

ความผูกพันกับองค์กรของพนักงานก่อสร้างในเขตจังหวัดสุรินทร์



นายมานิตย์ ต້องถือดี

โครงการนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารงานก่อสร้างและสาธารณูปโภค

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรินทร์

ปีการศึกษา 2561

ความผูกพันกับองค์การของพนักงานก่อสร้างในเขตจังหวัดสุรินทร์

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี อนุมัติให้นำโครงการฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจ

คณะกรรมการสอบโครงการ

(รศ. ดร.วชรภูมิ เบญจโอฬาร)

ประธานกรรมการ

(รศ. ดร.ขวัญกมล ดอนขวา)

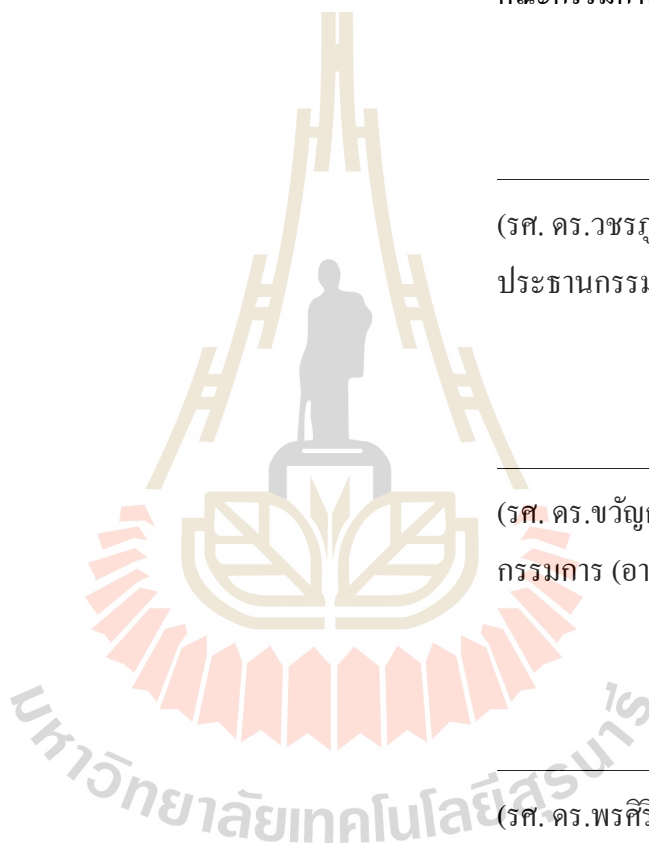
กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการ)

(รศ. ดร.พรศิริ จงกล)

กรรมการ

(รศ. ร.อ. ดร.กนต์ธร ชำนิประศาสน์)

คณบดีสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์



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

การวิจัยเรื่อง ความผูกพันกับองค์กรของแรงงานก่อสร้างในเขตจังหวัดสุรินทร์ ได้กำหนดวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันกับองค์กรของแรงงานก่อสร้างในเขตจังหวัดสุรินทร์ 2) เพื่อเสนอแนะแนวทางในการสร้างการผูกพันในองค์กรธุรกิจการก่อสร้าง โดยเน้นศึกษาประชากรเป้าหมายเป็นแรงงานก่อสร้างที่ทำงานในเขตจังหวัดสุรินทร์ รวม 200 ตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ด้วยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็นด้วยวิธีเจาะจง ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อีกทั้งทดสอบระดับความผูกพันกับปัจจัยด้าน เพศ อายุ ภูมิลำเนา สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและหน้าที่รับผิดชอบด้วยวิธีการแจกแจงความถี่แบบสองทาง (Crosstab)

ผลการศึกษาพบว่า แรงงานก่อสร้างในเขตจังหวัดสุรินทร์ มีระดับความผูกพันกับองค์กรโดยภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างมาก ด้วยค่าเฉลี่ย 5.11 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การมีส่วนร่วมและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ด้วยค่าเฉลี่ย 5.22 รองลงมา ได้แก่ ด้านความจงรักภักดีและความตั้งใจจะอยู่กับองค์กร ด้วยค่าเฉลี่ย 5.18 และด้านความทุ่มเทต่อองค์กร ด้วยค่าเฉลี่ย 4.92 ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายประเด็นย่อยของการมีส่วนร่วมและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร พบว่า แรงงานก่อสร้างมีความคิดว่านายจ้างบริษัท/หจก.รับเหมาก่อสร้างช่วยเหลือคนงานก่อสร้างทุกครั้งที่เคยรื้อนั้นอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย ด้วยค่าเฉลี่ย 3.52 ดังนั้น ถ้าหาก บริษัท/หจก.รับเหมาก่อสร้างอื่น ๆ มีสวัสดิการที่ดีกว่า แรงงานก่อสร้างจะลาออกไปทำงานกับบริษัทดังกล่าวทันที และถ้าบริษัท/หจก.รับเหมาก่อสร้างมีงานต่างจังหวัดคนงานจะย้ายไปทำงาน ด้วยค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างน้อยเพียง 3.20 ในด้านความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลด้านช่วงอายุและภูมิลำเนา พบว่า แรงงานก่อสร้างที่มีช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป มีระดับความผูกพันกับองค์กรด้านความทุ่มเทต่อองค์กร มากกว่ากลุ่มช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี แรงงานก่อสร้างที่มีช่วงอายุ 41-50 ปี มีระดับความผูกพันกับองค์กรด้านการมีส่วนร่วมและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร มากกว่ากลุ่มช่วงอายุ 31-40 และ แรงงานก่อสร้างที่มีช่วงอายุ 31-40 ปี มีระดับความผูกพันกับองค์กรด้านความจงรักภักดีและความตั้งใจจะอยู่ในองค์กร มากกว่ากลุ่มช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป

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_____

กิตติกรรมประกาศ

โครงการเรื่องความผูกพันกับองค์กรของคณาจารย์ของคณาจารย์ก่อสร้างในเขตจังหวัดสุรินทร์ (Organization Commitment of Construction Workers In Surin Province) เสร็จสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ได้นั้น เนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์และช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากอาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.ขวัญกมล คอนขวา ที่ได้ให้แนวทางคำปรึกษา ตลอดจนข้อเสนอแนะต่าง ๆ อีกทั้งยังช่วยแก้ไขข้อบกพร่องของโครงการให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ทำให้โครงการสมบูรณ์และถูกต้อง จึงขอขอบพระคุณไว้ ณ ที่นี้เป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิประสาทวิชาความรู้ในหลักสูตรวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ได้ให้คำแนะนำสั่งสอนในสิ่งที่เป็นประโยชน์ ด้วยดีมาตลอดเพื่อนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการปฏิบัติงานต่อไปขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สำเนาวิ สุวกุล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสุรินทร์ และอาจารย์ ดร. ณัชชา ลิ้มปศิริสุวรรณ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ที่ช่วยตรวจสอบความถูกต้องของ เครื่องมือ

ขอขอบคุณ เพื่อนนักศึกษา หลักสูตรสาขาบริหารงานก่อสร้างและสาธารณูปโภคทุกท่าน ที่ช่วยแนะนำความรู้ในการศึกษาและการทำโครงการวิจัยนี้เป็นอย่างดี คอยเป็นกำลังใจและช่วยเหลือกันตลอดมา ขอขอบคุณ คุณกนกวรรณ เปรียบยิ่ง ที่ช่วยให้คำแนะนำในการบันทึกข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล ตลอดจนคอยให้ความช่วยเหลือผู้วิจัยในด้านต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำโครงการวิจัย ขอขอบคุณคณาจารย์ก่อสร้างในเขตจังหวัดสุรินทร์ทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

สุดท้ายนี้ ขอขอบพระคุณบิดา มารดา และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้ส่งเสริมและสนับสนุน คอยให้กำลังใจ ทำให้โครงการนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

มานิตย์ ต้องถือดี

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ข
กิตติกรรมประกาศ.....	ง
สารบัญ.....	จ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญรูปภาพ.....	ซ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	2
1.3 ขอบเขตของการศึกษา.....	2
1.4 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	2
1.5 คำนิยามศัพท์.....	3
2 ปรัชญาบรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	4
2.1 ภาวะเศรษฐกิจในธุรกิจก่อสร้างในปัจจุบัน.....	4
2.2 คนงานก่อสร้างและความยากง่ายในการจัดหาแรงงาน.....	12
2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง.....	14
2.3.1 ความผูกพันต่อองค์กร.....	15
2.3.2 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร.....	19
2.3.3 วิธีการวัดความผูกพันต่อองค์กร.....	19
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	21
2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	25
2.6 ข้อมูลทั่วไปของจังหวัดสุรินทร์.....	25
3 วิธีการดำเนินงานวิจัย.....	29
3.1 ประชากรกลุ่มตัวอย่าง.....	29
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	30

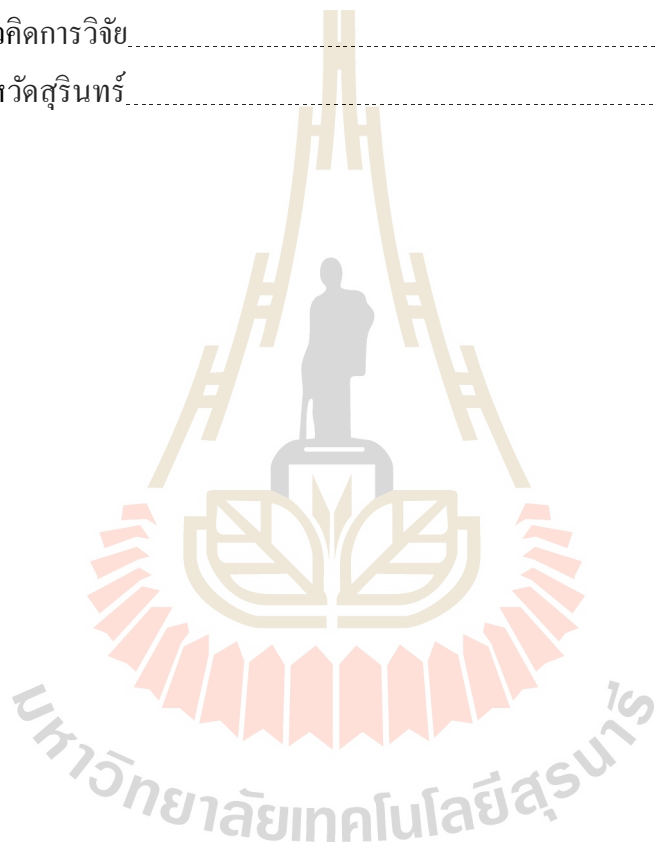
3.3	การตรวจสอบประสิทธิภาพของเครื่องมือแบบสอบถาม.....	31
3.4	การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	32
3.5	การวิเคราะห์ข้อมูล.....	32
4	ผลการศึกษาและวิเคราะห์ผล.....	34
4.1	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	34
4.2	ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร.....	37
4.3	ผลการวิเคราะห์รายด้านระดับความผูกพันกับองค์กร.....	40
4.4	ผลการวิเคราะห์เนื้อหา(ด้านข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของกลุ่มตัวอย่าง).....	46
5	สรุปผลการวิจัยการอภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	47
5.1	สรุปผลการวิจัย.....	47
5.1.1	สรุปผลการศึกษาระดับความผูกพันกับองค์กร.....	48
5.2	ข้อเสนอแนะแนวทางในการสร้างความผูกพันในองค์การธุรกิจก่อสร้าง.....	51
5.2.1	ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย.....	51
5.2.2	ข้อเสนอแนะจากนักวิจัย.....	51
	เอกสารอ้างอิง.....	52
	ภาคผนวก ก แบบสอบถามงานวิจัย เรื่อง ความผูกพันกับองค์กรของคณาจารย์ ในเขตจังหวัดสุรินทร์.....	54
	ภาคผนวก ข แบบตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือแบบสอบถาม (IOC).....	58
	ประวัติผู้เขียน.....	61

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า	
4.1	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	34
4.2	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยด้านความทุ่มเทต่อองค์กรที่มีผลกระทบต่อความผูกพันกับองค์กร.....	37
4.3	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมและเป็นอันหนึ่งอันเดียวต่อองค์กรที่มีผลกระทบต่อความผูกพันกับองค์กร.....	38
4.4	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยด้านความจงรักภักดีและความตั้งใจจะอยู่กับองค์กรที่มีผลกระทบต่อความผูกพันกับองค์กร.....	39
4.5	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรายด้านของระดับความผูกพันกับองค์กร.....	40
4.6	ผลการวิเคราะห์ความผูกพันกับองค์กร แยกตามเพศ.....	40
4.7	ผลการวิเคราะห์ความผูกพันกับองค์กร แยกตามอายุ.....	41
4.8	ผลการวิเคราะห์ความผูกพันกับองค์กร แยกตามภูมิลำเนา.....	41
4.9	ผลการวิเคราะห์ความผูกพันกับองค์กร แยกตามสถานภาพสมรส.....	42
4.10	ผลการวิเคราะห์ความผูกพันกับองค์กร แยกตามระดับการศึกษา.....	43
4.11	ผลการวิเคราะห์ความผูกพันกับองค์กร แยกตามประสบการณ์ทำงาน.....	44
4.12	ผลการวิเคราะห์ความผูกพันกับองค์กร แยกตามหน้าที่รับผิดชอบ.....	44
4.13	ผลการวิเคราะห์ความผูกพันกับองค์กร แยกตามรายได้เฉลี่ยต่อวัน.....	45
4.14	ค่าร้อยละของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิดแยกตามข้อเสนอแนะ.....	46

สารบัญรูปร่าง

รูปที่	หน้า
2.1 โครงการคมนาคมลงทุนเร่งด่วนปี 2561.....	6
2.2 แนวโน้มตลาดคอนกรีตนิคม.....	10
2.3 แรงงานก่อสร้าง.....	11
2.4 แนวโน้มตลาดแรงงานไทย.....	24
2.5 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	25
2.6 แผนที่จังหวัดสุรินทร์.....	28



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โครงการก่อสร้างเป็นงานที่มีลักษณะพิเศษเฉพาะตัว แตกต่างจากระบบอุตสาหกรรมเป็นอย่างมาก ดังนั้นในการดำเนินการก่อสร้างให้มีประสิทธิภาพทั้งในด้านคุณภาพ เวลาในการทำงาน และต้นทุนการก่อสร้าง จึงจำเป็นที่จะต้องดำเนินการวางแผนการดำเนินการก่อสร้างที่ดี โดยที่ผู้บริหารงานก่อสร้างต้องทราบถึงหลักการดำเนินการก่อสร้างในระบบการวางแผนงาน เพื่อเลือกใช้ให้ถูกต้อง ตรงกับประเภทและลักษณะของงาน นอกจากนี้ยังต้องคำนึงถึงการบริหารทรัพยากรที่มีในองค์กรให้เหมาะสม รวมถึงเมื่อดำเนินการก่อสร้างไปในช่วงระยะเวลาหนึ่ง จึงต้องมีการติดตามความก้าวหน้าในการทำงาน ถ้าหากเกิดปัญหาที่ไม่สามารถดำเนินงานให้เป็นไปตามแผน ผู้บริหารงานก่อสร้างควรต้องดำเนินการปรับปรุงแก้ไขแผนการดำเนินงาน และเร่งงานให้เสร็จตามระยะเวลา

ในสถานการณ์ปัจจุบันการขยายตัวของประชากร การขยายตัวด้านเศรษฐกิจอย่างรวดเร็วของประเทศไทยส่งผลให้อุตสาหกรรมการก่อสร้างกลายเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจและจะทำให้ความต้องการแรงงานก่อสร้างมีมากขึ้น โดยเฉพาะพื้นที่ที่มีความเจริญและมีสาธารณูปโภคครบครัน ซึ่งจำเป็นต้องมีการก่อสร้างอาคาร ที่พักอาศัย โรงงาน ตลาด สถานที่ราชการ ตลอดจนสาธารณูปโภคต่างๆ เพื่อรองรับและสนับสนุนการผลิตให้ทันกับความต้องการของผู้บริโภค (ศิริชัย มุ่งวิริยะ และนภาพร มัทย์พงษ์ถาวร, 2548)

แรงงานมนุษย์ (Human Resource) เป็นทรัพยากรหลักของการสร้างผลผลิตและเพิ่มมูลค่าให้กับธุรกิจ ซึ่งแตกต่างจากทรัพยากรอื่นๆ เช่น เครื่องจักรหรือวัสดุเนื่องจากแรงงานคนที่มีคุณภาพและศักยภาพในการพัฒนาการเรียนรู้และเกิดทักษะที่หลากหลายซึ่งจะส่งผลทำให้เกิดประสิทธิภาพต่อองค์กรที่สูงขึ้น (โกศล ศีลธรรม, 2547)

ตามทิศทางตลาดอสังหาริมทรัพย์ที่มีการขยายการลงทุนไปยังแต่ละภูมิภาครวมถึงการเตรียมพร้อมการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็วมีการลงทุนด้านโครงการพื้นฐานและงานก่อสร้างอาคารต่างๆ ที่เพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมาก จังหวัดสุรินทร์เป็นจังหวัดหนึ่งที่กำลังมีการขยายตัวด้านประชากร ด้านเศรษฐกิจและสังคมอย่างต่อเนื่อง มีโครงการก่อสร้างเกิดขึ้นมากมาย ปัจจุบันในเขตจังหวัดสุรินทร์มีการแข่งขันกันสูงมากทั้งในด้านราคาค่าก่อสร้าง คุณภาพของงานก่อสร้างและระยะเวลาในการก่อสร้างโครงการก่อสร้างหนึ่ง จะประสบความสำเร็จได้ต้องอาศัยคนงานก่อสร้างที่มีความรู้ความชำนาญ มีทักษะที่ดี ที่สำคัญต้องมีความผูกพันกับองค์กร มีการทำงานอย่างต่อเนื่อง

จึงจะทำให้โครงการก่อสร้างนั้นๆ คุ่มค่ากับการลงทุน งานมีคุณภาพ และเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด

ดังนั้นการวิจัยเรื่องความผูกพันกับองค์กรของคณาจารย์ก่อสร้างในเขตจังหวัดสุรินทร์จึงเป็นเรื่องที่มีความสนใจที่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ซึ่งผลที่คาดว่าจะได้รับจากงานวิจัยจะเป็นประโยชน์ที่จะนำไปประยุกต์ใช้กับงานบริหารงานก่อสร้างทั้งตัวของผู้วิจัยเอง และบุคคลอื่นที่สนใจต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

การวิจัย เรื่องความผูกพันกับองค์กรของคณาจารย์ก่อสร้างในเขตจังหวัดสุรินทร์ เพื่อให้ผลวิจัยสอดคล้องกับเนื้อหาของการทำงานวิจัย จึงได้มีการกำหนดวัตถุประสงค์ที่สำคัญดังต่อไปนี้

- 1.2.1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของคณาจารย์ก่อสร้างกับบริษัทรับเหมาก่อสร้างในเขตจังหวัดสุรินทร์
- 1.2.2 เพื่อเสนอแนะแนวทางในการสร้างความผูกพันในองค์กรธุรกิจการก่อสร้าง

1.3 ขอบเขตของการศึกษา

1.3.1 ขอบเขตเนื้อหาและประเด็นการศึกษา

การศึกษานี้เป็นการศึกษาปัจจัยการให้ความสำคัญของคณาจารย์ก่อสร้างที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรบริษัทที่เป็นบริษัทรับเหมาก่อสร้างในเขตจังหวัดสุรินทร์

1.3.2. ขอบเขตด้านประชากร

การศึกษานี้เป็นการศึกษาความผูกพันกับองค์กรของคณาจารย์ก่อสร้างที่ทำงานในตำแหน่ง ช่างไม้ ช่างปูน ช่างเชื่อม ช่างประปา ช่างไฟฟ้า กรรมกร และอื่นๆ ในเขต จังหวัดสุรินทร์ ประชากร ที่ใช้ศึกษา ได้แก่ คณาจารย์ก่อสร้างที่ทำงานในเขตจังหวัดสุรินทร์ในปี พ.ศ.2560-2561

1.3.3. ขอบเขตด้านพื้นที่ศึกษาและระยะเวลา

พื้นที่เป้าหมาย คือ เขตพื้นที่จังหวัดสุรินทร์ โดยมีระยะเวลาทางการศึกษาในช่วงระหว่าง เดือน พฤษภาคม – ตุลาคม 2561

1.4 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

- 1.4.1 ได้รับรู้ความผูกพันกับองค์กรของคณาจารย์ก่อสร้างแต่ละระดับในเขตจังหวัดสุรินทร์

