



ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในบริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริงแอนด์ คอนสตรัคชั่น
จำกัด (มหาชน)

วรรณวิษ ดวงภมร

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้เสนอต่อมหาวิทยาลัยรามคำแหง
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการ)
ปีการศึกษา 2562
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยรามคำแหง



***ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF
EMPLOYEE IN UNIQUE ENGINEERING AND CONSTRUCTION PUBLIC
COMPANY LIMITED***

WANWANUT DUANGPAMORN

***AN INDEPENDENT STUDY PRESENTED TO
RAMKHAMHAENG UNIVERSITY
IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
(MANAGEMENT)***

2019

COPYRIGHTED BY RAMKHAMHAENG UNIVERSITY

ชื่อเรื่องการค้าค้ำว้าอิสระ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในบริษัท ยูนิค
เอ็นจิเนียริงแอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน)

ชื่อผู้เขียน นางสาววรรณนัช ดวงภมร

สาขาวิชา การจัดการ

อาจารย์ที่ปรึกษา ผศ.ดร.สุเทพ บุรณะคุณาภรณ์

โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง อนุมัติให้
รายงานการค้าค้ำว้าอิสระฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
มหาบัณฑิต

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(.....)

คณะกรรมการสอบ

.....ประธานกรรมการ
(.....)

.....กรรมการ
(.....)

.....กรรมการ
(.....)

ชื่อเรื่องการค้นคว้าอิสระ	ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในบริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริงแอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน)
ชื่อผู้เขียน	นางสาววรรณนัช ดวงภมร
ชื่อปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	การจัดการ
ปีการศึกษา	2562
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผศ.ดร.สุเทพ บุรณะคุณาภรณ์

บทคัดย่อ

การวิจัย เรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในบริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริงแอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน)มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในบริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริงแอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ได้แก่ ด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กรด้านความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กร ด้านการมาทำงานสม่ำเสมอ ด้านความพยายามทุ่มเทในการทำงาน และด้านการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรกลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรในบริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริงแอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ในส่วนของโครงการก่อสร้างรถไฟทางคู่ ทางแค – ปากน้ำโพ กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 136 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมทางคอมพิวเตอร์หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ผลการวิจัยพบว่า 1.) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 66.2 และเพศชายจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 33.8 ส่วนใหญ่อายุ 36-40 ปี จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 74.3 มีอายุ 31-35 ปีจำนวน 34 คนคิดเป็นร้อยละ 25 และมีอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.7 ส่วนใหญ่มีสถานภาพหย่าร้าง/ม้าย จำนวน 77 คนคิดเป็นร้อยละ 56.6 มีสถานภาพสมรสจำนวน 49 คนคิดเป็นร้อยละ

36 และมีสถานภาพโสด จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 7.4 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 97 คนคิดเป็นร้อยละ 71.3 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 39 คนคิดเป็นร้อยละ 28.7 ส่วนใหญ่มีระยะเวลาทำงาน 3-5 ปี จำนวน 78 คนคิดเป็นร้อยละ 57.4 มีอายุน้อยกว่า 3 ปี จำนวน 25 คนคิดเป็นร้อยละ 18.4 มีอายุมากกว่า 10 ปี จำนวน 19 คนคิดเป็นร้อยละ 14 มีอายุ 6-10 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 10.3 ส่วนใหญ่มีเงินเดือนมากกว่า 30,000 บาท จำนวน 47 คนคิดเป็นร้อยละ 34.6 มีเงินเดือนไม่เกิน 15,000 บาทจำนวน 37 คนคิดเป็นร้อยละ 27.2 มีเงินเดือน 15,001-20,000 บาท จำนวน 32 คนคิดเป็นร้อยละ 23.5 มีเงินเดือน 20,001-30,000 บาท จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 14.7 ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานวิศวกร จำนวน 52 คนคิดเป็นร้อยละ 38.2 ตำแหน่งงาน Admin จำนวน 43 คนคิดเป็นร้อยละ 31.6 ตำแหน่งงาน Senior จำนวน 34 คนคิดเป็นร้อยละ 25 ตำแหน่งงาน Manager จำนวน 6คน คิดเป็นร้อยละ 4.4

2.) *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในบริษัท ชูนิค เอ็นจิเนียริงแอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความพยายามทุ่มเทในการทำงานด้านการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรด้านการมาทำงานสม่ำเสมอด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กรและด้านความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กร ตามลำดับ*

<i>Independent Study Title</i>	<i>ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF EMPLOYEE IN UNIQUE ENGINEERING AND CONSTRUCTION PUBLIC COMPANY LIMITED</i>
Student's Name	Ms. Wanwanut Duangpamorn
<i>Degree Sought</i>	<i>Master of Business Administration</i>
<i>Field of Study</i>	<i>Management</i>
<i>Academic Year</i>	2019
<i>Advisory</i>	<i>Assoc. Prof. Wannee Chonnapasatid</i>

ABSTRACT

This Research is organizational commitment of employee in Unique Engineering and Construction Public Company Limited. The objective of research is study about the employee's engagement to Unique Engineering and Construction Public Company Limited included with the desire to be in the 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 sampling of research is the employees of Unique Engineering and Construction Public Company Limited. The sample consisted of 136 respondents. The materials of research's data collection were questionnaire for data analysis using computer program for frequency, percentage, mean (\bar{X}), standard deviation (SD).

The result found that 1.) All of the 136 responded staffs, Most sexes are females representing 90 people (66.2%) and males representing 46 people (33.8%). Most ages are 36-40 years old representing 101 people (74.3%), 31-35 years old representing 34 people (25%), and not over 30 years old representing 1 people

(0.7%) respectively. Most marital status are divorced status representing 77 people (56.6%), marital status representing 49 people (36%), and single representing 10 people (7.4%). Most degree are higher than bachelor degree representing 97 people (71.3%), and bachelor degree 39 people (28.7%). Most work experience are 3-5 years representing 78 people (57.4%), less than 3 years representing 25 people (18.4%), more than 10 years representing 19 people (14%), 6-10 years representing 14 people (10.3%). Most income per month are more than 30,000 baht representing 47 people (34.6%), and not over 15,000 baht representing 37 people (27.2%), 15,001-25,000 baht representing 32 people (23.5%), 20,001-30,000 baht representing 20 people (14.7%). Most of position is engineering representing 52 people (38.2%), admin position representing 43 people (31.6%), senior position representing 34 people (25%), and manager position representing 6 people (4.4%) respectively.

2.) Organizational commitment of employee in Unique Engineering and Construction Public Company Limited. The overall picture is in a high level. When considering each aspect, it is found that the aspect which has a high level of opinion is about the intention to be in the organization, the maintaining the membership of the organization, the intention to be in the organization In coming to work, the desire to be in the organization, and . in effort and dedication respectively.

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในบริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริงแอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน)” ในครั้งนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีด้วยความกรุณาของ ผศ.ดร.สุเทพ บุรณะคุณาภรณ์ ที่เสียสละเวลาอันมีค่าเป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์คอยให้คำปรึกษาและคำแนะนำในการแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ อันเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ พระคุณ รศ.วรรณิ ชลนภาสติศย์ อาจารย์ผู้สอนทุกท่านประจำโครงการปริญญาโท สาขาการจัดการทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอนตลอดจนผู้เชี่ยวชาญทุกท่านและขอขอบพระคุณบุคลากรในบริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริงแอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ที่ช่วยให้ข้อมูลโดยการตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยรู้สึกประทับใจและซาบซึ้งในความเมตตาและความกรุณาอย่างยิ่ง

ท้ายที่สุดนี้ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานชิ้นนี้อิสรระฉบับนี้จะเป็นประโยชน์หรือเป็นแนวทางต่อผู้ที่สนใจ และผู้ที่ต้องการศึกษาในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรและหากมีข้อผิดพลาดประการใดผู้ศึกษาขออภัยมา ณ ที่นี้ด้วย

วรรณวัช ดวงภมร

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(4)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(6)
กิตติกรรมประกาศ.....	(8)
สารบัญ.....	(9)
สารบัญตาราง.....	(11)
สารบัญภาพประกอบ.....	(13)
บทที่	
1 บทนำ	
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
ขอบเขตการวิจัย.....	3
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	8
บริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริงแอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน).....	26
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	29
3 วิธีดำเนินการวิจัย	
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	33
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	34
การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	35
การทดสอบวัดค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability).....	36
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	43

หน้า

การวิเคราะห์ข้อมูล.....	43
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	43
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปตามสถานภาพ	
ส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	45
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	
ความผูกพันในองค์กร.....	49
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
สรุปผลการวิจัย.....	56
อภิปรายผลการวิจัย.....	58
ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย.....	61
ภาคผนวก	
แบบสอบถาม.....	64
บรรณานุกรม.....	71
ประวัติผู้วิจัย.....	79

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 การเปรียบเทียบทฤษฎีของมาสโลว์และเฮอริชเบิร์ก.....	26
2 ค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's alpha) ของข้อคำถามตอนที่ 2 แบบสอบถามความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัทยูนิค เอ็นจิเนียริง แอนด์คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน).....	37
3 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Corrected Item – Total Correlation) (ด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร).....	38
4 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Corrected Item – Total Correlation) (ด้านความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กร).....	39
5 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Corrected Item – Total Correlation) (ด้านการมาทำงานสม่ำเสมอ).....	40
6 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Corrected Item – Total Correlation) (ด้านความพยายามทุ่มเทในการทำงาน).....	41
7 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Corrected Item – Total Correlation) (ด้านการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร).....	42
8 จำนวนและร้อยละ จำแนกตามเพศ.....	45
9 จำนวนและร้อยละ จำแนกตามอายุ.....	46
10 จำนวนและร้อยละ จำแนกตามสถานภาพสมรส	46
11 จำนวนและร้อยละ จำแนกตามระดับการศึกษา.....	47
12 จำนวนและร้อยละ จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน.....	47
13 จำนวนและร้อยละ จำแนกตามเงินเดือน.....	48
14 จำนวนและร้อยละ จำแนกตามตำแหน่ง.....	48

ตาราง	หน้า
15	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันของพนักงาน ที่มีต่อบริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริงแอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร.....49
16	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันของพนักงานที่มี ต่อบริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริงแอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ด้านความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กร..... 50
17	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันของพนักงานที่มี ต่อบริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริงแอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ด้านการมาทำงานสม่ำเสมอ..... 51
18	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันของพนักงานที่มี ต่อบริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริงแอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ด้านความพยายามทุ่มเทในการทำงาน.....52
19	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันของพนักงานที่มี ต่อบริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริงแอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ด้านการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร..... 54

สารบัญภาพ

ภาพ	หน้า
1. กรอบแนวคิดการวิจัย.....	5
2. แบบจำลองปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร และผลของ ความผูกพันต่อองค์กรของสตีเยร์.....	12
3. แบบจำลองเบื้องต้นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร.....	13
4. แบบจำลองกรอบแนวความคิดความผูกพันต่อองค์กรของ Hunt, Chonko and Wood.....	15
5. แสดงปัจจัยที่ใช้ในการวัดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ตามแนวคิดของ Burke.....	16
6. แสดงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละแนวความคิด ปัจจัย Steers (1997) Burke (2003) IES (2004).....	17
7. ทฤษฎีการจูงใจสองปัจจัยของ เฮอรัซเบิร์ก.....	22
8. ลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์.....	23

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันทิศทางการตลาดอสังหาริมทรัพย์มีการขยายการลงทุน จึงทำให้งานรับเหมาก่อสร้างมีการแข่งขันที่สูงมากทั้งในด้านราคาก่อสร้าง คุณภาพของงานและระยะเวลาในการก่อสร้าง เนื่องจากปริมาณงานก่อสร้างที่เพิ่มขึ้นจากโครงการขนาดใหญ่ที่เริ่มดำเนินการก่อสร้างหลายโครงการ เช่น รถไฟความเร็วสูง กรุงเทพ – นครราชสีมา, รถไฟความเร็วสูงเชื่อม 3 ท่าอากาศยาน, รถไฟทางคู่ท่าแค – ปากน้ำโพ เศรษฐกิจเติบโตอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะอัตราการจ้างงานที่เพิ่มขึ้น

บริษัทรับเหมาก่อสร้างก่อตั้งใหม่เป็นจำนวนมาก เมื่อบริษัทที่เกี่ยวข้องกับงานรับเหมาก่อสร้างเกิดขึ้นใหม่จำนวนมาก ทำให้บุคลากรในหลายๆบริษัทประสบกับปัญหาการย้ายงาน เปลี่ยนงาน ของบุคลากร ซึ่งเกิดจากปัจจัยหลายอย่าง เช่น บริษัทมากมายที่เปิดรับบุคลากรเพิ่ม ผลตอบแทนในการทำงาน วันหยุด หรือจะเป็นในเรื่องของสวัสดิการ ทำให้หลายๆบริษัทขาดแคลนบุคลากรที่มีความชำนาญงานในสายงานนั้นๆ และประสบปัญหากับงานที่ไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ บริษัทจำนวนมากจึงหันมาให้ความสำคัญกับบุคลากร

ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้นไม่ได้เป็นเพียงการสรรหาหรือคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตามสายงานเท่านั้น แต่สิ่งที่ต้องปฏิบัติควบคู่ไปด้วย คือ การปลูกฝังหรือการสร้างจิตสำนึกให้กับบุคลากรภายในองค์กรเพื่อให้เกิดความรักความซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อองค์กร นอกจากนี้ยังปลูกฝังให้บุคลากรเกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มกำลังความสามารถของตน การจะทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความเต็มใจในการทำงานนั้นจะต้องมีการดูแลใส่ใจ ในด้านของความก้าวหน้าให้กับบุคลากร ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการสร้างชื่อเสียงและสร้างความสำเร็จให้กับองค์กรการที่องค์กรจะคาดหวังในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้นั้นจะต้องมีการอาศัยปัจจัยต่างๆ เป็นแรงเสริมเพื่อเป็นการกระตุ้นการ

ผลักดันให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร เมื่อบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรก็จะทำให้เกิดแรงจูงใจ และพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อปฏิบัติหน้าที่ของตนจนสุดความสามารถ เพื่อองค์กรความผูกพันต่อองค์กรนั้นถือว่าเป็นสิ่งสำคัญที่คอยช่วยผูกมัดบุคลากรให้ปฏิบัติงานให้กับองค์กรไปนานๆ แต่อย่างไรก็ตามการที่แต่ละองค์กรจะสร้างความรู้สึกผูกพันของบุคลากรนั้นเป็นเรื่องที่ทำได้ยากเพราะต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายในองค์กรในการสร้างความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร

การทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรที่แท้จริงก็คือ การสร้างความสุขและบรรยากาศที่ดีในการ ทำงานการที่บุคลากรรู้ว่าองค์กรกำลังดำเนินการไปในทิศทางใด และรับรู้ได้ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่เป็นกำลังสำคัญสำหรับองค์กร สิ่งต่างๆ เหล่านี้จะเป็นผลดีต่อองค์กรในภาพรวมและระยะยาว ความผูกพันของบุคลากรและความพอใจในค่าตอบแทนก็เป็นเรื่องที่สำคัญในลำดับต้นที่ส่งผลกระทบต่อผลประกอบการขององค์กรกล่าวคือการที่บุคลากรตัดสินใจเข้าร่วมงานกับองค์กรในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากองค์กร ก็เพื่อแลกเปลี่ยนกับค่าตอบแทนที่องค์กรเสนอให้ดังนั้น หากองค์กรไม่สามารถตอบสนองความต้องการข้างต้นเหล่านี้ได้หรือในทางตรงกันข้ามอาจมีบุคลากรบางส่วน ตัดสินใจไม่ลาออกแต่ลดประสิทธิภาพในการทำงานลงไม่ทุ่มเทให้ งานดังที่เคยเป็น เพื่อให้ภารกิจผ่านพ้นไปเพียงวันต่อวันปรากฏการณ์นี้ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานและประสิทธิผลโดยรวมขององค์กร ซึ่งผลที่จะตามมาก็คือเกิดความสูญเสียในองค์กรทั้งด้านผลผลิต ชื่อเสียง ภาพพจน์ความนิยมขององค์กรค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากรแต่ความสูญเสียที่สำคัญที่สุดคือ ทรัพยากรบุคคล

องค์กรใดจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ต้องอาศัยปัจจัยที่สำคัญหลายปัจจัย ทรัพยากรมนุษย์ก็ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่มีส่วนช่วยในการผลักดันให้ องค์กรสามารถดำเนินกิจการให้มีประสิทธิภาพและเป็นกำลังสำคัญในการนำพาองค์กร ขยับเคลื่อน ไปข้างหน้าสู่เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ จึงนับได้ว่าทรัพยากรมนุษย์เปรียบเสมือนขุมทรัพย์ที่มีค่า ดังนั้นจึงเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องให้ความสำคัญและตระหนักถึงการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้นผู้ศึกษาซึ่งสนใจศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในบริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริงแอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) โดยศึกษาว่าบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรของตนมากน้อยเพียงใดจึงได้ทำการศึกษาเรื่องนี้และผู้ศึกษาหวังว่าข้อมูลนี้จะเป็นส่วนหนึ่งที่จะนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรและองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในบริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริงแอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน)

3. ขอบเขตการวิจัย

ในการศึกษาวิจัย เรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในบริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริงแอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

มุ่งศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในบริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริงแอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) โดยเน้นการศึกษาในส่วนของบุคลากรที่ดำเนินโครงการก่อสร้างรถไฟทางคู่ ทางแค – ปากน้ำโพ โดยมีตัวแปรในการศึกษาดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ซึ่งประกอบด้วย

- เพศ
- อายุ
- สถานภาพสมรส
- ระดับการศึกษา
- ระยะเวลาในการทำงาน
- เงินเดือน
- ตำแหน่งงาน

2. ตัวแปรตามความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในบริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ในส่วนโครงการก่อสร้างรถไฟฟ้าทางคู่ ทางแค – ปากน้ำโพครั้งนี้

