

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรสำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัด
Human Resource Management Affecting on Employee's Commitment of Provincial
Land Reform Office

อัจจิมา เสนานิवास* และ ธมยันตี ประยูรพันธ์

Ajjima Senaniwat* and Thammayantee Phayoonpun

หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์

Master of Management Program, Princess of Narathiwat University, Thailand

*Corresponding author E-mail: senaniwat@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-5833-9985>

E-mail: thammayantee92860@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-9700-7262>

Received 09/03/2023

Revised 13/03/2023

Accepted 24/03/2023

บทคัดย่อ

ปัจจัยสำคัญที่หลากหลายองค์กรต่างเห็นพ้องต้องกันว่ามีความสำคัญยิ่งคือทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กร เพราะนอกจากจะเป็นหนึ่งในปัจจัยการผลิตแล้ว ยังเป็นจักรกลสำคัญที่จะทำให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนไปข้างหน้าได้อย่างมั่นคง ทั้งนี้เพราะมนุษย์เป็นทรัพยากรเพียงอย่างเดียวที่ใช้แล้วไม่หมด หรือหายไปไหน แต่กลับทวีความชำนาญ ความเชี่ยวชาญ และมีแนวคิดใหม่ ๆ เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ดังนั้น การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการสรรหาคัดเลือกที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรสำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัด (2) เพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรสำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัด (3) เพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรสำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัด และ (4) เพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านแรงงานสัมพันธ์ที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรสำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัด ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ บุคลากรสำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัด จำนวน 1,369 คน ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัด 72 จังหวัด ซึ่งได้ตัวอย่าง จำนวน 332 คน เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า (1) ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านสรรหาและคัดเลือกอยู่ในระดับมาก ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา อยู่ในระดับมาก ด้านการจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ อยู่ในระดับมาก และด้านแรงงานสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก (2) ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของบุคลากรสำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัด โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (3) ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันของบุคลากรสำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านแรงงานสัมพันธ์ ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา ด้านการสรรหาคัดเลือก และด้านการจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ เป็นปัจจัยที่กำหนดความผูกพันของบุคลากรสำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัด

ความสำคัญ: การบริหารทรัพยากรมนุษย์; ความผูกพันของบุคลากร

[723]

Citation:



อัจจิมา เสนานิवास และ ธมยันตี ประยูรพันธ์. (2566). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรสำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัด. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3 (2), 723-738

Senaniwat, A., & Phayoonpun, T., (2023). Human Resource Management Affecting on Employee's Commitment of Provincial Land Reform Office.

Interdisciplinary Academic and Research Journal, 3 (2), 723-738; DOI: <https://doi.org/10.14456/iarj.2023.101>

Abstract

An important factor that various organizations agree is of great importance is the human resources within the organization because, in addition to being one of the factors of production, it is also an important machine that will enable the organization to move forward steadily. This is because human beings are the only resource that is not exhausted or disappeared but is constantly increasing in expertise, expertise, and new ideas are emerging. Thus, the purpose of this study was (1) to study the human resource management aspect of recruitment and selection affecting personnel engagement of the Provincial Land Reform Office. (2) To study human resource management in terms of training and development that affect personnel engagement of the Provincial Land Reform Office. (3) To study human resource management in terms of wage payments Compensation and benefits that affect personnel engagement of the Provincial Land Reform Office. And (4) To study human resource management on labor relations affecting personnel engagement of the Provincial Land Reform Office. The population from the Provincial Land Reform Office, was 1,369 people, including the Provincial Land Reform Office in 72 provinces, and the sample was 332 people. The instrument for collecting data is a questionnaire. The statistics used in the analysis include frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression equations. The results of the research were as follows: (1) Human resource management found that opinions about human resource management in recruitment and selection were at high levels, training, and development were at high levels, wages, compensation, and benefits were at high levels, and labor relations were at a high level. (2) Opinions about the engagement of personnel of the Provincial Land Reform Office overall were at the highest level. (3) The variables having a positive relationship with personnel engagement at the Provincial Land Reform Office at a statistical significance of .05 were labor relations, training, and development, recruitment, and selection, and payment of wages, compensation, and benefits, which is a factor that determines the engagement of the personnel of the Provincial Land Reform Office.

Keyword: Human Resource Management; Employee's Commitment

บทนำ

ปัจจุบันการดำเนินงานของแต่ละองค์กรต่างได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งจากภายใน ได้แก่ วัฒนธรรม นโยบาย แนวคิดแนวทางการบริหาร และวิธีการทำงาน สภาพแวดล้อมภายนอก ได้แก่ การแข่งขันทางธุรกิจ ความต้องการของลูกค้าที่เพิ่มขึ้น การเมือง เศรษฐกิจ สังคม ย่อมส่งผลกระทบต่อแรงงานทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมาจนในที่สุดต้องออกจากองค์กรไป

[724]

Citation:



อังจิมา เสนานิวัส และ ธมยันตี ประยูรพันธ์. (2566). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรสำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัด. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3 (2), 723-738

Senaniwat, A., & Phayoonpun, T., (2023). Human Resource Management Affecting on Employee's Commitment of Provincial Land Reform Office.