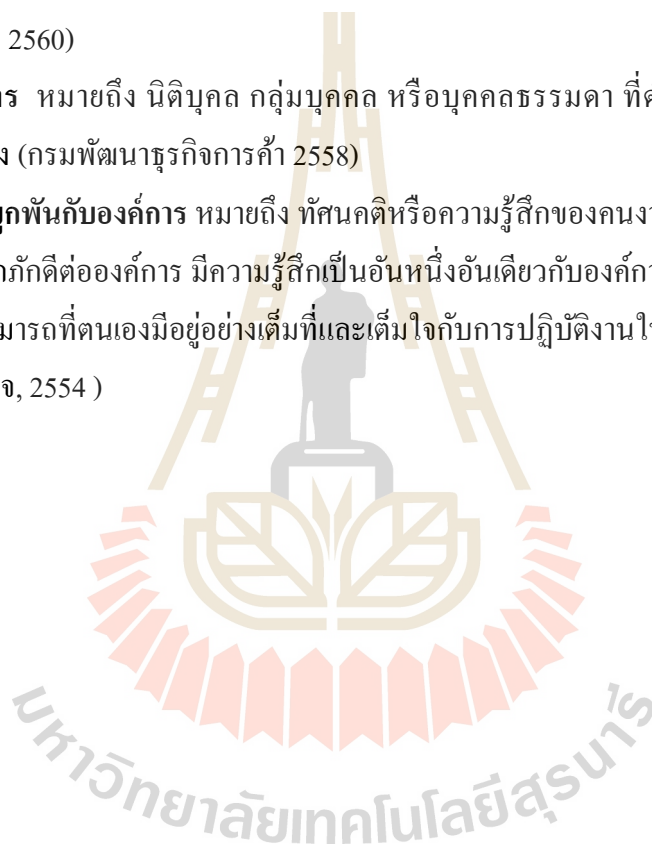
- 1.4.2 ได้ข้อเสนอแนะแนวทางที่ได้จากการศึกษาเป็นแนวทางในการส่งเสริมปรับปรุงพัฒนาเพิ่มระดับความผูกพันกับองค์กรของพนักงานก่อสร้างให้มีความทำงานอย่างทุ่มเทมากขึ้นและทำงานอยู่กับองค์กรได้ยาวนานขึ้น

1.5 คำนิยามศัพท์

คนงานก่อสร้าง หมายถึง คนงานที่ทำงานในตำแหน่ง ช่างไม้ ช่างปูน ช่างเชื่อม ช่างประปา ช่างไฟฟ้า กรรมกร และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการก่อสร้างในเขตจังหวัดสุรินทร์ (สำนักงานจัดหางานจังหวัดสุรินทร์ 2560)

องค์กร หมายถึง นิติบุคคล กลุ่มบุคคล หรือบุคคลธรรมดา ที่ดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับงานรับเหมาก่อสร้าง (กรมพัฒนาธุรกิจการค้า 2558)

ความผูกพันกับองค์กร หมายถึง ทศนคติหรือความรู้สึกของคนงานก่อสร้างที่มีต่อองค์กร เช่น ความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรและมีความยินดีที่จะใช้ความรู้ความสามารถที่ตนเองมีอยู่อย่างเต็มที่และเต็มใจกับการปฏิบัติงานให้กับองค์กร (เรณู สุขกฤษฎิก, 2554)



บทที่ 2

ปรัชญาวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยเรื่อง ความผูกพันกับองค์การของคณงานก่อสร้างในเขตจังหวัดสุรินทร์ ได้ทำการวิจัยค้นคว้า แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางพัฒนากรอบการวิจัย รวมถึงการจัดทำแบบเครื่องมือ แบบสอบถามงานวิจัยเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง และใช้เป็นข้อมูลประกอบการดังนี้

- 2.1 ภาวะเศรษฐกิจในธุรกิจก่อสร้างในปัจจุบัน
- 2.2 คณงานก่อสร้างและความยากง่ายในการจัดหาแรงงาน
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย
- 2.6 ข้อมูลทั่วไปของจังหวัดสุรินทร์

2.1 ภาวะเศรษฐกิจในธุรกิจก่อสร้างในปัจจุบัน

นายจักรพร อุ่นจิตต์ (ออนไลน์, 2561) ผู้อำนวยการสถาบันก่อสร้างแห่งประเทศไทยเปิดเผยว่า มูลค่าอุตสาหกรรมก่อสร้างใน 3 ไตรมาสของปี 2560 มีมูลค่าประมาณ 9 แสนล้านบาท ภายในปี 2560 มีมูลค่าประมาณ 1.2 ล้านล้านบาท ใกล้เคียงกับปี 2559 แต่การลงทุนภาคเอกชนมีแนวโน้มดีขึ้น จากช่วง 3-4 ปีที่ผ่านมา ภาครัฐจะมีสัดส่วนการลงทุนนำภาคเอกชน เนื่องจากหลังจากที่รัฐลงทุนโครงสร้างพื้นฐานต่างๆ ก็จะมีภาคเอกชนเข้ามาลงทุนด้านอสังหาริมทรัพย์ เช่น คอนโดมิเนียม และบ้านจัดสรรตามมา โดยแบ่งเป็นการก่อสร้างคอนโดมิเนียมประมาณ 60% บ้านจัดสรร 10% สำนักงานและโรงงานประมาณ 10% ที่เหลือเป็นโรงแรมและโรงพยาบาล “การลงทุนระหว่างภาครัฐและเอกชนจะมีสัดส่วนประมาณ 50:50 แต่แนวโน้มภาคเอกชนเติบโตสูงขึ้น และคาดว่าจะเติบโตต่อเนื่องมาจนถึงปี 2561 คาดว่าจะมีมูลค่ารวมประมาณ 1.3 ล้านล้านบาท เพิ่มขึ้น 3-5% โดยเป็นการเติบโตทั้งภาครัฐและเอกชน โดยภาครัฐจะมีการลงทุนเมกะโปรเจกต์ต่างๆ และโครงสร้างพื้นฐานในระยะเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (อีอีซี) และการลงทุนอสังหาริมทรัพย์ของเอกชน” โดยปัจจัยบวกจะมาจากภาวะเศรษฐกิจในปีนี้จะขยายตัว ทำให้มีกำลังซื้อภาคอสังหาริมทรัพย์เพิ่มขึ้น และมีแนวโน้มที่ต่างชาติรายย่อยจะเข้ามาซื้อห้องชุดในคอนโดมิเนียม

ต่างๆ เพิ่ม ขยายจากเดิมที่จะมีเฉพาะต่างชาติรายใหญ่เข้ามาซื้อเป็น โครงการ ทำให้ภาครวม อสังหาริมทรัพย์เติบโตค่อนข้างดี

อย่างไรก็ตาม จะต้องระวังปัจจัยลบในเรื่องของการขาดแคลนแรงงาน ซึ่งในแต่ละปีภาค ก่อสร้างจะใช้แรงงานประมาณ 2.4 ล้านคน แต่ทั้งนี้ในช่วงหลังผู้ประกอบการได้ปรับตัวนำ เทคโนโลยีมาใช้มากขึ้น ทำให้ในปีที่ผ่านมาสามารถลดแรงงานลงได้ประมาณ 10% หรือ 2 แสนคน แต่โดยภาพรวมอุตสาหกรรมนี้ยังคงขาดแคลนแรงงานอยู่ และจากการที่อุตสาหกรรมก่อสร้างหัน มาพึ่งพาเทคโนโลยีมากขึ้น ทำให้มีความต้องการแรงงานที่มีคุณภาพมากขึ้น ซึ่งหากผู้ประกอบการ ไม่ปรับตัวใช้เทคโนโลยีก็จะอยู่ในอุตสาหกรรมนี้ได้ยาก

งานก่อสร้างโดยรวมในช่วงปี 2560-2562 จะได้รับอานิสงส์จากการเร่งลงทุนโครงสร้าง พื้นฐานขนาดใหญ่ของภาครัฐที่มีมากกว่า 50 โครงการ ภายใน ปี 2567 ซึ่งถือเป็นปัจจัยผลักดัน สำคัญให้เกิดการขยายตัวของธุรกิจก่อสร้าง ขณะที่ โครงการภาคเอกชนคาดว่าจะทยอยฟื้นตัวตั้งแต่ ปี 2561 แนวโน้มงานก่อสร้างภาครัฐในช่วงปี 2561-2562 จะขยายตัวตามความ คืบหน้าของเมกะ โปรเจกต์ โดยคาดว่ามูลค่าก่อสร้างภาครัฐจะเติบโตราว 13-16% ต่อปี มีมูลค่าก่อสร้างรวมสองปีราว 1.9 ล้านล้านบาท ทำให้กลุ่มผู้รับเหมารายใหญ่สามารถสะสม Backlog ได้ต่อเนื่อง และ ผู้รับเหมา SMEs จะได้อานิสงส์จากการรับเหมาช่วง (Sub-contract) ต่อจากราย ใหญ่ และยังได้รับผลดีจากการ ที่ภาครัฐแบ่งสัญญาเมกะโปรเจกต์หลาย ๆ โครงการออกเป็นสัญญาย่อยๆ เช่น มอเตอร์เวย์เส้นทาง ต่างๆและยังมีโครงการลงทุนรถไฟฟ้าสายสีเขียวใต้จากสมุทรปราการไปบางปูอีก 4 สถานี และสาย สีเขียวเหนือจากคูคตไปลำลูกกาอีก 4 สถานี รถไฟฟ้าสาย รอบเมืองวงแหวนรอบนอก สายสีชมพู (แคราย- มีนบุรี) สายสีเหลือง (ลาดพร้าว-สำโรง) รวมถึงสายสีแดงที่แกัจุดที่ยังไม่เชื่อมต่อกันใน เส้นทางบางซื่อ- ดอนเมือง และบางซื่อหัวลำโพง

โครงการก่อสร้างในประเทศเพื่อนบ้าน ก็ยังเติบโตต่อเนื่องคาดในกลุ่มประเทศ CLM (กัมพูชา สปป.ลาว และเมียนมา) ยังเร่งขยายการลงทุนใน โครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกต่อเนื่อง โดยเฉพาะ พื้นที่ในเมืองและเขตเศรษฐกิจพิเศษที่กำลังเติบโตสูงจากการเร่งขยาย การลงทุนของภาครัฐและการท่องเที่ยว จึงเป็น โอกาสแก่ผู้รับเหมาไทยที่จะ เข้าไปขยายฐาน ตลาดก่อสร้าง เนื่องจากมีความได้เปรียบจากการมี ชายแดนติดต่อกัน ทำให้สะดวกต่อการขนส่ง วัสดุก่อสร้างและเครื่องมือ/ เครื่องจักรสำหรับใช้ในงานก่อสร้าง ประเทศเมียนมา รัฐบาลเมียนมายัง ลงทุนโครงสร้างพื้นฐานต่อเนื่อง อีกทั้งการ ลงทุนอสังหาริมทรัพย์กลับมาฟื้นตัว โดยเฉพาะที่อยู่ อาศัยและ พาณิชยกรรม ทำให้เป็น โอกาสของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างไทยและกัมพูชา คาดมีการ

เงินนำลงทุน โครงสร้างพื้นฐานและยังมีงาน ก่อสร้าง โครงการต่อเนื่องในกลุ่มอสังหาริมทรัพย์ แม้สัญญาณการลงทุน จะไม่ขยายตัวสูง เมื่อเปรียบเทียบกับช่วงก่อนหน้ากับ สปป.ลาว คาดว่าจะมีการขยายการลงทุน โครงข่ายคมนาคมขนาดใหญ่มากขึ้น โดยเฉพาะ โครงการที่ร่วมลงทุนระหว่าง ประเทศ จากที่ก่อนหน้านี้ มีโครงการโรงไฟฟ้าค่อนข้างมาก แนวโน้มธุรกิจ/อุตสาหกรรม ปี 2561-62 ธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง Krungsri Research 7 คาดแรงกดดันด้านต้นทุนแรงงานคาดว่าจะผ่อนคลายลง แต่ยังคง ระวังค่าวัสดุก่อสร้างที่อาจปรับขึ้นนับจากช่วงครึ่งหลังของปี 2560 และคาดว่า ปัญหาการขาดแคลนกำลังแรงงานอาจไม่รุนแรงนัก แม้ โครงการภาครัฐและเอกชนจะกลับมาขยายตัวในช่วงเวลาใกล้เคียงกัน แต่ ยังมีปริมาณงานไม่มากนัก อีกทั้งคาดว่าผู้ประกอบการส่วนมาก จะสามารถ บริหารจัดการได้โดยหันไปปรับใช้เทคโนโลยีการก่อสร้างแบบสำเร็จรูป (PreFabrication) ซึ่งจะช่วยลดการพึ่งพาแรงงานลง ด้านราคาวัสดุก่อสร้างโดยรวมน่าจะปรับขึ้นนับ จากครึ่งหลังของปี 2561 เนื่องจากคาดว่าจะงานก่อสร้างภาครัฐทั้ง โครงการใหม่และต่อเนื่องจะ ถูกเร่ง ดำเนินการ นอกจากนี้ยังมีงานก่อสร้างของภาคเอกชนที่ทยอยฟื้นตัว โดยเฉพาะ โครงการ อสังหาริมทรัพย์ ซึ่งจะก่อให้เกิดความต้องการวัสดุ ก่อสร้างมากขึ้น ส่งผลให้ราคาวัสดุก่อสร้าง โดยรวมปรับเพิ่มขึ้น

โครงการคมนาคมลงทุนเร่งด่วน ปี 2561

โครงการ	วงเงิน (ลบ.)	โครงการ	วงเงิน (ลบ.)
มอเตอร์เวย์		ภาคใหญ่-ภาคเงา	7,941.80
นครปฐม-ระยอง	80,600	เด่นชัย-เชียงใหม่	59,924.24
ภาคใหญ่-ภาคเงา	30,500	เด่นชัย-เชียงใหม่	76,978.82
กรุงเทพฯ-ภาคใต้	40,000	บ้านโพ-นครพนม	60,351.91
ต่อขยายใกล้ฉะเชิงเทรา-บางปะอิน	25,000		
ทางด่วน		รถไฟ	
พระราม 3-ตลิ่งชัน-วงแหวนตะวันตก	31,244	สีแดงอ่อนบางซื่อ-หัวหมาก และบางซื่อ-หัวลำโพง	44,157
กรี-ปิ่นตอ	13,916.97	สีแดงเข้มรังสิต-ธรรมศาสตร์	7,596.94
ชั้นที่ 3 สายเหนือช่วง N2-วงแหวนตะวันออก	14,382	สีแดงอ่อนตลิ่งชัน-ศาลายา-ศิริราช	17,671.61
สถานีขนส่ง		สีม่วงตลิ่งชัน-ราษฎร์บูรณะ	101,112
ขยายเดิน จ.นครพนม	1,053.62	สีส้มบางเขน-ท่าเรือ-ศูนย์วัฒนธรรม	90,271
สถานีขนส่งสินค้าเขต 9 แห่ง	8,065.84	ระบบขนส่งมวลชนภูเก็ต	39,406
สถานีขนส่งสินค้า 8 เมืองหลัก	9,438.02	ระบบขนส่งมวลชนเชียงใหม่	28,419
จุดพักรถบรรทุก จ.บุรีรัมย์ จ.ขอนแก่น	550	ระบบขนส่งมวลชนนครราชสีมา	32,600
จัดซื้อรถเมล์		ระบบขนส่งมวลชนขอนแก่น	15,000
รถเมล์ไฟฟ้า 35 คัน	385	รถไฟความเร็วสูง	
รถเมล์ NGV 489 คัน	4,260	กรุงเทพฯ-นครราชสีมา	179,412
ระบบตั๋วร่วม	1,355.34	กรุงเทพฯ-พิษณุโลก	276,225
ทางคู่		กรุงเทพฯ-หัวหิน	94,673
นครปฐม-สุพรรณ	33,975	เชียงใหม่ 3 สายต้น	226,000
สุพรรณ-ปากน้ำโพ	18,699	ท่าอากาศยาน	
ปากน้ำโพ-เด่นชัย	56,066.25	ท่าอากาศยานเฟส 3	35,099.54
เส้นทางถนนจิระ-อุบลราชธานี	35,839.74	พัฒนาท่าเรือท จ.ขอนแก่น	3,000
ขอนแก่น-หนองคาย	26,065.75	อากาศ	
สุพรรณ-สุราษฎร์ธานี	23,384.91	ลานจอดรถและระบบไฟฟ้าสนามบินบุรีรัมย์	243
สุราษฎร์ธานี-สงขลา	51,823.28	ศูนย์ซ่อมบำรุงอากาศยานภูเก็ต	11,000

ที่มา : ประชาชาติธุรกิจออนไลน์

รูปที่ 2.1 โครงการคมนาคมลงทุนเร่งด่วน ปี 2561
ที่มา : แผนพัฒนาเศรษฐกิจของรัฐบาล (ออนไลน์, 2561)

สนข.-สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร” ต้องรีวิวโครงการใหม่จาก 51 โครงการ เหลือ 44 โครงการ มูลค่ารวมกว่า 1.9 ล้านล้านบาท เช่น ทางคู่สายใต้รวบจาก 3 โครงการ นครปฐม-หัวหิน, หัวหิน-ประจวบคีรีขันธ์ และประจวบคีรีขันธ์-ชุมพร เป็นโครงการนครปฐม-ชุมพร 422 กม. ส่วนต่อขยายแอร์พอร์ตลิงก์ (พญาไท-คอนเมือง) และรถไฟความเร็วสูงกรุงเทพฯ-ระยอง รวบเป็นโครงการเชื่อม 3 สนามบิน (คอนเมือง-สุวรรณภูมิ-อู่ตะเภา) และตัดบางโครงการ ออกจากบัญชี เช่น สายสีเขียวคูคต-ลำลูกกา และสมุทรปราการ-บางปู เนื่องจากเคลียร์หนี้ 6 หมื่น ล้านบาทจากการ โอนทรัพย์สินของสายสีเขียว แบริง-สมุทรปราการ และหมอชิต-คูคต ส่วนรายละเอียด 44 โครงการ แยกเป็นกลุ่มโครงการคณะกรรมการ PPP เห็นชอบ หรือ ครม.อนุมัติได้ ภายในปี 2561 จำนวน 21 โครงการ ได้แก่ ทางด่วนกะทู้-ป่าตอง ศูนย์ขนส่งชายแดนนครพนม ซึ่ง รถแม่เหล็กไฟฟ้า 35 คัน มอเตอร์เวย์ 3 สาย มีนครปฐม-ชะอำ, หาดใหญ่-ป่าตองเบซาร์ และกรุงเทพฯ-มหาชัย ส่วนต่อขยายโกลด์เวย์ช่วงรังสิต-บางปะอิน รถไฟความเร็วสูงกรุงเทพฯ-พิษณุโลก และ กรุงเทพฯ-หัวหิน สายสีแดง บางซื่อ-หัวหมากและบางซื่อ-หัวลำโพง สายสีม่วงเตาปูน-ราษฎร์บูรณะ โมโนเรล จ.ภูเก็ต เชียงใหม่ นครราชสีมา และขอนแก่น พัฒนาท่าเรือแหลมฉบังเฟส 3 ท่าเรือ บก จ.ขอนแก่น และศูนย์ซ่อมบำรุงอากาศยาน

สำหรับ อีก 23 โครงการเป็นกลุ่มโครงการประกวดราคาแล้วเสร็จ หรือเริ่มก่อสร้างได้ในปี 2561 ได้แก่ จุดจอดพักรถบรรทุก จ.บุรีรัมย์ และขอนแก่น ทางด่วนพระราม 3-ดาวคะนอง-วงแหวน ตะวันตก ทางด่วนขั้นที่ 3 สายเหนือ ช่วงเกษตร-นวมินทร์-วงแหวนตะวันออก ทางคู่นครปฐม-ชุมพร, ลพบุรี-ปากน้ำโพ, มาบกะเบา-จิระ และทางคู่เฟส 2 มีปากน้ำโพ-เด่นชัย, จิระ-อุบลราชธานี, ขอนแก่น-หนองคาย, ชุมพร-สุราษฎร์ธานี, สุราษฎร์ธานี-หาดใหญ่-สงขลา, เด่นชัย-เชียงใหม่ และ ทางคู่สายใหม่เด่นชัย-เชียงราย-เชียงของ และบ้านไผ่-นครพนม รถไฟความเร็วสูงกรุงเทพฯ-นครราชสีมา รถไฟความเร็วสูงเชื่อม 3 สนามบิน สายสีแดงช่วงรังสิต-ม.ธรรมศาสตร์ศูนย์รังสิต สายสีแดงช่วงตลิ่งชัน-ศาลายา และตลิ่งชัน-ศิริราช สายสีส้มช่วงบางขุนนนท์-ศูนย์วัฒนธรรม โครงการก่อสร้างลานจอดและระบบไฟฟ้าสนามบินกระบี่ ขยายอาคารผู้โดยสารสนามบิน ขอนแก่น ท่าเรือแหลมฉบังเฟส 3 จะเปิดประมูลกลางปี และเซ็นสัญญาสิ้นปี 2561 รถไฟความเร็วสูงกรุงเทพฯ-พิษณุโลก ผ่านการอนุมัติรายงานผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมแล้ว กำลังเสนอบอร์ด PPP สายกรุงเทพฯ-โคราช เริ่มสร้างแล้วที่สถานีกลางดง-ปางอโศก 3.5 กม. ที่เหลือจะประมูลให้เสร็จในปี 2562 ส่วนโครงการที่ไม่อยู่ในแผนเร่งด่วน จะเปิดให้เอกชนร่วมลงทุน PPP fast track คือ บำรุงรักษามอเตอร์เวย์ 30 ปี สายบางปะอิน-โคราช ระยะทาง 196 กม. แบ่งเป็นค่าก่อสร้างด้านและระบบ 15,611 ล้านบาท ค่าบำรุงรักษา 18,962 ล้านบาท และบางใหญ่-กาญจนบุรี ระยะทาง 96 กม.

