

ปัจจัยเชิงสาเหตุของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ต่อความผูกพัน กับองค์กรของพนักงาน

The Causal Factors of human resource management to employees' organizational commitment

สิทธิพร โพธิ์ระหง^{1*}, ประจักษ์ มหาสวัสดิ์²

Sitthiporn porahong^{1*}, Prachak Mahasawat²

¹สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

²สาขาการจัดการนวัตกรรมการค้า คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

¹Faculty Of Business Administration (Management), Bangkokthonburi University

²Innovative Trading Management Faculty of Business Administration

*ผู้พิมพ์หลัก email: porahong.s@gmail.com

Received: November 25, 2023; Revised: December 23, 2023; Accepted: December 26, 2023

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรที่ส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารและพนักงาน ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานในอุตสาหกรรมจำนวน 385 คน และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบไปด้วย ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรที่ส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารและพนักงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจเกี่ยวกับด้านการสรรหาและการคัดเลือก ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์อยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: การบริหารทรัพยากรมนุษย์; ความผูกพันต่อองค์กร

ABSTRACT

The objective of this research is 1. To study the factors of organizational human resource management that affect the commitment of people to the

organization. Management and employees Collected data from employees in a number of industries. 385 people and use questionnaires as tools Statistics used in data analysis include: Descriptive Statistics (Descriptive Statistics) consists of Frequency value (Frequency) Percentage value (Percentage) Average (Mean) and standard deviation (Standard Deviation).

The research results found that: Factors of organizational human resource management that affect the commitment of executives and employees to the organization. Respondents were satisfied with the recruitment and selection aspect. Training and development Performance evaluation and compensation and benefits are at a high level.

Keywords: human resource management; organizational commitment

บทนำ

การพัฒนาประเทศเป็นแบบประเทศไทย 4.0 เป็นยุคที่ทำให้ประชาชนมีรายได้สูงขึ้น โดยการขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม ประเทศไทย 4.0 จะมีเป้าหมายคือนำมาใช้ เพื่อผลักดันประเทศให้หลุดพ้นกับดัก 3 กับดักที่กำลังเผชิญ คือ กับดักประเทศรายได้ปานกลาง (Middle Income Trap) กับดักความเหลื่อมล้ำ (Inequality Trap) กับดักความไม่สมดุลของการพัฒนา (Imbalance Trap) โดยมีเป้าหมายเพื่อนำประเทศมุ่งสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน อย่างเป็นรูปธรรม การขับเคลื่อนประเทศต้องทำให้พ้นจากกับดักประเทศของประเทศที่มีรายได้ปานกลางอย่างแท้จริง ครอบคลุมทุกส่วน ลดความเหลื่อมล้ำ ความไม่

สมดุลของการพัฒนาที่ยั่งยืน ถ้าเกิดขึ้นเร็วเกินไป อาจจะทำให้ล้มเหลว จำเป็นต้องสร้างความเข้มแข็งทุกภาคส่วน ต้องพัฒนารูปแบบของการลงทุนและ โครงสร้างเศรษฐกิจของประเทศไทยใหม่ ที่เรียกว่า แบบจำลองเศรษฐกิจรูปแบบใหม่ (New Economy Model) ต้องสร้างสมดุลของการพัฒนา นั่นคือเราต้องใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว คือทำอะไรก็ต้องมีเหตุมีผล ประมาทตนเองแล้วมีภูมิคุ้มกันที่ดีภายใต้เงื่อนไข ความรู้ และคุณธรรม ต้องระมัดระวัง ในการลงทุน ในการใช้จ่ายเงิน แต่ไม่ได้หมายความว่าต้องประหยัดจนไม่ใช้เงินเลย นั่นคือหลักการเรื่องประหยัดเรื่องออม อันนี้เป็นเรื่องของ การใช้จ่ายพอดีกับ

ตัวเอง เราใช้หลักการของเศรษฐกิจพอเพียง
ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมาใช้ในการ
ทำงานในวันนี้