Interdisciplinary Academic and Research Journal, 3 (2), 723-738; DOI: <https://doi.org/10.14456/iarj.2023.101>

การลาออกของพนักงาน ส่งผลต่อค่าใช้จ่ายด้านทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากการสูญเสียคนเก่ง คนดี มีความสามารถไป และก็เป็นเรื่องที่ยากเช่นกันในการที่จะได้คนดี คนเก่งและมีความสามารถมาทดแทนในการทำงานได้ทันที ตลอดจนต้องสูญเสียค่าใช้จ่ายในกระบวนการสรรหาและคัดเลือก การให้การฝึกอบรมต่าง ๆ ตามพื้นฐานและข้อกำหนดของแต่ละองค์กร นอกจากนี้องค์กรยังต้องสูญเสียในด้านต่าง ๆ อีกตามมา ได้แก่ ผลผลิตและประสิทธิภาพผลลดลง ขวัญและกำลังใจของพนักงานลดลง (สมชัย นามวงษา, นภาพรรณ เนตรประดิษฐ์ และเนตรพัฒนา ยาวีราช, 2563)

ปัจจัยสำคัญที่หลากหลายองค์กรต่างเห็นพ้องต้องกันว่ามีความสำคัญยิ่ง คือ “คน” หรือ “ทรัพยากรมนุษย์” ภายในองค์กร เพราะนอกจากจะเป็นหนึ่งในปัจจัยการผลิตแล้ว ยังเป็นจักรกลสำคัญที่จะทำให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนไปข้างหน้าได้อย่างมั่นคง ทั้งนี้ เพราะมนุษย์เป็นทรัพยากรเพียงอย่างเดียวที่ใช้แล้วไม่หมด หรือหายไปไหน แต่กลับทวีความชำนาญ ความเชี่ยวชาญ และมีแนวคิดใหม่ ๆ เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา (เจษฎา นกน้อย, 2558) ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญอย่างยิ่งที่มีส่วนช่วยในการนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมาย และความสำเร็จที่วางไว้ ซึ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้น ไม่ใช่เพียงแค่ การสรรหาเพื่อให้ได้บุคลากรที่ดี มีความรู้ความสามารถเพื่อเข้ามาปฏิบัติงานเท่านั้น แต่ต้องรวมไปถึงการดำเนินการเพื่อที่จะพัฒนาทรัพยากรและธำรงรักษาเหล่านั้น และดึงความสามารถที่มีของทรัพยากรมนุษย์นำมาใช้เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์อย่างเหมาะสมแก่องค์กร (นนท์ธิญา ไกรวารี, 2559) ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีภารกิจหลักอยู่ 4 ประการ ได้แก่ การจัดหา การพัฒนา การธำรงรักษา และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรมนุษย์ (ประไพศรี ธรรมวิริยะวงศ์, 2564)

การที่จะทำให้บุคลากรมีความตั้งใจและทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มความสามารถนั้น องค์กรจะต้อง ทำให้พนักงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรและรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งความผูกพันดังกล่าวนี้ เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคลากรมีความตั้งใจและทุ่มเทเสียสละต่อการปฏิบัติงานในระดับต่าง ๆ และจะส่งผลกระทบต่องานในภาพรวมขององค์กรในที่สุด โดยในช่วงหลายปีที่ผ่านมากระแสของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ยุคใหม่ คือ การรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรต่อไป โดยมุ่งให้ความสนใจไปที่การสร้างความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่บุคลากร โดยการตอบสนองตามความต้องการ อันจะเป็นการจูงใจให้บุคลากรในองค์กรนั้นทำงานอย่างมีความสุข คงอยู่กับองค์กรและส่งผลไปถึงการสร้างผลผลิต (Productivity) ที่มากขึ้นได้ (เอมอร จันทบุลย์, 2560) ความผูกพันต่อองค์กรสามารถทำนายอัตราเข้า - ออกจากงานของสมาชิกองค์กรได้ บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงมักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป ส่งผลให้อัตรา การย้ายงานและการขาดงานลดลง อีกทั้งยังสามารถเป็นแรงผลักดันให้สมาชิกขององค์กรทำงานได้ดีขึ้นกว่า ผู้ที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรเป็นรูปแบบของทัศนคติและพฤติกรรมบุคคล ซึ่งสะท้อนประสิทธิภาพขององค์กร การที่สมาชิกขาดความผูกพันต่อองค์กรจะส่งผลในแง่ลบ ก่อให้เกิดพฤติกรรมองค์กร ที่ไม่พึงประสงค์ เช่น การละเลยเพิกเฉยต่อการปฏิบัติหน้าที่ การไม่ตรงต่อเวลาในการทำงาน การขาดงาน และการโยกย้ายเปลี่ยนงาน ตลอดจนการลาออกจากองค์กรในที่สุด ซึ่งการลาออกจากงานจะสร้างปัญหา ในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ต้องลงทุน ลงแรงไปกับการสรรหา คัดเลือก การฝึกอบรมพัฒนา พนักงานใหม่ รวมถึงขวัญกำลังใจพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ ดังนั้น การรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่ชี้วัดความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (ปิยาพร ห่องแสง, 2555) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย Blau (1964) แนวคิดทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social Exchange Theory) เมื่อพนักงานได้รับแรงจูงใจที่

[725]

Citation:



อัจฉิมา เสนานิवास และ ธมยันตี ประยูรพันธ์. (2566). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรสำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัด. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3 (2), 723-738

Senaniwat, A., & Phayoonpun, T., (2023). Human Resource Management Affecting on Employee's Commitment of Provincial Land Reform Office.

Interdisciplinary Academic and Research Journal, 3 (2), 723-738; DOI: <https://doi.org/10.14456/iarj.2023.101>

ตอบสนองความต้องการของตนเองทั้งแรงจูงใจที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน ก็จะทำให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจกับงานที่ปฏิบัติแล้ว พนักงานก็จะรู้สึกตอบสนององค์กรด้วยการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ในขณะที่พื้นที่ธัญญาไกรวารี (2559) ยืนยันว่า ผู้ที่มีความผูกพันกับองค์กรสูงจะปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพดีกว่าผู้ที่มีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรต่ำ และปัญหาความต้องการลาออกจากงานจะลดลง

สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.) มีสถานะเทียบเท่ากรมโดยสังกัดอยู่ในกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ซึ่ง ส.ป.ก. กำหนดภารกิจการดำเนินงานปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมไว้ 3 ประการ ดังนี้ 1) งานจัดที่ดิน เป็นการสนับสนุนให้เกษตรกรได้เป็นเจ้าของที่ดินภายใต้กฎหมายการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม โดยดำเนินการในที่ดิน 2 ประเภท ได้แก่ ที่ดินของรัฐ และที่ดินเอกชน 2) งานพัฒนาอาชีพ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต 3) งานเพิ่มรายได้ เนื่องจากเขตปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมมีลักษณะเฉพาะ คือ ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ที่มีสภาพแวดล้อมเสื่อมโทรม ดินขาดความอุดมสมบูรณ์ ผลผลิตต่อไร่ต่ำกว่าพื้นที่ทั่วไป ทำให้เกษตรกรส่วนใหญ่มีฐานะยากจน ส.ป.ก. เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจครอบคลุมทั้งการจัดที่ดินและ การพัฒนาดังกล่าว ซึ่งมีพื้นที่รับผิดชอบถึง 72 จังหวัด ทั่วประเทศ ภารกิจเกี่ยวกับการจัดที่ดินทำกินนั้นนับว่าเป็นประเด็นสาธารณะที่อยู่ในความสนใจของสังคมอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ทำให้ข้าราชการจำนวนหนึ่งปฏิบัติงาน ที่เกี่ยวข้องกับนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาลอยู่ตลอดเวลา จากภารกิจที่กล่าวมาข้างต้น จึงส่งผลให้บุคลากรของ ส.ป.ก. ต้องทำงานโดยการไปยังพื้นที่การเกษตร โดยปฏิบัติงานทั้งการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า การส่งเสริมพัฒนาอาชีพ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต ต้องมีความทุ่มเททั้งแรงกาย แรงใจ จึงอาจมีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานได้ ไม่มากนักน้อย (อิติพันธ์ ศรีภมร และราเชนทร์ นพณัฐวงศ์กร, 2563)

จากผลการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม และแผนงาน สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย 1) สำนักงาน การปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ควรมียุทธศาสตร์การส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพอย่างเท่าเทียมในทุกสายงาน ลดข้อจำกัดด้านกฎระเบียบในการขึ้นดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นทั้งบุคลากรประเภทวิชาการและประเภททั่วไป และกำหนดให้มีการทบทวนความเหมาะสมของขอบเขตของงาน (Jobs description) หรือภาระงาน ที่ได้มอบหมายให้แก่เจ้าหน้าที่แต่ละบุคคลรับผิดชอบกับตำแหน่งหน้าที่รวมไปถึง การสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่มีการพัฒนาความรู้ความสามารถตามสายการปฏิบัติงาน เช่น การเข้าร่วมอบรมต่าง ๆ เพื่อให้ตัวเจ้าหน้าที่ได้มีการพัฒนาการและมีการส่งมอบความเชี่ยวชาญในสายงานนั้นมากยิ่งขึ้น 2) ควรกำหนดแนวทาง การสนับสนุนสวัสดิการของเจ้าหน้าที่ เช่น การพัฒนาสวัสดิการให้เจ้าหน้าที่มีอาชีพเสริม เพิ่มรายได้ ให้เพียงพอต่อการดำรงชีพ เนื่องจากการกำหนดระดับค่าตอบแทนอื่น ๆ นอกเหนือจากการปฏิบัติงาน (ค่าเบี้ยเลี้ยง) ยังมีความเหลื่อมล้ำจากตำแหน่งงานที่แตกต่างตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง จึงควรลดช่องว่าง ด้านรายได้อื่น ๆ ให้มีความเท่าเทียมกัน โดยพิจารณาถึงความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับ 3) ควรมี การเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น การจัดสัมมนา หรืองานแข่งกีฬา เพื่อให้บุคลากรทุกระดับได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์เพื่อลดช่องว่างในการปฏิบัติงาน อีกทั้งควรส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาอย่างมีคุณธรรมและเที่ยงธรรมเพื่อเป็นแบบอย่างของข้าราชการที่ดีได้ (อิติพันธ์ ศรีภมร และราเชนทร์ นพณัฐวงศ์กร, 2563)

การสร้างความผูกพันของบุคลากร จำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรไม่ควรละเลย และให้ความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งสอดคล้องกับ เขมจิรา บุตรธียากลัด และพนิดา นิลอรุณ (2560) พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการสรรหาและคัดเลือก ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา และด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และนัฐกานต์ ทองสุขมาก และจันจิราภรณ์ ปานยินดี (2563) พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการสรรหา ด้านการคัดเลือก ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ นนทธิญา ไกรวารี (2559) พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการสรรหาคัดเลือก ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา ด้านการจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ และด้านแรงงานสัมพันธ์ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงต้องการที่จะศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรสำนักงานปฏิรูปที่ดินจังหวัด เพราะได้เล็งเห็นความสำคัญของความผูกพัน เพื่อลดปัญหาความต้องการลาออกจากงาน เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้ใช้เป็นแนวทางให้ผู้บริหารและฝ่ายทรัพยากรมนุษย์นำไปพัฒนาและเสริมสร้างให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร และดำรงรักษาให้อยู่กับองค์กรอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการสรรหาคัดเลือกที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรสำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัด
2. เพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรสำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัด
3. เพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรสำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัด
4. เพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านแรงงานสัมพันธ์ที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรสำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัด

ขอบเขตการวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้จะศึกษาเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรสำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัด โดยมีขอบเขตในงานวิจัยดังนี้

1. **ขอบเขตด้านประชากร:** ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรสำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัด จำนวน 1,369 คน ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ
2. **ขอบเขตด้านกลุ่มตัวอย่าง:** ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 332 คน เป็นบุคลากรสำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัด ได้แก่ ภาคกลาง จำนวน 85 คน ประกอบด้วย จังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 7 คน จังหวัดจันทบุรี จำนวน 3 คน จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 5 คน จังหวัดชลบุรี จำนวน 4 คน จังหวัดชัยนาท จำนวน 3 คน

