

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์
Human Resource Management Affecting Engagement in Surin Provincial Administrative Organization

ครุศิลป์ อวนศรี

Karusin Uwansri

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

Faculty of Political Science, North Bangkok University, Thailand

E-mail: karusin.uw@northbkk.ac.th, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0002-6685-0959>

Received 14/05/2023

Revised 18/05/2023

Accepted 25/05/2023

บทคัดย่อ

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์คือ กลยุทธ์ตลอดจนกระบวนการในการจัดการ บุคลากรในองค์การตามมิติต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถดำเนินงานตามหน้าที่ของตน ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และเกิดปัญหาให้น้อยที่สุด รวมถึงการพัฒนาให้บุคลากรมีศักยภาพ เพิ่มขึ้น เพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และเพื่อความสำเร็จขององค์การที่เพิ่มขึ้น ดังนั้น บทความนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา (1) ระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ (2) ระดับความผูกพันในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ (3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ และ (4) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ จำนวน 174 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และวิเคราะห์ตัวแปรพหุคูณที่สามารถพยากรณ์ โดยใช้สถิติการถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า (1) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (2) ความผูกพันในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ โดยภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (3) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r_{XY} = .851$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 (4) ตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของความผูกพันในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ มีทั้งหมด 3 ตัวแปร เรียงตามลำดับความสำคัญ ดังนี้ ด้านการวางแผน (x1) ด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ (x6) และด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ (x6) มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับ ความผูกพันในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01และ.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ.909 แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ชุดนี้สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ ได้ร้อยละ 82.60 ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = .575 + .546X_1 - .233X_6 + .081X_2$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$ZY = .687X_1 + .245X_6 + .118X_2$$

คำสำคัญ: การบริหารทรัพยากรมนุษย์; ความผูกพันต่อองค์กร

Abstract

Human resource management is a strategy and a process for managing personnel in an organization according to various dimensions so that personnel can perform their duties for maximum efficiency. And minimize problems as well as develop personnel to have more potential for more efficient operations and increased organizational success. Thus, the purpose of this research was to study (1). Human resource management level in Surin Provincial Administrative Organization. (2). Engagement level in Surin Provincial Administrative Organization. (3). Relationship between human resource management and engagement in Surin Provincial Administrative Organization. And (4). Human resource management affecting engagement in Surin Provincial Administrative Organization. The sample used in the research was 174 employees of the Surin Provincial Administrative Organization through random sampling. The instrument used in this research was a questionnaire. research statistics The statistics used in the research were mean, and standard deviation. Pearson's correlation coefficient and analyzing predictive variables that can predict using multiple regression statistics. The research findings were as follows: (1) Human resource management in Surin Provincial Administrative Organization. Overall opinions were at a high level. (2) Engagement in Surin Provincial Administrative Organization, in general, had opinions at a high level. (3). Correlation coefficient between human resource management was related to engagement in Surin Provincial Administrative Organization has a positive relationship at a high level ($r_{XY} = .851$) with a statistical significance at the .01 level. And (4) the good predictive variables of engagement in the Surin Provincial Administrative Organization consisted of 3 variables, sorted in order of importance as follows: Planning (x_1) Compensation and benefits (x_6) and Compensation and benefits (x_6) have a linear relationship with Engagement in Surin Provincial Administrative Organization with statistical significance at the .01 and .05 levels, with the multiple correlation coefficient equal to .909, indicating that this set of predictive variables can

together predict the engagement in Surin Provincial Administrative Organization at 82.60 percent as follows:

