

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบริษัท

ฝ่ายก่อสร้างอาคารสูง บริษัท สุภาลัย จำกัด (มหาชน)

Factor Affecting Organization Commitment of Personnel of High Rise Construction
Division Supalai Public Company Limited

นายสิทธิพงษ์ พรหมบุตร Sittipong.Phr@gmail.com

บทคัดย่อ

การค้นคว้าวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายก่อสร้างอาคารสูง บริษัท สุภาลัย จำกัด (มหาชน) จำแนกตามข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้คือ พนักงานในฝ่ายก่อสร้างอาคารสูง บริษัท สุภาลัย จำกัด (มหาชน) จำกัดจำนวน 180 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสุ่ม ตัวอย่างแบบบังเอิญ ประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Window และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนาประกอบด้วย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานในการประมวลผลการศึกษา

ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 21-30 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี หรือเทียบเท่า มีสถานภาพโสด มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี มีตำแหน่งงาน เป็นวิศวกร และมีรายได้ต่อเดือน 20,001 – 25,000 บาท ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านทั้งหมดอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านบรรทัดฐาน ด้านความท้าทายของงาน ด้านความหลากหลายของงาน ด้านการกระจายอำนาจ ด้านความอิสระในการทำงาน ด้านความรู้สึกร่วม ด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร และด้านขนาดขององค์กร ตามลำดับจากการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อส่งเสริมปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดย องค์กรควรบอกความสำคัญของงานที่พนักงานได้รับผิดชอบว่ามีความสำคัญอย่างไรในการดำเนินกิจการ และองค์กรต้องมีการเปิดโอกาสที่จะสามารถเสนอความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน และองค์กรต้องมีแนวทางหรือระเบียบการในการปรับตำแหน่งหรือเลื่อนตำแหน่งให้แก่ พนักงานในสายงานต่างๆ องค์กรต้องมีการออกนโยบายที่เกี่ยวกับสวัสดิการหลังจากการเกษียณอายุที่ดีที่สุดเหมาะสม องค์กรต้องมีการออกนโยบายที่เกี่ยวกับระบบการทำงาน และการปกครองที่เป็นกลาง องค์กรต้องมีการสร้างบรรทัดฐานที่ดีในการทำงานแก่พนักงานเพื่อให้พนักงานมีความยินดีที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ

ความสำคัญ: ความผูกพัน, องค์กร, พนักงาน

ABSTRACT

The objectives of the study were to find out the level of organizational commitment of personnel of high rise construction division, Supalai Public Company Limited. By sampling according to population data, the sample group was consisted of 180 officials in all the work units of high rise construction division. The data were collected by using a questionnaire and were processed by SPSS for Window. The descriptive statistics for describing the data were percentage, mean, and standard deviation in processing.

The results of this study revealed that most of population were male between 21-30 year of age, status single, with bachelor's degree in their educational level, with lower than 5 years of work experience in the current position, being in position engineer and salary 20,001 – 25,000 baht. The factors found to be significantly related to the organizational commitment at high level. When considering appear at high level, the norm, the job challenge, the different of work, the decentralize, the independence of work, they were sense, the organization loyalty, the owning an organization and the organization value respectively. From results of this study. Author have a suggestion for encourage the factors to be importance related to the organizational commitment. Business operation were the organization should be announce to responsible employee about significantly of work, the organization give opportunity discuss a comments, show position adjustment order evident, the organization deserve policy about welfare after retirement, policy about working system and impartially governance and the organization make a good norm to employee into conscious for work. Which it will increase their efficiency and effectiveness to employee.

Keyword: **Commitment, Organization**, employee

บทนำ

การเติบโตขององค์กร เป็นการสร้าง ความมั่นคงทางธุรกิจ องค์กรจะประสบความสำเร็จตาม เป้าหมายที่วางไว้ ต้องอาศัย ปัจจัยที่สำคัญหลายปัจจัยด้วยกัน พนักงาน ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญมาก ที่มีส่วน ช่วยในการขับเคลื่อนให้องค์กรสามารถดำเนินกิจการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยังเป็นฟันเฟืองสำคัญใน การผลักดันให้องค์กรขับเคลื่อนไปข้างหน้า สู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ พนักงานเปรียบเสมือนชุมทรัพย์ที่มีค่า มหาศาล ซึ่งการที่จะบริหารให้องค์กรเติบโต ก้าวหน้า แบบยั่งยืน มั่นคงและถาวร ต้องให้ความสำคัญและ ต้องตระหนักถึงการบริหารจัดการ พนักงานให้มี ความพึงพอใจ ความภักดี และความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรครอบคลุม มากกว่าความพึงพอใจในการทำงาน และด้วยเหตุนี้เองจึงถือได้ว่าความ ผูกพันต่อองค์กรเป็นกุญแจสำคัญ ที่จะคอยยึดเหนี่ยวพนักงานให้ทำงานและอยู่ร่วมกับองค์กร ไปนานๆ ดังนั้นความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญมากกว่าความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรจะ ค่อยๆ พัฒนาไปอย่างต่อเนื่อง แต่จะอยู่อย่างมั่นคงเป็นยึดเหนี่ยวและแรงจูงใจให้พนักงานหรือบุคลากร ปฏิบัติงานอย่างอุทิศตนเพื่อองค์กร แต่ในทางกลับกันถ้าพนักงานไม่มีความผูกพันต่อองค์กร และความภักดี ต่อองค์กร เมื่อมีปัญหาไม่พึงพอใจต่องานที่ทำ หรือมีสิ่งเร้าอื่นเข้ามาเช่น องค์กรอื่นมีข้อเสนอดีๆเข้ามา ก็จจะ ลาออกจากงานซึ่งจะส่งผลกระทบต่อองค์กรต้องมารับพนักงานใหม่ และพัฒนาบุคลากรใหม่ เป็นการ เสียเวลาและทรัพยากรอย่างมากตลอดจนขวัญและกำลังใจในความเชื่อมั่นของพนักงานที่อยู่ในองค์กรก็จะ ลดน้อยถอยลงไปด้วย

