

กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
กรณีศึกษา พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ABC

Human Resource Management Process that Affect on Organization Commitment: A Case Study of Production Department Employees of ABC Company

ธารวิมล บำรุงศักดิ์* และระบิล พันภัย¹

Tanwimon Bamrungsak^{1*} and Rabil Ponphai¹

Received: October 7, 2019; Revised: January 24, 2020; Accepted: January 31, 2020

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรกรณีศึกษา พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ABC กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ABC โดยมีอายุการทำงานตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป จำนวน 257 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่ากระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ABC มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก และผลการวิจัยพบว่า กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ ($\beta = 0.391, P < 0.01$) และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\beta = 0.186, P < 0.05$) ส่งผลกระทบบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ABC โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์สมการอิทธิพลเท่ากับร้อยละ 41.10 ($\text{Adj}R^2 = 0.411$)

คำสำคัญ : กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์; ความผูกพันต่อองค์กร; พนักงานฝ่ายผลิต

¹ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน นครราชสีมา

¹ Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Isan, Nakhon Ratchasima

* Corresponding Author E - mail Address: tanwimonbam@gmail.com

Abstract

This research aims to study human resource management process affecting organizational commitment: a case study of Production department employees at ABC Company. The sample in this research were a total of 257 Production department employees at ABC Company had working period of 3 years and over. A questionnaire was used as a research tool. The data obtained were analyzed by using descriptive statistics, namely frequency distribution, percentage, mean and standard deviation. Inferential statistics were used in hypotheses testing by multiple regression analysis. The research results indicated that human resource management process and the organizational commitment of Production department employees at ABC Company had a high level of the total mean. Also, the results of this study represented that human resource management process in the aspects of safety and health ($\beta = 0.391, P < 0.01$) and performance evaluation ($\beta = 0.186, P < 0.05$) positively affected the organizational commitment of Production department employees at ABC. The predictive power of all the variables was 41.10 percent ($\text{Adj}R^2 = 0.411$).

Keywords: Human Resource Management Process; Organization Commitment; Production Department Employees

บทนำ

แนวโน้มการลงทุนทั้งในและระหว่างประเทศมีการขยายตัวมากยิ่งขึ้น จากการเปิดประชาคมอาเซียน ส่งผลให้นักลงทุนในกลุ่มสมาชิกประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ให้ความสนใจอย่างมากโดยเฉพาะประเทศไทย เนื่องจากประเทศไทยมีการติดต่อกับต่างประเทศมาเป็นเวลานาน (Thai SMEs Center, 2559) จากการพิจารณาดัชนีผลผลิตอุตสาหกรรม (Manufacturing Production Index) ปี พ.ศ. 2561 ที่ผ่านมา ภาวะเศรษฐกิจอุตสาหกรรมมีการขยายตัวขึ้นร้อยละ 30 เมื่อเทียบกับปี พ.ศ. 2560 ที่ขยายตัวร้อยละ 2.5 สำหรับแนวโน้มอัตราการขยายตัวของดัชนีผลผลิตอุตสาหกรรม (Manufacturing Production Index) ปี พ.ศ. 2562 นั้น กระทรวงอุตสาหกรรมคาดว่า จะขยายตัวในช่วงร้อยละ 2.0 - 3.0 สร้างความเชื่อมั่นให้กับนักลงทุนค่อนข้างมาก แรงขับเคลื่อนจากการลงทุนภาครัฐจากความคืบหน้าของโครงการลงทุนที่สำคัญและการลงทุนภาคเอกชนปรับตัวดีขึ้น ควบคู่กับความเชื่อมั่นของภาคอุตสาหกรรมและผู้บริโภคที่ปรับตัวดีขึ้น ส่งผลให้ภาพรวมเศรษฐกิจไทยขยายตัวมากยิ่งขึ้น (กระทรวงอุตสาหกรรม, 2561) รวมถึงการส่งออกสินค้าที่ดีขึ้น เนื่องจากปริมาณการค้าโลกที่ขยายตัวอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับการขยายกำลังการผลิตและการย้ายฐานการผลิตของผู้ผลิตต่างชาติมาไทยในช่วงก่อนหน้าในหลายอุตสาหกรรม โดยเฉพาะการส่งออกสินค้าในหมวดอิเล็กทรอนิกส์ ชิ้นส่วนยานยนต์ และสินค้าเกษตรแปรรูป (ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2560)

การที่นักลงทุนเข้ามาลงทุนในประเทศไทยมากขึ้น ส่งผลให้เกิดการจ้างแรงงานในประเทศเพิ่มมากขึ้น ดังเช่น บริษัท ABC เป็นบริษัทสัญชาติญี่ปุ่น และเป็นอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนพลาสติกและชิ้นส่วน