Forecasting equation in raw score form

$$Y = .575 + .546X_1 - .233X_6 + .081X_2$$

Forecasting equation in standard score form

$$ZY = .687X_1 + .245X_6 + .118X_2$$

Keywords: Human Resource Management; Organization Commitment of Employee

บทนำ

การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องดำเนินงานกับองค์กรในระยะยาว เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่สุด ถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญขององค์กร ฉะนั้นผู้บริหารควรบริหารคนในองค์กรด้วยกระบวนการต่างๆ อย่างเป็นระบบรวมถึงการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน การบริหารงานเพื่อให้บุคลากรเกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน การพัฒนาและประเมินผลการปฏิบัติงานการรักษาบุคลากร การบริหารค่าตอบแทน การสร้างขวัญกำลังใจตลอดจนการสร้างทัศนคติที่ดีแก่องค์กร นักทฤษฎีที่ควรกล่าวถึงสำหรับเรื่องนี้ คือ Bohlander & Snell (2010) ได้กล่าวไว้ว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ สามารถแบ่งออกได้เป็น 4 ด้าน คือเพื่อสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานในองค์กร (Recruitment and Selection) เพื่อใช้คนให้เกิดประโยชน์สูงสุด (Utilization) เพื่อบำรุงรักษาพนักงานที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กรนานๆ (Maintenance) และเพื่อพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ (Development) โดยให้ความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นสื่อกลางในการประสานงานกับแผนกต่างๆ ทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร เพื่อแสวงหาบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาทำงานในองค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด หากการบริหารทรัพยากรมนุษย์ดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพย่อมไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างองค์กร บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเกิดความผูกพันกับองค์กรและช่วยปฏิบัติงานในองค์กรเจริญเติบโตอย่างมีประสิทธิภาพ (ณัฐวรา ชมแก้ว ธนาญ ภู่วิทยาธรและ นิตย หทัยวสีวงศ์ สุขศรี.2560) ในปัจจุบันการบริหารทรัพยากรมนุษย์จัดเป็นการบริหารที่สำคัญที่สุดของในแต่ละองค์การทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เพราะการที่องค์การจะสามารถอยู่รอดและสามารถดำเนินการให้มีความเจริญก้าวหน้ากับการแข่งขันในตลาดได้นั้น จะต้องอาศัยการจัดระเบียบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในการดำเนินงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นในระบบบริหารและเป็นผลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงาน เพราะ ผู้บริหารทุกคนไม่ต้องการให้มีความผิดพลาดเกิดขึ้นในการบริหารงาน ไม่ว่าจะเป็นการจ้างคนไม่เหมาะสมกับงาน อัตราการออกจากการงานสูง หรือแม้กระทั่งพนักงานไม่ตั้งใจที่จะทำงานให้ดีที่สุด ดังนั้นองค์การจึงมีความจำเป็นที่จะต้องดำเนินการบริหารองค์การให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด ภายใต้ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอยู่อย่างจำกัด ปัจจุบันภาวะการแข่งขันตลาดทางธุรกิจที่เข้มข้นขึ้นเรื่อย ๆ ทำให้การ

ได้เปรียบในการแข่งขันขององค์การขึ้นอยู่กับ การบริหารคนและคุณภาพของบุคลากรในองค์การ ซึ่งแต่ละองค์การมีลักษณะเฉพาะของตนเอง ไม่ว่าจะเป็นพันธกิจ วิสัยทัศน์ เป้าหมาย วัฒนธรรมองค์การ รวมถึงระเบียบและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ การที่องค์การจะกระทำการกิจหลักให้ บรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพนั้น องค์การจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพในปริมาณที่เหมาะสมกับงาน ซึ่งบุคลากรจัดเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดและเป็นทรัพยากรหลักขององค์การ ซึ่งบุคลากรจะเป็นผู้ใช้ทรัพยากรด้าน อื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ วัสดุ และเงินทุน รวมทั้งข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ เพื่อใช้ในการผลิตสินค้า หรือให้บริการกับองค์การ นั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นการจัดการในทุก ๆ ด้านที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรในองค์การนั้น ๆ เพื่อให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลให้มากที่สุด ในขณะที่เดียวกันก็ต้องเพิ่มพูนความรู้และความสามารถให้กับบุคลากรนั้นด้วย เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน อันจะ ก่อให้เกิดผลสำเร็จสูงสุดทั้งต่อองค์การและตัวบุคลากร ทั้งนี้รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การด้วย การสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานให้มีบรรยากาศการทำงาน และที่สำคัญคือ จะต้องรักษาบุคลากรนั้น ๆ ให้อยู่ใน องค์การให้ได้ตลอดไป ซึ่งหมายถึงการใช้คนให้ถูกวิธี ให้เหมาะกับงาน ให้ได้ผลงานที่ดีมากที่สุด และรักษาคณดีให้อยู่ ในองค์การให้นานที่สุด (Watyam, 2012)

