



รายงานสืบเนื่อง
จากการประชุมวิชาการระดับชาติ
ครั้งที่ 3

3rd TECHCON 2017

(Proceeding)

"คิดอย่างสร้างสรรค์ด้วยนวัตกรรม

ขับเคลื่อนประเทศด้วยเทคโนโลยี"

วันพฤหัสบดีที่ 27 กรกฎาคม 2560

ณ อาคารเฉลิมพระเกียรติ

วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม

คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความ

ศ.ดร. จงจิตร หิรัญลาภ	มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
รศ.ดร. จุไรรัตน์ ดวงเดือน	วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม
รศ.ดร. รุจา ผลสวัสดิ์	วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม
รศ.ดร. ศักดิ์ กองสุวรรณ	วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม
รศ.ดร. สมชาย ปราการเจริญ	วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม
รศ.ดร. ปรีดา จันทร์ทอง	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
รศ.ดร. ไพฑูรย์ พิมพ์	สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง
รศ.ดร. ธวัชชัย ยามสันติวงศ์	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
ผศ.ดร. ประไพ ศรีดามา	มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
ผศ. ดร. ประไพ ศรีดามา	มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
ผศ.ดร. พิมลพรรณ เพชรสมบัติ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ผศ. นพรัตน์ เมืองเหนือ	มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
ดร. ณรงค์ฤทธิ์ สนใจธรรม	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
ดร.สุภาพรรณ สัจจวรรณ	มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
ดร.สิทธิชัย ฝรั่งทอง	มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี
ดร.ณัฐภัทรศญา เศรษฐ์โชติสมบัติ	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
ดร.สุพัชรี สุปรียกุล	วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม
ดร.นุชชรี ภิญโญสวัสดิ์สกุล	วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม
ดร.ภิศาชล พรหมวงศ์	วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม

คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความ(ต่อ)

ดร.เชษฐภณัญญ์ ลีลาศรีศิริ	วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม
ดร.สุรางค์ บุญยาพงศ์ไชย	วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม
ดร.ทรงพล นครเศสเรืองศักดิ์	วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก
ดร.ธนิษฐ์ รัตนโอฬาร	สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าคุณทหารลาดกระบัง
ดร.กฤษณา คิตดี	สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าคุณทหารลาดกระบัง
ดร.พัชรพล ธรรมแสง	ครูชำนาญการพิเศษกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศและเทคโนโลยี
อาจารย์ศศิภุชงค์ ศิลาลาย	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
อาจารย์นันทรัตน์ อนุกุล	มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต
อาจารย์ทศพร มะหะหมัด	ผู้เชี่ยวชาญด้านบริหารธุรกิจ
อาจารย์ศุภิสยา ฤกษ์พิไชย	วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม
อาจารย์สุทธิลักษณ์ ชุนประวัตติ	วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม
อาจารย์ทิชากร วิสาสกล	วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม
อาจารย์ปกรณ์ อัครกัญญาจนสุภา	วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม
อาจารย์จิรวัดน์ กรุณา	วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม
อาจารย์ธเนศ วิลาสมงคลชัย	วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม
อาจารย์ตีตติณภพ จุ่มอิน	มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
Mr.Sumit Kumar Bhalla	วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม
Mr.Nanda Lal Banik	วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม

การประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 3 และระดับนานาชาติ ครั้งที่ 1
คืออย่างสร้างสรรค์ด้วยนวัตกรรม ขับเคลื่อนประเทศด้วยเทคโนโลยี



คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความ(ต่อ)

คุณฉัตรแก้ว คณะวาปี

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ
(สสส.)

คุณวันชัย มาชูตระกูล

ครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ (เคมี) วิทยาศาสตร์

ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานขายบริษัทวัสดุก่อสร้าง
The Organizational Commitment of Salesperson of
a Construction Materials Company

นฤมล จิตรเอื้อ^{1,*}, สันติธร ภูริภักดี²

¹ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี 39 หมู่ 1 ตำบลคลองหก อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี 12110

² คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร 1 หมู่ 3 ตำบลสามพระยา อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี 76120

*E-mail: neri.191919@gmail.com, 081-6157979, 02-5493243

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานขายบริษัทวัสดุก่อสร้าง 2) ศึกษาแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์การของพนักงานขายบริษัทวัสดุก่อสร้าง เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ศึกษาปรากฏการณ์ทางสังคมด้วยวิธีปรากฏการณ์วิทยา โดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกกับผู้ให้ข้อมูลหลักเป็นพนักงานขายของบริษัทวัสดุก่อสร้างแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี จำนวน 18 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แนวคำถามในการสัมภาษณ์ และนำเสนอในรูปการพรรณนาวิเคราะห์

ผลการวิจัย พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานขายบริษัทวัสดุก่อสร้าง สามารถแสดงทัศนคติและพฤติกรรมออกมาเป็น 3 ด้าน ดังนี้ 1) ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ 2) ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถปฏิบัติงานเพื่อองค์การ และ 3) ความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป และพบว่าพนักงานขายของบริษัทวัสดุก่อสร้างมีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมที่ดี ได้เสนอแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย 7 แนวทาง ได้แก่ 1) ด้านแนวทางการปฏิบัติขององค์การ 2) ด้านลักษณะงาน 3) ด้านผู้บริหาร 4) ด้านเพื่อนร่วมงาน 5) ด้านโอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้าในสายอาชีพ 6) ด้านผลตอบแทนโดยรวม และ 7) ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งงานวิจัยนี้ได้สรุป อภิปรายผลการวิจัย และให้ข้อเสนอแนะอันเป็นแนวทางสำหรับองค์การในการเสริมสร้างและยกระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์การให้สูงขึ้นได้

