

แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความภักดีของพนักงานในธุรกิจก่อสร้าง
: กรณีศึกษาธุรกิจก่อสร้างแห่งหนึ่ง

Motivation Affecting Employee Loyalty in the Construction Business

: A case study of a construction business

นภัทรธรณ์ อธิสินนนท์¹

Napastorn Athisinnann¹

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระ เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความภักดีของพนักงานในธุรกิจก่อสร้าง เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานกับความจงรักภักดีต่อองค์กร และปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวน 200 คน มาจากตัวอย่างเฉพาะกลุ่มพนักงานก่อสร้าง โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

จากผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อยู่ในช่วงอายุ 31 - 40 ปี มีการศึกษาจบน้อยกว่าปริญญาตรี สถานภาพเป็นคนโสด ตำแหน่งงาน อยู่ฝ่ายปฏิบัติการหน้างาน มีประสบการณ์ในการทำงาน ส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 1 - 3 ปี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีรายได้ 15,001 - 25,000 บาท ระดับความคิดเห็นของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความภักดีของพนักงานในธุรกิจก่อสร้างอยู่ในระดับมาก และระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยตัวแปรด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานมีผลอยู่ในระดับมาก ร้อยละ 64.2 และปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อความภักดีของพนักงานในธุรกิจก่อสร้าง ได้ร้อยละ 47.8

โดยปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านลักษณะของงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ งานของท่านจำเป็นต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญและประสบการณ์ รองลงมาคือ งานที่ท่านปฏิบัติทำให้ท่านได้รับความรู้และประสบการณ์ ผลของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานกับความภักดีต่อองค์กร พบว่าตัวแปรแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลในด้านความภักดีต่อองค์กรมากที่สุด คือด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านลักษณะของงาน ยกเว้นด้านบทบาทหน้าที่และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ไม่ส่งผลต่อความภักดีของพนักงานในธุรกิจก่อสร้าง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ด้านความคิดเห็นความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการดำเนินงานขององค์กร รองลงมาคือท่านปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อชื่อเสียงและภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร

ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อความภักดีของพนักงานในธุรกิจก่อสร้างในภาพรวมทุกข้อ พนักงานเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ล่วงเวลาให้กับบริษัทแม้ว่าค่าตอบแทนที่ได้จะไม่คุ้มค่าหรือไม่ได้รับค่าตอบแทน มีความเชื่อมั่นในระบบการทำงานที่ชัดเจนตามการบริหารที่องค์กรกำหนดไว้ รู้สึกมีความภาคภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าเป็นพนักงานของบริษัท มีความรัก

และผูกพันกับองค์กร รู้สึกเหมือนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความตั้งใจที่จะทำงานในองค์กรนี้ จนกว่าจะเกษียณอายุ และไม่คิดจะเปลี่ยนสถานที่ทำงานใหม่แม้ว่าจะมีโอกาสดังกล่าวก็ตาม

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, ความผูกพัน, ความจงรักภักดี, ธุรกิจก่อสร้าง

Abstract

The objective of this independent research independent research on work motivation that affects employee loyalty in the construction business. To study the factors of motivation to work with loyalty to the organization and the factors of attachment to the organization and loyalty to the organization. The sample in this research was 200 people from a specific sample of construction workers using a questionnaire as a data collection tool. The statistics used in the data analysis include percentages, averages, and standard deviations. Simple Regression Analysis and Multiple Regression Analysis.

According to the results of the research, most of the sample were male, in the age range of 31 - 40 years old, with less than a bachelor's degree, the council was single, the job position, was in the frontline operation department, and had work experience, most of them were in the range of 1 - 3 years, with an average monthly income. The level of opinion on work motivation factors that affect employee loyalty in the construction business is very high, and the level of opinion on engagement with the organization is very high at a statistically significant level of 0.05. 64.2 percent and the factor of organizational attachment affects employee loyalty in the construction business at 47.8 percent.

The overall motivation factor for work is very high. When looking at each aspect, it is found that the nature of the job has the highest average, which is that your work requires knowledge. Second, the work you perform allows you to gain knowledge and experience. The effect of work motivation factors on organizational loyalty It was found that the motivation variable at work that had the most impact on organizational loyalty. It is in terms of relationships with colleagues, working environment, and nature of work, except for roles and duties, and salary and benefits. It does not affect the loyalty of employees in the construction business at a statistically significant level of .05. When considered individually, it was found that the items with the highest average values were: You do your best to achieve the organization's operational goals. Secondly, he behaves as a good role model for the reputation and good image of the organization.