- ด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร
- ด้านความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กร
- ด้านการมาทำงานสม่ำเสมอ
- ด้านความพยายามทุ่มเทในการทำงาน
- ด้านการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรในการวิจัยคือ บุคลากรในบริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริงแอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ในส่วนของโครงการก่อสร้างรถไฟฟ้าทางคู่ ทางแค – ปากน้ำโพ จำนวน 208 คน (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริงแอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ณ วันที่ 31 สิงหาคม 2562) โดยผู้วิจัยได้ใช้วิธีการคำนวณขนาดตัวอย่างด้วยวิธีการใช้สูตรการคำนวณของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Tamae) (Taro Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 5% ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 136 คน

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้จะทำการวิจัย ตั้งแต่เดือน สิงหาคม – กันยายน 2562

4. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

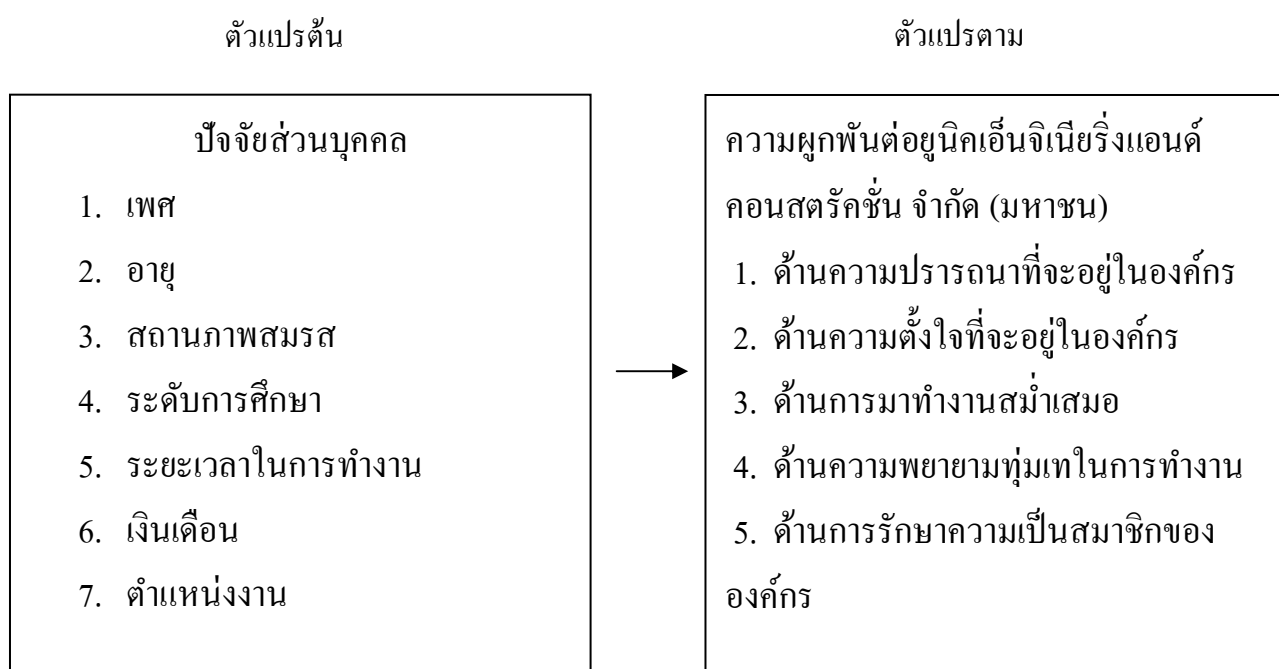
1. ทำให้ทราบถึงระดับ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในบริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริงแอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน)

2. สามารถนำผลการวิจัยที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและวิธีการต่างๆ ในการปรับปรุงและเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในบริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริงแอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) เพื่อให้เกิดความพึงพอใจเหมาะสมกับความต้องการ ทำงานได้อย่างมีความสุขและเพิ่มคุณภาพการทำงานที่ดียิ่งขึ้นต่อไป

3. ทราบถึงสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณลักษณะงานกับปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร

5. กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในบริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริงแอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ในส่วนของโครงการก่อสร้างรถไฟฟ้าทางคู่ ทางแค – ปากน้ำโพผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องประกอบด้วยรายละเอียด ดังนี้ (Walton 1974)



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในบริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริงแอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) หมายถึง คุณลักษณะที่ส่งผลต่อชีวิตการทำงาน และสภาพจิตใจในบริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริงแอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) โดยมีการประเมินความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งมีเกณฑ์ตัวชี้วัด 5 ด้าน เป็นตัวกำหนด

ด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กรหมายถึง การที่บุคลากรในบริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริงแอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) มีความยินดีและภาคภูมิใจที่ได้ทำงานกับองค์กรเต็มใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรเสมอคิดว่าการตัดสินใจในการทำงานที่องค์กรนี้เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง พร้อมทั้งจะพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้น เมื่อทำงานนานขึ้นรู้สึกรักและจงรักภักดีต่อองค์กรมากขึ้น ปรารถนาที่จะทำงานในองค์กรนี้ตลอดไปจนเกษียณ

ด้านความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กรหมายถึงบุคลากรในบริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริงแอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ตั้งใจทำงานเพื่อองค์กรนี้อย่างจริงจังและเต็มที่เสมอมีความพยายามทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายมีความสุขและสนุกกับงานที่ทำ เต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่อยู่นอกเหนือความรับผิดชอบ หากได้รับการมอบหมายงานนั้นเมื่อปฏิบัติงานไม่สำเร็จ ยินดีจะสละเวลามาทำงานให้สำเร็จ และตั้งใจจะทุ่มเทอุทิศตนเองในการพัฒนางานและพัฒนาองค์กรให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป

ด้านการมาทำงานสม่ำเสมอ หมายถึงบุคลากรในโรงพยาบาลบริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริงแอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) มีความกระตือรือร้นในการมาทำงานมาทำงานตรงต่อเวลาเสมอไม่เห็นด้วยว่าการมาทำงานสาย กลับบ้านก่อนเวลาเป็นเรื่องปกติที่ใคร ๆ ก็ทำกันเมื่อมีปัญหาในการทำงานพร้อมที่จะแก้ไขให้เสร็จในแต่ละวันเต็มใจทำงานต่อให้เสร็จ ถึงแม้ว่าจะเลยเวลาเลิกงานไปแล้ว และคิดว่าหากไม่มีเหตุอันควร เช่น ป่วย อุบัติเหตุ ท่านก็จะไม่หยุดงานเด็ดขาด

ด้านความพยายามทุ่มเทในการทำงานหมายถึงบุคลากรบริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริงแอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) พยายามทำงานที่ได้รับมอบหมายมาอย่างเต็มความรู้ ความสามารถมีความพยายามในการปรับปรุงพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเมื่อพบปัญหาในการทำงานจะพยายามดำเนินการแก้ไขเพื่อให้การทำงานดีขึ้น มีความคิดริเริ่มเพื่อปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องพร้อมที่จะทำงานอย่างหนักเพื่อองค์กร และนำความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้ทั้งจากภายนอกและภายในองค์กรมาใช้ในการพัฒนางาน และปรับปรุงงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

ด้านการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึงบุคลากรในบริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริงแอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) รู้สึกพอใจที่ได้เป็นสมาชิกขององค์กรแห่งนี้ไม่คิดจะไปทำงานที่องค์กรอื่น แม้ว่าจะได้รับตำแหน่งเงินเดือน และสวัสดิการที่ดีกว่ายอมรับและปฏิบัติตามกฎระเบียบต่าง ๆ ขององค์กรอย่างเคร่งครัดเสมอสามารถปรับตัวให้เข้ากับองค์กรนี้ได้เป็นอย่างดี มีความคิดหาโอกาสเปลี่ยนงานไปอยู่องค์กรอื่น จะไม่ประสบความสำเร็จและก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานมากเท่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน และคิดว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่ภูมิใจและมั่นใจว่าการทำงานที่องค์กรนี้จะทำให้ชีวิตท่านมีความสุขตลอดไป

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “บริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริงแอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน)” มุ่งศึกษาค้นคว้าทฤษฎีเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาประกอบการสร้างเครื่องมือในการวิจัยและประกอบผลการนำเสนอวิจัยไปใช้ประโยชน์ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้ แบ่งออกเป็นส่วนต่างๆ ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
2. บริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริงแอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน)
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ในการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในบริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริงแอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ซึ่งการที่บุคคลจะมีความผูกพันต่อองค์กรที่ดีย่อมหมายถึงความพึงพอใจในการทำงาน ตั้งใจทำงาน บุคลากรในองค์กรมีความรู้สึกรักองค์กร มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอันจะทำให้เกิดการทำงานเป็นไปอย่างราบรื่นและมีคุณภาพ ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญยิ่งต่อองค์กร กล่าวคือ ความผูกพันต่อองค์กรสามารถทำนายอัตราการเข้าออก ลาออกและการเปลี่ยนงาน (Turnover) ได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรมีแนวคิดที่ครอบคลุมมากกว่า เพราะความผูกพันต่อองค์กรสามารถสะท้อนถึงความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กรซึ่งมีลักษณะที่ยาวนานกว่าความพึงพอใจ และความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรสำคัญอย่างหนึ่งในการทำนายแรงจูงใจในการเข้างานของพนักงาน และเป็นแรงผลักดันให้พนักงานในองค์กรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เนื่องจากความรู้สึกในความเป็นเจ้าของร่วมภายในองค์กร นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลในองค์กรกับเป้าหมายขององค์กร เพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

เนื่องจากเมื่อพนักงานเกิดความผูกพันกับงานย่อมทุ่มเทแรงกายแรงใจให้กับงานและ กิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร ส่งผลให้องค์กรสามารถที่จะบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามที่องค์กรตั้งไว้

บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรที่สูงมีแนวโน้มที่จะปฏิบัติงานอยู่กับ องค์กรนานกว่าและทำงานอย่างเต็มความสามารถ (Bhatnagar, 2007) ความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลกับองค์กรในกระบวนการเกี่ยวพันการสร้างให้บุคลากรเกิดความผูกพัน ต่อองค์กรมี 3 ชั้น

1) การเข้าเป็นสมาชิกขององค์กร (Organizational entry)

2) ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational commitment)

3) การขาดงานและการลาออกของพนักงาน (Absenteeism and turnover) เป็น ขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการเกี่ยวพันกับองค์กร (Organizational attachment process) เป็นขั้นตอนที่องค์กรไม่ต้องการให้เกิด (Steers & Porter, 1979, pp. 303-304)

ดังนั้นความผูกพันสามารถพัฒนาในฐานะที่เป็นผลลัพธ์ของกรรวมกัน ระหว่างประสบการณ์ในการทำงาน การรับรู้เกี่ยวกับองค์กรและลักษณะส่วนบุคคลซึ่ง จะนำไปสู่ความรู้สึกเชิงบวกเกี่ยวกับองค์กร มีนักวิชาการได้ให้ความหมายความผูกพัน องค์กรโดยเน้น 2 ด้าน 1)ด้านพฤติกรรมที่แสดงของสมาชิกองค์กร 2) เน้นทางด้าน ทัศนคติของสมาชิกองค์กร โดยความหมายโดยรวมคือ ความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน เต็ม ใจปฏิบัติงาน มีส่วนร่วม มีความจงรักภักดี ยอมรับในเป้าหมายเชื่อมั่น และปรารถนาอยู่ ในองค์กรเป็นความสัมพันธ์ระหว่างการที่บุคคลรับรู้ถึงการถือคุณ สนับสนุนขององค์กร กับผลให้เกิดความขยันหมั่นเพียรของสมาชิกและเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถเพื่อ องค์กรและส่งผลต่อความพึงพอใจสามารถอธิบายทั้งในหน้าที่ที่มีต่อองค์กรและหน้าที่ที่ เป็นผลจากการกระทำที่ผ่านมา เมื่อมีความผูกพันต่อองค์กรทำให้พนักงานมีความมุ่งมั่น และตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับองค์กร เห็นถึงความสำคัญที่จะคงทำงานต่อไปเรื่อย ๆ ไม่ว่า งานนั้นเป็นอย่างไร ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความเชื่อถือทางจิตวิทยาของบุคคลที่ ผูกพันกับองค์กรรู้สึกผูกพันกับงาน (Job involvement) และมีความพึงพอใจในองค์กร มากกว่าผู้ที่ไม่มีความเชื่อถือ (Buchanan,1974, p. 533; Steers, 1977, p. 462; Mosby et

al., 1982; Mowday, Porter, & Steers, 1982, p. 26; Eisenberger, Huntington, Hutchison, & Sowa, 1990; Meyer & Allen, 1991, p. 62; Mayer & Schoorman, 1992, p. 673)

จึงได้มีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรไว้มากมายหลายท่าน โดยผู้วิจัย ได้นำแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรซึ่งเป็นแนวคิดและทฤษฎีที่หลากหลาย ไว้ดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน ให้ความหมายของคำว่า “ผูกพัน” หมายถึง มีความเป็นห่วงกังวลเพราะรักใคร่ ก่อให้เกิดพันธะที่จะต้องปฏิบัติตาม ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์กรน่าจะหมายถึง ความเป็นห่วง รักใคร่ ในองค์กร (ราชบัณฑิตยสถาน, 2554) นอกจากนี้ ยังมีนักวิชาการอีกหลายท่านที่ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

สเตียร์ส (Steers, 1977, pp. 46) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนออกมาเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มีจุดร่วมที่เหมือนกันของสมาชิกในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร และเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ เพื่อปฏิบัติงานภารกิจขององค์กร ความรู้สึกนี้จะแตกต่างจากความผูกพันต่อองค์กรโดยทั่วไป อันเนื่องมาจากการเป็นสมาชิกขององค์กรโดยปกติตรงที่พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริง จะมุ่งเน้นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรด้วย หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ

- (1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
- (2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร
- (3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

สเตียร์ส (Steers, 1977, p. 48) ยังกล่าวอีกว่า ความผูกพันขององค์กรสามารถทำนายการเข้า-ออกจางานของสมาชิกในองค์กรได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานเสียอีก กล่าวคือ

1. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแนวคิดที่มีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน สามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์กร โดยส่วนรวม ในขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงผลการตอบสนองของบุคคลต่องานในแง่ใดแง่หนึ่งเท่านั้น

2. ความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจในงาน ซึ่งสะท้อนถึงผลการตอบสนองของบุคคลต่องานในแง่ใดแง่หนึ่งเท่านั้น

3. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้วัดที่ดีถึงควมมีประสิทธิภาพขององค์กร

สตีเยร์ (Steers, 1977, p. 46-56) ได้เสนอแบบจำลองเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรโดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือปัจจัยกำหนดความผูกพันต่อองค์กร (Antecedent of Commitment), ลักษณะของความผูกพันต่อองค์กร (Commitment) และผลที่ตามมาของความผูกพันต่อองค์กร (Outcomes of Commitment)

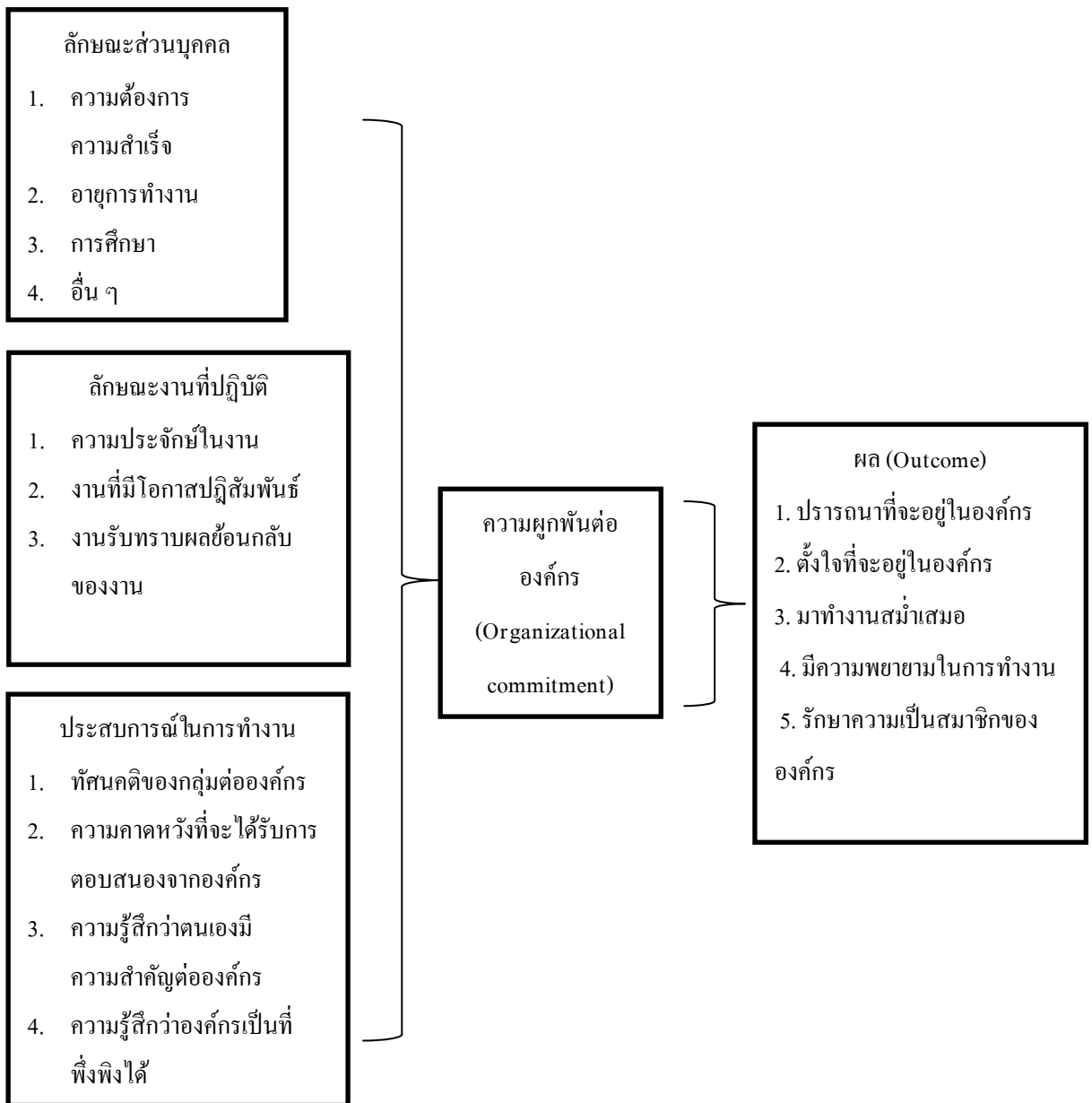
นอกจากนั้น Steers ได้แสดงปัจจัยที่กำหนดต่อความผูกพันต่อองค์กรไว้ค่อนข้างชัดเจน ซึ่งแบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

1. ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristics) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาการทำงานในองค์กร ระดับตำแหน่ง

2. ลักษณะของงาน (Job Characteristics) หมายถึง ลักษณะของงานที่ปฏิบัติงานรับผิดชอบอยู่ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ผลป้อนกลับของงาน

3. ประสบการณ์ในงาน (Work experiences) หมายถึง สภาพการทำงานที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับ ได้แก่ ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ความพึงพอใจขององค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร

แบบจำลองของ Steers ดังกล่าวมาข้างต้นสามารถแสดงได้ดังนี้



ภาพ 2 แบบจำลองปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร และผลของความผูกพันต่อองค์กรของสตีเยอร์ (Steers, 1977), อ้างถึง นิชชาพัชญ์ จินตนา (2557, น.20)

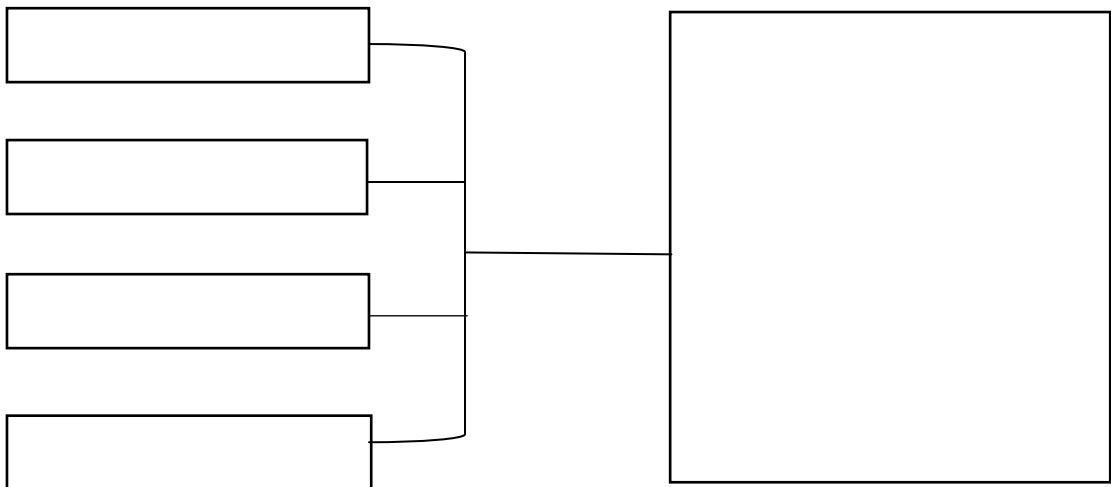
องค์กร หรือ โครงสร้างขององค์กรว่าเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กร ซึ่งเมาว์เดย์และคณะ แบ่งปัจจัยออกเป็น 4 กลุ่ม คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคล พบว่า อายุ ตำแหน่ง และความต้องการประสบความสำเร็จ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรและการศึกษามีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์กร

2. ลักษณะงาน พบว่า งานที่มีคุณค่านำไปสู่การเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ความชัดเจนในบทบาทมีความสัมพันธ์โดยตรงต่อความผูกพัน

3. ลักษณะองค์กร พบว่า ความผูกพันมีความสัมพันธ์ทางบวกและระดับความเป็นทางการขององค์กร การกระจายอำนาจ ระดับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความรู้สึกเป็นเจ้าของของพนักงานและการควบคุมขององค์กร

4. ประสิทธิภาพการทำงาน เป็นแรงทางด้านสังคม ซึ่งมีอิทธิพลสำคัญในการเกิดความรู้สึกเกี่ยวกับองค์กร ได้แก่ ทักษะทางบวกต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณค่าต่อองค์กรปัจจัยทั้ง 4 ด้าน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังแสดงในภาพที่ 3

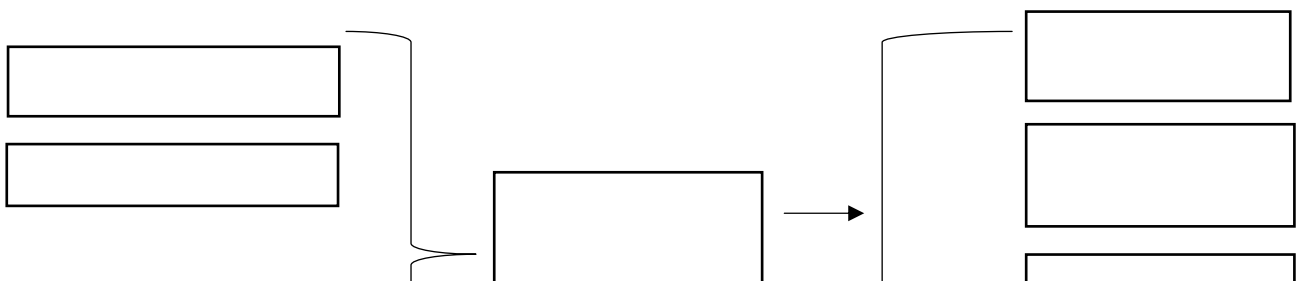


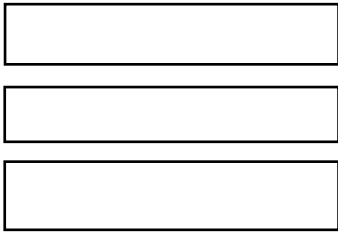
ภาพ 3 แบบจำลองเบื้องต้นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ที่มา:Steer,R.M. และ L.W. Porter,1982(อ้างถึงใน ปาริชาติ บัวเป็ง, 2554)

Hunt,Chonko and Wood (1985 อ้างถึงใน พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ,2552:190-194) ได้สร้างกรอบแนวคิดความผูกพันต่อองค์กร โดยได้พัฒนามาจากงาน Steers (1977),Stevens Beyer and Trice (1978),Brief and Aldag (1980),Bhagat and Chassie (1981), และ Still (1983) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรได้แก่

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ การศึกษา รายได้ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น
2. การลงทุนของตัวบุคคล ว่าเกิดจากระดับความคาดหวังของพนักงานในผลตอบแทนที่ได้จากความจงรักภักดีในองค์กร จากเหตุผลดังกล่าวบุคคลจึงทุ่มเทให้กับองค์กรเพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ที่จะได้(หรือคาดว่าจะได้)จากองค์กรในภายภาคหน้า
3. ความคาดหวังต่อปัจจัยทางสังคม หมายถึง ระดับความคาดหวังที่เกิดจากการที่พนักงานเก็บรวบรวมข้อมูลขององค์กรที่ตนเองทำงานอยู่ในปัจจุบัน เพื่อเปรียบเทียบกับประสบการณ์ในที่ทำงานเดิม ซึ่งผลจากการเปรียบเทียบนี้มักจะนำไปสู่ความคาดหวังของพนักงานต่อองค์กรใหม่และต่อความผูกพันต่อองค์กรตามลำดับ
4. พฤติกรรมการหางาน หมายถึง ระยะเวลาที่บุคคลได้ใช้ไปกับการหางาน จำนวนของใบสมัครที่ส่ง จำนวนครั้งของการได้รับการสัมภาษณ์ จำนวนครั้งที่ได้รับการชักชวนให้เข้าทำงาน
5. ความสัมพันธ์ในงาน ความสัมพันธ์ที่ีระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน ทีมงาน หัวหน้างาน ตลอดจนผู้บังคับบัญชาในระดับต่างๆ ที่เกิดจากการได้มาทำงานร่วมกัน พฤติกรรมการหางาน ความพึงพอใจคุณลักษณะส่วนบุคคลการลงทุนของตัวบุคคลความคาดหวังต่อปัจจัยทางสังคมความสัมพันธ์ในงานคุณลักษณะของงานความผูกพันต่อองค์กรการขาดงานการเข้า-ออกงานการปฏิบัติงาน
6. คุณลักษณะของงาน โดยทั่วไปแล้วคุณลักษณะของงานจะถูกกำหนดโดยความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน ผลป้อนกลับของงานจากงานวิจัยเชิงประจักษ์ที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร โดยสร้างแบบจำลอง ได้ดังนี้





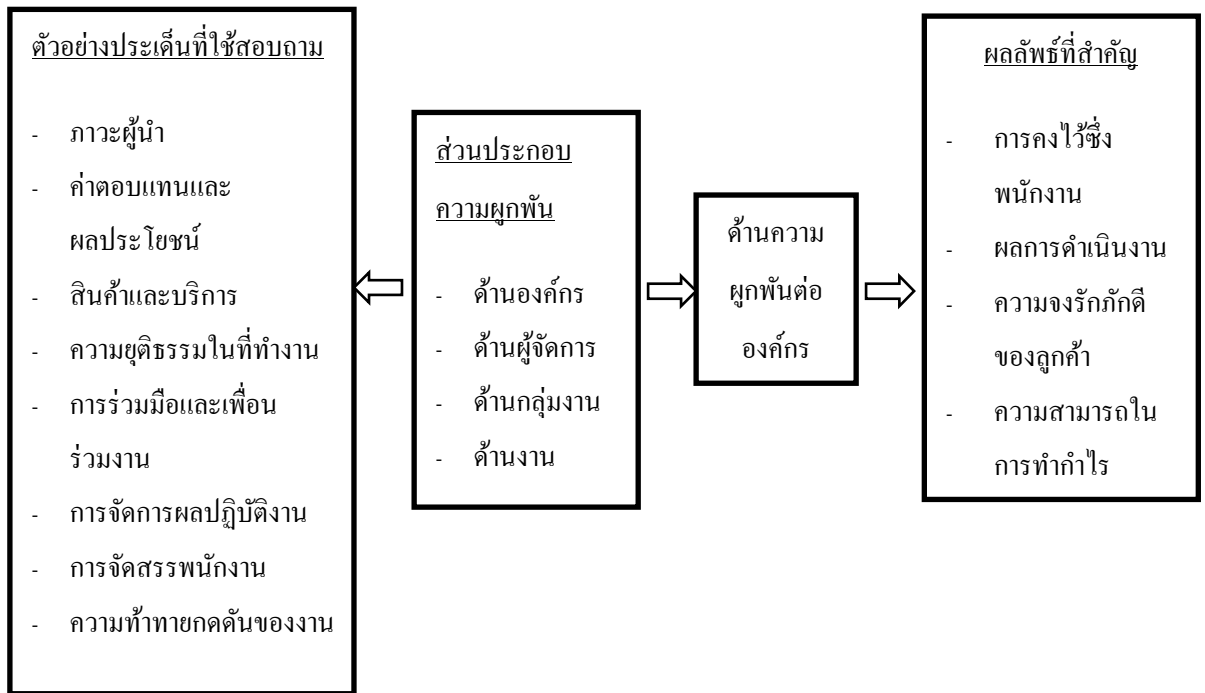
ภาพที่ 4 แบบจำลองกรอบแนวความคิดความผูกพันต่อองค์กรของ Hunt, Chonko and Wood (1985) ที่มา: ภูวนันท์ นวัตกรรมกุล (2558, น.19)

Burke (2003) บริษัทที่ปรึกษาทางด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ทำการวิจัยในเรื่องความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กล่าวถึงส่วนประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดความผูกพันของพนักงานในแนวคิด Employee Engagement Model ซึ่งแสดงให้เห็นถึงปัจจัย 6 ปัจจัย ได้แก่

1. องค์กร (Company) องค์กรต้องมีการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี
2. ผู้บริหาร (Manager) ผู้บริหารต้องมีความยุติธรรม ให้การสนับสนุนและมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเที่ยงธรรม
3. เพื่อนร่วมงาน (Work Group) ต้องให้ความร่วมมือในการทำงานที่ดี
4. ลักษณะงาน (The Job) งานต้องท้าทาย มีระบบการประเมินผลงานที่ดี
5. ความก้าวหน้าในสายงานหรือสายอาชีพ (Career/Profession) พนักงานต้องมีโอกาสเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเอง
6. ลูกค้า (Customer) ต้องตอบสนองความต้องการที่แท้จริงต่อลูกค้าได้

Burke ได้นำปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้มาเป็นปัจจัยในการวัดความผูกพันของพนักงาน ซึ่งในแต่ละปัจจัยจะมีหัวข้อต่าง ๆ ที่ใช้เป็นประเด็นเพื่อวัดความผูกพัน โดยปัจจัยในด้านต่าง ๆ จะนำไปสู่ความผูกพันของพนักงาน และผลของความผูกพันของพนักงาน ดังกล่าวจะแสดงออกมาในลักษณะผลการดำเนินงานของพนักงานและองค์กร การคง

อยู่ของพนักงานในองค์กร ความจงรักภักดีของลูกค้า และความสามารถในการทำกำไร โดยแนวคิดของ Burke (2003) ได้รูปแบบของความสัมพันธภาพ



ภาพ 5 แสดงปัจจัยที่ใช้ในการวัดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานตามแนวคิดของ Burke, อ้างถึงกิตติยา ชัชวาลชาชญชกิจ (2560, น.29)

The Institute for Employment Studies หรือ IES (2004) บริษัทที่ปรึกษาทางด้านการพัฒนากลยุทธ์และงานวิจัย ได้ทำการวิจัยเรื่องความผูกพันของพนักงานในปี 2003 กับพนักงานจำนวนกว่า 10,000 คน ใน 14 องค์กร ใน NHS (National Health Service) โดยพบว่าปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความผูกพันของพนักงาน เกิดจาก

- 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
- 2) โอกาสที่ได้แสดงความคิดเห็น
- 3) โอกาสในการพัฒนาในงาน
- 4) องค์กรให้ความสนใจความเป็นอยู่ของพนักงาน

นอกจากนี้จากการศึกษายังพบว่า ระดับความผูกพันของพนักงานสามารถแปรผันไปตามลักษณะส่วนบุคคล โดยในเรื่องของอายุ พบว่า ระดับความผูกพันของพนักงานลดลง เมื่อพนักงานมีอายุมากขึ้น (แต่อายุไม่เกิน 60 ปี) พนักงานในตำแหน่ง

ผู้จัดการมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันสูงกว่าพนักงานทั่ว ๆ ไปที่เป็นฝ่ายสนับสนุน ความผูกพันของพนักงานสามารถแปรผันไปตามลักษณะของงานลักษณะประสบการณ์ อีกด้วย

การแสดงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละแนวความคิดปัจจัย Steers (1997) Burke (2003) IES (2004) ดังภาพที่แสดงต่อไปนี้

ปัจจัย	Steers (1997)	Burke (2003)	IES (2004)
1. ด้านองค์กร	- ประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างปฏิบัติงาน	- องค์กร	- โอกาสที่ได้แสดงความคิดเห็น
2. ด้านงาน	- ลักษณะของงาน	- ลักษณะงาน	- การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ - โอกาสในการพัฒนาในงาน
3. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์		- เพื่อนร่วมงาน - ความก้าวหน้าในสายงานหรืออาชีพ	- องค์กรให้ความสำคัญกับความเป็นอยู่พนักงาน
4. ด้านภาวะผู้นำ		- ผู้บริหาร	
หมายเหตุ	- ลักษณะส่วนบุคคล	- ลูกค้ำ	

ภาพ 6 แสดงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละแนวความคิดปัจจัย Steers (1997) Burke (2003) IES (2004), อ้างถึง: ประดิษฐ์พงษ์ สร้อยเพชร (2557, น.14)

Development Dimensions International Inc. (2005) หรือ DDI เป็นบริษัทวิจัยและบริษัทที่ปรึกษาได้มีการศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรและได้นิยามความหมายของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ไว้ว่าเป็นสิ่งที่เกิดจากบุคลากรมีความสุขและความเชื่อในสิ่งที่พวกเขาได้กระทำและรับรู้ถึงคุณค่าในสิ่งนั้น โดยได้อธิบายไว้ดังนี้

1. ความสุขของบุคลากร (People Enjoy) หมายถึง บุคลากรมีความพอใจ และพึงพอใจในสิ่งที่เขาได้ทำโดยงานหรือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายนั้นตรงกับความสนใจและทักษะที่ตนเองมีอยู่

2. ความเชื่อ (Believe) หมายถึง การที่บุคลากรได้รับรู้ว่าสิ่งที่เขาทำนั้น มีความหมายของงานต่อองค์กรและสังคมโดยรวม ซึ่งทำให้บุคลากรรู้สึกผูกพัน นอกจากนี้การสื่อสารระหว่างหัวหน้างานและบุคลากรทุกวันในเรื่องของเป้าหมาย และแนวทางการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเกิดความผูกพัน

3. คุณค่า (Value) หมายถึง การที่บุคลากรได้รับการยอมรับจากองค์กรและได้รับรางวัลจากสิ่งที่เขาได้ปฏิบัติไปโดยการได้รับรางวัลนั้น มีหลายรูปแบบทั้งในรูปของตัวเงิน สวัสดิการ และแผนการท่องเที่ยว แต่บางครั้งการได้รับรางวัลจากหัวหน้าโดยการที่หัวหน้างานได้ใช้เวลาในการบอกถึงสิ่งที่เขาได้ทำลงไปนั้น ว่ามีคุณค่าและประโยชน์มากเพียงใด บุคลากรก็สามารถรับรู้ถึงคุณค่าของตนเองได้

จากการศึกษาของ Alarcon & Edward (2010) พบว่าความมุ่งมั่นผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร ความผูกพันของพนักงานต่องานหรือต่อวิชาชีพ (Professional engagement) และการมีส่วนร่วม (Job involvement) ต่างมีความสัมพันธ์ต่อการคงอยู่ของพยาบาลแต่ผลของความสัมพันธ์ที่แตกต่างโดยพบว่าความมุ่งมั่นผูกพันองค์กรมีค่ามีความสัมพันธ์สูงกว่า ($r=0.65, 0.4, 0.2$ ตามลำดับ) ดังนั้นการบริหารจัดการเพื่อทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรน่าจะเป็นกลยุทธ์ที่น่าสนใจ

