าน
9	ท่านเชื่อมั่นว่าทีมงานจะบรรลุเป้าหมายได้เพราะมีหัวหน้างาน ที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน	1	ผ่าน
ด้านความตรงไปตรงมา			
10	องค์กรมีการเปิดเผยข้อมูลที่ถูกต้องตามความเป็นจริง น่าเชื่อถือ โปร่งใส ตรวจสอบได้	1	ผ่าน

ตารางที่ ค-1 ค่าการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม
เกี่ยวกับความไว้วางใจต่อองค์กร (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	IOC	หมายเหตุ
ด้านความตรงไปตรงมา			
11	องค์การจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์การด้วยความเที่ยงธรรม	1	ผ่าน
12	องค์การให้ความสำคัญและปฏิบัติกับทุกคนในองค์การอย่างเท่าเทียมกัน	1	ผ่าน
13	องค์การปฏิบัติตามคำสัญญาที่ได้ตกลงกันไว้	1	ผ่าน
14	องค์การให้เกียรติและเคารพสิทธิของพนักงาน	1	ผ่าน
15	องค์การจะทำความดีที่สุดเพื่อผลประโยชน์ของพนักงานทุกคนในองค์การ	1	ผ่าน
16	องค์การสามารถจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม	0.00	ตัดออก
ด้านการเอาใจใส่ดูแล			
17	หัวหน้างานเอาใจใส่พนักงาน	1	ผ่าน
18	หัวหน้างานเอาใจใส่ในการทำงานของท่าน	1	ผ่าน
19	หัวหน้างานเอาใจใส่ดูแลชีวิตส่วนตัวของพนักงาน	0.67	ผ่าน
20	หัวหน้างานยินดีรับฟังความคิดเห็นของท่าน	0.67	ผ่าน
21	หัวหน้างานให้ความสำคัญในเรื่องสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ของพนักงาน	1	ผ่าน
22	หัวหน้างานมีระบบการจัดสวัสดิการพนักงานได้อย่างเหมาะสม	1	ผ่าน
23	หัวหน้างานมีความเข้าใจความต้องการของท่าน	0.67	ผ่าน

ตารางที่ ค-2 ค่าการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม
เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ข้อที่	ข้อความ	IOC	หมายเหตุ
ด้านความรู้สึกรัก			
1	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	1	ผ่าน
2	ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	1	ผ่าน
3	ท่านรู้สึกว่าผูกพันกับองค์กรเสมือนหนึ่งองค์กรเป็นครอบครัวของท่าน	1	ผ่าน
4	ท่านรู้สึกว่าสมาชิกทุกคนในองค์กรสามัคคีกัน เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	0.67	ผ่าน
5	ท่านรู้สึกว่าปัญหาขององค์กรเป็นปัญหาของท่าน	1	ผ่าน
6	ท่านพร้อมที่จะอุทิศตนทำงานอย่างสุดความสามารถ	0.67	ผ่าน
7	ท่านเข้าไปมีส่วนร่วมในทุก ๆ กิจกรรมเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร	1	ผ่าน
8	ท่านพยายามแก้ไขปัญหาให้องค์กรเท่าที่ท่านจะสามารถทำได้	1	ผ่าน
9	ท่านยินดีที่จะทำงานล่วงเวลา เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กร	1	ผ่าน
ด้านการคงอยู่กับองค์กร			
10	ท่านคิดว่าท่านจะทำงานในองค์กรแห่งนี้ เพราะผลตอบแทนที่ให้มีความคุ้มค่า	1	ผ่าน
11	ท่านคิดว่าผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรมีความเหมาะสม	0.67	ผ่าน
12	ท่านคิดว่าไม่มีองค์กรอื่นให้ผลตอบแทนได้มากกว่าองค์กรแห่งนี้	1	ผ่าน
13	ท่านรู้สึกพึงพอใจกับผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน	0.67	ผ่าน
14	ท่านคิดว่าในการทำงานองค์กรแห่งนี้ ยังเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับท่าน	0.67	ผ่าน
15	ท่านคิดว่าไม่มีองค์กรใดให้ผลประโยชน์แก่ท่านมากเท่าองค์กรแห่งนี้	1	ผ่าน
16	ท่านคิดว่าการลาออกจากองค์กร ทำให้ท่านเสียประโยชน์ที่ท่านเคยได้รับ	1	ผ่าน