จังหวัดตราด จำนวน 3 คน จังหวัดนครนายก จำนวน 4 คน จังหวัดนครปฐม จำนวน 4 คน จังหวัดปทุมธานี จำนวน 3 คน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 4 คน จังหวัดปราจีนบุรี จำนวน 3 คน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 4 คน จังหวัดเพชรบุรี จำนวน 3 คน จังหวัดระยอง จำนวน 3 คน จังหวัดราชบุรี จำนวน 4 คน จังหวัดลพบุรี จำนวน 7 คน จังหวัดสระแก้ว จำนวน 7 คน จังหวัดสระบุรี จำนวน 4 คน จังหวัดสิงห์บุรี จำนวน 2 คน จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 6 คน จังหวัดอ่างทอง จำนวน 2 คน

ภาคเหนือ จำนวน 79 คน ประกอบด้วย จังหวัดกำแพงเพชร จำนวน 5 คน จังหวัดเชียงราย จำนวน 5 คน จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 6 คน จังหวัดตาก จำนวน 4 คน จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 5 คน จังหวัดน่าน จำนวน 5 คน จังหวัดพะเยา จำนวน 4 คน จังหวัดพิจิตร จำนวน 4 คน จังหวัดพิษณุโลก จำนวน 6 คน จังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวน 6 คน จังหวัดแพร่ จำนวน 5 คน จังหวัดแม่ฮ่องสอน จำนวน 4 คน จังหวัดลำปาง จำนวน 4 คน จังหวัดลำพูน จำนวน 3 คน จังหวัดสุโขทัย จำนวน 4 คน จังหวัดอุตรดิตถ์ จำนวน 4 คน จังหวัดอุทัยธานี จำนวน 5 คน

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 107 คน ประกอบด้วย จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 1 คน จังหวัดขอนแก่น จำนวน 5 คน จังหวัดชัยภูมิ จำนวน 7 คน จังหวัดนครพนม จำนวน 3 คน จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 8 คน จังหวัดบึงกาฬ จำนวน 5 คน จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 7 คน จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 4 คน จังหวัดมุกดาหาร จำนวน 6 คน จังหวัดยโสธร จำนวน 4 คน จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 6 คน จังหวัดเลย จำนวน 5 คน จังหวัดศรีสะเกษ จำนวน 6 คน จังหวัดสกลนคร จำนวน 6 คน จังหวัดสุรินทร์ จำนวน 7 คน จังหวัดหนองคาย จำนวน 5 คน จังหวัดหนองบัวลำภู จำนวน 6 คน จังหวัดอุดรธานี จำนวน 6 คน จังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 6 คน จังหวัดอำนาจเจริญ จำนวน 4 คน

ภาคใต้ จำนวน 61 คน ประกอบด้วย จังหวัดกระบี่ จำนวน 6 คน จังหวัดชุมพร จำนวน 6 คน จังหวัดตรัง จำนวน 4 คน จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 5 คน จังหวัดนราธิวาส จำนวน 4 คน จังหวัดปัตตานี จำนวน 5 คน จังหวัดพังงา จำนวน 3 คน จังหวัดพัทลุง จำนวน 3 คน จังหวัดภูเก็ต จำนวน 3 คน จังหวัดยะลา จำนวน 3 คน จังหวัดระนอง จำนวน 4 คน จังหวัดสงขลา จำนวน 6 คน จังหวัดสตูล จำนวน 2 คน จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 7 คน

3. ขอบเขตด้านเนื้อหา: ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรสำนักงาน การปฏิรูปที่ดินจังหวัด โดยศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการสรรหาคัดเลือก ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา ด้านการจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ และด้านแรงงานสัมพันธ์ ที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรสำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัด โดยการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วย ตัวแปร ดังต่อไปนี้

ตัวแปรต้น คือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การสรรหาคัดเลือก การฝึกอบรมและพัฒนา การจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ และแรงงานสัมพันธ์

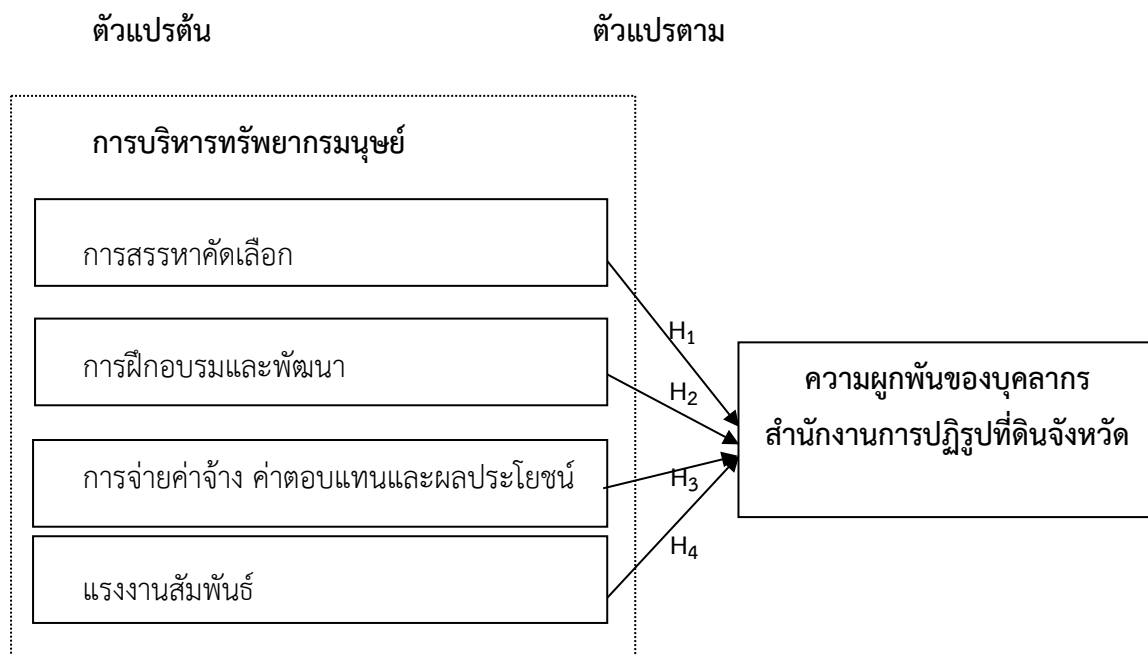
ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันของบุคลากรสำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัด

4 ขอบเขตด้านพื้นที่: พื้นที่ศึกษา 72 จังหวัด ยกเว้นในพื้นที่กรุงเทพมหานคร นนทบุรี สมุทรปราการ สมุทรสาคร และสมุทรสงคราม เนื่องจากไม่มีสำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัด

5. **ขอบเขตด้านระยะเวลา:** การศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรสำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดครั้งนี้ ช่วงเวลาของการเก็บข้อมูล ระหว่างเดือน มิถุนายน พ.ศ. 2565 – กุมภาพันธ์ พ.ศ.2566

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรสำนักงานการปฏิรูปที่ดิน จังหวัด ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรต้นและตัวแปรตาม โดยการประยุกต์ใช้ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social Exchange Theory) การได้รับการยอมรับ และการได้รับการยกย่อง แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่ออภิปรายถึงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรสำนักงานการปฏิรูปที่ดิน จังหวัด



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรสำนักงาน การปฏิรูปที่ดินจังหวัด ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง: ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ บุคลากรสำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดจำนวน 1,369 คน ได้แก่ สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัด 72 จังหวัด ยกเว้นในพื้นที่กรุงเทพมหานคร นนทบุรี สมุทรปราการ สมุทรสาคร และสมุทรสงคราม เนื่องจากไม่มีสำนักงานปฏิรูปที่ดินจังหวัด (สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม, 2565) ส่วนกลุ่มตัวอย่างการศึกษาค้นคว้านี้ ผู้วิจัยทราบจำนวนประชากรที่ใช้ในการศึกษาที่แน่นอน ดังนั้น การกำหนดขนาด กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้ตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ซึ่งมีระดับความเชื่อมั่นอยู่ที่ 95% และสัดส่วนของความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับให้เกิดขึ้นได้เท่ากับ 5% จะได้ กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาทั้งสิ้น 302 คน แต่อย่างไรก็ตาม เพื่อป้องกันแบบสอบถามที่อาจเกิดข้อผิดพลาด ผู้วิจัยจึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้เพิ่มจำนวน 10% ซึ่งจะได้จำนวน 30 คน ดังนั้น ในการทำการวิจัยครั้งนี้จะได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 332 คน (ปริญทร์ศรีศลักษณ์, จิรพรหม โพธิ์ทอง และสุนิสา จันทรแสง, 2561)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย: การศึกษาค้นคว้านี้ แบบสอบถามได้พัฒนาขึ้นภายใต้กรอบแนวคิดการวิจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรสำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัด โดยแบบสอบถามประกอบด้วย 4 ส่วน รวม 40 ข้อประกอบด้วยส่วนต่าง ๆ ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยคำถามปลายปิด (Closeended Response Question) จำนวน 8 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง ฝ่าย/กลุ่มงานที่ปฏิบัติ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 22 ข้อ ประกอบด้วย การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการสรรหาและคัดเลือก จำนวน 5 ข้อ ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา จำนวน 5 ข้อ ด้านการจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ จำนวน 6 ข้อ และด้านแรงงานสัมพันธ์ จำนวน 6 ข้อ คำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ 5 = มากที่สุด 4 = มาก 3 = ปานกลาง 2 = น้อย 1=น้อยที่สุด และเกณฑ์การแปลผล 4.21 - 5.00 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมากที่สุด 3.41 - 4.20 00 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมาก 2.61 - 3.40 00 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับปานกลาง 1.81 - 2.60 00 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับน้อย และ 1.00 - 1.80 00 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความผูกพันของบุคลากรสำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัด จำนวน 10 ข้อ คำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ 5 = มากที่สุด 4 = มาก 3 = ปานกลาง 2 = น้อย 1=น้อยที่สุด และเกณฑ์การแปลผล 4.21 - 5.00 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของบุคลากรอยู่ในระดับมากที่สุด 3.41 - 4.20 00 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของบุคลากรอยู่ในระดับมาก 2.61 - 3.40 00 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง

[730]

Citation:



อัจฉิมา เสนานิวัส และ ฌมยัณตี ประยูรพันธ์. (2566). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรสำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัด. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3 (2), 723-738

Senaniwat, A., & Phayoonpun, T., (2023). Human Resource Management Affecting on Employee's Commitment of Provincial Land Reform Office.

