

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร บริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริ่ง  
แอนด์คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน)



นายวัชชัย สร้อยสนธิ

โครงการนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารงานก่อสร้างและสาธารณูปโภค  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี  
ปีการศึกษา 2560

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร บริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริ่ง  
แอนด์คอนสตรัคชัน จำกัด(มหาชน)

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี อนุมัติให้นับโครงการฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจ

กรรมการสอบโครงการ

(รศ. ดร.พรศิริ จงกล)

ประธานกรรมการ

(รศ. ดร.ขวัญกมล ดอนขวา)

กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการ)

(ผศ. ดร.มงคล จิรวรรณเดช)

กรรมการ

(รศ. ร.อ. ดร.กนต์ธร ชำนิประศาสน์)

คณบดีสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์

วิชาชีพ สร้อยสนธิ์ : ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร บริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริ่งแอนด์  
คอนสตรัคชัน จำกัด (มหาชน) (EMPLOYEE ENGAGEMENT OF STAFF MEMBERS  
AT UNIQUE ENGINEERING AND CONSTRUCTION PUBLIC COMPANY LTD.)  
อาจารย์ที่ปรึกษา : รองศาสตราจารย์ ดร.ขวัญกมล คอนขวา

การศึกษาคำผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร บริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริ่งแอนด์คอนสตรัคชัน  
จำกัด (มหาชน) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท ยูนิค เอ็น  
จิเนียริ่งแอนด์คอนสตรัคชันจำกัด (มหาชน) และเพื่อนำผลการวิจัยมาวางแผนเสนอแนะแนวทางใน  
การสร้างคำผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริ่งแอนด์คอนสตรัคชัน จำกัด  
(มหาชน) เก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ณ บริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริ่งแอนด์คอนสตรัค  
ชันจำกัด (มหาชน) จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 180 คน ทำการสุ่มตัวอย่างโดยใช้ความน่าจะเป็น  
(Probability sampling) ด้วยวิธีการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster random sampling) เพื่อให้ได้กลุ่ม  
ตัวอย่างครอบคลุมทุกสายงาน โดยการใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือ วิเคราะห์  
ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย  
(Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผลการศึกษาคำคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท ยูนิคเอ็น  
จิเนียริ่งแอนด์คอนสตรัคชัน จำกัด (มหาชน) พบว่า ในภาพรวมมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ใน  
ระดับมาก ( $\bar{X} = 4.10$ ) โดยมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.25$ )  
รองลงมาคือ ด้านการรับรู้ ( $\bar{X} = 4.09$ ) และด้านพฤติกรรม ( $\bar{X} = 3.95$ ) ตามลำดับ โดยความ  
ผูกพันด้านความรู้สึก บุคลากรให้ความสำคัญ ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างสุด  
ความสามารถมากกว่าความคาดหวังเพื่อความสำเร็จขององค์กร ( $\bar{X} = 4.51$ ) ส่วนความผูกพันด้าน  
การรับรู้และด้านพฤติกรรม นั้น บุคลากรให้ความสำคัญด้านความเข้าใจถึงภาระหน้าที่ที่ได้รับ  
มอบหมายจากองค์กร ( $\bar{X} = 4.32$ ) และด้านเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาในการทำงาน  
และต้องการยกระดับงาน ทีมงาน และองค์กรอย่างต่อเนื่อง ( $\bar{X} = 4.13$ ) ตามลำดับ

สาขาวิชา การบริหารงานก่อสร้างและสาธารณูปโภค ลายมือชื่อนักศึกษา \_\_\_\_\_

ปีการศึกษา 2560

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา \_\_\_\_\_

TAWATCHAI SOYSON : EMPLOYEE ENGAGEMENT OF STAFF  
MEMBERS AT UNIQUE ENGINEERING AND CONSTRUCTION  
PUBLIC COMPANY LTD. ADVISOR : ASSOC. PROF. KWUNKAMOL  
DONKWA, Ph.D.

The purpose of this research was to study employee engagement of staff members at Unique Engineering and Construction Public Company Ltd., and use the results to plan and recommend ways of improving employee engagement. The data were collected from the staff working the company. The sample size of 180 people was obtained by using cluster random sampling covering all fields of work. A questionnaire was a tool for data collection. Descriptive statistics such as percentage, mean and standard deviation were used to analyze the data.

The results indicated that employee engagement of the staff members at Unique Engineering and Construction Public Company Ltd. was at the maximum level overall. The staff members' opinion of the organization was found at the highest level ( $\bar{X} = 4.10$ ), perception ( $\bar{X} = 4.09$ ) and behavior ( $\bar{X} = 3.95$ ). Additionally, the priority given by the staff for the willingness to work exceeded the expectations for organization success ( $\bar{X} = 4.51$ ). For perception and behavior engagement, the staff focused on understanding assigned obligations from the organization ( $\bar{X} = 4.32$ ) and suggestions for solving problems at work, and the need to upgrade their teams and organization continuously ( $\bar{X} = 4.13$ ).

School of Construction and Infrastructure Management Student's Signature \_\_\_\_\_

Academic Year 2017

Advisor's Signature \_\_\_\_\_

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดีเนื่องจากได้รับความช่วยเหลือและการเอาใจใส่อย่างดียิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.ขวัญกมล ดอนขวา อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา ให้แนะนำและตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ตลอดจนช่วยแก้ปัญหาและให้กำลังใจด้วยความยินดี เอาใจใส่ ตลอดระยะเวลาในการทำวิทยานิพนธ์

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ในหลักสูตรวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารงานก่อสร้างและสาธารณูปโภค ให้แก่ผู้ศึกษา อีกทั้งให้แนวคิด คำปรึกษา และคำแนะนำทางด้านทฤษฎีและเครื่องมือในการทำวิจัย นอกจากนี้ขอขอบคุณ คุณวรพจน์ อินทรโยธา รองผู้จัดการบริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริ่งแอนด์คอนสตรัคชัน จำกัด (มหาชน) ที่ได้พิจารณาตรวจสอบและแก้ไขข้อคำถามตลอดจนให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์และถูกต้องเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง และขอขอบคุณ คุณกรพงษ์ พงศ์รัตน์ เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล บริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริ่งแอนด์คอนสตรัคชัน จำกัด (มหาชน) ที่ให้ความอนุเคราะห์รวบรวมแบบสอบถามจากบุคลากร

สุดท้ายนี้ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ตลอดจนญาติพี่น้องทุกคนที่ให้การเลี้ยงดูอบรม และสนับสนุนและเป็นกำลังใจสำคัญในการทำวิทยานิพนธ์ ตลอดจนครูอาจารย์ที่เคารพทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ และถ่ายทอดประสบการณ์ที่ดี ในการทำวิทยานิพนธ์จนประสบความสำเร็จ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ธวัชชัย ศรีอยสนธิ์

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ข
กิตติกรรมประกาศ.....	ค
สารบัญ.....	ง
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญรูปภาพ.....	ช
บทที่	
1 บทนำ.....	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
1.3 ขอบเขตการวิจัย.....	3
1.4 ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย.....	3
1.5 นิยามศัพท์.....	3
2 ปรัชญ่วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	4
2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร.....	4
2.1.1 ความหมายความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร.....	4
2.1.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร.....	8
2.1.3 องค์ประกอบและพฤติกรรมของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร.....	16
2.1.4 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร.....	21
2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร.....	23
2.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	28
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	29
3.1 วิธีการวิจัย.....	29
3.2 วิธีดำเนินการวิจัย.....	29
3.2.1 ประชากร.....	29
3.2.2 ขนาดของกลุ่มตัวอย่างและการสุ่มตัวอย่าง.....	30
3.2.3 สถานที่เก็บข้อมูล.....	31

3.3	เครื่องมือในการวิจัย.....	31
3.4	การสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ.....	32
3.5	ผลการหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ.....	33
3.6	เก็บรวบรวมข้อมูล.....	35
3.6.1	แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ.....	35
3.6.2	ข้อมูลปฐมภูมิ.....	35
3.7	การวิเคราะห์ข้อมูล.....	36
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	37
4.1	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	37
4.2	ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร บริษัท ยูนิคเอ็นจิเนียริงแอนด์คอนสตรัคชัน จำกัด (มหาชน).....	40
4.2.1	ผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านการรับรู้ ของบุคลากร บริษัท ยูนิคเอ็นจิเนียริงแอนด์คอนสตรัคชัน จำกัด(มหาชน).....	40
4.2.2	ผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกรัก ของบุคลากร บริษัท ยูนิคเอ็นจิเนียริงแอนด์คอนสตรัคชัน จำกัด(มหาชน).....	42
4.2.3	ผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรม ของบุคลากร บริษัท ยูนิคเอ็นจิเนียริงแอนด์คอนสตรัคชัน จำกัด(มหาชน).....	43
5	สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ.....	45
5.1	สรุปผลการวิจัย.....	45
5.1.1	ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท ยูนิคเอ็นจิเนียริงแอนด์คอนสตรัคชัน จำกัด(มหาชน).....	46
5.2	ข้อเสนอแนะ.....	47
5.2.1	ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย.....	47
5.2.2	ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป.....	48
	เอกสารอ้างอิง.....	49
	ภาคผนวก.....	53
	ประวัติผู้เขียน.....	62

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1	12
3.1	33
4.1	37
4.2	40
4.2	42
4.4	42
4.5	43



## สารบัญรูปร่าง

รูปที่	หน้า
2.1 The ISR Model of Employee Engagement.....	20
2.2 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	28



## บทที่

## บทนำ

### 1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันความสำเร็จขององค์กรนั้นต้องอาศัยปัจจัยนำเข้าที่สำคัญคือทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ โดยทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นปัจจัยทางการบริหารที่สำคัญที่ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย โดยองค์กรจะประสบความสำเร็จได้นั้นการทำงานของบุคลากรด้วยความผูกพันต่อองค์กรถือว่าเป็นสิ่งสำคัญต่อผลสำเร็จขององค์กร โดยหากบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรสิ่งที้องค์กรจะได้มากกว่างานคือ ความทุ่มเท การอุทิศตนเพื่อองค์กร ความเป็นส่วนหนึ่งของกันและกันระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน การนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ได้อย่างต่อเนื่องขององค์กร ส่งผลให้องค์กรเติบโตและประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน (Meyer and Allen, 1991) สำหรับลักษณะที่แสดงออกของบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมี 3 ด้านที่สำคัญคือ ด้านการรับรู้ (Cognition) ด้านความรู้สึก (Affective) และด้านพฤติกรรม (Behavior) (International Survey Research, 2004) อ้างถึงใน พรทิพย์ ไชยฤกษ์ 2555) โดยการแสดงออกทั้ง 3 ด้านดังกล่าวสามารถทำให้องค์กรมีการบริหารจัดการที่เกิดประสิทธิผลสูงสุดจนไปสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ จนเกิดเป็นความได้เปรียบทางการแข่งขัน (Mary Welch, 2011)

ในการที่องค์กรมีบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรนั้นจะส่งผลให้บุคลากรมีพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์โดยที่พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์เป็นพฤติกรรมที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งในองค์กรยุคใหม่ที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยการศึกษาวิจัยดังกล่าวได้นำแนวคิดของ International Survey Research (2004) มาเป็นตัวแปรอิสระหรือความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการรับรู้ (Cognition) การที่บุคลากรมีการรับรู้ถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ เข้าใจถึงบทบาทตนเองว่ามีความสัมพันธ์ต่อเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างไร ทราบความคาดหวังขององค์กร คิดว่าบริษัทนี้เป็นนายจ้างที่ดี มีจริยธรรม รับผิดชอบต่อสังคม รับรู้ถึงชื่อเสียงขององค์กรในทางที่ดี 2. ด้านความรู้สึก (Affective) การที่บุคลากรมีความห่วงใยในอนาคตขององค์กร โดยจริงมีความภาคภูมิใจที่จะทำงานเพื่อองค์กร มีความรู้สึกผูกพันกับภาระหน้าที่ที่ทำอยู่มีความเต็มใจที่จะพยายามอย่างสุดความสามารถ เกินกว่าความคาดหวังขององค์กรเพื่อช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จและ 3. ด้านพฤติกรรม (Behavior) เป็นประเด็นที่บุคลากรกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดีชี้แจงข้อเท็จจริงแทนองค์กรเมื่อผู้อื่นเข้าใจผิด พูดชื่นชมยกย่ององค์กรอยู่เสมอ และพยายามช่วยเหลือองค์กรในทุกๆ เรื่องและทุกโอกาสที่สามารถทำได้

บริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริงแอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) เป็นบริษัทรับเหมาก่อสร้างที่มีชื่อเสียง และเป็นที่ยอมรับในผลงานที่มีคุณภาพชั้นนำแห่งหนึ่งของอุตสาหกรรมก่อสร้างในประเทศไทย และประสบความสำเร็จเกือบ 20 ปี นับตั้งแต่ก่อตั้ง บริษัทฯ ขึ้นเมื่อปีพุทธศักราช 2537 บริษัทฯ ได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในความเชี่ยวชาญ ของการบริหารจัดการและการเลือกใช้เทคโนโลยีระดับสูงในการสร้างงานที่มีมาตรฐานและตรงต่อเวลา บริษัทฯ ไม่หยุดนิ่งที่จะพัฒนาความสามารถในการผลิตงานที่มีคุณภาพเสริมสร้างความเข้มแข็งทางการเงินเพื่อเพิ่มศักยภาพของ บริษัทฯ ให้มั่นคงอย่างยั่งยืน บริษัทฯ ได้ดำเนินกิจการและมุ่งเน้นงานก่อสร้างสาธารณูปโภคขนาดกลางและขนาดใหญ่ ที่ต้องอาศัยความเชี่ยวชาญในด้านบริหารจัดการ ความพร้อมของบุคลากรและการเลือกใช้เทคโนโลยีระดับสูง ให้เหมาะสม ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้โครงการลุล่วงไปได้ด้วยดีและทันเวลา (บริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริงแอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด, 2560)

สำหรับบุคลากรภายในบริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริงแอนด์ คอนสตรัคชั่น มีความสำคัญในการทำงาน มีหน้าที่ในการบริหารจัดการและดำเนินงานก่อสร้างสาธารณูปโภค ซึ่งการดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จ ต้องอาศัยปัจจัยนำเข้าที่มีคุณภาพ มีเครื่องมืออุปกรณ์ที่สมบูรณ์และครบถ้วน บุคลากรที่ใช้เครื่องมืออุปกรณ์มีความรู้ความชำนาญและมีความเชี่ยวชาญ ได้รับการพัฒนาและการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ มีความรับผิดชอบต่องานที่กับการบริหารจัดการองค์กรที่ดีเพื่อดำรงรักษาคุณภาพของผลผลิตจากการบริการให้ยั่งยืน ปัญหาหนึ่งของการทำงานด้านคุณภาพบริการที่ต้องเผชิญหน้าในปัจจุบันที่มีการแข่งขันคือ การรักษากำลังคนที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพการทำงานที่ยาวนานไว้กับองค์กร การที่จะรักษาและพัฒนาบุคลากรที่มีคุณภาพ มีความรู้และความสามารถไว้ในองค์กร จึงเป็นเรื่องที่สำคัญและต้องมีการบริหารจัดการที่ดี ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นกุญแจสำคัญที่จะผูกมัดบุคลากรให้ปฏิบัติงานและร่วมงานอยู่กับองค์กรไปนาน ๆ

ดังนั้นงานวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร บริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริงแอนด์คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) จึงเป็นเรื่องที่มีความน่าสนใจที่สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน ซึ่งผลที่ได้จากการวิจัยจะเป็นประโยชน์ที่จะนำไปประยุกต์ใช้กับ บริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริงแอนด์คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ต่อไป

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร บริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริงแอนด์คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ได้กำหนดวัตถุประสงค์ที่สำคัญดังต่อไปนี้

- 1.2.1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริงแอนด์คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน)

1.2.2 เพื่อนำผลการวิจัยมาวางแผนเสนอแนะแนวทางในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริงแอนด์คอนสตรัคชัน จำกัด (มหาชน)

### 1.3 ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร บริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริงแอนด์คอนสตรัคชัน จำกัด(มหาชน) ได้กำหนดขอบเขตการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1.3.1 ขอบเขตด้านประชากร การศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริงแอนด์คอนสตรัคชัน จำกัด(มหาชน) เก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ณ บริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริงแอนด์คอนสตรัคชัน จำกัด(มหาชน) จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 180 คน

1.3.2 ขอบเขตด้านตัวแปรหรือประเด็นที่ศึกษา ตัวแปรหรือประเด็นที่ศึกษา ประกอบด้วยประเด็นสำคัญเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ได้แก่ 1.ด้านการรับรู้ 2.ด้านความรู้สึก 3.ด้านพฤติกรรม

1.3.3 ขอบเขตด้านสถานที่และเวลา พื้นที่ในการเก็บข้อมูล คือ สำนักงานใหญ่ของ บริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริงแอนด์คอนสตรัคชัน จำกัด(มหาชน) จังหวัดนนทบุรี ช่วงระยะเวลาในการเก็บข้อมูลอยู่ในช่วงเดือนธันวาคม พ.ศ. 2560 – เดือนมิถุนายน พ.ศ. 2561

### 1.4 ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย

การวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริงแอนด์คอนสตรัคชัน จำกัด(มหาชน) เพื่อให้ได้สารสนเทศองค์ความรู้ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริงแอนด์คอนสตรัคชัน จำกัด(มหาชน) โดยผลการศึกษาในครั้งนี้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนสร้างความผูกพันของบุคลากรที่ส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์กรอย่างยั่งยืน ลดจำนวนการลาออกของบุคลากร และพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการบุคลากรให้มีประสิทธิภาพการทำงานให้มากยิ่งขึ้น

### 1.5 นิยามศัพท์

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร หมายถึง ทิศนคติทางบวกของบุคลากรที่มีต่อองค์กร บุคลากรมีความเชื่อมั่นความศรัทธาต่อองค์กร มีความผูกพันและเข้าร่วมกับองค์กรพร้อมตกลงใจที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้ดียิ่งขึ้น เป็นความเต็มใจที่จะพยายามอย่างสุดความสามารถ และทำงานอยู่ในองค์กรแม้องค์กรจะอยู่ในภาวะที่ย่ำแย่ เพื่อที่จะช่วยให้องค์กรผ่านพ้นวิกฤตนั้นไปได้ ซึ่งมี 3 องค์ประกอบ คือการรับรู้เกี่ยวกับองค์กรในทางที่ดี (Cognitive) มีอารมณ์ความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร (Affective) และการแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมที่ดี (Behavioral) ต่อองค์กรด้วย

