

## การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องจักรกลแห่งหนึ่งในจังหวัดราชบุรี

นัฐกานต์ ทองสุขมาก<sup>1</sup> และ จันจิราภรณ์ ปานยินดี<sup>1\*</sup>

<sup>1</sup>สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม  
\*janjirapon@webmail.npru.ac.th

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการจัดการทรัพยากรมนุษย์, 2) ระดับความผูกพันต่อองค์กร และ 3) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องจักรกลแห่งหนึ่งในจังหวัดราชบุรี กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัทผลิตเครื่องจักรกลแห่งหนึ่งในจังหวัดราชบุรี จำนวน 167 คน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความถดถอย ผลการศึกษาพบว่า

1. ระดับการจัดการทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย=4.39 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน=0.28)
  2. ระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย=4.36 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน=0.36)
  3. การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $\beta = 0.791$ )
- การจัดการทรัพยากรมนุษย์พยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 62.5

**คำสำคัญ:** การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ความผูกพันต่อองค์กร การฝึกอบรม

## Human Resource Management Affecting on Organizational Commitment of Employees in a Machinery Manufacturing Company in Ratchaburi Province

Nattakan Thongsukmak<sup>1</sup>, and Janjirapon Panyindee<sup>1,\*</sup>

<sup>1</sup>Human Resource Management Program, Faculty of Management Science,  
Nakhon Pathom Rajabhat University  
\*janjirapon@webmail.npru.ac.th

### Abstract

The objectives of this research are to study 1) human resource management level, 2) organizational commitment level, and 3) human resource management affecting on organizational commitment of employees in a machinery manufacturing company in Ratchaburi province. The sample is 167 employees in a machinery manufacturing company in Ratchaburi province. The data is analyzed in term of frequency, percentage, mean, standard deviation and regression analysis. The results are showed as following;

1. Human resource management is at the highest level (Mean=4.39, S.D.=0.28).
2. Organizational commitment is at the highest level (Mean=4.36, S.D.=0.36).
3. Human resource management affects organizational commitment with statistical significance level of .01. ( $\beta$  =0.791). Human resource management can predict organizational commitment at the percentage of 62.5.

**Keywords:** Human Resource Management, Organizational Commitment, Training

### บทนำ

ปัจจุบันในโลกยุคโลกาภิวัตน์องค์กรทุกส่วนต่างหันมาให้ความสำคัญกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพิ่มมากขึ้น รวมทั้งการจัดการที่เน้นการเพิ่มคุณค่าในตัวบุคคลหรือทุนมนุษย์โดยการจัดการบุคลากรให้มีความเหมาะสมต่อความต้องการขององค์กรอีกทั้งการดึงดูดบุคคลที่มีความพร้อมทั้งความเก่งและความดีเข้ามาร่วมเป็นส่วนหนึ่งในองค์กรในสภาวะที่การแข่งขันทางธุรกิจทวีความรุนแรงมากขึ้น ความได้เปรียบในการแข่งขันจึงเป็นสิ่งสำคัญและสิ่งที่จะเสริมสร้างความได้เปรียบดังกล่าวให้แก่องค์กรก็คือคุณภาพของบุคลากรองค์กรแต่ละแห่งก็มีลักษณะและเอกลักษณ์เฉพาะตัวที่แตกต่างกันออกไป แต่บุคลากรก็ยังคงความสำคัญอยู่เพราะไม่ว่าองค์กรจะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางใดย่อมต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลและการบริหารที่ดีควรต้องตระหนักถึงความสมดุลของการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรให้เหมาะสมทั้งวัตถุดิบ เงินทุน และทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งในทุกองค์กรล้วนมีบุคลากรที่เป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งต่อการก้าวสู่ความสำเร็จขององค์กรจึงจำเป็นต้องมีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีเพื่อให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์และบรรลุเป้าหมายไปได้ด้วยดี (ศุภชัย เหมือนโพธิ์ และคณะ, 2561: 106)

