

ความผูกพันกับองค์การของคณงานก่อสร้างในเขตเทศบาลเมืองชัยภูมิ

นายวรวุฒิ จอดนอก



โครงการนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารงานก่อสร้างและสาธารณูปโภค

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ปีการศึกษา 2557

ความผูกพันกับองค์การของคณาจารย์ในเขตเทศบาลเมืองชัยภูมิ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี อนุมัติให้นำโครงการฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจ

คณะกรรมการสอบโครงการ

(รศ. ดร.นิตรชัย โชติชัยชาญ)

ประธานกรรมการ

(รศ. ดร.ขวัญกมล คอนขวา)

กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการ)

(รศ. ดร.พรศิริ จงกล)

กรรมการ

(รศ. ร.อ. ดร.กนต์ธร ชำนิประศาสน์)

คณบดีสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์

วรุฒิ จอดนอก : ความผูกพันกับองค์การของแรงงานก่อสร้างในเขตเทศบาลเมืองชัยภูมิ
(ORGANIZATION COMMITMENT OF CONSTRUCTION WORKERS IN
CHAIYAPHUM MUNICIPALITY) อาจารย์ที่ปรึกษา : รองศาสตราจารย์ ดร.
ขวัญกมล คอนขวา

การวิจัยเรื่อง ความผูกพันกับองค์การของแรงงานก่อสร้างในเขตเทศบาลเมืองชัยภูมิ ได้กำหนดวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันกับองค์การของแรงงานก่อสร้างในเขตเทศบาลเมืองชัยภูมิ 2) เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลด้านช่วงอายุและภูมิลำเนาต่อระดับความผูกพันกับองค์การของแรงงานก่อสร้างในเขตเทศบาลเมืองชัยภูมิ โดยเน้นศึกษาประชากรเป้าหมายเป็นแรงงานก่อสร้างที่ทำงานในเขตเทศบาลเมืองชัยภูมิ อำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิ รวม 323 ตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ด้วยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ

ผลการศึกษาพบว่า คนงานก่อสร้างในเขตเทศบาลเมืองชัยภูมิ มีระดับความผูกพันกับองค์การในภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความทุ่มเทต่อองค์การมีระดับความผูกพันกับองค์การมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านมีส่วนร่วมและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ และด้านความจงรักภักดีและความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์การตามลำดับ ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลด้านช่วงอายุและภูมิลำเนา พบว่า คนงานก่อสร้างที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันกับองค์การด้านความทุ่มเทต่อองค์การและด้านมีส่วนร่วมและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คนงานก่อสร้างที่มีช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี มีระดับความผูกพันกับองค์การด้านความทุ่มเทต่อองค์การ และด้านการมีส่วนร่วมและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ มากกว่ากลุ่มช่วงอายุ 31-40 ปี สำหรับคนงานก่อสร้างที่มีภูมิลำเนาแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันแตกต่างกันในด้านมีส่วนร่วมและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ อย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ 0.05

สาขาวิชา วิศวกรรมโยธา

ปีการศึกษา 2557

ลายมือชื่อนักศึกษา _____

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา _____

WORRAAWUTH JODNOK : ORGANIZATION COMMITMENT OF
CONSTRUCTION WORKERS IN CHAIYAPHUM MUNICIPALITY.
ADVISOR : ASSOC. PROF. KWUNKAMOL DONKWA, Ph.D.

The objectives of this research were 1) to study degree of commitment that construction workers in Chaiyaphum municipality had towards their organization, 2) to study influence of differences in individual factors, consisted of age rank and domicile, on organization commitment of construction workers in Chaiyaphum municipality. The main focus of this study was the construction workers in Mueang District of Chaiyaphum municipality. Stratify random sampling was used to arrive at 323 samples, and a questionnaire was administered to collect data, which were analyzed by quantitative analysis methods. The descriptive statistics used in data analysis was based on the commutative frequency for percentage, mean, standard deviation, factor analysis, structural equation model analysis, and one way Anava of Sheffe.

The result showed that construction workers in Chaiyaphum municipality had very high degree of organization commitment, and when divided into categories, the highest degree of commitment is in dedication for organization, the second highest degree of commitment is in participation and integration for organization, and the third highest degree of commitment is in royalty and commitment to stay with the organization respectively. Concerning individual different factors in age ranks and domicile, construction workers in different age ranks had different degrees of dedication towards organization and participation and integration towards organization with statistical significance at 0.05 degree. Construction workers of age lower than 30 years had more degree of dedication for organization, and participation and integration towards organization more than those of 31-40 year old. Construction workers that lived in different domicile had different degree of participation and integration towards organization with statistical significance at 0.05 degree.

School of Civil Engineering

Academic Year 2014

Student's Signature_____

Advisor's Signature_____

กิตติกรรมประกาศ

โครงการเรื่องความผูกพันกับองค์กรของคณาจารย์ก่อสร้างในเขตเทศบาลเมืองชัยภูมิ (Organization Commitment of Construction Workers in Chaiyaphum Municipality) เสร็จสมบูรณ์บรรลุตามวัตถุประสงค์ได้นั้น เนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์และช่วยเหลืออย่างดียิ่ง จากอาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. ขวัญกมล คอนขวา ที่ได้ให้แนวทาง คำปรึกษา ตลอดจนข้อเสนอแนะต่างๆ อีกทั้งยังช่วยแก้ไขข้อบกพร่องของโครงการให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีทำให้โครงการสมบูรณ์และถูกต้อง จึงขอขอบพระคุณไว้ ณ ที่นี้เป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์ทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิประสาทวิชาความรู้ ในหลักสูตรวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารงานก่อสร้างและสาธารณูปโภค สาขาวิศวกรรมโยธา สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ได้ให้คำแนะนำสั่งสอนในสิ่งที่จำเป็น ประโยชน์ ด้วยดีมาตลอดเพื่อนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการปฏิบัติงานต่อไปขอขอบพระคุณอาจารย์ ดร.วิระพงษ์ จันทร์สนาม คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ที่ช่วยตรวจสอบความถูกต้องของเครื่องมือ

ขอขอบคุณ เพื่อนนักศึกษา หลักสูตรสาขาวิชาบริหารงานก่อสร้างและสาธารณูปโภค ทุกท่านที่ช่วยแนะนำความรู้ในการศึกษาและการทำโครงการวิจัยนี้เป็นอย่างดี คอยเป็นกำลังใจและช่วยเหลือกันตลอดมา ขอขอบคุณ คุณสุมาลี ปัญญาคำ ที่ช่วยให้คำแนะนำในการบันทึกข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล ตลอดจนคอยให้ความช่วยเหลือแก่ผู้วิจัยในด้านต่างๆที่เป็นประโยชน์ต่อการทำโครงการวิจัย ขอขอบคุณคณาจารย์ก่อสร้างในเขตเทศบาลเมืองชัยภูมิทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

สุดท้ายนี้ ขอขอบพระคุณบิดา มารดา และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ได้ส่งเสริมและสนับสนุน คอยให้กำลังใจ ทำให้โครงการนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

วรวิมล จอดนอก

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ข
กิตติกรรมประกาศ.....	ค
สารบัญ.....	ง
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญรูปภาพ.....	ซ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	2
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	2
1.4 ขอบเขตการวิจัย.....	2
1.5 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	3
1.6 คำนิยามศัพท์.....	3
2 ปฏิทัศน์วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	4
2.1 แนวคิดความหมายของความผูกพันต่อองค์กร.....	4
2.1.1 ความหมายขององค์กร.....	4
2.1.2 ความผูกพันต่อองค์กร.....	5
2.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร.....	7
2.2.1 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร.....	9
2.3 วิธีการวัดความผูกพันต่อองค์กร.....	10
2.4 ลักษณะของโครงการก่อสร้างและแรงงาน.....	11
2.4.1 ลักษณะโครงการก่อสร้าง.....	11
2.4.2 แรงงาน.....	16
2.5 ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	19
2.6 กรอบแนวคิด.....	30

3	วิธีดำเนินการวิจัย.....	31
3.1	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	31
3.2	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	32
3.3	การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	33
3.4	วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล.....	33
3.4.1	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	34
3.4.2	สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน.....	34
3.4.3	การแปลความหมาย.....	34
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	35
4.1	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	35
4.2	ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร.....	38
4.3	ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันกับองค์กร.....	38
4.4	ผลการวิเคราะห์เนื้อหา (ด้านข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของกลุ่มตัวอย่าง).....	42
4.5	ผลการทดสอบสมมติฐาน.....	43
4.5.1	สมมติฐานข้อที่ 1 คนงานก่อสร้างที่มีช่วงอายุต่างกัน มีระดับความผูกพันกับองค์กรแตกต่างกัน.....	43
4.5.2	สมมติฐานข้อที่ 2 คนงานก่อสร้างที่มีภูมิลำเนาแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันกับองค์กรแตกต่างกัน.....	45
5	สรุปผลการวิจัย การอภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	48
5.1	สรุปผลการวิจัย.....	48
5.1.1	สรุปผลวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันกับองค์กร.....	48
5.1.2	สรุปผลความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล ด้านช่วงอายุและภูมิลำเนา.....	50
5.2	อภิปรายผลการศึกษา.....	50
5.2.1	ผลการศึกษาระดับความผูกพันกับองค์กรของคนงานก่อสร้างในเขตเทศบาลเมืองชัยภูมิ.....	50
5.2.2	ผลการศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล ด้านช่วงอายุและภูมิลำเนาต่อระดับความผูกพันกับองค์กรของคนงานก่อสร้างในเขตเทศบาลเมืองชัยภูมิ.....	51
5.3	ข้อเสนอแนะ.....	51
5.3.1	ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา.....	52
5.3.2	ข้อเสนอแนะจากนักวิจัย.....	52

เอกสารอ้างอิง.....	54
ภาคผนวก.....	56
ประวัติผู้เขียน.....	61



สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	35
4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร.....	38
4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันกับองค์กร.....	38
4.4 ผลวิเคราะห์ความผูกพันกับองค์กร แยกตามเพศ.....	39
4.5 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันกับองค์กร แยกตามภูมิลำเนา.....	39
4.6 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันกับองค์กร แยกตามอายุ.....	40
4.7 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันกับองค์กร แยกตามประสบการณ์ทำงาน.....	40
4.8 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันกับองค์กร แยกตามระดับการศึกษา.....	41
4.9 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันกับองค์กร แยกตามรายได้ต่อวัน.....	42
4.10 ค่าร้อยละของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิดแยกตามข้อเสนอแนะ.....	42
4.11 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความผูกพันกับองค์กรของพนักงาน ก่อสร้างในเขตเทศบาลเมืองชัยภูมิ โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามช่วงอายุ.....	43
4.12 ผลต่างของค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความผูกพันกับองค์กร ของพนักงานก่อสร้างในเขตเทศบาลเมืองชัยภูมิ จำแนกตามช่วงอายุ เป็นรายการ ในด้านความทุ่มเทต่อองค์กร.....	44
4.13 ผลต่างของค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความผูกพันกับองค์กร ของพนักงานก่อสร้างในเขตเทศบาลเมืองชัยภูมิ จำแนกตามช่วงอายุ เป็นรายการ ในด้านความมีส่วนร่วมและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร.....	45
4.14 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความผูกพันกับองค์กรของพนักงาน ก่อสร้างในเขตเทศบาลเมืองชัยภูมิ.....	46

สารบัญรูปภาพ

รูปที่	หน้า
2.1 ความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงใจและปัจจัยภายนอกตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรเดริก เฮอริชเบิร์ก (Frederick Herzberg's Two-Factor Theory).....	24
2.2 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	30



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การขยายตัวของประชากร การขยายตัวด้านเศรษฐกิจและสังคมอย่างรวดเร็วของประเทศไทย ส่งผลให้อุตสาหกรรมการก่อสร้างกลายเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาทางเศรษฐกิจ จากสถานการณ์ดังกล่าวทำให้ความต้องการแรงงานก่อสร้างมีมากขึ้น โดยเฉพาะพื้นที่ที่มีความเจริญและมีสาธารณูปโภคครบครัน ซึ่งจำเป็นต้องมีการก่อสร้างอาคาร ที่พักอาศัย โรงงาน ตลาด สถานที่ราชการ ตลอดจนการก่อสร้างสาธารณูปโภคต่างๆ เพื่อรับรองและสนับสนุนการผลิตให้ทันกับความต้องการของผู้บริโภค (ศิริชัย มุ่งวิริยะ และนภาพร มัทย์พงษ์ถาวร, 2543)

แรงงานมนุษย์ (Human Resource) เป็นทรัพยากรหลักของการสร้างผลิตผลและเพิ่มมูลค่าให้กับธุรกิจ ซึ่งแตกต่างจากทรัพยากรอื่นๆ เช่น เครื่องจักร หรือวัสดุ เนื่องจากแรงงานคนที่มีคุณภาพจะมีศักยภาพในการพัฒนาในการเรียนรู้ และเกิดทักษะที่หลากหลาย ซึ่งส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพต่อองค์การที่สูงขึ้น (โกศล ดิสิลธรรม, 2547)

ตามทิศทางตลาดอสังหาริมทรัพย์ที่มีการขยายการลงทุนไปยังแต่ละภูมิภาค รวมถึงการเตรียมความพร้อมเข้าสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (กฤษฎา บุญทาวงศ์, 2556) ทำให้จังหวัดต่างๆ ในภูมิภาคมีการเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว มีการลงทุนด้านโครงสร้างพื้นฐานและงานก่อสร้างอาคารต่างๆ เพิ่มขึ้นจำนวนมาก จังหวัดชัยภูมิเป็นจังหวัดหนึ่งที่กำลังมีการขยายตัวด้านประชากร ด้านเศรษฐกิจและสังคมอย่างต่อเนื่อง มีงานก่อสร้างต่างๆ เกิดขึ้นมากมาย โดยเฉพาะในเขตเทศบาลเมืองชัยภูมิที่เป็นศูนย์กลางของจังหวัด ปัจจุบันงานก่อสร้างภายในเขตเทศบาล มีการแข่งขันกันสูงมากทั้งในด้านราคาก่อสร้าง คุณภาพของงานและระยะเวลาในการก่อสร้าง โครงการก่อสร้างหนึ่งๆ จะประสบความสำเร็จได้ต้องอาศัยคนงานก่อสร้าง ที่มีความรู้ความชำนาญ มีทักษะที่ดี ที่สำคัญต้องมีความผูกพันกับองค์การ มีการทำงานอย่างต่อเนื่องจึงจะทำให้โครงการก่อสร้างนั้นๆ คู่ມค่ากับการลงทุน งานมีคุณภาพ และเสร็จตามกำหนดเวลา

ผู้ศึกษาจึงสนใจศึกษาระดับความผูกพันกับองค์การ และปัจจัยอื่นๆ ที่มีผลต่อระดับความผูกพันกับองค์การ ของคนงานก่อสร้างในเขตเทศบาลเมืองชัยภูมิ เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางส่งเสริม ปรับปรุง และพัฒนาการบริหารงานบุคคลที่เป็นแรงงานก่อสร้าง ให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของคนงานก่อสร้างให้ดียิ่งขึ้น สามารถแข่งขัน และอยู่ในธุรกิจได้อย่างยั่งยืน

ดังนั้นการวิจัยเรื่องความผูกพันกับองค์กรของพนักงานก่อสร้างในเขตเทศบาลเมืองชัยภูมิ จึงเป็นเรื่องที่มีความน่าสนใจที่สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน ซึ่งผลที่ได้จากการวิจัยจะเป็นประโยชน์ที่จะนำไปประยุกต์ใช้กับงานบริหารงานก่อสร้างทั้งต่อตัวผู้วิจัยเอง และบุคคลอื่นที่สนใจต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยเรื่องความผูกพันกับองค์กรของพนักงานก่อสร้างในเขตเทศบาลเมืองชัยภูมิ ได้มีการกำหนดวัตถุประสงค์ที่สำคัญ ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันกับองค์กรของพนักงานก่อสร้างในเขตเทศบาลเมืองชัยภูมิ
2. เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลด้านช่วงอายุ และภูมิลำเนาเกี่ยวกับระดับความผูกพันองค์กรของพนักงานก่อสร้างในเขตเทศบาลเมืองชัยภูมิ

1.3 สมมติฐานการวิจัย

เพื่อให้ผลการวิจัยสอดคล้องกับการกำหนดวัตถุประสงค์ จึงได้กำหนดสมมติฐานในการวิจัยที่สำคัญ ดังต่อไปนี้

- 1.3.1 พนักงานก่อสร้างที่มีช่วงอายุต่างกัน มีระดับความผูกพันกับองค์กรแตกต่างกัน
- 1.3.2 พนักงานก่อสร้างที่มีภูมิลำเนาต่างกัน มีระดับความผูกพันกับองค์กรแตกต่างกัน

1.4 ขอบเขตการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการศึกษาความผูกพันกับองค์กรของพนักงานก่อสร้าง ในเขตเทศบาลเมืองชัยภูมิ ประชากรที่ใช้ศึกษา ได้แก่ พนักงานก่อสร้างที่ทำงานในเขตเทศบาลชัยภูมิ ในปี พ.ศ. 2558

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1. ตัวแปรต้น (Independent Variable)

- ปัจจัยด้านลักษณะบุคคล
 1. เพศ
 2. อายุ
 3. ภูมิลำเนา
 4. สถานภาพสมรส
 5. ประสบการณ์ทำงาน
 6. ระดับการศึกษา
 7. รายได้

- ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานก่อสร้าง

1. การได้รับการยอมรับ
2. ความรับผิดชอบ
3. ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน
4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
5. ความมั่นคงในการทำงาน

2. ตัวแปรตาม (Dependent variable)

ความผูกพันกับองค์กร

1. ความทุ่มเทต่อองค์กร
2. ความมีส่วนร่วมและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร
3. ความจงรักภักดีและความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กร

1.5 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

- 1.5.1 ได้รู้ระดับความผูกพันกับองค์กรของพนักงานก่อสร้างในเขตเทศบาลเมืองชัยภูมิ
- 1.5.2 ได้รู้ปัจจัยส่วนบุคคลด้านช่วงอายุและภูมิคำณามีผลอย่างไรต่อระดับความผูกพันกับองค์กรของพนักงานก่อสร้างในเขตเทศบาลเมืองชัยภูมิ
- 1.5.3 ผลที่ได้จากการศึกษาเป็นแนวทางในการส่งเสริมปรับปรุง พัฒนาเพิ่ม ระดับความผูกพันกับองค์กรของพนักงานก่อสร้าง ให้มีการทำงานอย่างทุ่มเทมากขึ้น และทำงานอยู่กับองค์กรยาวนานขึ้น

1.6 คำนิยามศัพท์

- 1.6.1 พนักงานก่อสร้าง หมายถึง คนงานที่ทำงานในตำแหน่ง ช่างไม้ ช่างปูน ช่างเหล็กช่างกระเบื้อง ช่างประปา ช่างไฟฟ้า กรรมกร และอื่นๆ ที่เกี่ยวกับการก่อสร้างในเขตเทศบาลเมืองชัยภูมิ
- 1.6.2 องค์กร หมายถึง นิติบุคคล กลุ่มบุคคล หรือบุคคลธรรมดา ที่ดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับงานรับเหมาก่อสร้าง
- 1.6.3 ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทศนคติหรือความรู้สึกของพนักงานก่อสร้างที่มีต่อองค์กร เช่น ความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร และมีความยินดีที่จะใช้ความรู้ความสามารถที่ตนเองมีอยู่อย่างเต็มที่และเต็มใจ เป็นต้น

