

## อิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ที่มีต่อความผูกพันองค์การของบุคลากรในองค์การรัฐวิสาหกิจ\*

วิทยา หวังพลายเจริญสุข<sup>1</sup>

(วันที่รับบทความ: 25 พฤษภาคม 2566; วันแก้ไขบทความ: 30 กรกฎาคม 2566; วันตอบรับบทความ: 23 สิงหาคม 2566)

### บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความผูกพันองค์การ และ 2) ศึกษาอิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่มีต่อความผูกพันองค์การของบุคลากรในองค์การรัฐวิสาหกิจ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การรัฐวิสาหกิจ จำนวน 273 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการศึกษา พบว่า 1) ระดับความผูกพันองค์การของบุคลากรในองค์การรัฐวิสาหกิจ อยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ( $\bar{X} = 4.04$ , S.D. = 0.48) และ 2) อิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่มีต่อความผูกพันองค์การของบุคลากรในองค์การรัฐวิสาหกิจ พบว่า ปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันองค์การได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันองค์การได้ร้อยละ 75.00 ( $R^2 = 0.75$ ,  $F = 411.80$ )

**คำสำคัญ:** ความผูกพันต่อองค์การ, การจัดการทรัพยากรมนุษย์, สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

\* บทความวิจัย คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

<sup>1</sup> อาจารย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, E-mail: bassa\_1988@hotmail.com

---

## The Influence of Human Resource Management and Working Environmental Conditions on the Organizational Commitment of Employees in Public Enterprises\*

*Wassaya Wangplaicharoensuk<sup>1</sup>*

*(Received: May 25, 2023; Revised: July 30, 2023; Accepted: August 23, 2023)*

---

### Abstract

The objectives of this study are: 1) to study the level of organizational commitment, and 2) to study the influence of human resource management and environmental conditions on the organizational commitment of personnel in the public enterprise sector organization. The study sample consisted of 273 personnel working in the public sector organization. Data was collected using questionnaires, and statistical analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, correlation coefficient, and multiple regression analysis.

The study revealed the following findings: 1) The level of organizational commitment among personnel in the public enterprise sector organization was high, with a mean score of 4.04. ( $\bar{X} = 4.04$ , S.D. = 0.48) and 2) The influence of human resource management and environmental conditions on the organizational commitment of personnel in the public enterprise sector organization. The study found that the human resource management factor and environmental factor together contributed significantly significant at a significance level of 0.01. to the prediction of organizational commitment at 75.0% 0 ( $R^2 = 0.75$ ,  $F = 411.80$ )

**Keywords:** Organizational Commitment, Human Resource Management, Work Environment

---

\* Research Article from Faculty of Management Science, Bansomdejchaopraya Rajabhat University

<sup>1</sup> Lecturer, Faculty of Management Science, Bansomdejchaopraya Rajabhat University, E-mail: bassa\_1988@hotmail.com

### ความสำคัญและปัญหาการวิจัย

บุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการดำเนินงานต่าง ๆ ขององค์การยุคปัจจุบัน หรือเรียกได้ว่าเป็น “ทุนมนุษย์” ที่มีส่วนร่วมส่งเสริมและสนับสนุนให้ภาระงานต่าง ๆ ขององค์การดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ด้วยการออกแบบระบบการทำงานขององค์การอย่างเหมาะสม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้ (Mathis & Jackson, 2008) ถือได้ว่าทรัพยากรมนุษย์นี้เป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารจัดการองค์การไปสู่ความสำเร็จได้เป็นอย่างดี (ศักดิ์พันธ์ ต้นวิมลรัตน์, 2557, 846) ดังนั้น องค์การจำเป็นต้องดูแลและพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อสร้างข้อได้เปรียบในการแข่งขันทางธุรกิจ โดยพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในการงานที่ปฏิบัติอย่างเต็มที่และถูกต้อง เนื่องจากสินค้าและบริการที่คืบหน้าจะต้องมาจากความรู้ที่ลึกซึ้งและเชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติ หากบุคลากรขาดความรู้และทักษะในหน้าที่ที่ปฏิบัติจะส่งผลถึงความไม่สมบูรณ์ในผลงาน และส่งผลกระทบต่อภาพรวมขององค์การ ดังนั้นคุณภาพของบุคลากรจึงเป็นตัวแปรที่สำคัญที่สุดในการบริหารเพื่อสร้างข้อได้เปรียบทางการแข่งขัน (นฤมล กิมภากรณ์ และคณะ, 2551, 37)