ยานยนต์ขนาดใหญ่ เข้าม่าก่อตั้งโรงงานการผลิตในประเทศไทย และมีการใช้แรงงานในประเทศจำนวนมาก จากการสัมภาษณ์ฝ่ายทรัพยากรบุคคลเบื้องต้นพบว่า พนักงานฝ่ายผลิตมีอัตราการลาออก และการโยกย้ายสายงานบ่อยครั้ง จึงส่งผลต่อการหยุดชะงักในการปฏิบัติงานและมีค่าใช้จ่ายสูงขึ้น ดังนั้น การบำรุงรักษาพนักงานให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาวจึงเป็นเรื่องจำเป็นของการดำเนินธุรกิจในปัจจุบัน

การทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นปัจจัยหลักที่จะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร และเป็นพื้นฐานที่สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานไม่ว่าจะเป็นการทำงานในหน้าที่บริหารหรือปฏิบัติการครอบคลุมถึงองค์กรทุกประเภท และผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องอาศัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและปัจจัยอื่น ๆ เข้าม่าเกี่ยวข้องด้วย (จุฑามาศ, 2556) กล่าวว่เมื่อพนักงานในองค์กรมีคุณภาพชีวิตที่ดีแล้วอาจส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร นั่นคือ การสร้างสภาวะทางจิตใจที่ทำให้พนักงาน มีความยึดมั่นต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ (Andreasson, J. et al., 2011) ได้กล่าวถึงลักษณะภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leadership) และแบบสร้างการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ที่สามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานกับพนักงานให้สูงขึ้น สร้างความผูกพันต่อองค์กร ส่งเสริมในเรื่องของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และสร้างความพึงพอใจในการทำงานอีกด้วย

อย่างไรก็ตามกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นส่วนสำคัญที่สามารถสร้างความผูกพันต่อองค์กรได้เช่นกัน ซึ่งกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นนโยบายที่ใช้ควบคู่กับการปฏิบัติงานและระบบการดำเนินงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรม ทศนคติ และประสิทธิภาพของบุคลากร (Mondy, R. W. et al., 1999) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรไม่ได้มุ่งแต่เพียงการพัฒนาให้ทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) เท่านั้น เนื่องจากบางครั้งบุคคลเหล่านั้นก็ได้ทุ่มเทความรู้ความสามารถ ทักษะหรือทัศนคติที่ตนเองมีสู่หน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงควรพิจารณาในมิติของการทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้น กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นอีกตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอีกด้วย (สิริรักษ์, 2559) ผลการศึกษาพบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ ส่งผลในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กร แสดงว่าพนักงานมีความต้องการที่จะให้องค์กรมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐาน มีความยุติธรรม และมีนโยบายในการแจ้งผลการประเมินให้พนักงานได้ทราบถึงจุดดีและจุดบกพร่องที่ต้องได้รับการปรับปรุงแก้ไข จึงเป็นสิ่งช่วยเสริมสร้างความพยายามและทุ่มเทปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ให้กับองค์กร เพราะพนักงานมีความรู้สึกผูกพันต่อเป้าหมายและพันธกิจขององค์กร และทางด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ การที่พนักงานได้รับค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมและเพียงพอกับตำแหน่ง และความรับผิดชอบของงาน จะทำให้พนักงานพึงพอใจและมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น (ปิยาพร, 2555)

จากที่ได้กล่าวมาข้างต้น จึงทำให้ผู้วิจัยเล็งเห็นถึงความสำคัญของกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากการจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นตัวกลางในการเชื่อมต่อกับแผนกต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในองค์กรทั้งหมด และเป็นตัวแปรสำคัญในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้พนักงานรู้สึกพอใจ และเกิดความผูกพันต่อองค์กร พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ และผลักดันองค์กรให้ประสบความสำเร็จได้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ABC เพื่อหาแนวทางการแก้ไขปรับปรุง และพัฒนาแผนการบริหารจัดการทรัพยากร

มนุษย์ของบริษัทฯ รวมถึงเป็นการดำรงรักษาพนักงานให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาว และบรรลุวัตถุประสงค์เป้าหมายขององค์กร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์ระดับกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ABC
2. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยระดับกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์

กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้ประยุกต์จากแนวคิดของ (Mondy, R. W. et al., 1999) เป็นกลยุทธ์การวางแผนนโยบาย วิธีการปฏิบัติ และระบบที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ทักษะ และผลการปฏิบัติงาน ตั้งแต่จัดหาบุคลากรที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสม ใช้บุคคลนั้นให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร พัฒนาขีดความสามารถ รวมถึงการดำรงรักษาบุคลากร และบริหารจัดการสวัสดิการ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม ซึ่งกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นขั้นตอนในการดำเนินงานด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์

2. แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรได้ประยุกต์จากแนวคิดของ (Mowday, R. et al., 1982) เป็นการคำนึงตั้งแต่การเริ่มเข้าสู่การปฏิบัติงานในช่วงแรกและพิจารณาทั้งทางด้านทัศนคติและพฤติกรรมของบุคลากร เพื่อเป็นการหาแนวทางในการสร้างความผูกพันอันดีให้กับบุคลากร โดยพยายามรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กรด้วยความจงรักภักดี โดยมีแนวคิดสอดคล้องกับเป้าหมายวัตถุประสงค์และเป็นองค์ประกอบที่ส่งผลมากที่สุด

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วิชญ อภิบาลศรี (วิชญ, 2558) ได้ทำการศึกษาเรื่อง อิทธิพลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานระดับปฏิบัติการของธุรกิจโรงแรมในพื้นที่จังหวัดมุกดาหาร จังหวัดนครพนม และจังหวัดหนองคาย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 284 คน ผลการวิจัยพบว่า อิทธิพลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานระดับปฏิบัติการของธุรกิจโรงแรมในพื้นที่จังหวัดมุกดาหาร และจังหวัดนครพนม มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

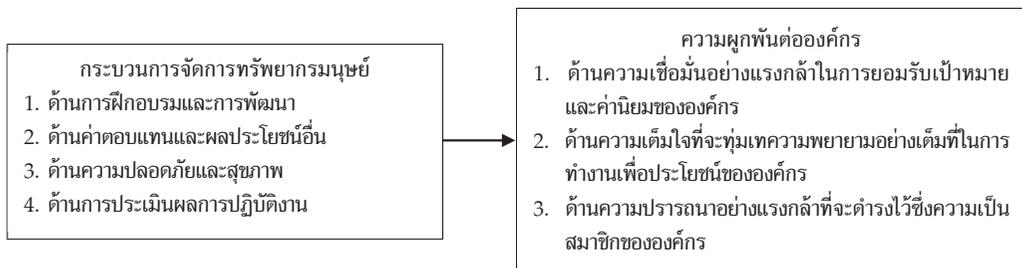
สิริรักษ์ สิริมาสกุล (สิริรักษ์, 2559) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์และภาวะผู้นำส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา องค์กรธุรกิจจำหน่ายผลิตภัณฑ์และบริการระบบควบคุมอัตโนมัติ (Measurement and Control) สัญชาติญี่ปุ่น ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้จำนวน 133 คน ผลการวิจัยพบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

กนกอร รัตนพันธุ์ (กนกอร, 2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาอิทธิพลของปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมปศุสัตว์ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สำนักงานปศุสัตว์ เขต 3 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการกรมปศุสัตว์ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สำนักงานปศุสัตว์ เขต 3 จำนวน 241 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ศศิวิมล ทูมวัน (ศศิวิมล, 2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยเชิงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญจำนวน 379 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษางานวิจัยพบว่า ปัจจัยกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสรรหาและด้านการคัดเลือก เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นก่อนการเข้ามาเป็นสมาชิกในองค์กร ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับวิชญ อภิบาลศรี (วิชญ, 2558) สำหรับด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ พบว่าบริษัท ABC ไม่มีการจัดตั้งสหภาพแรงงานผู้วิจัยจึงเลือกใช้ 4 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา 2) ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น 3) ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ และ 4) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในกระบวนการระหว่างขณะการปฏิบัติงานในองค์กร รวมถึงเป็นองค์ประกอบที่ส่งผลมากที่สุดจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้บูรณาการจากงานวิจัยของ (สิริรักษ์, 2559; กนกอร, 2560) โดยมีกรอบแนวคิดในการวิจัยดังรูปที่ 1



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ที่มา : แนวคิดกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ได้ประยุกต์มาจากแนวคิดของ Mondy, R. W., Noe, R. M., and Premaux, S. R. (Mondy, R. W. et al., 1999) และบูรณาการจากงานวิจัยของ (สิริรักษ์, 2559; กนกอร, 2560) แนวคิดความผูกพันต่อองค์กร ได้ประยุกต์มาจากแนวคิดของ Mowday, R., Porter, L., and Steers, R. (Mowday, R. et al., 1982) และบูรณาการจากงานวิจัยของ (วิชญ, 2558; จริยา, 2559)