ผู้บริหารขององค์กร จึงจำต้องการให้พนักงานหรือบุคลากรขององค์กร มีความรักและจริงใจต่อองค์กรและ เต็มที่ ที่จะทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กรและพร้อมที่จะเดินทางไปยังจุดมุ่งหมายเดียวกันเพื่อพัฒนาองค์กร ให้มีความเจริญก้าวหน้านั่นหมายถึง การที่จะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจความผูกพันความซื่อสัตย์และ ความภักดี ที่จะร่วมมือปฏิบัติงานให้กับองค์กรตลอดไป ด้วยองค์กรต้องดูแลรักษาความก้าวหน้าในอาชีพ การงานและความต้องการพื้นฐานให้กับพนักงาน ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานและสร้าง ความสำเร็จให้กับองค์กรโดยไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อย และยากลำบาก องค์กรที่จะคาดหวังและมุ่งผลให้ พนักงานภายในองค์กรปฏิบัติเช่นนั้นได้ จำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องอาศัยปัจจัยต่างๆเป็นเครื่องมือ และ แรงจูงใจ เพื่อกระตุ้นและคอยผลักดันให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร เพื่อจะเกิดแรงจูงใจและกระตุ้น ให้พนักงานพร้อมอุทิศตนเพื่อปฏิบัติงาน หรือทำหน้าที่ของตนเองให้สุดความสามารถให้กับองค์กร เพราะ ด้วยรู้สึกว่าคุณมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าขององค์กร

สถานการณ์ปัจจุบันนี้ธุรกิจ อสังหาริมทรัพย์ เป็นธุรกิจที่มีการขยายตัวกับสูงมาก และมีการแข่งขันกันทั้ง ด้านคุณภาพและระยะเวลาการก่อสร้างที่สูง ทำให้พนักงานที่มีประสบการณ์เป็นที่ต้องการของบริษัทต่างๆ จึง ทำให้พนักงานที่มีประสบการณ์ไม่เพียงพอต่อความต้องการ โดยเฉพาะในด้านประสบการณ์และคุณภาพนั้น

ยังเป็นเรื่องยากมากที่จะหาคนเข้ามาทำงาน ซึ่งเป็นวิกฤตด้านปริมาณและคุณภาพอันเป็นเรื่องที่ต้องรับมืออย่างเร่งด่วน เมื่อไม่สามารถผลิตคนให้ทันกับความต้องการของการดำเนินงานได้ นั่นคือการดึงตัวหรือซื้อตัวบุคลากร ที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ จากบริษัทต่างๆไปอยู่ด้วย บริษัท สุภาลัย จำกัด (มหาชน) เป็นบริษัท อสังหาริมทรัพย์ ที่มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับ และมีคุณภาพมีมาตรฐานในการก่อสร้างบ้าน และคอนโดมิเนียมมาอย่างยาวนาน ซึ่งเป็นบริษัทที่ได้รับผลกระทบจากปัญหาดังกล่าวด้วยเช่นกัน

