**ความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรของพนักงานธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง**

**ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา**

**The Intention to Stay in an Organization of the Employees in the Construction Business in Hatyai, Songkhla**

อามีน ขุนดุเร๊ะ

Armin Khundurash

**บทคัดย่อ**

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรของพนักงานธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรของพนักงานธุรกิจรับเหมาก่อสร้างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรของพนักงานธุรกิจรับเหมาก่อสร้างกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานของบริษัทรับเหมาก่อสร้างในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลาจำนวน 385ตัวอย่าง สถิติที่ใช้คือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าที (t-Test) และทดสอบค่าเอฟ (F-Test) ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน(Pearson’s Product-moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี สถานภาพสมรส และส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรมากกว่า 5 - 10 ปี ซึ่งพนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ได้แก่1)ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 2 )ด้านหัวหน้างาน 3) ด้านเพื่อนร่วมงานและอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน ได้แก่ 1)ด้านความก้าวหน้า 2) ด้านค่าตอบแทน 3) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามลำดับ โดยพนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรธุรกิจรับเหมาก่อสร้างโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

นอกจากนี้ยังพบว่า พนักงานที่มีอายุระดับการศึกษาและระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรของพนักงานธุรกิจรับเหมาก่อสร้างโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**คำสำคัญ:**ความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรธุรกิจรับเหมาก่อสร้างพนักงาน

**Abstract**

This research aimed 1) to examine the level of the intention to stay in an organization of the employees in the construction business, 2) to compare opinions toward the intention to stay in an organization of the employees in the construction business which classify by personal factors, 3) to study the human resource management factors which human resource correlated with the intention to stay in an organization of the employees in the construction business. Samples were 385 employees who work in construction companies in Hatyai, Songkhla. In this research, frequency, percentage, mean, standard deviation, t-Test, F-Test with ANOVA, and Pearson’s product-moment correlation coefficient were used to analyze data.

The results revealed that majority of employees are females aged between 31 to 40 years old who graduated a bachelor degree, marriage, and mostly have been working in an organizations for more than five to 10 years. They rated human resource management factors in the construction business as the high level. The highest factors were the working environment, supervisor, and colleagues, respectively. On the other hand, three factors which had been rated moderately were advancement, compensation, and performance appraisal, respectively. Moreover, the employees rated their intention to stay with an organization at the high level.

In addition, employees who were different in age, education background, and work experience at the organization reported differently toward the intention to stay with an organization in the construction business as the statistically significant level at 0.05. Also, the human resource management factors had positive relationships with the intention to stay with an organization in the construction business as the statistically significant level at 0.05.

**Key Word:** The Intention to Stay in an Organization, Construction Business , employees

**บทนำ**

ความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรของพนักงาน เป็นภารกิจที่สำคัญของผู้บริหารว่าจะสามารถรักษาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำงานให้อยู่กับองค์กรให้นานที่สุดได้อย่างไร เป็นความสามารถของการรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กร และยังใช้เป็นเครื่องมือในการบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพประสิทธิผลของการบริการงานทรัพยากรมนุษย์ขององค์ได้อีกด้วย ที่สามารถทำให้บุคลากรขององค์กรเกิดความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานให้ได้ตามเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้ ซึ่งการที่จะบริหารองค์กรให้ประสบความสำเร็จจำเป็นจะต้องอาศัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพราะ ทรัพยากรมนุษย์เปรียบเสมือนต้นทุนที่สำคัญและมีคุณค่ามากที่สุดขององค์กรและการสูญเสียบุคลากรที่สำคัญไปด้วยเหตุผลใดก็ตามเปรียบเสมือนองค์กรได้เสียต้นทุนที่มีค่านี้ไปด้วย (ธีรพร สุทธิโส, 2550)

