

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ซีพีดี ศรีเอชัน จำกัด



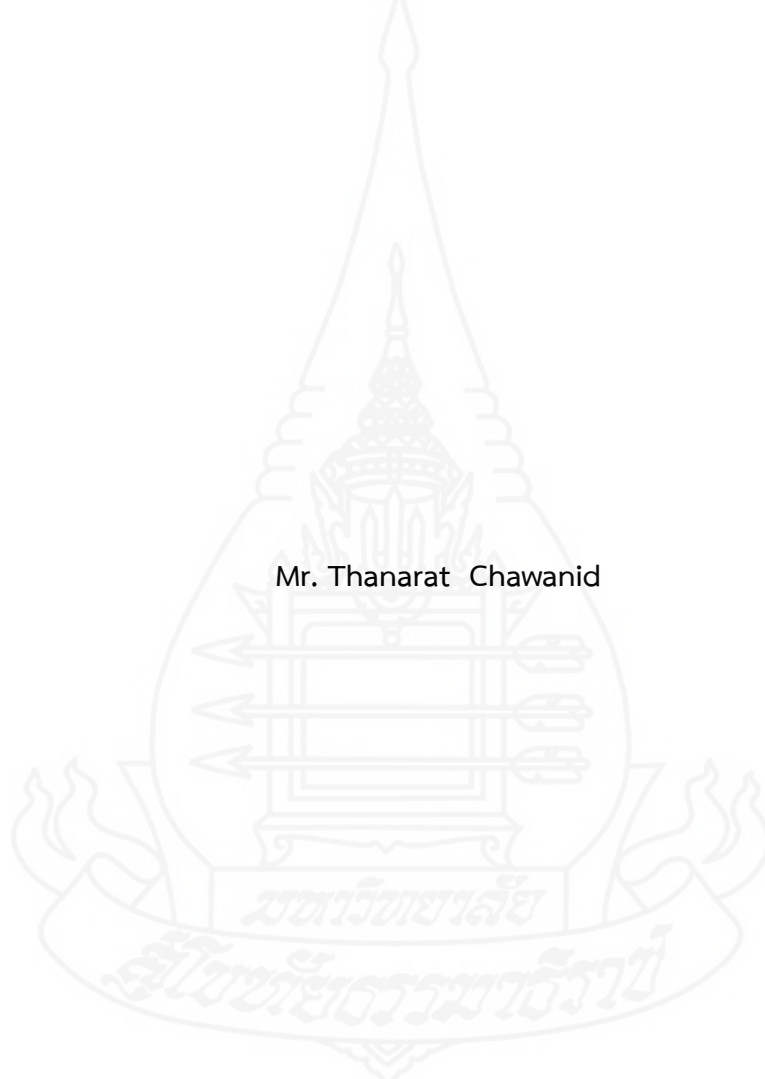
นายธนรัตน์ ชวณิชย์

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2558

Organizational Engagement of Employee of CPD CREATION
Company Limited

Mr. Thanarat Chawanid

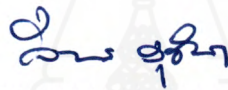


An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Business Administration
School of Management Science
Sukhothai Thammathirat Open University
2015

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ซีพีดี ศรีเอชเอ็น จำกัด
ชื่อและนามสกุล นายธนรัตน์ ชวณิชย์
แขนงวิชา บริหารธุรกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์จิราภรณ์ สุธัมมสภา

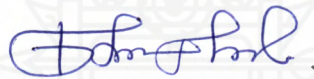
การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 15 สิงหาคม 2559

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



..... ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์จิราภรณ์ สุธัมมสภา)



..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. ทิพวรรณ บุญย์เพิ่ม)



..... (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุรีย์ เข็มทอง)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษา **ค้นคว้าอิสระ** ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ซีพีดี ศรีเอชเอ็น จำกัด
ผู้ศึกษา นายธนรัตน์ ชวณิชย์ **รหัสนักศึกษา** 2533002131 **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์จิราภรณ์ สุธัมมสภา **ปีการศึกษา** 2558

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ซีพีดี ศรีเอชเอ็น จำกัด (2) เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ซีพีดี ศรีเอชเอ็น จำกัด และ (3) เพื่อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ซีพีดี ศรีเอชเอ็น จำกัด

การศึกษานี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานบริษัท ซีพีดี ศรีเอชเอ็น จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 135 คน เป็นการศึกษาในประชากรทั้งหมด เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยประชากร ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ซีพีดี ศรีเอชเอ็น จำกัด อยู่ในระดับมาก (2) เมื่อใช้สถิติเชิงอนุมานในการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ซีพีดี ศรีเอชเอ็น จำกัด ได้แก่ เพศ อายุ สัญชาติ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงาน และลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมแตกต่างกันในทุกปัจจัย และ (3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการเสริมสร้างระดับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ควรจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความสามัคคีภายในองค์กร ควรจัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาคุณภาพของพนักงานภายในองค์กร ควรมีการแจ้งข่าวสารให้ชัดเจนและทั่วถึงทุกคน ควรกระจายอำนาจลงสู่ระดับปฏิบัติการให้มีอำนาจในการตัดสินใจ ควรเพิ่มนโยบายส่งเสริมสวัสดิการให้แก่พนักงานมากขึ้น และควรเพิ่มนโยบายส่งเสริมความผูกพันในองค์กรให้มากขึ้น

คำสำคัญ ความผูกพันต่อองค์กร พนักงาน บริษัท ซีพีดี ศรีเอชเอ็น จำกัด

Independent Study Title: Organizational Engagement of Employee of
CPD CREATION Company Limited

Author: Mr. Thanarat Chawanid ; **ID:** 2533002131 ;

Degree: Master of Business Administration ;

Independent Study Advisor: Cheraporn Sudhamasapa, Associate Professor;

Academic year: 2015

Abstract

The objectives of this study were: (1) to examine the level of employee's engagement in the organization of CPD CREATION Company Limited; (2) to compare organizational engagement of CPD CREATION Company Limited employees classified according to personal factors; and (3) to suggest how to strengthen the organizational engagement of CPD CREATION Company Limited employees.

The population used for this survey study was all 135 employees of CPD CREATION Company Limited's. The research instrument was the questionnaire. The statistical procedures for data analysis were frequency, percentage, population mean, and standard deviation.

The results of this study found that: (1) The employees exhibit a high level of engagement in the organization; (2) The organizational engagement of employees differed on the personal factors of gender, age, nationality, marital status, education, working duration, position and aspects of work by conducting inferential statistics and it was found that there were differences in levels of the organizational engagement based on all variously factors; and (3) The suggestions to increase engagement in the organization include; unity should be strengthened within the organization, the quality of training of the employees should be improved, messages of information should be relayed to every employee clearly and thoroughly, the authorization to make decisions should be decentralized to the operational level, the policy of welfare promotion should be offered to employees increasingly, and engagement in the organization should be encouraged.

Keywords: Organizational Engagement, CPD CREATION Company Limited

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาจาก รองศาสตราจารย์จิราภรณ์ สุธัมมสภา ประธานที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระในการให้คำปรึกษา แนะนำ ตลอดจนเสียสละเวลาในการตรวจแก้ไข ตั้งแต่เริ่มดำเนินการ จนเสร็จสมบูรณ์ จึงขอกราบขอบพระคุณไว้เป็นอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ทิพวรรณ บุญย์เพิ่ม กรรมการที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ที่กรุณาให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ แนะนำ ในด้านต่างๆ อันเป็นประโยชน์ต่องานศึกษาวิจัย จนสำเร็จสมบูรณ์

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุรีย์ เข้มทอง ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ ที่กรุณาให้ความช่วยเหลือ และแนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่องานศึกษาวิจัยนี้

ขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์ภาควิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชทุกท่าน ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้จนสามารถสำเร็จการศึกษาได้

ขอขอบพระคุณ ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่กรุณาให้คำแนะนำและตรวจเครื่องมือที่ใช้ในงานศึกษาวิจัย

ขอขอบคุณ เพื่อนดิว อุโฆษ สุรภิมงษ์พันธ์ ผู้ล่วงลับ ที่ได้ชักชวนให้มาเรียนปริญญาโทบริหารธุรกิจสาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชด้วยกัน แม้เพื่อนจะได้จากโลกนี้ไปแล้วก็ตาม แต่เพื่อนดิว ถือเป็นผู้จุดประกายทางการศึกษานี้ให้

ขอขอบคุณ พี่ๆ น้องๆ และเพื่อนๆ STOU-MBA รุ่น 10 ทุกคน ที่มีส่วนช่วยเหลือสนับสนุนทั้งร่างกายแรงใจ ทำให้งานศึกษาวิจัยนี้สำเร็จได้ด้วยดี

ขอขอบคุณ ภรรยา ที่คอยเป็นกำลังใจ อยู่เคียงข้าง และให้การดูแลเป็นอย่างดี ในช่วงท้ายของการทำงานศึกษาวิจัยนี้

ท้ายที่สุด ขอกราบขอบพระคุณ บิดามารดาที่มอบความรัก ความห่วงใย การดูแลเอาใจใส่ คอยส่งเสริม สนับสนุน เสียสละทุกสิ่งทุกอย่างเพื่อลูก และให้ชีวิตที่ดั่งงามมาโดยตลอด รวมทั้งขอขอบคุณสำหรับ ทุกๆกำลังใจ ทุกๆความห่วงใย ทั้งจากพี่สาว และจากญาติๆ ในครอบครัวทุกคน

ธนรัตน์ ขวณิชย์

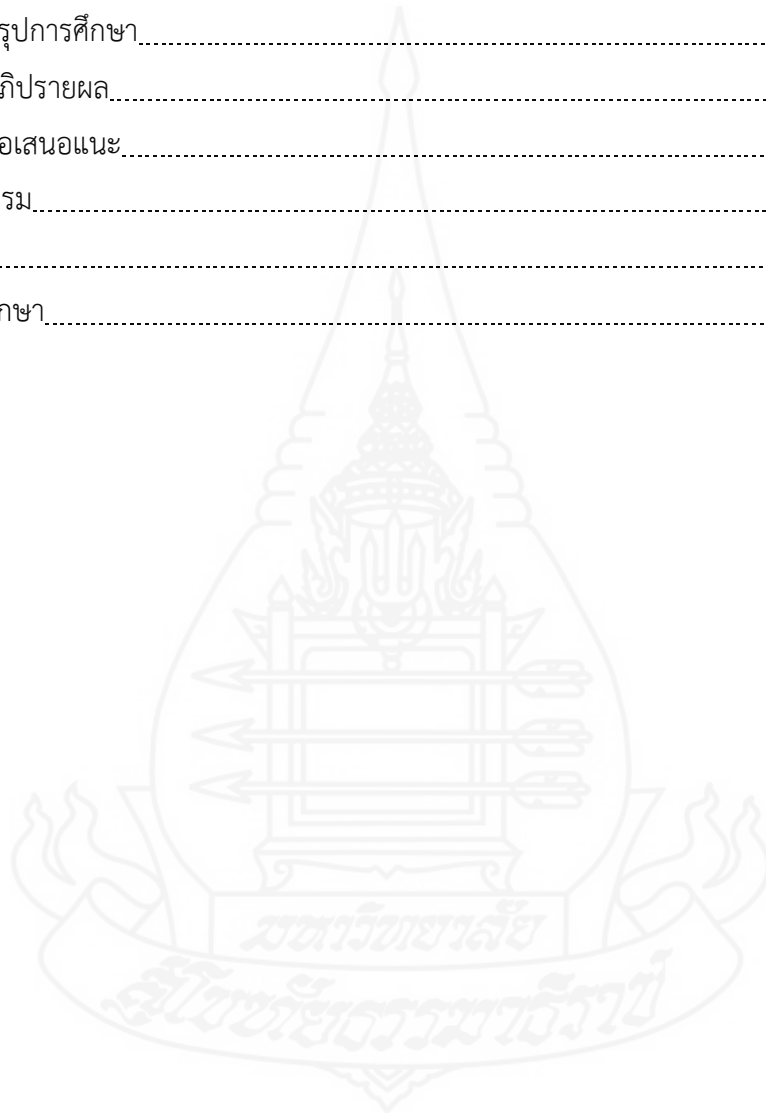
กรกฎาคม 2559

สารบัญ

| | หน้า |
|--|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย | ง |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ | จ |
| กิตติกรรมประกาศ | ฉ |
| สารบัญตาราง | ฅ |
| สารบัญภาพ | ญ |
| บทที่ 1 บทนำ..... | 1 |
| ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... | 1 |
| วัตถุประสงค์การศึกษา..... | 2 |
| กรอบแนวคิดการศึกษา..... | 3 |
| ขอบเขตการศึกษา..... | 4 |
| นิยามศัพท์เฉพาะ..... | 4 |
| ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ..... | 4 |
| บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง..... | 5 |
| แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร..... | 5 |
| ข้อมูลของบริษัท ซีพีดี ศรีเอชเอ็น จำกัด..... | 14 |
| ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 15 |
| บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา..... | 22 |
| ประชากร..... | 22 |
| เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา..... | 22 |
| การเก็บรวบรวมข้อมูล..... | 23 |
| การวิเคราะห์ข้อมูล..... | 24 |
| บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 25 |
| ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม..... | 25 |
| ตอนที่ 2 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ซีพีดี ศรีเอชเอ็น จำกัด..... | 28 |
| ตอนที่ 3 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ของพนักงานบริษัท ซีพีดี ศรีเอชเอ็น จำกัด..... | 34 |
| ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท ซีพีดี ศรีเอชเอ็น จำกัด..... | 46 |

สารบัญ (ต่อ)

| | หน้า |
|---|------|
| บทที่ 5 สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... | 47 |
| สรุปการศึกษา..... | 47 |
| อภิปรายผล..... | 50 |
| ข้อเสนอแนะ..... | 55 |
| บรรณานุกรม..... | 61 |
| ภาคผนวก..... | 61 |
| ประวัติผู้ศึกษา..... | 66 |



สารบัญตาราง

| | หน้า |
|---|------|
| ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของประชากรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล..... | 26 |
| ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กร..... | 28 |
| ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านการได้รับการยอมรับ ในการทำงาน..... | 29 |
| ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านความก้าวหน้าในงาน และความมั่นคงในการทำงาน..... | 30 |
| ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านการมีส่วนร่วม และความเป็นอิสระในการทำงาน..... | 31 |
| ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านความปลอดภัยในการทำงาน..... | 31 |
| ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี..... | 33 |
| ตารางที่ 4.8 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันจำแนกตามเพศ..... | 34 |
| ตารางที่ 4.9 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันจำแนกตามอายุ..... | 35 |
| ตารางที่ 4.10 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันจำแนกตามสัญชาติ..... | 36 |
| ตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันจำแนกตามสถานภาพสมรส..... | 37 |
| ตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันจำแนกตามระดับการศึกษา..... | 39 |
| ตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันจำแนกตามอายุงาน..... | 41 |
| ตารางที่ 4.14 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันจำแนกตามตำแหน่งงาน..... | 42 |
| ตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันจำแนกตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ..... | 44 |
| ตารางที่ 4.16 แสดงจำนวนและร้อยละของประชากรจำแนกตามข้อเสนอแนะ จากข้อคำถามปลายเปิด..... | 46 |

ญ

สารบัญภาพ

| | หน้า |
|--|------|
| ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดในการศึกษา..... | 3 |
| ภาพที่ 2.1 แบบจำลองเบื้องต้น ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร..... | 9 |
| ภาพที่ 2.2 ผังการบริหารงานของบริษัท ซีพีดี ศรีเอชเอ็น จำกัด..... | 14 |
| ภาพที่ 2.3 แสดง วิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย ของบริษัท ซีพีดี ศรีเอชเอ็น จำกัด..... | 15 |



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและสำคัญอย่างยิ่ง จึงกล่าวได้ว่า “พนักงาน” ถือว่าเป็นทรัพยากรมนุษย์และต้นทุนที่สำคัญยิ่งขององค์กร ซึ่งมีความละเอียดอ่อนและซับซ้อน แต่เป็นส่วนสำคัญ เพราะพนักงานเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ อันจะเป็นตัวผลักดันที่สำคัญที่จะทำให้องค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นองค์กรจะต้องค้นหาวิธีการทำงานอย่างไรจึงจะทำการสรรหาและคัดเลือกพนักงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อค้นหาคนดีมีความรู้ความสามารถตรงกับงานเข้ามาร่วมงานด้วย กล่าวกันว่า “ทุนมนุษย์” คือ ความรู้ ความสามารถ ตลอดจนทักษะหรือความชำนาญ รวมถึงประสบการณ์ของแต่ละคนที่มีสั่งสมอยู่ในตัวเอง และสามารถจะนำสิ่งเหล่านี้มารวมเข้าด้วยกันจนเกิดขึ้น ดังนั้น พนักงานจึงถือเป็นส่วนประกอบที่สำคัญของการดำเนินงานทางธุรกิจเป็นอย่างยิ่ง

ปัจจุบันนี้ การปฏิบัติงานใดก็ตามถ้าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมาก ย่อมตั้งใจและอุทิศตนเพื่อการปฏิบัติงานนั้นมากซึ่งจะส่งผลต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงานนั้น ในทางตรงกันข้ามหากพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรน้อย ย่อมไม่ตั้งใจและอุทิศตนในการปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบ ผลแห่งความสำเร็จในงานชิ้นนั้นก็ย่อมลดลงด้วย ความผูกพันต่อองค์กร ยังเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพของความผูกพันและความมั่นคงของสมาชิกในองค์กรนอกจากนี้การที่พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรน้อย เขาอาจจะลาออกจากองค์กรหรือในกรณีที่เขาเลือกที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป เขาจะปฏิบัติงานในหน้าที่โดยไม่ตั้งใจย่อมนำมาซึ่งผลเสียต่อองค์กรไม่ว่าจะเป็นด้านทรัพยากรที่องค์กรต้องสูญเสียในรูปของค่าจ้างเงินเดือนและสวัสดิการ ส่วนด้านบรรยากาศทำให้ขาดอัยาศัยไมตรีที่มีต่อกันในการทำงานรวมทั้งสูญเสียเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้ เนื่องจากไม่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ถ้าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ก็จะมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และไม่คิดจะย้ายหรือลาออกจากองค์กร แต่ถ้าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ มีโอกาสจะเกิดผลเสียต่อองค์กรในหลายด้าน ดังนั้นเพื่อประโยชน์ขององค์กรการสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดขึ้นในสมาชิกขององค์กร

บริษัท ซีพีดี ศรีเอชเอ็น จำกัด เป็นบริษัทที่รับออกแบบและรับเหมาก่อสร้างและให้คำปรึกษา เกี่ยวกับการก่อสร้างที่อยู่อาศัย อาคารพาณิชย์ โรงงานอุตสาหกรรม และสิ่งปลูกสร้างอื่นๆ อย่างครบวงจรด้วยทีมงานวิศวกรและสถาปนิกที่มีประสบการณ์

ในการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ ห้างร้าน สำหรับภาคเอกชนนั้น ปัญหาใหญ่ที่ทุกองค์กรต้องเผชิญคือปัญหาอัตราการลาออกของพนักงานสายงานปฏิบัติการมีแนวโน้มที่สูงขึ้นเรื่อย ๆ เนื่องจากพนักงานมีทางเลือกที่มากขึ้นที่จะตัดสินใจไปอยู่กับองค์กรที่ดีกว่าทั้งในเรื่องสวัสดิการและผลประโยชน์ต่างๆที่มีให้เลือกมากมาย แต่ละองค์กรพยายามในการหาวิธีการที่จะทางให้พนักงานในองค์กรของตนเองมีความผูกพันต่อองค์กรซึ่งส่งผลให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้ บริษัท ซีพีดี ศรีเอชเอ็น จำกัด ได้เล็งเห็นความสำคัญของศักยภาพและความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งสามารถนำมาสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันได้ ดังนั้นการมีบุคลากรที่รักและผูกพันกับองค์กรจะส่งผลต่อคุณภาพการทำงาน ซึ่งส่งผลถึงความสำเร็จขององค์กรตามมาจนสามารถเอาชนะคู่แข่งในตลาดได้ ดังนั้น หากบริษัท ซีพีดี ศรีเอชเอ็น จำกัด รักษาพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ไว้ได้ ก็จะเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ทำให้เป็นที่ยอมรับ สร้างความประทับใจแก่ลูกค้า ส่งผลต่อภาพลักษณ์ที่ดีของบริษัท ในด้านงานก่อสร้างที่มีคุณภาพ ได้มาตรฐาน ตรงตามความต้องการของลูกค้า และสร้างผลกำไรแก่ธุรกิจได้

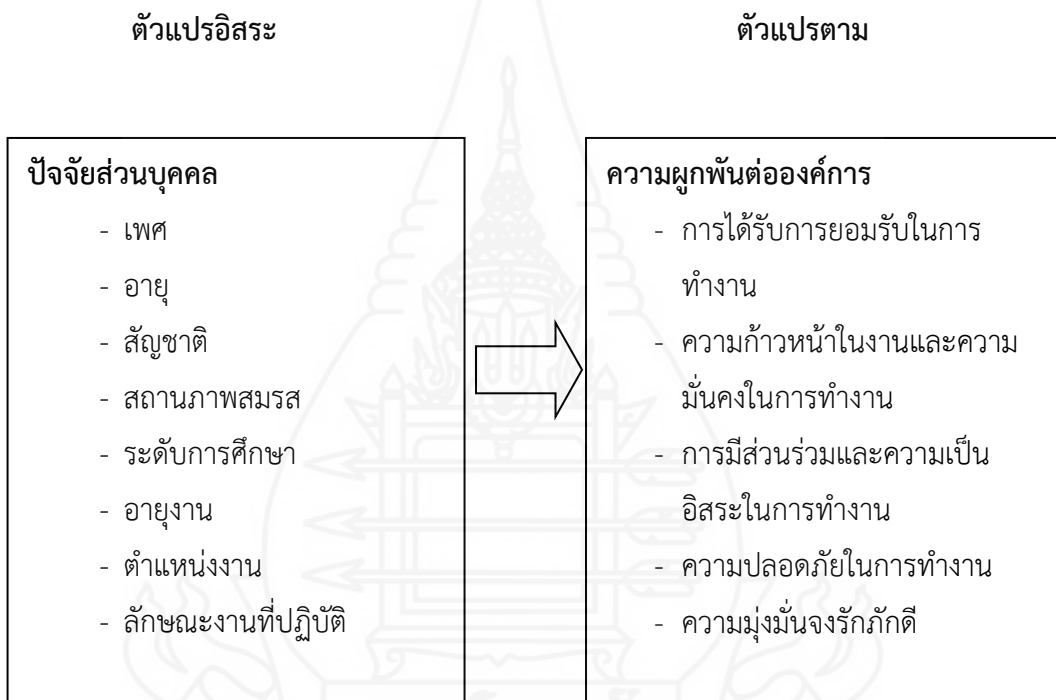
ด้วยเหตุนี้ ผู้ศึกษาได้เห็นถึงความสำคัญของปัญหาและสนใจที่จะศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ซีพีดี ศรีเอชเอ็น จำกัด โดยมุ่งที่จะรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันและเปรียบเทียบระดับความผูกพันในองค์กรของพนักงาน เพื่อจะได้ทราบข้อเท็จจริงและสภาพปัญหาเพื่อที่จะนำข้อมูลที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุง และแก้ไขเรื่องพนักงานให้ดีขึ้น รวมไปถึงวิธีการสร้างความผูกพันในองค์กรเพื่อให้พนักงานมีความผูกพันในองค์กรและปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กรและนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรต่อไป

2. วัตถุประสงค์การศึกษา

- 2.1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ซีพีดี ศรีเอชเอ็น จำกัด
- 2.2 เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ซีพีดี ศรีเอชเอ็น จำกัด
- 2.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ซีพีดี ศรีเอชเอ็น จำกัด

3. กรอบแนวคิดการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับแนวคิด ทฤษฎี และ ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งภายในและต่างประเทศ กำหนดกรอบแนวคิดการศึกษาจากการบูรณาการ ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow, 1943 อ้างถึงใน ธนิต ฌ เชียงใหม่, 2555: 19) และ ทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กรของสตีแยร์ส และโปร์เตอร์ (Steers & Porter, 1977 อ้างถึงใน พิษณุกุล ศิริปัญญา, 2545) ได้ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดในการศึกษา

4. ขอบเขตการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ซีพีดี ครีเอชั่น จำกัด มีการกำหนดขอบเขตในการศึกษาดังนี้

4.1 ด้านประชากร ทำการศึกษาเฉพาะพนักงานบริษัท ซีพีดี ครีเอชั่น จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 135 คน

4.2 ด้านเนื้อหา ทำการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การ ด้านการได้รับการยอมรับในการทำงาน ความก้าวหน้าในงานและความมั่นคงในการทำงาน การมีส่วนร่วมและความเป็นอิสระในการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน และความมุ่งมั่นจงรักภักดี

4.3 ระยะเวลาที่ศึกษา มิถุนายน 2556 – กันยายน 2556

5. นิยามศัพท์เฉพาะ

5.1 ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์การและมีการแสดงออกทางพฤติกรรมอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอในการทำงาน เป็นความรู้สึกที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ การมีส่วนร่วมในองค์การ เต็มใจที่จะทุ่มเททำงานเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การ และการมีความสุขในการเป็นสมาชิกขององค์การ ประกอบไปด้วย ด้านการได้รับการยอมรับในการทำงาน ความก้าวหน้าในงานและความมั่นคงในการทำงาน การมีส่วนร่วมและความเป็นอิสระในการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน และความมุ่งมั่นจงรักภักดี

5.2 พนักงาน หมายถึง พนักงานบริษัท ซีพีดี ครีเอชั่น จำกัด

5.3 ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง เพศ อายุ สัญชาติ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงาน และลักษณะงานที่ปฏิบัติ

6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

6.1 ได้ข้อมูลจริงเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ซีพีดี ครีเอชั่น จำกัด

6.2 ได้ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ซีพีดี ครีเอชั่น จำกัด ที่นำไปสู่แนวทางในการบริหารจัดการองค์การให้มีประสิทธิภาพสูงยิ่งขึ้นไป

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ซีพีดี ศรีเอชเอ็น จำกัด ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษา ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งเป็น 3 ส่วน คือ

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ
2. ข้อมูลของบริษัท ซีพีดี ศรีเอชเอ็น จำกัด
3. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การเป็นเรื่องที่มีนักวิชาการจำนวนมากทั้งในประเทศและต่างประเทศให้ความสนใจในการศึกษาอย่างกว้างขวาง ซึ่งก็มีนักทฤษฎีหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์การไว้จำนวนมากเช่นกันดังต่อไปนี้

เชลดอน (Sheldon, Marry E. อ้างถึงใน ธนพร จงวิทยาดี, 2544: 37) ให้ความหมายว่าความผูกพันต่อองค์การคือทัศนคติของผู้ที่ปฏิบัติงานซึ่งเชื่อมโยงระหว่างบุคคลกับองค์การเป็นการประเมินองค์การในด้านบวก และมีการใช้ความพยายามในการทำงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย

พรพรรณ ศรีใจวงศ์ (2541: 21) ให้ความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์การว่าหมายถึง ความรู้สึกอันดีของบุคลากรมีต่อองค์การ โดยมีการแสดงออกในหลายวิธี เช่น เห็นว่าเป้าหมายขององค์การเปรียบเสมือนกับเป้าหมายของตนเอง ทำงานให้องค์การอย่างเต็มศักยภาพของตนเองเพื่อความเจริญก้าวหน้าขององค์การ ไม่ละทิ้งหรือลาออกจากองค์การแม้ว่าจะมีหน่วยงานอื่นเสนอผลตอบแทนที่มากกว่าองค์การของตนก็ตาม

เขาวลิต ตนานนท์ชัย (2531: 9) ให้นิยามแก่ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การว่าเป็น มิติที่ตระหว่งสมาชิกกับองค์การ เป็นความรู้สึกในทางบวกซึ่งมีลักษณะตรงข้ามกับความแปลกแยก (Alienation) อันเป็นความสัมพันธ์หรือความรู้สึกในด้านลบระหว่งสมาชิกกับองค์การ

บุษยาณี จันทรเจริญสุข (2538: 14) ให้นิยามว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์การในลักษณะที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมขององค์การ เป็นความเต็มใจที่บุคคลจะทุ่มเทกำลังกาย และความจงรักภักดีต่อสังคมที่เป็นสมาชิกอยู่

สุภาสินี วิเชียร (2544: 26) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า หมายถึงความรู้สึกในทางบวกที่สมาชิกมีต่อองค์การ อันได้แก่ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายและค่านิยมของตนเองในการปฏิบัติงาน

คานเตอร์ (Kanter, 1968 อ้างถึงใน ดำรง พานทอง, 2543: 12) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์การว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นความเต็มใจของบุคคลที่ยินดีและทุ่มเทกำลังกาย และความจงรักภักดีให้แก่ระบบสังคมที่เป็นสมาชิกอยู่

ซาแลนซิค (Salancik, 1983 อ้างถึงใน ภูษวรรณ อุดมชัยรัมย์, 2543: 16) ได้ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นลักษณะของความตั้งใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำประโยชน์ให้แก่องค์การ เป็นความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์การตลอดไป และมีความซื่อสัตย์ มีทัศนคติที่ดี ตลอดจนยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์การ

นุชติมา รอบคอบ (2542: 14) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า หมายถึง ความจงรักภักดีที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลมีให้ต่อองค์การ โดยยินดีที่จะทำงาน ให้ความช่วยเหลือ เสียสละต่อความต้องการส่วนตนเพื่อองค์การ อันเป็นทัศนคติในทางบวกต่อองค์การอย่างหนึ่ง ทำให้พนักงานทุ่มเทแรงกายและแรงใจเพื่อทำงานและเพื่อองค์การ

ภรณ์ มหานนท์ (อ้างถึงใน พรพรรณ ศรีใจวงศ์, 2541: 21) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่าหมายถึง ความเต็มใจของบุคคลที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์การต่อไป เป็นทัศนคติทางบวกและหนักแน่น (Positive Attitude) และยังหมายถึงความเต็มใจที่จะเสียสละความสุขสบายส่วนตน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

ชูร์ และชูร์ (Schultz and Schultz, 2001: 251) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่าหมายถึง ความรู้สึกทางจิตใจที่เกี่ยวกับความยึดติดกับองค์การที่ได้ทำงานอยู่

ดุจดวงใจ พุทธสุวรรณ (2546: 12) ได้รวบรวมและให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่าหมายถึง ความรู้สึกที่แต่ละบุคคลรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความมุ่งมั่น เต็มใจที่จะใช้ความพยายามในปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้แก่องค์การอย่างเต็มที่ รวมทั้งมีความจงรักภักดีต่อองค์การโดยไม่คิดจะทิ้งหรือจากองค์การไป

จากความหมายของความผูกพันต่อองค์การที่กล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์การและมีการแสดงออกทางพฤติกรรมอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอในการทำงาน เป็นความรู้สึกที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ มีส่วนร่วมในองค์การ

เต็มใจที่จะทุ่มเทในการทำงานเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การ และมีความสุขในการเป็นสมาชิกขององค์การ

1.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความอยู่รอดและความมีประสิทธิภาพขององค์การ เป็นตัวบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพของความผูกพันและความมั่นคงของสมาชิกในองค์การ ดังความเห็นของนักวิชาการหลายท่าน เช่น

เมอร์เดย์ (Mowday, 1982 อ้างถึงใน ศุภวรรณ พันธุ์บุรณะ, 2542: 6) ให้ความเห็นว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติ เพราะเป็นความสัมพันธ์ที่หนาแน่น และผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตนเองเพื่อสร้างสรรค์ให้องค์การอยู่ในสภาพที่ดีขึ้น

โอเรียลเลย์และคาร์ตเวลล์ (O' Reilly and Caldwell, 1981: 597-616) ให้ความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นความเชื่อทางจิตวิทยาของบุคคลที่รู้สึกผูกพันกับองค์การผูกพันกับงาน รวมทั้งความจงรักภักดีและความเชื่อในค่านิยมขององค์การ ประกอบด้วย 3 ลักษณะ คือ

- 1) ความยินยอมทำตาม (Compliance) คือ การที่บุคคลยอมทำตามที่องค์การต้องการเพื่อให้ได้บางสิ่งบางอย่างจากองค์การ เช่น ค่าจ้าง สวัสดิการ
- 2) การยึดถือองค์การ (Identification) คือ การที่บุคคลยอมทำตามที่องค์การต้องการ และรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในองค์การ
- 3) การซึมซับค่านิยมในองค์การ (Internalization) คือ การที่บุคคลรับเอาค่านิยมขององค์การมาเป็นค่านิยมของตน

บุชานัน (Buchanan, 1974: 533) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกว่าเป็นพวกเดียวกัน (Partisan) ความรู้สึกผูกพันต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ประกอบด้วย

- 1) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ (Identification) โดยเต็มใจยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์การ เสมือนหนึ่งว่าเป็นของตน
- 2) การมีส่วนร่วมในองค์การ (Involvement) คือ การมีส่วนร่วมกิจกรรมขององค์การตามบทบาทของตน
- 3) ความจงรักภักดีต่อองค์การ (Loyalty) คือ ความคาดหวังของพนักงานที่พยายามอย่างเต็มความสามารถ เพื่อผลประโยชน์ขององค์การ เป็นความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะทำงานกับองค์การ ตลอดจนการประเมินองค์การไปในทางที่ดี

ภรณ์ กิริติบุตร (2529: 97) ให้ความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์การจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กันกับความสำเร็จขององค์การ ดังนี้

1) พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การในระดับสูง

2) พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การในระดับสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่กับองค์การต่อไป เพื่อทำงานขององค์การให้บรรลุเป้าหมายที่ตนศรัทธาเลื่อมใส

3) พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การ มักมีความผูกพันต่องานอย่างมาก เพราะเห็นว่างานเป็นหนทางที่จะสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์การให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

4) พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การในระดับสูง จะใช้ความพยายามในการทำงานให้กับองค์การอย่างเต็มที่ ทำให้ผลการทำงานดีกว่าคนอื่น

อเลนและเมเยอร์ (Allen and Meyer, 1986: 65 อ้างถึงใน อัมพรพันธุ์ กังวานวัฒน์ศิริ, 2554: 8) ให้ความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความถูกต้อง/บรรทัดฐานของสังคม โดยความผูกพันคือความภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนในการทำงานให้กับองค์การ

สตีเยอร์ส และพอร์เตอร์ (Steers & Porter, 1977 อ้างถึงใน พิชญากุล ศิริปัญญา, 2545) ให้ความเห็นว่า ความผูกพันที่มีต่อองค์การมี 3 ประการ ดังนี้ คือ

1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ เป็นลักษณะของพนักงานที่มีทัศนคติต่อองค์การในเชิงบวกและมีความผูกพันต่อองค์การอย่างแท้จริง ทั้งต่อค่านิยมและเป้าหมายขององค์การ พร้อมจะสนับสนุนกิจการขององค์การ อันเป็นเป้าหมายของตนด้วยความเชื่อที่ว่าองค์การนี้ดีที่สุด และทำงานด้วยความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ เป็นลักษณะของพนักงานที่เต็มใจเสียสละและอุทิศตน พยายามทำงานเต็มความสามารถ เพื่อให้เกิดผลประโยชน์ต่อองค์การ บรรลุเป้าหมายขององค์การ ทั้งยังห่วงใยต่อความเป็นไปขององค์การ

3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพขององค์การไว้ เป็นลักษณะของพนักงานที่มีความจงรักภักดีต่อองค์การ ต้องการและตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์การนี้ตลอดไป มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์การ สนับสนุนและสร้างสรรค์องค์การให้ดียิ่งขึ้น รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

1.3 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

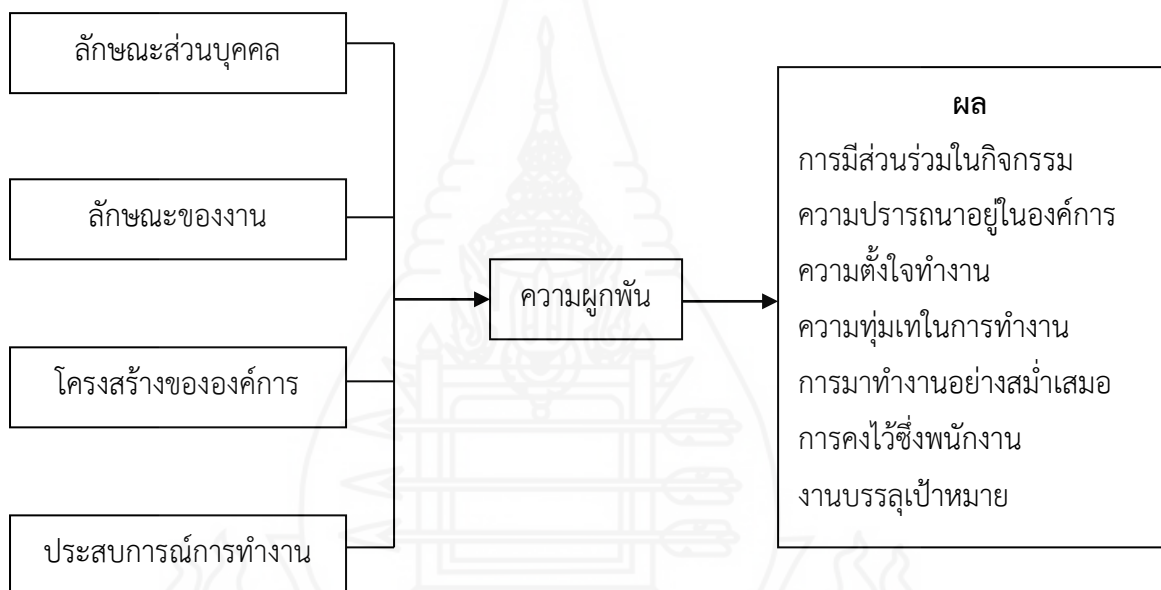
มาร์เดย์, สตีเยอร์ส และพอร์เตอร์ (Mowday, Steers and Porter, 1982 อ้างถึงใน ภัทรพล กาญจนปาน, 2552: 14) ได้สรุปปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ 4 ปัจจัย ดังนี้

1) ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การ ระดับการศึกษา และความต้องการประสบความสำเร็จ

2) ลักษณะของงานและบทบาทในการปฏิบัติงาน เช่น งานที่ทำเป็นงานที่มีคุณค่า มีบทบาทที่ชัดเจน และบทบาทที่สอดคล้องกับตนเอง มีความผูกพันโดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กร

3) โครงสร้างขององค์กร ซึ่งจะมีลักษณะเป็นระบบที่มีแบบแผน มีหน้าที่ที่เด่นชัด มีการกระจายอำนาจ การให้พนักงานมีการตัดสินใจ ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

4) ประสบการณ์การทำงาน เป็นเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่พนักงานพบในระหว่างการทำงาน เช่น การปฏิบัติงานของพนักงาน การที่รู้สึกว่าเป็นบุคคลสำคัญ ว่ามีอิทธิพลสนับสนุนต่อความผูกพันต่อองค์กร



ภาพที่ 2.1 แบบจำลองเบื้องต้น ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ที่มา : มาว์เดย์, สเตียร์ส และพอร์ตเตอร์ (Mowday, Steers and Porter, 1982 อ้างถึงใน ภัทรพล กาญจนปาน, 2552: 15)

อเลน และเมเยอร์ (Allen and Meyer, 1990 อ้างถึงใน วิโรจน์ สว่างเลื่อน, 2547: 17) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์การด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน เกิดจากสภาพการณ์ที่แตกต่างกัน ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ เกิดจาก 4 ปัจจัยหลัก คือ
 - 1.1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของปฏิบัติ
 - 1.2 ลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นประจำ
 - 1.3 ประสบการณ์จากการทำงาน
 - 1.4 ลักษณะของโครงสร้างองค์การ
2. ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ เกิดจากปัจจัยด้านอายุ สถานภาพของตำแหน่งงาน ความพึงพอใจในอาชีพ และความตั้งใจที่จะลาออก
3. ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน เป็นสิ่งที่ได้รับอิทธิพลจากประสบการณ์ของแต่ละบุคคล โดยเริ่มจากครอบครัว วัฒนธรรมสังคม และการหล่อหลอมขัดเกลาขององค์การตอนเริ่มเข้าสู่องค์การ

1.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1.4.1 ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy Theory)

มาสโลว์ (Maslow, 1943 อ้างถึงใน ธนิต ณ เชียงใหม่, 2555: 19) แบ่งความต้องการของมนุษย์ ออกเป็น 5 ลำดับชั้น ดังนี้

- 1) ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของทุกคน เป็นความต้องการเพื่อความต้องการให้ตอบสนองแก่ร่างกาย และเพื่อนการมีชีวิตอยู่ เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ ความต้องการทางเพศ เป็นต้น
- 2) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการป้องกันภัยอันตราย ต้องการอิสระ ความมั่นคง ขจัดความกลัวและความกังวล ซึ่งเป็นความปลอดภัยทั้งด้านร่างกายและจิตใจในด้านการทำงานเป็นความต้องการความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และงาน ความต้องการความเป็นระเบียบ ความมั่นคงในชีวิตและหน้าที่การงาน เป็นต้น
- 3) ความต้องการทางด้านสังคมและความรัก (Belongings and Love Needs หรือ Social Needs) เป็นความต้องการที่จะได้รับการยอมรับจากเพื่อนฝูงในหมู่สังคม ความต้องการเพื่อน ต้องการผู้ร่วมงาน ความต้องการครอบครัว ความต้องการเป็นที่ยอมรับ ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของคณะ เป็นต้น
- 4) ความต้องการชื่อเสียงเกียรติยศ (Esteem Needs) เป็นความต้องการยอมรับนับถือ การมีชื่อเสียง การมีความเชื่อมั่นในตนเอง และรู้สึกตนเองมีคุณค่า ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของความเห็นของคนโดยทั่วไป ความภูมิใจในตัวเอง ความต้องการมีความรู้ความสามารถ เป็นต้น

5) ความต้องการที่ได้รับความสำเร็จในชีวิตและความปรารถนาของตนเอง (Self-Actualization Needs) เป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคล เป็นความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในการทำงาน การรู้สึกว่าการที่ทำงานที่มีความสำคัญ งานท้าทายความสามารถของตนเอง ความต้องการที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเอง ความต้องการที่จะทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จ และเหมาะสมที่สุด เป็นต้น

จะเห็นได้ว่าจากทฤษฎีลำดับความต้องการของ Maslow สามารถแบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 2 ระดับ คือ

1) ความต้องการในระดับต่ำ (Lower order needs) ประกอบด้วยความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความปลอดภัยมั่นคง และความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ

2) ความต้องการในระดับสูง (Higher order needs) ประกอบด้วยความต้องการการยกย่องจากผู้อื่น และความต้องการความสำเร็จในชีวิต

จากทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์นี้ สามารถสรุปได้ว่า พนักงานมีความคาดหวัง หรือความต้องการเป็นพื้นฐานของชีวิต ถ้ามีความต้องการเป็นแรงจูงใจหรือความพึงพอใจ จะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ ถ้ามีแรงจูงใจอยู่อยู่ในระดับสูงก็จะนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง สามารถเป็นแนวทางให้แก่ผู้บริหารในองค์กรเข้าใจธรรมชาติในความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาเหล่านั้นได้ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจ เช่น การให้ความรับผิดชอบในงานมากขึ้น หรือการเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น

1.4.2 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two Factors Theory)

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1960 อ้างถึงใน ธนิต ณ เชียงใหม่, 2555: 20) มีชื่อเรียกว่าแตกต่างกันไป คือ “Motivation - Maintenance Theory” หรือ “Dual Factor Theory” หรือ “The Motivation - Hygiene Theory” หรือ “Two Factors Theory”

ทฤษฎีนี้ได้มีการพัฒนาโดย เฮิร์ซเบิร์ก ในปี ค.ศ.1950-1959 และในช่วงแรกของปี ค.ศ.1960-1969 ทฤษฎี 2 ปัจจัยประกอบด้วย 1) ปัจจัยจูงใจหรือจูงใจ 2) ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย

จากการวิจัย เฮิร์ซเบิร์กได้ชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยหลาย ๆ อย่างที่แตกต่างกันมีส่วนสัมพันธ์โดยตรงกับความรู้สึกที่ดีและไม่ดี ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้สามารถแยกออกได้เป็น 3 กลุ่มใหญ่ ๆ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน เกิดความชอบ และรักงาน ปัจจัยนี้เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นตัวการสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้บุคคลในองค์กรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่

- 1.1 ลักษณะของงาน (Work itself)
- 1.2 ความสำเร็จของงาน (Achievement)
- 1.3 การยอมรับนับถือ (Recognition)
- 1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility)
- 1.5 ความก้าวหน้าในการทำงาน (Advancement)
2. ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factor) เป็นปัจจัยที่พยูงรักษาไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานได้แก่
 - 2.1 สภาพการทำงาน (Working condition)
 - 2.2 ค่าตอบแทน (Pay)
 - 2.3 ความมั่นคงในการทำงาน (Job security)
 - 2.4 สวัสดิการ (Benefits)
 - 2.5 ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relationships: Peers)
 - 2.6 การบังคับบัญชา (Supervisions)
 - 2.7 นโยบายและการบริหาร (Company policies and Administration)
3. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) เป็นปัจจัยที่ไม่ใช่สิ่งจูงใจ แต่เป็นปัจจัยที่ค้ำจุนให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีอยู่ตลอดเวลา ปัจจัยค้ำจุนนี้เป็นสิ่งจำเป็นเพราะถ้าไม่มีปัจจัยเหล่านี้ หรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคลากรในหน่วยงาน ก็จะทำให้บุคลากรในหน่วยงาน เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น ปัจจัยค้ำจุนมี 10 ประการ คือ
 - 3.1 นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration)
 - 3.2 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision : Technical)
 - 3.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation : Superior)
 - 3.4 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation: Subordinate)
 - 3.5 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation : Peers)
 - 3.6 เงินเดือน (Salary)
 - 3.7 สถานภาพทางสังคม (Status)
 - 3.8 สภาพการทำงาน (Working Condition)
 - 3.9 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life)
 - 3.10 ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security)

1.4.3 ทฤษฎีการลงทุน (Side-Bet Theory)

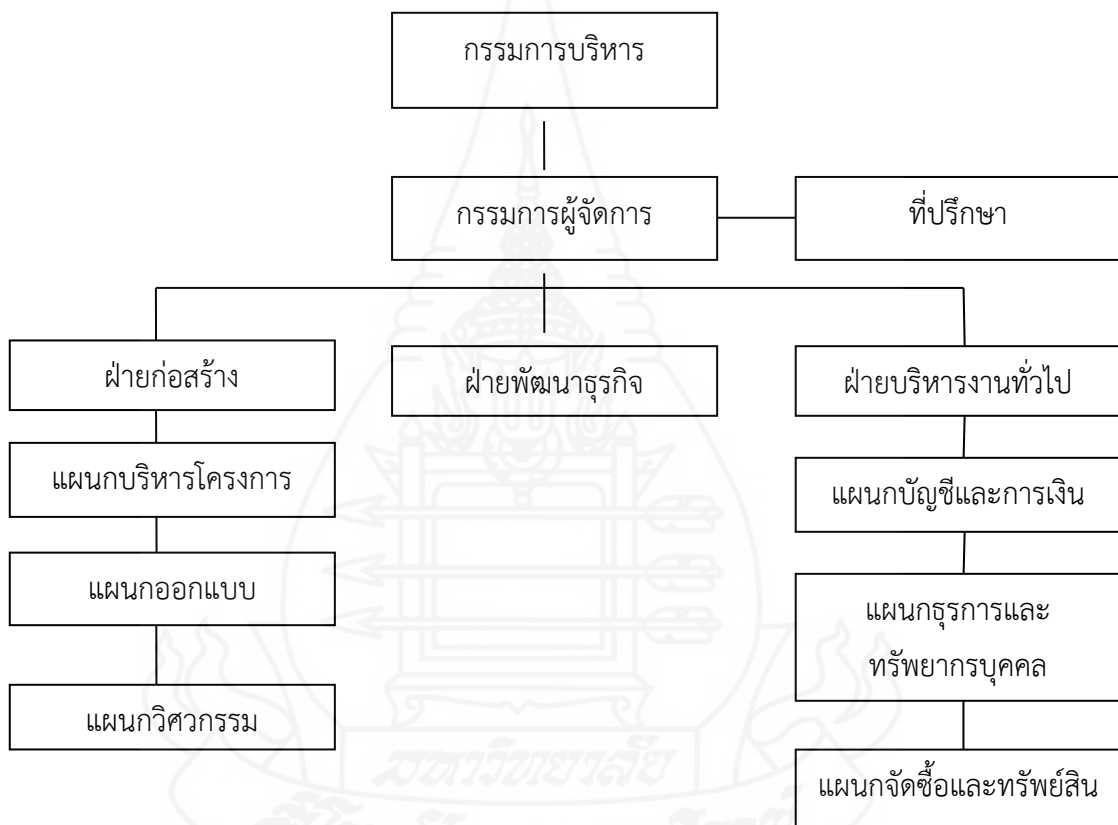
เบคเกอร์และคาร์เปอร์ (Becker & Carper, 1956 อ้างถึงใน โสภา ทรัพย์อุดม มาก, 2533: 18) ได้คิดทฤษฎีที่พัฒนามาจากกรอบการศึกษาของแนวคิดเชิง Exchange หรือที่

เรียกว่า Reward-Cost Notation ซึ่งสาระสำคัญที่เสนอไว้ คือ แนวคิดที่อธิบายถึงเหตุผลที่บุคคลเกิดความผูกพันต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด เป็นเพราะว่าบุคคลนั้นได้สร้างการลงทุน (Side-Bet) ต่อสิ่งนั้นๆ ไว้ โดยใช้พื้นฐานเรื่อง Simple Exchange Program ในการสร้าง Side-Bet Theory ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นผลจากการที่บุคคลพิจารณาเปรียบเทียบ เพราะฉะนั้นถ้าเขาไม่มีความผูกพันต่อสิ่งนั้นต่อไปก็จะทำให้เขาสูญเสียมากกว่าการผูกพันไว้ จึงเป็นสิ่งที่ต้องทำโดยไม่มีทางเลือก ระดับความสำคัญของการลงทุนในบางประการจะผันแปรตามมิติระยะเวลา กล่าวคือ คุณภาพของสิ่งที่ลงทุนไปจะมีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้นตามระยะเวลาที่บุคคลได้เสียไปในเรื่องนั้นๆ เช่น ตัวแปรอายุการทำงานในองค์การ บุคคลที่ทำงานให้กับองค์การยิ่งนานเท่าใด ก็จะทำให้เกิดการสะสมทรัพยากรที่จะได้รับจากระบบการจ้างงานขององค์การมากขึ้น ในรูปของเงินเดือน สวัสดิการ และอำนาจหน้าที่หรือสิ่งที่ได้อุทิศในรูปของกำลังกายและกำลังใจ ดังนั้นบุคคลที่ทำงานอยู่กับองค์การยิ่งนาน ย่อมตัดสินใจลาออกจากองค์การได้ยากลำบากกว่าบุคคลที่ทำงานกับองค์การมาไม่นาน เพราะเขาจะพิจารณาว่า หากลาออกจากองค์การก็เท่ากับว่าการลงทุนของเขาที่ได้สะสมไว้ย่อมสูญเสียไปด้วย ซึ่งอาจจะไม่คุ้มค่ากับผลประโยชน์ที่จะได้รับจากองค์การใหม่



2. ข้อมูลของบริษัท ซีพีดี ศรีเอชเอ็น จำกัด

บริษัท ซีพีดี ศรีเอชเอ็น จำกัด เป็นบริษัทที่ดำเนินธุรกิจด้านการรับเหมาก่อสร้าง อีกทั้งยังรับออกแบบ ให้คำปรึกษาทางด้านการก่อสร้างสำหรับบุคคลหรือองค์การธุรกิจที่ต้องการสร้างที่พักอาศัย อาคารสำนักงาน อาคารพาณิชย์ โรงงานอุตสาหกรรม โรงแรม รีสอร์ท และรวมไปถึงการเข้าไปเป็นผู้รับจ้างก่อสร้างให้กับหน่วยงานราชการ โดยบริษัทฯสามารถรับทำงานก่อสร้างได้ทั่วราชอาณาจักร



ภาพที่ 2.2 ผังการบริหารงานของบริษัท ซีพีดี ศรีเอชเอ็น จำกัด

วิสัยทัศน์ : ดำเนินธุรกิจโดยเน้นความเป็นมืออาชีพทางด้านวิศวกรรมก่อสร้างรวมทั้งงานให้คำปรึกษา เพื่อสร้างความมั่นใจให้ลูกค้าตั้งแต่เริ่มทำงานจนถึงส่งมอบงานให้ลูกค้า

พันธกิจ : สร้างสรรค์งานบนพื้นฐานของคุณภาพงานและมาตรฐานงานที่ดี ด้วยความเป็นมืออาชีพทางด้านกิจการก่อสร้าง

นโยบาย : ดำเนินงานด้วยความรับผิดชอบและยึดมั่นในจรรยาบรรณของวิชาชีพอย่างเคร่งครัดทุกประการ

ภาพที่ 2.3 แสดง วิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย ของบริษัท ซีพีดี ครีเอชั่น จำกัด

3. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

รักษรัศมี วุฒิमानพ (2555) ได้ทำศึกษาเรื่องลักษณะบุคคลและลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในกรุงเทพมหานครและเพื่อศึกษาลักษณะบุคคลและลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัทในกรุงเทพมหานคร จำนวน 404 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุเฉลี่ย 31.26 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีระดับรายได้ต่อเดือน ระหว่าง 10,001 – 20,000 บาท มีตำแหน่งงานในระดับเจ้าหน้าที่ และมีระยะเวลาการทำงานในที่ทำงานปัจจุบันเฉลี่ย 5.32 ปี ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านการรับรู้ มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในงานและโอกาสในการพัฒนา การให้อำนาจสภาพแวดล้อมในการทำงานระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน ยังพบว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก มีความสัมพันธ์กับผลประโยชน์ตอบแทน ความก้าวหน้าในงานและโอกาสในการพัฒนา และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาการทำงานในที่ทำงานปัจจุบัน ทั้งยังพบว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรม มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในงานและโอกาสในการพัฒนา การให้อำนาจ สภาพแวดล้อมในการทำงานรายได้ และตำแหน่งงาน

และยังพบว่าความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มีความสัมพันธ์กับ ความก้าวหน้าในงานและโอกาสในการพัฒนา การให้อำนาจ และสภาพแวดล้อมในการทำงานรายได้ และตำแหน่งงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ธนธีรภัทร วงษ์ไทย (2555) ที่ทำการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี 2) ศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยลักษณะบุคคล 3) ศึกษาแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ประชากรการวิจัยคือ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี จำนวน 1,164 คน โดยการใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 303 คน ตามสูตรการคำนวณของทาร์โรว์ ยามาเน่ ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที ค่าเอฟและการวิเคราะห์ความแตกต่างโดยใช้สถิติทดสอบของเซฟเฟ่ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านลักษณะการทำงาน ด้านประสบการณ์ทำงาน ด้านความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมในการทำงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ 2) บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีเพศชาย ระดับ ระดับการศึกษา อายุราชการ อัตราเงินเดือนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีเพศ อายุ และสถานภาพต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) แนวทางเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีมี 3 ประการ ได้แก่ ควรปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศนคตินโยบายในการทำงานเพื่อเพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์กร ควรสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานโดยเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ และควรเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนและประเมินผลการปฏิบัติงาน

อุทุมพร รุ่งเรือง (2555) ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมแปรรูปโครงสร้างเหล็ก โดยกำหนดความมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมแปรรูปโครงสร้างเหล็ก ศึกษาในพนักงานประจำของบริษัทอุตสาหกรรมแปรรูปโครงสร้างเหล็ก จำนวน 385 พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญ 0.05 โดยพนักงานกลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับความผูกพันมาก และเมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่า ด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม

และด้านทัศนคติ พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับความผูกพันมาก ส่วนด้านพฤติกรรมอยู่ในระดับความผูกพันปานกลาง

ศิริพร ไทยกรณ์ (2554) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน มีความผูกพันต่อองค์กรเรียงลำดับดังนี้ ด้านความปรารถนาที่จะคงเป็นสมาชิกขององค์กรด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กรและด้านความพยายามทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ในประเด็นย่อยของแต่ละด้าน พบว่า ด้านความปรารถนาที่จะคงเป็นสมาชิกขององค์กร โดยรวมมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ในประเด็นย่อยมากที่สุด ได้แก่ เพื่อทำงานนานขึ้นมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร โดยรวมมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ในประเด็นย่อยมากที่สุด ได้แก่ วิสัยทัศน์ (Vision) ของธนาคาร “ธนาคารที่ถูกค้า ผู้ถือหุ้น และพนักงานเลือก “Your Bank of Choice” เหมาะสม ด้านความพยายามทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร โดยรวมมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ในประเด็นย่อยมากที่สุด ได้แก่ ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ธนาคารบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