บทที่ 2

ปรัทัศน์วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันกับองค์กรของคณงานก่อสร้างในเขตเทศบาลเมืองชัยภูมิในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดความหมายของความผูกพันต่อองค์กร
- 2.2 ความสำคัญของความผูกพันกับองค์กร
- 2.3 วิธีการวัดความผูกพันกับองค์กร
- 2.4 ลักษณะโครงการก่อสร้างและแรงงาน
- 2.5 ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1 แนวคิดความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

2.1.1 ความหมายขององค์กร

องค์กร (Organization) เป็นการจัดรวมบุคคลที่ทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายเฉพาะอย่าง (Robbins and Coulter, 1999 อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ, 2545) หรือเป็นระบบการจัดการที่ออกแบบและดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์เฉพาะอย่าง (Bateman and Snell, 1999 อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ, 2545) หรือเป็นกลุ่มของบุคคลที่ทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกันในองค์กร ได้แก่ วิทยาลัย มหาวิทยาลัย รัฐบาล โบสถ์ ส่วนราชการ บริษัทต่าง ๆ และองค์กรธุรกิจโดยทั่วไปจะมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) แสวงหากำไร (2) ตอบสนองความพึงพอใจของลูกค้าด้วยสินค้าและบริการ (3) จัดหารายได้ที่เหมาะสมให้กับพนักงาน (4) เพิ่มระดับความพึงพอใจให้กับบุคคลที่เกี่ยวข้อง โดยทุกองค์กรมีลักษณะที่สำคัญ 3 ประการ ดังนี้

- 1.1 จุดมุ่งหมายที่เด่นชัด (Distinct purpose) ในองค์กรหนึ่งต้องมีจุดมุ่งหมายที่เด่นชัด ซึ่งเป็นสิ่งที่องค์กรต้องการ อาจเป็นจุดมุ่งหมายเพื่อให้เกิดการก่อตั้งองค์กรขึ้นมา
- 1.2 บุคคลหรือสมาชิก (People or member) เป็นผู้ที่ทำงานร่วมกันในองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน
- 1.3 โครงสร้างที่เหมาะสม (Deliberate Structure) ทุกองค์กรจะต้องมีโครงสร้าง ซึ่งสมาชิกสามารถทำงานได้ โครงสร้างจะต้องมีความชัดเจน รัดกุม ยึดหยุ่นได้

โครงสร้างอาจประกอบด้วย องค์การแบบดั้งเดิม (Traditional organization) และ องค์การแบบใหม่ (New organization)

- 1) องค์การแบบดั้งเดิม (Traditional organization) เป็นแนวคิดที่มุ่งที่กฎเกณฑ์ (Rules) ข้อกำหนด (Regulations) และตำแหน่งงานมุ่งความสำคัญที่งาน ซึ่งอำนาจการตัดสินใจอยู่ที่ผู้บังคับบัญชา หรือมุ่งความสำคัญที่บุคคลในบุคคลหนึ่ง ในองค์การจะความสัมพันธ์ตามสายการบังคับบัญชา (Hierarchical relationships) และมีลักษณะที่ ยึดหยุ่นได้
- 2) องค์การแบบใหม่ (New organization) เป็นการพัฒนาจากองค์การแบบดั้งเดิม โดยมีความยืดหยุ่นได้ มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา มุ่งความสำคัญที่ทีมงาน (Team-oriented) ข้อกำหนด (Regulations) และรายละเอียดของงาน (Job descriptions) มุ่งความสำคัญที่ทักษะ (Skill) ซึ่งอำนาจการตัดสินใจอยู่ที่ความสำคัญที่ทีมงานในองค์การจะความสัมพันธ์แบบแนวนอนและแบบเครือข่าย

มัลลิกา ต้นสอน (2544) ได้อธิบายว่าองค์การ (Organization) เป็นระบบสังคมที่มีวัตถุประสงค์ชัดเจน และเกิดขึ้นจากการรวมตัวของบุคคลตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป มาตกลงร่วมมือร่วมใจ และทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ เนื่องจากองค์การไม่มีชีวิตการดำเนินงานขององค์การจึงต้องขึ้นอยู่กับสมาชิกแต่ละคน

2.1.2 ความผูกพันต่อองค์การ

ความหมายของความผูกพันต่อองค์การตามแนวความคิดเรื่องความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรนั้น ได้รับการยอมรับทั้งจากหัวหน้าองค์การและผู้ชำนาญการด้านการวิเคราะห์องค์การว่า ถ้าบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การแล้ว องค์การก็สามารถรักษาบุคลากรให้คงอยู่ และปฏิบัติงานตามจุดมุ่งหมายขององค์การต่อไป ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร เป็นตัวทำนายถึงการลาออกของบุคลากร ได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน ยิ่งไปกว่านั้น ความผูกพันต่อองค์การยังเป็นแกนสำคัญของโครงสร้างองค์การ เป็นสิ่งที่สามารถเปลี่ยนความเข้าใจระหว่างองค์การกับสมาชิก อีกทั้งสมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์การก็จะปฏิบัติงานให้กับองค์การ ตามจุดมุ่งหมายและค่านิยมขององค์การอีกด้วย

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การไว้แตกต่างกันดังนี้

Kanter (1968) ได้อธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นความเต็มใจที่บุคคลยินดี ที่จะทุ่มเทกำลังกายและความจงรักภักดีให้แก่องค์การที่เป็นสมาชิกอยู่ ส่วน Hall and others (1970) ได้

พิจารณาความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นกระบวนการไปสู่เป้าหมายขององค์กร โดยบุคคลจะมีบุคลิกภาพที่ผสมผสานและพัฒนาไปในทิศทางเดียวกันกับองค์กร

Porter and other (1974) กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กร คือ

- 1) ความศรัทธาและยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร
- 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร
- 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร

Marsh and Mannari (1977) ได้ให้ความหมายถึงความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นระดับมากน้อยของความรู้สึก เป็นเจ้าของหรือความจงรักภักดีต่อหน่วยงานที่ตนทำอยู่ รวมถึงต้องมีการประเมิณผลในทางบวกต่อองค์กร และยอมรับเป้าหมายขององค์กรด้วย

Northcraft and Neale (1987) กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรว่าไม่ใช่เพียงความจงรักภักดีเท่านั้นแต่หมายถึงกระบวนการหรือวิธีที่บุคคลากรในองค์กรได้แสดงให้เห็นถึงความเกี่ยวข้องของพวกเขามีต่อองค์กร และยังคงดำเนินงานเพื่อความสำเร็จและสิ่งที่ดีต่อองค์กร

ภรณ์ กิริติบุตร (2529) ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรว่า หมายถึง การที่บุคคลมีความผูกพันหรือสนใจอย่างจริงจังต่อเป้าหมาย ค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กรโดยมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังในการทำงานเพื่อองค์กร จะได้บรรลุถึงเป้าหมายสวดกขึ้น

จากความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ที่ได้กล่าวมาข้างต้น พอจะสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความพยายามที่จะปฏิบัติงานอย่างเสียสละและอย่างทุ่มเท การยอมรับวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายขององค์กร เพื่อความก้าวหน้าและผลประโยชน์ขององค์กร ตลอดจนมีความจงรักภักดีที่จะดำรงอยู่ในองค์กรตลอดไป

Steers (1997) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความหมายใน 3 ลักษณะ คือ

- 1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเป็นลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อด้านทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร มีความผูกพันอย่างแท้จริงต่อค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร พร้อมสนับสนุนกิจกรรมขององค์กรซึ่งเป็นเป้าหมายของตนด้วย มีความเชื่อว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่ตนเองจะทำงานด้วย ภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
- 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรเป็นลักษณะที่บุคคลากรเต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตน พยายามทำงานเต็มความสามารถ เพื่อให้้องค์การประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย เกิดผลประโยชน์ต่อองค์กร มีความหวังใยต่อความเป็นไปขององค์กร

- 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรเป็นลักษณะที่บุคลากรแสดงความต้องการ และตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ตลอดไป มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร และพร้อมที่จะบอกกับคนอื่นว่า ตนเองเป็นสมาชิกขององค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สนับสนุนและสร้างสรรค์องค์การให้ดียิ่งขึ้น

Burke (2003) เป็นบริษัทที่ปรึกษาทางด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้กล่าวว่า พนักงานที่มีความผูกพัน คือ ผู้ที่ทำงานอยู่กับองค์กรนั้น ๆ เพื่อส่งเสริมองค์การให้สร้างผลผลิต และให้บริการแก่ลูกค้า รวมถึงช่วยเหลือองค์การให้ประสบความสำเร็จ มีผลกำไรโดยความผูกพันของพนักงานมีความเชื่อมโยงกับความจงรักภักดีของลูกค้า (Customer Loyalty) และความสามารถในการทำกำไร (Profitability) ขององค์การ

The Institute for Employment Studies (2004) เป็นบริษัทที่ปรึกษางานทางด้านการพัฒนากลยุทธ์และงานวิจัย ได้ให้ความหมายของคำว่า ความผูกพันของพนักงานไว้ว่า พนักงานจะมีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์การและคุณค่าขององค์การ พนักงานที่มีความผูกพันกับองค์กรจะใส่ใจในบริษัทของธุรกิจ และทำงานกับเพื่อนร่วมงานในการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ องค์กรจะต้องสร้างการพัฒนาและปลูกฝังความผูกพันของพนักงานซึ่งจำเป็นต้องอาศัยความสัมพันธ์อันดี ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างหรือพนักงานพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การจะมีพฤติกรรมอันประกอบไปด้วย

- 1) มีความเชื่อมั่นในองค์กร
- 2) มีความปรารถนาที่จะทำงานเพื่อสร้างสิ่งที่ดีกว่า
- 3) เข้าใจบริษัทของธุรกิจและมีมุมมองในภาพใหญ่
- 4) เคารพและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน
- 5) มีความตั้งใจและมุ่งมั่นที่จะก้าวไปข้างหน้า
- 6) มีการพัฒนางานที่ตนทำอยู่อย่างสม่ำเสมอ

2.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ

The Gallup Organization สถาบันวิจัยและองค์กรที่ปรึกษาได้นำแนวคิดเรื่องการวัดความผูกพันของพนักงานต่อองค์การศึกษาค้นคว้า โดยได้แบ่งประเภทของพนักงานไว้ 3 ประเภท (สวณีย์ แก้วมณี, 2549) ได้แก่

- 1) พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การ (Engaged Employee) คือพนักงานที่เปรียบเสมือน “ดาวเด่นในองค์กร” ทำงานด้วยความมีใจรักและทุ่มเทในงานที่ได้รับมอบหมายอย่าง

เต็มความสามารถ มีความรู้ดีกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอย่างแท้จริง และจะหาแนวทางในการปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นอยู่เสมอ เพื่อทำให้องค์กรก้าวไปสู่ความสำเร็จในที่สุด

- 2) พนักงานที่ไม่มีใจรักและทุ่มเทในงาน (Not-Engaged Employee) คือ พนักงานที่เปรียบเสมือน “ผีดิบในองค์กร” ทำงานเพื่อให้งานเสร็จตามความต้องการเบื้องต้น ไม่มีใจรักและทุ่มเทในงาน ไม่มีการคิดค้นนวัตกรรม ไม่เพียงแต่ที่จะไม่ให้คำมั่นสัญญากับองค์กร แต่ยังทำงานเพื่อต่อต้านวัตถุประสงค์ขององค์กรอีกด้วย
- 3) พนักงานที่สร้างปัญหาให้กับองค์กร (Actively Disengaged Employee) คือ พนักงานที่สร้างปัญหาให้กับองค์กร มีทัศนคติในแง่ลบในการทำงาน ไม่มีความสุขในการทำงานที่ทำ และยิ่งส่งผลต่อความรู้สึกที่ไม่ดีนี้ไปยังพนักงานที่อยู่รอบ ๆ ข้างเปรียบเสมือน “แอปเปิ้ลเน่า” ที่คอยทำลายความสำเร็จของผู้อื่น ในที่สุดไม่เพียงพอแต่ที่จะทำงานไม่ประสบความสำเร็จ พนักงานเหล่านี้ยังจะขัดขวางการทำงานของพนักงานคนอื่น ๆ ด้วย

การเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรนั้น (สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย, 2549) ประกอบด้วยปัจจัย 4 ด้านได้แก่

- 1) ด้านองค์กร (Company) ได้แก่การถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับทุกหน่วยงาน การจัดทำมีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงาน การเปิดโอกาสและการรับฟังความคิดเห็น นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละหน่วยงาน มีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ขององค์กร การมีระบบมาตรฐานการทำงาน การสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ปลอดภัย มีกฎระเบียบข้อบังคับที่เคร่งครัด และบทลงโทษที่ชัดเจนในกรณีที่พนักงานทำผิดและมีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในองค์กร
- 2) ด้านงาน (Job) ได้แก่การให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือให้พนักงานอย่างเพียงพอ การมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และพนักงานมีรูปแบบการทำงานที่สอดคล้องกับองค์กร
- 3) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) ได้แก่ การวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสม การจัดทำวัดความสามารถ (Competency) ขององค์กรและพนักงาน การเชื่อมโยงผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงาน (Performance Appraisal) ไปสู่การฝึกอบรม การพัฒนาและการจ่ายค่าตอบแทน การทำให้พนักงานรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงาน มีเส้นทาง

ความก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงานที่ชัดเจน ส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และเติบโต มีการจัดทำแผนการฝึกอบรมให้พนักงาน และมีการปรับเปลี่ยนตามความเหมาะสม ส่งเสริมให้พนักงานได้มีความรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ มีระบบการจ่ายค่าตอบแทน ที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกันได้ มีการดูแลเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ ส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างพนักงาน และมีการจัดการระบบการให้คำปรึกษา

- 4) ด้านภาวะผู้นำ (Leadership) ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมินให้พนักงาน ได้ทราบผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ผู้บังคับบัญชามีการสื่อความถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงาน ให้แต่ละหน่วยงานได้รับทราบ รวมถึงผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำแนะแนวทาง ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน และผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล

2.2.1 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดความผูกพันต่อองค์กรแบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

1. ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน (Personal Characteristics) ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ภูมิลำเนา เป็นต้น
2. ลักษณะงาน (Job Characteristics) หมายถึง ลักษณะงานที่พนักงานผู้นั้นรับผิดชอบ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณะของงาน มีส่วนร่วมในการบริหารงาน งานที่มีโอกาสปฏิบัติสัมพันธ์กับผู้อื่น และผลย้อนกลับของงาน
3. ประสบการณ์จากการทำงาน (Work Experiences) หมายถึง สภาพการทำงานที่พนักงานได้รับ ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณค่าต่อองค์กร ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ความเชื่อถือได้ในองค์กร ความพึงพอใจขององค์กร และความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร

Sheldon (1971) เห็นว่าองค์ประกอบที่สัมพันธ์มีความผูกพันต่อองค์กร จะเกี่ยวข้องกับระยะเวลาทำงานในองค์กร อายุ เพศ ระดับตำแหน่ง รวมถึงปัจจัยที่เป็นประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติงานดังนี้

- 1) ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาเพื่อประกอบอาชีพ
- 2) ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีส่วนผลักดันให้เกิดค่านิยมต่ออาชีพ
- 3) การพัฒนาประสบการณ์และความสนใจในอาชีพ

Mowday, Porter and Steers (1982) ได้เสนอแบบจำลองปัจจัยเบื้องต้น และอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์การว่า ปัจจัยมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การมีอยู่ 4 ปัจจัย ซึ่งแต่ละปัจจัยต่างก็มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันดังนี้

- 1) คุณลักษณะบุคคล ได้แก่ อายุ การศึกษา เพศ บุคลิกลักษณะ
- 2) บทบาท ได้แก่ ความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท ความท้าทายในงาน
- 3) โครงสร้างองค์การ ได้แก่ ขนาดองค์การ การรวมอำนาจ การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความเป็นทางการ
- 4) ประสบการณ์การทำงาน ได้แก่ สัมพันธภาพในองค์การ รูปแบบการบริหารงานของผู้บริหาร

2.3 วิธีการวัดความผูกพันต่อองค์การ

แต่ละปัจจัยมีหัวข้อที่เป็นประเด็นเพื่อวัดความผูกพันของพนักงาน เช่น ในด้านองค์การเป็นคำถามที่ถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ค่าตอบแทนและผลประโยชน์รวมถึงสวัสดิการด้านอื่นๆ ที่จัดให้ โดยปัจจัยในด้านต่างๆ เหล่านี้จะนำไปสู่ความผูกพันของพนักงาน และผลของความผูกพันของพนักงานดังกล่าวจะแสดงออกมาในลักษณะของผลการดำเนินงานของพนักงานและองค์การ การคงอยู่ของพนักงานในองค์การ และความจงรักภักดีต่อองค์การ

The Institute for Employment Studies (2004) บริษัทที่ปรึกษางานทางด้านการพัฒนาบุคลากรและงานวิจัย ได้ทำการวิจัยเรื่องความผูกพันของพนักงาน ในปี 2004 กับพนักงานจำนวนกว่า 10,000 คน ใน 14 องค์การ ใน NHS (National Health Service) พบว่า ปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความผูกพันของพนักงานเกิดจาก

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

นอกจากการศึกษาของ IES นี้ยังพบว่าระดับความผูกพันของพนักงานสามารถแปรผันไปตามลักษณะส่วนบุคคล โดยในเรื่องของอายุพบว่า ระดับความผูกพันของพนักงานลดลงเมื่อพนักงานมีอายุมากขึ้น (แต่อายุไม่เกิน 60 ปี) พนักงานในตำแหน่งผู้จัดการมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันสูงกว่าพนักงานทั่วๆ ไปที่เป็นฝ่ายสนับสนุน และความผูกพันของพนักงานสามารถแปรผันไปตามลักษณะของลักษณะประสบการณ์อีกด้วย

Hewitt Associates (1997) ให้มุมมองว่าความผูกพันของพนักงาน เป็นสิ่งที่แสดงออกได้ทางพฤติกรรม สามารถสังเกตได้จากการพูดถึงองค์กรในแง่บวกและพิจารณาได้จากการดำรงอยู่นั้นคือ พนักงานปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป โดยคิดว่าพนักงานให้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถ เพื่อช่วยเหลือหรือสนับสนุนธุรกิจขององค์กรจึงเห็นได้ว่าความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรมีความสำคัญ เพราะส่งผลให้พนักงานมีความรู้สึกในทางบวก มีความจงรักภักดี โดยปรารถนาที่จะเป็นส่วนหนึ่ง และก้าวหน้าไปพร้อมกับองค์กรที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาความผูกพันกับองค์กรการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแนวคิด และทฤษฎีต่างๆ มาประยุกต์ใช้ดังนี้

- แนวคิดของ Buchman (1974) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรว่ามี 3 องค์ประกอบ คือ
 - 1) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันขององค์กร (Identification) โดยการเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน และยอมในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กร และถือเสมือนว่าเป็นของตนเช่นกัน
 - 2) การมีส่วนร่วมในองค์กร (Involvement) โดยการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่
 - 3) ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) เป็นความรู้สึกผูกพันกับองค์กรและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

2.4 ลักษณะของโครงการก่อสร้างและแรงงาน

2.4.1 ลักษณะโครงการก่อสร้าง

วชรภูมิ เบญจโอฬาร (2556) ได้อธิบายถึง โครงการก่อสร้างและธุรกิจการก่อสร้างมีลักษณะที่พิเศษเฉพาะตัว ซึ่งเป็นผลมาจากธรรมชาติของความซับซ้อนของงานก่อสร้าง การบริหารงานก่อสร้างจึงเป็นเนื้อหาวิชาที่ครอบคลุมทั้งศาสตร์และศิลป์หลายสาขา นอกจากนี้โครงการก่อสร้างยังสามารถแบ่งออกได้เป็นหลายประเภท ซึ่งแต่ละประเภทก็ต้องใช้เทคนิคการบริหารงาน ที่แตกต่างกันออกไป โครงการก่อสร้างยังมีช่วงชีวิตที่ยาวนานเป็นเวลาหลายสิบปี ถ้านับตั้งแต่จุดเริ่มของความคิดความต้องการสิ่งก่อสร้าง จนถึงการรื้อถอนทำลาย การบริหารงานก่อสร้างมีการพัฒนาและความเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพสังคมและเทคโนโลยีในแต่ละยุคสมัย

