

ปัจจัยองค์กรที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์กรภาคธุรกิจในเขตกรุงเทพมหานคร

Factors Influencing Employees Performance
at Business Organizations in Bangkok Metropolitan

นายพัชรพล พุกทอง

นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

e-mail: p_pookthong@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงสำรวจนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยองค์กรที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรภาคธุรกิจในเขตกรุงเทพมหานคร 2) ศึกษาผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรภาคธุรกิจ 3) เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของบุคลากรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 4) ตรวจสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยองค์กรที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรภาคธุรกิจ

การคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากประชากรไม่ทราบจำนวนใช้สูตรคำนวณของ Cochran ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มตัวอย่างพิเศษเป็น 400 คน การเก็บข้อมูลใช้แบบสอบถามมาตรฐานค่าของ ไกลเคิร์ตด้วยค่าความน่าเชื่อถือคือ .908 และใช้การแจกแบบสอบถามแบบสะดวกและตามสัดส่วนกระจายไปยังองค์กรภาคธุรกิจในเขตยานนาวา ปทุมวัน บางรัก ราชเทวี ดินแดง และห้วยขวาง การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา และเชิงอนุมาน ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) และการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ค่าเฉลี่ยรวมของการยอมรับในปัจจัยขององค์กรที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของบุคลากร มีค่าอยู่ในระดับมาก (= 3.81) เรียงค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ โครงสร้างของงาน (= 3.90) และเทคโนโลยี (= 3.67) ตามลำดับ 2) ระดับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมาก (= 3.67) โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ คุณภาพงาน (= 3.92) และนวัตกรรม (= 3.56) ตามลำดับ 3) การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 ด้านอายุ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 4) การตรวจสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยองค์กรที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของบุคลากร พบระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ($R=0.408$) โดยมีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 16.7 ($R^2=0.167$) และปัจจัยองค์กรที่มีอิทธิพลสูงสุดได้แก่ ด้านนโยบายฝ่ายบริหาร ($b=2.945$)

ABSTRACT

The objectives of this survey research were : 1) to study organizations factors that affect employees performance at business organizations in Bangkok metropolitan, 2) to study employees performance of business organizations, 3) to compare employees performance , as classified by personal factors, 4) to investigate the relationship of organizations factors that influence employees performance

The unknown population was calculated by Cochran formula to derive a sampling size of 400 respondents. Likert scale questionnaires, with reliability of .908 , were employed as data collection tool . The data distribution were done conveniently and proportionately by researcher at business organizations in districts of Yannawa, Pathumwan , Bangrak , Rajchadhewee , Dindaeng , and Huaikwang. The data were analyzed by both descriptive statistic ie frequency, percentage, mean and standard deviation and inferential ie t-test, one-way ANOVA and Multiple Linear Regression.

The research findings revealed as follow : 1) the overall mean value was at high level (=3.81) with highest to lowest mean value ranging from work structure (= 3.90) to technology (= 3.67) 2) the level of employees performances were at high level in overall (= 3.67) with highest to lowest mean value ranging from work quality (= 3.92) to innovation (= 3.56), 3) the comparison of employees performance as per personal factors indicated significant difference at 0.05 on age and monthly income, 4) the study of relationship of organization factors that influence employees performance indicated a medium strength of association ($R= 0.408$), with predicting power of 16.7 percent ($R^2= 0.167$), and the most influential factor was that of management policy ($b=2.945$)

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี โรคและภัยอุบัติใหม่ ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ต่อเนื่อง และเป็นไปอย่างสลับซับซ้อน เช่น ในปัจจุบัน องค์กรใดจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ต้องอาศัยปัจจัยที่สำคัญหลายปัจจัย ทฤษฎีการมนุษย์ถือว่าปัจจัยสำคัญที่มีส่วนช่วยในการผลักดันให้ องค์กรสามารถดำเนินกิจการให้มีผลสัมฤทธิ์และเป็นกำลังสำคัญในการนำองค์กรขยับเคลื่อนไปข้างหน้าสู่เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ จึงนับได้ว่าทฤษฎีการมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีค่ายิ่งต่อการบริหารและการสร้างคุณค่าให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กร