## บทที่ 2

### ปรัชญ์วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร บริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริ่งแอนด์คอนสตรัคชัน จำกัด (มหาชน) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนากรอบแนวคิดการวิจัย รวมถึงการจัดทำเครื่องมือแบบสอบถามการวิจัยเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง และใช้เป็นข้อมูลประกอบการอ้างอิงในการให้ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย เพื่อให้งานวิจัยมีความน่าเชื่อถือ ซึ่งจะประกอบด้วยหัวข้อ ดังนี้

#### 2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

2.1.1 ความหมายความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

2.1.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

2.1.3 องค์ประกอบและพฤติกรรมของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

2.1.4 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

2.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย

#### 2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการดำเนินกิจการขององค์กร หากองค์กรใดมีบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงแล้วย่อมนำมาพาให้องค์การบรรลุเป้าหมายได้ การศึกษาวิจัยครั้งนี้จึงอิงกับผลงานการศึกษาของผู้นักวิจัยและสถาบันต่างๆ ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็นประเด็นต่าง ๆ ได้ดังนี้

##### 2.1.1 ความหมายความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

“ความผูกพันต่อองค์กร ” ตามพจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 ให้นิยามคำว่า “ความ” เป็นคำนำหน้ากริยาหรือวิเศษณ์เพื่อแสดงสภาพ และให้นิยามคำว่า “ผูกพัน” เป็นคำกริยา แปลว่า ติดพัน, เอาใจใส่, ใฝ่ใจ, รักใคร่

Buchanan (1974:533-546 อ้างถึงใน วรารักษ์ ธีเลิศพันธ์ 2557:10) ได้ให้คำนิยามความผูกพันขององค์กรหมายถึง

- 1) การระบุตนเองเข้ากับองค์กร (Identification) ด้วยความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน และยอมรับในค่านิยมและ วัตถุประสงค์ขององค์กร โดยถือเสมือนเป็นของตน

- 2) การเข้ามามีส่วนเกี่ยวพันในองค์กร (Identification) โดยการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทหน้าที่ของตนอย่างเต็มความสามารถ
- 3) ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) รู้สึกผูกพันต่อองค์กร

Porter และ Smith (Porter และ Smith, 1977 อ้างถึงใน สำนักโรคไม่ติดต่อ กรมควบคุมโรค 2560:8) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความหมายใน 3 ลักษณะ คือ

- 1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเป็นลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อด้านทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร มีความผูกพันอย่างแท้จริงต่อค่านิยม และเป้าหมายขององค์กรพร้อมสนับสนุนกิจการขององค์กรซึ่งเป็นเป้าหมายของตนด้วยความเชื่อ ว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ตนเองจะทำงานด้วยความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
- 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรเป็นลักษณะที่บุคลากรเต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตน พยายามทำงานเต็มความสามารถเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย เกิดผลประโยชน์ต่อองค์กร และมีความห่วงใยต่อความเป็นไปขององค์กร
- 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรเป็นลักษณะที่บุคลากรแสดงความต้องการ และตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ตลอดไป มีความจงรักภักดีต่อองค์กรมีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร และพร้อมที่จะบอกกับคนอื่นว่าตนเป็นสมาชิกขององค์กรรู้สึกว่าคุณเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สนับสนุนและสร้างสรรค์ องค์กรให้ดียิ่งขึ้น

Steers (Steers, 1977 อ้างถึงใน พรทิพย์ ไชยฤกษ์ 2555:5) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรว่าหมายถึงความรู้สึกของสมาชิกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเต็มใจที่จะทำงานหนักเพื่อดำเนินภารกิจขององค์กร

Mowday (Mowday, 1979 อ้างถึงใน โสมย์สิริ มุลทองทิพย์, 2556: 9) เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติ เพราะเป็นความสัมพันธ์หนาแน่น และผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตนเองเพื่อสร้างสรรค์ให้องค์กรอยู่ในสภาพที่ดีขึ้น

จิระจิตต์ ราชา (จิระจิตต์ ราชา, 2548 อ้างถึงใน สราวุธ โภชนะสมบัติ 2557:13) ได้สรุปความหมายของคำว่า ความผูกพัน หมายถึง ความรู้สึกต้องการที่จะอยู่ และไม่ออกไปจากองค์กรไม่ว่าจะเพิ่มเงินเดือน รายได้ หรือสิ่งจูงใจอื่นๆ พร้อมทั้งเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร



ที่เขาปฏิบัติงานอยู่ การพิจารณาว่าบุคคลใดมีความผูกพันต่อองค์กรมากน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับตัวชี้ให้เห็นได้ชัดคือ

- 1) ความจงรักภักดีต่อองค์กร กล่าวคือ มีความรู้สึกรักใคร่ ไม่อยากไปจากองค์กร อาจเป็นเพราะว่าองค์กรนั้นมีสิ่งจูงใจที่ทำให้เขารู้สึกเสียสละที่จะต้องออกไปจากองค์กร เช่นผลตอบแทนในรูปแบบเงินเดือน สวัสดิการ ความก้าวหน้า
- 2) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับหน่วยงานที่เขาทำอยู่ ผู้ปฏิบัติงานผูกพันกับองค์กรรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ปฏิบัติตนตามค่านิยมขององค์กร เพื่อดำเนินงานไปตามจุดมุ่งหมายขององค์กร
- 3) ความรู้สึกเกี่ยวข้องกับงาน คือความพอใจในงานที่ทำ และต้องการให้งานบรรลุผลสำเร็จ ทুমเทแรงกายแรงใจ เพื่อให้งานสำเร็จ

ปารีชาติ บัวเป็ง (2554: 11) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทศนคติหรือความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร เช่น มีความจงรักภักดีต่อองค์กร ขอมรับเป้าหมาย ค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์กร มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และมีความยินดีที่จะใช้ความรู้ความสามารถที่ตนเองมีอยู่อย่างเต็มที่และเต็มใจที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร นอกจากทัศนคติและความรู้สึกแล้ว ยังรวมไปถึงการแสดงออกทางด้านพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย เช่นการมาทำงานสม่ำเสมอ มีความทุ่มเท มุ่งมั่นและตั้งใจในการปฏิบัติงาน ปกป้องคุ้มครองและรักษาทรัพย์สินของบริษัทเสมือนเป็นของตนเอง รวมไปถึงการมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมองค์กร

พรทิพย์ ไชยฤกษ์ (2555 :20) ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรหมายถึง ทศนคติทางบวกของบุคลากร มีความเชื่อมั่น ความศรัทธาต่อองค์กร มีความผูกพันและเข้าร่วมกับองค์กรพร้อมตกลงใจที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้ดียิ่งขึ้นนั้นเป็นความเต็มใจที่จะพยายามอย่างสุดความสามารถเพื่อนายจ้าง และทำงานอยู่ในองค์กรแม้องค์กรจะอยู่ในภาวะที่ย่ำแย่

พิสิทธิ์ พิพัฒน์โกศลกุล (2556) ความผูกพันขององค์กร (Employee Engagement) คือ การเสริมสร้างให้บุคลากรภายในองค์กรให้มีระดับความเป็นเจ้าของหรือความมีส่วนร่วม ในองค์กรให้สูงขึ้น เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้

โสมย์สิริ มูลทองทิพย์ (2556 :12)ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของกลุ่มสมาชิกที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในองค์กรมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร ทราบถึงเป้าหมายที่แท้จริงขององค์กร และยินดีเสียสละ มุ่งมั่นร่วมมือกันที่จะปฏิบัติหน้าที่เป็นแรงขับเคลื่อนให้องค์กรก้าวไปถึงเป้าหมาย

วารักษ์ ธีเลิศพันธ์ (2557:11) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์ของพนักงานกับองค์กร โดยความรู้สึกที่ดี ยอมรับ ความเต็มใจและทุ่มเท ทำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่ และพยายามที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป

ศราวุธ โภชนะสมบัติ (2557:16) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อ องค์กรซึ่งมีลักษณะของความสัมพันธ์อันแน่นแฟ้นและเป็นไปในทิศทางที่ดี โดยแสดง ออกมาในรูปของการกระทำ ตนให้ เป็นประโยชน์ ต่อองค์กร เพื่อให้ บรรลุเป้าหมาย ด้วย ความเต็มใจในการปฏิบัติงาน การยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร การมีส่วนร่วม และการเป็นสมาชิกขององค์กร และบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีพฤติกรรมที่สอดคล้อง กับความต้องการขององค์กรเสมอ

สมจิตร จันทร์เพ็ญ (2557 :9) ความหมายของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ได้ว่า เป็นความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลและองค์กร เป็นทัศนคติหรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์กร รู้สึกว่าตนได้เข้าไปมีส่วนเกี่ยวพันและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีการยอมรับใน องค์กร จึงมีความศรัทธารวมถึงความจงรักภักดีและตั้งใจที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่ทำงานเพื่อ บรรลุเป้าหมาย และต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป ตลอดจนมีการ แสดงพฤติกรรม ที่บ่งชี้ว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อให้ องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

จิระพร จันทภาโส (2558 :8) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของ ผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร ซึ่งมีลักษณะความสัมพันธ์อันเหนียวแน่นและเป็นไปในทางที่ดี โดย แสดงออกมาในรูปของการกระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กร เพราะมีความเชื่อมั่นต่อเป้าหมาย ขององค์กร และทุ่มเทด้วยความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร อันเกิดจากการยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร การมีส่วนร่วมและต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร

ศุภชัย รุ่งเจริญสุขศรี (2558 :8) ความผูกพันต่อองค์กร คือ ทัศนคติด้านบวกของ บุคลากรที่มีต่อองค์กรมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เห็นได้จากความพยายาม ความเสียสละ ความภักดี ตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และอยากเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

ศศิวิมล ทูมวัน (2560 :27) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้ ทัศนคติ ความ จงรักภักดีของบุคคลและพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงต่อองค์กรที่ตนอยู่ โดยยอมรับจุดมุ่งหมาย ขององค์กร เต็มใจที่จะทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กรและต้องการอยู่กับองค์กรตลอดไป

สรุป ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร หมายถึง ทัศนคติด้านบวกของบุคลากรที่มี ต่อองค์กร บุคลากรมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มี ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มีความผูกพันและเข้าร่วมกับองค์กรพร้อมตกลงใจที่



จะทำสิ่งต่างๆให้ดีขึ้นเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย มีความเต็มใจที่จะทำงานอย่างสุดความสามารถ และทำงานอยู่ในองค์กรแม้องค์กรจะอยู่ในภาวะที่ย่ำแย่ เพื่อที่จะช่วยให้องค์กรผ่านพ้นวิกฤตนั้นไปได้

### 2.1.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

การเกิดความผูกพันต่อองค์กรมีปัจจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องอยู่หลายปัจจัย ซึ่งแต่ละปัจจัยที่เกี่ยวข้องอาจมีความแตกต่างกันไปตามสภาพแวดล้อมของธุรกิจนั้นๆ จากการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มีนักวิชาการหลายท่านกล่าวไว้ดังนี้

Buchanan (Buchanan, 1974 อ้างถึงในสำนักโรคไม่ติดต่อ กรมควบคุมโรค 2560:9) ได้แบ่งปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร (Antecedents of Organizational Commitment) ออกเป็น 4 ปัจจัยหลัก คือ

- 1) ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal Factors) เช่น อายุ เพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน สถานภาพสมรส ซึ่งผลจากการวิจัยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร อาทิเช่น สมาชิกมีอายุมากเท่าไร ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้น
- 2) ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงาน (Role – related Characteristics Factors) โดยมี ตัวแปรย่อยที่เป็นลักษณะของงาน ได้แก่ ความสำคัญของงาน ลักษณะงานที่ทำทาย การมีส่วนร่วมในการทำงานการมีโอกาสดำเนินงาน ความมีอิสระในการทำงาน จะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร
- 3) ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะขององค์กร (Organization Factors) มีตัวแปรย่อยหลายตัวที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เช่น ลักษณะการกระจายอำนาจ ในองค์กร ความสำคัญของหน้าที่งาน ของตนเองต่อองค์กรหรือเพื่อนร่วมงาน ความชัดเจนของกฎข้อบังคับ ขั้นตอนต่างๆ ในการทำงาน ความเป็นเจ้าของกิจการ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน
- 4) ปัจจัยเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience Factors) เป็นปัจจัย ที่เกี่ยวกับความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน ว่ามีความรู้ต่อการปฏิบัติงาน ในองค์กรอย่างไรบ้างในลักษณะดังต่อไปนี้ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อหน่วยงาน ความรู้สึกว่าคุณมีความยุติธรรม ในการพิจารณาความดี ความชอบ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจ ต่อผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษแล้วแต่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อ องค์กรทั้งสิ้น

Steers (Steers,1977 อ้างถึงใน สราวุธ โภชนะสมบัติ 2557:23) ได้แบ่งปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์การเป็น 3 กลุ่ม คือ

- 1) คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (personal characteristic) ประกอบด้วย อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน
- 2) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (job characteristic) ลักษณะงานที่แตกต่างกัน จะมีอิทธิพลต่อระดับความยึดมั่น ผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ลักษณะงานที่ดีจะทำให้บุคลากรรู้สึกมีแรงจูงใจอยากทำงานเพื่อเพิ่มค่าให้กับตนเอง แม้ว่าผลงานจะยังไม่ดีก็ยังทุ่มเทความพยายามให้มากขึ้นเพื่อเพิ่มรางวัลให้กับตนเองและคุณภาพงานที่ดีขึ้น ลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การได้แก่
  - 2.1) ความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง ลักษณะงานที่บุคคลสามารถปฏิบัติได้อย่างมีอิสระภาพ ตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง สามารถใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจได้ด้วยตนเอง โดยไม่มีการควบคุมจากภายนอก จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถ
  - 2.2) ความหลากหลายของงาน หมายถึง งานที่มีระดับความยากง่ายของงานที่ผู้ปฏิบัติต้องใช้ความรู้ความสามารถ มีลักษณะที่ไม่จำเจ หรือการทำกิจกรรมหลาย ๆ อย่าง ของหน่วยงานให้สำเร็จผล รวมถึงการใช้เทคโนโลยีพิเศษจึงเป็นงานที่ทำท้าทาย และกระตุ้นให้บุคลากรมีความสนใจในงาน
  - 2.3) ผลป้อนกลับของงาน เมื่อบุคลากรปฏิบัติงานให้แก่องค์การแล้ว ก็ต้องได้รับข้อมูลป้อนกลับของตนเอง รวมทั้งข้อคิดเห็นที่ได้รับจากเพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชาเพื่อเป็นการประเมินผลงานว่ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือไม่
  - 2.4) งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น หมายถึง ลักษณะงานที่บุคลากรมีโอกาสที่จะติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น การได้เข้าสังคมทำให้มีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่น ก่อให้เกิดความคิดหลากหลายในการพัฒนาตนเอง ในการพัฒนางาน เมื่อมีสัมพันธ์ภาพกับผู้อื่นก็จะกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกว่า ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ เป็นเจ้าขององค์การ และจะรู้สึกผูกพันกับองค์การ

- 3) ประสบการณ์ในงาน (work experience) หมายถึง การรับรู้ของสมาชิกต่อสิ่งแวดล้อมในช่วงปฏิบัติงาน ประสบการณ์ที่ได้รับเป็นคุณหรือโทษ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยกำหนดไว้ 4 ลักษณะได้แก่
  - 3.1) ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร คือความรู้สึกว่าตนเองได้รับการยอมรับจากองค์กร รู้สึกว่าการปฏิบัติงานของตนมีคุณค่าเป็นเสมือนรางวัลขององค์กรที่ให้แก่ปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความรู้สึกจงรักภักดี และคิดว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
  - 3.2) ความรู้สึกว่าคุณการเป็นที่พึ่งพาได้ เป็นความรู้สึกไว้วางใจเชื่อถือของบุคคลที่มีต่อองค์กรว่าคุณการจะไม่ทอดทิ้งเมื่อเขาประสบปัญหา
  - 3.3) ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร หมายถึง การที่บุคลากรได้ลงทุนปฏิบัติงานกับองค์กรแล้ว ก็หวังจะได้รับผลตอบแทน เช่น ค่าตอบแทน การพิจารณาความดีความชอบ ทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเป็นปัจจัยที่สร้างความผูกพันต่อองค์กร
  - 3.4) ทศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ทศนคติของกลุ่มภายในองค์กรนั้น ทำให้บรรยากาศในองค์กรแตกต่างกัน บรรยากาศขององค์กรที่ดี มีความรักความสามัคคีช่วยเหลือร่วมมือกันปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าทศนคติของกลุ่มดี ก็จะส่งผลให้เกิดความรู้สึกที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป

Mowday, Steers & Porter (1982,อ้างถึงใน ศุภชัย รุ่งเจริญสุขศรี 2558:11) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรนั้นมี 4 องค์ประกอบ คือ

- 1) ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ความต้องการประสบความสำเร็จ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร
- 2) ลักษณะของงานและบทบาทในการปฏิบัติงาน เช่น งานที่ปฏิบัติมีบทบาทที่สอดคล้องกับตนเอง มีคุณค่าและบทบาทที่เด่นชัดเจน
- 3) โครงสร้างขององค์กรจะต้องมีลักษณะที่มีแบบแผน ให้ผู้ร่วมงานมีส่วนในการตัดสินใจ มีหน้าที่การปฏิบัติงานที่เด่นชัด สิ่งเหล่านี้ถือว่าเป็นความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร
- 4) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นเหตุการณ์ที่บุคลากรพบระหว่างการทำงาน เช่น การที่คุณรู้สึกว่าตนเองเป็นบุคคลสำคัญต่อองค์กร สิ่งเหล่านี้ถือเป็นอิทธิพลสนับสนุนต่อความผูกพันต่อองค์กร

อัลเลน และเมเยอร์ (Allan & Meyer, 1990 อ้างถึงใน โสภณศิริ มูลทองทิพย์ 2556:15) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร โดยพิจารณาว่าความผูกพันต่อองค์กรนั้นแสดงออกมาใน 3 ลักษณะ ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึกรู้สึก ความผูกพันด้านการทำงานต่อไปอย่างต่อเนื่อง และความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม ซึ่งปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้านคือ