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ABC จำนวน 539 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ABC โดยมีอายุการทำงานตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป (เนื่องจากศึกษาตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร สามารถวัดได้จากอายุการทำงาน ของพนักงานต้องมีอายุงานตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป จึงเกิดความผูกพันต่อองค์กร) ทราบจำนวนประชากรจึงใช้ สูตรการคำนวณจำนวนตัวอย่าง (บุญใจ, 2553) ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำ เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวน 225 คน เพื่อเป็นการวัดความผูกพันต่อองค์กรในการวิจัยครั้งนี้ ใช้จำนวน 257 คน

1.3 ผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น โดยวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง แบบเจาะจง (Purposive Sampling) (บุญใจ, 2553) โดยกำหนดคุณสมบัติของกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงาน ฝ่ายผลิตที่มีอายุการทำงานตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป บริษัท ABC จำนวน 257 คน ทั้งหมด 12 แผนก ได้แก่ แผนกซ่อมบำรุง แผนกจัดส่งสินค้า แผนกตรวจสอบคุณภาพ แผนกจัดซื้อ แผนกพัน แผนกคัดเลือก แผนกเครื่องยนต์ แผนกบรรจุ แผนกแม่พิมพ์ แผนกประกอบชิ้นส่วน (โทโยเดนโซ) แผนกเคมี และแผนกซัด

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยมีลักษณะข้อคำถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนการวัดความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ และความผูกพันต่อองค์กร

3. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 การทดสอบหาความเชื่อถือ (Reliability) นำแบบสอบถามทำการทดสอบกับกลุ่มตัวอย่าง โดยทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานฝ่ายผลิตแผนกประกอบ บริษัท ABC จำนวน 30 คน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างแล้วคำนวณค่าความคงที่ภายใน (Internal Consistency) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) เกณฑ์การยอมรับงานวิจัยเชิงสำรวจควรมีค่า α 0.7 ขึ้นไป (Hair, J. et al., 2006) โดยผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อถือของแบบสอบถามในครั้งนี้อยู่ระหว่าง 0.946 - 0.968 โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 1

3.2 การหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Discrimination Power) เพื่อพิจารณาข้อคำถาม และคะแนนแบบสอบถาม ข้อคำถามที่ใช้ได้ต้องมีอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.4 ขึ้นไป (John-Conley, C. D., 2009) ซึ่งค่าอำนาจจำแนกของตัวแปรมีค่าระหว่าง 0.335 - 0.963 โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 1

จากการสัมภาษณ์ฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท ABC เบื้องต้นสรุปได้ว่า พนักงานฝ่ายผลิตมีอัตราการลาออกบ่อยครั้ง ผู้วิจัยจึงเลือกกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานฝ่ายผลิตเท่านั้น เพื่อจะได้นำผลการศึกษาไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ตารางที่ 1 ผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่นและค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามในการวิจัยของกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริง

ตัวแปร	จำนวน (ข้อ)	ค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha)	ค่าอำนาจจำแนก (Discrimination Power)
กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์	20	0.963	0.610 - 0.963
ความผูกพันต่อองค์กร	15	0.946	0.335 - 0.946
รวมทุกตัวแปร	35	0.968	0.335 - 0.963

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 วิเคราะห์การกระจายของข้อมูลแบบปกติ สำหรับข้อมูลปัจจัยอิสระ X_1 , X_2 , X_3 และ X_4 โดยการวิเคราะห์ความสมมาตรของการแจกแจงของข้อมูลหรือค่าความเบ้ (Skewness) เกณฑ์การยอมรับได้ของค่าความสมมาตร เข้าใกล้ 0 ผลการวิเคราะห์ที่มีค่าความเบ้อยู่ที่ระหว่าง 0.333 - 0.542 แสดงว่า สมมาตรหรือโค้งปกติ สำหรับการวิเคราะห์ความสูงโด่งของการแจกแจงของข้อมูล (Kurtosis) เกณฑ์การยอมรับได้ของค่าความโด่งเข้าใกล้ 0 ผลการวิเคราะห์ที่มีค่าความสูงโด่งอยู่ระหว่าง 0.937 - 1.809 แสดงว่า โค้งปกติ