กระบวนทัศน์ในการพัฒนาประเทศ
ภายใต้ “ประเทศไทย 4.0” เป็นอีกนโยบาย
หนึ่งที่เป็นการวางรากฐานการพัฒนาประเทศ
ในระยะยาว เป็นจุดเริ่มต้นในการขับเคลื่อน
ไปสู่การเป็นประเทศที่ มั่งคั่ง มั่นคง และยั่งยืน
ตามวิสัยทัศน์รัฐบาล เป็นรูปแบบที่มีการ
ผลักดันการปฏิรูปโครงสร้างเศรษฐกิจ การ
ปฏิรูปการวิจัยและการพัฒนา และการปฏิรูป
การศึกษาไปพร้อมๆ กัน เป็นการผนึกกำลัง
ของทุกภาคส่วนภายใต้แนวคิด “ประชารัฐ” ที่
ผนึกกำลังกับเครือข่ายพันธมิตรทางธุรกิจ การ
วิจัยพัฒนา และบุคลากรทั้งในและระดับโลก
กลุ่มอุตสาหกรรมที่พัฒนาในประเทศไทย 4.0

ประเทศไทย 4.0 เป็นการพัฒนา
“กลไกขับเคลื่อนการเติบโตทางเศรษฐกิจชุด
ใหม่” (New Engines of Growth) ด้วยการ
แปลง ความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบของ
ประเทศที่มีอยู่ 2 ด้าน คือ “ความหลากหลาย
เชิงชีวภาพ” และ “ความหลากหลายเชิง
วัฒนธรรม” ให้เป็น “ความได้เปรียบในเชิง
แข่งขัน” ด้วยวิทยาการด้านความคิดสร้างสรรค์
นวัตกรรม วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และการ
วิจัยและพัฒนาโดยเน้นใน 5 กลุ่มเทคโนโลยี
และอุตสาหกรรมเป้าหมาย เพื่อเป็นรูปแบบ
ในการสร้าง “New Startups” ที่ทำให้เกิดผล

จริงต้องมีการพัฒนาวิทยาการ ความคิด
สร้างสรรค์ นวัตกรรม วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี
และการวิจัยและพัฒนา แล้วต่อยอดในกลุ่ม
เทคโนโลยีและอุตสาหกรรมเป้าหมาย ดังนี้

1. กลุ่มอาหาร เกษตร และเทคโนโลยีชีวภาพ (Food, Agriculture & Bio-Tech) เช่น สร้าง
เส้นทางธุรกิจใหม่ (New Startups) ด้าน
เทคโนโลยี การเกษตร เทคโนโลยีอาหาร เป็นต้น
2. กลุ่มสาธารณสุข สุขภาพ และเทคโนโลยี
ทางการแพทย์ (Health, Wellness & Bio-Med) เช่น พัฒนาเทคโนโลยีสุขภาพ เทคโนโลยี
การแพทย์ สปา เป็นต้น
3. กลุ่มเครื่องมือ
อุปกรณ์อัจฉริยะ หุ่นยนต์ และระบบเครื่องกล
ที่ใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ควบคุม (Smart
Devices, Robotics & Mechatronics) เช่น
เทคโนโลยีหุ่นยนต์ เป็นต้น
4. กลุ่มดิจิทัล
เทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตที่เชื่อมต่อและบังคับ
อุปกรณ์ต่าง ๆ ปัญญาประดิษฐ์และเทคโนโลยี
สมองกลฝังตัว (Digital, IoT, Artificial
Intelligence, & Embedded Technology)
เช่น เทคโนโลยีด้านการเงิน อุปกรณ์เชื่อมต่อ
ออนไลน์โดยไม่ต้องใช้คน เทคโนโลยีการศึกษา
ตลาดกลางอิเล็กทรอนิกส์ พาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์
 เป็นต้น
5. กลุ่มอุตสาหกรรมสร้างสรรค์
วัฒนธรรม และบริการที่มีมูลค่าสูง (Creative,
Culture, & High Value Services) เช่น
เทคโนโลยีการออกแบบ ธุรกิจไลฟ์สไตล์
เทคโนโลยีการท่องเที่ยว การเพิ่มประสิทธิภาพ

