

การบริหารทรัพยากรมนุษย์และความผูกพันกับองค์กร
ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง
Human resource management and organizational engagement
that affect the efficiency of employee performance in the company.

สุธน ชมชื่น*

Suthon Chomchuen

ภิญญาดา รื่นสุข**

Pinyada Ruensook

การบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ, ประเทศไทย

Mater of Business Administration (MBA), Faculty of Business Administration and
Information Technology, Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi, Thailand

E-mail: suthon.chom@gmail.com; pinyada3443@gmail.com

Received: October 07, 2024

Revised: January 17, 2025

Accepted: January 19, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (๑) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ความผูกพันกับองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (๒) เพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน (๓) เพื่อศึกษาความผูกพันกับองค์กรที่ส่งผล ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ ประชากร คือ พนักงานบริษัท จำนวน ๑๓๙ คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ

* นายสุธน ชมชื่น Mr.Suthon Chomchuen นักศึกษาปริญญาโท การบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ และเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ Student Mater of Business Administration (MBA), Faculty of Business Administration and Information Technology, Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi

** ผศ.ดร.ภิญญาดา รื่นสุข Asst.Prof.Dr.Pinyada Ruensook อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ Advisor Independent Study

การบริหารทรัพยากรมนุษย์และความผูกพันกับองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานฯ ๑๖๙

ผลการวิจัยพบว่า (๑) ระดับความคิดเห็นในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้งความผูกพันกับองค์กร และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (๒) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสรรหาและคัดเลือก ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ด้านแรงงานสัมพันธ์ ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา และด้านสุขภาพและความปลอดภัย ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ (๓) ความผูกพันกับองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

คำสำคัญ : การบริหารทรัพยากรมนุษย์; ความผูกพันกับองค์กร; ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Abstract

The purposes of this research were: 1) To study the level of opinion on human resource management, organizational commitment, and work performance efficiency. 2) To study how human resource management affects the work performance efficiency of company employees 3) To study how organizational commitment affects the work performance efficiency of company employees. The research instruments were questionnaire data analyzed by a quantitative research population of company employees. The sample size was 139. The research instruments were questionnaires. The statistics used in data analysis were Descriptive statistical analysis, frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson correlation coefficient, and multiple regression analysis.

The results were as follows: (1) The level of opinion on human resource management, Organizational commitment, And The level of opinion on work performance efficiency, overall, is high. (2) Human resource management in terms of recruitment and selection, human resource planning, labor relations, training and development, and health and safety has a statistically significant impact on the work performance efficiency of company employees at the 0.05 level. (3) The organizational commitment in terms of willingness to dedicate oneself to the organization and the desire to maintain membership in the organization has a statistically significant impact on the work performance efficiency of company employees at the 0.05 level.

Keywords: Human Resource Management; Organizational Commitment; Performance Efficiency

บทนำ

ในช่วงการเกิดเหตุการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-๑๙ คือ อัตราการลาออกของพนักงาน บริษัท มีจำนวนพนักงานลาออกจากงานมากกว่า ๔% จากยอดจำนวนพนักงานทั้งหมด แม้ว่าสถานการณ์การแพร่ระบาดของ Covid-๑๙ เริ่มจะดีขึ้นแต่องค์กรยังคงพบปัญหาเรื่องการลาออกของพนักงานซึ่งจากรายงานการสรุปอัตราการลาออกของพนักงาน ประจำปี ๒๕๖๔ ที่ผ่านมาทำให้ส่งผลกระทบต่อองค์กรอย่างมาก เช่น กำลังการผลิตสินค้าลดลงไม่ทันต่อความต้องการของลูกค้า และทำให้ยอดขายของบริษัทลดลง ซึ่งส่งผลให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีประสิทธิภาพลดลง ไม่ว่าจะเป็นเรื่องวางแผนอัตรากำลังคนบ่ยขึ้น การสรรหาและคัดเลือกเพิ่มมากขึ้นต่อการทดแทนของพนักงานที่ลาออก ทางแผนกทรัพยากรบุคคลได้มีการสัมภาษณ์พนักงานที่มีความประสงค์ต้องการลาออกกว่าสาเหตุเกิดจากอะไร เหตุใดจึงต้องการลาออก ซึ่งผลจากการรวบรวมการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานทั้งองค์กร พบว่า ปัญหาที่พบมากที่สุด คือ การทำงานของพนักงานที่มีประสิทธิภาพลดลงจากเดิมอย่างมาก โดยจากการรวบรวมผลการประเมินจากภายในและภายนอกองค์กร คือ ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ประจำปี ๒๕๖๔ และจากการประเมินจากลูกค้าที่มีการสั่งซื้อสินค้าจากบริษัทฯ ตามแบบรายงานแบบสำรวจความพึงพอใจของลูกค้า และผลตอบรับจากการมียอดสั่งซื้อเพิ่มมากขึ้นมากกว่าเดิม ๓๐% (ข้อมูลยอดขายประจำปี) โดยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพนักงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่องค์กรบรรลุไว้และไม่สอดคล้องกับยอดขายที่จะต้องมากกว่า ๑๐ ล้านชิ้นภายในปี ๒๕๖๔ ไม่ว่าจะทั้งด้าน ความรอบรู้ในงาน ความถูกต้องและแม่นยำของผลงาน ความพร้อมและการใช้เวลาในการปฏิบัติงาน

