

อิทธิพลของการปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียว
ที่มีผลต่อความภักดีของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้าง

INFLUENCE OF GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT
PRACTICES ON EMPLOYEES LOYALTY IN
CONSTRUCTION COMPANIES

ภูริชญา กาญจนวิเศษชาญ

การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการ
คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ปีการศึกษา 2566
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

อิทธิพลของการปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียว
ที่มีผลต่อความภักดีของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้าง

ฐริชญา กาญจนวิเศษชาญ

การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการ
คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ปีการศึกษา 2566
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้เกิดจากการค้นคว้าและวิจัย ขณะที่ข้าพเจ้าศึกษาอยู่ในคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ดังนั้นงานวิจัยในการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ถือเป็นลิขสิทธิ์ของ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และข้อความต่าง ๆ ในการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ข้าพเจ้าขอรับรองว่าไม่มีการคัดลอกหรือนำงานวิจัยของผู้อื่นมานำเสนอในชื่อของข้าพเจ้า

This independent study consists of research materials conducted at Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Thanyaburi and hence the copyright owner. I hereby certify that the independent study does not contain any forms of plagiarism.

..... ฤติญา

(นางสาวฤติญา กาญจนวิเศษชาญ)



หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	อิทธิพลของการปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวที่มีผล ต่อความภักดีของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้าง Influence of Green Human Resource Management Practices on Employee Loyalty in Construction Companies
ชื่อ - นามสกุล	ว่าที่ร้อยตรีหญิง ภูริชญา กาญจนวิเศษชาญ
วิชาเอก	การจัดการ
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุคนธ์ทิพย์ วงศ์พันธ์, Ph.D.
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	รองศาสตราจารย์สุรรัตน์ อินทร์หม้อ, D.Tech.Sc.
ปีการศึกษา	2566

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ

..... ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์วีระ บุญจริง, Ph.D.)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ธิดา ตริศิริโชติ, บธ.ด.)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุคนธ์ทิพย์ วงศ์พันธ์, Ph.D.)

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์สุรรัตน์ อินทร์หม้อ, D.Tech.Sc.)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติการค้นคว้าอิสระฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจ

..... คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

(รองศาสตราจารย์กล้าหาญ วัฒนาน, ป.ด.)

วันที่ 5 เดือน เมษายน พ.ศ. 2567

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	อิทธิพลของการปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวที่มีผลต่อความภักดีของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้าง
ชื่อ – นามสกุล	ว่าที่ร้อยตรีหญิงสุริยา กาญจนวิเศษชาญ
วิชาเอก	การจัดการ
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุคนธ์ทิพย์ วงศ์พันธ์, Ph.D.
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	รองศาสตราจารย์สุรรัตน์ อินทร์หม้อ, D.Tech.Sc.
ปีการศึกษา	2566

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกันที่มีผลต่อความภักดีของพนักงานต่อองค์กร และ 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวที่มีผลต่อความภักดีของพนักงานต่อองค์กร

โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ พนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้าง ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน โดยการใช้การสุ่มตัวอย่างแบบสะดวกและใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณเชิงเส้น

ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความภักดีของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้างที่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 2) ปัจจัยการปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวในด้านการบริหารผลการปฏิบัติงานและการประเมิน ($\beta = 0.237$) และด้านพนักงานสัมพันธ์ ($\beta = 0.448$) มีอิทธิพลต่อความภักดีของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: การปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียว ความภักดีของพนักงาน บริษัทก่อสร้าง

Independent Study Title	Influence of Green Human Resource Management Practices on Employee Loyalty in Construction Companies
Name - Surname	Acting Sub. Lt. Phurichaya Kanjanawissedchan
Major Subject	Management
Independent Study Advisor	Assistant Professor Sukontip Wongpun, Ph.D.
Independent Study Co-Advisor	Associate Professor Sureerut Inmor, D.Tech.Sc.
Academic Year	2023

ABSTRACT

The objectives of this independent study were: 1) to compare employees' loyalty toward their organizations by demographic factors and 2) to explore Influence of green human resource management that influence employee loyalty toward their organization. This research adopted a quantitative approach.

The samples of this study were 400 employees of construction companies located in Bangkok Metropolitan Area sampled by the convenience sampling method. The data collection was conducted by questionnaires. The statistics used in the data analysis consisted of descriptive statistics including frequency, percentage, mean, and standard deviation, and inferential statistics including One-Way ANOVA and Multiple Linear Regression Analysis.

The research findings showed that: 1) the demographic factors of age, educational level, work experience, and average monthly income have significant differences in the loyalty of employees in construction companies with a statistical significance of .05 and 2) the green human resource management practices factors of performance management and appraisal ($\beta = 0.237$) and employee relations ($\beta = 0.448$) both significantly influence the loyalty of employees in construction companies with a statistical significance of .05.

Keywords: green human resource management practices, employees loyalty, construction company

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณา และความเมตตาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุคนธ์ทิพย์ วงศ์พันธ์ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และรองศาสตราจารย์ ดร.สุรรัตน์ อินทร์หม้อ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาให้คำปรึกษา คำแนะนำ และให้ข้อเสนอแนะ ในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.วิระ บุญจริง ประธานกรรมการสอบ และกรรมการสอบ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิตต์ ตรีศิริโชติ ที่ได้ให้ความรู้ แนวคิดและคำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไข ข้อบกพร่องต่าง ๆ อย่างมีคุณค่า เพื่อให้การค้นคว้าอิสระฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ขอขอบพระคุณคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาทุก ๆ ท่าน รวมถึงนางสาวนิสากร ชูชาติ ที่คอย สนับสนุนให้ความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาตอบปัญหาในข้อข้องใจต่าง ๆ และคำแนะนำเกี่ยวกับการ การศึกษาในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ และขอขอบคุณดีทั้งหมดนี้ให้แก่ คุณพ่อณฑล กาญจนวิเศษชาญ และ คุณแม่พาสณา กาญจนวิเศษชาญ รวมถึงนางสาวเกตุกาญจน์ อยู่ดีแก้ว ตลอดจนครอบครัวกาญจนวิเศษ ชาญทุกคน ที่คอยห่วงใย เป็นกำลังใจสำคัญ และให้การสนับสนุนในการศึกษาตลอดมา จึงทำให้มี แรงใจในการศึกษา รวมถึงเพื่อน ๆ และกัลยาณมิตรทุกท่าน ที่คอยสนับสนุนให้ความช่วยเหลือ ให้กำลังใจในยามที่ท้อแท้กับการทำวิจัย จนสามารถสำเร็จการศึกษา มา ณ ที่นี้ด้วย

ขอขอบพระคุณ กรรมการผู้จัดการ คณะผู้บริหาร และพนักงานบริษัท พี เทคโนโลยี จำกัด ทุก ๆ ท่าน ที่ให้กำลังใจ และคอยผลักดันให้ผู้วิจัยมีความมุ่งมั่น อดทนในการปฏิบัติหน้าที่ในระหว่าง การศึกษาจนสำเร็จลุล่วงด้วยดีเสมอมา ถึงแม้ว่าจะมีอุปสรรคนานัปการ ตลอดจนให้ความช่วยเหลือและ สนับสนุนในการศึกษาปริญญาโทกับผู้วิจัยตลอดระยะเวลาที่ศึกษา ทำให้ผู้วิจัยมีกำลังใจในการทำงาน วิจัยฉบับนี้ให้สำเร็จและผ่านพ้นไปได้ด้วยดี

สุดท้ายนี้หวังเป็นอย่างยิ่งว่างานค้นคว้าฉบับนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้สนใจ หากการ ค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ขาดตกบกพร่อง หรือไม่สมบูรณ์ประการใด ขอกราบอภัยมา ณ โอกาสนี้ด้วย

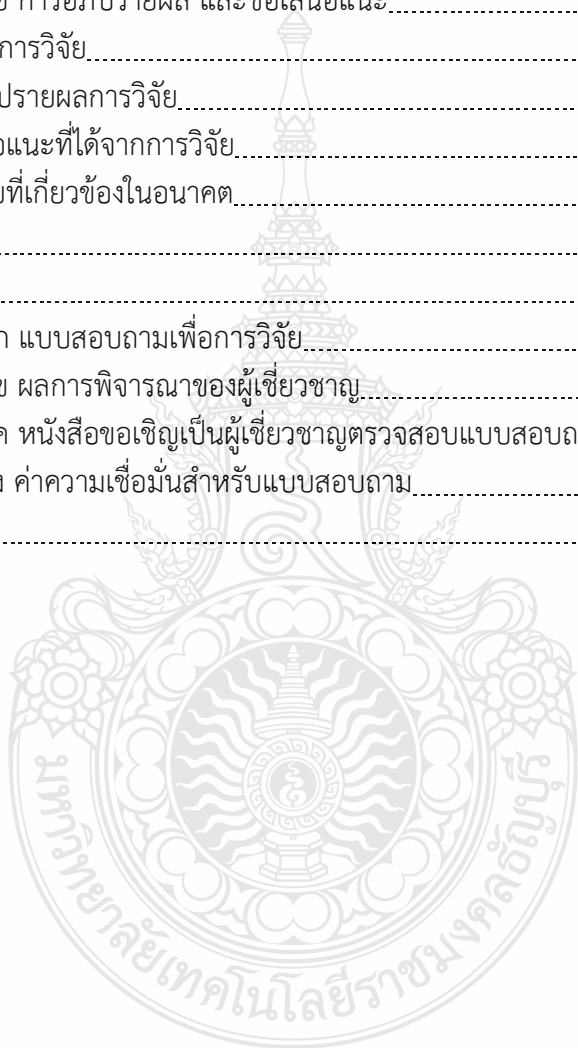
ภูริชญา กาญจนวิเศษชาญ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
สารบัญตาราง.....	(8)
สารบัญภาพ.....	(12)
บทที่ 1 บทนำ.....	13
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	13
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	14
1.3 สมมติฐานของการวิจัย.....	15
1.4 ขอบเขตของงานวิจัย.....	15
1.5 คำจำกัดความในการวิจัย.....	17
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	19
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	20
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	21
2.1 แนวคิดที่เกี่ยวกับกลุ่มบริษัทก่อสร้าง.....	21
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์.....	23
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียว.....	25
2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความภักดีของพนักงาน.....	30
2.5 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	33
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	41
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	41
3.2 วิธีการสุ่มตัวอย่าง.....	42
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	42
3.4 การสร้างเครื่องมือ.....	43
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	44
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและการทดสอบสมมติฐาน.....	45

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	47
4.1 การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	47
4.2 ผลการทดสอบค่าความเที่ยงตรงและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	48
4.3 ผลการวิเคราะห์.....	49
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	95
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	95
5.2 การอภิปรายผลการวิจัย.....	102
5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย.....	105
5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต.....	106
บรรณานุกรม.....	107
ภาคผนวก	113
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	114
ภาคผนวก ข ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ.....	121
ภาคผนวก ค หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม.....	128
ภาคผนวก ง ค่าความเชื่อมั่นสำหรับแบบสอบถาม.....	132
ประวัติผู้เขียน.....	134



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1 ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	49
ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ.....	49
ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ.....	50
ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม ระดับการศึกษา.....	50
ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม อายุการทำงาน.....	50
ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม รายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	51
ตารางที่ 4.7 จำนวนและร้อยละข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม ประเภทของกลุ่มบริษัทก่อสร้าง.....	51
ตารางที่ 4.8 จำนวนร้อยละค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น ต่อปัจจัยการปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เกี่ยวข้องด้านการ รับสมัครและการคัดเลือกพนักงาน.....	52
ตารางที่ 4.9 จำนวนร้อยละค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น ต่อปัจจัยการปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เกี่ยวข้องด้านการบริหาร ผลการปฏิบัติงานและการประเมิน.....	54
ตารางที่ 4.10 จำนวนร้อยละค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น ต่อปัจจัยการปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เกี่ยวข้องด้านการฝึกอบรม และพัฒนา.....	56
ตารางที่ 4.11 จำนวนร้อยละค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น ต่อปัจจัยการปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เกี่ยวข้องด้านรางวัล และค่าตอบแทน.....	58
ตารางที่ 4.12 จำนวนร้อยละค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น ต่อปัจจัยการปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เกี่ยวข้องด้านพนักงานสัมพันธ์.....	60
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยการ ปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เกี่ยวข้อง.....	61
ตารางที่ 4.14 จำนวนร้อยละค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับปัจจัยความภักดีของพนักงานต่อองค์กรด้านความรู้สึกรัก.....	62
ตารางที่ 4.15 จำนวนร้อยละค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยว กับปัจจัยความภักดีของพนักงานต่อองค์กรด้านการรับรู้.....	63
ตารางที่ 4.16 จำนวนร้อยละค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยว กับปัจจัยความภักดีของพนักงานต่อองค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออก.....	64

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความภักดี ของพนักงานต่อองค์กร	65
ตารางที่ 4.18 เปรียบเทียบระหว่างปัจจัยด้านเพศกับความภักดีของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้าง โดยใช้สถิติทดสอบหาความต่างการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA).....	66
ตารางที่ 4.19 เปรียบเทียบระหว่างปัจจัยด้านอายุกับความภักดีของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้าง โดยใช้สถิติทดสอบหาความต่างการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA).....	67
ตารางที่ 4.20 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างอายุกับความภักดีของพนักงานในกลุ่มบริษัท ก่อสร้างโดยภาพรวม.....	68
ตารางที่ 4.21 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างอายุกับความภักดีของพนักงานในกลุ่มบริษัท ก่อสร้างด้านความรู้สึก.....	68
ตารางที่ 4.22 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างอายุกับความภักดีของพนักงานในกลุ่มบริษัท ก่อสร้างด้านพฤติกรรมที่แสดงออก.....	69
ตารางที่ 4.23 เปรียบเทียบระหว่างปัจจัยด้านระดับการศึกษากับความภักดีของพนักงานในกลุ่มบริษัท ก่อสร้างโดยใช้สถิติทดสอบหาความต่างการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA).....	69
ตารางที่ 4.24 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างระดับการศึกษากับความภักดีของพนักงานในกลุ่ม บริษัทก่อสร้างโดยภาพรวม.....	71
ตารางที่ 4.25 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างระดับการศึกษากับความภักดีของพนักงานในกลุ่ม บริษัทก่อสร้างด้านความรู้สึก.....	72
ตารางที่ 4.26 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างระดับการศึกษากับความภักดีของพนักงานในกลุ่ม บริษัทก่อสร้างด้านการรับรู้.....	73
ตารางที่ 4.27 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างระดับการศึกษากับความภักดีของพนักงานในกลุ่ม บริษัทก่อสร้างด้านพฤติกรรมที่แสดงออก.....	74
ตารางที่ 4.28 เปรียบเทียบระหว่างปัจจัยด้านอายุการทำงานกับความภักดีของพนักงานในกลุ่มบริษัท ก่อสร้างโดยใช้สถิติทดสอบหาความต่างการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA).....	75
ตารางที่ 4.29 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างอายุการทำงานกับความภักดีของพนักงานในกลุ่ม บริษัทก่อสร้างโดยภาพรวม.....	76
ตารางที่ 4.30 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างอายุการทำงานกับความภักดีของพนักงานในกลุ่ม บริษัทก่อสร้างด้านความรู้สึก.....	76

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.31 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างอายุการทำงานกับความภักดีของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้างด้านการรับรู้.....	77
ตารางที่ 4.32 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างอายุการทำงานกับความภักดีของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้างด้านพฤติกรรมที่แสดงออก.....	77
ตารางที่ 4.33 เปรียบเทียบระหว่างปัจจัยด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับความภักดีของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้างโดยใช้สถิติทดสอบหาความต่างการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA).....	78
ตารางที่ 4.34 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับความภักดีของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้างโดยภาพรวม.....	79
ตารางที่ 4.35 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับความภักดีของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้างด้านความรู้สึก.....	80
ตารางที่ 4.36 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับความภักดีของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้างด้านการรับรู้.....	81
ตารางที่ 4.37 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับความภักดีของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้างด้านพฤติกรรมที่แสดงออก.....	82
ตารางที่ 4.38 เปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนด้านประเภของกลุ่มบริษัทก่อสร้างกับความภักดีของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้างโดยใช้สถิติทดสอบหาความต่างการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA).....	83
ตารางที่ 4.39 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างประเภของกลุ่มบริษัทก่อสร้างกับความภักดีของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้างด้านความรู้สึก.....	84
ตารางที่ 4.40 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างประเภของกลุ่มบริษัทก่อสร้างกับความภักดีของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้างด้านพฤติกรรมที่แสดงออก.....	85
ตารางที่ 4.41 ผลการวิเคราะห์ Multiple Regression ของการปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สี่เชิง มีอิทธิพลต่อความภักดีโดยภาพรวมของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้าง.....	86
ตารางที่ 4.42 ผลการวิเคราะห์ Multiple Regression ของการปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สี่เชิง มีอิทธิพลต่อความภักดีด้านความรู้สึกของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้าง.....	88
ตารางที่ 4.43 ผลการวิเคราะห์ Multiple Regression ของการปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สี่เชิง มีอิทธิพลต่อความภักดีด้านการรับรู้ของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้าง.....	90
ตารางที่ 4.44 ผลการวิเคราะห์ Multiple Regression ของการปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สี่เชิง มีอิทธิพลต่อความภักดีด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้าง.....	92

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.45 สรุปผลของสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประเภทของกลุ่มบริษัท ก่อสร้างที่ต่างกัน ส่งผลต่อความภักดีของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้าง ที่ต่างกัน.....	94
ตารางที่ 4.46 สรุปผลของสมมติฐานที่ 2 การปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สี่เชิง ได้แก่ การรับสมัครและการคัดเลือกพนักงาน การบริหารผลการปฏิบัติงานและการประเมิน การฝึกอบรมและพัฒนา รางวัลและค่าตอบแทน และพนักงานสัมพันธ์ มีอิทธิพลต่อ ความภักดีของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้าง.....	94



สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย..... 19



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันภาวะโลกร้อนและการเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศ ที่เกิดจากการผลิตพลังงานผลิตสินค้าเพื่อการอุปโภคบริโภค การใช้พลังงานในภาคครัวเรือนและภาคธุรกิจ รวมถึงการคมนาคมขนส่งต่าง ๆ ที่ปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ขึ้นสู่ชั้นบรรยากาศในปริมาณมาก ทำให้สภาพภูมิอากาศแปรปรวนส่งผลกระทบต่อความสมดุลของธรรมชาติ ซึ่งก่อให้เกิดความเสี่ยงมากมายต่อมนุษย์และสิ่งมีชีวิตอื่น ๆ บนโลก (UN Country Team in Thailand, 2022)

จากปรากฏการณ์ทางธรรมชาติดังกล่าว จึงเป็นจุดเปลี่ยนในห้วงศักราชรัฐและเอกชนตระหนักถึงปัญหาสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลกระทบเป็นวงกว้าง ซึ่งองค์กรต่าง ๆ เริ่มตระหนักและรับรู้การดำเนินธุรกิจด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility หรือ CSR) คือการดำเนินกิจการภายใต้หลักจริยธรรมและการจัดการที่ดีโดยรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร เป็นแนวคิดขององค์กรในการดำเนินกิจกรรม การวางแผน การตัดสินใจ การสื่อสารประชาสัมพันธ์ การบริหารจัดการ และการดำเนินการที่คำนึงถึงผลกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม โดยอาจสอดแทรกเรื่องนี้ไว้ในกระบวนการเพื่อประกอบการดำเนินธุรกิจ เช่น กระบวนการผลิต หรือการบริการ การดูแลบุคลากรในองค์กรและครอบครัว รวมไปถึงการดูแลบริเวณชุมชนและสังคมโดยรอบ เป็นการบูรณาการเป้าหมายเพื่อสังคมกับการดำเนินกิจการ ซึ่งองค์กรต้องทำด้วยความสมัครใจ องค์กรไม่ควรทำธุรกิจที่แสวงหากำไรไม่ใส่ใจต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม เพราะองค์กรไม่สามารถประกอบการหรือดำเนินธุรกิจได้ หากไม่มีสังคมหรือสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวย (Krungrasri Guru, 2564) และการสร้างองค์กรสีเขียว (Green Organization) ส่งผลให้องค์กรต้องปรับเปลี่ยนและพัฒนากระบวนการทางธุรกิจ รวมถึงกระบวนการทำงานให้เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (Simachokedee, 2021) แม้แต่บุคลากรภายในองค์กร ถือเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญต่อการขับเคลื่อนองค์กรให้สำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ และองค์กรควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร เพื่อละลายพฤติกรรมของมนุษย์ที่มีทัศนคติแตกต่างกัน ให้สามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และช่วยกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความคล่องตัวในการทำงานมากยิ่งขึ้น รวมถึงบุคลากรเกิดความเชี่ยวชาญในการทำงาน เพื่อช่วยลดข้อผิดพลาดในการทำงาน และองค์กรสามารถเพิ่มผลผลิตและลดต้นทุน ทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์กรได้

องค์กรสีเขียว (Green Organization) เริ่มต้นจากการสร้างภาพลักษณ์ให้กับองค์กร โดยการกำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility หรือ CSR) รวมถึงผู้บริหารจำเป็นต้องสร้างความชัดเจนให้กับองค์กร โดยเน้นการทํากิจกรรมที่ให้ผลลัพธ์ทางสังคมและสิ่งแวดล้อม มิใช่หวังเรื่องกำไรเพียงอย่างเดียว รวมถึงการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียว ซึ่งเริ่มตั้งแต่กระบวนการรับสมัครและการคัดเลือกพนักงาน, การบริหารผลการปฏิบัติงานและการประเมิน, การฝึกอบรมและพัฒนา, รางวัลและค่าตอบแทน รวมถึงพนักงานสัมพันธ์ (Yong, Yusliza,

& Fawehinmi, 2020) ส่งผลต่อความภักดีของบุคลากรภายในองค์กรได้ โดยภาพรวมการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียว จะไม่ใช่แค่การปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ประหยัด ลด เลิก และการนำกลับมาใช้ใหม่ของทรัพยากรต่าง ๆ ในองค์กรเท่านั้น (Baumann, & Genoulaz, 2020) แต่การจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียว จะเป็นการเปลี่ยนแนวคิดของบุคลากรให้ตระหนักรู้ในการเป็นส่วนหนึ่งของการช่วยรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมได้อย่างยั่งยืน (Mehta & Chugan, 2015)

ความภักดีต่อองค์กรของบุคลากรนั้นเกิดจากความรู้สึก การรับรู้ และการแสดงออกทางพฤติกรรมด้วยความเต็มใจ ซึ่งปัจจัยและสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่องค์กรมอบให้บุคลากรนั้น ส่งผลให้บุคลากรเกิดความภักดีต่อองค์กรได้ และความภักดีเป็นสิ่งที่ทำให้แสดงออกถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับองค์กร ถ้าบุคลากรมีความภักดีที่มีต่อองค์กรมาก แนวโน้มอัตราการลาออกก็จะน้อยลง โดยมีองค์ประกอบ 3 มิติ ได้แก่ 1) พฤติกรรมที่แสดงออก (Behavioral Aspect) 2) ความรู้สึก (Affective Aspect) และ 3) การรับรู้ (Cognitive Aspect) เมื่อมีการตอบสนองออกมาโดยการแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งอาจจะมาจากทัศนคติของบุคคลทำให้เกิดพฤติกรรมนั้นเกิดขึ้น ทำให้อารมณ์ความรู้สึกรักองค์กรหรือความพึงพอใจในองค์กร รวมถึงการรับรู้ ค่านิยม ความเชื่อที่บุคคลได้ยึดถือปฏิบัติ เกิดความเชื่อมั่นในองค์กรหรือความไว้วางใจในองค์กร บุคลากรเหล่านี้จะเสียสละและทุ่มเท ในการทำงานให้องค์กรด้วยความเต็มใจ รวมถึงการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง จะช่วยลดอัตราการลาออกได้ (สยาม เกิดจรัส, 2562) ทั้งนี้ ความพึงพอใจในการทำงาน สามารถสร้างความผูกพันต่อองค์กร และเป็นพลังในการขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (จรรยาศักดิ์ สุนทรเดช, 2561)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยเห็นความสำคัญของอิทธิพลของการปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวที่มีผลต่อความภักดีของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้าง เพื่อทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรเกิดความภักดีต่อองค์กร การนำข้อมูลที่ได้รับจากการวิจัยไปใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียว และนำไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกลยุทธ์และวางแผนการบริหารอัตรากำลังได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งหากองค์กรสามารถรักษามูลค่าบุคลากรให้คงอยู่และสร้างความพึงพอใจให้กับบุคลากรภายในองค์กรได้อย่างต่อเนื่อง จะส่งผลให้บุคลากรภายในองค์กรเกิดความภักดีในการทำงานมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ เพื่อเป็นข้อมูลให้องค์กรได้เตรียมความพร้อมสำหรับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียว และสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากรเกิดความภักดีต่อองค์กร

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันที่มีผลต่อความภักดีของพนักงานต่อองค์กร

1.2.2 เพื่อศึกษาอิทธิพลด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวที่มีผลต่อความภักดีของพนักงานต่อองค์กร

1.3 สมมติฐานของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาเรื่อง “อิทธิพลของการปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวที่มีผลต่อความภักดีของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้าง” ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1.3.1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความภักดีของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้างที่แตกต่างกัน

1.3.2 การปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียว ได้แก่ การรับสมัครและการคัดเลือกพนักงาน การบริหารผลการปฏิบัติงานและการประเมิน การฝึกอบรมและพัฒนา รางวัลและค่าตอบแทน และพนักงานสัมพันธ์ มีอิทธิพลต่อความภักดีของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้าง

1.4 ขอบเขตของงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาเรื่อง “อิทธิพลของการปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวที่มีผลต่อความภักดีของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้าง” ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการศึกษา โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาถึงอิทธิพลของการปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวที่มีผลต่อความภักดีของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้าง

1.4.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้าง ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งไม่ทราบจำนวนที่แน่นอน

2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้าง เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ผู้วิจัยใช้สูตรคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 และความคลาดเคลื่อนไม่เกินร้อยละ 5 จากสูตรของ (W.G.Cochran, 1977) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่สมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นครั้งนี้เป็นจำนวน 400 คน ที่เป็นเปอร์เซ็นต์ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 0.05 ใช้วิธีเลือกตามสะดวก (Convenience Sampling) จากพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้าง โดยมีคำถามคัดกรองเพื่อคัดเลือกให้ตรงกับกลุ่มเป้าหมาย

1.4.3 วิเคราะห์ข้อมูลและการทดสอบสมมติฐาน

การวิจัยครั้งนี้จะทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งข้อมูลเชิงพรรณนาจะใช้วิเคราะห์กับข้อมูลที่เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล โดยนำเสนอในรูปแบบตารางแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียว จะนำเสนอในรูปแบบค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นต้น ส่วนการวิเคราะห์เชิงอนุมานจะประกอบไปด้วย การประมาณค่าและการทดสอบสมมติฐาน โดยการใช้เครื่องมือทางสถิติ ดังนี้ Independent Samples t-test, f-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของประชากรที่มีมากกว่า 2

กลุ่มขึ้นไป หากพบความแตกต่างจะทำการทดสอบรายคู่ โดยใช้วิธีการคำนวณแบบ LSD (Least Significant Difference) เปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล ในการปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวที่มีอิทธิพลต่อความภักดีของพนักงานในองค์กร จะใช้การวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณเชิงเส้น (Multiple Linear Regression Analysis) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

1.4.4 ขอบเขตด้านพื้นที่

ผู้วิจัยได้ศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูล พนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้าง ในเขตกรุงเทพมหานคร

1.4.5 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระยะเวลาทำการศึกษา เก็บรวบรวมข้อมูล และทำการวิเคราะห์ผลการวิจัย ตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน 2566 - กุมภาพันธ์ 2567

1.4.6 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่

1. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่

1. เพศ
2. อายุ
3. ระดับการศึกษา
4. อายุการทำงาน
5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
6. ประเภทของกลุ่มบริษัทก่อสร้าง

2. การปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียว ได้แก่

1. การรับสมัครและการคัดเลือกพนักงาน
2. การบริหารผลการปฏิบัติงานและการประเมิน
3. การฝึกอบรมและพัฒนา
4. รางวัลและค่าตอบแทน
5. พนักงานสัมพันธ์

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่

1. ความภักดีของพนักงาน ได้แก่

- ด้านความรู้สึก (Affective Aspect)
- ด้านการรับรู้ (Cognitive Aspect)
- ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก (Behavioral Aspect)

1.5 คำจำกัดความในการวิจัย

1.5.1 พนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้าง หมายถึง บุคลากรที่ทำงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้าง

1.5.2 การปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียว หมายถึง รูปแบบของการกำหนดนโยบายและการปฏิบัติในกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรมีพฤติกรรมการทำงานที่ตระหนัก ดูแลและรักษาสิ่งแวดล้อมในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมขององค์กร เพื่อความยั่งยืน การปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียว ประกอบด้วย การรับสมัครและการคัดเลือกพนักงาน การบริหารผลการปฏิบัติงานและการประเมิน การฝึกอบรมและพัฒนา รางวัลและค่าตอบแทน และพนักงานสัมพันธ์

1.5.3 ความภักดีของพนักงาน หมายถึง สิ่งที่แสดงออกซึ่งสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลกับองค์กร มีความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กร เต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตนทำงานทุ่มเทแรงกายและแรงใจเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ องค์กรประกอบของความภักดีต่อองค์กร ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้

1) ด้านความรู้สึก (Affective Aspect) คือ อารมณ์ที่เกิดจากการประเมินความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับบุคคลหรือสถานการณ์

2) ด้านการรับรู้ (Cognitive Aspect) คือ ค่านิยม ความเชื่อที่บุคคลยึดถือต่อตัวบุคคลเองหรือสถานการณ์ ที่มีอิทธิพลทำให้บุคคลเกิดการรับรู้และแสดงพฤติกรรมตอบสนอง

3) ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก (Behavioral Aspect) คือ ผลจากความรู้สึกที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา

1.5.4 กลุ่มบริษัทก่อสร้าง หมายถึง การรวมกันหรือจัดองค์กรของบริษัทที่มีกิจกรรมในอุตสาหกรรมก่อสร้าง โดยทั่วไปจะแบ่งตามลักษณะของงานที่มีความเชี่ยวชาญด้านนั้น ๆ หรือตามวัตถุประสงค์ทางธุรกิจ เพื่อให้สามารถดำเนินกิจกรรมในอุตสาหกรรมก่อสร้างได้อย่างมีประสิทธิภาพและเชี่ยวชาญในงานที่กำหนดไว้ โดยสามารถแบ่งกลุ่มบริษัทก่อสร้าง ได้ตามประเภทของงานก่อสร้าง 4 ประเภท ดังนี้

1) กลุ่มบริษัทก่อสร้างด้านงานถนนและระบบสาธารณูปโภคด้านการขนส่ง คำว่า สาธารณูปโภค หมายถึง สิ่งสำคัญและมีความจำเป็นในการดำเนินชีวิตของของส่วนใหญ่ เช่นเดียวกับคำว่า สาธารณูปการ หมายความว่าสิ่งที่จัดสรรเพิ่มเติมให้กับสาธารณะ ซึ่งถือเป็นการบริการจากรัฐที่ต้องจัดสรรให้กับประชาชน โดยเป็นบริการที่จำเป็นต่อชีวิตประจำวันของคนทั่วไป ที่สามารถอำนวยความสะดวกที่ไม่จำเป็นต้องใช้ทุกวัน แต่เป็นบริการขั้นพื้นฐานสำหรับประชาชนโดยทั่วไป โดยรูปแบบการก่อสร้างประเภทนี้ จะมีการขยาย การบูรณะ และการบำรุงรักษาทางถนน ซึ่งจัดไว้เพื่อประโยชน์ในการจราจรและการสาธารณะทางบก แต่ไม่รวมทางรถไฟ ไม่ว่าในระดับพื้นดิน ใต้หรือเหนือพื้นดิน และให้หมายความรวมถึงที่ดิน พืช พันธุ์

2) กลุ่มบริษัทก่อสร้างด้านงานอาคาร เป็นงานก่อสร้างที่ประกอบด้วยชิ้นส่วนต่าง ๆ ในการก่อสร้างใหม่ งานปรับปรุง งานซ่อมแซม งานรื้อถอน หรืองานต่อเติมอาคาร ที่มีลักษณะรูปแบบและโครงสร้างคล้ายกับสิ่งก่อสร้างดังกล่าว ซึ่งอาจสามารถเข้าอยู่ เข้าไปใช้สอย และให้หมายความรวมถึง ได้แก่ พื้น คาน ฐานราก เสา ประตู หน้าต่าง กำแพง และหลังคา โดยยังรวมไปถึงงานในด้านระบบไฟฟ้า ระบบประปา ระบบปรับอากาศ ระบบสุขาภิบาล ระบบตกแต่งภายใน ลิฟต์และอุปกรณ์

อื่นๆ ที่ใช้งานในอาคาร โดยมีลักษณะรูปแบบหรือโครงสร้างคล้ายกับสิ่งก่อสร้างดังกล่าวซึ่งบุคคลเข้าอยู่ และหรือเข้าไปใช้สอยได้ และให้หมายรวมถึงงานก่อสร้างใหม่ งานปรับปรุง งานซ่อมแซม งานรื้อถอน และหรืองานต่อเติมสิ่งก่อสร้าง

3) กลุ่มบริษัทก่อสร้างด้านงานระบบสาธารณูปโภค งานระบบสาธารณูปการถือเป็น บริการขั้นพื้นฐานอีกชั้น ที่เข้ามามีส่วนในการช่วยเสริมให้คุณภาพชีวิตของคนในเมืองดีขึ้น โดยอาจจะ ดำเนินงานโดยรัฐหรือเอกชนก็ได้ แต่จะต้องอยู่ในการควบคุมของทางรัฐบาล ซึ่งระบบสาธารณูปการคือ สิ่งสำคัญอย่างยิ่ง ที่ควรนำมาพิจารณาในการเลือกทำเลที่อยู่อาศัย

