

**ความสัมพันธ์ของการบริหารทรัพยากรบุคคลกับประสิทธิภาพ
การทำงานและความจงรักภักดีของพนักงาน
บริษัทดีสโตน จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร**

**A Relationship Between Human Resource Management and
Performance Effectiveness and Employee Loyalty at Deestone
Company Limited Samut Sakhon**

วันทนา ทิวะกะลิน (Wantana Tiwakalin)^{1*} ดร.สมชาย เลิศภิรมย์สุข (Dr.SomChai Lertpiromsuk)**

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับการบริหารงานทรัพยากรบุคคลของพนักงานบริษัท ดีสโตน จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร (2) ศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท ดีสโตน จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร (3) ศึกษาความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ดีสโตน จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร (4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานทรัพยากรบุคคลกับประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานบริษัท ดีสโตน จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร และ (5) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงาน ทรัพยากรบุคคลกับความจงรักภักดีของพนักงานบริษัท ดีสโตน จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานบริษัท ดีสโตน จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 250 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า 1) ความคิดเห็นของ พนักงานที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ด้านการวางแผนทรัพยากร บุคคล และด้านผลตอบแทนและผลประโยชน์ ตามลำดับ 2) ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อประสิทธิภาพ ในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพของงาน และ ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน 3) พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึกรัก และด้านการรับรู้ 4) การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพ การทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 อยู่ในระดับสูง 5) การบริหารทรัพยากรบุคคลไม่มีความสัมพันธ์ กับความจงรักภักดีโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

¹Correspondent author: wantana.tiwa@gmail.com

* นักศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธนบุรี

** อาจารย์ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบัญชี มหาวิทยาลัยธนบุรี

ABSTRACTS

The purposes of this study were to investigate 1) level of human resource management of employees at Deestone Company Limited, Samut Sakhon; 2) level of performance effectiveness of employees at Deestone Company Limited, Samut Sakhon; 3) level of organizational loyalty of employees at Deestone Company Limited, Samut Sakhon; 4) relationship between human resource management and performance effectiveness of employees at Deestone Company Limited; and 5) level of human resource management and organizational loyalty of employees at Deestone Company Limited, Samut Sakhon. A population in the study was employees at Deestone Company Limited, Samut Sakhon, with a sample size of 250. A questionnaire, with its reliability of .92, was used in the study. Data were analyzed into frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's Correlation Coefficients. The findings revealed that 1) overall human resource management was rated at a high level. When inspecting at individual aspects, all were at a high level (security and health, human resource development, human resource planning, compensation and benefits); 2) overall performance effectiveness was rated at a high level. When inspecting at individual aspects, all were at a high level (work quantity, work quality, and time consumed in work); 3) organizational engagement among employees was at a high level. When inspecting at individual aspects, overt behavior was at a high level, while feeling and perception aspects; 4) human resource management highly related to performance effectiveness, significantly at .05 level; 5) no relationship was found between human resource management and overall organizational engagement among employees.

คำสำคัญ: การบริหารงานทรัพยากรบุคคล ประสิทธิภาพการทำงาน ความจงรักภักดี บริษัท ดีสโตน จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร

Key Words: Human resource management, Performance effectiveness, Organizational loyalty, Deestone company limited samutsakhon.

บทนำ

บริษัท ดีสโตน จำกัด ดำเนินธุรกิจ ภายใต้นโยบายการบริหารงานที่มุ่งเน้นเรื่องการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามนโยบาย ด้านคุณภาพ ซึ่งคุณภาพของสินค้าที่จะเกิดขึ้นได้ต้องใช้เวลาของพนักงานเป็นกำลังในการขับเคลื่อน การที่จะทำให้พนักงานมีความตั้งใจที่จะทำงานได้ต้องอาศัยขวัญกำลังใจในการทำงานรวมถึงแรงจูงใจในเรื่องต่างๆ ตั้งแต่ค่าจ้าง สวัสดิการ และ แรงจูงใจที่

เป็นค่าตอบแทนต่างๆ ที่เพียงพอกับความจำเป็นในการดำรงชีพ หากองค์กรมีกำลังความสามารถให้การสนับสนุนในเรื่องดังกล่าวได้ พนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์กร และอยู่ร่วมทำงานจนตราบเท่าที่เกษียณอายุงาน แต่ตามหลักความจริงองค์กรไม่สามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานได้ทั้งหมด ตามที่พนักงานต้องการดังนั้น ปัญหาการเข้าออกของพนักงานจึงมีเกิดขึ้นมาโดยตลอด ทางบริษัทพยายามทุกวิถีทางเพื่อหาทางรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรให้นานที่สุด

และด้วยความเต็มใจซึ่งฝ่ายทรัพยากรบุคคลจึงเป็นหน่วยงานที่ต้องทำงานอย่างหนัก เพื่อหาสาเหตุของปัญหา ดังกล่าว และนำปัญหามาทบทวนเพื่อวางแผนการปรับปรุงให้ระบบบริหารงานทรัพยากรบุคคลบรรลุตามเป้าหมาย