The Gallup Organization ได้นำแนวคิดเรื่องการวัดความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรมาศึกษาเรื่องความผูกพันของพนักงานในการทำงาน โดยได้แบ่งประเภทของพนักงานไว้ 3 ประเภทคือ

1. พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร (Engaged) คือ พนักงานที่ทำงานด้วยความตั้งใจและตั้งใจ และคำนึงถึงองค์กร

2. พนักงานที่ไม่ยึดติดกับผูกพันต่อองค์กร (Not – engaged) คือ พนักงานที่ไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ทำงานโดยไม่ตั้งใจ

3. พนักงานที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร (Actively disengaged) คือ พนักงานที่ไม่มีความสุขในการทำงาน

นอกจากนี้ที่กล่าวมาแล้ว จากการสำรวจของ The Gallup Organization จากจำนวนพนักงาน จำนวน 3 ล้านคน ใน 350 องค์กรของสหรัฐอเมริกา พบว่า ร้อยละ 70 ของพนักงานไม่มีความผูกพันในงาน และคนกลุ่มนี้หากอยู่ในองค์กรนานขึ้นก็จะยิ่งมีความผูกพันลดน้อยลง แต่การให้พนักงานได้เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องหรือรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในองค์กรจะทำให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กรเพิ่มมากขึ้น จากผลการศึกษาดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าองค์กรหรือนายจ้างควรที่จะมุ่งเน้นไปที่ความต้องการพื้นฐานของพนักงานคือ ควรตั้งวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายรวมไปจนถึงความคาดหวังให้ชัดเจน เพราะสิ่งเหล่านี้จะทำให้พนักงานรู้ว่าผลลัพธ์ที่องค์กรต้องการคืออะไรและพนักงานควรที่จะปฏิบัติตัวอย่างไร และสิ่งที่สำคัญก็คือนายจ้างจะต้องรู้จักเปิดโอกาสให้พนักงานได้ลงมือทำในสิ่งที่พวกเขาทำได้ดีที่สุด และควรแสดงออกซึ่งความเอาใจใส่ต่อพนักงาน ซึ่งแนวทางต่าง ๆ นี้จะเป็นตัวที่ช่วยส่งเสริมและสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้แก่พนักงานมากยิ่งขึ้น

ทฤษฎี Two-factor ของ เฮอร์เบอร์ก (Herzberg)

เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg, 1959) กล่าวว่า ทฤษฎีสองปัจจัยเป็นทฤษฎีจูงใจ ซึ่งได้กล่าวถึงความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจในการทำงาน โดยให้ความสำคัญกับสิ่งที่อยู่ภายใน ทฤษฎีนี้มีความเกี่ยวพันอย่างใกล้ชิดกับทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ (อ้างถึงใน ศศิธร อารีรักษ์, 2549) ได้ทำการวิจัยโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์วิศวกรและสมุหบัญชี จำนวน 200 คน โดยใช้เทคนิคที่เรียกว่า Critical incident เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่ทำให้คนรู้สึกพอใจและไม่พอใจในการทำงาน ซึ่งผลการศึกษาของเฮอร์ซเบิร์ก พบว่า ปัจจัยที่ทำให้คนรู้สึกพอใจและไม่พอใจเป็นปัจจัยคนละประเภทกัน กล่าวคือ ปัจจัยที่ทำให้คนพอใจ หรือไม่พอใจเป็นเรื่องที่สามารถแยกออกจากกันได้ องค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดความสุขจากการทำงานมี 2 ประเภท คือ ปัจจัยกระตุ้นจิตใจหรือปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) และปัจจัยสุขวิทยาหรือปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors)

1. ปัจจัยกระตุ้นจิตใจหรือปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) เป็นตัวที่ทำให้เกิดความพึงพอใจเป็นตัวสนับสนุนให้บุคคลทำงานเพิ่มมากขึ้น อันเนื่องมาจากแรงจูงใจภายในที่เกิดจากการทำงาน เป็นปัจจัยนำไปสู่การพัฒนาทัศนคติทางบวกและการจูงใจที่แท้จริง ซึ่งได้แก่

1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง ความสำเร็จที่ได้รับเมื่อผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกว่าเขาทำงานสำเร็จ หรือมีความต้องการที่จะทำงานให้สำเร็จ สิ่งที่เป็นนั้น ก็คือ งานนั้นควรเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ แรงจูงใจเกี่ยวกับความสำเร็จของงานประกอบด้วย 2 สิ่ง คือ ระดับของแรงจูงใจในความสำเร็จ และความสามารถในการที่จะทำงานนั้น

1.2 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง แต่ละบุคคลได้รับความก้าวหน้าโดยการพัฒนาให้เกิดทักษะใหม่ๆ มีความสามารถและเต็มใจที่จะเพิ่มพูนความรู้

1.3 การยอมรับนับถือ (Esteemed) หมายถึง เป็นผลมาจากความสำเร็จ การยอมรับนับถือมีหลายรูปแบบ เช่น การชมเชยด้วยคำพูดหรือการเขียนเป็นลายลักษณ์อักษร การให้การเสริมแรงบ่อย ๆ เป็นสิ่งจำเป็นที่จะทำให้เกิดแรงจูงใจต่อเนื่องกันไป

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง เมื่อบุคคลได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานของเขาจะช่วยทำให้เขาเกิดความรู้สึกผูกพัน บุคคลต้องการมีโอกาที่จะรับผิดชอบ ถ้าเกิดความรับผิดชอบขึ้นแล้วก็จะถูกควบคุมจากภายนอกลดลง

1.5 ลักษณะของงาน (The work itself) หมายถึง ความพึงพอใจในงานของบุคคลนั้นขึ้นอยู่กับ การได้ปฏิบัติงานที่พึงพอใจด้วย ลักษณะของงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องท้าทายความรู้ความสามารถ ไม่ซ้ำซากจำเจ และสร้างความรู้สึกรู้สึกว่ามีความก้าวหน้าในอาชีพการงาน

2. ปัจจัยสุขวิทยาหรือปัจจัยคำจุน (Hygiene factors) เป็นตัวป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานเป็นแรงจูงใจภายนอกที่เกิดจากสภาวะแวดล้อมในการทำงาน เป็นตัวที่มีความสำคัญน้อยมาก เมื่อเทียบกับปัจจัยจูงใจ ซึ่งได้แก่

2.1 เงินเดือน (Salary) หรือค่าตอบแทน (Compensation) หมายถึง ผลตอบแทนจากการทำงานซึ่งอาจจะเป็นในรูปของค่าจ้าง (Wages) เงินเดือนหรือสิ่งอื่น ๆ ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน

2.2 โอกาสก้าวหน้า (Possibility of growth) หมายถึง การที่บุคคลมีโอกาที่ได้รับ การแต่งตั้ง โยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งภายในหน่วยงานที่มีชั้นยศสูงขึ้น หรือการมีทักษะเพิ่มขึ้นในวิชาชีพ

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal relation with subordinates) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจอันดี และมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา

2.4 สถานภาพ (Status) หมายถึง สถานภาพของบุคคลในสายตาคณะอื่นหรือเป็นการรับรู้จากบุคคลอื่นว่าบุคคลนั้น อยู่ในฐานะตำแหน่งใดในองค์กร

2.5 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal relation with superiors) หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ความสามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.6 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relation with peers) หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงานที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ความสามารถทำงานร่วมกัน และเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.7 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือความยุติธรรมในการบริหาร

2.8 นโยบายและการบริหาร (Policy and administration) หมายถึง ความสามารถในการจัดลำดับเหตุการณ์ต่าง ๆ ของการทำงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นนโยบายทั้งหมดของหน่วยงานตลอดจนความสามารถในการบริหารงานให้สอดคล้องกับนโยบายนั้น

2.9 สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working condition) หมายถึง สภาพที่เหมาะสมในการทำงาน ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย หรือ ความสะดวกสบายในการทำงาน รวมทั้งผู้บริหารผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

2.10 สภาพความเป็นอยู่ (Person life) หมายถึง สถานการณ์ของบุคคลที่ทำให้เขามีความสุขในช่วงเวลาที่ไม่ทำงาน ซึ่งทำให้บุคคลมีความรู้สึกหรือเจตคติที่ดีต่องานของเขา

2.11 ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (Job security) หมายถึง ความรู้สึกปลอดภัยว่าจะได้ทำงานในตำแหน่งและสถานทีนั้นอย่างมั่นคง





ภาพ 7 ทฤษฎีการจูงใจสองปัจจัยของ เฮอรัชเบิร์ก (Frederick K. Herzberg, 1959)

อ้างอิง: เฮอรัชเบิร์ก (Frederick K. Herzberg, 1959)

ทฤษฎีลำดับขั้นแห่งความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs)

แอบราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) เป็นนักจิตวิทยาและนักมนุษยวิทยา ซึ่งได้นำประสบการณ์ที่ได้จากการเป็นนักจิตวิทยาและผู้ให้คำปรึกษามาเป็นพื้นฐานในการเสนอทฤษฎีที่อธิบายถึงพฤติกรรมของมนุษย์ว่าจะมีความต้องการ เป็นระดับต่าง ๆ ลาเฮย์ (Lahey, 2004, p. 383) กล่าวถึง กรอบความคิดที่สำคัญของทฤษฎีมาสโลว์ ซึ่งระบุว่าบุคคลมีความต้องการเรียงลำดับจากพื้นฐานไปยังระดับสูงสุด ซึ่งถือเป็นฐานคิดหรือสมมติฐานของทฤษฎี กล่าวคือ

1. มนุษย์เป็นสิ่งมีชีวิตที่มีความต้องการอยู่เสมอและไม่มีวันสิ้นสุด และมากขึ้นเรื่อย ๆ สิ่งที่มนุษย์ต้องการขึ้นอยู่กับสิ่งที่เขาได้รับ เมื่อความต้องการอย่างใดอย่างหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้วก็ยังมีความต้องการนั้นต่อไป เช่น ความต้องการในปัจจัยที่จำเป็นในการดำรงชีวิต เป็นต้น

2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่สิ่งจูงใจพฤติกรรมของมนุษย์อีก แต่ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจะเป็นสิ่งจูงใจต่อไป

3. ความต้องการของมนุษย์มีลำดับของความสำคัญแตกต่างกัน ความต้องการมีหลายด้าน บุคคลมีการแบ่งระดับความสำคัญ ความเร่งด่วนต่อชีวิตแตกต่างกัน และจะแสดงพฤติกรรมที่นำไปสู่ความต้องการที่มีความสำคัญมากกว่าก่อนเสมอ

ทฤษฎีลำดับขั้นแห่งความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) แบ่งออกเป็น 5 ชั้น ได้แก่ (Boeree, 2006, p. 2)

- 1) ความต้องการทางร่างกายหรือสรีระ (Physiological Needs)
- 2) ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย (Safety Needs)
- 3) ความต้องการความรักและความผูกพัน (Love and Belonging Needs)
- 4) ความต้องการการยกย่อง (Esteem Needs)

5) ความต้องการรู้จักตนเองอย่างแท้จริงและพัฒนาตนเองให้สมบูรณ์ (Need for self-actualization)



ภาพ 8 ลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์, อ้างถึงมาสโลว์ (Maslow, 1970, pp. 121-122)

ความหมายของความต้องการพื้นฐาน 5 ชนิด ตามทฤษฎีของมาสโลว์ดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกายหรือสรีระ (Physiological Needs)

หมายถึง ความต้องการพื้นฐานของร่างกาย เช่น ความหิว ความกระหาย ความต้องการทางเพศและกรพักผ่อน เป็นต้น ความต้องการเหล่านี้เป็นความต้องการที่จำเป็นสำหรับมีชีวิตอยู่ มนุษย์ทุกคนมีความต้องการทางสรีระอยู่เสมอจะขาดเสียไม่ได้ ถ้าอยู่ในสภาพที่ขาดจะกระตุ้นให้ตนมีกิจกรรม ขวนขวายที่จะสนองความต้องการ

2. ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย (Safety Needs)

หมายถึง ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ และเป็นอิสระจากความกลัว ขู่เข็ญ บังคับ จากผู้อื่นและสิ่งแวดล้อม เป็นความต้องการที่จะได้รับการปกป้องคุ้มครอง ความต้องการประเภทนี้เริ่มตั้งแต่วัยทารกจนกระทั่งวัยชรา ความต้องการที่จะมีงานทำเป็นหลักแหล่งก็เป็นความต้องการเพื่อสวัสดิภาพของผู้ใหญ่อย่างหนึ่ง

3. ความต้องการความรักและความผูกพัน (Love and Belonging Needs)

มนุษย์ทุกคนมีความปรารถนาจะให้เป็นที่รักของผู้อื่น และต้องการมีความผูกพันกับผู้อื่นหรือมีความสัมพันธ์เป็นส่วนหนึ่งของหมู่ ทราบว่าทุกคนยอมรับตนเป็นสมาชิก คนที่รู้สึกว่างเปล่าไม่มีเพื่อน มีชีวิตไม่สมบูรณ์ เป็นผู้ที่จะต้องซ่อมความต้องการประเภทนี้ คนที่รู้สึกว่าคุณเป็นที่รักและยอมรับของหมู่จะเป็นผู้ที่สมปรารถนาในการต้องการความรักและเป็นส่วนหนึ่งของหมู่

4. ความต้องการการยกย่อง (Esteem Needs)

ความต้องการนี้ประกอบด้วยความต้องการที่จะประสบผลสำเร็จ มีความสามารถ ต้องการที่จะให้ผู้อื่นเห็นว่าตนเองมีความสามารถ มีคุณค่าและมีเกียรติ ต้องการได้รับความยกย่องและนับถือจากผู้อื่น ผู้ที่มีความสมปรารถนาในความต้องการนี้จะเป็นผู้ที่มีความมั่นใจในตัวเอง เป็นคนมีประโยชน์และมีค่าตรงข้ามกับผู้ที่ขาดความต้องการประเภทนี้ จะรู้สึกว่าคุณไม่มีความสามารถและมีปมด้อย มองโลกในแง่ร้าย

5. ความต้องการรู้จักตนเองอย่างแท้จริงและพัฒนาตนเองให้สมบูรณ์ (Need for self-actualization)

มาสโลว์อธิบายความต้องการที่เรียกว่า “Self Actualization” ว่าเป็นความต้องการที่จะรู้จักตนเองตามสภาพที่แท้จริงของตน จะกล้าที่จะตัดสินใจเลือกทางเดินของชีวิต รู้จักค่านิยมของตนเอง มีความจริงใจต่อตนเอง ปรารถนาที่จะเป็นคนดีที่สุดในเท่าที่จะมีความสามารถทำได้ ทั้งทางด้านสติปัญญา ทักษะ และอารมณ์ความรู้สึกยอมรับตนเองทั้งส่วนดีและส่วนเสียของตน ที่สำคัญที่สุดก็คือการมีสติที่จะยอมรับว่าตนใช้กลไกในการป้องกันตนในการปรับตัวและพยายามที่จะเลิกใช้ เปิดโอกาสให้ตนเองได้เผชิญกับความจริงของชีวิต เผชิญกับสิ่งแวดล้อมใหม่ๆ โดยคิดว่าเป็นสิ่งที่ “ท้าทาย” “นำตื่นเต้น” และมีความหมาย กระบวนการที่จะพัฒนาตนเองเต็มที่ตามศักยภาพของตน เป็นกระบวนการที่ไม่มีจุดจบ ตลอดเวลาที่มีชีวิตอยู่ มนุษย์ทุกคนมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองเต็มที่ตามศักยภาพของตน เพราะมีน้อยคนที่จะได้ถึงขั้น “Self Actualization” อย่างสมบูรณ์

จุดสำคัญในความคิดของมาสโลว์ คือ ความต้องการใดที่ได้รับการตอบสนอง อันทำให้เกิดความพึงพอใจแล้ว ความต้องการนั้นก็จะเป็นแรงกระตุ้นอีกต่อไป แต่ความต้องการในระดับที่สูงกว่าจะกลายเป็นแรงขับ หรือแรงจูงใจแทนที่อันจะเป็นเหตุ

ทำให้บุคคลต้องสร้างพฤติกรรม เพื่อตอบสนองความต้องการของตน โดยทั่ว ๆ ไป บุคคลดำเนินชีวิตเพื่อแสวงหาสิ่งที่ตอบสนองความต้องการทางกายในขั้นที่ 1 และความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในขั้นที่ 2 ได้ไม่ยาก รวมทั้งแสวงหาความรักและความผูกพันในขั้นที่ 3 ค่อนข้างยาก อย่างไรก็ตาม ความต้องการทั้ง 4 ชั้น ถือเป็นสิ่งบุคคลปรารถนา และถ้าไม่ได้รับการตอบสนองจะทำให้ชีวิตขาดสมดุลหรือบกพร่องในส่วนนั้น มาสโลว์ให้ชื่อความต้องการทั้ง 4 นี้ว่า “ความต้องการที่ขาดแคลน” (Deficit Needs) ซึ่งบุคคลจะต้องได้รับการตอบสนองจึงจะทำให้รู้สึกเต็มอิ่มหรืออยู่ในสภาวะสมดุล และเมื่ออยู่ในสภาวะดังกล่าว (เต็มอิ่ม สมดุล) ความต้องการเหล่านั้นก็จะหมดไป แต่สำหรับความต้องการในขั้นที่ 5 เป็นความต้องการที่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับความขาดแคลนหรือความบกพร่องที่บุคคลต้องแสวงหามาเติมเพื่อไม่ให้ชีวิตขาดสมดุล แต่เป็นความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง (Growth Need) หรือเป็นตัวตนของตัวเองอย่างสมบูรณ์ (Being Need) โดยไม่ว่าจะได้รับการตอบสนองอย่างไรก็ตาม ความต้องการในขั้นนี้จะไม่มีความหมดสิ้น มีแต่จะผลักดันให้บุคคลคิดค้น แสวงหา และพัฒนาขึ้นเรื่อย ๆ

ตารางที่ 1 การเปรียบเทียบทฤษฎีของมาสโลว์และเฮอริชเบิร์ก

Maslow's Theory	Frederick Herzberg Theory
-----------------	---------------------------