สำหรับธุรกิจรับเหมาก่อสร้างจะมีความแตกต่างจากธุรกิจประเภทอื่นๆ ซึ่งธุรกิจประเภทนี้จะมีลักษณะเฉพาะ คือ จะเป็นการทำงานในที่โล่งแจ้ง มีการเปลี่ยนแปลงสถานที่ทำงานอยู่ตลอด เมื่องานเสร็จจากที่หนึ่งก็จะย้ายไปทำอีกที่หนึ่ง ซึ่งอาจอยู่ต่างพื้นที่กัน ทำให้บุคลากรและปัจจัยต่างที่ใช้ในงานจำต้องเคลื่อนย้ายตามไปด้วยตลอด ด้วยเหตุนี้งานธุรกิจรับเหมาก่อสร้างจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรในการรวมงานหลากหลายสาขาอาชีพและระดับความรู้ความสามารถที่แตกต่างกัน และจะต้องเข้าใจลักษณะของธุรกิจเป็นอย่างดี ดังนั้นองค์กรจึงจำเป็นต้องมีการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายขององค์กรเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพและเหมาะสมกับงานที่ต้องปฏิบัติ (ชนันนัทธ์ จันทร์รินทร์, 2550)

อำเภอหาดใหญ่ถือได้ว่าเป็นเมืองที่ใหญ่ที่สุดของภาคใต้ เนื่องจากเป็นศูนย์กลางทางเศรษฐกิจ การค้า และการคมนาคมขนส่งของภาคใต้ เป็นตลาดที่มีศักยภาพสูง โดยมีธุรกิจรับเหมาก่อสร้างที่จดทะเบียนในรูปแบบบริษัทจำกัดและห้างหุ้นส่วนจำกัดจำนวนทั้งสิ้น 635 แห่ง(กรมพัฒนาธุรกิจการค้า, 2560)ด้วยเหตุนี้ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรของพนักงานธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในอำเภอหาดใหญ่จังหวัดสงขลาสำหรับผลการศึกษาสามารถใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดซึ่งนำไปสู่การตั้งใจคงอยู่กับองค์กรของพนักงานธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในอำเภอหาดใหญ่จังหวัดสงขลาต่อไปในอนาคต

**วัตถุประสงค์**

1.เพื่อศึกษาระดับความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรของพนักงานธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในอำเภอหาดใหญ่จังหวัดสงขลา

2.เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรของพนักงานธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลาจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

3. เพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรของพนักงานธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในอำเภอหาดใหญ่จังหวัดสงขลา

**ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ**

1. ทำให้เกิดความเข้าใจถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลกระทบต่อความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรของพนักงานธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในอำเภอหาดใหญ่จังหวัดสงขลาเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาปัจจัยส่วนบุคคล

2. ทำให้ทราบถึงแนวโน้มความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรของพนักงานธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในอำเภอหาดใหญ่จังหวัดสงขลาเพื่อหาแนวทางการวางแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมต่อองค์กร

**วิธีดำเนินการวิจัย**

**ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง**

การศึกษานี้เก็บข้อมูลระดับบุคคลจากพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทรับเหมาก่อสร้างในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ที่จดทะเบียนในรูปแบบบริษัทจำกัดและห้างหุ้นส่วนจำกัด ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 635 แห่ง (กรมพัฒนาธุรกิจการค้า, 2560) อย่างไรก็ตาม ไม่สามารถระบุจำนวนประชากรที่แน่นอนได้

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เนื่องจากไม่ทราบข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนพนักงานของบริษัทรับเหมาก่อสร้างในอำเภอหาดใหญ่จังหวัดสงขลาที่แน่นอนผู้วิจัยจึงใช้วิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการประมาณค่าร้อยละ กรณีไม่ทราบประชากร โดยใช้สูตรของ Cochran (1977 อ้างถึงใน องอาจ นัยพัฒน์, 2548)ได้จำนวน 385 ตัวอย่าง โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างตามความสะดวก(Convenience Sampling)

**เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย**แบ่งเป็น 3ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check list) จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบประเมินค่า (Rating Scale) จำนวน 20 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความตั้งใจคงอยู่กับองค์กร ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบประเมินค่า (Rating Scale) จำนวน 7 ข้อ

**การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ** มีลำดับขั้นตอนการสร้างดังนี้

1. ศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร ตำรา สิ่งพิมพ์ต่าง ๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรของพนักงานจากองค์กรต่างๆ ในแต่ละพื้นที่เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย

2. นำข้อมูลต่างๆที่ได้มาสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยซึ่งผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่พัฒนาโดย ชวัลณัฐ เหล่าพูนพัฒน์ (2548) ซึ่งมีความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสอบถามเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ค่าα-Coefficient เท่ากับ 0.75 ส่วนแบบสอบถามเกี่ยวกับความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรค่าα-Coefficient เท่ากับ 0.78 มาทำการปรับปรุงเพื่อนำมาใช้กับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้แล้วนำเสนอเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อพิจารณาความถูกต้องและให้คำแนะนำ

3. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแล้ว ไปทำการทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มพนักงานรายเดือนของธุรกิจรับเหมาช่วงงานก่อสร้าง จำนวน 2 บริษัท จำนวน 30 ตัวอย่างและนำมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์ อัลฟาของครอนบารค (α-Coefficient) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้ค่า α-Coefficient เท่ากับ 0.90 ส่วนแบบสอบถามเกี่ยวกับความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรได้ค่า α-Coefficient เท่ากับ 0.76 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือตามหลักสถิติ

**การเก็บรวบรวมข้อมูล**

1. ติดต่อขอจดหมายรับรองจากคณบดีคณะวิทยาการจัดการ ถึงหัวหน้าฝ่ายบุคคลแต่ละบริษัทรับเหมาก่อสร้างในอำเภอหาดใหญ่เพื่อแนะนำตัวและขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยติดต่อประสานงานกับหัวหน้าฝ่ายบุคคลแต่ละบริษัทรับเหมาก่อสร้างในอำเภอหาดใหญ่เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์และขอความร่วมมือเพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับพนักงานของบริษัทรับเหมาก่อสร้างในอำเภอหาดใหญ่ช่วงเดือนเมษายน 2561 จำนวน 400 ฉบับ โดยแบ่งเป็นบริษัทละ 20 ฉบับ จำนวนทั้งสิ้น 20 บริษัท พร้อมทั้งรอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

**การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติที่ใช้**

1. ข้อมูลทั่วไปของพนักงานของบริษัทรับเหมาก่อสร้าง วิเคราะห์โดยการแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. ประเมินระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์และความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรวิเคราะห์โดยคำนวณค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. ทดสอบความแตกต่างของค่าที (t-Test) และทดสอบค่าเอฟ (F-Test) ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบระดับความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

4. หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson’s Product-moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กับความตั้งใจคงอยู่กับองค์กร

**ผลการวิจัย**

1. พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี สถานภาพสมรส และส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรมากกว่า 5 - 10 ปี

2. พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( = 3.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ได้แก่1) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ( = 3.79) 2) ด้านหัวหน้างาน ( = 3.78) 3) ด้านเพื่อนร่วมงาน ( = 3.77) และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความก้าวหน้า ( = 3.29) 2) ด้านค่าตอบแทน( = 3.28)3)ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ( = 3.00) ตามลำดับ

3. พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรธุรกิจรับเหมาก่อสร้างโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (= 3.77)

4. พนักงานที่มีอายุระดับการศึกษาและระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรของพนักงานธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในอำเภอหาดใหญ่จังหวัดสงขลาโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.111 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านเพื่อนร่วมงานและด้านความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรของพนักงานธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในอำเภอหาดใหญ่จังหวัดสงขลาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.132 0.127 และ 0.112 ดังตารางที่ 1