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์คือ กลยุทธ์ตลอดจนกระบวนการในการจัดการ บุคลากรในองค์การตามมิติต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถดำเนินการทำงานตามหน้าที่ของตน ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และเกิดปัญหาให้น้อยที่สุด รวมถึงการพัฒนาให้บุคลากรมีศักยภาพ เพิ่มขึ้น เพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และเพื่อความสำเร็จขององค์การที่เพิ่มขึ้น ตามไปด้วย เพื่อให้บรรลุการส่งมอบบริการที่เพิ่มขึ้นและผลกำไร ต้องมีพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การอาจถูกมองว่าเป็นกลยุทธ์ในการ ปรับปรุงความสามารถของพนักงานนำมาซึ่งความผูกพันในองค์การและส่งเสริมประสิทธิภาพ ในการ ทำงาน (Gberevbie, D. E., 2012) และความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากร มนุษย์และความผูกพันในองค์การ เกี่ยวข้องกับผลกระทบที่สำคัญสำหรับองค์การในการบรรลุ ความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์การ (Kadiresan, V. et al., 2015) การจัดการทรัพยากร มนุษย์มีความสำคัญและเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันหากมีการ จัดการอย่างเหมาะสม (Berber, N., 2011)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารงาน เพราะบุคคล เป็นผู้จัดหาและใช้ทรัพยากรอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์และการจัดการ ซึ่งถ้าองค์กรเริ่มต้นด้วยการมีบุคลากรที่ดี มีความสามารถ ปัจจัยด้านอื่น ๆ ก็จะดีตามมามากขึ้นการบริหารทรัพยากรบุคคลจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับบุคคลที่นับว่าเป็นทรัพยากรที่มีความมากที่สุด ขององค์กร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร พร้อมทั้งธำรงรักษาและพัฒนาให้ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยมีภารกิจหลัก ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การกำหนดงาน การออกแบบงาน การวิเคราะห์งาน การสรรหา การคัดเลือก การประเมินผลพนักงาน การ

ฝึกอบรมและพัฒนา ค่าตอบแทน สุขภาพและความปลอดภัย การพ้นจากงานของพนักงาน เป็นต้น ดังนั้นจึง เป็นหน้าที่ของผู้บริหารทุกระดับที่จะต้องรับผิดชอบต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ (ศิริไล ปุรสังขม.2561)

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่ผู้บริหารทุกคนต้องการให้เกิดขึ้นในองค์กร เพราะความผูกพันของบุคลากรเป็นปัจจัยหลักที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และเป็น ปัจจัยพื้นฐานที่สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากรไม่ว่าจะเป็นหน้าที่บริหารหรือ ปฏิบัติการครอบคลุมถึงองค์กรทุกประเภท ความผูกพันต่อองค์กรสามารถทำนายอัตรา การเข้า – ออกจากของสมาชิกในองค์กรได้ บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงมักมีความ ประารถอย่างแรงกล้าที่จะอยู่ในองค์กรต่อไป ส่งผลให้อัตราการขาดงานและการย้าย งานลดลง รวมทั้งเป็นแรงผลักดันให้สมาชิกขององค์กรทำงานได้ดีขึ้นกว่าผู้ที่ไม่มีความ ผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะส่งผลในแง่ลบ ก่อให้เกิดพฤติกรรมองค์กรที่ไม่พึงประสงค์ เช่น การละเลยเพิกเฉยต่อการปฏิบัติหน้าที่ การไม่ตรงต่อเวลาการทำงาน การขาดงาน และการโยกย้ายเปลี่ยนงาน ตลอดจนการลาออกจากองค์กร ซึ่งการลาออกจากงานจะสร้าง ปัญหาในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ต้องลงทุน ลงแรงไปกับการสรรหา คัดเลือก การ ฝึกอบรม พนักงานใหม่ รวมถึงขวัญกำลังใจบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ ดังนั้น การรักษา บุคลากรให้คงอยู่กับองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่ชี้วัดความสำเร็จของการบริหารทรัพยากร มนุษย์ (ศิริไล ปุรสังขม.2561) แต่ปัจจัยพื้นฐานที่จะสามารถสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานให้เกิดขึ้น ได้นั้น ส่วนมากจะเป็นในรูปแบบปัจจัยที่เป็นตัวเงิน นอกจากนี้ยังเป็นในรูปแบบของความพึงพอใจในงาน ซึ่งมา จากการที่พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี จึงทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร การขาดความผูกพันต่อ องค์กรส่งผลถึงการขาดขวัญและกำลังใจและยังรวมถึงการขาดความจงรักภักดีต่อองค์กร (Whithey and Cooper 1989; Intachoti, 2011)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาเรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารและฝ่ายทรัพยากรมนุษย์นำไปพัฒนา และ เสริมสร้างให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรที่ดียิ่งขึ้น และเพื่อเป็นข้อเสนอแนะในการปรับปรุง การทำงานใน ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ทางธุรกิจที่เปลี่ยนไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

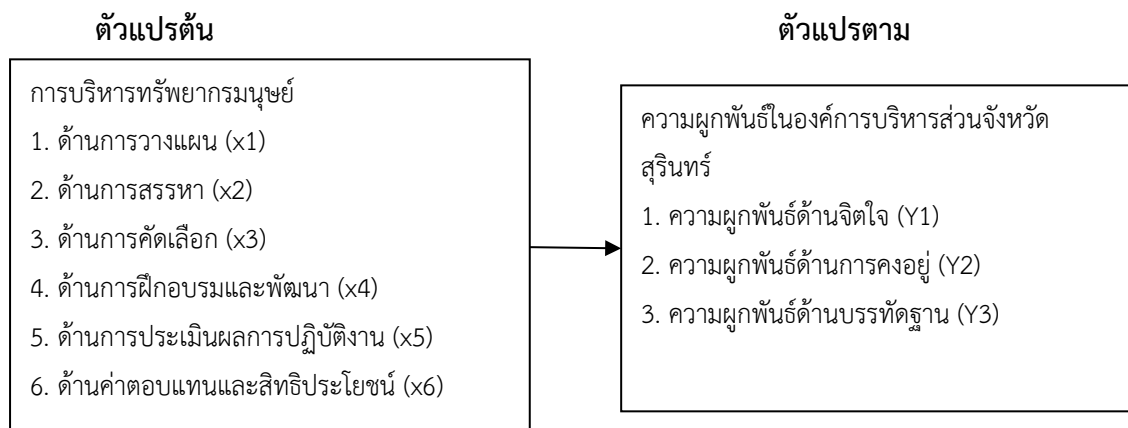
1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์
4. เพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์

สมมติฐานการวิจัย

1. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์
2. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการวางแผน ด้านการสรรหา ด้านการคัดเลือก ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์
ผู้วิจัยออกแบบกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



แผนภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง: ประชากรที่ใช้สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ จำนวน 305 คน ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ จำนวน 174 คน จากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างตามหลักการคำนวณของ Yamane ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเท่ากับ 174 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย: เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถามแบบ สร้างขึ้นจากการทบทวน แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยได้ออกแบบสอบถามให้สอดคล้องกับการวิจัย โดยมีการสร้างแบบสอบถามดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ

2. นำความรู้ที่ได้จากข้อ 1 มาสร้างแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ให้ครอบคลุมเนื้อหา

3. นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำมาหาค่า IOC ได้ค่า IOC = .80-1.00

4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลอง (Try-out) กับนักศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (α - Coefficient) ของครอนบาค

5. นำแบบสอบถามจากข้อ 4 มาปรับปรุงแก้ไขแล้วนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตร α - Coefficient ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่า = .981

6. นำแบบสอบถามที่ได้จากข้อ 5 มาปรับปรุงแก้ไข และนำไปใช้ในการเก็บ รวบรวมข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล: ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ ใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และวิเคราะห์ตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ โดยใช้สถิติการถดถอยพหุคูณ แล้วนำตัวแปรที่มีนัยสำคัญไปสร้างสมการพยากรณ์โดยใช้วิธี Stepwise

ผลการศึกษา

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ โดยภาพรวม ดังนี้

การบริหารทรัพยากรมนุษย์	$\bar{X}$	S. D	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการวางแผน	3.79	0.683	มาก
2. ด้านการสรรหา	3.67	0.791	มาก
3. ด้านการคัดเลือก	3.53	0.866	มาก
4. ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา	3.99	0.542	มาก
5. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.07	0.510	มาก
6. ด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์	4.09	0.573	มาก
รวม	3.86	0.524	มาก

[899]



Citation:

ครุศิลป์ อวนศรี. (2566). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3 (3), 893-908.

Uwansri, K., (2023). Human Resource Management Affecting Engagement in Surin Provincial Administrative Organization. Interdisciplinary Academic and

Research Journal, 3 (3), 893-908; DOI: <https://doi.org/10.14456/iarj.2023.170>

จากตาราง 1 พบว่า ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86, S.D. = .524$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09, S.D. = .573$) รองลงมาคือด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07, S.D. = .510$) และน้อยที่สุดคือด้านการคัดเลือก มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53, S.D. = .866$) ตามลำดับ

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ โดยภาพรวม

ความผูกพันในองค์การ	$\bar{X}$	S. D	ระดับความคิดเห็น
1. ความผูกพันด้านจิตใจ	4.07	.647	มาก
2. ความผูกพันด้านการคงอยู่	3.79	.736	มาก
3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	3.82	.674	มาก
รวม	3.89	.543	มาก

จากตาราง 2 พบว่า แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ โดยภาพรวม ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89, S.D. = .543$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือความผูกพันด้านจิตใจ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07, S.D. = .647$) รองลงมาคือความผูกพันด้านบรรทัดฐาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82, S.D. = .674$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79, S.D. = .736$) ตามลำดับ

ตาราง 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์

	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	X_t	Y
X_1	1.000							
X_2	.780**	1.000						
X_3	.759**	.772**	1.000					
X_4	.698**	.701**	.665**	1.000				
X_5	.272**	.341**	.353**	.459**	1.000			

	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	X_t	Y
X_6	.388**	.385**	.351**	.461**	.532**	1.000		
X_t	.857**	.880**	.870**	.842**	.580**	.626**	1.000	
Y	.874**	.748**	.686**	.681**	.402**	.557**	.851**	1.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

จากตาราง 3 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{X_1Y} = .851$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้

ด้านการวางแผน (x_1) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ อยู่ในระดับสูง ($r_{X_1Y} = .874$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

ด้านการสรรหา (x_2) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ อยู่ในระดับสูง ($r_{X_2Y} = .748$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

ด้านการคัดเลือก (x_3) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{X_3Y} = .686$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา (x_4) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{X_4Y} = .385$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

ด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ (x_6) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{X_6Y} = .557$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (x_5) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{X_5Y} = .402$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

ตาราง 4 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis: MRA) โดยวิธี Stepwise

ตัวแปร	ความผูกพันในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์				
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	.575	.136		4.228**	.000
X ₁	.546	.041	.687	13.262**	.000
X ₆	.233	.033	.245	6.984**	.000
X ₂	.081	.036	.118	2.291*	.023
R = .909 Adjusted R2 = .826 SE (est.) = .229 F = 268.213 Sig = .000					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