ศิริรัตน์ จำปาทิพย์ (2554) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลโรงพยาบาลนภลัย อำเภอบางคนที จังหวัดสมุทรสงคราม ในพยาบาลที่ปฏิบัติงานภายในโรงพยาบาลนภลัย จำนวน 100 ราย โดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละและค่าเฉลี่ย ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ทั้งปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและด้านประสบการณ์ในงาน สำหรับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความหลากหลายของงานอยู่ในระดับเห็นด้วย ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน และด้านผลป้อนกลับของงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน เห็นด้วยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วย ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร และด้านความรู้สึกว่าองค์กรพึงพาได้

ชาญวุฒิ บุญชม (2553) ที่ทำการศึกษาคความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชนมีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน 2) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือแบบสอบถาม โดยเก็บข้อมูลจากประชากรจำนวน 109 คน ซึ่งเป็นบุคลากรทั้งหมดของโรงเรียน และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test F-test และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

(Pearson's product moment correlation coefficient) ผลการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์การในภาพรวมได้พบว่าประชากรมีระดับความผูกพันอยู่ในระดับสูง โดยพบว่าปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันในองค์การ ได้แก่ ความแตกต่างของระดับตำแหน่งทำให้มีผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วน ความแตกต่างทางด้านระดับการศึกษาและระยะเวลาในการทำงาน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ความท้าทายของงาน ความก้าวหน้าของงาน ความมีอิสระในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน สภาพแวดล้อมองค์การ และการกระจายอำนาจในองค์การ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์การอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ความยากง่ายของงาน

ปริยาพร พาสนาวุฒิพงค์ (2553) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับความผูกพันที่มีต่อองค์การของบุคลากรสังกัดสำนักงานคลังจังหวัด โดยมีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานคลังจังหวัด 2) เพื่อศึกษาความผูกพันที่มีต่อองค์การของบุคลากรสังกัดสำนักงานคลังจังหวัด 3) เพื่อทำการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 4) เพื่อทำการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 5) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันที่มีต่อองค์การของบุคลากรสังกัดสำนักงานคลังจังหวัด โดยกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคือบุคลากรของสำนักงานคลังจังหวัดในเขต 7 จำนวน 140 คน ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและระดับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับสูง 2) เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การ ระดับตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ และรายได้ที่ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 สำหรับด้านความผูกพันที่มีต่อองค์การ พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลโดยรวมมีความผูกพันที่มีต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ยกเว้นระดับการศึกษามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคคลสำนักงานคลังจังหวัดมีความสัมพันธ์กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ณัฐกร ต่อโชติ (2553) ที่ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารออมสินภาค 12 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารออมสิน ภาค 12 และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน และประสบการณ์ในงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารออมสินภาค 12 ทำการศึกษา

จากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานธนาคารออมสินภาค 12 ซึ่งมีขอบเขตพื้นที่ควบคุม ได้แก่ สำนักงานธนาคารออมสินภาค 12 เขตอุบลราชธานี 1 เขตอุบลราชธานี 2 เขตศรีสะเกษ เขตสุรินทร์ เขตบุรีรัมย์ และเขตยโสธร จำนวนทั้งสิ้น 206 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย วิเคราะห์ผลโดยการใช้ค่าทางสถิติ คำนวณหาค่าร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และไคสแควร์ จากการศึกษาพบว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และประสบการณ์ในงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง เมื่อทำการทดสอบการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า อัตราเงินเดือนอายุการทำงาน และระดับตำแหน่งมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

อรรถพล สนศิริ (2552) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานหน่วยงานสนับสนุนของศูนย์ศรีพัฒนา คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานหน่วยงานสนับสนุนของศูนย์ศรีพัฒนา คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการศึกษาการเพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์กรและนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรของพนักงานหน่วยงานสนับสนุน ของศูนย์ศรีพัฒนา คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เก็บรวบรวมข้อมูลจาก พนักงานในหน่วยงานสนับสนุน ของศูนย์ศรีพัฒนา คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำนวน 121 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบตอบด้วยตนเอง ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าแจกแจงแบบท การวิเคราะห์ความแปรปรวน และการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอยแบบเส้นตรง ผลการศึกษาพบว่า พนักงานหน่วยงานสนับสนุนของศูนย์ศรีพัฒนา คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุไม่เกิน 30 ปี สถานภาพการสมรสโสด จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีอายุการทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี ปฏิบัติงานในฝ่ายบริหารจัดการ มีรายได้ต่อเดือน ระหว่าง 10,001 – 15,000 บาท ในส่วนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่าโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง จากการพิจารณาองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ทั้ง 3 ด้านประกอบจากมากไปน้อยพบว่า พนักงานมีความผูกพันในด้านความทุ่มเทในงาน และกระฉับกระเฉง อยู่ในระดับสูง ส่วนความผูกพันด้านความมุ่งมั่น อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเรียงตามความมีอิทธิพลจากมากไปหาน้อยได้แก่ ปัจจัยด้านความมั่นใจในการทำงาน รองลงมาคือปัจจัยด้านการให้ความสำคัญในการให้บริการลูกค้า และปัจจัยด้านบรรยากาศในการให้บริการตามลำดับ โดยเกือบทุกปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพัน มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับองค์ประกอบความผูกพันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า 0.05 ยกเว้นปัจจัยด้านการให้

ความสำคัญในการให้บริการลูกค้าที่ไม่มีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบความผูกพันของพนักงานในด้านความกระฉับกระเฉงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จักรพันธ์ เทพพิทักษ์ (2551) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ลำพูนชิงเดนเกิน จำกัด เก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงาน บริษัท ลำพูนชิงเดนเกิน จำกัด จำนวน 122 คน ซึ่งเป็นพนักงานสำนักงานปฏิบัติงานในส่วนการสนับสนุนการผลิต จำนวน 85 คน พนักงานสำนักงานปฏิบัติงานในส่วนการผลิต จำนวน 37 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ และไคสแควร์ พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ระดับการศึกษาและระยะเวลาที่ทำงานในบริษัท ส่วนเพศ อายุ สถานภาพรายได้ต่อเดือน และตำแหน่ง ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร สำหรับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและปัจจัยในด้านประสบการณ์ในงานที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

จิรวดี ตั้งศิริสมฤทธิ์ (2551) ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ล็อกซ์เลย์ จำกัด (มหาชน) เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากพนักงานกลุ่มตัวอย่างจำนวน 269 คน วิธีการสุ่มตัวอย่างตามสะดวก การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย สถิติการทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวน และการวิเคราะห์สมการถดถอย ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง สถานภาพโสด มีอายุอยู่ในช่วง 26 – 30 ปี วุฒิมัธยมศึกษาจบระดับชั้นปริญญาตรี ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง 10,000 – 20,000 บาท ตำแหน่งพนักงานระดับ 4 – 5 และปฏิบัติงานมาแล้วเป็นระยะเวลา 1- 5 ปี และพบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับผูกพัน (Engaged) โดยมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยของความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และด้านภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากทุกด้าน และปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำซึ่งมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า 0.05 สำหรับปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ อายุ ระดับรายได้ และระดับตำแหน่งงาน ส่วนเพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรไม่มีอิทธิพลกับระดับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

มนัส ธาราวุฒศาสตร์ (2551) ทำการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอินโนเวทซ์ (ประเทศไทย) จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอินโนเวทซ์ (ประเทศไทย) จำกัด รวมถึงหาความสัมพันธ์ของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม กับระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยศึกษาจากกลุ่มประชากรจำนวน 308 คนที่เป็นพนักงานฝ่ายการผลิตที่ทำงานอยู่ในบริษัทอินโนเวทซ์ (ประเทศไทย) จำกัด เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามแบบตอบด้วยตนเอง (Self-Administered Questionnaire) ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย การทดสอบค่าที (t-test Independent) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance : One-way ANOVA) และการทดสอบสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (Linear Regression Analysis) ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 26 – 35 ปี สถานภาพโสด การศึกษาระดับปริญญาตรี อายุการทำงาน 3 - 5 ปี และมีอัตราเงินเดือนมากกว่า 9,000 บาท มีความผูกพันโดยรวมต่อองค์กร อยู่ในระดับผูกพันมาก ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ ส่วนลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม อันได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา อายุงาน และระดับเงินเดือนไม่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร



บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ซีพีดี ศรีเอชเอ็น จำกัด” เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีวิธีดำเนินการศึกษาตามลำดับ ดังนี้

1. ประชากร
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานของบริษัท ซีพีดี ศรีเอชเอ็น จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 135 คน ในการวิจัยนี้ทำการศึกษาจากประชากรทั้งหมด

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้ศึกษาได้สร้างขึ้นโดยศึกษา ค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา งานวิจัยต่าง ๆ โดยแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามปลายปิดเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สัญชาติ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงาน และลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามปลายปิดเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ซีพีดี ศรีเอชเอ็น จำกัด

สำหรับการให้คะแนน เป็นลักษณะที่เป็นมาตราส่วน ใช้มาตราวัดแบบ
ประมาณค่า (Rating Scale) โดยมีการวัด 5 ระดับ คือ

| | | | |
|------------------|--------------|---|-------|
| ผูกพันมากที่สุด | มีระดับคะแนน | 5 | คะแนน |
| ผูกพันมาก | มีระดับคะแนน | 4 | คะแนน |
| ผูกพันปานกลาง | มีระดับคะแนน | 3 | คะแนน |
| ผูกพันน้อย | มีระดับคะแนน | 2 | คะแนน |
| ผูกพันน้อยที่สุด | มีระดับคะแนน | 1 | คะแนน |

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิดให้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับ ข้อเสนอแนะ
เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

2.2 การหาคุณภาพเครื่องมือ

การหาคุณภาพของแบบสอบถาม ผู้ศึกษาได้ดำเนินการทดสอบความเที่ยงตรง
(Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยการหาความเที่ยงตรง (Validity)
นำแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้อง
เที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ของข้อคำถามในแต่ละข้อว่าตรงตามจุดมุ่งหมายและ
สอดคล้องกับการศึกษาหรือไม่ จากนั้นจึงนำมาปรับปรุงและแก้ไข แล้วนำแบบสอบถามที่ผ่าน
การตรวจสอบแล้วมาหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha
coefficient) ของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.8828 ซึ่งได้ค่า ∞ ตั้งแต่
0.70 ขึ้นไปทุกข้อ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ เป็นข้อมูลที่ผู้ศึกษาเก็บจากแหล่งข้อมูลโดยตรง ซึ่งผู้ศึกษาได้
ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองตามกำหนดเวลา

3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ ผู้ศึกษาได้ศึกษาจากเอกสารวิชาการที่เกี่ยวข้อง เป็นข้อมูลที่ปรากฏ
ในเอกสารที่ผู้อื่นได้รวบรวมไว้ เช่น ตำราทางวิชาการ วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัย เว็บไซต์
 เป็นต้น

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้ว ให้พนักงานบริษัท ซีพีดี ศรีเอชเอ็น จำกัด จำนวน 135 คน ตอบแบบสอบถาม เมื่อได้ครบตามจำนวน ผู้ศึกษาตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลในแบบสอบถาม แล้วจึงรวบรวมให้ครบตามจำนวนก่อนนำมาวิเคราะห์หาข้อสรุปต่อไป โดยผู้ศึกษานำข้อมูลที่รวบรวมจากแบบสอบถามมาประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

4.1 ปัจจัยส่วนบุคคล วิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 ระดับความผูกพันของพนักงานบริษัท ซีพีดี ศรีเอชเอ็น จำกัด วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยประชากร (Population Mean : μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : σ) แปลความหมายของค่าเฉลี่ยโดยใช้หลักการของ Likert Scale ดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนขั้น}} = \frac{5-1}{5} = 0.80$$

| ความผูกพัน | ระดับค่าเฉลี่ย |
|------------|----------------|
| มากที่สุด | 4.21 – 5.00 |
| มาก | 3.41 – 4.20 |
| ปานกลาง | 2.61 – 3.40 |
| น้อย | 1.81 – 2.60 |
| น้อยที่สุด | 1.00 – 1.80 |

4.3 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความแตกต่างกันกับความผูกพันต่อองค์กร ด้วยความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยประชากร

4.4 วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ซีพีดี ศรีเอชเอ็น จำกัด” ผู้ศึกษาได้นำข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามที่รวบรวมได้จากประชากรจำนวน 135 ฉบับ มาดำเนินการวิเคราะห์ โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สัญชาติ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงาน และลักษณะงานที่ปฏิบัติการศึกษา นำเสนอในรูปแบบตาราง โดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) คือ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 ระดับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับในการทำงาน ความก้าวหน้าในงานและความมั่นคงในการทำงาน การมีส่วนร่วมและความเป็นอิสระในการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน และความมุ่งมั่นจงรักภักดี นำเสนอในรูปแบบตารางโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Population Mean : μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : σ)

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ซีพีดี ศรีเอชเอ็น จำกัด

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะของพนักงานบริษัท ซีพีดี ศรีเอชเอ็น จำกัด

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

เป็นการนำเสนอและอธิบายลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สัญชาติ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงาน และลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) คือ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของประชากรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

| ลักษณะส่วนบุคคล | จำนวน (N=135คน) | ร้อยละ (100.00) |
|-------------------------|--------------------|--------------------|
| เพศ | | |
| หญิง | 21 | 15.60 |
| ชาย | 114 | 84.40 |
| อายุ | | |
| น้อยกว่า 20 - 30 ปี | 45 | 33.3 |
| 31 - 40 ปี | 79 | 58.50 |
| 41 - 50 ปี | 11 | 8.10 |
| สัญชาติ | | |
| ไทย | 82 | 60.70 |
| พม่า | 53 | 39.30 |
| สถานภาพการสมรส | | |
| โสด | 52 | 38.50 |
| สมรส | 69 | 51.10 |
| หย่าร้าง | 5 | 3.70 |
| หม้าย | 9 | 6.70 |
| ระดับการศึกษา | | |
| ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น | 13 | 9.60 |
| มัธยมศึกษาตอนต้น | 69 | 51.10 |
| มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. | 41 | 30.40 |
| อนุปริญญา/ปวส. | 4 | 3.00 |
| ปริญญาตรี | 8 | 5.90 |
| อายุงาน | | |
| 0 - 1 ปี | 37 | 27.40 |
| 1 - 2 ปี | 92 | 68.10 |
| 3 - 4 ปี | 6 | 4.40 |

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

| ลักษณะส่วนบุคคล | จำนวน (N=135คน) | ร้อยละ (100.00) |
|-----------------------------|--------------------|--------------------|
| ตำแหน่งงาน | | |
| ระดับปฏิบัติการ | 127 | 94.10 |
| ระดับหัวหน้างาน | 3 | 2.20 |
| ระดับบริหาร | 5 | 3.70 |
| ลักษณะงานที่ปฏิบัติ | | |
| งานบริหารส่วนกลาง | 2 | 1.50 |
| งานบริหารโครงการ | 11 | 8.10 |
| งานบัญชีและการเงิน | 2 | 1.50 |
| งานบุคลากร/ธุรการ/เลขานุการ | 1 | 0.70 |
| งานควบคุมการก่อสร้าง | 1 | 0.70 |
| งานก่อสร้างหน้าสนาม | 118 | 87.40 |

จากตารางที่ 4.1 สามารถอธิบายข้อมูลของประชากรได้ ดังนี้

เพศ ประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศชายคิดเป็น จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 84.40 และมีเพศหญิง จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 15.60

อายุ ประชากรส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 58.50 รองลงมาคือมีอายุน้อยกว่า 20 – 30 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 33.30 และมีอายุ 41 – 50 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 8.10

สัญชาติ ประชากรส่วนใหญ่มีสัญชาติไทยคิดเป็น จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 60.70 และมีสัญชาติพม่า จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 39.30

สถานภาพสมรส ประชากรส่วนใหญ่สมรสแล้ว จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 51.10 รองลงมาคือโสด จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 38.50 หม้าย จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 6.70 และน้อยที่สุดคือ หย่าร้าง มีเพียงจำนวน 5 คน ร้อยละ 3.70 เท่านั้น

ระดับการศึกษา ประชากรส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นจำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 51.10 รองลงมาคือ ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 30.40 และต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น ปริญญาตรี และอนุปริญญา คิดเป็นร้อยละ 9.60, 5.90 และ 3.00 ตามลำดับ

อายุงาน ประชากรส่วนใหญ่มีอายุงานระหว่าง 1 – 2 ปี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 68.10 รองลงมาคือมีอายุงานระหว่าง 0 - 1 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 27.40 และอายุงานระหว่าง 3 - 4 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4.40

ตำแหน่งงาน ประชากรส่วนใหญ่ร้อยละ 94.10 เป็นพนักงานในระดับปฏิบัติการ รองลงมาคือ ระดับบริหาร ร้อยละ 3.70 และระดับหัวหน้างานน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 2.20

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประชากรส่วนใหญ่ปฏิบัติงานก่อสร้างหน้าสนามคิดเป็นร้อยละ 87.40 รองลงมาคือ งานบริหารโครงการ งานบริหารส่วนกลาง งานบัญชีและการเงิน งานบุคลากร/ธุรการ/เลขานุการ และงานควบคุมการก่อสร้าง คิดเป็นร้อยละ 8.10, 1.50, 1.50, 0.70 และ 0.70 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ซีพีดี ศรีเอชเอ็น จำกัด

เป็นการนำเสนอระดับความผูกพันของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับในการทำงาน ความก้าวหน้าในงานและความมั่นคงในการทำงาน การมีส่วนร่วมและความเป็นอิสระในการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน และความมุ่งมั่นจงรักภักดี นำเสนอในรูปตาราง โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ยประชากร (Population Mean : μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : σ)

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กร

| ความผูกพันต่อองค์กร | μ | σ | การแปลผล |
|--|-------|----------|----------|
| ด้านการได้รับการยอมรับในการทำงาน | 4.01 | 0.645 | มาก |
| ด้านความก้าวหน้าในงานและความมั่นคงในการทำงาน | 3.97 | 0.539 | มาก |
| ด้านการมีส่วนร่วมและความเป็นอิสระในการทำงาน | 3.95 | 0.633 | มาก |
| ด้านความปลอดภัยในการทำงาน | 3.96 | 0.679 | มาก |
| ด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี | 3.98 | 0.592 | มาก |
| รวม | 3.97 | 0.496 | มาก |

จากตารางที่ 4.2 พบว่า พนักงานบริษัท ซีพีดี ศรีเอชเอ็น จำกัด มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก ($\mu = 3.97$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านการได้รับ