Organizational Engagement Factors Affecting Employee Loyalty in the Construction Business The results of the hypothesis test show that the factor of attachment to the organization This affects the loyalty of employees in the construction business. Employees are willing to work overtime for the company even if the

compensation they receive is not worth it or they are not paid. Have confidence in a clear work system according to the management set by the organization. I feel proud to tell others that I am an employee of the company. Have love and bond with the organization, feel like a part of the organization. Have the intention to work in this organization until retirement, and do not think about changing places of work even if there is an opportunity.

Keywords: Motivation, Engagement, Loyalty, Construction Business

¹ นักศึกษาโครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สำหรับผู้บริหาร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
Student of Master of Business Administration for Executive program, Faculty of Business
Administration, Ramkhamhaeng University.; Email: 6514122032@rumail.ru.ac.th

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในธุรกิจการก่อสร้าง ที่เป็นการก่อสร้างอาคาร, ที่อยู่อาศัย, โรงงานอุตสาหกรรม, โครงสร้างพื้นฐาน หรือการก่อสร้างที่เกี่ยวข้องกับโครงการของภาครัฐ, รัฐวิสาหกิจ และ เอกชน ในทุก ๆ ปี จะมีพัฒนาและเติบโตอยู่ตลอดเวลา ภาคธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในปัจจุบันจึงมีมูลค่าการลงทุนโดยรวมมีการขยายตัวเพิ่มขึ้น ข้อมูลจากสถิติของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติในปี 2023 มีแนวโน้มการขยายตัว +3%YOY และระดับ 817,000 ล้านบาท จากโครงการเมกะโปรเจกต์ที่มีการก่อสร้างต่อเนื่องจากในอดีตจนถึงปัจจุบันที่มีความคืบหน้า รวมถึงยังมีการประมูล และก่อสร้างโครงการใหม่ ๆ อีกทั้ง งบลงทุนในงบประมาณประจำปี 2023 เพิ่มขึ้น +6%YOY มูลค่าการก่อสร้างภาคเอกชนในปี 2023 มีแนวโน้มขยายตัวต่อเนื่องมาอยู่ที่ 586,000 ล้านบาท (+3%YOY) โดยการเปิดตัวโครงการที่อยู่อาศัยใหม่ และการก่อสร้างโครงการอสังหาริมทรัพย์เชิงพาณิชย์ขนาดใหญ่ยังดำเนินอย่างต่อเนื่อง ภาคก่อสร้างจึงยังคงเผชิญความท้าทายในปี 2023

จากการเติบโตของการขยายของวงการธุรกิจก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐานภายในประเทศไทย และโครงการขนาดใหญ่ของภาครัฐ รัฐวิสาหกิจและเอกชนนั้น ทำให้ภาวะขาดแคลนแรงงานก่อสร้างเนื่องมาจากผลกระทบต่อเนื่องจากวิกฤต COVID-19 มาถึงปัจจุบัน อีกทั้งยังต้องแย่งแรงงานจากภาคการผลิตและบริการอื่น อาจมีผลให้บางโครงการล่าช้า ส่งผลกระทบต่อรายได้ของผู้รับเหมาก่อสร้างโดยเฉพาะรายกลาง-เล็ก ทำให้ต้องมีการจ้างแรงงานเพิ่มมากขึ้น ตามไปด้วย ส่งผลทำให้การขาดแคลนแรงงานต้องกลับมาเป็นอุปสรรคที่รุนแรง ประกอบกับประเทศไทยกำลังเข้าสู่ยุคขาดแคลนแรงงานที่ลดลงเป็นเท่าตัวในทุกปี ความต้องการแรงงานในสถานประกอบการสาขาการก่อสร้างมีจำนวน 1.32 ล้านคน (จากสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) 2565, กระทรวงแรงงาน)