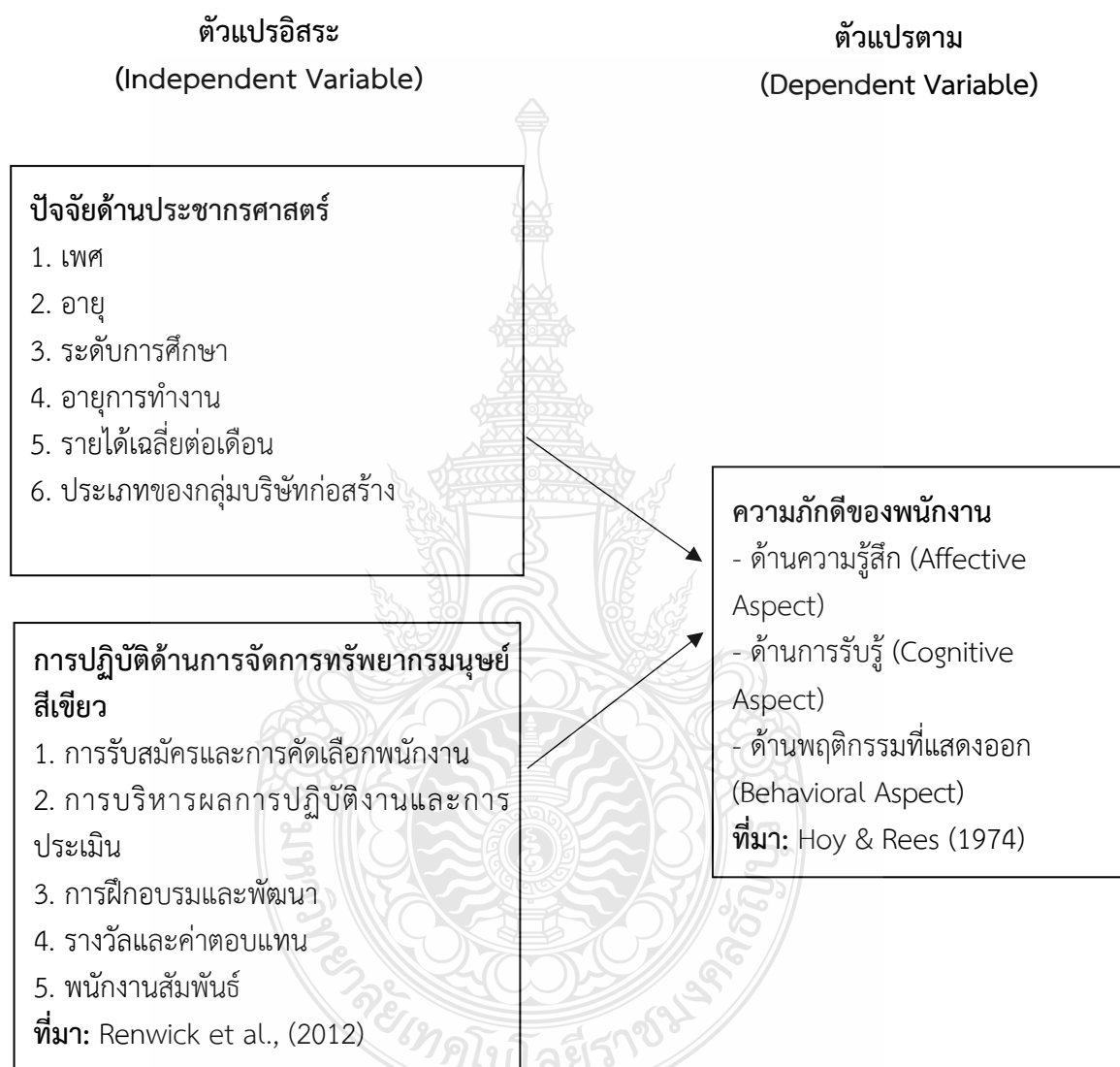
4) กลุ่มบริษัทก่อสร้างด้านงานระบบชลประทานเป็นงานก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม และต่อเติมสิ่งก่อสร้างที่เกี่ยวข้อง กับการควบคุมน้ำเพื่อการชลประทาน หรือเพื่อการอื่น เช่น การ ประมง การเกษตรกรรม การป้องกันน้ำเค็ม การป้องกันน้ำท่วม

ดังนั้น กลุ่มบริษัทก่อสร้างถือเป็นการจัดหมวดหมู่บริษัทตามลักษณะของงาน ประเภทของ งานที่ธุรกิจหรือองค์กรนั้นมีความเชี่ยวชาญด้านสาขาต่าง ๆ ในอุตสาหกรรมก่อสร้างเพื่อช่วยให้ลูกค้า เลือกบริษัทที่เหมาะสมกับความต้องการของโครงการที่ต้องการจะดำเนินการก่อสร้าง



1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นศึกษา “อิทธิพลของการปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวที่มีผลต่อความภักดีของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้าง” ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยไว้ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

17.1 ทำให้ทราบถึงอิทธิพลของการปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวที่มีผลต่อความภักดีของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้าง

17.2 องค์กรสามารถนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้ประกอบการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการบริหารงานด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียว ในกลุ่มบริษัทก่อสร้างและบริษัทอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ยิ่งขึ้น

17.3 ผลการวิจัยนี้จะช่วยทำให้องค์กร ทราบถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลให้บุคลากรเกิดความภักดีต่อองค์กร เพื่อให้องค์กรรักษาบุคลากรให้คงอยู่ต่อไป



บทที่ 2

เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษางานวิจัยเรื่อง อิทธิพลของการปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้าง ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้สรุปสาระสำคัญ ตามหัวข้อดังนี้

1. แนวคิดที่เกี่ยวกับกลุ่มบริษัทก่อสร้าง
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียว
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความภักดีของพนักงาน
5. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยภายในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับกลุ่มบริษัทก่อสร้าง

อุตสาหกรรมก่อสร้างเป็นอุตสาหกรรมที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ ทั้งในด้านเศรษฐกิจและสังคม โดยเป็นอุตสาหกรรมที่สร้างโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ และมีความเชื่อมโยงกับอุตสาหกรรมต่อเนื่องที่หลากหลาย (ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย, 2565)

วรธร & สุชัยญา (2566) บริษัทก่อสร้างเป็นหนึ่งในธุรกิจที่ได้รับความนิยมเป็นอย่างมากในอุตสาหกรรมก่อสร้าง โดยสังเกตได้จากการที่มีผู้ประกอบการในธุรกิจก่อสร้างเพิ่มจำนวนขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดการแข่งขันทางธุรกิจอย่างรุนแรง โดยลักษณะทั่วไปของบริษัทก่อสร้างก็มีส่วนที่คล้ายคลึงกัน และส่วนที่แตกต่างจากธุรกิจอื่น ๆ เช่นเป็นงานที่ต้องใช้บุคลากรหลายประเภทและหลายระดับ รวมถึงสถาปนิก วิศวกร ผู้จัดการโครงการ และคนงาน ซึ่งบุคลากรเหล่านี้มีประสบการณ์มาตรฐานความรู้และทักษะฝีมือที่แตกต่างกันมาก การโยกย้ายเข้าออกงานจึงเกิดขึ้นได้ง่ายและรวดเร็ว อีกทั้งธุรกิจก่อสร้างยังเป็นธุรกิจก่อสร้างยังเป็นธุรกิจที่มีการเปลี่ยนสถานที่ทำงานไปเรื่อย ๆ เมื่อโครงการที่หนึ่งเสร็จก็จะย้ายไปอีกโครงการหนึ่ง ทำให้ต้องมีการขนย้ายบุคลากรอยู่เสมอ ดังนั้นการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาทักษะและความรู้ที่เหมาะสม จึงมีความสำคัญเป็นอย่างมาก เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยังเพิ่มโอกาสที่จะช่วยขับเคลื่อนธุรกิจให้เจริญก้าวหน้าในสายอาชีพได้อีกด้วย

กลุ่มบริษัทก่อสร้าง หมายถึงการรวมกันหรือจัดองค์กรของบริษัทที่มีกิจกรรมในอุตสาหกรรมก่อสร้าง โดยทั่วไปจะแบ่งตามลักษณะของงานที่พวกเขามีความเชี่ยวชาญด้านนั้น ๆ หรือตามวัตถุประสงค์ทางธุรกิจ เพื่อให้สามารถดำเนินกิจกรรมในอุตสาหกรรมก่อสร้างได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเชี่ยวชาญในงานที่กำหนดไว้ (บริษัท ไซเบอร์ไทย จำกัด, 2566) โดยสามารถแบ่งกลุ่มบริษัทก่อสร้าง ได้ตามประเภทของงานก่อสร้าง 4 ประเภท ดังนี้

1) กลุ่มบริษัทก่อสร้างด้านงานถนนและระบบสาธารณูปโภคด้านการขนส่ง คำว่า สาธารณูปโภค หมายถึง สิ่งสำคัญและมีความจำเป็นในการดำเนินชีวิตของของคนส่วนใหญ่ เช่นเดียวกับ คำว่า สาธารณูปการ หมายความว่าสิ่งที่จัดสรรเพิ่มเติมให้กับสาธารณะ ซึ่งถือเป็นการบริการจากรัฐที่ต้องจัดสรรให้กับประชาชน โดยเป็นบริการที่จำเป็นต่อชีวิตประจำวันของคนทั่วไป ที่สามารถอำนวยความสะดวกที่ไม่จำเป็นต้องใช้ทุกวัน แต่เป็นบริการขั้นพื้นฐานสำหรับประชาชนโดยทั่วไป โดยรูปแบบการก่อสร้างประเภทนี้ จะมีการขยาย การบูรณะ และหรือการบำรุงรักษาทางถนน ซึ่งจัดไว้เพื่อประโยชน์ในการจราจรและการสาธารณะทางบก แต่ไม่รวมทางรถไฟ ไม่ว่าในระดับพื้นดิน ใต้หรือเหนือพื้นดิน และให้หมายความรวมถึงที่ดิน พืช พันธุ์

2) กลุ่มบริษัทก่อสร้างด้านงานอาคาร เป็นงานก่อสร้างที่ประกอบด้วยชิ้นส่วนต่าง ๆ ในการก่อสร้างใหม่ งานปรับปรุง งานซ่อมแซม งานรื้อถอน หรืองานต่อเติมอาคาร ที่มีลักษณะรูปแบบและโครงสร้างคล้ายกับสิ่งก่อสร้างดังกล่าว ซึ่งอาจสามารถเข้าอยู่ เข้าไปใช้สอย และให้หมายความรวมถึง ได้แก่ พื้น คาน ฐานราก เสา ประตู หน้าต่าง กำแพง และหลังคา โดยยังรวมไปถึงงานในด้านระบบไฟฟ้า ระบบประปา ระบบปรับอากาศ ระบบสุขาภิบาล ระบบตกแต่งภายใน ลิฟต์และอุปกรณ์อื่น ๆ ที่ใช้งานในอาคาร โดยมีลักษณะรูปแบบหรือโครงสร้างคล้ายกับสิ่งก่อสร้างดังกล่าวซึ่งบุคคลเข้าอยู่และหรือเข้าไปใช้สอยได้ และให้หมายรวมถึงงานก่อสร้างใหม่ งานปรับปรุง งานซ่อมแซม งานรื้อถอน และหรืองานต่อเติมสิ่งก่อสร้าง

3) กลุ่มบริษัทก่อสร้างด้านงานระบบสาธารณูปโภค งานระบบสาธารณูปการถือเป็นบริการขั้นพื้นฐานอีกชั้น ที่เข้ามามีส่วนในการช่วยเสริมให้คุณภาพชีวิตของคนในเมืองดีขึ้น โดยอาจจะดำเนินงานโดยรัฐหรือเอกชนก็ได้ แต่จะต้องอยู่ในการควบคุมของทางรัฐบาล ซึ่งระบบสาธารณูปการคือสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง ที่ควรนำมาพิจารณาในการเลือกทำเลที่อยู่อาศัย

4) กลุ่มบริษัทก่อสร้างด้านงานระบบชลประทาน เป็นงานก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม และต่อเติมสิ่งก่อสร้างที่เกี่ยวข้อง กับการควบคุมน้ำเพื่อการชลประทาน หรือเพื่อการอื่น เช่น การประมง การเกษตรกรรม การป้องกันน้ำเค็ม การป้องกันน้ำท่วม

ประเภทของงานก่อสร้าง หมายถึง งานด้านวิศวกรรมโยธา ซึ่งมีหน้าที่ทำงานครอบคลุมเกี่ยวกับงานด้านก่อสร้างทั้งหมด ตั้งแต่งานก่อสร้างระดับขนาดเล็ก ๆ ไปจนกระทั่งถึงงานก่อสร้างระดับที่มีขนาดใหญ่ โดยงานก่อสร้างนั้นจะสามารถแบ่งออกไปตามประเภทงานได้ดังนี้

1) งานก่อสร้างถนนและระบบสาธารณูปโภคด้านการขนส่ง

- งานก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมแรง ถนนลาดยางมะตอย
- งานก่อสร้างระบบทางด่วน ด้านเก็บเงิน
- งานก่อสร้างทางรถไฟ รางรถไฟ
- งานก่อสร้างสนามบิน รันเวย์ ขึ้น-ลง
- งานก่อสร้างท่าเทียบเรือ ท่าเรือขนส่งสินค้า

2) งานก่อสร้างอาคาร

- งานก่อสร้างบ้านพักอาศัย บ้านเดี่ยว บ้านแฝด ทาวน์เฮาส์ ทาวน์โฮม
- งานก่อสร้างบ้านพักอาศัยขนาดใหญ่ เช่น แพลต หรือคอนโด

- งานก่อสร้างโรงเรียน โรงอาหาร โรงยิม
- งานก่อสร้างอาคารสำนักงาน อาคารพาณิชย์ต่าง ๆ
- งานก่อสร้างทางด้านอุตสาหกรรม เช่น โรงงาน โรงเก็บของต่าง ๆ
- งานก่อสร้างอาคารทางศาสนา เช่น วัด โบสถ์ เมรุเผาศพ ศาลเจ้า เป็นต้น
- งานก่อสร้างอาคารเพื่อกิจกรรมต่าง ๆ เช่น พิพิธภัณฑ์ หอสมุด อาคารที่พักผู้โดยสาร สนามกีฬา เป็นต้น

3) งานระบบสาธารณูปโภค

- งานก่อสร้างบ่อบำบัดและท่อร้อยสายใต้ดินของงานระบบไฟฟ้า ท่อประปา และสายสื่อสาร โทรคมนาคม
- งานก่อสร้างโรงไฟฟ้า
- งานก่อสร้างโรงผลิตน้ำประปา
- งานก่อสร้างโรงบำบัดน้ำเสีย ระบบบำบัดน้ำเสีย
- งานก่อสร้างโรงงานกำจัดขยะ และระบบกำจัดขยะแบบอื่น ๆ
- งานก่อสร้าง ท่อส่งน้ำ ท่อส่งแก๊ส ท่อส่งน้ำมัน

4) งานก่อสร้างระบบชลประทาน

- งานก่อสร้างเขื่อน อ่างเก็บน้ำ ประตูละบายน้ำ
- งานก่อสร้างคลองชลประทาน
- งานก่อสร้างอาคารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชลประทาน

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์

ประชากรศาสตร์ (Demography) หมายถึง วิชาที่ศึกษาเกี่ยวกับประชากร ซึ่งเป็นการนำคำว่า “Demo” คือ “ประชากร” และคำว่า “Graphy” คือ “ลักษณะ” มารวมกันเป็นแนวความคิดด้านประชากร และเป็นทฤษฎีที่ใช้หลักการของความเป็นเหตุเป็นผล กล่าวคือพฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์ที่เกิดขึ้นจากแรงกดดันภายนอกมากระตุ้นซึ่งกันและกันเป็นความเชื่อที่ว่าคนที่มีคุณสมบัติทางประชากรที่แตกต่างกันจะมีความแตกต่างกันไปด้วย แนวความคิดดังกล่าวได้ตรงกับ ทฤษฎีกลุ่มสังคม (Social Categories Theory) ของ Defleur & Rokeach (1996) ซึ่งได้อธิบายไว้ว่า พฤติกรรมของบุคคลโดยมากจะมีความสอดคล้องกับลักษณะต่าง ๆ ของบุคคลหรือลักษณะทางประชากร โดยสามารถนำมาวิเคราะห์และแยกเป็นกลุ่มๆ ได้ กลุ่มบุคคลที่มีการแสดงออกพฤติกรรมที่มีความคล้ายหรือไปในทิศทางเดียวกัน มักจะจับตัวเป็นกลุ่มเดียวกัน หากวิเคราะห์ถึงลำดับชั้นทางสังคม จะพบว่ากลุ่มคนที่มีพฤติกรรมคล้ายกันจะเลือกรับข่าวสารเนื้อหา และตอบสนองต่อเนื้อหาข่าวสารไปในทิศทางเดียวกัน และเมื่อศึกษาถึงทฤษฎีความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual Differences Theory) ซึ่งทฤษฎีนี้ถูกพัฒนามาจากแนวความคิดเรื่องสิ่งเร้าและการตอบสนอง (Stimulus Response) หรือทฤษฎี เอส-อาร์ (S-R Theory) พบว่าบุคคล หรือผู้รับสารที่มีคุณลักษณะที่แตกต่างกันจะมีความสนใจต่อข่าวสารที่แตกต่างกัน

เนติรัฐ ปรีกมาส (2563) กล่าวว่า ลักษณะด้านปัจจัยส่วนบุคคลเป็นสิ่งที่มีความรู้สึกและความคิด ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน เงินเดือน และขนาดขององค์กร โดยที่ลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อความรู้สึกหรือความคิดที่ต่างกันตามไปด้วย

ปภัคอุดม ธรรมกุล (2563) กล่าวว่า ประชากรศาสตร์คือการศึกษาเกี่ยวกับประชากรให้ทราบขนาดหรือจำนวนคนที่ มีอยู่พื้นที่ รวมทั้งศึกษาพฤติกรรมของคน ลักษณะประชากรศาสตร์เป็นปัจจัยภายในส่วนบุคคล เช่น อายุ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์ตลาด ส่วนแบ่งทางตลาด และวางกลยุทธ์ทางการตลาด ให้ตรงกับกลุ่มเป้าหมายได้

วชิรวัชร งามละม่อม (2558) กล่าวว่า ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ เป็นภูมิหลัง ของบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ลักษณะโครงสร้างร่างกาย ความอาวุโสในการทำงาน เป็นต้น โดยแสดงถึงความเป็นมาของบุคคลแต่ละบุคคลจากอดีตถึงปัจจุบัน ในหน่วยงาน หรือ ในองค์กร ซึ่งประกอบด้วย พนักงาน หรือ บุคลากรในการทำงานในช่วงระดับขั้นต่าง ๆ มีลักษณะพฤติกรรม การแสดงออกที่ต่างกัน มาจากสาเหตุด้านประชากรศาสตร์ หรือ ภูมิหลังของแต่ละบุคคลนั่นเอง

สุคนธ์ ประสิทธิ์วัฒนเสรี (2562) กล่าวว่า ประชากรศาสตร์เป็นศาสตร์ที่ศึกษาเกี่ยวกับการหาขนาดหรือจำนวน ของประชากร (Population size) ในแต่ละพื้นที่และรูปแบบการเปลี่ยนแปลงของขนาดประชากร ซึ่งปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย การเกิด การตาย และการกระจายตัวของประชากร (Population distribution) โดยต้องศึกษาถึงความหนาแน่น (Density) ของประชากรในแต่ละพื้นที่ องค์ประกอบของประชากร (Population composition) เช่น อายุ เพศ เชื้อชาติ ศาสนา สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา สภาพเศรษฐกิจ เป็นต้น

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2553) กล่าวว่า การแบ่งสัดส่วนตลาดตามตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลประกอบไปด้วย เพศ สถานภาพ อายุ ครอบครัว จำนวนสมาชิกภายในครอบครัว ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ซึ่งลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล เป็นลักษณะสำคัญและนิยมใช้เป็นสถิติที่วัดได้ของกลุ่มประชากร ซึ่งสามารถช่วยในการกำหนดตลาดเป้าหมาย และลักษณะด้านจิตวิทยาและสังคมวัฒนธรรมช่วยอธิบายถึง ความคิดและความรู้สึกของกลุ่มเป้าหมายนั้น ข้อมูลด้านประชากรจะสามารถเข้าถึงและมีประสิทธิผล ต่อการกำหนดตลาดเป้าหมายคนที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ต่างกันจะมีลักษณะทางจิตวิทยาที่ต่างกัน โดยวิเคราะห์จากปัจจัยดังต่อไปนี้

1. เพศ เป็นลักษณะที่ทำให้ตัวบุคคลมีพฤติกรรมของการติดต่อสื่อสารต่างกัน กล่าวคือเพศหญิงและเพศชายจะมีความแตกต่างกันอย่างมากในเรื่องค่านิยม ทัศนคติและความคิด เพราะวัฒนธรรมและสังคม เป็นตัวกำหนดบทบาทและกิจกรรมของคนสองเพศไว้ต่างกัน

2. อายุ เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความแตกต่างกันในเรื่องของความคิดและพฤติกรรม คนที่อายุน้อยมักจะมีความคิดเสรีนิยม ยึดถืออุดมการณ์และมองโลกในแง่ดีมากกว่าคนที่อายุมาก ในขณะที่คนอายุมากมักจะมีความคิดที่อนุรักษ์นิยมยึดถือการปฏิบัติระมัดระวัง มองโลกในแง่ร้ายกว่าคนที่อายุน้อย เนื่องจากประสบการณ์ของชีวิตที่ต่างกัน ลักษณะการใช้สื่อมวลชนก็ต่างกันคนที่อายุมากมักจะใช้สื่อเพื่อแสวงหาข่าวสารหนัก ๆ มากกว่าความบันเทิง

3. การศึกษา เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความคิด ค่านิยม ทักษะและพฤติกรรมแตกต่างกันออกไป คนที่มีการศึกษาสูงจะได้เปรียบอย่างมากในการเป็นผู้รับสารที่ดีเพราะเป็นผู้มีความกว้างขวางและเข้าใจสารได้ดี แต่จะเป็นคนที่ไม่เชื่ออะไรง่าย ๆ ถ้าไม่มีหลักฐานหรือเหตุผลเพียงพอ ในขณะที่คนมีการศึกษามักจะใช้สื่อประเภทวิทยุโทรทัศน์และภาพยนตร์ หากผู้มีการศึกษาสูงมีเวลาว่างพอก็จะใช้สื่อสิ่งพิมพ์วิทยุโทรทัศน์และภาพยนตร์ แต่หากมีเวลาจำกัดก็มักจะแสวงหาข่าวสารจากสื่อสิ่งพิมพ์มากกว่าประเภทอื่น

4. สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ หมายถึง อาชีพ รายได้และสถานภาพทางสังคมของบุคคล มีอิทธิพลมากต่อปฏิกิริยาของผู้รับสารที่มีต่อผู้ส่งสาร เพราะแต่ละคนมีวัฒนธรรมประสบการณ์ ทักษะ ค่านิยมและเป้าหมายที่ต่างกันออกไป ปัจจัยบางอย่างที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้รับสารแต่ละคนเช่นปัจจัยทางจิตวิทยาและสังคมที่จะมีอิทธิพลต่อการรับข่าวสาร

จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ ผู้วิจัยสามารถสรุปหลักการที่จะนำมาประยุกต์ใช้กับงานวิจัยได้ ดังนี้ ลักษณะด้านประชากรศาสตร์เป็นลักษณะโครงสร้างความคิด และพฤติกรรมการแสดงออกของแต่ละบุคคล ที่มีความแตกต่างกันออกไปตามปัจจัยและสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกันในแต่ละบุคคล โดยลักษณะของประชากรศาสตร์ที่แตกต่างออกไปเกิดจาก เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประเภทกลุ่มบริษัทก่อสร้าง ซึ่งผู้วิจัยได้นำปัจจัยเหล่านี้มาเป็นตัวแปรทางด้านประชากรศาสตร์ เพื่อมาใช้เป็นแนวทางในการศึกษาความแตกต่างทางประชากรศาสตร์ของตัวบุคคลดังกล่าวกับ ความภักดีของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้าง

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียว

การจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียว เป็นกระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับตัวบุคคลภายในองค์กรเพื่อให้ได้บุคคลที่เหมาะสม สามารถทำงานบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนด ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จ ได้มีนักวิชาการให้ความหมายไว้มากมาย ซึ่งผู้ศึกษาได้รวบรวมแนวคิดที่น่าสนใจมานำเสนอ ดังต่อไปนี้

2.3.1 ความหมายของการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียว

Cheema & Javed (2017) กล่าวถึง การรับรู้ในการสร้างสภาพแวดล้อมที่ยั่งยืนขององค์กรที่มีความต้องการเพิ่มความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR) นำไปสู่การใช้เครื่องมือของการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียว องค์กรส่วนใหญ่ได้ปรับแนวทางปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อมสีเขียวโดยคำนึงถึงมลภาวะต่อสิ่งแวดล้อมและการทำลายสิ่งแวดล้อมให้น้อยที่สุด แนวคิดในการสร้างสภาพแวดล้อมสีเขียวโดยแผนกทรัพยากรบุคคลเป็นกระบวนการสำคัญที่ส่งผลต่อกิจกรรมการคัดเลือกและการสรรหาบุคลากรที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม วิธีการประเมินประสิทธิภาพระบบการให้รางวัลและการจ่ายเงิน และวัฒนธรรมสีเขียวที่องค์กรสนับสนุนให้กับพนักงาน โดยมุ่งเน้นให้พนักงานมีพฤติกรรมปฏิบัติงานที่ตระหนักดูแลและรักษาสิ่งแวดล้อม ทั้งนี้เพื่อสนับสนุนสอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมขององค์กรเพื่อความยั่งยืน

Dutta (2012) กล่าวถึงองค์ประกอบการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวที่โดดเด่น 2 ประการ โดยเฉพาะแนวทางปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และการอนุรักษ์ทุนความรู้

เพิ่มการเอาใจใส่ของพนักงานและความรับผิดชอบสำหรับปัญหาด้านการสนับสนุน การจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียว ช่วยในการสร้างพนักงานสีเขียวที่สามารถเข้าใจวัฒนธรรมสีเขียวในองค์กร สามารถรักษาวัตถุประสงค์ตลอดกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในการสรรหาการจ้างงาน และการฝึกอบรม การชดเชย และการพัฒนา

Jabbour (2013) กล่าวถึง เกี่ยวกับการจัดแนวปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ อย่างเป็นระบบตามแผน โดยมีเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมขององค์กร นโยบายแนวปฏิบัติ และระบบที่ทำให้พนักงานขององค์กร

Mathapati (2013) กล่าวว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวมีหน้าที่โดยตรงในการสร้างพนักงานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ที่เข้าใจและปฏิบัติตามแนวคิดริเริ่มที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม รวมถึงกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในการสรรหา การจ้างงาน การฝึกอบรม การชดเชย การพัฒนา และการพัฒนาทุนมนุษย์ของบริษัท

Muster & Schrader (2011) กล่าวว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียว คือการทำให้พนักงานตระหนักถึงความซับซ้อนของการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม เช่นการดำเนินงานอย่างไรและช่วยสิ่งแวดล้อมได้อย่างไร พัฒนาความรู้สึภาคภูมิใจในตนเองที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงาน

Shah (2019) กล่าวถึง องค์ประกอบการจัดการสีเขียว เข้ากับการออกแบบงาน การจัดการพนักงาน การฝึกอบรมและการพัฒนาแรงจูงใจ และการบำรุงรักษาฟังก์ชันการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (HRM) เพื่อปรับปรุงพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมของพนักงาน ตอบสนองความคาดหวังของพนักงาน และบรรลุมติประสงค์ขององค์กร

Zaid, Bon and Jaaron (2018) กล่าวว่า การปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มีบทบาทสำคัญในการปฏิบัติงานของบริษัทผู้ผลิต ที่มีการจ้างงานที่ การฝึกอบรมและการมีส่วนร่วมตลอดจนการปฏิบัติงานและการจัดการ และค่าตอบแทน ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

จากการศึกษาข้อมูลที่กำลังมาข้างหน้า ผู้วิจัยได้สรุปความหมายของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียว ได้รวมแนวทางปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ต่าง ๆ เข้าด้วยกัน มีการกำหนดนโยบายที่แตกต่างกัน เพื่อให้พนักงานมีความห่วงใยต่อสิ่งแวดล้อมมากขึ้น และมีความสำคัญในการขับเคลื่อน องค์กรไปสู่ความยั่งยืน

2.3.2 แนวคิดและทฤษฎีการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียว

Cherian & Jacob (2012) ระบุถึงปัจจัยที่มีบทบาทเฉพาะ ในการดำเนินการตามหลักการจัดการสีเขียวของพนักงาน ปัจจัยเหล่านี้ช่วยให้องค์กรได้รับข้อมูลสีเขียวของพนักงานที่เหมาะสมและประสิทธิภาพการทำงานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมของพนักงาน โดยกระบวนการการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียว เช่น การสรรหาบุคลากรที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม การจัดการและการประเมินผลการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมและการพัฒนาความสัมพันธ์ของพนักงาน การจ่ายเงินและรางวัล และการลาออกของพนักงาน

Crawford (1999, pp. 49-51) ได้ศึกษาอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อศึกษาทั้งวิธีการที่นุ่มนวลและแข็งแกร่งในการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ที่อาจจะเป็นอุปสรรคต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในออสเตรเลีย นิวซีแลนด์ สหรัฐอเมริกา

สหราชอาณาจักร และแคนาดา พบว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพนั้นทำได้ทั้งวิธีการที่นุ่มนวลและแข็งแกร่ง อุปสรรคโดยทั่วไปเกิดจากนโยบายและการปฏิบัติของบริษัทที่มีแนวทางและการปฏิบัติ แตกต่างกัน แม้ว่าจะมีความแตกต่างในการปฏิบัติในแต่ละประเทศน้อยมาก อุปสรรคที่ทำให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่มีประสิทธิภาพส่วนใหญ่ขึ้นกับการแข่งขันทางธุรกิจทั้งในออสเตรเลียและนิวซีแลนด์ โดยเฉพาะการตกต่ำของระบบเศรษฐกิจในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการแบบอีอาร์จี (The ERG Theory)

เอลเดอเฟอร์ (Alderfer, 1969) ได้เสนอทฤษฎี ERG (Existence, Relation, Growth) ถึงแนวคิดพื้นฐานต่อความต้องการมีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์โดยมี ดังนี้

1. มนุษย์อาจมีความต้องการหลายๆ อย่างเกิดขึ้นในเวลาเดียวกัน โดยไม่จำเป็นว่าความต้องการเบื้องต้นจะต้องได้รับการตอบสนองก่อน จึงจะเกิดความต้องการเบื้องต้น
2. ยิ่งความต้องการได้รับการตอบสนองน้อยเท่าใด บุคคลก็จะมีความต้องการแต่ละประเภทมากยิ่งขึ้น
3. ยิ่งความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองมากเท่าใด บุคคลก็จะมีความต้องการระดับสูงมากขึ้นไปอีก
4. ยิ่งความต้องการระดับสูงได้รับการตอบสนองน้อยเท่าใด บุคคลก็จะมีความต้องการในระดับต่ำมากขึ้นเท่านั้น

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Two - Factor Theory)

เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพอใจในงาน เกิดทัศนคติความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี และความรู้สึกที่มีต่อประสบการณ์แต่ละแบบนั้นไปในทางบวก หรือลบ ซึ่งประกอบไปด้วย 2 ปัจจัย คือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เป็นปัจจัยภายในที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติโดยตรง และเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จ

1.2 การยอมรับนับถือ หมายถึง ได้รับการยอมรับ และการยกย่องชมเชย

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ลักษณะของงานที่ทำมีความน่าสนใจ ส่งผลทางความรู้สึก ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจจากงานที่ได้รับมอบหมายให้ดูแลงานใหม่ ๆ

1.5 ความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับการเลื่อนขั้น ความก้าวหน้าในระดับงานที่สูงขึ้น

1.6 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า หมายถึง โอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งและประสบความสำเร็จ

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยพื้นฐานที่ช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจหรือไม่ชอบในการปฏิบัติงาน ช่วยให้บุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ตลอดเวลา ได้แก่

2.1 นโยบายและการบริหารขององค์การ หมายถึง การจัดการและการบริหารงานของ องค์การ ซึ่งจะต้องอยู่ในลักษณะนโยบายชัดเจน มีการ แขนงงานไม่ซ้ำซ้อน มีความเป็นธรรม

2.2 การบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน ความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหา ใคำแนะนำในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสัมพันธ์อันดี สามารถทำงานร่วมกัน และมีความสนิทสนม การได้รับการช่วยเหลือจากหัวหน้างาน การให้คำปรึกษา เป็นต้น

2.4 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพการทำงานในที่ทำงาน บรรยากาศในการทำงาน รวมถึงลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน จำนวนพนักงานมีความเหมาะสม กับปริมาณงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ

2.5 ค่าตอบแทน หมายถึง ผลประโยชน์ที่ควรจะได้รับเหมาะสมกับงานที่ทำ หากบุคคลได้รับเงินเดือนที่เป็นธรรมจะส่งผลต่อการเพิ่มผลผลิต เป็นที่พอใจของบุคคลที่ปฏิบัติงานทำและมีผลต่อความภักดีกับบริษัท

2.6 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงานที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีในชีวิตส่วนตัวซึ่งมีความสัมพันธ์กับการทำงาน

2.8 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง การที่บุคคลต่างระดับสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจที่ดีต่อกัน

2.9 สถานภาพของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี

2.10 ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อความมั่นคงในงาน ความยั่งยืนในอาชีพหรือความมั่นคงขององค์การ

Renwick et al.,(2012) ได้ทำการศึกษาของการบูรณาการงานวิจัยด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม (EM) และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (HRM) ที่แยกจากกันเป็นส่วนใหญ่ และจัดหมวดหมู่วรรณกรรมที่มีอยู่บนพื้นฐานของทฤษฎีความสามารถ-แรงจูงใจ-โอกาส (AMO) ซึ่งเผยให้เห็นบทบาทของกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียว (GHRM) ในการปฏิบัติงานด้านการบริหารคน ซึ่งชี้ให้เห็นว่าการทำความเข้าใจว่าแนวปฏิบัติของ GHRM มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจของพนักงานในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งกระบวนการทรัพยากรมนุษย์ มีบทบาทสำคัญในการเปลี่ยนแปลงนโยบาย การจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวสู่การปฏิบัติ ดังนั้นการจัดการจึงเป็นเครื่องมือในการบรรลุวัตถุประสงค์และกิจกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีองค์ประกอบที่นำไปสู่ความยั่งยืนและสภาพแวดล้อมสีเขียวในที่ทำงาน มีดังนี้

1. การรับสมัครและการคัดเลือกพนักงาน เป็นกระบวนการสรรหาผู้ที่มีความสามารถ หน้าใหม่ ซึ่งตระหนัก ถึงกระบวนการที่ยั่งยืน ระบบสิ่งแวดล้อม และคุ้นเคยกับคำว่ากรอนุรักษ์และสิ่งแวดล้อมที่ ยั่งยืน การสรรหาบุคลากรที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมช่วยให้แน่ใจว่าผู้มีความสามารถหน้า

ใหม่ คู่แข่งกับแนวทางปฏิบัติที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และระบบสิ่งแวดล้อม ที่จะสนับสนุนการจัดการสิ่งแวดล้อมที่มีประสิทธิภาพภายในองค์กร

2. การบริหารผลการปฏิบัติงานและการประเมิน การจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียว ช่วยให้แน่ใจว่าบรรลุเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมที่กำหนดโดยองค์กร การจัดการผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการสื่อสารอย่างต่อเนื่อง ระหว่างหัวหน้างานและพนักงานที่เกิดขึ้นตลอดทั้งปี เพื่อสนับสนุนการบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ขององค์กร การจัดการประสิทธิภาพสีเขียว รวมถึงประเด็นที่เกี่ยวข้องกับนโยบายขององค์กร และความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม ช่วยเพิ่มคุณภาพและคุณค่าของประสิทธิภาพด้านสิ่งแวดล้อม

3. การฝึกอบรมและพัฒนา ประกอบด้วยวิธีการทำงานของพนักงานที่ช่วยลดของเสีย การใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม การอนุรักษ์พลังงาน และลดสาเหตุของความเสื่อมโทรมของสิ่งแวดล้อม เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม

4. รางวัลและค่าตอบแทน ควรตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในการจัดการสีเขียว ค่าตอบแทนควรได้รับการปรับแต่งเพื่อให้รางวัลแก่การได้มา ซึ่งทักษะสีเขียวและความสำเร็จของพนักงาน รางวัลที่เป็นตัวเงิน ไม่ใช่ตัวเงิน และรางวัลตามการยกย่องสามารถนำมาใช้เพื่อความสำเร็จที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมของพนักงานได้ รางวัลที่เป็นตัวเงินสำหรับการมีส่วนร่วมในการจัดการสิ่งแวดล้อม สามารถจัดสรรได้ในรูปแบบของการขึ้นเงินเดือน สิ่งจูงใจเงินสด และโบนัส ในขณะที่ รางวัลที่ไม่เป็นตัวเงิน อาจรวมถึงวันหยุด วันหยุดพิเศษ และของขวัญให้กับพนักงานและสมาชิก ในครอบครัว รางวัลจากการยอมรับสามารถเน้นย้ำถึงการมีส่วนร่วมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมของพนักงาน ผ่านการประชาสัมพันธ์อย่างกว้างขวาง และการยกย่องชมเชยจากสาธารณชน

5. พนักงานสัมพันธ์ โดยพนักงานมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็นสีเขียว เนื่องจากในความเป็นจริงแล้วพวกเขาเป็นผู้รับผิดชอบในการนำพฤติกรรมองค์กร ที่มีจริยธรรมไปใช้ในชีวิตประจำวันขององค์กร ซึ่งหมายความว่าความสำเร็จของผลลัพธ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม จะขึ้นอยู่กับความตั้งใจของพนักงานในการทำงานร่วมกันเป็นส่วนใหญ่

จากการศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียว ถือเป็นปรากฏการณ์ใหม่ในด้านจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่สร้างความท้าทายให้กับองค์กรด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยอาศัยการศึกษาผลการวิเคราะห์ และการทบทวนวรรณกรรมที่มีอยู่ของผู้เชี่ยวชาญด้านทรัพยากรมนุษย์ จะต้องตอบสนองความต้องการด้านสิ่งแวดล้อมในการจัดทำกลยุทธ์ การนำนโยบายและแนวปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ไปปฏิบัติให้สอดคล้องกับการจัดการสิ่งแวดล้อม ซึ่งผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้จะนำไปสู่การขยายขอบเขตความรู้ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวในประเทศไทยและข้อเสนอแนะสำหรับองค์กรที่ต้องการนำแนวปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวไปปรับใช้ให้บรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความภักดีของพนักงาน

2.4.1 ความหมายของความภักดีของพนักงาน

จිරักร เอนกวิถิ (2557) ได้ให้ความหมายของความภักดีของพนักงาน (Employee Loyalty) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กร มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร สถานที่ที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร ตลอดจนรู้สึกรักและมีความอบอุ่นผูกพันต่อองค์กร และจะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรต่อไปด้วยความเต็มใจ

ฐาปนภรณ์ ขุนทองน้อย (2559) ได้ให้ความหมายของความภักดีของพนักงาน หมายถึง ความรู้สึกและการแสดงออกของบุคลากรซึ่งเคารพต่อองค์กร มีความเต็มใจปฏิบัติงานและอุทิศตนต่อองค์กร มีความผูกพัน มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ พยายามเป็นบุคลากรที่ดีขององค์กร มีความต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สนใจ เอาใจใส่ ภูมิใจ และสนับสนุนองค์กร ปกป้ององค์กรจากความหวังร้ายจากบุคคลอื่น ตระหนักในด้านดีขององค์กร มีความเชื่อถือและไว้วางใจ พร้อมทั้งจะช่วยเหลือองค์กรทุกเมื่อ มีความปรารถนาและความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรต่อไป รู้สึกและแสดงออกทั้งวาจาและการปฏิบัติที่ดีต่อองค์กรทั้งต่อหน้าและลับหลัง

ธัญธิภา แก้วแสง (2559) ได้ให้ความหมายของความภักดีของพนักงาน หมายถึง ความรู้สึกและการแสดงออกของพนักงานที่มีความเคารพต่อองค์กร มีความพยายามเป็นพนักงานที่ดี สนับสนุนองค์กร ปกป้ององค์กรจากความหวังร้าย จากบุคคลอื่น

นันทพร ชวนชอบ (2560) ได้ให้ความหมายของความภักดีของพนักงานว่า ความผูกพันองค์กรที่สะท้อนให้เห็นถึงความรัก ความศรัทธา ความเชื่อมั่น ความพอใจ และความเต็มใจจะสร้างผลงานให้มีทัศนคติในเชิงบวก รู้สึกห่วงหาไม่พอใจหากใครกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี มีความภูมิใจที่ได้อยู่ในองค์กร มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ยอมอุทิศตนเพื่อทุ่มเทให้ได้มาซึ่งความสำเร็จและเป้าหมายขององค์กร และปรารถนาจะอยู่ในองค์กรตลอดไป

ปชานนท์ ชนะราวี (2556) ได้ให้ความหมายของความภักดีของพนักงาน หมายถึง ทัศนคติต่อองค์กรที่จะส่งผลให้เห็นถึงระบบความเกี่ยวข้องว่า บุคลากรจะมีความเชื่อมั่น ความศรัทธา ความรัก และความห่วงหาต่อองค์กรที่ตนเป็นสมาชิกอยู่

ไพรัช ศิลาศร (2559) ความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง อารมณ์ ความรู้สึกของบุคคลในทิศทางบวกต่อองค์กร รวมถึงการมีทัศนคติเชิงบวก การปฏิบัติงานอย่างเต็มใจ และอุทิศตนให้กับองค์กร มีความพึงพอใจในการทำงาน และมีความผูกพันต่อองค์กร และจะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรต่อไปด้วยความเต็มใจ

Steer (1977) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง ลักษณะที่แสดงออกถึงบุคคลที่มีความสัมพันธ์และการเกี่ยวข้องด้วยกับองค์กร เป็นลักษณะที่บุคคลเต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตน พยายามทำงานเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุ มีความจงรักภักดีต่อองค์กร และพร้อมที่จะบอกกับคนอื่นว่า ตนเองเป็นสมาชิกขององค์กร

Robbing (2001) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง ความมีชีวิตชีวาในตัวบุคคล และมีเสน่ห์หรือความสุขสบายของการทำงาน ซึ่งเป็นแกนร่วมของชุมชนความปรารถนาที่จะสัมพันธ์ติดต่อกับบุคคลอื่นและเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนนั้น ๆ

Chester Bernard. (1938, p84) ได้ตระหนักถึงความสำคัญของพนักงานต่อองค์กรนั้นมีความสำคัญอย่างกว้างขวาง งานวิจัยได้ศึกษาปัจจัยของแต่ละบุคคล มีบทบาทสำคัญ ในการทำงาน ขององค์กรเช่นเดียวกับ คุณสมบัติอื่นๆ เช่น ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ความแข็งแกร่ง และความภักดี อย่างไรก็ตาม แม้จะได้รับการยอมรับ ว่าจงรักภักดีเป็น เกี่ยวกับการวิจารณ์ เงื่อนไข สำหรับ องค์กร การยอมรับยังคง ค่อนข้าง จำกัด

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Need)

Maslow (1970) กล่าวว่าความภักดีของพนักงาน จะเกิดขึ้นเมื่อพนักงานได้รับการพึงพาในเรื่องของความต้องการพื้นฐาน และความต้องการทาง จิตวิญญาณ โดย Maslow ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์เป็น 5 ระดับ ได้แก่ ความต้องการพื้นฐาน เช่น อาหาร น้ำ ที่พักอาศัย ความปลอดภัย ความต้องการเชื่อมั่น ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ความต้องการเรียนรู้และเติบโต และความ ต้องการเติบโตสูงสุด โดยลำดับขั้นของความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of Needs) ตามทฤษฎีของมาสโลว์มีอยู่ 5 ระดับดังนี้

1) ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการเบื้องต้นเพื่อความอยู่รอด เช่น ความต้องการในเรื่องอาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ความต้องการพักผ่อน ความต้องการทางเพศ ฯลฯ ความต้องการด้านร่างกาย จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของ คนก็ต่อเมื่อความต้องการด้านร่างกายยังไม่ได้มีการตอบสนองในด้านนี้ โดยปกติแล้วองค์กรทุกแห่ง มักจะตอบสนองความต้องการของแต่ละคนด้วยวิธีการทางอ้อม คือ การจ่ายเงินค่าจ้าง

2) ความต้องการความปลอดภัยหรือมั่นคง (Security of Safety Needs) หากความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองตามสมควรแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการในขั้นที่สูงขึ้น คือความต้องการด้านความปลอดภัยหรือความมั่นคงต่าง ๆ หมายถึง ความต้องการความมั่นคงในการดำรงชีวิต เช่น ความมั่นคงในหน้าที่การงาน

3) ความต้องการทางสังคม (Social or Belongingness Needs) ภายหลังที่ได้รับการตอบสนองขั้นดังกล่าวแล้วก็จะมีความต้องการสูงขึ้น คือ ความต้องการทางสังคมจะเริ่มเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมของคน ความต้องการทางด้านนี้จะเป็นความต้องการเกี่ยวกับการเข้าร่วมสังคม และได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น และมีความรู้สึกว่ามันเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคมเสมอ

4) ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นทางสังคม (Esteem or Status Needs) ความต้องการขั้นต่อมา จะเป็นความต้องการที่ประกอบด้วยสิ่งต่าง ๆ ดังนี้ คือ ความมั่นใจในตนเองในเรื่องความรู้ความสามารถ และความสำคัญในตัวของตัวเอง รวมตลอดทั้งความต้องการที่จะมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น หรืออยากที่จะทำให้บุคคลอื่นยกย่องสรรเสริญในความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน การดำรงตำแหน่งที่สำคัญในองค์กร

5) ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization or Self-realization Needs) ลำดับความต้องการสูงสุดของมนุษย์คือ ความต้องการที่อยากประสบความสำเร็จในชีวิต ความ ความทะเยอทะยานใฝ่ฝันที่อยากประสบความสำเร็จในสิ่งอันสูงสุดในทัศนะของตน

Ones, D. S., & Dilchert, S. (2012). เสนอพฤติกรรมเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมของพนักงาน(Employee Green Behavior) เป็นการแสดงออกของพนักงานที่มีผลกระทบทางบวกต่อ

สิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน เสนอความสำคัญของพฤติกรรมเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมของพนักงานไว้ 5 มิติ ได้แก่ 1) พฤติกรรมเชิงอนุรักษ์ (Conserving) เช่น การอนุรักษ์พลังงานและทรัพยากรธรรมชาติ 2) การทำงานอย่างยั่งยืน (Working sustainably) ซึ่งเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนกระบวนการทำงานหรือวัสดุอุปกรณ์เพื่อลดผลกระทบทางลบที่มีต่อสิ่งแวดล้อมให้น้อยลง 3) การหลีกเลี่ยงความเสียหาย (Avoiding harm) เป็นการหลีกเลี่ยงพฤติกรรมที่จะก่อให้เกิดผลทางลบต่อสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน 4) การมีอิทธิพลต่อผู้อื่น (Influencing others) เป็นการให้ความรู้และสนับสนุนพนักงานคนอื่นในการลดผลกระทบทางลบที่มีต่อสิ่งแวดล้อมและ 5) การริเริ่ม (Taking initiative) เป็นความเต็มใจของพนักงานที่จะเสี่ยงต่อผลประโยชน์ทางด้านสิ่งแวดล้อมที่จะเกิดขึ้น แต่แนวคิดนี้ไม่ได้มีการเสนอถึงการแสดงพฤติกรรมเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่ในการทำงานโดยตรง

Bissing, et al., (2013 cited in Araujo, 2012: 10) ได้แบ่งพฤติกรรมเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมของพนักงานออกเป็น 2 มิติคือ 1) พฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง (Task-related EGB) จะเน้นในเรื่องการที่พนักงานมีแนวทางการทำงานที่เกิดผลกระทบที่ดี และการรักษาสิ่งแวดล้อม 2) พฤติกรรมเชิงรุก (Proactive EGB) เป็นการแสดงออกของพนักงานที่ริเริ่มด้วยตนเองในการช่วยเหลือและรักษาสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นการกระทำที่นอกเหนือบทบาทหน้าที่ ที่กำหนดไว้ของตน

จากการทบทวนวรรณกรรมทั้งหมดสามารถสรุปความหมายของความภักดีของพนักงานได้ว่า หมายถึง ทศนคติที่ดีของพนักงาน ซึ่งมีความตั้งใจทำงานอย่างเต็มกำลังและความสามารถ มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความผูกพัน มีความเชื่อถือและเชื่อมั่น อีกทั้งยังเชื่อในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

2.4.2 องค์ประกอบของความภักดีของพนักงานต่อองค์กร

ทฤษฎีความจงรักภักดี (Loyalty Theory)

Hoy & Rees (1974) กล่าวว่า สิ่งที่แสดงออกซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กร หากบุคคลมีความจงรักภักดีต่อองค์กรมากขึ้นเท่าไร แนวโน้มการลาออกก็ลดน้อยลงเท่านั้น องค์ประกอบของความจงรักภักดีต่อองค์กร ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความรู้สึก (Affective aspect) คือ อารมณ์ ความรู้สึกที่เกิดจากการประเมินความชอบหรือไม่ชอบต่อบุคคลหรือสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เช่น ความรู้สึกซึ่งแสดงออกถึงความรักองค์กร ความชื่นชอบต่อองค์กร การปกป้ององค์กร มีความพึงพอใจในองค์กรในด้านต่าง ๆ

2. ด้านการรับรู้ (Cognitive aspect) คือ ค่านิยม ความเชื่อที่มีอิทธิพลต่อสิ่งที่ทำให้บุคคลเกิดการรับรู้และแสดงออกมาทางพฤติกรรม เช่น ความไว้วางใจในองค์กร ความเชื่อมั่นในตัวผู้บังคับบัญชา และความรู้สึกในการที่ผู้บังคับบัญชารับผิดชอบแทนในเมื่อตนเองเกิดข้อบกพร่อง

3. ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก (Behavioral aspect) คือ ผลจากการที่บุคคลมีความรู้สึกขั้นต้น จึงตอบสนองออกมาด้วยการแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง ที่เป็นทัศนคติในเชิงบวก เช่น การไม่ลาออก ความไม่อยากย้ายไปจากผู้บังคับบัญชา จากการที่บุคคลมีการตอบสนองออกมาตามรูปแบบพฤติกรรมต่าง ๆ หรือจากทัศนคติที่เกิดในทางบวกเป็นความรู้สึกดี ๆ

ดังนั้น จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยมีความเห็นว่าหากองค์กรมีพนักงานที่มีความรักดีต่อองค์กรสูง ย่อมนำพาองค์กรบรรลุเป้าหมายได้ และหากมีความเข้าใจถึงอิทธิพลที่มีผลต่อความรักดีของพนักงานต่อองค์กร ก็สามารถนำมาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อสร้างความรักดีของพนักงานที่มีต่อองค์กรได้มากขึ้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจอิทธิพลที่มีผลต่อความรักดีของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้างเพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารหรือกลุ่มบริษัทก่อสร้าง ในการศึกษาปรับปรุงและวางแผนพัฒนาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ของกลุ่มบริษัทก่อสร้าง ให้พนักงานมีความรักดีและลดปัญหาการลาออก เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้างต่อไป

2.5 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 ผลงานวิจัยในประเทศ

เกษกญา โกฏิกุล (2563) การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ และตรวจสอบความสอดคล้องของแบบจำลองสมการโครงสร้างของอิทธิพลการจัดการทรัพยากรบุคคล ต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยตัวแปรแฝงมี 6 ตัว ได้แก่ การจัดการบุคลากรสัมพันธ์ การพัฒนาบุคลากร รางวัล ความจงรักภักดี การแบ่งปันความรู้ และผลการปฏิบัติงานของบุคลากร การวิจัยมีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรทั้งระดับผู้บริหารและบุคลากรทั่วไปของบริษัทจำนวน 220 ราย ได้นำมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรม LISREL ผลการทดสอบความสอดคล้องของแบบจำลองสมการโครงสร้างกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่าเป็นไปตามสมมติฐานและเกณฑ์การยอมรับ ผลการศึกษาพบว่า ความจงรักภักดีมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมรวมสูงสุดต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากร รองลงมา ได้แก่ การแบ่งปันความรู้ นอกจากนี้การจัดการบุคลากรสัมพันธ์ การจัดการค่าตอบแทนและรางวัลมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านความจงรักภักดีและการแบ่งปันความรู้ ส่วนการพัฒนาบุคลากรมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านการแบ่งปันความรู้

ธารทิพย์ อรทัย รุ่งอรุณ และ อาจารย์ (2565) ได้ทำการศึกษาเพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันแนวปฏิบัติการบริหารทรัพยากรมนุษย์สีเขียว และเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลการวัดแนวปฏิบัติการบริหารทรัพยากรมนุษย์ สีเขียวกับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้ปฏิบัติงานบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่ผ่านการคัดเลือกเข้าสู่รายชื่อหุ้นยั่งยืน จำนวน 340 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้ แบบสอบถาม มาตราประมาณค่า 5 ระดับ และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองด้วยโปรแกรมลิสเรล (LISREL PROGRAM) ผลการวิจัยพบว่า 1) แนวปฏิบัติการบริหารทรัพยากรมนุษย์สีเขียว ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ การมุ่งพัฒนาความสามารถสีเขียว การกระตุ้นพนักงานสีเขียว และการสร้างโอกาสสีเขียว มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.73–0.88 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และ 2) โมเดลการวัดแนวปฏิบัติการบริหารทรัพยากรมนุษย์สีเขียวมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ ค่าความเที่ยงของตัวแปรแฝง ทุกตัวมีค่ามากกว่า 0.70 และค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัดได้ ทุกตัวมีค่ามากกว่า 0.50 โมเดลการวัดนี้มีความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นที่ดี สามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือที่มีประโยชน์ในการวัดแนวปฏิบัติการบริหารทรัพยากรมนุษย์สีเขียวได้

ัญญา แก้วแสง (2559) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากร สหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรีจำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันในด้านเพศอายุสถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประเภทหน่วยงาน ความภูมิใจที่ได้ทำงานในสหกรณ์ โคนมหนองโพ และปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน ไม่ส่งผลต่อระดับความจงรักภักดีต่อองค์กร ของบุคลากรในสหกรณ์โคนมหนองโพ ยกเว้นปัจจัยส่วนบุคคลในด้านความรู้เกี่ยวกับสหกรณ์โคนม หนองโพ ที่แตกต่างกัน จะส่งผลต่อระดับความจงรักภักดีต่อองค์กร ของบุคลากรในสหกรณ์โคนม หนองโพ

นริศ กระชังแก้ว (2563) การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความ ภักดีขององค์กรของพนักงานประกันวินาศภัย 370 คนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง โสด/หย่าร้าง อายุ 31-40 ปี ทำงาน 2-5 ปี มีรายได้ระหว่าง 20,001-30,000 บาท การศึกษาพบว่าความแตกต่างทางประชากรศาสตร์ เช่น อายุและอัตราเงินเดือน ส่งผลกระทบบ้างมี นัยสำคัญต่อความภักดี ปัจจัยเชิงจิต เช่น การยอมรับ ความสำเร็จ ความก้าวหน้า ความรับผิดชอบ และ ลักษณะการทำงาน ก็มีผลอย่างมากต่อความภักดีเช่นกัน ปัจจัยสนับสนุน เช่น เพื่อนร่วมงาน สวัสดิการ เงินเดือน และนโยบายและการจัดการ ก็มีผลกระทบอย่างมากต่อความภักดีเช่นกัน ผลการวิจัยชี้ให้เห็น ว่าความแตกต่างทางประชากรศาสตร์อาจส่งผลต่อความภักดีภายในองค์กร

นันทพร ชวนชอบ (2560) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรมีความจงรักภักดี ต่อองค์กรอย่างยั่งยืน กรณีศึกษาของบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มี วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงความจงรักภักดีของบุคลากรและศึกษาระดับความจงรักภักดีของบุคลากรกอง บริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งใช้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ความคิดเห็นระบบออนไลน์จากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรกองบริหารทรัพยากรบุคคล 156 คน สถิติที่ใช้ใน การศึกษาข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ทางสถิติ โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลให้บุคลากร มีความจงรักภักดีต่อกองบริหารทรัพยากรบุคคล เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ปัจจัยด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ปัจจัยด้านบทบาทหน้าที่ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการ ทำงาน ปัจจัยด้านโอกาสความก้าวหน้า และปัจจัยด้านลักษณะงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุรพัทธ์ ด่านวิไล (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน กรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานกลาง เพื่อศึกษาระดับการคงอยู่ของพนักงาน และปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน การศึกษาวิจัยนี้ใช้วิธีการวิจัยแบบผสม โดยใช้การเก็บ ข้อมูล เป็นแบบสอบถามและแบบการสัมภาษณ์ กลุ่มตัวอย่างการเก็บแบบสอบถามคือพนักงานประจำที่ ปฏิบัติงานอยู่ใน กฟผ. สำนักงานกลาง จำนวน 376 คน และกลุ่มตัวอย่างแบบการสัมภาษณ์ คือ พนักงานจำนวน 10 คน ผลการศึกษาพบว่า ระดับการคงอยู่ของพนักงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน มี 6 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยความต่อเนื่องในการจ่ายค่าตอบแทนและความมั่นคงในงาน ปัจจัยการจ่ายค่าตอบแทน ปัจจัย

โอกาสก้าวหน้าในงาน และปัจจัยความมุ่งมั่นและภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และปัจจัยความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ปริญญญา ปิ่นทอง (2561) ได้ศึกษา อิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อความตั้งใจ คงอยู่ของพนักงานวิศวกร กลุ่มเจเนอเรชันวายในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า พนักงานวิศวกรกลุ่มเจเนอเรชันวายในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง มีระดับความตั้งใจอยู่ใน ระดับสูง และผลการสักระดงค์ประกอบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นอยู่ได้ดงค์ประกอบทั้งหมด 10 องค์ประกอบ ได้แก่ ค่าตอบแทน การออกแบบงาน การพัฒนาอาชีพ สิ่งจูงใจและผลประโยชน์เกื้อกูล การ วิเคราะห์งาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการท างาน การฝึกอบรมและพัฒนา พนักงานและแรงงานสัมพันธ์ การจัดการผลการปฏิบัติงาน และความปลอดภัยของพนักงาน โดยท าการประเมินระดับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 10 องค์ประกอบ พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกองค์ประกอบ ซึ่งจากการวิเคราะห์อิทธิพล ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานวิศวกรกลุ่มเจเนอเรชันวาย พบว่า การ จัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านค่าตอบแทน การพัฒนาอาชีพ ความสมดุลระหว่างชีวิตและการท างาน และการ ฝึกอบรมและพัฒนา มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวาย

ปริตา จิตรจรรยา (2553) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีของพนักงานของ บริษัท ซีอามาร์ ออฟติคอล แลบอลาทอรี (ประเทศไทย) จำกัด โดยเปรียบเทียบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจูงใจ คือความสำเร็จในการทำงานการได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ท ำและความก้าวหน้าในงานที่ท ำ ปัจจัยค้ำจุน คือนโยบายบริหารขององค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เงินเดือนและผลตอบแทน และระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานกับตัวแปรตามคือ ความจงรักภักดีของพนักงานต่อองค์กร โดยสุ่มกลุ่มตัวอย่าง 165 คน จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานเพศหญิงสังกัดแผนกการผลิตมีปัจจัยจูงใจมีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีของพนักงาน ด้านความสำเร็จในการทำงานและลักษณะงานที่ท ำในระดับมาก การยอมรับนับถือและความก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีของพนักงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานอยู่ในระดับมาก นโยบายการบริหารงานขององค์กร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ระบบการประเมินการปฏิบัติงานเงินเดือนและผลตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง พฤติกรรมที่แสดงออกอยู่ในระดับปานกลาง

ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร (2561) ได้กำหนดนิยามปฏิบัติการของพฤติกรรมเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมของพนักงานว่าหมายถึง การแสดงออกของพนักงานที่มีความยึดมั่นในการสร้างความยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อมให้แก่องค์กรโดยแบ่งได้เป็น 2 ด้านได้แก่ 1) พฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่ (Task-related EGB) หมายถึง การแสดงออกที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในหน้าที่โดยตรงของพนักงาน โดยมีวิธีการทำงานที่ก่อให้เกิดความยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อมให้แก่องค์กร 2) พฤติกรรมนอกบทบาทหน้าที่ (Proactive EGB) หมายถึงการแสดงออกของพนักงานที่เกิดจากการริเริ่มด้วยตนเอง เป็นสิ่งที่เกินกว่าที่องค์กรได้คาดหวังไว้ตามบทบาทหน้าที่ที่กำหนด โดยพนักงานริเริ่มการกระทำหรือกิจกรรม และสนับสนุนผู้อื่นในการแสดงการกระทำที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

ลัดดาพร วรสิทธิ์ และ ฉัฐวัฒน์ (2565) ได้ศึกษาเรื่องการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวเป็นหนึ่งในกลยุทธ์สำคัญสำหรับองค์กรธุรกิจสมัยใหม่ที่ต้องการประสบผลสำเร็จด้านความยั่งยืนทางธุรกิจบนแนวคิดเศรษฐกิจสีเขียว มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวขององค์กรธุรกิจในประเทศไทย การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามที่จัดส่งทางไปรษณีย์เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล ประชากรและกลุ่มตัวอย่างคือองค์กรธุรกิจที่ได้รับการรับรองมาตรฐานอุตสาหกรรมสีเขียว จำนวน 170 แห่ง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และสมการถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า

1) ปัจจัยภายในองค์กรด้านความมุ่งมั่นขององค์กร และระบบสารสนเทศและการสื่อสารส่งผลทางบวกต่อการปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวบางส่วนอย่างมีนัยสำคัญ

2) ปัจจัยภายนอกองค์กรด้านนโยบายภาครัฐ ส่งผลทางบวกต่อการปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวบางส่วนอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางการเมืองและเศรษฐกิจ ส่งผลทางบวกต่อการปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวในทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญ

สุภาพร เท่าบุรี และ ประสพชัย พสุนนท์ (2561) การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาระดับความจงรักภักดีต่อองค์กร 2) เพื่อศึกษาแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงาน 3) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความจงรักภักดีที่มีผลต่อองค์การของพนักงาน ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงานเงินเดือน อายุการทำงาน และสายงานที่สังกัด บริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) จำนวน 348 คน รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test และวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันโปรดักโมเมนต์ (Pearson product moment correlation coefficient) และการวิเคราะห์สมการถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลวิจัยพบว่า 1) พนักงานของบริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) มีความจงรักภักดีต่อองค์การในระดับมาก ($X = 3.572$, $S.D. = 0.208$) 2) พนักงานของบริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก ($X = 3.485$, $S.D. = 0.171$) และ 3) ผลการทดสอบสมมุติฐาน พบว่า 1. พนักงานของบริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด ที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน เงินเดือน อายุการทำงาน และสายงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์การแตกต่างกันออกไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยอย่างง่าย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงาน ร้อยละ 10.40

2.5.2 ผลงานวิจัยต่างประเทศ

Al-Gharaibeh, D. M., Al-Zboun, I., & Alzoubi, M. (2021) ได้ทำการศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานและความภักดีขององค์กร เพื่อระบุระดับของการดำเนินการตามกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานประยุกต์เกี่ยวกับมหาวิทยาลัยเอกชนในจังหวัดทางตอนเหนือของจอร์แดนจากมุมมองกลุ่มตัวอย่าง คือผู้จัดการ ผู้ช่วยผู้จัดการหัวหน้าแผนก และพนักงาน

ของมหาวิทยาลัยเอกชนจอร์แดน จำนวน 435 คน จากผลการศึกษาพบว่าผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมีนัยสำคัญทางสถิติต่อการเสริมสร้างความภักดีขององค์กรในมหาวิทยาลัยเอกชนในภาคเหนือของประเทศจอร์แดน และยังแสดงให้เห็นว่าระดับความสนใจของมหาวิทยาลัยเอกชนจอร์แดนในจังหวัดภาคเหนือของกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง จากผลการวิจัยผู้วิจัยแนะนำความจำเป็นในใช้งานบทบาทของการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยเอกชนของจอร์แดนในจังหวัดทางตอนเหนือผ่านการตระหนักถึง (บรรลุ) ระดับสูงสุดของความยุติธรรมและความเที่ยงธรรมในกระบวนการประเมินเพื่อเชื่อมโยงผลการประเมินกับแรงจูงใจทางศีลธรรมและวัสดุและให้ความสำคัญกับกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานเนื่องจากบทบาทที่สำคัญและผลกระทบต่อความภักดีขององค์กรในหมู่พนักงาน

Alwi, Salahuddin, Baharuddin & Shafee (2018) ได้ทำการศึกษาพนักงาน Generation Y มักเชื่อมโยงกับการเปลี่ยนงานและความภักดีต่อองค์กร ถูกตั้งคำถามและดึงดูดการวิจัยมากมายของ การศึกษาในปัจจุบัน ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของแรงจูงใจและรางวัลกับความภักดีในหมู่คนรุ่น Y ในการศึกษานี้ได้โต้แย้งหน้าที่ของแรงจูงใจและรางวัลขององค์กรในการสร้างความภักดีของพนักงานรุ่น Y มีการศึกษาจากรางวัลสองประเภท คือภายนอกและภายในซึ่งมีผลต่อพนักงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งความภักดีของพวกเขาจะถูกกล่าวถึง หน้าที่ของแรงจูงใจ วิธีการกำกับพฤติกรรมของพนักงานในการบรรลุเป้าหมายขององค์กรและปรับปรุงความภักดีของพนักงานที่มีต่อองค์กร ทั้งแรงจูงใจและผลตอบแทนที่ให้ประโยชน์อาจได้รับจากการทำงานในองค์กร แต่การนำตัวแปรทั้งสองไปใช้นั้น แตกต่างกัน แม้ว่ารางวัลจะเกี่ยวข้องกับระบบในการจัดการความสัมพันธ์และสัญญาณระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างมากกว่า แต่แรงจูงใจก็มีแนวโน้มต่อการบริหารที่ต้องการคุณภาพความเป็นผู้นำที่ดี การสร้างแบบจำลองสมการโครงสร้าง (SEM) สร้างขึ้นเพื่อทดสอบสมมติฐานกับผู้เข้าร่วม 202 คน ภาคส่วนต่างๆ และระดับการจ้างงาน ผลการวิเคราะห์ SEM แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับรางวัลและคาดการณ์ความภักดีที่สูงขึ้นในขณะที่รางวัลไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความภักดี ผลลัพธ์ที่ได้สอดคล้องกับลักษณะและลักษณะของแรงงานรุ่น Y ตามที่กล่าวไว้

Anam, Muhammad, and Rab (2015) ได้ทำการศึกษาผลกระทบของความมุ่งมั่นขององค์กรที่มีผลต่อความภักดีของพนักงานในปากีสถาน พบว่าความมุ่งมั่นขององค์กรมีบทบาทสำคัญกับความภักดีของพนักงาน และผลประโยชน์ทางการเงินมีความสัมพันธ์เชิงลบและมีนัยสำคัญกับความภักดีของพนักงาน องค์กรควรมอบผลประโยชน์และสร้างแรงจูงใจแก่พนักงาน เพื่อให้สามารถปรับปรุงพฤติกรรมและความภักดีของพนักงานที่มีกับองค์กร ผลการวิจัยสรุปได้ว่ามีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญของความมุ่งมั่นขององค์กรในเรื่องความภักดีของพนักงาน ว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างความภักดีของพนักงานต่อองค์กรความมุ่งมั่นและผลประโยชน์ทางการเงิน และมีความสัมพันธ์เชิงลบระหว่างเจ้าของ ทัศนคติและความภักดีของพนักงานในองค์กรของปากีสถาน

Edwin Agwu & Ngozi I. Nwoke (2019) จากการศึกษาวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลกระทบของการสรรหาและการคัดเลือกที่มีต่อการรักษาพนักงานใน SMEs ที่ได้รับการคัดเลือกในไนจีเรีย โดยใช้การมีส่วนร่วมของพนักงานเป็นตัวแปรใกล้เคียง โดยใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น และแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล ผลการศึกษาวินิจฉัย พบว่าการสรรหาและ

คัดเลือกด้วยตนเองไม่มีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อการรักษาพนักงาน แต่ด้วยการผสมผสานระหว่าง การมีส่วนร่วมของพนักงาน สรุปได้ว่าการมีส่วนร่วมของพนักงานเป็นสื่อกลางในผลลัพธ์ของการสรรหา และการคัดเลือกในการรักษาพนักงาน

จากผลการวิจัยการศึกษาแนะนำในหมู่คนอื่น ๆ ว่าการจัดการวิสาหกิจขนาดกลางและ ขนาดย่อม (SMEs) ควรพยายามดำเนินกระบวนการสรรหาและคัดเลือกที่แข็งแกร่งเพื่อให้แน่ใจว่าพวกเขาสรรหาผู้มีความสามารถที่มีคุณค่าเปลี่ยนแปลงรูปแบบไม่ได้และไม่สามารถทดแทนได้ อย่างไรก็ตาม พวกเขาควรตรวจสอบให้แน่ใจว่าใช้กลยุทธ์การมีส่วนร่วมของพนักงานเพื่อรักษาผู้มีความสามารถที่ได้รับการคัดเลือกในบริษัท

Fawehinmi et al., (2020) กล่าวถึงบทบาทของ GHRM ในการส่งเสริมพฤติกรรมสีเขียวของนักวิชาการ ผ่านการ ประเมินประสิทธิภาพสีเขียวของนักวิชาการใน สภาพแวดล้อมทาง วิชาการ ในสายงานวิจัยเดียวกัน ต้นฉบับเรื่อง "ความเป็นผู้นำ อย่างแท้จริงต่อความยั่งยืนในการศึกษา ระดับอุดมศึกษา โมเดลสีเขียวแบบบูรณาการ" (Srivastava, 2019) ได้เพิ่มลงใน วรรณกรรมของการ จัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียว ว่าความเป็นผู้นำของผู้บริหารระดับสูงมีบทบาทสำคัญในกระบวนการทำ ให้พนักงานเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม อย่างไรก็ตาม GHRM ได้รับการพิสูจน์แล้วว่าเป็นหัวข้อที่เกี่ยวข้อง สำหรับภาคอุตสาหกรรมอื่นๆ เช่นกัน เช่น ภาคยานยนต์ ตามบทความ "การวิเคราะห์ตัวชี้วัดการ จัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมของภาคบริการยานยนต์" (Luthra et al., 2019)