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์การ , พนักงานขาย , บริษัทวัสดุก่อสร้าง

Abstract

The purpose of this research was to 1) study The organizational commitment of salesperson of a construction materials company 2) study the ways to improve the development and organizational commitment of salesperson of a construction materials company. This research was a qualitative research by using Phenomenological Approach. The researcher gathered data by conducting the in-depth interview key informant with 18 salesperson a construction materials company in Pathumthani province. The research tool was open-end questions and presented with descriptive analysis.

The results showed that organizational commitment of salesperson of a construction materials company. The attitudes and behaviors can be expressed in three aspects; 1) Confidence and acceptance of the organization's goals and values; 2) Willingness to make full use of the organization's efforts and 3) Membership of the organization, it was found that the salesperson of the construction materials company had a good overall organizational commitment. The salesperson of construction materials suggested the ways for the organizational commitment is composed of 7 guidelines: 1) Company practices 2) Job characteristics 3) Manager 4) Work group 5) Opportunity for developing and career path 6) Total compensation and 7 Quality of working life. Finally, this research article summarized, discussed and suggested the ways to improve organizations to enhance and increase employee commitment with the organization.

Keyword: Organizational Commitment , Salesperson , Construction Materials Company

บทนำ

ในปัจจุบันกระแสการเปลี่ยนแปลงในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การแข่งขันจากคู่แข่งที่แย่งกัน เป็นผู้นำทางธุรกิจและส่วนแบ่งทางการตลาดให้มากขึ้น พฤติกรรมของลูกค้าที่ปรับเปลี่ยนตลอดเวลา การพัฒนาด้านเทคโนโลยีที่ล้ำสมัยอย่างต่อเนื่อง เพราะสิ่งเหล่านี้ส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์กรต้องปรับตัว ให้อยู่รอด [1] โดยความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรถือว่าเป็นกุญแจสำคัญอย่างหนึ่ง เป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้อง ทำให้เกิดขึ้นภายในองค์กร เนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญนำพาองค์กรให้อยู่รอด และรู้จักพัฒนาศักยภาพในการ แข่งขันให้สอดรับการสถานการณ์หรือปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น [2] เพราะการที่องค์กรสรรหา คัดเลือก และ แต่งตั้งพนักงานที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาเป็นสมาชิกภายในองค์กรแล้ว จำเป็นต้องสร้างทัศนคติทางบวก

ให้เกิดขึ้นในตัวพนักงาน ทำให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทุ่มความสามารถที่มีให้ผลการปฏิบัติงานออกมาตามเป้าหมาย [3] และรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปไม่คิดลาออก [4] ตลอดจนความผูกพันต่อองค์กรยังมีผลกระทบต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานที่จะนำไปสู่นวัตกรรมใหม่ ๆ จนเกิดความได้เปรียบในการแข่งขันได้ในที่สุด [5]

สถานการณ์ปัจจุบันการทำธุรกิจวัดความสำเร็จขององค์กรจากผลประกอบการที่ดี ในส่วนของยอดขาย ผลกำไรของธุรกิจ บริษัทที่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้จะต้องอาศัยทีมงานที่มีศักยภาพ เพราะพนักงานชายมีหน้าที่รับผิดชอบในการแสวงหา ติดต่อ เสนอขาย เพื่อกระตุ้นให้ลูกค้าเกิดความต้องการ และตัดสินใจซื้อสินค้าขององค์กร ดังนั้น องค์กรจึงควรให้ความสำคัญกับพนักงานชาย ด้วยเสริมสร้างแรงจูงใจ [6] ทำให้พนักงานพึงพอใจในงานที่ทำ ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนเองอย่างเต็มความสามารถ มีการบริการแก่ลูกค้าได้เป็นอย่างดี ผลักดันองค์กรบรรลุเป้าหมาย และลดปัญหาการสูญเสียค่าใช้จ่ายและพนักงานที่มีความรู้ ความชำนาญออกจากองค์กรไป [7] รวมถึงการลาออกของพนักงานแสดงให้เห็นความไม่มั่นคง ขาดความน่าเชื่อถือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และเป็นตัวชี้วัดประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรอีกด้วย [8]

ดังนั้น ผู้วิจัยสนใจศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานชายบริษัทวัสดุก่อสร้าง ผู้วิจัยเห็นว่าถ้าบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ย่อมทำให้พนักงานไม่คิดโยกย้ายหรือลาออกจากองค์กรไป ซึ่งผู้วิจัยสามารถนำผลไปใช้ในการกำหนดนโยบายและแผนงานต่าง ๆ ภายในองค์กร รวมทั้งเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ และเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร และในที่สุดต่อองค์กรสามารถเพิ่มประสิทธิภาพและส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรได้ดียิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานชายบริษัทวัสดุก่อสร้าง
2. เพื่อศึกษาแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานชายบริษัทวัสดุก่อสร้าง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานชายบริษัทวัสดุก่อสร้าง เพื่อผู้บริหารบริษัทนำไปเป็นแนวทางในการดำเนินงานให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนงานต่าง ๆ ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. ทำให้ทราบถึงข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการปรับปรุง พัฒนาปัจจัยองค์การด้านต่าง ๆ ให้เหมาะสมเพื่อผู้บริหารบริษัทวัสดุก่อสร้าง หรือผู้บริหารธุรกิจอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง สามารถนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางสำหรับเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรได้