ดังนั้นแรงจูงใจจึงเป็นสิ่งที่องค์กรในทุกธุรกิจต้องคำนึงถึง โดยในองค์กรงานธุรกิจก่อสร้างก็เช่นกัน ทางองค์กรจะต้องตอบสนองต่อความต้องการของพนักงาน เช่น เงินเดือน สวัสดิการ ความมั่นคงในหน้าที่การงาน และตำแหน่งงานที่สูงขึ้น เป็นต้น อันเป็นการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานมีความรักต่อองค์กร และทุ่มเทการทำงานทำให้งานสามารถดำเนินการได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้น สำหรับปัญหาที่เกิดขึ้นกับแรงจูงใจ เกิดจากไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของพนักงานหรือคนบางกลุ่มได้ เช่น การขึ้นเงินเดือนให้กลุ่มหนึ่งแต่อีกกลุ่มกลับไม่ได้รับ จึงทำให้เกิดความไม่เท่าเทียมของพนักงาน การได้รับสวัสดิการที่ไม่ดีพอ การทำงานในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดีเสี่ยงอันตราย การทำงานที่ได้รับผลตอบแทนที่ไม่คุ้มค่า เป็นต้น ปัญหาเหล่านี้จะทำให้พนักงานขาดแรงจูงใจในการทำงานส่งผลให้งานเสร็จล่าช้า ไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้ งานที่ได้ก็ไม่มีคุณภาพ หรือบางครั้งก็อาจจะได้รับอุบัติเหตุในระหว่างทำงานอีกด้วย ซึ่งไม่เป็นผลดีกับองค์กรหรืออาจกล่าวได้ว่าบุคคลที่มีความพอใจในการทำงานจะแสดงออกถึงความรู้สึกได้มากกว่าบุคคลที่ไม่มีความพึงพอใจในการ

ทำงาน สิ่งสำคัญคือจะต้องทราบว่าเมื่อไหร่บ้างที่จะทำให้บุคคลเกิดความพอใจ หรือความไม่พอใจในการทำงาน

ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะทำการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความภักดีของพนักงานในธุรกิจก่อสร้างแห่งหนึ่ง โดยจะอาศัยทฤษฎีของเฮิร์ทซ์เบิร์ก (Herzberg 's Two Factor Theory, 1950) เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยเพื่อที่จะได้นำข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ประกอบการธุรกิจมาพัฒนาสนับสนุนและส่งเสริมให้พนักงานในธุรกิจของตนนั้นเกิดแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น อันจะทำให้องค์กรนั้นสามารถดำเนินธุรกิจก่อสร้างได้อย่างยั่งยืนและเกิดประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานในธุรกิจก่อสร้างแห่งหนึ่ง
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานในธุรกิจก่อสร้างแห่งหนึ่ง

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความภักดีของพนักงาน
2. ปัจจัยด้านความผูกพันที่ส่งผลต่อความภักดีของพนักงาน

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร คือ พนักงานในธุรกิจรับเหมาก่อสร้างแห่งหนึ่ง
2. ขอบเขตด้านระยะเวลา เก็บรวบรวมข้อมูลใช้ระยะเวลา 3 เดือน (เมษายน 2567–มิถุนายน 2567) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires)
3. ขอบเขตด้านตัวแปร
 - 3.1 ตัวแปรอิสระ
 - ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน
 - ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร
 - 3.2 ตัวแปรตาม คือ ปัจจัยด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร

ประโยชน์ที่จะได้รับ

1. ผู้ที่ทำธุรกิจก่อสร้างเพื่อเอาไปปรับใช้ในองค์กรเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากรในองค์กร

2. ผู้วิจัยที่สนใจจะศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน โดยการนำข้อมูลจากการวิจัยไปใช้เพื่อการต่อยอดงานวิจัยที่เกี่ยวกับเรื่องแรงจูงใจต่อไป

3. ผลจากงานวิจัยสามารถนำไปจัดทำข้อเสนอแนะเพื่อเสริมสร้างความจงรักภักดีของพนักงานในธุรกิจก่อสร้าง ทำให้เกิดความเชื่อมั่นในองค์กร เกิดความผูกพันต่อองค์กร ตลอดจนทำงานระยะยาวและทุ่มเทให้กับองค์กร

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเรื่องแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความภักดีของพนักงานในธุรกิจก่อสร้าง แบ่งออกเป็นด้านดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความจงรักภักดี
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
4. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับธุรกิจก่อสร้าง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

จากการศึกษาผู้วิจัยได้นิยามความหมายของคำว่าแรงจูงใจ (Motivation) คือ กระบวนการภายในที่กระตุ้นให้บุคคลมีพฤติกรรมหรือการกระทำใด ๆ เพื่อบรรลุเป้าหมายหรือความต้องการของตนเอง แรงจูงใจสามารถมาจากภายในหรือภายนอก เช่น ความต้องการทางกายภาพ ความต้องการทางจิตใจ ความต้องการทางสังคม หรือแรงจูงใจจากรางวัลหรือการยอมรับจากผู้อื่น แรงจูงใจมีความสำคัญเพราะเป็นตัวขับเคลื่อนให้บุคคลมีพลังและความพยายามในการทำกิจกรรมหรือการทำงานต่าง ๆ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความจงรักภักดี

จากการศึกษาผู้วิจัยได้นิยามความภักดีต่อองค์กร คือ การแสดงออกของบุคคลที่มีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องต่อองค์กร เช่น ความเชื่อมั่นในองค์กร การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการทำคุณประโยชน์ให้แก่องค์กร การเสียสละอุทิศตน เป็นต้น ซึ่งทฤษฎีมุ่งเน้นให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันเสมือนเป็นเจ้าขององค์กรหรือต้องการเป็นส่วนหนึ่งของ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรนั้นผู้วิจัยได้นิยามว่า สภาพที่พนักงานหรือบุคคลมีความรู้สึกผูกพันหรือมีความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ตนทำงานอยู่ ซึ่งรวมถึงการยึดมั่นในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร มีความเต็มใจที่จะทำงานในองค์กรต่อไป และมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จลุล่วงเพื่อให้องค์กรเจริญก้าวหน้า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถแบ่งออกเป็นหลายด้าน เช่น ความผูกพันทางอารมณ์ ความผูกพันทางความคิด และความผูกพันทางการปฏิบัติ

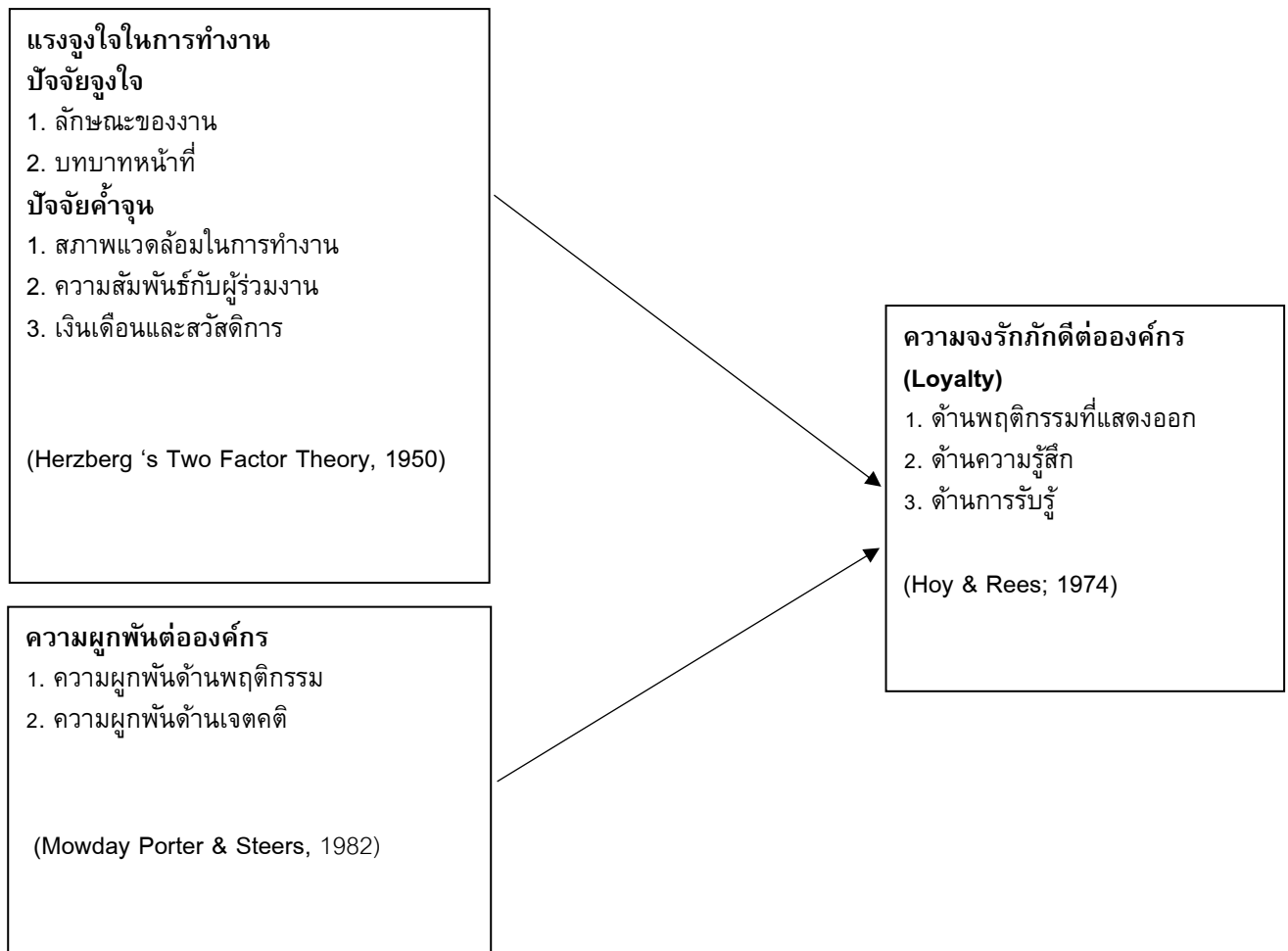
ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับธุรกิจก่อสร้าง