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นกุญแจสำคัญที่ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานและอยู่ร่วมกับองค์กรเป็นระยะเวลายาวนาน ความผูกพันต่อองค์กรจะพัฒนาไปอย่างช้า ๆ แต่จะคงอยู่อย่างมั่นคง โดยมีหน้าที่เป็นแรงผลักดันและจูงใจให้พนักงานหรือบุคลากรปฏิบัติงานอย่างอุทิศตนเพื่อองค์กร ซึ่งถ้าองค์กรใดสามารถสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดกับบุคลากรในองค์กรได้ องค์กรก็จะประสบความสำเร็จได้ตามที่วางเป้าหมายไว้ และเกิดความพึงพอใจ เป็นวิธีหนึ่งที่ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าจะองค์กรให้ความสำคัญกับบุคลากร การเรียนรู้และการเข้าถึงความต้องการของคนในองค์กร การสร้างความพึงพอใจในการทำงาน

สามารถธำรงรักษาทรัพยากรอันมีค่าขององค์กร โดยทำให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข มีความรู้สึก และมีจิตใจที่อยากอยู่กับองค์กรด้วยความเต็มใจ จะทำให้เกิดความกระตือรือร้น และทุ่มเทความรู้ความสามารถ ส่งถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทำให้เกิดประโยชน์กับบุคลากรและองค์กรอย่างยั่งยืน (พนิดา บุญธรรม, 2559: 15) ทั้งนี้บริษัทผลิตเครื่องจักรกลต้องใช้กำลังแรงงานของบุคลากรเป็นหลัก ปัญหาหนึ่งที่สำคัญ คือ บุคลากรมีอัตราการลาออกสูง นั้นแสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรน้อย บริษัทผลิตเครื่องจักรกลจึงได้ตระหนักถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรเพราะบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะทำให้องค์กรมีบุคลากรที่มีชื่อเสียง ชัยนอดทน ทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กร ดังนั้นการสร้างความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้บริษัทสามารถดำเนินงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ จากผลการวิจัยของ เขมจิรา บุตรธียากลัด และพนิดา นิลอรุณ (2560: 67) พบว่าการสรรหาและคัดเลือก การฝึกอบรมและพัฒนา สวัสดิการและค่าตอบแทน การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นว่าคณะผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่องการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องจักรกลแห่งหนึ่งในจังหวัดราชบุรี

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการจัดการทรัพยากรมนุษย์
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร
3. เพื่อศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องจักรกลแห่งหนึ่งในจังหวัดราชบุรี

### ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

#### ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม

ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (social exchange theory) อธิบายถึงการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในสังคม บุคคลเมื่อกระทำการสิ่งใดไปแล้วย่อมคาดหวังผลตอบแทนในลักษณะเดียวกัน กล่าวคือบุคคลจะแสดงพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดี คาดหวังว่าองค์กรต้องมีการดูแลที่ดีเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยน ในทางตรงกันข้ามบุคคลจะแสดงพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ไม่พึงประสงค์ เมื่อองค์กรมีการดูแลที่ไม่ดี หรือการลงโทษ (นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล, 2550)

#### แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่จะช่วยให้องค์กรได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ โดยวิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ เช่น สรรหาคัดเลือก ฝึกอบรมและพัฒนา ประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมถึงค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของพนักงาน เพื่อที่จะสร้างความเจริญเติบโตก้าวหน้าให้แก่องค์กรและนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ (พนิดา บุญธรรม, 2559: 24; ศิริพงศ์ สมพิรพันธุ์, 2560: 7; ชัยนร เสริมศรี, 2558: 11-12)

องค์ประกอบของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มี 5 ด้าน ได้แก่ การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรมและพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ โดยการสรรหาเป็นการค้นหาบุคลากรที่เหมาะสมทั้งจากภายในและภายนอกองค์กรเข้ามาปฏิบัติงาน โดยจะต้องมีความสามารถและมีทัศนคติที่ดี เพื่อที่จะได้นำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ การคัดเลือกเป็นกระบวนการคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมที่สุดสำหรับองค์กรและเหมาะสมกับตำแหน่งที่ต้องการโดยคัดเลือกจากกลุ่มผู้สมัคร โดยจะใช้กระบวนการทดสอบหรือการสอบสัมภาษณ์เพื่อใช้ในการคัดเลือกบุคลากร เพื่อให้องค์กรได้บุคลากรที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด การฝึกอบรมและพัฒนาเป็นกิจกรรมต่าง ๆ ที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็นสำหรับงาน เพื่อเพิ่มความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การประเมินพฤติกรรมการทำงาน โดยการวัดและเปรียบเทียบกับมาตรฐานองค์กรกำหนดไว้ เพื่อใช้ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เช่น การพิจารณาขึ้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง สำหรับค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ หมายถึง รางวัลที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ได้แก่ ค่าจ้าง เงินเดือน โบนัส สิ่งจูงใจรวมถึงสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ทำให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน (ชัยนร เสริมศรี, 2558: 7-8; พนิดา บุญธรรม, 2559: 19)

### แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความมั่นคงทางสัมพันธภาพของบุคคลกับองค์กร เป็นการยึดติดทางอารมณ์ของบุคคลต่อเป้าหมาย แล้วยังมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และพร้อมที่จะทำงานด้วยความมุ่งมั่น เพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จและบรรลุถึงเป้าหมายขององค์กรได้ (กิตติพัฒน์ ดามาพงษ์, 2559: 21; ชัยยุทธ เสริมศรี, 2558: 29; ฐิติมา หลีกทอง, 2557: 11)

องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร มี 3 ด้าน ได้แก่ จิตใจ การคงอยู่ และบรรทัดฐาน โดยความผูกพันด้านจิตใจ เป็นอารมณ์ความรู้สึกที่บุคลากรรู้สึกถึงความเป็นสมาชิกในองค์กร รู้สึกยึดมั่นกับองค์กร เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร ต้องการมีส่วนร่วมกับองค์กรและปรารถนาที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ขณะที่ความผูกพันด้านการคงอยู่เป็นการรับรู้ของบุคลากรถึงผลประโยชน์ที่เสียไปถ้าหากออกจากองค์กร ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน หมายถึง จิตสำนึกในการดำรงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร รู้สึกว่าเมื่อเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กร ต้องมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ต้องปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรให้ดี (พนิดา บุญธรรม, 2559: 20; อารีญา เสงวีทรัพย์ศิริ, 2558: 11-12)

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

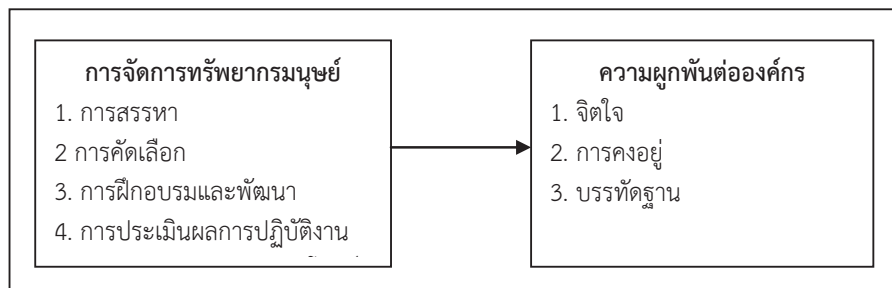
ผลการวิจัยของชัยยุทธ เสริมศรี (2558: 91-92) พบว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการวางแผนทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กันระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 การดำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ การให้รางวัลและผลตอบแทน การควบคุมประเมินผล การสรรหาคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ และการวิเคราะห์งานออกแบบงานมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ความปลอดภัยและสุขภาพมีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัยของเชมจิรา บุตรธียากลัด และพนิดา นิลอรุณ (2560: 67) พบว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ความผูกพันต่อองค์กรภาพรวมอยู่ในระดับมาก การสรรหาและคัดเลือก การฝึกอบรมและพัฒนา สวัสดิการและค่าตอบแทน การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิจัยของจุฑามาศ สวงนทรัพย์ และกัญญานันท์ อนันต์มานะ (2560: 45) พบว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุดในด้านความรู้สึก และพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุดในด้านบรรทัดฐานทางสังคม

ผลการวิจัยของเจนจิรา เจริญผล มัทนา แสงทอง จันจิราภรณ์ ปานยินดี และวราญา ทองอุ้น (2562: 653) พบว่าความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

จากการทบทวนวรรณกรรมดังกล่าวข้างต้นสามารถพัฒนากรอบแนวคิดการวิจัยและสมมติฐานการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

## วิธีการวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทผลิตเครื่องจักรกลแห่งหนึ่งในจังหวัดราชบุรี จำนวน 284 คน (กรมโรงงานอุตสาหกรรม, 2562) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทผลิตเครื่องจักรกลแห่งหนึ่งในจังหวัดราชบุรี คณะผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการใช้สูตรของ Taro Yamane (Yamane, 1973: 125) โดยกำหนดที่ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 95 % ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 167 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (convenience random sampling)

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

คณะผู้วิจัยติดต่อประสานงานให้ฝ่ายบุคคลช่วยเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากพนักงาน โดยแจกแบบสอบถามไปยังฝ่ายต่าง ๆ ระหว่างเดือนธันวาคม 2562- เดือนมีนาคม 2563

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามการจัดการทรัพยากรมนุษย์ พัฒนามาจาก ชัยภูมร เสริมศรี, (2558: 104-111); พนิดา บุญธรรม (2559: 155-160) และปิยาพร ห่องแสง (2555: 209-216) แบบสอบถามความผูกพันต้องคร์รพัฒนามาจาก ชัยภูมร เสริมศรี, (2558: 104-111); พนิดา บุญธรรม (2559: 155-160) และปิยาพร ห่องแสง (2555: 209-216) ประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 การจัดการทรัพยากรมนุษย์ มี 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการสรรหา ด้านการคัดเลือก ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ รวมข้อคำถาม 15 ข้อ โดยมีการประเมินจากความคิดเห็นจากน้อยที่สุดไปมากที่สุด โดยมีค่าคะแนนจาก 1-5

ส่วนที่ 3 ความผูกพันต้องคร์ร มี 3 ด้านได้แก่ ความผูกพันทางด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน รวมข้อคำถาม 9 ข้อ โดยมีการประเมินจากความคิดเห็นจากน้อยที่สุดไปมากที่สุด โดยมีค่าคะแนนจาก 1-5

จากนั้นจะหาค่าเฉลี่ย ซึ่งมีการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยตามแนวคิดของบุญชม ศรีสะอาด (2558) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00	หมายถึงระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20	หมายถึงระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40	หมายถึงระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60	หมายถึงระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80	หมายถึงระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ เป็นคำถามปลายเปิด

### การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านการวิจัย 3 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและภาษาที่ใช้ โดยทุกข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่า 0.5 และนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วมาทดลองใช้ (try-out) กับพนักงานที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน และ ทดสอบความเที่ยง (reliability) โดยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ซึ่งตัวแปรต้องมีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟามากกว่า 0.70 (Hair et al., 2010: 673) ผลการทดสอบพบว่าค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของตัวแปรอยู่ระหว่าง 0.83 - 0.91 แสดงว่าเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีความเที่ยงอยู่ในระดับที่ยอมรับได้

### สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คณะผู้วิจัยนำข้อมูลจากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปซึ่งสามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ใช้ค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)
2. การวิเคราะห์ระดับการจัดการทรัพยากรมนุษย์และระดับความผูกพันต้องคร์ร ใช้ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
3. การวิเคราะห์อิทธิพลการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต้องคร์ร ใช้การวิเคราะห์ความถดถอย (regression analysis) แบบ Enter

## ผลการวิจัย

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องจักรกลแห่งหนึ่งในจังหวัดราชบุรี จากการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปผลการนำเสนอโดยแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

### ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 82 อายุ 41-50 ปีจำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 42.5 ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 83.2 สถานภาพการสมรสจำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 53.3 ประสบการณ์ทำงาน 5 ปีขึ้นไปจำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 57.5 ตำแหน่งปัจจุบันพนักงานฝ่ายผลิตจำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 76.6 รายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาทจำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 61.7

### ส่วนที่ 2 การจัดการทรัพยากรมนุษย์

**ตารางที่ 1** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการจัดการทรัพยากรมนุษย์

การจัดการทรัพยากรมนุษย์	Mean	S.D.	แปลผล
ด้านการสรรหา	4.35	0.40	มากที่สุด
ด้านการคัดเลือก	4.39	0.42	มากที่สุด
ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา	4.46	0.34	มากที่สุด
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.35	0.41	มากที่สุด
ด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์	4.41	0.39	มากที่สุด
<b>ภาพรวม</b>	<b>4.39</b>	<b>0.28</b>	<b>มากที่สุด</b>

ผลการศึกษาในตารางที่ 1 พบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.28 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านการฝึกอบรมและพัฒนา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.34 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการสรรหา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.40 และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.41

### ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร

**ตารางที่ 2** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	Mean	S.D.	แปลผล
ความผูกพันด้านจิตใจ	4.30	0.44	มากที่สุด
ความผูกพันด้านการคงอยู่	4.34	0.45	มากที่สุด
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	4.43	0.41	มากที่สุด
<b>ภาพรวม</b>	<b>4.36</b>	<b>0.36</b>	<b>มากที่สุด</b>