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment)

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กรในทางบวกและเป็นตัวเชื่อมโยงระหว่างตัวบุคคลกับองค์กรที่มีอย่างลึกซึ้งซึ่งเหนียวแน่นเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน [9] จึงเป็นแรงผลักดันทำให้พนักงานมีส่วนร่วม มีการแสดงออกด้วยความจงรักภักดี เต็มใจ ทุ่มเท และอุทิศตนเองเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ แก่องค์กรให้มากขึ้น [10] รวมถึงความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กร ยอมรับในค่านิยม เป้าหมายขององค์กร และปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป พร้อมทั้งอุทิศกำลังกายและกำลังใจอย่างเต็มที่ เพื่อปฏิบัติการกิจขององค์กรให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี [11]

องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร

Porter and et al., กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรแสดงออกทางพฤติกรรม 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความศรัทธาและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร คือ บุคคลเห็นว่าเป้าหมายขององค์กรกับของตนเองเป็นทิศทางเดียวกัน 2) ความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร คือ บุคคลแสดงออกโดยพยายามอุทิศสติปัญญา แรงกาย และแรงใจในการทำงาน และ 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงความเป็นสมาชิกขององค์กร คือ บุคคลตั้งใจจะปฏิบัติงานในให้องค์กรโดยไม่คิดจะโยกย้ายที่ทำงาน [12] ขณะที่ Hewitt Associates บริษัทให้คำปรึกษาด้านทรัพยากรมนุษย์ มีมุมมองความผูกพันต่อองค์กรที่พนักงานแสดงออกทางพฤติกรรม คือ การพูด (Say) การพูดถึงองค์กรในแง่บวก การดำรงอยู่ (Stay) ปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป และความพยายามอย่างเต็มความสามารถ (Strive) ช่วยเหลือสนับสนุนองค์กร [13] และ Institute for Employment Studies (IES) บริษัทที่ปรึกษางานการพัฒนากลยุทธ์และงานวิจัย ได้ระบุพฤติกรรมของพนักงาน ได้แก่ 1) มีความเชื่อในองค์กร 2) มีความปรารถนาที่จะทำงานเพื่อให้เกิดสิ่งที่ดีขึ้น 3) เข้าใจลักษณะของธุรกิจและมองในภาพใหญ่ 4) มีความตั้งใจและมุ่งมั่น และ 5) มีการพัฒนาอยู่เสมอ [14]

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย กล่าวว่า ปัจจัยการเสริมสร้างความผูกพันมี 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านองค์กร (Company) ช่องทางการสื่อสารที่ดี เพื่อรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน 2) ด้านงาน (Job) มอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ และความหลากหลายของงานที่ทำ 3) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) มีแผนการพัฒนายุทธศาสตร์ที่เหมาะสมและเชื่อมโยงไปยังการประเมินผลการปฏิบัติงาน และ 4) ด้านภาวะผู้นำ (Leadership) ได้แก่ มีทักษะ ความรู้ความสามารถ และมีวิสัยทัศน์ที่ดี [15] Burke Institute บริษัทที่ปรึกษางานทางด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กล่าวถึงปัจจัยทำให้เกิดความ

ผูกพันต่อองค์กร 6 ปัจจัย ได้แก่ 1) องค์กร (Company) ความภาคภูมิใจและเต็มใจทำงาน 2) ผู้บริหาร (Manager) ความสัมพันธ์ที่ดี และเปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็น 3) เพื่อนร่วมงาน (Work Group/Team) ความร่วมมือในการทำงาน 4) ลักษณะงาน (Job) ความพึงพอใจในงาน และได้ทำงานที่ทำ 5) ความก้าวหน้าในสายงาน (Career) โอกาสพัฒนาในสายอาชีพ และ 6) ลูกค้า (Customer) ความสัมพันธ์ที่ดีต่อลูกค้า [16] และ Aon Hewitt สรุปปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันไว้ 6 ประการ ได้แก่ 1) Company Practices 2) The Work 3) Basics 4) Performance 5) Leadership และ 6) Brand [13]

วิธีการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานชายบริษัทวัสดุก่อสร้าง ในครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้เลือกใช้วิธีวิทยา “ปรากฏการณ์วิทยา (Phenomenology Study)” มุ่งศึกษาและทำความเข้าใจความหมายของชีวิตและปรากฏการณ์ในรูปแบบต่าง ๆ (Live Experiences) ในโลกของผู้ที่ได้รับประสบการณ์เหล่านั้น จากทัศนะของผู้ที่ได้ประสบกับสถานการณ์นั้นโดยตรงว่าแท้จริงแล้วบุคคลนั้นรับรู้และให้ความหมายกับประสบการณ์ที่กระทำอย่างไรบ้าง [17] มีรายละเอียดการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ผู้วิจัยได้กำหนดจุดมุ่งหมายที่จะศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรในด้านทัศนคติและพฤติกรรมที่แสดงออก รวมทั้งแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร
 2. ขอบเขตด้านผู้ให้ข้อมูลหลัก คือ พนักงานชายบริษัทวัสดุก่อสร้าง ในจังหวัดปทุมธานี จำนวน 18 คน
 3. ขอบเขตด้านพื้นที่ คือ บริษัทวัสดุก่อสร้างแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี
 4. ขอบเขตด้านเวลา ระยะเวลาในการศึกษาและรวบรวมข้อมูล ตั้งแต่เดือนมีนาคม-มิถุนายน 2560
- #### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้เลือกให้วิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth interview) ในรูปแบบการสนทนาแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Conversation) โดยใช้วิธีสัมภาษณ์ซักถามพูดคุยกับผู้ให้ข้อมูลหลักซึ่งเป็นพนักงานชายในบริษัทวัสดุก่อสร้างที่มีอายุงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ควบคู่กับการสังเกตเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่ครบถ้วนและตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยมีเครื่องมือ ดังนี้

1. ตัวผู้วิจัย เป็นผู้สัมภาษณ์ มีการเตรียมความรู้ด้วยการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
2. อุปกรณ์ภาคสนาม เช่น ดินสอ ปากกา และสมุดจดบันทึก ใช้จดบันทึกข้อมูลจากการสัมภาษณ์ และบันทึกสิ่งที่สังเกตลงไป เช่น ลักษณะท่าทางการพูด บรรยากาศในการสนทนา
3. เครื่องบันทึกเสียง ใช้ในการบันทึกเสียงสัมภาษณ์แบบเจาะลึกระหว่างผู้วิจัยกับผู้ให้ข้อมูลหลัก

4. แนวคำถามสำหรับใช้สัมภาษณ์ ใช้แนวคำถามปลายเปิดที่ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยนี้เป็นวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นการศึกษาปรากฏการณ์ทางสังคมจากสภาพแวดล้อมตามความเป็นจริง เพื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของปรากฏการณ์กับสภาพแวดล้อมนั้น โดยเน้นให้ความสำคัญกับข้อมูลด้านความรู้สึกนึกคิดแบบคนใน [18] ข้อมูลเชิงคุณภาพหรือคุณลักษณะที่รวบรวมได้จากแหล่งต่างๆ จึงไม่สามารถจัดทำในรูปแบบเชิงปริมาณได้ [19] ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึก ครอบคลุมความคิดเห็น ทศนคติ และทำให้เกิดการรับรู้ถึงประสบการณ์จากผู้ให้ข้อมูลได้อย่างชัดเจน ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งข้อมูลปฐมภูมิ และทุติยภูมิ ดังนี้

ข้อมูลปฐมภูมิ เป็นข้อมูลจากการสัมภาษณ์พนักงานชายบริษัทวิศวก่อสร้าง ซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลหลัก ลักษณะคำถามปลายเปิดควบคู่กับการสังเกต

ข้อมูลทุติยภูมิ เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร ตำรา บทความวิชาการ และงานวิจัยในอดีต รวมทั้งการสืบค้นจากอินเทอร์เน็ตโดยเลือกเฉพาะแหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือ เช่น กระทรวง กรม สถาบัน เป็นต้น ในการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม ผู้วิจัยติดต่อนัดหมายขอสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักในช่วงหลังเวลาเลิกงาน และวันหยุดประจำสัปดาห์ โดยก่อนการสัมภาษณ์ผู้วิจัยขออนุญาตผู้ให้ข้อมูลหลักในการใช้เครื่องบันทึกเสียง และแจ้งให้ผู้ให้ข้อมูลหลักทราบถึงวัตถุประสงค์ของการเก็บข้อมูล การนำข้อมูลไปใช้ และเน้นย้ำถึงการปกปิดชื่อ-นามสกุล ตำแหน่ง และสถานที่ทำงาน เพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลหลักทราบและยินยอมให้ความร่วมมือกับผู้วิจัย โดยการสัมภาษณ์จนกว่าจะหมดประเด็นสงสัยและไม่มีข้อมูลใหม่เกิดขึ้น (Data Saturation) จึงเสร็จสิ้นการสัมภาษณ์

การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล

การตรวจสอบความแม่นยำตรงและความน่าเชื่อถือ ใช้การตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) แบ่งเป็น 3 ประเภท ได้แก่ 1) การตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล ข้อมูลที่ได้มามีความถูกต้อง ตรวจสอบแหล่งที่มาของข้อมูล 3 แหล่ง คือ เวลา สถานที่ และบุคคล 2) การตรวจสอบสามเส้าด้านวิธีการรวบรวมข้อมูล ใช้วิธีการรวบรวมข้อมูลเรื่องเดียวกันโดยใช้การสัมภาษณ์ควบคู่ไปกับการสังเกตพฤติกรรมการแสดงออกของผู้ให้ข้อมูลหลัก และ 3) การตรวจสอบสามเส้าด้านทฤษฎี เน้นใช้แนวคิดและทฤษฎีมากกว่าหนึ่งเพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล [20]

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ดำเนินการถอดเทปบทสนทนาจากการสัมภาษณ์แบบคำต่อคำ (Verbatim) และอ่านบทสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลหลักอย่างละเอียดในแต่ละบทสนทนาทุกรายโดยอาศัยการตีความ มุ่งหาข้อความที่เกิดจากบทสนทนาที่แท้จริงในประโยคที่สำคัญต่อการนำเสนอและวิเคราะห์ข้อมูล