Interdisciplinary Academic and Research Journal, 3 (2), 723-738; DOI: <https://doi.org/10.14456/iarj.2023.101>

1.81 - 2.60 00 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของบุคลากรอยู่ในระดับน้อย และ 1.00 - 1.80 00 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของบุคลากรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 เป็นความคิดเห็น และข้อเสนอแนะอื่น ๆ

การเก็บรวบรวมข้อมูล: การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยจะทำการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. จัดส่งแบบสอบถาม และจดหมายชี้แจงไปยังสำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัด ทางไปรษณีย์ตามที่อยู่ปรากฏในฐานข้อมูลสำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัด พร้อมซองเปล่าที่ติดแสตมป์ และเจ้าหน้าที่ผู้วิจัยเพื่อส่งกลับมายังผู้วิจัย และหลังจากนั้น 2 สัปดาห์ ผู้วิจัยโทรศัพท์ไปยังผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อติดตามในการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม

2. หลังจากได้รับแบบสอบถามครบถ้วนแล้ว ตรวจสอบความถูกต้องและความครบถ้วนของแบบสอบถามทุกฉบับ และนำข้อมูลบันทึกลงคอมพิวเตอร์ และวิเคราะห์ด้วยวิธีทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล: การวิเคราะห์ข้อมูลนี้เป็นการวิเคราะห์และรายงานผลการศึกษาดังด้วยวิธีพรรณนา (Descriptive Approach) โดยการนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามจำนวน 326 ชุด ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลมีขั้นตอน ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา ตรวจสอบความเรียบร้อยและความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถาม บันทึกข้อมูลลงคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for Social Sciences) เพื่อประมวลค่าสถิติต่าง ๆ ในการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

2. การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยคำนวณหาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

3. การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนที่ 2 เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยคำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

4. การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนที่ 3 เกี่ยวกับความผูกพันของบุคลากรสำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัด โดยคำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

5. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสมมติฐาน: การทดสอบสมมติฐานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งประกอบด้วย ด้านการสรรหาคัดเลือก ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา ด้านการจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ และด้านแรงงานสัมพันธ์ที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรสำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัด (Multiple Regression) ในการทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิจัย**1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม**

จากจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 326 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ประเภทดำเน่งข้าราชการ ปฏิบัติงานกลุ่มยุทธศาสตร์และการปฏิรูปที่ดิน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป และมีรายได้อยู่ระหว่าง 20,001 - 30,000 บาท

2. ผลการวิเคราะห์การบริหารทรัพยากรมนุษย์

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยคำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การบริหารทรัพยากรมนุษย์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์	$\bar{x}$	S.D.	ความคิดเห็น
ด้านสรรหาและคัดเลือก	3.92	0.68	มาก
ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา	4.09	0.68	มาก
ด้านการจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทนและผลประโยชน์	3.69	0.80	มาก
ด้านแรงงานสัมพันธ์	3.76	0.75	มาก
รวม	3.87	0.73	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.73 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 4.09 รองลงมาด้านสรรหาและคัดเลือก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ด้านแรงงานสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 และด้านการจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.69 ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ความผูกพันของบุคลากรสำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัด

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันของบุคลากรสำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัด โดยคำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ความผูกพันของบุคลากรสำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัด

ความผูกพันของบุคลากรสำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัด	$\bar{x}$	S.D.	ความคิดเห็น
1. ท่านมีความยินดีและภาคภูมิใจที่ได้ทำงานกับองค์กรนี้	4.29	0.66	มากที่สุด
2. ท่านรู้สึกรักและจงรักภักดีต่อองค์กรมากขึ้น เมื่อทำงานนานขึ้น	4.20	0.75	มาก
3. ท่านตั้งใจทำงานเพื่อองค์กรนี้อย่างจริงจังและเต็มที่เสมอ	4.48	0.60	มากที่สุด
4. ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเท / พยายามปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย	4.51	0.56	มากที่สุด
5. ท่านมีความกระตือรือร้นในการมาทำงาน	4.39	0.62	มากที่สุด
6. ท่านคิดว่าหากไม่มีเหตุอันควร เช่น ป่วย อุบัติเหตุ ท่านก็จะไม่หยุดงานเด็ดขาด	4.28	0.78	มากที่สุด
7. ท่านพร้อมที่จะทำงานอย่างหนักเพื่อองค์กร	4.21	0.71	มากที่สุด
8. ท่านรู้สึกพอใจที่ได้เป็นสมาชิกขององค์กรแห่งนี้	4.28	0.70	มากที่สุด
9. ท่านไม่คิดจะไปทำงานที่องค์กรอื่น แม้ว่าท่านจะได้รับตำแหน่ง เงินเดือน และสวัสดิการที่ดีกว่า	3.66	1.08	มาก
รวม	4.26	0.72	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของบุคลากรสำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัด โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.72 เมื่อพิจารณารายข้อย่อย พบว่า ประเด็นท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเท / พยายามปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 4.51 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.56 และประเด็นท่านไม่คิดจะไปทำงานที่องค์กรอื่น แม้ว่าท่านจะได้รับตำแหน่ง เงินเดือน และสวัสดิการที่ดีกว่า มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 3.66 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 1.08

4. ผลการวิเคราะห์สมมติฐาน ซึ่งประกอบด้วยด้านการสรรหาคัดเลือก ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา ด้านการจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ และด้านแรงงานสัมพันธ์ที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรสำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัด

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานของการวิจัยไว้ ดังนี้ การทดสอบสมมติฐานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งประกอบด้วยด้านการสรรหาคัดเลือก ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา ด้านการจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ และด้านแรงงานสัมพันธ์ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรสำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัด โดยวิเคราะห์การเปรียบเทียบและวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา คือ ด้านการสรรหาคัดเลือก (X_1) ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา (X_2) ด้านการจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทนและ

การฝึกอบรมและพัฒนา ด้านการสรรหาคัดเลือก และด้านการจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรสำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัด

อภิปรายผลการวิจัย

การวิเคราะห์จากการศึกษาเรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรสำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัด สามารถนำมาอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสรรหาคัดเลือกที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรสำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัด พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสรรหาคัดเลือกส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรสำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัด เนื่องจากการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการในการจัดหาบุคลากร เพื่อเข้ามาร่วมเป็นส่วนหนึ่งภายในองค์การเมื่อบุคลากรสามารถปฏิบัติงาน ได้ตามความรู้ความสามารถ ย่อมเกิดความพึงพอใจและส่งผลไปยังความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยาพร ห่องแสง (2555) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานสาขานาการออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า การสรรหาและคัดเลือกส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรได้สอดคล้องกับงานวิจัยของเข็มจิรา บุตรธัญญ์ และพินดา นิลอรุณ (2560) กล่าวว่า การสรรหาบุคลากรที่น้อยและส่วนมากการสรรหาและคัดเลือกพนักงานของบริษัทจะเป็นการใช้ระบบอุปถัมภ์มากกว่าการใช้ระบบคุณธรรมทำให้บริษัทได้รับบุคลากรที่ไม่ตรงกับสายงาน จึงคิดว่าทำให้ส่งผลถึงการที่จะได้รับบุคลากรที่มีความสามารถ และตรงกับสายงานน้อย และทำให้ส่งผลถึงการที่จะต้องรับสมัครบุคลากรใหม่ ๆ อย่างบ่อยครั้ง ซึ่งอาจทำให้เสียเวลาและค่าใช้จ่ายอย่างมาก และนัฐกานต์ ทองสุขมาก และจันจิราภรณ์ ปานยินดี (2563) กล่าวว่า องค์กรควรจัดกิจกรรมเพื่อดึงดูดความสนใจบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและ มีทัศนคติที่ตรงต่อความต้องการขององค์กร เพื่อให้มั่นใจว่าองค์กรจะดำเนินการต่อไปได้อย่าง มีประสิทธิภาพ

2. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรสำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัด พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรสำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัด การฝึกอบรมและการพัฒนา โดยการให้ลงมือ ปฏิบัติจริง ซึ่งทำให้บุคลากรเข้าใจขั้นตอนการทำงานได้ดีขึ้น และยังมีการส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับ การฝึกอบรมและพัฒนาในหลักสูตรที่เหมาะสมทั้งภายในและภายนอกเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง ทั้งทักษะเฉพาะด้านและทักษะทั่วไป เพื่อให้บุคลากรได้รับประโยชน์จาก การฝึกอบรมและพัฒนาไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างแท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมอนดี้, โนว์ และพรีมอซ์ (Mondy, Noe, & Premeaux. 2004; ปิยาพร ห่องแสง 2555) กล่าวว่า การฝึกอบรม (Training) เป็นกระบวนการที่มีระบบเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมพนักงานให้มีทิศทางซึ่งสามารถบรรลุเป้าหมายองค์กรหรือเป็นกิจกรรมเพื่อให้ผู้เรียนรู้เกิดความรู้และทักษะ ที่จำเป็นสำหรับงานในปัจจุบัน ส่วนการพัฒนา (Development) เป็นการจัดหาความรู้ การทำให้พนักงาน มีความรู้มีการพัฒนาในการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปใช้ในปัจจุบัน หรืออนาคต

[735]

Citation:



อังจิมา เสนานิวัส และ ธมยันตี ประยูรพันธ์. (2566). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรสำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัด. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3 (2), 723-738

Senaniwat, A., & Phayoonpun, T., (2023). Human Resource Management Affecting on Employee's Commitment of Provincial Land Reform Office.

Interdisciplinary Academic and Research Journal, 3 (2), 723-738; DOI: <https://doi.org/10.14456/iarj.2023.101>

3. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่ส่งผลต่อ ความผูกพันของบุคลากรสำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัด พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรสำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัด เมื่อบุคลากรมีความเชื่อมั่นว่าการทำงานอยู่องค์กรนี้มีความเหมาะสมในด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ที่ดีแล้ว บุคลากรคิดว่าค่าตอบแทนที่ได้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ รวมถึงหน้าที่และตำแหน่งงานที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบัน ทำให้บุคลากรต้องการทำงานกับองค์กรนี้ต่อไป เพราะคิดว่าองค์กร ที่ทำงานอยู่เหมาะสมแก่การปฏิบัติงานด้วยอย่างยิ่ง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสาริศา แสงวัฒนรัตน์ (2562) กล่าวว่า องค์กรมีอัตราการจ่ายผลตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เป็นน่าพึงพอใจของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Becker (1960) ; อนุรักษ์ วัฒนธนากรวงศ์ 2561) กล่าวว่า ความผูกพันของบุคลากรคือ ความผูกพันจากความจำเป็นในด้านการลงทุน โดยบุคลากรตระหนักถึงผลที่ได้รับระหว่าง การทำงานกับองค์กร

4. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านแรงงานสัมพันธ์ที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรสำนักงาน การปฏิรูปที่ดินจังหวัด พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านแรงงานสัมพันธ์ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรสำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัด การส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าและบุคลากรในการปรึกษาหารือกัน ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติงาน และมีการส่งเสริมด้านการจัดกิจกรรมสัมพันธ์ต่าง ๆ ภายใน องค์กรอย่างสม่ำเสมอ ทั้งกิจกรรมสัมพันธ์ตามประเพณีหรือเทศกาลต่าง ๆ หรือกิจกรรมสัมพันธ์อื่น เช่น งาน กีฬาประจำปี งานกิจกรรมสร้างทีม เป็นต้น สอดคล้องกับแนวคิดของ นนทิธญา ไกรวาริ (2559) ด้านแรงงานสัมพันธ์ ว่าเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงาน หน่วยงานจึงต้องคอยดูแลเรื่องสุขภาพอนามัย ความปลอดภัยและการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และแนวคิดของมอนดี้, โนว์ และพรีโมซ์ (Mondy, Noe, & Premeaux, 2004; ปิยาพร ห่องแสง, 2555) กล่าวว่า พนักงานและแรงงานสัมพันธ์ (Employee and Labor Relations) เป็นสิ่งแวดล้อมภายในที่ผู้บริหารต้องคำนึงอย่างยิ่ง เพราะงานจะสัมฤทธิ์ผลได้ก็มาจากพนักงานลูกจ้าง และสาริศา แสงวัฒนรัตน์ (2562) กล่าวว่า องค์กรมีการรักษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรและบุคลากร ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้บุคลากร เกิดความจงรักภักดีและมีความตั้งใจที่จะอุทิศตนเพื่อองค์กร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เมื่อพิจารณาจากผลการวิจัย พบว่า ด้านการสรรหาและคัดเลือก ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา ด้านการจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ และด้านแรงงานสัมพันธ์ ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร ดังนั้น เพื่อเพิ่มความผูกพันของบุคลากรให้มากยิ่งขึ้น องค์กรควร ให้ความสำคัญกับ และสนับสนุนการดำเนินการด้านแรงงานสัมพันธ์เพิ่มขึ้น นอกจากนั้นองค์กรควรจัดการฝึกอบรมและพัฒนาที่ช่วยส่งเสริมความสามารถในการทำงานและตรงตามความต้องการของบุคลากร เพราะจะช่วยส่งเสริมความมั่นใจในการทำงานให้แก่บุคลากร ทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในส่วน การสรรหาคัดเลือก การที่