ปัจจุบันการรับรู้บทบาทหน้าที่ของพนักงานของบริษัทยังไม่เพียงพอกับการขยายกำลังการผลิตที่ไม่สอดคล้องกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น เนื่องจากผู้บริหารยังไม่ได้อบรมอำนาจในการตัดสินใจให้กับพนักงานประกอบกับปัญหาของพนักงานขาดประสบการณ์ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน ดังนั้นเพื่อรองรับกับการปรับปรุงการทำงานให้มีความมีประสิทธิภาพในด้านต่างๆ อาทิ การผลิตที่มีคุณภาพและปริมาณที่ตลาดต้องการ การมีระบบควบคุมคุณภาพ การออกแบบผลิตภัณฑ์ใหม่เข้าสู่ตลาดเพื่อรองรับการแข่งขันในระบบการค้าแบบเสรีที่กำลังขยายตัวอยู่หรือแม้แต่การทำงานที่เต็มศักยภาพเพื่อการประหยัดต้นทุน ลดช่องว่างในการบริหารจัดการ การเพิ่มการอุทิศตนในการทำงานของพนักงานทำให้ปริมาณการสร้างธุรกิจ โดยเฉพาะธุรกิจของบริษัทดีเอสไอ จำกัด ให้มีความยั่งยืนและเพียงพอกับความสามารถในการดำเนินการผลิตได้อย่างต่อเนื่อง และสามารถแข่งขันกับคู่แข่งที่มีอยู่ในธุรกิจตลอดจนสามารถนำพาธุรกิจไปสู่เป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ได้ด้วยดี สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน จัดเป็นทรัพยากรทางกายภาพ ที่สามารถมองเห็นได้เช่น ตัวอาคาร เครื่องจักรโรงงาน อุปกรณ์สำนักงาน ที่ดิน เป็นต้น ซึ่งผู้บริหารควรจัดการเกี่ยวกับทรัพยากรทางกายภาพให้คุ้มค่า และต้องบำรุง ดูแลรักษาให้พร้อมใช้งานอยู่เสมอ ซึ่งปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน เช่น บรรยากาศในการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

นอกจากนั้นทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญ ซึ่งถ้าไม่มีทรัพยากรมนุษย์ก็จะมีมองค์กรเกิดขึ้น ผู้บริหารที่ดีจะต้องจัดการทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพ โดยสามารถจัด

บุคลากรให้เหมาะสมกับงานทำงานตามที่ตนมีความถนัด บุคลากรก็จะเกิดความพึงพอใจในการทำงานงานก็จะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยรวดเร็ว ถูกต้อง ทันท่วงที ไพโรจน์ [1] ดังนั้น ทรัพยากรบุคคลจึงเป็นสาเหตุสำคัญที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการผลิตและคุณภาพมาตรฐานของสินค้า ทำให้ต้นทุนการผลิตเพิ่มขึ้น ธุรกิจจึงมีการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีทักษะ ความชำนาญที่จำเป็นต่อการพัฒนาอาชีพ พัฒนาขีดความสามารถของตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพโดยมีปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยจะนำมาซึ่งผลผลิตที่มีคุณภาพมาตรฐาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เช่น บรรยากาศในการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เช่น การวางแผนอัตราค่าจ้าง การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาพนักงาน การจ่ายค่าตอบแทน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และขวัญและกำลังใจ

จากสภาพดังกล่าวข้างต้น นับว่ามีความสำคัญต่อการดำเนินงานของบริษัทที่เกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่ของพนักงาน รวมทั้งปัจจัยบางประการที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ต่างๆ ประกอบกับยังไม่ปรากฏแน่ชัดว่าได้มีการวิจัยหรือประเมินผลการปฏิบัติงานของบริษัทดีเอสไอ จำกัด ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท ดีเอสไอ จำกัด ว่าพนักงานปฏิบัติการได้ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอยู่ในระดับใด ตลอดจนศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเพื่อเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของพนักงานให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานทรัพยากรบุคคลของพนักงานบริษัท ดีสโตน จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท ดีสโตน จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร
3. เพื่อศึกษาระดับความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ดีสโตน จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานทรัพยากรบุคคลกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท ดีสโตน จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานทรัพยากรบุคคลกับความจงรักภักดี ของพนักงานบริษัท ดีสโตน จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร

ขอบเขตการศึกษา

ด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัท ดีสโตน จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 608 คน (ข้อมูล ณ เดือน สิงหาคม 2557)

ด้านเนื้อหา

การศึกษาคั้งนี้ ใช้แนวคิดการบริหารงานบุคคลของ Mondy and Premeaux [2] แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพของ Peterson and Plowman [3] และแนวคิดเกี่ยวกับความจงรักภักดีของ Hoy and Rees [4]

ด้านตัวแปร

ตัวแปรต้น คือ การบริหารทรัพยากรบุคคล 7 ด้าน ได้แก่ 1) การวางแผนทรัพยากรบุคคล 2) การสรรหา 3) การคัดเลือก 4) การพัฒนาทรัพยากรบุคคล 5) ผลตอบแทนและผลประโยชน์อื่น 6) ความปลอดภัยและสุขภาพ 7) พนักงานและแรงงานสัมพันธ์