จากเหตุผลและปัญหาดังกล่าวจะเห็นได้ว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรโดยภาพรวมขององค์กรแห่งนี้ ยังไม่เป็นที่พึงพอใจ ซึ่งมีผลทำให้ผลงานขององค์กรขาดประสิทธิภาพทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์และความผูกพันกับองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท

วัตถุประสงค์การวิจัย

๑. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ความผูกพันกับองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
๒. เพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
๓. เพื่อศึกษาความผูกพันกับองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

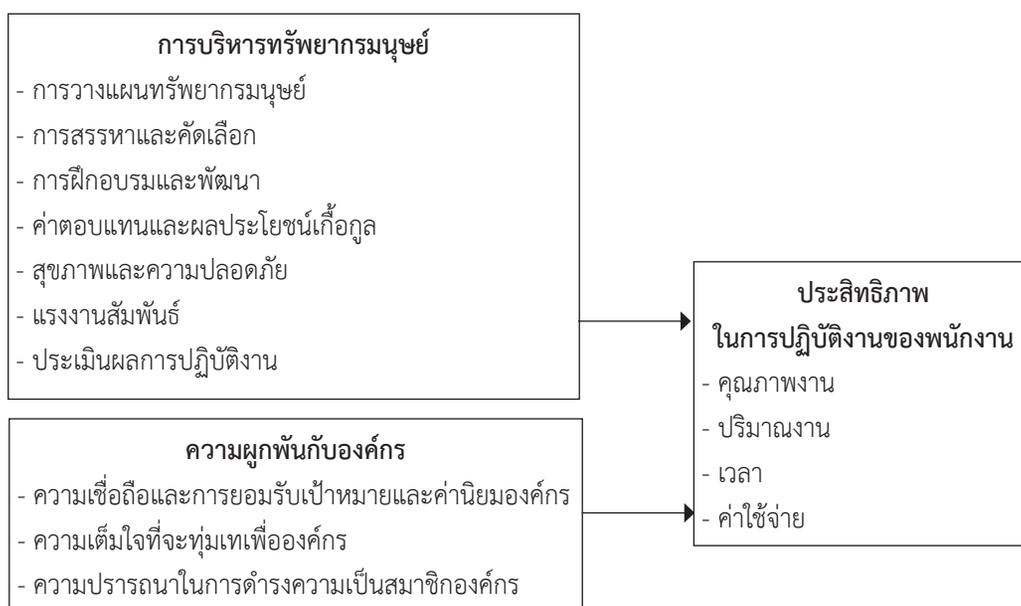
ขอบเขตของการวิจัย

ตัวแปรต้น ๒ ตัวแปร คือ

๑) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาและคัดเลือก การฝึกอบรมและพัฒนา ค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล สุขภาพและความปลอดภัย แรงงานสัมพันธ์ และการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๒) ความผูกพันกับองค์กร ได้แก่ ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร

ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่ คุณภาพงาน ปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่าย



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบเชิงปริมาณ และมีวิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท มีจำนวนพนักงาน ๑๓๙ คน และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในจังหวัดปทุมธานี จำนวน ๓๐ คน

๑. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่ประกอบไปด้วยคำถามปลายเปิด คำถามปลายปิด คำถามแบบที่มีตัวเลือก มีจำนวน ๑๓๙ ชุด แบ่งออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ ๑ เป็นข้อมูลส่วนบุคคล โดยเป็นการถามข้อมูลส่วนตัวของพนักงาน

ส่วนที่ ๒ คำถามเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานบริษัท

ส่วนที่ ๓ คำถามเกี่ยวกับความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัท

ส่วนที่ ๔ คำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท

ส่วนที่ ๕ แบบสอบถามความคิดเห็น ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

แบบสอบถามส่วนที่ ๒ ส่วนที่ ๓ และส่วนที่ ๔ โดยเป็นคำถามแบบ Likert Scale ใช้ระดับการวัดประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) แบ่งเป็น ๕ ระดับ

๒. การหาคุณภาพของเครื่องมือ มีขั้นตอนดังนี้

๒.๑ การทดสอบหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัยด้วยการนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญทำการตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา จากผู้ทรงคุณวุฒิที่เชี่ยวชาญ จำนวน ๓ ท่าน

๒.๒ การตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) เพื่อใช้ตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการนำแบบสอบถามที่ได้ไปทำการทดลอง (Try Out) กับพนักงานบริษัทในประเทศไทยที่มีสัญชาติญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี เพื่อทดสอบความเชื่อมั่นของคำถามก่อนเก็บข้อมูลจริง จำนวน ๓๐ ชุด

๓. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

๓.๑ การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าความถี่ และค่าร้อยละ และการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ความผูกพันกับองค์กร ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

๓.๒ การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ประกอบด้วย การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการวิจัย

๑. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาระดับความคิดเห็นในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ความผูกพันกับองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แสดงผลตามตารางที่ ๑, ๒ และ ๓ ดังนี้

ตารางที่ ๑ แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ยประชากร และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประชากร การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพนักงาน

การบริหารทรัพยากรมนุษย์	μ	σ	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์	๔.๒๑	๐.๗๔	มากที่สุด	๑
ด้านการสรรหาและคัดเลือก	๔.๑๖	๐.๗๒	มาก	๒
ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา	๓.๙๕	๐.๗๒	มาก	๗
ด้านบริหารค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล	๓.๙๗	๐.๗๔	มาก	๔
ด้านสุขภาพและความปลอดภัย	๓.๗๔	๐.๘๑	มาก	๖
ด้านแรงงานสัมพันธ์	๓.๙๗	๐.๗๓	มาก	๕
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	๔.๐๗	๐.๗๕	มาก	๓
รวม	๔.๐๑	๐.๗๗	มาก	

