

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน

ในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิต ในจังหวัดปทุมธานี

Human resource management that affects employee engagement in the factory manufacturing industry in Pathum Thani Province

สุจิตรา แนไหม¹

Sujitra Naemai¹

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตในจังหวัดปทุมธานี (2) เพื่อความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่สามารถมีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิต ในจังหวัดปทุมธานี เก็บข้อมูลจากโรงงานอุตสาหกรรมการผลิต ในจังหวัดปทุมธานี ทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย จำนวน 30 แห่ง ในเขตจังหวัดปทุมธานี เลือกขนาดตัวอย่างจำนวน 385 สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าความถี่ และค่าร้อยละ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า

1. อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือนมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตในจังหวัดปทุมธานี

2. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตในจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเชิงบวก (R) เท่ากับ .618 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ($R^2 = .382$) เท่ากับ .382 ค่าการพยากรณ์ร้อยละ 38.2

คำสำคัญ : การจัดการทรัพยากรมนุษย์, ความผูกพันของพนักงาน, โรงงานอุตสาหกรรม

¹ อาจารย์ประจำ สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจและการบัญชี มหาวิทยาลัยปทุมธานี E-Mail: Sujitra.ba@ptu.ac.th
Lecturer of Faculty of Business Administration and Accounting Science Pathum Thani University

Abstract

A research study on human resource management that affects employee engagement in manufacturing factories. in Pathum Thani Province (1) to study personal characteristics related to organizational commitment of employees in manufacturing factories in Pathum Thani (2) Study for the relationship between human resource management that can affect the organizational commitment of employees in the manufacturing industry. In Pathum Thani Province, data were collected from the manufacturing industry. in Pathum Thani quantity 3,298 factories, simple sampling. Selected a total of 30 factories in Pathum Thani The statistics used in the research were frequency and percentage correlation coefficient. According to Pearson's product moment correlation coefficient

The results were as follow:

1. Age, Status, Education level, Job position and Income were related to organizational commitment of employees in the manufacturing industry in Pathum Thani Province.

2. Human resource management affects the organizational commitment of employees in the manufacturing industry. in Pathum Thani Province overall was statistically significant at the .01 level. The positive multiple correlation coefficient (R) was .618. The forecast coefficient ($R^2 = .382$) was .382. The forecast value was 38.2%.

Keywords: Human resource management, Employee Engagement, Industrial plant

บทนำ

องค์การในปัจจุบันไม่ว่าจะเป็นองค์กรในภาครัฐหรือเอกชน ต่างก็หันมาให้ความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเน้นการบริหารและการจัดการบุคลากรขององค์กรให้มีความเหมาะสมต่อองค์กร รวมทั้งการพยายามเพิ่มคุณค่าทุนของมนุษย์อย่างต่อเนื่อง การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรมและการพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ จึงมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ในภาวะที่การแข่งขันทางธุรกิจที่ทวีความรุนแรงขึ้นมากขึ้นเรื่อย ๆ ความสำเร็จในการแข่งขันขององค์กรจึงขึ้นอยู่กับคุณภาพของบุคลากรในองค์กร การบริหารองค์การจะต้องตระหนักถึงการใช้ทรัพยากรขององค์กรอยู่เสมอ ซึ่งในองค์กรทุกองค์การนั้นบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์มี

ความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร ทั้งนี้เพราะการที่องค์กรหนึ่งๆ จะบรรลุถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้สำเร็จนั้น จะต้องอาศัยบุคลากรที่มีความเหมาะสมกับคุณลักษณะต่างๆ ขององค์กร ดังนั้นองค์กรจึงมีหน้าที่ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรความผูกพันต่อองค์กร เป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องการให้เกิดขึ้นในองค์กร เพราะความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรนั้นเป็นปัจจัยหลักที่จะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้ศึกษาเห็นความสำคัญของการการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพัน จึงมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ เขตพื้นที่จังหวัดปทุมธานี เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารและฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จะนำไปพัฒนาและเสริมสร้างพนักงานให้มีความผูกพันต่อองค์กร และเป็นข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการทำงานในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่เปลี่ยนไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตในจังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่สามารถมีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตในจังหวัดปทุมธานี

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรของการวิจัยคือ พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมการผลิต ในจังหวัดปทุมธานี จำนวนโรงงานทั้งหมด 3,298 โรงงาน ทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย เลือกโรงงานมาทั้งหมด 30 แห่ง ในเขตจังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยเลือกขนาดตัวอย่างที่ใช้ตามยามาเนโดยวิธีคำนวณแบบไม่ทราบจำนวนประชากรได้กลุ่มตัวอย่าง 385 คน และเก็บจากโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดปทุมธานี วิธีการสุ่มแบบบังเอิญ จากกลุ่มตัวอย่างในโรงงานอุตสาหกรรม 30 แห่ง แห่งละ 13 คน (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2548 : 47-48)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวทางของวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิดและปลายปิด แบบสอบถามที่ใช้แบ่งเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ซึ่งใช้ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมการผลิต ในจังหวัดปทุมธานี ซึ่งมีลักษณะ ด้านความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

ตอนที่ 3 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมการผลิต ในจังหวัดปทุมธานี ซึ่งมีลักษณะ ด้านความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ข้อมูลปฐมภูมิหรือข้อมูลเบื้องต้น (Primary Data) ผู้วิจัยติดต่อประสานงานออกหนังสือ คณะบริหารธุรกิจและการบัญชี มหาวิทยาลัยปทุมธานี ถึงโรงงานอุตสาหกรรมการผลิต ในจังหวัดปทุมธานี เพื่อขอความอนุเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมการผลิต ในจังหวัดปทุมธานี และขอความร่วมมือเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมการผลิต ในจังหวัดปทุมธานี เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อศึกษา แจกแบบสอบถาม โดยวิธีการสุ่มตัวอย่าง

2. ข้อมูลทุติยภูมิหรือข้อมูลสำเร็จ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่เก็บรวบรวมและค้นคว้าจากหนังสือ เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากห้องสมุดและอินเทอร์เน็ต

สถิติที่ใช้ในงานวิจัย

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อสรุปลักษณะทั่วไปประกอบการวิเคราะห์เชิงเหตุผลเพื่ออธิบายเกี่ยวกับด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการทำงาน และรายได้

สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ในการวิเคราะห์ผลต่อความผูกพันในองค์กรของตัวแปรอิสระต่อตัวแปรตาม ใช้การวิเคราะห์การถดถอย (Regression Analysis) และความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระต่อตัวแปรตามใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ตามวิธีของเพียร์สัน

ในการวิจัยนี้จะเป็นการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากร มนุษย์ คุมคามผูกพันของพนักงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี วิเคราะห์โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2550 : 316)

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตในจังหวัดปทุมธานี สรุปผลการวิจัยดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตในจังหวัดปทุมธานี

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตในจังหวัดปทุมธานี

ตัวแปรทดสอบ	ผลการทดสอบ				
	t	F	Sig	ยอมรับ	ไม่ยอมรับ
เพศ	1.965		.397		✓
อายุ		5.724	.011	✓	
สถานภาพ		4.696	.023	✓	
ระดับการศึกษา		6.650	.050	✓	
ตำแหน่งงาน		5.063	.007	✓	
ระยะเวลาการทำงาน		4.879	.057		✓
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		8.677	.011	✓	

จากตารางที่ 1 พบว่า อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือนมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตในจังหวัดปทุมธานี

2. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่สามารถมีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตในจังหวัดปทุมธานี

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์การบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตในจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวม

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (HRM)	Unstandardized		Standardized		
	Coefficients		Coefficients		
	b	S.E	β	t	Sig
ค่าคงที่ (Constant)	1.119	0.149		7.486	.000**
การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (HRM)	0.648	0.042	0.618	15.402	.000**
R = .618, R ² = .382, Sig = 0.000					

จากตารางที่ 2 พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตในจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวม ($\beta = .618, \text{Sig} < .01$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเชิงบวก (R) เท่ากับ .618 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ($R^2 = .382$) เท่ากับ .382 ค่าการพยากรณ์ร้อยละ 38.2 และเมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า

2.1 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ความผูกพันด้านจิตใจ

จากตารางที่ 3 พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการคัดเลือก ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ มีผลต่อความผูกพันของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมการผลิต ความผูกพันด้านจิตใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเชิงบวก (R) เท่ากับ 0.513 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.263 ค่า Sig 0.000

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ความผูกพันด้านจิตใจ

การบริหารทรัพยากรมนุษย์	ความผูกพันต่อองค์กร				Sig
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	SE	β	t	
ค่าคงที่ (Constant)	1.257	0.360		3.494**	0.001
การสรรหา	-0.024	0.088	-0.041	0.212	0.645
การคัดเลือก	0.580	0.052	0.498	11.249**	0.000
การฝึกอบรมและพัฒนา	0.483	0.052	0.431	9.339**	0.000
การประเมินผลการปฏิบัติงาน	0.040	0.020	0.103	2.017*	0.044
ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์	0.200	0.041	0.244	4.922**	0.000
R = 0.513	R ² = 0.263	Sig = 0.000			