หัวหน้างานโดยตรงเข้ามาคัดเลือกบุคลากรด้วยตนเอง ทำให้องค์กรได้รับบุคลากรตรงตามความต้องการได้
ดังนั้น องค์กรควรมุ่งเน้นการสรรหาโดยให้หัวหน้างานโดยตรงเป็นผู้พิจารณาคัดเลือกด้วยตนเอง

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาตัวแปรต้นอื่น ๆ เพิ่มเติม ที่อาจมีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากร เพื่อที่จะได้นำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาความผูกพันของบุคลากรต่อไป

2. ประชากรที่ศึกษาในครั้งนี้เป็นเพียงบุคลากรของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดเท่านั้น ซึ่งหากต้องการผู้เกี่ยวข้องที่มีความหลากหลายควรเลือกกลุ่มประชากรในการศึกษาครั้งต่อไปที่แตกต่างจากเดิม เพื่อให้ได้รับข้อมูลที่มีความแตกต่างกัน

เอกสารอ้างอิง

เข็มจิรา บุตรธียากลัด และพนิดา นิลอรุณ. (2560). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพัน ในองค์กรของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท โตโยต้า โกเซ (ประเทศไทย) จำกัด. *วารสารนวัตกรรมและการจัดการ*, 2, 67-78.

เจษฎา นกน้อย. (2558). *การสื่อสารภายในองค์กร : แนวคิด ทฤษฎี และการประยุกต์ใช้*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธิตินันท์ ศรีภมร และราเชนทร์ นพณัฐวรเศรษฐ. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักวิชาการและแผนงาน สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม. *Dhammathas Academic Journal*, 20 (2), 47-56.

นนท์ธิญา ไกรวาริ. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างแนวปฏิบัติการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงานสัญญาจ้างรายเดือน บริษัท ท็อปโกลฟ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด*. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

นัฐกานต์ ทองสุขมาก และจันจิราภรณ์ ปานยิณดี. (2563). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องจักรกลแห่งหนึ่งในจังหวัดราชบุรี. *งานประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 12*. (หน้า 1298-1306). นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

ประไพศรี ธรรมวิริยะวงศ์. (2564). แนวทางการสร้างนวัตกรรมในงานบริหารทรัพยากรมนุษย์. *วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี*, 15 (1), 516-528.

ปิยาพร ห้องแสง. (2555). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ปฐมนิธิ ศรีศรีลักษณ์, จิรพรรณ โพธิ์ทอง และสุนิสา จันทรแสง. (2561). คุณภาพชีวิตของคนพิการจังหวัดสุพรรณบุรี. *The Journal of Boromarjornani College of Nursing Suphanburi*, 1 (1), 73-84.

[737]

Citation:



อังจิมา เสนานิวัส และ ธมนันตี ประยูรพันธ์. (2566). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรสำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัด. *วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ*, 3 (2), 723-738

Senaniwat, A., & Phayoonpun, T., (2023). Human Resource Management Affecting on Employee's Commitment of Provincial Land Reform Office.

Interdisciplinary Academic and Research Journal, 3 (2), 723-738; DOI: <https://doi.org/10.14456/iarj.2023.101>

สมชัย นามวงษา, นภาพรณ เนตรประดิษฐ์ และเนตร์พัฒนา ยาวีราข. (2563). อิทธิพลของภาวะผู้นำการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ และความผูกพันของพนักงานที่ส่งผลต่อ วามตั้งใจทำงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์. *Journal of Humanities and Social Sciences Thonburi University*, 14 (2), 131-143.

สาริตา แสงวัฒนรัตน์. (2562). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรในระดับมหาวิทยาลัย. Retrieved from: <https://mmm.ru.ac.th/MMM/IS/sat17/6214060031.pdf>

สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม. (2565). *เว็บไซต์จังหวัด*. เข้าถึงได้จาก <https://alro.go.th/th/alro>

อนรุักษ์ วัฒนธรรวรงค์. (2561). *ความผูกพันองค์กร (Organizational Commitment)*. Retrieved from: <https://anuruckwatanathawornwong.blogspot.com/2018/01/organizational-commitment.html>

เอมอร จันทบุลย์. (2560). *ภาวะผู้นำและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรกรณีศึกษา ไคเซล กรุ๊ป (ประเทศไทย)*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ: สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น.

Becker, H.S. (1960). Notes on the Concept of Commitment. *American Journal of Sociology*, 66, 32-42. <http://dx.doi.org/10.1086/222820>.

Blau, P. M. (1964). *Exchange and Power in Social Life*. New York: Wiley.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.

Mondy, R.W., & Noe, M.R. (2004). *Human Resource Management*. 9th edition. Upper Saddle River. New Jersey: Prentice-Hall.