1. ความต้องการทางกายภาพ 2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย 3. ความต้องการทางสังคม	ปัจจัยบำรุงรักษา 1. นโยบายและการบริหารงานขององค์กร 2. การปกครองบังคับบัญชา 3. เงินเดือน 4. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน 5. สภาพการทำงาน 6. ความมั่นคงของงาน
4. ความต้องการการยกย่องและยอมรับ 5. ความต้องการประจักษ์ในคุณค่าของตนเอง	ปัจจัยจูงใจ 1. ความสำเร็จในงานที่ทำ 2. การได้รับการยอมรับนับถือ 3. ลักษณะของงานที่ทำ 4. ความรับผิดชอบ 5. ความก้าวหน้า 6. ความเจริญเติบโต

2. บริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริงแอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน)

1. ลักษณะที่ตั้ง

บริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริงแอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ตั้งอยู่ที่ อาคารจัสมิน อินเตอร์เนชั่นแนลทาวเวอร์ ชั้น 15, 200 หมู่ 4 ถนนแจ้งวัฒนะ ตำบลปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด นนทบุรี ลักษณะธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง โดยเป็นผู้รับเหมาหลัก (Main Contractor) ใช้งานแบบเบ็ดเสร็จ (Turnkey Design Services) ซึ่งให้บริการครบวงจรทั้งงานออกแบบและงานก่อสร้าง และงานรับก่อสร้างตามแบบที่ผู้ว่าจ้างกำหนด โดยมุ่งเน้นที่งานสาธารณูปโภคขนาดกลางและขนาดใหญ่ นอกจากนี้ยังมีธุรกิจพัฒนาที่ดินและก่อสร้างอสังหาริมทรัพย์เพื่อขาย ได้แก่โครงการที่อยู่อาศัยประเภทบ้านเดี่ยว และทาวน์เฮาส์ โดยเน้นในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

2. ประวัติบริษัท

บริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริงแอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) เป็นบริษัทรับเหมา ก่อสร้างที่มีชื่อเสียง และเป็นที่ยอมรับในผลงานที่มีคุณภาพชั้นนำแห่งหนึ่ง ของ อุตสาหกรรมการก่อสร้างในประเทศไทย และประสบความสำเร็จเกือบ 20 ปี นับตั้งแต่ ก่อตั้ง บริษัทฯ ขึ้นเมื่อปีพุทธศักราช 2537 บริษัทฯได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจใน ความเชี่ยวชาญ ของการบริหารจัดการและการเลือกใช้เทคโนโลยี ระดับสูงในการสร้าง งานที่มีมาตรฐานและตรงต่อเวลา บริษัทฯ ไม่หยุดนิ่งที่จะพัฒนาความสามารถในการ ผลิตงานที่มีคุณภาพเสริมสร้างความเข้มแข็งทางการเงินเพื่อเพิ่มศักยภาพของบริษัทฯ ให้ มั่นคงอย่างยั่งยืน ด้วยเงินลงทุน 50,000,000 บาท เมื่อปลายปี พุทธศักราช 2537 บริษัทฯ ได้ดำเนินกิจการ และมุ่งเน้นงานก่อสร้างสาธารณูปโภคขนาดกลางและขนาดใหญ่ ที่ ต้องอาศัยความเชี่ยวชาญในด้านบริหารจัดการและการเลือกใช้เทคโนโลยีระดับสูง ให้ เหมาะสม เช่น งานก่อสร้างสะพาน โครงสร้างเหล็ก งานสะพาน โครงสร้างคอนกรีต เสริมเหล็ก งานก่อสร้างอุโมงค์รถยนต์ลอดใต้ทางแยก งานก่อสร้างทางพื้นคอนกรีต และแอสฟัลต์ติกคอนกรีตงานสาธารณูปโภค งาน โครงสร้าง เหล็ก งานอาคาร และงาน ก่อสร้างเขื่อนและกำแพงกันดิน เป็นต้น อีกทั้งการได้เข้าร่วมทำงานกับบริษัทฯ ก่อสร้าง ชั้นนำ เช่น บริษัทคาจิม่า คอร์ปอเรชั่น จำกัด และ บริษัท โตคิว คอนสตรัคชั่น จำกัด ใน โครงการพระราชดำริของในหลวง คือ โครงการวงแหวนอุตสาหกรรมรอบนอก ซึ่งทั้ง สองบริษัท เป็นบริษัทก่อสร้างชั้นนำของโลกจากประเทศญี่ปุ่น ปี พ.ศ.2545 บริษัทฯ ได้ ขยายธุรกิจไปยังธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ โดยดำเนินธุรกิจจัดสรรบริเวณห้าแยกปาก เกร็ด และบนถนนสาย345 บริษัทฯ ได้มีทุนจดทะเบียนทั้งสิ้น 625,000,000 บาท(ทุน ชำระแล้วเป็นเงิน 625,000,000 บาท)

3.ทิศทางการองค์กร

คณะกรรมการบริษัทฯ สามารถนำความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ มาพัฒนาและกำหนดนโยบายทิศทางการดำเนินธุรกิจของบริษัท ได้อย่างมีคุณภาพ และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อบริษัท ตามมาตรฐานการกำกับดูแลกิจการที่ดีดังนี้

- กำหนดนโยบายและทิศทางการดำเนินงานของบริษัท และกำกับควบคุมดูแลให้ฝ่ายบริหารดำเนินการให้เป็นไปตามนโยบาย ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจสูงสุด ให้แก่กิจการและสร้างความมั่งคั่งสูงสุดให้แก่ผู้ถือหุ้น
- การกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบระหว่างคณะกรรมการบริษัทไว้ อย่างชัดเจน

4. ยุทธศาสตร์

เป้าหมายในการดำเนินธุรกิจ

- มุ่งมั่นที่จะเป็นบริษัทก่อสร้างชั้นนำทั้งในประเทศและต่างประเทศ
- เพิ่มขีดความสามารถและพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยี เพื่อสร้างผลงานที่มีคุณภาพที่ดีที่สุด
- พัฒนาอบรมความรู้ความสามารถของทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง
- เน้นมาตรการด้านความปลอดภัยและรักษาสิ่งแวดล้อม
- บริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาลที่ดี
- สร้างผลตอบแทนที่ดีแก่ผู้ถือหุ้น

เป้าหมายในอนาคต

- เข้าร่วมดำเนินธุรกิจสัมปทาน
- ขยายการลงทุนไปสู่ธุรกิจอสังหาริมทรัพย์อื่น ๆ เช่น อาคารสำนักงาน โรงแรม

5. ตัวชี้วัด

ประสบการณ์ของยูนิคที่ได้ดำเนินการก่อสร้างโครงการขนาดใหญ่ เช่น การก่อสร้างรถไฟฟ้าชานเมืองสายสีแดง(ช่วงบางซื่อ-ตลิ่งชัน) ทางพิเศษสายรามอินทรา-วงแหวนรอบนอก สะพานพระนั่งเกล้าใหม่ และอื่นๆอีกมากมาย จึงมีความมั่นใจในความพร้อมของบุคลากร และการบริหารจัดการที่ดีของบริษัท รวมไปถึงความพร้อมเครื่องจักรในการก่อสร้างซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้โครงการลุล่วงไปได้ด้วยดีและทันเวลา ในปี พ.ศ. 2556 บริษัทฯได้รับความไว้วางใจจากรถไฟฟ้าแห่งประเทศไทยให้เป็นหนึ่งในผู้รับเหมาก่อสร้างโครงการระบบรถไฟฟ้าชานเมือง (สายสีแดง) ช่วงบางซื่อ-รังสิตในสัญญาที่ 1 งานก่อสร้างสถานีกลางบางซื่อและศูนย์ซ่อมบำรุง

ทั้งนี้ได้เพิ่มศักยภาพซึ่งมีการขยายไปยังการสร้างโรงงานผลิตคอนกรีต บ่อทราย และอื่นๆอีกมากมายเป็นของตัวเองเพื่อรองรับโครงการที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งปัจจุบันบริษัทฯ ได้มีทุนจดทะเบียนทั้งสิ้น 1,081,508,574 บาท (หนึ่งพันแปดสิบล้านห้าหมื่นห้าร้อยเจ็ดสิบบาท) แบ่งเป็น หุ้นสามัญ 1,081,508,574 บาท (หนึ่งพันแปดสิบล้านห้าหมื่นห้าร้อยเจ็ดสิบบาท) มูลค่าต่อหุ้น 1.- บาท และทุนที่ชำระแล้ว 779,539,289 บาท (เจ็ดร้อยเจ็ดสิบล้านเก้าหมื่นสามพันสองร้อยแปดสิบบาท)

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วรุฒิ จอดนอก (2557) ผลการศึกษาพบว่าคนงานก่อสร้างในเขตเทศบาลเมืองชัยภูมิที่มีช่วงอายุและภูมิลำเนาแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันกับองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับการทำวิจัยของนพคุณ กสานติกุล(2549) ที่ได้ทำการศึกษาด้านความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีพบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยสุรนารีที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีโดยรวมไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของความผูกพันกับองค์กร พบว่า ด้านความทุ่มเทต่อองค์กรจำแนกตามช่วงอายุของคนงานก่อสร้างมีระดับความผูกพันกับองค์กรแตกต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปีจะมีระดับความผูกพันกับองค์กรด้านความทุ่มเทต่อองค์กรสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุ 31-40 ปีในด้านนี้จะเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้เมื่อจำแนกตามภูมิลำเนาพบว่า ด้านความ

ทุ่มแต่องค์กรมีระดับความผูกพันกับองค์กรของคณงานก่อสร้างไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ด้านความร่วมมือร่วมและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ตามช่วงจำแนกอายุของคณงานก่อสร้างมีระดับความผูกพันกับองค์กรแตกต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปีจะมีระดับความผูกพันกับองค์กรสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุ 31-40 ปีในด้านนี้เมื่อจำแนกตามช่วงอายุจะเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้เมื่อจำแนกตามภูมิลาเนาพบว่า ด้านความร่วมมือร่วมและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มีระดับความผูกพันกับองค์กรของคณงานก่อสร้างแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้สรุปได้ว่าด้านความร่วมมือร่วมและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรของคณงานก่อสร้างที่มีช่วงอายุและภูมิลาเนาแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันกับองค์กรแตกต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ด้านความจงรักภักดีและความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กร จำแนกตามช่วงอายุและภูมิลาเนาของคณงานก่อสร้าง มีระดับความผูกพันกับองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

วิภาวรรณ จรัสกุล (2560) การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาลักษณะภาวะผู้นำขององค์กร 2) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะภาวะผู้นำกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และ 4) ศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งที่ตั้งอยู่ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 282 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ความแปรปรวน

ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นต่อลักษณะภาวะผู้นำองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ลักษณะภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยมีค่าเฉลี่ยรองลงมาได้แก่ ภาวะผู้นำแบบเสรีนิยม และภาวะผู้นำแบบอัตตาธิปไตย ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่าระดับความผูกพันโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทางด้านความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะภาวะผู้นำกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า ลักษณะภาวะผู้นำโดยรวมกับความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวกใน

ระดับค่อนข้างต่ำ ($r = 0.395$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และทุกด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า กลุ่มตัวอย่างเพศชายมีระดับความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศหญิง พนักงานที่มีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไปมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่ากลุ่มพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า กลุ่มพนักงานที่มีสถานภาพโสดมีความผูกพัน ต่อองค์กร โดยรวมและด้านต่าง ๆ ต่ำกว่ากลุ่มพนักงานที่มีสถานภาพสมรส หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ พนักงานที่มีอายุงานมากจะมีความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อย ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษา ส่วนงานที่รับผิดชอบและอัตราเงินเดือนที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันผลดังกล่าวทำให้เสนอแนะได้ว่าองค์กรควรศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อนำมาปรับใช้และควรเพิ่มช่องทางในการสื่อสารเรื่องของกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ และวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้พนักงานรับรู้และปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน ทั้งนี้ องค์กรควรมีการจัดทำแผนและส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ อีกทั้งควรคำนึงถึงความสมดุลในชีวิตการทำงานของพนักงานเพื่อเป็นการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

จากการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์กรของผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่าบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับค่อนข้างสูง มีความเต็มใจทุ่มเทปฏิบัติเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีการยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร ปรารถนาที่จะดำรงรักษาการเป็นสมาชิกขององค์กรปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์กร ได้แก่ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรแตกต่างกันความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลคือ อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านลักษณะงานด้านลักษณะขององค์กร ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร แนวทางแก้ปัญหาองค์กรควรมีการจัดสวัสดิการให้เหมาะสมตรงกับความต้องการของบุคลากรเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงานและพัฒนาความรู้ความสามารถ และเพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษา เรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในบริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริงแอนด์คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยมีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
4. การทดสอบวัดค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability)
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล
7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรภายในบริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริงแอนด์คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) จำนวน 221คน (ที่มา: ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล ของโรงพยาบาลกรุงเทพมหานคร จังหวัดนครปฐม 2562)

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

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

เมื่อ	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	N	แทน	ขนาดของประชากร
	e	แทน	ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ที่ร้อยละ 5

n แทน ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ที่ร้อยละ 5

$$n = \frac{208}{1+(208)(0.05)^2}$$

n = 136 คน

จากประชากร ทั้งหมด 208คน ใช้สูตรคำนวณแล้วได้จำนวนตัวอย่างจากการคำนวณ 136 คน

ดังนั้น ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Nonprobability sampling) ซึ่งผู้วิจัยจะเลือกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้ศึกษาได้ ทำการศึกษาจากเอกสารที่มีอยู่แล้ว พร้อมทั้งได้ทำการปรับปรุงคำถามให้เหมาะสมกับสภาพ ของบริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริงแอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) โดยดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา งานศึกษาต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ขององค์กรของ บุคลากรในบริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริงแอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน)

2. นำข้อมูลที่ได้จากข้อ 1 มากำหนดเป็นกรอบแนวคิด ตามลักษณะของตัวแปรที่จะศึกษา ในการศึกษานี้เป็นตัวบ่งชี้ความสัมพันธ์ขององค์กรในการทำงานของบุคลากรบริษัท ยูนิค เอ็นจิ เนียริงแอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) และนำไปวิจัยที่เกี่ยวข้องมาสร้างแบบสอบถามความ ผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในบริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริงแอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน)

3. ศึกษาแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องที่มีผู้สร้างขึ้นไว้แล้วนำมาปรับเพื่อให้เหมาะสมกับ การศึกษารั้งนี้แบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษานี้ ประกอบด้วย 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในบริษัท ยูนิค เอ็นจิ เนียริงแอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เงินเดือน ตำแหน่ง มีจำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวัดความผูกพันต่อองค์กร 5 ด้าน ลักษณะแบบสอบถามเป็น มาตรฐานประเมินแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 ระดับ ดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับความคิดเห็น

การให้คะแนน

มากที่สุด	5	คะแนน
มาก	4	คะแนน
ปานกลาง	3	คะแนน
น้อย	2	คะแนน
น้อยที่สุด	1	คะแนน

ซึ่งได้จัดทำแบบสอบถามสำหรับวัดความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 5 ด้าน จำนวน 30 ข้อ

- | | |
|--|-------------|
| 1. ด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร | จำนวน 6 ข้อ |
| 2. ด้านความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กร | จำนวน 6 ข้อ |
| 3. ด้านการมาทำงานสม่ำเสมอ | จำนวน 6 ข้อ |
| 4. ด้านความพยายามทุ่มเทในการทำงาน | จำนวน 6 ข้อ |
| 5. ด้านการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร | จำนวน 6 ข้อ |

3. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

แบบสอบถามฉบับนี้ผู้วิจัย ได้สร้างขึ้นเอง มีขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในบริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริงแอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน)” จากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยาม และเพื่อใช้เป็นแนวทาง ในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับ “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในบริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริงแอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน)” และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงและความถูกต้องของเนื้อหา ตลอดจนความชัดเจนและการใช้ภาษาที่เหมาะสมของข้อคำถาม ซึ่งมีเกณฑ์ในการตรวจพิจารณาให้คะแนนในแต่ละข้อคำถาม ดังนี้

ค่า	+1	หมายถึง	สอดคล้อง
ค่า	0	หมายถึง	ไม่แน่ใจ

ค่า -1 หมายถึง ไม่สอดคล้อง

3. ขอรับแบบสอบถามคืนจากผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำมาคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of congruence) โดยใช้สูตร ดังนี้ (ไพฑูรย์ โพธิ์สว่าง, 2554, หน้า 170-171)

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

เมื่อ IOC แทน ดัชนีมีความสอดคล้องระหว่างข้อสอบถามกับวัตถุประสงค์
 $\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา
 N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

วัดผลโดยพิจารณาจากคะแนน IOC ดังนี้

1. ข้อคำถามที่มีคะแนนIOC ตั้งแต่0.50 – 1.00 มีค่าความเที่ยงตรง ใช้ได้
2. ข้อคำถามที่มีคะแนนIOC ตั้งแต่0.50 ต้องปรับปรุง ยังใช้ไม่ได้
3. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ แล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาขั้นสุดท้าย แล้วนำมาปรับปรุงเพื่อความสมบูรณ์อีกครั้ง

4. การทดสอบวัดค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability)

การทดสอบทำได้โดยนำแบบสอบถามไปทดสอบใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด เพื่อตรวจสอบความเชื่อถือ (Reliability) และค้นหาข้อบกพร่องของข้อคำถามที่ใช้วัดตัวแปรดังกล่าว โดยได้นำโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ มาใช้ในการทดสอบความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม (Reliability)

การทดสอบโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค(Cronbach's alpha coefficient)

การทดสอบทำได้โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค(Cronbach's alpha coefficient) ซึ่งการหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟาของครอนบาค(Cronbach's alpha coefficient) ต้องมีค่ามากกว่า 0.70 จึงจะสามารถสรุปได้ว่าแบบสอบถามนั้นมีความน่าเชื่อถือได้

ตารางที่ 2

ค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's alpha) ของข้อคำถามตอนที่ 2 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในบริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริงแอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน)