Mai Ngoc Khuong, and others (2020) ได้ศึกษา เรื่อง แนวทางการบริหารจัดการ แหล่งที่มา เกี่ยวกับแรงจูงใจและความภักดีของพนักงานที่มหาวิทยาลัยแห่งชาติ งานวิจัยจัดทำขึ้นเพื่อ ระบุ ความสัมพันธ์ระหว่างการยกย่องทรัพยากรมนุษย์ แรงจูงใจของพนักงานและความภักดีของ พนักงาน วิธีการวิจัยเชิงปริมาณถูกนำไปใช้กับแบบสอบถามที่ส่งตรงไปยังพนักงาน 595 คน ในภาคการ บริการ ในเมืองโฮจิมินห์ ประเทศเวียดนาม ใช้เทคนิคทางสถิติซึ่งรวมถึงการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจ การวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือ การวิเคราะห์ซ้ำพหุคูณ และการวิเคราะห์การไถ่เกลี่ย ผลการวิจัย เชิงประจักษ์ พบว่า ตัวแปรของจิตวิญญาณของทีมงานพัฒนาอาชีพ ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์กับ ผู้จัดการ และสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อแรงจูงใจของพนักงาน และส่งผลทางอ้อมต่อ ความ ภักดีผ่านการไถ่เกลี่ยแรงจูงใจของพนักงาน นอกจากนี้ ความภักดีของพนักงานยังได้รับ ผลกระทบ โดยตรงจากการพัฒนาอาชีพ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และแรงจูงใจของพนักงาน มีข้อเสนอแนะว่า ภาคการบริการควรพัฒนานโยบาย ค่าตอบแทน และผลประโยชน์ที่น่าดึงดูด สภาพแวดล้อมในสถานที่ ทำงานที่สะดวกสบาย วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมที่สอดคล้องกัน ตลอดจนแผนการฝึกอบรมและ พัฒนาอาชีพที่ตรงไปตรงมา เพื่อให้ได้มาซึ่งความภักดีของพนักงาน ในระดับที่สูงขึ้น

Muhammad Shoaib, Zuhair Abbas, Muhammad Yousaf, Roman Zámečník, Junaid Ahmed & Shahnawaz Saqib (2021) ได้มีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการ จัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียว (GHRM) และความมุ่งมั่นขององค์กรในวรรณกรรมที่มีอยู่ บทบาทไกล่เกลี่ยของทุนมนุษย์สีเขียวยังได้รับความสนใจเพียงเล็กน้อยในวรรณกรรม ดังนั้นการศึกษานี้มี วัตถุประสงค์เพื่อแก้ไขช่องว่างการวิจัยโดยขยายทฤษฎีความสามารถ-แรงจูงใจ-โอกาส (AMO) เพื่อ พิจารณาผลกระทบทางอ้อมและโดยตรงของ GHRM ในบริษัทนมซึ่งจนถึงขณะนี้ถูกละเลยในปากีสถาน

ใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวกเพื่อรับข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถาม 287 คนผ่านการสำรวจด้วยตนเอง ใช้ซอฟต์แวร์ Smart PLS (3.2.9) เพื่อวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างและการวัด ผลลัพธ์การศึกษานี้ชี้ให้เห็นว่าแนวทางปฏิบัติของ GHRM มีบทบาทสำคัญในการนำนโยบายด้านสิ่งแวดล้อมไปใช้โดยมุ่งเป้าไปที่การส่งเสริมแนวทางปฏิบัติที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน แนวทางการกำหนดนโยบายและการจัดการเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียว เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมด้านสิ่งแวดล้อมและพฤติกรรมสีเขียวของพนักงานในที่ทำงาน แสดงให้เห็นถึงผลกระทบโดยตรงของการสรรหาและการคัดเลือกที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ตลอดจนการฝึกอบรมและการพัฒนาที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมต่อความมุ่งมั่นขององค์กรสีเขียว

Sakwa (2018) ทำการศึกษาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียว ในงานวิจัยของในประเทศเคนยา มี 6 ปัจจัยสำคัญที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียว ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางการเมืองและเศรษฐกิจ นโยบายภาครัฐ ความมุ่งมั่นของผู้บริหารระดับสูง ระบบสารสนเทศ ลักษณะความเป็นผู้นำ และวัฒนธรรมองค์กร เมื่อองค์กรได้ปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติอย่างชัดเจน เพื่อให้การปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวบรรลุผลสำเร็จเพิ่มมากขึ้น จากการศึกษาพบว่าสภาพแวดล้อมทางการเมืองและเศรษฐกิจมีผลปัจจัยเพียงเล็กน้อยในการส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียว

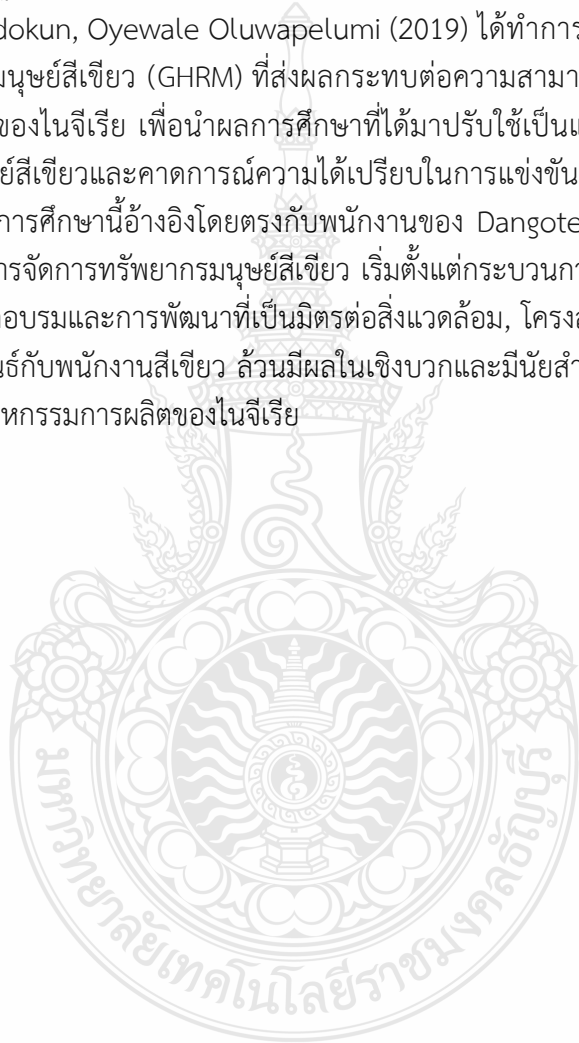
เก่าไปค่ะ ไม่เอา

Subhadeep Mukherjee, Soumendra Bhattacharjee, Nabanita Paul & Urvashi Banerjee (2020) ตั้งแต่ช่วงหลายทศวรรษที่ผ่านมา มีปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมมากมายที่เกิดขึ้น กษัตริย์ของประเทศต่าง ๆ ได้สั่งให้อุตสาหกรรมและองค์กรมุ่งเน้นไปที่โปรแกรมการจัดการสิ่งมีชีวิต รวมถึงการดำเนินงานทางธุรกิจของพวกเขา ในขณะที่การใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างมากมายทำให้สภาพแวดล้อมของเราเสียหายอย่างต่อเนื่อง กษัตริย์ของประเทศต่าง ๆ มีนโยบายการปกป้องสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกันเพื่อให้มั่นใจว่าองค์กรและอุตสาหกรรมจะใช้นโยบายเหล่านี้ในกระบวนการทางธุรกิจของพวกเขาเพื่อวัตถุประสงค์ด้านความยั่งยืน การจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียว เป็นแนวคิดใหม่ที่นำมาใช้โดยองค์กรจำนวนมากในปัจจุบัน หลายองค์กรทั่วโลกในปัจจุบันได้รวมนโยบาย HR สีเขียวเป็นส่วนหนึ่งของ HRM พร้อมกับกิจกรรม CSR แบบดั้งเดิม เพื่อให้พนักงานตระหนักถึงความรับผิดชอบของพวกเขาในด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมสถาบันการศึกษามีบทบาทของตัวเองในสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันการศึกษาหลายแห่งได้มีนวัตกรรมสีเขียวเพื่อช่วยนักเรียนและพนักงานที่รับผิดชอบในการปกป้องสถานการณ์ แต่การประมวลผลอย่างสมบูรณ์ของนโยบาย HRM สีเขียวเป็นไปได้ กระดาษวิจัยนี้จะช่วยระบุพฤติกรรมสีเขียวมาตรฐานที่นำไปใช้กับสถาบันการศึกษาระดับสูง และจะกำหนดระดับของการปฏิบัติการ HRM สีเขียวที่นำมาใช้ในสถาบันวิชาการ นี่จะเป็นประโยชน์สำหรับสถาบันการศึกษาสูงที่รับผิดชอบในการปกป้องสิ่งแวดล้อม

Omar Mohammed Ali Ababneh (2021) การศึกษานี้ชี้ให้เห็นถึงความก้าวหน้าครั้งใหม่ในเส้นทางการเปลี่ยนแปลงสู่ความยั่งยืนโดยการตรวจสอบบทบาทการใกล้ชิดการมีส่วนร่วมของพนักงานด้วยเชิงประจักษ์ความคิดริเริ่มด้านสิ่งแวดล้อมระหว่างแนวทางปฏิบัติด้าน HRM สีเขียวและสีเขียวของแต่ละบุคคลพฤติกรรม. นอกจากนี้ การศึกษานี้ยังได้ใช้ทฤษฎีคลาสสิกเกี่ยวกับความ

เหมาะสมกับองค์กรเพื่อตรวจสอบบทบาทของลักษณะบุคลิกภาพบางประการในการกลั่นกรองสมาคมระหว่างแนวทางปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและการมีส่วนร่วมของพนักงานกับการริเริ่มด้านสิ่งแวดล้อมใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงเข้าถึงพนักงาน 376 คนที่ทำงานในโรงแรมสี่ดาวและห้าดาวที่ดำเนินงานในจอร์แดนการศึกษานี้ให้ข้อค้นพบดั้งเดิมที่บ่งชี้ว่าการมีส่วนร่วมของพนักงานเพียงบางส่วนเป็นสื่อกลางในการเชื่อมโยงระหว่างแนวทางปฏิบัติด้าน HRM สีเขียวและสีเขียวของแต่ละบุคคลพฤติกรรม. นอกจากนี้ การศึกษานี้ยังได้เน้นย้ำถึงความสำคัญขององค์กร-บุคคล การมีปฏิสัมพันธ์ในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงานด้วยการริเริ่มด้านสิ่งแวดล้อม

Oyedokun, Oyewale Oluwapelumi (2019) ได้ทำการศึกษาเรื่องการปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียว (GHRM) ที่ส่งผลกระทบต่อความสามารถในการแข่งขันที่ยั่งยืนในอุตสาหกรรมการผลิตของไนจีเรีย เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาปรับใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวและคาดการณ์ความได้เปรียบในการแข่งขันที่ยั่งยืนในอุตสาหกรรมการผลิตของไนจีเรีย กรณีการศึกษานี้อ้างอิงโดยตรงกับพนักงานของ Dangote Nigeria Plc. ผลการศึกษพบว่า การปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียว เริ่มตั้งแต่กระบวนการสรรหาบุคลากรที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม, การฝึกอบรมและการพัฒนาที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม, โครงสร้างรางวัลและค่าตอบแทนสีเขียวและความสัมพันธ์กับพนักงานสีเขียว ล้วนมีผลในเชิงบวกและมีนัยสำคัญต่อความสามารถในการแข่งขันที่ยั่งยืนในอุตสาหกรรมการผลิตของไนจีเรีย



บทที่3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “อิทธิพลของการปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวที่มีผลต่อความภักดีของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้าง” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (survey research method) และมีวิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (questionnaire) ซึ่งการวิจัยได้กำหนดแนวทางในการวิจัยโดยมีลำดับขั้นตอนในการวิจัยและมีระเบียบวิธีการวิจัยในด้านการกำหนดประชากร การสุ่มกลุ่มตัวอย่างการเก็บรวบรวมข้อมูล การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูลรวมถึงสถิติ ที่ใช้ในงานวิจัยดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 วิธีการสุ่มตัวอย่าง
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การสร้างเครื่องมือ
- 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลและทดสอบสมมติฐาน

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ได้แก่ พนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้าง ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่าง

เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้การคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Non probability sampling) จากการคำนวณด้วยสูตร W.G. Cochran (1963) โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกินร้อยละ 5 ซึ่งสูตรในการคำนวณที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ

$$n = \frac{P(1-P)Z^2}{E^2}$$

เมื่อ	n	คือ	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ
P		คือ	สัดส่วนของประชากรที่ผู้วิจัยต้องการสุ่ม 0.50
Z		คือ	ระดับความเชื่อมั่นที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ Z มีค่าเท่ากับ 1.96 ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05
E		แทน	ค่าความผิดพลาดสูงสุดที่เกิดขึ้น 0.50
แทนค่า	n	=	$\frac{0.50(1-0.50)(1.96)^2}{0.05^2}$
ค่าที่ได้คือ	n	=	384.16

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้เท่ากับ 385 ตัวอย่าง และเพื่อเป็นการลดความคลาดเคลื่อนของข้อมูล ผู้วิจัยจึงสำรองตัวอย่างไว้เพิ่มอีก 15 ตัวอย่าง ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้เก็บข้อมูลตัวอย่างทั้งหมด 400 ตัวอย่าง โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling Design)

ดังนั้น กลุ่มตัวอย่าง ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ได้แก่ พนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้าง ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน

3.2 วิธีการสุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้จะใช้การสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling Design) เนื่องจากเป็นการสุ่มตัวอย่างจากประชากรที่ตรงกับกลุ่มเป้าหมาย มีความสะดวก ง่ายต่อการเก็บรวบรวมข้อมูลประหยัดเวลาและค่าใช้จ่าย การศึกษาครั้งนี้มีวิธีการสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการส่งแบบสอบถามออนไลน์ไปยังพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้าง ซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมาย ผ่านแอปพลิเคชัน Google Form เนื่องจากประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับสิ่งแวดล้อม และมีนโยบายส่งเสริมในการนำเทคโนโลยีมาใช้ เพื่อลดการใช้กระดาษ ผู้วิจัยจึงเปลี่ยนจากวิธีแจกแบบสอบถามแบบกระดาษเป็นแบบสอบถามออนไลน์ เพื่อให้สอดคล้องกับ นโยบายของภาครัฐ

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลงานวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (questionnaire) โดยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ รวมทั้งเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำมาประยุกต์และปรับปรุงแก้ไข โดยจะแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ อันได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประเภทของกลุ่มบริษัทก่อสร้าง ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check list)

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลการปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เกี่ยวข้องที่มีผลต่อความภักดีของพนักงาน ได้แก่

1. การรับสมัครและการคัดเลือกพนักงาน
2. การบริหารผลการปฏิบัติงานและการประเมิน
3. การฝึกอบรมและพัฒนา
4. รางวัลและค่าตอบแทน
5. พนักงานสัมพันธ์

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลด้านความภักดีของพนักงาน ได้แก่

1. ด้านความรู้สึก (Affective Aspect)
2. ด้านการรับรู้ (Cognitive Aspect)
3. ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก (Behavioral Aspect)

โดยแบบสอบถามส่วนที่ 2 และ 3 มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งมีเกณฑ์ในการกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมินเป็น 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ท (1967). (Five-Point Likert Scales) ดังต่อไปนี้

ระดับคะแนน	ระดับความคิดเห็น
5 คะแนน	ระดับความคิดเห็นมากที่สุด
4 คะแนน	ระดับความคิดเห็นมาก
3 คะแนน	ระดับความคิดเห็นปานกลาง
2 คะแนน	ระดับความคิดเห็นน้อย
1 คะแนน	ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

จากสูตรความกว้างของอันตรภาคชั้น

$$= \text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด} / \text{จำนวนชั้น}$$

$$= 5 - 1 / 5$$

$$= 0.80$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ
4.21 – 5.00	เห็นด้วยมากที่สุด
3.41 – 4.20	เห็นด้วยมาก
2.61 – 3.40	เห็นด้วยปานกลาง
1.81 – 2.60	เห็นด้วยน้อย
1.00 – 1.80	เห็นด้วยน้อยที่สุด

3.4 การสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลผ่านระบบออนไลน์ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

3.4.1 ศึกษาค้นคว้าจากเอกสารตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวและความภักดีของพนักงาน มากำหนดเป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถาม

3.4.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลการปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวและความภักดีของพนักงาน จะมีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งมีเกณฑ์ในการกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมินเป็น 5 ระดับ ตามวิธีของ ลิเคิร์ท (Five-Point Likert Scales)

3.4.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไข ก่อนนำไปสอบถามในการเก็บข้อมูลจริง

3.4.4 นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วนำเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านเนื้อหา การวัดและประเมินผลเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) พร้อมทั้งพิจารณาความถูกต้องชัดเจนของภาษาที่ใช้จำนวน 3 ท่าน

3.4.5 วิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruence) โดยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญทั้งสามท่านได้ตรวจสอบความถูกต้องของคำถามและพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดย

ให้คะแนน 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับนิยามของตัวแปรที่กำหนด

ให้คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับนิยามของตัวแปรที่กำหนด

ให้คะแนน -1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับนิยามของตัวแปรที่กำหนด

หลังจากนั้น นำมาหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม โดยคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (Index of Item Objectives Congruence: IOC) โดยใช้สูตรดังต่อไปนี้

$$IOC = \sum R/N$$

IOC = ค่าดัชนีความสอดคล้อง

$\sum R$ = ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

เกณฑ์ในการเลือกข้อคำถามพิจารณาจากค่า IOC หากข้อคำถามมีค่ามากกว่า 0.50 ขึ้นไป แสดงว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับนิยามของตัวแปรที่กำหนดไว้ หรือตรงจุดประสงค์ของการวิจัย มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา แสดงว่า ข้อคำถามข้อนั้นใช้ได้ (ปราณี หล้าเบญญะ, 2559)

3.4.6 นำแบบสอบถามที่ได้ทำการปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดสอบใช้กับผู้ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ใช้วิธีการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient: α) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1990) โดยทุกตัวแปรต้องมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป จึงจะถือว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นและยอมรับได้ (Hair et al., 2010)

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูล 2 ประเภท ดังนี้

3.5.1 ข้อมูลทุติยภูมิ (secondary data) ซึ่งได้จากข้อมูลที่รวบรวมมาจากหนังสือ บทความวิชาการ วารสารวิชาการ ผลการวิจัยที่ได้ศึกษามาก่อนและรวมถึงแหล่งข้อมูลที่สามารถค้นหาได้ทางอินเทอร์เน็ตที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

3.5.2 ข้อมูลปฐมภูมิ (primary data) ซึ่งได้จากการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน โดยเป็นพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้าง

- ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปดำเนินการสอบถามกับกลุ่มเป้าหมายในกลุ่มบริษัทก่อสร้าง

- ตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบในแบบสอบถามและจัดหมวดหมู่ของข้อมูลในแบบสอบถามเพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติ

- นำแบบสอบถามที่ได้มาทำการลงรหัสเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและการทดสอบสมมติฐาน

จากการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ในการวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติในการทดสอบสมมติฐาน (Hypothesis Testing) แบ่งออกเป็น 2 ส่วนดังนี้

3.6.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

- วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประเภทของกลุ่มบริษัทก่อสร้าง โดยนำเสนอในรูปแบบตารางแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

- วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียว และความภักดีของพนักงาน โดยนำเสนอในรูปแบบค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.6.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

โดยการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน คือสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของกลุ่มประชากรซึ่งสามารถนำผลการวิเคราะห์นั้นไปสรุปอ้างอิงถึงประชากรโดยใช้ทฤษฎีความน่าจะเป็น โดยสถิติเชิงอนุมานประกอบด้วย การประมาณค่าและการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้เครื่องมือทางสถิติดังนี้ Independent Samples t-test, f-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของประชากรที่มีมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป หากพบความแตกต่างจะทำการทดสอบรายคู่ โดยใช้วิธีการคำนวณแบบ LSD (Least Significant Difference) เปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยด้านประชากรศาสตร์

ในการปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวที่มีอิทธิพลต่อความภักดีของพนักงาน จะใช้การวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณเชิงเส้น (Multiple Linear Regression Analysis) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ซึ่งต้องมีข้อกำหนดดังต่อไปนี้

1. ตัวแปรอิสระ (X) และตัวแปรตาม (Y) จะต้องเป็นตัวแปรเชิงปริมาณ (Quantitative Variable) หรือเป็นตัวแปรต่อเนื่อง (Continuous Variable) หรือมีระดับในการวัดเป็น Interval Scale จะต้องทำการแปลงข้อมูลเป็นตัวแปรหุ่น (Dummy Variable) คือ ให้มีค่าเป็น 0 กับ 1 ก่อนจึงนำไปวิเคราะห์ โดยตัวแปรนี้ไม่ควรมีหลายตัว เพราะอาจทำให้เกิดความคลาดเคลื่อนมากยิ่งขึ้น

2. ตัวแปรอิสระ (X) แต่ละตัวมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับตัวแปรตาม (Y)

3. ตัวแปรอิสระ (X) ไม่ควรมีความสัมพันธ์กันเอง หรือต้องเป็นอิสระต่อกัน เนื่องจากการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ จะทำให้เกิด Multicollinearity หรือตัวแปรอิสระ (X) มีความสัมพันธ์กันมากเกินไป ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ หรือค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R^2) มีค่าสูงเกินความเป็นจริง

4. การแจกแจงตัวแปรตาม (Y) เป็นแบบโค้งปกติ (Normal Distribution) ทุกค่าของตัวแปรอิสระ (X)

5. ค่าความแปรปรวนของตัวแปรตามจะเท่ากันกับทุกค่าของตัวแปรอิสระ (X)

6. จากการพยากรณ์ค่าความคลาดเคลื่อนของความแปรปรวน (Residual) ที่จุดทุกจุดบนเส้นถดถอยมีค่าเท่ากัน

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (X) ไม่ควรเกิน 0.8 เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา Multicollinearity นอกจากทำการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตามข้างต้นแล้วยังสามารถทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระได้อีกหนึ่งวิธีว่าเกิดปัญหา Multicollinearity หรือไม่ โดยสามารถดูได้จากค่าของ VIF และค่าของ Tolerance จากขั้นตอนของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณได้ ซึ่งค่าของ VIF ต้องมีค่าน้อยกว่า 10 และค่าของ Tolerance ต้องมีค่ามากกว่า 0.200 จึงจะถือได้ว่าตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างรุนแรง (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2555)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลของการวิเคราะห์งานวิจัยเรื่องอิทธิพลของการปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวที่มีผลต่อความภักดีของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้าง ซึ่งในการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

n	แทน	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
df	แทน	ขั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
Sig	แทน	ค่าระดับนัยสำคัญของสถิติทดสอบ (Significance)
t-Ratio	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณา t – Distribution
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R Square : R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์
Adjusted R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์เมื่อปรับแล้ว
SE ^b	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรพยากรณ์
SE _{est}	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์
a	แทน	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
b	แทน	ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบ (Score Weight)
β	แทน	ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐาน (Beta Weight)
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.1 การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 6 ส่วน ตามลำดับดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยการปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียว

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยความภักดีของพนักงานต่อองค์กร

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประเภทของกลุ่มบริษัทก่อสร้างที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความภักดีของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้างที่แตกต่างกัน

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สี่เชิงได้แก่ การรับสมัครและการคัดเลือกพนักงาน การบริหารผลการปฏิบัติงานและการประเมิน การฝึกอบรมและพัฒนา รางวัลและค่าตอบแทน และพนักงานสัมพันธ์ มีอิทธิพลต่อความภักดีของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้าง

ส่วนที่ 6 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

4.2 ผลการทดสอบค่าความเที่ยงตรงและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

4.2.1 ผลการทดสอบค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามที่ใช้ในงานวิจัย

แบบสอบถามที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ได้ทำการทดสอบค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม โดยการกำหนดให้นำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่านพิจารณา ซึ่งมีรายชื่อดังต่อไปนี้ (ภาคผนวก ค หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบถาม)

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล จิตรเอื้อ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุญทิดา วงษ์วานิช คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ณชญาภัฏ เคาทั่น คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

โดยผลของการหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม ได้ค่าความเที่ยงตรงของข้อคำถามทุกข้ออยู่ระหว่าง 0.67 - 1.0 ซึ่งถือว่าเป็นค่าคะแนนที่อยู่ในเกณฑ์และมีความสอดคล้องเหมาะสม (ดังแสดงรายละเอียดในภาคผนวก ง ค่าเที่ยงตรงของแบบสอบถาม)

4.2.2 ผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ในการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบใช้แบบสอบถามโดยการใช้กับผู้ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ตัวอย่าง แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยหาค่าประสิทธิสัมพันธ์แอลฟา (Cronbach Alpha Coefficient) ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของแต่ละตัวแปรมีความมากกว่า 0.7 ขึ้นไป ตามตารางที่ 4.1 แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

หัวข้อเรื่อง	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Cronbach's α)
ปัจจัยการปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียว	
1. ด้านการรับสมัครและการคัดเลือกพนักงาน	0.883
2. ด้านการบริหารผลการปฏิบัติงานและการประเมิน	0.753
3. ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา	0.826
4. ด้านรางวัลและค่าตอบแทน	0.862
5. ด้านพนักงานสัมพันธ์	0.842
ปัจจัยความภักดีของพนักงานต่อองค์กร	
1. ด้านความรู้สึกรัก	0.764
2. ด้านการรับรู้	0.757
3. ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก	0.847

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของทุกตัวแปรมีค่ามากกว่า 0.7 แสดงว่าแบบสอบถามฉบับนี้มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ ดังนั้นจึงนำแบบสอบถามไปเก็บกับกลุ่มตัวอย่างจริง

4.3 ผลการวิเคราะห์

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของแบบผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประเภทของกลุ่มบริษัทก่อสร้าง

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	176	44.00
หญิง	209	52.25
เพศทางเลือก	15	3.75
รวม	400	100

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 209 คน คิดเป็นร้อยละ 52.25 รองลงมา คือ เพศชาย จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 44.00 และเพศทางเลือก จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 3.75 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
20-30 ปี	85	21.25
31-40 ปี	220	55.00
41-50 ปี	87	21.75
51-60 ปี	8	2.00
รวม	400	100

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 220 คน คิดเป็นร้อยละ 55.00 รองลงมา คือ อายุ 41-50 ปี จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 21.75 อายุ 20-30 ปี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 21.25 และอายุ 51-60 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น	19	4.75
มัธยมศึกษาตอนต้น	81	20.25
มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.	50	12.50
อนุปริญญา / ปวส.	48	12.00
ปริญญาตรี	175	43.75
สูงกว่าปริญญาตรี	27	6.75
รวม	400	100

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 43.75 รองลงมา คือ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 20.25 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 ระดับอนุปริญญา / ปวส. จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 12.00 ระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 6.75 และระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 4.75 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุการทำงาน

อายุการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 3 ปี	76	19.00
3-5 ปี	158	39.50
6-10 ปี	128	32.00
มากกว่า 10 ปี	38	9.50
รวม	400	100

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุการทำงาน 3-5 ปี จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 39.50 รองลงมา คือ อายุการทำงาน 6-10 ปี จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 32.00 อายุการทำงานน้อยกว่า 3 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 19.00 และอายุการทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 9.50 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 15,000 บาท	42	10.50
15,000-25,000 บาท	155	38.75
25,001-35,000 บาท	119	29.75
35,001-45,000 บาท	59	14.75
45,000 บาทขึ้นไป	25	6.25
รวม	400	100

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000-25,000 บาท จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 38.75 รองลงมา คือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001-35,000 บาท จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 29.75 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001-45,000 บาท จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 14.75 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน น้อยกว่า 15,000 บาท จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 10.50 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,000 บาทขึ้นไป จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 6.25 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 จำนวนและร้อยละข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประเภทของกลุ่มบริษัทก่อสร้าง

ประเภทของกลุ่มบริษัทก่อสร้าง	จำนวน	ร้อยละ
กลุ่มบริษัทก่อสร้างด้านงานถนนและระบบสาธารณูปโภคด้านการขนส่ง	82	20.50
กลุ่มบริษัทก่อสร้างด้านงานอาคาร	145	36.25
กลุ่มบริษัทก่อสร้างด้านงานระบบสาธารณูปโภค	141	35.25
กลุ่มบริษัทก่อสร้างด้านงานระบบชลประทาน	32	8.00
รวม	400	100

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ทำงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้างด้านงานอาคาร จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 36.25 รองลงมา คือ กลุ่มบริษัทก่อสร้างด้านงานระบบสาธารณูปโภค จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 35.25 กลุ่มบริษัทก่อสร้างด้านงานถนนและระบบสาธารณูปโภคด้านการขนส่ง จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 20.50 และกลุ่มบริษัทก่อสร้างด้านงานระบบชลประทาน จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 8.00 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยการปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียว

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยการปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียว ประกอบด้วย ด้านการรับสมัครและการคัดเลือกพนักงาน ด้านการบริหารผลการปฏิบัติงานและการประเมิน ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา ด้านรางวัลและค่าตอบแทน และด้านพนักงานสัมพันธ์ โดยใช้การหาค่าความถี่ ค่าร้อยละค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

กำหนดเกณฑ์การวัดคะแนนความคิดเห็น ได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง เห็นด้วยมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ตารางที่ 4.8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยการปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวด้านการรับสมัครและการคัดเลือกพนักงาน

ด้านการรับสมัครและการคัดเลือกพนักงาน	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. องค์กรมีการสรรหาพนักงานทั้งภายในและภายนอก เพื่อเข้ามาปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ว่าง ผ่านระบบออนไลน์เท่านั้น ไม่มีการใช้กระดาษ	64.8 (259)	29.3 (117)	4.0 (16)	2.0 (8)	0 (0)	4.57	0.668	เห็นด้วยมากที่สุด	1
2. องค์กรสามารถดึงดูดพนักงานที่มีทักษะประสบการณ์และความตระหนักรู้ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อเข้ามาปฏิบัติงานกับแบรนด์นายจ้างสีเขียว	33.8 (135)	51.5 (206)	13.0 (52)	1.8 (7)	0 (0)	4.17	0.713	เห็นด้วย	5

ตารางที่ 4.8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัย การปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เกี่ยวข้องด้านการรับสมัครและการคัดเลือก พนักงาน (ต่อ)

ด้านการรับสมัครและ การคัดเลือก พนักงาน	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
3. องค์กรมีการกำหนด เกณฑ์ การสรรหาและ คัดเลือกพนักงาน ที่ชัดเจน ระบุ ตำแหน่ง ลักษณะ งาน คุณสมบัติ เฉพาะที่จำเป็นเรื่อง ความเป็นมิตรต่อ สิ่งแวดล้อม	34.5 (138)	54.3 (217)	9.5 (38)	1.8 (7)	0 (0)	4.22	0.682	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	3
4. องค์กรได้นำ กลยุทธ์ต่าง ๆ มาใช้ ในการดำเนิน กิจกรรม การสรรหาและ คัดเลือกพนักงาน ที่เป็นมิตรต่อ สิ่งแวดล้อม	33.5 (134)	57.3 (229)	8.0 (32)	1.3 (5)	0 (0)	4.23	0.643	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	2
5. องค์กรมีการวางแผน ดำเนินการสรรหา และคัดเลือก พนักงาน จะ พิจารณาปัจจัยด้าน การจัดการที่เป็นมิตร ต่อสิ่งแวดล้อมเป็น อันดับแรก	35.3 (141)	49.0 (196)	15.0 (60)	0.8 (3)	0 (0)	4.19	0.706	เห็น ด้วย	4
รวม						4.27	0.542	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยการปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สี่เขี้ยวด้านการรับสมัครและการคัดเลือกพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 4.27 เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ องค์กรมีการสรรหาพนักงานทั้งภายในและภายนอก เพื่อเข้ามาปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ว่าง ผ่านระบบออนไลน์เท่านั้น ไม่มีการใช้กระดาษ มีค่าเฉลี่ย 4.57 รองลงมา คือ องค์กรได้นำกลยุทธ์ต่าง ๆ มาใช้ในการดำเนินกิจกรรมการสรรหาและคัดเลือกพนักงานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ย 4.23 องค์กรมีการกำหนดเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกพนักงานที่ชัดเจน ระบุตำแหน่ง ลักษณะงาน คุณสมบัติเฉพาะที่จำเป็นเรื่องความเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ย 4.22 องค์กรมีการวางแผนดำเนินการสรรหาและคัดเลือกพนักงาน จะพิจารณาปัจจัยด้านการจัดการที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมเป็นอันดับแรก มีค่าเฉลี่ย 4.19 และ องค์กรสามารถดึงดูดพนักงานที่มีทักษะประสบการณ์และความตระหนักรู้ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อเข้ามาปฏิบัติงานกับแบรนด์นายจ้างสี่เขี้ยว มีค่าเฉลี่ย 4.17 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยการปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สี่เขี้ยวด้านการบริหารผลการปฏิบัติงานและการประเมิน

ด้านการบริหาร ผลการปฏิบัติงาน และการประเมิน	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. องค์กรใช้ตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพสี่เขี้ยวในระบบการจัดการผลการปฏิบัติงานและการประเมิน	30.8 (123)	53.5 (214)	14.0 (56)	1.8 (7)	0 (0)	4.13	0.708	เห็นด้วย	5
2. องค์กรมีการกำหนดเป้าหมายงานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมให้แก่พนักงาน	31.0 (124)	56.3 (225)	12.8 (51)	0 (0)	0 (0)	4.18	0.637	เห็นด้วย	4
3. องค์กรมีการกำหนดความรับผิดชอบของงานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมสำหรับพนักงาน	32.3 (129)	57.0 (228)	9.8 (39)	1.0 (4)	0 (0)	4.21	0.647	เห็นด้วยมากที่สุด	3

ตารางที่ 4.9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัย การปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวด้านการบริหารผลการปฏิบัติงานและการประเมิน (ต่อ)

ด้านการบริหาร ผลการ ปฏิบัติงานและ การประเมิน	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
4. องค์กรมีการ ปรับปรุงพัฒนา ตัวชี้วัด และ มาตรฐานการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน เพื่อ เชื่อมโยง เป้าหมายการ รับรู้ด้าน สิ่งแวดล้อมของ พนักงาน	40.3 (161)	45.8 (183)	12.3 (49)	1.8 (7)	0 (0)	4.25	0.732	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	2
5. องค์กรมีการ ตรวจสอบการ ดำเนินงานการ จัดการด้าน สิ่งแวดล้อมอย่าง ต่อเนื่อง	39.8 (159)	46.8 (187)	12.8 (51)	0.8 (3)	0 (0)	4.26	0.701	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	1
รวม						4.20	0.512	เห็น ด้วย มาก	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยการปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวด้านการบริหารผลการปฏิบัติงานและการประเมิน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 4.20 เมื่อพิจารณารายชื่อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ องค์กรมีการตรวจสอบการดำเนินงานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ย 4.26 รองลงมา คือ องค์กรมีการปรับปรุงพัฒนาตัวชี้วัด และมาตรฐานการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อเชื่อมโยงเป้าหมายการรับรู้ด้านสิ่งแวดล้อมของพนักงาน มีค่าเฉลี่ย 4.25 องค์กรมีการกำหนดความรับผิดชอบของงานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมสำหรับพนักงาน มีค่าเฉลี่ย 4.21 องค์กรมีการกำหนดเป้าหมายงานที่เป็นมิตรต่อ

สิ่งแวดล้อมให้แก่พนักงาน มีค่าเฉลี่ย 4.18 และองค์กรใช้ตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพสีเขียวในระบบการจัดการผลการปฏิบัติงานและการประเมิน มีค่าเฉลี่ย 4.13 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยการปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวด้านการฝึกอบรมและพัฒนา

ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. องค์กร มีการพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรมด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมเพื่อเพิ่มทักษะและความตระหนักรู้ด้านสิ่งแวดล้อมให้แก่พนักงาน	42.3 (169)	44.8 (179)	9.8 (39)	3.3 (13)	0 (0)	4.26	0.764	เห็นด้วยมากที่สุด	2
2. องค์กรได้บูรณาการการฝึกอบรมและพัฒนา เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมของพนักงานในการริเริ่มโครงการด้านสิ่งแวดล้อม	40.5 (162)	42.8 (171)	16.0 (64)	.8 (3)	0 (0)	4.23	0.737	เห็นด้วยมาก	3
3. องค์กรมีการจัดการความรู้สีเขียว ในการเชื่อมโยง การศึกษาด้านสิ่งแวดล้อม และความรู้กับพฤติกรรม เพื่อพัฒนาแนวทางการป้องกัน	38.0 (152)	44.0 (176)	17.3 (69)	0.8 (3)	0 (0)	4.19	0.739	เห็นด้วยมาก	4

ตารางที่ 4.10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัย
การปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เกี่ยวข้องด้านการฝึกอบรมและพัฒนา (ต่อ)

ด้านการฝึกอบรม และพัฒนา	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
4. องค์กรให้การฝึกอบรมแก่พนักงานเกี่ยวกับวิธีการปรับตัวให้เข้ากับแนวทางปฏิบัติที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม	37.3 (149)	46.8 (187)	13.8 (55)	2.3 (9)	0 (0)	4.19	0.752	เห็นด้วยมาก	4
5. องค์กรมีแผนการพัฒนาพนักงาน เสริมสร้างความรู้ ทักษะ จิตสำนึก และความตระหนักด้านสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันในกลุ่มอุตสาหกรรมก่อสร้าง	44.0 (176)	43.8 (175)	11.5 (46)	0.8 (3)	0 (0)	4.31	0.700	เห็นด้วยมากที่สุด	1
รวม						4.24	0.564	เห็นด้วยมากที่สุด	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เกี่ยวข้องด้านการฝึกอบรมและพัฒนา โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 4.24 เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ องค์กรมีแผนการพัฒนาพนักงาน เสริมสร้างความรู้ ทักษะ จิตสำนึกและความตระหนักด้านสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันในกลุ่มอุตสาหกรรมก่อสร้าง มีค่าเฉลี่ย 4.31 รองลงมา คือ องค์กร มีการพัฒนา

โปรแกรมการฝึกอบรมด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมเพื่อเพิ่มทักษะและความตระหนักรู้ด้านสิ่งแวดล้อมให้แก่พนักงาน มีค่าเฉลี่ย 4.26 องค์กรได้บูรณาการการฝึกอบรมและพัฒนา เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมของพนักงานในการริเริ่มโครงการด้านสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ย 4.23 และค่าเฉลี่ยที่น้อยสุดเท่ากัน ได้แก่ องค์กรมีการจัดการความรู้สีเขียว ในการเชื่อมโยงการศึกษาด้านสิ่งแวดล้อม และความรู้กับพฤติกรรม เพื่อพัฒนาแนวทางการป้องกัน กับองค์กรให้การฝึกอบรมแก่พนักงานเกี่ยวกับวิธีการปรับตัวให้เข้ากับแนวทางปฏิบัติที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ย 4.19 เท่ากัน

ตารางที่ 4.11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัย การปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวด้านรางวัลและค่าตอบแทน

ด้านรางวัลและ ค่าตอบแทน	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. องค์กรมีการกำหนดรางวัลให้แก่พนักงานที่ตระหนักและแสดงพฤติกรรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม	38.8 (155)	38.0 (152)	17.8 (71)	5.5 (22)	0 (0)	4.10	0.881	เห็นด้วยมาก	4
2. องค์กรมีการกำหนดค่าตอบแทนให้แก่พนักงานที่ตระหนักและแสดงพฤติกรรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม	37.5 (150)	43.3 (173)	13.8 (55)	4.5 (18)	1.0 (4)	4.12	0.878	เห็นด้วยมาก	3
3. องค์กรมีการกำหนดโบนัสพิเศษให้แก่พนักงานที่รักษามาตรฐานความยั่งยืนองค์กร	33.3 (133)	45.8 (183)	14.8 (59)	6.3 (25)	0 (0)	4.06	0.853	เห็นด้วยมาก	5

ตารางที่ 4.11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัย
การปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวด้านรางวัลและค่าตอบแทน (ต่อ)

ด้านรางวัลและ ค่าตอบแทน	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
4. องค์กรมีการมอบรางวัลพิเศษแก่พนักงาน ที่คิดค้นวิธีการใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงพัฒนาให้องค์กรปฏิบัติงานอย่างมีความยั่งยืนขึ้น	36.0 (144)	46.5 (186)	15.5 (62)	2.0 (8)	0 (0)	4.17	0.754	เห็นด้วยมาก	1
5. องค์กรมอบรางวัลแก่ทีมที่มีความเป็นเลิศในการทำงานด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมที่ดี	35.3 (141)	48.3 (193)	12.3 (49)	4.3 (17)	0 (0)	4.15	0.791	เห็นด้วยมาก	2
รวม						4.12	0.689	เห็นด้วยมาก	

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยการปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวด้านรางวัลและค่าตอบแทน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 4.12 เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ องค์กรมีการมอบรางวัลพิเศษแก่พนักงานที่คิดค้นวิธีการใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงพัฒนาให้องค์กรปฏิบัติงานอย่างมีความยั่งยืนขึ้น มีค่าเฉลี่ย 4.17 รองลงมา คือ องค์กรมอบรางวัลแก่ทีมที่มีความเป็นเลิศในการทำงานด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมที่ดี มีค่าเฉลี่ย 4.15 องค์กรมีการกำหนดค่าตอบแทนให้แก่พนักงานที่ตระหนักและแสดงพฤติกรรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ย 4.12 องค์กรมีการกำหนดรางวัลให้แก่พนักงานที่ตระหนักและแสดงพฤติกรรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ย 4.10 และองค์กรมีการกำหนดโบนัสพิเศษให้แก่พนักงานที่รักษามาตรฐานความยั่งยืนองค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.06 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัย
การปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เกี่ยวข้องด้านพนักงานสัมพันธ์

ด้านพนักงานสัมพันธ์	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. องค์กรของท่านมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาแนวทางการดำเนินการของพนักงานเกี่ยวกับการจัดการสิ่งแวดล้อมที่ชัดเจน	29.8 (119)	53.8 (21 5)	14.3 (57)	1.3 (5)	1.0 (4)	4.1 0	0.756	เห็นด้วยมาก	4
2. องค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมหาวิธีการแก้ไขปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม	46.8 (187)	39.8 (15 9)	10.5 (42)	3.0 (12)	0 (0)	4.3 0	0.776	เห็นด้วยมากที่สุด	1
3. องค์กรมีช่องทางการสื่อสารเพื่อเผยแพร่เกี่ยวกับข้อมูลการจัดการสิ่งแวดล้อม	37.5 (150)	43.8 (17 5)	15.8 (63)	3.0 (12)	0 (0)	4.1 6	0.793	เห็นด้วยมาก	3
4. องค์กรเปิดโอกาสให้ชุมชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในด้านการสิ่งแวดล้อม	30.8 (123)	48.0 (19 2)	18.0 (72)	3.3 (13)	0 (0)	4.0 6	0.784	เห็นด้วยมาก	5
5. องค์กรส่งเสริมให้พนักงานร่วมมือกันหาแนวทางแก้ไขและป้องกันปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม	37.0 (148)	46.8 (18 7)	14.0 (56)	2.3 (9)	0 (0)	4.1 9	0.753	เห็นด้วยมาก	2
รวม						4.1 6	0.605	เห็นด้วยมาก	

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยการปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวด้านพนักงานสัมพันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 4.16 เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ องค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมหาวิธีการแก้ไขปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ย 4.30 รองลงมา คือ องค์กรส่งเสริมให้พนักงานร่วมมือกันหาแนวทางแก้ไขและป้องกันปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ย 4.19 องค์กรมีช่องทางการสื่อสารเพื่อเผยแพร่เกี่ยวกับข้อมูลการจัดการสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ย 4.16 องค์กรของท่านมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาแนวทางการดำเนินการของพนักงานเกี่ยวกับการจัดการสิ่งแวดล้อมที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ย 4.10 และองค์กรเปิดโอกาสให้ชุมชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในด้านสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ย 4.06 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยการปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียว

ปัจจัยการปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียว	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. ด้านการรับสมัครและการคัดเลือกพนักงาน	4.27	0.542	เห็นด้วยมากที่สุด	1
2. ด้านการบริหารผลการปฏิบัติงานและการประเมิน	4.20	0.512	เห็นด้วยมาก	3
3. ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา	4.24	0.564	เห็นด้วยมากที่สุด	2
4. ด้านรางวัลและค่าตอบแทน	4.12	0.689	เห็นด้วยมาก	5
5. ด้านพนักงานสัมพันธ์	4.16	0.605	เห็นด้วยมาก	4
รวม	4.20	0.507	เห็นด้วยมาก	

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยการปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียว โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 4.20 เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการรับสมัครและการคัดเลือกพนักงาน มีค่าเฉลี่ย 4.27 รองลงมา คือ ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา มีค่าเฉลี่ย 4.24 ด้านการบริหารผลการปฏิบัติงานและการประเมิน มีค่าเฉลี่ย 4.20 ด้านพนักงานสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ย 4.16 และด้านรางวัลและค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ย 4.12 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยความภักดีของพนักงานต่อองค์กร

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยความภักดีของพนักงานต่อองค์กร ประกอบด้วย ด้านความรู้สึกรัก ด้านการรับรู้ และด้านพฤติกรรมที่แสดงออก โดยใช้การหาค่าความถี่ ค่าร้อยละค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

กำหนดเกณฑ์การวัดคะแนนความคิดเห็น ได้ดังนี้

- คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
- คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ตารางที่ 4.14 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความภักดีของพนักงานต่อองค์กรด้านความรู้สึก

ด้านความรู้สึก	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านรู้สึกยินดีที่จะมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมขององค์กร	66.5 (266)	24.0 (96)	8.8 (35)	0.8 (3)	0 (0)	4.56	0.684	เห็นด้วยมากที่สุด	1
2. ท่านไม่คิดจะลาออกและตั้งใจทำงานกับองค์กรจนถึงเกษียณ	44.3 (177)	37.8 (151)	15.0 (60)	3.0 (12)	0 (0)	4.23	0.812	เห็นด้วยมากที่สุด	5
3. ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นพนักงานในองค์กรแห่งนี้	47.3 (189)	42.3 (169)	9.8 (39)	0.8 (3)	0 (0)	4.36	0.687	เห็นด้วยมากที่สุด	2
4. ท่านมีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กร	42.3 (169)	46.0 (184)	10.5 (42)	1.3 (5)	0 (0)	4.29	0.702	เห็นด้วยมากที่สุด	3
5. ท่านรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรเท่าเทียมกับคนอื่น	43.8 (175)	39.3 (157)	15.8 (63)	0.3 (1)	1.0 (4)	4.25	0.798	เห็นด้วยมากที่สุด	4
รวม						4.34	0.580	เห็นด้วยมากที่สุด	

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความภักดีของพนักงานต่อองค์กรด้านความรู้สึก โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 4.34 เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ท่านรู้สึกยินดีที่จะมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมขององค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.56 รองลงมา คือ ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นพนักงานในองค์กรแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ย 4.36 ท่านมีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.29 ท่านรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรเท่าเทียมกับ

คนอื่น มีค่าเฉลี่ย 4.25 และท่านไม่คิดจะลาออกและตั้งใจทำงานกับองค์กรจนถึงเกษียณ มีค่าเฉลี่ย 4.23 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยความภักดีของพนักงานต่อองค์กรด้านการรับรู้

ด้านการรับรู้	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านเห็นด้วยกับนโยบายบริหารงานขององค์กร	39.0 (156)	46.0 (184)	13.3 (53)	1.8 (7)	0 (0)	4.22	0.738	เห็นด้วยมากที่สุด	3
2. ท่านพร้อมปฏิบัติตามนโยบายขององค์กร	45.3 (181)	40.0 (160)	13.5 (54)	1.3 (5)	0 (0)	4.29	0.744	เห็นด้วยมากที่สุด	1
3. ท่านมีความเชื่อมั่นนโยบายบริหารงานขององค์กร	40.5 (162)	46.3 (185)	11.5 (46)	1.8 (7)	0 (0)	4.26	0.725	เห็นด้วยมากที่สุด	2
4. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการจัดการระบบที่ดี	38.8 (155)	44.5 (178)	15.8 (63)	1.0 (4)	0 (0)	4.21	0.736	เห็นด้วยมากที่สุด	4
5. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อท่านสม่ำเสมอ	42.8 (171)	41.0 (164)	15.5 (62)	0.8 (3)	0 (0)	4.26	0.740	เห็นด้วยมากที่สุด	2
รวม						4.25	0.574	เห็นด้วยมากที่สุด	

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความภักดีของพนักงานต่อองค์กรด้านการรับรู้ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 4.25 เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ท่านพร้อมปฏิบัติตามนโยบายขององค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.29

รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจต่อท่านสม่ำเสมอ กับท่านมีความเชื่อมั่นนโยบายบริหารงานขององค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.26 เท่ากัน ท่านเห็นด้วยกับนโยบายบริหารงานขององค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.22 และผู้บังคับบัญชาของท่านมีการจัดการระบบที่ดี มีค่าเฉลี่ย 4.21 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.16 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความภักดีของพนักงานต่อองค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออก

ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านปฏิบัติงานด้วยความรักความซื่อสัตย์เพื่อองค์กรอยู่เสมอ	39.8 (159)	49.3 (197)	10.8 (43)	0.3 (1)	0 (0)	4.29	0.659	เห็นด้วยมากที่สุด	2
2. ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อปฏิบัติงานให้กับองค์กร	52.3 (209)	36.8 (147)	9.3 (37)	1.8 (7)	0 (0)	4.40	0.728	เห็นด้วยมากที่สุด	1
3. ท่านมักจะแตกต่างให้องค์กร เมื่อมีคนกล่าวถึงองค์กรในทางที่ไม่ดี	37.3 (149)	48.8 (195)	12.3 (49)	0.8 (3)	1.0 (4)	4.21	0.758	เห็นด้วยมากที่สุด	5
4. ท่านยินดีปฏิบัติตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย ไม่ว่าผู้บังคับบัญชาคนนั้นจะเป็นใครก็ตาม	38.0 (152)	50.5 (202)	9.5 (38)	2.0 (8)	0 (0)	4.25	0.704	เห็นด้วยมากที่สุด	4

ตารางที่ 4.16 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความภักดีของพนักงานต่อองค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออก (ต่อ)

ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
5. ท่านจะแนะนำบุคคลอื่นมาทำงานในองค์กรแห่งนี้	43.0 (172)	43.0 (172)	13.3 (53)	0.8 (3)	0 (0)	4.28	0.717	เห็นด้วยมากที่สุด	3
รวม						4.28	0.538	เห็นด้วยมากที่สุด	

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความภักดีของพนักงานต่อองค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออก โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 4.28 เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อปฏิบัติงานให้กับองค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.40 รองลงมา คือ ท่านปฏิบัติงานด้วยความรัก ความซื่อสัตย์เพื่อองค์กรอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ย 4.29 ท่านจะแนะนำบุคคลอื่นมาทำงานในองค์กรแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ย 4.28 ท่านยินดีปฏิบัติตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย ไม่ว่าผู้บังคับบัญชาคนนั้นจะเป็นใครก็ตาม มีค่าเฉลี่ย 4.25 และท่านมักจะแก้ต่างให้องค์กร เมื่อมีคนกล่าวถึงองค์กรในทางที่ไม่ดี มีค่าเฉลี่ย 4.21 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความภักดีของพนักงานต่อองค์กร

ปัจจัยความภักดีของพนักงานต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. ด้านความรู้สึกรัก	4.34	0.580	เห็นด้วยมากที่สุด	1
2. ด้านการรับรู้	4.25	0.574	เห็นด้วยมากที่สุด	3
3. ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก	4.28	0.538	เห็นด้วยมากที่สุด	2
รวม	4.29	0.513	เห็นด้วยมากที่สุด	

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความภักดีของพนักงานต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 4.29 เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความรู้สึกรัก มีค่าเฉลี่ย 4.34 รองลงมา คือ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก มีค่าเฉลี่ย 4.28 และด้านการรับรู้ มีค่าเฉลี่ย 4.25 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประเภทของกลุ่มบริษัทก่อสร้างที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความภักดีของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้างที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประเภทของกลุ่มบริษัทก่อสร้างที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความภักดีของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้างที่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานที่ 1 ใช้วิธีการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) สำหรับข้อมูลที่จำแนกมากกว่า 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน และกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อพบว่า ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

สมมติฐานที่ 1.1 ปัจจัยด้านเพศที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความภักดีของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้างที่แตกต่างกัน

ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานได้ ดังนี้

H_0 : เพศที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความภักดีของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้างที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความภักดีของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้างที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18 เปรียบเทียบระหว่างปัจจัยด้านเพศกับความภักดีของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้าง โดยใช้สถิติทดสอบหาความต่างการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA)

ความภักดีของพนักงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	Ms	F	Sig.
ด้านความรู้สึก	ระหว่างกลุ่ม	0.657	2	0.329	0.978	0.377
	ภายในกลุ่ม	133.390	397	0.336		
	รวม	134.047	399			
ด้านการรับรู้	ระหว่างกลุ่ม	1.071	2	0.536	1.631	0.197
	ภายในกลุ่ม	130.386	397	0.328		
	รวม	131.458	399			
ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก	ระหว่างกลุ่ม	0.779	2	0.389	1.349	0.261
	ภายในกลุ่ม	114.619	397	0.289		
	รวม	115.398	399			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.814	2	0.407	1.550	0.214
	ภายในกลุ่ม	104.235	397	0.263		
	รวม	105.049	399			

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.18 เปรียบเทียบระหว่างปัจจัยด้านเพศกับความภักดีของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้างโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) พบว่า ความภักดีของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้าง โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เนื่องจากมีค่า Sig. เท่ากับ 0.214 โดยมีความมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน H_0 ปฏิเสธสมมติฐาน H_1 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกันในทุกด้าน ซึ่งด้านความรู้สึก มีค่า Sig. เท่ากับ 0.377 ด้านการรับรู้ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.197 ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก มีค่า Sig. เท่ากับ 0.261 โดยมีความมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน H_0 ปฏิเสธสมมติฐาน H_1

สมมติฐานที่ 1.2 ปัจจัยด้านอายุที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความภักดีของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้างที่แตกต่างกัน

ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานได้ ดังนี้

H_0 : อายุที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความภักดีของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้างที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความภักดีของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้างที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19 เปรียบเทียบระหว่างปัจจัยด้านอายุกับความภักดีของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้าง โดยใช้สถิติทดสอบหาความต่างการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA)

ความภักดีของพนักงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	Ms	F	Sig.
ด้านความรู้สึก	ระหว่างกลุ่ม	3.250	3	1.083	3.280	0.021*
	ภายในกลุ่ม	130.797	396	0.330		
	รวม	134.047	399			
ด้านการรับรู้	ระหว่างกลุ่ม	1.366	3	0.455	1.386	0.247
	ภายในกลุ่ม	130.092	396	0.329		
	รวม	131.458	399			
ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก	ระหว่างกลุ่ม	4.460	3	1.487	5.307	0.001*
	ภายในกลุ่ม	110.937	396	0.280		
	รวม	115.398	399			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.103	3	0.701	2.697	0.046*
	ภายในกลุ่ม	102.946	396	0.260		
	รวม	105.049	399			

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.19 เปรียบเทียบระหว่างปัจจัยด้านอายุกับความภักดีของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้างโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) พบว่า ความภักดีของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้าง โดยภาพรวมแตกต่างกัน เนื่องจากมีค่า Sig. เท่ากับ 0.046 ซึ่งมี

ค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากสมมติฐานยอมรับ H_1 ปฏิเสธ H_0 เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า ด้านการรับรู้ ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากมีค่า Sig. เท่ากับ 0.247 โดยมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน H_0 ปฏิเสธสมมติฐาน H_1 ส่วนด้านความรู้สึก มีค่า Sig. เท่ากับ 0.021 และด้านพฤติกรรมที่แสดงออก มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 มีความแตกต่างกัน ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากสมมติฐานยอมรับ H_1 ปฏิเสธ H_0 เมื่อพบความแตกต่าง ดังนั้นจึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลปรากฏว่ามีความสัมพันธ์แบบรายคู่แสดงดังตารางที่ 4.20 ตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.20 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างอายุกับความภักดีของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้าง โดยภาพรวม

อายุ	$\bar{X}$	20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
		4.36	4.29	4.19	4.62
20-30 ปี	4.36		0.066	0.167*	0.260
31-40 ปี	4.29			0.101	0.326
41-50 ปี	4.19				0.427*
51-60 ปี	4.62				

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.20 พบว่า กลุ่มพนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี ($\bar{X} = 4.36$) และกลุ่มพนักงานที่มีอายุ 51-60 ปี ($\bar{X} = 4.29$) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความภักดีต่อองค์กรโดยภาพรวม สูงกว่ากลุ่มพนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี ($\bar{X} = 4.19$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากสมมติฐานยอมรับ H_1 ปฏิเสธ H_0

ตารางที่ 4.21 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างอายุกับความภักดีของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้าง ด้านความรู้สึก

อายุ	$\bar{X}$	20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
		4.49	4.30	4.27	4.60
20-30 ปี	4.49		0.192*	0.218*	0.111
31-40 ปี	4.30			0.026	0.303
41-50 ปี	4.27				0.329
51-60 ปี	4.60				

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.21 พบว่า กลุ่มพนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี ($\bar{X} = 4.49$) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึก สูงกว่ากลุ่มพนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี ($\bar{X} = 4.30$)

และกลุ่มพนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี ($\bar{X} = 4.27$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากสมมติฐานยอมรับ H_1 ปฏิเสธ H_0

ตารางที่ 4.22 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างอายุกับความภักดีของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้างด้านพฤติกรรมที่แสดงออก

อายุ	$\bar{X}$	20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
		4.32	4.33	4.10	4.63
20-30 ปี	4.32		0.015	0.216*	0.310
31-40 ปี	4.33			0.231*	0.295
41-50 ปี	4.10				0.526*
51-60 ปี	4.63				

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.22 พบว่า กลุ่มพนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี ($\bar{X} = 4.32$) กลุ่มพนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี ($\bar{X} = 4.33$) และกลุ่มพนักงานที่มีอายุ 51-60 ปี ($\bar{X} = 4.63$) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออก สูงกว่ากลุ่มพนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี ($\bar{X} = 4.10$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากสมมติฐานยอมรับ H_1 ปฏิเสธ H_0

สมมติฐานที่ 1.3 ปัจจัยด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความภักดีของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้างที่แตกต่างกัน

ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานได้ ดังนี้

H_0 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความภักดีของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้างที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความภักดีของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้างที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.23 เปรียบเทียบระหว่างปัจจัยด้านระดับการศึกษากับความภักดีของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้างโดยใช้สถิติทดสอบหาความต่างการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA)

ความภักดีของพนักงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	Ms	F	Sig.
ด้านความรู้สึก	ระหว่างกลุ่ม	17.206	5	3.441	11.604	0.000*
	ภายในกลุ่ม	116.841	394	0.297		
	รวม	134.047	399			
ด้านการรับรู้	ระหว่างกลุ่ม	8.694	5	1.739	5.580	0.000*
	ภายในกลุ่ม	122.764	394	0.312		
	รวม	131.458	399			

ตารางที่ 4.23 เปรียบเทียบระหว่างปัจจัยด้านระดับการศึกษากับความภักดีของพนักงานในกลุ่มบริษัท
ก่อสร้างโดยใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว
(One - Way ANOVA) (ต่อ)

ความภักดีของพนักงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	Ms	F	Sig.
ด้านพฤติกรรมที่ แสดงออก	ระหว่างกลุ่ม	6.057	5	1.211	4.366	0.001*
	ภายในกลุ่ม	109.340	394	0.278		
	รวม	115.398	399			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	9.822	5	1.964	8.128	0.000*
	ภายในกลุ่ม	95.227	394	0.242		
	รวม	105.049	399			

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.23 เปรียบเทียบระหว่างปัจจัยด้านระดับการศึกษากับความภักดีของพนักงาน
ในกลุ่มบริษัทก่อสร้างโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) พบว่า
ความภักดีของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้าง โดยภาพรวมแตกต่างกัน เนื่องจากมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000
ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากสมมติฐานยอมรับ H_1 ปฏิเสธ H_0 เมื่อพิจารณา
รายด้าน พบว่า แตกต่างกันในทุกด้าน ซึ่งด้านความรู้สึก มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ด้านการรับรู้ มีค่า Sig.
เท่ากับ 0.000 ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ 0.05 จากสมมติฐานยอมรับ H_1 ปฏิเสธ H_0 เมื่อพบความแตกต่าง ดังนั้นจึงทำการทดสอบ
ค่าเฉลี่ยรายคู่ เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลปรากฏว่ามีความ
สัมพันธ์แบบรายคู่แสดงดังตารางที่ 4.24 ตารางที่ 4.27

ตารางที่ 4.24 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างระดับการศึกษากับความภักดีของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้างโดยภาพรวม

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น	มัธยมศึกษาตอนต้น	มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.	อนุปริญญา / ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		4.49	4.45	4.41	4.34	4.21	3.86
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น	4.49		0.036	0.076	0.146	0.278*	0.626*
มัธยมศึกษาตอนต้น	4.45			0.040	0.110	0.242*	0.590*
มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.	4.41				0.070	0.202*	0.550*
อนุปริญญา / ปวส.	4.34					0.132	0.480*
ปริญญาตรี	4.21						0.348*
สูงกว่าปริญญาตรี	3.86						

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.24 พบว่า กลุ่มพนักงานที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น ($\bar{X} = 4.49$) กลุ่มพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ($\bar{X} = 4.45$) กลุ่มพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. ($\bar{X} = 4.41$) กลุ่มพนักงานที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา / ปวส. ($\bar{X} = 4.34$) และกลุ่มพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ($\bar{X} = 4.21$) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความภักดีต่อองค์กรโดยภาพรวม สูงกว่ากลุ่มพนักงานที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.86$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กลุ่มพนักงานที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น ($\bar{X} = 4.49$) กลุ่มพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ($\bar{X} = 4.45$) และกลุ่มพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. ($\bar{X} = 4.41$) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความภักดีต่อองค์กรโดยภาพรวม สูงกว่ากลุ่มพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ($\bar{X} = 4.21$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากสมมติฐานยอมรับ H_1 ปฏิเสธ H_0

ตารางที่ 4.25 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างระดับการศึกษากับความภักดีของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้างด้านความรู้สึกรัก

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น	มัธยมศึกษาตอนต้น	มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.	อนุปริญญา / ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		4.67	4.58	4.46	4.31	4.25	3.79
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น	4.67		0.096	0.214	0.361*	0.425*	0.888*
มัธยมศึกษาตอนต้น	4.58			0.118	0.265*	0.329*	0.793*
มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.	4.46				0.148	0.211*	0.675*
อนุปริญญา / ปวส.	4.31					0.063	0.527*
ปริญญาตรี	4.25						0.464*
สูงกว่าปริญญาตรี	3.79						

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.25 พบว่า กลุ่มพนักงานที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น ($\bar{X} = 4.67$) กลุ่มพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ($\bar{X} = 4.58$) กลุ่มพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. ($\bar{X} = 4.46$) กลุ่มพนักงานที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา / ปวส. ($\bar{X} = 4.31$) กลุ่มพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ($\bar{X} = 4.25$) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึกรัก สูงกว่ากลุ่มพนักงานที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.79$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กลุ่มพนักงานที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น ($\bar{X} = 4.67$) กลุ่มพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ($\bar{X} = 4.58$) และกลุ่มพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. ($\bar{X} = 4.46$) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึกรัก สูงกว่ากลุ่มพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ($\bar{X} = 4.25$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กลุ่มพนักงานที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น ($\bar{X} = 4.67$) และกลุ่มพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ($\bar{X} = 4.58$) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึกรัก สูงกว่ากลุ่มพนักงานที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา / ปวส. ($\bar{X} = 4.31$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากสมมติฐานยอมรับ H_1 ปฏิเสธ H_0

ตารางที่ 4.26 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างระดับการศึกษากับความภักดีของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้างด้านการรับรู้

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น	มัธยมศึกษาตอนต้น	มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.	อนุปริญญา / ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		4.38	4.38	4.39	4.35	4.16	3.85
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น	4.38		0.001	0.013	0.033	0.214	0.527*
มัธยมศึกษาตอนต้น	4.38			0.012	0.034	0.216*	0.528*
มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.	4.39				0.046	0.227*	0.540*
อนุปริญญา / ปวส.	4.35					0.181*	0.494*
ปริญญาตรี	4.16						0.313*
สูงกว่าปริญญาตรี	3.85						

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.26 พบว่า กลุ่มพนักงานที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น ($\bar{X} = 4.38$) กลุ่มพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ($\bar{X} = 4.38$) กลุ่มพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. ($\bar{X} = 4.39$) กลุ่มพนักงานที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา / ปวส. ($\bar{X} = 4.35$) และกลุ่มพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ($\bar{X} = 4.16$) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้ สูงกว่ากลุ่มพนักงานที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.85$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กลุ่มพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ($\bar{X} = 4.38$) กลุ่มพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. ($\bar{X} = 4.39$) และกลุ่มพนักงานที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา / ปวส. ($\bar{X} = 4.35$) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้ สูงกว่ากลุ่มพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ($\bar{X} = 4.16$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากสมมติฐานยอมรับ H_1 ปฏิเสธ H_0

ตารางที่ 4.27 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างระดับการศึกษากับความภักดีของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้างด้านพฤติกรรมที่แสดงออก

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น	มัธยมศึกษาตอนต้น	มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.	อนุปริญญา / ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		4.41	4.40	4.38	4.37	4.21	3.95
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น	4.41		0.013	0.027	0.044	0.196	0.462*
มัธยมศึกษาตอนต้น	4.40			0.014	0.031	0.183*	0.449*
มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.	4.38				0.017	0.169*	0.436*
อนุปริญญา / ปวส.	4.37					0.152	0.419*
ปริญญาตรี	4.21						0.267*
สูงกว่าปริญญาตรี	3.95						

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.27 พบว่า กลุ่มพนักงานที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น ($\bar{X} = 4.41$) กลุ่มพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ($\bar{X} = 4.40$) กลุ่มพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. ($\bar{X} = 4.38$) กลุ่มพนักงานที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา / ปวส. ($\bar{X} = 4.37$) และกลุ่มพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ($\bar{X} = 4.21$) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออก สูงกว่ากลุ่มพนักงานที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.95$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กลุ่มพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ($\bar{X} = 4.40$) และกลุ่มพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. ($\bar{X} = 4.38$) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออก สูงกว่ากลุ่มพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ($\bar{X} = 4.21$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากสมมติฐานยอมรับ H_1 ปฏิเสธ H_0

สมมติฐานที่ 1.4 ปัจจัยด้านอายุการทำงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความภักดีของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้างที่แตกต่างกัน

ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานได้ ดังนี้

H_0 : อายุการทำงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความภักดีของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้างที่ไม่แตกต่างกัน

H₁: อายุการทำงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความภักดีของพนักงานในกลุ่มบริษัท
ก่อสร้างที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.28 เปรียบเทียบระหว่างปัจจัยด้านอายุการทำงานกับความภักดีของพนักงานในกลุ่มบริษัท
ก่อสร้างโดยใช้สถิติทดสอบหาความต่างการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One -
Way ANOVA)

ความภักดีของพนักงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	Ms	F	Sig.
ด้านความรู้สึกรัก	ระหว่างกลุ่ม	16.363	3	5.454	18.353	0.000*
	ภายในกลุ่ม	117.684	396	0.297		
	รวม	134.047	399			
ด้านการรับรู้	ระหว่างกลุ่ม	9.607	3	3.202	10.407	0.000*
	ภายในกลุ่ม	121.850	396	0.308		
	รวม	131.458	399			
ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก	ระหว่างกลุ่ม	7.279	3	2.426	8.887	0.000*
	ภายในกลุ่ม	108.119	396	0.273		
	รวม	115.398	399			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	10.596	3	3.532	14.809	0.000*
	ภายในกลุ่ม	94.453	396	0.239		
	รวม	105.049	399			

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.28 เปรียบเทียบระหว่างปัจจัยด้านอายุการทำงานกับความภักดีของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้างโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) พบว่าความภักดีของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้าง โดยภาพรวมแตกต่างกัน เนื่องจากมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากสมมติฐานยอมรับ H₁ ปฏิเสธ H₀ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แตกต่างกันในทุกด้าน ซึ่งด้านความรู้สึกรัก มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ด้านการรับรู้ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากสมมติฐานยอมรับ H₁ ปฏิเสธ H₀ เมื่อพบความแตกต่าง ดังนั้นจึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลปรากฏว่ามีความสัมพันธ์แบบรายคู่แสดงดังตารางที่ 4.29 ตารางที่ 4.32

ตารางที่ 4.29 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างอายุการทำงานกับความภักดีของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้างโดยภาพรวม

อายุการทำงาน	$\bar{X}$	น้อยกว่า 3 ปี	3-5 ปี	6-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		4.20	4.45	4.26	3.89
น้อยกว่า 3 ปี	4.20		0.249*	0.065	0.304*
3-5 ปี	4.45			0.184*	0.553*
6-10 ปี	4.26				0.370*
มากกว่า 10 ปี	3.89				

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.29 พบว่า กลุ่มพนักงานที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 3 ปี ($\bar{X} = 4.20$) กลุ่มพนักงานที่มีอายุการทำงาน 3-5 ปี ($\bar{X} = 4.45$) และกลุ่มพนักงานที่มีอายุการทำงาน 6-10 ปี ($\bar{X} = 4.26$) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความภักดีต่อองค์กรโดยภาพรวม สูงกว่ากลุ่มพนักงานที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปี ($\bar{X} = 3.89$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กลุ่มพนักงานที่มีอายุการทำงาน 3-5 ปี ($\bar{X} = 4.45$) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความภักดีต่อองค์กรโดยภาพรวม สูงกว่ากลุ่มพนักงานที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 3 ปี ($\bar{X} = 4.20$) และและกลุ่มพนักงานที่มีอายุการทำงาน 6-10 ปี ($\bar{X} = 4.26$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากสมมติฐานยอมรับ H_1 ปฏิเสธ H_0

ตารางที่ 4.30 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างอายุการทำงานกับความภักดีของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้างด้านความรู้สึก

อายุการทำงาน	$\bar{X}$	น้อยกว่า 3 ปี	3-5 ปี	6-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		4.24	4.52	4.32	3.82
น้อยกว่า 3 ปี	4.24		0.282*	0.078	0.421*
3-5 ปี	4.52			0.204*	0.703*
6-10 ปี	4.32				0.499*
มากกว่า 10 ปี	3.82				

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.30 พบว่า กลุ่มพนักงานที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 3 ปี ($\bar{X} = 4.24$) กลุ่มพนักงานที่มีอายุการทำงาน 3-5 ปี ($\bar{X} = 4.52$) และกลุ่มพนักงานที่มีอายุการทำงาน 6-10 ปี ($\bar{X} = 4.32$) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึก สูงกว่ากลุ่มพนักงานที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปี ($\bar{X} = 3.82$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กลุ่มพนักงานที่มีอายุการทำงาน 3-5 ปี ($\bar{X} = 4.52$) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึก สูงกว่ากลุ่มพนักงานที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 3 ปี ($\bar{X} = 4.24$) และและกลุ่มพนักงานที่มีอายุการทำงาน 6-10 ปี ($\bar{X} = 4.32$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากสมมติฐานยอมรับ H_1 ปฏิเสธ H_0

ตารางที่ 4.31 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างอายุการทำงานกับความภักดีของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้างด้านการรับรู้

อายุการทำงาน	$\bar{X}$	น้อยกว่า 3 ปี	3-5 ปี	6-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		4.16	4.42	4.19	3.92
น้อยกว่า 3 ปี	4.16		0.259*	0.031	0.237*
3-5 ปี	4.42			0.227*	0.495*
6-10 ปี	4.19				0.268*
มากกว่า 10 ปี	3.92				

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.31 พบว่า กลุ่มพนักงานที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 3 ปี ($\bar{X} = 4.16$) กลุ่มพนักงานที่มีอายุการทำงาน 3-5 ปี ($\bar{X} = 4.42$) และกลุ่มพนักงานที่มีอายุการทำงาน 6-10 ปี ($\bar{X} = 4.19$) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้ สูงกว่ากลุ่มพนักงานที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปี ($\bar{X} = 3.92$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กลุ่มพนักงานที่มีอายุการทำงาน 3-5 ปี ($\bar{X} = 4.42$) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้ สูงกว่ากลุ่มพนักงานที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 3 ปี ($\bar{X} = 4.16$) และและกลุ่มพนักงานที่มีอายุการทำงาน 6-10 ปี ($\bar{X} = 4.19$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากสมมติฐานยอมรับ H_1 ปฏิเสธ H_0

ตารางที่ 4.32 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างอายุการทำงานกับความภักดีของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้างด้านพฤติกรรมที่แสดงออก

อายุการทำงาน	$\bar{X}$	น้อยกว่า 3 ปี	3-5 ปี	6-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		4.20	4.40	4.28	3.94
น้อยกว่า 3 ปี	4.20		0.206*	0.087	0.255*
3-5 ปี	4.40			0.119	0.462*
6-10 ปี	4.28				0.342*
มากกว่า 10 ปี	3.94				

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.32 พบว่า กลุ่มพนักงานที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 3 ปี ($\bar{X} = 4.20$) กลุ่มพนักงานที่มีอายุการทำงาน 3-5 ปี ($\bar{X} = 4.40$) และกลุ่มพนักงานที่มีอายุการทำงาน 6-10 ปี ($\bar{X} = 4.28$) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออก สูงกว่ากลุ่มพนักงานที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปี ($\bar{X} = 3.94$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กลุ่มพนักงานที่มีอายุการทำงาน 3-5 ปี ($\bar{X} = 4.40$) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออก สูงกว่ากลุ่มพนักงานที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 3 ปี ($\bar{X} = 4.20$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากสมมติฐานยอมรับ H_1 ปฏิเสธ H_0

สมมติฐานที่ 1.5 ปัจจัยด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความภักดีของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้างที่แตกต่างกัน

ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานได้ ดังนี้

H_0 : รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความภักดีของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้างที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความภักดีของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้างที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.33 เปรียบเทียบระหว่างปัจจัยด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับความภักดีของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้างโดยใช้สถิติทดสอบหาความต่างการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA)

ความภักดีของพนักงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	Ms	F	Sig.
ด้านความรู้สึก	ระหว่างกลุ่ม	10.293	4	2.573	8.213	0.000*
	ภายในกลุ่ม	123.754	395	0.313		
	รวม	134.047	399			
ด้านการรับรู้	ระหว่างกลุ่ม	5.404	4	1.351	4.233	0.002*
	ภายในกลุ่ม	126.054	395	0.319		
	รวม	131.458	399			
ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก	ระหว่างกลุ่ม	8.757	4	2.189	8.109	0.000*
	ภายในกลุ่ม	106.640	395	0.270		
	รวม	115.398	399			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	7.660	4	1.915	7.767	0.000*
	ภายในกลุ่ม	97.389	395	0.247		
	รวม	105.049	399			

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.33 เปรียบเทียบระหว่างปัจจัยด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับความภักดีของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้างโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) พบว่า ความภักดีของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้าง โดยภาพรวมแตกต่างกัน เนื่องจากมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากสมมติฐานยอมรับ H_1 ปฏิเสธ H_0 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แตกต่างกันในทุกด้าน ซึ่งด้านความรู้สึก มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ด้านการรับรู้ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากสมมติฐานยอมรับ H_1 ปฏิเสธ H_0 เมื่อพบความแตกต่าง ดังนั้นจึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลปรากฏว่ามีความสัมพันธ์แบบรายคู่แสดงดังตารางที่ 4.34 ตารางที่ 4.37

ตารางที่ 4.34 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับความภักดีของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้างโดยภาพรวม

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	$\bar{X}$	น้อยกว่า 15,000 บาท	15,000- 25,000 บาท	25,001- 35,000 บาท	35,001- 45,000 บาท	45,000 บาทขึ้นไป
		4.37	4.40	4.28	4.14	3.88
น้อยกว่า 15,000 บาท	4.37		0.034	0.084	0.227*	0.485*
15,000-25,000 บาท	4.40			0.118	0.261*	0.519*
25,001-35,000 บาท	4.28				0.143	0.401*
35,001-45,000 บาท	4.14					0.258*
45,000 บาทขึ้นไป	3.88					

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.34 พบว่า กลุ่มพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท ($\bar{X} = 4.37$) กลุ่มพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000-25,000 บาท ($\bar{X} = 4.40$) กลุ่มพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001-35,000 บาท ($\bar{X} = 4.28$) และกลุ่มพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001-45,000 บาท ($\bar{X} = 4.14$) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความภักดีต่อองค์กรโดยภาพรวม สูงกว่ากลุ่มพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,000 บาทขึ้นไป ($\bar{X} = 3.88$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กลุ่มพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท ($\bar{X} = 4.37$) และกลุ่มพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000-25,000 บาท ($\bar{X} = 4.40$) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความภักดีต่อองค์กรโดยภาพรวม สูงกว่ากลุ่มพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001-45,000 บาท ($\bar{X} = 4.14$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากสมมติฐานยอมรับ H_1 ปฏิเสธ H_0

ตารางที่ 4.35 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับความภักดีของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้างด้านความรู้สึก

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	$\bar{X}$	น้อยกว่า 15,000 บาท	15,000- 25,000 บาท	25,001- 35,000 บาท	35,001- 45,000 บาท	45,000 บาทขึ้นไป
		4.39	4.48	4.32	4.20	3.85
น้อยกว่า 15,000 บาท	4.39		0.090	0.070	0.189	0.538*
15,000-25,000 บาท	4.48			0.160*	0.280*	0.628*
25,001-35,000 บาท	4.32				0.119	0.468*
35,001-45,000 บาท	4.20					0.349*
45,000 บาทขึ้นไป	3.85					

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.35 พบว่า กลุ่มพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท ($\bar{X} = 4.39$) กลุ่มพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000-25,000 บาท ($\bar{X} = 4.48$) กลุ่มพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001-35,000 บาท ($\bar{X} = 4.32$) และกลุ่มพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001-45,000 บาท ($\bar{X} = 4.20$) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึก สูงกว่ากลุ่มพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,000 บาทขึ้นไป ($\bar{X} = 3.85$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กลุ่มพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000-25,000 บาท ($\bar{X} = 4.48$) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึก สูงกว่ากลุ่มพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001-35,000 บาท ($\bar{X} = 4.32$) และกลุ่มพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001-45,000 บาท ($\bar{X} = 4.20$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากสมมติฐานยอมรับ H_1 ปฏิเสธ H_0

ตารางที่ 4.36 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับความภักดีของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้างด้านการรับรู้

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	$\bar{X}$	น้อยกว่า 15,000 บาท	15,000- 25,000 บาท	25,001- 35,000 บาท	35,001- 45,000 บาท	45,000 บาทขึ้นไป
		4.35	4.35	4.22	4.07	4.00
น้อยกว่า 15,000 บาท	4.35		0.007	0.131	0.281*	0.352*
15,000-25,000 บาท	4.35			0.124	0.275*	0.346*
25,001-35,000 บาท	4.22				0.151	0.222
35,001-45,000 บาท	4.07					0.071
45,000 บาทขึ้นไป	4.00					

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.36 พบว่า กลุ่มพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท ($\bar{X} = 4.35$) กลุ่มพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000-25,000 บาท ($\bar{X} = 4.35$) กลุ่มพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001-35,000 บาท ($\bar{X} = 4.22$) และกลุ่มพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001-45,000 บาท ($\bar{X} = 4.07$) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้ สูงกว่ากลุ่มพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,000 บาทขึ้นไป ($\bar{X} = 4.00$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กลุ่มพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท ($\bar{X} = 4.35$) และกลุ่มพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000-25,000 บาท ($\bar{X} = 4.35$) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้ สูงกว่ากลุ่มพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001-45,000 บาท ($\bar{X} = 4.07$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากสมมติฐานยอมรับ H_1 ปฏิเสธ H_0

ตารางที่ 4.37 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับความภักดีของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้างด้านพฤติกรรมที่แสดงออก

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	$\bar{X}$	น้อยกว่า 15,000 บาท	15,000- 25,000 บาท	25,001- 35,000 บาท	35,001- 45,000 บาท	45,000 บาทขึ้นไป
		4.36	4.38	4.31	4.15	3.79
น้อยกว่า 15,000 บาท	4.36		0.018	0.051	0.211*	0.565*
15,000-25,000 บาท	4.38			0.070	0.230*	0.583*
25,001-35,000 บาท	4.31				0.160	0.514*
35,001-45,000 บาท	4.15					0.354*
45,000 บาทขึ้นไป	3.79					

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.37 พบว่า กลุ่มพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท ($\bar{X} = 4.36$) กลุ่มพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000-25,000 บาท ($\bar{X} = 4.38$) กลุ่มพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001-35,000 บาท ($\bar{X} = 4.31$) และกลุ่มพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001-45,000 บาท ($\bar{X} = 4.15$) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออก สูงกว่ากลุ่มพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,000 บาทขึ้นไป ($\bar{X} = 3.79$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กลุ่มพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท ($\bar{X} = 4.36$) และกลุ่มพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000-25,000 บาท ($\bar{X} = 4.38$) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออก สูงกว่ากลุ่มพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001-45,000 บาท ($\bar{X} = 4.15$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากสมมติฐานยอมรับ H_1 ปฏิเสธ H_0

สมมติฐานที่ 1.6 ปัจจัยด้านประเภทของกลุ่มบริษัทก่อสร้างที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความภักดีของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้างที่แตกต่างกัน

ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานได้ ดังนี้

H_0 : ประเภทของกลุ่มบริษัทก่อสร้างที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความภักดีของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้างที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ประเภทของกลุ่มบริษัทก่อสร้างที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความภักดีของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้างที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.38 เปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนด้านประเภทของกลุ่มบริษัทก่อสร้างกับความภักดีของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้างโดยใช้สถิติทดสอบหาความต่างการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA)

ความภักดีของพนักงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	Ms	F	Sig.
ด้านความรู้สึกรัก	ระหว่างกลุ่ม	3.000	3	1.000	3.022	0.030*
	ภายในกลุ่ม	131.047	396	0.331		
	รวม	134.047	399			
ด้านการรับรู้	ระหว่างกลุ่ม	1.717	3	0.572	1.747	0.157
	ภายในกลุ่ม	129.740	396	0.328		
	รวม	131.458	399			
ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก	ระหว่างกลุ่ม	3.526	3	1.175	4.161	0.006*
	ภายในกลุ่ม	111.871	396	0.283		
	รวม	115.398	399			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.976	3	0.659	2.530	0.057
	ภายในกลุ่ม	103.074	396	0.260		
	รวม	105.049	399			

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.38 เปรียบเทียบระหว่างปัจจัยด้านประเภทของกลุ่มบริษัทก่อสร้างกับความภักดีของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้างโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) พบว่า ความภักดีของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้าง โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เนื่องจากมีค่า Sig. เท่ากับ 0.057 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน H_0 ปฏิเสธสมมติฐาน H_1 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการรับรู้ ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากมีค่า Sig. เท่ากับ 0.157 โดยมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน H_0 ปฏิเสธสมมติฐาน H_1 ส่วนด้านความรู้สึกรัก มีค่า Sig. เท่ากับ 0.030 และด้านพฤติกรรมที่แสดงออก มีค่า Sig. เท่ากับ 0.006 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากสมมติฐานยอมรับ H_1 ปฏิเสธ H_0 เมื่อพบความแตกต่าง ดังนั้นจึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลปรากฏว่ามีความสัมพันธ์แบบรายคู่แสดงดังตารางที่ 4.39 ตารางที่ 4.40

ตารางที่ 4.39 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างประเภทของกลุ่มบริษัทก่อสร้างกับความภักดีของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้างด้านความรู้สึก

ประเภทของกลุ่มบริษัท ก่อสร้าง	$\bar{X}$	กลุ่มบริษัท ก่อสร้างด้าน งานถนนและ ระบบ สาธารณูปโภค ด้านการขนส่ง	กลุ่มบริษัท ก่อสร้างด้าน งานอาคาร	กลุ่มบริษัท ก่อสร้างด้าน งานระบบ สาธารณูปโภค	กลุ่มบริษัท ก่อสร้าง ด้านงาน ระบบ ชลประทาน
		4.44	4.38	4.29	4.12
กลุ่มบริษัทก่อสร้างด้าน งานถนนและระบบ สาธารณูปโภคด้านการ ขนส่ง	4.44		0.064	0.154	0.323*
กลุ่มบริษัทก่อสร้างด้าน งานอาคาร	4.38			0.090	0.259*
กลุ่มบริษัทก่อสร้างด้าน งานระบบสาธารณูปโภค	4.29				0.169
กลุ่มบริษัทก่อสร้างด้าน งานระบบชลประทาน	4.12				

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.39 พบว่า กลุ่มพนักงานที่อยู่ในกลุ่มบริษัทก่อสร้างด้านงานถนนและระบบสาธารณูปโภคด้านการขนส่ง ($\bar{X} = 4.44$) และกลุ่มพนักงานที่อยู่ในกลุ่มบริษัทก่อสร้างด้านงานอาคาร ($\bar{X} = 4.38$) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึก สูงกว่ากลุ่มพนักงานที่อยู่ในกลุ่มบริษัทก่อสร้างด้านงานระบบชลประทาน ($\bar{X} = 4.12$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากสมมติฐานยอมรับ H_1 ปฏิเสธ H_0

ตารางที่ 4.40 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างประเภทของกลุ่มบริษัทก่อสร้างกับความภักดีของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้างด้านพฤติกรรมที่แสดงออก

ประเภทของกลุ่มบริษัท ก่อสร้าง	$\bar{X}$	กลุ่มบริษัท ก่อสร้างด้าน งานถนนและ ระบบ สาธารณูปโภค ด้านการขนส่ง	กลุ่มบริษัท ก่อสร้างด้าน งานอาคาร	กลุ่มบริษัท ก่อสร้างด้าน งานระบบ สาธารณูปโภค	กลุ่มบริษัท ก่อสร้าง ด้านงาน ระบบ ชลประทาน
		4.44	4.20	4.30	4.18
กลุ่มบริษัทก่อสร้างด้าน งานถนนและระบบ สาธารณูปโภคด้านการ ขนส่ง	4.44		0.244*	0.146*	0.269*
กลุ่มบริษัทก่อสร้างด้าน งานอาคาร	4.20			0.098	0.025
กลุ่มบริษัทก่อสร้างด้าน งานระบบสาธารณูปโภค	4.30				0.123
กลุ่มบริษัทก่อสร้างด้าน งานระบบชลประทาน	4.18				

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.40 พบว่า กลุ่มพนักงานที่อยู่ในกลุ่มบริษัทก่อสร้างด้านงานถนนและระบบสาธารณูปโภคด้านการขนส่ง ($\bar{X} = 4.44$) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออก สูงกว่ากลุ่มพนักงานที่อยู่ในกลุ่มบริษัทก่อสร้างด้านงานอาคาร ($\bar{X} = 4.20$) กลุ่มพนักงานที่อยู่ในกลุ่มบริษัทก่อสร้างด้านงานระบบสาธารณูปโภค ($\bar{X} = 4.30$) กลุ่มพนักงานที่อยู่ในกลุ่มบริษัทก่อสร้างด้านงานระบบชลประทาน ($\bar{X} = 4.18$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากสมมติฐานยอมรับ H_1 ปฏิเสธ H_0

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สี่เชิงวัด ได้แก่ การรับสมัครและการคัดเลือกพนักงาน การบริหารผลการปฏิบัติงานและการประเมิน การฝึกอบรมและพัฒนา รางวัลและค่าตอบแทน และพนักงานสัมพันธ์ มีอิทธิพลต่อความภักดีของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้าง

สมมติฐานที่ 2 การปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สี่เชิงวัด ได้แก่ การรับสมัครและการคัดเลือกพนักงาน การบริหารผลการปฏิบัติงานและการประเมิน การฝึกอบรมและพัฒนา รางวัลและค่าตอบแทน และพนักงานสัมพันธ์ มีอิทธิพลต่อความภักดีของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้าง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ การวิเคราะห์ด้วยสมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ตารางที่ 4.41 ผลการวิเคราะห์ Multiple Regression ของการปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์
สีเขียว มีอิทธิพลต่อความภักดีโดยภาพรวมของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้าง

การปฏิบัติด้าน การจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ สีเขียว	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Collinearity	
	Coefficients		Coefficients			Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
ค่าคงที่	1.436	0.173		8.283	0.000		
1. ด้านการรับ สมัคร และ การคัดเลือก พนักงาน (X ₁)	0.057	0.051	0.061	1.116	0.265	0.436	2.296
2. ด้านการ บริหารผล การ ปฏิบัติงาน และการ ประเมิน (X ₂)	0.237	0.054	0.237	4.358	0.000*	0.435	2.301
3. ด้านการ ฝึกอบรมและ พัฒนา (X ₃)	-0.057	0.055	-0.062	- 1.036	0.301	0.353	2.834
4. ด้านรางวัล และ ค่าตอบแทน (X ₄)	0.065	0.053	0.088	1.242	0.215	0.256	3.907
5. ด้านพนักงาน สัมพันธ์ (X ₅)	0.380	0.052	0.448	7.246	0.000*	0.335	2.986
R = 0.703 R ² = 0.495 Adjusted R ² = 0.488 SE _{EST} = 0.367 F = 77.117 P = 0.000* Durbin Watson = 1.776							

a. Dependent Variable: ความภักดีโดยภาพรวมของพนักงาน

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.41 พบว่า การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นพบว่า ตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันเองในระดับที่สูงมาก (ไม่เกิด Multicollinearity) โดยทำการตรวจสอบ Multicollinearity จะใช้ค่า Variance inflation factor (VIF) และค่า Tolerance โดยมีเกณฑ์การตรวจสอบ ดังนี้ VIF ที่เหมาะสมต้องมีค่าน้อยกว่า 10 หากเกินกว่านี้แสดงว่า เกิด Multicollinearity จากผลการวิเคราะห์จะพบว่า ค่า VIF สูงสุดที่ได้มีค่า 3.907 ซึ่งน้อยกว่า 10 และค่า Tolerance ที่มีค่า

น้อยที่สุด 0.256 ซึ่งมีความมากกว่า 0.200 เป็นไปตามเกณฑ์ของ กัลยา วาณิชย์บัญชา (2555) แสดงว่าตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงหรือไม่เกิด Multicollinearity

ดังนั้น ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างการปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สี่เชิงวัด กับความภักดีโดยภาพรวมของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้าง พบว่า ด้านการบริหารผลการปฏิบัติงานและการประเมิน (X₂) และด้านพนักงานสัมพันธ์ (X₅) สามารถทำนายความภักดีโดยภาพรวมของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้าง ได้ร้อยละ 49.5 (R² = 0.495) ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 50.5 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ 0.367 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.703 ซึ่งสามารถเขียนสมการในรูปแบบคะแนนดิบ ดังนี้

$$\text{ความภักดีโดยภาพรวมของพนักงาน} = 1.436 + 0.237 X_2 + 0.380 X_5$$

และได้สมการในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\text{ความภักดีโดยภาพรวมของพนักงาน} = 0.237 X_2 + 0.448 X_5$$

จากสมการจึงสามารถอธิบายได้ว่า การปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สี่เชิงวัด ได้แก่ ด้านการบริหารผลการปฏิบัติงานและการประเมิน (X₂) และด้านพนักงานสัมพันธ์ (X₅) มีอิทธิพลต่อความภักดีโดยภาพรวมของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีรายละเอียดดังนี้

ด้านการบริหารผลการปฏิบัติงานและการประเมิน (X₂) มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความภักดีโดยภาพรวมของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้าง ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) ของการปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สี่เชิงวัดด้านการบริหารผลการปฏิบัติงานและการประเมิน มีค่าเท่ากับ 0.237 แสดงให้เห็นว่า ถ้าการปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สี่เชิงวัดด้านการบริหารผลการปฏิบัติงานและการประเมิน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อความภักดีโดยภาพรวมของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้าง เพิ่มขึ้น 0.237 หน่วย เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นในสมการให้คงที่

ด้านพนักงานสัมพันธ์ (X₅) มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความภักดีโดยภาพรวมของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้าง ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) ของการปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สี่เชิงวัดด้านพนักงานสัมพันธ์ มีค่าเท่ากับ 0.448 แสดงให้เห็นว่า ถ้าการปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สี่เชิงวัดด้านพนักงานสัมพันธ์ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อความภักดีโดยภาพรวมของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้าง เพิ่มขึ้น 0.448 หน่วย เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นในสมการให้คงที่

สรุปได้ว่า การปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สี่เชิงวัด ได้แก่ ด้านการบริหารผลการปฏิบัติงานและการประเมิน และด้านพนักงานสัมพันธ์ มีอิทธิพลต่อความภักดีโดยภาพรวมของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อย่างไรก็ตาม ด้านการรับสมัครและการคัดเลือกพนักงาน ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา ด้านรางวัลและค่าตอบแทน ไม่มีอิทธิพลต่อความภักดีโดยภาพรวมของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.42 ผลการวิเคราะห์ Multiple Regression ของการปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์
สีเขียว มีอิทธิพลต่อความภักดีด้านความรู้สึกของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้าง

การปฏิบัติด้าน การจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ สีเขียว	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Collinearity	
	Coefficients		Coefficients			Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
ค่าคงที่	1.258	0.194		6.473	0.000		
1. ด้านการรับ สมัครและ การคัดเลือก พนักงาน (X ₁)	-0.050	0.058	-0.047	- 0.871	0.384	0.436	2.296
2. ด้านการ บริหารผล การ ปฏิบัติงาน และการ ประเมิน (X ₂)	0.364	0.061	0.321	5.956	0.000*	0.435	2.301
3. ด้านการ ฝึกอบรมและ พัฒนา (X ₃)	-0.125	0.062	-0.122	- 2.031	0.043*	0.353	2.834
4. ด้านรางวัล และ ค่าตอบแทน (X ₄)	0.147	0.059	0.175	2.484	0.013*	0.256	3.907
5. ด้านพนักงาน สัมพันธ์ (X ₅)	0.406	0.059	0.424	6.901	0.000*	0.335	2.986
R = 0.708 R ² = 0.502 Adjusted R ² = 0.496 SE _{EST} = 0.412 F = 79.418 P = 0.000* Durbin Watson = 1.869							

a. Dependent Variable: ความภักดีด้านความรู้สึกของพนักงาน

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.42 พบว่า ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างการปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียว กับความภักดีด้านความรู้สึกของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้าง พบว่า ด้านการบริหารผลการปฏิบัติงานและการประเมิน (X₂) ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา (X₃) ด้านรางวัลและค่าตอบแทน (X₄) และด้านพนักงานสัมพันธ์ (X₅) สามารถทำนายความภักดีด้านความรู้สึกของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้าง ได้ร้อยละ 50.2 (R² = 0.502) ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 49.8 เกิดจาก

อิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ 0.412 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.708 ซึ่งสามารถเขียนสมการในรูปแบบคะแนนดิบ ดังนี้

$$\text{ความภักดีด้านความรู้สึกของพนักงาน} = 1.258 + 0.364 X_2 - 0.125 X_3 + 0.147 X_4 + 0.406 X_5$$

และได้สมการในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\text{ความภักดีด้านความรู้สึกของพนักงาน} = 0.321 X_2 - 0.122 X_3 + 0.175 X_4 + 0.424 X_5$$

จากสมการจึงสามารถอธิบายได้ว่า การปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สี่เชิงวัด ได้แก่ ด้านการบริหารผลการปฏิบัติงานและการประเมิน (X_2) ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา (X_3) ด้านรางวัลและค่าตอบแทน (X_4) และด้านพนักงานสัมพันธ์ (X_5) มีอิทธิพลต่อความภักดีด้านความรู้สึกของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีรายละเอียดดังนี้

ด้านการบริหารผลการปฏิบัติงานและการประเมิน (X_2) มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความภักดีด้านความรู้สึกของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้าง ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) ของการปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สี่เชิงวัดด้านการบริหารผลการปฏิบัติงานและการประเมิน มีค่าเท่ากับ 0.321 แสดงให้เห็นว่า ถ้าการปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สี่เชิงวัดด้านการบริหารผลการปฏิบัติงานและการประเมิน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อความภักดีด้านความรู้สึกของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้าง เพิ่มขึ้น 0.321 หน่วย เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นในสมการให้คงที่

ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา (X_3) มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับความภักดีด้านความรู้สึกของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้าง ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) ของการปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สี่เชิงวัดด้านการฝึกอบรมและพัฒนา มีค่าเท่ากับ - 0.122 แสดงให้เห็นว่า ถ้าการปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สี่เชิงวัดด้านการฝึกอบรมและพัฒนา เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อความภักดีด้านความรู้สึกของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้าง ลดลง 0.122 หน่วย เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นในสมการให้คงที่

ด้านรางวัลและค่าตอบแทน (X_4) มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความภักดีด้านความรู้สึกของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้าง ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) ของการปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สี่เชิงวัดด้านรางวัลและค่าตอบแทน มีค่าเท่ากับ 0.175 แสดงให้เห็นว่า ถ้าการปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สี่เชิงวัดด้านรางวัลและค่าตอบแทน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อความภักดีด้านความรู้สึกของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้าง เพิ่มขึ้น 0.175 หน่วย เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นในสมการให้คงที่

ด้านพนักงานสัมพันธ์ (X_5) มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความภักดีด้านความรู้สึกของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้าง ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) ของการปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สี่เชิงวัดด้านพนักงานสัมพันธ์ มีค่าเท่ากับ 0.424 แสดงให้เห็นว่า ถ้าการปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สี่เชิงวัดด้านพนักงานสัมพันธ์ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อความ

ภาคีด้านความรู้สึกของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้าง เพิ่มขึ้น 0.424 หน่วย เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นในสมการให้คงที่

สรุปได้ว่า การปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สี่เชิง ได้แก่ ด้านการบริหารผลการปฏิบัติงานและการประเมิน ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา ด้านรางวัลและค่าตอบแทน และด้านพนักงานสัมพันธ์ มีอิทธิพลต่อความภาคีด้านความรู้สึกของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อย่างไรก็ตาม ด้านการรับสมัครและการคัดเลือกพนักงาน ไม่มีอิทธิพลต่อความภาคีด้านความรู้สึกของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.43 ผลการวิเคราะห์ Multiple Regression ของการปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สี่เชิง มีอิทธิพลต่อความภาคีด้านการรับรู้ของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้าง

การปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สี่เชิง	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
ค่าคงที่	1.300	0.207		6.279	0.000		
1. ด้านการรับสมัครและการคัดเลือกพนักงาน (X ₁)	0.101	0.061	0.095	1.639	0.102	0.436	2.296
2. ด้านการบริหารผลการปฏิบัติงานและการประเมิน (X ₂)	0.187	0.065	0.167	2.871	0.004*	0.435	2.301
3. ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา (X ₃)	-0.057	0.066	-0.056	-0.864	0.388	0.353	2.834
4. ด้านรางวัลและค่าตอบแทน (X ₄)	0.053	0.063	0.063	0.835	0.404	0.256	3.907
5. ด้านพนักงานสัมพันธ์ (X ₅)	0.422	0.063	0.445	6.734	0.000*	0.335	2.986
R = 0.651 R ² = 0.424 Adjusted R ² = 0.417 SE _{EST} = 0.438 F = 57.978 P = 0.000* Durbin Watson = 1.672							

a. Dependent Variable: ความภาคีด้านการรับรู้ของพนักงาน

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.43 พบว่า ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างการปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียว กับความภักดีด้านการรับรู้ของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้าง พบว่า ด้านการบริหารผลการปฏิบัติงานและการประเมิน (X_2) และด้านพนักงานสัมพันธ์ (X_5) สามารถทำนายความภักดีด้านการรับรู้ของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้าง ได้ร้อยละ 42.4 ($R^2 = 0.424$) ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 57.6 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ 0.438 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.651 ซึ่งสามารถเขียนสมการในรูปแบบคะแนนดิบดังนี้

$$\text{ความภักดีด้านการรับรู้ของพนักงาน} = 1.300 + 0.187 X_2 + 0.422 X_5$$

และได้สมการในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\text{ความภักดีด้านการรับรู้ของพนักงาน} = 0.167 X_2 + 0.445 X_5$$

จากสมการจึงสามารถอธิบายได้ว่า การปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียว ได้แก่ ด้านการบริหารผลการปฏิบัติงานและการประเมิน (X_2) และด้านพนักงานสัมพันธ์ (X_5) มีอิทธิพลต่อความภักดีด้านการรับรู้ของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ด้านการบริหารผลการปฏิบัติงานและการประเมิน (X_2) มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความภักดีด้านการรับรู้ของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้าง ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) ของการปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวด้านการบริหารผลการปฏิบัติงานและการประเมิน มีค่าเท่ากับ 0.167 แสดงให้เห็นว่า ถ้าการปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวด้านการบริหารผลการปฏิบัติงานและการประเมิน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อความภักดีด้านการรับรู้ของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้าง เพิ่มขึ้น 0.167 หน่วย เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นในสมการให้คงที่

ด้านพนักงานสัมพันธ์ (X_5) มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความภักดีด้านการรับรู้ของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้าง ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) ของการปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวด้านพนักงานสัมพันธ์ มีค่าเท่ากับ 0.445 แสดงให้เห็นว่า ถ้าการปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวด้านพนักงานสัมพันธ์ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อความภักดีด้านการรับรู้ของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้าง เพิ่มขึ้น 0.445 หน่วย เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นในสมการให้คงที่

สรุปได้ว่า การปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียว ได้แก่ ด้านการบริหารผลการปฏิบัติงานและการประเมิน และด้านพนักงานสัมพันธ์ มีอิทธิพลต่อความภักดีด้านการรับรู้ของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อย่างไรก็ตาม ด้านการรับสมัครและการคัดเลือกพนักงาน ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา ด้านรางวัลและค่าตอบแทน ไม่มีอิทธิพลต่อความภักดีด้านการรับรู้ของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.44 ผลการวิเคราะห์ Multiple Regression ของการปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์
สีเขียว มีอิทธิพลต่อความภักดีด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานในกลุ่มบริษัท
ก่อสร้าง

การปฏิบัติด้าน การจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ สีเขียว	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Collinearity	
	Coefficients		Coefficients			Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
ค่าคงที่	1.749	0.211		8.305	0.000		
1. ด้านการรับ สมัครและ การคัดเลือก พนักงาน (X ₁)	0.122	0.062	0.123	1.948	0.052	0.436	2.296
2. ด้านการ บริหารผล การ ปฏิบัติงาน และการ ประเมิน (X ₂)	0.162	0.066	0.154	2.440	0.015*	0.435	2.301
3. ด้านการ ฝึกอบรมและ พัฒนา (X ₃)	0.011	0.067	0.011	0.164	0.869	0.353	2.834
4. ด้านรางวัล และ ค่าตอบแทน (X ₄)	-0.003	0.064	-0.004	-0.047	0.962	0.256	3.907
5. ด้านพนักงาน สัมพันธ์ (X ₅)	0.313	0.064	0.352	4.903	0.000*	0.335	2.986
R = 0.566 R ² = 0.321 Adjusted R ² = 0.312 SE _{EST} = 0.446 F = 37.211 P = 0.000* Durbin Watson = 1.928							

a. Dependent Variable: ความภักดีด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.44 พบว่า ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างการปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียว กับความภักดีด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้าง พบว่า ด้านการบริหารผลการปฏิบัติงานและการประเมิน (X₂) และด้านพนักงานสัมพันธ์ (X₅) สามารถทำนายความภักดีด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้าง ได้ร้อยละ 32.1

($R^2 = 0.321$) ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 67.9 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ 0.446 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.566 ซึ่งสามารถเขียนสมการในรูปแบบคะแนนดิบ ดังนี้

$$\text{ความภักดีด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน} = 1.749 + 0.162 X_2 + 0.313 X_5$$

และได้สมการในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\text{ความภักดีด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน} = 0.154 X_2 + 0.352 X_5$$

จากสมการจึงสามารถอธิบายได้ว่า การปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สี่เชิง ได้แก่ ด้านการบริหารผลการปฏิบัติงานและการประเมิน (X_2) และด้านพนักงานสัมพันธ์ (X_5) มีอิทธิพลต่อความภักดีด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีรายละเอียดดังนี้

ด้านการบริหารผลการปฏิบัติงานและการประเมิน (X_2) มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความภักดีด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้าง ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) ของการปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สี่เชิงด้านการบริหารผลการปฏิบัติงานและการประเมิน มีค่าเท่ากับ 0.154 แสดงให้เห็นว่า ถ้าการปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สี่เชิงด้านการบริหารผลการปฏิบัติงานและการประเมิน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อความภักดีด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้าง เพิ่มขึ้น 0.154 หน่วย เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นในสมการให้คงที่

ด้านพนักงานสัมพันธ์ (X_5) มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความภักดีด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้าง ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) ของการปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สี่เชิงด้านพนักงานสัมพันธ์ มีค่าเท่ากับ 0.352 แสดงให้เห็นว่า ถ้าการปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สี่เชิงด้านพนักงานสัมพันธ์ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อความภักดีด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้าง เพิ่มขึ้น 0.352 หน่วย เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นในสมการให้คงที่

สรุปได้ว่า การปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สี่เชิง ได้แก่ ด้านการบริหารผลการปฏิบัติงานและการประเมิน และด้านพนักงานสัมพันธ์ มีอิทธิพลต่อความภักดีด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อย่างไรก็ตาม ด้านการรับสมัครและการคัดเลือกพนักงาน ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา ด้านรางวัลและค่าตอบแทน ไม่มีอิทธิพลต่อความภักดีด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนที่ 6 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 4.45 สรุปผลของสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประเภทของกลุ่มบริษัทก่อสร้างที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความภักดีของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้างที่แตกต่างกัน

ความภักดีของ พนักงานใน กลุ่มบริษัท ก่อสร้าง	ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์					
	เพศ	อายุ	ระดับ การศึกษา	อายุการ ทำงาน	รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน	ประเภทของ กลุ่มบริษัท ก่อสร้าง
ด้านความรู้สึก	-	√	√	√	√	√
ด้านการรับรู้	-	-	√	√	√	-
ด้านพฤติกรรม ที่แสดงออก	-	√	√	√	√	√
ภาพรวม	-	√	√	√	√	-

หมายเหตุ √ แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

- ไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.46 สรุปผลของสมมติฐานที่ 2 การปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียว ได้แก่ การรับสมัครและการคัดเลือกพนักงาน การบริหารผลการปฏิบัติงานและการประเมิน การฝึกอบรมและพัฒนา รางวัลและค่าตอบแทน และพนักงานสัมพันธ์ มีอิทธิพลต่อความภักดีของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้าง

สมมติฐาน	การปฏิบัติด้านการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์สีเขียว	สถิติที่ ใช้	Sig.	ผลการ ทดสอบ
การปฏิบัติด้านการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์สีเขียว	1. ด้านการรับสมัครและการ คัดเลือกพนักงาน (X_1)	MRA	0.265	ไม่มีผล
ได้แก่ การรับสมัครและการ คัดเลือกพนักงาน การ บริหารผลการปฏิบัติงาน	2. ด้านการบริหารผลการ ปฏิบัติงานและการประเมิน (X_2)	MRA	0.000*	มีผล
และการประเมิน การ ฝึกอบรมและพัฒนา รางวัล	3. ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา (X_3)	MRA	0.301	ไม่มีผล
และค่าตอบแทน และ พนักงานสัมพันธ์ มีอิทธิพล	4. ด้านรางวัลและค่าตอบแทน (X_4)	MRA	0.215	ไม่มีผล
ต่อความภักดีของพนักงาน ในกลุ่มบริษัทก่อสร้าง	5. ด้านพนักงานสัมพันธ์ (X_5)	MRA	0.000*	มีผล

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องอิทธิพลของการปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวที่มีผลต่อความภักดีของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้าง มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันที่มีผลต่อความภักดีของพนักงานต่อองค์กร และ 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวที่มีผลต่อความภักดีของพนักงานต่อองค์กร โดยสรุปผลออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยการปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียว

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยความภักดีของพนักงานต่อองค์กร

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาเรื่องอิทธิพลของการปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวที่มีผลต่อความภักดีของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้าง สรุปผลการศึกษา ได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 400 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 209 คน คิดเป็นร้อยละ 52.25 มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 220 คน คิดเป็นร้อยละ 55.00 การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 43.75 มีอายุการทำงาน 3-5 ปี จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 39.50 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000-25,000 บาท จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 38.75 และทำงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้างด้านงานอาคาร จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 36.25

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยการปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียว

จากการศึกษา พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยการปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวโดยมีรายละเอียด ดังนี้

ด้านการรับสมัครและการคัดเลือกพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 4.27 เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ องค์กรมีการสรรหาพนักงานทั้งภายในและภายนอก เพื่อเข้ามาปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ว่าง ผ่านระบบออนไลน์เท่านั้น ไม่มีการใช้กระดาษ มีค่าเฉลี่ย 4.57 รองลงมา คือ องค์กรได้นำกลยุทธ์ต่าง ๆ มาใช้ในการดำเนินกิจกรรมการสรรหาและคัดเลือกพนักงานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ย 4.23 องค์กรมีการกำหนดเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกพนักงานที่ชัดเจน ระบุตำแหน่ง ลักษณะงาน คุณสมบัติเฉพาะที่จำเป็นเรื่องความเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ย 4.22 องค์กรมีการวางแผนดำเนินการสรรหาและคัดเลือกพนักงาน จะพิจารณาปัจจัยด้านการจัดการที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมเป็นอันดับแรก มีค่าเฉลี่ย 4.19 และ องค์กรสามารถดึงดูดพนักงานที่มีทักษะประสบการณ์และความตระหนักรู้ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อเข้ามาปฏิบัติงานกับแบรนด์นายจ้างสีเขียว มีค่าเฉลี่ย 4.17 ตามลำดับ

ด้านการบริหารผลการปฏิบัติงานและการประเมิน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 4.20 เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ องค์การมีการตรวจสอบการดำเนินงานด้านการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ย 4.26 รองลงมา คือ องค์การมีการปรับปรุงพัฒนาตัวชี้วัด และมาตรฐานการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อเชื่อมโยงเป้าหมายการรับรู้ด้านสิ่งแวดล้อมของพนักงาน มีค่าเฉลี่ย 4.25 องค์การมีการกำหนดความรับผิดชอบของงานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมสำหรับพนักงาน มีค่าเฉลี่ย 4.21 องค์การมีการกำหนดเป้าหมายงานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมให้แก่พนักงาน มีค่าเฉลี่ย 4.18 และองค์การใช้ตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพสีเขียวในระบบการจัดการผลการปฏิบัติงานและการประเมิน มีค่าเฉลี่ย 4.13 ตามลำดับ

ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 4.24 เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ องค์การมีแผนการพัฒนาพนักงาน เสริมสร้างความรู้ ทักษะ จิตสำนึกและความตระหนักด้านสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันในกลุ่มอุตสาหกรรมก่อสร้าง มีค่าเฉลี่ย 4.31 รองลงมา คือ องค์การ มีการพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรมด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมเพื่อเพิ่มทักษะและความตระหนักด้านสิ่งแวดล้อมให้แก่พนักงาน มีค่าเฉลี่ย 4.26 องค์การได้บูรณาการการฝึกอบรมและพัฒนา เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมของพนักงานในการริเริ่มโครงการด้านสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ย 4.23 และค่าเฉลี่ยที่น้อยสุดเท่ากัน ได้แก่ องค์การมีการจัดการความรู้สีเขียว ในการเชื่อมโยงการศึกษาด้านสิ่งแวดล้อม และความรู้กับพฤติกรรม เพื่อพัฒนาแนวทางการป้องกัน กับองค์การให้การฝึกอบรมแก่พนักงานเกี่ยวกับวิธีการปรับตัวให้เข้ากับแนวทางปฏิบัติที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ย 4.19 เท่ากัน

ด้านรางวัลและค่าตอบแทน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 4.12 เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ องค์การมีการมอบรางวัลพิเศษแก่พนักงาน ที่คิดค้นวิธีการใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงพัฒนาให้องค์กรปฏิบัติงานอย่างมีความยั่งยืนขึ้น มีค่าเฉลี่ย 4.17 รองลงมา คือ องค์การมอบรางวัลแก่ทีมที่มีความเป็นเลิศในการทำงานด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมที่ดี มีค่าเฉลี่ย 4.15 องค์การมีการกำหนดค่าตอบแทนให้แก่พนักงานที่ตระหนักและแสดงพฤติกรรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ย 4.12 องค์การมีการกำหนดรางวัลให้แก่พนักงานที่ตระหนักและแสดงพฤติกรรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ย 4.10 และองค์การมีการกำหนดโบนัสพิเศษให้แก่พนักงานที่รักษามาตรฐานความยั่งยืนองค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.06 ตามลำดับ

ด้านพนักงานสัมพันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 4.16 เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ องค์การเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมหาวิธีการแก้ไขปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ย 4.30 รองลงมา คือ องค์การส่งเสริมให้พนักงานร่วมมือกันหาแนวทางแก้ไขและป้องกันปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ย 4.19 องค์การมีช่องทางการสื่อสารเพื่อเผยแพร่เกี่ยวกับข้อมูลการจัดการสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ย 4.16 องค์การของท่านมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาแนวทางการดำเนินการของพนักงานเกี่ยวกับการจัดการสิ่งแวดล้อมที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ย 4.10 และองค์การเปิดโอกาสให้ชุมชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในด้านสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ย 4.06 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยความภักดีของพนักงานต่อองค์กร

จากการศึกษา พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความภักดีของพนักงานต่อองค์กร โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ด้านความรู้สึก โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 4.34 เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ท่านรู้สึกยินดีที่จะมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมขององค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.56 รองลงมา คือ ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นพนักงานในองค์กรแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ย 4.36 ท่านมีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.29 ท่านรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรเท่าเทียมกับคนอื่น มีค่าเฉลี่ย 4.25 และท่านไม่คิดจะลาออกและตั้งใจทำงานกับองค์กรจนถึงเกษียณ มีค่าเฉลี่ย 4.23 ตามลำดับ

ด้านการรับรู้ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 4.25 เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ท่านพร้อมปฏิบัติตามนโยบายขององค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.29 รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจต่อท่านสม่ำเสมอ กับท่านมีความเชื่อมั่นนโยบายบริหารงานขององค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.26 เท่ากัน ท่านเห็นด้วยกับนโยบายบริหารงานขององค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.22 และผู้บังคับบัญชาของท่านมีการจัดการระบบที่ดี มีค่าเฉลี่ย 4.21 ตามลำดับ

ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 4.28 เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อปฏิบัติงานให้กับองค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.40 รองลงมา คือ ท่านปฏิบัติงานด้วยความรัก ความซื่อสัตย์ เพื่อองค์กรอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ย 4.29 ท่านจะแนะนำบุคคลอื่นมาทำงานในองค์กรแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ย 4.28 ท่านยินดีปฏิบัติตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย ไม่ว่าผู้บังคับบัญชาคนนั้นจะเป็นใครก็ตาม มีค่าเฉลี่ย 4.25 และท่านมักจะแก้ต่างให้องค์กร เมื่อมีคนกล่าวถึงองค์กรในทางที่ไม่ดี มีค่าเฉลี่ย 4.21 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประเภทของกลุ่มบริษัทก่อสร้างที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความภักดีของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้างที่แตกต่างกัน สรุปผลการวิเคราะห์ได้ ดังนี้

เพศ พบว่า ความภักดีของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้างโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกันในทุกด้าน ได้แก่ ด้านความรู้สึก ด้านการรับรู้ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อายุ พบว่า ความภักดีของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้างโดยภาพรวมแตกต่างกัน กลุ่มพนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี ($\bar{X} = 4.36$) และกลุ่มพนักงานที่มีอายุ 51-60 ปี ($\bar{X} = 4.29$) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความภักดีต่อองค์กรโดยภาพรวม สูงกว่ากลุ่มพนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี ($\bar{X} = 4.19$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการรับรู้ ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านความรู้สึก พบว่า กลุ่มพนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี ($\bar{X} = 4.49$) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึก สูงกว่ากลุ่มพนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี ($\bar{X} = 4.30$) และกลุ่มพนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี ($\bar{X} = 4.27$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และด้าน

ระดับการศึกษา พบว่า ความภักดีของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้างโดยภาพรวมแตกต่างกัน กลุ่มพนักงานที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น ($\bar{X} = 4.49$) กลุ่มพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ($\bar{X} = 4.45$) กลุ่มพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. ($\bar{X} = 4.41$) กลุ่มพนักงานที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา / ปวส. ($\bar{X} = 4.34$) และกลุ่มพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ($\bar{X} = 4.21$) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความภักดีต่อองค์กรโดยภาพรวม สูงกว่ากลุ่มพนักงานที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.86$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กลุ่มพนักงานที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น ($\bar{X} = 4.49$) กลุ่มพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ($\bar{X} = 4.45$) และกลุ่มพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. ($\bar{X} = 4.41$) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความภักดีต่อองค์กรโดยภาพรวม สูงกว่ากลุ่มพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ($\bar{X} = 4.21$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แตกต่างกันในทุกด้าน ซึ่งด้านความรู้สึก พบว่า กลุ่มพนักงานที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น ($\bar{X} = 4.67$) กลุ่มพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ($\bar{X} = 4.58$) กลุ่มพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. ($\bar{X} = 4.46$) กลุ่มพนักงานที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา / ปวส. ($\bar{X} = 4.31$) กลุ่มพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ($\bar{X} = 4.25$) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึก สูงกว่ากลุ่มพนักงานที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.79$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กลุ่มพนักงานที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น ($\bar{X} = 4.67$) กลุ่มพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ($\bar{X} = 4.58$) และกลุ่มพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. ($\bar{X} = 4.46$) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึก สูงกว่ากลุ่มพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ($\bar{X} = 4.25$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กลุ่มพนักงานที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น ($\bar{X} = 4.67$) และกลุ่มพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ($\bar{X} = 4.58$) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึก สูงกว่ากลุ่มพนักงานที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา / ปวส. ($\bar{X} = 4.31$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

98

ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก พบว่า กลุ่มพนักงานที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น ($\bar{X} = 4.41$) กลุ่มพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ($\bar{X} = 4.40$) กลุ่มพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. ($\bar{X} = 4.38$) กลุ่มพนักงานที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา / ปวส. ($\bar{X} = 4.37$) และกลุ่มพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ($\bar{X} = 4.21$) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออก สูงกว่ากลุ่มพนักงานที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.95$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กลุ่มพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ($\bar{X} = 4.40$) และกลุ่มพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. ($\bar{X} = 4.38$) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออก สูงกว่ากลุ่มพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ($\bar{X} = 4.21$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แตกต่างกันในทุกด้าน ซึ่งด้านความรู้สึก พบว่า กลุ่มพนักงานที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 3 ปี ($\bar{X} = 4.24$) กลุ่มพนักงานที่มีอายุการทำงาน 3-5 ปี ($\bar{X} = 4.52$) และกลุ่มพนักงานที่มีอายุการทำงาน 6-10 ปี ($\bar{X} = 4.32$) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึก สูงกว่ากลุ่มพนักงานที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปี ($\bar{X} = 3.82$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กลุ่มพนักงานที่มีอายุการทำงาน 3-5 ปี ($\bar{X} = 4.52$) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึก สูงกว่ากลุ่มพนักงานที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 3 ปี ($\bar{X} = 4.24$) และและกลุ่มพนักงานที่มีอายุการทำงาน 6-10 ปี ($\bar{X} = 4.32$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

99

ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก พบว่า กลุ่มพนักงานที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 3 ปี ($\bar{X} = 4.20$) กลุ่มพนักงานที่มีอายุการทำงาน 3-5 ปี ($\bar{X} = 4.40$) และกลุ่มพนักงานที่มีอายุการทำงาน 6-10 ปี ($\bar{X} = 4.28$) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออก สูงกว่ากลุ่มพนักงานที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปี ($\bar{X} = 3.94$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กลุ่มพนักงานที่มีอายุการทำงาน 3-5 ปี ($\bar{X} = 4.40$) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออก สูงกว่ากลุ่มพนักงานที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 3 ปี ($\bar{X} = 4.20$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แตกต่างกันในทุกด้าน ซึ่งด้านความรู้สึก พบว่า กลุ่มพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท ($\bar{X} = 4.39$) กลุ่มพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000-25,000 บาท ($\bar{X} = 4.48$) กลุ่มพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001-35,000 บาท ($\bar{X} = 4.32$) และกลุ่มพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001-45,000 บาท ($\bar{X} = 4.20$) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึก สูงกว่ากลุ่มพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,000 บาทขึ้นไป ($\bar{X} = 3.85$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กลุ่มพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000-25,000 บาท ($\bar{X} = 4.48$) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึก สูงกว่ากลุ่มพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001-35,000 บาท ($\bar{X} = 4.32$) และกลุ่มพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001-45,000 บาท ($\bar{X} = 4.20$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

100

45,000 บาท ($\bar{X} = 4.07$) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้ สูงกว่ากลุ่มพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,000 บาทขึ้นไป ($\bar{X} = 4.00$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กลุ่มพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท ($\bar{X} = 4.35$) และกลุ่มพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000-25,000 บาท ($\bar{X} = 4.35$) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้ สูงกว่ากลุ่มพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001-45,000 บาท ($\bar{X} = 4.07$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก พบว่า กลุ่มพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท ($\bar{X} = 4.36$) กลุ่มพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000-25,000 บาท ($\bar{X} = 4.38$) กลุ่มพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001-35,000 บาท ($\bar{X} = 4.31$) และกลุ่มพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001-45,000 บาท ($\bar{X} = 4.15$) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออก สูงกว่ากลุ่มพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,000 บาทขึ้นไป ($\bar{X} = 3.79$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กลุ่มพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท ($\bar{X} = 4.36$) และกลุ่มพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000-25,000 บาท ($\bar{X} = 4.38$) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออก สูงกว่ากลุ่มพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001-45,000 บาท ($\bar{X} = 4.15$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ประเภทของกลุ่มบริษัทก่อสร้าง พบว่า ความภักดีของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้าง โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการรับรู้ ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านความรู้สึก พบว่า กลุ่มพนักงานที่อยู่ในกลุ่มบริษัทก่อสร้างด้านงานถนนและระบบสาธารณูปโภคด้านการขนส่ง ($\bar{X} = 4.44$) และกลุ่มพนักงานที่อยู่ในกลุ่มบริษัทก่อสร้างด้านงานอาคาร ($\bar{X} = 4.38$) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึก สูงกว่ากลุ่มพนักงานที่อยู่ในกลุ่มบริษัทก่อสร้างด้านงานระบบชลประทาน ($\bar{X} = 4.12$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และด้านพฤติกรรมที่แสดงออก พบว่า กลุ่มพนักงานที่อยู่ในกลุ่มบริษัทก่อสร้างด้านงานถนนและระบบสาธารณูปโภคด้านการขนส่ง ($\bar{X} = 4.44$) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออก สูงกว่ากลุ่มพนักงานที่อยู่ในกลุ่มบริษัทก่อสร้างด้านงานอาคาร ($\bar{X} = 4.20$) กลุ่มพนักงานที่อยู่ในกลุ่มบริษัทก่อสร้างด้านงานระบบสาธารณูปโภค ($\bar{X} = 4.30$) กลุ่มพนักงานที่อยู่ในกลุ่มบริษัทก่อสร้างด้านงานระบบชลประทาน ($\bar{X} = 4.18$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 การปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียว ได้แก่ การรับสมัครและการคัดเลือกพนักงาน การบริหารผลการปฏิบัติงานและการประเมิน การฝึกอบรมและพัฒนา รางวัลและค่าตอบแทน และพนักงานสัมพันธ์ มีอิทธิพลต่อความภักดีของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้าง สรุปผลการวิเคราะห์ได้ ดังนี้

การปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียว ได้แก่ ด้านการบริหารผลการปฏิบัติงานและการประเมิน และด้านพนักงานสัมพันธ์ มีอิทธิพลต่อความภักดีโดยภาพรวมของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อย่างไรก็ตาม ด้านการรับสมัครและ

การคัดเลือกพนักงาน ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา ด้านรางวัลและค่าตอบแทน ไม่มีอิทธิพลต่อความ
รักดีโดยภาพรวมของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาเรื่องอิทธิพลของการปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สี่เชิงพื้นที่ที่มีผลต่อ
ความรักดีของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้าง มีประเด็นที่สำคัญที่สามารถนำผลการศึกษามา
อภิปรายผล ได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการ
ทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประเภทของกลุ่มบริษัทก่อสร้างที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความรักดีของ
พนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้างที่แตกต่างกัน

1) เพศที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความรักดีของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้างที่
ไม่แตกต่างกัน อาจเป็นไปได้ว่า เพศชายและเพศหญิงอยู่ในสังคมของการทำงานในลักษณะเดียวกัน
ความรักดีของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้างมีแนวโน้มไปทางเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ
ธัญธิภา แก้วแสง (2559) พบว่า เพศไม่ส่งผลต่อระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรในสหกรณ์
โคนมหนองโพ

2) อายุที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความรักดีของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้างที่แตกต่างกัน
อาจเป็นไปได้ว่าพนักงานที่มีอายุมากและเข้าสู่วัยเกษียณทำงานด้วยความรัก ความซื่อสัตย์
เพื่อองค์กร มีความรู้สึกที่ไม่คิดจะลาออกและตั้งใจทำงานกับองค์กรไปจนถึงเกษียณ สอดคล้องกับผล
การศึกษาในครั้งนี้ที่พบว่า กลุ่มพนักงานที่มีอายุ 51-60 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความรักดี
ต่อองค์กรโดยภาพรวม สูงกว่ากลุ่มพนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาพร
เท่าบุรี และประสพชัย พสุนนท์ (2561) พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กร
แตกต่างกัน

3) ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความรักดีของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้างที่
แตกต่างกัน อาจเป็นไปได้ว่าพนักงานที่มีการศึกษาสูงอาจได้รับโอกาสจากบริษัทต่าง ๆ หรือได้รับโอกาส
จากบุคคลใกล้ชิด ในการแนะนำงานใหม่ ๆ ความรักดีต่อองค์กรของกลุ่มคนเหล่านี้จึงมีน้อย สอดคล้อง
กับผลการศึกษาในครั้งนี้ที่พบว่า กลุ่มพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือน้อยกว่าปริญญาตรี
มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความรักดีต่อองค์กร สูงกว่ากลุ่มพนักงานที่มีการศึกษาระดับสูงกว่า
ปริญญาตรี สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาพร เท่าบุรี และประสพชัย พสุนนท์ (2561) พบว่า พนักงาน
ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

4) อายุการทำงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความรักดีของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้าง
ที่แตกต่างกัน อาจเป็นไปได้ว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานหรือประสบการณ์การทำงานที่มาก อาจจะ
ผิดหวังกับการทำงานที่ทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่ แต่ยังไม่อยู่ในสายตาของผู้บังคับบัญชา บทบาท
การทำงานไม่โดดเด่น เกิดความรู้สึกเบื่อการทำงานกับบริษัทปัจจุบัน ความรักดีต่อองค์กรของกลุ่มคน
เหล่านี้จึงมีน้อยลง สอดคล้องกับผลการศึกษาในครั้งนี้ที่พบว่า กลุ่มพนักงานที่มีอายุการทำงาน 6 ปี หรือ
น้อยกว่า มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความรักดีต่อองค์กรโดยภาพรวม สูงกว่ากลุ่มพนักงานที่มี

อายุการทำงานมากกว่า 10 ปี สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาพร เท่าบุรี และประสพชัย พสุนนท์ (2561) พบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

5) รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความภักดีของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้างที่แตกต่างกัน อาจเป็นไปได้ว่าพนักงานที่มีรายได้น้อยรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรเท่าเทียมกับคนอื่น ความภักดีต่อองค์กรของกลุ่มคนเหล่านี้จึงมีมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาในครั้งนี้ที่พบว่า กลุ่มพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,000 บาทหรือน้อยกว่า มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความภักดีต่อองค์กรโดยภาพรวม สูงกว่ากลุ่มพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,000 บาทขึ้นไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาพร เท่าบุรี และประสพชัย พสุนนท์ (2561) พบว่า พนักงานที่มีเงินเดือนแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

6) ประเภทของกลุ่มบริษัทก่อสร้างที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความภักดีของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้างที่ไม่แตกต่างกัน อาจเป็นไปได้ว่าพนักงานที่ทำงานอยู่ในกลุ่มบริษัทก่อสร้างที่แตกต่างกัน มีการปลูกฝัง บ่มเพาะจิตสำนึกให้มีความภักดีต่อองค์กรให้มาก พนักงานที่ทำงานอยู่ในกลุ่มบริษัทก่อสร้างที่แตกต่างกัน มีแนวโน้มของความภักดีต่อองค์กรไปทางเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญธิภา แก้วแสง (2559) พบว่า ประเภทหน่วยงานไม่ส่งผลต่อระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรในสหกรณ์โคนมหนองโพ

สมมติฐานที่ 2 การปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สี่เชิงวัด ได้แก่ การรับสมัคร และการคัดเลือกพนักงาน การบริหารผลการปฏิบัติงานและการประเมิน การฝึกอบรมและพัฒนา รางวัล และค่าตอบแทน และพนักงานสัมพันธ์ มีอิทธิพลต่อความภักดีของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้าง

1) การปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สี่เชิงวัดด้านการรับสมัครและการคัดเลือกพนักงาน ไม่มีอิทธิพลต่อความภักดีของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้าง อาจเป็นไปได้ว่าองค์กรมีการกำหนดเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกพนักงานที่มีคุณสมบัติเฉพาะที่จำเป็นเรื่องความเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ซึ่งระบุคุณสมบัติที่ต้องการนั้นไม่ครบถ้วนร้อยเปอร์เซ็นต์ ดังนั้น การรับสมัครและการคัดเลือกพนักงานไม่มีผลต่อความภักดีของพนักงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Agwu & Nwoke (2019) ซึ่งงานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลกระทบของปัจจัยการสรรหาและการคัดเลือกที่มีต่อการคงอยู่ของพนักงานในธุรกิจประกอบการ SMEs โดยใช้ความผูกพันของพนักงานเป็นตัวแปรคั่นกลาง ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยการรับสมัครและการคัดเลือกพนักงานไม่มีผลกระทบต่อการคงอยู่ของพนักงาน

2) การปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สี่เชิงวัดด้านการบริหารผลการปฏิบัติงานและการประเมิน มีอิทธิพลต่อความภักดีของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้าง อาจเป็นไปได้ว่าองค์กรใช้ตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพสี่เชิงวัดในระบบการจัดการผลการปฏิบัติงานและการประเมิน มีการกำหนดเป้าหมายงานและความรับผิดชอบของงานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมให้แก่พนักงาน องค์กรมีการปรับปรุงพัฒนาตัวชี้วัดและมาตรฐานการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อเชื่อมโยงเป้าหมายการรับรู้ด้านสิ่งแวดล้อมของพนักงาน อีกทั้งตรวจสอบการดำเนินงานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้พนักงานตระหนักถึงความภักดีต่อองค์กรเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Al-Gharaibeh, Al-Zboun & Alzoubi (2020) ซึ่งงานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการประเมินประสิทธิภาพของพนักงานและผลกระทบต่อความ

ภักดีขององค์กร ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยการประเมินประสิทธิภาพของพนักงานมีผลกระทบต่อการเพิ่มความภักดีต่อองค์กร โดยงานวิจัยดังกล่าวได้เสนอแนะควรให้ความสำคัญกับกระบวนการประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงานอย่างยุติธรรมและมีความเที่ยงธรรม เนื่องจากการประเมินประสิทธิภาพของพนักงานมีบทบาทสำคัญและส่งผลกระทบต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงาน

3) การปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวด้านการฝึกอบรมและพัฒนา ไม่มีอิทธิพลต่อความภักดีของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้าง อาจเป็นไปได้ว่าองค์กรบูรณาการการฝึกอบรมและพัฒนาด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม หรือสอนวิธีการปรับตัวให้เข้ากับแนวทางปฏิบัติที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ที่ไม่สามารถโน้มน้าว จูงใจให้เกิดการกระทำตาม และยังไม่ตรงกับไลฟ์สไตล์หรือแนวคิดของพนักงานในองค์กร สอดคล้องกับ Mehta & Chugan (2015) ได้ระบุว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวจะเป็นการเปลี่ยนแนวคิดของบุคลากรให้ตระหนักรู้ในการเป็นส่วนหนึ่งของการช่วยรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมได้อย่างยั่งยืน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุรพัชร ด่านวิไล (2563) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลการคงอยู่ของพนักงาน กรณีศึกษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยสำนักงานกลาง ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยการได้รับการฝึกอบรมไม่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานฯ ใน กฟผ.

4) การปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวด้านรางวัลและค่าตอบแทน ไม่มีอิทธิพลต่อความภักดีของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้าง อาจเป็นไปได้ว่าองค์กรไม่ได้มีการกำหนดรางวัลค่าตอบแทนให้แก่พนักงานที่ตระหนักและแสดงพฤติกรรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม หรือไม่ได้มีการกำหนดโบนัสพิเศษให้แก่พนักงานที่รักษามาตรฐานความยั่งยืนองค์กร การระบุคุณสมบัติหรือคุณลักษณะของผู้ที่ได้รับรางวัลและค่าตอบแทนจากการแสดงพฤติกรรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ที่เป็นนโยบายอย่างแน่ชัด สอดคล้องกับงานวิจัยของ Alwi, Salahuddin, Baharuddin & Shafee (2018) งานวิจัยนี้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและการให้รางวัลกับความภักดีของกลุ่มบุคลากรเจนเอเรชั่นวาย โดยระบุว่าแม้ว่ารางวัลจะเกี่ยวข้องกับระบบในการจัดการความสัมพันธ์และสัญญาระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง แต่ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยรางวัลไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความภักดี ซึ่งผลลัพธ์ที่ได้สอดคล้องกับคุณสมบัติและคุณลักษณะของบุคลากร

5) การปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวด้านพนักงานสัมพันธ์ มีอิทธิพลต่อความภักดีของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้าง อาจเป็นไปได้ว่าองค์กรมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาแนวทางการดำเนินการของพนักงานเกี่ยวกับการจัดการสิ่งแวดล้อมที่ชัดเจน มีช่องทางการสื่อสารเพื่อเผยแพร่เกี่ยวกับข้อมูลการจัดการสิ่งแวดล้อม เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมหาวิธีการแก้ไขปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมและป้องกันปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม นอกจากนั้นแล้วก็ให้ความสำคัญกับชุมชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในด้านสิ่งแวดล้อม ส่งผลให้พนักงานตระหนักถึงความภักดีต่อองค์กรเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกษกุฎา โกฏิกุล (2563) ศึกษารูปแบบสมการโครงสร้างของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ผลการศึกษา พบว่า การจัดการพนักงานสัมพันธ์มีอิทธิพลต่อความภักดีของพนักงาน

5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

องค์กรสามารถนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้ประกอบการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการบริหารงานด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียว ในกลุ่มบริษัทก่อสร้างและบริษัทอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ยิ่งขึ้น โดยมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ ดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. การปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน และการประเมิน โดยองค์กรควรมีนโยบายจัดทำตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพสีเขียวในระบบการจัดการผลการปฏิบัติงานและการประเมินให้เป็นมาตรฐาน มีการปรับปรุงพัฒนาตัวชี้วัด และมาตรฐานการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อเชื่อมโยงเป้าหมายการรับรู้ด้านสิ่งแวดล้อมของพนักงานทุกปี กำหนดเป้าหมายงาน และความรับผิดชอบของงานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมให้แก่พนักงาน และตรวจสอบการดำเนินงานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง

2. การปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวด้านพนักงานสัมพันธ์ โดยองค์กรควรมีนโยบายและวิสัยทัศน์ในการพัฒนาแนวทางการดำเนินการของพนักงานเกี่ยวกับการจัดการสิ่งแวดล้อมที่ชัดเจน จัดทำช่องทางการสื่อสารเพื่อเผยแพร่เกี่ยวกับข้อมูลการจัดการสิ่งแวดล้อม เปิดโอกาสและส่งเสริมให้พนักงาน

มีส่วนร่วมหาวิธีการแก้ไขปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมและป้องกันปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง เปิดโอกาสให้ชุมชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้เข้ามามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในด้านสิ่งแวดล้อมกับองค์กรในทุกไตรมาส

5.3.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. จากผลการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความภักดีของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้างที่แตกต่างกัน ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญต่อพนักงานอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าพนักงานเหล่านั้นจะมีอายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากน้อยหรือระดับใด

2. จากผลการศึกษา พบว่า การปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวด้านการบริหารผลการปฏิบัติงานและการประเมิน มีอิทธิพลต่อความภักดีของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้าง ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญกับตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพสีเขียวในระบบการจัดการผลการปฏิบัติงาน และการประเมิน ปรับปรุงพัฒนาตัวชี้วัด และมาตรฐานการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นเทียบเท่ากับองค์กรอื่น และทำการตรวจสอบการดำเนินงานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง

3. จากผลการศึกษา พบว่า การปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวด้านพนักงานสัมพันธ์ มีอิทธิพลต่อความภักดีของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้าง ดังนั้น องค์กรควรสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานในองค์กร สร้างความสัมพันธ์ระหว่างชุมชน โดยให้เข้ามามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในด้านสิ่งแวดล้อมหาวิธีการแก้ไขปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมและป้องกันปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม และมีช่องทางการสื่อสารเพื่อเผยแพร่เกี่ยวกับข้อมูลการจัดการสิ่งแวดล้อมที่เป็นประโยชน์ต่อสาธารณชน

5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต

5.4.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่มีอิทธิพลต่อความภักดีของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้าง เช่น ปัจจัยความคาดหวังในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน

5.4.2 จากการศึกษาในครั้งนี้มีผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในกลุ่มบริษัทก่อสร้างด้านงานถนนและระบบสาธารณูปโภคด้านการขนส่ง กลุ่มบริษัทก่อสร้างด้านงานอาคาร กลุ่มบริษัทก่อสร้างด้านงานระบบสาธารณูปโภค และกลุ่มบริษัทก่อสร้างด้านงานระบบชลประทาน ดังนั้น การวิจัยในอนาคตอาจเลือกเฉพาะกลุ่มประชากรจากประเภทกลุ่มบริษัทก่อสร้างมาหนึ่งกลุ่มเท่านั้น จะได้ผลการศึกษาที่ชัดเจนแบบเฉพาะกลุ่ม



บรรณานุกรม

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2555). การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล (พิมพ์ครั้งที่ 20). กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- เกษกฤา โกฏิกุล (2563) แบบจำลองสมการโครงสร้างของอิทธิพลการจัดการทรัพยากรบุคคลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากร.วารสาร HR Intelligence ,15(1),122-137.
- จรรยาศักดิ์ สุนทรเดชา. (2561). เทคนิคการบริหารค่าตอบแทนที่มีประสิทธิภาพ. วารสารสถาบันวิจัยพัฒนธรรม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 5(1),43-54.
- จิรภัคร เอนกวิทย์. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานกรณีศึกษาโรงแรมเอเชีย แอร์พอร์ท. (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม).
- ฐาปนภรณ์ ขุนทองน้อย .(2559). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความจงรักภักดีของวิศวกรภาคสนามในอุตสาหกรรมอสังหาริมทรัพย์และก่อสร้างที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย.(วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร).
- ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. (2565). ดัชนีราคากลุ่มอุตสาหกรรมและหมวดธุรกิจ.สืบค้นจาก <https://www.set.or.th>.
- ธัญธิกา แก้วแสง และประสพชัย พสุนนท์. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรีจำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์). Veridian E-Journal,9(3), 1260-1274.
- ธารทิพย์ อรทัย อรทัย และอาจารย์ .(2565).การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันแนวปฏิบัติการบริหารทรัพยากรมนุษย์สี่เขี้ยว:กรณีศึกษาในรายชื้อหุ้นยังยืน จากตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย.วารสารปาริชาติ,35(3),227-249.
DOI : <https://doi.org/10.55164/pactj.v35i3.252298>
- นันทพร ชวนชอบ (2560). ปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรมีความจงรักภักดีกับองค์กรอย่างยั่งยืน:กรณีศึกษา กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- นริศ กระชังแก้ว. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความภักดีในองค์กรของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- บริษัท ไชยเจริญเทคโนโลยี จำกัด. (2566). การก่อสร้าง ความหมาย ประเภท และการแบ่งงานก่อสร้าง. สืบค้นจาก <https://www.chi.co.th/article/article-1201/>
- บุรพัทธ์ ด่านวิไล. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน กรณีศึกษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยสำนักงานกลาง.สืบค้นจาก <http://cuir.car.chula.ac.th/handle/123456789/74453>

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ปชานนท์ ชนระวี. (2556). รูปแบบการพัฒนานุเคราะห์เพื่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของ
สถานศึกษาระดับประถมศึกษา. (ค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยราชภัฏ
นครศรีธรรมราช).
- ปริญญญา ปิ่นทอง. (2561). อิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ของ
พนักงาน วิศวกร กลุ่มเจเนอเรชั่นวายในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดระยอง.
(วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- ปราณี หล้าเบญจ. (2559). การหาคุณภาพของเครื่องมือวัดและประเมินผล. ยะลา:มหาวิทยาลัย
ราชภัฏยะลา.
- ปริตา จิตรจรรยา. (2553). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีของพนักงานบริษัทซีลอร์ออฟติคอล
แลบอราทอรี (ประเทศไทย) จำกัด.(ค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร (2561) ปัจจัยเชิงเหตุและผลที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมของ
พนักงานในสำนักงานสีเขียว. Veridian E-Journal,Silpakorn University,11(1), 645-
661.
- ไพรัช ศิลาศรี. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความจงรักภักดีและ
ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทนากาชิมารับเบอร์ (ประเทศไทย) จำกัด.
(วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา).
- ลัดดาพร กุลแก้ว วรสิทธิ์ วงศ์อดิศักดิ์ และณัฐวัฒน์ ลิ้มปัสวพงษ์. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติ
ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวขององค์กรธุรกิจในประเทศไทย. วารสารศิลปการ
จัดการ, 6(3),1233-1249.
- วรรธ ทอรุ่ง และสุชัยญา โพษะนันท์. (2023). การศึกษาสมรรถนะที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนา
ความก้าวหน้าในอาชีพในมุมมองของ สถาปนิก และ วิศวกร ในบริษัทที่เกี่ยวข้องกับการ
ก่อสร้าง. ใน การประชุมวิศวกรรมโยธาแห่งชาติ ครั้งที่ 28.ภูเก็ต:วิศวกรรมโยธาแห่งชาติ.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2553). พฤติกรรมผู้บริโภค.กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สยาม เกิดจรัส. (2562). ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท เอปซี จำกัด.
วารสารวิชาการ สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย, 25(1),64-80.
- สุนันท์ สุขเจริญ. (2564).การเปรียบเทียบข้อมูลประชากรในประเทศไทยจากข้อมูลการแลกเปลี่ยน
ข้อมูลด้านมนุษยธรรม และข้อมูลของกรมการปกครอง. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยนเรศวร).
- สุภาพร เท่าบุรี และประสพชัย พสุนนท์. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานใน
องค์การกรณีศึกษาบริษัทโตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน). วารสารวิจัยและพัฒนา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา,8(8),181-193.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Agwu, Professor Edwin and Nwoke, Ngozi I., Effect of Recruitment and Selection on Employee Retention: Mediating Factor of Employee Engagement (December 13, 2019). **European Journal of Applied Business Management**, 5(4),17-2.
- Ahmad, S. (2015). Green human resource management: Policies and practices. **Cogent Business & Management**, 2(1),1-13.
- Alderfer, C.P. (1969) An Empirical Test of a New Theory of Human Needs. **Organizational Behavior and Human Performance**, 4, 142-175.
- Allen, N. J., & J. P. Meyer. (1990) The measurement and antecedents of affective, continuance And normative commitment to the organization. **Journal of Occupational Psychology**, 63(1), 1-18.
- Alwi, Salahuddin, Baharuddin & Shafee .(2018). **gen y: employee rewards, motivation and workplace loyalty**. Retrieved from <https://dx.doi.org/10.15405/epsbs.2018.07.02.38>
- Al-Gharaibeh, D. M., Al-Zboun, I., & Alzoubi, M. (2021). Assessing Employees Performance and Its Impact In Enhancing Loyalty At Jordanian Private Universities In The Northern Territory. **International Journal of Intellectual Human Resource Management (IJHRM)**, 1(02), 09-17.
- Anam Iqbal, Muhammad Sajid Tufail & Rab Nawaz Lodhi. (2015). Employee loyalty and organization commitment in Pakistani organization. **Global journal of human resource management**, 3(1), 1 - 11.
- At-once, Blog ก่อสร้าง. (2023). **ไขข้อสงสัย งานก่อสร้างมีกี่ประเภทอะไรบ้าง**. Retrieved from <https://www.at-once.info/th/blog/answer-questions-how-many-types-of-construction-work-are-there>
- Baumann, E. C., & Genoulaz, V. B. (2020). A framework for sustainable performance assessment of supply chain management practices. **Computers & Industrial Engineering**, 76,138147.
- Bissing-Olson, and others. (2013). Relationships between daily affect and pro-environmental behavior at work: the moderating role of pro-environmental attitude. **Journal of Organizational Behavior**, 34,156–175,
- Cherian, J., & Jacob, J. (2012). A study of Green HR practices and its effective I mplementation in the organization: A review. **International Journal of Business and Management**, 7, 25–33.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Crawford, J. (1999). Co-Parent Adoptions by Same-Sex Couples: From Loophole to Law. Families in Society. **The Journal of Contemporary Human Services**, 80(3), 271-278.
- Cronbach, L. J. (1990). **Essentials of psychological testing** (5th ed.). New York: Harper Collins.
- Deshwal, P. (2015). Green HRM: An organizational strategy of greening people. **International Journal of Applied Research**, 1(13), 176-181.
- Cheema & Javed (2017). The effects of corporate social responsibility toward green human resource management. **The mediating role of sustainable environment Cogent Business & Management**, 4(1), 1310012,
- Dutta, S. (2012). Greening people: A strategic dimension. **ZENITH: International Journal of Business Economics & Management Research**, 2, 143-148.
- Hair Jr., J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). **Multivariate data analysis** (7th ed.). Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall.
- Hoy. Wayne K. and Rees, Richard. (1974). Subordinate Loyalty to Immediate Superior. A Neglected Concept in the Study of Educational Administration. **Sociology of Education**, 47, 268 - 275.
- Jabbour, C.J.C. (2013). Environmental training in organisations: From a literature review to a framework for future research. **Resour Conserv Recycl**, 74, 144-155.
- Kotler, P. (2000). **Marketing management**. New Jersey: Prentice-Hall.
- Likert, R. (1967). **The method of constructing and attitude scale, reading in attitude theory and measurement**. Fishbein, Martin, Ed. New York: Wiley & Son.
- Mai Ngoc Khuong Tran Phuong Mai, and Nguyen Thi Minh Phuong. (2013). The Impacts of Human Resource Management Practices on Employees Motivation and Loyalty. **Management Science Letters**, 10, 2673 – 2682
- Mashala, Y. M. (2018). Green Human Resource Management and Environmental Sustainability in Tanzania. **International Journal of Academic Multidisciplinary Research**, 2(12), 60-68.
- Maslow, A. H. (1970). **Motivation and Personality**. (2nd ed.). New York: Harper & Row.
- Mathapati, C. M. (2013). Green HRM: A strategic facet. **Tactful Management Research Journal**, 2(2), 1-6.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Mehta, K., & Chugan, P. K. (2015). Green HRM in Pursuit of Environmentally Sustainable Business. **Universal Journal of Industrial and Business Management**, 3(3), 74-81.
- Mukherjee, Subhadeep and Bhattacharjee, Soumendra and Paul, Nabanita and Banerjee.(2020).Urvashi, Assessing Green Human Resource Management Practices in Higher Educational Institute.**TEST Engineering & Management**,82,221-240.
- Muster, V., & Schrader, U. (2011). Green work-life balance: A new perspective for Green HRM. **Zeitschrift Fur Personalforschung**,25, 140-1.
- Ones, D. S., & Dilchert, S. (2012). **Employee green behaviors**. In S. E. Jackson, D. S. Ones, & S. Dilchert (Eds.). **Managing human resources for environmental sustainability**.USA:Jossey-Bass/Wiley.
- Omar Mohammed Ali Ababneh .(2021).How do green HRM practices affect employees' green behaviors? The role of employee engagement and personality attributes.**Journal of Environmental Planning and Management**, 64(7), 1204-1226.
- Renwick, D., Redman, T., & Maguire, S. (2012). Green Human Resource Management: A Review and Research Agenda. **International Journal of Management Reviews**, 15(1),1-13
- Robbing, S. P. (2001). **Organization Theory: Structure Designs and Application** (7th ed). Englewood Cliffs New Jersey: Prentice-Hall Inc.
- Selvan S.C.B, S., & Nivasini, D. (2021). Green human resource management and its application as a tool for corporate sustainability green human resource management and its application as a tool for corporate sustainability. **The International Journal of Human Rights**,8, 31.
- Simachokedee, W. (2021). **Green Industry with Plan 12, Green Network Magazine**. Retrieved from <https://www.greennetworkthailand.com>.
- Shah, M. Green human resource management: Development of a valid measurement
- Shoaib, M., Abbas, Z., Yousaf, M., Zámečník, R., Ahmed, J., & Saqib, S. (2021). The role of GHRM practices towards organizational commitment: A mediation analysis of green human capital. **Cogent Business & Management**, 8(1), 1870798. doi:10.1080/23311975.2020.1870798.

บรรณานุกรม (ต่อ)

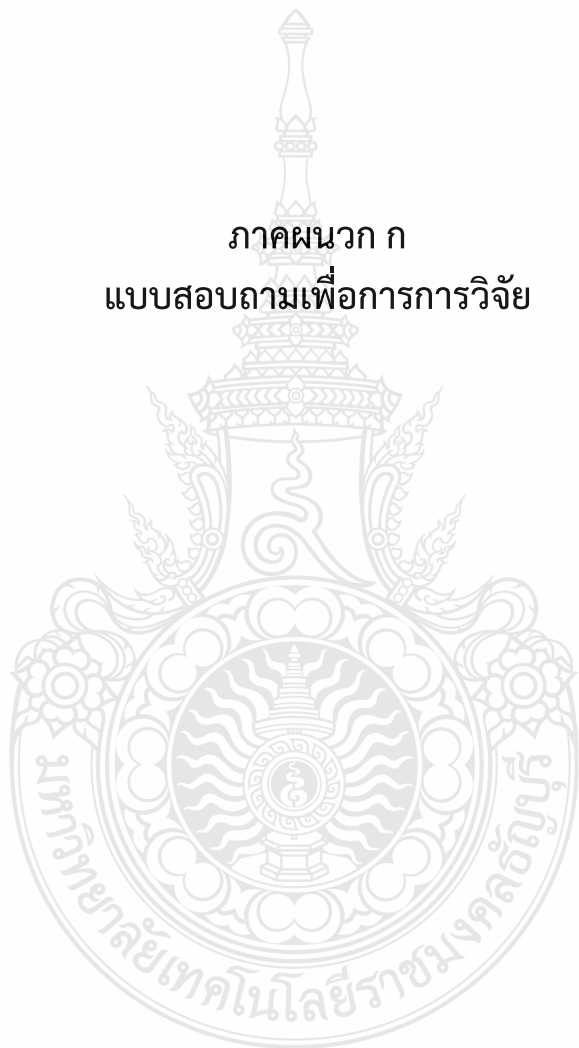
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. **Administrative Science Quarterly**, 22(1), 46–56.
- Yong, J. Y., Yusliza, M. Y., & Fawehinmi, O. O. (2020). Green human resource management. **Benchmarking: An International Journal**, 27(7), 2005-2027. doi:10.1108/BIJ-12-2018-0438.
- Zaid, A.A.; Bon, T.T.; Jaaron, A.A. (2018) Green Human Resource Management Bundle Practices and Manufacturing Organizations for Performance Optimization: A Conceptual Model. **Int. J. Eng. Technol.**,7, 87–91.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง อิทธิพลของการปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวที่มีผลต่อความภักดี
ของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้าง

(Influence of green human resource management practices on loyalty of employees
in construction companies)

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นโดยผู้ศึกษามีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของการปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียว ที่มีผลต่อความภักดีของพนักงาน ซึ่งแบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

แบบสอบถามประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามคัดกรอง

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียว

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับความภักดีของพนักงาน

ในการตอบแบบสอบถามทั้ง 4 ส่วนนี้ ผู้ศึกษาขอความร่วมมือจากผู้ตอบแบบสอบถามให้ตรงกับความ เป็นจริง เพื่อดำเนินการในขั้นต่อไปได้อย่างสมบูรณ์ ทั้งนี้ข้อมูลที่ท่านได้ให้ไว้ ผู้วิจัยจะถือเป็นความลับ โดยจะนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวมเท่านั้น และนำมาเพื่อใช้การศึกษาเท่านั้น ในโอกาสนี้ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ได้กรุณาสละเวลา และให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้เป็นอย่างครบถ้วน

ขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

ว่าที่ร้อยตรีหญิงฐิษฐา กาญจนวิเศษชาญ

นักศึกษาปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง

ส่วนที่ 1 : คำถามคัดกรอง

องค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมด้านการจัดการทรัพยากรสีเขียวหรือไม่

- ☐ 1. มี ☐ 2. ไม่มี

ท่านคิดว่าตนเองมีส่วนร่วมในการปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรสีเขียวหรือไม่

- ☐ 1. มี ☐ 2. ไม่มี

ส่วนที่ 2 : ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

- ☐ 1. ชาย
☐ 2. หญิง
☐ 3. เพศทางเลือก

2. อายุ

- ☐ 1. 20-30 ปี ☐ 2. 31-40 ปี
☐ 3. 41-50 ปี ☐ 4. 51-60 ปี

3. ระดับการศึกษา

- ☐ 1. ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น ☐ 2. มัธยมศึกษาตอนต้น
☐ 3. มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. ☐ 4. อนุปริญญา / ปวส.
☐ 5. ปริญญาตรี ☐ 6. สูงกว่าปริญญาตรี

4. อายุการทำงาน

- ☐ 1. น้อยกว่า 3 ปี ☐ 2. 3-5 ปี
☐ 3. 6-10 ปี ☐ 4. มากกว่า 10 ปี

5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

- ☐ 1. น้อยกว่า 15,000 บาท ☐ 2. 15,000-25,000 บาท
☐ 3. 25,001-35,000 บาท ☐ 4. 35,001-45,000 บาท
☐ 5. 45,000 บาทขึ้นไป

6. ประเภทกลุ่มบริษัทก่อสร้าง

- ☐ 1. กลุ่มบริษัทก่อสร้างด้านงานถนนและระบบสาธารณูปโภคด้านการขนส่ง
☐ 2. กลุ่มบริษัทก่อสร้างด้านงานอาคาร
☐ 3. กลุ่มบริษัทก่อสร้างด้านงานระบบสาธารณูปโภค
☐ 4. กลุ่มบริษัทก่อสร้างด้านงานระบบชลประทาน

คำชี้แจง ตอนที่ 3-4 โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อต่อไปนี้ พร้อมทั้งทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างหลังข้อความซึ่งตรงกับความคิดเห็นในการประเมินตนเองของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว โดยมีเกณฑ์ ดังนี้

มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด	กำหนดให้เท่ากับ 5 คะแนน
มีระดับความคิดเห็นมาก	กำหนดให้เท่ากับ 4 คะแนน
มีระดับความคิดเห็นปานกลาง	กำหนดให้เท่ากับ 3 คะแนน
มีระดับความคิดเห็นน้อย	กำหนดให้เท่ากับ 2 คะแนน
มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด	กำหนดให้เท่ากับ 1 คะแนน

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียว

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
การปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียว						
การรับสมัครและการคัดเลือกพนักงาน (Recruitment and Selection)						
1	องค์กรมีการสรรหาพนักงานทั้งภายในและภายนอกเพื่อเข้ามาปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ว่าง ผ่านระบบออนไลน์เท่านั้น ไม่มีการใช้กระดาษ					
2	องค์กรสามารถดึงดูดพนักงานที่มีทักษะประสบการณ์และความตระหนักรู้ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อเข้ามาปฏิบัติงานกับแบรนด์นายจ้างสีเขียว					
3	องค์กรมีการกำหนดเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกพนักงานที่ชัดเจน ระบุตำแหน่ง ลักษณะงาน คุณสมบัติเฉพาะที่จำเป็นเรื่องความเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม					
4	องค์กรได้นำกลยุทธ์ต่าง ๆ มาใช้ในการดำเนินกิจกรรมการสรรหาและคัดเลือกพนักงานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม					
5	องค์กรมีการวางแผนดำเนินการสรรหาและคัดเลือกพนักงาน จะพิจารณาปัจจัยด้านการจัดการที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมเป็นอันดับแรก					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
การบริหารผลการปฏิบัติงานและการประเมิน (Performance management and Appraisal)						
6	องค์กรใช้ตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพสีเขียวในระบบการจัดการผลการปฏิบัติงานและการประเมิน					
7	องค์กรมีการกำหนดเป้าหมายงานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมให้แก่พนักงาน					
8	องค์กรมีการกำหนดความรับผิดชอบของงานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมสำหรับพนักงาน					
9	องค์กรมีการปรับปรุงพัฒนาตัวชี้วัด และมาตรฐานการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อเชื่อมโยงเป้าหมายการรับรู้ด้านสิ่งแวดล้อมของพนักงาน					
10	องค์กรมีการตรวจสอบการดำเนินงานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง					
การฝึกอบรมและพัฒนา (Training and Development)						
11	องค์กร มีการพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรมด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมเพื่อเพิ่มทักษะและความตระหนักรู้ด้านสิ่งแวดล้อมให้แก่พนักงาน					
12	องค์กรได้บูรณาการการฝึกอบรมและพัฒนา เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมของพนักงานในการริเริ่มโครงการด้านสิ่งแวดล้อม					
13	องค์กรมีการจัดการความรู้สีเขียว ในการเชื่อมโยงการศึกษาด้านสิ่งแวดล้อม และความรู้กับพฤติกรรม เพื่อพัฒนาแนวทางการป้องกัน					
14	องค์กรให้การฝึกอบรมแก่พนักงานเกี่ยวกับวิธีการปรับตัวให้เข้ากับแนวทางปฏิบัติที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม					
15	องค์กรมีแผนการพัฒนาพนักงาน เสริมสร้างความรู้ ทักษะ จิตสำนึกและความตระหนักด้านสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันในกลุ่มอุตสาหกรรมก่อสร้าง					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
รางวัลและค่าตอบแทน (Pay and Reward)						
16	องค์กรมีการกำหนดรางวัลให้แก่พนักงานที่ตระหนักและแสดงพฤติกรรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม					
17	องค์กรมีการกำหนดค่าตอบแทนให้แก่พนักงานที่ตระหนักและแสดงพฤติกรรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม					
18	องค์กรมีการกำหนดโบนัสพิเศษให้แก่พนักงานที่รักษามาตรฐานความยั่งยืนองค์กร					
19	องค์กรมีการมอบรางวัลพิเศษแก่พนักงาน ที่คิดค้นวิธีการใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงพัฒนาให้องค์กรปฏิบัติงานอย่างมีความยั่งยืนขึ้น					
20	องค์กรมอบรางวัลแก่ทีมที่มีความเป็นเลิศในการทำงานด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมที่ดี					
พนักงานสัมพันธ์ (Employee Relation)						
21	องค์กรของท่านมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาแนวทางการดำเนินการของพนักงานเกี่ยวกับการจัดการสิ่งแวดล้อมที่ชัดเจน					
22	องค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมหาวิธีการแก้ไขปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม					
23	องค์กรมีช่องทางการสื่อสารเพื่อเผยแพร่เกี่ยวกับข้อมูลการจัดการสิ่งแวดล้อม					
24	องค์กรเปิดโอกาสให้ชุมชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในด้านสิ่งแวดล้อม					
25	องค์กรส่งเสริมให้พนักงานร่วมมือกันหาแนวทางแก้ไขและป้องกันปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม					

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความภักดีของพนักงาน

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	
ความภักดีของพนักงานต่อองค์กร (Employee Loyalty)							
ด้านความรู้สึก (Affective Aspect)							
26	ท่านรู้สึกยินดีที่จะมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมขององค์กร						
27	ท่านไม่คิดจะลาออกและตั้งใจทำงานกับองค์กรจนถึงเกษียณ						
28	ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นพนักงานในองค์กรแห่งนี้						
29	ท่านมีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กร						
30	ท่านรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรเท่าเทียมกับคนอื่น						
ด้านการรับรู้ (Cognitive Aspect)							
31	ท่านเห็นด้วยกับนโยบายบริหารงานขององค์กร						
32	ท่านพร้อมปฏิบัติตามนโยบายขององค์กร						
33	ท่านมีความเชื่อมั่นนโยบายบริหารงานขององค์กร						
34	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการจัดการระบบที่ดี						
35	ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจต่อท่านสม่ำเสมอ						
ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก (Behavioral Aspect)							
36	ท่านปฏิบัติงานด้วยความรัก ความซื่อสัตย์ เพื่อองค์กรอยู่เสมอ						
37	ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อปฏิบัติงานให้กับองค์กร						
38	ท่านมักจะแก้ต่างให้องค์กร เมื่อมีคนกล่าวถึงองค์กรในทางที่ไม่ดี						
39	ท่านยินดีปฏิบัติตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายไม่ว่าผู้บังคับบัญชาคนนั้นจะเป็นใครก็ตาม						
40	ท่านจะแนะนำบุคคลอื่นมาทำงานในองค์กรแห่งนี้						

ภาคผนวก ข
ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ



ผลสรุปค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

(Index of item objective congruence: IOC)

ตารางค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามเรื่อง อิทธิพลของการปฏิบัติด้านการจัดการ
ทรัพยากรมนุษย์สีเขียวที่มีผลต่อความภักดีของพนักงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้าง

ส่วนที่ 1 : คำถามคัดกรอง	ความเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
	ไม่ เหมาะสม	ไม่แน่ใจ	เหมาะสม		
	-1	0	1		
1. องค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมด้าน การจัดการทรัพยากรสีเขียวหรือไม่ ☐ 1. มี ☐ 2. ไม่มี	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
2. ท่านคิดว่าตนเองมีส่วนร่วมในการ ปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรสีเขียว หรือไม่ ☐ 1. มี ☐ 2. ไม่มี	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
ส่วนที่ 2 : ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม					
1. เพศ ☐ 1. ชาย ☐ 2. หญิง ☐ 3. เพศทางเลือก	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
2. อายุ ☐ 1. 20-30 ปี ☐ 2. 31-40 ปี ☐ 3. 41-50 ปี ☐ 4. 51-60 ปี	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
3. ระดับการศึกษา ☐ 1. ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น ☐ 2. มัธยมศึกษาตอนต้น ☐ 3. มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. ☐ 4. อนุปริญญา / ปวส. ☐ 5. ปริญญาตรี ☐ 6. สูงกว่าปริญญาตรี	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง

4. อายุการทำงาน ☐ 1. น้อยกว่า 3 ปี ☐ 2. 3-5 ปี ☐ 3. 6-10 ปี ☐ 4. มากกว่า 10 ปี	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ☐ 1. น้อยกว่า 15,000 บาท ☐ 2. 15,000-25,000 บาท ☐ 3. 25,001-35,000 บาท ☐ 4. 35,001-45,000 บาท ☐ 5. 45,000 บาทขึ้นไป	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
6. ประเภทกลุ่มบริษัทก่อสร้าง ☐ 1. กลุ่มบริษัทก่อสร้างด้านงานถนนและระบบสาธารณูปโภคด้านการขนส่ง ☐ 2. กลุ่มบริษัทก่อสร้างด้านงานอาคาร ☐ 3. กลุ่มบริษัทก่อสร้างด้านงานระบบสาธารณูปโภค ☐ 4. กลุ่มบริษัทก่อสร้างด้านงานระบบชลประทาน	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
การรับสมัครและการคัดเลือกพนักงาน (Recruitment and Selection)					
1. องค์กรมีการสรรหาพนักงานทั้งภายในและภายนอก เพื่อเข้ามาปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ว่าง ผ่านระบบออนไลน์เท่านั้น ไม่มีการใช้กระดาษ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
2. องค์กรสามารถดึงดูดพนักงานที่มีทักษะประสบการณ์และความตระหนักรู้ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อเข้ามาปฏิบัติงานกับแบรนด์นายจ้างสีเขียว	+1	+1	0	0.67	สอดคล้อง
3. องค์กรมีการกำหนดเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกพนักงานที่ชัดเจน ระบุตำแหน่ง ลักษณะงาน คุณสมบัติเฉพาะที่จำเป็นเรื่องความเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง

4. องค์กรได้นำกลยุทธ์ต่าง ๆ มาใช้ในการดำเนินกิจกรรมการสรรหาและคัดเลือกพนักงานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม	0	+1	+1	0.67	สอดคล้อง
5. องค์กรมีการวางแผนดำเนินการสรรหาและคัดเลือกพนักงาน จะพิจารณาปัจจัยด้านการจัดการที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมเป็นอันดับแรก	0	+1	+1	0.67	สอดคล้อง
การบริหารผลการปฏิบัติงานและการประเมิน (Performance management and Appraisal)					
6. องค์กรใช้ตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพสีเขียวในระบบการจัดการผลการปฏิบัติงานและการประเมิน	+1	+1	0	0.67	สอดคล้อง
7. องค์กรมีการกำหนดเป้าหมายงานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมให้แก่พนักงาน	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
8. องค์กรมีการกำหนดความรับผิดชอบของงานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมสำหรับพนักงาน	+1	0	+1	0.67	สอดคล้อง
9. องค์กรมีการปรับปรุงพัฒนาตัวชี้วัด และมาตรฐานการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อเชื่อมโยงเป้าหมายการรับรู้ด้านสิ่งแวดล้อมของพนักงาน	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
10. องค์กรมีการตรวจสอบการดำเนินงานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
การฝึกอบรมและพัฒนา (Training and Development)					
11. องค์กร มีการพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรมด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมเพื่อเพิ่มทักษะและความตระหนักรู้ด้านสิ่งแวดล้อมให้แก่พนักงาน	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
12. องค์กรได้บูรณาการการฝึกอบรมและพัฒนา เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมของพนักงานในการริเริ่มโครงการด้านสิ่งแวดล้อม	0	+1	0	0.33	สอดคล้อง
13. องค์กรมีการจัดการความรู้สีเขียว ในการเชื่อมโยงการศึกษาด้านสิ่งแวดล้อม	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง

และความรู้กับพฤติกรรม เพื่อพัฒนาแนวทางการป้องกัน					
14. องค์กรให้การฝึกอบรมแก่พนักงานเกี่ยวกับวิธีการปรับตัวให้เข้ากับแนวทางปฏิบัติที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
15. องค์กรมีแผนการพัฒนาพนักงานเสริมสร้างความรู้ ทักษะ จิตสำนึกและความตระหนักรู้ด้านสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างรายได้เปรียบทางการแข่งขันในกลุ่มอุตสาหกรรมก่อสร้าง	0	+1	+1	0.67	สอดคล้อง
รางวัลและค่าตอบแทน (Pay and Reward)					
16. องค์กรมีการกำหนดรางวัลให้แก่พนักงานที่ตระหนักและแสดงพฤติกรรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม	+1	+1	0	0.67	สอดคล้อง
17. องค์กรมีการกำหนดค่าตอบแทนให้แก่พนักงานที่ตระหนักและแสดงพฤติกรรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม	+1	+1	0	0.67	สอดคล้อง
18. องค์กรมีการกำหนดโบนัสพิเศษให้แก่พนักงานที่รักษามาตรฐานความยั่งยืนองค์กร	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
19. องค์กรมีการมอบรางวัลพิเศษแก่พนักงาน ที่คิดค้นวิธีการใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงพัฒนาให้องค์กรปฏิบัติงานอย่างมีความยั่งยืนขึ้น	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
20. องค์กรมอบรางวัลแก่ทีมที่มีความเป็นเลิศในการทำงานด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมที่ดี	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
พนักงานสัมพันธ์ (Employee Relation)					
21. องค์กรของท่านมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาแนวทางการดำเนินการของพนักงานเกี่ยวกับการจัดการสิ่งแวดล้อมที่ชัดเจน	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
22. องค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมหาวิธีการแก้ไขปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง

23. องค์กรมีช่องทางการสื่อสารเพื่อเผยแพร่เกี่ยวกับข้อมูลการจัดการสิ่งแวดล้อม	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
24. องค์กรเปิดโอกาสให้ชุมชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในด้านสิ่งแวดล้อม	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
25. องค์กรส่งเสริมให้พนักงานร่วมมือกันหาแนวทางแก้ไขและป้องกันปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม	0	+1	+1	0.67	สอดคล้อง
ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความภักดีของพนักงานต่อองค์กร					
ด้านความรู้สึก (Affective Aspect)					
26. ท่านรู้สึกยินดีที่จะมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมขององค์กร	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
27. ท่านไม่คิดจะลาออกและตั้งใจทำงานกับองค์กรจนถึงเกษียณ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
28. ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นพนักงานในองค์กรแห่งนี้	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
29. ท่านมีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กร	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
30. ท่านรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรเท่าเทียมกับคนอื่น	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
ด้านการรับรู้ (Cognitive Aspect)					
31. ท่านเห็นด้วยกับนโยบายบริหารงานขององค์กร	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
32. ท่านพร้อมปฏิบัติตามนโยบายขององค์กร	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
33. ท่านมีความเชื่อมั่นนโยบายบริหารงานขององค์กร	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
34. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการจัดการระบบที่ดี	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
35. ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจต่อท่านสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง

ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก (Behavioral Aspect)					
36. ท่านปฏิบัติงานด้วยความรัก ความซื่อสัตย์ เพื่อองค์กรอยู่เสมอ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
37. ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อปฏิบัติงานให้กับองค์กร	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
38. ท่านมักจะแก้ต่างให้องค์กร เมื่อมีคนกล่าวถึงองค์กรในทางที่ไม่ดี	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
39. ท่านยินดีปฏิบัติตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย ไม่ว่าผู้บังคับบัญชาคนนั้นจะเป็นใครก็ตาม	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
40. ท่านจะแนะนำบุคคลอื่นมาทำงานในองค์กรแห่งนี้	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง



ภาคผนวก ค
หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม



ที่ อว ๐๖๔๙.๐๖/ ๙๐๗๗๖



คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

ฟช

ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล จิตรเอื้อ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

๒. แบบฟอร์มการตรวจ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย ว่าที่ร้อยตรีหญิง ภูริชญา กาญจนวิเศษชาญ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ
เรื่อง “อิทธิพลของการปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียว ที่มีผลต่อความภักดีของพนักงานในกลุ่ม
บริษัทก่อสร้าง” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุรรัตน์ อินทร์หม้อ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุคนธ์ทิพย์ วงศ์พันธ์
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอก่อนความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบแบบสอบถาม
เพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

ศศธ ๙๗๗๖

(อาจารย์อติศร ฉายแสง)

ผู้ช่วยคณบดีโครงการบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานโครงการปริญญาโท

โทร. ๐ ๒๕๔๙ ๔๘๓๕-๖

โทรสาร. ๐ ๒๕๔๙ ๔๘๓๖

ผู้ประสานงาน ว่าที่ร้อยตรีหญิง ภูริชญา กาญจนวิเศษชาญ

โทร. ๐๖๔ ๕๕๓ ๙๙๗๔

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๖/สท/นส



คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุญทริกา วงษ์วานิช

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

๒. แบบฟอร์มการตรวจ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย ว่าที่ร้อยตรีหญิง ฐริชญา กาญจนวิเศษชาญ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ
เรื่อง “อิทธิพลของการปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียว ที่มีผลต่อความภักดีของพนักงานในกลุ่ม
บริษัทก่อสร้าง” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุรรัตน์ อินทร์หม้อ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุคนธ์ทิพย์ วงศ์พันธ์
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบแบบสอบถาม
เพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

อติสร ฉายแสง

(อาจารย์อติสร ฉายแสง)

ผู้ช่วยคณบดีโครงการบัณฑิตศึกษา ภาควิชาการแทน
คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานโครงการปริญญาโท

โทร. ๐ ๒๕๔๙ ๔๘๓๕-๖

โทรสาร. ๐ ๒๕๔๙ ๔๘๓๖

ผู้ประสานงาน ว่าที่ร้อยตรีหญิง ฐริชญา กาญจนวิเศษชาญ

โทร. ๐๖๔ ๕๙๓ ๙๙๗๔

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๖/ร.๖/น.๖



คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณชญาภัธ เคาท์แทน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

๒. แบบฟอร์มการตรวจ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย ว่าที่ร้อยตรีหญิง ฐิริชญา กาญจนวิเศษชาญ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ
เรื่อง “อิทธิพลของการปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียว ที่มีผลต่อความภักดีของพนักงานในกลุ่ม
บริษัทก่อสร้าง” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุรรัตน์ อินทร์หม้อ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุคนธ์ทิพย์ วงศ์พันธ์
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบแบบสอบถาม
เพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

อติพร ฉางเผอ

(อาจารย์อติสร ฉายแสง)

ผู้ช่วยคณบดีโครงการบัณฑิตศึกษา ภาควิชาการแทน

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานโครงการปริญญาโท

โทร. ๐ ๒๕๔๙ ๔๘๓๕-๖

โทรสาร. ๐ ๒๕๔๙ ๔๘๓๖

ผู้ประสานงาน ว่าที่ร้อยตรีหญิง ฐิริชญา กาญจนวิเศษชาญ

โทร. ๐๖๔ ๕๙๓ ๙๙๗๔

ภาคผนวก ง
ค่าความเชื่อมั่นสำหรับแบบสอบถาม



ค่าความเชื่อมั่นสำหรับแบบสอบถาม

การปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียว		
1. การรับสมัครและการคัดเลือกพนักงาน Scale Reliability Statistics	2. การบริหารผลการปฏิบัติงานและการประเมิน Scale Reliability Statistics	3. การฝึกอบรมและพัฒนา Scale Reliability Statistics
Cronbach's α	Cronbach's α	Cronbach's α
scale 0.950	scale 0.949	scale 0.947
4. รางวัลและค่าตอบแทน Scale Reliability Statistics	5. พนักงานสัมพันธ์ Scale Reliability Statistics	
Cronbach's α	Cronbach's α	
scale 0.947	scale 0.946	
ความภักดีของพนักงานองค์กร		
1. ด้านความรู้สึกรัก Scale Reliability Statistics	2. ด้านการรับรู้ Scale Reliability Statistics	3. ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก Scale Reliability Statistics
Cronbach's α	Cronbach's α	Cronbach's α
scale 0.948	scale 0.954	scale 0.954

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ – สกุล	ว่าที่ร้อยตรีหญิงฐิณี วิชาญ กาญจนวิเศษชาญ
วัน เดือน ปีเกิด	29 มิถุนายน 2536
ที่อยู่	314/576 ซอย 1 ถนนราษฎร์อุทิศ 48 แขวงแสนแสบ เขตมีนบุรี จังหวัดกรุงเทพมหานคร 10510
การศึกษา	ปริญญาตรี คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ประสบการณ์การทำงาน	‘Office Engineer (Civil) บริษัท พี เทคโนโลยี จำกัด
เบอร์โทรศัพท์	064-593-9974
อีเมล	Phurichaya_k@mail.rmUTT.ac.th

