

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฝ่ายผลิต
บริษัทแซนมินา ไซส์ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด

Human Resource Management Affecting Organizational Commitment of
Production Operator in Sanmina-SCI System (Thailand) Co., Ltd.

พรพต เต็งชาตะพันธุ์¹ ณัฐวุฒิ โรจน์นิตติกุล² และวรณารณ แสงมณี³
Pornpot Tengchatapan¹, Nuttawut Rojniruttikul² and Woranat Sangmanee³

¹นักศึกษาระดับปริญญาตรี บธ.ม. (บริหารธุรกิจอุตสาหกรรม) วิทยาลัยการบริหารและจัดการ
²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ³รองศาสตราจารย์ สาขาวิชาบริหารธุรกิจและการจัดการ วิทยาลัยการบริหารและจัดการ
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
tpornpot@gmail.com, krnutawut@kmitl.ac.th, and ksworana@kmitl.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัทแซนมินา ไซส์ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานฝ่ายผลิต จำนวนทั้งสิ้น 261 คน ที่ได้จากการใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วยร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นพหุคูณในการทดสอบสมมติฐาน ผลการวิจัยพบว่าพนักงานฝ่ายผลิตมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง โดยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการแบ่งปันข้อมูลข่าวสารขององค์การ การลดความแตกต่างด้านสถานะของบุคลากรในองค์การ ความมั่นคงในการจ้างงาน และการฝึกอบรมส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ความผูกพันต่อองค์การ การแบ่งปันข้อมูลข่าวสาร ความมั่นคงในการจ้างงาน การฝึกอบรม

Abstract

The objectives of this research were to study the level of organizational commitment and human resource management affecting organizational commitment of production operator in Sanmina-SCI (Thailand) Co., Ltd. The samples were 261 production operators who were drawn by simple random sampling method. The questionnaire was used as research instrument. The data were analyzed for percentage, mean and standard deviation. Multiple linear regression was used for hypothesis testing. The research showed that production operator had organizational commitment in medium level and human resource management in the dimension of extensive sharing of financial & performance information across the organization, reduced status distinctions and barrier, employment security and extensive training could affected the organizational commitment at statistical significant level of 0.01.

Keywords : Human resource management; Organizational Commitment; Sharing of Information;
Employment Security; Training

1. บทนำ

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) ถูกเริ่มให้ความสำคัญในช่วงระหว่างการปฏิวัติอุตสาหกรรม (Industrial Revolution) ปลายศตวรรษที่ 17 ถึงต้นศตวรรษที่ 18 โดยได้มีการนำเครื่องจักรกลมาใช้

เป็นผลให้โรงงานอุตสาหกรรมต่างๆ (Industrial Factory) เกิดขึ้นมากมาย จำเป็นจะต้องจ้างคนงานเป็นกลุ่มขนาดใหญ่ ซึ่งส่งผลโดยตรงทำให้เกิดการใช้แรงงานมนุษย์เพื่อการผลิตมากขึ้นกว่าเดิม

ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งต่อการบรรลุความสัมฤทธิ์ผลในการบริหารองค์กร ไม่ว่าจะเป็น

เป็นการวางแผน (Planning) การจัดองค์กร (Organizing) การจัดการด้านบุคคล (Staffing) การอำนวยการ (Directing) หรือการควบคุม (Control) ล้วนต้องอาศัยบุคลากรเป็นผู้กำหนดเป้าหมาย วางแผน และดำเนินการในการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ขององค์กรให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด และบรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ ซึ่งภายใต้ความสำเร็จและความมีประสิทธิภาพขององค์กรนั้น เกิดจากคุณภาพของบุคลากรเป็นสำคัญ ดังนั้นบุคลากรในองค์กรจึงเปรียบเสมือนเป็น “ต้นทุน” ที่มีค่ามหาศาล อีกทั้งยังเป็นต้นทุนที่องค์กรต้องรักษาและลงทุนเพิ่มเติมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาให้บุคลากรมีคุณค่าอย่างเหมาะสมแก่องค์กรในระยะยาว