คำถาม	จำนวนข้อ	ค่าความเชื่อมั่น
1.ด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร	6	0.807
2.ด้านความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กร	6	0.795
3.ด้านการมาทำงานสม่ำเสมอ	6	0.773
4.ด้านความพยายามทุ่มเทในการทำงาน	6	0.899
5.ด้านการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร	6	0.775

จากตาราง2 แสดงให้เห็นว่าค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's alpha) ของคำถามความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในบริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริงแอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ของทุกๆด้าน มีค่ามากกว่า 0.70 จึงถือได้ว่าแบบสอบถามนี้มีความน่าเชื่อถือได้

การทดสอบโดยพิจารณาจากค่าอำนาจจำแนกรายข้อ(Corrected Item – Total Correlation)

ค่าอำนาจจำแนก (Corrected Item – Total Correlation) หมายถึง ค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนของข้อคำถามแต่ละข้อกับคะแนนรวมจากข้อคำถามอื่นๆ ในชุดนั้นการทดสอบค่าอำนาจจำแนกทำได้โดยการพิจารณาค่าอำนาจการแยกรายข้อนั้นๆ โดยเกณฑ์ที่กำหนดคือต้องมีค่า 0.30 ขึ้นไป จะสรุปได้ว่าคำถามนั้นๆ มีค่าอำนาจจำแนกใช้ได้และแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ

1.ด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร

แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในบริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริงแอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร มีอำนาจจำแนกรายข้อ ดังนี้

ตารางที่ 3

ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Corrected Item – Total Correlation)

(ด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร)

คำถาม	\bar{X}	SD	Corrected Item- Total Correlation
1. ท่านมีความยินดีและภาคภูมิใจที่ได้ทำงานกับองค์กรนี้	4.068	0.450	0.650
2. ท่านเต็มใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรเสมอ	4.200	0.551	0.572
3. ท่านคิดว่าการตัดสินใจของท่านในการทำงานที่องค์กรนี้เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง	4.133	0.629	0.605
4. ท่านพร้อมที่จะพัฒนาตัวเองเสมอ หากองค์กรมีช่องทางการก้าวหน้าที่ชัดเจน	4.233	0.626	0.594
5. เมื่อทำงานนานขึ้นท่านรู้สึกรักและจงรักภักดีต่อองค์กรมากขึ้น	3.933	0.583	0.702
6. ท่านปรารถนาที่จะทำงานในองค์กรนี้ตลอดไปจนเกษียณ	3.633	0.92786	0.458

จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 30 คน, ค่า Cronbach's alpha = 0.807

เมื่อพิจารณาจากค่าอำนาจรายข้อ (Corrected Item – Total Correlation) พบว่าคำถามด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กรทุกข้อมีค่ามากกว่า 0.30 ถือว่าข้อคำถามทั้งหมดนั้นมีอำนาจจำแนกใช้ได้ และแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ

2. ด้านความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กร

แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในบริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริงแอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) จังหวัดนครปฐม ด้านความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กรมีอำนาจจำแนกรายข้อ ดังนี้

ตารางที่ 4

ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Corrected Item – Total Correlation)

(ด้านความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กร)

คำถาม	\bar{X}	SD	Corrected Item- Total Correlation
7. ท่านตั้งใจทำงานเพื่อองค์กรนี้อย่างจริงจังและเต็มที่เสมอ	4.233	0.626	0.701
8. ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเท/พยายามทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย	4.167	0.648	0.596
9. ท่านมีความสุขและสนุกกับงานที่ทำ	3.967	0.765	0.306
10. ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่อยู่นอกเหนือความรับผิดชอบ หากได้รับการมอบหมายงานนั้น	4.033	0.718	0.531
11. เมื่อปฏิบัติงานไม่สำเร็จ ท่านยินดีจะสละเวลาของท่านมาทำงานให้สำเร็จ	4.233	0.626	0.566
12. ท่านตั้งใจจะทุ่มเทอุทิศตนเองในการพัฒนา งานและพัฒนาองค์กรให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป	4.200	0.610	0.672

จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 30 คน, ค่า Cronbach's alpha = 0.795

เมื่อพิจารณาจากค่าอำนาจรายข้อ (Corrected Item – Total Correlation) พบว่าคำถามด้านความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กรทุกข้อมีค่ามากกว่า 0.30 ถือว่าข้อคำถามทั้งหมดนั้นมีอำนาจจำแนกใช้ได้ และแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ

3. ด้านการมาทำงานสม่ำเสมอ

แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลกรุงเทพมหานคร
จังหวัดนครปฐม ด้านการมาทำงานสม่ำเสมอมีอำนาจจำแนกรายข้อ ดังนี้

ตารางที่ 5

ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Corrected Item – Total Correlation)

(ด้านการมาทำงานสม่ำเสมอ)

คำถาม	\bar{X}	SD	Corrected Item- Total Correlation
13. ท่านมีความกระตือรือร้นในการมาทำงาน	4.100	0.662	0.686
14. ท่านมาทำงานตรงต่อเวลาเสมอ	4.100	0.759	0.300
15. ท่านไม่เห็นด้วยว่าการมาทำงานสาย กลับบ้าน ก่อนเวลาเป็นเรื่องปกติที่ใคร ๆ ก็ทำกัน	3.933	0.583	0.585
16. เมื่อท่านมีปัญหาในการทำงาน ท่านพร้อมที่จะ แก้ไขให้เสร็จในแต่ละวัน	4.133	0.629	0.612
17. ท่านเต็มใจทำงานต่อให้เสร็จ ถึงแม้ว่าจะเลย เวลาเลิกงานไปแล้ว	3.967	0.765	0.555
18. ท่านคิดว่าหากไม่มีเหตุอันควร เช่น ป่วย อุบัติเหตุ ท่านก็จะไม่หยุดงานเด็ดขาด	4.067	0.785	0.504

จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 30 คน, ค่า Cronbach's alpha = 0.773

เมื่อพิจารณาจากค่าอำนาจรายข้อ (Corrected Item – Total Correlation) พบว่าคำถามด้านการมาทำงานสม่ำเสมอทุกข้อมีค่ามากกว่า 0.30 ถือว่าข้อคำถามทั้งหมดนั้นมีอำนาจจำแนกใช้ได้ และแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ

4. ด้านความพยายามทุ่มเทในการทำงาน

แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลกรุงเทพมหานคร จังหวัดนครปฐม ด้านความพยายามทุ่มเทในการทำงานมีอำนาจจำแนกรายข้อ ดังนี้

ตารางที่ 6

ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Corrected Item – Total Correlation)

(ด้านความพยายามทุ่มเทในการทำงาน)

คำถาม	\bar{X}	SD	Corrected Item- Total Correlation
19. ท่านพยายามทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ความสามารถ	4.433	0.626	0.710
20. ท่านมีความพยายามในการปรับปรุงพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	4.400	0.563	0.712
21. เมื่อพบปัญหาในการทำงานท่านจะพยายามดำเนินการแก้ไขเพื่อให้การทำงานดีขึ้น	4.333	0.547	0.792
22. ท่านมีความคิดริเริ่มเพื่อปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง	4.133	0.571	0.859
23. ท่านพร้อมที่จะทำงานอย่างหนักเพื่อองค์กร	4.067	0.521	0.621
24. ท่านนำความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้ทั้งจากภายนอกและภายในองค์กรมาใช้ในการพัฒนางานและปรับปรุงงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง	4.267	0.450	0.686

จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 30 คน, ค่า Cronbach's alpha = 0.899

เมื่อพิจารณาจากค่าอำนาจรายข้อ (Corrected Item – Total Correlation) พบว่าคำถามด้านความพยายามทุ่มเทในการทำงานทุกข้อมีค่ามากกว่า 0.30 ถือว่าข้อคำถามทั้งหมดนั้นมีอำนาจจำแนกใช้ได้ และแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ

5. ด้านการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในบริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริงแอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ด้านการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรมีอำนาจจำแนกรายข้อ ดังนี้

ตารางที่ 7

ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Corrected Item – Total Correlation)

(ด้านการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร)

คำถาม	\bar{X}	SD	Corrected Item- Total Correlation
25. ท่านรู้สึกพอใจที่ได้เป็นสมาชิกขององค์กรแห่งนี้	4.233	0.568	0.387
26. ท่านไม่คิดจะไปทำงานที่องค์กรอื่น แม้ว่าท่านจะได้รับตำแหน่ง, เงินเดือน และสวัสดิการที่ดีกว่า	3.300	0.915	0.442
27. ท่านยอมรับและปฏิบัติตามกฎระเบียบต่าง ๆ ขององค์กรอย่างเคร่งครัดเสมอ	4.200	0.664	0.580
28. ท่านคิดว่าท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับองค์กรนี้ได้เป็นอย่างดี	4.300	0.595	0.574
29. ท่านคิดว่าหากท่านได้โอกาสเปลี่ยนงานไปอยู่องค์กรอื่น ท่านจะไม่ประสบความสำเร็จและก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่การทำงานมากเท่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน	3.233	0.728	0.470
30. องค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่ท่านภูมิใจและมั่นใจว่าการทำงานที่องค์กรนี้จะทำให้ชีวิตท่านมีความสุขตลอดไป	4.100	0.759	0.744

จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 30 คน, ค่า Cronbach's alpha = 0.775

เมื่อพิจารณาจากค่าอำนาจรายข้อ (Corrected Item – Total Correlation) พบว่าคำถามด้านการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรทุกข้อมีค่ามากกว่า 0.30 ถือว่าข้อคำถามทั้งหมดนั้นมีอำนาจจำแนกใช้ได้ และแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. แจกแบบสอบถามให้แก่ประชากรที่กำหนดไว้
2. ตอบข้อซักถามบางประการที่ผู้ตอบแบบสอบถามอาจจะต้องการคำอธิบายเพิ่มเติม
3. เก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้ข้อมูลครบถ้วนแล้วเพื่อนำไปจัดทำและเตรียมสำหรับการวิเคราะห์

การวิเคราะห์

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาทำการประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้วใช้คะแนนเฉลี่ยของประชากรแบ่งระดับความผูกพัน เป็นระดับ โดยผู้วิจัยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยในการแปลผล ซึ่งผลจากการคำนวณโดยใช้สูตรการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้นของ(กัลยา วานิชย์บัญชา, 2545: หน้า 29) ในการแปลความหมายของอันตรภาคชั้น คือ

$$\begin{aligned} \text{ช่วงคะแนนสูงสุด (Clas Interval)} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

เกณฑ์การแปลความหมาย

1.00-1.80	หมายถึง	ระดับความผูกพันน้อยที่สุด
1.81-2.60	หมายถึง	ระดับความผูกพันน้อย
2.61-3.40	หมายถึง	ระดับความผูกพันปานกลาง
3.41-4.20	หมายถึง	ระดับความผูกพันมาก
4.21 – 5.00	หมายถึง	ระดับความผูกพันมากที่สุด

7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

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

สำหรับวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในบริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน)

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในบริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริงแอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในบริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริงแอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างที่ทำแบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 136 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งหมด 136 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กร 5 ด้าน

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ศึกษาได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เงินเดือน ตำแหน่งซึ่งวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ ดังรายละเอียดแสดงในตารางที่ 8 ดังนี้

ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละ จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	46	33.8
หญิง	90	66.2
รวม	136	100.00

จากตารางที่ 8 พบว่า พนักงานผู้ที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 136 คน เป็นเพศหญิงจำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 66.2 และเพศชายจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 33.8

ตารางที่ 9 จำนวนและร้อยละ จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 30 ปี	1	0.7
31 – 35 ปี	34	25.0
36-40 ปี	101	74.3
รวม	136	100.00

จากตารางที่ 9 พบว่า พนักงานผู้ที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 136 คน มีอายุ 36-40 ปี จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 74.3 มีอายุ 31-35 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 25 และมีอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.7

ตารางที่ 10 จำนวนและร้อยละ จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	10	7.4
สมรส	49	36
หย่าร้าง/ม่าย	77	56.6
รวม	136	100.00

จากตารางที่ 10 พบว่า พนักงานผู้ที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 136 คน มีสถานภาพหย่าร้าง/ม่าย จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 56.6 มีสถานภาพสมรสจำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 36 และมีสถานภาพโสด จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 7.4

ตารางที่ 11 จำนวนและร้อยละ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	0	0
ปริญญาตรี	39	28.7
สูงกว่าปริญญาตรี	97	71.3
รวม	136	100.00

จากตารางที่ 11 พบว่า พนักงานผู้ที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 136 คนมีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 97 คนคิดเป็นร้อยละ 71.3 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 39 คนคิดเป็นร้อยละ 28.7

ตารางที่ 12 จำนวนและร้อยละ จำแนกตามระยะเวลาทำงาน

ระยะเวลาทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 3 ปี	25	18.4
3-5 ปี	78	57.4
6-10 ปี	14	10.3
มากกว่า 10 ปี	19	14
รวม	136	100.00

จากตารางที่ 12 พบว่า พนักงานผู้ที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 136 คนมีระยะเวลาทำงาน 3-5 ปี จำนวน 78 คนคิดเป็นร้อยละ 57.4 มีอายุน้อยกว่า 3 ปี จำนวน 25 คนคิดเป็นร้อยละ 18.4 มีอายุมากกว่า 10 ปี จำนวน 19 คนคิดเป็นร้อยละ 14 มีอายุ 6-10 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 10.3

ตารางที่ 13 จำนวนและร้อยละ จำแนกตามเงินเดือน

เงินเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 15,000 บาท	37	27.2
15,001-20,000 บาท	32	23.5
20,001-30,000 บาท	20	14.7
มากกว่า 30,000 บาท	47	34.6
รวม	136	100.00

จากตารางที่ 13 พบว่า พนักงานผู้ที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 136 คน มีเงินเดือนมากกว่า 30,000 บาท จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 34.6 มีเงินเดือนไม่เกิน 15,000 บาท จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 27.2 มีเงินเดือน 15,001-20,000 บาท จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 23.5 มีเงินเดือน 20,001-30,000 บาท จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 14.7

ตารางที่ 14 จำนวนและร้อยละ จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
Admin	43	31.6
วิศวกร	52	38.2
Senior	34	25
Manager	6	4.4
บุคลากรอื่นๆ	1	0.7
รวม	136	100.00

จากตารางที่ 14 พบว่า พนักงานผู้ที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 136 คน มีตำแหน่งงานวิศวกร จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 38.2 ตำแหน่งงาน Admin จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 31.6 ตำแหน่งงาน Senior จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 25 ตำแหน่งงาน Manager จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4.4

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันในองค์กร

การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันในองค์กรจำนวนรวมทั้งหมด 5 ด้าน โดยผลการวิเคราะห์มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันในองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร

ด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. ท่านมีความยินดีและภาคภูมิใจที่ได้ทำงานกับองค์กรนี้	3.89	0.85	มาก
2. ท่านเต็มใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆขององค์กรเสมอ	3.61	0.96	มาก
3. ท่านคิดว่าการตัดสินใจของท่านในการทำงานที่องค์กรนี้เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง	3.88	0.98	มาก
4. ท่านพร้อมที่จะเปลี่ยนงานทันทีหากมีโอกาส	3.73	1.01	มาก
5. เมื่อทำงานนานขึ้นท่านรู้สึกรักและจงรักภักดีต่อองค์กรมากขึ้น	4.09	1.00	มาก
6. ท่านปรารถนาที่จะทำงานในองค์กรนี้ตลอดไปจนเกษียณ	3.72	0.91	มาก
รวม	3.82	0.77	มาก

จากตารางที่ 15 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจกับความผูกพันในองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กรโดยรวมมีความพึงพอใจระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าเมื่อทำงานนานขึ้นท่านรู้สึกรักและจงรักภักดีต่อองค์กรมากขึ้น กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$) รองลงมา ท่านมีความยินดีและภาคภูมิใจที่ได้ทำงานกับองค์กรนี้ กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุดก็คือ

ท่านคิดว่าการตัดสินใจของท่านในการทำงานที่องค์กรนี้เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในระดับมาก, ท่านพร้อมที่จะเปลี่ยนงานทันทีหากมีโอกาสกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในระดับมาก, ท่านปรารถนาที่จะทำงานในองค์กรนี้ตลอดไปจนเกษียณกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในระดับมากและท่านเต็มใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆขององค์กรเสมอกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในระดับมาก($\bar{X} = 3.89, \bar{X} = 3.88, \bar{X} = 3.73, \bar{X} = 3.72, \bar{X} = 3.61$)ตามลำดับ

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันในองค์กร ด้านความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กร

ด้านความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
7. ท่านตั้งใจทำงานเพื่อองค์กรนี้อย่างจริงจังและเต็มที่เสมอ	3.76	0.95	มาก
8. ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเท/พยายามทำงานให้สำเร็จ ล่วงตามเป้าหมาย	3.82	0.95	มาก
9. ท่านมีความสุขและสนุกกับงานที่ทำ	3.50	0.97	มาก
10. ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่อยู่นอกเหนือความรับผิดชอบ หากได้รับการมอบหมายงานนั้น	3.56	0.99	มาก
11. เมื่อปฏิบัติงานไม่สำเร็จ ท่านยินดีจะสละเวลาของท่านมาทำงานให้สำเร็จ	4.04	0.98	มาก
12. ท่านตั้งใจจะทุ่มเทอุทิศตนเองในการพัฒนางานและพัฒนาองค์กรให้ดียิ่งๆขึ้นไป	3.65	1.00	มาก
รวม	3.72	0.78	มาก

จากตารางที่16พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจกับความผูกพันในองค์กร ด้านความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กร โดยรวมมีความพึงพอใจระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$) เมื่อพิจารณาเป็น

รายข้อพบว่าเมื่อปฏิบัติงานไม่สำเร็จ ท่านยินดีจะสละเวลาของท่านมาทำงานให้สำเร็จกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในระดับมาก($\bar{X} = 4.04$) รองลงมา ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเท/พยายามทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในระดับมากถัดมาคือ ท่านตั้งใจทำงานเพื่อองค์กรนี้อย่างจริงจังและเต็มที่เสมอกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในระดับมาก, ท่านตั้งใจจะทุ่มเทอุทิศตนเองในการพัฒนางานและพัฒนางานองค์กรให้ดียิ่งๆขึ้นไปกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในระดับมาก, ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่อยู่นอกเหนือความรับผิดชอบ หากได้รับการมอบหมายงานนั้นกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในระดับมากและท่านมีความสุขและสนุกกับงานที่ทำกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82, \bar{X} = 3.76, \bar{X} = 3.65, \bar{X} = 3.56, \bar{X} = 3.50$) ตามลำดับ