- ลักษณะเฉพาะของงานก่อสร้าง

อุตสาหกรรมการก่อสร้างมีลักษณะพิเศษกว่าอุตสาหกรรมการผลิตทั่วไป คือมีการดำเนินการแบบ “งานโครงการ” (Projects) ซึ่งหมายความว่า งานก่อสร้างแต่ละงาน (โครงการ) จะ

เป็นงานที่มีเนื้องานแน่นอน มีความเป็นเอกลักษณ์ ไม่ซ้ำกัน เป็นงานที่มีความจำกัดทางด้านทรัพยากรที่มีความสำคัญได้แก่ งบประมาณ บุคลากร กำหนดเวลาที่แน่นอน มีทีมงานชั่วคราว และสถานที่ทำงานชั่วคราว เมื่อเสร็จสิ้นโครงการแล้ว ทีมงานก่อสร้างก็จะสลายตัวและเคลื่อนย้ายสถานที่ทำงาน เพื่อกระจายไปทำงานโครงการก่อสร้างใหม่ ๆ ต่อไป

ธุรกิจก่อสร้างยังมีลักษณะที่ผสมผสานรวมเอาการดำเนินธุรกิจแบบ อุตสาหกรรมการผลิต (Manufacturing industries) และอุตสาหกรรมการบริการ (Service industries) ไว้ด้วยกันกล่าวคือ งานก่อสร้างก็เหมือนกับงานการผลิตแบบหนึ่ง แต่ผลิตภัณฑ์ที่ทำนั้นเป็นผลิตภัณฑ์ชิ้นขนาดใหญ่ เช่น อาคารสูง สะพาน ถนน มีต้นทุนการผลิตที่มากและมีชิ้นส่วนจำนวนมาก มีความซับซ้อนในกระบวนการผลิตมาก และความคล้ายกับอุตสาหกรรมการบริหารตรงที่การก่อสร้างไม่ต้องใช้เงินทุน (Capital) และสินทรัพย์ (Asset) จำนวนมากในการดำเนินงาน เมื่อเปรียบเทียบกับอุตสาหกรรมการผลิตทั่วไป เช่น โรงงานเหล็ก โรงงานรถยนต์ เหมืองแร่ เป็นต้น งานส่วนใหญ่อาศัยทักษะฝีมือของบุคลากร ทั้งความรู้วิชาการและแรงงาน

ธุรกิจก่อสร้างนั้นเป็นงานที่ซับซ้อนต้องอาศัยความรู้ความสามารถจากหลายสาขาวิชาชีพ ซึ่งทำให้เป็นธุรกิจที่ไม่ราบรื่น (Highly fragmented) และเต็มไปด้วยปัญหา (Divisive) อันเนื่องมาจาก ทีมงานชั่วคราวที่มารวมกันในแต่ละโครงการ ได้แก่ วิศวกรออกแบบ สถาปนิก ผู้รับเหมา นักกฎหมาย ผู้ว่าจ้าง ผู้ผลิตวัสดุ ช่างฝีมือ แรงงาน เป็นต้น ซึ่งแต่ละฝ่ายก็มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของตน ทำให้เกิดมุมมองต่องานที่หลากหลายและขาดจุดร่วมในการดำเนินงาน เปรียบเสมือนกับให้คนตาบอดหลายๆ คนคลำช้างแล้วอธิบาย

ทีมงานก่อสร้างนอกจากจะประกอบไปด้วยหลายองค์กรมารวมกันหลวมๆ แบบชั่วคราวแล้ว แต่ละองค์กรยังอาจมาคนละเวลา การดำเนินงานโครงการก่อสร้างหนึ่งๆ ที่กินระยะเวลานานพอสมควรนั้น จะต้องประกอบไปด้วยขั้นตอนหลักต่างๆ แบ่งได้เป็น การวางแผน การออกแบบ การระดมทุน การทำสัญญาว่าจ้าง การก่อสร้างการใช้งานสิ่งก่อสร้างเหล่านั้นนั้นมองคร่าวๆ เข้ามาทำงานแตกต่างกันไป องค์กรที่ทำงานโครงการเดียวกันแต่คนขั้นตอนคนละช่วงเวลา อาจทำให้ไม่มีโอกาสได้พบกันเลย ทีมงานก่อสร้างที่ประกอบด้วยองค์กรหลากหลายนี้ แต่ละองค์กรย่อมมีมุมมองแบบของตน ในเชิงที่ปกป้องผลประโยชน์ของ (องค์กรหรือบริษัท) ตนเอง การไม่ลงรอยกัน ความขัดแย้ง การฟ้องร้องทางกฎหมายจึงเกิดขึ้นได้เสมอ ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ทำให้เกิดสภาพทั่วไปของโครงการก่อสร้างว่า เต็มไปด้วยการสูญเสียโดยเปล่าประโยชน์ (Waste) เงินและเวลาจำนวนมากสูญเสียไปกับปัญหาที่เกิดจากการประสานงานและสื่อสารกันระหว่างองค์กร การหาวิธีใกล้เคียงหรือจัดการผลประโยชน์ร่วมกันจึงมีความสำคัญในการที่จะทำให้โครงการก่อสร้างสามารถดำเนินการได้อย่างราบรื่น และจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งถ้าแต่ละฝ่ายเข้าใจกัน และปรับทัศนคติให้

ตรงกัน ไม่สร้างความสัมพันธ์ในการเอารัดเอาเปรียบ และเป็นการประสานประโยชน์ของทุกฝ่าย ทำให้เกิดสภาพได้ประโยชน์ร่วมกัน (Win-win situations)

อย่างไรก็ตามธุรกิจก่อสร้างนั้นเป็นธุรกิจที่สำคัญ และเป็นพื้นฐานทางเศรษฐกิจของประเทศต่าง ๆ มีรายได้รวมเป็นสัดส่วนใหญ่ใน GDP ของแต่ละประเทศ ธุรกิจก่อสร้างครอบคลุมและประกอบไปด้วยบริษัทประเภทต่างๆ ดังนี้

- ผู้รับเหมาทั้งหลักและช่วง ทั้งรายใหญ่และย่อย (Contractors and subcontractors) ต่างๆ จำนวนนับพันนับหมื่น
- ผู้ออกแบบ (Designers) ได้แก่ สถาปนิก และวิศวกรแขนงต่าง ๆ เช่นโยธาสำรวจ เครื่องกลไฟฟ้า และสิ่งแวดล้อม
- วิศวกรที่ปรึกษา และวิศวกรบริหารจัดการงานก่อสร้าง (Consultants and construction management)
- ผู้ผลิตและจำหน่ายวัสดุก่อสร้าง และเครื่องจักรสำหรับงานก่อสร้าง (Materials suppliers and equipment manufacturers)
- แรงงานช่างฝีมือและกรรมกร (Labor organizations) ได้แก่ ช่างไม้ ช่างปูน ช่างเหล็ก ช่างเชื่อม ช่างสำรวจ
- เจ้าหน้าที่ด้านความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงาน (Safety and health agencies)
- เจ้าของโครงการทั้งเอกชนและรัฐ (Public and private clients) คือผู้ที่ต้องการสิ่งก่อสร้าง ผู้ที่ลงทุนก่อสร้างสิ่งก่อสร้างนั้น

นอกจากนั้นแล้วธุรกิจการก่อสร้างยังมีลักษณะพิเศษอื่นอีก คือสิ่งก่อสร้างทั่วไปมักจะมี ความเป็นเอกลักษณ์ (Custom made) ขึ้นกับรูปแบบรูปทรงในการออกแบบที่ไม่ซ้ำกัน ทำให้โครงการก่อสร้างแต่ละโครงการสูญเสียประโยชน์ของการผลิตแบบแมส (Mass production) ทุกๆ โครงการจะต้องเริ่มต้นทำการศึกษารูปแบบก่อสร้างใหม่ก่อนการดำเนินการ อีกทั้งงานก่อสร้างมีความต้องการไม่แน่นอน (Instability of demand) ธุรกิจก่อสร้างจะถูกกระทบตามวงจรทางเศรษฐกิจของประเทศ (Economic cycles) ตามวงจรของปีงบประมาณ (Government fiscal) ตามฤดูกาล (Chronic seasonality) และนโยบายของรัฐ (Social policy) ถ้าบริษัทไม่สามารถปรับตัวเองหรือ เคลื่อนย้ายสำนักงานจะทำให้ประสิทธิภาพงานในท้องถิ่นไม่ได้ งานก่อสร้างเป็นงานที่ยังคงพึ่งพาแรงงานคนอยู่มาก (Labor intensive) ไม่สามารถสร้างระบบอัตโนมัติได้อย่างเต็มที่ และงานก่อสร้างเป็นงาน ที่ยังอาศัยฝีมือมนุษย์ (Craftsmanship) จะเห็นได้ว่าการบริหารงานก่อสร้างนั้นเป็น คำทรัพย์ที่มีขอบเขตกว้างขวาง หมายรวมถึงหน้าที่ต่างๆ มากมายและเกี่ยวพันกับความรู้หลากหลาย หมดวิชา การกำหนดขอบเขตของวิชาการบริหารงานก่อสร้างที่อยู่เอกสารประกอบคำสอนเล่มนี้

ผู้เขียนได้คัดเลือกเฉพาะส่วนที่เป็นหลักและเหมาะสมกับการศึกษา โดยจะมุ่งเน้นไปที่เนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการบริหาร (Management process) ซึ่งกระบวนการบริหารนั้นประกอบไปด้วยขั้นตอน 4 ขั้นตอน ได้แก่

- การวางแผน (Planning) คือกระบวนการกำหนดวัตถุประสงค์ของการทำงาน และแจกแจงรายละเอียดของงานต่างๆ ที่ต้องทำให้บรรลุวัตถุประสงค์เหล่านั้น การวางแผนนั้นเป็นสิ่งที่สำคัญมากสำหรับงานแบบโครงการ เช่น งานโครงการก่อสร้าง มีเทคนิคต่างๆ ในการวางแผนงานขึ้นอยู่กับลักษณะของโครงการก่อสร้างนั้น
- การจัดองค์กรทีมงาน (Organizing) คือกระบวนการแบ่งหน้าที่การรับผิดชอบให้กับทีมงานต่างๆ ที่มารวมตัวกันทำโครงการก่อสร้าง ซึ่งโดยทั่วไปแล้วทีมงานก่อสร้างจะมีความสัมพันธ์กันด้วยข้อผูกพันตามสัญญาหรือข้อตกลงร่วมกัน การจัดองค์กรทีมงานโครงการก่อสร้างนั้นมีผลอย่างมากต่อความราบรื่นและการประสบความสำเร็จของโครงการ เพราะโครงการทีมงานก่อสร้างเป็นทีมงานที่จัดตั้งขึ้นเฉพาะกาลสำหรับโครงการนั้นๆ ประกอบด้วยองค์กร (บริษัท) ที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาต่างๆ แต่ทุกองค์กรในทีมงานต้องทำงานประสานกัน ผลงานของฝ่ายหนึ่งจะส่งผลการทำงานต่อการทำงานของอีกฝ่ายหนึ่ง การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเหมาะสมและความสัมพันธ์ของทีมงานที่ดีจึงมีความสำคัญอย่างมาก โดยมุ่งเน้นการประสานประโยชน์ของทุกฝ่าย
- การชี้นำ (Leading) คือกระบวนการกระตุ้นการอยากทำงานของบุคลากรให้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ ช่วยกันทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งโครงการก่อสร้างนั้นอาศัยบุคลากรและแรงงานคนเป็นหลัก (Labor intensive) และงานก่อสร้างยังเป็นงานที่หนัก เหนื่อย สกปรก เสี่ยงอันตราย เทคนิควิธีการชี้นำจึงมีความสำคัญที่จะใช้สร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร ให้ยังคงทำงานอย่างเต็มที่เต็มความสามารถ
- การควบคุม (Controlling) คือกระบวนการวัด เปรียบเทียบ ประเมินผลการทำงาน ในระหว่างการดำเนินงานนั้นอยู่อย่างสม่ำเสมอตลอดเวลจนกระทั่งโครงการแล้วเสร็จ โดยผลการดำเนินงานจริงที่คลาดเคลื่อนจากสิ่งที่วางแผนไว้จะต้องสร้างมาตรการขึ้นมาเพื่อแก้ไขให้ผลการดำเนินงานส่วนต่อไป กลับเข้ามาเป็นไปตามแผน ซึ่งในงานโครงการก่อสร้างนั้นจะพบอยู่เสมอๆ ว่าผลการดำเนินงานไม่เป็นไปตามที่วางแผนไว้ อันเนื่องมาจากเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิด อุบัติเหตุ เหตุสุดวิสัย ทำให้ต้องมีการปรับแก้แผนงานอยู่ตลอดเวลา

นอกจากนั้นผู้ที่ทำการบริหารงานก่อสร้างยังต้องเป็นผู้ที่มีทักษะให้ครบทุกด้าน ได้แก่ Conceptual skills, Human skills และ Technical skills ในสัดส่วนที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่การบริหารที่ตนเองรับผิดชอบอยู่ ผู้บริหารระดับล่างควรมี Technical skills ในสัดส่วนที่มาก เพราะจะยังเกี่ยวข้องกับสายการปฏิบัติสายการผลิตโดยตรง และยังต้องเป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำแก่ผู้ปฏิบัติงานได้ ผู้บริหารระดับกลางควรมีทักษะในทุกด้านที่ใกล้เคียงกันโดยเพิ่มทักษะในการคิดเชิงมนทัศน์ให้มากขึ้น ส่วนผู้บริหารระดับสูงมักจะเป็นผู้กำหนดนโยบายและเป้าหมายของงานจึงเน้นที่ Conceptual skills ในสัดส่วนที่มาก ผู้บริหารระดับสูงจะต้องมีวิสัยทัศน์มองภาพรวม และแก้ไขปัญหาในเชิงนโยบายได้ ข้อสังเกตจะเห็นว่าทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ Human skills นั้นเป็นทักษะต้องมีอยู่เสมอไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารระดับใด

- ประเภทของโครงการก่อสร้าง

งานก่อสร้างมีบทบาทในทุกกิจกรรมหลักต่างๆ ของวิถีชีวิตมนุษย์ ซึ่งสะท้อนออกมาเป็นโครงการก่อสร้างประเภทต่างๆ ได้แก่

- โครงการก่อสร้างที่พักอาศัย (Residential Construction) เช่น บ้านเดี่ยว บ้านจัดสรร บ้านชุด ทาวน์เฮาส์ อพาร์ทเมนต์
- โครงการก่อสร้างอาคารพาณิชย์และสำนักงาน (Institutional and Commercial Building Construction) เช่น โรงเรียน ห้างสรรพสินค้า มหาวิทยาลัย โรงพยาบาล สนามกีฬา ดิเคอแว โกดังสินค้า โรงงานขนาดเล็ก
- โครงการก่อสร้างระบบสาธารณูปโภคพื้นฐาน (Infrastructure and Heavy Engineering Construction) เช่น ทางหลวง รถไฟฟ้า รถไฟฟ้าใต้ดิน อุโมงค์ สะพาน ระบบระบายน้ำ โรงบำบัดน้ำเสีย เขื่อน
- โครงการก่อสร้างสำหรับงานอุตสาหกรรมแบบเฉพาะ (Specialized Industrial Construction) เช่น โรงงานแยกก๊าซ โรงงานกลั่นน้ำมัน โรงงานเคมีภัณฑ์ โรงงานถลุงเหล็ก โรงงานไฟฟ้านิวเคลียร์

วิธีการบริหารโครงการก่อสร้างแต่ละประเภทเหล่านี้ ก็จะแตกต่างกันออกไป ได้แก่ วิธีการจัดหาจัดจ้าง การประมาณงาน การเงิน เป็นต้น

- ช่วงชีวิตของโครงการก่อสร้าง

ช่วงชีวิตของโครงการก่อสร้างในมุมมองของเจ้าของโครงการ ซึ่งจะต้องเกี่ยวข้องกับสิ่งก่อสร้างนั้นตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งเลิกใช้งานสิ่งก่อสร้างนั้น โครงการก่อสร้างมักจะเป็นโครงการที่ต้องการอาศัยการลงทุนเป็นเงินจำนวนมาก การที่เจ้าของโครงการจะตัดสินใจเพื่อดำเนินการสร้างนั้นจะต้องมีแรงจูงใจมาจากอุปสงค์ของตลาดหรือความต้องการใช้สิ่งก่อสร้างนั้นที่

มากเพียงพอและต้องชัดเจนในช่วงเวลานั้น จากนั้นความเป็นไปได้ ทางเลือกในการออกแบบการก่อสร้าง ก็จะต้องถูกพิจารณาในช่วงการวางแผนเชิงมโนทัศน์และการศึกษาความเป็นไปได้ ความคุ้มค่าในการลงทุนผลตอบแทนที่คาดว่าจะได้รับจากสิ่งก่อสร้างนี้ รวมทั้งแผนการเงินที่ต้องลงทุนในช่วงเวลาต่าง ๆ จะต้องมีความเหมาะสม และมีความเสี่ยงที่ยอมรับได้ ถ้าข้อพิจารณาเหล่านี้ผ่านความเห็นชอบแล้ว สิ่งที่ได้ในขั้นตอนนี้คือแผนงานเชิงมโนทัศน์ และแบบแปลนฉบับเบื้องต้นของสิ่งก่อสร้างนั้น

ขั้นตอนต่อไปคือการออกแบบทางวิศวกรรมและสถาปัตยกรรมอย่างละเอียด เพื่อให้ได้เป็นแบบแปลนการก่อสร้าง รวมทั้งรายละเอียดข้อกำหนดต่าง ๆ ที่ใช้ประกอบการก่อสร้าง ซึ่งผลที่ได้ตามมาก็คือราคาประมาณของโครงการก่อสร้างที่ค่อนข้างชัดเจน ทำให้เจ้าของโครงการเห็นตัวเลขเงินลงทุนที่ชัดเจนขึ้น เพื่อใช้ปรับปรุงแผนการเงินต่อไป ขั้นตอนต่อมาคือการเริ่มจัดหาผู้ดำเนินการก่อสร้าง ทำสัญญาและเริ่มลงมือก่อสร้างจนแล้วเสร็จ จึงมีการส่งมอบสิ่งก่อสร้างนั้นให้กับเจ้าของโครงการ นำไปใช้ประโยชน์และสร้างรายได้เพื่อตอบแทนการลงทุนต่อไปซึ่งในช่วงเวลาระยะการใช้สอยสิ่งก่อสร้างที่ยาวนานนั้น ก็อาจมีการเสื่อมสภาพ ชำรุดในบางส่วน จึงต้องมีการซ่อมบำรุง ควบคู่ไปกับการใช้งาน จนกระทั่งถึงวาระสุดท้ายที่เจ้าของโครงการได้รับผลตอบแทนจากการลงทุนนี้อย่างคุ้มค่าแล้ว และอาจเป็นจุดที่ค่าใช้จ่ายเพื่อการซ่อมบำรุงมากเกิดไปจนไม่คุ้มกับการสร้างใหม่ จึงถึงจุดในการรื้อถอนสิ่งก่อสร้างนั้น ตามช่วงชีวิตของโครงการก่อสร้าง