ตารางที่ ค-2 ค่าการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม
เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	IOC	หมายเหตุ
ด้านบรรทัดฐานทางสังคม			
17	ท่านรู้สึกผูกพันกับองค์กร เพราะค่านิยมขององค์กรสอดคล้องกับความรู้สึกของท่าน	1	ผ่าน
18	ท่านตั้งใจทำงานในองค์กรด้วยความขยันขันแข็ง วิริยะอุตสาหะ	1	ผ่าน
19	ท่านตั้งใจทำงานตามมาตรฐานขององค์กร	1	ผ่าน
20	ท่านทำงานในหน้าที่ของท่านอย่างสุดความสามารถ	1	ผ่าน
21	ท่านพัฒนาตัวเองเสมอเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กร	1	ผ่าน
22	ท่านมุ่งมั่นที่จะทำงานในองค์กรแห่งนี้ไปจนเกษียณอายุ	1	ผ่าน
23	ท่านไม่คิดจะลาออก แม้ที่ทำงานอื่น ๆ จะมีค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดีกว่า	1	ผ่าน
24	ท่านทำงานอย่างสุดความสามารถตามที่ได้ตกลงไว้กับองค์กร	1	ผ่าน

ภาคผนวก ง

ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามงานวิจัย

ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามงานวิจัย

ตารางที่ ง-1 ค่าอำนาจจำแนกด้วยค่า Corrected Item – Total Correlation และค่า Alpha if Item Deleted ของแบบสอบถามความไว้วางใจต่อองค์กร

ข้อที่	ข้อความ	Corrected Item – Total Correlation	Alpha if Item Deleted
ด้านความสำเร็จ			.947
1	องค์กรมีการกำหนดเป้าหมายที่เหมาะสมและชัดเจน	.664	.948
2	องค์กรมีการกำหนดรูปแบบการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ	.851	.938
3	การกำหนดเป้าหมายขององค์กรมีความชัดเจนทำให้ท่านวางใจในองค์กรว่ามีแนวโน้มที่จะสำเร็จได้	.889	.936
4	ท่านเชื่อมั่นว่าองค์กรกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนจะทำให้องค์กรไปสู่ความสำเร็จได้	.874	.937
5	ท่านปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับทิศทางขององค์กรที่กำหนดไว้ได้อย่างถูกต้อง	.800	.941
6	ทิศทางขององค์กรที่กำหนดไว้ชัดเจนทำให้การปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายได้	.894	.935
7	องค์กรมีการกำหนดทิศทางการทำงานที่ชัดเจนทำให้ท่านปฏิบัติงานได้ราบรื่นสอดคล้องกับทิศทางขององค์กร	.854	.938
8	ท่านเชื่อมั่นว่าหัวหน้างานจะสามารถนำพาไปสู่เป้าหมายให้สำเร็จได้	.702	.946
9	ท่านเชื่อมั่นว่าทีมงานจะบรรลุเป้าหมายได้เพราะมีหัวหน้างานที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน	.611	.950
ด้านความตรงไปตรงมา			.958
10	องค์กรมีการเปิดเผยข้อมูลที่ถูกต้องตามความเป็นจริง น่าเชื่อถือ โปร่งใส ตรวจสอบได้	.908	.945
11	องค์กรจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรด้วยความเที่ยงธรรม	.913	.945

ตารางที่ ง-1 ค่าอำนาจจำแนกด้วยค่า Corrected Item – Total Correlation และค่า Alpha if Item Deleted ของแบบสอบถามความไว้วางใจต่อองค์กร (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	Corrected Item – Total Correlation	Alpha if Item Deleted
ด้านความตรงไปตรงมา			
12	องค์กรให้ความสำคัญและปฏิบัติกับทุกคนในองค์กรอย่างเท่าเทียมกัน	.785	.959
13	องค์กรปฏิบัติตามคำสัญญาที่ได้ตกลงกันไว้	.834	.953
14	องค์กรให้เกียรติและเคารพสิทธิของพนักงาน	.879	.948
15	องค์กรจะทำอย่างดีที่สุดเพื่อผลประโยชน์ของพนักงานทุกคนในองค์กร	.887	.947
ด้านการเอาใจใส่ดูแล			.904
16	หัวหน้างานเอาใจใส่พนักงาน	.419	.922
17	หัวหน้างานเอาใจใส่ในการทำงานของท่าน	.875	.873
18	หัวหน้างานเอาใจใส่ดูแลชีวิตส่วนตัวของพนักงาน	.723	.889
19	หัวหน้างานยินดีรับฟังความคิดเห็นของท่าน	.871	.873
20	หัวหน้างานให้ความสำคัญในเรื่องสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ของพนักงาน	.781	.885
21	หัวหน้างานมีระบบการจัดสวัสดิการพนักงานได้อย่างเหมาะสม	.702	.893
22	หัวหน้างานมีความเข้าใจความต้องการของท่าน	.707	.891