4.2 วิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา สำหรับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม และระดับความคิดเห็นของกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์และความผูกพันต่อองค์กร โดยการวิเคราะห์การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.3 วิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) สำหรับข้อมูลการทดสอบสมมติฐานกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ABC โดยการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นวิเคราะห์ค่า Variance Inflation Factor (VIF) เกณฑ์การยอมรับได้ของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยอิสระ X_1 , X_2 , X_3 และ X_4 ต้องมีค่าน้อยกว่า 10 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.611 - 0.784 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก ส่วนการวิเคราะห์ค่าความคงทนของการยอมรับ (Tolerance) เกณฑ์การยอมรับต้องมีค่ามากกว่า 0.2 ผลการวิเคราะห์ค่าความคงทนของการยอมรับอยู่ระหว่าง 0.305 - 0.439 และค่า VIF ของแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ มีค่าอยู่ระหว่าง 2.279 - 3.281 แสดงว่า ตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันเอง จึงไม่มีปัญหา Multicollinearity เป็นไปตามเกณฑ์ของ (บุญใจ, 2553) แล้วจึงวิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบ Enter Method กำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้เก็บแบบสอบถามจากพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ABC ในจังหวัดนครราชสีมาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 197 คน คิดเป็นร้อยละ 76.65 มีอายุมากกว่า 30 ปี จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 58.37

มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาจำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 69.26 มีสถานภาพสมรสจำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 48.64 มีแผนกจัดจำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 28.40 และมีอายุการทำงานมากกว่า 5 ปี จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 53.31 และผลการศึกษิตตามวัตถุประสงค์ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ABC

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	Y	Tolerance	VIF
X ₁	1					0.431	2.319
X ₂	0.611**	1				0.439	2.279
X ₃	0.725**	0.684**	1			0.305	3.281
X ₄	0.683**	0.717**	0.784**	1		0.311	3.213
Y	0.511**	0.509**	0.628**	0.583**	1		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

1. การทดสอบสมมติฐานกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ABC ได้นำตัวแปรอิสระ คือ กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยตัวแปรตามคือ ความผูกพันต่อองค์กร ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ สามารถวิเคราะห์ผลได้ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ Enter Method กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปรอิสระ	ความผูกพันต่อองค์กร				
	B	S.D.	β	T	P-value
ค่าคงที่ (Constant)	1.681	0.172		9.753	0.000**
ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา (X ₁)	0.044	0.060	0.054	0.735	0.463
ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น (X ₂)	0.071	0.068	0.076	1.043	0.298
ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ (X ₃)	0.347	0.077	0.391	4.505	0.000**
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (X ₄)	0.163	0.076	0.186	2.158	0.032*

$R^2 = 0.420, AdjR^2 = 0.411$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ABC อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และพบว่า กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านความปลอดภัยและสุขภาพมีผลมากที่สุด ($\beta = 0.391$, $P < 0.01$) รองลงมาคือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\beta = 0.186$, $P < 0.05$) สามารถเขียนสมการอิทธิพลได้ดังสมการที่ (1)

$$\hat{y} = 0.391(X_3)^{**} + 0.186(X_4)^* \quad (1)$$

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย พบว่าด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา ด้านค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับร้อยละ 41.10 ($\text{AdjR}^2 = 0.411$)

อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ABC โดยอภิปรายถึงกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ABC มีรายละเอียดดังนี้

กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านความปลอดภัยและสุขภาพส่งผลกระทบเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร ($\beta = 0.391$, $P < 0.01$) ทั้งนี้สามารถอธิบายได้ว่า เป็นโรงงานอุตสาหกรรมการผลิต ต้องมีการควบคุมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานรวมถึงสุขภาพของพนักงานเป็นสำคัญ ซึ่งองค์กรมีการจัดตั้งคณะกรรมการสำหรับด้านความปลอดภัยในการทำงาน เป็นการกำหนดแผนงาน แนวทางการปรับปรุงและติดตามความคืบหน้าอย่างต่อเนื่อง มีการจัดการด้านความปลอดภัยที่มีมาตรฐาน นอกจากนี้ยังใส่ใจในเรื่องการปรับปรุงสภาพแวดล้อมบรรยากาศภายในโรงงานสำหรับให้พนักงานได้พักผ่อนหย่อนใจ และเป็นการลดมลพิษภายในโรงงาน รวมถึงมีสวัสดิการตรวจสุขภาพประจำปีให้กับพนักงานทุกระดับชั้น และหน่วยงานรักษาพยาบาลให้บริการพนักงานทุกวันทำการ เพื่อดูแลพนักงานได้อย่างเต็มที่ จะเห็นได้ว่าองค์กรให้ความสำคัญในเรื่องของความปลอดภัยและสุขภาพของพนักงานอย่างมาก เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของพนักงาน เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดอันตรายต่อชีวิตและทรัพย์สิน ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกมีน้ำใจภาคภูมิใจในองค์กร และเกิดความผูกพันต่อองค์กรต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของกนกอร รัตนพันธุ์ (กนกอร, 2560) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาอิทธิพลของปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมปศุสัตว์ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สำนักงานปศุสัตว์ เขต 3 พบว่า กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านความปลอดภัยและสุขภาพส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมปศุสัตว์ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สำนักงานปศุสัตว์ เขต 3 เช่นเดียวกับกับงานวิจัยของศศิวิมล ทูมวัน