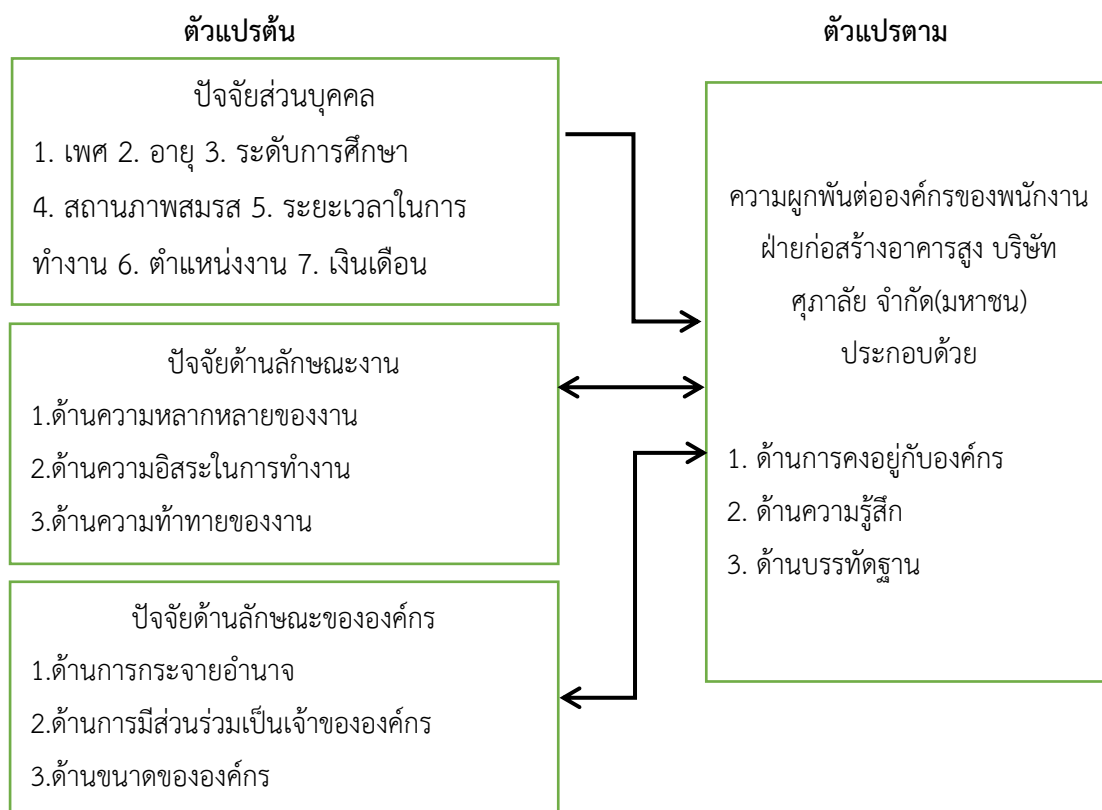
วัตถุประสงค์ของการศึกษา

เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ฝ่ายก่อสร้างอาคารสูง บริษัท สุภาลัย จำกัด (มหาชน)

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย เป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานใน ฝ่ายก่อสร้างอาคารสูง บริษัท สุภาลัย จำกัด (มหาชน) ประกอบด้วยจำนวน 180 คน โดยผู้วิจัยได้ใช้วิธีการคำนวณขนาดตัวอย่างด้วยวิธีการใช้สูตรคำนวณของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane: 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 5% ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 125 คน ระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ทำการวิจัยเดือน สิงหาคม 2562 – กันยายน 2562

กรอบแนวคิดในการวิจัย



เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้ศึกษาได้ทำการ ศึกษา จากเอกสารที่มีอยู่แล้ว พร้อมทั้งได้ทำการปรับปรุงคำถามให้เหมาะสมกับสภาพของ บริษัท ศุภาลัย จำกัด (มหาชน) และพนักงาน ฝ่ายก่อสร้างอาคารสูง บริษัท ศุภาลัย จำกัด (มหาชน) จำกัด แบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษานี้ ประกอบด้วย 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานฝ่ายก่อสร้างอาคารสูง บริษัท ศุภาลัย จำกัด (มหาชน) จำกัด ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุการทำงาน รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการทำงาน ตำแหน่งงาน มีจำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรปัจจัยด้านลักษณะงาน มีจำนวน 9 ข้อ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร มีจำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความผูกพันต่อองค์กร มีจำนวน 9 ข้อ
ลักษณะแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ตอนที่ 3 และ ตอนที่ 4 เป็นมาตราประเมินแบบ ลิเคิร์ต 5 ระดับ

สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับการวิเคราะห์เพื่อการบรรยายปัจจัยส่วนบุคคล
2. ค่าเฉลี่ย (\bar{x})
3. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบริษัท ฝ่ายก่อสร้างอาคารสูง บริษัท ศุภาลัย จำกัด (มหาชน) มีพนักงานผู้ที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 125 คน ส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 74.4 และเป็นเพศหญิงจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 25.6 อายุ 21-30 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 57.6 รองลงมาคือ 31-40 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 30.4 , 41-50 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 12.0 , และ 51 ปีขึ้นไป ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 72.0 รองลงมาคือ ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 16.80 และ สูงกว่า ปริญญาตรี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 11.2 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 62.4 รองลงมาคือ แต่งงาน จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 37.6 และหม้าย/หย่าร้าง ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 56.8 รองลงมาคือ 5 – 10 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 29.6 , 11 -15 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 13.6 และ 15 ปีขึ้นไป ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงาน เป็นวิศวกร จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 65.6 รองลงมาคือ ผู้ควบคุมงาน จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 20.0 และ เจ้าหน้าที่ประสานงาน จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 14.4 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 – 25,000 บาท จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 37.6 รองลงมาคือ 25,001 – 30,000 บาท จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 26.4, มากกว่า 30,000