การบริการ เป็นต้น ทั้ง 5 กลุ่มเทคโนโลยีและอุตสาหกรรมเป้าหมายจะเป็นฐานงาน หรือแพลตฟอร์มในการสร้าง “New Startups” ต่างๆมากมาย เช่น เทคโนโลยีการเกษตร (Agritech) เทคโนโลยีอาหาร (Foodtech) ในกลุ่มที่ 1 เทคโนโลยีสุขภาพ (Healthtech) เทคโนโลยีการแพทย์ (Meditech) สပါ ในกลุ่มที่ 2 เทคโนโลยีหุ่นยนต์ (Robotech) ในกลุ่มที่ 3 เทคโนโลยีด้านการเงิน (Fintech) อุปกรณ์เชื่อมต่อออนไลน์โดยไม่ต้องใช้คน (IoT) เทคโนโลยีการศึกษา (Edtech) ตลาดกลางอิเล็กทรอนิกส์ (E-Marketplace) พาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ (E-Commerce) ในกลุ่มที่ 4 เทคโนโลยีการออกแบบ (Designtech) ธุรกิจไลฟ์สไตล์ (Lifestyle Business) เทคโนโลยีการท่องเที่ยว (Traveltech) การเพิ่มประสิทธิภาพการบริการ (Service Enhancing) ในกลุ่มที่ 5 เป็นต้น การขับเคลื่อนดำเนินการโดยกลุ่มประชากรที่จะเป็นเสมือนคณะกรรมการในการขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าวมีทั้งหมด 12 ชุด มีจำนวนกรรมการรวมทั้งสิ้นมากกว่า 200 คน โดยในจำนวนนั้นมาจากภาคเอกชนถึงร้อยละ 73 จาก <http://www.สานพลังประชารัฐ.com> กลุ่มประชาารัฐแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ดังนี้ คณะทำงานขับเคลื่อนคุณค่า 7 ด้าน (กลุ่ม Value-Driver-7D) ได้แก่ ด้านการยกระดับนวัตกรรมและผลิตภาพ ด้านการส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมและ

วิสาหกิจเริ่มต้น (SMEs & Start-up) ด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยว และ MICEด้านการส่งเสริมการส่งออกและด้านการลงทุนในต่างประเทศ ด้านพัฒนาคลัสเตอร์ภาคอุตสาหกรรมแห่งอนาคต (New S-curve) ด้านการพัฒนาการเกษตรสมัยใหม่ ด้านการสร้างรายได้และการกระตุ้นการใช้จ่ายของประเทศ

หากพิจารณาถึงปัจจัยพื้นฐานในการดำเนินธุรกิจให้ประสบความสำเร็จองค์การจำเป็นต้องพึงพาปัจจัยทั้งหมด 4 ด้านด้วยกัน ได้แก่ Man (บุคลากร) Money (เงิน) Material (วัตถุดิบ) Management (การบริหารจัดการ) ซึ่งปัจจัยพื้นฐานนี้มีความสำคัญกับธุรกิจอยู่ทุกช่วงเวลา ไม่ว่าจะเป็นในอดีตจนกระทั่งในปัจจุบัน ถ้าปัจจัยทั้ง 4 ด้านนี้มีประสิทธิภาพจะทำให้้องค์การสามารถดำเนินงานได้อย่างประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์ใน้องค์การ เพราะพนักงานใน้องค์การถือเป็นทรัพยากรสำคัญที่เป็นปัจจัยหลักที่ทำให้้องค์การมีการขับเคลื่อนไปข้างหน้าเพื่อประสบความสำเร็จได้ ทุกองค์การล้วนต้องการพนักงานหรือบุคลากรที่เป็นผู้มีความรู้ความสามารถเพื่อที่จะเป็นพลังสำคัญในการทำให้นั้นเกิดประสิทธิภาพและสัมฤทธิ์ผลมากที่สุดการบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นเรื่องสำคัญที่ทุกองค์การต้องให้ความสนใจ (วิมลพันธ์ แสงแดง, 2556) ทั้งนี้