ค่าก่อสร้าง 12,636 ล้านบาท และค่าบำรุงรักษา 19,558 ล้านบาทและมีโครงการที่ให้เอกชนทำ 100% อย่างมอเตอร์เวย์สายนครปฐม-ชะอำ ระยะทาง 109 กิโลเมตร วงเงิน 6.3 หมื่นล้านบาท แต่ทางต่างประเทศก็มีข้อกังวลกลับมาว่า ถ้าให้เอกชนทำ รัฐบาลจะค้ำประกันแหล่งเงินให้หรือไม่ เพราะเป็นภาระของเอกชนที่ต้องไปหาแหล่งเงินทุนเอง ซึ่งส่วนใหญ่โครงการที่เป็นโครงสร้างพื้นฐาน รัฐบาลก็ค้ำประกันให้อยู่แล้ว (แผนพัฒนาเศรษฐกิจของรัฐบาล , 2561)

ในช่วงไตรมาสแรกของปี 2561 ตลาดอสังหาริมทรัพย์กรุงเทพฯ ยังคงคึกคักต่อเนื่องประกอบกับการขยายตัวที่อยู่อาศัยของคนปัจจุบันที่มีมากขึ้นจากทุกๆปี ดังนั้นธุรกิจก่อสร้างประเภทอสังหาริมทรัพย์จึงเป็นสิ่งที่มีความสูงมากขึ้นด้วย และมีประเด็นสำคัญในตลาดที่น่าจับตามองอยู่หลายประเด็น ทั้งในแง่ของการลงทุน ราคาที่ดิน แนวโน้มช่วงครึ่งปีหลัง และปีหน้า คุณณลินรัตน์ เจริญสุพงษ์ กรรมการผู้จัดการ บริษัท เน็กซ์ส พรอพเพอร์ตี้ มาร์เก็ตติ้ง จำกัด ที่ปรึกษาด้านอสังหาริมทรัพย์ ได้กล่าว พร้อมทั้งชี้ให้เห็น 4 ประเด็นที่น่าสนใจของตลาดอสังหาริมทรัพย์กรุงเทพฯ ดังนี้(ตลาดอสังหาริมทรัพย์,ออนไลน์, 2561)

ประเด็นที่ 1 คอนโดมิเนียมผุดขึ้นเพียบคั้นราคาที่ดินพุ่ง

ในช่วงไตรมาสแรกปี 2561 มีโครงการ คอนโดมิเนียมเกิดใหม่ โดยผู้ประกอบการทั้งรายใหญ่ และรายย่อยจำนวน 14,094 หน่วย จาก 31 โครงการ ซึ่งเพิ่มขึ้นใกล้เคียงกับที่ประมาณการไว้ก่อนหน้านี้ ทำให้มีจำนวนห้องชุดทั้งหมดในตลาดอยู่ที่ 564,000 หน่วย และจากการที่ที่ดินในใจกลางเมืองมีราคาปรับตัวสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทำให้ผู้พัฒนาไม่สามารถหาที่ดินพัฒนาโครงการได้เหมาะสม สัดส่วนห้องชุดที่เกิดใหม่จึงเกิดขึ้นบริเวณ โซนสุขุมวิทตอนปลาย (29%) โซนพญาไท-รัชดาภิเษก-พระราม 9 (23%) โซนตากสิน เพชรเกษม (17%) เป็นหลัก สำหรับในครึ่งปีหลังนี้น่าจะเห็นโครงการใหม่เกิดขึ้นบริเวณแจ้งวัฒนะ และ รามอินทรามากขึ้น จากแผนการก่อสร้างรถไฟฟ้าสายสีชมพูที่เป็นรูปธรรมมากขึ้น อย่างไรก็ตาม สิ้นปีนี้หรือต้นปีหน้าราคาคอนโดมิเนียมในกลุ่มชูเปอร์ลักซ์ริวกกลางเมืองที่เปิดตัวราคาตารางเมตรละ 400,000 บาท จะมีให้เห็นมากขึ้นเรื่อยๆ จากราคาที่ดินที่เพิ่มสูงขึ้น ในขณะที่ตลาดซิดีคอนโดจะขยายตัวออกไปในส่วนตัวขยายรถไฟฟ้ามากขึ้น ทำให้ราคาไม่ปรับตัวสูงขึ้นมากนัก

ประเด็นที่ 2 ผู้พัฒนาโครงการหน้าใหม่กำลังโต

ผู้พัฒนาโครงการ รายกลางและรายใหม่ เริ่มมีสัดส่วนมากขึ้นรวมทั้งผู้พัฒนาจากต่างชาติ

ด้วย โดยมีผู้พัฒนาโครงการรายกลางและรายใหม่เปิดตัวโครงการประมาณ 38% ของจำนวนห้องชุดใหม่ในตลาด ซึ่งจะเห็นได้ชัดว่าตลาดยังน่าดึงดูดให้ผู้ประกอบการรายใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ผู้ประกอบการขนาดกลางหลายรายยังมี Roadmap ที่จะนำบริษัทเข้าตลาดหลักทรัพย์ภายใน 1 – 2 ปีนี้อีกด้วย

ส่วนผู้ประกอบการรายใหญ่ ให้ความสำคัญกับตลาดที่มีความยั่งยืนมากขึ้น เปลี่ยนแปลงสัดส่วนการลงทุน ระมัดระวังการซื้อที่ดินกลางเมืองบ้าง โดยเพิ่มพัฒนาตลาดบ้านแนวราบที่การเช่าที่ดินระยะยาว เพื่อพัฒนาโครงการที่มีรายได้ค่าเช่ามากขึ้น ไม่ว่าจะเป็น โรงแรมหรืออาคารสำนักงาน และเริ่มมองหาการลงทุนในอสังหาริมทรัพย์ต่างประเทศมากขึ้นด้วย

ทุนต่างชาติ ในช่วงไตรมาสแรกมีบริษัททุนขนาดใหญ่จากจีนที่เปิดตัวโครงการชัดเจนโดยมีได้อาศัยบริษัทไทยที่มีชื่อเสียงเข้าร่วมทุนถึง 20% ของจำนวนห้องชุดที่เปิดในตลาดกรุงเทพฯ และเป็นโครงการขนาดใหญ่ มูลค่ารวมมากกว่า 30,000 ล้านบาท แสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่นในการลงทุนในประเทศไทย สำหรับต่างชาติที่เคยเข้ามาลงทุนก่อนหน้านี้ ไม่ว่าจะเป็น ญี่ปุ่น ฮองกง สิงคโปร์ ก็ยังคงมองหาโอกาสในการลงทุนอย่างต่อเนื่อง เริ่มเห็นคอนโดมิเนียมที่ตอบสนองความต้องการของคนญี่ปุ่นมากขึ้น ปีนี้ทุนญี่ปุ่นที่จะเข้ามาพัฒนาโครงการขนาดใหญ่ต่อเนื่องอีกไม่ต่ำกว่า 4 – 5 โครงการ

ประเด็นที่ 3 นักลงทุนต่างชาติเล็งลงทุนคอนโดฯ

นักลงทุนรายย่อยต่างชาติ ยังคงให้ความสนใจเข้ามาลงทุนซื้อคอนโดมิเนียมอย่างต่อเนื่อง และมีจำนวนมากขึ้น ปัจจัยหลักก็ยังคงมาจากราคาสินค้าที่ยังคงถูกกว่ามาก เมื่อเทียบกับตลาดในประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งนักลงทุนจากฮองกง และญี่ปุ่น ประกอบกับระยะการเดินทางก็ไม่ไกล การซื้อคอนโดมิเนียมไว้ก็เสมือนเป็นบ้านหลังที่ 2 เพื่อพักผ่อนและปล่อยเช่า ก่อนหน้านี้เราจะเห็นเทรนด์นี้ เฉพาะในสินค้าประเภท ลักซูรี่ และซูเปอร์ลักซูรี่เท่านั้น แต่ตอนนี้ตลาดไฮเอนด์ และตลาดระดับกลางก็เริ่มมีนักลงทุนให้ความสนใจมากขึ้น นอกจากนี้นักลงทุนจากประเทศจีน ก็ยังต้องการย้ายเงินลงทุนมายังต่างประเทศเพื่อกระจายความเสี่ยงอีกด้วย ประกอบกับผู้พัฒนาโครงการรายใหญ่ในประเทศเองก็ออกไปนำเสนอสินค้าในต่างประเทศมากขึ้นเรื่อยๆ อย่างต่อเนื่อง มีการสร้างความเชื่อมั่นด้วยการไปเปิดสำนักงานย่อย เพื่อบริการลูกค้าอีกด้วย



รูปที่ 2.2 แนวโน้มตลาดคอนโดมิเนียม
ที่มา : ตลาดอสังหาริมทรัพย์กรุงเทพ(ออนไลน์,2561)

อีกส่วนที่น่าจับตามองคือ ในช่วงที่ผ่านมามีนักลงทุนเข้ามามองหาซื้อห้องชุดใน
โคเวตต่างชาติดี 49% เพื่อไปเสนอให้นักลงทุนรายย่อยในต่างประเทศเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ
เนื่องจากมองเห็น โอกาสในการทำกำไร ในขณะที่เดียวกันก็ยังมีผู้ซื้อรายย่อยใน
ประเทศต่างๆ ยังคงมองหาคอนโดมิเนียมในเมืองไทยอย่างต่อเนื่อง

ประเด็นที่ 4 มีนักลงทุนในอสังหาริมทรัพย์เพิ่มขึ้น

สำหรับนักลงทุนรายใหม่ที่มีเงินทุนจากธุรกิจครอบครัวรุ่นพ่อแม่เริ่มจับมือกัน
มาร่วมทุนเพื่อพัฒนาโครงการที่พักอาศัยแนวใหม่มากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นคอนโดมิเนียม
หรือบ้านพักอาศัยระดับหรู โดยกลุ่มนี้ก็เหมือน Startup ในธุรกิจอื่นๆ มีต้นทุนในการ
บริหารจัดการต่ำ มีความคล่องตัวสูง บางกลุ่มก็มีตลาดรองรับสินค้า ที่พัฒนาอย่าง
ชัดเจนซึ่งอยู่ในเครือข่ายของธุรกิจหลัก และไม่เฉพาะตลาดที่อยู่อาศัยเท่านั้น ยังรวมไป
ถึง โรงแรมแนวใหม่ อพาร์ทเมนต์ Co-working space หรือ Lifestyle retail ต่างๆ และ
หลายๆ โครงการอสังหาริมทรัพย์ได้นำ Platform การใช้ชีวิต ที่ตอบสนองกับ Lifestyle
คนไทยที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว มาเพิ่มเป็นจุดขายในการพัฒนาโครงการ ไม่ว่าจะ
เป็นระบบสั่งการหรือการให้บริการผ่าน Mobile Application ต่างๆ Smart Robot หรือ
Smart Locker เป็นต้น ซึ่งแน่นอนก็จะตอบสนองความต้องการของคนรุ่นใหม่ได้เป็น
อย่างดี โอกาสในตลาดสำหรับคนที่มียู่อาศัยแล้วที่จะมี Platform ที่สามารถ

ตอบสนองความต้องการของที่อยู่อาศัยเดิม น่าจะเป็นสิ่งที่น่าจับตามองในระยะเวลาอันสั้นนี้ ไม่ว่าจะเป็นการติดตั้งระบบ Smart Locker หรือระบบการบริการต่างๆ ที่เพิ่มความปลอดภัย การพักผ่อนหย่อนใจและความสะดวกสบายในการใช้ชีวิตมากขึ้น นลินรัตน์ เจริญสุพงษ์ กรรมการผู้จัดการ บริษัท เน็กซ์ส พรอพเพอร์ตี้ มาร์เก็ตติ้ง จำกัด ที่ปรึกษาด้านอสังหาริมทรัพย์ มองว่า ในช่วงไตรมาสแรกของปี 2561 ตลาดอสังหาริมทรัพย์กรุงเทพฯ ยังคงคึกคักต่อเนื่อง มีโครงการคอนโดมิเนียมเกิดใหม่จำนวน 14,094 หน่วย จาก 31 โครงการ โดยใกล้เคียงกับที่คาดการณ์ไว้ก่อนหน้านี้ อย่างไรก็ตาม ในปี 2561 นี้ และต้นปี 2562 คอนโดมิเนียมในกลุ่มซูเปอร์ลักซ์ริ่กลางเมืองในราคา 400,000 บาทต่อตารางเมตร จะมีให้เห็นมากขึ้นเรื่อยๆ จากเดิมที่จากราคาที่ดินที่เพิ่มสูงขึ้น ในขณะที่ตลาดซีดีคอนโดจะขยายตัวออกไปในส่วนต่อขยายรถไฟฟ้า ทำให้ราคาไม่ปรับตัวสูงขึ้นมากนักและประกอบกับกำลังซื้อของประชาชนมีมากขึ้น



รูปที่ 2.3 แรงงานก่อสร้าง
ที่มา : ประชาชาติธุรกิจ (ออนไลน์, 2561)

การจดทะเบียนของนิติบุคคลตั้งใหม่ (สำนักงานพัฒนาธุรกิจการค้าจังหวัดสุรินทร์) ไตรมาส 1 ปี 2561 พบว่า มีจำนวน 72 แห่ง ทุนจดทะเบียน 606.1 ล้านบาท โดยบริษัทจากัดมีทุนจดทะเบียนทั้งสิ้น 546.0 ล้านบาท ห้างหุ้นส่วนจากัดมีทุนจดทะเบียน 60.1 ล้านบาท อุตสาหกรรมที่มีทุนจดทะเบียนมากที่สุด ได้แก่ อุตสาหกรรมการก่อสร้าง มีทุนจดทะเบียนทั้งสิ้น 441.3 ล้านบาท เป็นทุนจดทะเบียนของบริษัทจากัดและห้างหุ้นส่วนจากัด แหล่งข้อมูลที่ได้ประกอบการวิจัยมีดังนี้

1. ประชากรผู้ให้ข้อมูลสัมภาษณ์ คือ คนงานก่อสร้างของโครงการก่อสร้าง ในส่วนของบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนจากัด ที่ได้รับงานก่อสร้างของหน่วยงานภาครัฐและเอกชนในโครงการก่อสร้างเขตจังหวัดสุรินทร์ และประชากรผู้ตอบแบบสอบถามคือ คนงานก่อสร้างหรือบุคคลที่รับรู้สถานการณ์หน้างานก่อสร้างได้เป็นอย่างดี ประกอบไปด้วยบุคคลดังนี้
 - 1.1 กลุ่มคนงานของบริษัทรับเหมาก่อสร้างของภาครัฐ จำนวน 50 คน
 - 1.2 กลุ่มคนงานของบริษัทรับเหมาก่อสร้างของภาคเอกชน จำนวน 50 คน
2. กลุ่มของโครงการก่อสร้างที่ศึกษาในงานวิจัยนี้คือ โครงการก่อสร้างทุกชนิดทุกประเภท โดยสุ่มแบบสอบถามซึ่งได้แก่งานก่อสร้างระบบสาธารณูปโภค ต่างๆ เช่น งานก่อสร้างถนน งานวางท่อระบายน้ำ ศูนย์การค้า โรงแรม แฟลต โรงเรียน เป็นต้น เป็นงานซึ่งประกอบด้วยโครงสร้างสำคัญ เช่น งานฐานราก คาน พื้น กำแพง และเหล็ก นอกจากนี้งานอาคารบางโครงการซึ่งเป็นโครงการใหญ่อาจมีโครงสร้างที่สลับซับซ้อน (Complex) ที่พักอาศัยทั้งขนาดเล็กและขนาดใหญ่ที่มีแรงงานก่อสร้างปฏิบัติงานอยู่ในโครงการ ในเขตจังหวัดสุรินทร์

2.2 คนงานก่อสร้างและความยากง่ายในการจัดหาแรงงาน

โดยทั่วไปจะแบ่งลักษณะของคนงานก่อสร้างดังต่อไปนี้ (วรวิทย์ จอดนอก , 2557)

1. ระดับหัวหน้าโครงการและผู้ควบคุมงานก่อสร้าง บุคลากรหรือแรงงานระดับนี้จะมีการศึกษาสูง ตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีประสบการณ์ในงานก่อสร้างพอสมควร ทำหน้าที่รับผิดชอบในฐานะผู้บริหาร โครงการ ควบคุมดูแลการดำเนินงานให้เป็นไปตามรูปแบบและรายการก่อสร้างที่กำหนด
2. ระดับหัวหน้างานเป็นผู้มีหน้าที่ระดับรองลงมา จะทำหน้าที่ควบคุมกลุ่มช่างปฏิบัติงาน ให้ปฏิบัติการให้ถูกต้องตามรูปแบบและรายการก่อสร้างเฉพาะสาขางาน และอาจมีหัวหน้าหลายคนตามขนาดและลักษณะของงานที่มี

3. ระดับช่างปฏิบัติงานหรือช่างฝีมือ เป็นแรงงานที่มีฝีมือทำงานตามความชำนาญเฉพาะสาขาของตน เช่น ช่างไม้ ช่างปูน ช่างสี เป็นต้น อาจมีลูกมือช่วยทำงานที่มีฝีมือระดับรองลงไป เรียกว่า ช่างกึ่งฝีมือ
4. ระดับคนงาน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานที่ไม่มีฝีมือระบุได้ว่าจะชำนาญทางช่างสาขาใด จึงทำงานทุกประเภทที่ไม่ต้องใช้ฝีมือ เช่น งานแบกหาม งานขุดดิน รื้อถอน ปรับพื้นที่ คนงานเหล่านี้อาจสนใจฝึกหัดงานช่างเฉพาะสาขาในระหว่างทำงานอยู่ และเลื่อนระดับขึ้นเป็นช่างกึ่งฝีมือ เมื่อได้ทดลองฝึกหัดทำงานในหน่วยงานก่อสร้างนั้น พอสมควร

ความยากง่ายในการเตรียมจัดหาแรงงาน

ความยากง่ายในการเตรียมจัดหาแรงงานต้องพิจารณาปัจจัยดังนี้ (อทิทยา สุวรรณโณ, 2558)

1. ด้านเศรษฐกิจของประเทศ ในสภาวะเศรษฐกิจการค้ำรุ่งเรือง อุตสาหกรรมก่อสร้างก็จะมีการลงทุนกันมาก ทำให้เกิดแรงงานช่างจำนวนมากเข้ามาทำงานก่อสร้าง และยิ่งปีใดเกิดเหตุภาวะแห้งแล้งพืชผลทางการเกษตรไม่ดี เกษตรกรเหล่านั้นก็จะแปรสภาพมาเป็นแรงงานก่อสร้างทันที ซึ่งจะทำให้มีแรงงานก่อสร้างมากมายให้คัดเลือก
2. ช่วงที่ทางราชการมีโครงการก่อสร้างขนาดใหญ่ ช่วงใดที่ทางราชการอนุมัติให้มีการก่อสร้างใหญ่ๆหลายโครงการพร้อมๆกัน เช่น เขื่อน สนามบิน ท่าเรือ ถนน ฯลฯ จะทำให้เกิดความต้องการแรงงานจำนวนมากจนอาจเกิดภาวะขาดแคลนแรงงานได้ หรืออาจจะส่งผลกระทบต่อธุรกิจบริษัทก่อสร้างทั่วไป เนื่องจากจะหาคนงานได้ยากขึ้น
3. พื้นที่ที่มีทรัพยากรธรรมชาติสมบูรณ์ พื้นที่ใดมีทรัพยากรธรรมชาติสมบูรณ์ พื้นที่เหล่านี้ก็จะหาแรงงานก่อสร้างได้ยากหรือต้องไปหาแรงงานจากที่อื่นเข้ามา เช่นพื้นที่ที่อยู่ใกล้แหล่งน้ำหรือท่าเรือน้ำลึก ก็จะเกิดโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ แรงงานท้องถิ่นนั้นก็พากันไปทำงานที่โรงงานเสียหมด ในบางพื้นที่ที่เป็นแหล่งเพชรพลอยคนงานท้องถิ่นนั้น ก็จะประกอบอาชีพเพชรพลอยกันหมดเพราะฉะนั้น ถ้ามีโครงการก่อสร้างเกิดขึ้น ในท้องถิ่นนั้นก็จะต้องพิจารณาในการจัดเตรียมแรงงานจากท้องถิ่นอื่นๆไว้ด้วย