ตารางที่ ง-2 ค่าอำนาจจำแนกด้วยค่า Corrected Item – Total Correlation และค่า Alpha if Item Deleted ของแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร

ข้อที่	ข้อความ	Corrected Item – Total Correlation	Alpha if Item Deleted
ด้านความรู้สึกรัก			.938
1	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ	.824	.927
2	ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ	.797	.929
3	ท่านรู้สึกว่าผูกพันกับองค์การเสมือนหนึ่งองค์การเป็นครอบครัวของท่าน	.710	.934
4	ท่านรู้สึกว่สมาชิกทุกคนในองค์การสามัคคีกัน เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	.669	.937
5	ท่านรู้สึกว่าปัญหาขององค์การเป็นปัญหาของท่าน	.842	.927
6	ท่านพร้อมที่จะอุทิศตนทำงานอย่างสุดความสามารถ	.851	.925
7	ท่านเข้าไปมีส่วนร่วมในทุก ๆ กิจกรรมเพื่อความก้าวหน้าขององค์การ	.901	.923
8	ท่านพยายามแก้ไขปัญหาให้้องค์การเท่าที่ท่านจะสามารถทำได้	.719	.933
9	ท่านยินดีที่จะทำงานล่วงเวลา เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์การ	.608	.939
ด้านการคงอยู่กับองค์การ			.845
10	ท่านคิดว่าท่านจะทำงานในองค์การแห่งนี้ เพราะผลตอบแทนที่ให้ความคุ้มค่า	.687	.810
11	ท่านคิดว่าผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์การมีความเหมาะสม	.566	.829
12	ท่านคิดว่าไม่มีองค์การอื่นให้ผลตอบแทนได้มากกว่าองค์การแห่งนี้	.573	.829
13	ท่านรู้สึกพึงพอใจกับผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน	.752	.803
14	ท่านคิดว่าในการทำงานองค์การแห่งนี้ ยังเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับท่าน	.481	.844

ตารางที่ ง-2 ค่าอำนาจจำแนกด้วยค่า Corrected Item – Total Correlation และค่า Alpha if Item Deleted ของแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	Corrected Item – Total Correlation	Alpha if Item Deleted
ด้านการคงอยู่กับองค์กร			
15	ท่านคิดว่าไม่มีองค์กรใดให้ผลประโยชน์แก่ท่านมากเท่า องค์กรแห่งนี้	.693	.810
16	ท่านคิดว่าการลาออกจากองค์กร ทำให้ท่านเสีย ประโยชน์ที่ท่านเคยได้รับ	.510	.837
ด้านบรรทัดฐานทางสังคม			.911
17	ท่านรู้สึกผูกพันกับองค์กร เพราะค่านิยมขององค์กร สอดคล้องกับความรู้สึกของท่าน	.681	.902
18	ท่านตั้งใจทำงานในองค์กรด้วยความขยันขันแข็ง วิริยะ อุตสาหะ	.784	.894
19	ท่านตั้งใจทำงานตามมาตรฐานขององค์กร	.851	.890
20	ท่านทำงานในหน้าที่ของท่านอย่างสุดความสามารถ	.801	.893
21	ท่านพัฒนาตัวเองเสมอเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมาย ขององค์กร	.834	.889
22	ท่านมุ่งมั่นที่จะทำงานในองค์กรแห่งนี้ไปจนเกษียณอายุ	.682	.903
23	ท่านไม่คิดจะลาออก แม้ที่ทำงานอื่น ๆ จะมีค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ดีกว่า	.566	.916
24	ท่านทำงานอย่างสุดความสามารถตามที่ได้ตกลงไว้กับ องค์กร	.624	.907

ตารางที่ ง-3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความไว้วางใจต่อองค์กร