2. นำข้อมูลที่ได้มาเรียบเรียงและแยกกลุ่มประเภทข้อมูลที่มีลักษณะเดียวกันให้อยู่ด้วยกันอย่างเป็นระบบ เพื่อกลั่นกรองและตัดทอนข้อมูลให้เหลือเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับจุดประสงค์ของงานวิจัย

3. การวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลเชื่อมโยงความเป็นเหตุเป็นผลระหว่างแนวคิดและข้อมูลเชิงประจักษ์ เพื่อสร้างข้อสรุปจากข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์

4. สรุปผลเชิงนามธรรมจากปรากฏการณ์ที่พบ และนำเสนอผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในรูปแบบวิธีพรรณนาวิเคราะห์

ผลการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานขายบริษัทวัสดุก่อสร้าง

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักกล่าวถึงความผูกพันต่อองค์การเป็นลักษณะการแสดงออกมาในรูปแบบของทัศนคติและพฤติกรรมใน 3 ด้าน ดังนี้

1.1 ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ

พนักงานมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์การ ไม่ต้องการให้ใครพูดถึงองค์การในแง่ลบ และพนักงานส่วนใหญ่ยอมรับและเต็มใจจะปฏิบัติตามนโยบายและเป้าหมายขององค์การเป็นอย่างดี รวมทั้งพนักงานบางคนยังกล่าวว่านโยบายและเป้าหมายขององค์การมีความสอดคล้องหรือคล้ายคลึงกับของตนเอง ทำให้สร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน จากการสัมภาษณ์มีพนักงานบางคนมีความคิดเห็นที่ขึ้นตอนและขอบเขตการทำงานยังไม่ชัดเจนทำให้ไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงานในเรื่องการตัดสินใจ เนื่องจากงานบางครั้งมีความเร่งด่วนที่ต้องแก้ไขตามความต้องการของลูกค้า ส่งผลให้มีความล่าช้าผิดพลาดและลูกค้าไม่พึงพอใจ

1.2 ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถปฏิบัติงานเพื่อองค์การ

พนักงานรู้สึกถึงตนเองมีความสำคัญต่อองค์การ เนื่องจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถ และยังรู้สึกว่าการประสบความสำเร็จขององค์การนั้นมาจากความตั้งใจของตนเองในการทำงาน รวมทั้งเมื่อเจอปัญหาหรืออุปสรรคใด ๆ พนักงานยินดีร่วมแก้ไขปัญหาให้องค์การผ่านพ้นวิกฤตได้ ในฝ่ายขายมีพนักงานบางคนจบการศึกษาไม่ตรงตามลักษณะงานจึงเป็นอุปสรรคในการทำงานในช่วงแรก แต่องค์การได้ส่งไปอบรม ทำให้เพิ่มความรู้และทักษะในการทำงานมากขึ้น และเกิดจากตัวพนักงานเองที่มีการเรียนรู้จากงานที่ทำ

1.3 ความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

พนักงานส่วนใหญ่รู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงานในองค์การ รู้สึกห่วงใยในความอยู่รอดขององค์การ เห็นว่าความอยู่รอดขององค์การคือความอยู่รอดของตนเองเช่นกัน จึงต้องทำงานด้วยความตั้งใจและเต็มกำลังความสามารถ และเห็นด้วยว่าประโยชน์ส่วนรวมควรมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว แต่ประโยชน์ส่วนรวมต้องมีความสอดคล้องกับประโยชน์ส่วนตัวด้วยจึงเป็นแนวทางที่เหมาะสมที่สุด ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นไปในทิศทางที่ดี จากการสัมภาษณ์พนักงานส่วนใหญ่มีความตั้งใจที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป เพราะพนักงานมีความรู้สึกว่าการให้ผลตอบแทนที่เหมาะสม

2. เพื่อศึกษาแนวทางสร้างความผูกพันต่อองค์การของพนักงานขายบริษัทวัสดุก่อสร้าง

การสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำคัญและการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การสรุปได้ 7 แนวทาง ดังนี้

2.1 แนวทางปฏิบัติขององค์การ (Company Practices)

การถ่ายทอดนโยบายและเป้าหมายให้กับแผนกงาน พนักงานมีความคิดเห็นว่าควรจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงานหลายช่องทางมากขึ้น เพื่อให้พนักงานทราบว่าต้องปฏิบัติตามนโยบายและเป้าหมายอย่างไร แผนกงานควรเปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็นปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับขั้นตอนการทำงานมากขึ้น และมีการกำหนดบทลงโทษที่ชัดเจน เพื่อให้การดำเนินงานสอดคล้องกับเป้าหมายที่องค์การคาดหวัง จะส่งผลให้ลดความผิดพลาดในการทำงาน สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้ตรงตามกำหนดเวลา

2.2 ด้านลักษณะงาน (Job Characteristics)