จากงานวิจัยของ ฟารีดา มะ (2564) เรื่องการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีอิทธิพลต่อความได้เปรียบทางการแข่งขัน ของธุรกิจโรงแรมได้ระบุว่า การจัดการทรัพยากรของมนุษย์ และกระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ มีอิทธิพลในเชิงบวกต่อความได้เปรียบทางการแข่งขันของธุรกิจ และงานวิจัยของธนพร เบญจาทิกุล (2558) ได้ผลการวิจัยว่า ปัจจัยทางด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และปัจจัยทางด้านความสมดุลในการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงานธนาคาร อันเป็นผลมาจากการที่การปฏิบัติงานให้กับธนาคารนั้น ทำให้พนักงานธนาคารไม่มีเวลาพบปะสังสรรค์กับเพื่อนหรือพักผ่อนกับครอบครัว และตนเองมีความเครียดจากการถูกกดดันในด้านต่าง ๆ ทั้งที่เกิดขึ้นมากจากผู้บังคับบัญชา หรือจากปัจจัยอื่น ๆ จึงทำให้พนักงานธนาคารส่วนหนึ่งทนรับต่อความกดดันนั้นไม่ไหวและลาออกจากงานไปในที่สุด อีกทั้งสาเหตุที่ทำให้พนักงานธนาคารเกิดการลาออกจากงานต่าง ๆ นั้น บางส่วนเกิดจากการที่ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจเกินหน้าที่ เช่น การให้พนักงานธนาคาร มีการขายประกันหรือการขายอวดขายต่าง ๆ ให้เพิ่มมากยิ่งขึ้น และหากไม่ได้ตามยอด ก็จะทำการลงโทษหรือคาดโทษกับพนักงานธนาคารนั้นๆ ซึ่งผิดจากหลักการงานที่แท้จริงของพนักงานธนาคาร เป็นต้น

ดังนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนอุตสาหกรรมนำไปสู่การพัฒนาขึ้นต่อไปดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เพื่อพัฒนาการผลิตในภาคอุตสาหกรรมประเทศไทย ซึ่งการที่บริษัทจะมีความก้าวหน้ามากเพียงใดขึ้นอยู่กับคนในองค์กรร่วมกันทำงานให้ประสบความสำเร็จและมีความผูกพันในองค์กรมีนัยยะสำคัญต่อความสำเร็จและเจริญก้าวหน้าขององค์กร เพราะทำให้องค์กรได้มาซึ่งพนักงานที่ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ ตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กร ทำให้องค์กรได้รับประโยชน์มากมาย ทั้งด้านอัตราการขาดงาน อัตราการลาออกหรือเปลี่ยนงานและการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยมีเนื้อโดยย่อดังนี้ว่าถึงความหมายของคำว่า ความผูกพันต่อองค์กรคือความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรมีความรักความภาคภูมิใจความเอาใจใส่ต่อองค์กรรู้สึกที่ตัวเองเป็นส่วนหนึ่งมีความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเต็มใจและเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อเป้าหมายและต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นตลอดไป ตามทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งมีทฤษฎี Side-Bet ของ Becker, H. S. (1960) ที่กล่าวว่า

บุคคลใดก็ตามที่มีความผูกพันต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ก็เนื่องจากเขาได้ลงทุนในสิ่งนั้นๆ ไว้เช่นการที่คนเราเข้าไปทำงานอยู่ในองค์กรในช่วงระยะเวลาหนึ่ง จะก่อให้เกิดการลงทุนซึ่ง Becker เรียกการลงทุนนี้ว่า “Side bet” อาจเป็นการลงทุนในรูปของเวลา แรงกายแรงใจ กำลังสติปัญญาตลอดจนการยอมเสียโอกาสบางอย่างและทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ได้เสนอทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (Hertzberg’s Two Factor Theory) ซึ่งสรุปว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประการที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบในงานของแต่ละบุคคลกล่าวคือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานปฏิบัติเป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ได้แก่
 - (1)ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล
 - (2) การได้รับการยอมรับนับถือ
 - (3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
 - (4) ความรับผิดชอบ
 - (4) ความก้าวหน้า
2. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) ปัจจัยค้ำจุนได้แก่
 - (1) เงินเดือน
 - (2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต
 - (3)ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน
 - (4) สถานะของอาชีพ
 - (4)นโยบายและการบริหารงาน
 - (6) สภาพการทำงาน
 - (7) ความเป็นอยู่ส่วนตัว
 - (8) ความมั่นคงในการทำงาน
 - (9) วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา

นอกจากนี้ยัง

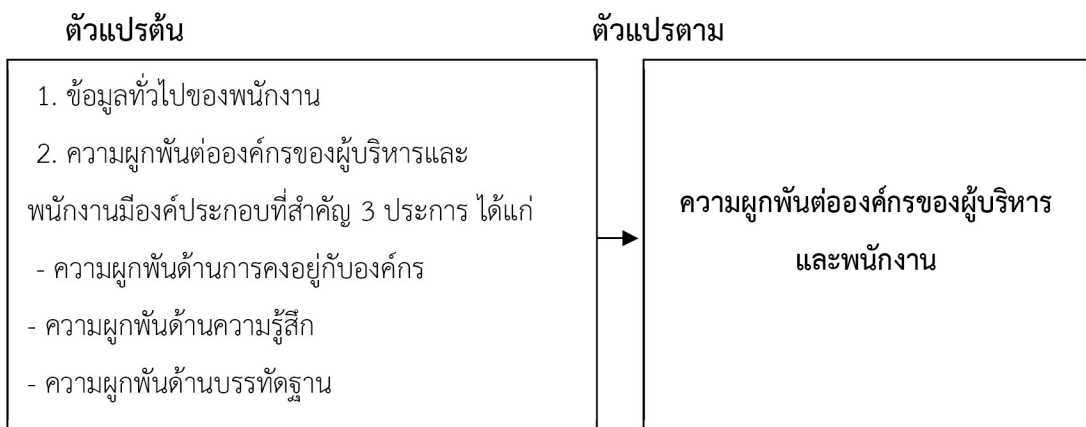
ได้กล่าวถึง ความผูกพันต่อเป็นไปใน 3 ลักษณะดังต่อไปนี้ 1) มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร 3) มีความมุ่งมั่นปรารถนาที่จะดำรงตนให้เป็นสมาชิกขององค์กรความผูกพันต่อองค์กรให้ความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์กรคือความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรมีความรักความภาคภูมิใจความเอาใจใส่ต่อองค์กรรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งมีความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเต็มใจและเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อเป้าหมายและต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นตลอดไป (ธนันท์ ทะสุใจ, 2549) โดยที่ ความผูกพันต่อองค์กรว่าหมายถึงพฤติกรรมของแต่ละบุคคลที่แสดงออกมานั้นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรมากกว่าบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าหรือต่ำกว่า (Salancik, G. R.,1983) เป็นลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กรโดยมีคุณลักษณะ 3 ประการ 1) ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป 2) ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร 3) ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร (Porter, M. et al. 1974)

วัตถุประสงค์การวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยเชิงสาเหตุของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงาน วัตถุประสงค์สำคัญดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรที่ส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารและพนักงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

การดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยเชิงปริมาณผู้วิจัยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ในการสำรวจความคิดเห็นโดยใช้แบบสอบถามจากประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 1 ชุด โดยแบบสอบถามเป็น 3 ส่วนใหญ่ๆคือ

ส่วนที่ 1 คือส่วนแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พนักงาน

ส่วนที่ 2 คือแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการบริหาร

ทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ด้านการสรรหาและการคัดเลือก ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์

ส่วนที่ 3 คือข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ได้แก่ ด้านความรู้สึกร ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 คือส่วนแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามพนักงาน

ตอนที่ 2 คือแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ด้านการสรรหาและการคัดเลือก ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์

ตอนที่ 3 คือข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ได้แก่

1. ปัจจัยด้านความรู้สึกรักของพนักงาน
2. ปัจจัยด้านความต่อเนื่องของพนักงาน

พนักงาน

3. ปัจจัยด้านบรรทัดฐานทางสังคม

ลักษณะของข้อคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ท (Likert Scale) สำหรับแบบสอบถาม ดังนี้

