

มานิตย์ ต้องถ้อยคดี : ความผูกพันกับองค์กรของคณาณงานก่อสร้างในเขตจังหวัดสุรินทร  
(ORGANIZATION COMMITMENT OF CONSTRUCTION WORKERS IN SURIN  
PROVINCE) อาจารย์ที่ปรึกษา : รองศาสตราจารย์ ดร.ขวัญกมล ดอนขวา

การวิจัยเรื่อง ความผูกพันกับองค์กรของคณาณงานก่อสร้างในเขตจังหวัดสุรินทร ได้กำหนดวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันกับองค์กรของคณาณงานก่อสร้างในเขตจังหวัดสุรินทร 2) เพื่อเสนอแนะแนวทางในการสร้างการผูกพันในองค์กรธุรกิจการก่อสร้าง โดยเน้นศึกษาประชากรเป้าหมายเป็นคณาณงานก่อสร้างที่ทำงานในเขตจังหวัดสุรินทร รวม 200 ตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ด้วยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็นด้วยวิธีเจาะจง ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อีกทั้งทดสอบระดับความผูกพันกับปัจจัยด้าน เพศ อายุ ภูมิลาเนา สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและหน้าที่รับผิดชอบด้วยวิธีการแจกแจงความถี่แบบสองทาง (Crosstab)

ผลการศึกษาพบว่า คณาณงานก่อสร้างในเขตจังหวัดสุรินทร มีระดับความผูกพันกับองค์กรโดยภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างมาก ด้วยค่าเฉลี่ย 5.11 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การมีส่วนร่วมและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ด้วยค่าเฉลี่ย 5.22 รองลงมา ได้แก่ ด้านความจงรักภักดีและความตั้งใจจะอยู่กับองค์กร ด้วยค่าเฉลี่ย 5.18 และด้านความทุ่มเทต่อองค์กร ด้วยค่าเฉลี่ย 4.92 ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายประเด็นย่อยของด้านการมีส่วนร่วมและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร พบว่า คณาณงานก่อสร้างมีความคิดว่าการจ้างบริษัท/หจก.รับเหมาก่อสร้างช่วยเหลือคณาณงานก่อสร้างทุกครั้งที่ดีครือนั้นอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย ด้วยค่าเฉลี่ย 3.52 ดังนั้น ถ้าหาก บริษัท/หจก.รับเหมาก่อสร้างอื่น ๆ มีสวัสดิการที่ดีกว่า คณาณงานก่อสร้างจะลาออกไปทำงานกับบริษัทดังกล่าวทันที และถ้าบริษัท/หจก.รับเหมาก่อสร้างมีงานต่างจังหวัด คณาณงานจะย้ายไปทำงาน ด้วยค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างน้อยเพียง 3.20 ในด้านความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลด้านช่วงอายุและภูมิลาเนา พบว่า คณาณงานก่อสร้างที่มีช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป มีระดับความผูกพันกับองค์กรด้านความทุ่มเทต่อองค์กร มากกว่ากลุ่มช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี คณาณงานก่อสร้างที่มีช่วงอายุ 41-50 ปี มีระดับความผูกพันกับองค์กรด้านการมีส่วนร่วมและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร มากกว่ากลุ่มช่วงอายุ 31-40 และ คณาณงานก่อสร้างที่มีช่วงอายุ 31-40 ปี มีระดับความผูกพันกับองค์กรด้านความจงรักภักดีและความตั้งใจจะอยู่ในองค์กร มากกว่ากลุ่มช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป

สาขาวิชา การบริหารงานก่อสร้างและสาธารณูปโภค  
ปีการศึกษา 2561

ลายมือชื่อนักศึกษา \_\_\_\_\_  
ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา \_\_\_\_\_

MANIT TONGTUEDEE : ORGANIZATION COMMITMENT OF  
CONSTRUCTION WORKERS IN SURIN PROVINCE. ADVISOR: ASSOC.  
PROF. KWUNKAMOL DONKWA, Ph.D.

The objects of this research “Organizational Commitment of Construction Workers in Surin Province” are: 1) To study the level of organizational commitment of construction workers in Surin province. 2) To propose the guidelines for building engagement in the construction business organization. The study focused on the target population of 200 construction workers working in Surin province. A questionnaire was used as a tool to collect data from the samples by the purposive nonprobability sampling method. Descriptive statistics such as percentage, mean and standard deviation were used to analyze the data. They also tested the level of attachment in relation to gender, age, domicile, marital status, education level plus experience and responsibilities with two-way frequency distribution (Crosstab).

The study indicated that construction workers in Surin had a quite high level of engagement with the organization overall ( $\bar{X} = 5.11$ ), and when considering each aspect, it was found that the participation and unification of the organization were at a quite high level ( $\bar{X} = 5.22$ ), loyalty and willingness to stay with the organization ( $\bar{X} = 5.18$ ) and dedication to the organization ( $\bar{X} = 4.92$ ) respectively. When considering the sub-dimensions of participation and unification of the organization, it is found that construction workers have the idea that the employers / contractors help the construction workers every time when they are in trouble. The mean value was at a quite low ( $\bar{X} = 3.52$ ). If other company / contractors have better welfare, construction workers will resign and go to work with the new company / contractors immediately. And if the company / contractors have jobs out of town, workers will move to work, the mean value was quite low ( $\bar{X} = 3.20$ ). The difference in personal factors in terms of age and domicile indicates that construction workers over the age of 51 years-old have a higher level of organizational commitment than workers under the age of 30 years-old. Construction workers aged 41-50 years old have a higher level of engagement with the organization in terms of participation and uniqueness than the group aged 31-40 years-old. And 31-40 years-old construction workers have a higher level of

engagement with the organization, loyalty and willingness to stay in the organization than the group aged over 51 years-old.



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

Academic Year 2018

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