(ศศิวิมล, 2560) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยเชิงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญพบว่า กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านความปลอดภัยและสุขภาพส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานส่งผลกระทบบเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร ($\beta = 0.186, P < 0.05$) ทั้งนี้สามารถอธิบายได้ว่า เป็นองค์กรเอกชนต้องมีการติดตามการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งองค์กรมีการกำหนดนโยบายการประเมินผลที่ชัดเจน โปร่งใสสามารถชี้แจงข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติงานได้ รวมถึงมีการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานเป็นส่วนในการพิจารณาการปรับขึ้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานที่รับผิดชอบและพนักงานได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรมจากองค์กร จึงส่งผลให้พนักงานรู้สึกถึงความยุติธรรมขององค์กร พนักงานสามารถยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรได้ สามารถทุ่มเทแรงกายแรงใจ จึงทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร และต้องการที่จะดำรงอยู่เพื่อเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกนกอร รัตนพันธุ์ (กนกอร, 2560) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาอิทธิพลของปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมปศุสัตว์ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สำนักงานปศุสัตว์ เขต 3 พบว่า กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมปศุสัตว์ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สำนักงานปศุสัตว์ เขต 3 เช่นเดียวกันกับงานวิจัยของศศิวิมล ทูมวัน (ศศิวิมล, 2560) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยเชิงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ พบว่า กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ และงานวิจัยของสิริรักษ์ ศิริมาสกุล (สิริรักษ์, 2559) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ และภาวะผู้นำส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา องค์กรธุรกิจจำหน่ายผลิตภัณฑ์และให้บริการระบบควบคุมอัตโนมัติ (Measurement & Control) สัญชาติญี่ปุ่นพบว่า กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรธุรกิจจำหน่ายผลิตภัณฑ์และให้บริการระบบควบคุมอัตโนมัติ (Measurement & Control) สัญชาติญี่ปุ่น

กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ($\beta = 0.054, P > 0.05$) ทั้งนี้สามารถอธิบายได้ว่า องค์กรมีการจัดแผนการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรสำหรับพนักงานฝ่ายผลิตปีละ 1 - 2 ครั้ง ขึ้นอยู่กับหัวหน้าแผนก การวางแผนการฝึกอบรมไม่มีความต่อเนื่องและยังไม่เพียงพอ นอกจากนี้องค์กรมีการจัดส่งผู้เชี่ยวชาญทางด้านเทคนิคมาปฏิบัติงานในโรงงาน โดยการถ่ายโอนประสบการณ์ความรู้ และเทคนิคในการผลิต ซึ่งเน้นการเรียนรู้ทักษะเฉพาะด้านผ่านการปฏิบัติงานมากกว่าการเรียนรู้จากการฝึกอบรม จึงไม่มีผลต่อการเกิดความผูกพันต่อองค์กรสอดคล้องกับงานวิจัยของสิริรักษ์ ศิริมาสกุล (สิริรักษ์, 2559) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ และภาวะผู้นำส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา องค์กรธุรกิจจำหน่ายผลิตภัณฑ์และให้บริการระบบควบคุมอัตโนมัติ (Measurement & Control) สัญชาติญี่ปุ่นพบว่า กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรธุรกิจจำหน่ายผลิตภัณฑ์และให้บริการระบบควบคุมอัตโนมัติ (Measurement & Control) สัญชาติญี่ปุ่น เช่นเดียวกัน

กับงานวิจัยของวิษญ อภิบาลศรี (วิษญ, 2558) ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานระดับปฏิบัติการของธุรกิจโรงแรมในพื้นที่จังหวัดมุกดาหาร จังหวัดนครพนม และจังหวัดหนองคาย พบว่า กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการของธุรกิจโรงแรมในพื้นที่จังหวัดมุกดาหาร นครพนม และหนองคาย และงานวิจัยของปิยาพร ท้องแสง (ปิยาพร, 2555) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินสาขาในเขตกรุงเทพมหานครพบว่า กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินสาขาในเขตกรุงเทพมหานคร

กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่นไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ($\beta = 0.076, P > 0.05$) ทั้งนี้สามารถอธิบายได้ว่า อัตราเงินเดือนของพนักงานและผลประโยชน์อื่นของพนักงาน ฝ่ายผลิตแต่ละอุตสาหกรรมมีเกณฑ์และมาตรฐานเดียวกัน คือตามค่าแรงขั้นต่ำ รวมถึงในส่วนของสวัสดิการมีการให้เบียดเบียน และค่าล่วงเวลาที่คล้ายคลึงกัน นอกจากนี้ยังมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากพนักงานมีความเห็นว่า ค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่นยังไม่เพียงพอต่อความต้องการ โดยเฉพาะเรื่องของสวัสดิการอื่น ๆ ต้องการให้มีการปรับเรื่องของค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่นให้เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบมากขึ้น จึงทำให้ไม่มีผลต่อการเกิดความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของกนกอร รัตนพันธุ์ (กนกอร, 2560) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาอิทธิพลของปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมปศุสัตว์ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สำนักงานปศุสัตว์ เขต 3 พบว่า กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่นไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมปศุสัตว์ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สำนักงานปศุสัตว์ เขต 3 และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของสิริรักษ์ ศิริมาสกุล (สิริรักษ์, 2559) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ และภาวะผู้นำส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา องค์กรธุรกิจจำหน่ายผลิตภัณฑ์และให้บริการระบบควบคุมอัตโนมัติ (Measurement & Control) สัญชาติญี่ปุ่นพบว่า กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรธุรกิจจำหน่ายผลิตภัณฑ์และให้บริการระบบควบคุมอัตโนมัติ (Measurement & Control) สัญชาติญี่ปุ่น เช่นเดียวกันกับงานวิจัยของวิษญ อภิบาลศรี (วิษญ, 2558) ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานระดับปฏิบัติการของธุรกิจโรงแรมในพื้นที่จังหวัดมุกดาหาร จังหวัดนครพนม และจังหวัดหนองคาย พบว่า กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการของธุรกิจโรงแรมในพื้นที่จังหวัดมุกดาหาร จังหวัดนครพนม และจังหวัดหนองคาย

ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการวิจัยพบว่า กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านความปลอดภัยและสุขภาพส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นองค์กรควรมีการวางแผนป้องกันอันตรายในการปฏิบัติงาน และการบริหารความเสี่ยงอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเตรียมความพร้อมในทุกสถานการณ์ รวมถึงควรมีนโยบาย

ส่งเสริมเรื่องสุขภาพ สนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการจัดกิจกรรม หรือส่งเสริมให้พนักงาน ออกกำลังกาย เพื่อสุขภาพที่ดีและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้ผลการวิจัย ยังพบว่า กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานส่งผลต่อความผูกพันต่อ องค์กร ดังนั้นองค์กรควรมีการพัฒนากระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความโปร่งใสและมีความเป็นธรรม ต่อพนักงาน และสามารถตรวจสอบผลการประเมินได้ เพื่อที่พนักงานสามารถนำไปพัฒนาและปรับปรุง การปฏิบัติงานต่อไป และทุ่มเทการปฏิบัติงานให้องค์กรได้ดีขึ้น รวมถึงยังมีการลดความตั้งใจในการลาออก ให้แก่พนักงาน ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

องค์กรมีการจัดระบบด้านความปลอดภัยในการทำงานที่ดี จึงเสนอให้องค์กรมีการส่งเสริมเรื่อง สุขภาพของพนักงาน โดยการจัดกิจกรรมตรวจสุขภาพประจำปีของพนักงานอย่างสม่ำเสมอ และส่งเสริม ให้พนักงานออกกำลังกาย เช่น จัดทำห้องฟิตเนสที่มีอุปกรณ์และกิจกรรมครบครัน การจัดกิจกรรม เดิน-วิ่งมาราธอน จัดกิจกรรมกีฬาองค์กร เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี และสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้กับ พนักงาน และควรจัดทำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา สามารถประเมินได้จาก ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชา ผู้ใช้บริการและตนเอง ทำให้ได้ทัศนะที่หลากหลายในการ ประเมินบุคคลมากยิ่งขึ้น เพื่อให้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความโปร่งใส และความยุติธรรม ต่อพนักงาน จึงทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรขยายขอบเขตงานวิจัยด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่างอื่น เช่น อุตสาหกรรมยานยนต์ อุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่ม ธุรกิจโรงแรม ธุรกิจขนส่ง เป็นต้น เพื่อให้เกิดความหลากหลาย ด้านประชากรที่จะศึกษา
2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เช่น ภาวะผู้นำ บรรยากาศในองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี เป็นต้น เพื่อให้ได้ข้อมูลการวิจัยที่หลากหลาย มากยิ่งขึ้น
3. ควรศึกษาเป็นวิจัยเชิงคุณภาพด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสนทนากลุ่ม เพื่อให้ได้ ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยค้นคว้าอิสระเล่มนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจากรองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒนา คึงสวัสดิ์ ประธานกรรมการสอบ และดร.ระบิล พันภัย อาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งท่านได้กรุณาให้คำแนะนำ และข้อคิดเห็นต่าง ๆ มาโดยตลอด ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ และขอกราบขอบพระคุณ คณะกรรมการสอบงานวิจัยค้นคว้าอิสระที่ท่านกรุณาให้คำแนะนำและตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องตลอดมา ตั้งแต่ต้นจนสำเร็จเป็นรูปเล่ม พร้อมด้วยคณาจารย์และเจ้าหน้าที่คณะบริหารธุรกิจทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ ประสาทความรู้ให้แก่ผู้วิจัยตลอดระยะเวลาการศึกษาที่ผ่านมา และขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน ที่สละเวลาให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการวิจัยครั้งนี้ รวมถึงครอบครัวของผู้วิจัยที่ให้การสนับสนุนผู้วิจัย ได้มีโอกาสศึกษาเล่าเรียน ให้กำลังใจและช่วยเหลือมาโดยตลอด ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