ในทุกวันนี้องค์การส่วนใหญ่มักพูดถึงเรื่องว่าจะทำอย่างไรให้บุคลากรเกิดความรู้สึกผูกพัน องค์การและรู้สึกถึงความผูกพันกับการปฏิบัติงานของตนเองมากกว่านี้ ด้วยความต้องการขององค์การในลักษณะเช่นนี้ องค์การจำเป็นต้องสร้างให้บุคลากรมีความผูกพันองค์การ เพื่อส่งผลให้บุคลากรทุ่มเทและปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ (Ulrich, 1997) เนื่องจากมีข้อพิสูจน์และผลการวิจัยจากบริษัทที่ปรึกษาหลายแห่งที่ระบุไว้อย่างชัดเจนว่าถ้าบุคลากรในองค์การเกิดความรู้สึกผูกพันองค์การก็จะส่งผลต่อผลงานที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง ปัญหาเกี่ยวกับการลาออกของบุคลากร ความเสียหายจากการปฏิบัติงาน และค่าใช้จ่ายในการสรรหาคัดเลือกและอบรมบุคลากรก็จะมีอัตราที่ลดลง รวมทั้งยังทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงาน (Ahmad, 2018; กาญจนา พันธุ์ศรีทุม และ จารุวรรณ สกุลตุ, 2560; ชลิตพันธ์ บุญมีสุวรรณ, 2563) เกิดพฤติกรรมนวัตกรรม (Marques, Galende, Cruz, & Ferreira, 2014) และทำให้บุคลากรมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น (ชยาภรณ์ แสงเฟื่อง, 2560) ดังนั้นจึงมีการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันองค์การอย่างกว้างขวางและพบว่าตัวแปรด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ก็เป็นอีกหนึ่งตัวแปรที่สามารถก่อให้เกิดความผูกพันองค์การได้ และจากการศึกษาที่ผ่านมามีตัวแปรด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ส่งผลกระทบต่อความผูกพันองค์การ (บุษกร คำโฮม และ ชวรินทร์ เครือโฮม, 2565) และมีการศึกษาจำนวนมากยืนยันว่าการทำความเข้าใจระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่สำคัญและส่งผลกระทบต่อภาระงานขององค์การ (วิสิทธิ์ มะณี และ บุญอนันต์ ทัศนทรัพย์, 2564) และนอกจากนี้ยังมีตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่สามารถส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้สึกผูกพันองค์การได้ โดยองค์การจำเป็นต้องสร้างบรรยากาศแวดล้อมซึ่งมีผลโดยรวมต่อความรู้สึกที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (วนิดา พลเดช, 2560) เกิดความผูกพันขึ้นภายในองค์การ (ชลิตพันธ์ บุญมีสุวรรณ, 2563, 198)

บริบทขององค์การรัฐวิสาหกิจซึ่งเป็นองค์การที่รัฐบาลเป็นเจ้าของหรือถือหุ้นอยู่มากกว่าร้อยละ 50 (สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ, 2562) ซึ่งงานรัฐวิสาหกิจถือเป็นงานที่มีความมั่นคง มีค่าตอบแทนในรูปของเงินเดือน และมีสวัสดิการที่ดี (วนิดา พลเดช, 2560, 235) แต่อย่างไรก็ตามจากผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของรัฐวิสาหกิจไทยกลับพบการปฏิบัติงานไม่สอดคล้องและไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม การให้บริการไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการได้เท่าที่ควร ดังนั้นจากสถานการณ์ที่กล่าวมาในข้างต้นเกี่ยวกับการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจไทยและจากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับความผูกพันองค์กรในรัฐวิสาหกิจไทยนั้นยังพบว่ามีการศึกษาจำนวนไม่มากนัก โดยที่ผ่านมามักเป็นการศึกษาในองค์กรธุรกิจเอกชนซึ่งเป็นธุรกิจกระแสหลักเป็นหลัก ทั้งที่งานรัฐวิสาหกิจเป็นงานที่มีความสำคัญและมักเป็นกิจการเกี่ยวกับสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐาน และให้บริการสาธารณะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตของประชาชน (สำนักงานเลขาธิการผู้แทนราษฎร, 2563) โดยการศึกษาครั้งนี้ถือเป็นการเติมเต็มพื้นที่ของแนวคิดดังกล่าว จึงทำให้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาอิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่มีต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรในองค์การรัฐวิสาหกิจ เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษานี้มาเป็นแนวทางในการสร้างความผูกพันภายในองค์กร และนำข้อมูลที่ได้ไปพัฒนาและวางแผนในการรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ มีคุณภาพในการปฏิบัติงานให้คงอยู่ ให้บุคลากรเกิดความผูกพันองค์กรเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรตั้งไว้ และสร้างความสำเร็จให้กับองค์กรอย่างยั่งยืนตลอดไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันองค์กรของบุคลากรในองค์การรัฐวิสาหกิจ
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่มีต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรในองค์การรัฐวิสาหกิจ

### แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

#### การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร (Human Resource Management : HRM)

ผู้วิจัยศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร โดยประยุกต์ใช้แนวคิดของ Susan, Schuler, and Werner (2017) ในการสร้างกรอบแนวคิดการวิจัย ซึ่งประกอบด้วย การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรมและพัฒนา การบริหารผลการปฏิบัติงาน และการจ่ายค่าตอบแทน

**สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (Working Environment : WE)**

วิจัยครั้งนี้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยประยุกต์ใช้แนวคิดของ McKim (2003) ในการสร้างกรอบแนวคิดการวิจัย ซึ่งประกอบด้วย สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางสังคม และสภาพแวดล้อมทางจิตใจ

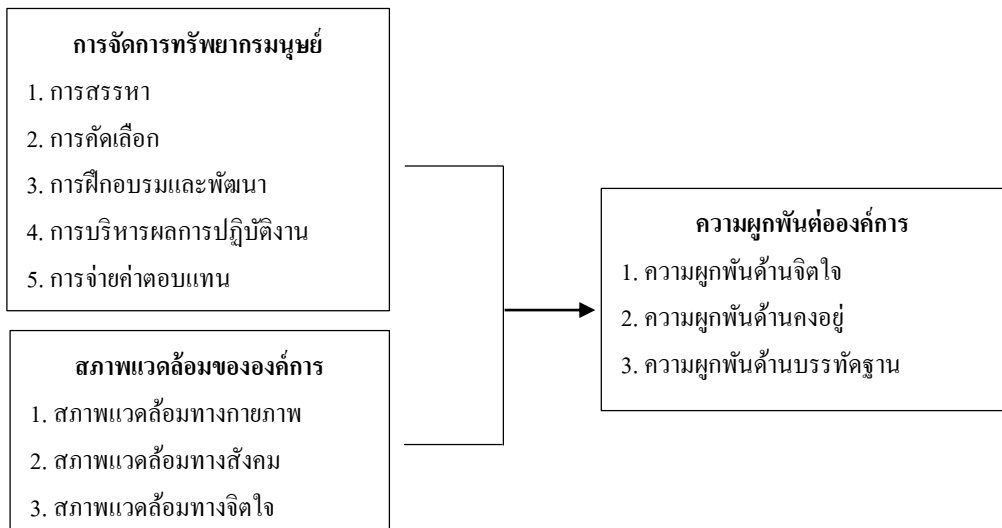
**ความผูกพันขององค์กร (Organizations Commitment : OC)**

วิจัยครั้งนี้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันขององค์กร โดยแนวคิดความผูกพันขององค์กรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้แนวคิดของ Allen and Meyer (1990) ซึ่งประกอบด้วย ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ และความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน จากการทบทวนวรรณกรรม ผู้วิจัยสามารถสรุปเป็นสมมติฐานการวิจัยและกรอบแนวคิด ได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันขององค์กร

สมมติฐานที่ 2 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันขององค์กร

สมมติฐานที่ 3 การจัดการทรัพยากรมนุษย์ และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานสามารถร่วมกันทำนายความผูกพันของบุคลากร ในองค์กรรัฐวิสาหกิจได้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

**ระเบียบวิธีวิจัย**

**ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง**

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรรัฐวิสาหกิจ จากรายงานการสรุปจำนวนบุคลากรรัฐวิสาหกิจของสำนักงานสัมพันธ์ จำนวนทั้งสิ้น 225,669 คน จากรัฐวิสาหกิจ

59 องค์การ (สำนักแรงงานสัมพันธ์, 2564) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ตามตารางของ Yamane (1967) โดยมีขนาดตัวอย่างสูงสุดไม่น้อยกว่า 400 คน ณ ค่าความคลาดเคลื่อน 5% ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยมีขั้นตอนการการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จากรายชื่อรัฐวิสาหกิจในประเทศไทย จำนวน 59 องค์การ (สำนักแรงงานสัมพันธ์, 2564) ด้วยวิธีการจับสลาก คัดเลือกเพื่อเลือกองค์การที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งองค์การที่ได้คือ การยางแห่งประเทศไทย

ขั้นตอนที่ 2 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยเลือกแบบบังเอิญ (Accidental Selection) โดยใช้ความสะดวก (Convenience Sampling) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ด้วยวิธีการแจกแบบสอบถามที่ได้จัดเตรียมไว้กับกลุ่มเป้าหมายจำนวน 400 คน ซึ่งเป็นตัวอย่างที่มีลักษณะตรงกับที่ต้องการศึกษา และเก็บเฉพาะผู้ที่เต็มใจให้ข้อมูลเท่านั้น ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างในช่วงเดือน เมษายน พ.ศ. 2566 ได้รับแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 273 คน คิดเป็นอัตราการตอบกลับร้อยละ 68 ซึ่งมากกว่าร้อยละ 20 ถือเป็นที่ยอมรับสำหรับการศึกษาวิเคราะห์สหสัมพันธ์และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Aaker et al., 2001)

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaires) โดยสร้างจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ประกอบด้วย คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ ประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ ผู้วิจัยดัดแปลงและปรับปรุงจากแนวคิดของ Susan, Schuler, and Werner (2017) มาพัฒนาเป็นแบบสอบถาม จำนวน 18 ข้อ ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยดัดแปลงและปรับปรุงจากแนวคิดของ McKim (2003) มาพัฒนาเป็นแบบสอบถาม จำนวน 11 ข้อ และส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันขององค์การ โดยพัฒนามาจากแนวคิดของ Allen and Meyer (1990) มาพัฒนาเป็นแบบสอบถาม จำนวน 12 ข้อ

การตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้น โดยตรวจสอบความเหมาะสมของการใช้ภาษาและตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน พบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Congruency: IOC) มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามมีค่าอยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.5 ขึ้นไป (ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน, 2551) จึงอยู่ในระดับยอมรับได้ หลังจากนั้นนำแบบสอบถามมาปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ และทดสอบเครื่องมือ ด้วยการ

หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดสอบ (Try Out) กับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การรัฐวิสาหกิจที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน เพื่อวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยวิธีการหาความสอดคล้องภายในจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟาของครอนบาร์ค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นข้อคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมขององค์การ และความผูกพันขององค์การ เท่ากับ 0.84, 0.77 และ 0.87 ตามลำดับ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟาของครอนบาร์ค ทั้งฉบับมีค่า 0.93 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.70 (Nunnally, 1978) แสดงว่าตัวแปรชุดนี้มีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเพื่อการศึกษาครั้งนี้ได้

### วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยในช่วงเดือน เมษายน พ.ศ. 2566 ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย กลุ่มตัวอย่างสามารถปฏิเสธการให้ข้อมูลหรือยุติการเข้าร่วมการวิจัยได้ตลอดเวลา และนอกจากนี้การวิจัยนี้ยังได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในคน จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน มหาวิทยาลัยศรีปทุม รหัสโครงการเลขที่ COA. No. SPUIRB-2023-007 อีกด้วย ทั้งนี้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มีจำนวนจำนวน 273 ฉบับ คิดเป็นอัตราการตอบกลับร้อยละ 68 ซึ่งมากกว่า ร้อยละ 20 ถือเป็นที่ยอมรับสำหรับการวิเคราะห์สหสัมพันธ์และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Aaker et al., 2001)

### การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ และวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อใช้ในการอธิบายและแปลความหมายของข้อมูล รวมถึงวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา และวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรด้วยการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อตอบคำถามการวิจัย

### สรุปผลการวิจัย

#### ผลการศึกษาระดับความผูกพันของบุคลากรในองค์การรัฐวิสาหกิจ

ผลการศึกษาระดับความผูกพันของบุคลากรในองค์การรัฐวิสาหกิจ จากการศึกษา พบว่าระดับความผูกพันของบุคลากรในรัฐวิสาหกิจ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 โดยภาพรวม อันดับ 1 คือ ความผูกพันด้านจิตใจ อยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 ( $\bar{X} = 4.10$ , S.D. = 0.55)

อันดับ 2 คือ ความผูกพันด้านคงอยู่ อยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ( $\bar{x} = 4.08$ , S.D. = 0.56) และอันดับ 3 คือ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน อยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ( $\bar{x} = 3.96$ , S.D. = 0.52)

### ผลการศึกษาอิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่มีต่อความผูกพันองค์การของบุคลากรในองค์การรัฐวิสาหกิจ

จากการศึกษา พบว่า 1) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรในองค์การรัฐวิสาหกิจ โดยรวมของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ซึ่งพบว่า การจ่ายค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 รองลงมาคือ การบริหารผลการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 การคัดเลือกค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 การฝึกอบรมและพัฒนา ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 และการสรรหา ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 และจากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความผูกพันองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ 1 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation) ที่ 0.72\*\*\* และ 2) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานขององค์การรัฐวิสาหกิจ โดยรวมของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 เมื่อแยกวิเคราะห์รายด้าน พบว่า บุคลากรในองค์การรัฐวิสาหกิจ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 และด้านสภาพแวดล้อมทางจิตใจ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 และจากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความผูกพันองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ 2 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation) ที่ 0.67\*\*\*

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปร	HRM	WE	OC	VIF
ค่าเฉลี่ย (Mean)	3.91	4.12	4.04	
ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)	0.38	0.39	0.48	
การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (HRM)	1.00	0.54***	0.72***	2.30
สภาพแวดล้อมขององค์กร (WE)		1.00	0.67***	2.30
ความผูกพันต่อองค์กร (OC)			1.00	

หมายเหตุ: \* $p < 0.10$ , \*\* $p < 0.05$ , \*\*\* $p < 0.01$

จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษา พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภายในตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์เชิงบวก โดยปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการ

ปฏิบัติงาน มีค่าเท่ากับ 0.54\*\*\* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน กับความผูกพันต่อองค์กร มีค่าเท่ากับ 0.72\*\*\*, 0.67\*\*\* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยตัวแปรที่ใช้ในศึกษาครั้งนี้ มีค่าน้อยกว่า 0.80 แสดงว่าตัวแปรทั้งหมด ไม่มีความสัมพันธ์กันเอง (Cooper, Schindler, and Sun, 2006) นอกจากนี้ผู้วิจัยได้พิจารณาพร้อมกับค่า VIF ของตัวแปรอิสระอยู่ระหว่าง 1.540 – 2.255 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 5 ดังนั้น ตัวแปรอิสระจึงไม่มีความสัมพันธ์กัน (Hair et al., 2010) โดยตัวแปรต่าง ๆ ของการวิจัยครั้งนี้ สามารถนำมาวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ ได้ดังตารางที่ 2 ในลำดับถัดไป

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ของตัวแปรพยากรณ์ต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร

ตัวแปร	Unstandardized		Standardized	t	Sig
	Coefficients				
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	-0.55	0.16		-3.41	0.00***
การจัดการทรัพยากรมนุษย์	0.61	0.05	0.49	10.65	0.00***
สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	0.54	0.05	0.44	9.54	0.00***

**R = 0.86, R<sup>2</sup> = 0.75, Adjusted R<sup>2</sup> = 0.75, SEE = 0.24, F = 411.80\*\*\***

หมายเหตุ : \*p<0.10, \*\*p<0.05, \*\*\*p<0.01

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน เพื่อหาตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรในองค์กรรัฐวิสาหกิจ ผลการศึกษาพบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.86 (R = 0.86) โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันองค์กรได้ร้อยละ 75.0 (R<sup>2</sup> = 0.75) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ 3 และเมื่อนำตัวแปรทั้ง 2 ตัวที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันองค์กรมาเขียนเป็นสมการ จะได้สมการถดถอยพหุในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$OC = -0.55 + 0.61_{(HRM)} + .54_{(WE)}$$

และได้สมการถดถอยพหุรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$${}^zOC = 0.49_{(HRM)} + 0.44_{(WE)}$$

จากสมการพยากรณ์ความผูกพันองค์กร พบว่า ตัวแปรที่พยากรณ์ได้ดีที่สุด คือการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (HRM) รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (WE) ตามลำดับ

**อภิปรายผลการวิจัย**

ผลการศึกษาระดับความผูกพันองค์กรของบุคลากรในองค์การรัฐวิสาหกิจ จากการศึกษา พบว่าระดับความผูกพันองค์กรของบุคลากรในรัฐวิสาหกิจ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีความรู้สึกดีต่อองค์กร (บุษกร คำโฮม และ ธวมินทร์ เครือโฮม, 2565, 132) มีความขยันขันแข็งในการปฏิบัติงาน มีความทุ่มเทในงาน มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน (ศุภลักษณ์ พรหมสร, 2558, 85) มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่จะปฏิบัติงานให้มีความสอดคล้องกับองค์กรและต้องการที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรต่อไป (เรื่อนขวัญ อยู่สบาย และ กัญชพร ศรีมณี, 2561, 123; บุษกร คำโฮม และ ธวมินทร์ เครือโฮม, 2565) โดยพร้อมที่จะสนับสนุนการปฏิบัติงานและอยู่กับองค์กรในระยะยาว ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ กนกพร กระจำแสง และ วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2560, 126) ที่ศึกษาพบว่า ความผูกพันองค์กรก่อให้เกิดการยึดเหนี่ยวทางด้านจิตใจ โดยกล่าวว่าเมื่อองค์กรมีการแสดงความห่วงใยต่อความสำเร็จและความก้าวหน้าของบุคลากรย่อมส่งผลให้องค์กรสามารถรักษามูลค่าของบุคลากรให้อยู่กับองค์กรและส่งผลให้บุคลากรทุกคนมีผลการปฏิบัติงานที่ดี นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ Buchanan (1994) ที่กล่าวว่า ความผูกพันองค์กรเป็นเรื่องของการระบุดตนเองให้เข้ากับองค์กรด้วยความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานและยอมรับในค่านิยม เงื่อนไข แนวปฏิบัติ และวัตถุประสงค์ขององค์กรเปรียบเสมือนเป็นของตนเอง รวมถึงการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถซึ่งแสดงให้เห็นถึงความจงรักภักดีที่มีต่อความรู้สึกรักและผูกพันองค์กร

**ผลการศึกษาอิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่มีต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรในองค์การรัฐวิสาหกิจ จากการศึกษา พบว่า**

1. การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรในองค์การรัฐวิสาหกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เหตุผลที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรในองค์การรัฐวิสาหกิจได้รับการดูแลที่ดีจากองค์กร จนทำให้เกิดความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัยในการดำรงชีพ มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรเดช เพลิดพริ้ง และ นิลุบล ศิวาวรรวัฒนา (2564, 447) ที่ศึกษาพบว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกกับความผูกพันองค์กร และนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ Scheible, A. C. F., & Bastos, A. V. B. (2013) ที่กล่าวว่า การรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันทางอารมณ์ของบุคลากร และจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ยังพบการศึกษาของ กนกอร รัตนพันธุ์ (2560, 89) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ว่ามีผลต่อความผูกพันองค์กร โดยกล่าวว่าปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรไม่ว่าจะเป็น การจ่ายเงินเดือน สวัสดิการ ค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน บำเหน็จบำนาญ ซึ่งปัจจัยดังกล่าวเป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันองค์กร