ผลการศึกษาในตารางที่ 2 พบว่าความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.36 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือความผูกพันด้านบรรทัดฐาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.41 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือความผูกพันด้านจิตใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.44

ส่วนที่ 4 การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ความถดถอยของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปร	ความผูกพันต่อองค์กร (Y)				
	B	SE <sub>b</sub>	$\beta$	T	P-value(sig)
ค่าคงที่	.527	.226		2.327**	.021
การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (X)	.872	.053	.791	16.588**	.000
R =0.791 R Square =0.625 Adjusted R Square =0.623					

\*\*P<0.01

จากผลการวิเคราะห์ สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์เชิงเส้นตรงได้ดังนี้

$$Y = 0.791X$$

ผลการศึกษาในตารางที่ 3 พบว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องจักรกลแห่งหนึ่งในจังหวัดราชบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย 0.791 การจัดการทรัพยากรมนุษย์พยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 62.5

ดังนั้น ยอมรับสมมติฐานการวิจัย การจัดการทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ดังนี้

1. การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับผลการวิจัยของเขมจิรา บุตรธิดากลัด และพนิดา นิลอรุณ (2560: 73-74); กนกอร รัตนาพันธุ์ และสุชานันท์ โพธิ์ชาธาร (2560: 23-24); ชัญญา เสริมศรี (2558: 84-88); พนิดา บุญธรรม (2559: 96-102); และศิริพงษ์ สมพินันธุ์ (2560: 50-51) พบว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับผลการวิจัยของเขมจิรา บุตรธิดากลัด และพนิดา นิลอรุณ (2560: 73-74); กนกอร รัตนาพันธุ์ และสุชานันท์ โพธิ์ชาธาร (2560: 23-24); ชัญญา เสริมศรี (2558: 84-88); เขมจิรา เจริญผล มัทนา แสงทอง จันจิราภรณ์ ปานยินดี และวราญา ทองอ่อน (2562: 653); จิราพร ระโหฐาน (2559: 24). และศุภชัย เหมือนโพธิ์ (2561: 113) พบว่าความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. การจัดการทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ยอมรับสมมติฐานการวิจัย สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เขมจิรา บุตรธิดากลัด และพนิดา นิลอรุณ (2560: 74-75); ชัญญา เสริมศรี (2558: 89-90); และพนิดา บุญธรรม (2559: 128-129) พบว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (social exchange theory) อธิบายถึงการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในสังคม บุคคลเมื่อกระทำการสิ่งใดไปแล้วย่อมคาดหวังผลตอบแทนในลักษณะเดียวกัน (นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล, 2550) กล่าวคือหากองค์กรมีการสรรหา การคัดเลือกที่เหมาะสม มีการฝึกอบรมและพัฒนาเพื่อเพิ่มความรู้ทักษะความสามารถให้กับบุคลากร มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน การจ่ายค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ที่ยุติธรรม มีความโปร่งใส และเป็นมาตรฐาน ทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรู้สึกถึงความเป็นสมาชิกในองค์กร รู้สึกอยากที่จะอยู่กับองค์กร ไม่อยากลาออกไปอยู่กับองค์กรอื่น มีความจงรักภักดีต่อองค์กร ต้องปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรให้ดี

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปใช้ประโยชน์

1. จากผลการวิจัยพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อย คือ ด้านการสรรหา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 องค์กรควรจัดกิจกรรมเพื่อดึงดูดความสนใจบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและมีทัศนคติที่ตรงต่อความต้องการขององค์กร เพื่อให้มั่นใจว่าองค์กรจะดำเนินกาต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรมีความเหมาะสม ยุติธรรม โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ มีหลักเกณฑ์ในการประเมินที่เป็นมาตรฐานเดียวกันและเสมอภาค

2. จากผลการวิจัยพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อย คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 องค์กรหรือหน่วยงาน ควรมีความเหมาะสม ยุติธรรม โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ มีหลักเกณฑ์ในการประเมินที่เป็นมาตรฐานเดียวกันและเสมอภาค เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกเป็นธรรม