2.4.2 แรงงาน

1. ความหมายแรงงาน แรงงาน หมายถึง กำลังกาย กำลังความคิดของมนุษย์ซึ่งถือเป็นปัจจัยในการผลิต รวมทั้ง เป็นทรัพยากรที่สำคัญในระบบเศรษฐกิจ ซึ่งรวมถึงคนทำงานทั้งหมดในวัยแรงงานหรือหมายถึง จำนวนวันหรือชั่วโมงที่คนจะทำงานได้ในระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งสามารถที่จะเปลี่ยนแปลงได้
2. ลักษณะทั่วไปของแรงงานก่อสร้าง ยังมีลักษณะที่แตกต่างกับแรงงานอุตสาหกรรมอื่น ๆ ในขั้นต้น

ระดับชั้นของแรงงาน

- 1) ระดับหัวหน้าโครงการและผู้ควบคุมงานก่อสร้าง บุคลากรและแรงงานระดับนี้จะมีการศึกษาสูง ตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีประสบการณ์ในงานก่อสร้างพอสมควรทำหน้าที่รับผิดชอบในฐานะผู้บริหารโครงการควบคุมดูแลการดำเนินงานให้เป็นไปตามรูปแบบและรายการก่อสร้างที่กำหนด

- 2) ระดับหัวหน้างานเป็นผู้มีหน้าที่ระดับรองลงมา จะทำหน้าที่ควบคุมกลุ่มช่างปฏิบัติงาน ให้ปฏิบัติการให้ถูกต้องตามรูปแบบและรายการก่อสร้างเฉพาะสาขางาน และอาจมีหัวหน้าหลายคนตามขนาดและลักษณะของงานที่มี
 - 3) ระดับช่างปฏิบัติงานหรือช่างฝีมือ เป็นแรงงานที่มีฝีมือทำงานตามความชำนาญ เฉพาะสาขาของตน เช่น ช่างไม้ ช่างปูน ช่างสี เป็นต้น อาจมีลูกมือช่วยทำงานที่มีฝีมือระดับรองลงไป เรียกว่า ช่างกึ่งฝีมือ
 - 4) ระดับคนงาน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานที่ไม่มีฝีมือระดับสูงจะชำนาญทางช่างสาขาใด จึงทำงานทุกประเภทที่ไม่ต้องใช้ฝีมือ เช่น งานแบกหาม งานขุดดิน รื้อถอน ปรับพื้นที่ คนงานเหล่านี้อาจสนใจฝึกหัดงานช่างเฉพาะสาขาในระหว่างทำงานอยู่ และเลื่อนระดับขึ้นเป็นช่างกึ่งฝีมือ เมื่อได้ทดลองฝึกหัดทำงานในหน่วยงานก่อสร้างนั้นพอสมควร
3. ความมั่นคงในอาชีพแรงงานก่อสร้าง

ในที่นี้ หมายถึง การทำงาน ณ ที่ใดที่หนึ่งได้อย่างต่อเนื่อง สามารถยึดเป็นตัวหลักในการยังชีพได้ และในแต่ละอาชีพจะมีอัตราของความมั่นคงแตกต่างกันจากการยอมรับในสังคมทั่วไป ดังเช่น งานจ้างของเอกชน มีความมั่นคงทางอาชีพน้อย เมื่อเปรียบเทียบกับงานจ้างงานของรัฐ การประกอบอาชีพในงานก่อสร้างอาจถือได้ว่ามีความมั่นคงในอาชีพในระดับต่ำสุดอาชีพหนึ่ง ถ้าจะพิจารณาตั้งแต่ผู้รับผิดชอบระดับสูง คือในระดับที่ทำงานในบริษัทรับงานก่อสร้างลงมา งานก่อสร้างเป็นงานที่จะรับมาดำเนินการได้ด้วยการระกวอดราคาแข่งขันกัน ผู้เสนอราคาต่ำ หรือเหมาะสมที่สุดจึงจะได้รับการพิจารณาให้รับงาน นอกจากนี้งานก่อสร้างยังมีช่วงเวลาที่กำหนดไว้ไม่แน่นอน บริษัทที่จะดำรงอยู่ได้ จะต้องมีความสามารถในการรับงานเข้าบริษัทได้อย่างต่อเนื่อง ถ้าช่วงใดมีภาวะวิกฤตที่ไม่สามารถรับงานได้ ผู้ที่ร่วมงานกันอยู่อาจจำเป็นต้องพ้นหน้าที่ หรือต้องเปลี่ยนงานใหม่

กำลังคน (Manpower)

กำลังคนในงานก่อสร้างประกอบด้วยบุคลากรหลายระดับและหลายประเภท มีตั้งแต่ระดับผู้บริหารไปจนถึงผู้ใช้แรงงาน จำนวนบุคลากรในแต่ละโครงการขึ้นอยู่กับขนาดและประเภทของงานก่อสร้างนั้น ๆ ในแต่ละโครงการจะมีกลุ่มคนที่ใหญ่ที่สุดคือกลุ่มช่างและคนงาน ประสิทธิภาพ

ของงานจะขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพการทำงานของคนกลุ่มนี้ การทำงานของคนกลุ่มนี้ ภาวการณ์ขาดแคลนช่างและคนงานจึงเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อธุรกิจก่อสร้าง

การจัดการบริหารงานบุคคล ถ้าทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีวินัยมีความรับผิดชอบในงานที่ตนรับผิดชอบอยู่ ย่อมทำให้เกิดคุณภาพของงานที่ยอมรับได้ และธุรกิจก่อสร้างประสบผลสำเร็จได้ในทางตรงกันข้าม หากบริหารไร้ประสิทธิภาพ ย่อมก่อให้เกิดการทำงาน แล้วได้ผลต่ำกว่าที่ควร เมื่อฝีมือช่างไม่ได้มาตรฐาน ย่อมทำให้ต้องรื้อแล้วทำใหม่ เกิดการทำงานซ้ำซ้อนและสูญเสีย (Wastage) กลุ่มคนที่ทำให้เกิดการสูญเสียมากที่สุดคือช่างและคนงาน ซึ่งเป็นคนกลุ่มใหญ่ที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มคนอื่น ๆ ในงานก่อสร้าง กลุ่มนี้มีความแตกต่างกันมากในประสิทธิภาพและมาตรฐานฝีมือช่าง เนื่องจากการเรียนรู้ฝึกหัดกันเอง ขาดการสั่งสอนอย่างมีระบบและขาดวินัยของช่าง

แรงงานที่ฝึกฝนจะเป็นช่างมือดีก็มักพากันไปทำงานที่ต่างประเทศเสียอีก เนื่องจากค่าตอบแทนที่สูงกว่าแรงงานที่เหลืออยู่ในประเทศจึงเป็นแรงงานที่ยังต้องฝึกฝนอยู่ตลอดเวลา นอกจากนี้ ภาวะขาดแคลนแรงงานยังเกิดขึ้นได้ตามฤดูกาล ประเทศไทยจัดเป็นประเทศเกษตรกรรม แรงงานก่อสร้างส่วนใหญ่มาจากแรงงานเกษตร เมื่อถึงช่วงฤดูที่ต้องหว่านพืชผลหรือช่วงที่ต้องเก็บเกี่ยวพืชผล คนงานเหล่านี้ก็จะพากันกลับไปทำภารกิจหลักของตนก่อน ก่อให้เกิดภาวะขาดแคลนคนงาน เป็นวัฏจักรหมุนเวียนเช่นนี้เสมอ ๆ ทำให้เกิดการวางแผนก่อสร้างในด้านการใช้แรงงาน เกิดความยุ่งยากและส่งผลกระทบต่อผลผลิต

ความยากง่ายในการจัดหาแรงงาน

ความยากง่ายในการเตรียมจัดหาแรงงาน ต้องพิจารณาปัจจัยดังนี้

1. ด้านเศรษฐกิจของประเทศ ในสถานะเศรษฐกิจการค้ารุ่งเรือง อุตสาหกรรมก่อสร้างก็จะมีการลงทุนกันมาก ทำให้เกิดแรงงานช่างจำนวนมากเข้ามาทำงานก่อสร้าง และยิ่งปีใดเกิดภาวะแห้งแล้งพืชผลทางการเกษตรไม่ดี เกษตรกรเหล่านี้ก็จะแปรสภาพมาเป็นแรงงานก่อสร้างทันที ซึ่งจะทำให้มีแรงงานก่อสร้างมากมายให้คัดเลือก
2. ช่วงที่ทางราชการมีโครงการก่อสร้างขนาดใหญ่ ช่วงใดที่ทางราชการอนุมัติให้มีการก่อสร้างใหญ่ ๆ หลายโครงการพร้อม ๆ กัน เช่น เชื้อเพลิง สนามบิน ท่าเรือ ฯลฯ จะทำให้เกิดความต้องการแรงงานจำนวนมาก หรืออาจจะส่งผลกระทบต่อบริษัทก่อสร้างทั่วไปเนื่องจากจะหาคนงานได้ยากขึ้น
3. พื้นที่ที่มีทรัพยากรธรรมชาติสมบูรณ์ พื้นที่ใดมีทรัพยากรธรรมชาติสมบูรณ์ พื้นที่เหล่านี้ก็จะหาแรงงานก่อสร้างได้ยากหรือต้องไปหาแรงงานจากที่อื่นเข้ามา เช่น พื้นที่ที่อยู่ใกล้ท่าเรือน้ำลึก จะเกิดโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ แรงงานท้องถิ่นนั้นก็จะ

ไปทำงานโรงงานเสียหมด ในบางพื้นที่เป็นแหล่งเพชรพลอย คนงานท้องถิ่นนั้นก็จะประกอบอาชีพเพชรพลอยกันหมด เพราะนั่นถ้ามีโครงการก่อสร้างเกิดขึ้นในท้องถิ่นนั้น ๆ ก็จะต้องพิจารณาในการจัดเตรียมแรงงานจากท้องถิ่นอื่น

2.5 ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร และการนำมาใช้ประกอบและเสริมสร้างในการสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานในการปฏิบัติงาน โดยมุ่งหวังให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อหน่วยงาน ทুমเทกำลังกายกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในที่นี้ขอกล่าวถึง ทฤษฎีที่สำคัญ ได้แก่ ทฤษฎีลำดับขั้นตามความต้องการ (Hierarchy of Need) ของ Maslow และ ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg

ทฤษฎีลำดับขั้นตามความต้องการ (Hierarchy of Need) ของ Maslow

มนุษย์ทุกคนมีความต้องการเป็นลักษณะลำดับขั้น จากระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด และเมื่อความต้องการระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้วก็ย่อมต้องการในอีกระดับหนึ่งตามลำดับขั้น ซึ่งสามารถเรียงลำดับความต้องการเป็น 5 ข้อ คือ ความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการทางสังคม ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง และความต้องการความสำเร็จในชีวิต

ขั้นที่ 1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำดื่ม ที่พักอาศัย ความอบอุ่น การพักผ่อน การปลดปล่อยหรือหลีกเลี่ยงความเจ็บปวด ถ้าเป็นสถานที่ทำงานความต้องการดังกล่าวจะถูกเปลี่ยนเป็นเงินเดือน เงื่อนไขการทำงานในเบื้องต้น เช่น ความร้อน เครื่องปรับอากาศ สถานที่รับประทานอาหาร เป็นต้น

ขั้นที่ 2 ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการความมั่นคง และความคุ้มครองจากอันตรายทั้งทางร่างกายและจิตใจ กล่าวคือ ปลอดภัยจากอันตรายจากอุบัติเหตุและปลอดภัยจากการถูกข่มขู่ รวมทั้งหลักประกันความมั่นคงปลอดภัยด้วย ถ้าเป็นสถานที่ทำงาน ก็จะเป็นเงื่อนไขการทำงานที่ปลอดภัย หลักประกันการทำงานที่มั่นคง ระดับเงินเดือนและสวัสดิการที่ยอมรับได้

ขั้นที่ 3 ความต้องการการยอมรับทางสังคม (Social Needs) เป็นความต้องการความรัก ความผูกพัน ความใส่ใจ ความเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มสังคม การยอมรับและมิตรภาพ ถ้าเป็นสถานที่ทำงาน ก็จะเป็นความปรารถนาที่จะมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน การมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นกลุ่ม การมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา และการได้รับการยอมรับจากผู้อื่น

ขั้นที่ 4 ความต้องการมีเกียรติยศ (Esteem Needs) เป็นความต้องการชื่อเสียง ปรารถนา ที่จะให้ตนเองมีภาพพจน์ที่ดี ได้รับการเอาใจใส่ ได้รับการยกย่องชื่นชม/นับถือจากผู้อื่น ในความสำเร็จของตนเป็นการพึงพอใจในอำนาจ ความภาคภูมิใจ สถานะ และความเชื่อมั่นในตนเอง ถ้าเป็นสถานที่ทำงาน ความต้องการดังกล่าวก็จะเป็นการผลักดันให้ได้รับการยอมรับการได้เพิ่ม ความรับผิดชอบ การได้รับตำแหน่งหรือสถานะที่สูงสุด การเสียสละเพื่อองค์กร

ขั้นที่ 5 ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self Actualization Needs) เป็นความต้องการให้ ความคิดความฝันของตนเป็นจริง เช่น ความเจริญรุ่งเรืองในลาภยศสรรเสริญทั้งปวง ตามแต่ละคน จะคิดฝันไว้ ถือว่าเป็นความต้องการที่อยู่ในระดับที่สูงที่สุด ถ้าเป็นสถานที่ทำงานความต้องการนี้จะ เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพของตนเองให้เต็ม การเพิ่มขีดความสามารถ คนที่จะมาถึงความ ต้องการขั้นนี้จะเป็นคนที่มองหางานที่ท้าทายความสามารถของตน การยอมรับที่จะพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถโดยวิธีการสร้างสรรค์และการแสวงหาการอบรมสำหรับกิจการงานที่ท้าทาย ความสามารถ

ความต้องการในแต่ละระดับจะต้องได้รับการตอบสนองก่อนที่ความต้องการในลำดับ ถัดไปจะเกิดขึ้น ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นตัวจูงใจพฤติกรรมของผู้นั้นอีกต่อไป ดังนั้นแต่ละองค์การจะใช้ทฤษฎีลำดับขั้นตามความต้องการของ Maslow ไปจูงใจ พนักงาน จึงต้องศึกษาว่าพนักงานแต่ละรายมีความต้องการอยู่ในระดับขั้นใด แล้วจึงกำหนดสิ่งจูงใจให้ พนักงานแต่ละรายเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการมากที่สุด พนักงานจึงเกิดความพึงพอใจ และ ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's Two-Factor Theory) ได้มีการพัฒนาโดย Frederick Herzberg ในปี ค.ศ. 1950-1959 และในช่วงแรกของปี ค.ศ. 1960-1969 (อ้างใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2550) ซึ่งเสนอแนะว่าความพึงพอใจในการทำงานประกอบด้วย 2 แนวคิด คือ แนวคิดที่มีขอบเขตจากความพึงพอใจ (Satisfaction) ไปยังความไม่พึงพอใจ (No Satisfaction) และการได้รับอิทธิพลจากปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และแนวคิดที่มีขอบเขตจากความไม่พึงพอใจ (Dissatisfaction) ไปยังความไม่มีความพึงพอใจ (No Dissatisfaction) และได้รับอิทธิพลจาก ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) หรือกล่าวได้ว่าทฤษฎี 2 ปัจจัย ประกอบด้วย (1) ปัจจัยจูงใจหรือ ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน และ (2) ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจใน การทำงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. **ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors or Motivators)** เป็นปัจจัยภายในหรือความต้องการภายในของพนักงานที่มีอิทธิพลใน

การสร้างควมพึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นกลุ่มปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความพึงพอใจ และเป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ทัศนคติทางบวกและการจงใจที่แท้จริง ประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่

- 1.1) **ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement)** คือ การที่สามารถทำงานได้สำเร็จทันตามเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในการทำงานของหน่วยงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น และเมื่อมีงานสำเร็จก็เกิดความรู้สึกพอใจในความสำเร็จนั้น ได้แก่ การใช้ความรู้ทางวิชาการในการปฏิบัติเป้าหมายที่คาดไว้ การเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในการทำงานของตนเองได้ตามความเหมาะสม ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน และผลของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้
- 1.2) **การได้รับการยอมรับ (Recognition)** คือ การได้รับความยอมรับนับถือจากบุคคลรอบข้าง หรือได้รับการยกย่องชมเชยในความสามารถ รวมทั้งการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใด ที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ ได้แก่ การยกย่องชมเชยภายในองค์กร ความภาคภูมิใจในอาชีพ การได้รับการยอมรับจากองค์กร การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และการมีเกียรติศักดิ์ศรีในอาชีพ เป็นต้น
- 1.3) **ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) หรือโอกาสในการเจริญเติบโต (Possibility of Growth)** คือ การมีโอกาสได้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้รับการเลื่อนขั้นเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือการได้รับการฝึกอบรม เป็นต้น ซึ่งจะเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรในองค์กรอยากทำงาน
- 1.4) **ลักษณะงานที่ทำ (Work Itself)** คือ ความน่าสนใจของงาน ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสำคัญ มีคุณค่า เป็นงานที่ใช้ความคิด มีความท้าทายความสามารถในการทำงาน ความมีอิสระในการทำงาน งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัดและตรงความรู้ที่ได้ศึกษามา เป็นต้น
- 1.5) **ความรับผิดชอบ (Responsibility)** คือ การได้มีโอกาสได้รับมอบหมายงานหรือมีส่วนร่วมในงานที่ได้รับมอบหมาย ไม่ควบคุมมากเกินไปจนขาดอิสระในการทำงาน ได้แก่ ความเหมาะสมของปริมาณงาน การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในการทำงานที่รับผิดชอบ และได้รับมอบหมายงานสำคัญ เป็นต้น

2. ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Maintenance or Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นเพียงสิ่งที่สกดกันไม่ให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจแต่ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นได้ ซึ่งโดยส่วนใหญ่จะเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นที่พนักงานจะต้องได้รับการสนองตอบ เพราะถ้าไม่มีให้หรือให้ไม่เพียงพอ จะทำให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน แต่ทั้งนี้ไม่ได้หมายความว่า ถ้าให้ปัจจัยเหล่านี้แล้วจะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 10 ด้าน ได้แก่

2.1) นโยบายและการบริหารของบริษัท (Company Policy and Administration) คือ การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ได้แก่ นโยบายการควบคุมดูแลระบบขั้นตอนของหน่วยงาน ข้อบังคับ วิธีการทำงาน วิธีการบริหารงานขององค์กร มีการแบ่งงาน ไม่ซับซ้อน มีความเป็นธรรม มีการเขียนนโยบายที่ชัดเจน มีการแจ้งนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง

2.2) การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (Supervision) คือ ลักษณะการบังคับบัญชาของหัวหน้างานความยุติธรรม ในการแบ่งและกระจายงานของผู้บังคับบัญชา ความสามารถของผู้บังคับบัญชา การสั่งงาน การมอบหมายงานที่มีความชัดเจน วิธีการดูแล ควบคุมการปฏิบัติงาน การรับฟังข้อคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา การสอนงาน และความยุติธรรมในการมอบหมายงาน เป็นต้น

2.3) ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Interpersonal Relations with Supervision) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจา ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดีต่อกัน เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือและการได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้างาน

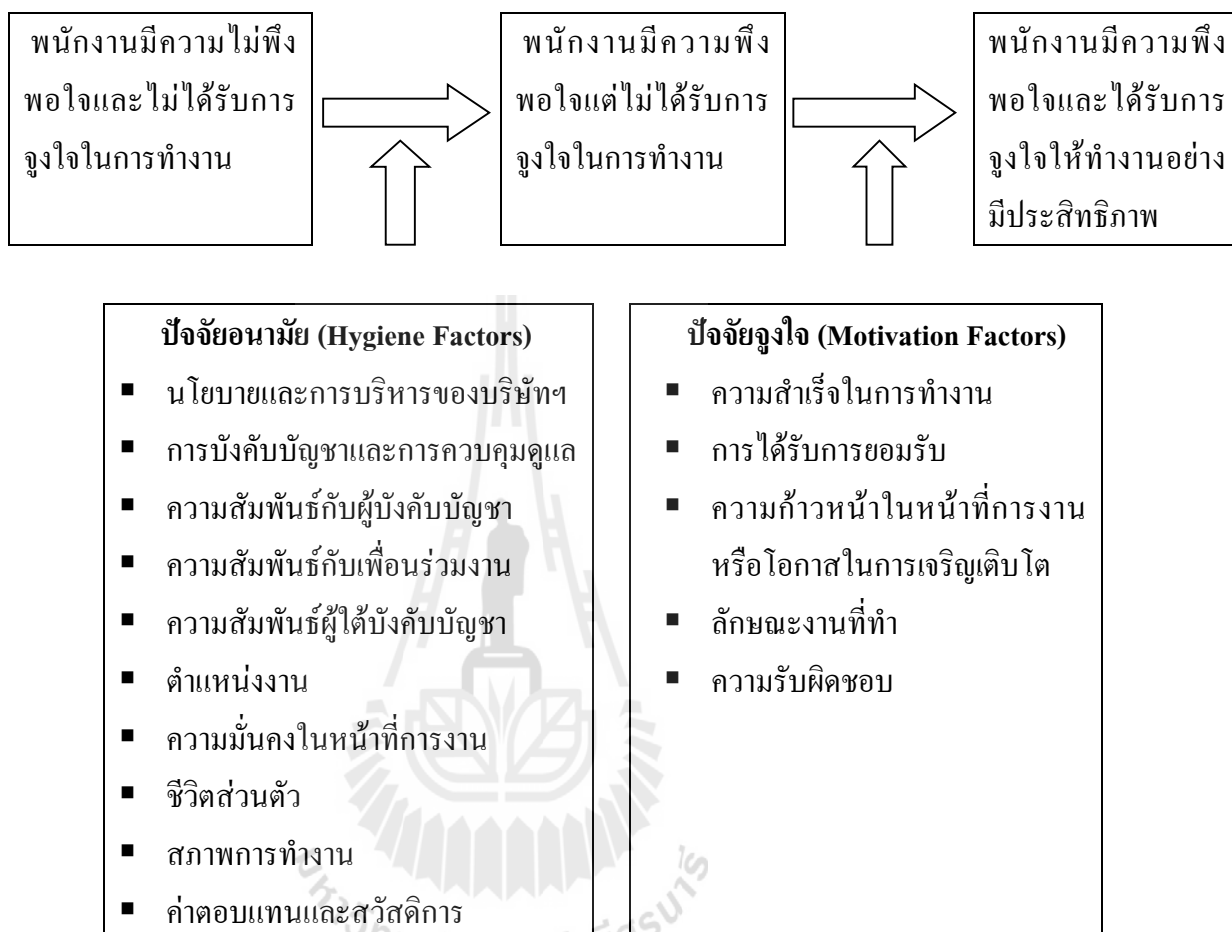
2.4) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations with Peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดีต่อกัน เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือและการได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน

2.5) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations with Subordinators) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่าง

ดีต่อกัน เช่น ความสนิทสนม ความร่วมมือและการได้รับความช่วยเหลือจาก
ผู้ได้บังคับบัญชา

- 2.6) ตำแหน่งงาน (Status)** คือ อาชีพนั้น ๆ ต้องเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มี
เกียรติและศักดิ์ศรี มีความสำคัญของงานต่อบริษัท เป็นต้น
- 2.7) ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security)** หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อ
ความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของหน้าที่การงาน ความมั่นคงภาพพจน์
ชื่อเสียง หรือขนาดของบริษัทหรือองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน
- 2.8) ชีวิตส่วนตัว (Personal Life)** คือ ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจาก
การทำงานหรือหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ สภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน ความ
สะดวกในการเดินทางมาทำงาน
- 2.9) สภาพการทำงาน (Working Conditions)** คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่
ทำงาน เช่น เสียง แสงสว่าง อุณหภูมิ การระบายอากาศ กลิ่น บรรยากาศในการ
ทำงาน ชั่วโมงในการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์
เครื่องมือต่าง ๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีผลกระทบต่อผู้ทำงานและเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความ
พึงพอใจต่อการทำงาน
- 2.10) ค่าตอบแทน (Compensations) และสวัสดิการ (Welfares)** คือ ผลตอบแทนที่
องค์กรจ่ายให้แก่พนักงานสำหรับการทำงานให้องค์กร ไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบ
ของเงินเดือน ค่าจ้าง รวมทั้งการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานเหมาะสมกับงาน
ที่ทำ โดยการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปอย่างเหมาะสมเป็นที่พึงพอใจของบุคคลที่
ทำงาน นอกจากนี้ยังรวมถึงรางวัลที่ให้กับพนักงานที่เป็นผลมาจากการทำงานใน
ตำแหน่งต่าง ๆ ขององค์กร หรือเป็นผลตอบแทนชนิดใดชนิดหนึ่งซึ่งพนักงาน
ได้รับเพิ่มเติมนอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้าง ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพและ
การประกันชีวิตการหยุดพักผ่อน/พักร้อน บำเหน็จบำนาญ เป็นต้น

ทั้งนี้ จากทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรเดริก เฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg's Two-Factor Theory) ดังกล่าวข้างต้น สามารถแสดงถึงความสัมพันธ์ของปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัย ได้ดังนี้



รูปที่ 2.1 ความสัมพันธ์ของปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัยตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรเดริก เฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg's Two-Factor Theory)

ปัจจัยควบคุมที่กล่าวมาข้างต้นนี้ ถ้าเมื่อใดปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ลดลงต่ำกว่าระดับที่ควรจะเป็นอย่างมาก ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานที่จะลดต่ำไปด้วย และในทางกลับกัน ถ้าเมื่อใดที่ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) ลดลงต่ำกว่าระดับที่ควรจะเป็นหรือขาดไป ก็จะทำให้พนักงานเกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน เกิดความเบื่อหน่าย ท้อถอย หดงำลังใจในการทำงาน จนอาจเป็นสาเหตุทำให้พนักงานตัดสินใจลาออกจากงาน

ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องจัดหาปัจจัยทั้งสองกลุ่มขึ้นมา เพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานอย่างเหมาะสม เป็นการสร้างแรงจูงใจและขับเคลื่อนความรู้สึกไม่

พอใจในการทำงานของพนักงานให้หมดไป ทำให้พนักงานในองค์กรมีความพึงพอใจ มีความรัก และผูกพันกับองค์กร เกิดการร่วมมือร่วมใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้องค์กรเติบโต และพัฒนาไปในทิศทางที่ดีในอนาคต

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ยงยศ ดรคำ (2543) ได้ทำการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความต้องการแรงงานใน สาขาก่อสร้างของประเทศไทย เนื่องจากเล็งเห็นของอุปสงค์แรงงานในสาขาก่อสร้างมักมีความผันผวนมาก การศึกษาครั้งนี้จะมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความต้องการแรงงานในสาขา การก่อสร้างในประเทศไทย โดยทำการศึกษาทั้งในภาพรวมและจำแนกตามภาคภูมิ การศึกษาของ ยงยศได้ใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงพรรณนาและเชิงปริมาณ โดยใช้ข้อมูลเป็นรายปี ในระหว่างปี พ.ศ. 2530-2541 ซึ่งรวบรวมจากสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ธนาคาร แห่งประเทศไทย และสำนักงานสถิติแห่งชาติ การวิเคราะห์อุปสงค์แรงงานและปัจจัยการผลิต ได้ อาศัยสมการการผลิต Cobb-Douglas ผลการศึกษาพบว่าความต้องการแรงงานในสาขาการก่อสร้าง ทั้งโดยภาพรวมและภูมิภาคเพิ่มขึ้นและลดลงอย่างรวดเร็ว ในช่วงที่เศรษฐกิจขยายตัวและหดตัว ตามลำดับ และยังพบว่าในช่วงที่ดัชนีผลิตภาพแรงงานมากกว่าดัชนีค่าจ้างที่เป็นตัวเงิน ความ ต้องการแรงงานสาขาการก่อสร้างจะเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว เนื่องจากการจ้างงานที่เพิ่มขึ้นยังทำให้ ผู้ผลิตมีกำไร แต่ในช่วงที่ดัชนีผลิตภาพแรงงานน้อยกว่าดัชนีค่าจ้างที่เป็นตัวเงิน ความต้องการ แรงงานในสาขาการก่อสร้างจะน้อยลง เนื่องจากการจ้างงานที่เพิ่มขึ้นจะทำให้ผู้ผลิตมีต้นทุน แรงงานเพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้ยังพบว่าความต้องการแรงงานในสาขาการก่อสร้าง ทั้งในภาพรวม และภูมิภาคขึ้นอยู่กับปัจจัยมูลค่าการผลิตของสาขาการก่อสร้าง โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทาง ตรงกันข้าม ยกเว้นภาคกลางที่มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ดังนั้น ในช่วงที่เศรษฐกิจขยายตัว ควรชะลอการผลิตของรัฐบาล แต่ในช่วงเศรษฐกิจหดตัวรัฐบาลควรเพิ่มการผลิต ทั้งนี้เพื่อลดความ ผันผวนของความต้องการแรงงาน ในสาขาการก่อสร้าง

งานวิจัยครั้งนี้ทำให้ผู้ศึกษาพบว่าปริมาณการต้องการแรงงานในสาขาการก่อสร้าง ขึ้นอยู่ กับภาวะเศรษฐกิจ คือ เมื่อเศรษฐกิจมีการขยายตัวปริมาณการก่อสร้างก็เพิ่มขึ้นและในทางตรงกัน ข้าม เมื่อเศรษฐกิจหดตัวปริมาณแรงงานก่อสร้างก็ลดลง นอกจากนี้ในช่วงที่ดัชนีผลิตภาพแรงงาน ดัชนีค่าจ้างที่เป็นตัวเงิน ความต้องการแรงงานในสาขาการก่อสร้างจะเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว

สมใจ ฉัตรไชย (2543) ได้ทำการศึกษาด้านคุณภาพชีวิตของแรงงานก่อสร้าง โดยมี วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิต ของแรงงานก่อสร้างและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพ ชีวิตของแรงงานก่อสร้าง โดยกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ แรงงานที่ย้ายถิ่นเข้ามาทำงาน

ก่อสร้างในจังหวัดนนทบุรีมีระยะเวลาไม่ต่ำกว่า 3 เดือน จำนวน 225 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะทางสังคมและเศรษฐกิจ และคุณภาพชีวิตของแรงงานก่อสร้างที่ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้นเอง โดยผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือจากผู้ทรงคุณวุฒิ รวมทั้งใช้การสนทนากลุ่มเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นต้น

ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตโดยรวมของแรงงานก่อสร้างอยู่ในระดับปานกลาง แรงงานก่อสร้างมีคุณภาพชีวิตโดยทั่ว ๆ ไปติดตามสภาพความเป็นจริงในด้านต่าง ๆ คือ ด้านสุขภาพ ด้านที่อยู่อาศัย และอนามัยสิ่งแวดล้อม ด้านความสัมพันธ์ในครอบครัว ส่วนที่ควรปรับปรุงคือ การได้รับการตรวจสุขภาพอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และคุณภาพชีวิตด้านการพัฒนาจิตใจให้ดีขึ้น ส่วนคุณภาพชีวิตด้านการทำงานของแรงงานก่อสร้างที่ดีคือ ด้านค่าจ้าง สวัสดิการความมั่นคงในการทำงาน ความเสมอภาคในการทำงาน จำนวนชั่วโมงในการทำงานและความพึงพอใจในงานที่ตนทำ ส่วนที่ยังปรับปรุงคือ สภาพความปลอดภัยในการทำงานผู้ประกอบการส่วนใหญ่ ไม่ได้ปฏิบัติตามกฎหมาย ไม่มีเครื่องป้องกันอันตรายส่วนบุคคลอย่างเหมาะสม ไม่มีการตรวจสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัย ไม่มีการจัดระบบการป้องกันอันตรายในการทำงาน แรงงานก่อสร้างส่วนใหญ่ไม่รู้ว่ามีกฎหมายคุ้มครองความปลอดภัยจากการทำงาน และต้องทำงานโดยไม่มีวันหยุดประจำสัปดาห์ ส่วนปัจจัยกับคุณภาพชีวิตของแรงงานก่อสร้างพบว่า ขนาดของสถานประกอบการระยะเวลาในการย้ายถิ่นและรายได้ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ข้อเสนอแนะในการพัฒนาระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานก่อสร้างให้ดีขึ้น คือ ภาครัฐควรเข้ามาสอดส่องดูแลคนงานให้มากยิ่งขึ้น เพิ่มมาตรการบังคับใช้กฎหมายในเรื่องต่าง ๆ ได้แก่ การว่าจ้างงาน ค่าแรง สวัสดิการต่าง ๆ สภาพความปลอดภัยในการทำงาน การยกระดับทางด้านการศึกษารพัฒนาฝีมือแรงงานและสร้างอาชีพให้แก่แรงงานก่อสร้าง ผู้ประกอบการต้องปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน เอาใจใส่ในการพัฒนาฝีมือแรงงาน และสนใจที่จะพัฒนาคุณภาพของชีวิตแรงงานด้วย

นพคุณ กษานติกุล (2549) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี สุรนารี วัตถุประสงค์ของงานวิจัยนี้ คือ เพื่อศึกษาความคาดหวังของบุคลากรก่อนเข้ามาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร และศึกษาสาเหตุที่บุคลากรลาออกจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยมี 2 กลุ่ม คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ณ ปัจจุบัน จำนวน 186 คน และบุคลากรที่เคยปฏิบัติงานและลาออกจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จำนวน 32 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลมี 2 ประเภท คือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ส่วนสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที่การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ่ และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ทั้ง 2 กลุ่ม มีความคาดหวังต่อมหาวิทยาลัยก่อนเข้ามาปฏิบัติงานในภาพรวมค่อนข้างสูง โดยเฉพาะความคาดหวังต่ออธิการบดีมากเป็นอันดับหนึ่ง ซึ่งบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ ณ ปัจจุบันมีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีด้านความเต็มใจทุ่มเท ให้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างมาก และจากการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรมีระดับการศึกษาและระดับรายได้ต่างกัน มีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ด้านความเต็มใจทุ่มเท ให้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทั้งนี้ ปัจจัยขององค์กรทุกด้าน คือ โครงสร้างองค์กรและสายบังคับบัญชา ความอบอุ่นและการสนับสนุนความสามารถในความอดทนต่อความขัดแย้ง ความเป็นอิสระในการทำงาน ความมั่นคงและความเสี่ยง การส่งเสริมให้มีโอกาสอบรมและพัฒนา รางวัลและผลตอบแทน และการรับรู้ในผลงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีของบุคลากรทั้ง 3 ด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และสาเหตุสำคัญที่ทำให้บุคลากรลาออกจากการงาน คือ ความจำเป็นเกี่ยวกับครอบครัว

ปริญา ทอสูงเนิน (2549) ได้ศึกษาความทุ่มเทต่อองค์กรและความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัด นครราชสีมา วัดอุปสรรคของการวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษา 1) ระดับความทุ่มเทต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดนครราชสีมา 2) ระดับความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดนครราชสีมา 3) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดนครราชสีมา 4) ความสัมพันธ์ระหว่างความทุ่มเทต่อองค์กรกับความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดนครราชสีมา และ 5)ประสิทธิภาพในการพยากรณ์ของความทุ่มเทต่อองค์กรของพนักงานด้านการรับรู้ ด้านอารมณ์ ความรู้สึกและด้านพฤติกรรมที่มีต่อความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดนครราชสีมา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานระดับปฏิบัติการและระดับหน้างานในอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดนครราชสีมา ที่เป็นพนักงานที่มีผลการทำงานโดดเด่น จำนวน 1,148 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นต้น

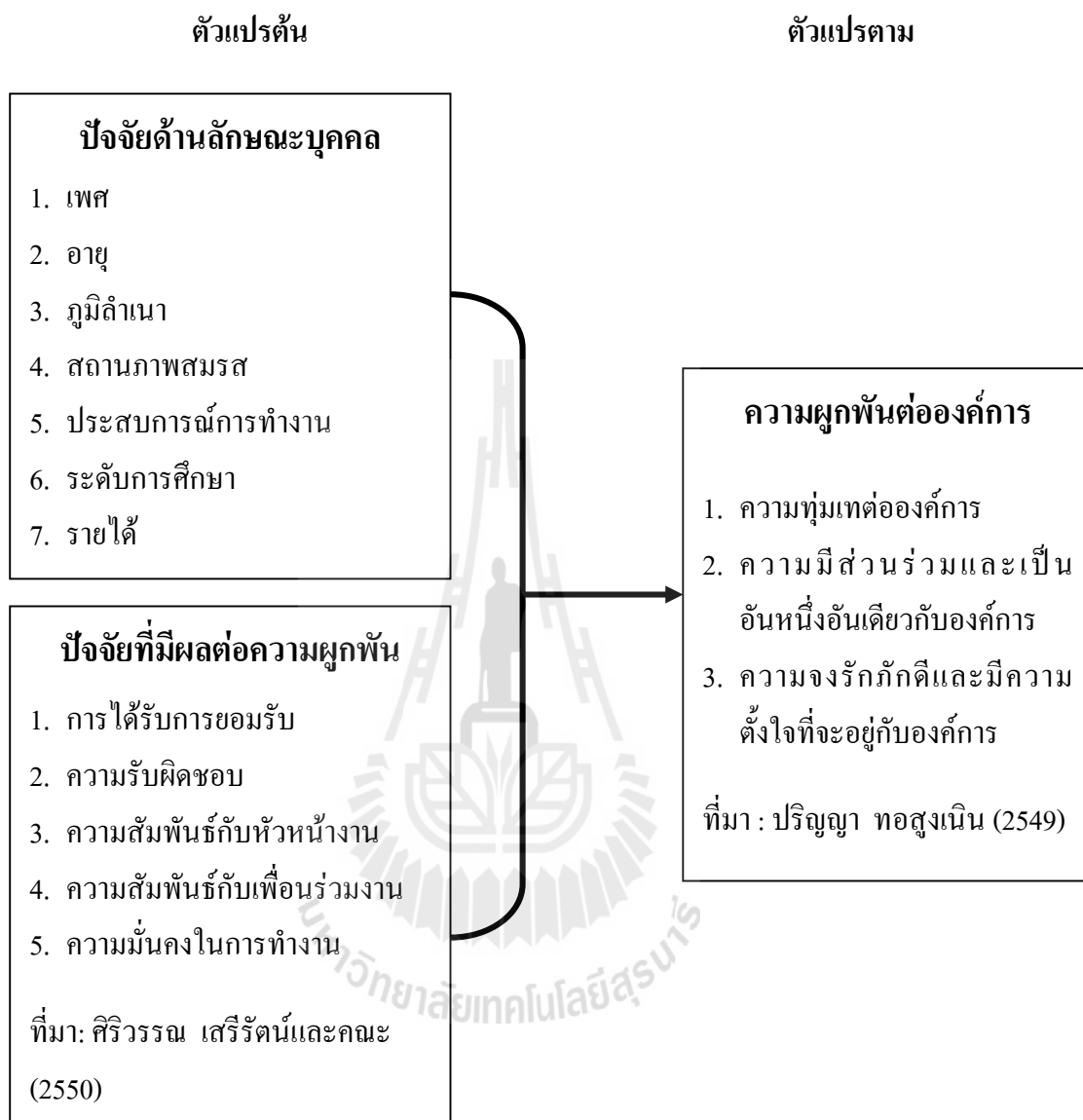
ผลการศึกษาพบว่า 1) พนักงานมีความทุ่มเทต่อองค์การโดยรวมและรายด้าน (ด้านการรับรู้ ด้านอารมณ์ความรู้สึก และด้านพฤติกรรม) อยู่ในระดับค่อนข้างสูง 2) พนักงานมีความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์การอยู่ในระดับปานกลาง 3) สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านผู้บริหารระดับสูง/เจ้าของบริษัท สภาพสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านงานการเรียนรู้และพัฒนาด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ การเรียนรู้และการพัฒนาความรู้ความสามารถ ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน และค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความทุ่มเทต่อองค์การโดยรวมของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดนครราชสีมา ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยสามารถร่วมกับพยากรณ์ได้ร้อยละ 41.9 4) ความทุ่มเทต่อองค์การโดยรวม ของพนักงานกับความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์การของพนักงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน มีขนาดความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และ 5) ความทุ่มเทต่อองค์การของพนักงานด้านอารมณ์ความรู้สึก ความทุ่มเทต่อองค์การของพนักงานด้านการรับรู้ และความทุ่มเทต่อองค์การของพนักงานด้านพฤติกรรม สามารถร่วมกันพยากรณ์ความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์การของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดนครราชสีมา ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 24.7