**ตารางที่1**ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กับความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรของพนักงานธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **การบริหารทรัพยากรมนุษย์** | **ความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรของพนักงานธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในอำเภอหาดใหญ่จังหวัดสงขลา** | | | |
| **r** | **Sig.** | **ทิศทาง**  **ความสัมพันธ์** | **ระดับ**  **ความสัมพันธ์** |
| 1. ด้านค่าตอบแทน | -0.023 | 0.658 |  | ไม่สัมพันธ์ |
| 2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน | 0.132 | 0.010\* | เชิงบวก | ต่ำ |
| 3. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน | 0.077 | 0.130 |  | ไม่สัมพันธ์ |
| 4. ด้านความก้าวหน้า | 0.112 | 0.028\* | เชิงบวก | ต่ำ |
| 5. ด้านหัวหน้างาน | -0.044 | 0.385 |  | ไม่สัมพันธ์ |
| 6. ด้านเพื่อนร่วมงาน | 0.127 | 0.013\* | เชิงบวก | ต่ำ |
| **รวม** | 0.111 | 0.029\* | เชิงบวก | ต่ำ |
| \*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 |  |  |  |  |

**อภิปรายผล**

จากการศึกษาเรื่องความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรของพนักงานธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในอำเภอหาดใหญ่จังหวัดสงขลาสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในอำเภอหาดใหญ่จังหวัดสงขลาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกรชกรณัฐสุข (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่กับองค์กร กรณีศึกษาบริษัทผลิตกระจกนิรภัยในจังหวัดสงขลา พบว่าพนักงานบริษัทผลิตกระจกนิรภัยในจังหวัดสงขลามีความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรอยู่ในระดับที่สูงมากเช่นเดียวกับ นาคี สอนโพธิ์ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการ กระทรวงสาธารณสุขที่ 11 พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความตั้งใจคงอยู่ในงานระดับสูง

ดังนั้นทางองค์กรควรให้ความสำคัญกับพนักงานกลุ่มดังกล่าว เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ และอยากจะอยู่กับองค์กรต่อไป โดยอาจมีการจัดสวัสดิการต่างๆให้อย่างเหมาะสม มีการมอบหมายงานที่สำคัญๆ และมีความท้าทายให้พนักกลุ่มนี้ได้ทำ และหัวหน้างานควรที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดีกับพนักงานภายใต้บังคับบัญชา เพื่อให้พนักงานรู้สึกอุ่นใจ และกล้าที่จะปรึกษาในทุกๆเรื่องได้

2.พนักงานที่มีอายุต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในอำเภอหาดใหญ่จังหวัดสงขลาโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของพัชราภรณ์โชติสูงเนิน (2557) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความภาคภูมิใจแห่งตนในองค์การแรงจูงใจในการทำงานการสนับสนุนทางสังคมกับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การของลูกจ้างชั่วคราวศูนย์บริการข้อมูลสรรพากร พบว่า ลูกจ้างชั่วคราวที่มีอายุอยู่ในช่วงที่แตกต่างกันมีความตั้งใจคงอยู่ในองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.05 ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานที่มีอายุมากจะมีทางเลือกหรือโอกาสที่จะแสวงหางานใหม่ค่อนข้างน้อยส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในอำเภอหาดใหญ่จังหวัดสงขลาโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีระวุฒิ ตรีประสิทธิ์ชัย (2557) ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรในอุตสาหกรรมการโรงแรมระดับ 5 ดาวในกรุงเทพมหานครพบว่า พนักงานที่มีรายได้ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีปัจจัยที่จะส่งผลต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ทั้งนี้เนื่องจากลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานในด้านต่างๆ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษาและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หรือวงจรชีวิตครอบครัวโอกาสทางเศรษฐกิจหรือรายได้ ค่านิยม และรูปแบบการดำรงชีวิต ที่แตกต่างกันส่งผลให้บุคคลเกิดความต้องการ ความผูกพันต่อองค์กร ความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรหรือพฤติกรรมที่แสดงออกมาแตกต่างกันไป