การที่องค์กรจะได้คนดีมีคุณภาพเข้ามาทำงานในองค์กรจะต้องใช้ทุนทรัพย์ และสูญเสียเสียเวลาจำนวนมาก นับแต่ขั้นตอนการสรรหา คัดเลือก บรรจุแต่งตั้ง ฝึกอบรม และพัฒนาเพื่อให้เกิดความรู้ ความสามารถ ความชำนาญตลอดจนทักษะที่ดีที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของบุคคลนั้น และเป็นประโยชน์ต่อการที่จะทำให้องค์กรสามารถบรรลุภารกิจได้ ซึ่งกระบวนการต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนเป็นการลงทุนขององค์กรทั้งสิ้น ดังนั้นสิ่งที่องค์กรจะต้องคำนึงถึงอยู่เสมอก็คือทำอย่างไรจึงจะสรรหาคคนดีมีฝีมือมาอยู่กับองค์กร และเมื่อได้มาแล้วจะทำอย่างไรจึงจะพัฒนาเขาให้ดีขึ้น พร้อมทั้งจูงใจให้เขาอุทิศกำลังกาย กำลังใจ และกำลังสติปัญญาให้แก่งานที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้ได้ งานที่มีผลสัมฤทธิ์สูงสุด และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้ และทำอย่างไร จึงจะรักษาบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ไว้กับองค์กรให้ยาวนานที่สุด ด้วยเหตุผลนี้ การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารหรือนักวิชาการหันมาให้ความสนใจกันมาก ด้วยเหตุผลที่สำคัญคือความผูกพันต่อองค์กรมีส่วนเกี่ยวข้องอย่างมากต่อการลาออกจางานหรือเปลี่ยนงาน การขาดงาน และการปฏิบัติงานของบุคลากร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การศึกษาปัจจัยด้านข้อมูลส่วนบุคคล และปัจจัยองค์กรที่มีผลสัมฤทธิ์ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรภาคธุรกิจ ในเขตกรุงเทพมหานครมีการกำหนดวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยองค์กรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร
2. เพื่อศึกษาผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร
3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์กรกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบถึงความแตกต่างปัจจัยด้านข้อมูลส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุงาน ตำแหน่งงาน และรายได้ ที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรภาคธุรกิจในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อทราบถึงความสัมพันธ์ปัจจัยองค์กรที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรภาคธุรกิจในเขตกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของการวิจัย

การกำหนดขอบเขตของการวิจัยนี้จะอธิบายในประเด็นหัวข้อดังนี้

1. ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัยงานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่ใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด (Close-ended Questionnaire) ซึ่งประกอบด้วยข้อมูลส่วนบุคคล และปัจจัยองค์การภาคธุรกิจในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ พนักงานภาคเอกชนพื้นที่กรุงเทพมหานคร เนื่องจากผู้วิจัยไม่ทราบจำนวนพนักงานภาคเอกชนพื้นที่กรุงเทพมหานคร ในการศึกษานี้ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ที่ระดับความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ ซึ่งได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน โดยจะเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience sampling)

3. ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย

การกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยมี 2 ลักษณะดังนี้

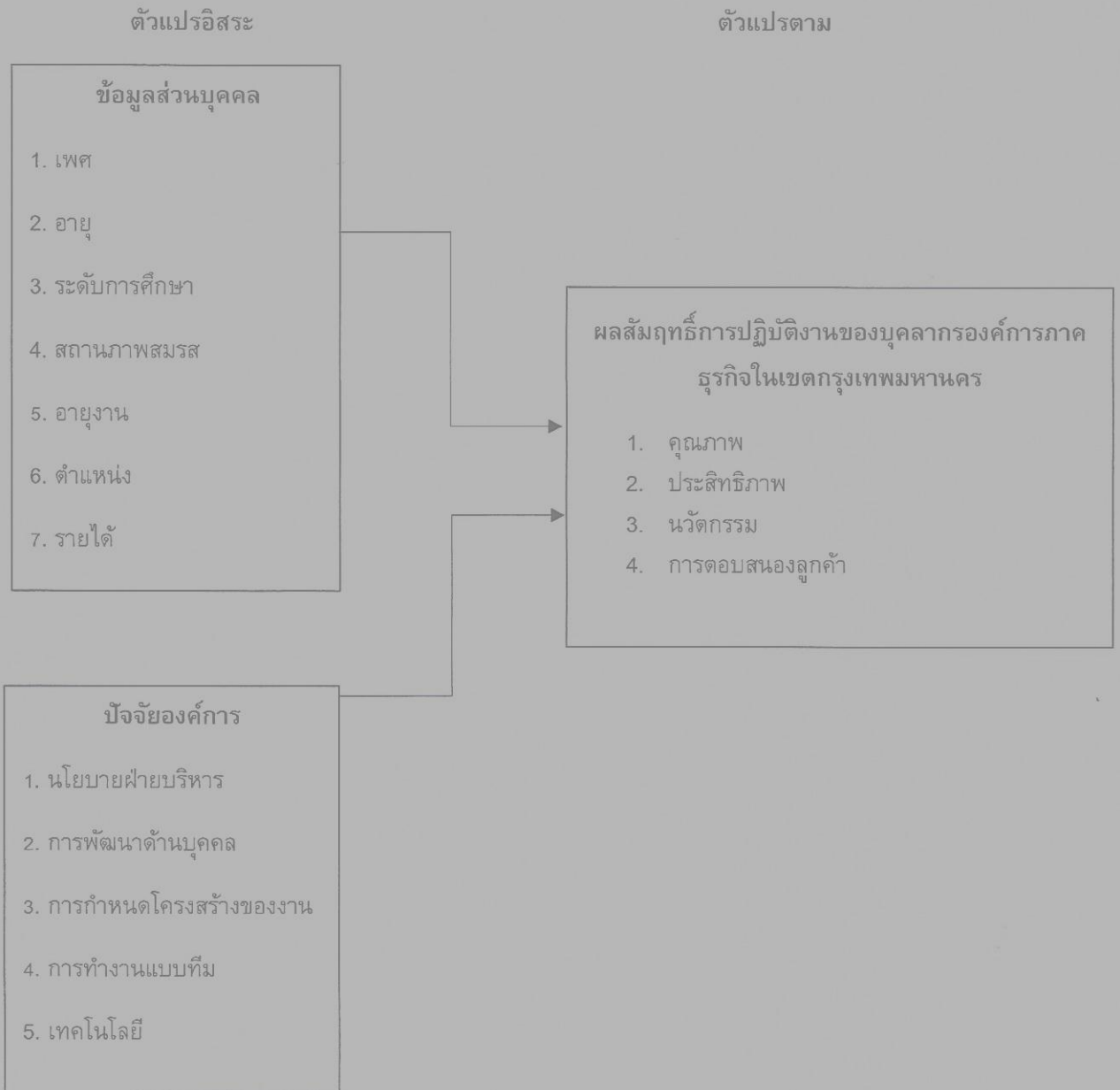
1.3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ประกอบด้วย

- ด้านข้อมูลส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุงาน ตำแหน่งงาน และรายได้
- ข้อมูลปัจจัยองค์การ ได้แก่ นโยบายฝ่ายบริหาร การพัฒนาด้านฝ่ายบุคคล การกำหนดโครงสร้างของงาน การทำงานแบบทีม และเทคโนโลยี

1.3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ประกอบด้วย

- ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การภาคธุรกิจในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ประสิทธิภาพ นวัตกรรม และการตอบสนองลูกค้า