พนักงานมีความคิดเห็นว่าข้อกำหนดขอบเขตการทำงานของพนักงานแต่ละคน ควรมีความชัดเจน เพื่อให้เกิดความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเอง เนื่องจากมีพนักงานบางส่วนยังขาดความรับผิดชอบในหน้าที่ทำให้เกิดการเกี่ยงงานกันทำ มีการส่งเสริมให้พนักงานได้ใช้ทักษะที่หลากหลาย งานที่ทำมีความท้าทาย เพื่อเกิดความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพราะพนักงานขายมีหน้าที่รับผิดชอบในการแสวงหา ติดต่อ เสนอขาย ผลิตภัณฑ์ เมื่อพนักงานทำงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดจะรู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์การด้วย ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในงานที่ทำและในความรู้ความสามารถของตนเองที่ทุ่มเทลงไป

2.3 ด้านผู้บริหาร (Manager)

พนักงานกล่าวว่าผู้บริหารองค์การเป็นผู้นำที่มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลง มีวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการ มีความเป็นกันเอง แต่ควรเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจเพิ่มขึ้น ส่วนการประเมินผลงานของพนักงานมีความยุติธรรมและเท่าเทียมกันกับเพื่อนร่วมงาน แต่พนักงานมีความคิดเห็นว่าผู้บังคับบัญชาควรมีการแจ้งผลการประเมินให้พนักงานได้ทราบเสมอ เพื่อให้พนักงานได้รับรู้ถึงจุดแข็งจุดอ่อนของตนเอง ช่วยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน และได้นำไปเป็นแนวทางปรับปรุงและพัฒนาผลการปฏิบัติงาน

2.4 ด้านเพื่อนร่วมงาน (Work Group)

ความสัมพันธ์ในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานมีทัศนคติที่ตรงกัน มีการให้ความช่วยเหลือในเรื่องต่าง ๆ ให้ความเคารพในสิทธิและความเป็นส่วนตัวในระดับที่เหมาะสม พนักงานมีความคิดเห็นว่าองค์การควรสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานให้มากขึ้น เช่น สัมมนานอกสถานที่ กีฬาประจำปี เพื่อละลายพฤติกรรมของพนักงาน ช่วยสร้างบรรยากาศที่ดี เกิดการทำงานเป็นทีมมากขึ้น เพราะส่วนใหญ่องค์การจะมีแต่อบรมและพัฒนาทางด้านเทคนิค ไม่ค่อยมีการจัดอบรมสัมมนาเกี่ยวกับการสร้างความสัมพันธ์และการทำงานเป็นทีม

2.5 ด้านโอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Opportunity for Developing and Career Path)

การวางแผนการจัดอบรมพัฒนาศักยภาพของพนักงานด้านต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ เพราะพนักงานมีความคิดเห็นว่าการที่องค์กรไม่ส่งเสริมพนักงานให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งงานหน้าที่การงานอย่างเพียงพอ และงานไม่มีความท้าทายความสามารถของตนเอง จะทำให้พนักงานไม่ให้ออกโอกาสเปิดรับประสบการณ์ใหม่ ๆ จะเป็นสิ่งทำให้พนักงานเกิดทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานที่ไม่ดีเกิดขึ้นได้ รวมทั้งทำให้ความผูกพันต่อองค์กรลดต่ำลง และอาจส่งผลต่อการลาออกจากงานไปยังองค์กรอื่น ๆ ที่ให้ออกโอกาสในสิ่งใดกล่าวมากกว่า

2.6 ด้านค่าตอบแทนโดยรวม (Total Compensations)

พนักงานมีความคิดเห็นว่าการพิจารณาประเมินเงินเดือนมีความชัดเจน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ต่างๆ ที่ได้รับเหมาะสมเมื่อเทียบกับปริมาณงานที่รับผิดชอบและเทียบกับเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งสอดคล้องกับค่าครองชีพ ภาวะเศรษฐกิจ และเพียงพอต่อภาระค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวัน ทำให้พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคงในชีวิต ซึ่งเป็นแรงจูงใจในการทำงาน และมีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรมากขึ้น

2.7 ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life)

พนักงานมีความคิดเห็นว่านอกเหนือจากค่าตอบแทน การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น ส่งเสริมความก้าวหน้าในงาน และความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานที่ดีแล้ว องค์กรควรให้ความสำคัญกับอื่น ๆ เช่น ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สะอาดถูกสุขลักษณะ พื้นที่ใช้สอยส่วนตัวของแต่ละบุคคลที่สะดวกในการทำงาน สภาพตัวอาคารทั้งภายในและภายนอกมีความเหมาะสมมากขึ้น เพื่อให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน ไม่เกิดความเครียด และส่งผลต่อการปฏิบัติงานออกมามีประสิทธิภาพ

อภิปรายผล

1. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานชายบริษัทวัสดุก่อสร้าง

สามารถอภิปรายผลได้ว่า พนักงานมีทัศนคติและพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้ 1) ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร คือ พนักงานยอมรับและเต็มใจจะปฏิบัติตามนโยบายและเป้าหมายขององค์กรเป็นอย่างดี มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร และเต็มใจมีส่วนร่วมหรือร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร 2) ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถปฏิบัติงานเพื่อองค์กร คือ พนักงานรู้สึกถึงตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถ และยังรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์กรนั้นได้มาจากความตั้งใจ ทุ่มเทแรงกายและแรงใจในการทำงานของตนเอง และ 3) ความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป คือ พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคงในชีวิตเมื่อปฏิบัติงานในองค์กร เห็นว่าความอยู่รอดขององค์กรคือความอยู่รอดของตนเองเช่นกัน มีความตั้งใจจะปฏิบัติงานให้องค์กรอย่างต่อเนื่อง ไม่คิดจะละทิ้งองค์กรไป สอดคล้องกับแนวคิด Porter and et al.,; Aon Hewitt [12,13] ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรสามารถแสดงทัศนคติและพฤติกรรมออกมา 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความศรัทธาและยอมรับใน

เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เห็นว่าเป้าหมายขององค์กรกับของตนเองเป็นทิศทางเดียวกัน 2) ความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร แสดงออกโดยพยายามอุทิศสติปัญญา แรงกายและแรงใจในการทำงาน และ 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ตั้งใจจะปฏิบัติงานให้องค์กรโดยไม่คิดจะลาออกหรือโยกย้ายงานไปที่อื่น

2. เพื่อศึกษาแนวทางสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานชายบริษัทวัสดุก่อสร้าง

จากการสัมภาษณ์ซักถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำคัญและการเสริมสร้างในด้านความผูกพันต่อองค์กรได้ 7 แนวทาง ได้แก่ 1) ด้านแนวทางปฏิบัติขององค์กร ควรเพิ่มช่องทางการสื่อสารให้พนักงานทราบถึงนโยบายและเป้าหมายที่องค์กรต้องการ และเปิดโอกาสแสดงความคิดเห็นปัญหาอุปสรรคในขั้นตอนการทำงานมากขึ้น 2) ด้านลักษณะงาน กำหนดขอบเขตการทำงานของพนักงานแต่ละคนมีความชัดเจน งานมีความท้าทาย ทำให้เกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ 3) ด้านผู้บริหาร เปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจเพิ่มขึ้น รวมทั้งมีการแจ้งผลการประเมินการทำงานให้พนักงานทราบ เพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนาการทำงาน 4) ด้านเพื่อนร่วมงาน สร้างสัมพันธ์ภาพและส่งเสริมการทำงานเป็นทีม 5) ด้านโอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้าในสายอาชีพ มีการวางแผนการจذبและพัฒนาสมรรถนะของพนักงานด้านต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ 6) ด้านค่าตอบแทนโดยรวม ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ เหมาะสมเมื่อเทียบกับงานที่ทำ และสอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจ และ 7) ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน เน้นความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับงาน ความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานถูกสุขลักษณะ สอดคล้องกับแนวคิดของ Aon Hewitt [13] กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพัน 6 ประการ ได้แก่ 1) Company Practices เน้นการสื่อสารความสัมพันธ์ที่ดีกับพนักงาน และมุ่งลูกค้า 2) Basics ค่าตอบแทนเหมาะสม ความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน ความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี 3) The Work มีอิสระในการทำงาน ลักษณะงานตรงตามความรู้ความสามารถ สร้างความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน 4) Performance การเรียนรู้พัฒนา ความก้าวหน้าในตำแหน่ง การยอมรับ 5) Leadership ผู้นำที่มีทักษะความรู้ และ 6) Brand ความมีชื่อเสียง และความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ Burke Institute [16] สรุปปัจจัยทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร 6 ปัจจัย ได้แก่ 1) องค์กร ความจงรักภักดี ความภาคภูมิใจในงาน และความทุ่มเทเต็มใจทำงานให้บริษัท 2) ผู้บริหาร มีความสัมพันธ์ที่ดีและเปิดโอกาสให้พนักงานในการแสดงความคิดเห็น 3) เพื่อนร่วมงาน มีความร่วมมือในการทำงานที่ดี 4) ลักษณะงาน ความพึงพอใจในงาน และได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ 5) ความก้าวหน้าในสายงาน โอกาสพัฒนาในตำแหน่งหน้าที่การงาน และ 6) ลูกค้า ความสัมพันธ์ที่ดีต่อลูกค้า และสอดคล้องกับแนวคิดของ สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย [15] กล่าวว่า ปัจจัยในการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรมี 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านองค์กร การมีช่องทางการสื่อสารที่ดี เพื่อรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากพนักงาน 2) ด้านงาน มอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ และความหลากหลายของงานที่ทำ 3) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีการวางแผนการพัฒนาที่เหมาะสมและเชื่อมโยงไปยังการประเมินผลการปฏิบัติงาน และ 4) ด้านภาวะผู้นำ ได้แก่ มีทักษะ ความรู้ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ที่ดีในการมองการไกลในอนาคต

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นช่วงเวลาที่บริษัทมีการเปลี่ยนแปลงแนวนโยบายการบริหารงาน โดยมุ่งเน้นให้ความสำคัญในเรื่องความผูกพันของพนักงาน ดังนั้น องค์กรควรมีการสำรวจความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นข้อมูลป้อนกลับในการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรต่อไป

2. องค์กรควรให้ความสำคัญในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานชาย โดย 1) การให้ความสำคัญกับงานทรัพยากรมนุษย์ ในด้านการอบรมพัฒนา ส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน การมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถ เพื่อให้พนักงานได้ประสบการณ์ใหม่ ๆ และเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน 2) การจัดสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงานที่ดี เช่น มีระบบการรักษาความปลอดภัยที่ดี สภาพแวดล้อมในการทำงานทั้งภายในอาคารและนอกอาคารที่เหมาะสม การจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน เพื่อสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีของพนักงาน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สนับสนุนกิจกรรมที่ส่งเสริมทัศนคติและเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน 4) การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและงาน การจัดเวลาพักผ่อนในเวลางานที่เพียงพอ วันหยุดพักผ่อนประจำปีที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดความสมดุลเกิดขึ้นในงานและชีวิตส่วนตัว