จากตารางที่ ๑ พนักงานบริษัท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\mu = ๔.๐๑$, $\sigma = ๐.๗๗$)

ตารางที่ ๒ แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ยประชากร และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประชากร ความผูกพันกับองค์กรของพนักงาน

ความผูกพันกับองค์กร	μ	σ	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร	๓.๙๕	๐.๖๘	มาก	๓
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร	๔.๐๓	๐.๗๐	มาก	๒
ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร	๔.๐๖	๐.๖๗	มาก	๑
รวม	๔.๐๑	๐.๖๘	มาก	

จากตารางที่ ๒ พบว่า พนักงานบริษัท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันกับองค์กรในภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\mu = ๔.๐๑$, $\sigma = ๐.๖๘$)

ตารางที่ ๓ แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ยประชากร และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประชากร ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	μ	σ	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
ด้านคุณภาพของงาน	๔.๐๐	๐.๗๑	มาก	๔
ด้านปริมาณงาน	๔.๑๗	๐.๖๙	มาก	๑
ด้านเวลา	๔.๑๑	๐.๗๐	มาก	๒
ด้านค่าใช้จ่าย	๔.๐๘	๐.๗๓	มาก	๓
รวม	๔.๐๙	๐.๗๐	มาก	

จากตารางที่ ๓ พบว่า พนักงานบริษัท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\mu = ๔.๐๙$, $\sigma = ๐.๗๐$)

๒. ผลการศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน แสดงผลตามตารางที่ ๔ และตารางที่ ๕ ดังนี้

ตารางที่ ๔ แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ตัวแปรการบริหารทรัพยากรมนุษย์

	X๑	X๒	X๓	X๔	X๕	X๖	X๗	Tolerance	VIF
X๑	๑	-.๑๓๖*	.๐๒๓	.๑๐๓	.๐๖๑	.๑๘๒**	.๑๓๑*	๐.๙๓	๑.๐๗
X๒		๑	.๐๘๙	.๑๕๙*	.๐๕๙	.๐๘๙	.๐๔๓	๐.๙๔	๑.๐๖
X๓			๑	.๓๑๙**	.๒๒๒**	.๑๕๑**	.๑๗๘**	๐.๘๕	๑.๑๖
X๔				๑	.๑๖๓*	.๒๒๘**	.๒๔๐**	๐.๘๒	๑.๒๐
X๕					๑	.๑๓๔*	.๑๓๕*	๐.๙๓	๑.๐๗
X๖						๑	.๔๘๒**	๐.๗๓	๑.๓๖
X๗							๑	๐.๗๔	๑.๓๔

จากตารางที่ ๔ การทดสอบความสัมพันธ์เบื้องต้นระหว่างตัวแปรอิสระทั้ง ๗ ด้าน โดยการใช้สหสัมพันธ์เพียร์สัน พบว่ามีค่าอยู่ระหว่าง -๐.๑๓๖ ถึง ๐.๔๘๕ ซึ่งการตรวจสอบความเป็นอิสระของความสัมพันธ์โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระมีค่าระหว่าง (r น้อยกว่า ๐.๘๐) แสดงว่าความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระไม่มีปัญหาการเกิด Multicollinearity และตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันเอง เนื่องจากค่า Tolerance อยู่ระหว่าง ๐.๗๓ ถึง ๐.๙๔ ซึ่งมีค่ามากกว่า ๐.๑๐ กับค่า Variance Inflation Factor (VIF) อยู่ระหว่าง ๑.๐๖ ถึง ๑.๓๖ ซึ่งมีค่าน้อยกว่า ๑๐ และค่า Durbin - Watson มีค่า ๑.๕๒๗ ซึ่งอยู่ในระหว่างช่วงการยอมรับ ได้แก่ ๑.๕๐ ถึง ๒.๕๐ แสดงว่าความคลาดเคลื่อนระหว่างตัวแปรมีความอิสระต่อกัน จึงเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของสถิติวิเคราะห์ถดถอย

ตารางที่ ๕ แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์	Coefficients			t	P-Value
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	β		
ค่าคงที่	๑.๔๕	๐.๓๕		๔.๐๘	๐.๐๐
ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์	๐.๒๑	๐.๐๕	๐.๒๒	๓.๙๒	๐.๐๐
ด้านการสรรหาและคัดเลือก	๐.๒๕	๐.๐๔	๐.๒๙	๕.๑๘	๐.๐๐
ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา	๐.๑๑	๐.๐๔	๐.๑๗	๒.๘๓	๐.๐๐
ด้านบริหารค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล	๐.๐๑	๐.๐๓	๐.๐๓	๐.๔๙	๐.๖๑
ด้านสุขภาพและความปลอดภัย	-๐.๐๘	๐.๐๓	-๐.๑๖	-๒.๘๑	๐.๐๐
ด้านแรงงานสัมพันธ์	๐.๑๓	๐.๐๓	๐.๒๒	๓.๔๔	๐.๐๐
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	-๐.๐๑	๐.๐๓	-๐.๐๒	-๐.๓๖	๐.๗๑

$R = ๐.๕๐, R^2 = ๐.๒๕, \text{Adjusted } R^2 = ๐.๒๒, SE = ๐.๓๒, \text{Sig F Change} = ๐.๐๐$