การยอมรับในการทำงานสูงที่สุด ($\mu=4.01$) รองลงมาด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี ($\mu=3.98$) ด้านความก้าวหน้าในงานและความมั่นคงในการทำงาน ($\mu=3.97$) ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ($\mu=3.96$) และด้านการมีส่วนร่วมและความเป็นอิสระในการทำงาน ($\mu=3.95$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านการได้รับการยอมรับในการทำงาน

| ด้านการได้รับการยอมรับในการทำงาน | μ | σ | การแปลผล |
|---|-------|----------|----------|
| 1. ทราบวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานทุกครั้ง เพื่อสามารถกำหนดแผนงานและวิธีการทำงานให้สอดคล้องกัน | 4.08 | 0.533 | มาก |
| 2. ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญอยู่เสมอ | 4.01 | 0.635 | มาก |
| 3. ผู้บริหารเห็นความสำคัญของพนักงานอย่างเท่าเทียมกัน และปฏิบัติกับทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน | 4.07 | 0.682 | มาก |
| 4. ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ | 4.07 | 0.676 | มาก |
| 5. ผลงานเป็นที่ชื่นชมของผู้บังคับบัญชา | 3.83 | 0.653 | มาก |
| รวม | 4.01 | 0.645 | มาก |

จากตารางที่ 4.3 พบว่า พนักงานบริษัท ซีพีดี ศรีเอชเอ็น จำกัดมีระดับความผูกพันต่อองค์การด้านการได้รับการยอมรับในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.01$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานทราบวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานทุกครั้ง เพื่อสามารถกำหนดแผนงานและวิธีการทำงานให้สอดคล้องกัน ($\mu=4.08$) อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารเห็นความสำคัญของพนักงานอย่างเท่าเทียมกัน และปฏิบัติกับทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ($\mu=4.07$) ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน ($\mu=4.07$) ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญอยู่เสมอ ($\mu=4.01$) และผลงานของเป็นที่ชื่นชมของผู้บังคับบัญชา ($\mu=3.83$)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านความก้าวหน้าในงานและความมั่นคง
ในการทำงาน

| ด้านความก้าวหน้าในงานและความมั่นคงในการทำงาน | μ | σ | การแปลผล |
|--|-------|----------|----------|
| 6. ได้ปฏิบัติงานตรงตามความรู้ ความสามารถ และความ ชำนาญ | 4.04 | 0.552 | มาก |
| 7. มีส่วนร่วมในการประเมินผู้ใต้บังคับบัญชา | 3.90 | 0.742 | มาก |
| 8. มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ ตามสายงาน | 3.90 | 0.602 | มาก |
| 9. ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสมกับ ตำแหน่งหน้าที่ | 3.93 | 0.535 | มาก |
| 10. ผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของท่านได้รับการ ประเมินผลงานอย่างยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชา | 4.10 | 0.633 | มาก |
| รวม | 3.97 | 0.539 | มาก |

จากตารางที่ 4.4 พบว่า พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความก้าวหน้าในงานและความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\mu=3.97$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาได้รับการประเมินผลงานอย่างยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชาสูงที่สุด ($\mu=4.10$) รองลงมา คือ ปฏิบัติงานตรงตามความรู้ ความสามารถ และความชำนาญ ($\mu=4.04$) ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ($\mu=3.93$) มีส่วนร่วมในการประเมินผู้ใต้บังคับบัญชา ($\mu=3.90$) และมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ ตามสายงาน ($\mu=3.90$)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านการมีส่วนร่วมและความเป็นอิสระ
ในการทำงาน

| ด้านการมีส่วนร่วม และความเป็นอิสระในการทำงาน | μ | σ | การแปลผล |
|---|-------------|--------------|------------|
| 11. ได้รับอิสระเกี่ยวกับการวางแผนการทำงานเพื่อเตรียมความพร้อมในการทำงานแต่ละครั้งจากผู้บังคับบัญชา | 3.95 | 0.602 | มาก |
| 12. ได้มีโอกาสเสนอสิ่งใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ | 3.97 | 0.634 | มาก |
| 13. ได้มีบทบาทในการร่วมแก้ไขปัญหาหรือร่วมตัดสินใจปัญหาในงานของแผนกของท่าน | 3.99 | 0.579 | มาก |
| 14. ได้รับโอกาสจากผู้บังคับบัญชาให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและเสนอแนวทางการปฏิบัติงานตลอดเวลา | 3.97 | 0.610 | มาก |
| 15. ได้เสนอความคิดเห็นโดยไม่ถูกปฏิเสธจากผู้บังคับบัญชา | 3.90 | 0.602 | มาก |
| รวม | 3.95 | 0.633 | มาก |

จากตารางที่ 4.5 พบว่า พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านการมีส่วนร่วมและความเป็นอิสระในการทำงานในระดับมาก ($\mu=3.95$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีบทบาทในการร่วมแก้ไขปัญหาหรือร่วมตัดสินใจปัญหาในงานของแผนก สูงที่สุด ($\mu=3.99$) รองลงมาคือ ได้มีโอกาสเสนอสิ่งใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ($\mu=3.97$) ได้รับโอกาสจากผู้บังคับบัญชาให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและเสนอแนวทางการปฏิบัติงานตลอดเวลา ($\mu=3.97$) ได้รับอิสระเกี่ยวกับการวางแผนการทำงานเพื่อเตรียมความพร้อมในการทำงานแต่ละครั้งจากผู้บังคับบัญชา ($\mu=3.95$) และได้เสนอความคิดเห็นโดยไม่ถูกปฏิเสธจากผู้บังคับบัญชา ($\mu=3.90$)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านความปลอดภัยในการทำงาน

| ด้านความปลอดภัยในการทำงาน | μ | σ | การแปลผล |
|--|-------------|--------------|------------|
| 16. ผู้บริหารเห็นความสำคัญของความปลอดภัยในการทำงาน | 4.05 | 0.673 | มาก |
| 17. พอใจในมาตรการด้านความปลอดภัย ในปัจจุบัน | 3.92 | 0.670 | มาก |
| 18. ควรได้รับเกณฑ์ความปลอดภัยในการทำงานสูงกว่าที่กฎหมายกำหนด | 3.98 | 0.717 | มาก |
| 19. ยินดีเข้าเสนอแนะข้อปฏิบัติด้านความปลอดภัยในการทำงานที่แตกต่างออกไปจากที่เป็นอยู่ | 3.90 | 0.638 | มาก |
| 20. ยินดีรับภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มเติมเองจากมาตรการด้านความปลอดภัยที่สูงขึ้นกว่ากฎหมายกำหนด | 3.99 | 0.718 | มาก |
| รวม | 3.96 | 0.437 | มาก |

จากตารางที่ 4.6 พบว่า พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความปลอดภัยในการทำงานในระดับมาก ($\mu = 3.96$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารเห็นความสำคัญของความปลอดภัยในการทำงานในระดับสูงที่สุด ($\mu = 4.05$) รองลงมา คือ ยินดีรับภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มเติมเองจากมาตรการด้านความปลอดภัยที่สูงขึ้นกว่ากฎหมายกำหนด ($\mu = 3.99$) คิดว่าควรได้รับเกณฑ์ความปลอดภัยในการทำงานสูงกว่าที่กฎหมายกำหนด ($\mu = 3.98$) พอใจในมาตรการด้านความปลอดภัยในปัจจุบัน ($\mu = 3.92$) และยินดีเข้าเสนอแนะข้อปฏิบัติด้านความปลอดภัยในการทำงานที่แตกต่างออกไปจากที่เป็นอยู่ ($\mu = 3.90$)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี

| ด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี | μ | σ | การแปลผล |
|---|-------|----------|----------|
| 21. มีความเต็มใจที่จะทำงานในหน่วยงานของท่าน ไม่ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงใด | 4.04 | 0.633 | มาก |
| 22. จะเปลี่ยนงานทันทีที่องค์กรอื่นมีข้อเสนอที่ดีกว่า | 3.81 | 0.857 | มาก |
| 23. เมื่อได้รับมอบหมายงานอย่างหนึ่ง ท่านจะทุ่มเทให้กับงานนั้นอย่างเต็มที่ทุกครั้ง | 4.01 | 0.598 | มาก |
| 24. เห็นว่าผลงานโดยรวมมีความสำคัญมากกว่าผลงานของแต่ละบุคคล | 4.06 | 0.689 | มาก |
| 25. รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร | 3.99 | 0.629 | มาก |
| รวม | 3.98 | 0.592 | มาก |

จากตารางที่ 4.7 พบว่า พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรความมุ่งมั่นจงรักภักดีในระดับมาก ($\mu = 3.98$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ผลงานโดยรวมมีความสำคัญมากกว่าผลงานของแต่ละบุคคล ($\mu = 4.06$) มีความเต็มใจที่จะทำงานในหน่วยงานของท่าน ไม่ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงใด ($\mu = 4.04$) เมื่อได้รับมอบหมายงานอย่างหนึ่ง จะทุ่มเทให้กับงานนั้นอย่างเต็มที่ทุกครั้ง ($\mu = 4.01$) รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ($\mu = 3.99$) และจะเปลี่ยนงานทันทีที่องค์กรอื่นมีข้อเสนอที่ดีกว่า ($\mu = 3.81$)

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของ พนักงานบริษัท ซีพีดี ศรีเอชเอ็น จำกัด

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ซีพีดี ศรีเอชเอ็น จำกัด

3.1 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ซีพีดี ศรีเอชเอ็น จำกัดจำแนกตามเพศ

ตารางที่ 4.8 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันจำแนกตามเพศ

| ความผูกพัน | เพศ | จำนวน (N=135คน) | μ | σ |
|--|------|--------------------|-------|----------|
| การได้รับการยอมรับในการทำงาน | หญิง | 21 | 3.87 | 0.577 |
| | ชาย | 114 | 4.03 | 0.374 |
| ความก้าวหน้าในงานและ ความมั่นคงในการทำงาน | หญิง | 21 | 3.65 | 0.544 |
| | ชาย | 114 | 4.03 | 0.322 |
| การมีส่วนร่วมและความเป็นอิสระ ในการทำงาน | หญิง | 21 | 3.83 | 0.372 |
| | ชาย | 114 | 3.97 | 0.423 |
| ความปลอดภัยในการทำงาน | หญิง | 21 | 3.80 | 0.583 |
| | ชาย | 114 | 3.99 | 0.400 |
| ความมุ่งมั่นจงรักภักดี | หญิง | 21 | 3.82 | 0.491 |
| | ชาย | 114 | 4.01 | 0.420 |
| รวม | หญิง | 21 | 3.80 | 0.435 |
| | ชาย | 114 | 4.01 | 0.313 |

จากตาราง 4.8 พบว่าเพศที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันที่แตกต่างกันในภาพรวม โดยเพศชายมีระดับความผูกพันมากกว่าเพศหญิง

เมื่อพิจารณารายด้านทุกด้าน พบว่าเพศชายมีระดับความผูกพันต่อองค์การมากกว่าเพศหญิง

3.2 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ซีพีดี ศรีเอชเอ็น จำกัดจำแนกตามอายุ

ตารางที่ 4.9 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันจำแนกตามอายุ

| ความผูกพัน | อายุ | จำนวน (N=135คน) | μ | σ |
|--|---------------------|--------------------|-------|----------|
| การได้รับการยอมรับในการทำงาน | น้อยกว่า 20 - 30 ปี | 45 | 4.05 | 0.407 |
| | 31 - 40 ปี | 79 | 4.07 | 0.338 |
| | 41 - 50 ปี | 11 | 3.44 | 0.528 |
| ความก้าวหน้าในงานและ ความมั่นคงในการทำงาน | น้อยกว่า 20 - 30 ปี | 45 | 4.13 | 0.357 |
| | 31 - 40 ปี | 79 | 3.94 | 0.325 |
| | 41 - 50 ปี | 11 | 3.53 | 0.539 |
| การมีส่วนร่วมและความเป็นอิสระ ในการทำงาน | น้อยกว่า 20 - 30 ปี | 45 | 4.03 | 0.416 |
| | 31 - 40 ปี | 79 | 3.95 | 0.419 |
| | 41 - 50 ปี | 11 | 3.65 | 0.284 |
| ความปลอดภัยในการทำงาน | น้อยกว่า 20 - 30 ปี | 45 | 4.01 | 0.352 |
| | 31 - 40 ปี | 79 | 4.01 | 0.423 |
| | 41 - 50 ปี | 11 | 3.47 | 0.575 |
| ความมุ่งมั่นจงรักภักดี | น้อยกว่า 20 - 30 ปี | 45 | 4.03 | 0.472 |
| | 31 - 40 ปี | 79 | 4.03 | 0.387 |
| | 41 - 50 ปี | 11 | 3.53 | 0.372 |
| รวม | น้อยกว่า 20 - 30 ปี | 45 | 4.05 | 0.317 |
| | 31 - 40 ปี | 79 | 4.00 | 0.299 |
| | 41 - 50 ปี | 11 | 3.52 | 0.420 |

จากตารางที่ 4.9 พบว่า พนักงานบริษัท ซีพีดี ศรีเอชเอ็น จำกัด ที่มีอายุต่างกัน มีระดับความผูกพันที่แตกต่างกัน โดยกลุ่มอายุน้อยกว่า 20 - 30 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด รองลงมา คือ กลุ่มอายุ 31 - 40 ปี และกลุ่มอายุ 41 - 50 ปี มีระดับความผูกพันน้อยที่สุด

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีเพียงด้านความก้าวหน้าในงานและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมและความเป็นอิสระในการทำงาน และด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดีที่

พนักงานที่มีระดับความผูกพันที่แตกต่างตามอายุเหมือนภาพรวม คือกลุ่มอายุน้อยกว่า 20 - 30 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด รองลงมา คือ กลุ่มอายุ 31 - 40 ปี และกลุ่มอายุ 41 - 50 ปี มีระดับความผูกพันน้อยที่สุด

ส่วนด้านการได้รับการยอมรับในการทำงานและความปลอดภัยในการทำงาน พบว่าพนักงานบริษัท ซีพีดี ศรีเอชเอ็น จำกัด ที่มีอายุต่างกัน มีระดับความผูกพันที่แตกต่างกัน โดยกลุ่มอายุ 31 - 40 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด รองลงมา คือ กลุ่มอายุน้อยกว่า 20 - 30 ปี และกลุ่มอายุ 41 - 50 ปี มีระดับความผูกพันน้อยที่สุด

3.3 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ซีพีดี ศรีเอชเอ็น จำกัดจำแนกตามสัญชาติ

ตารางที่ 4.10 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันจำแนกตามสัญชาติ

| ความผูกพัน | สัญชาติ | จำนวน (N=135คน) | μ | σ |
|--|---------|--------------------|-------|----------|
| การได้รับการยอมรับในการทำงาน | ไทย | 82 | 4.02 | 0.383 |
| | พม่า | 53 | 4.00 | 0.460 |
| ความก้าวหน้าในงานและ ความมั่นคงในการทำงาน | ไทย | 82 | 3.97 | 0.337 |
| | พม่า | 53 | 3.96 | 0.458 |
| การมีส่วนร่วมและความเป็นอิสระ ในการทำงาน | ไทย | 82 | 3.98 | 0.438 |
| | พม่า | 53 | 3.90 | 0.381 |
| ความปลอดภัยในการทำงาน | ไทย | 82 | 3.96 | 0.387 |
| | พม่า | 53 | 3.96 | 0.508 |
| ความมุ่งมั่นจงรักภักดี | ไทย | 82 | 4.01 | 0.427 |
| | พม่า | 53 | 3.93 | 0.446 |
| รวม | ไทย | 82 | 3.99 | 0.319 |
| | พม่า | 53 | 3.95 | 0.377 |

จากตาราง 4.10 พบว่าพนักงานบริษัท ซีพีดี ศรีเอชเอ็น จำกัดที่มีสัญชาติที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมแตกต่างกัน โดยพนักงานสัญชาติไทยมีระดับความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานสัญชาติพม่า

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าพนักงานสัญชาติไทยมีระดับความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานสัญชาติพม่าทุกด้าน ยกเว้นด้านความปลอดภัยในการทำงานที่มีระดับความผูกพันเท่ากัน

3.4 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ซีพีดี ศรีเอชเอ็น จำกัดจำแนกตามสถานภาพสมรส

ตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันจำแนกตามสถานภาพสมรส

| ความผูกพัน | สถานภาพสมรส | จำนวน (N=135คน) | μ | σ |
|--|-------------|--------------------|-------|----------|
| การได้รับการยอมรับในการทำงาน | โสด | 52 | 3.95 | 0.494 |
| | สมรส | 69 | 4.07 | 0.348 |
| | หย่าร้าง | 5 | 4.20 | 0.000 |
| | หม้าย | 9 | 3.87 | 0.436 |
| ความก้าวหน้าในงานและความมั่นคงในการทำงาน | โสด | 52 | 3.99 | 0.439 |
| | สมรส | 69 | 3.95 | 0.344 |
| | หย่าร้าง | 5 | 4.36 | 0.219 |
| | หม้าย | 9 | 3.84 | 0.371 |
| การมีส่วนร่วมและความเป็นอิสระในการทำงาน | โสด | 52 | 3.97 | 0.396 |
| | สมรส | 69 | 3.92 | 0.449 |
| | หย่าร้าง | 5 | 4.12 | 0.110 |
| | หม้าย | 9 | 4.00 | 0.412 |
| ความปลอดภัยในการทำงาน | โสด | 52 | 3.82 | 0.439 |
| | สมรส | 69 | 4.04 | 0.419 |
| | หย่าร้าง | 5 | 4.32 | 0.110 |
| | หม้าย | 9 | 4.07 | 0.458 |
| ความมุ่งมั่นจงรักภักดี | โสด | 52 | 3.92 | 0.520 |
| | สมรส | 69 | 4.00 | 0.383 |
| | หย่าร้าง | 5 | 4.36 | 0.089 |
| | หม้าย | 9 | 4.04 | 0.279 |

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

| ความผูกพัน | สถานภาพสมรส | จำนวน (N=135คน) | μ | σ |
|------------|-------------|--------------------|-------|----------|
| รวม | โสด | 52 | 3.93 | 0.380 |
| | สมรส | 69 | 4.00 | 0.314 |
| | หย่าร้าง | 5 | 4.27 | 0.018 |
| | หม้าย | 9 | 3.96 | 0.372 |

จากตาราง 4.11 พบว่าพนักงานบริษัท ซีพีดี ศรีเอชเอ็น จำกัดที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีสถานะหย่าร้างมีระดับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด รองมาคือ สมรส หม้าย ส่วนกลุ่มคนโสดจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านกลุ่มหย่าร้างจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด แต่จะแตกต่างกันในระดับที่รองลงไป ดังนี้

ด้านการได้รับการยอมรับในการทำงาน พบว่าพนักงานที่มีสถานะหย่าร้างมีระดับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด รองมาคือ สมรส โสด ส่วนกลุ่มคนหม้ายจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด

ด้านความก้าวหน้าในงานและความมั่นคงในการทำงาน พบว่าพนักงานที่มีสถานะหย่าร้างมีระดับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด รองมาคือ โสด สมรส ส่วนกลุ่มคนหม้ายจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด

ด้านการมีส่วนร่วมและความเป็นอิสระในการทำงาน พบว่าพนักงานที่มีสถานะหย่าร้างมีระดับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด รองมาคือ หม้าย โสด ส่วนกลุ่มสมรสจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด

ด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี พบว่าพนักงานที่มีสถานะหย่าร้างมีระดับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด รองมาคือ หม้าย โสด ส่วนกลุ่มคนโสดจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด

3.5 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ซีพีดี ศรีเอชเอ็น จำกัดจำแนกตามระดับการศึกษา

ตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันจำแนกตามระดับการศึกษา

| ความผูกพัน | ระดับการศึกษา | จำนวน (N=135คน) | μ | σ |
|--|-------------------------|--------------------|-------|----------|
| การได้รับการยอมรับใน การทำงาน | ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น | 13 | 3.95 | 0.491 |
| | มัธยมศึกษาตอนต้น | 69 | 4.06 | 0.421 |
| | มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. | 41 | 3.94 | 0.378 |
| | อนุปริญญา/ปวส. | 4 | 4.40 | 0.231 |
| | ปริญญาตรี | 8 | 3.95 | 0.396 |
| ความก้าวหน้าในงาน และความมั่นคงในการ ทำงาน | ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น | 13 | 4.02 | 0.351 |
| | มัธยมศึกษาตอนต้น | 69 | 4.03 | 0.406 |
| | มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. | 41 | 3.84 | 0.356 |
| | อนุปริญญา/ปวส. | 4 | 4.30 | 0.346 |
| | ปริญญาตรี | 8 | 3.88 | 0.282 |
| การมีส่วนร่วมและความ เป็นอิสระในการทำงาน | ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น | 13 | 3.78 | 0.519 |
| | มัธยมศึกษาตอนต้น | 69 | 4.03 | 0.379 |
| | มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. | 41 | 3.91 | 0.405 |
| | อนุปริญญา/ปวส. | 4 | 3.60 | 0.693 |
| | ปริญญาตรี | 8 | 4.03 | 0.377 |
| ความปลอดภัยในการ ทำงาน | ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น | 13 | 3.63 | 0.335 |
| | มัธยมศึกษาตอนต้น | 69 | 4.04 | 0.477 |
| | มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. | 41 | 3.97 | 0.396 |
| | อนุปริญญา/ปวส. | 4 | 4.10 | 0.115 |
| | ปริญญาตรี | 8 | 3.80 | 0.214 |

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

| ความผูกพัน | ระดับการศึกษา | จำนวน (N=135คน) | μ | σ |
|------------------------|-------------------------|--------------------|-------|----------|
| ความมุ่งมั่นจงรักภักดี | ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น | 13 | 3.78 | 0.369 |
| | มัธยมศึกษาตอนต้น | 69 | 4.03 | 0.480 |
| | มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. | 41 | 3.91 | 0.344 |
| | อนุปริญญา/ปวส. | 4 | 4.60 | 0.462 |
| | ปริญญาตรี | 8 | 4.00 | 0.214 |
| รวม | ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น | 13 | 3.83 | 0.316 |
| | มัธยมศึกษาตอนต้น | 69 | 4.04 | 0.363 |
| | มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. | 41 | 3.91 | 0.310 |
| | อนุปริญญา/ปวส. | 4 | 4.20 | 0.323 |
| | ปริญญาตรี | 8 | 3.93 | 0.269 |

จากตาราง 4.12 พบว่าพนักงานบริษัท ซีพีดี ศรีเอชเอ็น จำกัดที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. มีระดับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด รองมาคือ มัธยมศึกษาตอนต้น ปริญญาตรี มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. และระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้นระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีเพียงด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี ที่มีลักษณะความผูกพันเหมือนความผูกพันด้านรวม ส่วนด้านอื่น ๆ มีความแตกต่างกัน ดังนี้

ด้านการได้รับการยอมรับในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในงานและความมั่นคงในการทำงาน พบว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. มีระดับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด รองมาคือ มัธยมศึกษาตอนต้น ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น ปริญญาตรี และระดับการศึกษา มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. มีระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด

ด้านการมีส่วนร่วมและความเป็นอิสระในการทำงาน พบว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นมีระดับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด รองมาคือ ปริญญาตรี มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น และระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส. มีระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด

ด้านความปลอดภัยในการทำงาน พบว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. มีระดับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด รองมาคือ มัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. ปริญญา และระดับการศึกษามัธยมศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้นมีระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด

3.6 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ซีพีดี ศรีเอชเอ็น จำกัด จำแนกตามอายุงาน

ตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันจำแนกตามอายุงาน

| ความผูกพัน | อายุงาน | จำนวน (N=135คน) | μ | σ |
|--|----------|--------------------|-------|----------|
| การได้รับการยอมรับในการทำงาน | 0 - 1 ปี | 37 | 4.10 | 0.345 |
| | 1 - 2 ปี | 92 | 3.98 | 0.438 |
| | 3 - 4 ปี | 6 | 3.93 | 0.393 |
| ความก้าวหน้าในงานและ ความมั่นคงในการทำงาน | 0 - 1 ปี | 37 | 4.08 | 0.324 |
| | 1 - 2 ปี | 92 | 3.94 | 0.409 |
| | 3 - 4 ปี | 6 | 3.87 | 0.327 |
| การมีส่วนร่วมและความเป็นอิสระใน การทำงาน | 0 - 1 ปี | 37 | 4.06 | 0.305 |
| | 1 - 2 ปี | 92 | 3.91 | 0.453 |
| | 3 - 4 ปี | 6 | 4.03 | 0.367 |
| ความปลอดภัยในการทำงาน | 0 - 1 ปี | 37 | 4.11 | 0.358 |
| | 1 - 2 ปี | 92 | 3.92 | 0.464 |
| | 3 - 4 ปี | 6 | 3.80 | 0.219 |
| ความมุ่งมั่นจงรักภักดี | 0 - 1 ปี | 37 | 4.06 | 0.371 |
| | 1 - 2 ปี | 92 | 3.95 | 0.467 |
| | 3 - 4 ปี | 6 | 4.03 | 0.234 |
| รวม | 0 - 1 ปี | 37 | 4.08 | 0.257 |
| | 1 - 2 ปี | 92 | 3.94 | 0.369 |
| | 3 - 4 ปี | 6 | 3.93 | 0.279 |

จากตาราง 4.13 พบว่าพนักงานบริษัท ซีพีดี ศรีเอชเอ็น จำกัดที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีอายุงาน 0-1 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด รองมาคือ อายุ 1 -2 ปี และมีอายุงาน 3 – 4 ปีมีระดับความผูกพันต่อองค์การน้อยที่สุด

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีเพียงด้านการได้รับการยอมรับในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในงานและความมั่นคงในการทำงาน และด้านความปลอดภัยในการทำงานที่มีลักษณะความผูกพันเหมือนความผูกพันด้านรวม คือ พนักงานที่มีอายุงาน 0-1 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด รองมาคือ อายุ 1 -2 ปี และมีอายุงาน 3 – 4 ปีมีระดับความผูกพันต่อองค์การน้อยที่สุด

ส่วนด้านการมีส่วนร่วมและความเป็นอิสระในการทำงาน และด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี พบว่าพนักงานที่มีอายุงาน 0-1 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด รองมาคือ อายุ 3 - 4 ปี และมีอายุงาน 1 – 2 ปีมีระดับความผูกพันต่อองค์การน้อยที่สุด

3.7 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ซีพีดี ศรีเอชเอ็น จำกัดจำแนกตามตำแหน่งงาน

ตารางที่ 4.14 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันจำแนกตามตำแหน่งงาน

| ความผูกพัน | ตำแหน่งงาน | จำนวน (N=135คน) | μ | σ |
|--|-----------------|--------------------|-------|----------|
| การได้รับการยอมรับในการทำงาน | ระดับปฏิบัติการ | 127 | 4.01 | 0.418 |
| | ระดับหัวหน้างาน | 3 | 4.07 | 0.306 |
| | ระดับบริหาร | 5 | 3.96 | 0.434 |
| ความก้าวหน้าในงานและ ความมั่นคงในการทำงาน | ระดับปฏิบัติการ | 127 | 3.98 | 0.392 |
| | ระดับหัวหน้างาน | 3 | 3.87 | 0.231 |
| | ระดับบริหาร | 5 | 3.84 | 0.358 |
| การมีส่วนร่วมและความเป็นอิสระใน การทำงาน | ระดับปฏิบัติการ | 127 | 3.95 | 0.422 |
| | ระดับหัวหน้างาน | 3 | 4.13 | 0.231 |
| | ระดับบริหาร | 5 | 4.04 | 0.410 |

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

| ความผูกพัน | ตำแหน่งงาน | จำนวน (N=135คน) | μ | σ |
|------------------------|-----------------|--------------------|-------|----------|
| ความปลอดภัยในการทำงาน | ระดับปฏิบัติการ | 127 | 3.98 | 0.442 |
| | ระดับหัวหน้างาน | 3 | 3.67 | 0.416 |
| | ระดับบริหาร | 5 | 3.80 | 0.245 |
| ความมุ่งมั่นจงรักภักดี | ระดับปฏิบัติการ | 127 | 3.99 | 0.445 |
| | ระดับหัวหน้างาน | 3 | 3.93 | 0.306 |
| | ระดับบริหาร | 5 | 4.00 | 0.245 |
| รวม | ระดับปฏิบัติการ | 127 | 3.98 | 0.347 |
| | ระดับหัวหน้างาน | 3 | 3.93 | 0.241 |
| | ระดับบริหาร | 5 | 3.93 | 0.312 |

จากตาราง 4.14 พบว่าพนักงานบริษัท ซีพีดี ศรีเอชเอ็น จำกัดที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมแตกต่างกัน โดยพนักงานที่ระดับปฏิบัติการมีระดับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด รองมาระดับหัวหน้างาน และระดับบริหารมีระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีเพียงด้านการได้รับการยอมรับในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในงานและความมั่นคงในการทำงาน และที่มีลักษณะความผูกพันเหมือนความผูกพันด้านรวม คือ พนักงานที่ระดับปฏิบัติการมีระดับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด รองมาระดับหัวหน้างาน และระดับบริหารมีระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด

ส่วนด้านการมีส่วนร่วมและความเป็นอิสระในการทำงาน พบว่าพนักงานที่ระดับหัวหน้างาน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด รองลงมา คือระดับบริหาร ส่วนระดับปฏิบัติการมีระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด

ด้านความปลอดภัยในการทำงาน พบว่าพนักงานที่ระดับปฏิบัติการมีระดับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด รองลงมา คือระดับบริหาร ส่วนระดับหัวหน้างานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด

ด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี พบว่าพนักงานที่ระดับหัวหน้างานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด รองลงมา คือระดับบริหาร ส่วนระดับปฏิบัติการมีระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด

3.8 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ซีพีดี ศรีเอชเอ็น จำกัดจำแนกตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันจำกัดจำแนกตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

| ความผูกพัน | ลักษณะงานที่ปฏิบัติ | จำนวน (N=135คน) | μ | σ |
|--|-----------------------------|--------------------|-------|----------|
| การได้รับการยอมรับใน การทำงาน | งานบริหารส่วนกลาง | 2 | 4.10 | 0.424 |
| | งานบริหารโครงการ | 11 | 4.15 | 0.324 |
| | งานบัญชีและการเงิน | 2 | 4.10 | 0.424 |
| | งานบุคลากร/ธุรการ/เลขานุการ | 1 | 3.60 | 0.000 |
| | งานควบคุมการก่อสร้าง | 1 | 4.00 | 0.000 |
| | งานก่อสร้างหน้าสนาม | 118 | 4.00 | 0.425 |
| ความก้าวหน้าในงาน และความมั่นคงในการ ทำงาน | งานบริหารส่วนกลาง | 2 | 4.00 | 0.000 |
| | งานบริหารโครงการ | 11 | 4.00 | 0.335 |
| | งานบัญชีและการเงิน | 2 | 4.00 | 0.000 |
| | งานบุคลากร/ธุรการ/เลขานุการ | 1 | 3.80 | 0.000 |
| | งานควบคุมการก่อสร้าง | 1 | 3.60 | 0.000 |
| | งานก่อสร้างหน้าสนาม | 118 | 3.97 | 0.401 |
| การมีส่วนร่วมและความ เป็นอิสระในการทำงาน | งานบริหารส่วนกลาง | 2 | 4.20 | 0.283 |
| | งานบริหารโครงการ | 11 | 4.16 | 0.378 |
| | งานบัญชีและการเงิน | 2 | 4.20 | 0.283 |
| | งานบุคลากร/ธุรการ/เลขานุการ | 1 | 3.60 | 0.000 |
| | งานควบคุมการก่อสร้าง | 1 | 3.60 | 0.000 |
| | งานก่อสร้างหน้าสนาม | 118 | 3.93 | 0.421 |
| ความปลอดภัยในการ ทำงาน | งานบริหารส่วนกลาง | 2 | 3.90 | 0.141 |
| | งานบริหารโครงการ | 11 | 4.04 | 0.307 |
| | งานบัญชีและการเงิน | 2 | 3.90 | 0.141 |
| | งานบุคลากร/ธุรการ/เลขานุการ | 1 | 3.60 | 0.000 |
| | งานควบคุมการก่อสร้าง | 1 | 3.60 | 0.000 |
| | งานก่อสร้างหน้าสนาม | 118 | 3.97 | 0.456 |

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

| ความผูกพัน | ลักษณะงานที่ปฏิบัติ | จำนวน (N=135คน) | μ | σ |
|------------------------|-----------------------------|--------------------|-------|----------|
| ความมุ่งมั่นจงรักภักดี | งานบริหารส่วนกลาง | 2 | 4.10 | 0.141 |
| | งานบริหารโครงการ | 11 | 4.16 | 0.378 |
| | งานบัญชีและการเงิน | 2 | 4.10 | 0.141 |
| | งานบุคลากร/ธุรการ/เลขานุการ | 1 | 3.80 | 0.000 |
| | งานควบคุมการก่อสร้าง | 1 | 3.60 | 0.000 |
| | งานก่อสร้างหน้าสนาม | 118 | 3.97 | 0.447 |
| รวม | งานบริหารส่วนกลาง | 2 | 4.06 | 0.141 |
| | งานบริหารโครงการ | 11 | 4.10 | 0.320 |
| | งานบัญชีและการเงิน | 2 | 4.06 | 0.141 |
| | งานบุคลากร/ธุรการ/เลขานุการ | 1 | 3.68 | 0.000 |
| | งานควบคุมการก่อสร้าง | 1 | 3.68 | 0.000 |
| | งานก่อสร้างหน้าสนาม | 118 | 3.97 | 0.349 |

จากตาราง 4.15 พบว่าพนักงานบริษัท ซีพีดี ศรีเอชเอ็น จำกัดที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมแตกต่างกัน โดยพนักงานที่ปฏิบัติงานบริหารโครงการระดับปฏิบัติการมีระดับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด ส่วนพนักงานที่ปฏิบัติงานบุคลากร/ธุรการ/เลขานุการและงานควบคุมการก่อสร้าง ความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีลักษณะความผูกพันเหมือนกับภาพรวมคือ พนักงานที่ปฏิบัติงานบริหารโครงการระดับปฏิบัติการมีระดับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด ส่วนพนักงานที่ปฏิบัติงานบุคลากร/ธุรการ/เลขานุการและงานควบคุมการก่อสร้าง ความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด ยกเว้นด้านการได้รับการยอมรับในการทำงานและด้านความก้าวหน้าในงานและความมั่นคงในการทำงาน

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท ซีพีดี ศรีเอชัน จำกัด

จากแบบสอบถามส่วนที่ 4 สอบถามถึงข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า มีผู้ให้ข้อเสนอแนะ จำนวน 57 คน ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 135 คน คิดเป็นร้อยละ 42.22 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด มีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 4.16 แสดงจำนวนและร้อยละของประชากรจำแนกตามข้อเสนอแนะจากข้อความปลายเปิด

| ข้อเสนอแนะ | จำนวน (n=57คน) | ร้อยละ (100.00) |
|--|-------------------|--------------------|
| 1) ควรจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความสามัคคีภายในองค์กร | 30 | 52.63 |
| 2) ควรจัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาคุณภาพของพนักงานภายในองค์กร | 12 | 21.05 |
| 3) ควรมีการแจ้งข่าวสารให้ชัดเจนและทั่วถึงทุกคน | 7 | 12.28 |
| 4) ควรกระจายอำนาจลงสู่ระดับปฏิบัติการให้มีอำนาจในการตัดสินใจ | 4 | 7.02 |
| 5) ควรเพิ่มนโยบายส่งเสริมสวัสดิการให้แก่พนักงานมากขึ้น | 3 | 5.26 |
| 6) ควรเพิ่มนโยบายส่งเสริมความผูกพันในองค์กรให้มากขึ้น | 1 | 1.75 |

ตารางที่ 4.16 พบว่า พนักงานบริษัท ซีพีดี ศรีเอชัน จำกัด มีข้อเสนอแนะว่า ควรจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความสามัคคีภายในองค์กรมากที่สุด จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 52.63 รองลงมาคือ ควรจัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาคุณภาพของพนักงานภายในองค์กร จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 21.05 ควรมีการแจ้งข่าวสารให้ชัดเจนและทั่วถึงทุกคน จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 12.28 ควรกระจายอำนาจลงสู่ระดับปฏิบัติการให้มีอำนาจในการตัดสินใจ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 7.02 ควรเพิ่มนโยบายส่งเสริมสวัสดิการให้แก่พนักงานมากขึ้น จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 5.26 และควรเพิ่มนโยบายส่งเสริมความผูกพันในองค์กรให้มากขึ้น จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.75

บทที่ 5

สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ซีพีดี ศรีเอชเอ็น จำกัด” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน และเพื่อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ซีพีดี ศรีเอชเอ็น จำกัด ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยทำการศึกษาในพนักงานบริษัท ซีพีดี ศรีเอชเอ็น จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 135 คน ซึ่งเป็นประชากรทั้งหมด เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีผลการศึกษา ดังนี้

1. สรุปการศึกษา
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

1. สรุปการศึกษา

จากการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ซีพีดี ศรีเอชเอ็น จำกัด สรุปผลออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท ซีพีดี ศรีเอชเอ็น จำกัด

สรุปปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท ซีพีดี ศรีเอชเอ็น จำกัด ได้ดังนี้

- 1) เพศ พบว่า ประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 84.40 และเป็นเพศหญิง ร้อยละ 15.60
- 2) อายุ พบว่า ประชากรส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี ร้อยละ 58.50 รองลงมาคืออายุน้อยกว่า 20 – 30 ปี ร้อยละ 33.30 และอายุ 41 – 50 ปี ร้อยละ 8.10
- 3) สัญชาติ พบว่า ประชากรส่วนใหญ่มีสัญชาติไทย ร้อยละ 60.70 และมีสัญชาติพม่า ร้อยละ 39.30
- 4) สถานภาพ พบว่า ประชากรส่วนใหญ่สมรสแล้ว ร้อยละ 51.10 รองลงมาคือโสด ร้อยละ 38.50 หม้าย ร้อยละ 6.70 และน้อยที่สุดคือ หย่าร้าง ร้อยละ 3.70