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันในองค์กร ด้านการมาทำงานสม่ำเสมอ

ด้านการมาทำงานสม่ำเสมอ	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
13. ท่านมีความกระตือรือร้นในการมาทำงาน	3.88	0.96	มาก
14. ท่านมาทำงานตรงต่อเวลาเสมอ	4.08	0.96	มาก
15. ท่านไม่เห็นด้วยว่าการมาทำงานสาย กลับบ้านก่อนเวลาเป็นเรื่องปกติที่ใครๆ ก็ทำกัน	4.19	0.96	มาก
16. เมื่อท่านมีปัญหาในการทำงาน ท่านพร้อมที่จะแก้ไขให้เสร็จในแต่ละวัน	4.18	0.94	มาก
17. ท่านเต็มใจทำงานต่อให้เสร็จถึงแม้ว่าจะเลยเวลาเลิกงานไปแล้ว	4.06	0.97	มาก
18. ท่านคิดว่าหากไม่มีเหตุอันควร เช่น ป่วย อุบัติเหตุ ท่านก็จะไม่หยุดงานเด็ดขาด	3.98	0.97	มาก
รวม	4.06	0.87	มาก

จากตารางที่ 17 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจกับความผูกพันในองค์กร ด้านการมาทำงานสม่ำเสมอโดยรวมมีความพึงพอใจระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าท่านไม่เห็นด้วยว่าการมาทำงานสาย กลับบ้านก่อนเวลาเป็นเรื่องปกติที่ใคร ๆ ก็ทำกัน กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$) รองลงมา เมื่อท่านมีปัญหาในการทำงาน ท่านพร้อมที่จะแก้ไขให้เสร็จในแต่ละวัน กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในระดับมากถัดมาคือ ท่านมาทำงานตรงต่อเวลาเสมอ กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในระดับมาก, ท่านตั้งใจทำงาน ต่อให้เสร็จถึงแม้ว่าจะเลยเวลาเลิกงานไปแล้ว กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในระดับมาก, ท่านคิดว่าหากไม่มีเหตุอันควร เช่น ป่วย อุบัติเหตุ ท่านก็จะไม่หยุดงานเด็ดขาด กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในระดับมากและท่านมีความกระตือรือร้นในการมาทำงาน กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18, \bar{X} = 4.08, \bar{X} = 4.06, \bar{X} = 3.98, \bar{X} = 3.88$) ตามลำดับ

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันในองค์กร ด้านความพยายามทุ่มเทในการทำงาน

ด้านความพยายามทุ่มเทในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
19. ท่านพยายามทำงานที่ได้รับมอบหมายมาอย่างเต็มความรู้ความสามารถ	3.92	0.90	มาก
20. ท่านมีความพยายามในการปรับปรุงพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	4.02	0.96	มาก
21. เมื่อพบปัญหาในการทำงานท่านจะพยายามดำเนินการแก้ไขเพื่อให้การทำงานดีขึ้น	4.22	1.00	มากที่สุด
22. ท่านมีความคิดริเริ่มเพื่อปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง	4.24	0.95	มากที่สุด
23. ท่านพร้อมที่จะทำงานอย่างหนักเพื่อองค์กร	4.29	0.92	มากที่สุด

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันในองค์กร ด้านความพยายามทุ่มเทในการทำงาน(ต่อ)

ด้านความพยายามทุ่มเทในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
24. ท่านนำความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้ทั้งจากภายนอกและภายในองค์กรมาใช้ในการพัฒนางานและปรับปรุงงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง	4.22	0.94	มากที่สุด
รวม	4.15	0.84	มาก

จากตารางที่ 18 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจกับความผูกพันในองค์กร ด้านความพยายามทุ่มเทในการทำงาน โดยรวมมีความพึงพอใจระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าท่านพร้อมที่จะทำงานอย่างหนักเพื่อองค์กรกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.29$) รองลงมา ท่านมีความคิดริเริ่มเพื่อปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 ถัดมาคือ เมื่อพบปัญหาในการทำงานท่านจะพยายามดำเนินการแก้ไขเพื่อให้การทำงานดีขึ้น กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด, ท่านนำความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้ทั้งจากภายนอกและภายในองค์กรมาใช้ในการพัฒนางานและปรับปรุงงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด, ท่านมีความพยายามในการปรับปรุงพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในระดับมากและท่านพยายามทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ความสามารถกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24, \bar{X} = 4.22, \bar{X} = 4.22, \bar{X} = 4.06, \bar{X} = 3.92$) ตามลำดับ

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันในองค์กร ด้านการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

ด้านการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
25. ท่านรู้สึกพอใจที่ได้เป็นสมาชิกขององค์กรแห่งนี้	4.07	0.90	มาก
26. ท่านไม่คิดจะไปทำงานที่องค์กรอื่น แม้ว่าท่านจะได้รับตำแหน่ง เงินเดือน และสวัสดิการที่ดีกว่า	4.08	0.87	มาก
27. ท่านยอมรับและปฏิบัติตามกฎระเบียบต่างๆขององค์กรอย่างเคร่งครัดเสมอ	4.03	0.87	มาก
28. ท่านคิดว่าท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับองค์กรนี้ได้เป็นอย่างดี	4.18	0.90	มาก
29. ท่านคิดว่าหากท่านได้โอกาสเปลี่ยนงานไปอยู่องค์กรอื่น ท่านจะไม่ประสบความสำเร็จและก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานมากเท่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน	4.04	0.91	มาก
30. องค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่ท่านภูมิใจและมั่นใจว่าการทำงานที่องค์กรนี้จะทำให้ชีวิตท่านมีความสุขตลอดไป	4.18	0.96	มาก
รวม	4.10	0.82	มาก

จากตารางที่ 19 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจกับความผูกพันในองค์กร ด้านการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยรวมมีความพึงพอใจระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าท่านคิดว่าท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับองค์กรนี้ได้เป็นอย่างดี และองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่ท่านภูมิใจและมั่นใจว่าการทำงานที่องค์กรนี้จะทำให้ชีวิตท่านมีความสุขตลอดไป กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) รองลงมาท่านไม่คิดจะไปทำงานที่องค์กรอื่น แม้ว่าท่านจะได้รับตำแหน่ง เงินเดือน และสวัสดิการที่ดีกว่ากลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุดถัดมาคือ ท่านรู้สึกพอใจที่ได้เป็นสมาชิกขององค์กรแห่งนี้ กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุดท่านคิดว่าหาก

ท่านได้โอกาสเปลี่ยนงานไปอยู่องค์กรอื่น ท่านจะไม่ประสบความสำเร็จและก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานมากเท่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบันกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุดท่านยอมรับและปฏิบัติตามกฎระเบียบต่างๆขององค์กรอย่างเคร่งครัดเสมอ กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18, \bar{X} = 4.08, \bar{X} = 4.07, \bar{X} = 4.04, \bar{X} = 4.03$) ตามลำดับ

บทที่ 5

ผลสรุปการวิจัยอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในบริษัทยูนิค เอ็นจิเนียริงแอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ศึกษาคความโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในบริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริงแอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในบริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริงแอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กรด้านความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กรด้านการมาทำงานสม่ำเสมอด้านความพยายามทุ่มเทในการทำงานและด้านการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาทำงาน เงินเดือนและตำแหน่งงาน กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 136 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) จึงสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1.สรุปผลการวิจัย

1.สถานภาพส่วนบุคคล

การศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในบริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริงแอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) มีพนักงานตอบแบบสอบถามจำนวน 136 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 66.2 และเพศชายจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 33.8 ส่วนใหญ่อายุ 36-40 ปี จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 74.3 มีอายุ 31-35 ปีจำนวน 34 คนคิดเป็นร้อยละ 25 และมีอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.7 ส่วนใหญ่มีสถานภาพหย่าร้าง/ม่าย จำนวน 77 คนคิดเป็นร้อยละ 56.6 มีสถานภาพสมรสจำนวน 49 คนคิดเป็นร้อยละ 36 และมีสถานภาพโสด จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ

ละ 7.4 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 97 คนคิดเป็นร้อยละ 71.3 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 39 คนคิดเป็นร้อยละ 28.7 ส่วนใหญ่มีระยะเวลาทำงาน 3-5 ปี จำนวน 78 คนคิดเป็นร้อยละ 57.4 มีอายุน้อยกว่า 3 ปี จำนวน 25 คนคิดเป็นร้อยละ 18.4 มีอายุมากกว่า 10 ปี จำนวน 19 คนคิดเป็นร้อยละ 14 มีอายุ 6-10 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 10.3 ส่วนใหญ่มีเงินเดือนมากกว่า 30,000 บาท จำนวน 47 คนคิดเป็นร้อยละ 34.6 มีเงินเดือนไม่เกิน 15,000 บาทจำนวน 37 คนคิดเป็นร้อยละ 27.2 มีเงินเดือน 15,001-20,000 บาทจำนวน 32 คนคิดเป็นร้อยละ 23.5 มีเงินเดือน 20,001-30,000 บาท จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 14.7 ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานวิศวกร จำนวน 52 คนคิดเป็นร้อยละ 38.2 ตำแหน่งงาน Admin จำนวน 43 คนคิดเป็นร้อยละ 31.6 ตำแหน่งงาน Senior จำนวน 34 คนคิดเป็นร้อยละ 25 ตำแหน่งงาน Manager จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4.4

2. ความผูกพันต่อองค์กร 5 ด้าน

2.1 ด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร

กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจโดยรวมระดับมากและพบว่าเมื่อทำงานนานขึ้นท่านรู้สึกรักและจงรักภักดีต่อองค์กรมากขึ้น กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในระดับสูงสุด รองลงมา ท่านมีความยินดีและภาคภูมิใจที่ได้ทำงานกับองค์กรนี้

2.2 ด้านความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กร

กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจโดยรวมระดับมากและพบว่าเมื่อปฏิบัติงานไม่สำเร็จ ท่านยินดีจะสละเวลาของท่านมาทำงานให้สำเร็จกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในระดับสูงสุด รองลงมา ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายาม/ทำงานให้สำเร็จคล่องตามเป้าหมายกลุ่มตัวอย่าง

2.3 ด้านการมาทำงานสม่ำเสมอ

กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจโดยรวมระดับมากและพบว่าท่านไม่เห็นด้วยว่าการมาทำงานสาย กลับบ้านก่อนเวลาเป็นเรื่องปกติที่ใคร ๆ ก็ทำกันกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในระดับสูงสุด รองลงมา เมื่อท่านมีปัญหาในการทำงาน ท่านพร้อมที่จะแก้ไขให้เสร็จในแต่ละวัน

2.4 ด้านความพยายามทุ่มเทในการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจโดยรวมระดับมากและพบว่าท่านพร้อมที่จะทำงานอย่างหนักเพื่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในระดับสูงสุดรองลงมา ท่านมีความคิดริเริ่มเพื่อปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

2.5 ด้านการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจโดยรวมระดับมากและพบว่าท่านคิดว่าท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับองค์กรนี้ได้เป็นอย่างดีและองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่ท่านภูมิใจและมั่นใจว่าการทำงานที่องค์กรนี้จะทำให้ชีวิตท่านมีความสุขตลอดไป กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในระดับสูงสุดรองลงมา ท่านไม่คิดจะไปทำงานที่องค์กรอื่น แม้ว่าท่านจะได้รับตำแหน่งเงินเดือน และสวัสดิการที่ดีกว่า

2.อภิปรายผล

การศึกษาเรื่องการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในบริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริงแอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กรด้านความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กรด้านการมาทำงานสม่ำเสมอด้านความพยายามทุ่มเทในการทำงานและด้านการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยมีประเด็นอภิปรายเพิ่มเติม ดังนี้

1. ด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร

กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจโดยรวมระดับมากและพบว่าเมื่อทำงานนานขึ้นท่านรู้สึกรักและจงรักภักดีต่อองค์กรมากขึ้น กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในระดับสูงสุดรองลงมา ท่านมีความยินดีและภาคภูมิใจที่ได้ทำงานกับองค์กรนี้ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภาวรรณ จรัสกุล (2560) ซึ่งผลการศึกษาพบว่าระดับความผูกพันโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทางด้านความสัมพันธ์ระหว่าง ลักษณะภาวะผู้นำกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า ลักษณะภาวะผู้นำโดยรวมกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับค่อนข้างต่ำ ($r = 0.395$)

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และทุกด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ด้านความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กร

กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจโดยรวมระดับมากและพบว่าเมื่อปฏิบัติงานไม่สำเร็จ ท่านยินดีจะสละเวลาของท่านมาทำงานให้สำเร็จกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในระดับสูงสุด รองลงมา ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายาม/ทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของประดิษฐพงษ์สร้อยเพชร (2557) ทำการศึกษาความผูกพันขององค์กรของพนักงานบริษัท บริษัทโทรคมนาคมและเทคโนโลยีสารสนเทศแห่งหนึ่ง ส่วนงานวิศวกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งผลการศึกษาพบว่าความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งในส่วน ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านความภูมิใจในองค์กร ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านการทุ่มเทการทำงาน และความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านความร่วมมือร่วมในการเติบโตขององค์กร

3. ด้านการมาทำงานสม่ำเสมอ

กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจโดยรวมระดับมากและพบว่าท่านไม่เห็นด้วยว่าการมาทำงานสาย กลับบ้านก่อนเวลาเป็นเรื่องปกติที่ใคร ๆ ก็ทำกันกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในระดับสูงสุด รองลงมา เมื่อท่านมีปัญหาในการทำงาน ท่านพร้อมที่จะแก้ไขให้เสร็จในแต่ละวันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของดาวิณี แสงลี (2559) ซึ่งทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงพยาบาลศิริราชปิยมหาราชากรุณย์ ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับมาก และในส่วนของความผูกพันด้านคุณลักษณะของงานอยู่ในระดับปานกลาง ขณะที่ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานใน โดยภาพรวมอยู่ในลักษณะมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับได้ดังนี้ ด้านความรู้สึก ด้านบรรทัดฐาน และด้านความต่อเนื่อง

4. ด้านความพยายามทุ่มเทในการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจโดยรวมระดับมากและพบว่าท่านพร้อมที่จะทำงานอย่างหนักเพื่อองค์กรกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในระดับสูงสุดรองลงมา ท่านมี

ความคิดริเริ่มเพื่อปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดาวิณี แสงลี(2559) ซึ่งทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงพยาบาลศิริราชปิยมหาราชการุณย์ ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับมาก และในส่วนของความผูกพันด้านคุณลักษณะของงานอยู่ในระดับปานกลาง ขณะที่ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโดยภาพรวมอยู่ในลักษณะมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับ ได้ดังนี้ ด้านความรู้สึก ด้านบรรทัดฐาน และด้านความต่อเนื่อง

5. ด้านการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจโดยรวมระดับมากและพบว่าท่านคิดว่าท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับองค์กรนี้ได้เป็นอย่างดีและองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่ท่านภูมิใจและมั่นใจว่าการทำงานที่องค์กรนี้จะทำให้ชีวิตท่านมีความสุขตลอดไปกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในระดับสูงสุดรองลงมา ท่านไม่คิดจะไปทำงานที่องค์กรอื่น แม้ว่าท่านจะได้รับตำแหน่งเงินเดือน และสวัสดิการที่ดีกว่าซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิไลลักษณ์ กุศล(2559) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจในการทำงาน และภาวะผู้นำความเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารทางการพยาบาล กับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ อายุเฉลี่ย30.39ปี ระยะเวลาในการปฏิบัติงานเฉลี่ย 5.45 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร มีแรงจูงใจในการทำงาน และมีระดับความคิดเห็นในภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารทางการพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง แรงจูงใจในการทำงานและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารทางการพยาบาลสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 46.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.01$)

ข้อเสนอแนะการวิจัย

จากผลการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในบริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริงแอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน)สามารถสรุปข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยดังนี้

1.ด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร

กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจโดยรวมระดับมากและพบว่าเมื่อทำงานนานขึ้นท่านรู้สึกรักและจงรักภักดีต่อองค์กรมากขึ้น กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในระดับสูงสุด รองลงมา ท่านพร้อมที่จะเปลี่ยนงานทันทีหากมีโอกาส

สิ่งที่ควรปรับปรุง คือ

จากผลการศึกษาพบว่า การส่งเสริมและเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการทำงานจะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังทำให้การทำงานนั้นรวดเร็วและง่ายขึ้น เนื่องจากกระดมความคิดเห็นจากคนหลายๆคนช่วยกันเสนอความคิดและทำงานนั้น จะทำให้ผลงานนั้นออกมามีประสิทธิภาพ และระหว่างขั้นตอนการทำงานนั้นจะทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและเจ้านายกับลูกน้องขึ้นมา มีผลทำให้พนักงานรู้สึกเหมือนเป็นทีมหรือครอบครัวเดียวกัน ทำให้ความสัมพันธ์และความผูกพันนั้นยิ่งแน่นแฟ้นขึ้น ดังนั้น ผู้บริหารหรือผู้จัดการควรออกแบบงานให้พนักงานมีการทำงานร่วมกัน เพื่อส่งเสริมสายสัมพันธ์และความผูกพันในแผนกและองค์กร

2.ด้านความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กร

กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจโดยรวมระดับมากและพบว่าเมื่อปฏิบัติงานไม่สำเร็จ ท่านยินดีจะสละเวลาของท่านมาทำงานให้สำเร็จกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในระดับสูงสุด รองลงมา ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเท/พยายามทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายกลุ่มตัวอย่าง

สิ่งที่ควรปรับปรุง คือ

ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเจ้านายและลูกน้อง รวมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ดังนั้นหน้าที่ของผู้บริหารและ