จากตารางที่ ๕ พบว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยสามารถเรียงลำดับอิทธิพลของแต่ละด้านได้ ดังนี้ ด้านการสรรหาและคัดเลือก รองลงมาคือด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ด้านแรงงานสัมพันธ์ ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา ด้านสุขภาพและความปลอดภัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕ ซึ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้ร้อยละ ๒๒.๐๐

๓. ผลการศึกษาความผูกพันกับองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน แสดงผลตามตารางที่ ๖ และตารางที่ ๗ ดังนี้

ตารางที่ ๖ แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ตัวแปรความผูกพันกับองค์กร

	X๑	X๒	X๓	Tolerance	VIF
X๑	๑	๐.๖๑๖**	๐.๑๗๓**	๐.๖๑	๑.๖๔
X๒		๑	๐.๔๓๖**	๐.๕๐	๑.๙๖
X๓			๑	๐.๗๙	๑.๒๕

จากตารางที่ ๖ การทดสอบความสัมพันธ์เบื้องต้นระหว่างตัวแปรอิสระทั้ง ๓ ด้าน โดยการใช้สหสัมพันธ์เพียร์สัน พบว่ามีค่าอยู่ระหว่าง ๐.๑๗๓ ถึง ๐.๖๑๖ ซึ่งการตรวจสอบความเป็นอิสระของความคลาดเคลื่อน โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระมีค่าระหว่าง (r น้อยกว่า ๐.๘๐) แสดงว่าความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระไม่มีปัญหาการเกิด Multicollinearity และตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันเอง เนื่องจากค่า Tolerance อยู่ระหว่าง ๐.๕๐ ถึง ๐.๗๙ ซึ่งมีค่ามากกว่า ๐.๑๐ กับค่า Variance Inflation Factor (VIF) อยู่ระหว่าง ๑.๒๕ ถึง ๑.๙๖ ซึ่งมีค่าน้อยกว่า ๑๐ และค่า Durbin – Watson มีค่า ๑.๖๐๖ ซึ่งอยู่ในระหว่างช่วงการยอมรับ ได้แก่ ๑.๕๐ ถึง ๒.๕๐ แสดงว่าความคลาดเคลื่อนระหว่างตัวแปรมีความอิสระต่อกัน จึงเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของสถิติวิเคราะห์ถดถอย

ตารางที่ ๗ แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ความผูกพันกับองค์กร	Coefficients			t	P-Value
	Unstandardized Coefficients		Standardize Coefficient		
	B	Std. Error	β		
ค่าคงที่	๒.๒๙	๐.๑๙		๑๑.๕๗	๐.๐๐
ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร	-๐.๐๗	๐.๐๔	-๐.๑๐	-๑.๕๘	๐.๑๑
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร	๐.๑๘	๐.๐๕	๐.๒๔	๓.๓๒	๐.๐๐
ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร	๐.๓๓	๐.๐๔	๐.๔๕	๗.๘๓	๐.๐๐

$R = ๐.๕๗, R^2 = ๐.๓๓, \text{Adjusted } R^2 = ๐.๓๒, \text{SE} = ๐.๓๐, \text{Sig F Change} = ๐.๐๐$

จากตารางที่ ๗ พบว่าความผูกพันกับองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยสามารถเรียงลำดับอิทธิพลของแต่ละด้านได้ดังนี้ ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕ ซึ่งความผูกพันกับองค์กรสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ได้ร้อยละ ๓๒.๐๐

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยสูงที่สุด คือ ด้านการสรรหาและคัดเลือก รองลงมาคือ ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ด้านแรงงานสัมพันธ์ ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา ด้านสุขภาพและความปลอดภัย ตามลำดับ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

การบริหารทรัพยากรมนุษย์และความผูกพันกับองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานฯ ๑๗๗

จากการศึกษาความผูกพันกับองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยสูงสุด คือ ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร รองลงมาคือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

๑. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ผลการศึกษา พบว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริพงษ์ สมพิรพันธ์ (๒๕๖๐)^๑ ศึกษาเรื่อง กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสหกรณ์ภาคการเกษตรในจังหวัดนครราชสีมา อีกทั้งสอดคล้องกับการศึกษาของ ประมุข พรหมพูน และกรเอก กาญจยาโกคิน (๒๕๖๒)^๒ ศึกษาเรื่อง การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและย่อมแห่งประเทศไทย และสอดคล้องกับการศึกษาของ อัญชิตา กมลเกียรติกิตติ และ ชินโสณวิสิฐนิจิโก (๒๕๖๒)^๓ ศึกษาเรื่อง ปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เค-ไมล์ แอร์ จำกัด ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ทั้งนี้เพราะบริษัทให้ความสำคัญกับกระบวนการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นสำคัญ โดยบริษัทจะมุ่งเน้นในกระบวนการการคาดการณ์กำลังคนเพื่อให้ทราบถึงปริมาณ และระยะเวลาที่ต้องการใช้กำลังคนในการปฏิบัติงานในอนาคต มีการวิเคราะห์งานทำให้ทราบว่ากำลังคนที่ต้องการนั้นมีคุณสมบัติอย่างไร เพื่อที่จะนำไปสรรหาและคัดเลือกบุคคลต่อไป พร้อมกับมีการวางแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายในบริษัทอย่างเป็นระบบ และมีการกำหนดคุณสมบัติของแต่ละตำแหน่งในบริษัทอย่างชัดเจน

^๑ ศิริพงษ์ สมพิรพันธ์, “กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสหกรณ์ภาคการเกษตรในจังหวัดนครราชสีมา”, การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ๒๕๖๐), [ออนไลน์], แหล่งที่มา: http://narinet.sut.ac.th:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/445/RMUTI_Thes150-61.pdf?sequence=1&isAllowed=y [๕ ตุลาคม ๒๕๖๓].