รักและตอบแทนองค์กร โดยการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ตลอดจนพัฒนาและรักษาคุณภาพการทำงานของตนเองเพื่อเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ และนอกจากนี้ยังมีงานวิจัยของ สมชัย นามวงษา, นภาพรรณ เนตรประดิษฐ์ และ เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2563, 140) ที่ได้กล่าวถึง กิจกรรมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นสิ่งช่วยส่งเสริมบุคลากรในองค์กรให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานทั้งในด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่เอื้อต่อการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยพัฒนาให้บุคลากรเจริญก้าวหน้าตามเส้นทางอาชีพของตนเองในระยะยาว รวมไปถึงการพัฒนาองค์กรเพื่อสร้างการปรับตัวขององค์กรให้สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่มาจากทั้งภายในและภายนอกองค์กรอีกด้วย

2. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรรัฐวิสาหกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งจากผลการศึกษาอาจเป็นเพราะสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่เอื้อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข โดยมีบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่ส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม มีการจัดการหรือมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เพียงพอกับความต้องการของบุคลากร (McKim, 2003; สิริทิพย์ จันทรนิมะ และ บุญอนันต์ พิณทรัพย์, 2560, 21) รวมไปถึงให้การสนับสนุนด้านต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ให้ความช่วยเหลือและส่งเสริมความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ตลอดจนให้ความสนใจ และดูแลความเป็นอยู่ของบุคลากรเป็นอย่างดี (กนกพร กระจ่างแสง และ วิโรจน์ เกษภูถักขันธ์, 2560, 126) ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินตลอดเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่กับองค์กร (สิริทิพย์ จันทรนิมะ และ บุญอนันต์ พิณทรัพย์, 2560, 21) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกถักขันธ์ พรหมสร (2558, 83 - 84) ที่กล่าวว่า สภาพแวดล้อมเป็นสิ่งที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานขององค์กร โดยการจัดการสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างบุคลากรในองค์กร ทั้งจากหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน สิ่งเหล่านี้จะทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่น เนื่องจากคนที่บุคลากรมีสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน มีความเชื่อใจซึ่งกันและกัน จะช่วยเอื้อต่อการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดการรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นไปอย่างทั่วถึง เกิดความเท่าเทียมแก่องค์กรและลดความเสี่ยงในการเกิดปัญหาสุขภาพ รวมไปถึงความเครียดจากการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ นฤมล จิตรเอื้อ (2561, 59-60) ที่ศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร ที่กล่าวว่าความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานหรือสภาพแวดล้อมทางสังคมนั้นถือเป็นสิ่งหนึ่งที่จะช่วยเสริมสร้างความผูกพันขององค์กร โดยเป็นสิ่งที่ช่วยสร้างความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดทัศนคติการปฏิบัติงานร่วมกันด้วยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และปรับตัวเข้าหากัน มีการจัดกิจกรรมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอเพื่อละลายพฤติกรรม ลดช่องว่างระหว่างกัน และเสริมสร้างสัมพันธ์ภาพและความเข้าใจ อันนำไปสู่บรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานร่วมกัน ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน เกิดความเชื่อมั่นศรัทธา มีความจงรักภักดี ให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรอย่างเต็มความรู้ความสามารถ ทำให้การปฏิบัติงานในความรับผิดชอบออกมาดี สร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้าที่มารับบริการ ตลอดจน

รักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ส่งผลทำให้ห้องกิจการบรรลุวัตถุประสงค์ มีความเจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืน และเกิดความได้เปรียบทางการแข่งขันต่อไป

### ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรในองค์กรรัฐวิสาหกิจ มากที่สุดคือ ปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ทั้ง 5 ด้าน คือ การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรมและพัฒนา การบริหารผลการปฏิบัติงาน และการจ่ายค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรทุกด้าน แต่เป็นที่น่าสังเกตว่า งานวิจัยครั้งนี้พบว่า ด้านการสรรหา มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำสุด ดังนั้นจึงควรมีการศึกษาในเรื่องของการสรรหาบุคลากรเพิ่มเติม เพราะข้อมูลที่ได้จะช่วยเสริมสร้างระดับความสัมพันธ์ของการสรรหากับความผูกพันองค์กร ได้อย่างชัดเจนมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน จากการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานถือเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างความผูกพันองค์กรรองลงมาจากปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งองค์กรสามารถสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรในองค์กรได้ โดยผู้บริหารควรมีนโยบายที่ชัดเจนและสามารถนำมาปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมในเรื่องของการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การแข่งขันกีฬาระหว่างหน่วยงาน ส่งเสริมให้มีสัมมนาการด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากร ได้มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กันมากยิ่งขึ้น อันจะส่งผลให้เกิดความรัก ความสามัคคี ความเข้าใจ ซึ่งกันและกัน ตลอดจนการให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกระดับอย่างเสมอภาคกัน ทั้งนี้ เพื่อสร้างสภาพภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าว เป็นส่วนสำคัญในอันที่จะผลักดันให้บุคลากรอุทิศแรงกาย แรงใจ ทูมเทความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลต่อองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการดำเนินงานขององค์กรได้ต่อไป