- 1) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกรู้สึก คือ การรับรู้ลักษณะงาน ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ลักษณะเฉพาะของงาน ความสำคัญของงาน และลักษณะในการทำงานที่หลากหลาย การรู้สึกรู้สึกขององค์กรสามารถไว้วางใจได้ การรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการบริหารปฏิบัติการของผู้บังคับบัญชาที่แสดงต่อพนักงาน
- 2) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านการทำงานต่อไปอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ อายุระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในอาชีพ ความตั้งใจที่จะลาออก และการรับรู้โดยการเปรียบเทียบงานของตนกับงานอื่น ๆ
- 3) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม ได้แก่ ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน การพึ่งพาองค์กร การมีส่วนร่วมในการบริหารและสิ่งที่ได้รับจากการทำงาน เช่น อำนาจการตัดสินใจ เป็นต้น

เมื่อวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่สาเหตุให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรใน 3 ลักษณะ ที่กล่าวมาตามแนวคิดข้างต้น สามารถอธิบายได้ดังนี้

- 1) ความผูกพันด้านจิตใจเกิดจากปัจจัย 3 ประการ คือ คุณลักษณะของบุคคล คุณลักษณะของงาน และประสบการณ์ในการทำงาน
- 2) ความผูกพันทางด้านการคงอยู่เกิดจากปัจจัย 2 ประการ คือ ความมกน้อยในการลงทุนไปกับองค์กร และทางเลือกที่มีหากคิดจะลาออกจากองค์กร
- 3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน เกิดจากปัจจัยด้านประสบการณ์ของบุคคลทั้งก่อนและหลังเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กร ได้แก่ การได้รับการอบรมสั่งสอนจากครอบครัว กระบวนการ กลุ่มทางสังคม และกระบวนการกล่อมเกลามาจากองค์กร

ประคัลภ์ ปันทพลังกูร (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยในการสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นกับพนักงานในองค์กร มีหลายปัจจัยสรุปได้ดังนี้

- 1) บริหารขององค์กรมีความน่าเชื่อถือ และมีภาวะผู้นำ สามารถเป็นผู้นำให้กับพนักงานในองค์กรได้

- 2) พนักงานรู้สึกถึงการได้รับความสำคัญจากหัวหน้า และจากองค์กร ว่าตนเองก็มี  
ความสำคัญในการสร้างผลงานให้กับองค์กร
- 3) ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานในองค์กรเดียวกัน
- 4) ค่าตอบแทน และรางวัลตอบแทนการทำงานที่เป็นธรรม

จาก 4 ปัจจัยข้างต้น มีอยู่ 1 ปัจจัยที่มีผลกระทบค่อนข้างจะแรงกับการสร้าง  
ความรู้สึกผูกพันให้เกิดขึ้นกับพนักงาน ซึ่งก็คือ การทำให้พนักงานรู้สึกถึงการได้รับความสำคัญ  
นั่นเอง

พรทิพย์ ไชยฤกษ์ (2555 :36) ได้สรุปแนวคิดของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร  
ขององค์กรที่ปรึกษาต่างๆ ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 สรุปแนวคิดของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ขององค์กรที่ปรึกษาต่างๆ

องค์กรที่ปรึกษา	แนวความคิดปัจจัยของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
The Gallup Organization	ลำดับขั้นของความผูกพัน(Hierarchy of Engagement) ประกอบด้วย ความต้องการพื้นฐาน การสนับสนุนด้านการจัดการ ความสัมพันธ์และ การเจริญก้าวหน้า
Burke Institute	องค์กร ผู้จัดทำ กลุ่มงาน งานที่ทำ สายอาชีพ และลูกค้ำ
Edward	คุณค่าความรับผิดชอบ โปรแกรม โครงการ
Tower Perrin	องค์กร ผู้บริหาร ลักษณะงาน การตัดสินใจ โอกาสความก้าวหน้า เพื่อน ร่วมงาน
Greenberg	คุณค่าของงาน งานมีความชัดเจน การมีข้อมูลผลการปฏิบัติงาน ย้อนกลับ ผลตอบแทน โอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้าในอาชีพ ลักษณะของผู้นำ ทรัพยากรและเครื่องมือ
Hewitt Associates	ภาวะผู้นำ วัฒนธรรม ลักษณะงาน ค่าตอบแทน โดยรวม คุณภาพชีวิต โอกาสที่ได้รับและความสัมพันธ์
The Institute for Employment Studies	การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การรับรู้ถึงคุณค่า โอกาสในการได้แสดง ความคิดเห็น โอกาสในการพัฒนาในงาน การได้รับความสนใจในความ เป็นอยู่
ISR	การพัฒนาอาชีพ ภาวะผู้นำ การมอบอำนาจและภาพลักษณ์ขององค์กร
Development Dimensions International Inc.	เป้าหมายของงาน ค่านิยมของบุคคล การสนับสนุนร่วมมือกัน

จากตารางที่ 2.1 รวมทั้งการรวบรวมแนวคิดและงานวิจัยต่างๆ มาประมวลจะเห็นว่า แต่ละแนวคิดได้มีปัจจัยซึ่งอธิบายความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันในบางส่วน แต่ก็ยังมีความสอดคล้องกันในบางปัจจัย โดยสามารถสรุปกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรนั้นได้ 3 กลุ่มปัจจัยดังนี้ 1) ปัจจัยด้านผลตอบแทนที่เป็นเงินและผลประโยชน์ที่ไม่ใช่เงิน คือ เงินเดือน ค่าจ้าง การให้รางวัล ความยุติธรรม และการให้ความสำคัญ 2) ปัจจัยด้านโอกาสในการเรียนรู้และการพัฒนา คือ ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน การพัฒนาสายอาชีพ ภาวะผู้นำและความท้าทายในงาน และ 3) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ การมีส่วนร่วม ในงาน ความชัดเจนเกี่ยวกับงานการได้รับการสนับสนุนจากบุคคลที่เกี่ยวข้องในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทรัพยากรและเครื่องมือ การสื่อสาร การเสนอความคิดเห็น และผู้บริหารรับฟังความคิดเห็น ซึ่งปัจจัยเหล่านี้เป็นสิ่งที่สร้างให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

โสมย์สรี มุลทองทิพย์ (2556 :20) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรนั้น แบ่งได้หลายประการ ดังนี้

- 1) ลักษณะส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ รายได้ มีผลในการสร้างสรรค์ผลงานเพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์
- 2) ลักษณะของงาน เช่น ความท้าทายของงาน ที่ทำให้สมาชิกในองค์กรให้เรียนรู้ และเพิ่มพูนทักษะ แสดงความสามารถด้วยการทำงานที่ท้าทาย
- 3) ประสบการณ์ในการทำงาน เช่น พนักงานได้รับความสะดวกสบายจากการทำงาน มีเครื่องมืออำนวยความสะดวกในการทำงาน
- 4) บรรยากาศในการทำงาน หากองค์กรมีบรรยากาศในการทำงานที่ดี มีความขัดแย้งน้อย ก็จะส่งผลให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน มีโอกาสได้ร่วมมือกันทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์สูงสุดได้

แนวคิดของ Hewitt Associates (Hewitt Associates,2004 อ้างถึงใน สมจิตร จันทรเพ็ญ 2557:14) เป็นบริษัทที่ปรึกษาที่ก่อตั้งโดย Ted Hewitt ได้ให้มุมมองว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรตาม แนวคิดของ Hewitt Associates 7 ประการ ดังต่อไปนี้

- 1) ภาวะผู้นำ (Leadership) หรือบทบาทและลักษณะของผู้นำ ในองค์กร ซึ่งถือเป็นผู้ที่มีหน้าที่กำหนดแนวนโยบายและบริหารงานภายในองค์กร ซึ่งมีผลโดยตรงต่อรูปแบบในการบริหารงานและการทำงานของคนในองค์กร
- 2) วัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร (Culture/Purpose) ซึ่งจะเป็นสิ่งยึดเหนี่ยวให้คนในองค์กรสามารถปฏิบัติตนได้อย่างถูกต้องและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน



- 3) ลักษณะงาน(Work activity) คือ ลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานที่เขาได้รับมอบหมาย ว่ามีความสำคัญต่อองค์กรมากน้อยเพียงใด, ท้าทายความสามารถของเขาหรือไม่,มีโอกาสดิบโตในสายงานมากน้อยแค่ไหน
- 4) ค่าตอบแทน โดยรวม (Total compensation) คือ ผลตอบแทนที่พนักงานได้รับจากการส่งมอบผลการทำงานที่บริษัทตอบแทนนั้นอยู่ในระดับที่เหมาะสมกับความพึงพอใจของพนักงานหรือไม่
- 5) คุณภาพชีวิต (Quality of life) คือ สิ่งแวดล้อมและการใช้ชีวิตในการทำงานกับชีวิตส่วนตัวของพนักงานนั้นมีความสมดุลกันหรือไม่ เขาได้รับการอำนวยความสะดวก หรือ มีปัจจัยที่ส่งเสริมให้เขาสามารถใช้ชีวิตในการทำงานได้อย่างมีความสุขหรือไม่
- 6) โอกาสที่ได้รับ (Opportunity) หมายถึง พนักงานได้มีโอกาสในการที่จะได้รับการยกย่องการได้รับ โอกาสให้เป็นส่วนหนึ่งของทีม หรือการได้รับโอกาสที่เป็นประโยชน์ในการ พัฒนางานหรือชีวิตส่วนตัว
- 7) ความสัมพันธ์ (Relationship) คือการที่พนักงานได้มีความสัมพันธ์ที่ดีทั้งต่อหัวหน้าเพื่อนร่วมงาน ลูกน้อง ลูกค้า หรือในระหว่างทีมงาน

แนวคิดของ The Institute for Employment Studies ( 2004 , อ้างถึงใน พรทิพย์ ไชยฤกษ์ 2555 :30 ) IES เป็นบริษัทที่ปรึกษางานทางด้านการพัฒนากลยุทธ์ และงานวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในปี ค.ศ. 2004 ซึ่งเครื่องมือของ IES ที่ใช้ในการวินิจฉัยถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพัน ต่อองค์กรของบุคลากร มีอิทธิพลต่อการสร้างความรู้สึกรู้สึกว่ามีคุณค่า และการเข้าไปมีส่วนร่วมและส่งผลต่อการเกิดความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยเรียงลำดับตามคุณค่าความสำคัญของเครื่องมือ ซึ่งสามารถอธิบายรายละเอียดดังนี้

- 1) การฝึกอบรม การพัฒนา และอาชีพ (Training, development and career) คือ การที่บุคลากรได้รับการสนับสนุนไปสู่การพัฒนาทักษะใหม่ๆ โดยได้รับเวลาและโอกาสนอกเหนือจากเวลางานในการฝึกอบรม การฝึกอบรมมีความเหมาะสมในสายงานของบุคลากรมีการอภิปรายถึงเรื่องความต้องการในการฝึกอบรม บุคลากรรู้สึกว่าได้มีโอกาสในการฝึกอบรมและพัฒนาอย่าง เท่าเทียมกัน
- 2) การจัดการ โดยตรง (Immediate management) คือ หัวหน้ามีความเข้าใจลูกน้องทั้งในเรื่องงานและการใช้ชีวิต และรู้ว่าใครทำอะไร อย่างไร บุคลากรและหัวหน้ามีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และหัวหน้าสามารถช่วยเหลือเมื่อบุคลากรมีปัญหาหรือข้อผิดพลาดในงาน

- 3) ผลการปฏิบัติงานและการประเมินผล (Performance and appraisal) คือ บุคลากรได้รับการป้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน และหัวหน้ามีความจริงจังในเรื่องผลการปฏิบัติงาน
- 4) การสื่อสาร (Communication) คือ บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสารเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น เมื่อบุคลากรต้องการข้อมูลในการทำงาน ข้อมูลนั้นสามารถหาได้ง่ายและรวดเร็ว และการมีช่องทางในการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ
- 5) โอกาสที่เท่าเทียมกันและการปฏิบัติต่อกันอย่างยุติธรรม (Equal Opportunities and Fair Treatment) คือ บุคลากรรู้สึกว่าได้รับความยุติธรรมในที่ทำงาน สภาพแวดล้อมในงานมีความเป็นอิสระ ปราศจากการถูกรบกวน มีความยุติธรรมในการได้รับโอกาสเลื่อนตำแหน่งหากมีตำแหน่งว่างภายในองค์กร มีความเท่าเทียมกัน โปร่งใสชัดเจน และไม่มีการแบ่งแยก
- 6) ค่าตอบแทน และผลประโยชน์เกื้อกูล (Pay and Benefits) คือ ความยุติธรรมในการได้รับรางวัลเมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี รางวัลค่าตอบแทนมีความยุติธรรมในมุมมองเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน
- 7) สุขภาพและความปลอดภัย (Health and Safety) คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพดีและสะอาด มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพและความปลอดภัยในที่ทำงาน เครื่องมือและอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานมีคุณภาพ สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย
- 8) ความร่วมมือ (Co-Operation) คือ มีความสามัคคีร่วมมือกันในการแก้ไขปัญหา ให้ความร่วมมือที่ดีต่อกันระหว่างหน่วยงานหรือแผนก
- 9) มิตรภาพแบบคนในครอบครัว (Family Friendliness) คือ นายจ้างให้การดูแลแบบสมาชิกในครอบครัว บุคลากรมีความเท่าเทียมกับสมาชิกในครอบครัวของนายจ้างในเรื่องโอกาสความก้าวหน้าในงาน โดยไม่มีการแบ่งแยก บุคลากรที่ทำงานไม่เต็มเวลา (Part-Timers) มีความเท่าเทียมกันในเรื่องความก้าวหน้าในอาชีพ
- 10) ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) คือ งานมีความหลากหลายไม่ซ้ำ งานมีความน่าสนใจและท้าทาย ความรู้สึกถึงการได้รับความสำเร็จจากงานที่ทำ

จากการรวบรวมแนวคิดจากนักวิชาการหลายๆท่าน สามารถสรุปปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้ดังนี้



- 1) คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน ประกอบด้วย อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง อัตราเงินเดือน รางวัล ค่าตอบแทน
- 2) ลักษณะของงาน เช่น ความท้าทายของงาน ความยากง่ายของงาน การมีอิสระในการทำงาน การเพิ่มพูนทักษะ มีโอกาสปฏิบัติสัมพันธ์กับผู้อื่น และโอกาสเติบโตในสายงานมากน้อยแค่ไหน
- 3) ประสบการณ์ในการทำงาน เช่น การได้รับความสะดวกสบายจากการทำงาน มีเครื่องมืออำนวยความสะดวกในการทำงาน และการที่รู้สึกว่าเป็นบุคคลสำคัญต่อองค์กร

### 2.1.3 องค์ประกอบและพฤติกรรมของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

แคนเตอร์ (Kanter, 1968 อ้างถึงใน พุทธพงษ์ สอนศรี 2558 :19) ได้แบ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร ได้เป็น 3 ลักษณะได้แก่

- 1) ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment) เกี่ยวข้องกับความรู้ความเข้าใจของบุคคล โดยคำนึงถึงค่าใช้จ่ายและผลกำไร เช่นเมื่อคิดว่าค่าใช้จ่ายในการออกจากองค์กรสูงมากกว่าการที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป ก็ทำให้บุคคลนั้นอยู่ในองค์กรต่อไปเพื่อให้เกิดผลกำไร จึงอาจกล่าวได้ว่าเป็นความผูกพันต่อบทบาททางสังคมในระบบ
- 2) ความผูกพันยึดติด (Cohesion Commitment) เกี่ยวข้องกับความรู้สึกทางบวกกับองค์กร อารมณ์ และความรู้สึกที่ดีจะผูกมัดสมาชิกไว้กับองค์กร และความพึงพอใจจะเกิดขึ้นถ้าสมาชิกกลุ่มมีความสัมพันธ์กันสูงก็จะไม่มีการต่อต้านและอิทธิพลกัน ระบบที่ร่วมกันนี้จะสามารถดำรงอยู่ต่อไปสมาชิกจะยึดติดซึ่งกันและกัน
- 3) ความผูกพันควบคุม (Control Commitment) เป็นความผูกพันที่ผู้กระทำยึดถือมาตรฐานและเคารพอำนาจของกลุ่มเกี่ยวข้องกับการที่พวกเขาเริ่มต้นประเมินค่าทางบวกเห็นชอบกับศีลธรรม จริยธรรม ความสมเหตุสมผล การแสดงคำนิยมของบุคคล ของกลุ่ม ดังนั้นการเชื่อฟังต่อความต้องการเหล่านี้ ก็เป็นความจำเป็นของมาตรฐานของสังคมและการลงโทษในระบบต้องคำนึงถึงความเหมาะสม

Steers (Steers, 1977 อ้างถึงใน โสมย์ศิริ มูลทองทิพย์ 2556 :16) กล่าวว่า ได้เสนอแนวความคิดที่อธิบายถึงความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งมีองค์ประกอบ 5 ประการ ได้แก่

- 1) ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกต่อการได้รับการยอมรับจากองค์กร ว่าคุณเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีคุณค่าต่อองค์กรรวมทั้งความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร
- 2) การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนในการตัดสินใจทั้งในระดับนโยบายและการปฏิบัติงาน มีการกระจายการตัดสินใจให้ผู้ปฏิบัติงานและไม่ใช้อำนาจหน้าที่ตามรูปแบบที่เป็นทางการมากเกินไป จะเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะดึงดูดให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร
- 3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อผู้บังคับบัญชาต่อการให้ความร่วมมือช่วยเหลือ ให้คำแนะนำปรึกษาทั้งในด้านการปฏิบัติงานและเรื่องส่วนตัว
- 4) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อเพื่อนร่วมงานต่อการให้ความร่วมมือช่วยเหลือ ให้คำแนะนำปรึกษาทั้งในด้านการปฏิบัติงานและเรื่องส่วนตัว
- 5) ความพึงพอใจต่อเงินเดือนและค่าตอบแทน หมายถึง ความรู้สึกว่าคุณเองได้รับค่าตอบแทนด้วยความยุติธรรม ก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากทุกคนมีความปรารถนาที่จะได้รับความยุติธรรม โดยในการประเมิน ความเสมอภาคบุคคลจะเปรียบเทียบกับรางวัลตอบแทนที่ได้รับกับความพยายามที่ตนได้ลงแรงไปในงาน และจะเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ เช่นกัน ความเสมอภาคจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลได้รับรู้ว่าอัตราส่วนของรางวัลที่ได้รับและกำลังที่ลงไปเท่าเทียมกับอัตราส่วนของผู้อื่น รวมถึงผลประโยชน์ต่าง ๆ ในรูปของสวัสดิการที่ได้รับ