ความไว้วางใจต่อองค์กร	ค่าความเชื่อมั่น
ด้านความสำเร็จ	.947
ด้านความตรงไปตรงมา	.958
ด้านการเอาใจใส่ดูแล	.904
โดยรวม	.964

ตารางที่ ง-4 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	ค่าความเชื่อมั่น
ด้านความรู้สึกรัก	.938
ด้านการคงอยู่กับองค์กร	.845
ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	.911
โดยรวม	.958

ภาคผนวก จ

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจต่อองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์”

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถาม

เนื่องด้วยข้าพเจ้า นายณธกร แสงสีวัฒนกุล นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ได้จัดทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจต่อองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทรี สุขคนาภิบาล เป็นที่ปรึกษาสารนิพนธ์ในครั้งนี้ แบบสอบถามนี้สร้างขึ้นเพื่อให้เก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิจัย และเพื่อประโยชน์ในการศึกษาเท่านั้น ดังนั้นข้อมูลของท่านถือเป็นความลับ ไม่มีการเปิดเผยข้อมูลส่วนตัวแก่ผู้ใดทั้งสิ้นและไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อตัวท่าน ข้อมูลจะนำมาวิเคราะห์ร่วมกันทั้งหมดโดยดูในภาพรวมเท่านั้น จึงขอความกรุณาให้ท่านตอบแบบสอบถามด้วยตนเองตามความเป็นจริงมากที่สุด

แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความไว้วางใจต่อองค์กร จำนวน 22 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 24 ข้อ

แบบสอบถามใช้เวลาในการตอบแบบสอบถามทั้งหมดประมาณ 15 นาที

ผลของสารนิพนธ์ฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษ และใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรต่อไป ขอขอบพระคุณท่าน ที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

นายณธกร แสงสีวัฒนกุล

นักศึกษาปริญญาโทสาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. อายุ

☐ 21-30 ปี

☐ 31-40 ปี

☐ 41-50 ปี

☐ 51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ ปริญญาตรี

☐ ปริญญาโท

☐ ปริญญาเอก

4. ประสบการณ์การทำงานในบริษัท

☐ 0-3 ปี

☐ 4-6 ปี

☐ 7-10 ปี

☐ 10 ปีขึ้นไป

5. บริษัทที่สังกัด

☐ บริษัท A

☐ บริษัท B

☐ บริษัท C

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความไว้วางใจต่อองค์กร

คำชี้แจง : โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้แล้วเลือกระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

มากที่สุดหรือสอดคล้องกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว โดยมีเกณฑ์ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น 5	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ระดับความคิดเห็น 4	หมายถึง	เห็นด้วย
ระดับความคิดเห็น 3	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
ระดับความคิดเห็น 2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
ระดับความคิดเห็น 1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	องค์กรมีการกำหนดเป้าหมายที่เหมาะสมและชัดเจน					
2	องค์กรมีการกำหนดรูปแบบการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ					
3	การกำหนดเป้าหมายขององค์กรมีความชัดเจนทำให้ท่านวางใจในองค์กรว่ามีแนวโน้มที่จะสำเร็จได้					
4	ท่านเชื่อมั่นว่าองค์กรกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนจะทำให้องค์กรไปสู่ความสำเร็จได้					
5	ท่านปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับทิศทางขององค์กรที่กำหนดไว้ได้อย่างถูกต้อง					
6	ทิศทางขององค์กรที่กำหนดไว้ชัดเจนทำให้การปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายได้					
7	องค์กรมีการกำหนดทิศทางการทำงานที่ชัดเจนทำให้ท่านปฏิบัติงานได้ราบรื่นสอดคล้องกับทิศทางขององค์กร					
8	ท่านเชื่อมั่นว่าหัวหน้างานจะสามารถนำพาไปสู่เป้าหมายให้สำเร็จได้					
9	ท่านเชื่อมั่นว่าทีมงานจะบรรลุเป้าหมายได้เพราะมีหัวหน้างานที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน					
10	องค์กรมีการเปิดเผยข้อมูลที่ถูกต้องตามความเป็นจริง น่าเชื่อถือ โปร่งใส ตรวจสอบได้					
11	องค์กรจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรด้วยความเที่ยงธรรม					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
12	องค์กรให้ความสำคัญและปฏิบัติกับทุกคนในองค์กรอย่างเท่าเทียมกัน					
13	องค์กรปฏิบัติตามคำสัญญาที่ได้ตกลงกันได้					
14	องค์กรให้เกียรติและเคารพสิทธิของพนักงาน					
15	องค์กรจะทำความดีที่สุดเพื่อผลประโยชน์ของพนักงานทุกคนในองค์กร					
16	หัวหน้างานเอาใจใส่พนักงาน					
17	หัวหน้างานเอาใจใส่ในการทำงานของท่าน					
18	หัวหน้างานเอาใจใส่ดูแลชีวิตส่วนตัวของพนักงาน					
19	หัวหน้างานยินดีรับฟังความคิดเห็นของท่าน					
20	หัวหน้างานให้ความสำคัญในเรื่องสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ของพนักงาน					
21	หัวหน้างานมีระบบการจัดสวัสดิการพนักงานได้อย่างเหมาะสม					
22	หัวหน้างานมีความเข้าใจความต้องการของท่าน					