ผู้จัดการฝ่ายบุคคล จะต้องสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร โดยผู้บริหารหรือผู้จัดการควรทำตัวเป็นผู้นำที่ดี เอาใจใส่ลูกน้อง ทำให้ลูกน้องรักและเคารพนับถือ อีกทั้งควรสังเกตถึงความขัดแย้งทางด้านลบของลูกน้องหรือพนักงานในแผนกของตนและรีบจัดการก่อนที่จะลุกลามกลายเป็นปัญหาความขัดแย้งที่รุนแรง รวมถึงพยายามสรรหากิจกรรมที่จะสร้างและรักษาสายสัมพันธ์ขึ้นมาเรื่อยๆ เช่น การนัดสังสรรค์ประจำเดือน การแข่งกีฬาภายใน การเดินทางท่องเที่ยวด้วยกัน เป็นต้น

3. ด้านการมาทำงานสม่ำเสมอ

กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจโดยรวมระดับมากและพบว่าท่านไม่เห็นด้วยว่าการมาทำงานสาย กลับบ้านก่อนเวลาเป็นเรื่องปกติที่ใคร ๆ ก็ทำกัน กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในระดับสูงสุด รองลงมา เมื่อท่านมีปัญหาในการทำงาน ท่านพร้อมที่จะแก้ไขให้เสร็จในแต่ละวัน

สิ่งที่ควรปรับปรุง คือ

องค์กรควรมีกระบวนการจัดการความรู้ให้แก่พนักงานทุกคนเพื่อให้พนักงานตอบสนองวิสัยทัศน์ และพันธกิจของบริษัทเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จและมีความมั่นคง ยั่งยืน ต่อไปในอนาคต

4. ด้านความพยายามทุ่มเทในการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจโดยรวมระดับมากและพบว่าท่านพร้อมที่จะทำงานอย่างหนักเพื่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในระดับสูงสุดรองลงมา ท่านมีความคิดริเริ่มเพื่อปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

สิ่งที่ควรปรับปรุง คือ

ควรปรับปรุงในเรื่องของเงินเดือนและสวัสดิการ ซึ่งควรที่จะตอบแทนตามผลงานที่ได้ทำ จะเป็นแรงจูงใจที่ดีให้กับพนักงานที่ทำงานอย่างหนัก และทำให้พนักงานเหล่านั้นมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น

5. ด้านการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจโดยรวมระดับมากและพบว่าท่านคิดว่าท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับองค์กรนี้ได้เป็นอย่างดีและองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่ท่านภูมิใจและมั่นใจว่าการทำงานที่องค์กรนี้จะทำให้ชีวิตท่านมีความสุขตลอดไป กลุ่มตัวอย่างมีความ

พึงพอใจในระดับสูงสุดรองลงมา ท่านไม่คิดจะไปทำงานที่องค์กรอื่น แม้ว่าท่านจะ
ได้รับตำแหน่ง ,เงินเดือน และสวัสดิการที่ดีกว่า

สิ่งที่ควรปรับปรุง คือ

ควรปรับปรุงในเรื่องของการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งและสวัสดิการที่เหมาะสม
และเพียงพอโดยพิจารณาจากผลงานและความประพฤติตนเป็นหลัก ซึ่งจะทำให้
พนักงานเหล่านั้นมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1.ควรทำการศึกษาและเปรียบเทียบความผูกพันของบริษัท นิค เอ็นจิเนียริงแอนด์
คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน)กับบริษัทรับเหมาก่อสร้างรายอื่นๆเพื่อนำมาเปรียบเทียบ
ความแตกต่างกับความผูกพันต่อองค์กรของและนำมาเป็นแนวทางในการบริหารงาน
ด้านทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวมต่อไปได้อย่างครอบคลุมทั่วทั้งองค์กร

2.ควรมีการศึกษาในลักษณะเชิงลึกถึงปัจจัยที่มีผลหรือมีอิทธิพลต่อความผูกพัน
ต่อองค์กรในการทำงานของพนักงาน นิค เอ็นจิเนียริงแอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด
(มหาชน) เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงการพัฒนาองค์กรให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

ภาคผนวก



แบบสอบถาม

เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์กรบริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริ่ง แอนด์คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน)

คำชี้แจงเกี่ยวกับแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์กรบริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริ่งแอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน)

2. แบบสอบถามนี้เพื่อใช้ประกอบการศึกษาวิจัย ต้องการทราบความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยท่านไม่ต้องลงชื่อ เพื่อเก็บเป็นความลับและเพื่อประโยชน์ต่อการวิเคราะห์ กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อให้ตรงตามความเป็นจริง

3. แบบสอบถามฉบับนี้ มุ่งศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์กรบริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริ่งแอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์กรบริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริ่งแอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) พอใจมากขึ้น

ขอขอบคุณทุกท่านในการตอบแบบสอบถาม

นางสาววรรณัช ดวงภมร

นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

วิชาเอกการจัดการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด

1. เพศ

() หญิง () ชาย

2. อายุ

1. () ไม่เกิน 30 ปี 2. () 31-35 ปี 3. () 36-40 ปี

3. สถานภาพ

1. () โสด 2. () สมรส 3. () หย่าร้าง/ม่าย

4. ระดับการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี () ปริญญาตรี () สูงกว่าปริญญาตรี

5. ระยะเวลาในการทำงาน

() น้อยกว่า 3 ปี () 3-5 ปี
() 6-10 ปี () มากกว่า 10 ปี

6. เงินเดือน

() ไม่เกิน 15,000 บาท () 15,001-20,000 บาท
() 20,001-30,000 บาท () มากกว่า 30,000 บาท

7. ตำแหน่งงาน

() Admin
() วิศวกร
() Senior
() Manager
() บุคลากรอื่นๆ

ตอนที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในบริษัทยูนิคเอ็นจิเนียริงแอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน)

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหลังข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของท่านมากที่สุด

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์กรบริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริงแอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน)	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
ด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร					
1. ท่านมีความยินดีและภาคภูมิใจที่ได้ทำงานกับองค์กรนี้					
2. ท่านเต็มใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆขององค์กรเสมอ					
3. ท่านคิดว่าการตัดสินใจของท่านในการทำงานที่องค์กรนี้เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง					
4. ท่านพร้อมที่จะเปลี่ยนงานทันทีหากมีโอกาส					
5. เมื่อทำงานนานขึ้นท่านรู้สึกรักและจงรักภักดีต่อองค์กรมากขึ้น					
6. ท่านปรารถนาที่จะทำงานในองค์กรนี้ตลอดไปจนเกษียณ					
ด้านความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กร					
7. ท่านตั้งใจทำงานเพื่อองค์กรนี้อย่างจริงจังและเต็มที่เสมอ					
8. ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเท/พยายามทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย					
9. ท่านมีความสุขและสนุกกับงานที่ทำ					
10. ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่อยู่นอกเหนือความรับผิดชอบ หากได้รับการมอบหมายงานนั้น					

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์กรบริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริงแอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน)	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
11. เมื่อปฏิบัติงานไม่สำเร็จ ท่านยินดีจะสละเวลาของท่านมาทำงานให้สำเร็จ					
12. ท่านตั้งใจจะทุ่มเทอุทิศตนเองในการพัฒนางานและพัฒนาองค์กรให้ดียิ่งๆขึ้นไป					
ด้านการมาทำงานสม่ำเสมอ					
13. ท่านมีความกระตือรือร้นในการมาทำงาน					
14. ท่านมาทำงานตรงต่อเวลาเสมอ					
15. ท่านไม่เห็นด้วยว่าการมาทำงานสาย กลับบ้านก่อนเวลาเป็นเรื่องปกติที่ใคร ๆ ก็ทำกัน					
16. เมื่อท่านมีปัญหาในการทำงาน ท่านพร้อมที่จะแก้ไขให้เสร็จในแต่ละวัน					
17. ท่านเต็มใจทำงานต่อให้เสร็จถึงแม้ว่าจะเลยเวลาเลิกงานไปแล้ว					
18. ท่านคิดว่าหากไม่มีเหตุอันควร เช่น ป่วย อุบัติเหตุ ท่านก็จะไม่หยุดงานเด็ดขาด					
ด้านความพยายามทุ่มเทในการทำงาน					
19. ท่านพยายามทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ความสามารถ					
20. ท่านมีความพยายามในการปรับปรุงพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล					
21. เมื่อพบปัญหาในการทำงานท่านจะพยายามดำเนินการแก้ไขเพื่อให้การทำงานดีขึ้น					

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์กรบริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริงแอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน)	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
22. ท่านมีความคิดริเริ่มเพื่อปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น อย่างต่อเนื่อง					
23. ท่านพร้อมที่จะทำงานอย่างหนักเพื่อองค์กร					
24. ท่านนำความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้ทั้งจากภายนอกและ ภายในองค์กรมาใช้ในการพัฒนางานและปรับปรุงงานให้ ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง					
ด้านการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร					
25. ท่านรู้สึกพอใจที่ได้เป็นสมาชิกขององค์กรแห่งนี้					
26. ท่านไม่คิดจะไปทำงานที่องค์กรอื่น แม้ว่าท่านจะ ได้รับตำแหน่ง เงินเดือน และสวัสดิการที่ดีกว่า					
27. ท่านยอมรับและปฏิบัติตามกฎระเบียบต่างๆของ องค์กรอย่างเคร่งครัดเสมอ					
28. ท่านคิดว่าท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับองค์กรนี้ได้ เป็นอย่างดี					
29. ท่านคิดว่าหากท่านได้โอกาสเปลี่ยนงานไปอยู่องค์กร อื่น ท่านจะไม่ประสบความสำเร็จและก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่การงานมากเท่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน					
30. องค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่ท่านภูมิใจและมั่นใจว่าการ ทำงานที่องค์กรนี้จะทำให้ชีวิตท่านมีความสุขตลอดไป					

ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ.....
.....
.....
.....
.....

บรรณานุกรม

กฤษฎา เขียววัฒนสุข. (2560). หลักการจัดการและองค์การ. กรุงเทพฯ : ทริปเพิ้ล กรุ๊ป จำกัด.

กิตติยา ชัชวาลชาญชนกิจ. (2560). ปัจจัยการบริหารจัดการที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์การของพยาบาลวิชาชีพที่ขาดแคลนของโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. คุยฉีนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการมหาวิทยาลัยสยาม.

ขวัญใจ เลียดประถม. (2546). ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการส่วนท้องถิ่น: กรณีศึกษาข้าราชการลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

จันทนา เสี่ยงเจริญ. (2554). ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท ทำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน). สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

จิรัชย์ พุฒิจรัสพงศ์. (2551). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทเซฟรอนประเทศไทยสำรวจและผลิต จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

ชาญวุฒิ บุญชม. (2553). ความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน. สารนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อมสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ชิดชนก แดงอ่อน. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงพยาบาลวิภาวดีกับการแสดงพฤติกรรมด้านสมรรถนะหลัก. สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- จิตติพร ระวิวังศ์. (2559). อิทธิพลของคุณลักษณะของงานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง). สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- จิตติมา หลักทอง. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี. สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณิชชาพัชญ์ จินตนา. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรายวัน บริษัท ทวินส์สเปเชียล จำกัด. สารนิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ดาวิณี แสงลี. (2559). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงพยาบาลศิริราชปิยมหาราชการุณย์. สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการโรงแรมและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยสยาม.
- ชนนันท์ ทะสุใจ. (2547). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5. สารนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต(พัฒนาสังคม) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- นันทนา ประกอบกิจ. (2538). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีฝ่ายพัฒนาชุมชนสำนักเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคมบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นันทนา ผ่องเกสัช. (2544). ความผูกพันต่อองค์กรศึกษา เฉพาะกรณีข้าราชการวิทยาลัยการพยาบาลเกื้อการุณย์. สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประดิษฐพงษ์ ศรีอวยเพชร. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โทรคมนาคมและเทคโนโลยีสารสนเทศแห่งหนึ่งส่วนงานวิศวกรรมที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- ปาริชาติ บัวเป็ง. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไดกิ้นอินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด). สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกธุรกิจระหว่างประเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- เปรมวดี เอี่ยมบุญตริก. (2556). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ กรุงเทพฯ.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2541). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.

บรรณานุกรม (ต่อ)

พรทิพย์ ไชยฤกษ์. (2555). ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.

พัชรภรณ์สุภมั่งมี. (2548). ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร: กรณีศึกษา บริษัทสหพัฒนพิบูลจำกัด (มหาชน) ศูนย์กระจายสินค้าจังหวัดเชียงใหม่. สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการอุตสาหกรรมเกษตรบัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

พรรษา เสือคำ. (2553). การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท วีสคอน สตรีชิ่ง จำกัด. สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ และคณะ. (2552). ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร: ความหมาย ทฤษฎี วิธีวิจัย การวัดและงานวิจัย. กรุงเทพฯ: เสมอธรรม.

ภรณ์(กิริติบุตร) มหานนท์. (2529). การประเมินประสิทธิผลขององค์กร. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.

ภัทริกา ศิริเพชร. (2541). ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณี บริษัท ธนากรผลิตภัณฑ์น้ำมันพืช จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ. สารนิพนธ์ปริญญาพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ภูวณ นวัตกรรมกุล. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
องค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิตสาขาการจัดการทั่วไปบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม.
- มรกต เจียประเสริฐ. (2559). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานตำแหน่งวิศวกร ของ
บริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร. สารนิพนธ์ปริญญารัฐ
ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตกลุ่มวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐ
กิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. 2548. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : ธรรมสารจำกัด.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถานพ.ศ. 2554 เฉลิมพระ
เกียรติ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องใน โอกาสพระราชพิธีมหามงคลเฉลิม
พระชนมพรรษา 7 รอบ 5 ธันวาคม 2554. กรุงเทพฯ: ราชบัณฑิตยสถาน.
- ลลิตา จันทร์งาม. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคาร
ออมสินสำนักงานใหญ่กลุ่มลูกค้าบุคคล. สารนิพนธ์ปริญญารัฐศาสตร
มหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วันชาติ แก้วคง. (2548). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและลูกจ้างประจำที่
ปฏิบัติหน้าที่ในพระราชวังบางปะอิน. สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิตสาขาการจัดการทั่วไปวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจมหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิภาวรรณ จรัสกุล. (2560). ภาวะผู้นำกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง. วารสารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร ปี
ที่ : 9 ฉบับที่ : 1 เลขหน้า : 80-102 ปีพ.ศ. : 2560. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- วิภาวี วิษณุวงษ์. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของ ข้าราชการในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชน จังหวัดกาญจนบุรี. สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม.
- วิไลลักษณ์ กุศล. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิตคณะพยาบาลศาสตร์ สาขาวิชาบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยคริสเตียน.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2541). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร : Diamond in Business World.
- สมจิตร จันทร์เพ็ญ. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน). สารนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารพัฒนาสังคม) คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อมสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สมชื่น นาคพลั้ง. (2547). ความมุ่งมั่นผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีบริษัทอีเวเลตต์-แพคการ์ด (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพัฒนาระบบบริหารมนุษย์โครงการบัณฑิตศึกษากการพัฒนาระบบบริหารมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สายพิน สว่างจิต. (2548). ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน :กรณีศึกษา บริษัทมหาชนไฟเบอร์ซีเมนต์ จำกัด (มหาชน). สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- สุพรรณษา สุริยฉายวงศ์. (2558). ความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กร : กรณีศึกษา โรงพยาบาลกรุงเทพ. สารนิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต คณะพัฒนารัฐพยาบาลมนุษย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุรัสวดี สุวรรณเวช. (2549). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน. วารสารการบริหารสำหรับนักบริหารงานบุคคลมีอาชีพ, 27(3), 30-31.
- อนันต์ชัย คงจันทร์. (2529). ความผูกพันต่อองค์กร. จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์, 9(9), 34-41.
- อริทธิ์ ประกอบสุข. (2549). ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัท สยามนิสสันอโต โมบิล จำกัด. ภาคนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อภิสิทธิ์ รักยาวงศ์. (2545). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดศูนย์พัฒนาปิโตรเลียมภาคเหนือ กรมการพลังงานทหาร. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อรฉัตร สรญาณธนาวุธ. (2545). ความผูกพันต่อองค์กรไม่หวังผลกำไรของพนักงาน: กรณีศึกษาสถาบันคีนันแห่งเอเชีย. สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการ) บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อรวรรณ เครือแป้น. (2555). ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.

บรรณานุกรม (ต่อ)

อวยพร ประพฤติธรรม. (2537). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของวิทยา
จารย์ในวิทยาลัยพยาบาลภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมวิทยาและ
มานุษยวิทยา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ คณะสังคมวิทยา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

เมธา หริมเทพาธิป. (2560). “ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์” (ระบบ
ออนไลน์) แหล่งที่มา: <https://www.gotoknow.org/posts/629839>(วันที่สืบค้น: 18
กรกฎาคม 2562)

วชิรวัชร งามละม่อม. (2558).“แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพัน ”(ระบบ
ออนไลน์)แหล่งที่มา: [http://learningofpublic.blogspot.com/2015/09/blog-
post_44.html](http://learningofpublic.blogspot.com/2015/09/blog-post_44.html)(วันที่สืบค้น: 22 กรกฎาคม 2562)

โรงพยาบาลกรุงเทพสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม. (ระบบออนไลน์)แหล่งที่มา:
<https://ww2.bangkokhospital.com/bsn/th>(วันที่สืบค้น: 18 กรกฎาคม 2562)

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-นามสกุล	วรรณวัช ดวงภมร
วัน เดือน ปีเกิด	30 ตุลาคม 2532
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	59/108 หมู่บ้านสุภาลัย เบลล่า ตำบลคลองสอง อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี
สถานที่ทำงาน	บริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริงแอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน)
ตำแหน่งปัจจุบัน	วิศวกรตรวจสอบและควบคุมปริมาณงานก่อสร้าง
ระดับการศึกษา	ปริญญาตรีวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต คณะ วิศวกรรมศาสตร์ เอกวิศวกรรมโยธา มหาวิทยาลัยราช มงคลธัญบุรี