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการธำรงรักษาพนักงานซึ่งเป็นหลักปฏิบัติพื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพราะเมื่อเริ่มเข้าสู่องค์กรแล้ว บุคคลเหล่านั้น ก็หวังที่จะพบกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อให้ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ เช่น ความต้องการที่จะทำงาน ความปรารถนาที่จะมีทักษะและความรู้ในการทำงาน เป็นต้น หากองค์กรสามารถทำให้บุคลากรก้าวไปถึงในเป้าหมายที่ต้องการได้ เขาก็จะปฏิบัติงานในองค์กรนั้นต่อไป เกิดเป็นความจงรักภักดีและความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นความรู้สึกเสมือนการเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน เป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลในองค์กรกับเป้าหมายขององค์กรเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย โดยเฉพาะการเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพขององค์กร ซึ่งหมายความว่าหากบุคคลส่วนใหญ่ในองค์กรได้มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรแล้ว ก็จะส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรนั้นด้วย

บริษัท แชนมิน่า ไสส์ ซีเอสเอ็มเอส (ประเทศไทย) จำกัด เป็นโรงงานอิเล็กทรอนิกส์ผลิตอุปกรณ์ไฟฟ้าประเภทวงจรรวมและไมโครแอสเซมบลี ที่อยู่ในเขตจังหวัดปทุมธานี ก่อตั้งเมื่อปี ค.ศ. 1988 (พ.ศ. 2531) ปัจจุบันมีจำนวนพนักงานโรงงานทั้งหมด 1,826 คน โดยมีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ประเทศสหรัฐอเมริกา ทำการผลิตชิ้นส่วนอุปกรณ์เครื่องบิน อุปกรณ์การแพทย์ ชิ้นส่วนระบบโทรคมนาคม และชิ้นส่วนอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ โดยบริษัทมีอัตราการเข้าออกของพนักงานในปี ค.ศ. 2012-2014 โดยมีค่าเฉลี่ยแต่ในปี ค.ศ. 2012 อยู่ที่ 5.03% และปี ค.ศ. 2013 ลดลงอยู่ที่ 3.16% และในปี ค.ศ. 2014 มีค่าเฉลี่ยช่วงเดือนมกราคม – เมษายน อยู่ที่ 2.24% จากข้อมูลดังกล่าวจะแสดงให้เห็นอัตราการเข้าออกของพนักงานที่มีแนวโน้มลดลง จากแนวโน้มดังกล่าวที่ลดลงผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานของบริษัท แชนมิน่า ไสส์ ซีเอส

เอ็มเอส (ประเทศไทย) จำกัดที่ทำให้บริษัทสามารถธำรงรักษาพนักงานที่มีความเชี่ยวชาญและความสามารถในการทำงาน อารมณ์อยู่กับองค์กรและพัฒนาองค์กรได้อย่างต่อเนื่องและนำไปเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและทิศทางสำหรับองค์กรหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้นำไปใช้เป็นแนวทางประกอบการพิจารณาดำเนินการเพื่อพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทแชนมิน่า ไสส์ ซีเอสเอ็มเอส (ประเทศไทย) จำกัด

2.2 เพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบริษัทแชนมิน่า ไสส์ ซีเอสเอ็มเอส (ประเทศไทย) จำกัด

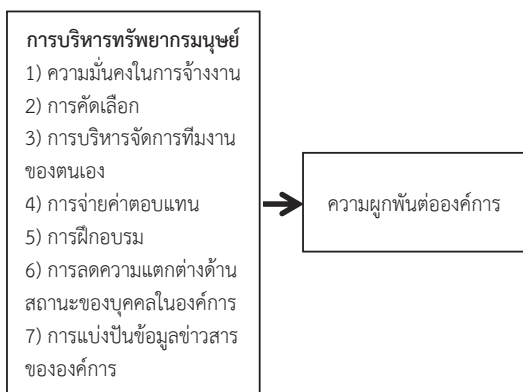
3. สมมติฐานของการวิจัย

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านความมั่นคงในการจ้างงาน การคัดเลือก การบริหารจัดการทีมงานของตนเอง การจ่ายค่าตอบแทน การฝึกอบรม การลดความแตกต่างด้านสถานะของบุคลากรในองค์กร และการแบ่งปันข้อมูลข่าวสารขององค์กรมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

4. กรอบแนวคิดของการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำแนวคิดวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ของ Pfeffer [1] ซึ่งได้ระบุว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบไปด้วยความมั่นคงในการจ้างงาน การคัดเลือก การบริหารจัดการทีมงานของตนเอง การจ่ายค่าตอบแทนแบบเชื่อมโยงกับผลประกอบการขององค์กร การฝึกอบรม การลดความแตกต่างด้านสถานะของบุคคลในองค์กรและการแบ่งปันข้อมูลข่าวสารขององค์กร

ส่วนแนวคิดองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรใช้การผสมผสานทฤษฎีของ Mowday, Porter and Steers [2] และ O'Reilly and Chatman [3] ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Delobbe and Vandenberghe [4] ประกอบด้วยความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง ความผูกพันในลักษณะการยอมทำตามและความผูกพันในลักษณะการมีค่านิยมร่วมกัน ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ได้ดังรูปที่ 1



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

5. ขอบเขตของการวิจัย

5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท แชนมิน่า ไซส์ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 750 คน

5.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้หลักการคำนวณของ Taro Yamane ได้กลุ่มตัวอย่างของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แชนมิน่า ไซส์ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่ต้องการ สุ่มตัวอย่างมีขนาดตัวอย่างเท่ากับ 261 คน จากจำนวนประชากรทั้งหมด และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

5.3 ตัวแปรที่ศึกษา

5.3.1. ตัวแปรอิสระคือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ความมั่นคงในการจ้างงาน การคัดเลือก การบริหารจัดการทีมงานของตนเอง การจ่ายค่าตอบแทน การฝึกอบรม การลดความแตกต่างด้านสถานะของบุคลากรในองค์กร และการแบ่งปันข้อมูลข่าวสารขององค์กร

5.3.2. ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กร

6. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากร โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบ แบบสอบถามได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน จำนวน 4 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราวัด Likert Scale มีค่า 5 ระดับ จำนวน 35 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันในองค์กร ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราวัด Likert Scale มีค่า 5 ระดับ จำนวน 19 ข้อ

7. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยใช้วิธีการส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างผ่านทางหัวหน้างานและแบบสอบถามด้วยตนเอง ในบริษัท แชนมิน่า ไซส์ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด จากนั้นตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

8. การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล โดยนำเสนอสถิติเชิงพรรณนาเป็นจำนวนร้อยละ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลการบริหารส่วนทรัพยากรมนุษย์ โดยการนำเสนอค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์
4.501 – 5.000	มากที่สุด
3.501 – 4.500	มาก
2.501 – 3.500	ปานกลาง
1.501 – 2.500	น้อย
1.000 – 1.500	น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กร โดยการนำเสนอค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทำการวิเคราะห์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตในบริษัท แชนมิน่า ไซส์ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) ได้แก่ ความมั่นคงในการจ้างงาน การคัดเลือก การบริหารจัดการทีมงานของตนเอง การจ่ายค่าตอบแทน การฝึกอบรม การลดความแตกต่างด้านสถานะของบุคลากรในองค์กร และการแบ่งปันข้อมูลข่าวสารขององค์กรโดยใช้วิธีการทดสอบแบบการถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis)

การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ระดับความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ระดับความผูกพันต่อองค์กร
4.501 – 5.000	มากที่สุด
3.501 – 4.500	มาก
2.501 – 3.500	ปานกลาง
1.501 – 2.500	น้อย
1.000 – 1.500	น้อยที่สุด

9. ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	57	21.8
หญิง	204	78.2
รวม	261	100.0
อายุ		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี	21	8.0
มากกว่า 20 ปี – 30 ปี	115	44.1
มากกว่า 30 ปี – 40 ปี	89	34.1
มากกว่า 40 ปี – 50 ปี	36	13.8
รวม	261	100.0
ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า	50	19.2
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.	139	53.3
อนุปริญญา / ปวส.	51	19.5
ปริญญาตรี	21	8.0
รวม	261	100.0
ประสบการณ์ทำงาน		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	119	45.6
มากกว่า 5 ปี – 10 ปี	84	32.2
มากกว่า 10 ปี – 15 ปี	26	10.0
มากกว่า 15 ปี – 20 ปี	17	6.5
มากกว่า 20 ปี	15	5.7
รวม	261	100.0

