

ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อ บริษัท ทีอาร์ซี คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน)

**ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF EMPLOYEE IN
TRC CONSTRUCTION PUBLIC COMPANY LIMITED**

ดลฤดี ถิ่นมุกดา

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Dolrudee thinmukda

E-mail : Aun_tea@hotmail.com , Sirilak_w1@hotmail.com

Faculty of Business Administration a Program in Management, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัท ทีอาร์ซี คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ได้แก่ ด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร ด้านความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กร ด้านการมาทำงานสม่ำเสมอ ด้านความพยายามทุ่มเทในการทำงาน และด้านการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัท ทีอาร์ซี คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 170 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมทางคอมพิวเตอร์หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (X) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ผลการวิจัยพบว่าพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 170 คน เพศชาย จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 59.4 มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 40.0 มีสถานภาพสมรส จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 53.5 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 52.4 มีเงินเดือน 35,000 บาทขึ้นไป จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 64.1

ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อ บริษัท ทีอาร์ซี คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ด้านความพยายามทุ่มเทในการทำงาน ด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร ด้านความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กร ด้านการมาทำงานสม่ำเสมอ ตามลำดับ

คำสำคัญ : ด้านการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ; ด้านความพยายามทุ่มเทในการทำงาน ; ด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร

ABSTRACT

The research has objectives to study the research on organizational commitment of employee in TRC Construction public Company Limited, namely the desire to be in an organization. The intention to be in the organization in coming to work regularly in effort and dedication and in maintaining membership of the organization.

The sample group consisted of employees of TRC Construction Public Company Limited. The instruments used for data collection were questionnaire. Data were analyzed using computer program for frequency, percentage , mean (\bar{X}) and standard deviation (SD).

The research found that a total of 170 respondents were male, 101 persons, representing 59.4% , aged 31-40 years, 68 persons representing 40.0%, having marital status 91 persons, representing 53.5%, undergraduate level, 89 persons representing 52.4 percent, with a salary of 35,000 baht or more, of 109 people, representing 64.1 percent.

The research found that employee engagement with TRC Construction Public Company Limited is at a high level. When considering each aspect found that maintaining membership of the organization in effort and dedication. The desire to be in the organization. The intention to be in the organization in coming to work consistently, respectively.

Keywords : organization retention ; efforts dedicated to work ; desire to be in the organization

บทนำ

บริษัท ทีอาร์ซี คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ประกอบธุรกิจให้บริการงานรับเหมาก่อสร้างวางท่อในอุตสาหกรรมพลังงานและปิโตรเคมี ธุรกิจรับเหมาก่อสร้างโรงงานและติดตั้งระบบวิศวกรรมในอุตสาหกรรมพลังงานและปิโตรเคมี , ออกแบบทางวิศวกรรมงานวางระบบท่อ และอุตสาหกรรมปิโตรเคมีทั้งในประเทศและต่างประเทศ รวมทั้งธุรกิจพัฒนาโครงการ การลงทุนด้านพลังงานอสังหาริมทรัพย์ โรงไฟฟ้าและปิโตรเคมี รวมถึงระบบสาธารณูปโภค โดยบริษัทฯ เชี่ยวชาญงานวางระบบท่อก๊าซธรรมชาติ ปัจจุบันบริษัทฯ มีบริษัทย่อยที่ดำเนินธุรกิจด้านงานรับเหมา เป็นผู้รับเหมาก่อสร้างงานโยธาที่มีประสบการณ์มากกว่า 60 ปี

สำหรับธุรกิจรับเหมาก่อสร้างนั้น แน่นอนว่าบริษัทนั้นต้องการมีกำไรมากตามไปด้วย เพราะการทำงานรับเหมาก่อสร้างขึ้นกับปัจจัยหลายประการ ทั้งค่าแรงงานค่าวัสดุคิบั ฎุเกณฑ์ของภาครัฐ ความผันผวนของค่าเงิน (กรณีไปรับงานต่างประเทศ) และอาจจะรวมถึงทิศทางของอัตราดอกเบี้ยสำหรับบริษัทที่กู้เงินมาพัฒนาโครงการเป็นต้น จึงไม่ใช่เรื่องแปลก ที่บริษัทรับเหมาก่อสร้างหลายแห่งมี (backlog) มาก รายได้สูงแต่กำไรก็ไม่ได้สูงตามไปด้วย ดังนั้นการทำความเข้าใจกับข้อมูลที่เป็นลักษณะเฉพาะต่างๆ เหล่านี้ก็จะช่วยทำให้เข้าใจธุรกิจรับเหมาก่อสร้างมากขึ้น โดยเฉพาะสำหรับคนที่เป็นนักลงทุน เพื่อที่จะได้ลงทุนในหุ้นกลุ่มนี้ได้สบายใจนั่นเอง

จากสภาพดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาบุคลากรในองค์กร บริษัท ทีอาร์ซี คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) โดยเฉพาะเรื่องความผูกพันที่พนักงานมีต่อบริษัท ทีอาร์ซี คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ว่ามีแนวโน้มภาพรวมเป็นอย่างไร โดยสามารถให้ข้อมูลเชิงลึก เพื่อให้ผู้บริหาร นำไปจัดลำดับความสำคัญในการพัฒนาเพื่อให้เกิดความพึงพอใจ ความผูกพันต่อองค์กร ความภาคภูมิใจในการทำงานกับองค์กร และอาจจะชักชวนผู้อื่นมาทำงานกับองค์กรและจะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินธุรกิจ วางแผนธุรกิจ และการศึกษาวิจัยเพิ่มเติม

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาความผูกพันของพนักงานที่มีต่อ บริษัท ทีอาร์ซี คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน)

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษาเฉพาะพนักงานบริษัท ทีอาร์ซี คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน)

มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และเงินเดือน

ตัวแปรตาม ประกอบด้วย

1. ปัจจัยความผูกพันของพนักงาน ได้แก่ ด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร ด้านความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กร ด้านการมาทำงานสม่ำเสมอ ด้านความพยายามทุ่มเทในการทำงาน ด้านการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรในการวิจัยคือ พนักงานบริษัท ทีอาร์ซี คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) จำนวน 298 คน (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบริษัท ทีอาร์ซี คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ณ วันที่ 1 สิงหาคม 2562) โดยผู้วิจัยได้ใช้วิธีการคำนวณขนาดตัวอย่างด้วยวิธีการใช้สูตรการคำนวณของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamae) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 5% ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 170 คน

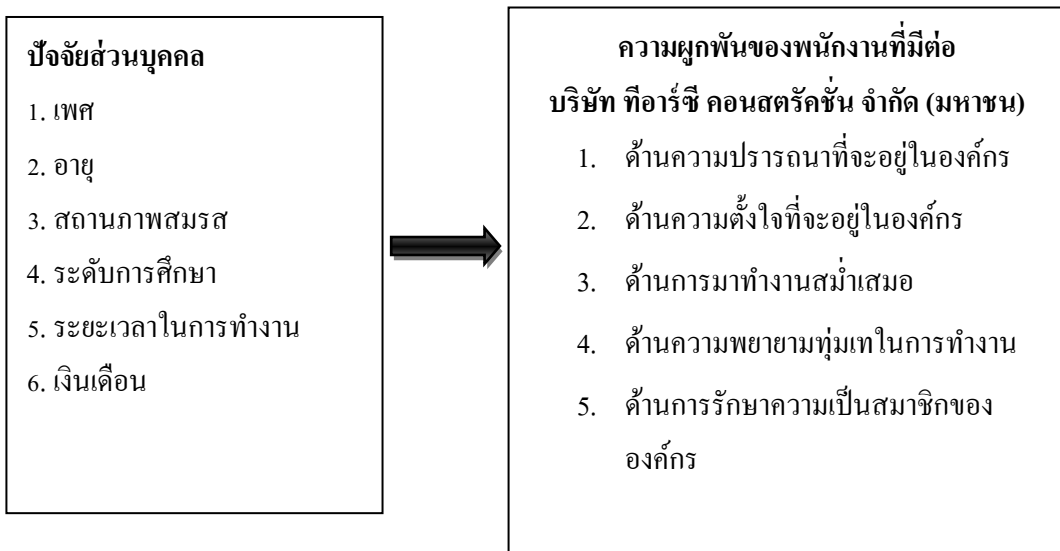
ขอบเขตด้านระยะเวลา

ดำเนินการวิจัยตั้งแต่เดือนสิงหาคม - กันยายน 2562 เป็นระยะเวลารวมทั้งสิ้น 1 เดือน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัท ทีอาร์ซี คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) โดยได้มีการประเมินความผูกพันของพนักงานต่อบริษัท ทีอาร์ซี คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ซึ่งมีเกณฑ์ตัวชี้วัด 5 ด้าน เป็นตัวกำหนด
2. สามารถนำผลการวิจัยที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและวิธีการต่างๆ ในการปรับปรุงในองค์กร และเป็นการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัท ทีอาร์ซี คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ ความเหมาะสมกับความต้องการ และทุกคนสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข รวมไปถึงเป็นการเพิ่มคุณภาพที่ดีในการทำงานให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย



แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีหลักที่ใช้ คือ เมาว์เดย์ (Mowday, et., 1982) ซึ่งได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อว่าเป็นความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ เพื่อที่จะทำให้องค์กรปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรด้วย เมาว์เดย์ (Mowday) ได้เสนอปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยเพิ่มปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร หรือ โครงสร้างขององค์กรว่าเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กร ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคลอายุ ตำแหน่ง และความต้องการประสบความสำเร็จ
2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติที่มีคุณค่านำไปสู่การเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร
3. ลักษณะองค์กรความผูกพันมีความสัมพันธ์ทางบวกและระดับความเป็นทางการขององค์กร

4. ประสบการณ์ในการทำงานเป็นแรงทางด้านสังคม ซึ่งมีอิทธิพลสำคัญในการเกิดความรู้สึกเกี่ยวกับองค์กร

ทฤษฎีสันับสนุน ดังนี้

สเปกเตอร์ (Spector อ้างถึงใน จิรัชย์ พุฒิจรัสพงศ์ 2551) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กรมี 3 ประเภท คือ

1. ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance commitment)
2. ความผูกพันทางอารมณ์ (Affective commitment)
3. ความผูกพันเนื่องจากบรรทัดฐานของสังคม (Normative commitment)

นอร์ทคราฟ และนิล (Northcraft & Neale) อ้างถึงใน จิรัชย์ พุฒิจรัสพงศ์. 2551) หมายความว่า ความผูกพัน เป็นความสัมพันธ์อย่างลึกซึ้งแน่นแฟ้น ระหว่างบุคคลใดบุคคลหนึ่งกับองค์กร โดยมีองค์ประกอบ 3 ประการ ดังนี้

1. มีศรัทธา และเชื่อมั่นในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร
2. มีความตั้งใจ และความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร
3. มีความตั้งใจที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร

บารอน และกรีนเบิร์ก (Baron & Greenberg, 1990, p. 165) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรมีผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคล ดังนี้

- (1) ถ้าบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ระดับการขาดงานหรือเปลี่ยนงานจะมีน้อย
- (2) ถ้าบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง บุคคลจะไม่พยายามหาโอกาสเปลี่ยนงานใหม่
- (3) ถ้าบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง จะพยายามตั้งใจทำงาน อุทิศกำลังกาย และสติปัญญาแก่องค์กรอย่างเต็มที่
- (4) ความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงมักมีผลมาจากความพอใจในการทำงานในระดับสูง

ทฤษฎีเอกซ์

แมคเกรเกอร์ได้ตั้งสมมติฐานที่เกี่ยวกับตัวคนว่าจะมีลักษณะดังนี้ คือ ลักษณะของคนโดยทั่วไปจะไม่ชอบการทำงาน และจะพยายามหลีกเลี่ยงหรือบิดพลิ้ว เมื่อมีโอกาสด้วยเหตุที่คนไม่ชอบงานดังกล่าว ดังนั้น เพื่อที่จะให้คนปฏิบัติงานในองค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้จะต้องใช้วิธีการบังคับ (Coerced) ควบคุม (Control) กำกับ (Directed) หรือข่มขู่ (Threatened) ด้วยวิธีการลงโทษต่าง ๆ

คนทั่วไปมักจะชอบวิธีการดังกล่าวและอยากที่จะให้มีการบังคับสั่งการ โดยตัวผู้บริหารเท่านั้น ทั้งนี้เพื่อจะได้หลีกเลี่ยงการรับผิดชอบต่าง ๆ คนทั่วไปจะไม่มีภาวะเครียดหรือร้อนหรือไฟสูง และมีความต้องการในเรื่องความมั่นคงเป็นสำคัญเท่านั้น