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง : โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้แล้วเลือกระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

มากที่สุดหรือสอดคล้องกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว โดยมีเกณฑ์ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น 5	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ระดับความคิดเห็น 4	หมายถึง	เห็นด้วย
ระดับความคิดเห็น 3	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
ระดับความคิดเห็น 2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
ระดับความคิดเห็น 1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร					
2	ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร					
3	ท่านรู้สึกผูกพันกับองค์กรเสมือนหนึ่งองค์กรเป็นครอบครัวของท่าน					
4	ท่านรู้สึกว่ามีสมาชิกทุกคนในองค์กรสามัคคีกัน เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน					
5	ท่านรู้สึกว่าเป็นปัญหาขององค์กรเป็นปัญหาของท่าน					
6	ท่านพร้อมที่จะอุทิศตนทำงานอย่างสุดความสามารถ					
7	ท่านเข้าไปมีส่วนร่วมในทุก ๆ กิจกรรมเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร					
8	ท่านพยายามแก้ไขปัญหให้องค์กรเท่าที่ท่านจะสามารถทำได้					
9	ท่านยินดีที่จะทำงานล่วงเวลา เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กร					
10	ท่านคิดว่าท่านจะทำงานในองค์กรแห่งนี้ เพราะผลตอบแทนที่ให้มีความคุ้มค่า					
11	ท่านคิดว่าผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรมีความเหมาะสม					
12	ท่านคิดว่าไม่มีองค์กรอื่นให้ผลตอบแทนได้มากกว่าองค์กรแห่งนี้					
13	ท่านรู้สึกพึงพอใจกับผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
14	ท่านคิดว่าในการทำงานองค์การแห่งนี้ ยังเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับท่าน					
15	ท่านคิดว่าไม่มีองค์การใดให้ผลประโยชน์แก่ท่านมากเท่าองค์การแห่งนี้					
16	ท่านคิดว่าการลาออกจากองค์การ ทำให้ท่านเสียประโยชน์ที่ท่านเคยได้รับ					
17	ท่านรู้สึกผูกพันกับองค์การ เพราะค่านิยมขององค์การสอดคล้องกับความรู้สึกของท่าน					
18	ท่านตั้งใจทำงานในองค์การด้วยความขยันขันแข็ง วิริยะอุตสาหะ					
19	ท่านตั้งใจทำงานตามมาตรฐานขององค์การ					
20	ท่านทำงานในหน้าที่ของท่านอย่างสุดความสามารถ					
21	ท่านพัฒนาตัวเองเสมอเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์การ					
22	ท่านมุ่งมั่นที่จะทำงานในองค์การแห่งนี้ไปจนเกษียณอายุ					
23	ท่านไม่คิดจะลาออก แม้ที่ทำงานอื่น ๆ จะมีค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดีกว่า					
24	ท่านทำงานอย่างสุดความสามารถตามที่ได้ตกลงไว้กับองค์การ					

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ นามสกุล	นายณัฏกร แสงสีวัฒนกุล
วัน เดือน ปีเกิด	12 เมษายน 2521
สถานที่เกิด	โรงพยาบาลศิริราช เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2543	ศิลปศาสตรบัณฑิต (ภาษาอังกฤษ) มหาวิทยาลัยบูรพา
พ.ศ. 2546	นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต (วาริชวิทยา) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
พ.ศ. 2551	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (การปกครอง) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
พ.ศ. 2567	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