3. จากผลการวิจัยพบว่าด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 องค์กรควรมีการจัดทำกิจกรรมที่สร้างแรงจูงใจหรือขวัญกำลังใจให้แก่พนักงาน เช่น กิจกรรมกีฬา หรือกิจกรรมที่ประกวดแข่งขันต่าง ๆ และมอบรางวัลหรือเกียรติบัตร เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกดีและผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

4. จากผลการวิจัยพบว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร องค์กรควรสนับสนุนให้มีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสม ซึ่งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษากับองค์กรประเภทอื่น ๆ เช่น องค์กรภาครัฐ หรือศึกษาหลายองค์กร โดยศึกษาเป็นระดับอุตสาหกรรม

2. ควรศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เช่น ความก้าวหน้าในการทำงาน การทำงานเป็นทีม

### เอกสารอ้างอิง (References)

เชมจิรา บุตรียากลัด และพนิดา นิลอรุณ. (2560). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน. *วารสารนวัตกรรมและการจัดการ*, 2 (2), 67-78.

เจนจิรา เจริญผล มัทนา แสงทอง จันจิราภรณ์ ปานยินดี และวราญา ทองอุ่น. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตปลากระป๋องแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม. *งานประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 11 มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม*, 647-655.

กนกอร รัตนพันธ์ และสุชานันท์ โพธิ์ชาธาร. (2560). การศึกษาอิทธิพลของปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมปศุสัตว์ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สำนักงานปศุสัตว์เขต 3. *วารสาร มทร.อีสาน ฉบับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 4(2), 16-29.

กรมโรงงานอุตสาหกรรม. 2562. *ข้อมูลโรงงานแยกตามพื้นที่*. ค้นเมื่อธันวาคม 15, 2562, จาก <http://www2.diw.go.th/factory/tumbol.asp>.

กิตติพัฒน์ ดามาพงษ์. (2559). *ความสุข ความพึงพอใจ ต่อความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อสำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสุขภาพ (สสส.)*. การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

จิราพร ระโหลฐาน. (2559). ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงาน กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรสุขภาพระดับพื้นที่ภาคตะวันออก. *วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี*, 24-34.

จุฑามาศ สงวนทรัพย์ และกัญญานันท์ อนันต์มานะ. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัททยอยผลิตภัณฑ์อาหาร จากัด สำนักงานใหญ่ (ราชเทวี). *วารสารนวัตกรรมและการจัดการ*, 2 (2) 45-53.

ชัยภร เสริมศรี. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัทแห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยบูรพา.

จิตติมา หลักทอง. (2557). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยบูรพา.

นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล. (2550). *การศึกษาความสัมพันธ์โครงสร้างเส้นพหุระดับปัจจัยภาวะผู้นำ ปัจจัยกลุ่มสาระการเรียนรู้ และปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อเครือข่ายการแลกเปลี่ยนทางสังคมในที่ทำงานและตัวแปรผลทางด้านจิตพิสัยของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

บุญชม ศรีสะอาด. (2558). *การแปลผลเมื่อใช้เครื่องมือรวบรวมข้อมูลแบบมาตราส่วนประมาณค่า*. ค้นเมื่อ ธันวาคม 1, 2562, จาก <http://www.watpon.com/boonchom/trans.pdf>



- ปิยาพร ห่องแขง. (2555). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานสาขานาการอมลิน  
ในเขตกรุงเทพมหานคร. ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พนิดา บุญธรรม. (2559). การจัดการทรัพยากรมนุษย์และความสมดุลชีวิตกับงานที่มีความสำคัญต่อความผูกพันใน  
องค์กร. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล  
ธัญบุรี.
- ศิริพงศ์ สมพิร์พันธุ์. (2560). กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน  
สหกรณ์ภาคการเกษตรในจังหวัดนครราชสีมา. บริหารธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- ศุภชัย เหมือนโพธิ์ และคณะ. (2561). ความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน. วารสารรังสิตบัณฑิตศึกษา  
ในกลุ่มธุรกิจและสังคมศาสตร์, 4 (2), 104-120.
- อาริญา เสงทวีทรัพย์ศิริ. (2558). ความผูกพันต่อองค์กร บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและความสุขในการทำงานของ  
พยาบาล โดยมีพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นตัวแปรสื่อ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Hair, J. F., et al. (2010). *Multivariate data analysis*. 7th ed. Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice  
Hall.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis*. 3 rd Ed. New York: Harper and Row Publisher.