ทฤษฎีวาย

ภายหลังจากที่วิชาการความรู้ที่เกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ได้รับการศึกษาและค้นคว้าอย่างกว้างขวางมีผลให้เกิดข้อสมมุติฐานที่เกี่ยวกับคนขึ้นมาใหม่ แมคเกรเกอร์ได้สรุปว่า ในขณะที่คนกำลังปฏิบัติงาน โดยใช้แรงกำลังความคิดในหน้าที่ต่าง ๆ นั้น คนงานอาจถือว่างานเป็นเรื่องที่สนุกสนาน และเป็นสิ่งที่ให้ความเพลิดเพลินได้ด้วย แต่งานต่าง ๆ จะดีหรือไม่ดีสำหรับคนงานย่อมขึ้นอยู่กับสภาพของการควบคุม ถ้าหากงานนั้นได้รับการจัดอย่างเหมาะสม ก็อาจเป็นสิ่งที่ตอบสนองสิ่งจูงใจของคนงานได้ในทางตรงกันข้าม ถ้าหากงานนั้นเป็นไปลักษณะบังคับ จะทำให้คนไม่ชอบที่จะทำงาน

ดังนั้น การควบคุมและข่มขู่ด้วยวิธีการลงโทษต่าง ๆ จะไม่ใช่วิธีที่จะช่วยให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ได้ แต่ที่ถูกต้องควรจะเป็นเปิดโอกาสให้คนมีโอกาสใช้ดุลยพินิจของตนเอง (Self-direction) และสามารถรับผิดชอบควบคุมตนเอง (Self-control) ในขณะที่กำลังปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายมาเพื่อให้สำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์

จากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมาแล้วข้างต้น สรุปได้ว่าความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัท ทีอาร์ซี คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาและความเจริญเติบโตของบริษัทสามารถรักษาพนักงานที่มีความสามารถ มีศักยภาพสูง พนักงานทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มที่ และเต็มความสามารถ ขอมอบทิศกำลังกายและกำลังใจ เพื่อปฏิบัติภารกิจของบริษัทอย่างเต็มที่โดยมุ่งที่เต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของบริษัทได้ที่สำคัญก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อบริษัทฯ อย่างไรก็ตามหากพนักงานมีความผูกพันต่อบริษัทฯ อยู่ในระดับที่สูงก็จะทำให้บริษัทฯ ประสบความสำเร็จ เป็นไปตามจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ของบริษัทฯ รวมถึงยังเป็นตัวชี้วัดให้บริษัทฯ มีประสิทธิภาพในการบริหารงานอีกต่อไปด้วย

ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาความผูกพันของพนักงานที่มีต่อ บริษัท ทีอาร์ซี คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ธนพล แสงจันทร์. (2556) การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงาน ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และเพื่อศึกษาอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ประกันภัย จำกัด ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากร

เป้าหมาย จำนวน 220 คน โดยใช้สถิติเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวน การวิเคราะห์ความถดถอยอย่างง่ายและแบบพหุคูณ

จากผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้น การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานแก่พนักงานย่อมก่อให้เกิดความผูกพันที่ดีระหว่างพนักงานและองค์กร รวมทั้งยังก่อให้เกิดการบูรณาการประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ฐิติมา หลักทอง.(2557) การวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีและ 2) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครจังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และสถิติไคสแควร์ (χ^2) ผลการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรสูงที่สุด

ศุภชัย รุ่งเจริญสุขศรี.(2559) การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ความผูกพันในองค์กรที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษา การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการของ บริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร และ 3) เพื่อศึกษาความพึงพอใจในสวัสดิการพนักงานที่ส่งผล ต่อความจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ ทำการรวบรวมเก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการรวบรวมทำวิจัยครั้งนี้

สายสุนีย์ เบ็ญจโกศล.(2559) การสำรวจความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันแห่งชาติเพื่อการพัฒนาเด็กและครอบครัวมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร 2. ศึกษาปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากร 3. ศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันแห่งชาติเพื่อการพัฒนาเด็กและครอบครัว ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน และ 4. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากรสถาบันแห่งชาติเพื่อการพัฒนาเด็กและครอบครัว การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 92 คน การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างทำโดย ใช้สูตรของยามานะ (Yamane) ระดับความเชื่อมั่น 95% และค่าความคลาดเคลื่อน 5 % สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ ส่วนที่ 1 สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ความถี่ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบอ้างอิงชั้นสูง