จากตาราง 4 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis: MRA) โดยวิธี Stepwise พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีตัวพยากรณ์ 3 ตัว ประกอบด้วย ด้านการวางแผน (x1) ด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ (x6) และด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ (x6) มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับความผูกพันในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01และ.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ.909 แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ชุดนี้ร่วมกันสามารถพยากรณ์ความผูกพันในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ ได้ร้อยละ 82.60 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ.229

โดยตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของความผูกพันในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ มีทั้งหมด 3 ตัวแปรเรียงตามลำดับความสำคัญ ดังนี้ ด้านการวางแผน (x1) ($\beta = .406$) ด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ (x6) ($\beta = .406$) และด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ (x6) ($\beta = .406$) ซึ่งตัวแปรพยากรณ์ที่ดีทั้ง 3 ตัว กับความผูกพันในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ ดังนั้น จึงสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ความผูกพันในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ในรูปคะแนนดิบและรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = .575 + .546X_1 - .233X_6 + .081X_2$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$ZY = .687X_1 + .245X_6 + .118X_2$$

สรุปผลการศึกษา

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ความผูกพันในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ โดยภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

3. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง ($r_{XY} = .851$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 นอกจากนั้นตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของความผูกพันในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ มีทั้งหมด 3 ตัวแปร เรียงตามลำดับความสำคัญ ดังนี้ ด้านการวางแผน (x_1) ด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ (x_6) และด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ (x_6) มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับ ความผูกพันในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01และ.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ.909 แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ชุดนี้สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ ได้ร้อยละ 82.60 ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = .575 + .546X_1 - .233X_2 + .081X_3$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$ZY = .687X_1 - .245X_2 + .118X_3$$

อภิปรายผล

1. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐวรา ชมแก้ว ธนาญ ภู่วิทยาธรและ นิตย์ หทัยสรวงศ์ สุขศรี (2560) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานีพบว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานีภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสรรหาและการคัดเลือก และด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ แสดงให้เห็นว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานีเป็นไปตามกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สฤทธธณ์ พูลสวัสดิ์ (2556) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารทรัพยากร มนุษย์สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยในจังหวัดสงขลา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ในทำนองเดียวกันสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทิมา พรหมเกษ (2555) พบว่า โดยภาพรวมการบริหารทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายได้อยู่ ในระดับมากทุกด้านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านบรรทัดฐาน ด้านจิตใจ และด้านการคงอยู่ สอดคล้องกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงพยาบาล



พระนครศรีอยุธยา โดยที่พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐานเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ด้านจิตใจ และด้านการคงอยู่ตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สถิตต์ปราชญ์ จินดาเยนิษฐ์ (2557) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัย พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ความผูกพันในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ โดยภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สถิตต์ปราชญ์ จินดาเยนิษฐ์ (2557) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพัน ต่อองค์กร และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัย พบว่าความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ สุราษฎร์ธานี โดยรวมอยู่ในระดับมากและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิรญาณ์ รัตน์น่วม (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโดยรวม อยู่ในระดับมาก และรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

3. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐวรา ชมแก้ว ธนาญ ภูวิทย์ธรและ นิตย์ หทัยสรวงศ์ สุขศรี (2560) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพัน ต่อองค์กร และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัย ราชภัฏสุราษฎร์ธานี พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางถึงระดับสูงกับความผูกพัน ต่อองค์กรทุกด้าน ด้านที่มีความสัมพันธ์ระดับสูง ได้แก่ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา ด้านการสรรหาและการคัดเลือก ด้านค่าตอบแทนและ สิทธิประโยชน์ และด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปิยาพร ห่องแขง (2555) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 แสดงให้ทราบว่า บุคลากรรับรู้ถึงกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมอย่างมีประสิทธิภาพ สูงสุด และบุคลากรส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการประเมินผลการปฏิบัติที่นำมาประเมิน เห็นได้จากการดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างเป็นทางการ มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศาวิตรี ธนกิจเจริญพัฒน์ (2557) พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านประเมินผล การปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพัตรา ธิญ์น้อม (2555) พบว่า การบริหารทรัพยากร มนุษย์ในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญ และมีความจำเป็นที่ต้องกระทำเพื่อให้ทรัพยากร มนุษย์ที่มีอยู่ในองค์กรสามารถทำงานได้อย่างมี