จากการศึกษาผู้วิจัยได้นิยามความหมายของธุรกิจก่อสร้างคือ กิจกรรมทางธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการสร้าง การปรับปรุง การซ่อมแซม และการบำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งปลูกสร้างต่าง ๆ เช่น อาคารที่พักอาศัย อาคารพาณิชย์ สะพาน ถนน สนามกีฬา และโครงสร้างพื้นฐานอื่น ๆ ที่ใช้ในชีวิตประจำวัน ธุรกิจนี้มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรในการศึกษา คือ พนักงานในธุรกิจก่อสร้าง เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงคำนวณหาขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตร W.G. Cochran (1953) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ความคลาดเคลื่อนวิจัยไม่เกินร้อยละ 5 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 385 ราย แต่เนื่องจากวิจัยฉบับนี้เป็นการเก็บตัวอย่างเฉพาะกลุ่มในธุรกิจก่อสร้างแห่งหนึ่ง ในครั้งนี้ผู้วิจัยจึงทำการกำหนดขนาดตัวอย่างที่ 200 ราย ในการกำหนดกลุ่มตัวอย่างครั้งนี้ผู้วิจัยใช้วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) คือ เป็นการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงด้วยการเลือกกลุ่มตัวอย่างขึ้นจากประชากรที่ทำการศึกษา โดยใช้หลักพิจารณาจากการตัดสินใจของตัวผู้วิจัยเอง ซึ่ง ลักษณะกลุ่มตัวอย่างที่เลือกเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูล ใช้แบบสอบถามที่มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาส เทากับ 0.943 และนำแบบสอบถามที่มีคุณภาพ สร้างแบบสอบถาม Questionnaires

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยมีเกณฑ์ในการแปลผลค่าเฉลี่ย ดังนี้ เกณฑ์การแปลความหมายเพื่อจัดระดับคะแนนเฉลี่ย ซึ่งกำหนดเป็นช่วงคะแนนดังนี้

- คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็น/เห็นด้วย มากที่สุด
- คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็น/เห็นด้วย มาก
- คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับความคิดเห็น/เห็นด้วย ปานกลาง
- คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็น/เห็นด้วย น้อย
- คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็น/ไม่เห็นด้วย

ใช้สถิติเชิงอนุมานการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานกับความจงรักภักดีต่อองค์กร

ใช้สถิติเชิงอนุมานการวิเคราะห์สมการถดถอยแบบง่าย (Simple Regression Analysis) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กร

ผลการวิจัย

จากผลการวิจัย ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 78.0 มีอายุ 31 - 40 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 34.0 มีการศึกษาจบน้อยกว่าปริญญาตรี จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 67.5 มีสถานภาพเป็นคนโสด จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 45.0 มีตำแหน่งงาน อยู่ฝ่ายปฏิบัติการหน้างาน จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 65.0 มีประสบการณ์ในการทำงาน ส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 1 - 3 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 31.5 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีรายได้ 15,001 - 25,000 บาท จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 47.0

ตารางที่ 1 ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความเหมาะสมของสมการถดถอยเชิงพหุคูณของตัวแปร โดยรวมของแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความภักดีของพนักงานในธุรกิจก่อสร้าง

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	0.345	0.214		1.612	0.109		
ด้านลักษณะของงาน	0.192	0.092	0.174	2.084	0.038*	0.259	3.859
ด้านบทบาทหน้าที่	0.136	0.076	0.137	1.786	0.076	0.305	3.279
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.174	0.060	0.193	2.913	0.004*	0.411	2.434
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	0.356	0.072	0.356	4.918	0.000**	0.335	2.983
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	0.071	0.06	0.074	1.177	0.241	0.459	2.181
$Y = 0.345 + 0.192(X1) + 0.136(X2) - 0.174(X3) + 0.356(X4) - 0.071(X5) + 0.401$ $R^2 = 0.651, \text{ Adjust } R^2 = 0.642, F = 72.250, \text{ Sig.} = 0.000$							