ได้แก่ การทดสอบที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) วิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมาก

สุรางค์ ลิ้มเจริญ , พรทิพย์ สุริยาชัยวัฒน์.(2559) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา/1)ระดับการบริหารงานวิชาการ/2)ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู/และ/3)ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี ปีการศึกษา 2557 จำนวน 131 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม แบบมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ พารามิเตอร์ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมากและมากที่สุดเมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารราชการวัดและการประเมินผลมีค่าเฉลี่ยและด้านการบริการการนิเทศภายในผูกพันต่อองค์กรของครูมีค่าเฉลี่ยสูงสุดและ/3)ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรีภาพรวม/มีความสัมพันธ์กันเมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้าน พบว่า การบริหารงานวิชาการกับความผูกพันต่อองค์กรของครู ด้านความศรัทธาต่อองค์กร มีความสัมพันธ์สูงการบริหารงานวิชาการด้านการบริหารการเรียนการสอนและการบริหารราชการวัดและการประเมินผลกับความผูกพันต่อองค์กรของครูด้านความทุ่มเทในการทำงาน

วิธีดำเนินการ

การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้ความน่าจะเป็น (Probability sampling) ซึ่งผู้วิจัยจะเลือกวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster sampling) ใช้วิธีเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานภายในบริษัท ทีอาร์ซี คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน)

กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยทำการคำนวณหากกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 5% (Taro Yamane, 1973)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่ง ประกอบด้วย 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในบริษัท ทีอาร์ซี คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และเงินเดือน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวัดความผูกพันต่อองค์กรด้าน ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตรประเมินแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 ระดับ มากที่สุด=5 ,มาก= 4, ปานกลาง= 3 ,น้อย= 2 และน้อยที่สุด= 1

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

สร้างแบบสอบถามฉบับเกี่ยวกับ ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัท ทีอาร์ซี คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงและความถูกต้องของเนื้อหา ตลอดจนความชัดเจนและการใช้ภาษาที่เหมาะสม ซึ่งมีเกณฑ์ในการตรวจพิจารณาให้คะแนนในแต่ละข้อคำถาม ดังนี้

วัดผลโดยพิจารณาจากคะแนน IOC ดังนี้

1. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ตั้งแต่ 0.50 – 1.00 มีค่าความเที่ยงตรง ใช้ได้
2. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ตั้งแต่ 0.50 ต้องปรับปรุง ยังใช้ไม่ได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยนำแบบสอบถามที่ได้ทดสอบแล้ว ไปแจกให้แก่พนักงานบริษัท ทีอาร์ซี คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) เมื่อรับแบบสอบถามคืนจะนำมาตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ และให้คะแนนแบบสอบถามทั้งหมดตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

การวิเคราะห์ข้อมูล

ทำการประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่

1. ค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับการวิเคราะห์เพื่อการบรรยายปัจจัยส่วนบุคคล
2. ค่าเฉลี่ย \bar{X}
3. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) พนักงานบริษัท ทีอาร์ซี คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 170 คน เป็นเพศหญิง จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 40.6 และเพศชาย จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 59.4 ส่วนใหญ่ มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 40.0 รองลงมาคืออายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 34.1 , อายุ 41-50 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 14.1 และอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 11.8 ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 91 คน

คิดเป็นร้อยละ 53.5 รองลงมาคือ สถานภาพโสด จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 30.0 สถานภาพแยกกันอยู่ จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 11.2 และสถานะภาพอยู่ร้าง จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 5.3 ส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 52.4 รองลงมาคือ ปริญญาโทขึ้นไป จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 42.4 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 5.3 ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 56.5 รองลงมาคือ 5-10 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 23.5 , และน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 20.0 ส่วนใหญ่มีเงินเดือน 35,000 บาทขึ้นไป จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 64.1 รองลงมาคือ 15,001–25,000 บาท จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 17.1, 25,000-35,000 บาท จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 14.1 และไม่เกิน 15,000 บาท จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 4.7 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อ บริษัท ทีอาร์ซี คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ด้านความพยายามทุ่มเทในการทำงาน ด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร ด้านความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กร ด้านการมาทำงานสม่ำเสมอ ($\bar{X}= 4.08, \bar{X}= 4.05, \bar{X}= 4.01, \bar{X}= 3.99$ และ $\bar{X}= 3.94$) ตามลำดับ