* Sig. < .05, ** Sig. < .01

2.2 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ความผูกพันด้านการคงอยู่

จากตารางที่ 4 พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการคัดเลือก ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ มีผลต่อความผูกพันของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมการผลิต ความผูกพันด้านการคงอยู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเชิงบวก (R) เท่ากับ 0.849 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.722 ค่า Sig 0.000

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ความผูกพันด้านการคงอยู่

การบริหารทรัพยากรมนุษย์	ความผูกพันต่อองค์กร				Sig
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	SE	β	t	
ค่าคงที่ (Constant)	-0.194	0.223		-0.869	0.385
การสรรหา	0.013	0.089	0.008	0.148	0.883
การคัดเลือก	0.972	0.034	0.828	28.878**	0.000
การฝึกอบรมและพัฒนา	0.117	0.019	0.297	6.081**	0.000
การประเมินผลการปฏิบัติงาน	0.248	0.040	0.300	6.150**	0.044
ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์	0.200	0.041	0.244	4.922**	0.000
R = 0.849	R ² = 0.722		Sig = 0.000		

* Sig. < .05, ** Sig. < .01

2.3 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

จากตารางที่ 5 พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการคัดเลือก ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์มีผลต่อความผูกพันของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมการผลิต ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน อย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเชิงบวก (R) เท่ากับ 0.619 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.383 ค่า Sig 0.000

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

การบริหารทรัพยากรมนุษย์	ความผูกพันต่อองค์กร				Sig
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	SE	β	t	
ค่าคงที่ (Constant)	1.049	0.304		3.086**	0.002
การสรรหา	-0.202	0.090	0.113	-2.229**	0.026
การคัดเลือก	0.667	0.051	0.555	13.056**	0.000
การฝึกอบรมและพัฒนา	0.640	0.049	0.552	12.961**	0.000
การประเมินผลการปฏิบัติงาน	0.088	0.020	0.218	4.377**	0.000
ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์	0.352	0.039	0.417	8.967**	0.000
R = 0.619	R ² = 0.383	Sig = 0.000			

* Sig. < .05, ** Sig. < .01

อภิปรายผล

การอภิปรายผลในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้ข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้จากผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามของพนักงานที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมการผลิต ในจังหวัดปทุมธานี

1. การวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมการผลิต ในจังหวัดปทุมธานี พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันด้านอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมการผลิต ในจังหวัดปทุมธานี ส่วนลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ และระยะเวลาการทำงาน ที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมการผลิต ในจังหวัดปทุมธานีสอดคล้องกับงานวิจัยของภัทรพล กาญจนปา (2552) ที่ได้ศึกษา

จริยธรรมในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและผลการดำเนินงานของการประปา นครหลวง พบว่าเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน

2. การบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม การผลิต ในจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวม พบว่า การพยากรณ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมการผลิต ในจังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับผลงานวิจัยของสอดคล้องกับงานวิจัยของ พชรกันต์ นิมิตรศติ กุล (2558) เรื่อง กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม พบว่า บุคลากรมีความผูกพันตามบรรทัดฐานตามที่ควรเป็น ส่วนใหญ่จะมีจิตสำนึกที่ดีต่อองค์กร โดยจะตระหนักอยู่เสมอ ว่าองค์กรแห่งนี้ให้โอกาสได้เข้าปฏิบัติงาน

ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมการผลิต ในจังหวัดปทุมธานีทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐาน สอดคล้องกับผลงานวิจัยนันทิญา ไกรวารี (2559), ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างแนวปฏิบัติการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสัญญาจ้างรายเดือน บริษัท ท็อปโกลฟ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับสิริอำไพ พิพัฒน์พงศ์ (2552) และสุพัตรา ธัญน้อม (2553) ที่กล่าว ไว้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางแปรผันไปในทิศทางเดียวกัน โดยผลจากการศึกษา การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านฝึกอบรม และพัฒนา ส่งผลต่อความผูกพันองค์การสูงสุด รองลงมา คือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านแรงงานสัมพันธ์ลำดับถัดมา คือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ลำดับสุดท้าย คือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการสรรหาและคัดเลือก พบว่า มีผลต่อความผูกพันองค์การในระดับต่ำ เนื่องจากการสรรหาและคัดเลือกไม่มีผลกระทบโดยตรงกับตัวบุคลากร สำหรับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการคัดเลือกที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมการผลิต ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการคัดเลือก (Selection) (Mondy, Noe and Premeaux. 1999, GL-8) กล่าวว่า การคัดเลือก (Selection) เป็นกระบวนการคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมที่สุดสำหรับองค์การและ เหมาะสมกับตำแหน่งที่ต้องการโดยคัดเลือกจากกลุ่มผู้สมัคร ในขณะที่การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมการผลิต สอดคล้องกับผลงานวิจัย เขมจิรา บุตรธียากลัด และพนิดา นิลอรุณ (2560) ของการฝึกอบรมและพัฒนาที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของพนักงาน โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง เหตุผลที่เป็นเช่นนี้น่าจะเป็นเพราะว่าบริษัทส่งเสริมพนักงานด้วยการส่งพนักงานไป ศึกษางานนอกสถานที่ และยังส่งพนักงานไปศึกษางานที่สำนักงานใหญ่ที่ประเทศญี่ปุ่น