2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีความผูกพันต่อองค์การ

องค์การ (Organization) เป็นการจัดรวมบุคคลที่ทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายเฉพาะอย่าง (Robbins and Coulter, 1999 อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ, 2545) หรือเป็นระบบการจัดการที่ออกแบบและดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์เฉพาะอย่าง (Bateman and Snell, 1999 อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ, 2545) หรือเป็นกลุ่มของบุคคลที่ทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกันในองค์การ ได้แก่ วิทยาลัย มหาวิทยาลัย รัฐบาล โบสถ์ ส่วนราชการ บริษัทต่าง ๆ และองค์การธุรกิจโดยทั่วไปจะมีวัตถุประสงค์เพื่อ

- (1) แสวงหากำไร
- (2) ตอบสนองความพึงพอใจของลูกค้าด้วยสินค้าและบริการ
- (3) จัดหารายได้ที่เหมาะสมให้กับพนักงาน (4) เพิ่มระดับความพึงพอใจให้กับบุคคลที่เกี่ยวข้อง โดยทุกองค์การมีลักษณะที่สำคัญ 3 ประการ ดังนี้

1.1 จุดมุ่งหมายที่เด่นชัด (Distinct purpose) ในองค์การหนึ่งต้องมีจุดมุ่งหมายที่เด่นชัด ซึ่งเป็นสิ่งที่องค์การต้องการ อาจเป็นจุดมุ่งหมายเพื่อให้เกิดการก่อตั้ง องค์การขึ้นมา

1.2 บุคคลหรือสมาชิก (People or member) เป็นผู้ที่ทำงานร่วมกันในองค์การเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน

1.3 โครงสร้างที่เหมาะสม (Deliberate Structure) ทุกองค์การจะต้องมีโครงสร้าง ซึ่งสมาชิกสามารถทำงานได้ โครงสร้างจะต้องมีความชัดเจน รัดกุม ยึดหยุ่นได้

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

- 1) องค์การแบบดั้งเดิม (Traditional organization) เป็นแนวคิดที่มุ่งที่กฎเกณฑ์ (Rules) ข้อกำหนด (Regulations) และตำแหน่งงานมุ่งความสำคัญที่งาน ซึ่งอำนาจการตัดสินใจอยู่ที่ผู้บังคับบัญชา หรือมุ่งความสำคัญที่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง ในองค์การจะความสัมพันธ์ตามสายการบังคับบัญชา (Hierarchical relationships) และมีลักษณะที่ยึดหยุ่นได้
- 2) องค์การแบบใหม่ (New organization) เป็นการพัฒนาจากองค์การแบบดั้งเดิม โดยมีความยึดหยุ่นได้ มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา มุ่งความสำคัญที่ทีมงาน (Team-oriented) ข้อกำหนด (Regulations) และรายละเอียดของงาน (Job descriptions) มุ่งความสำคัญที่ทักษะ (Skill) ซึ่งอำนาจการตัดสินใจอยู่ที่ความสำคัญที่ทีมงานใน

องค์การจะความสัมพันธ์แบบแนวนอนและแบบเครือข่าย มัลลิกา ต้นสอน (2544) ได้อธิบายว่าองค์การ (Organization) เป็นระบบสังคมที่มีวัตถุประสงค์ชัดเจน และเกิดขึ้นจากการรวมตัวของบุคคลตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป มาตกลงร่วมมือร่วมใจ และทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ เนื่องจากองค์การไม่มีชีวิตการดำเนินงานขององค์การ จึงต้องขึ้นอยู่กับสมาชิกแต่ละคน

2.3.1 ความผูกพันต่อองค์การ

ความหมายของความผูกพันต่อองค์การตามแนวความคิดเรื่องความผูกพันต่อองค์การของบุคคลากรนั้น ได้รับการยอมรับทั้งจากหัวหน้าองค์การและผู้อำนวยการด้านการวิเคราะห์ห้องค์การว่าถ้าบุคคลากรมีความผูกพันต่อองค์การแล้ว องค์การก็สามารถรักษาบุคคลากรให้คงอยู่ และปฏิบัติงานตามจุดมุ่งหมายขององค์การต่อไป ความผูกพันต่อองค์การของบุคคลากร เป็นตัวทำนายถึงการลาออกของบุคคลากร ได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน ยิ่งไปกว่านั้น ความผูกพันต่อองค์การยังเป็นแกนสำคัญของโครงสร้างองค์การ เป็นสิ่งที่สามารถเปลี่ยนความเข้าใจระหว่างองค์การกับสมาชิก อีกทั้งสมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์การก็จะปฏิบัติงานให้กับองค์การ ตามจุดมุ่งหมายและค่านิยมขององค์การอีกด้วย นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การไว้แตกต่างกัน

ดังนี้

Kanter (1968) ได้อธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นความเต็มใจที่บุคคลยินดี ที่จะทุ่มเทกำลังและความจงรักภักดีให้แก่องค์การที่เป็นสมาชิกอยู่ ส่วน Hall and others (1970) พิจารณาความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นกระบวนการไปสู่เป้าหมายขององค์การ โดยบุคคลจะมีบุคลิกภาพที่ผสมผสานและพัฒนาไปในทิศทางเดียวกันกับองค์การ Porter and other (1974) กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์การ คือ

- 1) ความศรัทธาและยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์การ
- 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การ
- 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์การ

Marsh and Mannari (1977) ได้ให้ความหมายถึงความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นระดับมากน้อยของความรู้สึก เป็นเจ้าของหรือความจงรักภักดีต่อหน่วยงานที่ตนทำอยู่ รวมถึงต้องมีการประเมินผลในทางบวกต่อองค์การ และยอมรับเป้าหมายขององค์การด้วย

Northcraft and Neale (1987) กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์การว่าไม่ใช่เพียงความจงรักภักดีเท่านั้นแต่หมายถึงกระบวนการหรือวิธีที่บุคคลากรในองค์ได้แสดงให้เห็นถึงความเกี่ยวข้องของพวกเขาที่มีต่อองค์การ และยังคงดำเนินงานเพื่อความสำเร็จและสิ่งที่ดีต่อองค์การ

กรณี กิรีติบุตร (2529) ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์การว่า หมายถึง การที่บุคคลมีความผูกพันหรือสนใจอย่างจริงจังต่อเป้าหมาย ค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์การโดยมีทัศนคติที่ต่อองค์การและเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังในการทำงานเพื่อองค์การ จะได้รับบรรลุถึงเป้าหมายสะดวกขึ้นจากความหมายของความผูกพันต่อองค์การ ที่ได้กล่าวมาข้างต้น พอจะสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ความพยายามที่จะปฏิบัติงานอย่างเสียสละและอย่างทุ่มเท การยอมรับวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายขององค์การ เพื่อความก้าวหน้าและผลประโยชน์ขององค์การ ตลอดจนมีความจงรักภักดีที่จะดำรงอยู่ในองค์การตลอดไป

Steers (1997) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความหมายใน 3 ลักษณะ คือ

- 1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การเป็นลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อด้านทัศนคติเชิงบวกต่อองค์การ มีความผูกพันอย่างแท้จริงต่อค่านิยมและเป้าหมายขององค์การ พร้อมสนับสนุนกิจกรรมขององค์การซึ่งเป็นเป้าหมายของตนด้วย มีความเชื่อว่าองค์การนี้เป็นองค์การที่ดีที่ตนเองจะทำงานด้วย ภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ
 - 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การเป็นลักษณะที่บุคลากรเต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตน พยายามทำงานเต็มความสามารถ เพื่อให้้องค์การประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย เกิดผลประโยชน์ต่อองค์การ มีความห่วงใยต่อความเป็นไปขององค์การ
 - 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การเป็นลักษณะที่บุคลากรแสดงความต้องการ และตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์การนี้ตลอดไปมีความจงรักภักดีต่อองค์การ มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์การ และพร้อมที่จะบอกกับคนอื่นว่า ตนเองเป็นสมาชิกขององค์การ รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ สนับสนุนและสร้างสรรค์องค์การให้ดียิ่งขึ้น
- Burke (2003) เป็นบริษัทที่ปรึกษาทางด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้กล่าวว่า พนักงานที่มีความผูกพัน คือ ผู้ที่ทำงานอยู่กับองค์การนั้น ๆ เพื่อส่งเสริมองค์การให้สร้างผลผลิตและให้บริการแก่ลูกค้า รวมถึงช่วยเหลือองค์การให้ประสบความสำเร็จ มีผลกำไร โดยความผูกพันของพนักงานมีความเชื่อมโยงกับความจงรักภักดีของลูกค้า (Customer Loyalty) และความสามารถในการทำกำไร (Profitability) ขององค์การ

The Institute for Employment Studies (2004) เป็นบริษัทที่ปรึกษางานทางด้านการพัฒนาบุคลากรและงานวิจัย ได้ให้ความหมายของคำว่า ความผูกพันของพนักงานไว้ว่า พนักงานจะมี

ทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กรและคุณค่าขององค์กร พนักงานที่มีความผูกพันกับองค์กรจะใส่ใจในบริษัทของธุรกิจ และทำงานกับเพื่อนร่วมงานในการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร องค์กรจะต้องสร้างการพัฒนาและปลูกฝังความผูกพันของพนักงานซึ่งจำเป็นต้องอาศัยความสัมพันธ์อันดี ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างหรือพนักงานพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีพฤติกรรมอันประกอบไปด้วย

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

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

The Gallup Organization สถาบันวิจัยและองค์กรที่ปรึกษาได้นำแนวคิดเรื่องการวัดความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรศึกษาวิจัย โดยได้แบ่งประเภทของพนักงานไว้ 3 ประเภท (สวานิชย์ แก้วมณี, 2549) ได้แก่

- 1) พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร (Engaged Employee) คือพนักงานที่เปรียบเสมือน “ดาวเด่นในองค์กร” ทำงานด้วยความมีใจรักและทุ่มเทในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ มีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอย่างแท้จริง และจะหาแนวทางในการปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นอยู่เสมอเพื่อทำให้องค์การก้าวไปสู่ความสำเร็จในที่สุด
- 2) พนักงานที่ไม่มีใจรักและทุ่มเทในงาน (Not-Engaged Employee) คือ พนักงานที่เปรียบเสมือน “ผีดิบในองค์กร” ทำงานเพื่อให้งานเสร็จตามความต้องการเบื้องต้น ไม่มีใจรักและทุ่มเทในงาน ไม่มีการคิดค้นนวัตกรรม ไม่เพียงแต่ที่จะไม่ให้คำมั่นสัญญากับองค์กร แต่ยังทำงานเพื่อต่อต้านวัตถุประสงค์ขององค์กรอีกด้วย
- 3) พนักงานที่สร้างปัญหาให้กับองค์กร (Actively Disengaged Employee) คือพนักงานที่สร้างปัญหาให้กับองค์กร มีทัศนคติในแง่ลบในการทำงาน ไม่มีความสุขในการทำงานที่ทำได้ และยังส่งผลต่อความรู้สึกที่ไม่ดีนี้ไปยังพนักงานที่อยู่รอบ ๆ ข้าง เปรียบเสมือน “แอปเปิ้ลเน่า” ที่คอยทำลายความสำเร็จของผู้อื่นในที่สุดไม่เพียงพอแต่ที่จะทำงานไม่ประสบความสำเร็จ พนักงานเหล่านี้ยังจะ

จัดวางการทำงานของพนักงานคนอื่น ๆ ด้วย การเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรนั้น (สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย, 2549) ประกอบด้วยปัจจัย 4 ด้านได้แก่

- (1) ด้านองค์กร (Company) ได้แก่การถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับทุกหน่วยงานการจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงาน การเปิดโอกาสและการรับฟังความคิดเห็นนโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละหน่วยงาน มีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ขององค์กร การมีระบบมาตรฐานการทำงาน การสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ปลอดภัย มีกฎระเบียบข้อบังคับที่เคร่งครัด และบทลงโทษที่ชัดเจนในกรณีที่พนักงานทาสึกและมีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในองค์กร
- (2) ด้านงาน (Job) ได้แก่การให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือให้พนักงานอย่างเพียงพอ การมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และพนักงานมีรูปแบบการทำงานที่สอดคล้องกับองค์กร
- (3) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) ได้แก่การวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสม การจัดทำวัดความสามารถ (Competency) ขององค์กรและพนักงาน การเชื่อมโยงผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงาน (Performance Appraisal) ไปสู่การฝึกอบรม การพัฒนาและการจ่ายค่าตอบแทน การทำให้พนักงานรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงาน มีเส้นทาง ความก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงานที่ชัดเจน ส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และเติบโต มีการจัดทำแผนการฝึกอบรมให้พนักงาน และมีการปรับเปลี่ยนตามความเหมาะสม ส่งเสริมให้พนักงานได้มีความรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกันได้ มีการดูแลเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ ส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างพนักงาน และมีการจัดการระบบการให้คำปรึกษา
- (4) ด้านภาวะผู้นำ (Leadership) ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมินให้พนักงานได้ทราบผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนา

ทรัพยากรมนุษย์ผู้บังคับบัญชามีการสื่อความถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงาน ให้แต่ละหน่วยงานได้รับทราบ รวมถึงผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำแนะแนวทาง ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน และผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล

2.3.2 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดความผูกพันต่อองค์กรแบ่งเป็น 3กลุ่ม ได้แก่

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

Sheldon (1971) เห็นว่าองค์ประกอบที่สัมพันธ์มีความผูกพันต่อองค์กร จะเกี่ยวข้องกับระยะเวลาทำงานในองค์กร อายุ เพศ ระดับตำแหน่ง รวมถึงปัจจัยที่เป็นประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติงานดังนี้

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

2.3.3 วิธีการวัดความผูกพันต่อองค์กร

แต่ละปัจจัยมีหัวข้อที่เป็นประเด็นเพื่อวัดความผูกพันของพนักงาน เช่น ในด้านองค์กร เป็นคำถามที่ถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ค่าตอบแทนและผลประโยชน์รวมถึงสวัสดิการด้านอื่นๆ ที่จัดให้ โดยปัจจัยในด้านต่างๆ เหล่านี้จะนำไปสู่ความผูกพันของพนักงาน และผลของความผูกพันของพนักงานดังกล่าวจะแสดงออกมาในลักษณะของผลการดำเนินงานของพนักงานและองค์กร การคงอยู่ของพนักงานในองค์กร และความจงรักภักดีต่อองค์กร

The Institute for Employment Studies (2004) บริษัทที่ปรึกษางานทางด้านการพัฒนากลยุทธ์และงานวิจัย ได้ทำการวิจัยเรื่องความผูกพันของพนักงาน ในปี 2004 กับพนักงานจำนวน

กว่า 10,000 คน ใน 14 องค์กร ใน NHS (National Health Service) พบว่า ปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความผูกพันของพนักงานเกิดจาก

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

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

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

แนวคิดของ Buchman (1974) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรว่ามี 3 องค์ประกอบ คือ

- 1) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันขององค์กร (Identification) โดยการเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน และยอมในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กร และถือเสมือนว่าเป็นของตนเช่นกัน
- 2) การมีส่วนร่วมในองค์กร (Involvement) โดยการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่
- 3) ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) เป็นความรู้สึกผูกพันกับองค์กรและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ขงยศ ดรคำ (2543) ได้ทำการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมสาขาก่อสร้างของประเทศไทย เนื่องจากเห็นของอุปสงค์แรงงานในสาขาก่อสร้างมักมีความผันผวนมาก การศึกษาครั้งนี้จึงมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความต้องการแรงงานในสาขาการก่อสร้างในประเทศไทย โดยทำการศึกษาทั้งในภาพรวมและจำแนกตามภูมิภาคการศึกษา ขงยศ ได้ใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงพรรณนาและเชิงปริมาณ โดยใช้ข้อมูลเป็นรายปี ในระหว่างปี พ.ศ.2530-2541 ซึ่งรวบรวมจากสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ธนาคารแห่งประเทศไทย และสำนักงานสถิติแห่งชาติ การวิเคราะห์อุปสงค์แรงงานและปัจจัยการผลิตได้อาศัยสมการการผลิต Cobb-Douglas ผลการศึกษาพบว่าความต้องการแรงงานในสาขาการก่อสร้างทั้งโดยภาพรวมและภูมิภาคเพิ่มขึ้นและลดลงอย่างรวดเร็วในช่วงที่เศรษฐกิจขยายตัวและหดตัวตามลำดับและยังพบว่าในช่วงที่ดัชนีผลิตภาพแรงงานมากกว่าดัชนีค่าจ้างที่เป็นตัวเงิน ความต้องการแรงงานสาขาการก่อสร้างจะเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว เนื่องจากการจ้างงานที่เพิ่มขึ้น ยังทำให้ผู้ผลิตมีกำไร แต่ในช่วงที่ดัชนีผลิตภาพแรงงานน้อยกว่าดัชนีค่าจ้างที่เป็นตัวเงิน ความต้องการแรงงานในสาขาการก่อสร้างจะน้อยลง เนื่องจากการจ้างงานที่เพิ่มขึ้น จะทำให้ผู้ผลิตมีต้นทุนแรงงานเพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้ยังพบว่าความต้องการแรงงานในสาขาการก่อสร้างทั้งในภาพรวมและภูมิภาคขึ้นอยู่กับปัจจัยมูลค่าการผลิตของสาขาการก่อสร้าง โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม ยกเว้นภาคกลางที่มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ดังนั้น ในช่วงที่เศรษฐกิจขยายตัว ควรชะลอการผลิตของรัฐบาล แต่ในช่วงเศรษฐกิจหดตัวรัฐบาลควรเพิ่มกำลังผลิต ทั้งนี้ เพื่อลดความผันผวนของความต้องการแรงงาน ในสาขาการก่อสร้างนั่นเอง

ชุตินกร ศิริคำ (2551) ได้ทำการศึกษาถึง ทศนคติของแรงงานก่อสร้างเกี่ยวกับสวัสดิการในอุตสาหกรรมก่อสร้าง วัตถุประสงค์ของการศึกษาเพื่อศึกษาทัศนคติของแรงงานก่อสร้างเกี่ยวกับสวัสดิการในอุตสาหกรรมก่อสร้าง อีกเพื่อเสนอแนะแนวทางในการจัดสวัสดิการที่เหมาะสม โดยการตั้งสมมุติฐาน ในครั้งนี้คือ สวัสดิการที่นอกเหนือกฎหมายมีส่วนในการจูงใจในการทำงานให้กับแรงงานก่อสร้าง โดยใช้วิธีการค้นคว้าศึกษาในครั้งนี้คือการศึกษาข้อเท็จจริงต่างๆ

ในสภาพปัจจุบันทั้ง จากเอกสารและผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อรวบรวมข้อมูลที่นำมาจัดทำแบบสอบถามแล้วจึงดำเนินการเก็บข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลนำไปวิเคราะห์และสรุป ผลสรุปการศึกษาที่ได้คือแรงงานก่อสร้างส่วนใหญ่มีความรู้อยู่ในระดับปานกลาง มีความเห็นเพิ่มเติมว่าสวัสดิการตามกฎหมายที่ได้รับนั้นยังไม่เพียงพอ จากการศึกษาครั้งนี้ ยังพบว่า ปัจจัยสวัสดิการที่นอกเหนือกฎหมายที่ส่งผลให้การทำงานดีขึ้นนั้น ส่วนใหญ่อยู่ในเรื่อง ค่าครองชีพ รองลงมา

สวัสดิการเกี่ยวกับการพัฒนาสถาบันครอบครัวของลูกจ้าง สิ่งที่น่าสังเกต คือ โดยรวมส่วนมากมีทัศนคติไม่แตกต่างกัน แต่มีอยู่สามปัจจัยที่แตกต่างกัน ได้แก่ เรื่องสุขอนามัย สหกรณ์ออมทรัพย์ การจัดให้มีห้องสมุดหรือมุมอ่านหนังสือ ความแตกต่างดังกล่าวเป็นผลมาจากการจำแนกตามเพศ อายุและสถานภาพสมรส อีกทั้งสาเหตุอื่นๆ ไม่ว่าจะสภาพร่างกาย ครอบครัว รวมทั้ง การดำเนินชีวิตของแรงงานก่อสร้าง