บาท จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 22.4 และ 15,000 – 20,000 บาท จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 13.6 ตามลำดับ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบริษัท ฝ่ายก่อสร้างอาคารสูง บริษัท ศุภาลัย จำกัด (มหาชน) โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านทั้งหมดอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านบรรทัดฐาน ด้านความท้าทายของงาน ด้านความหลากหลายของงาน ด้านการกระจายอำนาจ ด้านความอิสระในการทำงาน ด้านความรู้สึกรัก ด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร และด้านขนาดขององค์กร

1. ด้านความหลากหลายของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบเป็นงานที่มีความสำคัญกับองค์กร งานที่ท่านได้รับมอบหมายต้องใช้ความรู้ความสามารถหลายด้าน และงานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีขั้นตอนและวิธีการทำงานที่เป็นระบบและชัดเจน ตามลำดับ

2. ด้านความอิสระในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ท่านสามารถใช้วิจารณ์ตนเองในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ท่านมีโอกาสเสนอความคิดเห็นใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน และท่านมีโอกาสกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้ ตามลำดับ

3. ด้านความท้าทายของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ งานที่ท่านทำอยู่ทำให้ต้องกระตือรือร้นตลอดเวลา ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่นำไปสู่การพัฒนาองค์กรของท่าน และงานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานที่ท้าทายและใช้ความรู้ความสามารถ ตามลำดับ

4. ด้านการกระจายอำนาจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ หน่วยงานมอบหน้าที่ที่ตรงกับความสามารถของท่าน หน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การแบ่งส่วนงานที่รับผิดชอบมีความชัดเจน ตามลำดับ

5. ด้านการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ท่านมีส่วนร่วมในการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานเพื่อปฏิบัติงาน ตามลำดับ

6. ด้านขนาดขององค์กร โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ขนาดขององค์กรในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของงาน มีขนาดขององค์กรในปัจจุบันมีความเหมาะสมในการเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ของท่าน ตามลำดับ

7. ด้านการคงอยู่กับองค์กร โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ท่านมีความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ถ้ามีโอกาสจะแนะนำให้บุคคลอื่นเข้ามาทำงานในหน่วยงานนี้ ท่านมีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะเป็นบุคลากรปฏิบัติงานของหน่วยงานกว่าจะเกษียณอายุงานหรือเลิกจ้าง ตามลำดับ

8. ด้านความรู้สึก โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ท่านมีความยินดี และเต็มใจที่จะปฏิบัติตามแนวทางการดำเนินงานของหน่วยงาน ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะกล่าวถึงหน่วยงานของท่านกับบุคคลภายนอก ท่านมีความรู้สึกชื่นชอบระบบของหน่วยงาน เช่น ระบบการปกครอง ระบบการทำงาน ตามลำดับ

9. ด้านบรรทัดฐาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ท่านมีความยินดีที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อชื่อเสียงที่ดีของหน่วยงาน ท่านเต็มใจทำงานถ้าได้รับมอบหมายนอกเหนือจากงานที่ได้รับผิดชอบ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง แม้จะไม่ได้รับค่าตอบแทนพิเศษ

อภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบริษัท ฝ่ายก่อสร้างอาคารสูง บริษัท ศุภาลัย จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านบรรทัดฐาน ด้านความท้าทายของงาน ด้านความหลากหลายของงาน ด้านการกระจายอำนาจ ด้านความอิสระในการทำงาน ด้านความรู้สึก ด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร และด้านขนาดขององค์กร โดยมีประเด็นอภิปรายเพิ่มเติม ดังนี้

1. ด้านความหลากหลายของงาน ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบริษัท ฝ่ายก่อสร้างอาคารสูง บริษัท ศุภาลัย จำกัด (มหาชน) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบเป็นงานที่มีความสำคัญกับองค์กร งานที่ท่านได้รับมอบหมายต้องใช้ความรู้ความสามารถหลายด้าน และงานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีขั้นตอนและวิธีการทำงานที่เป็นระบบและชัดเจน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของพิมพ์ชนก ทรายข้าว (2553) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารทีเอสบี จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างจำนวน 214 คน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานธนาคารทีเอสบี จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก สำหรับปัจจัยที่แสดงถึงความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร อยู่ในระดับผูกพันมาก ส่วนปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร และระดับตำแหน่งงานไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร สำหรับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงานและงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความผูกพันขององค์กร เช่นเดียวกับปัจจัยในด้านประสบการณ์ในงาน ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรและทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ที่โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความผูกพันต่อองค์กร

2. ด้านความอิสระในการทำงาน ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบริษัท ฝ่ายก่อสร้างอาคารสูง บริษัท ศุภาลัย จำกัด (มหาชน) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ท่านสามารถใช้วิจารณ์ตนเองในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ท่านมีโอกาสเสนอความคิดเห็นใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน และท่านมีโอกาสกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ ธนรัฐ นาทอง (2556) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5 มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในของพนักงานออมสินภาค 5 และศึกษาระดับความผูกพันในของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5 โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 279 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) และใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS เพื่อประมวลผลข้อมูล ผลปรากฏว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5 โดยปัจจัยด้านความมีอิสระในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$)