เพื่อนำความรู้ที่ได้มา ประยุกต์ใช้ในการทำงาน นอกจากนี้หากพนักงานมีความสามารถในเรื่องของภาษาญี่ปุ่นเป็นพื้นฐาน บริษัทยังมีการ ส่งเสริมให้พนักงานศึกษาภาษาญี่ปุ่นเพิ่มโดยที่ไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายใดๆ ทำให้พนักงานเกิดการเรียนรู้กับสิ่งใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานและสามารถปรับตัวได้อย่างสม่ำเสมอ ซึ่งทำให้เห็นว่าบริษัทให้ความสำคัญในเรื่องของทักษะ ความรู้ และความสามารถของพนักงานเป็นอย่างยิ่ง ส่วนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Mondy, Noe, and Premeaux, 1999, p.5). กล่าวว่าการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการ ประเมินพฤติกรรมการทำงานของพนักงานโดยการวัดและเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้เช่น การบันทึกผลลัพธ์ และการติดต่อสื่อสารกลับไปยังพนักงาน ซึ่งเป็นกิจกรรมระหว่างผู้บริหารและ พนักงานโดยตรง ส่วนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมการผลิต สอดคล้องกับแนวคิด Becker (1960, อ้างใน อนุรักษ์ วัฒนะถาวรวงศ์ 2561) กล่าวว่า ความผูกพันของบุคลากรคือความผูกพันจากความจำเป็นในด้านการลงทุน โดยบุคลากรตระหนักถึงผลที่ได้รับระหว่างการทำงานกับองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัย ปราชญา กล้าผจญ และพอลดา บุตรสุขอิวงค์.(2550) กล่าวว่าระบบการบริหารค่าตอบแทนมีความ สำคัญต่อองค์กร เนื่องจากเป็นตัวกระตุ้น สร้างแรงใจ ให้กับพนักงานให้พวกเขาทุ่มเทความรู้ ความสามารถต่าง ๆ ที่มีอยู่ในการปฏิบัติงาน ใช้ความพากเพียรพยายามอย่างเต็มที่ ด้วยความรัก ความผูกพัน ความศรัทธา เชื้อมั่นที่มีต่อองค์กรนั้นๆ และซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดผลตอบแทนและผลประโยชน์อื่นๆ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จากผลการวิจัยพบว่า ด้านการสรรหา พนักงานให้ความสำคัญระดับสูงสุด โดยองค์กรมีการสรรหาบุคคลทั้งภายในและภายนอกเพื่อเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ว่าง เพื่อคัดกรองผู้สมัครอย่างรอบคอบ คัดสรรผู้สมัครที่โดดเด่น ตัดสินใจจ้างผู้สมัครที่เหมาะสมที่สุดเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร รองลงมา คือ ด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ พนักงานให้ความสำคัญ ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์จึงให้มีการ ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมขวัญ กำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน เสนอแนะเรื่องด้านการคัดเลือกควรคัดเลือกพนักงานที่มีวุฒิ การศึกษาตรงกับตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ และการประเมินปฏิบัติงานควรประเมินแบบเที่ยงตรง โปร่งใส

1.2 ด้านความผูกพันต่อองค์กร จากผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน พนักงานให้ความสำคัญสูงสุด พนักงานในโรงงานมีความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงานและต่อนายจ้าง รองลงมา คือความผูกพันด้านจิตใจ พนักงานความรู้สึกการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีความรู้สึก ว่าองค์กรมีความหมายต่อตนเอง ข้อเสนอแนะ การยินดีที่จะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ สาเหตุ ประการสำคัญถึงอายุเกษียณคือสวัสดิการของแรงงานที่หยุดทำงานโดยไม่มีอายุเกษียณที่แน่นอน