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 1 แสดงว่าตัวแปรต้น แรงจูงใจในการทำงานสามารถอธิบายความผันแปรของความภักดีของพนักงานในธุรกิจก่อสร้าง คิดเป็นร้อยละ 64.2 (Adj $R^2 = 0.642$) เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยแสดงถึงอิทธิพลทำนายของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานกับความภักดีต่อองค์กร พบว่า ตัวแปรแรงจูงใจในการทำงานที่อธิบายความแปรปรวนในความภักดีต่อองค์กรมากที่สุด ได้แก่ อิทธิพลของตัวแปรด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีค่าเท่ากับ 0.356 รองลงมาได้แก่ อิทธิพลของตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเท่ากับ 0.174 และอิทธิพลของตัวแปรด้านลักษณะของงาน มีค่าเท่ากับ 0.192 ตามลำดับ ยกเว้น ตัวแปรต้น ด้านบทบาทหน้าที่และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ไม่สามารถอธิบายความแปรปรวนในความภักดีของพนักงานในธุรกิจก่อสร้าง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ตารางที่ 2 ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความเหมาะสมของสมการถดถอยแบบง่ายของตัวแปรโดยรวมของปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อความภักดีของพนักงานในธุรกิจก่อสร้าง

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	1.665	0.190		8.780	0.000**		
ด้านความผูกพันต่อองค์กร	0.662	0.049	0.693	13.526	0.000**	1.000	1.000
$Y = 1.665 + 0.662(X) + 0.485$ $R^2 = 0.480, \text{ Adjust } R^2 = 0.478, F = 182.962, \text{ Sig.} = 0.000$							

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.2 แสดงว่าตัวแปรต้น ความผูกพันต่อองค์กรสามารถอธิบายความผันแปรของความภักดีของพนักงานในธุรกิจก่อสร้าง คิดเป็นร้อยละ 47.8 ($\text{Adj } R^2 = .478$) เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยแสดงถึงอิทธิพลทำนายของปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรกับความภักดีต่อองค์กร พบว่า ตัวแปรปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรที่อธิบายความแปรปรวนในความภักดีของพนักงานในธุรกิจก่อสร้างได้คือ อิทธิพลของตัวแปรด้านความผูกพันต่อองค์กร มีค่าเท่ากับ 0.662 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

สรุปผลวิเคราะห์สมมติฐานการวิจัยด้านปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความภักดีของพนักงานในธุรกิจก่อสร้าง

สมมติฐานที่ 1: ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความภักดีของพนักงานในธุรกิจก่อสร้าง แบ่งเป็นรายข้อ ดังนี้

1.1 ลักษณะของงานส่งผลต่อความภักดีของพนักงานในธุรกิจก่อสร้างเกี่ยวกับงานของท่านจำเป็นต้องใช้ความรู้ความสามารถความชำนาญและประสบการณ์ งานที่ท่านปฏิบัติทำให้ท่านได้รับความรู้และประสบการณ์ ท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่มีความท้าทายความสามารถตลอดเวลา และท่านมีโอกาสเติบโตและก้าวหน้าในสายงานในอนาคต ซึ่งทำให้ได้รู้ว่าพนักงานในธุรกิจก่อสร้างนั้นให้ความสำคัญกับเรื่องนี้เป็นอย่างมาก

1.2 ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานส่งผลต่อความภักดีของพนักงานในธุรกิจก่อสร้างเกี่ยวกับท่านเข้ากับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี เพื่อนร่วมงานให้

ความช่วยเหลือแนะนำในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชารับฟังปัญหาและคอยช่วยเหลือให้กำลังใจ และท่านตัดสินใจอยู่กับหน่วยงานเพราะเพื่อนร่วมงาน

1.3 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อความภักดีของพนักงานในธุรกิจก่อสร้าง ประกอบไปด้วยเนื้อหาที่เกี่ยวกับองค์กรของท่านมีวัสดุ อุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวก อย่างเพียงพอในการทำงาน สิ่งแวดล้อมในที่ทำงานทำให้ยากปฏิบัติงานกับองค์กรตลอดไป

1.4 ด้านบทบาทหน้าที่ไม่ส่งผลต่อความภักดีของพนักงานในธุรกิจก่อสร้าง

1.5 เงินเดือนและสวัสดิการไม่ส่งผลต่อความภักดีของพนักงานในธุรกิจก่อสร้าง

สรุปผลวิเคราะห์สมมติฐานการวิจัยด้านปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อความภักดีของพนักงานในธุรกิจก่อสร้าง