ตัวแปรตาม ได้แก่

1. ประสิทธิภาพการทำงาน 3 ด้าน ได้แก่ 1) คุณภาพของงาน 2) ปริมาณงานและ 3) เวลาที่ใช้ใน

การทำงาน

2. ความจงรักภักดี 3 ด้าน ได้แก่ 1) พฤติกรรมที่แสดงออก 2) ความรู้สึกและ 3) การรับรู้

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัท ดีสโตน จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร ผู้วิจัยกำหนดขนาดของตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจากการคำนวณสูตรของ Yamane [5] ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % จากจำนวนประชากร 608 คน ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 241 คน เพื่อให้ข้อมูลมีความน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงใช้ขนาดตัวอย่าง จำนวน 250 ตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบ่งออก เป็น 5 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทดีสโตนจำกัด จังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งแบบสอบถามแบบให้เลือกตอบ (Check List) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส หน่วยงานที่สังกัด ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ย และอายุงานปัจจุบัน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวัดระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลแบ่งคำถามออกเป็น 7 ด้าน คือ ด้านการวางแผนทรัพยากรบุคคล ด้านการสรรหา ด้านการคัดเลือก ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ด้านผลตอบแทนและผลประโยชน์อื่น ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ และด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert)

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ดีสโตนจำกัด จังหวัดสมุทรสาคร แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านคุณภาพของการทำงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน ลักษณะแบบสอบถาม

เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert)

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร แบ่งออกเป็น 3 ด้านคือ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึกรู้สึก และด้านการรับรู้ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert)

ตอนที่ 2-4 กำหนดการให้คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง ความคิดเห็นมากที่สุด

4 หมายถึง ความคิดเห็นมาก

3 หมายถึง ความคิดเห็นปานกลาง

2 หมายถึง ความคิดเห็นน้อย

1 หมายถึง ความคิดเห็นน้อยที่สุด

ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนดังนี้

1. นำหนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อเข้าทำการเก็บรวบรวมข้อมูลไปติดต่อกับฝ่ายทรัพยากรบุคคลบริษัท ดีสโตน จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร

2. ตรวจสอบจำนวนพนักงานกลุ่มตัวอย่างในแต่ละหน่วยงานที่ได้สุ่มเลือกไว้ เพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนด

3. ส่งแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างพร้อมกำหนดเวลาการขอรับแบบสอบถามคืน หลังจากนั้นประมาณ 15 วัน และติดตามขอรับแบบสอบถามคืน

4. นำข้อมูลที่รวบรวมได้มาทำการวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยนำข้อมูลมาประมวลผลและวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยใช้วิธีทางสถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ใช้การวิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

2. ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ประสิทธิภาพในการทำงาน และความจงรักภักดี ใช้การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. การทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับนัยสำคัญ.05

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์และแปรผลค่า r ตามเกณฑ์ของ Davis's Descriptors [6] โดยค่า r จะแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ คำบรรยาย

0.70 หรือสูงกว่า มีความสัมพันธ์กันสูงมาก

0.50-0.69 มีความสัมพันธ์กันสูง

0.30-0.49 มีความสัมพันธ์กันปานกลาง

0.10-0.29 มีความสัมพันธ์กันต่ำ

0.01-0.09 แทบจะไม่มีความสัมพันธ์กันเลย

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของพนักงานบริษัทดีสโตน จำกัด จังหวัดสมุทรสาครที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย (\bar{X} =3.45, S.D.=0.80) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ถึงระดับมาก โดยด้านความปลอดภัยและสุขภาพมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.64, S.D.=0.85) รองลงมาคือด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.61, S.D.=0.79) ด้านการวางแผนทรัพยากรบุคคลมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.57, S.D.=0.75) ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.42, S.D.=0.82) ด้านการคัดเลือก มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} =3.36, S.D.=0.77) ด้านการสรรหา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} =3.30, S.D.=0.81) และอันดับสุดท้าย คือ ด้าน

ผลตอบแทนและผลประโยชน์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} =3.25, S.D.=0.80) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของพนักงาน บริษัททีเอสโตน จำกัด จังหวัดสมุทรสาครที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.92, S.D.=0.76) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าพนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านปริมาณงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.97, S.D.=0.76) รองลงมาคือ ด้านคุณภาพของงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.95, S.D.=0.75) และอันดับสุดท้าย คือ ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.83, S.D.=0.76) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของพนักงาน บริษัททีเอสโตน จำกัด จังหวัดสมุทรสาครที่มีต่อความจงรักภักดี พบว่าพนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.11, S.D.=0.78) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าพนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีความจงรักภักดีด้านพฤติกรรมที่แสดงออกเป็นอันดับแรก มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.34, S.D.=0.66) รองลงมาคือ ด้านความรู้สึกรักมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =4.20, S.D.=0.77) และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการรับรู้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.80, S.D.=0.90) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรบุคคลกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัททีเอสโตน จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร พบว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง (r =.542) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ด้านการวางแผนทรัพยากรบุคคล ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ ด้านการสรรหาด้านการคัดเลือกด้านผลตอบแทน