References

- กนกอร รัตนพันธุ์. (2560). การศึกษาอิทธิพลของปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมปศุสัตว์ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สำนักงานปศุสัตว์ เขต 3. ภาคนิพนธ์ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
- กระทรวงอุตสาหกรรม. (2561). รายงานภาวะเศรษฐกิจอุตสาหกรรมปี 2561 และแนวโน้มปี 2562. เข้าถึงเมื่อ (20 มกราคม 2562). เข้าถึงได้จาก (<http://www.oie.go.th/academic/รายงานภาวะเศรษฐกิจอุตสาหกรรมปี>)
- จุฑามาศ วรรณศุภผล. (2556). การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา กลุ่มบริษัท เอ็มแอนด์เอ. งานวิจัยบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจสำหรับผู้บริหาร วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
- จริยา ตั้งสถาเจริญพร. (2559). การศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การเมือง มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ธนาคารแห่งประเทศไทย. (2560). รายงานแนวโน้มธุรกิจภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. เข้าถึงเมื่อ (19 สิงหาคม 2562). เข้าถึงได้จาก (https://www.bot.or.th/Thai/MonetaryPolicy/EconomicConditions/BLP/BLP_TH_Q2_2019_4akj4a6n.pdf)
- บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร. (2553). ระเบียบวิธีการวิจัย: แนวทางปฏิบัติสู่ความสำเร็จ. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: ยู แอนด์ ไอ อินเทอร์เน็ตมีเดีย จำกัด
- ปิยาพร ทองแสง. (2555). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สาขาในเขตกรุงเทพมหานคร. ปริญญานิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- วิษณุ อภิบาลศรี. (2558). อิทธิพลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการธุรกิจโรงแรมในพื้นที่จังหวัดมุกดาหาร จังหวัดนครพนม จังหวัดหนองคาย. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะศิลปศาสตร์และวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ศศิวิมล ทูมวัน. (2560). ปัจจัยเชิงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ. วิทยานิพนธ์ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
- สิริรัช ศิริมาสกุล. (2559). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ และภาวะผู้นำส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา องค์กรธุรกิจจำหน่ายผลิตภัณฑ์และให้บริการระบบควบคุมอัตโนมัติ (Measurement & Control) สัตยชาติญี่ปุ่น. วิทยานิพนธ์ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น
- Andreasson, J., Jozanovic, H., and Pieschl, E. (2011). **Leadership Trend in Japanese Companies: Why Japanese Companies Hire Foreign CEOs: An Exploratory Study.** Jonkoping International Business School, Jonkoping University
- Hair, J., Black, W., Babin, B., Anderson, R., and Tatham, R. (2006). **Multivariate Data Analysis.** (6th ed.). Person Prentice Hall, Upper Saddle River
- John-Conley, C. D. (2009). **Using Community-Based Participatory Research in the Development of a Consumer-driven Cultural Competency Tool.** University of Washington

- Mondy, R. W., Noe, R. M., and Premeaux, S. R. (1999). **Human Resource Management**. (7th ed.). New Jersey: Upper Saddle River
- Mowday, R., Porter, L., and Steers, R. (1982). **Employee Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover**. New York: Academic Press
- Thai SMEs Center. (2559). ข่าวเกี่ยวกับ AEC. เข้าถึงเมื่อ (14 มกราคม 2562). เข้าถึงได้จาก (<http://www.thaismescenter.com>)