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. จากการวิจัยครั้งนี้ผู้ให้ข้อมูลหลักมีเฉพาะพนักงานชายบริษัทวัสดุก่อสร้าง ในพื้นที่จังหวัดปทุมธานี เท่านั้นจึงทำให้ได้ข้อมูลเฉพาะ ดังนั้นการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาข้อมูลความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรจากทุกแผนกของบริษัทวัสดุก่อสร้าง รวมทั้งศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานชายในเขตพื้นที่อื่น ๆ โดยการวิจัยคุณภาพ เพื่อเป็นข้อมูลเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานชายที่แตกต่างพื้นที่กัน และนำข้อมูลที่ได้เป็นแนวทางเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การวิจัยครั้งนี้ผู้ให้ข้อมูลหลักให้ความสำคัญกับเรื่อง การพัฒนาความรู้ความสามารถ และการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรที่สูงขึ้น ในการวิจัยครั้งต่อไปผู้วิจัยเสนอแนะให้ศึกษาในประเด็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาสมรรถนะของพนักงาน อันเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการ การกำหนดนโยบายและวางแผนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรต่อไป

เอกสารอ้างอิง

[1] น้าทิพย์ แซ่เฮ้ง (2559). การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง, การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

[2] เลิศชัย สุธรรมานนท์ และ เกศยา โอสธานุเคราะห์ (2558). ตัวแบบความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษาธุรกิจบริการรับชำระบริษัท XYZ จำกัด, วารสารปัญญาภิวัฒน์, 7, พฤษภาคม-สิงหาคม 2558, หน้า 96-107.

- [3] Lloyd, R. (2008). Discretionary effort and the performance domain, *The Australian and New Zealand Journal of Organization Psychology*, vol 1, August 2008, pp. 22-34.
- [4] ธีรวิภา แก้วแสง และ ประสพชัย พสุนนท์ (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์), *วารสารวิชาการ Veridian E-Journal ฉบับมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ*, 9, กันยายน-ธันวาคม 2559, หน้า 1260-1274.
- [5] สุวิธดา อนันตสิน และ สุตาภรณ์ อรุณดี (2559). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายสนับสนุนและฝ่ายปฏิบัติการประจำสำนักงาน บริษัท พรอพเพอร์ตี้ แคร่ เซอร์วิสเอส (ประเทศไทย) จำกัด (สำนักงานใหญ่). *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*, 10, พฤษภาคม-สิงหาคม, หน้า 155-164.
- [6] จรัลพิสิษฐ์ งามพันธุ์ (2557). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อการของพนักงานฝ่ายขายของบริษัท เนชั่น มัลติมีเดีย กรุ๊ป จำกัด (มหาชน), การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- [7] Hoffman, B.J., and Woehr, D.J. (2006). A quantitative review of the relationship between person-organization fit and behavioral outcomes, *Journal of Vocational Behavior*, 68(3), pp. 389-399.
- [8] Meyer, J.P., and Allen, N.J. (1997). *Commitment in the Workplace*, Sage Publications, California.
- [9] Nelson, D.L. and Quick, J.C. (2006). *Organizational Behavior: Foundations, Realities, and Challenges*, 5th edition, Thomson/South-Western, Ohio.
- [10] Northcraft, G.B., and Margaret A.N. (1990). *Organization Behavior*, The Dryden Press, Chicago.
- [11] Greenberg, J. and Baron, R.A. (2003). *Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work*, 8th edition, Prentice-Hall, NJ.
- [12] Porter, L.W., Steers, R.M., Mowday, R.T., and Boulian, P.V. (1974). Organization Commitment, Job Satisfaction, and Turnover among Psychiatric Technicians, *Journal of Applied Psychology*, 59(5), October 1974, pp. 603-609.
- [13] Aon Hewitt (2017). *2017 Trends in Global Employee Engagement*, Human Resource, URL: <http://www.aon.com/human-capital-consulting/>, access on 13/03/2017.
- [14] Institute for Employment Studies (2004). *The drivers of employee engagement*,

URL: <http://www.employment-studies.co.uk/summary/summary.php?id=408>, access on 5/03/2017.

[15] สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (2549). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน, *วารสารการบริหารคน*, 27, มีนาคม 2549, หน้า 10-16.

[16] Burk Institute (2017). *Employee Engagment Model*, Cincinnati, OH USA,

URL: <http://employeeereseach.burke.com/services.cfm?id=226>, access on 5/03/2017.

[17] ชาย โพธิสิตา (2556). *ศาสตร์และศิลป์แห่งการวิจัยเชิงคุณภาพ*, พิมพ์ครั้งที่ 6 , กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้ง แอนด์ พับลิชชิ่ง.

[18] สุภาวงศ์ จันทวานิช (2559). *วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ*, พิมพ์ครั้งที่ 23, กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

[19] ณรงค์ โพธิ์พฤษานันท์ (2557). *ระเบียบวิธีวิจัย หลักการ แนวคิด และเทคนิคการเขียนรายงานการวิจัย*, พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.

[20] Denzin, N. K. (1970). *Sociological Methods: A source Book*, Chicago, Aldine.