3. ด้านความท้าทายของงาน ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบริษัท ฝ่ายก่อสร้างอาคารสูง บริษัท ศุภาลัย จำกัด (มหาชน) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ งานที่ท่านทำอยู่ทำให้ต้องกระตือรือร้นตลอดเวลา ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่นำไปสู่การพัฒนาองค์กรของท่าน และงานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานที่ท้าทายและใช้ความรู้ความสามารถ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลวานา สะขานี เรื่อง ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรกรณีศึกษา พนักงานในโรงแรมภัทราภิรมย์ จังหวัดระยอง บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) จากการศึกษาพบว่า ถึงแม้ว่าปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานทั้ง 15 ด้าน ได้แก่ นโยบายขององค์กร โครงสร้างองค์กร การบังคับบัญชา สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน ความท้าทายและมีอิสระในการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ ความมั่นคงในการทำงาน ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ โอกาสความก้าวหน้าและความเจริญเติบโตในการทำงาน และภาพลักษณ์ขององค์กรและทัศนคติที่มีต่อองค์กร และความผูกพันของพนักงานโรงแรมภัทราภิรมย์ จังหวัดระยอง บริษัทปตท. จำกัด (มหาชน) ต่างก็อยู่ในระดับสูง แต่เมื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันของพนักงานโดยความสัมพันธ์โดยรวมอยู่ในระดับต่ำ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านนโยบายขององค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($P > .05$) โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ส่วนด้านความท้าทายและมีอิสระในการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านโอกาสความก้าวหน้าและความเจริญเติบโตในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันของพนักงาน

4. ด้านการกระจายอำนาจ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบริษัท ฝ่ายก่อสร้างอาคารสูง บริษัท ศุภาลัย จำกัด (มหาชน) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ หน่วยงานมอบหน้าที่ที่ตรงกับความสามารถของท่าน หน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การแบ่งส่วนงานที่รับผิดชอบมีความชัดเจน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้อง

กับงานวิจัยของศศิณบุญญูยิ่ง (2544) ที่ศึกษาพบว่า ลักษณะองค์กรได้แก่ นโยบายข้อบังคับและขั้นตอนต่างๆ ในการทำงานการกระจายอำนาจในองค์กร และสภาพแวดล้อมขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรต่งนั้นหากองค์กรต้องการที่จะเพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์กรให้สูงขึ้น ผู้บริหารจำเป็นที่จะต้องเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานและทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

5. ด้านการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบริษัท ฝ่ายก่อสร้างอาคารสูง บริษัท ศุภาลัย จำกัด (มหาชน) โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ท่านมีส่วนร่วมในการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานเพื่อปฏิบัติงานตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับ ศรารุช โภชนะสมบัติ (2559) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิเคราะห์ กลุ่มตัวอย่าง 118 คน ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย 3.91 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการกระจายอำนาจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.68 รองลงมาคือ ด้านขนาดขององค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.57 และน้อยที่สุด คือด้านการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.29

6. ด้านขนาดขององค์กร ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบริษัท ฝ่ายก่อสร้างอาคารสูง บริษัท ศุภาลัย จำกัด (มหาชน) โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ขนาดขององค์กรในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของงาน มีขนาดขององค์กรในปัจจุบันมีความเหมาะสมในการเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ของท่าน ตามลำดับซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรารุช โภชนะสมบัติ (2559) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร พบว่าบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากและมีค่าเฉลี่ยเห็นด้วยมากสูงสุดในด้านการกระจายอำนาจ เรื่องระบบการทำงานมีการแบ่งส่วนงานที่รับผิดชอบมีความชัดเจน ด้านการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กรเรื่องการมีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านขนาดขององค์กรเรื่องขนาดขององค์กรในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของงาน

7. ด้านการคงอยู่กับองค์กร ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบริษัท ฝ่ายก่อสร้างอาคารสูง บริษัท ศุภาลัย จำกัด (มหาชน) โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ท่านมีความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ถ้ามีโอกาสจะแนะนำให้บุคคลอื่นเข้ามาทำงานในหน่วยงานนี้ ท่านมีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะเป็นบุคลากรปฏิบัติงานของหน่วยงานกว่าจะเกษียณอายุงานหรือเลิกจ้าง ตามลำดับซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมณฑิชา เป้าบุญปรุงและ การุณันท์ รัตนแสนวงษ์ (2559) วิจัยพบว่าความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ความผูกพันของบุคลากรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรพบว่ามียุทธศาสตร์สำคัญกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงานในองค์กรมากที่สุด

ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรจากการทดสอบสมมติฐานแสดงให้เห็นว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุดคือความต้องการที่จะคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กร