จากตารางที่ 1 พบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แชนมิน่า ไซส์ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 261 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุมากกว่า 20 ปี - 30 ปี มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
ความมั่นคงในการจ้างงาน	2.947	0.845	ปานกลาง	6
การคัดเลือก	3.055	0.721	ปานกลาง	5
การบริหารจัดการทีมงานของตนเอง	3.225	0.730	ปานกลาง	2
การจ่ายค่าตอบแทน	2.939	0.748	ปานกลาง	7
การฝึกอบรม	3.414	0.649	ปานกลาง	1
การลดความแตกต่างด้านสถานะของบุคลากรในองค์กร	3.202	0.725	ปานกลาง	3
การแบ่งปันข้อมูลข่าวสารขององค์กร	3.130	0.631	ปานกลาง	4
โดยรวม	3.130	0.573	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 2 ระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับได้ดังนี้ การฝึกอบรม การบริหารจัดการทีมงานของตนเอง การลดความแตกต่างด้านสถานะของบุคลากรในองค์กร การแบ่งปันข้อมูลข่าวสารขององค์กร การคัดเลือก ความมั่นคงในการจ้างงาน และการจ่ายค่าตอบแทน ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความผูกพันต่อการ

ตัวแปรตาม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ความผูกพันต่อการ	3.130	0.578	ปานกลาง

จากตารางที่ 3 พบว่าพนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร (Y)

ตัวแปร	b_j	t	p-value
ค่าคงที่	0.762	5.217	0.000**
ความมั่นคงในการจ้างงาน (X1)	0.134	2.963	0.003**
การคัดเลือก (X2)	0.007	0.123	0.902
การบริหารจัดการทีมงานของตนเอง (X3)	-	-0.378	0.706
การจ่ายค่าตอบแทน (X4)	0.077	1.513	0.132
การฝึกอบรม (X5)	0.134	2.938	0.004**
การลดความแตกต่างด้านสถานะของบุคลากรในองค์กร (X6)	0.147	2.935	0.004**
การแบ่งปันข้อมูลข่าวสารขององค์กร (X7)	0.285	4.845	0.000**

$R = 0.753$; $R^2 = 0.568$; $F = 47.051$; $p\text{-value} = 0.000**$

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4 พบว่า ค่า $F = 47.051$ ค่า $p\text{-value} = 0.000$ ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่ามีตัวแปรอิสระอย่างน้อยหนึ่งตัวที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยค่า R^2 เท่ากับ 0.568 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมได้ร้อยละ 56.80 โดยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมากที่สุด คือ การแบ่งปันข้อมูลข่าวสารขององค์กร รองลงมาคือ การลดความแตกต่างด้านสถานะของบุคลากรในองค์กร ความมั่นคงในการจ้างงาน และการฝึกอบรม ในส่วนของ การคัดเลือก การบริหารจัดการทีมงานของตนเองและการจ่ายค่าตอบแทน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม สามารถแสดงสมการในรูปสมการได้ดังนี้

$$Y = 0.762** + 0.134**(X1) + 0.007(X2) - 0.019(X3) + 0.077(X4) + 0.134**(X5) + 0.147**(X6) + 0.285**(X7)$$

10. สรุปผลการวิจัยและอภิปราย

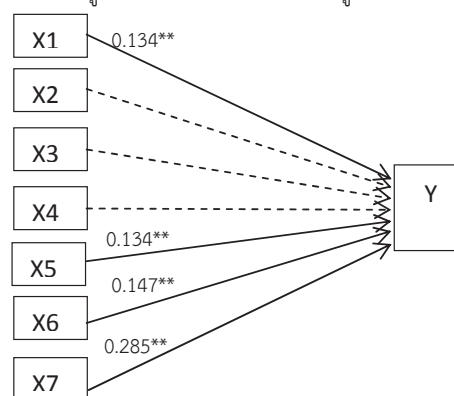
10.1 ระดับความผูกพันต่อองค์กร

ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท แชนมิน่า ไซส์ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 20-30 ปี และมีประสบการณ์ทำงานในบริษัทแห่งนี้ไม่เกิน 5 ปี จึงมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ทั้งนี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่าความผูกพันของบริษัทควรอยู่บนพื้นฐานของค่านิยมที่เหมือนกันระหว่างพนักงานและบริษัท ซึ่งการเปลี่ยนค่านิยมจำเป็นต้องใช้ระยะเวลานาน ซึ่ง