กรอบแนวคิดของโครงการวิจัย



ระเบียบวิธีการวิจัย

งานวิจัยเรื่องการศึกษาปัจจัยด้านข้อมูลส่วนบุคคล และปัจจัยองค์การ ที่มีผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีระเบียบวิธีการวิจัยดังนี้ (1) ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย (2) กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (3) กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล สมมติฐานการวิจัย (4) วิธีการทางสถิติ (5) การวิเคราะห์ข้อมูล

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่องการศึกษาปัจจัยที่มีผลสัมฤทธิ์ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรพื้นที่กรุงเทพมหานคร ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีสถานภาพโสด มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีตำแหน่งปฏิบัติการ มีอายุงาน 7 - 9 ปี ส่วนใหญ่มีรายได้ 15,001 - 30,000 บาท

2. ปัจจัยองค์การที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร

ผลการศึกษา พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์การที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แยกเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการกำหนดโครงสร้างของงานอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านนโยบายฝ่ายบริหารอยู่ในระดับมาก ด้านการพัฒนาส่วนบุคคล อยู่ในระดับมาก ด้านการทำงานแบบทีมอยู่ในระดับมาก และด้านเทคโนโลยีอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

3. ผลสัมฤทธิ์ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร

ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แยกเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านคุณภาพของงานอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก ด้านการตอบสนองลูกค้าอยู่ในระดับมาก และด้านนวัตกรรมอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านข้อมูลส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และอายุงานที่แตกต่างกัน มีผลสัมฤทธิ์ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรไม่แตกต่างกัน ส่วน อายุ และรายได้ แตกต่างกัน มีผลสัมฤทธิ์ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ นโยบายฝ่ายบริหาร การพัฒนาด้านฝ่ายบุคคล การกำหนดโครงสร้างของงาน การทำงานแบบทีม และเทคโนโลยี มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

อภิปรายผลการวิจัยเรื่อง “การศึกษาปัจจัยที่มีผลสัมฤทธิ์ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรพื้นที่กรุงเทพมหานคร” สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 26 - 35 ปี มีสถานภาพโสด มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีตำแหน่งปฏิบัติการ มีอายุงาน 7 - 9 ปี และมีรายได้ 15,001 - 30,000 บาท ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไล ชัยสมภาร (2552) ศึกษาเรื่อง ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน ผลการวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 25-35 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี มีอายุงาน 5-7 ปี มีตำแหน่ง พนักงานปฏิบัติการทั่วไป และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มารวย วิชาญยุทธนากุล (2560) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมระดับ 5 ดาว ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 21-30 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ระดับรายได้ต่อเดือนโดยเฉลี่ยอยู่ที่ 20,001-30,000 บาท

2. ปัจจัยองค์กรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร

พบว่า ปัจจัยองค์กรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แยกเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการกำหนดโครงสร้างของงานอยู่ในระดับมากรองลงมาก็คือ ด้านนโยบายฝ่ายบริหารอยู่ในระดับมาก ด้านการพัฒนาต่อบุคคลอยู่ในระดับมาก ด้านการทำงานแบบทีมอยู่ในระดับมาก และด้านเทคโนโลยีอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าสาเหตุที่บุคลากรในองค์กรนั้นให้ความสำคัญกับปัจจัยองค์กรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในระดับมากนั้นอาจเนื่องมาจาก องค์กรมีทิศทาง (วิสัยทัศน์/พันธกิจ) ที่ชัดเจน ผู้บริหารมีความใส่ใจและคอยให้คำปรึกษากับผู้ใต้บังคับบัญชา อีกทั้งองค์กรจะสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มณีรัตน์ ราศรีจันทร์ (2551) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสาธารณสุข สังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันสูงสุด ตามลำดับต่อไปนี้ ความผูกพันด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