โดยเฉพาะกรณีที่ถูกเลิกจ้างและไม่ได้รับเงินชดเชย ควรมีการตกลงหรือกำหนดการเกษียณอายุไว้ หรือมีการตกลงหรือกำหนดการเกษียณอายุไว้เกินกว่าหกสิบปี ให้ลูกจ้างที่มีอายุครบหกสิบปีขึ้นไปมี สิทธิแสดงเจตนาเกษียณอายุได้โดยให้แสดงเจตนาต่อนายจ้างและให้มีผลเมื่อครบสามสิบวันนับแต่วัน แสดงเจตนา และให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างที่เกษียณอายุ

1.3 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี ทางบวกในระดับปานกลาง ดังนั้น เสนอแนะให้ ฝ่าย ทรัพยากรมนุษย์ ดำเนินการด้านการคัดเลือก ให้ได้ตามมาตรฐานได้พนักงานที่เหมาะสมกับตำแหน่ง งาน การฝึกอบรมและพัฒนา การส่งเสริมความก้าวหน้า โดยการฝึกอบรมและการพัฒนา ให้ทุนใน การศึกษา ดูงานในอุตสาหกรรมอื่น ฝึกอบรมหลักสูตรที่ต้องปฏิบัติงานอย่างน้อย ปีละ 2 ครั้ง ทำ การประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลงาน โดยให้ความสำคัญกับแบบเสมอภาค ในการประเมินผล ควรมีความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้

1.4 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงาน อุตสาหกรรม ความผูกพันด้านจิตใจ ทางบวกมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r = .513$) จึงเห็น ได้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของพนักงานโรงงาน อุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี ความผูกพันด้านจิตใจ ทางบวกในระดับปานกลาง ดังนั้น จึงเสนอแนะ ให้ดำเนินการสรรหาพนักงาน ทั้งภายในและภายนอกให้เหมาะสมกับงานที่ทำ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรจะศึกษาเพิ่มเติมการจัดการทรัพยากรมนุษย์ยกระดับโรงงานอุตสาหกรรมการผลิต ในจังหวัดใกล้เคียงเพื่อเปรียบเทียบกัน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยกัน ทั้งสิ้น ดังนั้นเพื่อให้โรงงานอุตสาหกรรมการผลิตได้วิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน ของหน่วยงาน บุคลากร และสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก เพื่อวางกรอบในการคัดเลือกบุคลากรให้ตรงตามความ ต้องการของโรงงานต่อไป

บรรณานุกรม

- เชมจิรา บุตรธียากลัด และพนิดา นิลอรุณ. (2560). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความ ผูกพันในองค์กรของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท โตโยต้า โกลเซ(ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2550). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 10. นนทบุรี : ไทยเนรมิต กิจอินเตอร์ โปรเกรสซิฟ.

- นนท์ธิญา ไกรวารี และสุธินี ฤกษ์ขำ. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างแนวปฏิบัติการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสัญญาจ้างรายเดือน บริษัท ท็อปโกลฟ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด. สารนิพนธ์.มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- นันทยา ภูแย้มไสย. (2550). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงงานอุตสาหกรรมขนาดกลางในเขตจังหวัดขอนแก่น. การศึกษาค้นคว้าอิสระ. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- นิศาชล ภูมิพื้นผล. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท เดลแมกซ์ แมชชีน เนอรี จำกัด. การค้นคว้าอิสระ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
- ปราชญา กล้าผจญ และพอลตา บุตรสุทิวังค์. (2550). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : ก. พล (1966).
- ปิยพร ห่องแสง (2555). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานสาขานาการอมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พัชรกานต์ นิมิตรศตีกุล. (2558). กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม. วิทยานิพนธ์. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ภัทรพล กาญจนปาน.(2552). จริยธรรมในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและผลการดำเนินงานของการประปานครหลวง. สารนิพนธ์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทร วิโรฒ.
- สิริอำไพ พิพัฒน์พงศ์. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. วิทยานิพนธ์. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- สุพัตรา ธีญ่น้อม. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษาโรงเรียนลาซาล. สารนิพนธ์. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อนรรักษ์ วัฒนะถาวรวงศ์. (2561). ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) (Online).<http://anuruckwatanathaworneong.blogspot.com/2018/01/organizational-commitment.html>,25 กุมภาพันธ์ 2561
- Mondy, Noe and Premeaux. (1999). Human Resource Management. 7th ed. New Jersey : Simon and Schuster Company.