และผลประโยชน์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ในระดับปานกลาง (r =.461), (r =.422), (r =.421), (r =.398), (r =.361), (r =.350) ส่วนด้านความปลอดภัยและสุขภาพ พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ในระดับต่ำ (r =.249) เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 5 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรบุคคลกับความจงรักภักดีของพนักงานบริษัททีเอสโตน จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร พบว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านผลตอบแทนและผลประโยชน์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความจงรักภักดีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ในระดับต่ำ (r =.136) ส่วนด้านอื่นๆ พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีในภาพรวม ดังตารางที่ 5

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของพนักงาน บริษัททีเอสโตน จำกัด จังหวัดสมุทรสาครที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแต่ละด้านดังนี้

ด้านการวางแผนทรัพยากรบุคคล พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลมีการวางแผนอัตรากำลังคนตามสายงานอย่างชัดเจน การแจ้งข่าวสารเรื่องความเหมาะสมในการใช้อัตรากำลังคนเพื่อประสิทธิภาพการทำงานให้ทุกหน่วยงานทราบอย่างทั่วถึงและมีการระบุคุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถ จำนวนอัตรา กำลังคนตามความจำเป็นได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับทฤษฎีของ Mondy and Premeaux [2] กล่าวไว้ว่าองค์ประกอบการบริหารงาน ได้แก่ การวางแผน

ทรัพยากรบุคคล เป็นกระบวนการที่ใช้คาดการณ์ความต้องการด้านทรัพยากรบุคคลขององค์กร โดยมีผู้มีหน้าที่วางแผนด้านทรัพยากรบุคคล ต้องทำการเก็บข้อมูล ศึกษา วิเคราะห์ วางแนวทางปฏิบัติ ตรวจสอบ ปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงแผนให้เหมาะสมอยู่ตลอดเวลา และการวางแผนอัตรากำลังคน การเตรียมความพร้อมขององค์กรด้านจำนวนของพนักงานและกำหนดสถานะภาพขององค์กรและเตรียมข้อมูลก่อนถึงขั้นตอนของการสรรหา และหน้าที่อื่นที่ต้องจัดทำเป็นขั้นตอน การสำรวจความต้องการของทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ได้จำนวนพนักงานทักษะความรู้ความสามารถที่ต้องการและสามารถจัดหาได้เมื่อหน่วยงานต้องการ

ด้านการสรรหา พบว่า บริษัทมีการสรรหาบุคลากรได้เหมาะสม สอดคล้องกับตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ การสรรหาบุคลากรด้านกระบวนการที่ชัดเจน โปร่งใส เป็นธรรมและสามารถจัดหาบุคลากรเข้ามาทำงานในแต่ละหน่วยงานได้ทันตามระยะเวลาที่กำหนด สอดคล้องกับแนวคิดของ สุนันทา [7] กล่าวว่า การสรรหาเป็นขั้นตอนกระบวนการทรัพยากรบุคคล ที่องค์กรจัดทำขึ้นเพื่อมุ่งใจให้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมตามตำแหน่งตามที่องค์กรระบุไว้ในการวางแผนทรัพยากรบุคคลเข้ามาสมัครงาน เพื่อองค์กรจะได้ทำการคัดเลือกต่อไปสอดคล้องกับ อนันต์ชัย [8] พบว่า ส่วนใหญ่การคัดเลือกจะดำเนินการโดยผู้บริหาร ทรัพยากรบุคคลกับผู้บริหารในหน่วยงาน แหล่งสรรหาที่สำคัญคือการสมัครด้วยตนเอง

ด้านการคัดเลือก พบว่า บริษัทเกณฑ์ที่คัดเลือกมีความเหมาะสมตามตำแหน่งงานที่จะรับเข้าทำงาน มีเครื่องมือในการพิจารณาการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานที่เหมาะสม เช่น การทดสอบข้อเขียนแบบสอบถามและมีเกณฑ์กำหนดในการคัดเลือกที่ชัดเจนและเป็นธรรมสอดคล้องกับแนวคิดของ สุนันทา [7] กล่าวว่า การคัดเลือกเป็นกิจกรรมสำคัญในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพราะการคัดเลือกเป็นหัวใจสำคัญที่จะได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และคุณสมบัติที่สามารถปฏิบัติงานให้กับ

องค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของเดชากร[9] ผลการศึกษา พบว่า การจัดหาคูลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีวิธีการสรรหาอยู่ 2 วิธีคือ 1) คัดจากรายชื่อบัญชีที่ขึ้นทะเบียนได้จากการสอบแข่งขันของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด 2) รับโอนย้ายจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น โดยไม่ได้จัดหาคูลากรตามแผนแต่เป็นการรับโอนจากตำแหน่งว่าง ในด้านการพัฒนาบุคลากรมีการจัดฝึกอบรมให้เจ้าหน้าที่ในหลักสูตรต่าง ๆ เช่น มีการศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มศักยภาพของบุคลากร แต่ไม่มีการประเมินและวิเคราะห์ความจำเป็นและความต้องการในการฝึกอบรม แต่หลักสูตรที่ฝึกอบรมก็ไม่ได้มีวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมที่ชัดเจน

ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล พบว่า มีการจัดอบรมเพื่อปรับทัศนคติให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ความรู้ที่ได้รับจากการอบรมขององค์กรบุคลากรสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการจัดหลักสูตรการอบรมเฉพาะทางที่ตรงกับความรู้ความสามารถ และตรงตามตำแหน่งงาน สอดคล้องกับแนวคิดของสมพงษ์ [10] กล่าวว่า กรรมวิธีต่าง ๆ ที่มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญ และประสบการณ์เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น ดนัย [11] กล่าวไว้ว่า มุมมองใหม่ในการพัฒนาคนตามกรอบแนวคิดการพัฒนา ศักยภาพ ทรัพยากรบุคคลเพื่อให้ธุรกิจสามารถนำไปเป็นต้นแบบเพื่อพัฒนาองค์กรให้ก้าวไปสู่ความสำเร็จทั้งองค์กรและประเทศชาติ มีองค์ประกอบหลักสำคัญคือ 1) การพัฒนาตนเอง 2) การพัฒนาร่วมกัน 3) การมีส่วนร่วมโดยสมาชิกทุกคน

ด้านผลตอบแทนและผลประโยชน์ พบว่า ค่าตอบแทนที่บุคลากรได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและสวัสดิการที่ได้รับ เช่น เงินโบนัส ค่าครองชีพ หอพัก ชุดเครื่องแบบ มีความเหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบันสอดคล้องกับแนวคิด

ของณัฐพันธ์ [12] กล่าวว่า ค่าตอบแทนเป็นการให้ประโยชน์ทางเศรษฐกิจ ในรูปแบบต่างๆ เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน เงินชดเชย หรือผลประโยชน์อื่นที่องค์กรได้ให้กับบุคลากรเพื่อเป็นการตอบแทนการทำงาน

ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ พบว่า บริษัทที่มีการจัดตรวจสุขภาพประจำปีให้พนักงานอย่างครบถ้วน มีการจัดกิจกรรมรณรงค์ส่งเสริมด้านความปลอดภัยให้พนักงานอย่างสม่ำเสมอ เช่น การอบรม การซ้อมเพื่อรับภัยพิบัติและมีการจัดหาอุปกรณ์ป้องกันอันตรายจากการทำงานให้พนักงานอย่างเพียงพอการบริหารความปลอดภัย เป็นกรรมวิธีเกี่ยวกับการวางแผน การจัดองค์กร การจัดบุคลากร การเป็นผู้นำ และการควบคุมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของความปลอดภัยที่กำหนดขึ้น ด้วยความร่วมมือของพนักงานและทรัพยากรที่มีอยู่ ในทางปฏิบัติการบริหารความปลอดภัย คือการควบคุมสภาพแวดล้อมในการทำงานการกำหนดให้มีหน่วยงานปฏิบัติและกำหนดวิธีการดำเนินงาน เพื่อลดหรือขจัดสภาพที่เสี่ยงต่อการบาดเจ็บและโรคที่เกิดจากการทำงาน โดยระดมความรู้จากภายในและภายนอกและกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้ทุกหน่วยงาน ทุกระดับชั้น ภายในสถานประกอบการ ให้เข้าใจและนำไปปฏิบัติได้

ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ พบว่า ได้รับการดูแลอย่างชอบธรรมตามสัญญาจ้างหรือข้อตกลงการทำงานที่ทำไว้กับองค์กร มีการแจ้งข่าวสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายแรงงานให้พนักงานทราบอย่างสม่ำเสมอและมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมความรู้ให้พนักงานทราบเพื่อสร้างความเข้าใจระหว่างพนักงานและองค์กรสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัฒน์พงศ์ [13] ผลการศึกษาพบว่าด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการสร้างความสุขในการทำงานบรรยากาศในการทำงานก็จะเอื้ออำนวยต่อการทำงานการประเมินผลในการทำงานก็จะมีคุณยุติธรรม ไม่มีอคติเข้ามาเกี่ยวข้อง ดังนั้นถ้าหน่วยงานใดมีผู้บังคับบัญชาที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี เอื้ออาทร มีความเป็นธรรม และให้โอกาสลูกน้อง แสดงความคิดเห็นย่อมทำให้พนักงานเกิดความสุข

ในการทำงาน และมีแรงจูงใจ และหากลูกน้องได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น ย่อมทำให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุข และมีอิสระทางความคิด ย่อมส่งผลทำให้พนักงานไม่ลาออก หัวหน้างานเป็นบุคคลที่มีความสำคัญมาก ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญในการฝึกอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงาน เช่น การบริหารงานบุคคล ทักษะที่ปรึกษาเบื้องต้น หลักการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพแก่หัวหน้างาน