Allen and Meyer (1990, อ้างถึงใน ธนรัฐ นาทอง 2556: 24) มีกล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นภาวะทางจิตใจที่ทำให้บุคคลมีความยึดมั่นต่อองค์กร แบ่งเป็น 3 แนวทางคือ

- 1) แนวทางที่เน้นความผูกพันทางอารมณ์ (Affective Attachment) เป็นแนวคิดที่ได้รับความนิยมนมากที่สุดในการวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร เป็นการแสดงถึงความยึดติดทางด้านจิตใจของบุคคลต่อองค์กร การเข้าไปเกี่ยวข้องและเต็มใจที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร ซึ่งบุคคลอยู่ในองค์กรนั้นเพราะว่าเขาต้องการจะอยู่ เนื่องจากได้รับประสบการณ์ในการทำงานที่น่าพึงพอใจจาก

องค์การตลอดจนได้รับความพึงพอใจในการได้รับการตอบสนองการคาดหวัง ความต้องการพื้นฐานของบุคคล ซึ่งจะทำให้พัฒนาการผูกติดทางอารมณ์ต่อ องค์การ อย่างไรก็ตามองค์ประกอบด้านนี้ก็ยังขึ้นอยู่กับลักษณะขององค์การ ด้วย คือ เป็นองค์การที่มีการบริหารแบบการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ หรือ คุณลักษณะภายในตัวบุคคลบางอย่างร่วมด้วย เช่น ความเชื่อ อำนาจภายในคน จะมีส่วนช่วยพัฒนาความผูกพันด้านนี้ การจัดสภาพงานที่พึงพอใจ โอกาสใน การได้พัฒนาทักษะในงาน การได้เข้าไปเกี่ยวข้องกับงาน การสนับสนุนทาง สังคม

- 2) แนวทางที่เน้นความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุน (Perceived Costs) แสดงถึง การที่บุคคลผูกพันกับองค์การของตนเอง เนื่องมาจากการรับรู้ว่าจะถ้าออกจาก องค์การไปแล้วจะเสียผลประโยชน์ที่ตนได้ลงทุนไว้กับองค์การ ขณะเดียวกันก็ รับรู้ถึงการขาดทางเลือกของตนเองหรือรับรู้ถึงทางเลือกที่มีจำกัด ทำให้บุคคล อยู่กับองค์การเพราะจำเป็นต้องอยู่พัฒนาความผูกพันด้านนี้ได้โดยให้พนักงาน ได้ลงทุนที่การลงทุนนั้นจะสูญหายไปหรือลดค่าลงเมื่อออกจากองค์การ
- 3) แนวทางที่เน้นความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่ (Obligation) แสดงถึงการที่ บุคคลรับรู้ถึงพันธะของตนต่อองค์การ ซึ่งเป็นผลมาจากสองตัวแปร ได้แก่
  - 3.1) การหล่อหลอมทางสังคม (Socialization) ซึ่งแบ่งได้เป็นการหล่อหลอมทาง ครอบครัวยุคแรกและการหล่อหลอมในองค์การ เช่น จากวัฒนธรรมขององค์การ เพื่อสร้างคุณค่าและความจงรักภักดี
  - 3.2) การแลกเปลี่ยน (Exchange) เช่น การได้รับรางวัล ไม่ว่าจะเป็นรางวัลทาง สังคมและรางวัลจากองค์การ หรือการลงทุนขององค์การในตัวบุคคล เช่น การพัฒนาพนักงานด้วยการฝึกอบรม การให้ทุน ทำให้บุคคลรู้สึกผูกพันเพื่อ ตอบแทนองค์การ เป็นความรู้สึกว่าควรจะอยู่

Miner (Miner, 1992 : 124 อ้างถึงใน อนันต์ สังเกตใจ 2559:8) ได้แบ่งแนวคิดของ ความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 2 ด้านดังนี้

- 1.) ด้านพฤติกรรม เป็นแนวคิดที่มองความผูกพันต่อองค์กรในรูปของพฤติกรรม การแสดงออกอย่างต่อเนื่องคงเส้นคงวาในการทำงาน โดยไม่โยกย้าย เปลี่ยนแปลงที่ทำงานและพยายามรักษาสมาชิกภาพขององค์กรไว้ซึ่งแนวคิด ด้านนี้ที่ถูกอ้างอิงอยู่เสมอคือแนวคิดของ Becker. กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กร เป็นผลมาจากการที่พนักงานของเราได้ซึ่งน้ำหนักว่าเมื่อเขาถึงสถานะของ

องค์กรไปเขาจะสูญเสียอะไรบ้างเนื่องจากการที่พนักงานเข้าไปเป็นสมาชิกองค์กรใด จะเกิดการลงทุนในองค์กรขึ้นอาจเป็นพวกเวลากำลังกาย สติปัญญา หรือกำลังใจที่เสียไปให้กับองค์กรซึ่งเบคเกอร์ (Becker, 1960) เรียกสิ่งเหล่านี้ว่า Side-bet เมื่อพนักงาน ได้ลงทุนในองค์กรพนักงานก็จะคาดหวังประโยชน์ที่จะได้รับจากองค์กรในระดับที่เขารู้สึกว่าคุ้มค่า แต่ผลการศึกษาที่มีนักวิจัยหลายคนได้ทำไว้ยังไม่สามารถสรุปแน่นอนได้เนื่องจากตัวแปรในด้านลักษณะส่วนบุคคลเมื่อนำมาทดสอบโดย Side-bet Theory ปรากฏว่ามีเพียงตัวแปรบางตัวเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และพบว่าปัจจัยวิทยาทางสังคมเป็นตัวแปรที่สามารถใช้ทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ดีกว่าตัวแปร Side-bet แนวคิดนี้มุ่งที่ว่าพนักงานกลัวที่จะสูญเสียประโยชน์หลายอย่างทำให้เขายังคงอยู่ในองค์กร

- 2.) ด้านทัศนคติ เป็นความรู้สึกรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยแสดงออกมาในรูปของความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถให้กับองค์กรและปรารถนาที่จะรักษาสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ผู้นำการศึกษาแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติ คือ Steers & Porter. โดยจำแนกความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 องค์ประกอบ คือ ความรู้สึกผูกพันอย่างเหนียวแน่นที่มีต่อองค์กรที่ตนทำงานอยู่เป็นความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายขององค์กรและมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งสภาพสมาชิกขององค์กรต่อจากนั้น Mowday, Steers & Porter. ได้พัฒนาแนวคิดของความผูกพันต่อองค์กรซึ่งได้แบ่งองค์ประกอบที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ออกเป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน ลักษณะองค์กรและลักษณะของประสบการณ์จากการทำงานซึ่งแนวคิดนี้มองว่าพนักงานจะยังคงอยู่ในองค์กร เพราะเขามีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป

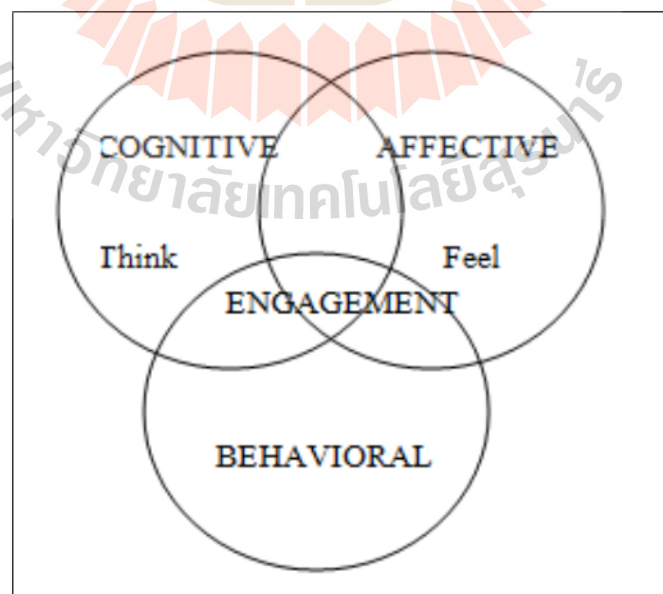
Greenberg (Greenberg1993,อ้างถึงใน จิระพร จัน ท กา โส 2558:10) แบ่งองค์ประกอบต่อความผูกพันต่อองค์กรไว้ดังนี้

- 1) ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร (Continuance Commitment) หมายถึงการที่บุคคลต้องการอยู่ทำงานกับองค์กร เพราะมีความเชื่อว่า หากลาออกจะไม่คุ้ม ยิ่งถ้าอยู่กับองค์กรมาเป็นเวลานาน หากลาออกจะยิ่งทำให้สูญเสียสิ่งที่ได้ลงทุนกับองค์กรในเวลาที่ผ่านมา เช่น ประโยชน์ที่ได้จากการเกษียณอายุ มีรูปภาพ

พนักงานยังคงอยู่กับองค์กรเพียงเพราะว่าไม่ต้องการการสูญเสียสิ่งเหล่านี้ไป อาจกล่าวได้ว่าเป็นผู้ที่มีความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรในระดับสูง

- 2) ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง การที่บุคคลต้องการอยู่ทำงานกับองค์กร เพราะเห็นพ้องกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร คนที่มีความผูกพันด้านความรู้สึกมาก จะเป็นผู้ที่เห็นพ้องกับสิ่งที่องค์กรกำลังทำอยู่ และเต็มใจที่จะให้ความช่วยเหลือ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีที่องค์กรกำลังดำเนินการให้เกิดการเปลี่ยนแปลง พนักงานอาจจะสงสัยว่าค่านิยมของตนยังคงสอดคล้องกับค่านิยมขององค์กรหรือไม่ เมื่อเหตุการณ์เช่นนี้เกิดขึ้นพนักงานอาจจะสงสัยว่าตนเองยังคงเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรหรือไม่ หากคิดว่าไม่ก็อาจจะลาออกไป
- 3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) หมายถึง การที่บุคคลต้องการทำงานกับองค์กรเนื่องมาจากแรงกดดันจากคนอื่น คนที่มีความผูกพันด้านบรรทัดฐานมากจะมีความกังวลมากกว่าคนอื่น จะคิดอย่างไรหากตนลาออก คนเหล่านั้นจะไม่อยากทำให้นายจ้างผิดหวังและกังวลว่าเพื่อนร่วมงานอาจจะคิดกับตนในทางที่ไม่ดีหากลาออก

International Survey Research (ISR,2004 อ้างถึงใน พรทิพย์ ไชยฤกษ์ 2555 :42) ได้แบ่งความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรออกเป็น 3 องค์ประกอบ ตามภาพที่ 2.1 ดังนี้



รูปที่ 2.1 The ISR Model of Employee Engagement

ที่มา : International Survey Research (2004)

- 1) ด้านความคิด (Cognitive) หมายถึงสิ่งที่บุคลากรมีความคิดเกี่ยวกับองค์กร การรับรู้ถึงเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร
- 2) ด้านความรู้สึก (Affective) หมายถึง สิ่งที่บุคลากรรู้สึกต่อองค์กร ความรู้สึกที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
- 3) ด้านพฤติกรรม (Behavioral) หมายถึง พฤติกรรมที่บุคลากรแสดงออกมาในองค์กร ซึ่งมีอยู่ 2 ลักษณะ คือ ความพยายาม กระตือรือร้นในการทำงาน และมีความต้องการอยู่กับองค์กร

จากการศึกษาข้างต้น สรุปได้ว่า องค์ประกอบและพฤติกรรมของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร จะประกอบด้วย 3 ด้าน คือ

- 1) ด้านการรับรู้ (Cognitive) คือการที่บุคลากรมีการรับรู้ถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ เข้าใจถึงบทบาทตนเองว่ามีความสัมพันธ์ต่อเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างไร ทราบความคาดหวังขององค์กร คิดว่าบริษัทนี้เป็นนายจ้างที่ดี มีจริยธรรม รับผิดชอบต่อสังคม รับรู้ถึงชื่อเสียงขององค์กรในทางที่ดี
- 2) ด้านความรู้สึก (Affective) คือ การที่บุคลากรมีความห่วงใยในอนาคตขององค์กร โดยจริงใจมีความภาคภูมิใจที่จะทำงานเพื่อองค์กร มีความรู้สึกผูกพันกับภาระหน้าที่ที่ทำอยู่มีความเต็มใจที่จะพยายามอย่างสุดความสามารถ เกินกว่าความคาดหมายขององค์กรเพื่อช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ
- 3) ด้านพฤติกรรม (Behavior) เป็นประเด็นที่บุคลากรกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี ใจแข็งข้อเท็จจริงแทนองค์กรเมื่อผู้อื่นเข้าใจผิด พุคชื่นชมยกย่ององค์กรอยู่เสมอ และพยายามช่วยเหลือองค์กรในทุกๆเรื่องและทุกโอกาสที่สามารถทำได้

#### 2.1.4 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

สตีลเลอร์ (Steer 1977 อ้างถึงใน โสมย์สิทธิ์ มุลทองทิพย์ 2556 :13) เห็นว่า ความผูกพันในองค์กรเป็นเรื่องสำคัญในการบริหารงานเพราะ

- 1) การศึกษาเรื่องความผูกพันในองค์กรมีความสำคัญเพราะสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าออกจากงาน ได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงาน
- 2) ความผูกพันในองค์กรยังเป็นแรงผลักดันผู้ปฏิบัติงานในองค์กรให้ทำงานได้ดีกว่าผู้ไม่มีความผูกพันในองค์กรที่ตนทำงานอยู่
- 3) นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นตัวชี้ถึงประสิทธิภาพขององค์กรอีกด้วย



Greenberg (Greenberg 2004 อ้างถึงใน พรทิพย์ ไชยฤกษ์ 2555:45) ได้ศึกษาพบว่า บุคลากรที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กรนั้นสามารถทำให้เกิดผลที่ตามมา ดังนี้

- 1) อัตราการออกจากงานสูง (Higher employee turnover) บุคลากรที่ออกไปนั้นได้อเอาความรู้และประสบการณ์ที่สะสมออกไปสู่สถานที่ทำงานใหม่ด้วย
- 2) ผลการปฏิบัติงานที่ลดลง (Diminished performance) สมรรถนะขององค์กรนั้นลดลง จนกระทั่งบุคลากรที่มาใหม่จะได้รับการฝึกอบรม
- 3) การสูญเสียค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม (Lost training dollars) เวลาและเงินที่ลงทุนไปกับการฝึกอบรมและโปรแกรมพัฒนาสำหรับบุคลากรจากไปเป็นสิ่งที่สูญเปล่า
- 4) ขวัญกำลังใจลดลง (Lower morale) บุคลากรที่ยังคงอยู่กับองค์กรนั้นอาจจะต้องรับภาระหน้าที่ที่มากเกินไปสำหรับภาระหน้าที่ใหม่ที่เพิ่มขึ้นโดยไม่มีภาวะที่ ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการเกิดความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

โสมย์ศิริ มุลทองทิพย์ (2556 :13) ความสัมพันธ์ต่อองค์กรมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร และเป็นจุดเริ่มต้นที่จะนำองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ โดยองค์กรต้องสร้างความมั่นคงให้กับสมาชิก เพื่อให้สมาชิกปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่นอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีประสิทธิภาพการทำงานที่ดีกว่าสมาชิกที่ไม่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากสมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรนั้นจะมีความปรารถนาดีและมีแรงบันดาลใจที่จะสร้างสรรค์งานอย่างเต็มที่ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ เพราะเห็นว่างานคือหนทางซึ่งตนจะสามารถทำประโยชน์กับองค์กรให้บรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ การวัดว่าสมาชิกจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากน้อยเพียงใดนั้นก็วัดได้จากจำนวนสมาชิกที่เข้าออกงาน

จิระพร จันทภาโส (2558 :10) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญต่อองค์กรอย่างมาก โดยความผูกพันต่อองค์กรเป็นเสมือนตัวกระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ในที่สุดแล้วองค์กรนั้นก็จะสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

อนันต์ สังเกตใจ (2559 : 9) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญต่อองค์กร เพราะเป็นสิ่งบ่งชี้ถึงความทุ่มเทและความพยายามในการปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตลอดจนเป็นตัวบ่งบอกถึงอัตราการลาออก การขาดงานและการมาทำงานสายของบุคลากรในองค์กรด้วย บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กร จะมีความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กรมีความ

ภาคภูมิใจในองค์กรของตนเอง มีความจงรักภักดี เชื่อถือ มีการยอมรับเป้าหมาย มีความพึงพอใจในงานและจะมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร

ศศิวิมล ทูมวัน (2560 : 29) ความสำคัญของความผูกพันในองค์กร มีความสำคัญต่อองค์กรอย่างมาก โดยหากพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรแล้ว การปฏิบัติงานก็จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

กล่าวโดยสรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างยิ่ง เป็นเสมือนตัวกระตุ้นหรือแรงผลักดันให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กร จะมีความปรารถนาอย่างแรงที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป จะส่งผลให้องค์กรสามารถรักษามูลค่าของบุคลากรไว้กับองค์กรได้ และความผูกพันขององค์กรยังเป็นตัวบ่งบอกถึงอัตราการลาออก การขาดงานและการมาทำงานสายของบุคลากรในองค์กรด้วย

## 2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

ปาริชาติ บัวเป็ง (2554) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไดกิ้น อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) พบว่า ระดับความคิดเห็นในลักษณะงานของพนักงาน มีความเข้าใจต่องาน ลักษณะงานที่ทำเป็นอย่างดี รู้สึกว่างานที่ทำมีความท้าทาย และมีโอกาสติดต่อกับบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กร ด้านประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าพนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานในองค์กร พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร และมีความรู้สึกว่าจะสามารถพึ่งพาได้ การวิเคราะห์เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไดกิ้น อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมทั้งหมดอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย 3 อันดับ มากที่สุดคือ ด้านความรู้สึก รองลงมาคือด้านบรรทัดฐานทางสังคม และด้านความต่อเนื่อง

พรทิพย์ ไชยฤกษ์ (2555) ได้ศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร สถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน) พบว่า บุคลากรสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน) มีระดับผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด โดยระดับความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ด้านความรู้สึก ส่วนระดับความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ด้านพฤติกรรม และด้านการรับรู้ ในด้านความรู้สึก บุคลากรสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกอยู่ในระดับมากที่สุด โดย 3 ประเด็นแรกที่มีระดับความผูกพันมากที่สุดได้แก่ ด้านปัญหาขององค์กรเป็นปัญหาของท่าน รองลงมาคือประเด็นความห่วงใยในอนาคตขององค์กร และประเด็นความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย



ในด้านพฤติกรรม บุคลากรสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก โดย 3 ประเด็นแรกที่มีระดับความผูกพันมากที่สุด ได้แก่ ด้านความพยายามช่วยเหลือองค์กรในทุกๆ เรื่องที่ตนเองมีความสามารถ รองลงมาคือประเด็นชี้แจงข้อเท็จจริงแทนองค์กรเมื่อผู้อื่นเข้าใจผิด และประเด็นความสมัครใจที่จะทำสิ่งอื่นๆ ที่นอกเหนือจากงานประจำของตนเอง และในด้านการรับรู้ บุคลากรสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการรับรู้อยู่ในระดับมาก โดย 3 ประเด็นแรกที่มีระดับความผูกพันมากที่สุด ได้แก่ ด้านความเข้าใจถึงภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากองค์กร รองลงมาคือประเด็นด้านองค์กรมีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับในสังคม และประเด็นความเข้าใจถึงบทบาทมีความสัมพันธ์กับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร

โตมย์สิริ มูลทองทิพย์ (2556) ได้ศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอท่ามะกา พบว่า ผลการศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า โดยรวมบุคลากรที่มีความผูกพันอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.16$ , S.D. = 0.49) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ในทุกด้านมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับคือ ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ( $\bar{X} = 4.21$ , S.D. = 0.661) ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ( $\bar{X} = 4.23$ , S.D. = 0.601) และความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ( $\bar{X} = 4.04$ , S.D. = 0.562) ตามลำดับ

วารักษ์ ลิเลิศพันธ์ (2557) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เนชั่น บรอดแคสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานของพนักงาน บริษัท เนชั่น บรอดแคสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.36$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากคือ ข้าพเจ้าคิดว่างานของข้าพเจ้าเป็นงานที่ทำหาย งานที่ข้าพเจ้าทำมีความหลากหลาย และงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่มีคุณค่าและมั่นคง ( $\bar{X} = 3.65, 3.63$  และ  $3.56$ ) ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางคือ ข้าพเจ้ามีโอกาสได้ใช้ความรู้ ความสามารถ และได้ทำงานสายงานที่ตรงกับความสามารถของข้าพเจ้า และผู้บังคับบัญชาให้อิสระในการทำงานเพื่อให้เกิดความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ( $\bar{X} = 3.36$  และ  $3.28$ ) ส่วนความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยคือ NBC มีอุปกรณ์และเครื่องมือ เพียงพอที่จะช่วยให้ข้าพเจ้าสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ( $\bar{X} = 2.36$ )ตามลำดับ ปัจจัยด้านความผูกพันองค์กรของพนักงาน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.26$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากคือ ข้าพเจ้ามีเพื่อนที่ดีที่สุดในที่ทำงาน ข้าพเจ้าทราบว่าข้าพเจ้าถูกคาดหวังอะไรบ้างในการทำงาน และในที่ทำงานข้าพเจ้ามีโอกาสได้ทำในสิ่งที่ข้าพเจ้าทำได้ดี

ที่สุดทุกวัน ( $\bar{X} = 3.71$ , 3.50 และ 3.44) ส่วนความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ ข้าพเจ้ามีหัวหน้า หรือคนที่คอยดูแลเอาใจใส่ข้าพเจ้า ข้าพเจ้ามีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานที่เหมาะสมและในช่วง 7 วันที่ผ่านมาข้าพเจ้าได้รับการยกย่องหรือชมเชยในงานที่ออกมาดี ( $\bar{X} = 3.23$ , 2.73 และ 2.70 ตามลำดับ)

สมจิตร จันทร์เพ็ญ (2557) ได้ศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 63.5 มีอายุระหว่าง 36-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.2 สถานภาพสมรส ร้อยละ 48.6 มีรายได้ต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท ร้อยละ 41.9 ระดับการศึกษาาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 58.8 ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ ร้อยละ 78.4 ส่วนงานที่สังกัดสำนักงานบ้านมั่นคงและสำนักผู้อำนวยการ คิดเป็นร้อยละ 8.8 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถาบัน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.8 และจากการศึกษาความผูกพันของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน พบว่า โดยรวมแล้วเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูงค่าเฉลี่ย 3.73 เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นแต่ละด้านจากมากไปหาน้อย ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ค่าเฉลี่ย 4.00 ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 3.93 ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ค่าเฉลี่ย 3.92 ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร 3.37 ด้านความเสียสละเพื่อองค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.13

จิระพร จันทภาโส (2558) ได้ศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา มีระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันขององค์กร ในด้านการคงอยู่กับองค์กร ความรู้สึกและบรรทัดฐานแตกต่างกัน ส่วนเพศและสถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันไม่แตกต่างกัน ในด้านปัจจัยโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมค่อนข้างสูง ( $r = 0.743$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมค่อนข้างสูงทุกด้าน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ดังนี้ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ( $r = 0.663$ ) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ( $r = 0.563$ ) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ( $r = 0.617$ ) ด้านความรับผิดชอบ ( $r = 0.629$ ) และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ( $r = 0.611$ )

พุทธพงษ์ สองสี (2558) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 3.94) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันด้านจิตใจ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพัน

ด้านการคงอยู่กับองค์กร โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75) ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10) ทั้งนี้อาจเป็นของผู้ตอบแบบสอบถามพอใจที่ได้ใช้ชีวิตการทำงานในองค์กรแห่งนี้ รู้สึกว่าปัญหาต่าง ๆ ขององค์กร คือ ปัญหาของตนเองรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จะรีบชี้แจงแก้ไขหากกล่าวหาเมื่อมีบุคคลภายนอกกล่าวถึงองค์กรของตนเองในทางเสียหายทันที และรู้สึกว่ามีส่วนเป็นเจ้าขององค์กรที่ได้ทำงานอยู่ ผู้ตอบแบบสอบถามยังคงอยู่กับองค์กรนี้เพราะได้เงินเดือนเป็นค่าตอบแทนที่คุ้มค่า ต้องการอยู่กับองค์กรนี้เพราะได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสม ทำให้ครอบครัวมีความเป็นอยู่ที่ดี มีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะเป็นบุคลากรขององค์กร จนกว่าจะเกษียณอายุงาน ยินหยัดที่จะทำงานในองค์กรต่อไป แม้มีโอกาสได้รับข้อเสนอเงินเดือนที่สูงกว่า หรือได้รับการโยกย้ายในตำแหน่งที่สูงขึ้น มีความภาคภูมิใจที่มีส่วนทำให้องค์กรก้าวหน้า และมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จัก ผู้ตอบแบบสอบถามคิดว่าองค์กรนี้มีความหมายและความสำคัญสำหรับตนเอง มากได้ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ และวัฒนธรรมองค์กรของหน่วยงานเป็นอย่างดี มีความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่เสมอ อุทิศตนให้การทำงานกับหน่วยงานของท่านอย่างเต็มความสามารถ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ทั้งงานที่อยู่ในความรับผิดชอบโดยตรง และนอกเหนือจากหน้าที่ความรับผิดชอบ และท่านจะทุ่มเทให้กับงานนั้น อย่างเต็มที่ทุกครั้ง

กองแผนงาน กรมควบคุมโรค (2559) ได้ศึกษา ความผูกพันในองค์กรของบุคลากรกองแผนงาน พบว่า การศึกษาในภาพรวมระดับความผูกพันในองค์กรของบุคลากร พบว่าบุคลากรมีความผูกพันมากต่อองค์กร ค่าเฉลี่ย 3.94 ตาม ความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ค่าเฉลี่ย 4.04 ความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร ค่าเฉลี่ย 4.06 การดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ค่าเฉลี่ย 3.73 แต่ในประเด็นย่อยของการดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร คือ การที่จะยื่นหยัดทำงานในองค์กรนี้ต่อไป ไม่โยกย้ายไปยังองค์กรอื่นแม้ว่าจะได้รับข้อเสนอผลตอบแทนที่สูงกว่าจะมีผลอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.89 ซึ่งยังมีข้อสังเกตในส่วนของสถานภาพส่วนบุคคลเฉพาะด้านการดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่วัดค่าได้ในระดับปานกลางจะพบได้จากกลุ่มงาน ได้แก่ กลุ่มพัฒนากลยุทธ์ ค่าเฉลี่ย 3.40 และกลุ่มพัฒนาแผนปฏิบัติการ ค่าเฉลี่ย 3.22 ระดับการศึกษาที่สูงกว่าปริญญาตรี ค่าเฉลี่ย 3.44 และจากระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบัน คือ 16 – 20 ปี ค่าเฉลี่ย 3.00

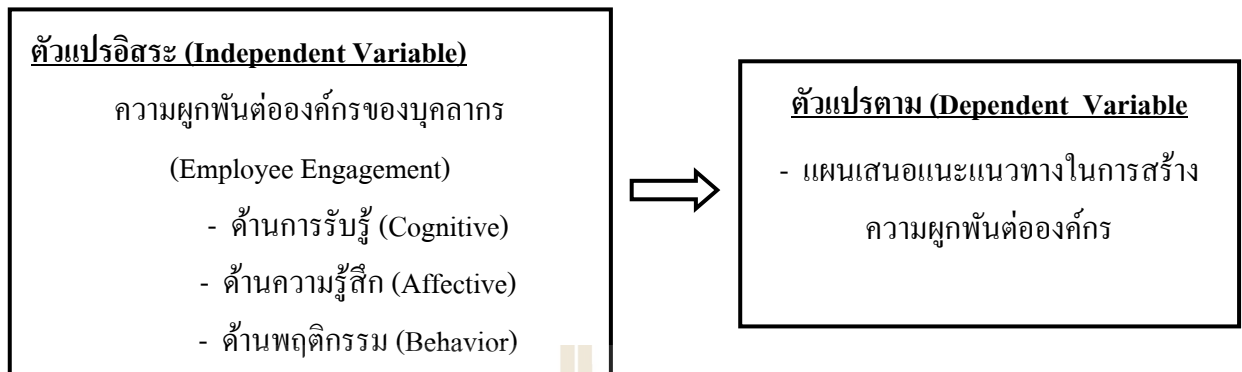
อนันต์ สังเกตใจ (2559) ได้ศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล โรงพยาบาลธัญญารักษ์ แม่ฮ่องสอน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม มีค่าเท่ากับ 3.97 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.44 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าระดับความผูกพันองค์กรจากมากไปหาน้อยตามลำดับดังนี้ พยาบาลต้องการให้ผู้อื่นทราบว่าทำงาน

ในโรงพยาบาลนี้ เพราะโรงพยาบาลมักได้รับการวิพากษ์วิจารณ์ในทางดี เฉลี่ยรวม มีค่าเท่ากับ 4.45, หากมีโอกาส พยาบาลมักจะร่วมพูดคุยเกี่ยวกับโรงพยาบาลในด้านที่ดีกับเพื่อนร่วมงานหรือคนทั่วไปเสมอ เฉลี่ยรวม มีค่าเท่ากับ 4.35, พยาบาลมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน เพราะเป็นงานที่มีส่วนสนับสนุนในความสำเร็จของโรงพยาบาลเฉลี่ยรวม มีค่าเท่ากับ 4.32 และพยาบาลพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อให้โรงพยาบาลมีชื่อเสียงในทางที่ดี เฉลี่ยรวม มีค่าเท่ากับ 4.32

โสภิต เลิศปีติภัทร และ กัมพล ศิริชัยสิทธิ์ (2559) ได้ศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ในสำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องสำอางค์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.30$ ) โดยมีความผูกพันในระดับความผูกพันมากที่สุดคือด้านความตั้งใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร ( $\bar{X} = 3.71$ ) โดยอธิบายได้ว่า บุคลากรในหน่วยงานมีความมุ่งมั่นทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่ และเสียสละเวลา เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายขององค์กรทั้งนี้สำนักงานฯ มีวิสัยทัศน์ พันธกิจและมีแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน มีค่าตอบแทนนอกเวลาในการปฏิบัติงานนอกพื้นที่ โดยเฉพาะการเฝ้าระวังในช่วงเทศกาล มีการจัดทำประกันชีวิตให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน และความผูกพันในระดับน้อยที่สุดคือด้านความมั่นคงในการทำงาน ( $\bar{X} = 2.82$ ) ทั้งนี้เนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามเกินกว่าครึ่งของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดเป็นลูกจ้าง ซึ่งตามระเบียบสวัสดิการของทางราชการไม่ได้ครอบคลุมบุคลากรดังกล่าว ส่งผลให้ขาดความมั่นคงในการทำงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยมากนั้นจะการศึกษาความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความรู้สึก และด้านบรรทัดฐาน แต่ยังไม่มียานวิจัยที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ในด้านการรับรู้ ความรู้สึกและพฤติกรรม ซึ่งพฤติกรรมที่บุคลากรแสดงออกมาในองค์กร มีอยู่ 2 ลักษณะ คือ ความพยายาม กระตือรือร้นในการทำงาน และมีความต้องการอยู่กับองค์กร ดังนั้นจึงได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริงแอนด์คอนสตรัคชัน จำกัด(มหาชน) เพื่อนำผลการศึกษาในครั้งนี้มาใช้ประโยชน์ในการวางแผนสร้าง ความผูกพันของบุคลากรที่ส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์กรอย่างยั่งยืน ลดจำนวนการลาออกของบุคลากร และพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการบุคลากรให้มีประสิทธิภาพการทำงานให้มากยิ่งขึ้น

### 2.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย



รูปที่ 2.2 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ที่มา : ปรับปรุงมาจากกรอบแนวคิดในการวิจัยของ พรทิพย์ ไชยฤกษ์ (2555) และ ISR (2004)



### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร บริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริ่งแอนด์คอนสตรัคชัน จำกัด (มหาชน) มีวิธีในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

##### 3.1 วิธีการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีรูปแบบของการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งมีวิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในรูปแบบของการสำรวจ โดยการใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือ เพื่อรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยกลุ่มเป้าหมายดังกล่าว ได้เน้นเฉพาะบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่ ณ บริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริ่งแอนด์คอนสตรัคชัน จำกัด(มหาชน) เนื่องจากเป็นกลุ่มที่มีบุคลากรครอบคลุมทุกตำแหน่งสายงาน โดยมีขั้นตอนของการดำเนินงานวิจัย ดังนี้

1. ศึกษางานวิจัย แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องทั้งจากหนังสือ และบทความวิชาการ เพื่อเรียบเรียงความสำคัญของปัญหาการวิจัย
2. กำหนดวัตถุประสงค์ และสมมุติฐานงานวิจัย
3. พัฒนารอบแนวคิดงานวิจัย
4. ระบุประชากรกลุ่มเป้าหมายที่จะทำการศึกษา กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง รวมทั้งเลือกสถานที่ที่จะทำการวิจัย
5. สร้างและพัฒนาเครื่องมือแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูลสำหรับการวิจัย รวมทั้งหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ
6. เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง
7. วิเคราะห์ข้อมูล
8. สรุปผลการวิจัย และอภิปรายผลที่ได้จากการวิจัย
9. นำเสนอข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย เพื่อเป็นแนวทางในการนำไปใช้ประโยชน์และพัฒนางานวิจัยครั้งต่อไป

##### 3.2 วิธีดำเนินการวิจัย

###### 3.2.1 ประชากร

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร บริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริ่งแอนด์คอนสตรัคชัน จำกัด (มหาชน) คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่



ณ บริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริงแอนด์คอนสตรัคชัน จำกัด(มหาชน) เนื่องจากเป็นกลุ่มที่มีบุคลากรครอบคลุมทุกตำแหน่งสายงาน โดยจะทำการศึกษานักงานในจังหวัดนนทบุรี มีจำนวนประชากรรวม 325 คน ( ฝ่ายบุคคล บริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริงแอนด์คอนสตรัคชัน จำกัด (มหาชน) ,2560)

### 3.2.2 ขนาดของกลุ่มตัวอย่างและการสุ่มตัวอย่าง

กลุ่มเป้าหมายทราบจำนวนประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่ ณ บริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริงแอนด์คอนสตรัคชัน จำกัด(มหาชน) จำนวน 325 คน ทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างจากประชากร เพื่อให้ได้ตัวแทนที่ดีของประชากร การกำหนดขนาดตัวอย่างได้จากการคำนวณสูตรของ Taro Yamane (1973) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

	สูตร	$n = \frac{N}{1+Ne^2}$
เมื่อ	n	= จำนวนตัวอย่างที่จะต้องทำการสุ่ม
	N	= จำนวนประชากรทั้งหมด
	e	= ค่าความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง ในการศึกษาคั้งนี้ กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้เท่ากับ 0.05
แทนค่า	n	= $\frac{325}{1 + 325(0.05^2)}$
	n	= $\frac{325}{1.81}$
	n	= 179.56 ตัวอย่าง

เมื่อนำตัวเลขไปแทนค่าในสูตร จะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 179.56 ตัวอย่าง

โดยที่ในการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างนั้นได้ให้ความคลาดเคลื่อนในการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้เท่ากับ 0.05 ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในที่นี้ผู้วิจัยได้ปรับขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็น 180 คน ทำการสุ่มตัวอย่างโดยใช้ความน่าจะเป็น (Probability sampling) ด้วยวิธีการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster random sampling)

### 3.2.3 สถานที่เก็บข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ได้กำหนดสถานที่ในการทำวิจัยเป็นพื้นที่ในจังหวัดนนทบุรี ระยะเวลาเก็บข้อมูลในช่วงเดือน ธันวาคม พ.ศ. 2560 – เดือนมิถุนายน พ.ศ. 2561

### 3.3 เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ฝ่าย/แผนกที่สังกัด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด (Close ended question) แบบเลือกคำตอบ (Checklist) วัดตัวแปรแบบมาตรานามบัญญัติ (Nominal Scale)

ส่วนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริ่ง แอนด์คอนสตรัคชัน จำกัด(มหาชน) จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการรับรู้ ด้านความรู้สึก และด้านพฤติกรรม วัดตัวแปรแบบมาตราอันดับ (Interval Scale)

แบบสอบถามในส่วนที่ 2 มีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด (Close ended question) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ตามลิเคิร์ตสเกล (Likert's Scale) (พรทิพย์ ไชยฤกษ์, 2555) ซึ่งแสดงถึงระดับความคิดเห็นในแต่ละข้อคำถาม มี 5 ระดับ ดังนี้

คะแนน 5 ความคิดเห็นระดับมากที่สุด

คะแนน 4 ความคิดเห็นระดับมาก

คะแนน 3 ความคิดเห็นระดับปานกลาง

คะแนน 2 ความคิดเห็นระดับน้อย

คะแนน 1 ความคิดเห็นระดับน้อยที่สุด

สำหรับการกำหนดเกณฑ์ในการวัดระดับความคิดเห็นนั้น ใช้วิธีการนำคะแนนสูงสุดลบ คะแนนต่ำสุด และหารด้วยจำนวนชั้น ตามหลักสถิติการวัดการกระจายข้อมูล เพื่อให้ได้ความกว้างของอันดับ โดยสูตรการคำนวณดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ช่วงความกว้างข้อมูลในแต่ละชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$