คะแนน	ความหมาย
1	น้อยที่สุด
2	น้อย
3	ปานกลาง
4	มาก
5	มากที่สุด

โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลพนักงานบริษัทผู้ผลิตขนาดใหญ่แห่งหนึ่ง โดยมีจำนวนพนักงานมากกว่า 1,000 คน การกำหนดขนาดตัวอย่างจะพิจารณาจากขนาดตัวอย่างจำนวน

385 คน โดยวิธี การสุ่มตัวอย่างตามสะดวก (Convenience Sampling) โดยทราบจำนวนประชากรและใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบไปด้วย ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าสถิติ Chi-square ค่า p-value ค่า Chi-square/df ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับปรุงแล้ว (AGFI) ดัชนีวัดระดับความเหมาะสมพอดีเชิงเกณฑ์ (NFI) ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) และดัชนีวัดความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) คือ การวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) ที่ผู้ดำเนินการวิจัยจัดทำขึ้น ดังนั้น จำนวนของประชากร และกลุ่มตัวอย่างจากการสุ่มตัวอย่างตามสะดวก (Convenience Sampling) ดังนั้น จำนวนตัวอย่างในงานวิจัยนี้จึงเท่ากับ 385 คน ทั้งหมดแยกตามระดับโครงสร้างการทำงาน

ผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 385 คน

ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง จำนวน 208 คน คิดเป็นร้อยละ 54.00 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 177คน คิดเป็นร้อยละ 46.00 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถาม อายุ 18-25 ปี จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 37.66 รองลงมา อายุ 26-35 ปี จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 34.55 ลำดับที่สามต่อมาอายุ 36-45 ปี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 24.94 ลำดับที่สี่มีอายุ 56-60 ปี ตามลำดับ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.55 และลำดับสุดท้ายอายุ 46-55 ปี จำนวน 5คน คิดเป็นร้อยละ 1.30 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถาม โสด จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 46.75 รองลงมาสมรส จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 31.17 และ ลำดับสุดท้ายหย่าร้าง/อย่าร้าง จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 22.08 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามจบการศึกษา ระดับ ปริญญาตรี จำนวน 235คน คิดเป็นร้อยละ 61.04 รองลงมา การจบการศึกษาระดับมัธยมศึกษา/ปวช. จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 18.18 ลำดับที่สาม จบการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 15.58 และลำดับสุดท้าย จบการศึกษาระดับ สูงกว่าปริญญาโท จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 5.20 ตามลำดับ

ความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจเกี่ยวกับด้านการสรรหาและการคัดเลือก อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.83$, $S.D = 0.51$) แต่เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้แก่ การแสวงหาคนดีมาใช้ในองค์กร ($\bar{x} = 4.12$, $S.D = 0.17$) รองลงมา หนทางแห่งความเจริญก้าวหน้าในสายงานอาชีพ ($\bar{x} = 3.83$, $S.D = 0.44$) ลำดับต่อมา พนักงานหนึ่งคนต้องมีความสามารถทำงานได้หลายหน้าที่ ($\bar{x} = 3.74$, $S.D = 0.50$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด คือค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ($\bar{x} = 3.70$, $S.D = 0.53$)

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจเกี่ยวกับ ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา ระดับมาก ($\bar{x} = 3.73$, $S.D = 0.40$) แต่เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้แก่ ผู้เรียนรู้เกิดการเรียนรู้และทักษะที่ต้องการในงานปัจจุบัน ($\bar{x} = 3.83$, $S.D = 0.44$) รองลงมา ด้านความรู้ ความชำนาญ ($\bar{x} = 3.78$, $S.D = 0.56$) ลำดับต่อมา องค์กรในการที่จะเพิ่มศักยภาพของพนักงาน ($\bar{x} = 3.76$, $S.D = 0.55$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด การเพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.65$, $S.D = 0.50$)