ชุดิการ สิริคำ (2551) ได้ทำการศึกษาถึง ทักษะคิของแรงงานก่อสร้างเกี่ยวกับสวัสดิการในอุตสาหกรรมก่อสร้าง วัตถุประสงค์ของการศึกษาเพื่อศึกษาทักษะคิของแรงงานก่อสร้างเกี่ยวกับสวัสดิการในอุตสาหกรรมก่อสร้าง อีกเพื่อเสนอแนะแนวทางในการจัดสวัสดิการที่เหมาะสม โดยการตั้งสมมุติฐาน ในครั้งนี้ คือสวัสดิการที่นอกเหนือกฎหมาย มีส่วนในการจูงใจในการทำงานให้กับแรงงานก่อสร้าง โดยใช้วิธีการค้นคว้าศึกษาในครั้งนี้ คือการศึกษาข้อเท็จจริงต่าง ๆ ในสภาพปัจจุบัน ทั้งจากเอกสารและผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อรวบรวมข้อมูลที่ได้มาจัดทำแบบสอบถามแล้วจึงดำเนินการเก็บข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลไปวิเคราะห์และสรุป ผลสรุปการศึกษาที่ได้คือ แรงงานก่อสร้างส่วนใหญ่มีความรู้อยู่ในระดับปานกลาง มีความเห็นเพิ่มเติมว่า สวัสดิการตามกฎหมายที่ได้รับนั้นยังไม่เพียงพอ จากการศึกษาครั้งนี้ยังพบว่า ปัจจัยสวัสดิการที่นอกเหนือกฎหมายที่ส่งผลให้การทำงานดีขึ้นนั้น ส่วนใหญ่อยู่ในเรื่องค่าครองชีพ รองลงมาสวัสดิการเกี่ยวกับการพัฒนาสถาบันครอบครัวของลูกจ้าง สิ่งที่น่าสังเกต คือ โดยรวมส่วนมากมีทัศนคติไม่แตกต่างกัน แต่มีอยู่สามปัจจัยที่แตกต่างกัน ได้แก่ เรื่องสุขอนามัย สหกรณ์ออมทรัพย์ การจัดให้มีห้องสมุดหรือมุมอ่านหนังสือ ความแตกต่างดังกล่าวเป็นผลมาจากการจำแนกตามเพศ อายุและสถานภาพสมรส อีกทั้งสาเหตุอื่น ๆ ไม่ว่าสภาพร่างกาย ครอบครัว รวมทั้งการดำเนินชีวิตของแรงงานก่อสร้าง

ประจวบ คงอินทร์ (2554) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันจากกลุ่มตัวอย่างประชากรเป็นพนักงานของบริษัท พีรพัฒน์ เทคโนโลยี จำกัด เก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมทางคณิตศาสตร์ในการวิเคราะห์ จากผลการศึกษาข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะจากผลการศึกษาข้อมูลปัจจัยด้านสำคัญ ชายมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศหญิง ส่วนปัจจัยที่มีผลกระทบต่อระดับภาพรวมมีความสัมพันธ์กันกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยปัจจัยอัน ได้แก่ ภาวะผู้นำ (Leadership) วัฒนธรรมหรืออุดมการณ์ขององค์กร (Compensation) ความสัมพันธ์ (Relationship) ลักษณะงาน (Work activity) ราบ (Opportunity) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทมหาชน พบว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันขององค์กร (Identification) การมีส่วนร่วมต่อองค์กร (Loyalty) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน



2.6 กรอบแนวคิด



รูปที่ 2.2 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานก่อสร้างในเขตเทศบาลเมืองชัยภูมิ รวมทั้งปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยส่วนบุคคลจะเน้นในด้าน ช่วงอายุ และภูมิลำเนา และศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทต่อองค์กร ความมีส่วนร่วมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และความจงรักภักดีมีความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กร โดยการศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม (Survey Research) สำหรับวิธีการดำเนินการวิจัยได้กำหนดขั้นตอนไว้ดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาในเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้พนักงานก่อสร้างที่ทำงานในเขตเทศบาลเมืองชัยภูมิ เป็นหน่วยวิเคราะห์ ดำเนินการศึกษาตามกระบวนการวิจัยและระเบียบวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อเป็นการทดสอบสมมติฐาน และให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดเอาไว้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานก่อสร้างที่ทำงานก่อสร้างในเขตพื้นที่เทศบาลเมืองชัยภูมิในปี พ.ศ. 2558

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานก่อสร้างที่ทำงานก่อสร้างในเขตพื้นที่เทศบาลเมืองชัยภูมิ โดยใช้สูตรการคำนวณ กรณีนี้อาศัยจำนวนประชากร

ใช้สูตรของ W.G. Cochran (ออนไลน์)

$$n = P(1-P)Z^2/d^2$$

เมื่อ n = จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

P = สัดส่วนของประชากรที่ผู้วิจัยต้องการสุ่ม (โดยทั่วไปนิยมใช้สัดส่วน 30% หรือ 0.3) ในที่นี้ใช้ 0.3

Z = ระดับความมั่นใจที่กำหนด หรือระดับนัยสำคัญทางสถิติ เช่น

Z ที่ระดับนัยสำคัญ 0.1 เท่ากับ 1.65 (ความเชื่อมั่น 90%)

Z ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 เท่ากับ 1.96 (ความเชื่อมั่น 95%)

Z ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 เท่ากับ 2.58 (ความเชื่อมั่น 99%)

d = สัดส่วนความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับให้เกิดขึ้นได้ (จะต้องสอดคล้องกับค่า Z ที่ระดับความเชื่อมั่นนั้น) เช่น

ระดับความเชื่อมั่น 90% สัดส่วนความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.1

ระดับความเชื่อมั่น 95% สัดส่วนความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.05

ระดับความเชื่อมั่น 99% สัดส่วนความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.01

ในการวิจัยครั้งนี้ใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95 % สัดส่วนของประชากร ใช้ 0.3 จะได้

$$P = 0.3$$

$$Z = 1.96$$

$$d = 0.05$$

$$\text{แทนค่า } n = 0.3(1-0.3)1.96^2/0.05^2 = 323$$

ดังนั้น จำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 323 ตัวอย่าง

การสุ่มตัวอย่างเป็นแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) โดยแจกแบบสอบถามให้กับ
คนงานก่อสร้างที่ทำงานก่อสร้างในเขตพื้นที่เทศบาลเมืองชัยภูมิ จำนวนอย่างต่ำ 323 ตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถาม เพื่อศึกษาความผูกพันกับองค์กรของ
คนงานก่อสร้างในเขตเทศบาลเมืองชัยภูมิ โดยโครงสร้างแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล มีคำถามทั้งหมด 7 ข้อ ประกอบด้วย
เพศ อายุ ภูมิลำเนา สถานภาพสมรส ประสบการณ์ทำงาน ระดับการศึกษา และรายได้

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลกับความผูกพัน

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันกับองค์กร มี 3 ด้าน คือ ความทุ่มเทต่อ
องค์กร ความมีส่วนร่วมและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และความจงรักภักดีและมีความ
ตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กร โดยมีระดับความสำคัญ 5 ระดับ

แบบสอบถามส่วนที่ 1 2 และ 3 เป็นคำถามแบบปลายปิด แบบมาตราส่วนประมาณค่า
(Rating scale) (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2550) ดังนี้

ระดับความคิดเห็น/ระดับความผูกพัน	คะแนน
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

- 1) ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กลับกลุ่มตัวอย่าง และรอรับเอกสารที่ตอบเสร็จเรียบร้อยแล้วกลับคืนด้วยตนเอง หรือให้มีการเก็บกลับคืนในวันถัดไป
- 2) เมื่อแจกแบบสอบถามครบตามจำนวนแล้ว ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ถูกต้อง คัดแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก นับจำนวนและทำการจัดเก็บเพิ่มเติมให้ครบตามจำนวนที่ต้องการ
- 3) นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาบันทึกผลรหัสและตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากรวบรวมแบบสอบถามได้แล้วผู้วิจัยจะได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

- 1) ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม โดยคัดเลือกแบบสอบถามฉบับที่มีความสมบูรณ์มาทำการวิเคราะห์ และตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด
- 2) ในการวิเคราะห์ข้อมูล จะทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS (Statistical Package for Social for Windows)
- 3) ตรวจสอบความครบถ้วน ความถูกต้องและความสมบูรณ์ของข้อมูลทุกชนิดก่อนที่จะนำมาลงรหัส
- 4) บันทึกข้อมูลที่เป็นรหัสลงในแบบบันทึกข้อมูล และเครื่องคอมพิวเตอร์
- 5) ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์
- 6) ประมวลผลข้อมูลตามจุดมุ่งหมาย สมมติฐาน และวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3.4.1 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS เพื่อให้ได้ค่าดังต่อไปนี้

1. สถิติพื้นฐาน

- 1) ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง
- 2) ค่าเฉลี่ย (Mean) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลด้านต่างๆ
- 3) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้ร่วมกับค่าเฉลี่ยเพื่อแสดงการกระจายของข้อมูล

3.4.2 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

- 1) ค่าที (t-test) ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสองกลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน
- 2) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test) เมื่อพบความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบมีหลายกลุ่มตัวอย่าง

3.4.3 การแปลความหมาย

การแปลความหมายระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ พิจารณาจากค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น ตามเกณฑ์ของเบสท์ (Best, 1981 : อ้างใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2541)

ช่วงการวัด	=	ค่าคะแนนสูงสุด - ค่าคะแนนต่ำสุด	จำนวนชั้น
แทนค่าได้	=	(5-1)/5	= 0.80
ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น/ระดับความผูกพันกับองค์การ		
4.21 - 5.00	มากที่สุด		
3.41 - 4.20	มาก		
2.61 - 3.40	ปานกลาง		
1.81 - 2.60	น้อย		
1.00 - 1.80	น้อยที่สุด		

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง ความผูกพันกับองค์กรของพนักงานก่อสร้างในเขตเทศบาลเมืองชัยภูมิ ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เครื่องมือแบบสอบถามจำนวน 323 ชุด จากข้อมูลที่รวบรวมได้ได้นั้นได้นำมาประมวลผล และวิเคราะห์ผลข้อมูลสามารถสรุปได้ดังนี้

- 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4.2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันกับองค์กร
- 4.4 ผลการวิเคราะห์เนื้อหา (ด้านข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของกลุ่มตัวอย่าง)
- 4.5 ผลการทดสอบสมมติฐาน
 - 4.5.1 สมมติฐานที่ 1 พนักงานก่อสร้างที่มีช่วงอายุต่างกันมีระดับความผูกพันกับองค์กรแตกต่างกัน
 - 4.5.2 สมมติฐานที่ 2 พนักงานก่อสร้างที่มีภูมิลำเนาต่างกันมีระดับความผูกพันกับองค์กรแตกต่างกัน

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามสามารถสรุปได้ดังตารางที่ 4.1 ดังนี้

ตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	212	65.63
หญิง	111	34.37
รวม	323	100.00
อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	64	19.81
31 - 40 ปี	121	37.46
41 – 50 ปี	102	31.58
51 ปีขึ้นไป	36	11.15
รวม	323	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ภูมิลำเนา		
จังหวัดชัยภูมิ	187	57.89
จังหวัดอื่นๆ	136	42.11
รวม	323	100.00
สถานภาพ		
โสด	64	19.81
สมรส	243	75.23
หม้าย/ หย่า	10	3.10
อื่นๆ	6	1.86
รวม	323	100.00
ประสบการณ์ทำงาน		
น้อยกว่า 1 ปี	26	8.05
1 – 5 ปี	101	31.27
6 – 10 ปี	89	27.55
11 – 15 ปี	45	13.93
16 – 20 ปี	28	8.67
21 ปี ขึ้นไป	34	10.53
รวม	323	100.00
ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษา	163	50.47
มัธยมศึกษาตอนต้น	101	31.27
มัธยมศึกษาตอนปลาย	46	14.24
ปวช/ปวส	13	4.02
รวม	323	100.00
รายได้ต่อวัน		
ต่ำกว่า 300 บาท	64	19.81
300 -350 บาท	164	50.77
351 – 400 บาท	55	17.03
401 -500 บาท	30	9.29
มากกว่า 500 บาท	10	3.10
รวม	323	100.00

ที่มา: จากการสำรวจ ปี 2558 และการคำนวณ

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามคนงานก่อสร้างในเขตเทศบาลเมืองชัยภูมิ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 212 คน คิดเป็นร้อยละ 65.63 และเป็นเพศหญิง จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 34.37

ทางด้านอายุพบว่า คนงานก่อสร้าง ส่วนใหญ่มีอายุ 30-40 ปี จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 37.46 รองลงมาช่วงอายุ 41-50 ปี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 31.58 ช่วงอายุ ต่ำกว่า 30 ปี 64 คน คิดเป็นร้อยละ 19.81 ที่เหลือเป็นช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 11.15 ทางด้านภูมิลำเนา พบว่า คนงานก่อสร้าง ส่วนใหญ่อยู่ในจังหวัดชัยภูมิ จำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 57.89 และเป็นคนงานก่อสร้างจังหวัดอื่น จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 42.11

ทางด้านสถานภาพ พบว่า คนงานก่อสร้าง ส่วนใหญ่ที่มีสถานภาพสมรสแล้ว จำนวน 243 คน คิดเป็นร้อยละ 75.23 รองลงมามีสถานภาพโสด จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 19.81 สถานภาพหม้าย/หย่า จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.10 ที่เหลือสถานภาพอื่นๆ 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.86 ทางด้านประสบการณ์ทำงาน พบว่า คนงานก่อสร้างส่วนใหญ่ที่มีประสบการณ์ทำงาน 1-5 ปี จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 31.27 รองลงมาประสบการณ์ 6-10 ปี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 27.55 ประสบการณ์ 11-15 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 13.93 ประสบการณ์ 21 ปีขึ้นไป จำนวน 34 คนคิดเป็นร้อยละ 10.53 ประสบการณ์ 16-20 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 8.67 ที่เหลือประสบการณ์น้อยกว่า 1 ปีจำนวน 26 คนคิดเป็นร้อยละ 8.05

ทางระดับการศึกษา พบว่า คนงานก่อสร้างส่วนใหญ่ อยู่ในระดับประถมศึกษา จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 50.47 รองลงมาอยู่ในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 31.27 อยู่ ในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 14.24 ที่เหลืออยู่ในระดับปวช/ปวส จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 4.02

ทางด้านรายได้ต่อวัน พบว่า คนงานก่อสร้างส่วนใหญ่ มีรายได้วันละ 300-350 บาท จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 50.77 รองลงมาได้ค่าแรงต่ำกว่า 300 บาท จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 19.81 ได้ค่าแรง 351-400 บาท จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 17.03 ได้ค่าแรง 401-500 บาท จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 9.29 ที่เหลือได้ค่าแรงมากกว่า 500 บาท จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.10

4.2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ
1. การได้รับการยอมรับ	3.97	0.73	มาก
2. ความรับผิดชอบ	3.85	0.76	มาก
3. ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	3.98	0.75	มาก
4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.03	0.71	มาก
5. ความมั่นคงในการทำงาน	3.91	0.84	มาก
รวม	3.95	0.64	มาก

ที่มา: จากการสำรวจ ปี 2558 และการคำนวณ

จากตารางที่ 4.2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นคนงานก่อสร้างในเขตเทศบาลเมืองชัยภูมิ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ย 3.95 และเมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยย่อย พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ที่ 4.03 รองลงมา ได้แก่ ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน การได้รับการยอมรับ ความมั่นคงในการทำงาน และความรับผิดชอบ ด้วยค่าเฉลี่ย 3.98 3.97 3.91 และ 3.85 ตามลำดับ

4.3 ผลวิเคราะห์ระดับความผูกพันกับองค์กร

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันกับองค์กร

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ
1. ด้านความทุ่มเทต่อองค์กร	3.76	0.71	มาก
2. ด้านความมีส่วนร่วมและเป็นอันหนึ่ง อันเดียวกับองค์กร	3.75	0.70	มาก
3. ด้านความจงรักภักดีและมีความตั้งใจที่ จะอยู่กับองค์กร	3.50	0.86	มาก
รวม	3.66	0.67	มาก

ที่มา: จากการสำรวจ ปี 2558 และการคำนวณ

จากตารางที่ 4.3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นคนงานก่อสร้างในเขตเทศบาลเมืองชัยภูมิ มีระดับความผูกพันกับองค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$, S.D.= 0.67) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความทุ่มเทต่อองค์กรมีระดับความผูกพันกับองค์กรมากที่สุด ด้วยค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.76 รองลงมาได้แก่ ด้านมีส่วนร่วมและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร และด้านความจงรักภักดีและความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กร ด้วยค่าเฉลี่ย 3.75 และ 3.50 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ผลวิเคราะห์ความผูกพันกับองค์กร แยกตามเพศ

ระดับความผูกพัน	ชาย (คน)	หญิง (คน)	รวม
น้อยที่สุด	2	1	3
น้อย	3	1	4
ปานกลาง	84	35	119
มาก	73	44	117
มากที่สุด	50	30	80
รวม	212	111	323

ที่มา: จากการสำรวจ ปี 2558 และการคำนวณ

จากตารางที่ 4.4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นคนงานก่อสร้างในเขตเทศบาลเมืองชัยภูมิ เพศชายจะมีความผูกพันกับองค์กรระดับปานกลาง จำนวนมากที่สุด (84 คน) ส่วนในเพศหญิงจะมีความผูกพันกับองค์กรระดับมาก จำนวนมากที่สุด (44 คน)

ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันกับองค์กร แยกตามภูมิลำเนา

ระดับความผูกพัน	จังหวัดชัยภูมิ (คน)	จังหวัดอื่นๆ (คน)	รวม
น้อยที่สุด	3	0	3
น้อย	2	2	4
ปานกลาง	78	41	119
มาก	62	55	117
มากที่สุด	42	38	80
รวม	187	136	323

ที่มา: จากการสำรวจ ปี 2558 และการคำนวณ

จากตารางที่ 4.5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นคนงานก่อสร้างในเขตเทศบาลเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิจะมีความผูกพันกับองค์กรระดับปานกลาง จำนวนมากที่สุด (78 คน) ส่วนจังหวัดอื่นๆ จะมีความผูกพันกับองค์กรอยู่ในระดับมาก จำนวนมากที่สุด (55 คน)

ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันกับองค์กร แยกตามอายุ

ระดับความผูกพัน	ต่ำกว่า 30 ปี	31 – 41 ปี	41 – 50 ปี	51 ปีขึ้นไป	รวม
น้อยที่สุด	0	2	1	0	3
น้อย	1	3	0	0	4
ปานกลาง	20	44	38	17	119
มาก	18	50	41	8	117
มากที่สุด	25	22	22	11	80
รวม	64	121	102	36	323

ที่มา: จากการสำรวจ ปี 2558 และการคำนวณ

จากตารางที่ 4.6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นคนงานก่อสร้างในเขตเทศบาลเมืองชัยภูมิ ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีระดับความผูกพันกับองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวนมากที่สุด (25 คน) ช่วงอายุ 31-40 ปี อยู่ในระดับมาก จำนวนมากที่สุด (50 คน) ช่วงอายุ 41-50 ปี อยู่ในระดับมาก จำนวนมากที่สุด (41 คน) และช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป อยู่ในระดับปานกลางจำนวนมากที่สุด (17 คน)

ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันกับองค์กร แยกตามประสบการณ์ทำงาน

ระดับความผูกพัน	น้อยกว่า 1 ปี	1-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	21 ปีขึ้นไป	รวม
น้อยที่สุด	2	0	1	0	0	0	3
น้อย	1	3	0	0	0	0	4
ปานกลาง	6	42	31	15	14	11	119
มาก	10	30	35	20	9	13	117
มากที่สุด	7	26	22	10	5	10	80
รวม	26	101	89	45	28	34	323

ที่มา: จากการสำรวจ ปี 2558 และการคำนวณ

จากตารางที่ 4.7 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นคนงานก่อสร้างในเขตเทศบาลเมืองชัยภูมิ ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 1 ปี จะมีความผูกพันกับองค์กรระดับมาก จำนวนมากที่สุด (10 คน) ประสบการณ์ทำงาน 1-5 ปี อยู่ในระดับปานกลาง จำนวนมากที่สุด (42 คน) ประสบการณ์ทำงาน 6-10 ปี อยู่ในระดับมาก จำนวนมากที่สุด (35 คน) ประสบการณ์ทำงาน 11-15 ปี อยู่ในระดับมาก จำนวนมากที่สุด (20 คน) ประสบการณ์ทำงาน 16-20 ปี อยู่ในระดับปานกลาง จำนวนมากที่สุด (14 คน) และประสบการณ์ทำงาน 21 ปีขึ้นไป อยู่ในระดับมาก จำนวนมากที่สุด (13 คน)

ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันกับองค์กร แยกตามระดับการศึกษา

ระดับความผูกพัน	ประถม ศึกษา	มัธยมศึกษา ตอนต้น	มัธยมศึกษา ตอนปลาย	ปวช/ปวส	รวม
น้อยที่สุด	1	2	0	0	3
น้อย	2	1	1	0	4
ปานกลาง	64	33	16	6	119
มาก	55	41	17	4	117
มากที่สุด	41	24	12	3	80
รวม	136	101	46	13	323

ที่มา: จากการสำรวจ ปี 2558 และการคำนวณ

จากตารางที่ 4.8 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นคนงานก่อสร้างในเขตเทศบาลเมืองชัยภูมิ ผู้ที่อยู่ในระดับประถมศึกษา จะมีความผูกพันกับองค์กรระดับปานกลาง จำนวนมากที่สุด (64 คน) มัธยมศึกษาตอนต้นอยู่ในระดับมาก จำนวนมากที่สุด (41 คน) มัธยมศึกษาตอนปลาย อยู่ในระดับมาก จำนวนมากที่สุด (17 คน) และ ปวช/ปวส อยู่ในระดับปานกลาง จำนวนมากที่สุด (6 คน)

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันกับองค์กร แยกตามรายได้ต่อวัน

ระดับความ ผูกพัน	ต่ำกว่า 300 บาท	300-350 บาท	351-400 บาท	401-500 บาท	มากกว่า 500 บาท	รวม
น้อยที่สุด	1	2	0	0	0	3
น้อย	2	1	0	1	0	4
ปานกลาง	22	65	17	12	3	119
มาก	21	56	27	10	3	117
มากที่สุด	18	40	11	7	4	80
รวม	64	164	55	30	10	323

ที่มา: จากการสำรวจ ปี 2558 และการคำนวณ

จากตารางที่ 4.9 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นคนงานก่อสร้างในเขตเทศบาลเมืองชัยภูมิ ค่าแรงที่ต่ำกว่า 300 จะมีความผูกพันกับองค์กรระดับปานกลาง จำนวนมากที่สุด (22 คน) ค่าแรง 300-350 บาทอยู่ในระดับปานกลาง จำนวนมากที่สุด (65 คน) ค่าแรง 351-400 บาท อยู่ในระดับมาก จำนวนมากที่สุด (27 คน) ค่าแรง 401-500 บาท อยู่ในระดับปานกลางจำนวนมากที่สุด (12 คน) และได้ค่าแรงมากกว่า 500 บาท อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวนมากที่สุด (4 คน)

4.4 ผลการวิเคราะห์เนื้อหา (ด้านข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของกลุ่มตัวอย่าง)

ตารางที่ 4.10 ค่าร้อยละของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิดแยกตามข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
จำนวนผู้ไม่ตอบ	270	84.00
จำนวนผู้ตอบ/ข้อเสนอแนะ*	53	16.00
ต้องการค่าแรงเพิ่มเป็น 300 บาท/วัน	19	35.9
ต้องการให้มีประกันสังคม	15	28.3
ต้องการที่พักอาศัยที่ถูกลงลักษณะ	12	22.6
ต้องการมีงานทำอย่างต่อเนื่อง	10	18.9
อื่นๆ	12	22.6
รวม	323	100.00

ที่มา: จากการสำรวจ ปี 2558 และการคำนวณ

*ตอบได้มากกว่าหนึ่งข้อ

จากตารางที่ 4.10 พบว่าจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 323 คน มีผู้ไม่ตอบข้อเสนอแนะในแบบสอบถาม 270 คน คิดเป็นร้อยละ 84 และมีผู้ตอบ 53 คน คิดเป็นร้อยละ 16 โดยมีข้อเสนอแนะด้านต่างสรุปได้ว่า ต้องการค่าแรงเพิ่มเป็น 300 บาท/วัน มีผู้ตอบมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 35.9 รองลงมาได้แก่ ต้องการให้มีประกันสังคม ต้องการที่พักอาศัยที่ถูกสุขลักษณะ ข้อเสนอแนะอื่นๆ และ ต้องการมีงานทำอย่างต่อเนื่อง คิดเป็นร้อยละ 28.3 22.6 22.6 และ 18.9 ตามลำดับ

4.5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

4.5.1 สมมติฐานข้อที่ 1 คนงานก่อสร้างที่มีช่วงอายุต่างกัน มีระดับความผูกพันกับองค์กรแตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยด้านลักษณะบุคคล ได้แก่ คนงานก่อสร้างในเขตเทศบาลเมืองชัยภูมิที่มีช่วงอายุต่างกันมีระดับความผูกพันกับองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

H_1 : ปัจจัยด้านลักษณะบุคคล ได้แก่ คนงานก่อสร้างในเขตเทศบาลเมืองชัยภูมิที่มีช่วงอายุต่างกันมีระดับความผูกพันกับองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.11 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความผูกพันกับองค์กรของคนงานก่อสร้างในเขตเทศบาลเมืองชัยภูมิ โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามช่วงอายุ

ความผูกพันกับองค์กร	F	p-value
ด้านความทุ่มเทต่อองค์กร	2.959	0.033*
ด้านความมีส่วนร่วมและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร	4.193	0.006*
ด้านความจงรักภักดีและมีความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กร	0.534	0.659
รวม	2.519	0.058

ที่มา: จากการสำรวจ ปี 2558 และการคำนวณ

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ด้านความทุ่มเทต่อองค์กร $p\text{-value} = 0.033$ มีค่าน้อยกว่า 0.05 (ระดับความเชื่อมั่นที่ 95%) จึงปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 สรุปได้ว่า ด้านความทุ่มเทต่อองค์กร คนงานก่อสร้างที่มีช่วงอายุต่างกัน มีระดับความผูกพันกับองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

ด้านความมีส่วนร่วมและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ $p\text{-value} = 0.006$ มีค่าน้อยกว่า 0.05 (ระดับความเชื่อมั่น 95%) จึงปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 สรุปได้ว่า ด้านความทุ่มเทต่อองค์การ คนงานก่อสร้างที่มีช่วงอายุต่างกัน มีระดับความผูกพันกับองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

ด้านความจงรักภักดีและความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์การ $p\text{-value} = 0.659$ มีค่ามากกว่า 0.05 (ระดับความเชื่อมั่นที่ 95%) จึงยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1 สรุปได้ว่า ด้านความทุ่มเทต่อองค์การ คนงานก่อสร้างที่มีช่วงอายุต่างกัน มีระดับความผูกพันกับองค์การไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

โดยรวม $p\text{-value} = 0.058$ มีค่ามากกว่า 0.05 (ระดับความเชื่อมั่น 95%) จึงยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1 สรุปได้ว่า คนงานก่อสร้างที่มีช่วงอายุต่างกันมีระดับความผูกพันกับองค์การไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

โดยผลต่างของค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความผูกพันกับองค์การของคนงานก่อสร้างในเขตเทศบาลเมืองชัยภูมิ จำแนกตามช่วงอายุของคนงานก่อสร้าง เป็นรายคู่ในด้านความทุ่มเทต่อองค์การ และด้านความมีส่วนร่วมและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ แสดงในตารางที่ 4.12 และ 4.13 ตามลำดับ ดังนี้

ตารางที่ 4.12 ผลต่างของค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความผูกพันกับองค์การของคนงานก่อสร้างในเขตเทศบาลเมืองชัยภูมิ จำแนกตามช่วงอายุ เป็นรายคู่ ในด้านความทุ่มเทต่อองค์การ

ความทุ่มเทต่อ องค์กร		ช่วงอายุของคนงานก่อสร้าง			
		ต่ำกว่า 30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51 ปีขึ้นไป
	ค่าเฉลี่ย	3.977	3.657	3.770	3.708
ต่ำกว่า 30 ปี	3.977	-	0.320*	0.207	0.269
31-40 ปี	3.657		-	0.113	0.051
41-50 ปี	3.770			-	0.062
51 ปีขึ้นไป	3.708				-

ที่มา: จากการสำรวจ ปี 2558 และการคำนวณ

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.12 พบว่าผลต่างของค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความผูกพันกับองค์กรของพนักงานก่อสร้างในเขตเทศบาลเมืองชัยภูมิ ด้านความทุ่มเทต่อองค์กร จำแนกตามช่วงอายุ เป็นรายคู่ จากกลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี มีระดับความผูกพันกับองค์กรด้านความทุ่มเทต่อองค์กร มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุ 31-40 ปี

ตารางที่ 4.13 ผลต่างของค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความผูกพันกับองค์กรของพนักงานก่อสร้างในเขตเทศบาลเมืองชัยภูมิ จำแนกตามช่วงอายุ เป็นรายคู่ ในด้านความมีส่วนร่วมและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร

ความมีส่วนร่วมและ เป็นอันหนึ่งอัน เดียวกันกับองค์กร		ช่วงอายุของพนักงานก่อสร้าง			
		ต่ำกว่า 30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51 ปีขึ้นไป
	ค่าเฉลี่ย	3.995	3.623	3.739	3.823
ต่ำกว่า 30 ปี	3.995	-	0.372*	0.256	0.172
31-40 ปี	3.623		-	0.116	0.200
41-50 ปี	3.739			-	0.084
51 ปีขึ้นไป	3.823				-

ที่มา: จากการสำรวจ ปี 2558 และการคำนวณ

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.13 พบว่าผลต่างของค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความผูกพันกับองค์กรของพนักงานก่อสร้างในเขตเทศบาลเมืองชัยภูมิ ด้านความมีส่วนร่วมและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร จำแนกตามช่วงอายุ เป็นรายคู่ จากกลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี มีระดับความผูกพันกับองค์กรด้านความมีส่วนร่วมและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุ 31-40 ปี

4.5.2 สมมติฐานข้อที่ 2 พนักงานก่อสร้างที่มีภูมิลำเนาแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันกับองค์กรแตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยด้านลักษณะบุคคล ได้แก่ พนักงานก่อสร้างในเขตเทศบาลเมืองชัยภูมิที่มีภูมิลำเนาต่างกัน มีระดับความผูกพันกับองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

H_1 : ปัจจัยด้านลักษณะบุคคล ได้แก่ คนงานก่อสร้างในเขตเทศบาลเมืองชัยภูมิที่มีภูมิลำเนาต่างกัน มีระดับความผูกพันกับองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.14 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความผูกพันกับองค์กรของคนงานก่อสร้างในเขตเทศบาลเมืองชัยภูมิ

ความผูกพันต่อองค์กร	ภูมิลำเนา				t	P (2-tailed)
	จังหวัดชัยภูมิ		จังหวัดอื่น			
	(n=187)		(n=136)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านความทุ่มเทต่อองค์กร	3.74	0.72	3.79	0.69	-0.54	0.59
ด้านความมีส่วนร่วมและ ความเป็นอันหนึ่งอัน เดียวกับองค์กร	3.68	0.72	3.86	0.66	-2.31	0.02*
ด้านความจงรักภักดีและมี ความตั้งใจที่จะอยู่กับ องค์กร	3.45	0.90	3.57	0.81	-1.32	0.18
รวม	3.61	0.69	3.74	0.64	-1.69	0.09

ที่มา: จากการสำรวจ ปี 2558 และการคำนวณ

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ด้านความทุ่มเทต่อองค์กร p-value (2-tailed) = 0.58 มีค่ามากกว่า 0.05 (ระดับความเชื่อมั่นที่ 95%) จึงยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1 สรุปได้ว่าด้านความทุ่มเทต่อองค์กร คนงานก่อสร้างที่มีภูมิลำเนาต่างกัน มีระดับความผูกพันกับองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่มีระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความมีส่วนร่วมและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร p-value (2-tailed) = 0.02 มีค่าน้อยกว่า 0.05 (ระดับความเชื่อมั่นที่ 95%) จึงปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 สรุปได้ว่า ด้านความมีส่วนร่วมและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร คนงานก่อสร้างที่มีภูมิลำเนาต่างกัน มีระดับความ

ผูกพันกับองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความจงรักภักดีและมีความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์การ $p\text{-value (2-tailed)} = 0.18$ มีค่ามากกว่า 0.05 (ระดับความเชื่อมั่นที่ 95%) จึงยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1 สรุปได้ว่า ด้านความจงรักภักดีและมีความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์การ คนงานก่อสร้างที่มีภูมิลำเนาต่างกัน มีระดับความผูกพันกับองค์การไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

โดยรวม $p\text{-value (2-tailed)} = 0.09$ มีค่ามากกว่า 0.05 (ระดับความเชื่อมั่นที่ 95%) จึงยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1 สรุปได้ว่า คนงานที่มีภูมิลำเนาต่างกัน มีระดับความผูกพันกับองค์การไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปราย และข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความผูกพันกับองค์กรของพนักงานก่อสร้างในเขตเทศบาลเมืองชัยภูมิ มีวัตถุประสงค์ของการศึกษาที่สำคัญคือ 1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันกับองค์กรของพนักงานก่อสร้างในเขตเทศบาลเมืองชัยภูมิ และ 2. เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลด้านช่วงอายุ และภูมิลำเนาต่อระดับความผูกพันกับองค์กรของพนักงานก่อสร้างในเขตเทศบาลเมืองชัยภูมิ โดยงานวิจัยเรื่องนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีรูปแบบของการวิจัยเชิงสำรวจ (Exploratory Research) ซึ่งดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือ กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานก่อสร้างที่ทำงานในเขตเทศบาลเมืองชัยภูมิ โดยจะทำการศึกษารายงาน 323 ตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) ข้อมูลซึ่งเก็บรวบรวมจากแบบสอบถาม นำมาวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) โดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน นอกจากนี้ยังใช้สถิติอ้างอิง (Inferential statistics) ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ T-test และ F-test ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วย Scheffe' test โดยมีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปผลได้ว่า ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานก่อสร้างในเขตเทศบาลเมืองชัยภูมิ จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 323 ตัวอย่าง พบว่าพนักงานก่อสร้างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 65.63 มีอายุส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 30-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.46 มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดชัยภูมิ ร้อยละ 57.89 ทางด้านสถานภาพสมรส ส่วนใหญ่สมรสแล้ว คิดเป็นร้อยละ 75.23 มีประสบการณ์ทำงาน 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.27 ระดับการศึกษาพบว่าอยู่ในระดับประถมศึกษามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 50.47 พนักงานก่อสร้างใหญ่จะมีรายได้วันละ 300-350 บาท คิดเป็นร้อยละ 50.77 สำหรับผลการวิเคราะห์สรุปตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

5.1.1 สรุปผลวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันกับองค์กร

พนักงานก่อสร้างในเขตเทศบาลเมืองชัยภูมิ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ย 3.95 และเมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยย่อย พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ที่ 4.03 รองลงมาได้แก่ ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน การได้รับการยอมรับ ความ

มั่นคงในการทำงาน และความรับผิดชอบ ด้วยค่าเฉลี่ย 3.98 3.97 3.91 และ 3.85 ตามลำดับ นอกจากนี้ผลการศึกษายังค้นพบข้อสรุปเพิ่มเติมในรายละเอียด สรุปตามลำดับได้ดังนี้

คนงานก่อสร้างในเขตเทศบาลเมืองชัยภูมิ มีระดับความผูกพันกับองค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับมากด้วยค่าเฉลี่ย 3.66 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความทุ่มเทต่อองค์กรมีระดับความผูกพันกับองค์กรมากที่สุดด้วยค่าเฉลี่ย 3.76 รองลงมาได้แก่ ด้านมีส่วนร่วมและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร และด้านความจงรักภักดีและความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กรด้วยค่าเฉลี่ย 3.75 และ 3.50 ตามลำดับ

เมื่อแยกตามปัจจัยลักษณะบุคคลพบว่า ทางด้านเพศ ผู้ชายจะมีความผูกพันกับองค์กรระดับปานกลาง จำนวนมากที่สุด (84 คน) ส่วนผู้หญิงจะมีความผูกพันกับองค์กรระดับมาก จำนวนมากที่สุด (44 คน)

แยกตามภูมิลำเนา คนงานก่อสร้างที่มีภูมิลำเนาในจังหวัดชัยภูมิ จะมีความผูกพันกับองค์กรในระดับปานกลาง จำนวนมากที่สุด (78 คน) ส่วนคนงานที่มีภูมิลำเนาจังหวัดอื่น จะมีความผูกพันกับองค์กรอยู่ในระดับมาก จำนวนมากที่สุด (55 คน)

แยกตามสถานภาพ คนงานก่อสร้างที่มีสถานภาพสมรส จะมีความผูกพันกับองค์กรในระดับมาก จำนวนมากที่สุด (94 คน) ส่วนคนงานที่มีสถานภาพโสด จะมีความผูกพันกับองค์กรในระดับปานกลาง จำนวนมากที่สุด (31 คน)