[904]



ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจน เพื่อความอยู่รอดและความเจริญก้าวหน้าขององค์กร ซึ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นหน้าที่หนึ่งขององค์กร ซึ่งเริ่มตั้งแต่ การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ การให้รางวัล ทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการจูงใจรักษาและป้องกันทรัพยากร มนุษย์ เพื่อตอบสนองวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยถือว่าทรัพยากรมนุษย์มีฐานะ เป็นทรัพยากรที่มีประโยชน์และคุณค่าต่อองค์กร ซึ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่มีประสิทธิภาพจะสร้างความสามารถในด้านต่างๆ ในการแข่งขันขององค์กรสูงขึ้นและ ส่งผลให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ Thunnom (2012) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากร มนุษย์กับความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาโรงเรียนลาซาล พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กับความผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 4 ด้านคือ ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ด้านการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านการจูงใจรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ องค์กรของบุคลากรโรงเรียนลาซาล โดยมีระดับของความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ Akhandom (2011) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรและ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: กรณีองค์การมหาวิทยาลัยเอกชน ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีพบว่า การบริหารจัดการองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิก ที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

4. ตัวแปรแปรพยากรณ์ที่ดีของความผูกพันในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ มีทั้งหมด 3 ตัวแปรเรียงตามลำดับความสำคัญ ดังนี้ ด้านการวางแผน (x1) ด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ (x6) และด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ (x6) มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับ ความผูกพันในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01และ.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ.909 แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ชุดนี้สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ ได้ร้อยละ 82.60 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐรา ชมแก้ว ธนาญ ภูววิทยธรและ นิตย์ หทัยสรวงศ์ สุขศรี (2560) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพัน ต่อองค์กร และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัย ราชภัฏสุราษฎร์ธานี พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์เชิงบวก กับความผูกพันต่อ องค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางถึงระดับสูงกับความผูกพัน ต่อองค์กรทุกด้าน ด้านที่มีความสัมพันธ์ระดับสูง ได้แก่ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา ด้านการสรรหาและการคัดเลือก ด้านค่าตอบแทนและ สิทธิประโยชน์ และด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปิยาพร ห้องแขง (2555) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 แสดงให้ทราบว่า บุคลากร

[905]



รับรู้ถึงกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมอย่างมีประสิทธิภาพ สูงสุด และบุคลากรส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการประเมิผลผลการปฏิบัติที่นำมาประเมิน เห็นได้จากการดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมิผลผลการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างเป็นทางการ มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศาวิตรี ธนกิจเจริญพัฒน์ (2557) พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านประเมินผล การปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพัตรา ธัญน้อม (2555) พบว่า การบริหารทรัพยากร มนุษย์ในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญ และมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องกระทำเพื่อให้ทรัพยากร มนุษย์ที่มีอยู่ในองค์กรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจน เพื่อความอยู่รอดและความเจริญก้าวหน้าขององค์กร ซึ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นหน้าที่หนึ่งขององค์กร ซึ่งเริ่มตั้งแต่ การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ การให้รางวัล ทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการบำรุงรักษาและป้องกันทรัพยากร มนุษย์ เพื่อตอบสนองวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยถือว่าทรัพยากรมนุษย์มีฐานะ เป็นทรัพย์สินที่มีประโยชน์และคุณค่าต่อองค์กร ซึ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพจะสร้างความสามารถในด้านต่างๆ ในการแข่งขันขององค์กรสูงขึ้นและ ส่งผลให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. เป็นแนวทางให้องค์กรสามารถนำไปพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ระดับปฏิบัติการได้ให้มีประสิทธิภาพ โดยการส่งเสริมให้พนักงานเรียนรู้จากสิ่งเพิ่มเติมจากภายนอก เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และนำไปปรับปรุงพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้นและสามารถนำไปพัฒนา ความก้าวหน้าในสายอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. ควรมีนโยบายในการช่วยแนะแนวทางในการปฏิบัติงานให้พนักงาน มีส่วนร่วมในบริษัทมากยิ่งขึ้น เพื่อให้พนักงานมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทที่มีความสำคัญต่อบริษัท จะส่งผลให้เกิดแรงบันดาลใจให้พนักงานปฏิบัติหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์