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจเกี่ยวกับ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ระดับมาก ($\bar{x} = 3.73$, S.D = 0.40) แต่เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้แก่ การขึ้นเงินเดือน ($\bar{x} = 3.83$, S.D = 0.44) รองลงมา การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{x} = 3.78$, S.D = 0.56) ลำดับต่อมากระบวนการที่ผู้บริหารใช้พิจารณาผลการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.76$, S.D = 0.55) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด ด้านการโอนโยกย้าย ลดตำแหน่ง และการออกจากงาน ($\bar{x} = 3.65$, S.D = 0.50)

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจเกี่ยวกับ ด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ ระดับมาก ($\bar{x} = 3.73$, S.D = 0.40) แต่เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้แก่ โบนัสตามผลงาน ($\bar{x} = 3.83$, S.D = 0.44) รองลงมา สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ($\bar{x} = 3.78$, S.D = 0.56) ลำดับต่อมา ค่าตอบแทนคงที่ ($\bar{x} = 3.76$, S.D = 0.55) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด คือเบี้ยประจำ ($\bar{x} = 3.65$, S.D = 0.50)

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 385 คน นำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ

เชิงปริมาณ (Quantitative Statistics) ซึ่งจากผลการศึกษาจะเห็นได้ว่า ผลการวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง จำนวน 208 คน คิดเป็นร้อยละ 54.00 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 177คน คิดเป็นร้อยละ 46.00 ตามลำดับผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 385 คน ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 18-25 ปี จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 37.66 รองลงมาอายุ 26-35 ปี จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 34.55 ลำดับที่สามต่อมาอายุ 36-45 ปี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 24.94 ลำดับที่สี่มีอายุ 56-60 ปี ตามลำดับจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.55 และลำดับสุดท้ายอายุ 46-55 ปี จำนวน 5คน คิดเป็นร้อยละ 1.30 ตามลำดับ ตามลำดับความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ด้านการสรรหาและการคัดเลือก ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ ใช้วิธีการทางสถิติค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจเกี่ยวกับด้านผลิตภัณฑ์ อยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้แก่ การแสวงหาคนดีมาใช้ในองค์กร รองลงมา หนทางแห่งความเจริญก้าวหน้าในสายงานอาชีพ ลำดับต่อมา พนักงานหนึ่งคนต้องมี

ความสามารถทำงานได้หลายหน้าที่ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด คือค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจเกี่ยวกับ ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา ระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้แก่ ผู้เรียนรู้เกิดการเรียนรู้และทักษะที่ต้องการในงานปัจจุบัน รองลงมา ด้านความรู้ ความชำนาญ ลำดับต่อมา องค์การในการที่จะเพิ่มศักยภาพของพนักงานส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด การเพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงาน พบว่าส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจเกี่ยวกับ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ระดับมากแต่เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้แก่ การขึ้นเงินเดือน รองลงมา การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ลำดับต่อมา กระบวนการที่ผู้บริหารใช้พิจารณาผลการปฏิบัติงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด ด้านการโอนโยกย้าย ลดตำแหน่ง และการออกจากงาน พบว่าส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจเกี่ยวกับ ด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้แก่ โบนัสตามผลงาน รองลงมาสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ลำดับต่อมา ค่าตอบแทนคงที่ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ย

น้อยที่สุด คือเบี้ยประจำเช่นเดียวกับงานวิจัยของธนพร ปทุมรังสรรค์ (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานกลุ่ม Generation Y: กรณีศึกษากลุ่มธุรกิจออนไลน์แห่งหนึ่งผลการวิจัยพบว่า ข้อคำถามที่ถามว่า หัวหน้านำงานของท่านให้ความรู้และสอนงานให้แก่ท่านเป็นอย่างดีและหัวหน้านำงานของท่านให้คำปรึกษาและคำแนะนำในการทำงานเป็นอย่างดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 รองลงมา ได้แก่ หัวหน้านำงานของท่านยอมรับในผลงานและสนับสนุนการทำงานของท่านเป็นอย่างดี หัวหน้านำงานของท่านให้โอกาสท่านในการฝึกอบรม ดูงาน หรือเพิ่มพูนทักษะในการทำงานอยู่เสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.07 และ 4.03 ตามลำดับข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อคำถามที่ถามว่าเงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ท่านทำ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 รองลงมา ได้แก่ ท่านพึงพอใจกับเงินเดือนและเงินพิเศษอื่นๆ ที่ท่านได้รับในตอนนี้ และเงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเพียงพอและเหมาะสมต่อสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.17 และ 3.05 ตามลำดับ ซึ่งมีความสอดคล้องกับการวิจัยของพรพิมล มีฤกษ์กิจ (2553) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจที่ทำให้พนักงานระดับสาขายังคงปฏิบัติงานในธนาคาร โดยศึกษาแบบเจาะจงตัวบุคคลจำนวน 60 คน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลให้ยังคงทำงานอยู่ในองค์กรมีหลายปัจจัย