3.การบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรของพนักงานธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในอำเภอหาดใหญ่จังหวัดสงขลาโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (r = 0.111) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านเพื่อนร่วมงานและด้านความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรของพนักงานธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในอำเภอหาดใหญ่จังหวัดสงขลาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (r = 0.132, r = 0.127, และr = 0.112) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนิตยาวันทยานันท์ (2556) ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลในเขตจังหวัดสกลนคร พบว่า ปัจจัยด้านองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความตั้งใจคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.01 เมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่าคุณลักษณะขององค์กรลักษณะงานและการทำงานการให้รางวัลโอกาสก้าวหน้าในอาชีพและสัมพันธภาพของบุคลากรในองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความตั้งใจคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เช่นเดียวกับ ถิตรัตน์ พิมพาภรณ์ (2559) ได้ศึกษา เรื่อง อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานผ่านความผูกพันในอาชีพของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง พบว่าความสมดุลชีวิตกับการทำงานค่าตอบแทนและและสวัสดิการมีอิทธิพลเชิงบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากผลการศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรของพนักงานธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในอำเภอหาดใหญ่จังหวัดสงขลาในเรื่องของสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อนร่วมงานและความก้าวหน้าดังนั้นทางองค์กรควรจัดสภาพแวดล้อมของการทำงานให้เหมาะสม สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงานที่ครบถ้วนสร้างมิตรภาพที่ดีในที่ทำงาน เพื่อให้ทุกคนเกิดความผูกพันเป็นทีมเดียวกันในการทำงานและควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานหรือผลตอบแทนของบริษัทเป็นมาตรฐานที่ใช้กับพนักงานทุกคนในทุกระดับเดียวกัน โดยให้โอกาสกับพนักงานทุกคนในความก้าวหน้าอย่างยุติธรรมเพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานและความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรของพนักงานไว้ในองค์กรให้ได้นานที่สุด

**ข้อเสนอแนะ**

**1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้**

จากผลการวิจัย พบว่า บริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านเพื่อนร่วมงานและด้านความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรของพนักงานธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในอำเภอหาดใหญ่จังหวัดสงขลา ซึ่งสามารถนำไปปรับใช้กับองค์กรได้ดังนี้

1) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานทางองค์กรควรมีการจัดสภาพแวดล้อมและสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และควรมีการวางแนวทางเพื่อให้เกิดความปลอดภัยในการทำงาน อุปกรณ์ เครื่องมือในการปฏิบัติงาน

2) ด้านเพื่อนร่วมงานองค์กรควรมีการจัดสัมมนาหรือการจัดกิจกรรมต่างๆ ที่ให้พนักงานในองค์กรได้มีส่วนร่วมกันทุกคน เพื่อสร้างความสัมพันธ์กันระหว่างบุคคลในองค์กร อันจะทำให้พนักงานรู้สึกสนิทสนมกันมากขึ้น

3) ด้านความก้าวหน้าทางองค์กรควรส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถ เพื่อเป็นการให้ความรู้และก่อให้เกิดความต้องการก้าวหน้าในงานที่ปฏิบัติอยู่รวมทั้งควรมีนโยบายการเลื่อนตำแหน่งที่เป็นธรรมและชัดเจน

ตามข้อค้นพบจากงานวิจัยที่ผ่านมา การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทน และด้านหัวหน้างานซึ่งทั้ง 3 ด้าน ล้วนมีความสำคัญต่อการตั้งใจคงอยู่กับองค์กรของพนักงาน แต่งานวิจัยนี้ไม่พบความสัมพันธ์ดังกล่าว อย่างไรก็ตามการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้ง 3 ด้าน ล้วนมีความสำคัญ ดังนั้นจึงนำเสนอแนวทางการปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานทางองค์กรควรมีการแจ้งหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เพื่อแสดงถึงความยุติธรรมในการประเมินผลของผู้บังคับบัญชา

2) ด้านค่าตอบแทนทางองค์กรควรมีหลักเกณฑ์การบริหารค่าตอบแทนในรูปแบบของเงินเดือน สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์อื่นๆ รวมถึงสวัสดิการขององค์กรเป็นไปอย่างเหมาะสม