3. ผลสัมฤทธิ์ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร

พบว่า ผลสัมฤทธิ์ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แยกเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านคุณภาพของงานอยู่ในระดับมากรองลงมาก็คือ ด้านประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก ด้านการตอบสนองลูกค้าอยู่ในระดับมากและด้านนวัตกรรมอยู่ในระดับมากตามลำดับ ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าผลสัมฤทธิ์ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรที่อยู่ในระดับมากนั้นอาจมีผลมาจาก คุณภาพงานขององค์กรเป็นที่ยอมรับกันโดยกว้างขวางเป็นที่รู้จัก บุคลากรมีการพัฒนาการบริการของตนโดยเทียบวัดความเป็นเลิศจากภายนอก อีกทั้งความถูกต้องและรวดเร็วในการตอบสนองของลูกค้ามักจะได้รับบริการกล่าวขานถึงเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุษุมา ศักดิ์ไพศาล (2556) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิผลในการ ปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อินเตอร์ เรยลตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด โดยศึกษา 2 ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา รายได้ ตำแหน่ง และอายุงาน และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่ม ตัวอย่างที่เป็นพนักงานของบริษัท อินเตอร์ เรยลตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด และผลจากการเก็บข้อมูล พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อินเตอร์ เรยลตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านคุณภาพของงานที่ปฏิบัติ

4. การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านข้อมูลส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสถานภาพสมรส อายุงาน ตำแหน่ง และรายได้ที่แตกต่างกัน มีผลสัมฤทธิ์ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร แตกต่างกันได้ สามารถสรุปผลตามภาพรวมในแต่ละปัจจัยได้ดังนี้

1.1 เพศที่แตกต่างกัน มีผลสัมฤทธิ์ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เนื่องจาก บุคลากรในองค์กรผู้หญิงกับผู้ชายนั้นต้องการที่จะปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเกณฑ์ KPI ของหน่วยงาน และพร้อมที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองให้ดีที่สุด โดยไม่แบ่งแยกเพศในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อิงอร ตันพันธ์ (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงแรมในเขตกรุงเทพมหานคร เก็บข้อมูลจากพนักงานโรงแรมในเขตกรุงเทพมหานครจำนวน 558 คน โดยใช้ แบบสอบถาม จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานโรงแรมที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อูสุมา ศักดิ์ไพศาล (2556) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิผลในการ ปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อินเตอร์ เรียลตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกัน ไม่มีความแตกต่างกันด้านประสิทธิผลการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ

1.2 อายุที่แตกต่างกัน มีผลสัมฤทธิ์ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เนื่องจากอายุเป็นปัจจัยที่มีความแตกต่างกันในเรื่องของความคิดและพฤติกรรมการแสดงออก รวมทั้งทัศนคติต่อการทำงานที่แตกต่างกัน คนที่มีอายุน้อยมักจะมีความคิดและมุมมองของงานที่ทันสมัยกว่ารวดเร็วกว่าแต่อาจขาดความแม่นยำในการทำงาน ในขณะที่คนอายุมากมักจะมีความคิดอนุรักษ์นิยมยึดถือการปฏิบัติ ระมัดระวังมีความรอบคอบมากกว่า เนื่องจากผ่านประสบการณ์ชีวิตที่แตกต่างกัน และผู้ที่มีอายุน้อยกว่าสามารถทำความเข้าใจและปรับตัวได้เร็วกว่าด้วยเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มารวย วิชาญยุทธนากุล (2560) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมระดับ 5 ดาว ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มี เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และ ประสบการณ์การทำงาน ที่โรงแรมปัจจุบัน แตกต่างกันได้ มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไล ชัยสมภาร (2552) ศึกษาเรื่อง ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันได้แก่ อายุ มีผลต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูนที่แตกต่างกัน