5) **ระดับการศึกษา** พบว่า ประชากรส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ร้อยละ 51.10 รองลงมาคือ ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. ร้อยละ 30.40 ต่ำกว่าระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ร้อยละ 9.60 ระดับปริญญาตรี ร้อยละ 5.90 และระดับอนุปริญญา ร้อยละ 3.00

6) **อายุงาน** พบว่า ประชากรส่วนใหญ่มีอายุงานระหว่าง 1 – 2 ปี ร้อยละ 68.10 รองลงมาคืออายุงานระหว่าง 0 - 1 ปี ร้อยละ 27.40 และอายุงานระหว่าง 3 - 4 ปี ร้อยละ 4.40

7) **ตำแหน่งงาน** พบว่า ประชากรส่วนใหญ่เป็นพนักงานในระดับปฏิบัติการ ร้อยละ 94.10 รองลงมาคือ ระดับบริหาร ร้อยละ 3.70 และน้อยที่สุด คือระดับหัวหน้างาน ร้อยละ 2.20

8) **ลักษณะงานที่ปฏิบัติ** พบว่า ประชากรส่วนใหญ่ปฏิบัติงานก่อสร้างหน้าสนามคิดเป็น ร้อยละ 87.40 รองลงมาคือ งานบริหารโครงการ งานบริหารส่วนกลาง งานบัญชีและการเงิน งานบุคลากร/ธุรการ/เลขานุการ และงานควบคุมการก่อสร้าง คิดเป็นร้อยละ 8.10, 1.50, 1.50, 0.70 และ 0.70 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ซีพีดี ศรีเอชเอ็น จำกัด

จากการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ซีพีดี ศรีเอชเอ็น จำกัด พบว่า ประชากรในการศึกษามีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับได้ดังนี้ ด้านสูงที่สุดคือด้านการได้รับการยอมรับในการทำงานสูงที่สุด รองลงมาคือด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี, ด้านความก้าวหน้าในงานและความมั่นคงในการทำงาน, ด้านความปลอดภัยในการทำงาน และด้านการมีส่วนร่วมและความเป็นอิสระในการทำงาน ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ซีพีดี ศรีเอชเอ็น จำกัด

สรุปการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ซีพีดี ศรีเอชเอ็น จำกัด ได้ดังนี้

1) **จำแนกตามเพศ** พบว่า พบว่าเพศที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันที่แตกต่างกันในภาพรวมโดยเพศชายมีระดับความผูกพันมากกว่าเพศหญิง

2) **จำแนกตามอายุ** พบว่า พนักงานบริษัท ซีพีดี ศรีเอชเอ็น จำกัด ที่มีอายุต่างกัน มีระดับความผูกพันที่แตกต่างกัน โดยกลุ่มอายุน้อยกว่า 20 - 30 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด รองลงมา คือ กลุ่มอายุ 31 - 40 ปี และกลุ่มอายุ 41 - 50 ปี มีระดับความผูกพันน้อยที่สุด

3) **จำแนกตามสัญชาติ** พบว่า พนักงานบริษัท ซีพีดี ศรีเอชเอ็น จำกัด ที่มีสัญชาติที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมแตกต่างกัน โดยพนักงานสัญชาติไทย มีระดับความผูกพันต่อองค์การมากกว่าพนักงานสัญชาติพม่า

4) **จำแนกตามสถานภาพสมรส** พบว่า พนักงานบริษัท ซีพีดี ศรีเอชเอ็น จำกัด ที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีสถานะหย่าร้างมีระดับความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด รองมาคือ สมรส หมายถึง ส่วนกลุ่มคนโสดจะมีระดับความผูกพันต่อองค์การน้อยที่สุด

5) **จำแนกตามระดับการศึกษา** พบว่า พนักงานบริษัท ซีพีดี ศรีเอชเอ็น จำกัด ที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. มีระดับความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด รองมาคือ มัธยมศึกษาตอนต้น ปริญญาตรี มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. และระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้นระดับความผูกพันต่อองค์การน้อยที่สุด

6) **จำแนกตามอายุงาน** พบว่า พนักงานบริษัท ซีพีดี ศรีเอชเอ็น จำกัดที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีอายุงาน 0 - 1 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด รองมาคือ อายุ 1 - 2 ปี และมีอายุงาน 3 - 4 ปีมีระดับความผูกพันต่อองค์การน้อยที่สุด

7) **จำแนกตามตำแหน่งงาน** พบว่า พนักงานบริษัท ซีพีดี ศรีเอชเอ็น จำกัดที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมแตกต่างกัน โดยพนักงานที่ระดับปฏิบัติการมีระดับความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด รองมาระดับหัวหน้างาน และระดับบริหารมีระดับความผูกพันต่อองค์การน้อยที่สุด

8) **จำแนกตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ** พบว่า พนักงานบริษัท ซีพีดี ศรีเอชเอ็น จำกัดที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมแตกต่างกัน โดยพนักงานที่ปฏิบัติงานบริหารโครงการระดับปฏิบัติการมีระดับความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด ส่วนพนักงานที่ปฏิบัติงานบุคลากร/ธุรการ/เลขานุการและงานควบคุมการก่อสร้าง ความผูกพันต่อองค์การน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

จากการศึกษา พบว่า พนักงานบริษัท ซีพีดี ศรีเอชเอ็น จำกัด มีข้อเสนอแนะว่า ควรจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความสามัคคีภายในองค์การมากที่สุด รองลงมาคือ ควรจัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาคุณภาพของพนักงานภายในองค์การ ควรมีการแจ้งข่าวสารให้ชัดเจนและทั่วถึงทุกคน ควรกระจายอำนาจลงสู่ระดับปฏิบัติการให้มีอำนาจในการตัดสินใจ ควรเพิ่มนโยบายส่งเสริมสวัสดิการให้แก่พนักงานมากขึ้น และควรเพิ่มนโยบายส่งเสริมความผูกพันในองค์การให้มากขึ้น ตามลำดับ

2. อภิปรายผล

การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ซีพีดี ศรีเอชเอ็น จำกัด อภิปรายผลการศึกษาได้ดังนี้

2.1 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ซีพีดี ศรีเอชเอ็น จำกัด

จากการศึกษาพบว่า ประชากรมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับมาก แสดงว่า พนักงานบริษัท ซีพีดี ศรีเอชเอ็น จำกัด มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก ซึ่งเป็นไปตามที่ เชลดอน (Sheldor, Marry E. อ้างถึงใน ธนพร จงวิทยาดี, 2544: 37) อธิบายว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติของพนักงานที่เชื่อมโยงกับองค์กร เป็นการสะท้อนภาพขององค์กรในด้านบวก พนักงานจะพยายามทำงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย เช่นเดียวกับที่ท็อลเลนและเมเยอร์ (Allen and Meyer, 1990: 1-18, อ้างถึงใน วิโรจน์ สว่างเลื่อน, 2547: 17) กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความจงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร ความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่อาจเป็นผลเนื่องมาจากการหล่อหลอมทางสังคม เช่น วัฒนธรรมขององค์กร เพื่อสร้างคุณค่าและความจงรักภักดี หรือผลที่เกิดจากการแลกเปลี่ยน เช่น การได้รับรางวัล การได้รับการฝึกอบรม การได้ทุน ทำให้บุคคลรู้สึกผูกพันเพื่อตอบสนององค์กร เป็นความรู้สึกว่าควรอยู่ สอดคล้องกับการศึกษาของ อุทุมพร รุ่งเรือง (2555) ที่ศึกษาพบว่า พนักงานบริษัทอุตสาหกรรมแปรรูปโครงสร้างเหล็ก มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับความผูกพันมาก เช่นเดียวกับการศึกษาของธนธีรภัทร วงษ์ไทย (2555) ที่พบว่าความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับมนัส ธาราวัชชาศาสตร์ (2551) ทำการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอินโนเวทซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่พบว่าพนักงานมีความผูกพันโดยรวมต่อองค์กรอยู่ในระดับผูกพันมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชาญวุฒิ บุญชม (2553) ที่ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน พบว่ามีระดับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรในภาพรวมได้พบว่าประชากรมีระดับความผูกพันอยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับการศึกษาของศิริพร ไทยกรณ์ (2554) ที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาทางด้านของความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 5 ด้าน ยังพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยด้านการได้รับการยอมรับในการทำงานมีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี ด้านความก้าวหน้าในงานและความมั่นคงในการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน และด้านการมีส่วนร่วมและความเป็นอิสระในการทำงาน ตามลำดับ แสดงว่า พนักงานมีการยอมรับในการทำงาน มีความมุ่งมั่นจงรักภักดี มีความก้าวหน้าในงานและความมั่นคงในการทำงาน มีความปลอดภัยในการทำงาน และมีส่วนร่วมและความเป็นอิสระในการ

ทำงานในระดับมาก จึงเป็นผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก อธิบายได้จากความเป็นองค์การที่ต้องใช้ฝีมือแรงงานในการทำงาน ทำให้พนักงานมีความภาคภูมิใจ ในการที่ได้ทำงานให้กับองค์การที่ค่อนข้างที่ต้องใช้ความสามารถและความชำนาญ และพนักงานมีความรู้สึกเป็นครอบครัวเดียวกันในการทำงานให้กับองค์การ อีกทั้งยังมีความมั่นคงและปลอดภัย ซึ่งเป็นผลดีต่อองค์การในการที่พนักงานมีความรู้สึกต่อองค์การเช่นนี้ สอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการของมาสโลว์ (Maslow, 1943 อ้างถึงใน ธนิต ฌ เชียงใหม่, 2555: 19) ที่ได้เสนอทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการ (Hierarchy of Needs) ซึ่งอธิบายถึงความต้องการและความพอใจของมนุษย์ ในด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในงานและความมั่นคงในการทำงาน และด้านการมีส่วนร่วมและความเป็นอิสระในการทำงาน และทฤษฎีความผูกพันต่อองค์การของสตีเยอร์ส และโพลเตอร์ (Steers & Porter, 1977 อ้างถึงใน พิชญากุลศิริปัญญา, 2545) ในด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี ทำให้พนักงานมีความผูกพันด้านความรู้สึกถึงภาระหน้าที่ที่ควรอยู่ทำงานต่อไปในองค์การ โดยบุคคลที่เข้ามาทำงานในองค์การต่างก็มุ่งหวังให้องค์การตอบสนองความต้องการของตนในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เช่น การได้ทำงานที่ชอบ ที่ท้าทาย การได้มีเพื่อนใหม่ การได้รับการขึ้นเงินเดือน การได้โบนัส การเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น และในทางกลับกันบุคคลก็จะตอบสนองต่อองค์การ โดยอุทิศพลังงานและความสามารถ เพื่อให้้องค์การบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ สอดคล้องกับการศึกษาของจักรพันธ์ เทพพิทักษ์ (2551) ที่พบว่าความผูกพันต่อองค์การและปัจจัยย่อยของความผูกพันต่อองค์การมีระดับความผูกพันอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านความหลากหลายของงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ด้านผลป้อนกลับของงาน ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และด้านประสบการณ์ในงาน สอดคล้องกับการศึกษาของธนธีรภัทร วงษ์ไทย (2555) ที่พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านลักษณะการทำงาน ด้านประสบการณ์ทำงาน ด้านความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมในการทำงาน และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ เช่นเดียวกับความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับการศึกษาของณัฐกร ต่อโชติ (2553) ที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารออมสินภาค 12 พบว่า โครงสร้างองค์การ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก อธิบายได้ว่า องค์การที่มีลักษณะเป็นระบบที่มีแบบแผน มีหน้าที่ที่เด่นชัด มีการรวมอำนาจการกระจายอำนาจและให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าของจะทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การมากขึ้น

2.2 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ซีพีที ศรีเอชเอ็น จำกัด

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ซีพีที ศรีเอชเอ็น จำกัด ได้แก่ เพศ อายุ สัญชาติ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงาน และลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า มีระดับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมแตกต่างกันในแต่ละปัจจัย ตรงกับแนวคิดของสเตียร์ส และพอร์เตอร์ (Steers & Porter, 1977 อ้างถึงใน พิษณุกุล ศิริปัญญา, 2545) ที่กล่าวว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่างๆ เช่น ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติการ เป็นต้น สอดคล้องกับการศึกษาของชาญวุฒิ บุญชม (2553) ที่ทำการศึกษากับปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันในองค์การของบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน ได้แก่ ความแตกต่างของระดับตำแหน่ง ความแตกต่างทางด้านระดับการศึกษาและระยะเวลาในการทำงาน ความท้าทายของงาน ความก้าวหน้าของงาน ความมีอิสระในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน สภาพแวดล้อมองค์การ และการกระจายอำนาจในองค์การ และความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ สอดคล้องกันกับการศึกษาของธนกร ต่อโชติ (2553) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์การ พบว่า อัตราเงินเดือน อายุการทำงาน และระดับตำแหน่งมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกับการศึกษาของมนัส ธาราวัชรศาสตร์ (2551) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ระดับความคิดเห็นต่อองค์การประกอบด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของรักรัตน์ศรี วุฒิมานพ (2555) ที่พบว่าความผูกพันต่อองค์การด้านต่างๆ มีความสัมพันธ์กับหลายปัจจัย อาทิ ความผูกพันต่อองค์การด้านการรับรู้มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในงานและโอกาสในการพัฒนา การให้อำนาจ สภาพแวดล้อมในการทำงานระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกมีความสัมพันธ์กับผลประโยชน์ตอบแทน ความก้าวหน้าในงานและโอกาสในการพัฒนา และสภาพแวดล้อมในการทำงานระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาการทำงานในที่ทำงานปัจจุบัน ทั้งยังพบว่าความผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรมมีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในงานและโอกาสในการพัฒนา การให้อำนาจ สภาพแวดล้อมในการทำงานรายได้ และตำแหน่งงาน

เมื่อพิจารณาผลการศึกษาเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยพิจารณาปัจจัยส่วนบุคคลแยกเป็นรายด้าน ผู้วิจัยพบประเด็นที่น่าสนใจและสามารถอภิปรายแยกเป็นรายด้านได้ดังนี้

- พิจารณาตามเพศ จากการศึกษาพบว่า ประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 84.40 และเป็นเพศหญิง ร้อยละ 15.60 โดยพบว่าเพศที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันที่แตกต่างกัน โดยเพศชายมีระดับความผูกพันมากกว่าเพศหญิง อธิบายได้ว่า บริษัท ซีพีดี ศรีเอชเอ็น จำกัด เป็นบริษัทที่ดำเนินธุรกิจด้านการรับเหมาก่อสร้าง รับบอกแบบและให้คำปรึกษาทางด้านการก่อสร้าง ซึ่งจัดเป็นการทำงานประเภท 3D คือ งานที่ยากลำบาก(Difficulty) เสี่ยงภัยอันตราย(Danger) และสกปรก(Dirty) เพื่อให้ธุรกิจสามารถขับเคลื่อนต่อไปได้ ส่งผลถึงอัตราการรับพนักงานเข้าทำงานในบริษัทที่มักเป็นบุคลากรเพศชายเพื่อให้ตรงกับลักษณะงานในการปฏิบัติงานก่อสร้างหน้าสนาม และโดยส่วนใหญ่พนักงานเพศหญิงในบริษัทจะทำงานในด้านธุรการและบัญชี อาจเป็นเหตุทำให้ไม่มีความท้าทายในงานหรือการก้าวหน้าในงาน ขาดโอกาสเลื่อนขั้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ สอดคล้องกับการศึกษาของธนธีรภัทร วงษ์ไทย (2555) ที่ศึกษาพบว่าบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน และสอดคล้องกับแนวคิดของมาร์เดย์, สเตียร์ส และพอร์ตเตอร์ (Mowday, Steers and Porter, 1982 อ้างถึงใน ภัทรพล กาญจนปาน, 2552: 14) ในประเด็นที่กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลถึงระดับความผูกพันต่อองค์การในด้านลักษณะของงานและบทบาทในการปฏิบัติงาน และด้านโครงสร้างขององค์การ สอดคล้องกับการศึกษาของชาวุฒิมิ บุญชม (2553) ที่ทำการศึกษาพบปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันในองค์การของบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน อันได้แก่ ความท้าทายของงาน ความก้าวหน้าของงาน ความมีอิสระในการทำงาน ความแตกต่างของระดับตำแหน่ง ความแตกต่างทางด้านระดับการศึกษาและระยะเวลาในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน สภาพแวดล้อมองค์การ และการกระจายอำนาจในองค์การ และสอดคล้องกันกับการศึกษาของรักษัรศมี วุฒิมานพ (2555) ที่พบว่าความผูกพันต่อองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในงานและโอกาสในการพัฒนาด้วย

- พิจารณาตามสัญชาติ จากการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัท ซีพีดี ศรีเอชเอ็น จำกัด ส่วนใหญ่มีสัญชาติไทย ร้อยละ 60.70 และมีพนักงานสัญชาติพม่า ร้อยละ 39.30 โดยพนักงานสัญชาติไทยมีระดับความผูกพันต่อองค์การมากกว่าพนักงานสัญชาติพม่า อาจเป็นเพราะพนักงานสัญชาติพม่ารู้สึกถึงความเป็นชนกลุ่มน้อย ความแตกต่างทางเชื้อชาติ และความไม่เป็นพวกเดียวกันท่ามกลางประชากรส่วนใหญ่มีเชื้อชาติไทย รับรู้ได้ถึงความแตกต่าง ปฏิบัติต่อกันด้วยความไม่เท่าเทียมทำงานในระดับปฏิบัติการ ถือเป็นแรงงานต่างด้าว ซึ่งกลายเป็นคนกลุ่มน้อยในสังคมใหม่ วัฒนธรรมประจำกลุ่มจึงเป็นวัฒนธรรมย่อยที่ไม่ได้รับการยอมรับหรือถูกเลือกปฏิบัติจากผู้คนในวัฒนธรรมหลัก (สุริชัย หวันแก้ว, 2550 อ้างถึงใน ทรงพล อวพิทักษ์, 2555) อีกทั้งการปฏิบัติต่อแรงงานข้ามชาติยังเป็นแบบแตกต่าง ปฏิบัติต่อกันด้วยความไม่เท่าเทียม หรือเหมาะสมกว่าที่เป็นอยู่ (พิทักษ์ ไปเร็ว และพิทักษ์ ศิริวงศ์, 2556) และตามความหมายของความผูกพันต่อองค์การของ

บุชานัน (Buchanan, 1974: 533) ที่กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กร คือความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน (Partisan) จึงเป็นเหตุให้พนักงานสัญชาติพม่าเหล่านี้มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่ากลุ่มพนักงานสัญชาติไทย