สรุปผลการวิจัย

สถานภาพส่วนบุคคล

การศึกษาเรื่อง ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อ บริษัท ทีอาร์ซี คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) มีผู้ตอบแบบสอบถามรวมทั้งสิ้น 170 คน เป็นเพศหญิง จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 40.6 และเพศชาย จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 59.4 ส่วนใหญ่ มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 40.0 รองลงมาคือ อายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 34.1 , อายุ 41-50 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 14.1 และอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 11.8 ส่วนใหญ่ มีสถานภาพสมรส จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 53.5 รองลงมาคือ สถานภาพโสด จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 30.0 สถานภาพแยกกันอยู่ จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 11.2 และสถานะภาพอยู่ร้าง จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 5.3 ส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 52.4 รองลงมาคือ ปริญญาโทขึ้นไป จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 42.4 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 5.3 ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 56.5 รองลงมาคือ 5-10 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 23.5 และน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 20.0 ส่วนใหญ่มีเงินเดือน 35,000 บาทขึ้นไป จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 64.1 รองลงมาคือ 15,001–25,000 บาท จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 17.1 , 25,000-35,000 บาท จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 14.1 และไม่เกิน 15,000 บาท จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 4.7 ตามลำดับ

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อ บริษัท ทีอาร์ซี คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน)

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร ด้านความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กร ด้านการมาทำงานสม่ำเสมอ ด้านความพยายามทุ่มเทในการทำงาน ด้านการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ตามลำดับ

อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัท ทีอาร์ซี คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ด้านความพยายามทุ่มเทในการทำงาน ด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร ด้านความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กร ด้านการมาทำงานสม่ำเสมอ โดยมีประเด็นอภิปรายเพิ่มเติม ดังนี้

1. ด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ คือ เมื่อท่านทำงานมานานรู้สึกรักและภักดีต่อองค์กรมากขึ้นท่านยินดีและมีความภาคภูมิใจที่ทำงานกับองค์กรนี้ คิดว่าการตัดสินใจในการทำงานในองค์กรเป็นการตัดสินใจที่ถูกต้องและพร้อมที่จะพัฒนาตนเองและองค์กรให้ดีขึ้นอยู่เสมอท่านปรารถนาที่จะทำงานในองค์กรนี้ การทำงานมานานท่านรู้สึกรักและภักดีต่อองค์กรมาต่อองค์กรมากขึ้น พนักงานทุกคนมีความจงรักภักดีต่อองค์กรและพร้อมจะพัฒนาตนเองให้ดีขึ้นอยู่เสมอ ซึ่งทำให้ทุกคนมีความยินดีและภูมิใจในงานที่ทำงาน และต้องการที่จะอยู่ในองค์กร ซึ่งไม่สอดคล้องกับการวิจัยของ **ศุภชัย รุ่งเจริญสุขศรี.(2559)** การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ความผูกพันในองค์กรที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษา การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการของ บริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร และ 3) เพื่อศึกษาความพึงพอใจในสวัสดิการพนักงานที่ส่งผล ต่อความจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันในองค์กรมีผลต่อความจงรักภักดี ของพนักงานระดับปฏิบัติการของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร การพัฒนา ความก้าวหน้าในสายอาชีพมีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการของพนักงาน บริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร และความพึงพอใจในสวัสดิการพนักงานมีผลต่อความจงรักภักดี ของพนักงานระดับปฏิบัติการของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ด้านความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กร

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พนักงานเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานให้สำเร็จทุกคนมีความสุขและสนุกกับงานที่ทำอยู่เสมอ หากแม้ว่าปฏิบัติงานไม่สำเร็จ พนักงานทุกคนยินดีที่จะสละเวลามาดำเนินการทำงานให้สำเร็จคล่องตามเป้าหมาย มีความตั้งใจในการในการทำงานในองค์กรนี้ อย่างจริงจังและเต็มที่เสมอ ซึ่งไม่สอดคล้องกับการวิจัยของ **ฐิติมา หล้าทอง.(2557)** การวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตขึ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรม

อมตะนคร จังหวัดชลบุรีมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์ส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีและ 2) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์ส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครจังหวัดชลบุรี ผลการศึกษา พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงานที่ทำ ในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างดี