1.3 สถานภาพที่แตกต่างกัน มีผลสัมฤทธิ์ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เนื่องจากสถานภาพนั้นไม่ได้เป็นตัวกำหนดบทบาทในการทำงานแต่อย่างใด ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับการทำงานเข้าใจและความสามารถส่วนบุคคลของพนักงานเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไล ชัยสมภาร (2552) ศึกษาเรื่อง ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันได้แก่ สถานภาพ มีผลต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูนที่ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มารวย วิชาญยุทธนากุล (2560) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมระดับ 5 ดาว ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีสถานภาพ มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

1.4 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลสัมฤทธิ์ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรไม่แตกต่างกัน เนื่องจาก บุคลากรนั้นไม่ว่าจะมีการศึกษาในระดับใด เมื่อเข้ามาทำงานในองค์กร ก็ต้องเรียนรู้การทำงานใหม่ตั้งแต่ต้นเหมือนกัน และมีการอบรมเรียนรู้มาไม่แตกต่างกัน จึงทำให้มีผลสัมฤทธิ์ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มารวย วิชาญยุทธนากุล (2560) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมระดับ 5 ดาว ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานไม่

แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิขญา ศักดิ์ศรีพยัคฆ์ (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพของ การทำงานของพนักงานชาวไทยในอุตสาหกรรมบริการที่ทำงานในประเทศสิงคโปร์ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

1.5 ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีผลสัมฤทธิ์ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เนื่องจากไม่ว่าตำแหน่งงานต่างกันแต่ทุกคนมีความตั้งใจและมุ่งมั่นในการทำงานไม่แตกต่างกัน ทุกคนล้วนทำหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบให้ผลของงานที่ทำออกมามีคุณภาพมากที่สุดเหมือนกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิขญา ศักดิ์ศรีพยัคฆ์ (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของ การทำงานของพนักงานชาวไทยในอุตสาหกรรมบริการที่ทำงานในประเทศสิงคโปร์ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานด้านตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุษมา ศักดิ์ไพศาล (2556) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิผลในการ ปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อินเตอร์ เรียลตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด การทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน ไม่มีความแตกต่างกันด้านประสิทธิผลการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ

1.6 อายุงานที่แตกต่างกัน มีผลสัมฤทธิ์ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เนื่องจากเนื่องจากว่าอายุงานนั้นไม่ได้เป็นอุปสรรคการทำงานแต่อย่างใด ซึ่งการทำงานนั้นมีการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวอยู่ตลอดเวลาขึ้นอยู่กับความรู้ความเข้าใจในงาน และความสามารถในการปรับตัวเข้ากับงาน โดยที่ผู้ที่มีอายุงานน้อยหากมีความตั้งใจก็สามารถปรับตัวได้เช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุษมา ศักดิ์ไพศาล (2556) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อินเตอร์ เรียลตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด ผลจากการเก็บข้อมูล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน ประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน ไม่มีความแตกต่างกันด้าน ประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิขญา ศักดิ์ศรีพยัคฆ์ (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของ การทำงานของพนักงานชาวไทยในอุตสาหกรรมบริการที่ทำงานในประเทศ สิงคโปร์ จากผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานได้แก่ อายุในการทำงานแตกต่างกัน มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

1.7 รายได้ที่แตกต่างกัน มีผลสัมฤทธิ์ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เนื่องจากรายได้นั้นคือผลตอบแทนจากการทำงานยิ่งผู้ที่มีรายได้สูงมากเท่าไรแรงงานที่รับผิดชอบก็มีมากขึ้นและส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ต่อการปฏิบัติงานย่อมเพิ่มมากขึ้นตามเพื่อความสอดคล้องกับค่าตอบแทนที่ได้รับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุษมา ศักดิ์ไพศาล (2556) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิผลในการ ปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อินเตอร์ เรียลตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ ที่แตกต่างกัน มีความแตกต่างกันด้านประสิทธิผลการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไล ชัยสมภาร (2552) ศึกษาเรื่อง ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน ได้แก่ รายได้ มีผลต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูนที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ นโยบายฝ่ายบริหาร การพัฒนาด้านฝ่ายบุคคล การกำหนดโครงสร้างของงาน การทำงานแบบทีม และเทคโนโลยี ที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร

พบว่า ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ นโยบายฝ่ายบริหาร การพัฒนาด้านฝ่ายบุคคล การกำหนดโครงสร้างของงาน การทำงานแบบทีม และเทคโนโลยี ที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เนื่องจาก องค์กรมีทิศทาง (วิสัยทัศน์/พันธกิจ) ที่ชัดเจน มีการพิจารณาการเข้าสู่ตำแหน่งจากผลงานและมี

ความยุติธรรมเป็นที่ตั้ง ผู้บริหารมีความใส่ใจและคอยให้คำปรึกษากับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาอีกทั้งองค์กรยังสนับสนุนให้มีการทำงานกันด้วยระบบที่มงานในองค์กรเพื่อสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน จึงทำให้ผลสัมฤทธิ์ต่อการปฏิบัติงานนั้น ออกมาดีควบคู่กันไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิลด์ ชัยสมภาร (2552) ศึกษาเรื่อง ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของ พนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน ผลการวิจัยพบว่า การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ กับระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ปัจจัยด้านการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ ปัจจัยด้านสมรรถนะ ปัจจัยด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ และปัจจัยด้านกระบวนการพัฒนาวัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงาน (I AM READY) มีอิทธิพลต่อระดับ ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และงานวิจัยของ มารวย วิชาญยุทธนากุล (2560) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมระดับ 5 ดาว ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยองค์ประกอบขององค์กรต่อการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

1. ควรนำผลการศึกษาไปพัฒนาและปรับปรุงด้านการออกแบบระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ให้มีคุณภาพของระบบ และคุณภาพของข้อมูลมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ดอบสนองบุคคลากรได้อย่างรวดเร็วมีความเสถียรทุกครั้งที่ใช้ใช้งาน
2. ควรเปิดโอกาสให้มีการเรียนรู้เพื่อเพิ่มทักษะและความสามารถของบุคลากรให้มากขึ้น เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถที่มีอยู่แล้วให้เพิ่มมากขึ้น
3. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อปัญหาการร้องเรียนของบุคลากรตามลำดับก่อน-หลัง และความเดือดร้อน
4. ควรมีเกณฑ์ที่ใช้วัดการพิจารณาความดีความชอบประจำปีที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน เพื่อลดความเลื่อมล้ำ และผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้น
5. ผู้บริการควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายหรือแนวทางในการดำเนินบริษัท เพื่อแสดงถึงการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และส่งผลให้มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานที่เพิ่มมากขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการขยายขอบเขตงานวิจัยให้กว้างขึ้นโดยการเพิ่มขอบเขตงานวิจัยไปยังหน่วยงานอื่นๆ เพื่อนำผลงานวิจัยไปศึกษาเปรียบเทียบเพิ่มเติมและพัฒนาต่อไป
2. ควรเพิ่มทำแบบสอบถามที่เก็บข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึก หรือใช้วิธีการในการเก็บรวบรวมข้อมูลอื่นๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายมากขึ้น
3. ควรทำการศึกษาเชิงคุณภาพถึงพฤติกรรม และผลกระทบที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรในส่วนรายละเอียดต่างๆ เพื่อนำข้อมูลเชิงลึกมาใช้ในการพัฒนาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- Ryan, T. A. & Smith, P. C. (1954). Principle of industrial psychology.
New York: The Ronald Press Company.
- Millet, J. D. (1954). Management in the public service. New York: Mc Graw – Hill.
- Simon, H. A. (1960). Administration behavior. New York: The Mcmillian.
- Katz, Daniel, & Kahn, Robert L. (1978). The social psychology of organization. (2nd ed.).
New York: McGraw-Hill.
- Zaleanick, A. (1958). Motion productivity and satisfaction of workers. Massachusetts:
Division of Research Harvard University.
- ดิน ปรัชญาพฤทธิ (2534) การบริหารและพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ธรรมศาสตร์
- ดิน ปรัชญาพฤทธิและไกรยทฐ ธีรตยาตีพันธ์ (2537) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการพลเรือน .
กรุงเทพฯ: คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย
- Abraham H.Maslow. 1954: 80 - 106) ทฤษฎีเกี่ยวกับ แรงจูงใจ (Maslow's General Theory of Human & Motivation)
- Herzberg, Frederick; Mausner, Bernard; and Synderman, Block. (1959). The Motivation to Work.
New York: John Wiley.
- Gilmer, Van Haller B. and others. (1975). Industrial Psychology. New York : Harper & Row Publisher
- Van Dersal, W. R. (1968). The successful supervisor in government and business. New York: Harper.
- มารวย วิชาญยุทธนากุล. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมระดับ 5 ดาว.
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรมบริการและการท่องเที่ยว,มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- อภิขญา ศักดิ์ศรีพิชัยค์ม. (2558). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการทำงานของพนักงานชาวไทยใน
อุตสาหกรรมบริการที่ทำงานในประเทศสิงคโปร์. การค้นคว้าอิสระปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
- วิไล ชัยสมภาร. (2558). ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลำพูน.
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช/นนทบุรี.
- นันทนา ทองแสน (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่ม
ธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี”
- อารยา แป๊ะป้อง (2557) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล การประเมินองค์กรแบบสมดุล และการทำงาน
เป็นที่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตย่านธุรกิจการค้าสีลม
- อภิชัย จตุพรวาทิ (2557) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุม
ประพฤติ จังหวัดนครสวรรค์ โดยใช้การวิจัยแบบผสม
- อุสุมา ศักดิ์ไพศาล. (2556). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน
บริษัท อินเตอร์ เรียลตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, วิชาเอกการ จัดการทั่วไปคณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- อิงอร ต้นพันธ์. (2556). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงแรมในเขตกรุงเทพมหานคร.
[รูปแบบอิเล็กทรอนิกส์]. วารสารเกษมบัณฑิต, 14(2), 1-21.