สมาใจ ฉัตรไชย (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตของแรงงานก่อสร้าง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิต ของแรงงานก่อสร้างและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของแรงงานก่อสร้าง โดยกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้คือ แรงงานที่ย้ายถิ่นเข้ามา ทำงานก่อสร้างในจังหวัดนนทบุรีมีระยะเวลาไม่ต่ำกว่า 3 เดือน จำนวน 225 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะทางสังคมและเศรษฐกิจและคุณภาพชีวิตของแรงงานก่อสร้างที่ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้นเอง โดยผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือจากผู้ทรงคุณวุฒิ รวมทั้ง ใช้การสนทนากลุ่มเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมมากยิ่งขึ้นการวิเคราะห์ข้อมูลใช้ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นต้น ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตโดยรวมของแรงงานก่อสร้างอยู่ในระดับปานกลาง แรงงานก่อสร้างมีคุณภาพชีวิตโดยทั่วไป ติดตามสภาพความเป็นจริงในด้านต่างๆคือ ด้านสุขภาพ ด้านที่อยู่อาศัย และอนามัยสิ่งแวดล้อม ด้านความสัมพันธ์ในครอบครัว ส่วนที่ควรปรับปรุงคือ การได้รับการตรวจสุขภาพอย่างน้อยปี ละ 1 ครั้ง และคุณภาพชีวิตด้านการพัฒนาจิตใจให้ดีขึ้นส่วนคุณภาพชีวิตด้านการทำงานของแรงงานก่อสร้างที่ดีคือ ด้านค่าจ้าง สวัสดิการความมั่นคงในการทำงาน ความเสมอภาคในการทำงาน จำนวนชั่วโมงในการทำงานและความพึงพอใจในงานที่ตนทำ ส่วนที่ยังปรับปรุงคือ สภาพความปลอดภัยในการทำงานผู้ประกอบการส่วนใหญ่ ไม่ได้ปฏิบัติตามกฎหมาย ไม่มีเครื่องป้องกันอันตรายส่วนบุคคลอย่างเหมาะสม ไม่มีการตรวจสอบสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัย ไม่มีการจัดระบบการป้องกันอันตรายในการทำงาน แรงงานก่อสร้างส่วนใหญ่ไม่รู้ว่ามีกฎหมายคุ้มครองความปลอดภัยจากการทำงาน และต้องทำงานโดยไม่วันหยุดประจำสัปดาห์ ส่วนปัจจัยกับคุณภาพชีวิตของแรงงานก่อสร้างพบว่า ขนาดของสถานประกอบการระยะเวลาในการย้ายถิ่นและรายได้ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ข้อเสนอแนะในการพัฒนายกระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานก่อสร้างให้ดีขึ้นคือ ภาครัฐควรเข้ามาสอดส่องดูแลคนงานให้มากยิ่งขึ้นเพิ่มมาตรการบังคับใช้กฎหมายในเรื่องต่างๆ ได้แก่ การว่าจ้างงาน ค่าแรง สวัสดิการต่าง ๆ

สภาพความปลอดภัยในการทำงาน การยกระดับทางการศึกษา การพัฒนาฝีมือแรงงาน และสร้างอาชีพให้แก่แรงงานก่อสร้าง ผู้ประกอบการต้องปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน เอาใจใส่ในการพัฒนาฝีมือแรงงาน และสนใจที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงาน

อติศยา สุวรรณโณ และคณะ (2557) ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการจ้างแรงงานต่างด้าวกับการตัดสินใจเลือกใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ พบว่าโดยภาพรวม ปัจจัยการจ้างแรงงานต่างด้าวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการตัดสินใจใช้ แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการด้านคุณสมบัติของลูกจ้าง ด้านต้นทุนของกิจการ ด้านการขาดแคลนแรงงาน และด้านกฎหมายและนโยบายภาครัฐ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยการจ้างแรงงานต่างด้าวทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการตัดสินใจใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการทุกด้าน จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า การจ้างแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยนั้นมักจะขึ้นอยู่กับประเภทของกิจการที่ผู้ประกอบการ ซึ่งการจ้างก็มักจะเลือกใช้ให้เหมาะกับชนิดงานของผู้ประกอบการ เช่น เป็นแรงงานชายหรือหญิงที่มีอายุตั้งแต่ 15 - 45 ปี ซึ่งถือว่าเป็นกลุ่มวัยที่ยังมีความแข็งแรงของสภาพร่างกายเป็นอย่างดี สามารถจะทำงานที่ต้องใช้แรงกายมาก ๆ ได้ ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างแรงงานต่างด้าวก็มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการตัดสินใจใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการด้านคุณสมบัติของลูกจ้าง ด้านต้นทุนของกิจการ ด้านการขาดแคลนแรงงาน และด้านกฎหมายและนโยบายภาครัฐ โดยปัจจัยด้านการจ้างแรงงานต่างด้าว ได้แก่ การจ่ายค่าจ้าง การจัดสวัสดิการ และประเภทของงาน เป็นต้น

วรวุฒิ จอดนอก (2557) ความผูกพันกับองค์กรของคณงานก่อสร้างในเขตเทศบาลเมืองชัยภูมิ ผลการศึกษาพบว่า คณงานก่อสร้างในเขตเทศบาลเมืองชัยภูมิ มีระดับความผูกพันกับองค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความทุ่มเทต่อองค์กรมีระดับความผูกพันกับองค์กรมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านมีส่วนร่วมและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และด้านความจงรักภักดีและความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กรตามลำดับ ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลด้านช่วงอายุและภูมิลำเนา พบว่า คณงานก่อสร้างที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันกับองค์กรด้านความทุ่มเทต่อองค์กรและด้านมีส่วนร่วมและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คณงานก่อสร้างที่มีช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี มีระดับความผูกพันกับองค์กรด้านความทุ่มเทต่อองค์กร และด้านการมีส่วนร่วมและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มากกว่ากลุ่มช่วงอายุ 31-40 ปี สำหรับคณงานก่อสร้างที่มีภูมิลำเนาแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันแตกต่างกันในด้านมีส่วนร่วมและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร อย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ 0.05

ยงยุทธ แฉล้มวงษ์ (2560) ผู้อำนวยการวิจัยด้านการพัฒนาแรงงาน สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (ทีดีอาร์ไอ) ระบุว่า สำนักงานสถิติแห่งชาติเผยแพร่ภาวะการมีงานทำของประชากรไทย เดือนตุลาคม 2560 พบว่ามีผู้ที่อยู่ในวัยแรงงาน 56.05 ล้านคน แต่ยังไม่สามารถใช้ประโยชน์จากแรงงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ เนื่องจากมีผู้ที่อยู่ในตลาดงานจำนวน 37.22 ล้านคน ซึ่งตัวเลขผู้

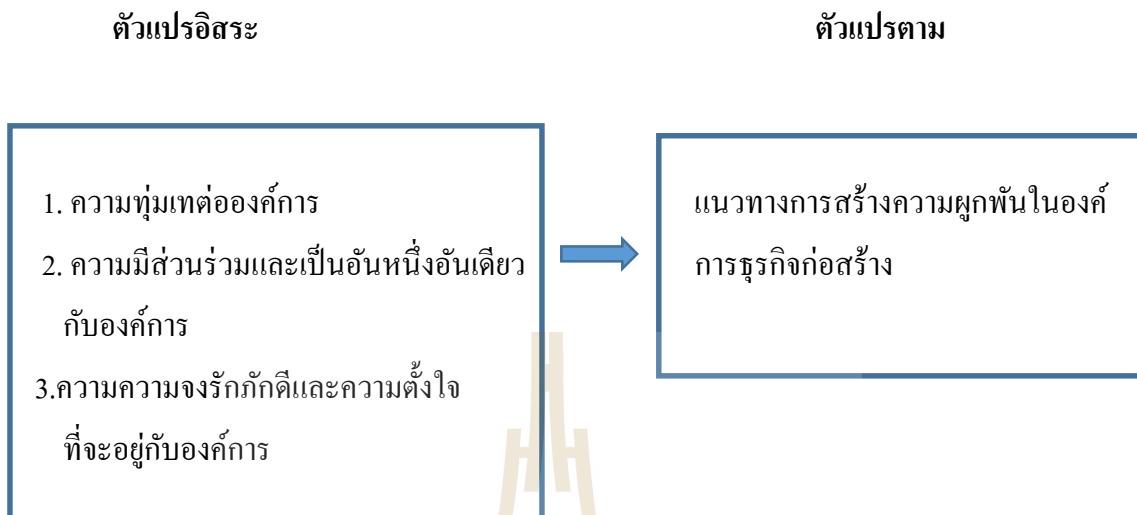
มีงานทำอยู่ที่ 36.65 ล้านคน แต่มีผลในการสร้างรายได้ให้เศรษฐกิจไม่เท่ากัน เนื่องจากมีคุณภาพการศึกษาแตกต่างกัน เมื่อแบ่งผู้มีงานทำออกเป็น 2 ส่วน ยังพบว่าแรงงานในระบบที่ได้รับการคุ้มครองทางกฎหมาย มีเพียงประมาณ 15.34 ล้านคน หรือร้อยละ 41.2 นับเฉพาะกลุ่มลูกจ้างเอกชน มีอยู่ 14.4 ล้านคน แต่มีแรงงานคุณภาพระดับ Semi-Skilled ขึ้นไปเพียงร้อยละ 41.8 ซึ่งเป็นผู้ที่ประเทศพึ่งพาการสร้างรายได้ในรูปแบบมูลค่าเพิ่มให้เศรษฐกิจ ขณะที่แรงงานส่วนใหญ่อยู่นอกระบบจำนวน 21.31 ล้านคน ร้อยละ 58.2 ซึ่งอยู่ในภาคเกษตร 11.04 ล้านคน ส่วนมากทำเกษตรเชิงเดี่ยวซึ่งมีผลิตภาพต่ำ ทำให้สร้างมูลค่าเพิ่มแก่เศรษฐกิจค่อนข้างต่ำ ส่วนอีก 10.27 ล้านคน ประกอบธุรกิจส่วนตัว แม้รัฐบาลได้พยายามนำประเทศก้าวข้ามกับดักประเทศกำลังพัฒนารายได้ปานกลาง โดยกำหนดแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม 20 ปี พร้อมปรับโครงสร้างเศรษฐกิจสู่นวัตกรรม 4.0 แต่ยังคงเผชิญปัญหาหลายประการ อย่างเช่น การขาดแคลนนักพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่มีความสามารถระดับโลก มีนวัตกรรมในรูปแบบสิทธิบัตรค่อนข้างน้อย และมีผลงานวิจัยที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์ค่อนข้างจำกัด รวมถึงผู้จบสายวิทยาศาสตร์และวิศวกรรมศาสตร์นับล้านคนทำงานไม่ตรงกับสาขาที่ศึกษา อีกทั้งมีกำลังแรงงานเพียงร้อยละ 41 ของกำลังแรงงานที่อยู่ในข่ายสนับสนุนทั้งหมด 8.12 ล้านคนในภาคอุตสาหกรรม



รูปที่ 2.4 แนวโน้มตลาดแรงงานไทย

ที่มา : การวิจัยด้านพัฒนาแรงงาน ทีดีอาร์ไอ,ออนไลน์ ปี 2561

2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย



รูปที่ 2.5 กรอบแนวคิดการวิจัย

2.6 ข้อมูลทั่วไปของจังหวัดสุรินทร์

จังหวัดสุรินทร์ได้รับการสันนิษฐานจากนักประวัติศาสตร์ ว่าพื้นที่อันเป็นที่ตั้งเมืองสุรินทร์มีชุมชนอาศัยอยู่เมื่อประมาณ 2,000 ปีล่วงมาแล้ว ในสมัยที่พวกขอมเรืองอำนาจเมื่อขอมล้อมอำนาจลงเมืองสุรินทร์ได้ถูกทิ้งร้างจนกลายเป็นป่าดงอยู่นานจนกระทั่งในสมัยกรุงศรีอยุธยาตอนปลาย พ.ศ. 2260 ชาวพื้นเมืองกลุ่มหนึ่งที่เรียกตัวเองว่าส่วยหรือกูย ซึ่งอาศัยอยู่แถบเมืองอัตปือแสนแป แคว้นจำปาศักดิ์ซึ่งขณะนั้นเป็น ดินแดนของไทย และเป็น ผู้ที่มีความสามารถในการจับช้างป่ามาเลี้ยงไว้ใช้งานเป็นอย่างมากได้พากันอพยพข้ามลำน้ำโขง มาสู่ฝั่งขวาโดย ได้แยกย้ายกันไปตั้งชุมชนที่เมืองสิง (อำเภอจอมพระ) บ้าน โศกลาดวน (อำเภอขุนันท์จังหวัดศรีสะเกษ) บ้านอัจจะปะนึ่ง (อำเภอตังชะ) และบ้าน กุดปะไท (อำเภอศีขรภูมิ) แต่ละ บ้านจะมี หัวหน้าควบคุมอยู่ในปี พ.ศ. 2306 หลวงสุรินทร์ภักดี หรือเชียงปุมหัวหน้าหมู่บ้านเมืองที่ได้ขอให้เจ้าเมืองพิมายกราบบังคมทูลขอพระกรุณาโปรดเกล้าฯ จากพระเจ้าอยู่หัว พระที่นั่งสุริยามรินทร์ ย้ายหมู่บ้านจากบ้านเมืองที่ มาตั้งอยู่ที่บริเวณบ้านคูประทาย บริเวณซึ่งเป็นที่ตั้งเมืองสุรินทร์ในปัจจุบันนี้ เนื่องจากเห็นว่าเป็น บริเวณที่มีชัยภูมิเหมาะสม มีกำแพงค่ายคูล้อมรอบ 2 ชั้นมีน้ำอุดมสมบูรณ์เหมาะแก่การประกอบอาชีพและอยู่อาศัย ต่อมาหลวงสุรินทร์ภักดีได้กระทำความดีความชอบเป็นที่โปรดปราน

พระเจ้าอยู่หัวพระที่นั่งสุริยามรินทร์จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ยกบ้านคูประทาย เป็นเมืองประทายสมันต์ และเลื่อนบรรดาศักดิ์หลวงสุรินทร์ภักดีเป็นพระยาสุรินทร์ภักดีศรีณรงค์จางวางให้เป็นเจ้าเมืองปกครอง ในปี พ.ศ. 2329 พระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลกมหาราช

ได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้เปลี่ยนชื่อเมืองประทายสมันต์เป็นเมืองสุรินทร์ ตามสร้อยบรรดาศักดิ์เจ้าเมือง เมืองสุรินทร์มีเจ้าเมืองปกครองสืบเชื้อสายกันมารวม 11 คน จนถึงปี พ.ศ. 2451 ได้มีการปรับปรุงระบบบริหารราชการแผ่นดินเป็นแบบเทศาภิบาลส่วนกลาง จึงได้แต่งตั้งพระครูศรีบุรีรักษ์ (สุข สุมานนท์) มาดำรงตำแหน่งเป็น ข้าหลวงประจำจังหวัดหรือผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นคนแรก

ที่ตั้งและอาณาเขต จังหวัดสุรินทร์ ตั้งอยู่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ของประเทศไทย ระหว่างเส้นแวงที่ 103 องศา และ 105 องศาตะวันออก และระหว่างเส้นรุ้งที่ 15 องศา และ องศาเหนือ ห่างจาก กรุงเทพมหานครประมาณ 450 กิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อกับจังหวัดใกล้เคียง ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	จังหวัดร้อยเอ็ดและจังหวัดมหาสารคาม
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	จังหวัดศรีสะเกษ
ทิศใต้	ติดต่อกับ	ราชอาณาจักรกัมพูชา
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ	จังหวัดบุรีรัมย์

การปกครองส่วนภูมิภาค

จังหวัดสุรินทร์แบ่งเขตการปกครองออกเป็น 17 อำเภอ 158 ตำบล 2,119 หมู่บ้าน

การปกครองส่วนท้องถิ่น

จังหวัดสุรินทร์มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 173 แห่ง ดังนี้

1. องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์
2. เทศบาลเมืองสุรินทร์ ตั้งอยู่ในเขตอำเภอเมือง เนื้อที่ 11.3 ตารางกิโลเมตร
3. เทศบาลตำบล จำนวน 27 แห่ง
4. องค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 144 แห่ง

จำนวนประชากร

ประชากรในจังหวัดสุรินทร์ แยกเป็น

ชาย	จำนวน	691,425 คน
หญิง	จำนวน	690,336 คน
รวม	จำนวน	1,381,761 คน
จำนวนครัวเรือน	จำนวน	214,066 ครัวเรือน

(แหล่งข้อมูล ที่ทำการปกครองจังหวัดสุรินทร์ ณ วันที่ 31 เดือนธันวาคม พ.ศ. 2560)

แหล่งท่องเที่ยว

หลักเมืองสุรินทร์

เป็นสถานที่คู่บ้านคู่เมืองชาวสุรินทร์ เดิมมีเพียงศาลไม่มีเสาหลักเมือง มีมานานกว่าร้อยปี ต่อมาจึงมีการออกแบบสร้างใหม่โดยกรมศิลปากร โดยใช้ไม้ชัยพฤกษ์เป็นเสาไม้สูง 3 เมตร วัดโดยรอบเสาได้ 1 เมตร ออกแบบอย่างสวยงาม

ห้วยเสนง

เป็นอ่างเก็บน้ำของโครงการชลประทาน อยู่ห่างจากเมืองสุรินทร์ประมาณ 5 กิโลเมตรเป็นอ่างเก็บน้ำขนาดกลางที่มีต้นเขื่อนสูง เป็นถนนลาดยางและยังเป็นสถานที่พักผ่อนหย่อนใจของชาวสุรินทร์

หลวงพ่พระชีวี (หลวงพ่ประจักษ์)

วัดบูรพาราม เป็นพระพุทธรูปปางมารวิชัย อยู่ใกล้กับศาลากลางจังหวัด นับเป็นสิ่งศักดิ์สิทธิ์สูงสุดของเมืองสุรินทร์

งานประเพณีประจำปี

สุรินทร์เป็นดินแดนแห่งช้างมากมาย ในอดีตเราเรียกชาวเมืองว่า “ส่วย” ซึ่งจับช้างมาเป็นพาหนะและขนส่ง ต่อมาจึงได้มีการกำหนดให้กลางเดือนพฤศจิกายนของทุกปี เป็นงานประจำปีระดับชาติมีการแสดงของช้างมากมาย เช่น แข่งชักกะเย่อ แข่งฟุตบอล เต็นระบำ

ศูนย์ชศึกษา (Thailand Elephant Trip)

หมู่บ้านช้าง บ้านตากลาง จ.สุรินทร์ เป็นศูนย์รวมของสมาชิกช้างทั้งในบ้านกะโป ตากลาง และจากหมู่บ้านอื่น ๆ ในจังหวัดสุรินทร์มากกว่า 200 ตัว ซึ่งจัดให้เป็นวิถีชีวิตที่อยู่ในพื้นที่เดียวกันของคนกับช้าง โดยมีทั้งบ้านเรือนของชาวบ้านหรือที่เรียกว่าควาญช้าง และมีที่อยู่ของช้างอยู่ทั่วบริเวณ เป็นวิถีชีวิตที่น่าทึ่งมาก ๆ ไม่ว่าเราจะเดินไปบริเวณไหนเราก็จะพบเห็นช้างอยู่แทบทุกที่ ซึ่งช้างแต่ละตัวก็เป็นช้างแสนรู้น่ารัก ไม่ดุร้าย และสามารถเข้ากับคนได้ง่าย ช้างบ้านตากลางเป็นช้างบ้านที่เชื่อง

โบราณสถานกลุ่มปราสาทตาเมือน

ตั้งอยู่ทางทิศใต้บ้านหนองคันนา ตำบลตาเมียง อำเภอพนมดงรัก ติดชายแดนไทย-กัมพูชา เป็นโบราณสถานแบบขอม 3 หลัง ตั้งอยู่บริเวณใกล้เคียงกัน การเดินทางจากจังหวัดสุรินทร์ ไปตามถนนสุรินทร์ - ช้องจอม (ทางหลวงหมายเลข 214) แยกเข้าทางหลวง หมายเลข 2121 ประมาณ 25 กิโลเมตร มีทางแยก เข้าไปบ้านตากลางอีก 13 กิโลเมตรปราสาทตาเมือน หรือปราสาทบายกริมสร้างด้วยศิลาแลง เชื่อว่าเป็นธรรมศาลา หรือที่พักของคนเดินทาง หรือบ้านคนมีไฟ ซึ่งสร้างสมัยพระเจ้าชัยวรมันที่ 7 (ราวพุทธศตวรรษที่ 18) ปราสาทตาเมือนโต๊ด (โต๊ด แปลว่า เล็ก) ห่างจาก

บทที่ 3

วิธีการดำเนินงานวิจัย

ในการดำเนินการงานวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางในการดำเนินการวิจัยเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ไว้เป็นเรื่องราว ประกอบด้วย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ขนาดของกลุ่มตัวอย่างและวิธีการคัดเลือกตัวอย่าง ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลพร้อมทั้งสถิติที่ใช้ในการวิจัย โดยรายละเอียดในแต่ละเรื่องนี้มีดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาในเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้คนงานก่อสร้างที่ทำงานในเขตจังหวัดสุรินทร์ เป็นกลุ่มเป้าหมาย ดำเนินการศึกษาตามกระบวนการวิจัยโดยเป็นวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการทดสอบสมมติฐาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดเอาไว้

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ คนงานก่อสร้างที่ทำงานก่อสร้างในเขตพื้นที่จังหวัดสุรินทร์ในปี พ.ศ. 2560-2561