สมมติฐานที่ 2: ความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อความภักดีของพนักงานในธุรกิจก่อสร้าง ในข้อท่านมีความภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าเป็นพนักงานของบริษัท รองลงมาคือ ท่านเชื่อมั่นในระบบการทำงานที่ชัดเจนตามการบริหารที่องค์กรกำหนดไว้

จากการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ผลการศึกษพบว่าระดับความคิดเห็นความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการดำเนินงานขององค์กร รองลงมา คือท่านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อชื่อเสียงและภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

1) ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความภักดีของพนักงานก่อสร้าง ในด้านลักษณะของงานของพนักงานที่ทำจำเป็นต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และประสบการณ์ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น องค์กรควรจัดให้มีโปรแกรมฝึกอบรมและพัฒนาทักษะที่สม่ำเสมอเพื่อให้พนักงานได้รับความรู้และความชำนาญใหม่ ๆ ที่ทันสมัย สร้างฐานข้อมูลและระบบการจัดการความรู้ภายในองค์กรเพื่อแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ วิธีการแก้ปัญหา มีการประเมินผลการทำงานและทบทวนกระบวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีการส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสทำงานในโครงการที่ท้าทายและมีความหลากหลาย เพื่อให้ได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริงและพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการนำเสนอเทคนิค วิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และนำเทคโนโลยีและเครื่องมือที่ทันสมัยมาช่วยทำงานให้เป็นไปอย่างราบรื่น ส่งผลให้การทำงานในภาพรวมขององค์กรมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพสูงขึ้นตามไปด้วย

2) ปัจจัยในด้านความผูกพันที่ส่งผลต่อความภักดีของพนักงานก่อสร้าง เพื่อเสริมสร้างความภาคภูมิใจของพนักงานที่มีต่อองค์กรและทำให้พนักงานรู้สึกภูมิใจที่ได้บอกคนอื่นว่าเป็นพนักงานขององค์กร องค์กรควรสื่อสารให้พนักงานเข้าใจและรู้สึกถึงความสำคัญของการปฏิบัติงานและค่านิยมขององค์กร ส่งเสริมให้พนักงานรู้สึกว่าการทำงานของพวกเขาเป็นส่วนในการบรรลุเป้าหมายที่มีความหมาย และมีประโยชน์ต่อสังคม ให้การยอมรับและยกย่องพนักงานที่ทำ