^๒ ประมุข พรหมพูน, “ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย”, วารสารศิลปการจัดการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ปีที่ ๔ ฉบับที่ ๑ (มกราคม - มีนาคม ๒๕๖๓): ๔๖-๕๘.

^๓ อัญชิตา กมลเกียรติกิตติ, “ปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เค-ไมล์ แอร์ จำกัด”, วารสารวิชาการ veridian E – Journal , Silpakorn University ฉบับภาษาไทย (สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ มหาวิทยาลัยศิลปากร), ปีที่ ๑๒ ฉบับที่ ๒ (มีนาคม - เมษายน ๒๕๖๓): ๑๓๖๑-๑๓๘๑.

๒. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสรรหาและการคัดเลือก ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ผลการศึกษา พบว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการสรรหาและการคัดเลือกส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอัญชิตา กมลเกียรติกิตติ และชนิโสณวิสิฐนิธิกิจจา (๒๕๖๒) ศึกษา เรื่อง ปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เค-ไมล์ แอร์ จำกัด อีกทั้งสอดคล้องกับการศึกษาของวนิดา วงศ์สร้างทรัพย์ (๒๕๕๗)^๕ ศึกษาเรื่อง การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานของพนักงาน บริษัท เอส จี เซ็นเตอร์ จำกัด และสอดคล้องกับการศึกษาของปัทมา รูปสุวรรณกุล (๒๕๖๒)^๖ ศึกษาเรื่อง การจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ทั้งนี้เพราะบริษัท ให้ความสำคัญกับกระบวนการสรรหาและคัดเลือก โดยบริษัทจะมีการสรรหาและคัดเลือกบุคคลทั้งภายในและภายนอก เพื่อเข้ามาปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ว่าง ทำให้พนักงานรู้สึกได้ว่าบริษัทมีการสรรหาที่เป็นธรรม โดยพิจารณาจากคุณสมบัติอย่างเหมาะสมกับตำแหน่งงานและมีเกณฑ์มาตรฐานในการคัดเลือกบุคลากรที่ตรงตามคุณสมบัติที่บริษัทกำหนดไว้

๓. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ผลการศึกษา พบว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจุฑารัตน์ เพ็ชรสุวรรณ (๒๕๖๐)^๗ ศึกษาเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมบางกอกเซ็นเตอร์ อีกทั้งสอดคล้องกับการศึกษาของอนุชาติ ปิยนราวิชัย (๒๕๕๙)^๘ ศึกษาเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพผลองค์กร

^๕ วนิดา วงศ์สร้างทรัพย์, “การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอสจี เซ็นเตอร์ จำกัด”, การค้นคว้าอิสระปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, (มหาวิทยาลัยศรีปทุม, ๒๕๕๗), [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <http://dspace.spu.ac.th/handle/123456789/5221> [๕ ตุลาคม ๒๕๖๗].

^๖ ปัทมา รูปสุวรรณกุล, “การจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา”, วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธนบุรี, ปีที่ ๑๓ ฉบับที่ ๑, (มกราคม - เมษายน ๒๕๖๒) : ๔๑-๕๔.

^๗ จุฑารัตน์ เพ็ชรสุวรรณ, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงแรมบางกอกเซ็นเตอร์”, การค้นคว้าอิสระปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, (มหาวิทยาลัยศรีปทุม, ๒๕๖๑), [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <http://dspace.spu.ac.th/handle/123456789/5720?mode=full> [๕ ตุลาคม ๒๕๖๗].

^๘ อนุชาติ ปิยนราวิชัย, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพขององค์กรของสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร”, สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (มหาวิทยาลัยเกริก, ๒๕๕๙), [ออนไลน์], แหล่งที่มา: https://mis.krirk.ac.th/librarytext/mpa/2559/F_Anuchat_%20Piyonaravit.pdf [๕ ตุลาคม ๒๕๖๗].

การบริหารทรัพยากรมนุษย์และความผูกพันกับองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานฯ ๑๗๙

ของสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร และสอดคล้องกับการศึกษาของ ประมุข พรมพุย และ กรเอก กาญจยาโกคิน (๒๕๖๒)^๔ ศึกษาเรื่อง การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและย่อมแห่งประเทศไทย ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ทั้งนี้เพราะบริษัทให้ความสำคัญกับกระบวนการการฝึกอบรม พัฒนาที่เป็นการเพิ่มพูนความรู้ และทัศนคติอย่างต่อเนื่อง มีการส่งเสริมให้พนักงานเข้ารับการฝึกอบรม และพัฒนาในหลักสูตรที่เหมาะสมทั้งภายใน และภายนอกบริษัท ทำให้พนักงานของบริษัทเข้าใจขั้นตอนการปฏิบัติงาน ได้ดีมากยิ่งขึ้น ทำให้พนักงานสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมมาปรับใช้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