โดยใช้สูตรการคำนวณ กรณีไม่ทราบจำนวนประชากรของสูตรของ W.G. Cochran (ออนไลน์,1963)

$$n = \sigma^2 \frac{(Z^2)}{4e^2}$$

โดยที่ n = จำนวนขนาดตัวอย่างประชาชนที่ต้องการ

Z = ระดับความเชื่อมั่น 95 % ($Z = 1.96$)

σ^2 = ค่าความผันแปรปรวน ประมาณจาก $1(7-1) = 1.5 = 2.25$

e = ค่าความคลาดเคลื่อน (0.05)

ประมาณจาก $0.05 (7-1) = 0.3$

เมื่อนำตัวเลขไปแทนค่าในสูตร จะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ

$$n = \frac{2.25(1.96)^2}{4(0.3)^2}$$

$$= 97 \text{ คน}$$

ในที่นี้ผู้วิจัยได้ปรับขนาดของกลุ่มตัวอย่างคนงานก่อสร้างที่อยู่ภาครัฐและภาคเอกชนเป็นจำนวนทั้งหมด 200 คน

การสุ่มตัวอย่างเป็นแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non - Probability Sampling) ด้วยวิธีเจาะจง (Purposive Sampling) โดยแจกแบบสอบถามให้กับคนงานก่อสร้างที่ทำงานก่อสร้างในเขตพื้นที่จังหวัดสุรินทร์ จำนวนอย่างต่ำ 97 ตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ ภูมิลำเนา สถานภาพสมรส ประสบการณ์ทำงาน ระดับการศึกษา และรายได้, มีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด (Close ended question) แบบเลือกคำตอบ (Checklist) จัดตัวแปรแบบมาตรานาม (Nominal Scale) (วรวิรุจ จอดนอก 2557)

ส่วนที่ 2. ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันกับองค์กรของคนงานก่อสร้างมีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด (Close – Ended Question) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) จัดตัวแปรแบบอัตราภาค (Interval Scale) โดยแบ่งเป็น 7 ระดับ ตามลิเคิร์ต ซึ่งแสดงถึงระดับความคิดเห็นในแต่ละข้อคำถาม มีความหมาย ดังนี้

ระดับคะแนน 7 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด

ระดับคะแนน 6 มีความคิดเห็นในระดับมาก

ระดับคะแนน 5 มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างมาก

ระดับคะแนน 4 มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง

ระดับคะแนน 3 มีความคิดเห็นในค่อนข้างน้อย

ระดับคะแนน 2 มีความคิดเห็นในระดับน้อย

ระดับคะแนน 1 มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด

สำหรับการกำหนดเกณฑ์ในการวัดระดับความคิดเห็น นั้น ใช้วิธีการนำคะแนนสูงสุดลบคะแนนต่ำสุด และหารด้วยจำนวนชั้น ตามหลักสถิติการวัดการกระจายข้อมูล เพื่อให้ได้ความกว้างของอัตรภาคชั้น โดยมีสูตรการคำนวณ ดังนี้

$$\text{ช่วงความกว้างของข้อมูลในแต่ละชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุดจำนวนชั้น}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$N = \frac{7-1}{7} = \frac{6}{7} \\ = 0.86$$

การกำหนดเกณฑ์ดังกล่าว ได้ความกว้างของชั้น เท่ากับ 0.86 สามารถนำมากำหนดเกณฑ์โดยละเอียดมากยิ่งขึ้นในการอธิบายความหมายของระดับการให้ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ตามช่วงคะแนน ดังนี้

ระดับค่าเฉลี่ย 6.17 – 7.00 เห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับค่าเฉลี่ย 5.31 – 4.16 เห็นด้วยอยู่ในระดับมาก

ระดับค่าเฉลี่ย 4.45 – 5.30 เห็นด้วยอยู่ในระดับค่อนข้างมาก

ระดับค่าเฉลี่ย 3.59 – 4.44 เห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับค่าเฉลี่ย 2.73 – 3.58 เห็นด้วยอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย

ระดับค่าเฉลี่ย 1.87 – 2.72 เห็นด้วยอยู่ในระดับน้อย

ระดับค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.86 เห็นด้วยอยู่ในระดับน้อยสุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นลักษณะแบบสอบถามที่เป็นแบบเปิด (Open-Ended Question) เพื่อเปิดโอกาส ให้กลุ่มตัวอย่างแสดงความคิดเห็น ที่เป็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับเรื่องวิจัยอย่างอิสระ

3.3 การตรวจสอบประสิทธิภาพของเครื่องมือแบบสอบถาม

สร้างแบบสอบถามตามกรอบและขอบเขตที่ได้ตั้งไว้ และทำการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ เฉพาะจำนวนอย่างน้อย 3 ท่าน ได้แก่ รองศาสตราจารย์ ดร.ขวัญกมล ดอนขวา สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี อาจารย์ ดร.ณัชชา ติมปศิริสุวรรณ สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน และอาจารย์ ดร.สำเนาวิเสาวกุล สาขาวิชาประมง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสุรินทร์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาของข้อคำถามในแต่ละข้อให้เป็นไปตามจุดประสงค์ของงานวิจัย โดยวัดจากค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม หรือค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

หรือเนื้อหา (Index of item Objective Congruence : IOC) ซึ่งปกติแล้วจะให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ ตั้งแต่ 3 คนขึ้นไป ซึ่งในการตรวจสอบมีการให้เกณฑ์ในการตรวจพิจารณาข้อคำถาม ดังนี้ (Rovinelli, R. J., & Hambleton, R. K., 1997)

ให้คะแนน	+1	ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์
ให้คะแนน	0	ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์
ให้คะแนน	-1	ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

ในการพิจารณาค่าความเที่ยงตรง มีหลักการดังนี้

1. ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 – 1.00 มีค่าความเที่ยงตรง ใช้ได้
2. ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุง ยังใช้ไม่ได้

ผลการทดสอบเครื่องมือเพื่อหาค่า IOC ได้เท่ากับ 0.67-1.00 ซึ่งมากกว่าเกณฑ์ 0.50 ดังนั้นเครื่องมือจึงมีความเชื่อมั่น (Validity)

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามทั้งข้อมูลเชิงปริมาณ (quantitative data) และข้อมูลเชิงคุณภาพ (qualitative data) จากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (secondary data sources) และแหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (primary data sources) ดังต่อไปนี้

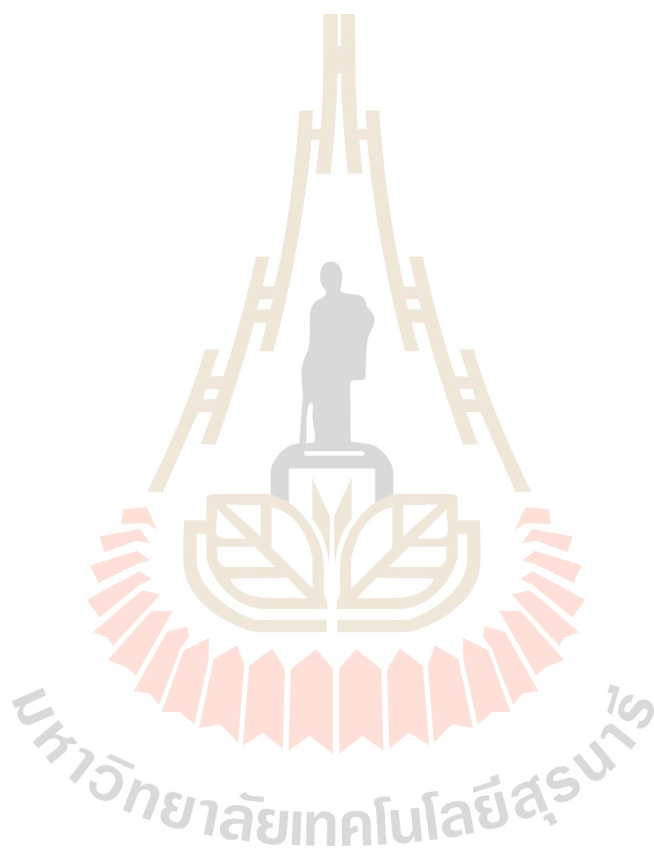
1. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ เป็นข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยจากหน่วยงาน หรือองค์กรที่เกี่ยวข้องทั้งในและนอกพื้นที่เป้าหมาย รวมถึงข้อมูลที่ได้จาก หนังสือ บทความในวารสาร รายงานการประชุม สัมมนาวิชาการ บทความออนไลน์ รายงานการวิจัย บทความวิชาการ เป็นต้น

2. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ เป็นข้อมูลที่จัดเก็บจากประชากรกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 200 ตัวอย่าง ในเขตจังหวัดสุรินทร์ที่เป็นตัวแทนการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง และทำการสุ่มตัวอย่างโดยแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non-probability sampling) โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องเรื่องความผูกพันกับองค์กรของพนักงานก่อสร้างในเขตจังหวัดสุรินทร์ ใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงปริมาณ (quantitative analysis) โดยมีรายละเอียดของสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ระดับการให้ความสำคัญเรื่องความผูกพันกับองค์กรของพนักงานก่อสร้างในเขตจังหวัดสุรินทร์ วิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และการแจกแจงความถี่แบบสองทาง (Crosstab)
2. การให้ข้อเสนอแนะเรื่องความผูกพันกับองค์กรของพนักงานก่อสร้างในเขตจังหวัดสุรินทร์ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis)



บทที่ 4

ผลการศึกษาและวิเคราะห์ผล

การศึกษาเรื่อง ความผูกพันกับองค์กรของพนักงานก่อสร้างในเขตจังหวัดสุรินทร์ ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เครื่องมือแบบสอบถามจำนวน 200 ชุด จากข้อมูลที่รวบรวมได้ ดังนั้นได้นำมาประมวลผล และวิเคราะห์ผลของข้อมูลสามารถสรุปได้ดังนี้

- 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4.2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันกับองค์กร
- 4.4 ผลการวิเคราะห์เนื้อหา(ด้านข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของกลุ่มตัวอย่าง)
- 4.5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามสามารถสรุปได้ดังตารางที่ 4.1 ดังนี้

ตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	123	61.50
หญิง	77	38.50
รวม	200	100.00
อายุ		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	46	23.00
40 ปี	75	37.50
50 ปี	50	25.00
ขึ้นไป	29	14.50
รวม	200	100.00
ภูมิลำเนา		
จังหวัดสุรินทร์	174	87.00
จังหวัดอื่นๆ	26	13.00
รวม	200	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สถานภาพ		
โสด	59	29.50
สมรส	88	44.00
หย่าหรือหม้าย	28	14.00
อื่นๆ	25	12.50
รวม	200	100.00
ระดับการศึกษา		
ไม่ได้เรียน	73	36.50
ประถมศึกษา	94	47.20
มัธยมศึกษาตอนต้น	24	12.10
มัธยมศึกษาตอนปลาย	3	1.50
ปวช/ปวส	6	3.00
รวม	200	100.00
ประสบการณ์ทำงาน		
น้อยกว่า 1 ปี	29	14.50
1 – 5 ปี	65	32.50
6 – 10 ปี	51	25.50
11 – 15 ปี	33	16.50
มากกว่า 15 ปี	22	11.00
รวม	200	100.00
หน้าที่รับผิดชอบ		
หัวหน้างาน	15	7.50
ช่างไม้	21	10.50
ช่างปูน	48	24.00
ช่างเชื่อม	34	17.00
คนงานทั่วไป	77	38.50
อื่นๆ	5	2.50
รวม	200	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
รายได้เฉลี่ยต่อวัน		
ต่ำกว่า 300 บาท	26	13.00
300 – 350 บาท	78	39.00
351 – 400 บาท	68	34.00
401 – 500 บาท	19	9.50
มากกว่า 500 บาท ขึ้นไป	9	4.50
รวม	200	100.00

ที่มา: จากการสำรวจปี พ.ศ. 2561 และการคำนวณ

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามคนงานก่อสร้างในเขตจังหวัดสุรินทร์ ส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 61.50 และเป็นเพศหญิงจำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 38.50

ด้านอายุ พบว่า คนงานก่อสร้างส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 37.50 รองลงมาช่วงอายุ 41-50 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 ช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี 46 คน คิดเป็นร้อยละ 23.00 ที่เหลือเป็นช่วงอายุ 51ปีขึ้นไป จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 14.50 ทางด้านภูมิลำเนาพบว่า คนงานก่อสร้างส่วนใหญ่อยู่ในจังหวัดสุรินทร์ จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 87.00 และเป็นคนงานก่อสร้างจังหวัดอื่น 26 คน คิดเป็นร้อยละ 13.00

ด้านสถานภาพ พบว่า คนงานก่อสร้างส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสแล้ว จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 44.00 รองลงมามีสถานภาพโสด จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 29.50 สถานภาพหม้าย/หย่า จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 14.00 ที่เหลือสถานภาพอื่นๆ 25 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50

ด้านประสบการณ์ทำงาน พบว่า คนงานก่อสร้างส่วนใหญ่ที่มีประสบการณ์ 1-5 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 32.50 รองลงมาประสบการณ์ 6-10 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 25.50 ประสบการณ์ 11-15 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 16.50 ประสบการณ์ น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 14.50 ที่เหลือประสบการณ์ มากกว่า 15 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 11

ด้านการศึกษา พบว่า คนงานก่อสร้างส่วนใหญ่อยู่ในระดับประถมศึกษา จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 47.00 รองลงมาอยู่ในระดับที่ไม่ได้เรียน จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 36.50 ในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 12.10 ในระดับ ปวช./ปวส.มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.00 ที่เหลืออยู่ในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.50

ด้านหน้าที่รับผิดชอบ พบว่าคนงานก่อสร้างส่วนใหญ่ที่เป็นคนงานทั่วไป จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 38.50 รองลงมาอยู่ในระดับช่างปูน จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 24.00 ในระดับช่างเชื่อม จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 17.00 ในระดับช่างไม้ จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 10.50 ในระดับหัวหน้าคนงาน จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 7.50 และในระดับอื่นๆ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.50

รายได้เฉลี่ยต่อวัน พบว่าคนงานก่อสร้างส่วนใหญ่มีรายได้วันละ 300-350 บาท จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 39.00 รองลงมาคนงานก่อสร้างได้ค่าแรง 351-400 บาท จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 34.00 คนงานก่อสร้างได้ค่าแรงต่ำกว่า 300 บาท จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 13.00 คนงานก่อสร้างที่ได้ค่าแรง 401-500 บาท จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 9.5 ที่เหลือเป็นคนงานก่อสร้างที่มีค่าแรงมากกว่า 500 บาท ขึ้นไป จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 4.50

สรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 61.50 มีอายุเฉลี่ยตั้งแต่ 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.50 เป็นคนงานก่อสร้างในจังหวัดสุรินทร์ คิดเป็นร้อยละ 87.00 มีสถานะภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 88.00 ระดับการศึกษาประถมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 47.20 มีประสบการณ์ทำงาน 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.50 มีหน้าที่รับผิดชอบเป็นคนงานทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 38.50 และมีรายได้เฉลี่ยต่อวัน 300-350 บาท คิดเป็นร้อยละ 39.00

4.2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยด้านความทุ่มเทต่อองค์กรที่มีผลกระทบต่อความผูกพันกับองค์กร

ปัจจัยด้านความทุ่มเท ต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับ
- พร้อมจะทำงานกับ บริษัท/หจก. รับเหมาก่อสร้างนี้ทันที ที่ได้รับคำสั่ง	6.04	0.77	มาก
- มีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เข้ามาเป็น ส่วนหนึ่งของบริษัท/หจก.	5.34	0.89	มาก
- ค่าจ้างแรงงานไม่มีผลกระทบต่อการทำงาน	5.13	0.72	ค่อนข้างมาก
- บริษัท/หจก.รับเหมาก่อสร้างมีงานต่าง จังหวัดจะย้ายไปทำงานอย่างแน่นอน	3.20	0.54	ค่อนข้างน้อย
รวม	4.92	0.34	มาก

ที่มา: จากการการสำรวจปี พ.ศ. 2561 และการคำนวณ

จากตารางที่ 4.2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นคนงานก่อสร้างในเขตจังหวัดสุรินทร์มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความทุ่มเทต่อองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ด้วยค่าเฉลี่ย 4.92 และเมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นย่อย พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพร้อมที่จะทำงานกับบริษัท/หจก.รับเหมาก่อสร้างนี้ทันทีที่ได้รับคำสั่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ที่ 6.04 รองลงมาได้แก่ มีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท/ หจก. ค่าจ้างแรงงานไม่มีผลกระทบต่อการทำงานบริษัท/หจก.รับเหมาก่อสร้างมีงานต่างจังหวัดจะย้ายไปทำงานอย่างแน่นอน ด้วยค่าเฉลี่ย 5.34, 5.13 และ 3.20 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมและเป็นอันหนึ่งอันเดียวต่อองค์กรที่มีผลกระทบต่อความผูกพันกับองค์กร

ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมและเป็นอันหนึ่งอันเดียวต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับ
- ได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบในหน้าที่ตรงกับความรู้และความชำนาญของคนงานก่อสร้าง	6.13	0.80	มาก
- นายจ้างบริษัท/หจก.รับเหมาก่อสร้างช่วยเหลือทุกครั้งที่ต้องการ	3.52	0.69	ปานกลาง
- คนงานก่อสร้างสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรและมีความเข้าใจร่วมกันในการทำงานเป็นอย่างดี	6.02	0.61	มาก
รวม	5.22	0.42	มาก

ที่มา: จากการการสำรวจปี พ.ศ. 2561 และการคำนวณ

จากตารางที่ 4.3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นคนงานก่อสร้างในเขตจังหวัดสุรินทร์มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ด้วยค่าเฉลี่ย 5.22 และเมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นย่อย พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบในหน้าที่ตรงกับความรู้และความชำนาญของคนงานก่อสร้างมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ที่ 6.13 รองลงมา ได้แก่ คนงานก่อสร้างสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรและมีความ คนงานก่อสร้างสามารถทำงานร่วมกับเพื่อน

ร่วมงานในองค์กรและมีความเข้าใจร่วมกันในการทำงานเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ย 6.02 และนายจ้างบริษัท/ หจก. รับเหมาก่อสร้างช่วยเหลือทุกครั้งที่ต้องการ ด้วยค่าเฉลี่ย 3.52 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยด้านความจงรักภักดีและความตั้งใจจะอยู่กับองค์กรที่มีผลกระทบต่อความผูกพันกับองค์กร

ปัจจัยด้านความจงรักภักดี และความตั้งใจจะอยู่กับองค์กร	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับ
- บริษัท/หจก.รับเหมาก่อสร้างนี้เปิดรับ พนักงานเพิ่ม จะให้ญาติพี่น้องมา สมัครทำงาน	5.38	0.72	มาก
- คนงานก่อสร้างคิดจะลาออกจาก บริษัท/หจก.รับเหมาก่อสร้างนี้ ถ้า บริษัท/หจก.รับเหมาก่อสร้าง ประมูล งาน รับงานไม่ได้อย่างต่อเนื่อง	5.61	0.49	มาก
- หากบริษัท/หจก.รับเหมาก่อสร้าง มีสวัสดิการที่ดีกว่า คิดจะไปทำงาน กับบริษัทดังกล่าวทันที	4.58	0.71	ค่อนข้างมาก
รวม	5.18	0.42	มาก

ที่มา: จากการสำรวจปี พ.ศ. 2561 และการคำนวณ

จากตารางที่ 4.4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นคนงานก่อสร้างในเขตจังหวัดสุรินทร์มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความจงรักภักดีและความตั้งใจจะอยู่กับองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ด้วยค่าเฉลี่ย 5.18 และเมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นย่อย พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคนงานก่อสร้างคิดจะลาออกจากบริษัท/หจก.รับเหมาก่อสร้างนี้ ถ้าบริษัท/หจก.รับเหมาก่อสร้าง ประมูลงาน รับงานไม่ได้อย่างต่อเนื่อง ค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ที่ 5.61 รองลงมา ได้แก่ ด้านบริษัท/หจก.รับเหมาก่อสร้างนี้เปิดรับพนักงานเพิ่ม จะให้ญาติพี่น้องมาสมัครทำงาน ด้วยค่าเฉลี่ย 5.38 และหากบริษัท/หจก.รับเหมาก่อสร้าง
อื่นๆมีสวัสดิการที่ดีกว่า คิดจะไปทำงานกับบริษัทดังกล่าวทันที มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.58 ตามลำดับ

4.3 ผลการวิเคราะห์รายด้านระดับความผูกพันกับองค์กร

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรายด้านของระดับความผูกพันกับองค์กร

ปัจจัยด้านความผูกพัน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับ
- ด้านความทุ่มเทต่อองค์กร	4.92	0.34	ค่อนข้างมาก
- ด้านการมีส่วนร่วมและเป็น อันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร	5.22	0.42	ค่อนข้างมาก
- ด้านความจงรักภักดีและ ความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กร	5.18	0.42	ค่อนข้างมาก
รวม	5.11	0.23	ค่อนข้างมาก

ที่มา: จากการการสำรวจปี พ.ศ. 2561 และการคำนวณ

จากตารางที่ 4.5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นคนงานก่อสร้างในเขตจังหวัดสุรินทร์ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ ค่อนข้างมาก ด้วยค่าเฉลี่ย 5.22 รองลงมา ได้แก่ ปัจจัยด้านความจงรักภักดีและความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กร ค่าเฉลี่ย 5.18 และปัจจัยด้านความทุ่มเทต่อองค์กร ด้วยค่าเฉลี่ย 4.92 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันกับองค์กร แยกตามเพศ

ระดับความผูกพัน	ชาย (คน)	หญิง (คน)	รวม
น้อยที่สุด	0	0	0
น้อย	0	0	0
ค่อนข้างน้อย	0	0	0
ปานกลาง	0	1	1
ค่อนข้างมาก	106	67	173
มาก	17	9	26
มากที่สุด	0	0	0
รวม	123	77	200

ที่มา: จากการการสำรวจปี พ.ศ. 2561 และการคำนวณ

จากตารางที่ 4.6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นคนงานก่อสร้างในเขตจังหวัดสุรินทร์ เพศชาย มีความผูกพันกับองค์กรระดับค่อนข้างมาก จำนวนมากที่สุด จำนวน (106 คน) และเพศหญิง มีความผูกพันกับองค์กรระดับค่อนข้างมาก จำนวนมากที่สุด (67 คน)

ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันกับองค์กร แยกตามอายุ

ระดับความผูกพัน	ต่ำกว่า หรือ	31-40 ปี	41-50 ปี	51ปีขึ้นไป	รวม
	เท่ากับ 30 ปี				
น้อยที่สุด	0	0	0	0	0
น้อย	0	0	0	0	0
ค่อนข้างน้อย	0	0	0	0	0
ปานกลาง	0	1	0	0	1
ค่อนข้างมาก	39	63	44	27	173
มาก	6	12	6	2	26
มากที่สุด	0	0	0	0	0
รวม	45	76	50	29	200

ที่มา: จากการการสำรวจปี พ.ศ. 2561 และการคำนวณ

จากตารางที่ 4.7 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นคนงานก่อสร้างในเขตจังหวัดสุรินทร์ ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีระดับความผูกพันกับองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างมาก จำนวนมากที่สุด (39 คน) ช่วงอายุ 31-40 ปี อยู่ในระดับค่อนข้างมาก จำนวนมากที่สุด (63 คน) ช่วงอายุ 41-50 ปี อยู่ในระดับค่อนข้างมาก จำนวนมากที่สุด (44 คน) และช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป อยู่ในระดับค่อนข้างมาก จำนวนมากที่สุด (27 คน)

ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันกับองค์กร แยกตามภูมิภาค

ระดับความผูกพัน	จังหวัดสุรินทร์	จังหวัดอื่นๆ	รวม
	(คน)	(คน)	
น้อยที่สุด	0	0	0
น้อย	0	0	0

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ระดับความผูกพัน	จังหวัดสุรินทร์	จังหวัดอื่นๆ	รวม
	(คน)	(คน)	
ค่อนข้างน้อย	0	0	0
ปานกลาง	1	0	1
ค่อนข้างมาก	150	23	173
มาก	23	3	26
มากที่สุด	0	0	0
รวม	174	26	200

ที่มา: จากการการสำรวจปี พ.ศ. 2561 และการคำนวณ

จากตารางที่ 4.8 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นคนงานก่อสร้างในเขต จังหวัดสุรินทร์จะมีความผูกพันกับองค์กรระดับค่อนข้างมาก จำนวนมากที่สุด (150 คน) ส่วนจังหวัดอื่นๆ จะมีความผูกพันกับองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างมาก จำนวนมากที่สุด (23 คน)

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันกับองค์กร แยกตามสถานภาพสมรส

ระดับความผูกพัน	โสด	สมรส	หม้าย/หย่า	อื่นๆ	รวม
	น้อยที่สุด	0	0	0	
น้อย	0	0	0	0	0
ค่อนข้างน้อย	0	0	0	0	0
ปานกลาง	0	1	0	0	1
ค่อนข้างมาก	51	80	22	20	173
มาก	8	7	6	5	26
มากที่สุด	0	0	0	0	0
รวม	59	88	28	25	200

ที่มา: จากการการสำรวจปี พ.ศ. 2561 และการคำนวณ

จากตารางที่ 4.9 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นคนงานก่อสร้างในเขตจังหวัดสุรินทร์ที่มีสถานภาพโสด มีความผูกพันกับองค์กรระดับค่อนข้างมาก จำนวนมากที่สุด (51 คน) สถานภาพสมรส มีความผูกพันกับองค์กรระดับค่อนข้างมาก จำนวนมากที่สุด (80 คน) สถานภาพหม้าย/หย่า มีความผูกพันกับองค์กรระดับค่อนข้างมาก จำนวนมากที่สุด (22 คน) และสถานภาพอื่น ๆ มีความผูกพันกับองค์กรระดับค่อนข้างมาก จำนวนมากที่สุด (20 คน)

ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันกับองค์กร แยกตามระดับการศึกษา

ระดับความผูกพัน	ไม่ได้เรียน	ประถม	มัธยม	มัธยม	ปวช./ปวส			
						ศึกษา	ศึกษาตอนต้น	ศึกษาตอนปลาย
รวม								
น้อยที่สุด	0	0	0	0	0	0		
น้อย	0	0	0	0	0	0		
ค่อนข้างน้อย	0	0	0	0	0	0		
ปานกลาง	1	1	0	0	0	0		2
ค่อนข้างมาก	59	87	19	2	6	173		
มาก	12	7	5	1	0	25		
มากที่สุด	0	0	0	0	0	0		
	รวม	72	95	24	3	6		200

ที่มา: จากการสำรวจปี พ.ศ. 2561 และการคำนวณ

จากตารางที่ 4.10 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นคนงานก่อสร้างในเขตจังหวัดสุรินทร์ ผู้ที่อยู่ในระดับการศึกษาที่ไม่ได้เรียน มีความผูกพันกับองค์กรระดับค่อนข้างมาก จำนวนมากที่สุด (59 คน) ผู้ที่มีระดับการศึกษาระดับประถมศึกษา มีความผูกพันกับองค์กรระดับค่อนข้างมาก จำนวนมากที่สุด (87 คน) ผู้ที่มีระดับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีความผูกพันกับองค์กรระดับค่อนข้างมาก จำนวนมากที่สุด (19 คน) ผู้ที่มีระดับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มีความผูกพันกับองค์กรระดับค่อนข้างมาก จำนวนมากที่สุด (2 คน) และผู้ที่มีระดับการศึกษา ปวช./ปวส. มีความผูกพันกับองค์กรระดับค่อนข้างมาก จำนวนมากที่สุด (6 คน)

ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันกับองค์กร แยกตามประสบการณ์ทำงาน

ระดับความผูกพัน	ต่ำกว่า 1 ปี	1-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	มากกว่า 15 ปี	รวม
น้อยที่สุด	0	0	0	0	0	0
น้อย	0	0	0	0	0	0
ค่อนข้างน้อย	0	0	0	0	0	0
ปานกลาง	1	0	0	0	0	1
ค่อนข้างมาก	24	57	46	28	18	173
มาก	4	8	5	5	4	26
มากที่สุด	0	0	0	0	0	0
รวม	29	65	51	33	22	200

ที่มา: จากการสำรวจปี พ.ศ. 2561 และการคำนวณ

จากตารางที่ 4.11 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นคนงานก่อสร้างในเขตจังหวัดสุรินทร์ ผู้ที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 1 ปี มีความผูกพันกับองค์กรระดับค่อนข้างมาก จำนวนมากที่สุด (24 คน) ผู้ที่มีประสบการณ์ 1 – 5 ปี มีความผูกพันกับองค์กรระดับค่อนข้างมาก จำนวนมากที่สุด (57 คน) ผู้ที่มีประสบการณ์ 6 – 10 ปี มีความผูกพันกับองค์กรระดับค่อนข้างมาก จำนวนมากที่สุด (46 คน) ผู้ที่มีประสบการณ์ 11 – 15 ปี มีความผูกพันกับองค์กรระดับค่อนข้างมาก จำนวนมากที่สุด (28 คน) ผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่า 15 ปี มีความผูกพันกับองค์กรระดับค่อนข้างมาก จำนวนมากที่สุด (18 คน)

ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันกับองค์กร แยกตามหน้าที่รับผิดชอบ

ระดับความผูกพัน	หัวหน้า	ช่างไม้	ช่างปูน	ช่างเชื่อม	คนงาน	อื่นๆ	รวม
น้อยที่สุด	0	0	0	0	0	0	0
น้อย	0	0	0	0	0	0	0
ค่อนข้างน้อย	0	0	0	0	0	0	0
ปานกลาง	0	0	0	0	1	1	2
ค่อนข้างมาก	14	16	41	30	67	4	172
มาก	1	5	7	3	9	1	26
มากที่สุด	0	0	0	0	0	0	0
รวม	15	21	48	33	76	5	200

ที่มา: จากการสำรวจปี พ.ศ. 2561 และการคำนวณ

จากตารางที่ 4.12 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นคนงานก่อสร้างในเขตจังหวัดสุรินทร์ ผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบงานในตำแหน่งหัวหน้างาน มีความผูกพันกับองค์กรระดับค่อนข้างมาก จำนวนมากที่สุด (14 คน) ผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบงานในตำแหน่งช่างไม้ มีความผูกพันกับองค์กรระดับค่อนข้างมาก จำนวนมากที่สุด (16 คน) ผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบงานในตำแหน่งช่างปูน มีความผูกพันกับองค์กรระดับค่อนข้างมาก จำนวนมากที่สุด (41 คน) ผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบงานในตำแหน่งช่างเชื่อม มีความผูกพันกับองค์กรระดับค่อนข้างมาก จำนวนมากที่สุด (30 คน) ผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบงานในตำแหน่งคนงาน มีความผูกพันกับองค์กรระดับค่อนข้างมาก จำนวนมากที่สุด (67 คน) และ ผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบงานในตำแหน่งอื่น ๆ มีความผูกพันกับองค์กรระดับค่อนข้างมาก จำนวนมากที่สุด (4 คน)

ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันกับองค์กร แยกตามรายได้เฉลี่ยต่อวัน

ระดับความผูกพัน	ต่ำกว่า	300-350	351-400	401-500	มากกว่า	รวม
	300	500 ขึ้นไป				
น้อยที่สุด	0	0	0	0	0	0
น้อย	0	0	0	0	0	0
ค่อนข้างน้อย	0	0	0	0	0	0
ปานกลาง	0	1	0	0	0	1
ค่อนข้างมาก	22	69	55	19	8	173
มาก	4	8	13	0	1	26
มากที่สุด	0	0	0	0	0	0
รวม	22	78	68	19	9	200

ที่มา: จากการสำรวจปี พ.ศ. 2561 และการคำนวณ

จากตารางที่ 4.13 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นคนงานก่อสร้างในเขตจังหวัดสุรินทร์ ค่าแรงที่ต่ำกว่า 300 มีความผูกพันกับองค์กรระดับค่อนข้างมาก จำนวนมากที่สุด (22 คน) ค่าแรง 300-350 บาทมีความผูกพันกับองค์กรระดับค่อนข้างมาก จำนวนมากที่สุด (69 คน) ค่าแรง 351-400 บาท มีความผูกพันกับองค์กรระดับค่อนข้างมาก จำนวนมากที่สุด (55 คน) ค่าแรง 401-500 บาท มีความผูกพันกับองค์กรระดับค่อนข้างมาก จำนวนมากที่สุด (19 คน) และได้ค่าแรงมากกว่า 500 บาทขึ้นไป มีความผูกพันกับองค์กรระดับค่อนข้างมาก จำนวนมากที่สุด (8 คน)

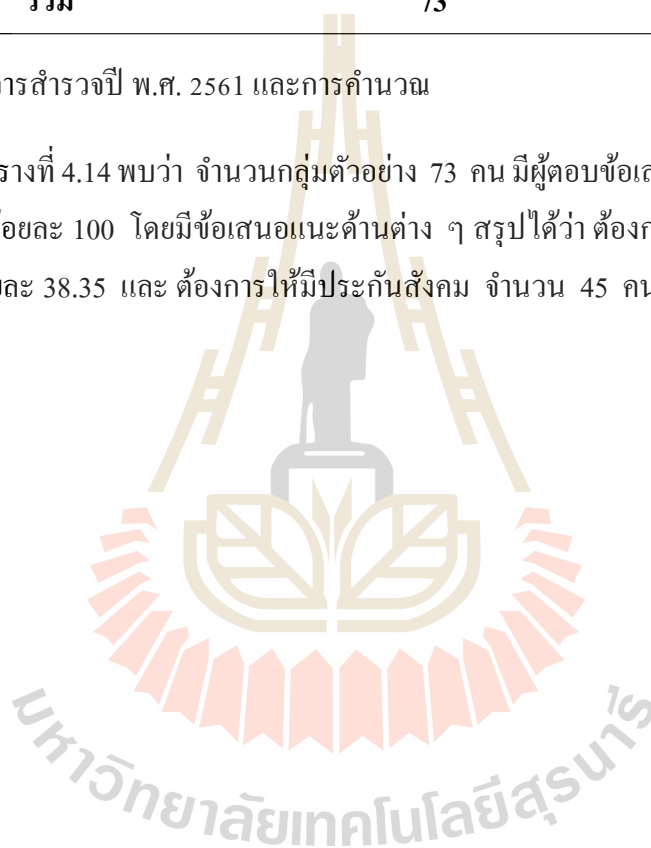
4.4 ผลการวิเคราะห์เนื้อหา (ด้านข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของกลุ่มตัวอย่าง)

ตารางที่ 4.14 ค่าร้อยละของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิดแยกตามข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
ต้องการค่าแรงเพิ่ม	28	38.35
ต้องการให้มีประกันสังคม	45	61.64
รวม	73	100

ที่มา: จากการการสำรวจปี พ.ศ. 2561 และการคำนวณ

จากตารางที่ 4.14 พบว่า จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 73 คน มีผู้ตอบข้อเสนอแนะในแบบสอบถาม 73 คน คิดเป็นร้อยละ 100 โดยมีข้อเสนอแนะด้านต่าง ๆ สรุปได้ว่า ต้องการค่าแรงเพิ่ม จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 38.35 และ ต้องการให้มีประกันสังคม จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 61.64



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยการอภิปราย และข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความผูกพันกับองค์กรของคณาจารย์ในเขตจังหวัดสุรินทร์ มีวัตถุประสงค์ของการศึกษาที่สำคัญคือ 1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันกับองค์กรของคณาจารย์ในเขตจังหวัดสุรินทร์ และ 2. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการสร้างความผูกพันในองค์กรธุรกิจการก่อสร้าง โดยงานวิจัยเรื่องนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีรูปแบบของการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือ กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาคือ คณาจารย์ที่ทำงานในเขตจังหวัดสุรินทร์ โดยจะทำการศึกษาจำนวน 200 ตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non -Probability Sampling) ด้วยวิธีเจาะจง (Purposive Sampling) ข้อมูลซึ่งเก็บรวบรวมจากแบบสอบถาม นำมาวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) โดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อีกทั้งทดสอบระดับความผูกพันกับปัจจัยด้านเพศ อายุ ภูมิลำเนา สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และหน้าที่รับผิดชอบ ด้วยวิธีแจกแจงความถี่แบบสองทาง (Crosstab) กลุ่มตัวอย่างมีข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของคณาจารย์ในเขตจังหวัดสุรินทร์ จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 200 ตัวอย่าง พบว่าคณาจารย์ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 61.50 ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.50 มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดสุรินทร์ร้อยละ 87.00 ทางด้านสถานภาพสมรส ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสแล้ว คิดเป็นร้อยละ 44.00 ระดับการศึกษา พบว่ามีระดับการศึกษาระดับประถมศึกษามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 47.20 มีประสบการณ์การทำงานส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 1 – 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.50 และส่วนใหญ่มีหน้าที่รับผิดชอบในตำแหน่ง คณาจารย์ทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 38.50 มีรายได้เฉลี่ยต่อวันละ 300-350 บาท คิดเป็นร้อยละ 39.00 ผลการศึกษาสรุปได้ตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

5.1.1 สรุปผลการศึกษาระดับความผูกพันกับองค์กร

คนงานก่อสร้างในเขตจังหวัดสุรินทร์ มีระดับความผูกพันกับองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมากด้วยค่าเฉลี่ย 5.11 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร ด้วยค่าเฉลี่ย 5.23 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านความจงรักภักดีและความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กร และความทุ่มเทต่อองค์กรด้วยค่าเฉลี่ย 5.18 และ 4.92 ตามลำดับ

เมื่อแยกพิจารณาตามปัจจัยลักษณะบุคคล พบว่า ด้านเพศ พบว่า เพศชายมีระดับความผูกพันกับองค์กรระดับค่อนข้างมาก จำนวนมากที่สุด (106 คน) ส่วนเพศหญิงมีระดับความผูกพันกับองค์กรระดับค่อนข้างมาก จำนวนมากที่สุด จำนวนมากที่สุด (67 คน)

เมื่อแยกพิจารณาตามช่วงอายุ พบว่า คนงานก่อสร้างที่มีช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี มีระดับความผูกพันกับองค์กรระดับค่อนข้างมาก จำนวนมากที่สุด (39 คน) คนงานก่อสร้างที่มีช่วงอายุ 31-40 ปี มีระดับความผูกพันกับองค์กรระดับค่อนข้างมาก จำนวนมากที่สุด (63 คน) คนงานก่อสร้างที่มีช่วงอายุ 41-50 ปี มีระดับความผูกพันกับองค์กรระดับค่อนข้างมาก จำนวนมากที่สุด (44 คน) และคนงานก่อสร้างที่มีช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป มีระดับความผูกพันกับองค์กรระดับค่อนข้างมาก จำนวนมากที่สุด (27 คน)

เมื่อแยกพิจารณาตามภูมิลำเนา พบว่า คนงานก่อสร้างที่มีภูมิลำเนาในเขตจังหวัดสุรินทร์ มีระดับความผูกพันกับองค์กรระดับค่อนข้างมาก จำนวนมากที่สุด (150 คน) ส่วนคนงานก่อสร้างที่มีภูมิลำเนาในเขตจังหวัดอื่น มีระดับความผูกพันกับองค์กรระดับค่อนข้างมาก จำนวนมากที่สุด (23 คน)

เมื่อแยกพิจารณาตามสถานภาพสมรส พบว่า คนงานก่อสร้างที่มีสถานภาพโสด มีระดับความผูกพันกับองค์กรระดับค่อนข้างมาก จำนวนมากที่สุด (51 คน) คนงานก่อสร้างที่มีสถานภาพสมรส มีระดับความผูกพันกับองค์กรระดับค่อนข้างมาก จำนวนมากที่สุด (80 คน) คนงานก่อสร้างที่มีสถานภาพหม้ายหรือหย่า มีระดับความผูกพันกับองค์กรระดับค่อนข้างมาก จำนวนมากที่สุด (22 คน) และ คนงานก่อสร้างที่มีสถานภาพอื่น ๆ มีระดับความผูกพันกับองค์กรระดับค่อนข้างมาก จำนวนมากที่สุด (20 คน)

เมื่อแยกพิจารณาตามระดับการศึกษา พบว่า คนงานก่อสร้างที่มีระดับการศึกษาไม่ได้เรียน มีระดับความผูกพันกับองค์กรระดับค่อนข้างมาก จำนวนมากที่สุด (59 คน) คนงานก่อสร้างที่มีระดับการศึกษาประถมศึกษา มีระดับความผูกพันกับองค์กรระดับค่อนข้างมาก จำนวนมากที่สุด (87คน)คนงานก่อสร้างที่มีระดับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีระดับความผูกพันกับองค์กรระดับค่อนข้างมาก จำนวนมากที่สุด (19 คน) คนงานก่อสร้างที่มีระดับการศึกษา

มัธยมศึกษา ตอนปลาย มีระดับความผูกพันกับองค์กรระดับค่อนข้างมาก จำนวนมากที่สุด (2 คน) และ คนงานก่อสร้างที่มีระดับการศึกษา ปวช./ ปวส. มีระดับความผูกพันกับองค์กรระดับค่อนข้างมาก จำนวนมากที่สุด (6 คน)

เมื่อแยกพิจารณาตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า คนงานก่อสร้างที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีระดับความผูกพันกับองค์กรระดับค่อนข้างมาก จำนวนมากที่สุด (24 คน) คนงานก่อสร้างที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี มีระดับความผูกพันกับองค์กรระดับค่อนข้างมาก จำนวนมากที่สุด (57 คน) คนงานก่อสร้างที่มีประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี มีระดับความผูกพันกับองค์กรระดับค่อนข้างมาก จำนวนมากที่สุด (46 คน) คนงานก่อสร้างที่มีประสบการณ์การทำงาน 11-15 ปี มีระดับความผูกพันกับองค์กรระดับค่อนข้างมาก จำนวนมากที่สุด (28 คน) และคนงานก่อสร้างที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 15 ปี มีระดับความผูกพันกับองค์กรระดับค่อนข้างมาก จำนวนมากที่สุด (18 คน)

เมื่อแยกพิจารณาตามหน้าที่รับผิดชอบ พบว่า คนงานก่อสร้างที่มีหน้าที่รับผิดชอบตำแหน่งหัวหน้า มีระดับความผูกพันกับองค์กรระดับค่อนข้างมาก จำนวนมากที่สุด (14 คน) คนงานก่อสร้างที่มีหน้าที่รับผิดชอบตำแหน่งช่างไม้ มีระดับความผูกพันกับองค์กรระดับค่อนข้างมาก จำนวนมากที่สุด (16 คน) คนงานก่อสร้างที่มีหน้าที่รับผิดชอบตำแหน่งช่างปูน มีระดับความผูกพันกับองค์กรระดับค่อนข้างมาก จำนวนมากที่สุด (41 คน) คนงานก่อสร้างที่มีหน้าที่รับผิดชอบตำแหน่งช่างเชื่อม มีระดับความผูกพันกับองค์กรระดับค่อนข้างมาก จำนวนมากที่สุด (30 คน) คนงานก่อสร้างที่มีหน้าที่รับผิดชอบตำแหน่งคนงาน มีระดับความผูกพันกับองค์กรระดับค่อนข้างมาก จำนวนมากที่สุด (67 คน) และคนงานก่อสร้างที่มีหน้าที่รับผิดชอบตำแหน่งอื่น มีระดับความผูกพันกับองค์กรระดับค่อนข้างมาก จำนวนมากที่สุด (4 คน)

เมื่อแยกพิจารณาตามรายได้เฉลี่ยต่อวัน คนงานก่อสร้างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อวัน ต่ำกว่า 300 บาท มีระดับความผูกพันกับองค์กรระดับค่อนข้างมาก จำนวนมากที่สุด (22 คน) คนงานก่อสร้างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อวัน 300 – 350 บาท มีระดับความผูกพันกับองค์กรระดับค่อนข้างมาก จำนวนมากที่สุด (69 คน) คนงานก่อสร้างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อวัน 351-400 บาท มีระดับความผูกพันกับองค์กรระดับค่อนข้างมาก จำนวนมากที่สุด (55 คน) คนงานก่อสร้างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อวัน 401-500 บาท มีระดับความผูกพันกับองค์กรระดับค่อนข้างมาก จำนวนมากที่สุด (19 คน) และคนงานก่อสร้างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อวันมากกว่า 500 บาทขึ้นไป มีระดับความผูกพันกับองค์กรระดับค่อนข้างมาก จำนวนมากที่สุด (8 คน)

นอกจากนี้ ผลการศึกษาพบว่า คนงานก่อสร้างในเขตจังหวัดสุรินทร์ มีระดับความผูกพันกับองค์กร โดยภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างมาก ด้วยค่าเฉลี่ย 5.11 และเมื่อพิจารณาเป็น

รายด้าน พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ด้วยค่าเฉลี่ย 5.22 รองลงมาได้แก่ ด้านความจงรักภักดีและความตั้งใจจะอยู่กับองค์กร ด้วยค่าเฉลี่ย 5.18 และ ด้านความทุ่มเทต่อองค์กร ด้วยค่าเฉลี่ย 4.92 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณารายประเด็นย่อยของด้านการมีส่วนร่วมและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร พบว่า การได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบในหน้าที่ตรงกับความรู้และความชำนาญของพนักงานก่อสร้างนั้น พนักงานก่อสร้างให้ความคิดเห็นในระดับมากด้วยค่าเฉลี่ย 6.13 รองลงมาได้แก่ เรื่องพนักงานก่อสร้างสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรและมีความเข้าใจร่วมกันในการทำงานเป็นอย่างดี ด้วยค่าเฉลี่ย 6.02 และนายจ้างบริษัท/หจก. รับเหมาก่อสร้างช่วยเหลือพนักงานก่อสร้างทุกครั้งที่เดือดร้อน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.52

เมื่อพิจารณารายประเด็นย่อยของด้านความจงรักภักดีและความตั้งใจจะอยู่กับองค์กร พบว่า พนักงานก่อสร้างคิดจะลาออกจากบริษัท/หจก.รับเหมาก่อสร้าง ถ้าบริษัท/หจก.รับเหมาก่อสร้าง ประมูลงานรับงานไม่ได้อย่างต่อเนื่องนั้น พนักงานก่อสร้างให้ความคิดเห็นในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 5.61 รองลงมา ได้แก่ บริษัท/หจก.รับเหมาก่อสร้างจะเปิดรับพนักงานเพิ่ม โดยให้ญาติพี่น้องของพนักงานก่อสร้างมาสมัครทำงาน ด้วยค่าเฉลี่ย 5.38 อีกทั้ง ถ้าหาก บริษัท/หจก.รับเหมาก่อสร้างอื่น ๆ มีสวัสดิการที่ดีกว่า พนักงานก่อสร้างจะลาออกไปทำงานกับบริษัทดังกล่าวทันที ด้วยความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างที่ค่าเฉลี่ย 4.58

สำหรับรายประเด็นย่อยของด้านความทุ่มเทต่อองค์กร พบว่า พนักงานพร้อมจะทำงานกับบริษัท/หจก.รับเหมาก่อสร้างทันทีที่ได้รับคำสั่งด้วยความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ย 6.04 รองลงมาได้แก่ พนักงานก่อสร้างมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท/หจก. ด้วยค่าเฉลี่ย 5.34 ประเด็น ค่าจ้างแรงงานไม่มีผลการกระทบต่อการทำงาน ด้วยค่าเฉลี่ย 5.13 และบริษัท/หจก.รับเหมาก่อสร้างมีงานต่างจังหวัดพนักงานจะย้ายไปทำงานอย่างแน่นอน ด้วยค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างน้อยเพียง 3.20 ในด้านความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลด้านช่วงอายุและภูมิลำเนา พบว่า พนักงานก่อสร้างที่มีช่วงอายุ 51ปีขึ้นไป มีระดับความผูกพันกับองค์กรด้านความทุ่มเทต่อองค์กร มากกว่ากลุ่มช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี พนักงานก่อสร้างที่มีช่วงอายุ 41-50 ปี มีระดับความผูกพันกับองค์กรด้านการมีส่วนร่วมและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร มากกว่ากลุ่มช่วงอายุ 31-40 และพนักงานก่อสร้างที่มีช่วงอายุ 31-40 ปี มีระดับความผูกพันกับองค์กรด้านความจงรักภักดีและความตั้งใจจะอยู่กับองค์กร มากกว่ากลุ่มช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป

5.2 ข้อเสนอแนะแนวทางในการสร้างความผูกพันในองค์การธุรกิจการก่อสร้าง

การศึกษาด้านความผูกพันกับองค์กรของพนักงานก่อสร้างในเขตจังหวัดสุรินทร์ สามารถเสนอแนะแนวทางในการสร้างความผูกพันในองค์การธุรกิจก่อสร้าง ได้ดังนี้

ข้อเสนอแนะ

5.2.1 ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย

1) ปัจจัยด้านความทุ่มเทต่อองค์การ

บริษัท/หจก.รับเหมาก่อสร้างควรพิจารณาเรื่อง แรงจูงใจให้พนักงานก่อสร้างไปทำงานต่างจังหวัดที่บริษัทได้งานประมูล โดยบริษัท/หจก.ควรมีสวัสดิการเพิ่มขึ้นให้กับพนักงานหรือพนักงานก่อสร้าง เช่น เรื่องสวัสดิการหรือเบี้ยเลี้ยง และอื่น ๆ ตามความเหมาะสม

2) ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ

บริษัท/หจก.รับเหมาก่อสร้างควรพิจารณาให้ความช่วยเหลือพนักงานก่อสร้างที่เดือดร้อน โดยนายจ้างควรกำกับดูแลพนักงานก่อสร้างของตนให้ดีตามความเหมาะสม เช่น ช่วยเหลือพนักงานก่อสร้างที่เดือดร้อนเรื่อง ปัจจัยค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวันในบางครั้งโดยนายจ้างควรสำรองค่าใช้จ่ายให้กับคนงานหรือเบิก-จ่ายล่วงหน้าให้ก่อนตามความจำเป็นและเหมาะสม

3) ปัจจัยด้านความจงรักภักดีและความตั้งใจจะอยู่กับองค์การ

บริษัท/หจก. รับเหมาก่อสร้างควรพิจารณาเรื่อง การสร้างเครือข่ายกับธุรกิจก่อสร้างของผู้ประกอบการรายอื่นทั้งในและนอกพื้นที่จังหวัดสุรินทร์เพื่อให้พนักงานก่อสร้างไม่คิดจะลาออกจางาน อันเนื่องจากบริษัทไม่ได้รับงานประมูล โดยการมีเครือข่ายในระหว่างธุรกิจก่อสร้าง จะช่วยให้คนงานมีงานทำตลอดทั้งปีอย่างต่อเนื่อง

5.2.2 ข้อเสนอแนะจากนักวิจัย

เพื่อให้ผลการศึกษาในครั้งนี้ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างกว้างขวางมากขึ้น ผู้วิจัยใคร่ขอเสนอความคิดเห็นเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป ดังนี้

1) ควรมีการเก็บข้อมูลของพนักงานก่อสร้างที่ตอบแบบสอบถามในประเด็นความพึงพอใจของสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานก่อสร้างเพื่อให้ได้ข้อสรุปไปสู่การปรับปรุงธุรกิจให้ดีขึ้น

2) ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบระดับความผูกพันของพนักงานสร้าง โดยแยกตามตำแหน่ง เช่น หัวหน้าคนงาน ช่างไม้ ช่างปูน ช่างเชื่อม และ คนงานทั่วไป เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกของพนักงานก่อสร้างตามลักษณะและความสามารถ จะเกิดประโยชน์ต่อธุรกิจก่อสร้างในจังหวัดสุรินทร์

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงคมนาคม. (2561). แผนปฏิบัติการด้านคมนาคมขนส่งระยะเร่งด่วน พ.ศ 2561. ออนไลน์.
www.home.co.th. [14 มิถุนายน 2561].
- จักรพร อุ่นจิตต์. (2561). ภาวะเศรษฐกิจในธุรกิจก่อสร้างปัจจุบัน. www.Thairath.co.th. ออนไลน์.
[14 มิถุนายน 2561].
- จังหวัดสุรินทร์-วิกิพีเดีย . (2561). จังหวัดสุรินทร์. <https://th.wikipedia.org/wiki/>. ออนไลน์.
[18 มิถุนายน 2561].
- ชุตติการ ศิริคำ. (2551). พัฒนคติของแรงงานก่อสร้างเกี่ยวกับสวัสดิการในอุตสาหกรรมก่อสร้าง.
วิทยานิพนธ์ปริญญาวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิศวกรรมและการบริหารงาน
ก่อสร้าง, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.
- นภาพร มัทย์พงษ์ถาวร. (2543). การรับรู้ความเสี่ยงและพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของ
คนงานก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- บริษัท ซีบีอาร์อี (ประเทศไทย) จำกัด. (2561). แนวโน้มตลาดอสังหาริมทรัพย์ใน
กรุงเทพมหานครปี 2561. ออนไลน์. www.cbre.co.th. [7 มีนาคม 2561].
- ปริญญา ทอสูงเนิน. (2549). ความทรมต่อองค์การและความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์การของพนักงาน
ในอุตสาหกรรมการผลิตจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- มัลลิกา ต้นสอน. (2544). พฤติกรรมองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : เอ็กสปอร์ตเน็ต.
- ขงยศ ดรคำ. (2543). ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความต้องการแรงงานในสาขาก่อสร้างของประเทศ
ไทย. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ขงยุทธ แฉล้มวงษ์. (2560). แนวโน้มตลาดแรงงานไทยกับแผนพัฒนา. ปี 2561. ออนไลน์.
<https://www.thairath.co.th>. [7 มีนาคม 2561].
- วรวิภา จอดนอก. (2557). ความผูกพันกับคนงานก่อสร้างในเขตเทศบาลชัยภูมิ. วิทยานิพนธ์
วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- สมใจ ฉัตรไชย. (2553). คุณภาพชีวิตของแรงงานก่อสร้าง. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิศวกรรมศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิศวกรรมและการบริหารงานก่อสร้าง, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอม
เกล้าธนบุรี.

สันติ บางอ้อ. (2540). การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีกับการทำงาน.ProductivityWorld. (กรกฎาคม-สิงหาคม 2540).

อติตยา สุวรรณโณ. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการจ้างแรงงานต่างด้าว. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิศวกรรมและการบริหารงานก่อสร้าง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.



ภาคผนวก ก
แบบสอบถามงานวิจัย
เรื่อง ความผูกพันกับองค์กรของคณาจารย์ในเขตจังหวัดสุรินทร์





แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง

ความผูกพันกับองค์การของคณาจารย์ในเขตจังหวัดสุรินทร์

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

คำแนะนำ โปรดทำเครื่องหมาย (/) หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

1. เพศ () ชาย () หญิง
2. อายุ () ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี () 31-40 ปี () 41-50 ปี () 51ปี ขึ้นไป
3. ภูมิลำเนา
() จังหวัดสุรินทร์ () จังหวัดอื่น (โปรดระบุ).....
4. สถานภาพสมรส
() โสด () สมรส () หม้าย/หย่า () อื่น ๆ (โปรดระบุ).....
5. ระดับการศึกษา
() ไม่ได้เรียน () ประถมศึกษา () มัธยมศึกษาตอนต้น
() มัธยมศึกษาตอนปลาย () ปวช/ปวส
6. ประสบการณ์ทำงาน
() น้อยกว่า 1 ปี () 1-5 ปี () 6-10 ปี () 11-15 ปี () มากกว่า 15 ปี
7. หน้าที่รับผิดชอบการทำงาน
() หัวหน้าคนงาน () ช่างไม้ () ช่างปูน () ช่างเชื่อม () คนงานทั่วไป
() อื่นๆ (โปรดระบุ).....
8. รายได้เฉลี่ยต่อวัน
() ต่ำกว่า 300 บาท () 300-350 บาท () 351-400 บาท () 401-500 บาท
() มากกว่า 500 บาท ขึ้นไป



แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง

ความผูกพันกับองค์กรของพนักงานก่อสร้าง ในเขตจังหวัดสุรินทร์

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความผูกพันกับองค์กรของพนักงานก่อสร้าง

คำแนะนำ โปรดทำเครื่องหมาย (/) หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

ปัจจัยด้านความผูกพัน	ระดับความคิดเห็น						
	7	6	5	4	3	2	1
ด้านความทุ่มเทต่อองค์กร							
9. ท่านพร้อมที่จะทำงานกับ บริษัท / หจก.รับเหมา ก่อสร้างนี้ทันทีที่ได้รับคำสั่ง							
10. ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่ง ของบริษัท / หจก.							
11. ค่าจ้างแรงงานไม่มีผลกระทบต่อการทำงาน							
12. บริษัท / หจก.รับเหมาก่อสร้างมีงานต่างจังหวัดท่านจะ ย้ายไปทำงานอย่างแน่นอน							
ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร							
13. ท่านได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบในหน้าที่ตรงกับ ความรู้และความชำนาญของท่าน							
14. นายจ้างของบริษัท/หจก.รับเหมาก่อสร้างช่วยเหลือ ท่านทุกครั้งที่เดือดร้อน							
15. ท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร และมีความเข้าใจร่วมกันในการทำงานเป็นอย่างดี							

ปัจจัยด้านความผูกพัน	ระดับความคิดเห็น						
	7	6	5	4	3	2	1
ความจงรักภักดีและความตั้งใจจะอยู่กับองค์กร							
16. ถ้า บริษัท / หจก.รับเหมาก่อสร้าง นี้เปิดรับพนักงานเพิ่ม ท่านจะให้ ญาติ พี่น้องมา สมัครทำงาน							
17. ท่านคิดจะลาออกจากบริษัท / หจก.รับเหมาก่อสร้างนี้ ถ้าบริษัท / หจก.รับเหมาก่อสร้าง ประมูลงาน รับงาน ไม่ได้อย่างต่อเนื่อง							
18. หากบริษัท / หจก.รับเหมาก่อสร้าง อื่นๆมีสวัสดิการที่ดีกว่า ท่านคิดจะไปทำงานกับบริษัทดังกล่าว							

หมายเหตุของค่าคะแนน

ระดับคะแนน 7 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด

ระดับคะแนน 6 มีความคิดเห็นในระดับมาก

ระดับคะแนน 5 มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างมาก

ระดับคะแนน 4 มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง

ระดับคะแนน 3 มีความคิดเห็นในค่อนข้างน้อย

ระดับคะแนน 2 มีความคิดเห็นในระดับน้อย

ระดับคะแนน 1 มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มเติม

.....

.....

.....



ภาคผนวก ข

แบบสอบตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือแบบสอบถาม (IOC)



แบบสอบถามในการวิจัย

เรื่องความผูกพันกับองค์กรของพนักงานก่อสร้างในเขตจังหวัดสุรินทร์

คำชี้แจง

การหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา (Index of item Objective

Congruence : IOC)

ข้อ	การประเมินปัจจัยด้านความผูกพัน	ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์		
		สอดคล้อง	ไม่แน่ใจ	ไม่สอดคล้อง
		1	0	-1
1 ด้านความทุ่มเทต่อองค์กร				
1.1	ท่านพร้อมที่จะทำงานกับ บริษัท / หจก.รับเหมา ก่อสร้างนี้ ทันทีที่ได้รับคำสั่ง			
1.2	ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เข้ามา เป็นส่วนหนึ่งของบริษัท / หจก.			
1.3	ค่าจ้างแรงงานไม่มีผลกระทบต่อการทำงาน			
1.4	ท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร และมีความเข้าใจร่วมกันในการทำงานเป็นอย่างดี			
2. ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร				
2.1	ท่านคิดจะลาออกจาก บริษัท / หจก.รับเหมา ก่อสร้างนี้ ถ้าบริษัท / หจก.รับเหมา ก่อสร้าง ประมูลงานรับงานไม่ได้ อย่างต่อเนื่อง			
2.2	หาก บริษัท / หจก.รับเหมา ก่อสร้าง อื่นๆ มีสวัสดิการดีกว่า ท่านคิดจะไปทำงานกับบริษัทดังกล่าวดังกล่าว			
2.3	ท่านได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบในหน้าที่ตรงกับความรู้และความชำนาญของท่าน			
2.4	นายจ้างของบริษัท/ หจก.รับเหมา ก่อสร้างช่วยเหลือท่าน ทุกครั้งที่เดือดร้อน			

3 ความจงรักภักดีและความตั้งใจจะอยู่กับองค์กร				
3.1	ถ้า บริษัท / หจก.รับเหมาก่อสร้าง นี้เปิดรับพนักงานเพิ่ม ท่านจะให้ ญาติ พี่น้องมา สมัครทำงาน			
3.2	ท่านรักและผูกพันกับบริษัท / หจก.รับเหมาก่อสร้างนี้มากกว่าบริษัท/ หจก.รับเหมาก่อสร้างรายอื่น			
3.3	บริษัท / หจก.รับเหมาก่อสร้างมีงานต่างจังหวัดท่านจะย้ายไปทำงานด้วยอย่างแน่นอน			

ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

(ลงชื่อ)

(.....)

ตำแหน่ง.....

ผู้ทรงคุณวุฒิ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ประวัติผู้เขียน

นายมานิตย์ ต້องถือดี เกิดเมื่อ วันที่ 2 กรกฎาคม 2521 อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ สำเร็จการศึกษาปริญญาตรีวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิศวกรรมโยธา มหาวิทยาลัยรามคำแหง ในปี พ.ศ.2556 และได้เข้าศึกษาต่อในหลักสูตร วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารงานก่อสร้างและสาธารณูปโภค สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ในปี พ.ศ. 2559 ด้านการทำงานเริ่มการทำงานในตำแหน่งวิศวกรตรวจสอบงานก่อสร้าง บริษัทเทสโกเอ็นจิเนียร์ จำกัด ตรวจสอบงานก่อสร้างฐานผลิตน้ำมันดิบบนบก ของแหล่งน้ำมันสิริกิติ์ ในพื้นที่ อำเภอลานกระบือ จังหวัดกำแพงเพชรและพื้นที่ใกล้เคียง ปัจจุบันทำงานในตำแหน่งหุ้นส่วนผู้จัดการ ห้างหุ้นส่วนจำกัด เคเจ เอ็นจิเนียร์ 58 ที่อยู่ 240 หมู่ 1 บ้านรุน ตำบลบักได อำเภอพนมดงรัก จังหวัดสุรินทร์ 32140 โทร 082-1448975