ผลงานดีเด่นอย่างสม่ำเสมอ ไม่ว่าจะเป็นผ่านรางวัลประจำเดือนหรือคำชมเชยจากผู้บริหาร ให้ความเอาใจใส่พนักงาน ทำให้พนักงานรู้สึกว่าการเป็นสถานที่ทำงานที่น่าอยู่และเป็นครอบครัวที่อบอุ่น โดยอาจจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสามัคคีและความผูกพันระหว่างพนักงาน เช่น กิจกรรมทีมบิวดิง งานเลี้ยงสังสรรค์ หรือโครงการเพื่อสังคมที่ให้พนักงานทุกคนได้มีส่วนร่วม จะทำให้พนักงานรู้สึกภูมิใจในความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรได้ ส่งเสริมการพัฒนาทักษะและการเติบโตในสายอาชีพของพนักงาน โดยการจัดให้มีการฝึกอบรม พนักงานจะรู้สึกว่าองค์กรสนับสนุนและลงทุนในอนาคตของพวกเขา องค์กรอาจเปิดช่องทางการสื่อสารระหว่างพนักงานและผู้บริหาร ให้พนักงานมีโอกาสแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับเรื่องบางเรื่อง ทำให้พนักงานรู้สึกว่าความคิดเห็นของพวกเขามีค่าและได้รับการยอมรับ ซึ่งทั้งหมดนี้จะทำให้ลดอัตราการลาออกและเปลี่ยนสถานที่ทำงานใหม่ของพนักงาน เพราะพนักงานจะรู้สึกยินดีและความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและสามารถบอกเล่าให้คนอื่นทราบได้อย่างเต็มใจ และช่วยให้พนักงานต้องการจะอยู่ต่อกับองค์กรในระยะยาวมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2566). มูลค่าการก่อสร้างภาครัฐ และภาคเอกชน สถิติของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติในปี 2023
- John R. Anderson (1995). มาจากในหนังสือ "Learning and Memory: An Integrated Approach" ตีพิมพ์ในปี 1995.
- Richard Ryan & Edward Deci (2000). คำจำกัดความเกี่ยวกับแรงจูงใจภายในและภายนอก จาก Richard Ryan และ Edward Deci มาจากทฤษฎีการกำหนดตนเอง (Self-Determination Theory) ซึ่งได้รับการพัฒนาดังแต่ปี 1985.
- Frederick Herzberg (1959). คำจำกัดความของ Herzberg เกี่ยวกับแรงจูงใจมาจากการวิจัยในทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ของเขา ซึ่งถูกเสนอครั้งแรกในบทความ "One More Time: How Do You Motivate Employees?".
- Srisupan (2555). ทฤษฎีของการจูงใจ (theories of motivation) <https://motivation-srisupan.blogspot.com/2012/07/theories-of-motivation.html?view=classic>.
- อดิศร สุขเกษม, ฐนัณวริน โฆษิตตณิน, ชนิตาภา ดีสุขอนันต์ และ กฤษฎาภรณ์ รุจิธำรงกุล (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายซ่อมบำรุงของบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง. คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.
- จิตาภัทร ทุกุมมา (2563). แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่าย บิวตี้แอนด์เซลส์ (Beauty & Sales) กรณีศึกษา บริษัทเซ็นทรัลเทรดดิ้ง จำกัด. ปริญาญการจัตการ, มหาบัณฑิตวิทยาลัยการจัตการ, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- พีรยสร์ รัตนธรรม, นนท์ สหยา (2564). ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษาบริษัท เอบีซี จำกัด วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- จิตรลดา ตรีสาคร, นิกร ลีชาคำ, อนุรักษ์ บุตรดาษ (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของพนักงานกับความภักดีต่อองค์กรในอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ กรณีศึกษาบริษัท โซนี่ ดีไวซ์ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- นางสาว บุศราคม รักท้วม (2562). ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสยาม.
- มัทวัน เลิศวุฒิวงศา (2564). ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานเอกชน กรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ดร. สมชาย วัฒนสุข (2021). งานวิจัยความจงรักภักดีของพนักงานต่อองค์กรในอุตสาหกรรมก่อสร้างวารสารวิจัยและพัฒนาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ข่าวฐานเศรษฐกิจ.(2566) กทม. ผนัก MEA จัดระเบียบสายไฟลงดินพลิกโฉมเมืองไร้สาย เป้าหมาย 313 กิโลเมตรปี 2572 ทั่วกรุงเทพมหานครเมืองไร้สาย สื่อสาร สายไฟ (<https://www.thansettakij.com/real-estate/580230>).
- Oliver (1999). หนังสือ Whence Consumer Loyalty ในวารสาร Journal of Marketing ความจงรักภักดีของผู้บริโภค (Consumer Loyalty).
- Albert O. Hirschman (1970). หนังสือ Exit, Voice, and Loyalty: Responses to Decline in Firms, Organizations, and States.
- Fred Reichheld (1996). หนังสือ The Loyalty Effect: The Hidden Force Behind Growth, Profits, and Lasting Value ทฤษฎีผลกระทบของความจงรักภักดี (The Loyalty Effect)
- Graham (1991) วารสาร Employee Responsibilities and Rights Journal พฤติกรรมการเป็นพลเมืององค์กร (Organizational Citizenship Behavior - OCB)
- Angle and Perry (1981). บทความ An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness ในวารสาร Administrative Science Quarterly.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover. New York: Academic Press.
- Mowday, Porter, and Steers (1982) หนังสือ Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover.
- Meyer and Allen (1991). บทความ A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment ในวารสาร Human Resource Management Review.
- Becker (1960). บทความ Notes on the Concept of Commitment ในวารสาร American Journal of Sociology ทฤษฎี Side-bet Theory.

- Sheldon, M. (1971). Investment and involvement as mechanism producing commitment to the organization. *Administrative Science Quarterly*.
- O'Reilly and Chatman (1986). บทความ Organizational Commitment and Psychological Attachment The Effects of Compliance, Identification, and Internalization on Prosocial Behavior ในวารสาร *Journal of Applied Psychology*.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) และกระทรวงแรงงาน, (2565) Ministry of Labor (MOL), NESDC, Department of Business Development (DBD), Social SecurityOffice (SSO)
- พิชชาภรณ์ เรืองสุทธา (2564). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ของบุคลากรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ปรินญาการจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ,มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วรรณดา กันหา (2562). แรงจูงใจในการทำงานกับความต้องการอยู่ต่อของพนักงานธนาคารในจังหวัด เพชรบูรณ์ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ธีรดา ไชยบรรดิษฐ์ (2562). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- วันวิสาข์ ทรงบัณฑิต (2565). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร สาขาการเงินและการธนาคาร คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ธัญธิภา แก้วแสง (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) หลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.