- ลิขิตา เฉลิมพลโยธิน. (2554). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานโรงแรมในเมือง พัทยา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยนครสวรรค์.
- พิชิต เทพวรรณ (2554) การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น
- ณัช อุษาคณาภิษฐ์. (2554). เส้นทางสร้างความผูกพันของพนักงาน. สืบค้นเมื่อ 19 กรกฎาคม 2557, จาก http://www.hrcenter.co.th/index.php?module=columns_detail&ColumnID=994
- ศันสนีย์ศรีภิรมย์(2553). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กร:กรณีศึกษา บริษัทวิศวกรที่ปรึกษา. การค้นคว้าอิสระด้วยตนเองบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พิมพ์ชนก ทรายแก้ว. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารทีสโก้ จำกัด (มหาชน). การค้นคว้าแบบอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สิรินาถย์ กฤษฏาธาร (2552) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)
- พงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์. (2551). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค: กรณีศึกษา พนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ธีระ วีรธรรมสาธิต (2551) ได้นิยามความผูกพันต่อองค์กรนั้น เป็นการเน้นพฤติกรรม ที่แสดงออกมาของสมาชิกขององค์กร มีการแสดงออกในรูปของพฤติกรรม
- พงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์ (2551) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรนับว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ ต่อความอยู่รอดและความมีประสิทธิภาพขององค์กร
- ณัฐพันธุ์ เขจรนนท์ (2551) ได้ให้ความสำคัญของความผูกพันกับองค์การการส่งเสริม ให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์การจึงมีความสำคัญกับการดำเนินงานขององค์การปัจจุบัน
- มณีรัตน์ ราศรีจันทร์ (2551) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสาธารณสุข สังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองชลบุรี
- กาญจนา คล้ายจริง (2551) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สยามกลการอุตสาหกรรม จำกัด