๔. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านค่าตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูลส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ผลการศึกษา พบว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทั้งนี้ เพราะบริษัทมีกระบวนการในด้านการบริหารค่าตอบแทนที่ยังไม่สามารถตอบสนองให้กับพนักงานทุกคนได้อย่างเสมอภาคกันอาจเนื่องมาจากพนักงานที่เพิ่งเข้ามาทำงานมีอายุการทำงานน้อย จึงทำให้มีอัตราเงินเดือนน้อยกว่าพนักงานที่ทำมานานและค่าตอบแทนพนักงานที่ได้ยังไม่สามารถจ่ายค่าตอบแทนได้อย่างเหมาะสมกับตำแหน่ง ความสามารถ และประสบการณ์ รวมทั้งสวัสดิการอื่น ๆ ของบริษัทที่ยังไม่สามารถแข่งขันกับบริษัทอื่นได้ นอกจากนี้ การบริหารค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูลของบริษัทฯ ไม่สามารถกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจในการทำงานได้ จึงทำให้พนักงานมีอัตราการลาออกสูงและกระบวนการดังกล่าวจึงทำให้การทำงานของพนักงานลดประสิทธิภาพในการทำงานลง

๕. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านสุขภาพและความปลอดภัยส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ผลการศึกษา พบว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านสุขภาพและความปลอดภัยส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ อัญชิตา กมลเกียรติกิตติ และชินโสณวิสิฐนิจิกิจา (๒๕๖๒)^๕ ศึกษาเรื่อง ปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เค-ไมล์ แอร์ จำกัด อีกทั้ง

^๔ ประมุข พรมพุย, “ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย”, วารสารศิลปะการจัดการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ปีที่ ๔ ฉบับที่ ๑ (มกราคม - มีนาคม ๒๕๖๓): ๔๖-๕๘.

^๕ อัญชิตา กมลเกียรติกิตติ, “ปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เค-ไมล์ แอร์ จำกัด”, วารสารวิชาการ veridian E – Journal, Silpakorn University ฉบับภาษาไทย (สาขามนุษย์ศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ มหาวิทยาลัยศิลปากร), ปีที่ ๑๒ ฉบับที่ ๒ (มีนาคม - เมษายน ๒๕๖๓): ๑๓๖๑-๑๓๘๑.

สอดคล้องกับการศึกษาของวนิดา วงศ์สร้างทรัพย์ (๒๕๕๗)^{๑๐} ศึกษาเรื่อง การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานของพนักงาน บริษัท เอส จี เซ็นเตอร์ จำกัด และสอดคล้องกับการศึกษาของปัทมา รูปสุวรรณกุล (๒๕๖๒)^{๑๑} ศึกษาเรื่อง การจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวเป็นไปในทิศทางเดียวกันเนื่องจากบริษัทมีมาตรการดูแลความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน มีอุปกรณ์ความปลอดภัยให้พนักงานสวมใส่เพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน พร้อมกันนี้บริษัทยังมีกิจกรรมให้ออกกำลังกาย และมีตรวจสุขภาพประจำป้อย่างสม่ำเสมอ

๖. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านแรงงานสัมพันธ์ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ผลการศึกษา พบว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านแรงงานสัมพันธ์ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของอัญชิตา กมลเกียรติกิตติ และชินโสณ วิสิฐนิจิกิจา (๒๕๖๒) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เค-ไมล์ แอร์ จำกัด อีกทั้งสอดคล้องกับการศึกษาของวนิดา วงศ์สร้างทรัพย์ (๒๕๕๗) ศึกษาเรื่อง การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานของพนักงาน บริษัท เอส จี เซ็นเตอร์ จำกัด และสอดคล้องกับการศึกษาของ ปัทมา รูปสุวรรณกุล (๒๕๖๒) ศึกษาเรื่อง การจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เนื่องจากบริษัทมีการส่งเสริมให้คำปรึกษาหารือกันระหว่างหัวหน้างานกับพนักงานในประเด็นด้านกฎหมายแรงงาน มีการกำหนดบทลงโทษของพนักงานไว้อย่างชัดเจนเมื่อพนักงานทำผิดกฎ ระเบียบของบริษัทที่สอดคล้องกับกฎหมายแรงงาน และมีการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเป็นธรรม และเป็นไปตามกฎหมาย

๗. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ผลการศึกษา พบว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อาจมีสาเหตุจากกระบวนการดำเนินการในด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานยังขาดความยุติธรรมไม่เที่ยงตรงไม่โปร่งใส และไม่สามารถตรวจสอบได้ การกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับประเมินผลการปฏิบัติงานยังไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน จึงทำให้พนักงานอาจเกิดความไม่พึงพอใจต่อผลการประเมินการปฏิบัติงาน และส่งผลให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ

^{๑๐} วนิดา วงศ์สร้างทรัพย์, “การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอสจี เซ็นเตอร์ จำกัด”, การค้นคว้าอิสระปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, (มหาวิทยาลัยศรีปทุม, ๒๕๕๗), [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <http://dspace.spu.ac.th/handle/123456789/5221> [๕ ตุลาคม ๒๕๖๗].

^{๑๑} ปัทมา รูปสุวรรณกุล, “การจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา”, วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธนบุรี, ปีที่ ๑๓ ฉบับที่ ๑, (มกราคม - เมษายน ๒๕๖๒) : ๔๑-๕๔.