การกำหนดเกณฑ์ดังกล่าว ได้ความกว้างของชั้น เท่ากับ 0.8 สามารถนำมากำหนดเกณฑ์ โดยละเอียดมากยิ่งขึ้นในการอธิบายความหมายของระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ตามช่วงคะแนนดังนี้

ช่วงคะแนน 4.21 - 5.00	หมายถึง	มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด
ช่วงคะแนน 3.41 - 4.20	หมายถึง	มีความคิดเห็นในระดับมาก
ช่วงคะแนน 2.61 - 3.40	หมายถึง	มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง
ช่วงคะแนน 1.81 - 2.60	หมายถึง	มีความคิดเห็นในระดับน้อย
ช่วงคะแนน 1.00 - 1.80	หมายถึง	มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามที่ให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยใช้คำถามปลายเปิด (Open-Ended Questions) เพื่อเปิดโอกาสให้กลุ่มตัวอย่างแสดงความคิดเห็นที่เป็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับเรื่องวิจัยอย่างเป็นอิสระ

### 3.4 การสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสาร งานวิจัย และแนวคิดเกี่ยวกับเรื่อง ความผูกพันของบุคลากร
2. กำหนดกรอบและขอบเขตของแบบสอบถาม โดยให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ โดยเรียงลำดับตามลักษณะของคำถามและแยกเป็นหมวดหมู่ตามแนวคิดของงานวิจัย
3. สุ่มตัวอย่างเพื่อสัมภาษณ์กลุ่มบุคลากรในบริษัท เพื่อให้ได้คำตอบในการนำมาเป็นแนวทางในการตั้งคำถามและการปรับปรุงคำถามในแบบสอบถามให้ถูกต้อง
4. สร้างแบบสอบถามตามกรอบและขอบเขตที่ได้ตั้งไว้ โดยมีแนวทางการตั้งคำถามตามที่ได้สรุปจากข้อที่ 3
5. นำแบบสอบถามไปปรึกษาผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีความเชี่ยวชาญในด้านที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย ซึ่งมีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ทางด้านเศรษฐศาสตร์ จำนวน 3 ท่าน ได้แก่ 1.) รศ.ดร. ขวัญกมล ดอนขวา อาจารย์ประจำสาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการ สำนักวิชาเทคโนโลยีสังคม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี 2.) รศ.ดร.พรศิริ จงกล อาจารย์ประจำสาขาวิศวกรรมอุตสาหกรรม สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี 3.) นายวรพจน์ อินทรโยธา รองผู้จัดการบริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริ่งแอนด์คอนสตรัคชัน จำกัด (มหาชน) เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาและข้อคำถามในแต่ละข้อให้เป็นไปตามจุดประสงค์ของการวิจัย โดยการหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม หรือหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับความ

วัตถุประสงค์ หรือเนื้อหา (Index of item objective congruence:IOC) ซึ่งปกติแล้ว จะให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบตั้งแต่ 3 คนขึ้นไป ซึ่งในการตรวจสอบมีการให้เกณฑ์ในการตรวจพิจารณาข้อคำถาม ดังนี้ (สุรพงษ์ คงสัตย์ และ ชีรชาติ ธรรมวงศ์, 2551)

ให้คะแนน +1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน -1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

ในการพิจารณาค่าความเที่ยงตรง มีหลักการดังนี้

1. ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50-1.00 มีค่าความเที่ยงตรงใช้ได้
  2. ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุง ยังใช้ไม่ได้
6. สร้างแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้จริงในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมาย

### 3.5 ผลการหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

แบบสอบถามที่นำมาเป็นเครื่องมือในการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร บริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริงแอนด์คอนสตรัคชัน จำกัด (มหาชน) มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งประกอบด้วย มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยได้นำมาทดสอบค่าความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถาม หรือค่า สอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา (IOC) พบว่าข้อคำถามมีค่า IOC อยู่ที่ 1.00 สรุปรายละเอียดได้ตามตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 ค่าความเที่ยงตรง ในแบบสอบถามที่คำนวณได้จากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน

องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร	ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3		
<b>ด้านการรับรู้ (Cognitive)</b>					
1.องค์กรของท่านมีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับในสังคม	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.ท่านมีความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากองค์กร	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.ท่านเข้าใจถึงบทบาทของตนเองว่ามี ความสัมพันธ์กับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร	ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3		
<b>ด้านการรับรู้ (Cognitive)</b>					
4.องค์กรของท่านมีการกระตุ้นและผลักดันให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5.องค์กรของท่านมีแนวทางส่งเสริมพัฒนาในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
6.องค์กรของท่านมีผู้บริหารที่ดี มีจริยธรรม และรับผิดชอบต่อสังคม	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
<b>ด้านความรู้สึก (Affective)</b>					
7.ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรนี้	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
8.ท่านมีความภาคภูมิใจกับงานที่ได้รับมอบหมายจากองค์กร	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
9.ท่านมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถมากกว่าความคาดหวังเพื่อความสำเร็จขององค์กร	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
10.ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
11.ท่านมีความหวังในอนาคตขององค์กร	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
12.ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
<b>ด้านพฤติกรรม (Behavior)</b>					
13.ท่านมักจะพูดชื่นชมยกย่ององค์กรให้ผู้อื่นฟังเสมอว่าเป็นองค์กรที่น่าร่วมทำงานด้วย	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
14.ท่านมักจะยกย่ององค์กร รวมทั้งให้การที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมให้ผู้อื่นฟังเสมอ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
15.ท่านมักจะชี้แจงข้อเท็จจริงแทนองค์กรเมื่อผู้อื่นเข้าใจผิด	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร	ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3		
16. ท่านพยายามช่วยเหลือองค์กรในทุกๆเรื่องและทุกโอกาสที่ท่านสามารถทำได้	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
17. ท่านสนใจที่จะทำสิ่งอื่นๆที่นอกเหนือจากงานประจำของท่าน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
18. ท่านสามารถเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาในการทำงาน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
19. ท่านต้องการยกระดับงาน ทีมงาน และองค์กรอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
20. ท่านรักษาภาพพจน์และมาตรฐานขององค์กรเสมอ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
<b>รวมทั้งหมด 20 ข้อ ใช้ได้ 20 ข้อ</b>					

### 3.6 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร บริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริงแอนด์คอนสตรัคชัน จำกัด (มหาชน) ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Data) และข้อมูลในเชิงคุณภาพ (Qualitative Data) จากแหล่งข้อมูลแบบทุติยภูมิ (Secondary Data Source) และแหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data Source) โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

#### 3.6.1 แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)

เป็นข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน และองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งได้จากการศึกษาทบทวน รวบรวม และเรียบเรียงจากหนังสือ บทความทางวิชาการ รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ งานวิจัย และเอกสารจากองค์กรที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการค้นคว้าจากเครือข่ายคอมพิวเตอร์อินเทอร์เน็ต เป็นต้น

#### 3.6.2 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)

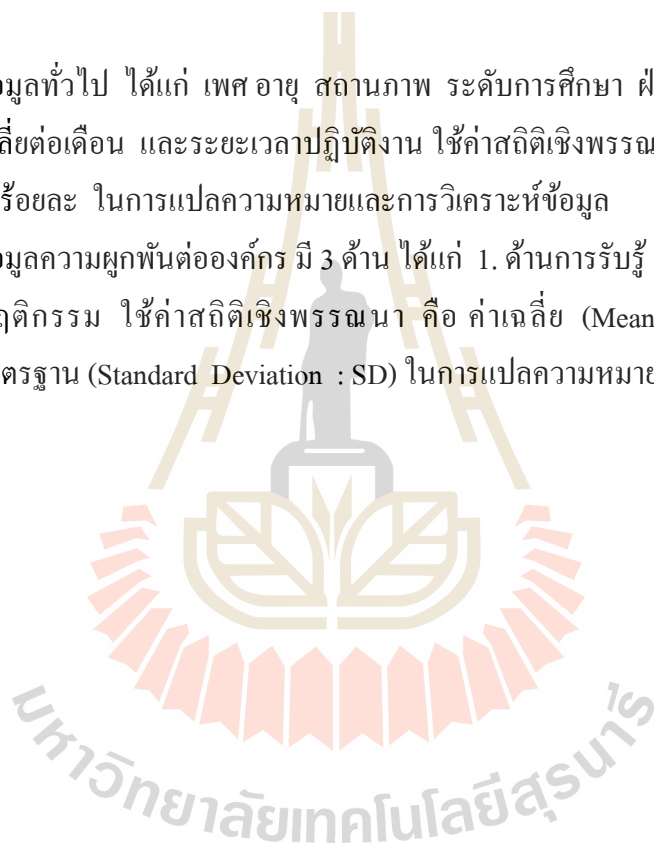
เป็นข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากพื้นที่เป้าหมาย รวมประชากรทั้งสิ้น 325 คน กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงาน ณ บริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริงแอนด์คอน

สตรีชั้นจำกัด(มหาชน) ทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างจากประชากร เพื่อให้ได้ตัวแทนที่ดีของประชากรโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster random sampling) จำนวน 180 คน

### 3.7 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร บริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริงแอนด์คอน สตรัคชัน จำกัด (มหาชน) เป็นการวิเคราะห์เชิงปริมาณ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ข้อมูล ที่ได้จากการออกแบบสอบถามตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ฝ่าย/แผนกที่สังกัด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงาน ใช้ค่าสถิติเชิงพรรณนา คือ การวัดค่าความถี่ ค่าร้อยละ ในการแปลความหมายและการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กร มี 3 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการรับรู้ 2. ด้านความรู้สึก 3. ด้านพฤติกรรม ใช้ค่าสถิติเชิงพรรณนา คือ ค่าเฉลี่ย (Mean :  $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : SD) ในการแปลความหมายและการวิเคราะห์ข้อมูล



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร บริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริ่งแอนด์คอนสตรัคชัน จำกัด (มหาชน) ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เครื่องมือแบบสอบถาม จำนวน 180 ชุด จากข้อมูลที่รวบรวมได้นั้น ได้นำมาประมวลผลและวิเคราะห์ผลข้อมูลสามารถสรุปได้ดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท ยูนิคเอ็นจิเนียริ่งแอนด์คอนสตรัคชัน จำกัด(มหาชน)

#### 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามสามารถสรุปได้ดังตารางที่ 4.1 ดังนี้

ตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	96	53.33
หญิง	84	46.67
<b>รวม</b>	<b>180</b>	<b>100.00</b>
<b>อายุ</b>		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	51	28.33
31-40 ปี	55	30.56
41-50 ปี	54	30.00
51 ปีขึ้นไป	20	11.11
<b>รวม</b>	<b>180</b>	<b>100.00</b>
<b>สถานภาพ</b>		
โสด	46	25.56
สมรส	112	62.22
หย่าร้าง/หม้าย	22	12.22
<b>รวม</b>	<b>180</b>	<b>100.00</b>

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>ระดับการศึกษา</b>		
อนุปริญญา	11	6.11
ปริญญาตรี	120	66.67
ปริญญาโท	49	27.22
<b>รวม</b>	<b>180</b>	<b>100.00</b>
<b>ฝ่าย/แผนกที่สังกัด</b>		
แผนกผู้จัดการงานก่อสร้าง (Construction)	25	13.89
แผนกจัดเรียงเอกสารโครงการ (Document)	26	14.44
แผนกประกันคุณภาพและควบคุมคุณภาพ (QA/QC)	26	14.44
แผนกตรวจสอบปริมาณโครงการ (QS)	27	15.00
แผนกธุรการ (Administration)	25	13.89
แผนกเจ้าหน้าที่ความปลอดภัย (Safety)	26	14.44
แผนกวางแผนงานก่อสร้าง (Scheduling)	25	13.89
<b>รวม</b>	<b>180</b>	<b>100.00</b>
<b>รายได้เฉลี่ยต่อเดือน</b>		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	0	0
10,001 -19,999 บาท	31	17.22
20,000-29,999 บาท	94	52.22
30,000-39,999 บาท	24	13.33
ตั้งแต่ 40,000 บาท ขึ้นไป	31	17.22
<b>รวม</b>	<b>180</b>	<b>100.00</b>
<b>ระยะเวลาการปฏิบัติงาน</b>		
ต่ำกว่า 1 ปี	13	7.22
1-3 ปี	64	35.56
4-6 ปี	58	32.22
7-9 ปี	30	16.67
10 ปีขึ้นไป	15	8.33
<b>รวม</b>	<b>180</b>	<b>100.00</b>

ที่มา : จากการสำรวจปี 2561 และจากการคำนวณ



จากตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ที่ตอบแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 180 คน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ด้านเพศ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 53.33 และเป็นเพศหญิง จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 46.67

ด้านอายุ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 30.56 รองลงมาคืออายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 อายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 28.33 และอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 11.11 ตามลำดับ

ด้านสถานภาพ พบว่า ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 62.22 รองลงมาคือสถานภาพโสด จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 25.56 และสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 12.22 ตามลำดับ

ด้านการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67 รองลงมาคือระดับปริญญาโท จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 27.22 และระดับอนุปริญญา จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 6.11 ตามลำดับ

ด้านฝ่าย/แผนกที่สังกัด ได้ทำการสุ่มเก็บตัวอย่างในแผนกตรวจสอบปริมาณโครงการ (QS) มากที่สุด จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 15.00 รองลงมาคือแผนกจัดเรียงเอกสารโครงการ (Document), แผนกประกันคุณภาพและควบคุมคุณภาพ (QA/QC) แผนกเจ้าหน้าที่ความปลอดภัย (Safety) จำนวนฝ่ายละ 26 คน คิดเป็นร้อยละ 14.44 และแผนกผู้จัดการงานก่อสร้าง (Construction) แผนกธุรการ (Administration) แผนกวางแผนงานก่อสร้าง (Scheduling) จำนวนแผนกละ 25 คน คิดเป็นร้อยละ 13.89 ตามลำดับ

ด้านรายได้ ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 20,000 -29,999 บาท จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 52.22 รองลงมาคือมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 10,001 - 19,999 บาท และรายได้ตั้งแต่ 40,000 บาท ขึ้นไป จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 17.22 ส่วนผู้ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001-39,999 บาท จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 13.33 ตามลำดับ

ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่บริษัทยูนิค เอ็นจิเนียริงแอนด์คอนสตรัคชัน จำกัด (มหาชน) ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 1-3 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 35.56 รองลงมาคือ 4-6 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 32.22 ปฏิบัติงาน 7-9 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 ปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 8.33 และปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 7.22 ตามลำดับ

## 4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท ยูนิคเอ็นจิเนียริงแอนด์คอนสตรัคชัน จำกัด(มหาชน)

ผลการศึกษาค้นคว้าความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท ยูนิคเอ็นจิเนียริงแอนด์คอนสตรัคชัน จำกัด (มหาชน) โดยวิเคราะห์ในภาพรวม ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น โดยรวมของบุคลากรต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านการรับรู้ ด้านความรู้สึกรัก และด้านพฤติกรรม

ปัจจัยระดับความผูกพัน	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	การแปล ความหมาย	ลำดับที่
ความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากร				
ด้านการรับรู้	4.09	0.33	มาก	2
ด้านความรู้สึกรัก	4.25	0.30	มากที่สุด	1
ด้านพฤติกรรม	3.95	0.33	มาก	3
รวม	4.10	0.21	มาก	

ที่มา : จากการสำรวจปี 2561 และจากการคำนวณ

ตารางที่ 4.2 ผลการศึกษาค้นคว้าความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท ยูนิคเอ็นจิเนียริงแอนด์คอนสตรัคชัน จำกัด(มหาชน) โดยภาพรวมพบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.10$ ) เมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรรายด้าน พบว่าระดับความผูกพันมากที่สุดคือ ด้านความรู้สึกรัก ( $\bar{X} = 4.25$ ) รองลงมาคือ ด้านการรับรู้ ( $\bar{X} = 4.09$ ) และด้านพฤติกรรม ( $\bar{X} = 3.95$ ) ตามลำดับ

### 4.2.1 ผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านการรับรู้ ของบุคลากรบริษัท ยูนิคเอ็นจิเนียริงแอนด์คอนสตรัคชัน จำกัด(มหาชน)

ความผูกพันต่อองค์กรด้านการรับรู้ แบ่งออกเป็น 6 ประเด็น ได้แก่ 1. องค์กรมีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับของสังคม 2. ความเข้าใจถึงภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากองค์กร 3. ความเข้าใจถึงบทบาทมีความสัมพันธ์กับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร 4. การกระตุ้นและผลักดันให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน 5. แนวทางส่งเสริมพัฒนาในการปฏิบัติงาน 6. ผู้บริหารที่ดี มีจริยธรรม และรับผิดชอบต่อสังคม ผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามประเด็นย่อยด้านการรับรู้

ด้านการรับรู้	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	การแปล ความหมาย	ลำดับที่
ความเข้าใจถึงภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากองค์กร	4.32	0.63	มากที่สุด	1
องค์กรมีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับของสังคม	4.29	0.71	มากที่สุด	2
ผู้บริหารที่ดี มีจริยธรรม และรับผิดชอบต่อสังคม	4.18	0.67	มาก	3
แนวทางส่งเสริมพัฒนาในการปฏิบัติงาน	4.17	0.70	มาก	4
การกระตุ้นและผลักดันให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน	3.91	0.79	มาก	5
เข้าใจถึงบทบาทของตนเองว่ามี	3.67	0.87	มาก	6
ความสัมพันธ์เป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร				
<b>รวม</b>	<b>4.09</b>	<b>0.33</b>	<b>มาก</b>	

ที่มา : จากการสำรวจปี 2561 และจากการคำนวณ

จากตารางที่ 4.3 ผลของการศึกษาพบว่า บุคลากรบริษัท ยูนิคเอ็นจิเนียริงแอนด์คอนสตรัคชัน จำกัด(มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการรับรู้มีค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.09$ ) โดยประเด็นด้านความเข้าใจถึงภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.32$ ) รองลงมาคือประเด็นด้านองค์กรมีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับในสังคม ( $\bar{X} = 4.29$ ) ประเด็นผู้บริหารที่ดี มีจริยธรรม และรับผิดชอบต่อสังคม แนวทางส่งเสริมพัฒนาในการปฏิบัติงาน การกระตุ้นและผลักดันให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน ความเข้าใจถึงบทบาทของตนเองว่ามีความสัมพันธ์กับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.18 4.17 3.91 และ 3.67 ตามลำดับ