สอดคล้องกับแนวคิดของ O'Reily and Chatman [3] ที่กล่าวว่า การมีค่านิยมร่วมกันเป็นมิติหนึ่งของความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลรับทัศนคติและพฤติกรรมเข้ามาเพื่อที่จะได้มีความสัมพันธ์ที่น่าพอใจกับบุคคลหรือกลุ่มอื่น ดังนั้นความผูกพันต่อองค์กรจึงอยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยมีความเห็นว่าบริษัทควรสร้างค่านิยมร่วมกันระหว่างองค์กรกับพนักงาน มีการประชาสัมพันธ์ให้พนักงานได้รับทราบ และนำไปใช้ในการคัดเลือกพนักงานใหม่ที่จะเข้ามาร่วมงานกับองค์กร

10.2 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิจัยพบว่าตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายความผันแปร ของความผูกพันต่อองค์กร ได้ร้อยละ 56.8 โดยที่การแบ่งปันข้อมูลข่าวสารขององค์กรมีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร ในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ($b7=0.285$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมาคือการลดความแตกต่างด้านสถานะของบุคลากรในองค์กรมีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร ในเชิงเส้นตรง ($b6=0.147$) ความมั่นคงในการจ้างงานและการฝึกอบรมมีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร ในเชิงเส้นตรง ($b1=0.134$ และ $b5=0.134$) ส่วนการจ่ายค่าตอบแทน การคัดเลือกและการบริหารจัดการทีมงานของตนเอง ($b4=0.077$, $b2=0.007$, $b3= -0.019$) ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังแสดงในรูปที่ 2



รูปที่ 2 แผนภูมิการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้น

จากรูปที่ 2 ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการแบ่งปันข้อมูลข่าวสารขององค์กรมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบริษัทมีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับองค์กรอย่างรวดเร็วและทั่วถึง ใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ ในการส่งข้อมูลข่าวสารขององค์กรมากขึ้นทำให้สื่อสารถึงพนักงานแต่ละคนได้อย่างครบถ้วนและรวดเร็ว ทำให้พนักงานมีการ

ติดต่อสื่อสารกันระหว่างพนักงานในแต่ละกะได้อย่างตรงไปตรงมาและชัดเจน สอดคล้องกับงานวิจัยของวัชร หวังนุช [5] ที่ทำการศึกษารับรู้ข้อมูลข่าวสาร แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงานกรณีศึกษาพนักงานโรงงานยาสูบ ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ข้อมูลข่าวสารมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร และความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการลดความแตกต่างด้านสถานะของบุคลากรในองค์กรมีความผลต่อความผูกพันขององค์กร ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากวัฒนธรรมขององค์กรที่ทำให้พนักงานมีการปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาและหัวหน้างานอย่างเป็นกันเอง สร้างความผูกพันในองค์กรแบบครอบครัว ให้มีการยอมรับซึ่งและกัน ซึ่งที่ผ่านมาผู้บริหารได้ให้ความสำคัญเป็นอย่างมากโดยการสนับสนุนการจัดกิจกรรมนอกสถานที่ การเชิญวิทยากรมาฝึกอบรมพนักงานในการทำงานเป็นทีม เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับตลนา ตีบุผา [6] ที่ทำการศึกษความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในองค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน กับความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท เอ บี ฟู้ด จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า วัฒนธรรมในองค์กรและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านความมั่นคงในการจ้างงานมีผลต่อความผูกพันขององค์กร ทั้งนี้เนื่องมาจากบริษัทได้มีแนวทางในการสนับสนุนความก้าวหน้าในสายงานและส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสเรียนรู้ การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อที่จะก้าวไปสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น สอดคล้องกับชลวานา อะธานี [7] ที่ทำการศึกษความผูกพันของพนักงาน: กรณีศึกษา พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติจังหวัดระยอง บริษัท ปตท.จำกัด (มหาชน) พบว่าด้านความท้าทายและมีอิสระในการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านโอกาสความก้าวหน้าและความเจริญเติบโตในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันของพนักงาน

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรม มีผลต่อความผูกพันขององค์กรทั้งนี้เนื่องมาจากบริษัทได้มีการจัดการฝึกอบรมพนักงานตั้งแต่แรกเข้าก่อนร่วมงาน ตลอดจนมีการฝึกอบรมพนักงานและตรวจสอบผลการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ ทำให้พนักงานสามารถนำความรู้ไปปรับใช้ในการทำงานได้เป็นอย่างดี มีกำลังใจในการทำงานสูงขึ้น สอดคล้องกับธีระ วีระธรรมสาธิต [8] ที่ทำการศึกษความผูกพันต่อ

องค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีผู้บริหารระดับหัวหน้า/แผนกเทียบเท่าของเครือซีเมนต์ไทย พบว่าทัศนคติของกลุ่มต่อองค์กร ความน่าเชื่อถือขององค์กร ระบบการพัฒนาความดีความชอบ การเข้าสังคมได้กับเพื่อนร่วมงาน การได้รับการพัฒนา และฝึกอบรมของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการจ่ายค่าตอบแทนไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้เนื่องมาจากในกระบวนการรับพนักงานเข้ามาทำงานได้มีการชี้แจงและทำข้อตกลงกับพนักงานทุกคนในเรื่องของรายได้และสวัสดิการต่างๆอย่างชัดเจน ซึ่งทำให้พนักงานทุกคนรับทราบก่อนที่จะเริ่มทำงานกับบริษัท ซึ่งไม่สอดคล้องกับปฐิทธิยาธรร พรหมธนพนธ์ [9] ที่ทำการศึกษาคูณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่บริการลูกค้าธนาคารพาณิชย์ เขตกรุงเทพมหานคร พบว่าเจ้าหน้าที่บริการลูกค้าธนาคารพาณิชย์ เขตกรุงเทพมหานคร มีคุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการคัดเลือกไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้เนื่องมาจากกระบวนการในการสรรหาและคัดเลือกพนักงานซึ่งในแต่ละตำแหน่งงานนั้นจำเป็นต้องมีคุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถตรงตามตำแหน่งงานที่เปิดรับสมัครที่เหมาะสมที่สุด ทำให้พนักงานที่ผ่านกระบวนการสรรหาและคัดเลือก มีความคิดว่าตนเองเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน จึงมีโอกาสูงที่จะเปลี่ยนงานใหม่และมีทางเลือกมากในการหางานใหม่ได้ตลอดเวลา ซึ่งไม่สอดคล้องกับปิยาพร ทองแสง [10] ที่ทำการศึกษา การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการคัดเลือก สามารถร่วมทำนายความผูกพันต่อองค์กรในเรื่องความผูกพันโดยรวมในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการบริหารจัดการทีมงานของตนเอง ไม่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร ทั้งนี้เนื่องมาจากในการทำงานพนักงานทุกคนจะมีหัวหน้าทีมหัวหน้างาน ทีมวิศวกรในด้านต่าง ๆ คอยกำกับดูแลการทำงานอย่างใกล้ชิด เพื่อรักษาคุณภาพและมาตรฐานของผลิตภัณฑ์ จึงทำให้พนักงานไม่มีส่วนร่วมในการจัดการและบริหารทีมงานของตนเองได้อย่างเต็มที่ ซึ่งไม่สอดคล้องกับทัศนีย์ สร้อยฟ้า [11] ที่ทำการศึกษความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมอยู่เรือ พบว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอันเนื่องจากปัจจัยทีมงาน ลูกค้ำ ลักษณะของงาน

บริษัท ความก้าวหน้าในตำแหน่งหรือสายงานในระดับสูง และไม่สอดคล้องกับสุรชัย ชาสุรีย์และไพฑูรย์ พิมพ์ [12] ที่ทำการศึกษายืนยันที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบัน คือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความคาดหวังการตอบสนองของสถาบัน ทศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน และองค์การ และการมีส่วนร่วมในการบริหาร โดยปัจจัยเหล่านี้อธิบายความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันได้ร้อยละ 60.90

11. ข้อเสนอแนะ

11.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้

1. องค์กรควรมีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารขององค์กรอย่างต่อเนื่องและทั่วถึงพนักงานทุกคน เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น
2. องค์กรควรลดความแตกต่างด้านสถานะของบุคลากร เพื่อให้พนักงานมีความรู้สึกเสมอภาคและเท่าเทียมกันและทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น
3. องค์กรควรมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพและส่งเสริมให้พนักงานได้มีการเรียนรู้ เพื่อที่จะมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งในอนาคตและเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น
4. องค์กรควรมีการจัดอบรมให้แก่พนักงานเป็นประจำ เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเชี่ยวชาญในอาชีพ เป็นการพัฒนาฝีมือของพนักงาน ให้พนักงานได้มีโอกาสในตำแหน่งงานในอนาคตและเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

11.2 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต

1. ควรมีการศึกษาแนวการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านอื่นเช่น การให้รางวัลลักษณะงาน เป็นต้น
2. ควรศึกษากลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมทุกแผนกในบริษัทเพื่อผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยใกล้เคียงกับสภาพความเป็นจริงขององค์กรมากที่สุด

เอกสารอ้างอิง

- [1] Jeffrey Pfeffer. 1998. Seven practices of successful organizations. **California Management Review**, 40(2), p. 96-124.
- [2] Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steer, R. M. 1982. **Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover**. New York: Academic Press.
- [3] Charles O'Reilly III and Jennifer Chatman .1986. Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification and Internalization on Prosocial Behavior. **Journal of Applied Psychology**, 71(3), p. 492-499.
- [4] Nathalie Delobbe and Christian Vandenberghe . 2008. A Four-Dimensional Model of Organizational Commitment among Belgian Employees. **European Journal of Psychological Assessment**, 16(2), p.125-138.
- [5] วุฒิ หวังนุช. 2550. การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงาน กรณีศึกษา พนักงานโรงงานยาสูบ. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- [6] ดลนภา ตีบุปผา. 2556. ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในองค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน กับความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท เอบี ฟู้ด จังหวัดสมุทรปราการ. บทความการประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มสธ. ครั้งที่ 3
- [7] ชลวานา ฮะซานี. 2550. ผู้พันของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานในโรงแยกก๊าซธรรมชาติ จังหวัดระยองบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

- [8] ชีระ วีระธรรมสาธิต. 2532. **ความผูกพันต่อการ
ศึกษาเฉพาะกรณีผู้บริหารระดับหัวหน้า/แผนก
เทียบเท่าของเครือซีเมนต์ไทย**. วิทยานิพนธ์ศิลป
ศาสตร มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม
และองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- [9] ฐิปริติยาธร พรหมธนะนนท์. 2551.
คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพัน
ต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่บริการลูกค้าธนาคารพาณิชย์
เขตกรุงเทพมหานคร. **วารสารเศรษฐศาสตร์
อุตสาหกรรม**, 8(1), น. 83-99.
- [10] ปิยาพร ห่องแสง. 2555. **การบริหารทรัพยากร
มนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน
สาขานาครอสมลินในเขตกรุงเทพมหานคร**.
วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- [11] ทศนีย์ สร้อยฟ้า. 2550. **ความผูกพันต่อการ
ของพนักงานในอุตสาหกรรมอุรีเอ**. วิทยานิพนธ์
หลักสูตรพัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต
คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- [12] สุรัชย์ ชาสุริย์ และไพฑูรย์ พิมพ์ดี. 2550.
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อการของ
พนักงานสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง. **วารสารพระจอมเกล้า
ลาดกระบัง**, 15(3), น. 28-35.