2. จากผลการศึกษาความคิดเห็นของพนักงาน บริษัท ดีสโตน จำกัด จังหวัดสมุทรสาครที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยมีความคิดเห็นต่อด้านปริมาณงานเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านคุณภาพของงาน และอันดับสุดท้ายคือ ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงานสอดคล้องกับแนวคิดของสมใจ [14] กล่าวว่า การทำงานเสร็จโดยสูญเวลาและเสียพลังงานน้อยที่สุด ค่านิยมการทำงานที่ยึดกับสังคมการทำงานได้เร็ว และได้งานดีบุคคลที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน คือ บุคคลที่ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถใช้กลวิธีหรือเทคนิคการทำงานที่จะสร้างผลงานได้มากเป็นผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจโดยสิ้นเปลืองทุนค่าใช้จ่ายพลังงานและเวลาน้อยเป็นบุคคลที่มีความสุขและพอใจในการทำงานเป็นบุคคลที่มีความพอใจจะเพิ่มพูนและปริมาณของผลงานคิดค้นตัดแปลงวิธีการทำงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้นอยู่เสมอและสอดคล้องกับ Millet [15] กล่าวว่า ประสิทธิภาพการทำงานเป็นผลการทำงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและได้รับผลความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งความพึงพอใจที่สามารถทำงานได้สำเร็จตามที่กำหนด และสอดคล้องกับผลการวิจัยของณองก์ [16] ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในฝ่ายโยธา สำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวม 3 ด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับคือ ด้านประโยชน์สุขของประชาชน ด้านประสิทธิผลและความคุ้มค่า ในเชิงภารกิจของรัฐ และด้านการลดขั้นตอนการ

ปฏิบัติงาน

3. จากผลการศึกษาความคิดเห็นของพนักงาน บริษัททีเอสโตน จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีต่อความจงรักภักดีพบว่า พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก โดยมีความจงรักภักดีด้านพฤติกรรมที่แสดงออกเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านความรู้สึก และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการรับรู้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Sheldon [17] กล่าวว่า ความจงรักภักดีเป็นทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานซึ่งเชื่อมโยงระหว่างเอกลักษณ์ของเขากับองค์กร ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กรจะตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรและสอดคล้องกับผลการศึกษาของรดา [18] ผลการศึกษาพบว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ

4. จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรบุคคลกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัททีเอสโตน จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร พบว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ในระดับสูง ($r=.542$) เมื่อพิจารณารายละเอียดความสัมพันธ์ได้แก่ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ด้านการวางแผนทรัพยากรบุคคล ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ ด้านการสรรหาด้านการคัดเลือกด้านผลตอบแทนและผลประโยชน์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้สำหรับด้านความปลอดภัยและสุขภาพ พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ในระดับต่ำสอดคล้องกับซุติภาส [19] ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยการจัดการทรัพยากรบุคคล

มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในการดำเนินการขององค์กรอยู่ในทิศทางเดียวกันและสัมพันธ์กันในระดับปานกลางค่อนข้างสูง ($p=.000$, $r=0.639$) และสอดคล้องกับผลการศึกษาของพรพรรณ [20] ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่งเสริมด้านทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรม ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และการจัดสวัสดิการมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัดในระดับสูง

5. จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรบุคคลกับความจงรักภักดีของพนักงานบริษัททีเอสโตน จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร พบว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายละเอียดความสัมพันธ์ คือ ด้านผลตอบแทนและผลประโยชน์ พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความจงรักภักดีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ในระดับต่ำ ($r=.136$) เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้สำหรับด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ด้านการวางแผนทรัพยากรบุคคล ด้านการสรรหา ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ด้านการคัดเลือก และด้านความปลอดภัยและสุขภาพไม่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับชะธิตญา [21] กล่าวว่า บุคคลมีความเต็มใจและอุทิศตัวอย่างมากต่อองค์กร มีความผูกพัน มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ มีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรภูมิใจและสนับสนุนองค์กรต่อสู้ปกป้ององค์กรจากผู้ที่ต่อต้านตระหนักถึงด้านดีขององค์กร เลเว้นการกล่าวร้ายแก่องค์กร มีความเชื่อถือว่าไว้วางใจและพร้อมที่จะช่วยเหลือองค์กรความเต็มใจที่จะปฏิบัติตามผู้นำ หรือตามแนวทางขององค์กรอย่างซื่อสัตย์ มีการกระทำเพื่อส่งเสริมให้องค์กรมีความผาสุก มีความปรารถนาและความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอยู่มีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรภูมิใจและสนับสนุนองค์กร ต่อสู้ปกป้ององค์กร