3. ด้านการมาทำงานสม่ำเสมอ

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พนักงานมีความเต็มใจในการทำงานต่อให้เสร็จ ถึงแม้ว่าจะล่วงเลยเวลาเลิกงานไปแล้วหากมีปัญหาในการปฏิบัติงาน พนักงานก็พร้อมที่จะแก้ไขงานที่ทำให้สำเร็จภายในแต่ละวัน และพนักงานทุกคนจะมาทำงานตรงต่อเวลาและสม่ำเสมอซึ่งจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ ธนพล แสงจันทร์.(2556) การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงาน ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และเพื่อศึกษาอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ประกันภัย จำกัด จากผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ดังนั้น การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานแก่พนักงานย่อมก่อให้เกิดความผูกพันที่ดีระหว่างพนักงานและองค์กร รวมทั้งยังก่อให้เกิดการบูรณาการประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

4. ด้านความพยายามทุ่มเทในการทำงาน

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พนักงานนำความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์กรมาเพื่อพัฒนาและปรับปรุงงานของท่านให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องโดยทำงานเป็นที่อยู่เสมอ พนักงานสามารถถ่ายทอดความรู้ที่มีให้กับผู้อื่น เพื่อความก้าวหน้า ในงานได้ สามารถถ่ายทอดความรู้ที่มีให้กับผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุรางค์ ลิ้มเจริญ ,พรทิพย์ สุริยาชัยวัฒน์(2559)

ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมากและมากที่สุดเมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารหารการวัดและการประเมินผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุด ($= 4.59, = 0.28$) และด้านการบริการการนิเทศภายในมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในระดับมาก ($= 3.82, = 0.47$) 2) ความผูกพันต่อองค์กรของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้านพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุด ($= 4.91, = 0.22$) และด้านความทุ่มเทในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ในระดับมากที่สุด ($= 4.55, = 0.24$)

5. ด้านการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ คือภูมิใจและมั่นใจในองค์กรนี้ว่าจะทำให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุขตลอดไป รู้สึกยินดีและพอใจที่ได้เป็นสมาชิกขององค์กรแห่งนี้สามารถ

ปรับตัวให้เข้ากับองค์กรได้เป็นอย่างดีไม่คิดจะไปทำงานในองค์กรอื่น ถึงแม้ว่าจะได้รับเงินเดือน , สวัสดิการ หรือ ตำแหน่งที่ดีกว่า ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ สายสุนีย์ เบ็ญจโกศล.(2559) การสำรวจ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันแห่งชาติเพื่อการพัฒนาเด็กและครอบครัวมีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
2. ศึกษาปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากร
3. ศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันแห่งชาติเพื่อการพัฒนาเด็กและครอบครัว ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน และ
4. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากรสถาบันแห่งชาติเพื่อการพัฒนาเด็กและครอบครัว

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัท ทีอาร์ซี คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) สามารถสรุปข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย ดังนี้

1. ด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ เมื่อท่านทำงานมานานท่านรู้สึกรักและภักดีต่อองค์กรมากขึ้น เช่น เมื่อเราทำงานมานานทำให้เกิดความรักและผูกพันต่อองค์กร มีความภาคภูมิใจที่ทำงานกับองค์กรนี้ เมื่อมีคนกล่าวถึงองค์กรคิดว่าการตัดสินใจในการทำงานในองค์กรของท่านเป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง ต้องมีความเชื่อมั่นในความคิดและการตัดสินใจของตนเองว่าถูกต้องเมื่อท่านทำงานมานานท่านรู้สึกรักภักดีต่อองค์กรมากขึ้น และสามารถทำให้องค์กรนี้เดินหน้าต่อไปได้

2. ด้านความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กร

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ ท่านเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย คือ พนักงานทุกคนมีความตั้งใจในการทำงาน เพื่อให้การดำเนินการของบริษัทฯ บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์มีความตั้งใจในการทำงานในองค์กรนี้อย่างจริงจังและเต็มที่เสมอ รวมถึงทุ่มเทอุทิศตนเองในการพัฒนางานและพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้นอยู่เสมอ หากท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานนอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบ ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานดังกล่าวนี้