3. ข้อเสนอแนะด้านความผูกพันองค์กร จากผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับสูงด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐานตามลำดับ โดยความผูกพันด้านบรรทัดฐานถือเป็นความผูกพันในระดับต่ำที่สุด ซึ่งหน่วยงานควรส่งเสริมสร้างจิตสำนึก และความภาคภูมิใจให้กับบุคลากรที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร แสดงให้เห็นว่าความสำเร็จขององค์กรคือความสำเร็จของบุคลากรเช่นกัน

ผู้บริหารสามารถนำผลการศึกษาที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นในการออกแบบการดำเนินงาน การออกแบบกลยุทธ์ นโยบายในการปฏิบัติงานเพื่อการเสริมสร้างความผูกพันองค์กรให้แก่บุคลากรในองค์กร โดยการสนับสนุนทั้งทางด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และ

สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมาย  
ที่องค์กรต้องการ

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการนำเสนอทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันองค์กรมาสร้างเป็นกรอบ  
แนวคิด โดยมุ่งเน้นการทดสอบอิทธิพลของตัวแปรต้นที่มีต่อตัวแปรตาม ซึ่งสามารถอธิบายถึงปัจจัยด้าน  
การจัดการทรัพยากรมนุษย์ และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานได้ว่าเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพล  
เชิงบวกต่อความผูกพันองค์กร และตัวแปรทั้ง 2 สามารถพยากรณ์ร่วมกันได้ ซึ่งงานวิจัยที่ผ่านมาไม่ค่อย  
ได้มีการนำตัวแปรต้นทั้ง 2 ตัวดังกล่าว มาพยากรณ์ร่วมกัน ดังนั้น จึงควรมีการศึกษาต่อยอดเกี่ยวกับ  
ความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้ง 2 ตัวนี้ โดยอาจศึกษาเชิงลึกถึงข้อมูลรายด้านเพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่ลึกซึ้ง  
ยิ่งขึ้น

2. การศึกษาครั้งนี้ยังพบปัญหาเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับความผูกพัน  
องค์กรว่ายังมีข้อคำถามบ้างข้อที่ยังไม่มีประสิทธิภาพ หรือยังมีความคลาดเคลื่อนในการวัดซึ่งอาจเกิดจาก  
บริบททางวัฒนธรรม การแปลหรือการปรับปรุงข้อคำถาม ฉะนั้นจึงควรมีการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนา  
เครื่องมือวัดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับความผูกพันองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรเพิ่มตัวแปรเกี่ยวกับภาวะผู้นำ เพื่อศึกษารูปแบบความสัมพันธ์  
เชิงสาเหตุของความผูกพันองค์กรเนื่องจากจากการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมา ผู้วิจัยพบการศึกษา  
เกี่ยวกับภาวะผู้นำที่อธิบายถึงความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์และความผูกพันองค์กร  
โดยพบว่าปัจจัยด้านผู้นำถือเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญเชื่อมโยงกับตัวแปรอื่น ๆ ได้ เพราะฉะนั้นจึงควรมี  
การศึกษาการรับรู้ภาวะผู้นำในฐานะตัวแปรกำกับเพื่อให้ทราบถึงอิทธิพลของตัวแปรดังกล่าวต่อไป

### เอกสารอ้างอิง

กนกพร กระจำแสง และ วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2560). อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและการ  
สนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพในการปฏิบัติงานผ่านความผูกพันต่อองค์กรของ  
บุคลากร โรงพยาบาลนครชน. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี*, 11(26), 116 – 129.

กนกอร รัตนพันธุ์. (2560). การศึกษาอิทธิพลของปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพัน  
ต่อองค์กรของข้าราชการกรมปศุสัตว์ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สำนักงานปศุสัตว์ เขต 3. ภาค  
นิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (สาขาบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา:  
นครราชสีมา.

- กาญจนา พันธุ์ศรีทุม และ จารุวรรณ สกุลคู. (2560). อิทธิพลของปัจจัยด้านความยึดมั่นผูกพันในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง. *ศรีปทุมปริทัศน์ ฉบับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 17(1), 16 – 22.
- ชยาภรณ์ แสงเฟื่อง. (2560). อิทธิพลของผลตอบแทนขององค์กรต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรความผูกพันกับองค์กรและผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต (สาขาบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยรามคำแหง: กรุงเทพฯ.
- ชลิตพันธ์ บุญมีสุวรรณ. (2563). ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร: แนวทางสู่ความสำเร็จ. *วารสารธุรกิจปริทัศน์*, 12(1) 197 – 207.
- ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน. (2551). การประยุกต์ใช้ SPSS วิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย. กภาพสินธุ์ : ประสานการพิมพ์.
- นฤมล กิมภากรณ์ และคณะ. (2551). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร : กรณีองค์กรสื่อสารโทรคมนาคม. *Veridian E – Journal*, 1 (1), 36-47.
- นฤมล จิตเอื้อ. (2561). การรับรู้บรรยากาศองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยของรัฐ. *วารสารบริหารธุรกิจศรีนครินทรวิโรฒ*, 9(1), 67 – 86.
- บุษกร คำโฮม และ ชวรินทร์ เครือโฮม. (2565). อิทธิพลของการบริหารผลการปฏิบัติงานและความยุติธรรมในองค์กรต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลเอกชน. *วารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์*, 17(2), 121 – 136.
- เรือนขวัญ อยู่สบาย และ กัญชพร สรมณี. (2561). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสร้างความผูกพันระดับความผูกพัน และผลงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท NMO จำกัด. *วารสารปัญญาภิวัฒน์*, 10(1), 121 – 133.
- วนิดา พลเดช. (2560). อิทธิพลของบรรยากาศแห่งความสุขและความอึดจรรยาภายในองค์กรที่มีต่อความรู้สึกรักผูกพันและความรู้สึกผูกพันของบุคลากร: กรณีศึกษารัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง. *สุทธิปริทัศน์*, 31(98), 233 – 244.
- วรงค์ เพลิดพริ้ง และ นิลุบล ศิวบรรวัฒนา. (2564). ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรและความได้เปรียบในการแข่งขันในบริบทของระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกแห่งประเทศไทย. *วารสารวิชาการสถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 7(3), 441 – 456.

- วิสิทธิ์ มะณี และ บุญอนันต์ พันัยทรัพย์. (2564). ผลของระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อการปฏิบัติงาน ของพนักงานรัฐวิสาหกิจไทย. *วารสารการพัฒนารทรัพยากรมนุษย์และองค์การ*, 13(1), 1 - 22.
- ศักดิพันธ์ ต้นวิมลรัตน์. (2557). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษา แนวคิด ทฤษฎีและบทบาทบัญญัติทางกฎหมายที่เกี่ยวข้อง. *Veridian E – Journal*, 7 (3), 845 – 862.
- ศุภลักษณ์ พรหมสร. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน การรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำของพนักงาน ความผูกพันในงานกับความพึงพอใจในงาน. *วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ)*. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์: กรุงเทพฯ.
- สมชัย นามวงษา, นภาพรรณ เนตรประดิษฐ์ และ เนตร์พัฒนา ยาวีราข. (2563). อิทธิพลของภาวะผู้นำ การพัฒนารทรัพยากรมนุษย์ และความผูกพันของพนักงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจทำงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธนบุรี*, 14(2), 131 – 143.
- สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ. (2562). คำจำกัดความรัฐวิสาหกิจ. สืบค้นเมื่อ 20 มกราคม 2566, จาก <https://www.sepo.go.th/content/12>
- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2563). รัฐวิสาหกิจไทยแหล่งรายได้รัฐบาลหรือภาระงบประมาณของแผ่นดิน. กรุงเทพฯ: สำนักงบประมาณของรัฐสภา.
- สำนักแรงงานสัมพันธ์. (2564). จำนวนพนักงานและลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจ. สืบค้นเมื่อ 30 มกราคม 2566, จาก <https://relation.labour.go.th/attachments/category/80/71-15202021-003.pdf>
- สิรินทิพย์ จันทร์นิมะ และ บุญอนันต์ พันัยทรัพย์. (2560). ปัจจัยแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์การ: กรณีศึกษา ธนาคารออมสิน. *วารสารการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน*, 27(1), 5 – 25.
- Aaker, D., Kumar, V., & Day, G. (2001). *Marketing Research*. NY: John Wiley & Sons.
- Ahmad, A. (2018). The relationship among job characteristics organizational commitment and employee turnover intentions. *Journal of Work-Applied Management*, 10(1), 74-92.
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective continuance and normative to the organizations commitment to the organizations. *Journal of Occupational Psychology*, 6(3), 1 – 18.
- Buchanan, B. (1994). Building organization commitment: The socialization of managers in work organization. *Administrative Science Quarterly*, 5(2), 352 - 358.

- Marques, T., Galende, J., Cruz, P., & Ferreira, M. P. (2014). Surviving downsizing and innovative behaviors: A matter of organizational commitment. *International Journal of Manpower*, 35(7), 930-955.
- Mathis, R.L., & Jackson, J.H. (2008). *Human Resource management*. South-Western: Thomson.
- McKim, S. J. (2003). Healthy work environments. *NurseLeader*, 15(3), 15-22.
- Nunnally, J. (1978). *Psychometric theory*. New York: McGraw Hill.
- Scheible, A. C. F., & Bastos, A. V. B. (2013). An examination of human resource management practices' influence on Organizational Commitment and Entrenchment. *BAR Brazilian Administration Review*, 10(1), 57-76.
- Susan E. Jackson, Randall S. Schuler, and Steve Werner. (2017). *Managing human resources*. Mason, OH : South - Western / Cengage Learning.
- Ulrich, D. (1997). *Human Resource Champions*. Boston, MA: Harvard Business School Press.
- Yamane, T. (1967). *Statistics, An Introductory Analysis*. New York: Harper and Row.

\*\*\*\*\*