จากผู้ที่ต่อต้านตระหนักถึงด้านดีขององค์กร ละเว้นการกล่าวร้ายแก่องค์กรมีความเชื่อถือว่าไว้วางใจและพร้อมที่จะช่วยเหลือองค์กรความเต็มใจที่จะปฏิบัติตามผู้นำ หรือตามแนวทางขององค์กรอย่างซื่อสัตย์มีการกระทำเพื่อส่งเสริมให้องค์กรมีความผาสุกมีความปรารถนาและความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรต่อไปถึงแม้จะมีความขัดแย้งกับสมาชิกขององค์กร หรือแม้มีทางเลือกอื่นที่ดึงดูดใจกว่าก็ไม่ลาออกจากงานซึ่งแสดงถึงความรู้สึกที่มีความสัมพันธ์อย่างแน่นแฟ้นของบุคคลกับองค์กร และมีการรักษาสัมพันธภาพระหว่างบุคคลกับองค์กรไว้โดยปฏิเสธสิ่งที่มาทำลายความสัมพันธ์แห่งความจงรักภักดี

ข้อเสนอแนะ

1. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

1) ควรสรรหาผู้ที่มีความรู้ความสามารถให้ตรงตามตำแหน่งงาน

2) ควรสรรหาพนักงานเข้ามาทดแทนตามตำแหน่งงานให้ทันตามเวลา

3) ควรแจ้งข่าวสารข้อมูลต่างๆที่เป็นประโยชน์ให้พนักงานทราบอย่างรวดเร็วและทั่วถึงทั้งองค์กร

2. ด้านสวัสดิการ

1) ควรปรับปรุง อัตราค่าจ้าง ค่าครองชีพ เงินโบนัส เบี้ยเลี้ยงประจำปี เบี้ยชยัน โดยการแบ่งลำดับขั้นการปรับค่าตอบแทนตามอายุงาน และให้สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน

2) ควรจัดให้มีการปรับค่าจ้าง/เงินเดือนของพนักงานปีละ 2 ครั้ง เหมือนที่เคยปฏิบัติ

3) ควรจัดให้มีงานสร้างสรรค์เลี้ยงปีใหม่เพื่อให้พนักงานได้ผ่อนคลาย

3. ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ

1. ควรจัดหารองเท้า Safety ให้พนักงานในตำแหน่งงานที่เสี่ยงอย่างทั่วถึง

2. ควรจัดให้มีช่างมาทำการตรวจสอบเครื่องจักรเป็นประจำและควรพิจารณาจัดหาเครื่องจักรใหม่มาทดแทนเครื่องจักรเก่าเพื่อความ

ปลอดภัย

3. ควรจัดสร้างห้องน้ำเพิ่มให้พนักงานมีใช้อย่างพอเพียง

4. ควรจัดกิจกรรมการทำ 5 ส. อย่างต่อเนื่องทุกแผนก

5. ควรจัดให้มีการตรวจสอบและปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในโรงงานให้น่าทำงานมากขึ้น เช่น ฝุ่นละออง/ความร้อน

เอกสารอ้างอิง

1. Pirote T. Principle of management. Bangkok: Edutext; 2003.
2. Mond WR, Premeaux SR. Management: Concepts practices and skills. Englewood cliffs, N.J.: Prentice hall; 1995.
3. Petersen E, Plowman GE. Business organization and management. Illinois:irwin; 1953.
4. Hoy WK, Rees R. Subordinate loyalty to immediate superior: A neglected in the study of educational administration sociology of education. 1974; 44(4): 274-275.
5. Yamane T. Statistics: An introductory analysis. 3rded. New York: harper and row publication; 1973.
6. Pongpan T. Behavioral Experimental Research. 3rd ed. Bangkok: Kasetsart University; 2000.
7. Sunantha L. Human resource management. Bangkok: Bansomdejchaophraya Rajabhat University; 1999.
8. Ananchai K. Human resource management in Thai and International Business Institutions in Thailand. Bangkok: The Thailand Research Fund; 2002.

9. Dechakorn K. Human resource management of local government in Khanom District, Nakhon Si Thammarat Province [MPA Thesis]. Khon Kaen: The Graduate School, Khon Kaen University; 2013.
10. Sompong K. Human resource management. Bangkok: Thai Wattana Panich; 2002.
11. Danai T. Personnel management in the Next decade. Bangkok: Chulalongkorn University; 1999.
12. Natthapan K. Human resource management. Bangkok: Se-education; 2005.
13. Patpong K. Factors affecting resignation of operational employees at Fujitsu-ten (Thailand) company limited [MBA Thesis]. Chonburi: The Graduate School, Burapha University; 2008.
14. Somjai L. Work effectiveness development. Bangkok: Suan Sunandha Rajabhat University; 2009.
15. Millett JD. Management in the Public Service: The Guest for effective performance. New York: McGraw- Hill; 1954.
16. Jean S. Operational effectiveness in BMA Civil department. Bangkok: Phranakorn Rajabhat University; 2007.
17. Sheldon, M. An empirical analysis of organizational identification. Academy of management journal. 1971: 143.
18. Rada M. Factors affecting work performance of U-R Chemical Company Limited [MBA Thesis]. Bangkok: the Graduate School, Srinakarinwirot University; 2006.
19. Chutipas C. Relationship between human resource management and operational effectiveness of employees in Bang Chan Industrial Estate [MBA Thesis]. Bangkok: the Graduate School, Thonburi University; 2009.
20. Pornwan C. Factors affecting work performance of employees at provincial treasury office, the comptroller General's office. Chonburi: The Graduate School, Burapha University; 2004.
21. Khatinya L. Factors related to leadership of head nurses and organizational loyalty among nurses in Community Hospitals. Bangkok. Chulalongkorn University; 2002.