8. ด้านความรู้สึก ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบริษัท ฝ่ายก่อสร้างอาคารสูง บริษัท ศุภาลัย จำกัด (มหาชน) โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ท่านมีความยินดี และเต็มใจที่จะปฏิบัติตามแนวทางการดำเนินงานของหน่วยงาน ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะกล่าวถึงหน่วยงานของท่านกับบุคคลภายนอก ท่านมีความรู้สึกชื่นชอบระบบของหน่วยงาน เช่น ระบบการปกครอง ระบบการทำงาน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับ สันตฤทัย ลิ้มวีรพันธ์ (2550) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกรณีศึกษา บริษัท ระยองเพียวริฟายเออร์ จำกัด (มหาชน) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงระดับความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงาน บริษัท ระยองเพียวริฟายเออร์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 236 คน ใช้การเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม และนำข้อมูลมาวิเคราะห์ผลโดยใช้สถิติ ค่าร้อยละ(Percentage) ค่าเฉลี่ย(Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และค่า t-test ผลการศึกษา 1) ด้านปัจจัยแรงจูงใจต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.86 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับสูงได้แก่ ด้านองค์กรเป็นที่เชื่อถือได้ รองลงมาคือ ด้านสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และด้านภาวะผู้นำ 2) ด้านปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.86 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านบรรทัดฐานทางสังคม อยู่ในระดับสูงที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.18 รองลงมาคือ ความผูกพันต่อองค์กรในด้านความรู้สึก มีค่าเฉลี่ย 3.77

9. ด้านบรรทัดฐาน ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบริษัท ฝ่ายก่อสร้างอาคารสูง บริษัท ศุภาลัย จำกัด (มหาชน) โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ท่านมีความยินดีที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อชื่อเสียงที่ดีของหน่วยงาน ท่านเต็มใจทำงานถ้าได้รับมอบหมายนอกเหนือจากงานที่ได้รับผิดชอบ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง แม้จะไม่ได้รับค่าตอบแทนพิเศษ ซึ่งสอดคล้องกับ นุตชา ภิญโญภาพ (2547) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรกรณีศึกษาบริษัทขนส่งข้าวข้ามชาติแห่งหนึ่ง พบว่าความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐานสังคม อยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันต่อองค์กรด้านนี้เป็นความผูกพันที่เกิดจากค่านิยม วัฒนธรรมหรือบรรทัดฐานของสังคมเป็นความผูกพันเกิดขึ้นเพื่อตอบแทนสิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กร โดยแสดงออกในรูปความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์กร ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบริษัท ฝ่ายก่อสร้างอาคารสูง บริษัท ศุภาลัย จำกัด (มหาชน) สามารถสรุปข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย ดังนี้

1. ด้านความหลากหลายของงาน พบว่าโดยภาพรวม ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบริษัท ฝ่ายก่อสร้างอาคารสูง บริษัท ศุภาลัย จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับมาก สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ ควรบอกความสำคัญของงานที่พนักงานได้รับผิดชอบว่ามีความสำคัญอย่างไรในการดำเนินกิจการ เพื่อให้พนักงานได้รับทราบความสำคัญ และงานที่มอบหมายให้พนักงานรับผิดชอบควรเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถหลายๆ ด้านประกอบกันเพื่อให้เกิดความหลากหลาย และงานที่มอบหมายให้พนักงานนั้นต้องมีกระบวนการหรือแนวทางในการปฏิบัติที่ชัดเจน

2. ด้านความอิสระในการทำงาน พบว่าโดยภาพรวม ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบริษัท ฝ่ายก่อสร้างอาคารสูง บริษัท ศุภาลัย จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับมาก สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ องค์กรต้องให้อำนาจที่เหมาะสมและชัดเจนให้แก่พนักงานเพื่อใช้ในการประกอบการตัดสินใจในการแก้ปัญหาด้วยตนเองได้ และองค์กรต้องมีการเปิดโอกาสที่จะสามารถเสนอความคิดเห็นในการปฏิบัติงานได้ เช่น มีการประกวดโครงการต่างๆ และองค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานได้กำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานในส่วนของตนเองได้ เช่น การกำหนด OKR

3. ด้านความท้าทายของงาน พบว่าโดยภาพรวม ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบริษัท ฝ่ายก่อสร้างอาคารสูง บริษัท ศุภาลัย จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับมาก สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ องค์กรต้องมีการเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถบอกความต้องการของงาน ที่ต้องการทำได้เพื่อให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน และเพื่อให้พนักงานได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน

4. ด้านการกระจายอำนาจ พบว่าโดยภาพรวม ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบริษัท ฝ่ายก่อสร้างอาคารสูง บริษัท ศุภาลัย จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับมาก สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ ระบบงานขององค์กรต้องมีการแบ่งขอบเขตของงานที่พนักงานต้องรับผิดชอบได้อย่างชัดเจน และงานที่มอบหมายให้พนักงานนั้นตรงกับความสามารถหรือตรงกับความต้องการของพนักงานนั้นด้วย

5. ด้านการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร พบว่าโดยภาพรวม ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบริษัท ฝ่ายก่อสร้างอาคารสูง บริษัท ศุภาลัย จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับมาก สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ องค์กรต้องเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าขององค์กร เช่น เปิดโอกาสให้พนักงานที่ต้องทำงานในโครงการฯ สามารถเลือกทำงานในโครงการที่อยู่ใกล้บ้านได้ เป็นต้น

6. ด้านขนาดขององค์กร พบว่าโดยภาพรวม ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบริษัท ฝ่ายก่อสร้างอาคารสูง บริษัท ศุภาลัย จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับมาก สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ องค์กรต้องมีแนวทางหรือระเบียบการในการปรับตำแหน่งหรือเลื่อนตำแหน่งให้แก่ พนักงานในสายงานต่างๆ ทราบว่าในตำแหน่งงานที่พนักงานได้รับผิดชอบดูแลอยู่นั้น สามารถเติบโตก้าวหน้าได้อย่างไรบ้าง

7. ด้านการคงอยู่กับองค์กร พบว่าโดยภาพรวม ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบริษัท ฝ่ายก่อสร้างอาคารสูง บริษัท ศุภาลัย จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับมาก สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ องค์กร

ต้องมีการออกนโยบายที่เกี่ยวกับสวัสดิการหลังจากการเกษียณอายุที่เหมาะสม และเป็นที่พึงพอใจแก่พนักงาน เพื่อให้เป็นสิ่งที่จูงใจให้แก่พนักงาน

8. ด้านความรู้สึก พบว่าโดยภาพรวม ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบริษัท ฝ่ายก่อสร้างอาคารสูง บริษัท ศุภาลัย จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับมาก สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ องค์กรต้องมีการออกนโยบายที่เกี่ยวกับระบบการทำงาน และการปกครองที่เป็นกลาง ไม่ให้พนักงานรู้สึกโดนเอาเปรียบ หรือไม่ได้รับความเป็นธรรมในการทำงาน กฎระเบียบในการจ่ายค่าตอบแทนงานล่วงเวลา ต้องเหมาะสม

9. ด้านบรรทัดฐาน พบว่าโดยภาพรวม ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบริษัท ฝ่ายก่อสร้างอาคารสูง บริษัท ศุภาลัย จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับมาก สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ องค์กรต้องมีการสร้างบรรทัดฐานที่ดีในการทำงานแก่พนักงานเพื่อให้พนักงานมีความยินดีที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อชื่อเสียงที่ดีแก่หน่วยงาน เช่น มีการประกาศพนักงานดีเด่นประจำโครงการ หรือมีการประกาศเกียรติคุณให้แก่พนักงานที่ปฏิบัติงานช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

บรรณานุกรม

กัญยชร ชัยนภัสสมร. (2550). การรับรู้ของสมาชิกองค์กรที่มีต่อวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษาบริษัทด้านอสังหาริมทรัพย์. สารนิพนธ์คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

กฤษดา เขียววัฒนสุข และศรากุล สุโคตรพรหมมี. (2560). ผลของการรับรู้บุคลิกภาพของตราบริษัทและความผูกพันของพนักงานต่อการแสดงพฤติกรรมเสริมสร้างสังคมของพนักงาน. วารสารการจัดการสมัยใหม่. 15(2).

เกศรี ศรีเสถียร. (2543). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัทในเครือเกษร. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต. สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

จิระจิตต์ ราคา. (2541). พฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร (พิมพ์ครั้งที่ 16). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

จารุณี วงศ์คำแน่น. (2537). ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานสายสนับสนุนการปฏิบัติงาน การท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย. สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

จิรภา อินจันทร์สุขและทองหล่อ วงษ์อินทร์. (2560). รูปแบบการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7.วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์. ปีที่ 11 ฉบับที่ 1.

ชาญวุฒิ บุญชม. (2553). ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ชนิดา เล็บครุฑ. (2554). รายงานวิจัยเรื่องผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

ชัลวานา สะขานี. (2550). ความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ กรณีศึกษา พนักงานในโรงแรมก๊าชธรรมชาติ จังหวัดระยอง บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน). ภาคนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต. สาขาการพัฒนาศาสตร์พยาบาลและองค์การ คณะพัฒนาศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ทองพิน ชันอาสา. (2549). ความผูกพันของบุคลากรภาครัฐต่อองค์กร กรณีศึกษาข้าราชการกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย. สารนิพนธ์โครงการบัณฑิตศึกษาคณะพัฒนาศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ธนาเศรษฐ์ วัฒนพงศ์สถิต. (2553). ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.

ธีรภัทร ชติยะหล้า. (2555). คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมือง ลำพูน. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่.