เอกสารอ้างอิง

จันทิมา พรหมเกษ. (2555). ผลกระทบของการปฏิบัติการด้านการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ และความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต และความสามารถในการทำงานกำไรของธุรกิจกระเป่าและเครื่องหนังในประเทศไทย. สกลนคร: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสกลนคร.

- ณัฐวรา ชมแก้ว ธนาญ ภู่วิทยาธรและ นิตย หทัยสรวงศ์ สุขศรี. (2560).ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพัน ต่อองค์กร และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.วารสารวิทยาการจัดการ.4 (2), 89-116.
- ปิยาพร ห่องแสง. (2555). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพัน ในองค์กรของพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พิรญาณ์ รัตน์น่วม. (2556). ระดับความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและ คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่องมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. สงขลา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ศาวิตรี ชนกกิจเจริญพัฒน์. (2557). อิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อ ความผูกพันของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศิริไอล ปุรสังข์. (2561).การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา.วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. 6 (1), 67-78.
- สถิตพรชาญ จินดาเย็นนิษฐ์. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กร กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในโรงพยาบาลพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ.
- สฤณธรณ์ พูลสวัสดิ์. (2556). การจัดการทรัพยากรมนุษย์สำหรับพนักงาน มหาวิทยาลัยในจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- สุพัตรา ธัญน้อม. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาโรงเรียนลาซาล. วารสารมหาวิทยาลัยบูรพา, 8 (3), 75-87.
- Akhauom, N. (2011). *Relationship between organizational management Organizational commitment and Good membership behavior of the organization in the case of private university organizations In Mueang District*. Chon Buri: Sripatum University Chonburi Campus.
- Berber, N. (2011). *Human Resource Management in Function of Creating the Strategic Competitive Advantage I International Symposium EMC*. Retrieved December 4, 2019, from <http://www.tfzr.uns.ac.rs/stari/emc2012/emc2011/Files/A%2008.pdf>
- Bohlander, G., Snell, S. & Sherman. (2010). *A. Managing human resources*. New York: South-Western College. 2010.

- Gberevbie, D. E. (2012). Impact of human resource development and organizational commitment on financial sector employees in Nigeria. *Annals of the Alexandru Ioan Cuza University-Economics*, 59 (2), 29-41.
- Intachoti, K. (2011). *The relationship between quality of work life and organizational commitment of employees in an automotive parts manufacturing company in Amata Nakorn Industrial Estate*. Chon Buri: Burapha University.
- Kadiresan, V., & et al. (2015). Performance appraisal and training and development of human resource management practices (HRM) on organizational commitment and turnover intention. *Asian Social Science*, 11 (24), 162- 176.
- Thunnom, S. (2012). *Relationship between human resource management and organizational commitment: A Case Study of Lasalle School*. Chonburi: Burapha University.
- Watyam, A. (2012). *Human Resource Management*. [Online]. Retrieved May 28, 2012, from: <http://mpa2011.blogspot.com/2012/05/haman-resourcemanagement.html>
- Withey, M.J., & Cooper, W.H. (1989). Predicting exit voice, loyalty & neglect. *Administrative Science Quarterly*, 34 (4), 521–539.