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยรวม

ลำดับ	การบริหารทรัพยากรบุคคล	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ	3.64	0.85	มาก
2	ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	3.61	0.79	มาก
3	ด้านการวางแผนทรัพยากรบุคคล	3.57	0.75	มาก
4	ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์	3.42	0.82	มาก
5	ด้านการคัดเลือก	3.36	0.77	ปานกลาง
6	ด้านการสรรหา	3.30	0.81	ปานกลาง
7	ด้านผลตอบแทนและผลประโยชน์	3.25	0.80	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยโดยรวม		3.45	0.80	มาก

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม

ลำดับ	ประสิทธิภาพในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	ด้านปริมาณงาน	3.97	0.76	มาก
2	ด้านคุณภาพของงาน	3.95	0.75	มาก
3	ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน	3.83	0.76	มาก
ค่าเฉลี่ยโดยรวม		3.92	0.76	มาก

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีโดยรวม

ลำดับ	ความจงรักภักดี	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก	4.34	0.66	มาก
2	ด้านความรู้สึกรัก	4.20	0.77	มาก
3	ด้านการรับรู้	3.80	0.90	มาก
ค่าเฉลี่ยโดยรวม		4.11	0.78	มาก

ตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรบุคคลกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทอีสโตน จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร

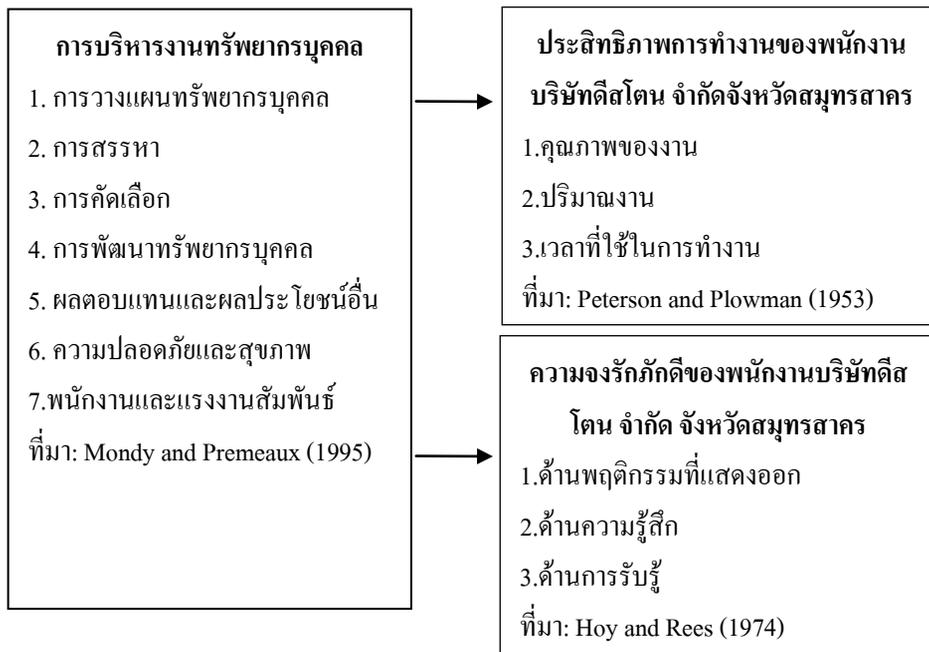
ลำดับ	การบริหารทรัพยากรบุคคล	ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม		
		r	p	ระดับความสัมพันธ์
1	ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	.461*	.000	ปานกลาง
2	ด้านการวางแผนทรัพยากรบุคคล	.422*	.000	ปานกลาง
3	ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์	.421*	.000	ปานกลาง
4	ด้านการสรรหา	.398*	.000	ปานกลาง
5	ด้านการคัดเลือก	.361*	.000	ปานกลาง
6	ด้านผลตอบแทนและผลประโยชน์	.350*	.000	ปานกลาง
7	ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ	.249*	.000	ต่ำ
ภาพรวม		.542*	.000	สูง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 5 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรบุคคลกับความจงรักภักดีของพนักงานบริษัทอีสโตน จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร

ลำดับ	การบริหารทรัพยากรบุคคล	ความจงรักภักดีโดยรวม		
		r	p	ระดับความสัมพันธ์
1	ด้านผลตอบแทนและผลประโยชน์	.136*	.031	ต่ำ
2	ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์	.088	.168	ไม่สัมพันธ์กัน
3	ด้านการวางแผนทรัพยากรบุคคล	.061	.340	ไม่สัมพันธ์กัน
4	ด้านการสรรหา	.051	.419	ไม่สัมพันธ์กัน
5	ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	.050	.430	ไม่สัมพันธ์กัน
6	ด้านการคัดเลือก	.006	.928	ไม่สัมพันธ์กัน
7	ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ	.002	.974	ไม่สัมพันธ์กัน
ภาพรวม		.069	.278	ไม่สัมพันธ์กัน

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย