

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท เจจีเจดี จำกัด

Factors Influencing Organizational Commitment of Employees

at JGJD Company Limited

วันที่รับบทความ: 21 มิ.ย. 68

วันที่แก้ไขบทความ:

ครั้งที่ 1 : 17 พ.ย. 68

ครั้งที่ 2 : 6 ม.ค. 69

วันที่ตอบรับ: 19 ก.พ. 69

เวนเถ้า นง*

Wen Tao Nong*

ปราณี เอี่ยมละออภักดี**

Pranee Eamlaorpakdee**

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทรับเหมาก่อสร้าง เจจีเจดี จำกัด มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อ 1) เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทรับเหมาก่อสร้าง เจจีเจดี จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 2) ศึกษาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทรับเหมาก่อสร้าง เจจีเจดี จำกัด และ 3) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทรับเหมาก่อสร้าง เจจีเจดี จำกัด ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างของการวิจัย คือ พนักงานบริษัทรับเหมาก่อสร้าง เจจีเจดี จำกัด จำนวน 435 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD และสมการถดถอยเชิงพหุ ผลการศึกษา คือ 1) พนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อบริษัทรับเหมาก่อสร้าง เจจีเจดี จำกัด แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

* บธ.ม (การจัดการ) มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย. (2568). มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

* M.B.A. (Management) University of the Thai Chamber of Commerce. (2025). University of the Thai Chamber of Commerce.

** ป.ร.ด (พาณิชย์), Bhimrao Ambedkar University. (2552). ปัจจุบันเป็นอาจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

** Ph.D. (Commerce), Bhimrao Ambedkar University. (2009). Currently a full-time lecturer at the Faculty of Business Administration, University of the Thai Chamber of Commerce.

บริษัทรับเหมาก่อสร้าง เจจีเจดี จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทรับเหมาก่อสร้าง เจจีเจดี จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร บริษัทรับเหมาก่อสร้าง

Abstract

This quantitative research aimed to investigate factors influencing organizational commitment among employees at JGJD Construction Company Limited. The objectives were: (1) to compare employees' organizational commitment based on personal factors; (2) to examine the influence of transformational leadership on organizational commitment; and (3) to study the effect of work motivation on organizational commitment. The sample consisted of 435 employees, and data were collected using a questionnaire. Statistical methods included frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way ANOVA, Least Significant Difference (LSD), and multiple regression analysis. The results showed that employees' organizational commitment significantly differed by age, education level, monthly income, and work experience at the 0.05 level. Furthermore, both transformational leadership and work motivation had a statistically significant influence on employees' organizational commitment at the 0.05 level.

Keywords: Transformational Leadership, Work Motivation, Organizational Commitment, Construction Company

บทนำ

ปัจจุบันอุตสาหกรรมรับเหมาก่อสร้างในประเทศไทยมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ โดยประกอบด้วยทั้งบริษัทสัญชาติไทยและบริษัทต่างชาติที่เข้ามาลงทุนและดำเนินโครงการต่างๆ โดยเฉพาะโครงการขนาดใหญ่ที่มีความสำคัญต่อโครงสร้างพื้นฐานและการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ พบว่าบริษัทรับเหมาก่อสร้างสัญชาติจีนมีแนวโน้มเข้ามาลงทุนเพิ่มขึ้นอย่าง

ต่อเนื่อง ซึ่งส่งผลให้เกิดการจ้างงานในพื้นที่และสร้างโอกาสการทำงานให้กับพนักงานไทยอย่างมีนัยสำคัญ (Suwanrangsima & Jadesadalug, 2017)

การเข้ามาของบริษัทรับเหมาก่อสร้างสัญชาติจีนในประเทศไทย นอกจากจะมีผลต่อการจ้างงานแล้ว ยังทำให้เกิดการปฏิสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมไทยและจีน ทั้งในด้านอาหาร การดำเนินชีวิต ความเคารพผู้อาวุโส ระบบครอบครัว และรูปแบบการทำงาน ความแตกต่างและความเหมือนทางวัฒนธรรมเหล่านี้อาจส่งผลต่อการปรับตัว ความสัมพันธ์ภายในองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จในการทำงานและประสิทธิภาพขององค์กร ดังนั้น การศึกษาครั้งนี้จึงมุ่งเน้นการวิเคราะห์ผลกระทบของความแตกต่างทางวัฒนธรรมต่อรูปแบบการทำงานและพฤติกรรมของพนักงานในบริษัทรับเหมาก่อสร้างสัญชาติจีนที่ลงทุนในประเทศไทย (Ministry of Commerce, 2025)

บริษัทรับเหมาก่อสร้าง เจจิเจตี จำกัด ก่อตั้งขึ้นเมื่อธันวาคม 2016 ตั้งอยู่หมู่ที่ 7 ต.สนับทึบ อ.วังน้อย จ.พระนครศรีอยุธยา การคมนาคมสะดวก อยู่ใกล้สนามบินดอนเมืองและสนามบินสุวรรณภูมิ (ประมาณ 60 กม.) บริษัทมีอาคารองค์กร บ้านพักรับรองและอาคารโรงงานมาตรฐานพื้นที่ราว 26,000 ตารางเมตร บริษัทมีความพร้อมในการให้บริการเฉพาะทางอย่างบูรณาการ สามารถตอบสนองความต้องการหลายด้านของลูกค้า เคยร่วมมือทางธุรกิจกับ GUANGXI CHINA OVERSEAS ENGINEERING GROUP CO., LTD. และ GUANGXI JIUGUIJIEDA IMPORT AND EXPORT TRADE CO., LTD และ GUANGXI JIUGUIJIEDA CONSTRUCTION ENGINEERING CO., LTD หลายครั้ง ร่วมกันจัดหาอุปกรณ์ ไฟฟ้า เครื่องมือวัด วัสดุ อะไหล่เพื่อก่อสร้างโครงการโครงการผลิตไฟฟ้าชีวมวล โครงการผลิตไฟฟ้าจากถ่านหิน โครงการผลิตไฟฟ้าจากพลังงานขยะ บริษัท กว่างซี โอเวอร์ซีส์ คอนสตรัคชั่น กรุ๊ป จำกัด ได้รับการยกย่องเป็น “องค์กรความร่วมมือทางเศรษฐกิจต่างประเทศที่ยอดเยี่ยม” “บริษัทแนวหน้าด้านความร่วมมือทางเศรษฐกิจระหว่างประเทศ” “องค์กรแนวหน้า” ในธุรกิจก่อสร้างของกว่างซี “องค์กรนวัตกรรม Top 50 ที่ดำเนินตามยุทธศาสตร์ชาติก้าวออกไปดำเนินธุรกิจในต่างประเทศ” เป็นต้น ได้ก่อสร้างอาคารที่อยู่อาศัยและใช้สอยทั่วไปและอาคารสำหรับอุตสาหกรรมจำนวนมากในแองโกลา นามิเบีย แคมเบีย เคนยา คูไบ เวียดนาม ไทย เมียนมาร์ และอีกกว่า 20 ประเทศและภูมิภาค นอกจากนี้ยังมีเวิร์คช็อปและโกดังขนาดใหญ่กว่า 10,000 ตารางเมตร ซึ่งติดตั้งเครื่องจักร อาทิ เครื่องกลึง เครื่องเจาะ เครื่องตัด เครื่องตัด เครื่องปั๊ม เครื่องพ่นทราย เครื่องทดสอบแรงดันน้ำแล้ว เป็นต้น ซึ่งพร้อมทั้งงานสร้างและงานซ่อม รวมทั้งยังมีอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานภาคสนาม เช่น ทาวเวอร์เครน รถเครน รถขุด เป็นของตนเอง จึงทำให้บริษัทมีความยืดหยุ่นในการทำงานตามความต้องการของลูกค้าที่หลากหลายได้ อย่างไรก็ตามเนื่องด้วยการทำงานในธุรกิจประเภทการก่อสร้าง ถือเป็นงานที่ต้องใช้แรงงานจำนวนมาก อีกทั้งยังใช้ทั้งกำลังแรงใจในการทำงาน

ใช้ความรู้ ความสามารถ และความระมัดระวังไปควบคู่กัน บทบาทของภาวะผู้นำ และแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อจะทำให้พนักงานผู้ปฏิบัติงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร และสร้างผลงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป (JGJD Company Limited, 2024)

ความผูกพันต่อองค์กร ไม่เพียงสะท้อนความภักดีของพนักงานเท่านั้น แต่ยังเกิดจากความสัมพันธ์อันแนบแน่นที่ผลักดันให้พนักงานทุ่มเทเพื่อพัฒนาองค์กรให้ดียิ่งขึ้น โดยงานวิจัยที่ผ่านมาได้ชี้ให้เห็นว่าหัวหน้างานมีบทบาทสำคัญในการสร้างความผูกพันดังกล่าว เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อความสม่ำเสมอในการทำงานและประสิทธิภาพของบุคลากร ทั้งนี้ ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและงานเป็นกลไกสำคัญที่ทำให้พนักงานสามารถบรรลุเป้าหมายของงานและสร้างแรงจูงใจให้เกิดความมุ่งมั่นต่อองค์กรได้อย่างต่อเนื่อง ดังนั้น การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรจึงควรพิจารณาทัศนคติของพนักงานที่เกิดจากความต้องการ ความปรารถนา ทักษะ ความรู้ และความคาดหวังในการทำงาน และวิเคราะห์ว่าการตอบสนองความต้องการเหล่านี้มีผลต่อการทำงาน เต็มใจและมีประสิทธิภาพอย่างไร รวมถึงความมั่นคงในสถานะการทำงานและผลกระทบต่อการคงอยู่ของบุคลากรในองค์กร (Phimphakan, 2023)

จากความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร งานวิจัยได้ชี้ให้เห็นถึงตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อการสร้างความผูกพัน ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำของหัวหน้างาน ซึ่งหัวหน้างานจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคที่องค์กรต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องเพื่อสามารถพัฒนาความผูกพันให้แก่พนักงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ 2) แรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ หากองค์กรมีระบบแรงจูงใจที่เหมาะสมจะช่วยรักษามูลค่าบุคลากรที่มีความสามารถ และส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้ งานวิจัยในอดีตมีการศึกษาผลของภาวะผู้นำและแรงจูงใจต่อความผูกพันต่อองค์กรในหลายบริบท แต่ยังมีช่องว่างในบริบทของพนักงานในบริษัทสัญชาติจีนที่ลงทุนในประเทศไทย ซึ่งมีความแตกต่างทางวัฒนธรรมและรูปแบบการทำงานเฉพาะตัว ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นความสำคัญที่จะช่วยพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยการศึกษาถึง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทรับเหมาก่อสร้าง เจซีเจซี จำกัด” โดยมุ่งให้ความสำคัญกับการศึกษาถึงภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง แรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาไปใช้ช่วยในการลดการลาออก ขี้ขลาด ขาดงาน และเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรของบริษัทรับเหมาก่อสร้าง เจซีเจซี จำกัด มากขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทรับเหมาก่อสร้าง เจจิเจดี จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
2. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทรับเหมาก่อสร้าง เจจิเจดี จำกัด
3. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทรับเหมาก่อสร้าง เจจิเจดี จำกัด

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การสร้าง ความผูกพันต่อองค์กรถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและความมั่นคงของบุคลากรในองค์กร โดยพนักงานที่มีความผูกพันสูงจะมีความตั้งใจทำงานมากขึ้น มีแรงจูงใจที่จะสร้างผลงานที่ดี และมีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์กรในระยะยาว (Allen & Meyer, 1990) ความผูกพันต่อองค์กรสามารถแบ่งออกเป็นสามมิติ ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ซึ่งสะท้อนความรู้สึกผูกพันและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความผูกพันด้านความตั้งใจอยู่ ซึ่งเกิดจากการรับรู้ถึงผลประโยชน์ที่เสียไปหากลาออก และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ซึ่งสะท้อนจรรยาบรรณและความรู้สึกถูกต้องในการอยู่กับองค์กร โดยหนึ่งในตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรคือ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ซึ่งประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นรายบุคคล (Bass & Avolio, 1991) งานวิจัยหลายชิ้นพบว่าภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร เช่น งานของ Phimpakan (2023) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์กรสรรพากรภาค 1 พบว่าภาวะผู้นำด้านการสร้างแรงบันดาลใจส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ Boonyachai and Pholchai (2024) พบว่าภาวะผู้นำทั้งด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่องานของประชาชนเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) นอกจากนี้ในภาคธุรกิจพลังงานและสถานีโทรทัศน์ Kaewlom (2019) พบว่าภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานทุกด้าน ทั้งด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในคำนิยามและเป้าหมายขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม และด้านความปรารถนาที่จะดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร ส่วน Charoenpomprom (2015) พบว่าภาวะผู้นำทุกด้านมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตสินค้าบริโภคข้ามชาติ อีกตัวแปรที่สำคัญคือแรงจูงใจในการทำงาน (Work Motivation) ซึ่งส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร งานวิจัยของ Yusuk

(2018) พบว่าปัจจัยแรงจูงใจทั้งภายในและภายนอกมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุก Muangklor (2020) และ Srijanthar (2020) พบว่าแรงจูงใจทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทประกันชีวิตและบริษัทขนส่งตามลำดับ

จากงานวิจัยทั้งหมดสะท้อนว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและแรงจูงใจในการทำงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างไรก็ตาม งานวิจัยที่ผ่านมาเน้นในภาคราชการ ธุรกิจพลังงาน สถานีโทรทัศน์ และบริษัทข้ามชาติ ซึ่งยังไม่มีการศึกษาในบริบทของ บริษัทรับเหมาก่อสร้างสัญชาติจีนที่ลงทุนในประเทศไทย ซึ่งพนักงานต้องปรับตัวต่อวัฒนธรรมและรูปแบบการทำงานที่แตกต่าง การศึกษาในบริบทนี้จึงสำคัญเพื่อทำความเข้าใจว่าภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและแรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างไร และสามารถนำไปพัฒนากลยุทธ์การบริหารบุคลากรในบริษัทต่างชาติได้

ดังนั้น งานวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง แรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในบริษัทรับเหมาก่อสร้างสัญชาติจีนที่ลงทุนในประเทศไทย เพื่อเติมเต็มช่องว่างการวิจัยและให้ข้อเสนอแนะเชิงประยุกต์สำหรับการบริหารทรัพยากรบุคคล

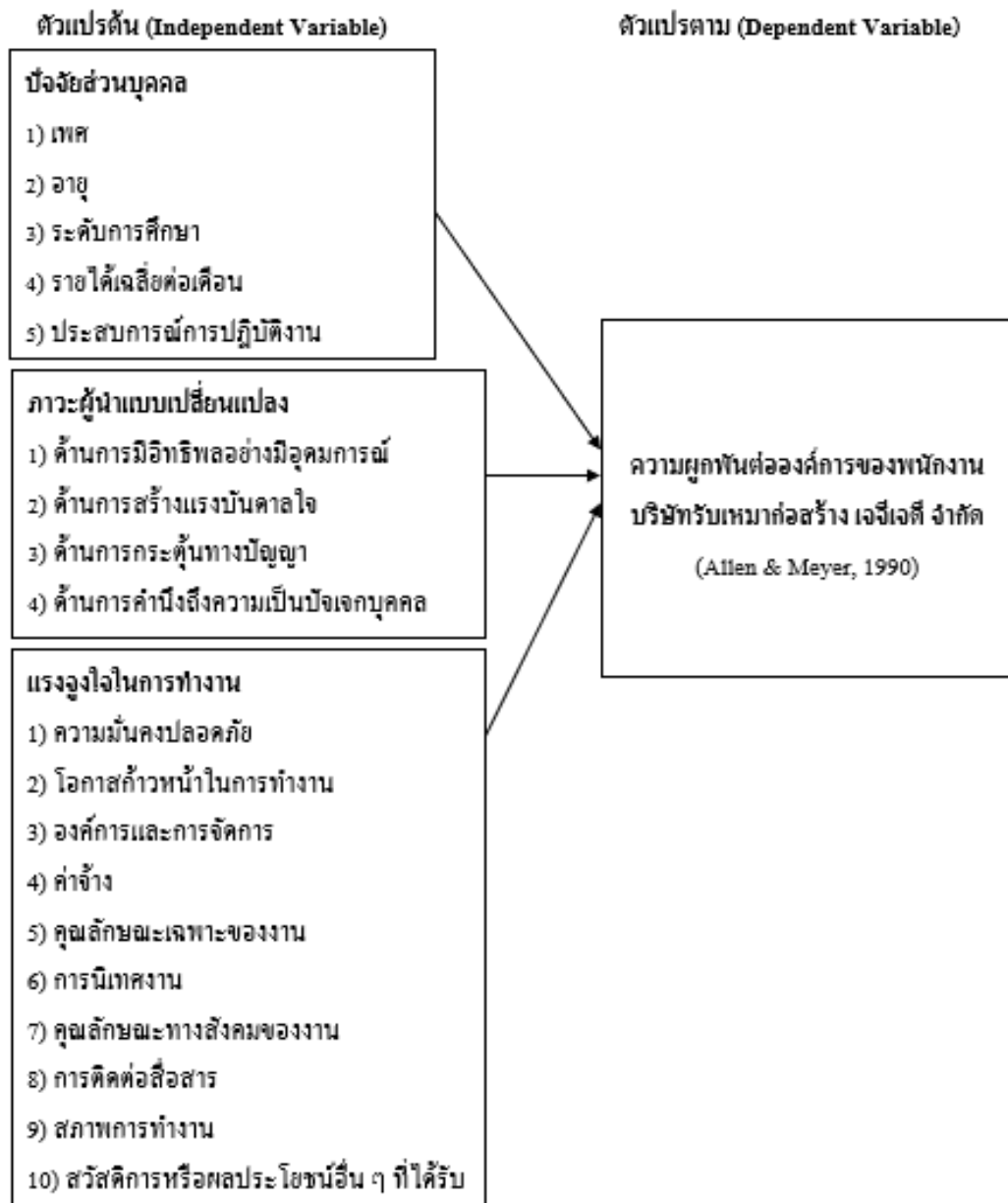
กรอบแนวคิด

การศึกษานี้มุ่งศึกษาถึงแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง แรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทรับเหมาก่อสร้าง เจจิเจดี จำกัด ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนเนื้อหาต่างๆที่เกี่ยวข้อง จึงทำการแบ่งตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยออกเป็น 2 กลุ่ม คือ ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์การปฏิบัติงาน 2) ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และ 3) แรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน องค์กรและการจัดการ ค่าจ้าง คุณลักษณะเฉพาะของงาน การนิเทศงาน คุณลักษณะทางสังคมของงาน การติดต่อสื่อสาร สภาพการทำงาน และสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ และตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทรับเหมาก่อสร้าง เจจิเจดี จำกัด ได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐาน ด้านการคงอยู่ ดังนั้นผู้วิจัยสามารถกำหนดสมมติฐานได้ดังนี้ และกรอบแนวคิดการวิจัยดังภาพที่ 1

1. พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อบริษัทรับเหมาก่อสร้าง เจจิเจดี จำกัด แตกต่างกัน

2. ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทรับเหมา
ก่อสร้าง เจซีเจดี จำกัด

3. แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทรับเหมา
ก่อสร้าง เจซีเจดี จำกัด



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในครั้งนี้ คือ พนักงานในเครือบริษัทรับเหมาก่อสร้าง เจจิเจดี จำกัด จำนวน 435 คน (ข้อมูลจากฝ่ายบุคลากรบริษัท เจจิเจดี จำกัด ปี พ.ศ. 2567) โดยผู้วิจัยใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง และแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทรับเหมาก่อสร้าง เจจิเจดี จำกัด โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ มีลักษณะเป็นแบบเลือกรายการ (Multiple Choices) จำนวน 5 ข้อ ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง โดยใช้แบบสอบถามประเภทมาตรฐานการวัดระดับข้อมูลเป็นมาตราอันตรภาค (Interval scale) ตามมาตรวัดของลิเคิร์ต (Likert Scale) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน โดยใช้แบบสอบถามประเภทมาตรฐานการวัดระดับข้อมูลเป็นมาตราอันตรภาค (Interval scale) ตามมาตรวัดของลิเคิร์ต (Likert Scale) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ และส่วนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทรับเหมาก่อสร้าง เจจิเจดี จำกัด โดยใช้แบบสอบถามประเภทมาตรฐานการวัดระดับข้อมูลเป็นมาตราอันตรภาค (Interval scale) ตามมาตรวัดของลิเคิร์ต (Likert Scale) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยผ่านการทดสอบคุณภาพด้วย โดยนำไปทดลองใช้ (Try out) จำนวน 30 คน เป็นพนักงานในบริษัทรับเหมาก่อสร้างในพื้นที่กรุงเทพมหานครซึ่งไม่ใช่กลุ่มเดียวกับที่ศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จากนั้นนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น ซึ่งใช้การทดสอบความเชื่อมั่นของ Cronbach (1974) มีค่าเท่ากับ 0.910 จึงนำไปใช้รวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริงได้ (Bryman & Bell, 2015) รวบรวมข้อมูลโดยการส่งข้อมูลไปยังกลุ่มสนทนา Line ซึ่งผู้วิจัยมีกลุ่มไลน์ของพนักงานในเครือบริษัทรับเหมาก่อสร้าง เจจิเจดี จำกัด ระหว่างเดือน มีนาคม 2568 ถึงเดือน เมษายน 2568

วิธีวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ด้วยสถิติความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) สถิติ T-test สถิติ F-test การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference) และสมการถดถอยเชิงพหุ (Multiple Linear Regression)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทรับเหมาก่อสร้าง เจเจเจดี จำกัด ผู้วิจัยสามารถนำเสนอได้ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 376 คน คิดเป็นร้อยละ 86.40 มีอายุระหว่าง 31-40 ปีจำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 42.50 มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 269 คน คิดเป็นร้อยละ 61.80 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,000 -35,000 บาท จำนวน 240 คน คิดเป็นร้อยละ 55.20 และมีประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 3-5 ปี จำนวน 222 คน คิดเป็นร้อยละ 51.00

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ภาพรวม

ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง	μ	SD.	การแปลผล
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	3.92	0.993	มาก
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.04	0.798	มาก
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	3.93	0.986	มาก
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.06	0.836	มาก
ภาพรวม	3.98	0.903	มาก

จากตารางที่ 1 ผลการศึกษาพบว่าระดับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.98$, $SD = 0.903$) โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\mu = 4.06$, $SD = 0.836$) รองลงมาได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\mu = 4.04$, $SD = 0.798$) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\mu = 3.93$, $SD = 0.986$) และ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\mu = 3.92$, $SD = 0.993$) ตามลำดับ ทั้งนี้สามารถแยกอธิบายรายด้านได้ดังนี้

2.1 ระดับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.92$, $SD = 0.993$) โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ หัวหน้างานเป็นผู้มีอุดมการณ์ทำให้นักงงานรู้สึกเกิดความภาคภูมิใจที่จะทำงานร่วมกับหัวหน้างาน รองลงมาได้แก่ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทำให้นักงงานประพฤติตนตามหัวหน้างานอย่างมีอุดมการณ์สามารถควบคุมอารมณ์ได้เมื่ออยู่ในสถานการณ์วิกฤตอย่างมีอุดมการณ์ อีกทั้งยังเป็นผู้มีวิสัยทัศน์อย่างมีอุดมการณ์ สามารถทำ

ให้พนักงานมองเห็นเป้าหมายขององค์กรในอนาคตและปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และมีความเป็นเหตุเป็นผลอย่างมีอุดมการณ์เสมอ ตามลำดับ

2.2 ระดับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.04$, $SD = 0.798$) โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ หัวหน้างานประสบความสำเร็จในการสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน ทำให้ต้องการประสบความสำเร็จด้วย สามารถมอบหมายงานตามความสามารถที่เหมาะสมกับตัวเอง ทำให้พนักงานมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน และให้กำลังใจและแรงบันดาลใจ เมื่อพนักงานต้องปฏิบัติงานที่ยากลำบากและกดดัน ให้รางวัล ยกย่องชมเชย สร้างแรงบันดาลใจพนักงานที่ปฏิบัติงานดีเด่น ทำให้พนักงานตั้งใจทำงานเป็นอย่างดี และให้กำลังใจและแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานและเรื่องส่วนตัวเสมอ ตามลำดับ

2.3 ระดับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ด้านการกระตุ้นทางปัญญา อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.93$, $SD = 0.986$) โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ หัวหน้างานกระตุ้นให้พนักงานร่วมกันแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ กระตุ้นให้พนักงานใช้ทรัพยากรขององค์กรอย่างคุ้มค่าที่สุด กระตุ้นให้พนักงานเปลี่ยนแปลงวิธีทำงานแบบใหม่ที่ใช้เวลาน้อยกว่า แต่ได้รับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ดีกว่ากระตุ้นให้พนักงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และกระตุ้นให้พนักงานพัฒนาความสามารถในการแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง ตามลำดับ

2.4 ระดับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.06$, $SD = 0.836$) โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ หัวหน้างานใช้วิธีการให้กำลังใจแก่ลูกน้องรายบุคคลแตกต่างกัน ใส่ใจพนักงานอย่างเท่าเทียมกัน โดยพิจารณารายบุคคล เข้าใจและยอมรับความแตกต่างของรายบุคคลของพนักงาน สร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงานให้แก่ลูกน้องเป็นรายบุคคลอย่างดี และเป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานแก่พนักงานเป็นรายบุคคลตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงงูใจในการทำงาน

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงงูใจในการทำงาน ภาพรวม

แรงงูใจในการทำงาน	μ	SD.	การแปลผล
ด้านความมั่นคงปลอดภัย	3.90	0.816	มาก
ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	3.98	0.872	มาก
ด้านองค์การและการจัดการ	3.98	0.914	มาก
ด้านค่าจ้าง	3.96	0.969	มาก
ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน	4.02	0.866	มาก
ด้านการนิเทศงาน	3.89	0.977	มาก
ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน	3.80	0.976	มาก
ด้านการติดต่อสื่อสาร	3.93	0.971	มาก
ด้านสภาพการทำงาน	3.77	1.021	มาก
ด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ	3.82	1.004	มาก
ภาพรวม	3.90	0.938	มาก

จากตารางที่ 2 ผลการศึกษาพบว่าระดับแรงงูใจในการทำงาน ภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.90$, SD = 0.938) โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน ($\mu = 4.02$, SD = 0.866) รองลงมาได้แก่ ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ($\mu = 3.98$, SD = 0.872) ด้านองค์การและการจัดการ ($\mu = 3.98$, SD = 0.914) ด้านค่าจ้าง ($\mu = 3.96$, SD = 0.969) ด้านการติดต่อสื่อสาร ($\mu = 3.93$, SD = 0.971) ด้านความมั่นคงปลอดภัย ($\mu = 3.90$, SD = 0.816) ด้านการนิเทศงาน ($\mu = 3.89$, SD = 0.977) ด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ ($\mu = 3.82$, SD = 1.004) ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน ($\mu = 3.80$, SD = 0.976) และ ด้านสภาพการทำงาน ($\mu = 3.77$, SD = 1.021) ตามลำดับ ทั้งนี้สามารถแยกอธิบายรายด้านได้ดังนี้

3.1 ระดับแรงงูใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.90$, SD = 0.816) โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ บริษัทมีการสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกทำให้การทำงานราบรื่นปลอดภัย มีระบบการรักษาความปลอดภัยที่ทำให้พนักงานปลอดภัย พนักงานได้รับการพิจารณาความดีความชอบตามหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัย และบริษัทดูแลเอาใจใส่และสนับสนุนในการทำงานอย่างปลอดภัย ตามลำดับ

3.2 ระดับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.98$, $SD = 0.872$) โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ บริษัทที่ยกย่องชมเชยในผลการทำงานของพนักงาน ทำให้มีความก้าวหน้าในการทำงาน มีเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งอย่างสมเหตุสมผล สนับสนุนให้พนักงานศึกษาต่อหรือฝึกอบรมในระดับที่สูงขึ้น เพื่อความก้าวหน้า และสนับสนุนให้พนักงานมีความก้าวหน้าในการทำงาน ตามลำดับ

3.3 ระดับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านองค์การและการจัดการ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.98$, $SD = 0.914$) โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ บริษัทของพนักงานมีการดำเนินการจัดการตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ พนักงานภูมิใจในชื่อเสียงขององค์การและการจัดการของบริษัท โดยบริษัทมีนโยบายการบริหารเกี่ยวข้องกับองค์การและการจัดการที่ดี และมีโครงสร้างองค์การที่ชัดเจน และปฏิบัติได้จริง ตามลำดับ

3.4 ระดับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านค่าจ้าง อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.96$, $SD = 0.969$) โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ บริษัทพิจารณาผลงาน และปริมาณงานอย่างเป็นธรรมในการเพิ่มค่าจ้างเงินเดือน มีการพิจารณาเงินเดือนที่เหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน ได้รับค่าจ้างเงินเดือนเพียงพอกับค่าใช้จ่าย และบริษัทมีการพิจารณาค่าจ้างเงินเดือนที่เหมาะสมกับความรับผิดชอบ ตามลำดับ

3.5 ระดับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.02$, $SD = 0.866$) โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ พนักงานทำงานที่ตรงกับความสามารถ และท้าทาย จึงทำให้มีการปรับปรุงการทำงานอยู่เสมอ งานที่พนักงานได้รับมอบหมายเป็นงานที่มีลักษณะความสำคัญต่อบริษัท พนักงานรู้สึกภูมิใจในงานที่ได้รับมอบหมาย และงานที่ปฏิบัติอยู่ได้รับการยอมรับจากผู้อื่น ตามลำดับ

3.6 ระดับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการนิเทศงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.89$, $SD = 0.977$) โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ พนักงานมีความภูมิใจที่ได้ทำงานร่วมกับหัวหน้างาน ได้รับการทวนสอบงานที่เป็นประโยชน์ต่องานที่รับผิดชอบ หัวหน้างานให้คำแนะนำในการแก้ไขปัญหาการทำงานจนสำเร็จ และหัวหน้างานของพนักงานสอนงานพนักงานอย่างเอาใจใส่แก่พนักงานเสมอ ตามลำดับ

3.7 ระดับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.80$, $SD = 0.976$) โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ พนักงานรู้สึกว่าพนักงานเป็นส่วนหนึ่งของคุณลักษณะทางสังคมการทำงานของบริษัท เพื่อนร่วมงานของพนักงานมีคุณลักษณะทางสังคมการทำงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน คุณลักษณะทางสังคมการทำงานในบริษัทให้การยอมรับซึ่งกันและกัน และคุณลักษณะทางสังคมการทำงานมีความสามัคคีกลมเกลียวกัน ตามลำดับ

3.8 ระดับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.93$, $SD = 0.971$) โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ บริษัทของพนักงานมีการติดต่อสื่อสารการสั่งงานตามลำดับตำแหน่งอย่างชัดเจน แจ้งข้อมูลติดต่อสื่อสารที่ทันสมัย เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน พนักงานได้รับการติดต่อสื่อสารถึงขั้นตอนการดำเนินงานให้ทราบ และบริษัทมีการติดต่อสื่อสารเรื่องแผนการทำงานให้พนักงานทราบ ตามลำดับ

3.9 ระดับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.77$, $SD = 1.021$) โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ บริษัทของพนักงานมีสภาพเครื่องมือและอุปกรณ์เพียงพอต่อการใช้งาน มีสภาพแสงสว่าง อุณหภูมิ ความสะอาดเหมาะสมกับการทำงาน ดูแลเอาใจใส่สภาพสิ่งอำนวยความสะดวกให้พร้อมใช้งาน และบริษัทของพนักงานมีบรรยากาศในสภาพการทำงานเพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงาน ตามลำดับ

3.10 ระดับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.82$, $SD = 1.004$) โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ บริษัทของพนักงานมีสวัสดิการการประกันสุขภาพและประกันอุบัติเหตุ มีการจัดให้บุคลากรได้ผลประโยชน์ในเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่บริษัทจัดขึ้น มีสวัสดิการการรักษาพยาบาลที่เหมาะสม และมีสิทธิประโยชน์เหมาะสมกับสถานะการณต่างๆ ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการศึกษาพบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.12$, $SD = 1.067$) โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ พนักงานตั้งใจจะทำงานในบริษัทแห่งนี้ไปอีกยาวนาน มีความผูกพันต่อบริษัทเจีเจดี จำกัด ตามลำดับ

5. ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

วัตถุประสงค์การวิจัยที่ 1 เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทรับเหมาก่อสร้าง เจีเจดี จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อบริษัทรับเหมาก่อสร้าง เจีเจดี จำกัด แตกต่างกัน

เพศ	n	μ	SD	t	Sig.
ชาย	376	4.134	1.030	0.707	0.480
หญิง	59	4.033	0.899		

*Sig. ≤ 0.05

จากตารางที่ 3 พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อบริษัทรับเหมาก่อสร้าง เจ็เจเจี จำกัด ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย ที่ 1.1

ตารางที่ 4 การทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 1.2 การวิเคราะห์พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อบริษัทรับเหมาก่อสร้าง เจ็เจเจี จำกัด แตกต่างกัน

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	95.485	3	31.828		
ภายในกลุ่ม	349.928	431	.812	39.203	.000**
รวม	445.414	434			

**Sig. ≤ 0.01

จากตารางที่ 4 พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อบริษัทรับเหมาก่อสร้าง เจ็เจเจี จำกัด แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 1.2 เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจึงทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทรับเหมาก่อสร้าง เจ็เจเจี จำกัด จำแนกตามอายุ

อายุ	μ	อายุ			
		21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51 ปี ขึ้นไป
21-30 ปี	4.04	-	0.29*	-0.92*	-0.95*
31-40 ปี	3.75	-	-	-1.22*	-1.24*
41-50 ปี	4.97	-	-	-	0.02
51 ปี ขึ้นไป	5.00	-	-	-	-

*Sig. ≤ 0.05

จากตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันต่อการจัดการของพนักงานบริษัทรับเหมาก่อสร้าง เจจิเจดี จำกัด จำแนกตามอายุ ด้วยวิธีการ LSD พบว่าพนักงานที่มีอาชีพแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อการจัดการของพนักงานบริษัท เจจิเจดี จำกัดแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 มีจำนวน 5 คู่ คือ 1) พนักงานที่มีอายุ 21-30 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อการจัดการของพนักงานบริษัทรับเหมาก่อสร้าง เจจิเจดี จำกัด มากกว่า กลุ่มตัวอย่างอายุ 31-40 ปี 2) พนักงานที่มีอายุ 21-30 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อการจัดการของพนักงานบริษัทรับเหมาก่อสร้าง เจจิเจดี จำกัด น้อยกว่า กลุ่มตัวอย่างอายุ 41-50 ปี 3) พนักงานที่มีอายุ 21-30 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อการจัดการของพนักงานบริษัทรับเหมาก่อสร้าง เจจิเจดี จำกัด น้อยกว่า กลุ่มตัวอย่างอายุ 51 ปี ขึ้นไป 4) พนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อการจัดการของพนักงานบริษัทรับเหมาก่อสร้าง เจจิเจดี จำกัด น้อยกว่า กลุ่มตัวอย่างอายุ 41-50 ปี และ 5) พนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อการจัดการของพนักงานบริษัทรับเหมาก่อสร้าง เจจิเจดี จำกัด น้อยกว่า กลุ่มตัวอย่างอายุ 51 ปี ขึ้นไป

ตารางที่ 6 แสดงผลการวิเคราะห์พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อบริษัทรับเหมาก่อสร้าง เจจิเจดี จำกัด แตกต่างกัน

ระดับการศึกษา	n	μ	SD	t	Sig.
ต่ำกว่าปริญญาตรี	269	4.773	.343	29.913	.000**
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	166	3.063	.829		

**Sig. ≤ 0.01

จากตารางที่ 6 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อบริษัทรับเหมาก่อสร้าง เจจิเจดี จำกัด แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 1.3

ตารางที่ 7 การทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 1.4 การวิเคราะห์พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อบริษัทรับเหมาก่อสร้าง เจจิเจดี จำกัด แตกต่างกัน

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	101.014	2	50.507		
ภายในกลุ่ม	344.399	432	.797	63.354	.000**
รวม	445.414	434			

**Sig. ≤ 0.01

จากตารางที่ 7 พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อบริษัทรับเหมาก่อสร้าง เจจิเจดี จำกัด แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 1.4 เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจึงทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทรับเหมาก่อสร้าง เจจิเจดี จำกัด จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	μ	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
		ต่ำกว่า 25,000 บาท	25,000 -35,000 บาท	35,001 -45,000 บาท
ต่ำกว่า 25,000 บาท	4.76	-	0.99*	1.07*
25,000 -35,000 บาท	3.77	-	-	0.08
35,001 -45,000 บาท	3.68	-	-	-

*Sig. ≤ 0.05

จากตารางที่ 8 ผลการเปรียบเทียบผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทรับเหมาก่อสร้าง เจจิเจดี จำกัด จำแนกตามอาชีพ ด้วยวิธีการ LSD พบว่า พนักงานที่มีอาชีพแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เจจิเจดี จำกัด แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ คือ 1) พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 25,000 บาท มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท

รับเหมาก่อสร้าง เจจิเจดี จำกัด มากกว่า กลุ่มตัวอย่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,000 -35,000 บาท และ 2) พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 25,000 บาท มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทรับเหมาก่อสร้าง เจจิเจดี จำกัด มากกว่า กลุ่มตัวอย่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001 - 45,000 บาท

ตารางที่ 9 การทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 1.5 การวิเคราะห์พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อบริษัทรับเหมาก่อสร้าง เจจิเจดี จำกัด แตกต่างกัน

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	47.486	3	15.829		
ภายในกลุ่ม	397.928	431	.923	17.144	.000**
รวม	445.414	434			

**Sig. ≤ 0.01

จากตารางที่ 9 พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อบริษัทรับเหมาก่อสร้าง เจจิเจดี จำกัด แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 1.5 เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจึงทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทรับเหมาก่อสร้าง เจจิเจดี จำกัด จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	μ	ประสบการณ์การทำงาน			
		ต่ำกว่า 1 ปี	1-3 ปี	มากกว่า 3-5 ปี	มากกว่า 5 ปี
ต่ำกว่า 1 ปี	4.00	-	-0.05	0.04	-0.98*
1-3 ปี	4.05	-	-	0.09	-0.92*
มากกว่า 3-5 ปี	3.95	-	-	-	-1.02*
มากกว่า 5 ปี	4.98	-	-	-	-

*Sig. ≤ 0.05

จากตารางที่ 10 ผลการเปรียบเทียบผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทรับเหมาก่อสร้าง เจจิเจดี จำกัด จำแนกตามอายุ ด้วยวิธีการ LSD พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เจจิเจดี จำกัดแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 มีจำนวน 3 คู่ คือ 1) พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า 1 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทรับเหมาก่อสร้าง เจจิเจดี จำกัด น้อยกว่า กลุ่มตัวอย่างประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 5 ปี 2) พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-3 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทรับเหมาก่อสร้าง เจจิเจดี จำกัด น้อยกว่า กลุ่มตัวอย่างประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 5 ปี และ 3) พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 3-5 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทรับเหมาก่อสร้าง เจจิเจดี จำกัด น้อยกว่า กลุ่มตัวอย่างประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 5 ปี

วัตถุประสงค์การวิจัยที่ 2 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทรับเหมาก่อสร้าง เจจิเจดี จำกัด

ตารางที่ 11 ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท รับเหมาก่อสร้าง เจจิเจดี จำกัด

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	β	Std. Error	Beta		
(Constant)	.774	.223		3.474	.001**
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1)	.753	.094	.631	8.022	.000**
การสร้างแรงบันดาลใจ (X_2)	.191	.127	.108	1.497	.135
การกระตุ้นทางปัญญา (X_3)	.254	.085	.204	2.985	.003**
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)	.912	.110	.589	8.305	.000**

R= .900, R²= .810, Adjusted R²= .808, SEE. = 0.44413, * = Sig≤ .05, ** = Sig≤ .01

จากตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย โดยวิธีการนำเข้าทั้งหมด แบบ Enter จากการตรวจสอบด้วยค่า Durbin-Watson พบค่าเท่ากับ 2.01 อยู่ในช่วงยอมรับได้ (1.5–2.5) แสดงว่าไม่มีปัญหาการแปรปรวนซ้อนของข้อผิดพลาด โดยผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อ

ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทรับเหมาก่อสร้าง เจจิเจดี จำกัด ได้แก่ การคำนึงถึงความ เป็นปัจเจกบุคคล ($\beta = 0.912$) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\beta = 0.753$) และการกระตุ้นทางปัญญา ($\beta = 0.254$) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตามลำดับ สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์การของ พนักงานบริษัทรับเหมาก่อสร้าง เจจิเจดี จำกัด ได้ร้อยละ 80.8 โดยสามารถสร้างเป็นสมการพยากรณ์ ได้ ดังต่อไปนี้

$$Y = a + bx$$

$$Y = 0.774 + (0.753) X_1 + (0.254) X_3 + (0.912) X_4$$

วัตถุประสงค์การวิจัยที่ 3 เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อ องค์การของพนักงานบริษัทรับเหมาก่อสร้าง เจจิเจดี จำกัด

ตารางที่ 12 แรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทรับ เหมาก่อสร้าง เจจิเจดี จำกัด

Model	Unstandardized		Standardized		t	Sig.
	Coefficients		Coefficients			
	β	Std.	Beta			
	Error					
(Constant)	2.400	.092			26.104	.000**
ความมั่นคงปลอดภัย (X ₁)	.383	.015	.241		26.297	.001**
โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (X ₂)	.480	.047	.294		10.214	.000**
องค์การและการจัดการ (X ₃)	.722	.022	.507		32.902	.000**
ค่าจ้าง (X ₄)	.324	.016	.212		19.790	.000**
คุณลักษณะเฉพาะของงาน (X ₅)	.496	.042	.347		11.756	.000**
การนิเทศงาน (X ₆)	.577	.015	.412		39.728	.000**
คุณลักษณะทางสังคมของงาน (X ₇)	.224	.006	.020		4.017	.001**
การติดต่อสื่อสาร (X ₈)	.494	.027	.402		18.445	.004**
สภาพการทำงาน (X ₉)	.470	.011	.384		43.930	.000**
สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ (X ₁₀)	.878	.038	.764		22.945	.000**

R = .999, R² = .998, Adjusted R² = .988, SEE. = .43340, * = Sig ≤ .05, ** = Sig ≤ .01

จากตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย โดยวิธีการนำเข้าทั้งหมด แบบ Enter จากการตรวจสอบด้วยค่า Durbin-Watson พบค่า 2.05 อยู่ในช่วงยอมรับได้ (1.5–2.5 แสดงว่าไม่มีปัญหาการแปรปรวนซ้อนของข้อผิดพลาด โดยผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทรับเหมาก่อสร้าง เจจิเจดี จำกัด ได้แก่ ด้านความมั่นคงปลอดภัย ($\beta = 0.383$) ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ($\beta = 0.480$) ด้านองค์การและการจัดการ ($\beta = 0.722$) ด้านค่าจ้าง ($\beta = 0.324$) ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน ($\beta = 0.496$) ด้านการนิเทศงาน ($\beta = 0.577$) ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน ($\beta = 0.024$) ด้านการติดต่อสื่อสาร ($\beta = 0.494$) ด้านสภาพการทำงาน ($\beta = 0.470$) และด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ ($\beta = 0.878$) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตามลำดับ สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทรับเหมาก่อสร้าง เจจิเจดี จำกัด ได้ร้อยละ 98.8 โดยสามารถสร้างเป็นสมการพยากรณ์ได้ ดังต่อไปนี้

$$Y = a + bx$$

$$Y = 2.400 + (0.383) X_1 + (0.480) X_2 + (0.722) X_3 + (0.324) X_4 + (0.496) X_5 + (0.577) X_6 + (0.024) X_7 + (0.494) X_8 + (0.470) X_9 + (0.878) X_{10}$$

อภิปรายผลการวิจัย

1. การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัทรับเหมาก่อสร้าง เจจิเจดี จำกัด ที่มีลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์การทำงาน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าลักษณะประชากรศาสตร์ของพนักงานมีอิทธิพลต่อการรับรู้บทบาทหน้าที่ ความคาดหวังต่อองค์กร และความรู้สึกผูกพันที่มีต่อองค์กร อีกทั้งพนักงานที่มีอายุและประสบการณ์ทำงานมาก มักมีความมั่นคงในตำแหน่งงาน มีโอกาสสร้างความสัมพันธ์และเครือข่ายภายในองค์กร และมีความเข้าใจในระบบงานและนโยบายขององค์กรอย่างชัดเจน ทำให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรได้ชัดเจนยิ่งขึ้น ขณะเดียวกัน กลุ่มพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงหรือรายได้สูง มักมีความคาดหวังต่อองค์กรมากขึ้นในด้านโอกาสความก้าวหน้า ผลตอบแทน และสวัสดิการ หากองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการเหล่านี้ได้ พนักงานจะเกิดความพึงพอใจและผูกพันกับองค์กร แต่หากไม่สามารถตอบสนองได้ อาจส่งผลให้เกิดความไม่พอใจหรือความไม่ผูกพัน การค้นพบนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Allen and Meyer (1990) เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งระบุว่าความผูกพันเกิดจากการรับรู้บทบาท หน้าที่ และผลประโยชน์ที่ได้รับ นอกจากนี้ยังสนับสนุนโดยงานวิจัยของ Phimpakan (2023) ซึ่งพบว่าลักษณะประชากรศาสตร์ เช่น อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร

อย่างมีนัยสำคัญ จากมุมมองเชิงเหตุผล การเข้าใจปัจจัยส่วนบุคคลช่วยให้ผู้บริหารสามารถวางนโยบาย และกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เหมาะสมกับกลุ่มพนักงานต่าง ๆ เช่น การจัดทำโปรแกรม พัฒนาความก้าวหน้าในสายงานเฉพาะกลุ่ม หรือการให้สิทธิประโยชน์ที่ตอบสนองความต้องการของ พนักงานแต่ละช่วงวัย ซึ่งจะช่วยสร้างความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร

2. ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ผลการวิจัยพบว่าภาวะ ผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 โดยเฉพาะในด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทาง ปัญหา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การที่หัวหน้างานสามารถเป็นแบบอย่างที่ดี มีวิสัยทัศน์ ชัดเจน และสามารถกระตุ้นให้พนักงานพัฒนาความสามารถอย่างต่อเนื่อง ทำให้พนักงานเกิดความ มั่นใจและไว้วางใจต่อองค์กรมากขึ้น ทั้งนี้การศึกษานี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Bass and Avolio (1991) ซึ่งระบุว่าภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงช่วยกระตุ้นพนักงานให้มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานและ องค์กร การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ทำให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานและเห็น คุณค่าในบทบาทของตน การสร้างแรงบันดาลใจและการกระตุ้นทางปัญญช่วยพัฒนาความคิดริเริ่ม และทักษะการแก้ปัญหา ขณะที่การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลช่วยให้พนักงานรู้สึกว่าการได้ ใจและสนับสนุนการเติบโตของตน โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kaewlom (2019) และ Charoenpomprom (2015) พบว่า ผู้นำที่สามารถปรับบทบาทและให้ความสำคัญกับพนักงานรายบุคคล จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและความผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งชี้ให้เห็นว่าภาวะผู้นำ เป็นกลไกสำคัญในการสร้างความรู้สึกรับรู้เป็นเจ้าขององค์กรและเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

3. แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ผลการวิจัยชี้ว่าแรงจูงใจในการ ทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ ความ มั่นคงในสภาพแวดล้อมการทำงาน การสนับสนุนจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน การได้รับรางวัล และการยอมรับในผลงาน ตลอดจนโอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้าในสายงาน พนักงานที่รู้สึก ว่าได้รับการดูแลอย่างเหมาะสม มีความปลอดภัยในการทำงาน และได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มักเกิดความภาคภูมิใจและความเชื่อมั่นต่อองค์กร เป็นไปตามแนวคิดของ Herzberg (1966) ระบุว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivators) เช่น การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้า และลักษณะงานที่ท้าทาย มีผลต่อ ความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน นอกจากนี้ งานวิจัยของ Jongwimansin (2021) และ Pisitumphon (2018) พบว่าแรงจูงใจด้าน โอกาสก้าวหน้าและสวัสดิการที่เพียงพอมีความสัมพันธ์ เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร การจัดการแรงจูงใจทั้งด้านวัตถุและจิตใจจึงเป็นกลยุทธ์สำคัญ ในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

องค์ความรู้ใหม่

งานวิจัยนี้เผยให้เห็นองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทรับเหมาก่อสร้าง เจจิเจดี จำกัด ซึ่งยังไม่เคยมีการศึกษาในบริบทนี้มาก่อน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการระบุว่าปัจจัยด้านภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและแรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่าง ๆ อย่างเป็นรูปธรรม ได้แก่ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลของหัวหน้างานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุด รองลงมาคือการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และการกระตุ้นทางปัญญา ซึ่งบ่งชี้ว่าพนักงานให้ความสำคัญกับการที่หัวหน้างานเข้าใจความแตกต่างเฉพาะบุคคลและสามารถสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของตนได้ นอกจากนี้ แรงจูงใจในการทำงานด้านสวัสดิการ การนิเทศงาน และโอกาสก้าวหน้าในสายงานยังเป็นปัจจัยสำคัญที่เสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร ผลการวิจัยนี้สร้างองค์ความรู้ใหม่ที่สามารถใช้เป็นแนวทางในการออกแบบกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับบริบทเฉพาะของบริษัทก่อสร้าง ทั้งยังช่วยเติมเต็มช่องว่างของงานวิจัยเดิมที่ยังไม่เคยระบุลำดับความสำคัญของปัจจัยต่าง ๆ ในบริบทองค์กรไทยได้อย่างชัดเจน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษารั้งต่อไป

1. ผู้ศึกษาควรศึกษาถึงการทำงานในวัฒนธรรมที่แตกต่างกันในบริษัทข้ามชาติ เพื่อให้ทราบถึงความแตกต่างของวัฒนธรรมเป็นอย่างไร
2. ผู้ศึกษาควรศึกษาความสามารถด้านภาษาของพนักงานในบริษัทต่างชาติ เพื่อให้มีการพัฒนาภาษามากขึ้นในองค์กร และสื่อสารกันง่ายขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์

1. ฝ่ายทรัพยากรบุคคลควรนำข้อมูลพื้นฐานของพนักงาน เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์การทำงาน มาวิเคราะห์และจำแนกกลุ่มเป้าหมายอย่างละเอียด เพื่อจัดกิจกรรมและนโยบายการบริหารบุคคลากรที่เหมาะสมกับลักษณะและความต้องการของแต่ละกลุ่ม เช่น พัฒนากิจกรรมสร้างแรงบันดาลใจและฝึกอบรมเทคโนโลยีใหม่สำหรับกลุ่มพนักงานรุ่นใหม่ หรือจัดบทบาทพี่เลี้ยงและผู้นำทีมสำหรับกลุ่มพนักงานที่มีประสบการณ์มากขึ้น เพื่อส่งเสริมความรู้สึกรักมีคุณค่าและเพิ่มความผูกพันในองค์กร
2. ฝ่ายบุคลากรควรจัดทำโครงการอบรมและพัฒนาภาวะผู้นำแบบยึดมนุษย์เป็นศูนย์กลาง (Human-Centered Leadership) ที่เน้นการพัฒนาทักษะการเป็นแบบอย่าง การสร้างแรงบันดาลใจ การโค้ช และการสื่อสารอย่างจริงใจ รวมทั้งดำเนินระบบประเมินหัวหน้างานแบบ 360 องศา เพื่อวัด

และพัฒนาคุณลักษณะสำคัญของผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง โดยใช้ผลการประเมินเป็นฐานในการวางแผนพัฒนาผู้นำในองค์กร เพื่อเสริมสร้างความผูกพันและแรงจูงใจของพนักงานอย่างยั่งยืน

References

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1991). *Improving organization effectiveness through transformational leadership*. Thousand Oaks: SAGE.
- Boonyachai, Y., & Polchai, P. (2024). Transformational Leadership Influencing Work Engagement of Generation Y in Bangkok Metropolitan and Suburban Areas. *RTNA Journal of Social Sciences, Humanities and Education*, 11(1), 75-88. (in Thai)
- Bryman, A., & Bell, E. (2015). *Business research methods* (4th ed.). Oxford: Oxford University.
- Charoenpornprom, P. (2015). *Transformational leadership, job engagement and organizational commitment: A case study of employees in a multinational consumer goods company in Bangkok*. (Master of Arts Program in Industrial and Organizational Psychology). Thammasat University. Bangkok. (in Thai)
- Cronbach, L. J. (1974). *Essentials of psychological testing* (3rd ed.). New York: Harper & Row.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the Nature of Man*. Cleveland, Ohio: World Pub.
- JGJD Company Limited. (2024). *Company Information*. Retrieved June 21, 2025, from <https://www.jgjdth.com/th/about-us/>. (in Thai)
- Jongwimansin, N. (2021). *Motivation and happiness at work related to organizational commitment among staff at the Department of Disaster Prevention and Mitigation, Bangkok*. (Master of Business Administration in Management). Srinakharinwirot University. Bangkok. (in Thai)
- Kaewlom, P. (2019). *Transformational leadership and work motivation affecting organizational commitment: A case study of television station employees*. (Master of Business Administration). Bangkok University. Pathum Thani. (in Thai)

- Ministry of Commerce. (2025). *Ms. Suphajee Suthumpun, Minister of Commerce, delivered a special keynote speech at the “Thailand – China Cooperation Expo 2025” to celebrate the 50th anniversary of the establishment of diplomatic relations between Thailand and China, under the theme “50 Years of Thailand–China Relations: Advancing Towards Shared Prosperity.* Retrieved September 27, 2025, from <https://www.moc.go.th/th/content/category/detail/id/4/iid/9312>. (in Thai)
- Muangklom, S. (2020). *Work motivation of employees: A case study of Thai Samsung Life Insurance Public Company Limited, Bangkok Tower Office.* (Master of Business Administration in Management). Ramkhamhaeng University. Bangkok. (in Thai)
- Phimphakan, S. (2023). *Transformational leadership affecting organizational commitment among personnel at Revenue Office Region 1.* (Master of Business Administration). Ramkhamhaeng University. Bangkok. (in Thai)
- Pisitnuphong N. (2018). Work Environment That Are Related to The Organizational Engagement of Government Officers and Staff of Saimai District Bangkok. *Journal of Business Administration and Social Sciences Ramkhamheang University*, 1(1), 64-78. (in Thai)
- Srijanthar, P. (2020). *Work Motivation and Effectiveness of a Transportation Company in Bangkok metropolitan.* (Master of Business Administration in Management). Srinakharinwirot University. Bangkok. (in Thai)
- Suwanrangsima, I., & Jadesadalug, W. (2017). The Relationship Among Construction Business Networks in Chonburi Province. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*, 10(2), 2820-2842. (in Thai)
- Yusuk, U. (2018). Motivation Affecting Performance Efficiency of Truck Driver for Registered Inland Transport Firm in Bangkok and Vicinity Area. *Rajabhat Rambhai Barni Research Journal*, 12(3), 30-38. (in Thai)