๘. ความผูกพันกับองค์กร ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ผลการศึกษา ความผูกพันกับองค์กร ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กรไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทและไม่ได้สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยในงานวิจัยอื่นๆ อาจมีสาเหตุจากพนักงานบริษัทอาจไม่มีความรู้สึกที่มีต่อองค์กรในด้านทัศนคติเชิงบวก โดยพนักงานไม่มีความศรัทธาและเชื่อมั่นในองค์กร ไม่มีความภาคภูมิใจและไม่เต็มใจจะบอกกับผู้อื่นว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร ทำให้ความร่วมมือและความสัมพันธ์ที่ดีกับองค์กรเป็นไปได้ช้า รวมทั้งการตระหนักถึงเป้าหมายขององค์กรในทิศทางเดียวกัน ทำให้เป้าหมายขององค์กรที่ได้กำหนดไว้ และประสิทธิภาพลดลง

๙. ความผูกพันกับองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ผลการศึกษาความผูกพันกับองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ อริศชา กลอยพรมราช และเสาวลักษณ์ จัตต์น้อม (๒๕๖๒)^{๑๒} ศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน:บริษัทหลักทรัพย์ A และบริษัทหลักทรัพย์ B อีกทั้งสอดคล้องกับการศึกษาของ ดลหทัย อนุตธโต (๒๕๖๓)^{๑๓} ศึกษาเรื่องทักษะวิชาชีพบัญชีและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ ๑๒ ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัด ปราจีนบุรี และสอดคล้องกับการศึกษาของ วิภา อ่ากลัย (๒๕๖๓)^{๑๔} ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตและความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานคร จำกัด ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ทั้งนี้ อาจมีสาเหตุจากพนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กรและมีความสัมพันธ์กับองค์กรที่ดี พนักงานมีความกระตือรือร้นและมุ่งมั่นในการทำงานอย่างมี

^{๑๒} อริศชา กลอยพรมราช, “บรรยากาศองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน : บริษัทหลักทรัพย์ A และบริษัทหลักทรัพย์ B”, วารสารการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยสารคาม, ปีที่ ๑๑ ฉบับที่ ๔ (ตุลาคม - ธันวาคม ๒๕๖๒) : ๑๔๖-๑๕๙.

^{๑๓} ดลหทัย อนุตธโต, “ทักษะวิชาชีพบัญชีและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ ๑๒ ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี”, การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ๒๕๖๓), [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <http://www.repository.rmutt.ac.th/dspace/handle/123456789/4193> [๕ ตุลาคม ๒๕๖๗].

^{๑๔} วิภา อ่ากลัย, “คุณภาพชีวิตและความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานคร”, สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๖๓), [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <http://ir-ithesis.swu.ac.th/dspace/handle/123456789/974> [๕ ตุลาคม ๒๕๖๗].

ประสิทธิภาพ ใช้ความสามารถ ทักษะ การทำงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ในเชิงบวกจากการเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร เสียสละเวลาและปฏิบัติงานให้เสร็จตรงตามเวลาเพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จ และพนักงานมีความพยายามอย่างเต็มที่ เต็มใจ อุทิศร่างกาย เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

๑๐. ความผูกพันกับองค์กร ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ผลการศึกษา ความผูกพันกับองค์กร ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ อริศษา กลอยพรมราช และเสาวลักษณ์ จัตต์น้อม (๒๕๖๒)^{๑๕} ศึกษาเรื่องบรรยากาศขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน:บริษัทหลักทรัพย์ A และบริษัทหลักทรัพย์ B อีกทั้งสอดคล้องกับการศึกษาของ ดลหทัย อนุตรโต (๒๕๖๒)^{๑๖} ศึกษาเรื่อง ทักษะวิชาชีพบัญชีและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ ๑๒ ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี และสอดคล้องกับการศึกษาของวิภา อ่ำกลัด (๒๕๖๓)^{๑๗} ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตและความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานคร จำกัด ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ทั้งนี้ อาจมีสาเหตุจากพนักงานบริษัท มีโอกาสในการเติบโตในสายงานอาชีพของพนักงานในแต่ละแผนก ในแต่ละตำแหน่ง อาจมีโอกาสที่เท่ากัน มีการสนับสนุนที่ดีทั้งในเรื่องของการพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถ และเพิ่มเวลาพักเบรกย่อย เพื่อลดความเหนื่อยล้าที่เกิดจากงานที่มีปริมาณเยอะ ความเข้าใจในงานและการสื่อสารจากหัวหน้างานกับพนักงานได้โดยตรง ทำให้พนักงานรู้สึกถึงการเอาใจใส่ จึงทำให้พนักงานต้องการปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป รวมทั้งรู้สึกถึงการช่วยรักษาผลประโยชน์ขององค์กร และทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเพิ่มขึ้น

^{๑๕} อริศษา กลอยพรมราช, “บรรยากาศขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน : บริษัทหลักทรัพย์ A และบริษัทหลักทรัพย์ B”, วารสารการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยสารคาม, ปีที่ ๑๑ ฉบับที่ ๔ (ตุลาคม - ธันวาคม ๒๕๖๒) : ๑๔๖-๑๕๙.

^{๑๖} ดลหทัย อนุตรโต, “ทักษะวิชาชีพบัญชีและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ ๑๒ ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี”, การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ๒๕๖๓), [ออนไลน์], แหล่งที่มา:<http://www.repository.rmutt.ac.th/dspace/handle/123456789/4193> [๕ ตุลาคม ๒๕๖๓].