#### 4.2.2 ผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก ของบุคลากรบริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริงแอนด์คอนสตรัคชัน จำกัด(มหาชน)

ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก แบ่งออกเป็น 6 ประเด็น ได้แก่ 1.ความภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรนี้ 2. ความภาคภูมิใจกับงานที่ได้รับมอบหมายจากองค์กร 3. ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถมากกว่าความคาดหวังเพื่อความสำเร็จขององค์กร 4. ความเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย 5. ความห่วงใยในอนาคตขององค์กร 6. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีรายละเอียดดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามประเด็นย่อยด้านความรู้สึก

ด้านความรู้สึก	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	การแปล ความหมาย	ลำดับที่
ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่าง สุดความสามารถมากกว่าความ คาดหวังเพื่อความสำเร็จของ องค์กร	4.51	0.57	มากที่สุด	1
ความห่วงใยในอนาคตขององค์กร	4.39	0.67	มากที่สุด	2
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะ เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	4.36	0.73	มากที่สุด	3
ความภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กร นี้	4.22	0.73	มากที่สุด	4
ความภาคภูมิใจกับงานที่ได้รับ มอบหมายจากองค์กร	4.02	0.90	มาก	5
ความเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กร บรรลุเป้าหมาย	4.01	0.80	มาก	6
<b>รวม</b>	<b>4.25</b>	<b>0.30</b>	<b>มากที่สุด</b>	

ที่มา : จากการสำรวจปี 2561 และจากการคำนวณ

ตารางที่ 4.4 ผลของการศึกษาพบว่า บุคลากรบริษัท ยูนิคเอ็นจิเนียริงแอนด์คอนสตรัคชัน จำกัด(มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกมีค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ที่สุด ( $\bar{X} = 4.25$ ) โดยประเด็นด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถมากกว่าความคาดหวังเพื่อความสำเร็จขององค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.51$ ) รองลงมาคือ ประเด็นด้านความห่วงใยในอนาคตขององค์กร ( $\bar{X} = 4.39$ ) ประเด็นความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรนี้ ความภาคภูมิใจกับงานที่ได้รับมอบหมายจากองค์กร ความเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.36 4.22 4.02 และ 4.01 ตามลำดับ

#### 4.2.3 ผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรม ของบุคลากรบริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริงแอนด์คอนสตรัคชัน จำกัด (มหาชน)

ความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรม แบ่งออกเป็น 8 ประเด็น ได้แก่ 1.การพูดชื่นชม ยกย่ององค์กรให้ผู้อื่นฟังเสมอว่าเป็นองค์กรที่น่าร่วมทำงานด้วย 2. ยกย่ององค์กร รวมทั้งให้การที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมให้ผู้อื่นฟังเสมอ 3. ชี้แจงข้อเท็จจริงแทนองค์กรเมื่อผู้อื่นเข้าใจผิด 4. พยายามช่วยเหลือองค์กรในทุกๆเรื่องและทุกโอกาสที่ท่านสามารถทำได้ 5. สมัยครใจที่จะทำสิ่งอื่นๆที่นอกเหนือจากงานประจำของท่าน 6. เสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาในการทำงาน 7. ต้องการยกระดับงาน ทีมงาน และองค์กรอย่างต่อเนื่อง 8. รักษาภาพพจน์และมาตรฐานขององค์กรเสมอ มีรายละเอียดดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามประเด็นย่อยด้านพฤติกรรม

ด้านพฤติกรรม	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	การแปล ความหมาย	ลำดับที่
เสนอแนะแนวทางในการแก้ไข ปัญหาในการทำงาน	4.13	0.75	มาก	1
ต้องการยกระดับงาน ทีมงาน และ องค์กรอย่างต่อเนื่อง	4.13	0.89	มาก	1
ชี้แจงข้อเท็จจริงแทนองค์กรเมื่อ ผู้อื่นเข้าใจผิด	4.10	0.86	มาก	2
รักษาภาพพจน์และมาตรฐานของ องค์กรเสมอ	4.06	0.73	มาก	3

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ด้านพฤติกรรม	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	การแปล ความหมาย	ลำดับที่
พยายามช่วยเหลือองค์กรในทุกๆเรื่อง และทุกโอกาสที่ท่านสามารถทำได้	4.05	0.95	มาก	4
สมัครใจที่จะทำสิ่งอื่นๆที่ นอกเหนือจากงานประจำของท่าน	3.98	0.90	มาก	5
การพูดชื่นชม ยกย่ององค์กรให้ผู้อื่น ฟังเสมอว่าเป็นองค์กรที่น่าร่วม ทำงานด้วย	3.71	0.88	มาก	6
ยกย่ององค์กร รวมทั้งให้การที่เป็น ประโยชน์ต่อสังคมให้ผู้อื่นฟังเสมอ	3.42	0.83	มาก	7
<b>รวม</b>	<b>3.95</b>	<b>0.33</b>	<b>มาก</b>	

ที่มา : จากการสำรวจปี 2561 และจากการคำนวณ

ตารางที่ 4.2.3 ผลของการศึกษาพบว่า บุคลากรบริษัท ยูนิคเอ็นจิเนียริงแอนด์คอนสตรัคชัน จำกัด(มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรม มีค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.95$ ) โดยประเด็นด้านเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาในการทำงาน และต้องการยกระดับงาน ทีมงาน และองค์กรอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากัน ( $\bar{X} = 4.13$ ) รองลงมาคือประเด็นด้านชี้แจงข้อเท็จจริงแทนองค์กรเมื่อผู้อื่นเข้าใจผิด ( $\bar{X} = 4.10$ ) ประเด็นรักษาภาพพจน์และมาตรฐานขององค์กรเสมอ พยายามช่วยเหลือองค์กรในทุกๆเรื่องและทุกโอกาสที่ท่านสามารถทำได้ สมัครใจที่จะทำสิ่งอื่นๆที่นอกเหนือจากงานประจำของท่าน การพูดชื่นชม ยกย่ององค์กรให้ผู้อื่นฟังเสมอว่าเป็นองค์กรที่น่าร่วมทำงานด้วย และยกย่ององค์กร รวมทั้งให้การที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมให้ผู้อื่นฟังเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 4.05 3.98 3.71 และ 3.42 ตามลำดับ

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร บริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริ่งแอนด์คอนสตรัคชัน จำกัด (มหาชน) มีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการศึกษา คือ (1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริ่งแอนด์คอนสตรัคชัน จำกัด (มหาชน) (2) เพื่อนำผลการวิจัยมาวางแผนเสนอแนะแนวทางในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริ่งแอนด์คอนสตรัคชัน จำกัด (มหาชน) เก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ณ บริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริ่งแอนด์คอนสตรัคชัน จำกัด(มหาชน) จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 180 คน ทำการสุ่มตัวอย่างโดยใช้ความน่าจะเป็น (Probability sampling) ด้วยวิธีการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster random sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างครอบคลุมทุกสายงาน โดยการใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 53.33 และเป็นเพศหญิง จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 46.67 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 30.56 รองลงมาคืออายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 62.22 รองลงมาคือสถานภาพโสด จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 25.56 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67 รองลงมาคือระดับปริญญาโท จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 27.22 ได้ทำการสุ่มเก็บตัวอย่างในแผนกตรวจสอบปริมาณโครงการ (QS) มากที่สุด จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 15.00 รองลงมาคือแผนกจัดเรียงเอกสารโครงการ (Document) แผนกประกันคุณภาพและควบคุมคุณภาพ (QA/QC) แผนกเจ้าหน้าที่ความปลอดภัย (Safety) จำนวนฝ่ายละ 26 คน คิดเป็นร้อยละ 14.44 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 20,000 -29,999 บาท จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 52.22 รองลงมาคือรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 10,001 - 19,999 บาท และรายได้ตั้งแต่ 40,000 บาท ขึ้นไป จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 17.22 ปฏิบัติงานที่บริษัทยูนิค เอ็นจิเนียริ่งแอนด์คอนสตรัคชัน จำกัด (มหาชน) ส่วนใหญ่ ปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 1-3 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 35.56



รองลงมาคือ 4-6 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 32.22 ตามลำดับ ผลการศึกษาสรุปได้ตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

### 5.1.1 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท ยูนิคเอ็นจิเนียริงแอนด์คอนสตรัคชัน จำกัด(มหาชน)

ผลการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท ยูนิคเอ็นจิเนียริงแอนด์คอนสตรัคชัน จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวมพบว่ามีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.10$ ) เมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรรายด้าน พบว่า ระดับความผูกพันมากที่สุดคือ ด้านความรู้สึกลึก ( $\bar{X} = 4.25$ ) รองลงมาคือ ด้านการรับรู้ ( $\bar{X} = 4.09$ ) และด้านพฤติกรรม ( $\bar{X} = 3.95$ ) ตามลำดับ

**ด้านความรู้สึกลึก** บุคลากรบริษัท ยูนิคเอ็นจิเนียริงแอนด์คอนสตรัคชัน จำกัด(มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกลึกอยู่ในระดับมากที่สุด โดย 3 ประเด็นแรกที่มีระดับความผูกพันมากที่สุดได้แก่ ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถมากกว่าความคาดหวังเพื่อความสำเร็จขององค์กร ( $\bar{X} = 4.51$ ) รองลงมาคือความห่วงใยในอนาคตขององค์กร ( $\bar{X} = 4.39$ ) และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ( $\bar{X} = 4.36$ )

**ด้านการรับรู้** บุคลากรบริษัท ยูนิคเอ็นจิเนียริงแอนด์คอนสตรัคชัน จำกัด(มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการรับรู้อยู่ในระดับมาก โดย 3 ประเด็นแรกที่มีระดับความผูกพันมากที่สุดได้แก่ ด้านความเข้าใจถึงภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากองค์กร ( $\bar{X} = 4.32$ ) รองลงมาคือประเด็นด้านองค์กรมีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับในสังคม ( $\bar{X} = 4.29$ ) และประเด็นผู้บริหารที่ดี มีจริยธรรม และรับผิดชอบต่อสังคม ( $\bar{X} = 4.18$ )

**ด้านพฤติกรรม** บุคลากรบริษัท ยูนิคเอ็นจิเนียริงแอนด์คอนสตรัคชัน จำกัด(มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก โดย 3 ประเด็นแรกที่มีระดับความผูกพันมากที่สุดได้แก่ ประเด็นด้านเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาในการทำงาน และ ต้องการยกระดับงาน ทีมงาน และองค์กรอย่างต่อเนื่อง ( $\bar{X} = 4.13$ ) รองลงมาคือประเด็นด้านชี้แจงข้อเท็จจริงแทนองค์กรเมื่อผู้อื่นเข้าใจผิด ( $\bar{X} = 4.10$ ) และประเด็นรักษาภาพพจน์และมาตรฐานขององค์กรเสมอ ( $\bar{X} = 4.06$ )

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรมีความเข้าใจในภาระหน้าที่ของตนเอง มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถ เมื่อเกิดปัญหา มีการเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาในการทำงาน เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จ บุคลากรมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรนี้ อีกทั้งบริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริงแอนด์ คอนสตรัคชัน จำกัด (มหาชน)

เป็นบริษัทรับเหมาก่อสร้างที่มีชื่อเสียง และเป็นที่ยอมรับ มีผลงานที่มีคุณภาพชั้นนำแห่งหนึ่งของอุตสาหกรรมการก่อสร้างในประเทศไทย และประสบความสำเร็จเกือบ 20 ปี ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรม และรับผิดชอบต่อสังคม จนได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในความเชี่ยวชาญ ของการบริหารจัดการ สร้างงานที่มีมาตรฐาน และตรงต่อเวลา มีการเลือกใช้เทคโนโลยีระดับสูงในการทำงาน ไม่หยุดนิ่งที่จะพัฒนาความสามารถในการผลิตงานที่มีคุณภาพ เสริมสร้างความเข้มแข็งทางการเงินเพื่อเพิ่มศักยภาพขององค์กรให้มั่นคงอย่างยั่งยืน จึงทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.10$ )

## 5.2 ข้อเสนอแนะ

### 5.3.1 ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย

ผลการศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท ยูนิคเอ็นจิเนียริ่ง แอนด์คอนสตรัคชัน จำกัด (มหาชน) สามารถสรุปประเด็นสำคัญที่เป็นข้อเสนอแนะได้ดังนี้

1. ความผูกพันด้านการรับรู้ พบว่า ความเข้าใจถึงบทบาทของตนเองว่ามีความสัมพันธ์กับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย ( $\bar{X} = 3.67$ ) รองลงมาคือ การกระตุ้นและผลักดันให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.91$ ) ดังนั้น ผู้บริหารบริษัท ยูนิคเอ็นจิเนียริ่ง แอนด์คอนสตรัคชัน จำกัด (มหาชน) ควรให้ความสำคัญด้านการรับรู้ โดยส่งเสริมให้บุคลากรมีความเข้าใจถึงบทบาทของตนเองว่ามีความสัมพันธ์กับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างไร กำหนดนโยบายขององค์กรที่ชัดเจน ง่ายต่อความเข้าใจและการปฏิบัติงานของบุคลากร สร้างแรงจูงใจในเรื่องค่าตอบแทนที่เหมาะสมจัดสรรสวัสดิการให้ครอบคลุม เพื่อยกระดับความผูกพันต่อองค์กร
2. ความผูกพันด้านความรู้สึกรู้สึก พบว่า ความเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย ( $\bar{X} = 4.01$ ) รองลงมาคือ ความภาคภูมิใจกับงานที่ได้รับมอบหมายจากองค์กร ( $\bar{X} = 4.02$ ) ดังนั้น ผู้บริหารบริษัท ยูนิคเอ็นจิเนียริ่ง แอนด์คอนสตรัคชัน จำกัด (มหาชน) ควรให้ความสำคัญในความชัดเจนในทิศทางและกลยุทธ์ขององค์กร แสดงออกถึงการให้ความสำคัญแก่บุคลากรทุกระดับเท่าเทียมกันส่งเสริมให้บุคลากรมีความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร มอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถ และมีขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรมีความพึง

พอใจในงาน ทำให้เกิดความเต็มใจ ที่จะทุ่มเทความสามารถ และความพยายาม ในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลดีต่อความผูกพันต่อองค์กร

3. ความผูกพันด้านพฤติกรรม พบว่า การยกย่ององค์กร รวมทั้งให้การที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมให้ผู้อื่นพึงเสมอ มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย ( $\bar{X} = 3.42$ ) รองลงมาคือ การพูดชื่นชม ยกย่ององค์กรให้ผู้อื่นพึงเสมอว่าเป็นองค์กรที่น่าร่วมทำงานด้วย ( $\bar{X} = 3.71$ ) สมัยครใจที่จะทำสิ่งอื่นๆที่นอกเหนือจากงานประจำ ( $\bar{X} = 3.98$ ) ดังนั้น ผู้บริหารบริษัท ยูนิคเอ็นจิเนียริงแอนด์คอนสตรัคชัน จำกัด (มหาชน) ควรส่งเสริมการประชาสัมพันธ์ด้านภาพพจน์และชื่อเสียงของหน่วยงาน โดยใช้สื่อต่างๆให้เป็นที่รู้จักของคนทั่วไปมากยิ่งขึ้น เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์กรและมีความมั่นใจที่จะทำงานกับองค์กรต่อไป และควรจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร ที่ทำให้บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ให้ความช่วยเหลือร่วมมือกันในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ในการทำงาน

### 5.3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

เพื่อให้ผลการวิจัยในครั้งนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์กว้างมากขึ้น ผู้วิจัยขอเสนอแนะความคิดเห็นในการวิจัยในครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรศึกษาต่อยอดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในทัศนคติของบุคลากร เพื่อให้ทราบความต้องการของบุคลากรได้อย่างลึกซึ้ง อันจะส่งผลให้เสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรที่เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากร
2. ควรเพิ่มการศึกษาแนวโน้ม ปัจจัยการลาออก และผลกระทบอื่นๆ ของความผูกพันต่อองค์กร เช่น ประสิทธิภาพการทำงาน ขวัญและกำลังใจของบุคลากร เพื่อจะได้ทราบถึงข้อมูลที่จะนำไปใช้ในการวางแผนกำลังคนขององค์กร และหาแนวทางการป้องกันต่อไป

## เอกสารอ้างอิง

- กองแผนงาน กรมควบคุมโรค.(2559). การวิจัย R2R เรื่องความผูกพันในองค์กรของบุคลากรกองแผนงาน. [ออนไลน์]. ได้จาก: <http://plan.ddc.moph.go.th/km2016/Documents/R2R.pdf>  
[11 มกราคม 2561]
- จิระพร จันทะภาโส. (2558). ความผูกพันของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา.วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ชนรัฐ นาทอง. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน.มหาวิทยาลัยศิลปากร
- \_\_\_\_\_. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5: แนวคิดของ Allen and Meyer. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน.มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- บริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริ่งแอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด(มหาชน). (2560). รายงานประจำปี.นนทบุรี: ฝ่ายบุคคล บริษัทยูนิค เอ็นจิเนียริ่งแอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน).
- \_\_\_\_\_. (2560). ประวัติความเป็นมาของบริษัท. [ออนไลน์]. ได้จาก: <http://www.unique.co.th/th/who-we-are/our-story/>. [7 ธันวาคม 2560]
- ประคัลภ์ ปิ่นทพลังกูร.(2555). วิธีง่าย ๆ ที่ทำให้พนักงานเกิดความผูกพันกับการทำงานในองค์กร . [ออนไลน์]. ได้จาก: <https://prakal.wordpress.com/2012/09/18/%E0%B8%A7%E0%B8%B4%E0%B8%98%E0%B8%B5%E0%B8%87%E0%B9%88%E0%B8%B2%E0%B8%A2%E0%B9%86-%E0%B8%97%E0%B8%B5%E0%B9%88%E0%B8%97%E0%B8%B3%E0%B9%83%E0%B8%AB%E0%B9%89%E0%B8%9E%E0%B8%99%E0%B8%B1%E0%B8%81%E0%B8%87/> . [11 มกราคม 2561].
- ปาริชาติ บัวเป็ง. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไดกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด). วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาธุรกิจระหว่างประเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

- พิสิทธิ์ พิพัฒน์โกคาทกุล. (2556). ความผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement). [ออนไลน์].  
ได้จาก: <http://www.impressionconsult.com/web/index.php/articles/226-employee-engagement.html>. [17 มกราคม 2561].
- พรทิพย์ ไชยฤกษ์. (2555). ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาเทคโนโลยีการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- พุทธพงษ์ ส่องสี. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมืองจังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี.
- \_\_\_\_\_. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมืองจังหวัดปทุมธานี: แนวคิดของ แคนเตอร์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี.
- วรารักษ์ ลีเลิศพันธ์. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เนชั่น บรอดแคสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน). [ออนไลน์]. ได้จาก: <http://sutir.sut.ac.th:8080/sutir/bitstream/123456789/4138/2/fulltext.pdf>. [17 มกราคม 2561].
- ศราวุธ โภชนะสมบัติ. (2557). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์ : ปัจจัยที่มีความผูกพันของ Steers.สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์.
- ศศิวิมล ทูมวัน. (2560). ปัจจัยเชิงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- \_\_\_\_\_. (2560). ปัจจัยเชิงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ : ความสำคัญของความผูกพันในองค์กร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ศุภชัย รุ่งเจริญสุขศรี. (2558). การศึกษาความผูกพันในองค์กร การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ และความพึงพอใจในสวัสดิการพนักงาน ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงาน

ระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

\_\_\_\_\_. (2558). การศึกษาความผูกพันในองค์กร การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ และความพึงพอใจในสวัสดิการพนักงาน ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร : Mowday, Steers & Porter. การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

สุรพงษ์ คงศักดิ์ และ ชีรชาติ ชรรวมวงศ์. (2551). การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม. [ออนไลน์]. ได้จาก:  
[http://www.mcu.ac.th/site/articlecontent\\_desc.php?article\\_id=656&articlegroup\\_id=146](http://www.mcu.ac.th/site/articlecontent_desc.php?article_id=656&articlegroup_id=146). [25 มกราคม 2561].