แยกตามอายุ คนงานก่อสร้างที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี จะมีความผูกพันกับองค์กรในระดับมากที่สุด จำนวนมากที่สุด (25 คน) ช่วงอายุ 31-40 ปี มีความผูกพันกับองค์กรในระดับมากจำนวนมากที่สุด (50 คน) ช่วงอายุ 41-50 ปี มีความผูกพันกับองค์กรในระดับมาก จำนวนมากที่สุด (41 คน) และช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป มีความผูกพันกับองค์กรในระดับปานกลาง จำนวนมากที่สุด (17 คน)

แยกตามประสบการณ์ทำงาน คนงานก่อสร้างที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 1 ปี มีความผูกพันกับองค์กรระดับมาก จำนวนมากที่สุด (10 คน) ประสบการณ์ทำงาน 1-5 ปี อยู่ในระดับปานกลาง จำนวนมากที่สุด (42 คน) ประสบการณ์ทำงาน 6-10 ปี อยู่ในระดับมาก จำนวนมากที่สุด (35 คน) ประสบการณ์ทำงาน 11-15 ปี อยู่ในระดับมาก จำนวนมากที่สุด (20 คน) ประสบการณ์ทำงาน 16-20 ปี อยู่ในระดับปานกลาง จำนวนมากที่สุด (14 คน) และประสบการณ์ทำงาน 21 ปีขึ้นไป อยู่ในระดับมาก จำนวนมากที่สุด (13 คน)

แยกตามระดับการศึกษา คนงานก่อสร้างที่เรียนจบระดับประถมศึกษา มีความผูกพันกับองค์กรในระดับปานกลาง จำนวนมากที่สุด (64 คน) จบมัธยมศึกษาตอนต้นอยู่ในระดับมาก จำนวนมากที่สุด (41 คน) มัธยมศึกษาตอนปลายอยู่ในระดับมาก จำนวนมากที่สุด (17 คน) และ ปวช./ปวส. อยู่ในระดับปานกลาง จำนวนมากที่สุด (6 คน)

แยกตามรายได้ต่อวัน คนงานก่อสร้างที่มีรายได้ต่ำกว่า 300 บาทต่อวัน มีความผูกพันกับองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง จำนวนมากที่สุด (22 คน) รายได้ 300-350 บาท อยู่ในระดับปานกลาง จำนวนมากที่สุด (65 คน) รายได้ 351-400 บาท อยู่ในระดับมาก จำนวนมากที่สุด (27 คน) รายได้ 401-500 บาท อยู่ในระดับปานกลาง จำนวนมากที่สุด (12 คน) และรายได้มากกว่า 500 บาทต่อวัน อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวนมากที่สุด (4 คน)

5.1.2 สรุปผลความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล ด้านช่วงอายุและภูมิลำเนา

คนงานก่อสร้างที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันกับองค์กรด้านความทุ่มเทต่อองค์กรและด้านความมีส่วนร่วมและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรแตกต่างกัน โดยคนงานก่อสร้างที่มีช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี มีระดับความผูกพันกับองค์กรด้านความทุ่มเทต่อองค์กร และด้านการมีส่วนร่วมและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มากกว่ากลุ่มคนงานก่อสร้างช่วงอายุ 31 – 40 ปี

สำหรับคนงานก่อสร้างที่มีภูมิลำเนาแตกต่างกัน หมายถึงคนงานก่อสร้างที่มีภูมิลำเนาในเขตจังหวัดชัยภูมิ กับนอกเขตจังหวัดชัยภูมิ มีระดับความผูกพันกับองค์กรแตกต่างกันในด้านความมีส่วนร่วมและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ส่วนอีกสองด้านมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

5.2 อภิปรายผลการศึกษา

จากการศึกษาด้านความผูกพันกับองค์กรของคนงานก่อสร้างในเขตเทศบาลเมืองชัยภูมิ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

5.2.1 ผลการศึกษาระดับความผูกพันกับองค์กรของคนงานก่อสร้างในเขตเทศบาลเมืองชัยภูมิ

ผลการศึกษาระดับความผูกพันกับองค์กรพบว่า โดยรวม คนงานก่อสร้างในเขตเทศบาลเมืองชัยภูมิ มีระดับความผูกพันกับองค์กรอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกความผูกพันกับองค์กรรายด้านพบว่า คนงานก่อสร้างจะมีระดับความผูกพันกับองค์กรด้านความทุ่มเทต่อองค์กรสูงเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาจะเป็นด้านความมีส่วนร่วมและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และด้านความจงรักภักดีและมีความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กร ตามลำดับ สอดคล้องกับการทำวิจัยของ ปรินญา ทอสูงเนิน (2549) ที่พบว่าพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิตมีความทุ่มเทต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และนพคุณ กสานติกุล (2549) ที่พบว่า บุคลากรมีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีด้านความเต็มใจทุ่มเท ให้ความสำคัญอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

5.2.2 ผลการศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล ด้านช่วงอายุ และภูมิลำเนาต่อระดับความผูกพันกับองค์กรของพนักงานก่อสร้างในเขตเทศบาลเมืองชัยภูมิ

ผลการศึกษาพบว่าพนักงานก่อสร้างในเขตเทศบาลเมืองชัยภูมิ ที่มีช่วงอายุและภูมิลำเนาแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันกับองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับการทำวิจัยของ นพคุณ กษานติกุล (2549) ที่ได้ทำการศึกษาด้านความผูกพันกับองค์กร ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยสุรนารี ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี โดยรวมไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของความผูกพันกับองค์กร พบว่า ด้านความทุ่มเทต่อองค์กร จำแนกตามช่วงอายุ ของพนักงานก่อสร้างมีระดับความผูกพันกับองค์กรแตกต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี จะมีระดับความผูกพันกับองค์กรด้านความทุ่มเทต่อองค์กรสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุ 31-40 ปี ในด้านนี้จะเห็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อจำแนกตามภูมิลำเนาพบว่า ด้านความทุ่มเทต่อองค์กรมีระดับความผูกพันกับองค์กรของพนักงานก่อสร้างไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เห็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความมีส่วนร่วมและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ตามช่วงจำแนกอายุของพนักงานก่อสร้างมีระดับความผูกพันกับองค์กรแตกต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี จะมีระดับความผูกพันกับองค์กรสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุ 31-40 ปี ในด้านนี้เมื่อจำแนกตามช่วงอายุ จะเห็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อจำแนกตามภูมิลำเนาพบว่า ด้านความมีส่วนร่วมและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มีระดับความผูกพันกับองค์กรของพนักงานก่อสร้างแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สรุปได้ว่า ด้านความมีส่วนร่วมและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ของพนักงานก่อสร้างที่มีช่วงอายุและภูมิลำเนาแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันกับองค์กรแตกต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความจงรักภักดีและความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กร จำแนกตามช่วงอายุและภูมิลำเนาของพนักงานก่อสร้าง มีระดับความผูกพันกับองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เห็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.3 ข้อเสนอแนะ

การศึกษา เรื่องความผูกพันกับองค์กรของพนักงานก่อสร้างในเขตเทศบาลเมืองชัยภูมิ มีข้อเสนอแนะที่สำคัญ ดังต่อไปนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

เมื่อพิจารณาการวิจัย โดยใช้เครื่องมือแบบสอบถาม สามารถสรุปข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยได้ ดังต่อไปนี้

- 1) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยที่คนงานก่อสร้างให้ความสำคัญ โดยมีระดับความคิดเห็นด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุด องค์กรควรให้ความสนใจในเรื่องความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานของคนงานก่อสร้างเป็นอันดับแรก โดยควรมีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันของคนงานก่อสร้าง จะทำให้คนงานก่อสร้างมีความผูกพันกับองค์กรเพิ่มมากขึ้น
- 2) คนงานก่อสร้างที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีระดับความผูกพันกับองค์กรด้านความทุ่มเทต่อองค์กรและมีส่วนร่วมและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร มากกว่าคนงานก่อสร้างที่มีช่วงอายุ 31-40 ปี องค์กรควรให้ความสนใจในเรื่องนี้ในการคัดเลือกคนเข้าทำงาน ถ้าเลือกคนที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี จะมีความทุ่มเทต่อองค์กรมากกว่าคนอายุ 31-40 ปี เป็นต้น
- 3) คนงานก่อสร้างที่มีภูมิลำเนานอกจังหวัดชัยภูมิ มีระดับความผูกพันกับองค์กรสูงกว่าคนงานที่มีภูมิลำเนาในจังหวัดชัยภูมิ ในด้านความมีส่วนร่วมและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร ในการคัดเลือกคนงานก่อสร้าง ควรให้ความสำคัญเรื่องภูมิลำเนาด้วย เพื่อช่วยประกอบการตัดสินใจในการคัดเลือกคนงานก่อสร้างที่มีภูมิลำเนาจากจังหวัดมากกว่าในจังหวัดชัยภูมิ

5.3.2 ข้อเสนอแนะจากนักวิจัย

เพื่อให้ผลการศึกษาในครั้งนี้ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างกว้างขวางมากขึ้น ผู้วิจัยใคร่ขอเสนอความคิดเห็นเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป ดังนี้

- 1) การทำการศึกษาด้านความผูกพันกับองค์กรของคนงานก่อสร้าง ควรขยายเขตพื้นที่การศึกษาให้ครอบคลุมมากกว่านี้ ในการศึกษาครั้งนี้เลือกพื้นที่เฉพาะในเขตเทศบาลเมืองชัยภูมิ อาจขยายพื้นที่เป็นเขตอำเภอหรือระดับจังหวัด ซึ่งจะทำให้ข้อมูลที่ได้นั้นมีการกระจายตัวมากขึ้น
- 2) เนื่องจากคนงานก่อสร้างมีระดับการศึกษา ส่วนใหญ่อยู่ในระดับประถมศึกษา ในการศึกษาครั้งนี้ พบว่ามีถึงร้อยละ 50.47 ในการออกแบบสอบถามหรือเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยต้องเป็นข้อคำถามที่เข้าใจง่าย และอาจเพิ่มการเก็บข้อมูลแบบสัมภาษณ์ด้วย เพื่อจะได้ข้อมูลที่มีความเที่ยงตรงมากยิ่งขึ้น

- 3) ผลวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาค้างนี้ไม่ได้หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับความผูกพันต่อองค์กร ในโอกาสต่อไป ถ้ามีผู้สนใจศึกษาในเรื่องเดียวกัน ในพื้นที่อื่น ก็สามารถหาความสำคัญในด้านนี้ได้ เพื่อจะได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์มากยิ่งขึ้น
- 4) ในการศึกษาความผูกพันกับองค์กรของพนักงานก่อสร้าง จะช่วยเป็นแนวทางในการพัฒนาเพิ่มระดับความผูกพันกับองค์กรให้มากยิ่งขึ้น เพื่อนำไปสู่การทำงานอย่างทุ่มเทให้กับองค์กร อีกทั้งยังช่วยให้องค์กรมีพนักงานที่ตั้งใจจะทำงานอยู่กับองค์กรนานขึ้น จะเป็นประโยชน์กับผู้ทำการศึกษาในลักษณะเดียวกันในพื้นที่อื่น ๆ ซึ่งอาจจะนำมาเปรียบเทียบกันได้



เอกสารอ้างอิง

- เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. (2543). การบริหารพฤติกรรมมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 2. ขอนแก่น : โรงพิมพ์คลัง
น่านวิทยา.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2545). หลักสถิติ. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- โกศล ดิสิทธธรรม. (2547). การบริหารต้นทุนสำหรับนักบริหารยุคใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ :
อินฟอมีเดียบุ๊กส์.
- ชุดิกกาญจน์ ศิริคำ. (2551). พัฒนคติของแรงงานก่อสร้างเกี่ยวกับสวัสดิการในอุตสาหกรรมก่อสร้าง.
วิทยานิพนธ์วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2548). การวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. กรุงเทพฯ : วิ
นเตอร์ พรินท์.
- นงนุช วงษ์สุวรรณ. (2546). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : จามจุรีโปรดักท์.
- นุชติมา รอบคอบ. (2542). ความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ: ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การเภสัช
กรรม. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร
ศาสตร์.
- นพคุณ กสานติกุล. (2549). ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- นภาพร มัทย์พงษ์ถาวร. (2543). การรับรู้ความเสี่ยงและพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน
ของแรงงานก่อสร้าง ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ปริญญ ทอสูงเนิน. (2549). ความทุ่มเทต่อองค์การและความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์การของพนักงาน
ในอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- ประจวบ คงอินทร์. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท.
วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต Stamford International University.
- มัลลิกา ต้นสอน. (2544). พฤติกรรมองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : เอ็กสปอร์เน็ท.
- ยงยศ ครดำ. (2543). ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความต้องการแรงงานในสาขาก่อสร้างของประเทศ
ไทย. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

วชรภูมิ เบญจโอฬาร. (2556). เอกสารประกอบการสอนวิชาการบริหารงานโครงการก่อสร้าง.
นครราชสีมา : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.

ศิริชัย พงษ์วิชัย. (2555). การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์. พิมพ์ครั้งที่ 23. กรุงเทพฯ
: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศิริชัย มุ่งวิริยะ. (2542). การศึกษาสภาพและความต้องการของคณงานก่อสร้างในงานก่อสร้าง
ประเภทอาคารสูง เขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์การศึกษาศาตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2550). พฤติกรรมผู้บริโภค. กรุงเทพฯ : พัฒนาศึกษา.

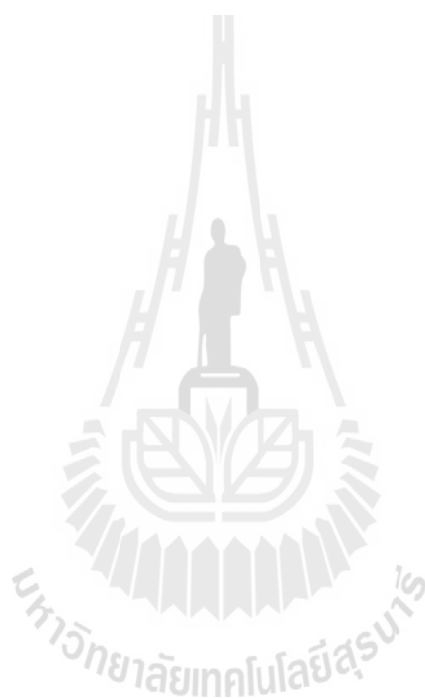
ศิริวรรณเสรีรัตน์ และคณะ. (2552). การบริหารการตลาดยุคใหม่. กรุงเทพฯ : บริษัท ธรรมสาร
จำกัด.

สมยศ นาวิการ. (2547). การบริหาร : การพัฒนาองค์การและการจูงใจ. กรุงเทพฯ : กรุงเทพมหานคร.





บันทึกอาจารย์สุงสันต์ 1 แผ่น



แบบสอบถามการวิจัย
เรื่อง ความผูกพันกับองค์กรของพนักงานก่อสร้าง
ในเขตเทศบาลเมืองชัยภูมิ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

คำแนะนำ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

1. เพศ
☐ ชาย ☐ หญิง
2. อายุ
☐ ต่ำกว่า 30 ปี ☐ 31-40 ปี
☐ 41-50 ปี ☐ 51 ปีขึ้นไป
3. ภูมิลำเนา
☐ จังหวัดชัยภูมิ ☐ จังหวัดอื่น (โปรดระบุ).....
4. สถานภาพสมรส
☐ โสด ☐ สมรส
☐ หม้าย/หย่า ☐ อื่น ๆ (โปรดระบุ).....
5. ประสบการณ์ทำงาน
☐ น้อยกว่า 1 ปี ☐ 1-5 ปี
☐ 6-10 ปี ☐ 11-15 ปี
☐ 16-20 ปี ☐ 21 ปีขึ้นไป
6. ระดับการศึกษา
☐ ประถมศึกษา ☐ มัธยมศึกษาตอนต้น
☐ มัธยมศึกษาตอนปลาย ☐ ปวช/ปวส
7. รายได้ต่อวัน
☐ ต่ำกว่า 300 บาท ☐ 300-350 บาท
☐ 351-400 บาท ☐ 401-500 บาท
☐ มากกว่า 500 บาท

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันกับองค์กร

คำแนะนำ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด(1)
2.1 ท่านมีความภาคภูมิใจในอาชีพของท่าน					
2.2 ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันอย่างดี					
2.3 ท่านได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบ ในหน้าที่ ที่ตรงกับความรู้ ความชำนาญของท่าน					
2.4 ท่านมีอิสระในการทำงานและสามารถเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ที่รับผิดชอบได้					
2.5 ท่านสามารถทำงานร่วมกับหัวหน้างาน และมีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี					
2.6 หัวหน้างานคอยแนะนำให้คำปรึกษา และให้ความช่วยเหลือท่านอย่างสม่ำเสมอ					
2.7 ท่านสามารถทำงานกับเพื่อนร่วมงาน ได้เป็นอย่างดี					
2.8 ท่านกับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีการร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกัน และกันอยู่เป็นประจำ					
2.9 ท่านคิดว่า บริษัท/ผู้รับเหมา มีงานให้ท่านทำอย่างต่อเนื่องมีรายได้สม่ำเสมอ					
2.10 ท่านคิดว่า บริษัท/ผู้รับเหมา ตอบสนองความต้องการของท่านได้อย่างเหมาะสม มีความมั่นคงในการทำงาน					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

คำแนะนำ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด(1)
3.1 ท่านมีความรู้สึกที่ท่านพร้อมที่จะทุ่มเท เสียสละและอุทิศตนให้กับบริษัท/ผู้รับเหมา นี้					
3.2 ท่านมีความรู้สึกที่ท่านพร้อมที่จะให้ ความร่วมมือกับบริษัท/ผู้รับเหมา โดยไม่มี ความเคลือบแคลงใจใด ๆ					
3.3 ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เข้ามา เป็นส่วนหนึ่งของบริษัท/ผู้รับเหมานี้					
3.4 ท่านมีความรู้สึกว่าคุณภาพของ บริษัท/ผู้รับเหมาเปรียบเสมือนปัญหาของท่าน					
3.5 ท่านมีความรู้สึกว่าคุณภาพของ บริษัท/ผู้รับเหมาเปรียบเสมือนเป็นบ้านของท่าน					
3.6 ความแตกต่างทางด้านค่าแรงไม่สามารถ ทำให้ท่าน ตัดสินใจเปลี่ยนงานได้					
3.7 ท่านจะรู้สึกผิดหากท่านตัดสินใจลาออก จากบริษัท/ผู้รับเหมาในขณะนี้ขณะที่บริษัท/ ผู้รับเหมา กำลังประสบปัญหา					
3.8 ท่านไม่เคยมีความคิดที่จะย้ายไป ร่วมงานกับบริษัท/ผู้รับเหมาคู่แข่ง					

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะความผูกพันต่อองค์กร

.....

.....

.....

ประวัติผู้เขียน

นายวรวิทย์ จอดนอก เกิดเมื่อวันที่ 7 ธันวาคม 2517 ที่อำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิ สำเร็จการศึกษาปริญญาตรีวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมขนส่ง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ในปี พ.ศ. 2541 และได้เข้าศึกษาต่อในหลักสูตรวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารงานก่อสร้างและสาธารณูปโภค สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ในปี พ.ศ. 2556 ด้านการทำงานเริ่มทำงานด้านก่อสร้างครั้งแรกในตำแหน่งวิศวกรสนาม บริษัทโกลด์ริชซ์พพลายจำกัด ควบคุมงานก่อสร้างสนามบินนานาชาติ จังหวัดพิษณุโลก ปัจจุบันทำงานในตำแหน่งผู้จัดการบริษัทพีทูเฮาส์ จำกัด เลขที่ 479/6 หมู่ 2 ตำบลรอบเมือง อำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิ ที่อยู่ปัจจุบัน 222/3 หมู่ 9 ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิ 36000 โทร 080-7232221