^{๑๗} วิภา อ่ำกลัด, “คุณภาพชีวิตและความผูกพันขององค์กรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานคร”, สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๖๓), [ออนไลน์], แหล่งที่มา:<http://ir-ithesis.swu.ac.th/dspace/handle/123456789/974> [๕ ตุลาคม ๒๕๖๓].

ข้อเสนอแนะ

๑. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

๑.๑ องค์กรควรให้ความสำคัญในด้านของการบริหารค่าตอบแทนและผลประโยชน์แก่กุล โดยควรมีการปรับปรุงนโยบายในการจ่ายค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับตำแหน่ง ความสามารถและ ประสบการณ์ และเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน โดยผ่านกระบวนการที่ดีจะเป็นการส่งเสริม ให้องค์กรสร้างแรงจูงใจพนักงานให้มีความสุขในการทำงานได้มากขึ้นและส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพ ในการทำงานได้มากขึ้น

๑.๒ องค์กรควรปรับปรุงกระบวนการในการประเมินผลการปฏิบัติงานให้พนักงานเข้าใจถึง ความยุติธรรม ความเที่ยงตรง โปร่งใส และตรวจสอบได้ การกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับประเมินผล การปฏิบัติงานให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน พร้อมกับแจ้งผลการปฏิบัติงานทำให้พนักงานทราบถึงผล การปฏิบัติงานว่ามีมาตรฐาน เพื่อทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานได้มากขึ้น

๒. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

๒.๑ ควรศึกษาตัวแปรที่องค์กรยังขาดประสิทธิภาพในเชิงลึกเพื่อนำข้อมูลการวิจัยไปปรับปรุง ได้อย่างชัดเจนมากขึ้น และควรเน้นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้เข้าใจและนำเสนอข้อมูลที่มีคุณภาพ

๒.๒ การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และความผูกพันของพนักงาน ในอุตสาหกรรมด้านอาหาร ดังนั้น ในการศึกษาครั้งต่อไปเปลี่ยนการศึกษาเป็นกลุ่มอุตสาหกรรมอื่น

บรรณานุกรม

ประมุข พรหมพ็ย. “ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและ ขนาดย่อมแห่งประเทศไทย”. วารสารศิลปการจัดการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ปีที่ ๔ ฉบับที่ ๑ (มกราคม - มีนาคม ๒๕๖๓) : ๔๖-๕๘.

ปัทมา รูปสุวรรณกุล. “การจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในสวนอุตสาหกรรม โรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา”. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัย ธนบุรี. ปีที่ ๑๓ ฉบับที่ ๑. (มกราคม - เมษายน ๒๕๖๒) : ๔๑-๕๔.

อัญชิตา กมลเกียรติศักดิ์. “ปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน บริษัท เค-โมล์ แอร์ จำกัด”. วารสารวิชาการ veridian E – Journal , Silpakorn University ฉบับภาษาไทย (สาขามนุษย์ศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ, มหาวิทยาลัยศิลปากร). ปีที่ ๑๒ ฉบับที่ ๒ (มีนาคม - เมษายน ๒๕๖๓) : ๑๓๖๑-๑๓๘๑.

อริศชา กลอยพรมราช. “บรรยากาขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของพนักงาน : บริษัทหลักทรัพย์ A และบริษัทหลักทรัพย์ B”. **วารสาร การบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยสารคาม**. ปีที่ ๑๑ ฉบับที่ ๔ (ตุลาคม - ธันวาคม ๒๕๖๒) : ๑๔๖-๑๕๙.

จุฑารัตน์ เพ็ชรสุวรรณ. “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผล ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงแรมบางกอกเซ็นเตอร์”. **การค้นคว้าอิสระปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต**. มหาวิทยาลัย ศรีปทุม, ๒๕๖๑. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://dspace.spu.ac.th/handle/123456789/5720?mode=full> [๕ ตุลาคม ๒๕๖๗].

ดลหทัย อนุตธโต. “ทักษะวิชาชีพบัญชีและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ ๑๒ ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี”. **การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชวมงคลธัญบุรี, ๒๕๖๓. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.repository.mutt.ac.th/dspace/handle/123456789/4193> [๕ ตุลาคม ๒๕๖๗].

วนิดา วงศ์สร้างทรัพย์. “การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอสจี เซ็นเตอร์ จำกัด”. **การค้นคว้าอิสระปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต**. มหาวิทยาลัยศรีปทุม, ๒๕๕๗. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://dspace.spu.ac.th/handle/123456789/5221> [๕ ตุลาคม ๒๕๖๗].

วิภา อ่ำกัลดี. “คุณภาพชีวิตและความผูกพันองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของ พนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานคร”. **สารนิพนธ์ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๖๓. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://ir-ithesis.swu.ac.th/dspace/handle/123456789/974> [๕ ตุลาคม ๒๕๖๗].

ศิริพงษ์ สมพิร์พันธ์. “กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน สหกรณ์ภาคการเกษตรในจังหวัดนครราชสีมา”. **การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน, ๒๕๖๐. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://narinet.sut.ac.th:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/445/RMUTI_Thes150-61.pdf?sequence=1&isAllowed=y [๕ ตุลาคม ๒๕๖๗].

อนุชาติ ปิยนารวิชัย. “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิผลขององค์กรของสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร”. **สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. มหาวิทยาลัยเกริก, ๒๕๕๙. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: https://mis.krirk.ac.th/librarytext/mpa/2559/F_Anuchat_%20Piyonaravit.pdf [๕ ตุลาคม ๒๕๖๗].