ด้วยกัน ซึ่งในหลายปัจจัยนั้นมีเรื่องของลักษณะงาน ความก้าวหน้าในอาชีพความมีชื่อเสียงและความมั่นคงขององค์กร รวมถึงเรื่องของค่าตอบแทน ซึ่งมีความเชื่อมโยงกับการศึกษาของ วรากร อนันตวรศิลป์ (2556) ที่ได้ศึกษาเรื่องเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของผู้สอบบัญชี Gen Y ในสำนักงานสอบบัญชี Big 4 โดยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของกลุ่มประชากรที่เป็นผู้สอบบัญชีในช่วงอายุเจนเนอเรชันวาย ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน โอกาสความก้าวหน้าในที่ทำงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยสุดท้ายคือ เรื่องของการมีอิสระ และเสรีในการเลือกวิถีปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง

ข้อเสนอแนะ

ผลการค้นพบในการศึกษาครั้งนี้

1. ปัจจัยเชิงสาเหตุของการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

เอกสารอ้างอิง

- ธนพร เบญจาทิกุล. (2558). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของพนักงานธนาคาร. *สารนิพนธ์วิทยาลัยการจัดการ. มหาวิทยาลัยมหิดล.*
- ธนพร ปทุมรังสรรค์. (2557). ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานกลุ่ม Generation Y: กรณีศึกษากลุ่มธุรกิจออนไลน์แห่งหนึ่ง. *คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*

2. การพัฒนารูปแบบการจัดการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีมาตรฐาน

ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้ทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ในศึกษาวิจัย ครั้งต่อไปควรศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์เลือกวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีความหลากหลายมากขึ้นเพื่อรองรับกลุ่มพนักงานที่มีความหลากหลายในด้านเชื้อชาติ ศาสนา และพื้นที่ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ข้อมูลนี้ได้จึงจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนารูปร่างต่อไป
2. ผู้ประกอบธุรกิจควรศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานควรมีการพัฒนาในหลายๆด้านมากขึ้น

- ธนันท์ ทะสุใจ. (2549). ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ สำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 4. *ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.*
- พรพิมล มีฤกษ์กิจ. (2553). ปัจจัยจูงใจที่ทำให้พนักงานระดับสายยังคงปฏิบัติงานในธนาคาร. *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- พาริศา มะ. (2564). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีอิทธิพลต่อความได้เปรียบทางการแข่งขันของธุรกิจโรงแรม. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี, 10(2).* 133-146.
- วิมลพันธ์ แดงแสง. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มความต้องการลาออกของพนักงานธนาคารในเขตอาเภอเมืองจังหวัดพิษณุโลก. *สาขาการบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจเศรษฐศาสตร์และการสื่อสาร. มหาวิทยาลัยนเรศวร.*
- วรกร อนันตวรศิลป์. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของผู้สอบบัญชี Gen Y ในสำนักงานสอบบัญชี Big 4. *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- Becker, H. S. (1960). Notes on the Concept of Commitment the American. *Journal of Sociology, 66(1), 32-40.*
- Porter, M. (1985). *Competitive advantage: Creating and sustaining superior performance.* New York: The Free Press.
- Salancik, G. R. (1983). *Commitment and the Control of Organizational Behavior and Belief. Psychology Foundation of Organizational Behavior.* (2nd. ed.). New Jersey: Perntice Hall.