- พิจารณาตามตำแหน่งงานและลักษณะงานที่ปฏิบัติ จากการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัท ซีพีดี ศรีเอชเอ็น จำกัดส่วนใหญ่เป็นพนักงานในระดับปฏิบัติการซึ่งทำการปฏิบัติงานก่อสร้างหน้าสนาม โดยศึกษาพบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานและลักษณะงานที่ปฏิบัติแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งตำแหน่งของพนักงานที่ระดับปฏิบัติการมีระดับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด รองมาระดับหัวหน้างาน และระดับบริหารมีระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด เช่นเดียวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติที่พบว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานระดับปฏิบัติการมีระดับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด ส่วนพนักงานที่ปฏิบัติงานบุคลากร/ธุรการ/เลขานุการและงานควบคุมการก่อสร้าง ความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุดอาจอธิบายได้ว่าพนักงานในระดับปฏิบัติการที่จะต้องปฏิบัติงานก่อสร้างหน้าสนามที่เปลี่ยนไปตามแต่การว่าจ้าง ได้ทำงานที่ไม่ซ้ำซากจำเจ มีการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ ทำให้เกิดความท้าทายในงาน แต่พนักงานในระดับบริหารและระดับหัวหน้างานจะต้องปฏิบัติงานในลักษณะของการดูแลรับผิดชอบของเอกสารโครงการ ความถูกต้องเรียบร้อยของการก่อสร้างโครงการให้ตรงกับแบบแปลนและข้อตกลงสัญญา ซึ่งต้องมีระดับความรับผิดชอบสูงมากขึ้น ทำให้มีความกดดันในภาระงานที่รับผิดชอบ สอดคล้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของอเลน และเมเยอร์ (Allen and Meyer, 1990 อ้างถึงใน วิโรจน์ สว่างเถื่อน, 2547: 17) ที่ลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นประจำเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของรักรัตน์ วุฒิมานพ (2555) ที่พบว่าความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในงานและโอกาส ในการพัฒนา การให้อำนาจ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน รายได้ และตำแหน่งงาน และสอดคล้องกับการศึกษาของณัฐกร ต่อโชติ (2553) ที่พบว่าระดับตำแหน่งและลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

2.3 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

เมื่อพิจารณาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรที่พบว่าควรจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความสามัคคีภายในองค์กรมากที่สุด ควรจัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาคุณภาพของพนักงานภายในองค์กร ควรมีการแจ้งข่าวสารให้ชัดเจนและทั่วถึงทุกคน ควรกระจายอำนาจลงสู่ระดับปฏิบัติการให้อำนาจในการตัดสินใจ ควรเพิ่มนโยบายส่งเสริมสวัสดิการให้แก่พนักงานมากขึ้น และควรเพิ่มนโยบายส่งเสริมความผูกพันในองค์กรให้มากขึ้น ตามลำดับ แม้จะพบว่าโดยรวมแล้วพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและมีความผูกพันต่อองค์กรด้านต่างๆ ในระดับมาก ทั้งยังรู้สึกพึงพอใจกับงานที่รับผิดชอบ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า พนักงานมีความผูกพันด้านความรู้สึกถึง

ภาระหน้าที่ที่ควรอยู่ทำงานต่อไปในองค์กร เป็นไปตามที่เอเลน และเมเยอร์ (Allen and Meyer, 1990 อ้างถึงใน วิโรจน์ สว่างเดือน, 2547) กล่าวไว้ว่า ความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่อาจเป็นผลเนื่องมาจากการหล่อหลอมทางสังคม เช่น วัฒนธรรมขององค์กรเพื่อสร้างคุณค่าและความจงรักภักดี หรือผลที่เกิดจากการแลกเปลี่ยน เช่น การได้รับรางวัล การได้รับการฝึกอบรม การได้ทุน ทำให้บุคคลรู้สึกผูกพันเพื่อตอบแทนองค์กร เป็นความรู้สึกว่าควรอยู่

ดังนั้นเพื่อให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กรมากยิ่งขึ้น ผู้บริหารควรจะทำให้ความสำคัญกับความผูกพันต่อองค์กร และรักษาระดับความผูกพัน อีกทั้งพัฒนาปรับปรุงให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น โดยใช้ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1960 อ้างถึงใน ธนิต ณ เชียงใหม่, 2555: 20) หรือทฤษฎีความต้องการต่างๆ เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ผลผลิตเพิ่มขึ้น ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) ได้แก่ โอกาสในการเจริญก้าวหน้า การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น ซึ่งจัดอยู่ในความต้องการในขั้นที่ 4 และ ขั้นที่ 5 ตามทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow, 1943 อ้างถึงใน ธนิต ณ เชียงใหม่, 2555: 19) คือ ความต้องการการยกย่อง (ความภาคภูมิใจในตนเอง) และความต้องการความสำเร็จในชีวิต

การส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญต่อองค์กร และการที่พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร ย่อมก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตัวพนักงานและองค์กรโดยรวมด้วย ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญกับความผูกพันต่อองค์กรให้ความสำคัญกับพนักงาน ซึ่งจะช่วยองค์กรประสบความสำเร็จ

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. เพิ่มความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยให้พนักงานมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการทำงาน เพื่อให้พนักงานรู้สึกภูมิใจ ในการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์กร

2. ส่งเสริมให้มีการฝึกอบรม พัฒนาความรู้ ทักษะ วิทยาการใหม่ๆ พัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์กรให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้น และมีความรู้ความสามารถ สนับสนุนให้มีการศึกษาต่อในสาขาที่เอื้อต่อการทำงาน ให้บุคลากรได้รู้สึกว่าการศึกษานั้นมีความท้าทายและมีความก้าวหน้า

3. ควรศึกษาความผูกพันต่อองค์กรว่า มีความแตกต่าง มากน้อยอย่างไรและนำผลการศึกษาที่ได้มาปรับปรุงพัฒนาการบริหารงานบุคคลแต่ละระดับ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรต่อไป

4. ควรให้ความสำคัญกับแรงงานต่างชาติมากขึ้นหรือความสำคัญให้เท่ากับแรงงานไทย เนื่องจากผลการวิจัยออกมาได้ค่าเฉลี่ยความผูกพันของแรงงานต่างชาติในระดับสูงใกล้เคียงกับแรงงานไทย ซึ่งการดำเนินธุรกิจก่อสร้างในปัจจุบัน และด้วยสภาพการขาดแคลนแรงงานในธุรกิจก่อสร้างจึงจำเป็นต้องใช้แรงงานสัญชาติอื่นผสมกับแรงงานไทย และต่อจากนี้จะมีแรงงานต่างชาติเข้ามาในทำงานประเทศไทยมากขึ้น ตามแนวทางการดำเนินนโยบายของประชาคมอาเซียน (AEC)

3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรเพิ่มปัจจัยในการศึกษาวิจัยด้านอื่น ๆ เช่น ด้านผลป้อนกลับของงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ด้านประสบการณ์ในงาน เพื่อให้ครอบคลุมในการศึกษาวิจัยถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

2. ควรเพิ่มการศึกษาแนวโน้ม ปัจจัยการลาออก ปัจจัยด้านรายได้ และผลกระทบอื่นๆ ของความผูกพันต่อองค์กร เช่น ประสิทธิภาพการทำงาน ขวัญและกำลังใจของบุคลากร เพื่อจะได้ทราบถึงข้อมูลที่จะนำไปใช้ในการวางแผนกำลังคนขององค์กร และหาแนวทางการป้องกันต่อไป

3. ควรศึกษาและหาวิธีในการใช้เทคโนโลยีการติดต่อสื่อสารสมัยใหม่ (Digital & IT) เพื่อปรับใช้เป็นเครื่องมือในการเข้าถึงพนักงาน และใช้เครื่องมือนี้ในการตรวจสอบและเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานต่อไป





บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สกลนคร

บรรณานุกรม

- จกมลรัตน์ วงศ์นาถ .(2546). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กาของพนักงานกลุ่ม แอดวานซ์ รีเสิร์ช จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ชวนชม กิจพันธ์ .(2540). ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ สำนักงบประมาณ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- เชาวลิต ตนานนท์ชัย .(2532). การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ: ศึกษากรณีศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด. (วิทยานิพนธ์สังคมวิทยาและมานุษยวิทยา มหาบัณฑิต (สังคมวิทยา) ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ดำรง พานทอง .(2543). การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของค่านิยมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ ในระหว่างผู้บริหารระดับกลางกับปฏิบัติงานใหม่ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ดุจดวงใจ พุทธสุรณ .(2546). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมกับความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณี โรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่ง. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ภูษวรรณ อุดมชัยศรี .(2543). การศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่องานระหว่างพนักงานที่มีการรับรู้คุณลักษณะงานแตกต่างกัน. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ทรงพล อวพิทักษ์ .(2555). การปฏิบัติต่อผู้ต้องหาแรงงานข้ามชาติชาวพม่าตามหลักสิทธิมนุษยชนของ องค์การสหประชาชาติ : กรณีศึกษาสถานีตำรวจภูธรภูฝิงคราชนิเวศน์อำเภอเมือง เชียงใหม่. (การค้นคว้าแบบอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- นพวรรณ บุญรอด .(2546). ความผูกพันของพนักงานต่อธนาคารออมสิน : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานใหญ่. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, กรุงเทพฯ.

- นุชติมา รอบคอบ .(2542). *ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีองค์กร เกล็ดชกรรม* (ภาคนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- บุษยาณี จันทร์เจริญสุข .(2538). *การรับรู้คุณภาพชีวิตงานกับความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, กรุงเทพฯ).
- พรพรรณ ศรีธีรวงศ์ .(2541). *ความผูกพันต่อองค์กรของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล*. (วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- พิทักษ์ ไปเร็ว และพิทักษ์ ศิริวงศ์ .(2556). “วาทกรรมการสร้างความเป็นอื่นของแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยฐานะพลเมืองของโลก” วารสารวิชาการ Veridian E-Journal มหาวิทยาลัยศิลปากร ปีที่ 6 ฉบับที่ 3 เดือนกันยายน – ธันวาคม 2556 หน้า 617-636.
- ภรณ์ กิรติบุตร .(2529). *การประเมินประสิทธิผลขององค์กร*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ภัทรพล กาญจนปาน .(2552). *จริยธรรมในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและผลการดำเนินงานของการประปานครหลวง*. (สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ธงชัย สันติวงษ์ .(2543). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ : ประชุมช่าง.
- ธนพร จงวิยาดี .(2544). *บรรยากาศองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลตำรวจ*. (วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ, ชลบุรี.
- เริงศักดิ์ เขียววชิ .(2543). *ความผูกพันต่อองค์กรพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีกลุ่มบริษัท เอส.พี. อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด*. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- วรรณช ทองไพบูลย์ .(2543). *บรรยากาศองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- วุฒิรัตน์ อุ่นจิตติ .(2551). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่ทำการไปรษณีย์ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่*. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- วัลภา พัวพงษ์ .(2547). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มวิชาชีพเฉพาะของบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน)*. (วิทยานิพนธ์การจัดการภาครัฐและภาคเอกชนมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.

- วิรัตน์ พ่วงเพชร .(2549). *การศึกษาคความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการทางพิเศษแห่งประเทศไทย. (วิทยานิพนธ์ธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏ-พระนคร, กรุงเทพฯ.*
- วิโรจน์ สว่างเลื่อน .(2545). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน). (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.*
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ .(2540). *9 in 1 รู้เรื่องเพื่องค์การบริหารธุรกิจ. กรุงเทพฯ: วิสัทธิพัฒนา.*
- ศุภวรรณ พันธุ์บุรณะ .(2542). *ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีกองสาธารณสุขภูมิภาค กระทรวงสาธารณสุข. (ภาคนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.*
- สุภาสินี วิเชียร .(2543). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.*
- สัมฤทธิ์ ผิวบัวคำ .(2546). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี,*
- อุษณะ อำนาจสกุลฤทธิ์ .(2551). *ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการนายกรัฐมนตรี. (วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.*
- Allen, N.J. and Meyer, J. P. Organizational Commitment : The Development and Test of a Three Component Model. Paper Presented at Administered Sciences Annual Conference (ASAC). British Columbia : Whistler.1986
- Buchanan, Bruce.(1974). *Government Managers, Business Executives and Organization Commitment. Public Administrative Review.*
- Porter, Lyman W., Lawer, Edward E; and Hackman, Richard M. Behavior.(1974). *Organization Newd York. McGraw – Hill.*
- Schultz, P.Duane & Schultz, Sydney Ellen.(2001). *Psychology and Work Today: an Introduction to Industrial and Organizational Psychology.*

ภาคผนวก



แบบสอบถาม

เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ซีพีดี ศรีเอชเอ็น จำกัด

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าอิสระ ประกอบการศึกษาระดับมหาบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 : ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 : ระดับความผูกพันต่อองค์กร

ตอนที่ 3 : ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ตอนที่ 1 : ข้อมูลพื้นฐานผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : ให้ผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ตามสภาพความเป็นจริง

1. เพศ

(1) หญิง

(2) ชาย

2. อายุ

(1) น้อยกว่า 20 – 30 ปี

(2) 31 – 40 ปี

(3) 41 – 50 ปี

(4) 50 ปีขึ้นไป

3. สัญชาติ

(1) ไทย

(2) ลาว

(3) กัมพูชา

(4) พม่า

4. สถานภาพการสมรส

(1) โสด

(2) สมรส

(3) หย่าร้าง

(4) หม้าย

5. ระดับการศึกษา

- (1) ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น (2) มัธยมศึกษาตอนต้น
- (3) มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. (4) อนุปริญญา / ปวส.
- (5) ปริญญาตรี (6) สูงกว่าปริญญาตรี

6. อายุงาน

- (1) 0 - 1 ปี (2) 1 - 2 ปี
- (3) 2 - 3 ปี (4) 3 - 4 ปี

7. ตำแหน่งงาน

- (1) ระดับปฏิบัติการ
- (2) ระดับหัวหน้างาน
- (3) ระดับบริหาร

8. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

- (1) งานบริหารส่วนกลาง (2) งานบริหารโครงการ
- (3) งานบัญชีและการเงิน (4) งานบุคลากร/ธุรการ/เลขานุการ
- (5) งานควบคุมการก่อสร้าง (6) งานก่อสร้างหน้าสนาม

ตอนที่ 2 : ระดับความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว โดยใช้เกณฑ์ที่พิจารณาดังนี้

- | | | |
|---|---------|------------------|
| 5 | หมายถึง | ผูกพันมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | ผูกพันมาก |
| 3 | หมายถึง | ผูกพันปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | ผูกพันน้อย |
| 1 | หมายถึง | ผูกพันน้อยที่สุด |

| ความผูกพันต่อองค์กร | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|------------------|---|---|---|---|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| การได้รับการยอมรับในการทำงาน | | | | | |
| 1. ท่านทราบวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานทุกครั้ง เพื่อสามารถกำหนดแผนงานและวิธีการทำงานให้สอดคล้องกัน | | | | | |
| 2. ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญอยู่เสมอ | | | | | |
| 3. ผู้บริหารเห็นความสำคัญของพนักงานอย่างเท่าเทียมกัน และปฏิบัติกับทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน | | | | | |
| 4. ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน | | | | | |
| 5. ผลงานของท่านเป็นที่ชื่นชมของผู้บังคับบัญชา | | | | | |
| ความก้าวหน้าในงานและความมั่นคงในการทำงาน | | | | | |
| 6. ท่านได้ปฏิบัติงานตรงตามความรู้ ความสามารถ และความชำนาญ | | | | | |
| 7. ท่านมีส่วนร่วมในการประเมินผู้ใต้บังคับบัญชา | | | | | |
| 8. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ ตามสายงาน | | | | | |
| 9. ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ | | | | | |
| 10. ผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของท่านได้รับการประเมินผลงานอย่างยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชา | | | | | |
| การมีส่วนร่วมและความเป็นอิสระในการทำงาน | | | | | |
| 11. ท่านได้รับอิสระเกี่ยวกับการวางแผนการทำงานเพื่อเตรียมความพร้อมในการทำงานแต่ละครั้งจากผู้บังคับบัญชา | | | | | |
| 12. ท่านได้มีโอกาสเสนอสิ่งใหม่ๆ ในการทำงานอยู่เสมอ | | | | | |
| 13. ท่านได้มีบทบาทในการร่วมแก้ไขปัญหาหรือร่วมตัดสินใจปัญหาในงานของแผนกของท่าน | | | | | |
| 14. ท่านได้รับโอกาสจากผู้บังคับบัญชาให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและเสนอแนวทางการปฏิบัติงานตลอดเวลา | | | | | |
| 15. ท่านได้เสนอความคิดเห็นโดยไม่ถูกปฏิเสธจากผู้บังคับบัญชา | | | | | |

| ความผูกพันต่อองค์กร | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|------------------|---|---|---|---|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| ความปลอดภัยในการทำงาน | | | | | |
| 1. ผู้บริหารเห็นความสำคัญของความปลอดภัยในการทำงาน | | | | | |
| 2. ท่านพอใจในมาตรการด้านความปลอดภัย ในปัจจุบัน | | | | | |
| 3. ท่านควรได้รับเกณฑ์ความปลอดภัยในการทำงานสูงกว่าที่กฎหมายกำหนด | | | | | |
| 4. ท่านยินดีเข้าเสนอแนะข้อปฏิบัติด้านความปลอดภัยในการทำงานที่แตกต่างออกไปจากที่เป็นอยู่ | | | | | |
| 5. ท่านยินดีรับภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มเองจากมาตรการด้านความปลอดภัยที่สูงขึ้นกว่ากฎหมายกำหนด | | | | | |
| ความมุ่งมั่นจงรักภักดี | | | | | |
| 6. ท่านมีความเต็มใจที่จะทำงานในหน่วยงานของท่าน ไม่ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงใด | | | | | |
| 7. ท่านจะเปลี่ยนงานทันทีที่องค์กรอื่นมีข้อเสนอที่ดีกว่า | | | | | |
| 8. เมื่อได้รับมอบหมายงานอย่างหนึ่ง ท่านจะทุ่มเทให้กับงานนั้นอย่างเต็มที่ทุกครั้ง | | | | | |
| 9. ท่านเห็นว่าผลงานโดยรวมมีความสำคัญมากกว่าผลงานของแต่ละบุคคล | | | | | |
| 10. ท่านรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร | | | | | |

ตอนที่ 3 : ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ท่านคิดว่าฝ่ายบริหารควรมีนโยบายหรือแนวทางในการดำเนินงานอย่างไร เพื่อให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

ประวัติผู้ศึกษา

| | |
|------------------|---|
| ชื่อ | นายธนรัตน์ ชวณิษฐ์ |
| วัน เดือน ปีเกิด | 12 กรกฎาคม 2514 |
| สถานที่เกิด | อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ |
| ประวัติการศึกษา | ปริญญาตรีวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต (สาขาวิศวกรรมโยธา) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2535 |
| สถานที่ทำงาน | บริษัท ซีพีดี ครีเอชั่น จำกัด, กรุงเทพมหานคร |
| ตำแหน่ง | กรรมการผู้จัดการ |