สมจิตร จันทร์เพ็ญ. (2557). ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

\_\_\_\_\_. (2557). ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) : แนวคิดของ Hewitt Associates. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

โสมย์สิริ มูลทองทิพย์. (2556). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอกำมะกา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยศิลปากร.

\_\_\_\_\_. (2556). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอกำมะกา : ความสำคัญของความผูกพันในองค์กร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยศิลปากร.

โสภิต เลิศปีติภัทร และคณะ. (2559). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ในสำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์. [ออนไลน์]. ได้จาก:  
[file:///C:/Users/Lenovo/Downloads/title%2071%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Lenovo/Downloads/title%2071%20(1).pdf). [12 มกราคม 2561]

สำนักงานโรคไม่ติดต่อ กรมควบคุมโรค. (2560). แผนเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรสำนักโรคไม่ติดต่อ ปีงบประมาณ 2560 - 2562. พิมพ์ครั้งที่ 1. นนทบุรี : กลุ่มพัฒนาองค์กร สำนักโรคไม่ติดต่อ กรมควบคุมโรค.



\_\_\_\_\_. (2560). แผนเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรสำนักโรคไม่ติดต่อ ปีงบประมาณ 2560 – 2562 : ปัจจัยที่มีความผูกพันของ Buchanan. พิมพ์ครั้งที่ 1. นนทบุรี : กลุ่มพัฒนาองค์กร สำนักโรคไม่ติดต่อ กรมควบคุมโรค.

อนันต์ สังกะใจ. (2559). ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล โรงพยาบาลรัฐราษฎร์แม่ฮ่องสอน. [ออนไลน์]. ได้จาก:

<http://www.tmh.go.th/ckfinder/userfiles/files/R2R%20%E0%B8%9E%E0%B8%B5%E0%B9%88%E0%B8%AB%E0%B8%99%E0%B8%B8%E0%B9%88%E0%B8%A1.pdf>.

[17 มกราคม 2561].

International Survey Research. (2004). **Engaged employees drive the bottom line. (Online).**

<http://www.twrcc.co.za/Engaged%20employees%20drive%20the%20bottom%20line.pdf>

. [7 ธันวาคม 2560].

Mary Welch. (2011). **The evaluation of employee engagement concept : communication implication.** International Journal of Corporate Communications. Vol.16, No. 4, pp. 328-346.

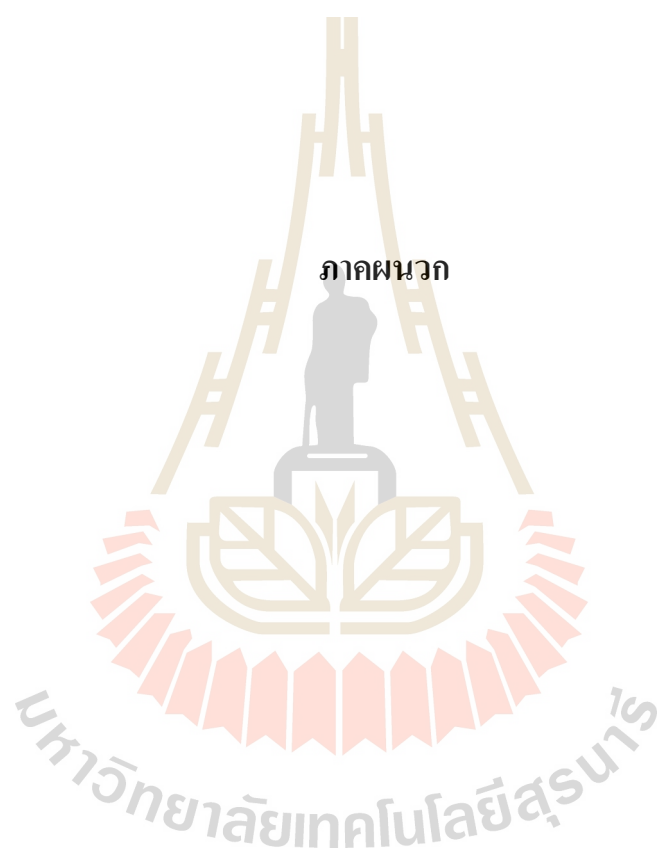
Meyer, J. P., Allen, N. J. (1990). **The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and normative Commitment to the Organization,** Journal of Occupational Psychology. 63 (June). Administrative Science Quarterly.

Yamane. (1967). การคำนวณขนาดตัวอย่างด้วยวิธีของ Taro Yamane. [ออนไลน์]. ได้จาก:

<http://hpe4.anamai.moph.go.th/Surveillance/data/yamane.pdf>

[17 มกราคม 2561]







**แบบสอบถามเพื่อการวิจัย**  
**เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร**  
**บริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริงแอนด์คอนสตรัคชัน จำกัด (มหาชน)**

**คำชี้แจง**

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการจัดทำวิทยานิพนธ์ ในหลักสูตรวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารงานก่อสร้างและสาธารณูปโภค มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาระดับ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร บริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริงแอนด์คอนสตรัคชัน จำกัด (มหาชน)

ผู้วิจัย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม ตามความคิดเห็นของท่านอย่างเป็นอิสระและเป็นจริงที่สุด และข้อมูลดังกล่าวจะถูกเก็บเป็นความลับทุกประการ โดยจะมีการวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิจัยในเชิงวิชาการเท่านั้น

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ประกอบด้วย

**ส่วนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

**ส่วนที่ 2** ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริงแอนด์คอนสตรัคชัน จำกัด(มหาชน)

**ส่วนที่ 3** ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

**คำนิยามศัพท์**

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร หมายถึง ทัศนคติทางบวกของบุคลากรที่มีต่อองค์กร บุคลากรมีความเชื่อมั่นความศรัทธาต่อองค์กร มีความผูกพันและเข้าร่วมกับองค์กรพร้อมตกลงใจที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้ดียิ่งขึ้น เป็นความเต็มใจที่จะพยายามอย่างสุดความสามารถ และทำงานอยู่ในองค์กรแม้องค์กรจะอยู่ในภาวะที่ย่ำแย่ เพื่อที่จะช่วยให้องค์กรผ่านพ้นวิกฤตนั้นไปได้ ซึ่งมีองค์ประกอบ คือการรับรู้เกี่ยวกับองค์กรในทางที่ดี (Cognitive) มีอารมณ์ความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร

(Affective) และการแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมที่ดี (Behavioral) ต่อดังกล่าวด้วย (International Survey Research, 2004)

หลังจากกรอกแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว กรุณาส่งแบบสอบถามคืนให้ผู้วิจัย โดยท่านสามารถส่งแบบสอบถามได้ที่ **คุณกรพงษ์ พงศ์ดารัตน์** เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล และกรุณาส่งคืนแบบสอบถาม ระหว่างวันที่ **1 เมษายน 2561 ถึง วันที่ 10 เมษายน 2561**

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านในการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัยมา ณ โอกาสนี้



## ส่วนที่1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำแนะนำ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง  หน้าข้อความที่ตรงกับท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

- |                          |  |   |
|--------------------------|--|---|
| 1. เพศ                   | <input type="checkbox"/> หญิง                      | <input type="checkbox"/> ชาย                |
| 2. อายุ                  | <input type="checkbox"/> ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี  | <input type="checkbox"/> 31-40 ปี           |
|                          | <input type="checkbox"/> 41-50ปี                   | <input type="checkbox"/> 51ปีขึ้นไป         |
| 3. สถานภาพ               | <input type="checkbox"/> โสด                       | <input type="checkbox"/> สมรส               |
|                          | <input type="checkbox"/> หย่าร้าง/หม้าย            | <input type="checkbox"/> อื่นๆ(โปรด         |
|                          | ระบุ).....   |   |
| 4. ระดับการศึกษา         | <input type="checkbox"/> อนุปริญญา                 | <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี          |
|                          | <input type="checkbox"/> ปริญญาโท                  | <input type="checkbox"/> ปริญญาเอก          |
| 5. ฝ่าย/แผนกที่สังกัด    | <input type="checkbox"/> Construction              | <input type="checkbox"/> Document           |
|                          | <input type="checkbox"/> QA/QC                     | <input type="checkbox"/> QS                 |
|                          | <input type="checkbox"/> Admin                     | <input type="checkbox"/> Safety             |
|                          | <input type="checkbox"/> Scheduling                |   |
| 6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน  | <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 10,000 บาท        | <input type="checkbox"/> 10,001 -19,999 บาท |
|                          | <input type="checkbox"/> 20,000-29,999 บาท         | <input type="checkbox"/> 30,000-39,999 บาท  |
|                          | <input type="checkbox"/> ตั้งแต่ 40,000 บาท ขึ้นไป |   |
| 7. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน | <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 1 ปี              | <input type="checkbox"/> 1-3 ปี             |
|                          | <input type="checkbox"/> 4-6 ปี                    | <input type="checkbox"/> 7-9 ปี             |
|                          | <input type="checkbox"/> 10 ปีขึ้นไป               |   |

## ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

คำแนะนำ โปรดแสดงระดับความคิดเห็นของท่านที่มีต่อองค์กร โดยทำเครื่องหมาย ✓ ภายในช่อง

ที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดเพียงข้อเดียว ซึ่งระดับคะแนนมีความหมายดังนี้

5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมาก

3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง

2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อย

1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

รายละเอียดองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<b>ด้านการรับรู้</b>					
1. องค์กรของท่านมีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับในสังคม					
2. ท่านมีความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากองค์กร					
3. ท่านเข้าใจถึงบทบาทของตนเองว่ามีความสัมพันธ์กับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร					
4. องค์กรของท่านมีการกระตุ้นและผลักดันให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน					
5. องค์กรของท่านมีแนวทางส่งเสริมพัฒนาในการปฏิบัติงาน					
6. องค์กรของท่านมีผู้บริหารที่ดี มีจริยธรรม และรับผิดชอบต่อสังคม					
<b>ด้านความรู้สึก</b>					
7. ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรนี้					
8. ท่านมีความภาคภูมิใจกับงานที่ได้รับมอบหมายจากองค์กร					

รายละเอียดองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<b>ด้านความรู้สึก (ต่อ)</b>					
9. ท่านมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างสุด ความสามารถมากกว่าความคาดหวังเพื่อความสำเร็จของ องค์กร					
10. ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย					
11. ท่านมีความห่วงใยในอนาคตขององค์กร					
12. ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกที่ ดีขององค์กร					
<b>ด้านพฤติกรรม</b>					
13. ท่านมักจะพูดชื่นชมยกย่ององค์กรให้ผู้อื่นฟังเสมอว่า เป็นองค์กรที่น่าร่วมทำงานด้วย					
14. ท่านมักจะยกย่ององค์กร รวมทั้งให้การที่เป็น ประโยชน์ต่อสังคมให้ผู้อื่นฟังเสมอ					
15. ท่านมักจะชี้แจงข้อเท็จจริงแทนองค์กรเมื่อผู้อื่นเข้าใจ ผิด					
16. ท่านพยายามช่วยเหลือองค์กรในทุกๆ เรื่องและทุก โอกาสที่ท่านสามารถทำได้					
17. ท่านสมัครใจที่จะทำสิ่งอื่นๆ ที่นอกเหนือจากงาน ประจำของท่าน					
18. ท่านสามารถเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหา ในการทำงาน					
19. ท่านต้องการยกระดับงาน ทีมงาน และองค์กรอย่าง ต่อเนื่อง					
20. ท่านรักษาภาพพจน์และมาตรฐานขององค์กรเสมอ					

**ส่วนที่ 4** ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

โปรดแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่มีต่อบริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริงแอนด์คอนสตรัคชัน จำกัด (มหาชน)

.....

.....

.....

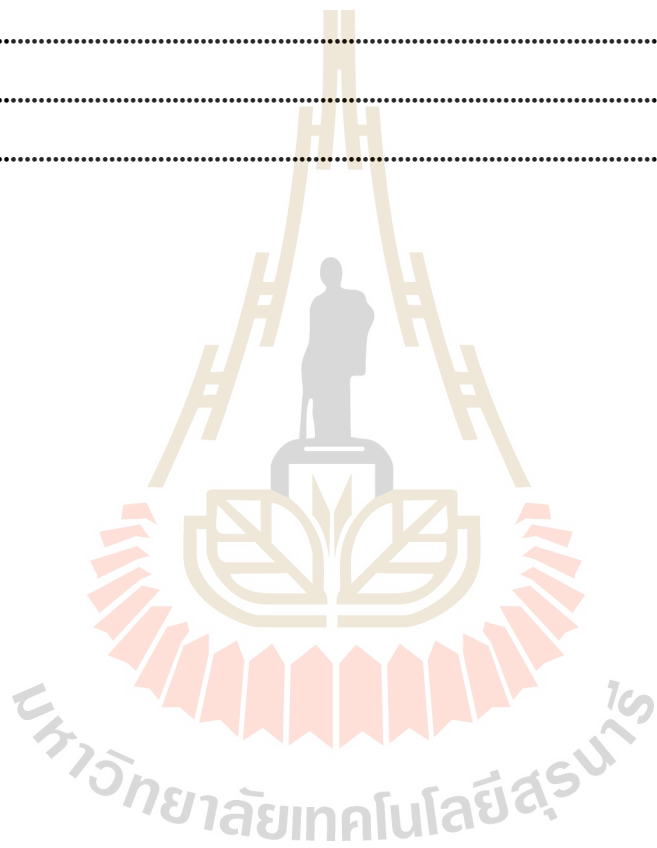
.....

.....

.....

.....

.....





การหาค่าความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (IOC) เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร  
บริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริ่งแอนด์คอนสตรัคชัน จำกัด (มหาชน)

องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร	ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์		
	สอดคล้อง 1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่สอดคล้อง -1
<b>ด้านการรับรู้ (Cognitive)</b>			
1. องค์กรของท่านมีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับในสังคม			
2. ท่านมีความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากองค์กร			
3. ท่านเข้าใจถึงบทบาทของตนเองว่ามีความสัมพันธ์กับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร			
4. องค์กรของท่านมีการกระตุ้นและผลักดันให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน			
5. องค์กรของท่านมีแนวทางส่งเสริมพัฒนาในการปฏิบัติงาน			
6. องค์กรของท่านมีผู้บริหารที่ดี มีจริยธรรม และรับผิดชอบต่อสังคม			
<b>ด้านความรู้สึก (Affective)</b>			
7. ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรนี้			
8. ท่านมีความภาคภูมิใจกับงานที่ได้รับมอบหมายจากองค์กร			
9. ท่านมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถมากกว่าความคาดหวังเพื่อความสำเร็จขององค์กร			
10. ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย			
11. ท่านมีความห่วงใยในอนาคตขององค์กร			
12. ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร			

องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร	ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์		
	สอดคล้อง 1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่สอดคล้อง -1
<b>ด้านพฤติกรรม (Behavior)</b>			
13. ท่านมักจะพูดชื่นชมยกย่ององค์กรให้ผู้อื่นฟังเสมอว่าเป็นองค์กรที่น่าร่วมทำงานด้วย			
14. ท่านมักจะยกย่ององค์กร รวมทั้งให้การที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมให้ผู้อื่นฟังเสมอ			
15. ท่านมักจะชี้แจงข้อเท็จจริงแทนองค์กรเมื่อผู้อื่นเข้าใจผิด			
16. ท่านพยายามช่วยเหลือองค์กรในทุกๆเรื่องและทุกโอกาสที่ท่านสามารถทำได้			
17. ท่านสมัครใจที่จะทำสิ่งอื่นๆที่นอกเหนือจากงานประจำของท่าน			
18. ท่านสามารถเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาในการทำงาน			
19. ท่านต้องการยกระดับงาน ทีมงาน และองค์กรอย่างต่อเนื่อง			
20. ท่านรักษาภาพพจน์และมาตรฐานขององค์กรเสมอ			

ลายมือชื่อ.....

ผู้ทรงคุณวุฒิ

(.....)

## ประวัติผู้เขียน

นายรัชชัย สร้อยสนธิ์ เกิดเมื่อวันที่ 22 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2526 เริ่มการศึกษาระดับประถมศึกษาที่โรงเรียนบ้านโพธิ์ตาก อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นที่โรงเรียนบ้านโพธิ์ตาก อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ที่วิทยาลัยเทคนิคนครพนม จังหวัดนครพนม ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ที่วิทยาลัยเทคนิคนครพนม จังหวัดนครพนม และสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี คณะวิศวกรรมศาสตร์ สาขา วิศวกรรมโยธา มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น จังหวัดกาญจนบุรี ปีการศึกษา 2559 เข้าศึกษาต่อระดับปริญญาโท หลักสูตรวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารงานก่อสร้างและสาธารณูปโภค มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี และจบการศึกษาในปี 2561