บุษยามณี จันทร์เจริญสุข. (2548). การรับรู้คุณภาพชีวิตกับความผูกพันองค์กร: ศึกษากรณีข้าราชการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัยสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

ปาริชาติ บัวเป็ง. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไต่กิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย จำกัด. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

เปรมจิตร คล้ายเพชร. (2548). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความยุติธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรและความตั้งใจลาออก. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ปราโมทย์ จิตต์ไพโรจน์. (2548). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขตตรวจราชการที่ 7. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษาบัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ประมินทร์ เนาวกาญจน์. (2553). ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลนครยะลา. ภาคนิพนธ์คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร. พิมพ์ดี.

ปรียาภรณ์ อัครดำรงชัย. (2541). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี. วิทยานิพนธ์. มหาวิทยาลัยบูรพา.

ภัทริกา ศิริเพชร. (2541). ความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษากรณี บริษัทธนาคารผลิตภัณฑ์น้ำมันพืช จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ. ภาคนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ภรณ์ กীরติบุตร. (2529). การประเมินประสิทธิผลขององค์การ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.

มลฤดี ต้นสุขานันท์.(2550). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัทสื่อสารโทรคมนาคมแห่งหนึ่ง. สารนิพนธ์วิทยา ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การสถาบันบัณฑิตพัฒน บริหารศาสตร์.

พงศกร เผ่าไพโรจนกร. (2546). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงาน บริษัท ซีเมนส์ จำกัด. สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

พรทิพย์ สุติยะ. (2550). ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาในอำเภอเมืองเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาการบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ยิ่งลักษณ์ เกิดแจ้ง. (2549). ปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน: กรณีศึกษา ครูโรงเรียนเซนต์โยเซฟ จ.สกลนคร. สารนิพนธ์โครงการบัณฑิตศึกษา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ลัดดาวินัย สุกุลสุข. (2550). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

ฤทธิวัฒน์ ทั้งกลาง. (2552). ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

วิจิตร เชื่อมสุวรรณ. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างหลักจริยธรรมธุรกิจ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรกรณีศึกษา : บริษัท แมทเทล กรุงเทพ จำกัด. วิทยาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ). คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

วิชัย เรืองหนู. (2548). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษา บมจ. ธนาคารไทยพาณิชย์. ภาคนิพนธ์คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

วรรณภา เวรุอาธร. (2555). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและจากหัวหน้างาน ความผูกพันในงาน และความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการองค์กรภายใต้การดูแลของรัฐแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วรารักษ์ ลีเลิศพันธ์. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เนชั่น บรอดแคสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน). การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยเนชั่น.

วรรณภา ลือกิตินันท์. ตัวแบบความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร. วารสารปัญญาภิวัฒน์ ปีที่ 9 ฉบับที่ 3.

วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2549). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์วิจิตรหัตถกรรม.

เสกสรร ธรรมวงศ์. (2541). ความพึงพอใจของนักศึกษาผู้ใหญ่ที่มีต่อการให้บริการด้านการเรียนการสอน สายสามัญ ระดับประถมศึกษา: ศึกษากรณี โรงเรียนผู้ใหญ่สตรีบางเขน ทักษสถานหญิงกลาง. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สุธรรมพงษ์ พุ่มทอง. (2548). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาบริษัท คังเซน เคนโก อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

สันต์ฤทัย ลิ้มวีระพันธ์. (2550). ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (Employee Engagement) กรณีศึกษา บริษัท ระยองเพียวริฟายเออร์ จำกัด (มหาชน). สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สมชื่น นาคพลั้ง. (2547). ความมุ่งมั่นผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีบริษัท ฮิวเลตต์-แพคการ์ด (ประเทศไทย) จำกัด. โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สายธาร ทองอร่าม. 2550. ความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษา บริษัท เดอะมอลล์ กรุ๊ป จำกัด สาขารามคาแหง. ภาคนิพนธ์คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สุรัสวดี สุวรรณเวช. (2549). การสร้างรูปแบบความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร. ภาคนิพนธ์ วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

แสวง รัตน์มงคลมาศ. (2514). เทคนิควิธีการใช้แนวความคิดทางทฤษฎีในการเลือกกำหนดปัญหา และสมมติฐานในการวิจัย. พัฒนบริหารศาสตร์.

สวนีย์ แก้วมณี. (2549). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน. วารสารการบริหารสำหรับนักบริหารงานบุคคลมืออาชีพ.

อธิษฐ์ ประกอบสุข. (2549). ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท สยามนิสสัน ออโตโมบิล จำกัด. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาสังคม คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

อนันต์ชัย คงจันทร์. (2529). ความผูกพันต่อองค์กร. จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์. ปีที่ 9 ฉบับที่ 34.

อนุรักษ์ วัฒนะถาวรวงศ์. ความผูกพันองค์กร. สืบค้นเมื่อ 2 กันยายน 2562. จาก

<http://anuruckwatanathawornwong.blogspot.com/2018/01/organizational-commitment.html>