3) ด้านหัวหน้างานทางผู้บริหารควรใช้คุณธรรมในการบริหารงานให้ความเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกันและมีภาวะของความเป็นผู้นำ

**2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป**

1) งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาค้นคว้างานวิจัยเชิงปริมาณผู้ที่สนใจทำวิจัยในหัวข้อนี้อาจทำการศึกษาการศึกษาค้นคว้างานวิจัยในเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เพิ่มเติมเพื่อให้ได้ทราบถึงข้อมูลและทัศนคติของพนักงานที่มากขึ้น

2) การวิจัยในครั้งต่อไปควรขยายกลุ่มงานในธุรกิจหรือกลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ เพื่อให้ทราบถึงความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรของพนักงานในกลุ่มงานในธุรกิจกลุ่มอุตสาหกรรมที่แตกต่างกันซึ่งจะสามารถนาไปปรับใช้กับการวางแผนกลยุทธ์ด้านพนักงานได้อย่างกว้างขวางมากยิ่งขึ้น

**กิตติกรรมประกาศ**

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยผู้ศึกษาได้รับการอนุเคราะห์แนะนำอย่างดียิ่ง จากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุธินี ฤกษ์ขำ อาจารย์ที่ปรึกษาและกรรมการ ให้คำปรึกษาข้อเสนอแนะตลอดจนแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องต่างๆ เพื่อให้สารนิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้เป็นอย่างสูงและพนักงานของบริษัทรับเหมาก่อสร้างในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลาซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างทั้ง 385 ตัวอย่าง ที่ทุกท่านกรุณาเสียสละเวลาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม พร้อมอำนวยความสะดวกในการเก็บแบบสอบถาม จนทำให้การทำสารนิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ได้

**เอกสารอ้างอิง**

กรชกรณัฐสุข. (2556). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่กับองค์กร:กรณีศึกษาบริษัทผลิตกระจกนิรภัยในจังหวัดสงขลา.สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

กรมพัฒนาธุรกิจการค้า*.* (2560). สืบค้นเมื่อวันที่ 10 มีนาคม 2561 จากhttp://www.dbd.go.th/more\_news.php?cid=36

ชนันนัทธ์จันทร์รินทร์. (2550). อิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์และบรรยากาศองค์การต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ.การค้นคว้าแบบอิสระวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การมหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ชวัลณัฐ เหล่าพูนพัฒน์. (2548). ปัจจัยส่งผลต่อความผูกพันกับองค์การ โดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ถิตรัตน์พิมพาภรณ์. (2559). อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานผ่านความผูกพันในอาชีพของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาในกากับของรัฐแห่งหนึ่ง. *วารสาร e-jodil*, 6(1) ม.ค.-มิ.ย.,114-131.

ธีระวุฒิตรีประสิทธิ์ชัย. (2557). ปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรในอุตสาหกรรมการโรงแรมระดับ 5 ดาวในกรุงเทพมหานคร.การค้นคว้าอิสระ

ศิลปศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรมการบริการและการท่องเที่ยวมหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ธีรพร สุทธิโส. (2550). การรับรู้วัฒนธรรมองค์การความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการทำงานของพนักงานโรงงานผลิตรถจักรยานยนต์. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

นาคี สอนโพธิ์. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการ กระทรวงสาธารณสุขที่ 11. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

นิตยาวันทยานันท์. (2556). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลในเขตจังหวัดสกลนคร.วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการพยาบาลมหาวิทยาลัยบูรพา.

พัชราภรณ์โชติสูงเนิน. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างความภาคภูมิใจแห่งตนในองค์การแรงจูงใจในการทำงานการสนับสนุนทางสังคมกับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การของลูกจ้างชั่วคราวศูนย์บริการข้อมูลสรรพากร. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยรามคำแหง**.**

องอาจ นัยพัฒน์. (2548). วิธีวิทยาวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพทางพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ: สามลดา.