3. ด้านการมาทำงานสม่ำเสมอ

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ ถ้าหากท่านมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ท่านพร้อมที่จะแก้ไขงานที่ทำให้สำเร็จภายในแต่ละวัน เช่น งานที่เราได้ปฏิบัติหรือที่ได้รับมอบหมายนั้นได้เกิดปัญหาขึ้น เราพร้อมที่จะแก้ไขปัญหาดังกล่าวและรายงานเสนอผู้บังคับบัญชาให้ทราบในการแก้ไขปัญหางานดังกล่าวนี้ เพื่อให้งานนั้นสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ท่านมีความเต็มใจในการทำงานต่อให้เสร็จถึงแม้ว่าจะล่วงเลยเวลาเลิกงานไปแล้ว เช่น ถ้าหากงานนั้นจะต้องใช้ระยะเวลาในการทำงานหรือปริมาณงานที่ท่านนั้นมิมมาก พนักงานจะดำเนินการทำงานนั้นให้สำเร็จ ถึงแม้จะล่วงเลยเวลาเลิกงานไปแล้วก็ตาม

4. ด้านความพยายามทุ่มเทในการทำงาน

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ ท่านนำความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์กรมาเพื่อพัฒนาและปรับปรุงงานของท่านให้ดียิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่องอยู่เสมอ เช่น เมื่อพนักงานได้ไปอบรม ดูงาน ภายในหรือภายนอกประเทศ สามารถนำความรู้ที่ได้มานั้น ถ่ายทอดให้เจ้าหน้าที่ที่มีส่วนเกี่ยวข้องหรือ

เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบได้มีความรู้และความเข้าใจในเรื่องดังกล่าวนี้ท่านสามารถถ่ายทอดความรู้ที่มีให้กับผู้อื่นเพื่อความก้าวหน้าในงานได้ เช่น เมื่อพนักงานได้เข้ารับการอบรม หรือดูงานในหน่วยงานอื่นสามารถนำความรู้ที่ได้มาถ่ายทอดโดยการประชุมหรืออบรมเจ้าหน้าที่ให้ได้รับรู้และเข้าใจในเรื่องนั้นได้ ท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องเสมอ

5. ด้านการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่าโดยภาพรวมความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัท ทีอาร์ซี คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับมาก

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ ท่านยอมรับและปฏิบัติตามระเบียบและกฎเกณฑ์ต่างๆ ขององค์กรอยู่เสมอ คือ เคารพกฎ กติกา และปฏิบัติตามระเบียบต่างๆ ขององค์กรอย่างเคร่งครัด ท่านภูมิใจและมั่นใจในองค์กรนี้ว่าจะทำให้ท่านทำงานอย่างมีความสุขตลอดไป ก็คือ เมื่อเราทำงานที่บริษัทฯ นี้แล้วมีความรู้สึกอยากจะมาทำงานที่นี่ทุกๆ วัน ท่านคิดว่าถ้าหากได้มีโอกาสเปลี่ยนงานไปอยู่องค์กรอื่นท่านจะไม่ประสบความสำเร็จและก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานมากไปกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน เช่น ถ้าทำงานที่บริษัทนี้จะได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัท ในบริษัทอื่น ๆ ที่อยู่ในธุรกิจเดียวกันในเชิงเปรียบเทียบระหว่างองค์กร ในเรื่องการนำนโยบายไปปฏิบัติกับความผูกพันของพนักงานในองค์กร
2. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัท ทีอาร์ซี คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ในการทำงานในเชิงปริมาณควบคู่กับเชิงคุณภาพ และมีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีอื่น ๆ เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกต เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกที่มีความละเอียดมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

จิตติมา หลักทอง.(2557).ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์

แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี. สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชนพล แสงจันทร์. (2556) อิทธิพลคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานผ่านความผูกพันขององค์กรของพนักงานบริษัทประกันภัย มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ศุภชัย รุ่งเจริญศรี. (2559) ความผูกพันในองค์กรพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ และความพึงพอใจในสวัสดิการพนักงาน ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร สาขาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจมหาบัณฑิต

สุรางค์ ลิ้มเจริญ ; พรทิพย์ สุริยาชัยวัฒน์. (2559) การบริหารงานวิชาการ กับความผูกพันต่อองค์กร
ของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

สายสุนีย์ เบ็ญจโกศล. (2559) การสำรวจความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันแห่งชาติเพื่อการ
พัฒนาเด็กและครอบครัว สถาบันแห่งชาติเพื่อการพัฒนาเด็กและครอบครัว มหาวิทยาลัยมหิดล