



ความสัมพันธ์ระหว่างแนวปฏิบัติการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์กร  
ของพนักงานสัญญาจ้างรายเดือน บริษัท ท็อปโกลฟ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด  
**The Relationship between HR Practices and Organizational Commitment of  
Monthly Employees of Top Glove Technology (Thailand) Co., Ltd.**

นนท์ธัญญา ไกรวารี

Nontiya Kraiwaree

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

**A Minor Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the  
Degree of Master of Business Administration**

**Prince of Songkla University**

2559

ชื่อสารนิพนธ์ : ความสัมพันธ์ระหว่างแนวปฏิบัติการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพัน  
ต่อองค์กรของพนักงานสัญญาจ้างรายเดือน บริษัท ท็อปโกลฟ์ เทคโนโลยี  
(ประเทศไทย) จำกัด  
ผู้เขียน : นางสาวนนท์ธัญญา ไกรวารี  
สาขาวิชา : บริหารธุรกิจ

---

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

คณะกรรมการสอบ

.....  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุธินี ฤกษ์ขำ)

..... ประธานกรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุธินี ฤกษ์ขำ)

..... กรรมการ  
(ดร.ดรณีกร สุป็นดี)

..... กรรมการ  
(นางสาวชญญรัตน์ สังขนันท์)

.....  
(ดร.ธนาวุธ แสงกาสนีย์)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

**ชื่อสารนิพนธ์** ความสัมพันธ์ระหว่างแนวปฏิบัติการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพัน  
ต่อองค์กรของพนักงานสัญญาจ้างรายเดือน บริษัท ท็อปโกลฟ์ เทคโนโลยี  
(ประเทศไทย) จำกัด

**ผู้เขียน** นางสาวนนท์ธัญญา ไกรวาริ

**สาขาวิชา** บริหารธุรกิจ

**ปีการศึกษา** 2558

### บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นแนวปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ระดับความผูกพันต่อองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างแนวปฏิบัติการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสัญญาจ้างรายเดือน บริษัท ท็อปโกลฟ์ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานสัญญาจ้างรายเดือนจำนวน 68 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการศึกษา พบว่า พนักงานสัญญาจ้างรายเดือนของบริษัทฯ มีความเห็นด้านแนวปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภาพรวมในระดับปานกลาง ทางด้านพบว่า ด้านการสรรหาคัดเลือกอยู่ในระดับมาก ด้านฝึกอบรมและพัฒนา ด้านการจ่ายค่าจ้างค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ด้านแรงงานสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กร พบว่า มีความเห็นในระดับมาก สูงสุดคือด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรและต่ำสุด คือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างแนวปฏิบัติการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์กร พบว่ามีความสัมพันธ์ในทางบวกระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ผลการศึกษานี้ สามารถนำมาใช้เป็นเครื่องมือเพื่อปรับปรุงพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 4 ด้าน โดยให้ความสำคัญอย่างครอบคลุม เพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่จะส่งผลให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กร

**Minor Thesis Title :** The Relationship between HR Practices and Organizational Commitment of Monthly Employees of Top Glove Technology (Thailand) Co., Ltd.

**Author :** Nontiya Kraiwaree

**Major Program :** Business Administration

**Academic Year :** 2015

### **Abstract**

The objectives of this research were to study the level of HR practices and organizational commitment, and to explore the relationships between HR practices and organizational commitment of 68 monthly employees of Top Glove Technology (Thailand) Co., Ltd. Data were collected by questionnaires. The statistical analysis techniques consisted of frequency, percentage, mean, standard deviation and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient.

The research results found that the employees in Top Glove Technology (Thailand) Co., Ltd. evaluated the total HR practices at the moderate level which the highest level was recruitment, while other HR practices were reported at the moderate level. Additionally, the high level of organizational commitment was reported. Specifically, the component of employees' willingness to dedicate to the organization's benefits was reported at the highest level, whereas the employees' confidence in the organization's value and goals were reported at the lowest level. The association between HR practices and organizational commitment was positively related at the 0.01 level of significance. The result of this study can be used as a guideline to develop all four categories of HR practices in order to create organizational commitment leading to the efficiency and effectiveness of the organization.

## กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีเนื่องจากได้รับความกรุณาและความช่วยเหลือรวมทั้งการให้คำแนะนำ จากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุธินี ฤกษ์ขำ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ดร.ครณิกร สุป็นดี และนางสาวรัชฎาญรัตน์ สังขนันท์ กรรมการสอบสารนิพนธ์ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ แนวทางที่เป็นประโยชน์เพื่อความสมบูรณ์ของสารนิพนธ์ คณาจารย์ภาควิชาบริหารธุรกิจคณะวิทยาการจัดการทุกท่านที่กรุณาให้ความรู้ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดี ตลอดจนบุคลากรของหลักสูตรบริหารธุรกิจสำหรับความช่วยเหลือและการอำนวยความสะดวก

ขอขอบคุณคณะผู้บริหารและพนักงานทุกท่านของบริษัทท็อปโกลฟเทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด ที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถาม เพื่อให้สารนิพนธ์เล่มนี้มีความสมบูรณ์ และขอขอบคุณผู้มีส่วนช่วยเหลือในด้านต่างๆ ด้วยดีมาโดยตลอด และสุดท้ายขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา ตลอดจนผู้ร่วมงานและผู้ที่ไม่ได้กล่าวนามมา ณ โอกาสนี้ ที่สนับสนุน ส่งเสริม ให้กำลังใจในการศึกษามาโดยตลอด ทำให้การศึกษานี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

นนท์ธัญญา ไกรวาริ

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	(3)
Abstract	(4)
กิตติกรรมประกาศ	(5)
สารบัญ	(6)
รายการตาราง	(9)
รายการภาพประกอบ	(11)
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์	4
1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
1.4 ขอบเขตการศึกษา	5
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ	5
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล	7
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์และแนวปฏิบัติ ด้านทรัพยากรมนุษย์	9
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	16
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	27
2.5 กรอบแนวคิด	38
บทที่ 3 ระเบียบวิธีการวิจัย	
3.1 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง วิธีการสุ่มตัวอย่าง	40
3.2 รูปแบบการวิจัย	41
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	41
	(6)

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	43
3.5 วิธีการวิเคราะห์และสถิติที่ใช้	43
บทที่ 4 ผลการวิจัย	
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	45
4.2 ระดับความคิดเห็นแนวปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์	49
4.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแนวปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสรรหาคัดเลือกและความผูกพันต่อองค์กร	59
4.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแนวปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านฝึกอบรมและพัฒนาและความผูกพันต่อองค์กร	60
4.5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแนวปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทนและผลประโยชน์และความผูกพันต่อองค์กร	61
4.6 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแนวปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านแรงงานสัมพันธ์และความผูกพันต่อองค์กร	62
4.7 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแนวปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กับความผูกพันต่อองค์กร	63
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
5.1 สรุปผลการวิจัย	64
5.2 อภิปรายผล	65
5.3 ข้อเสนอแนะ	72
บรรณานุกรม	73
ภาคผนวก ก ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	80

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ภาคผนวก ข แบบสอบถาม	82
ประวัติผู้เขียน	92



## รายการตาราง

ตาราง	หน้า
3.1 จำนวนพนักงานสัญญาจ้างรายเดือน บริษัท ท็อปโกลฟเทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด	37
4.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานสัญญาจ้างรายเดือน บริษัท ท็อปโกลฟ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด	42
4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านแนวปฏิบัติการบริหารทรัพยากรมนุษย์	45
4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านแนวปฏิบัติการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านสรรหาคัดเลือก	46
4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านแนวปฏิบัติการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านฝึกอบรมและพัฒนา	47
4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านแนวปฏิบัติการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทน และผลประโยชน์	48
4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านแนวปฏิบัติการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านแรงงานสัมพันธ์	50
4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันที่มีต่อองค์กร	51
4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันที่มีต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	52
4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันที่มีต่อองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	53
4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันที่มีต่อองค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	54
4.11 ความสัมพันธ์ระหว่างแนวปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านสรรหาคัดเลือกและความผูกพันต่อองค์กร	55
4.12 ความสัมพันธ์ระหว่างแนวปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านฝึกอบรมและพัฒนาและความผูกพันต่อองค์กร	56

## รายการตาราง

ตาราง	หน้า
4.13 ความสัมพันธ์ระหว่างแนวปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทนและผลประโยชน์และความผูกพันต่อองค์กร	57
4.14 ความสัมพันธ์ระหว่างแนวปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านแรงงานสัมพันธ์และความผูกพันต่อองค์กร	58
4.15 ความสัมพันธ์ระหว่างแนวปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์และ ความผูกพันต่อองค์กร	59

## รายการภาพประกอบ

ภาพที่	หน้า
2.1 กรอบแนวความคิด	39

# บทที่ 1

## บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญอย่างยิ่งที่มีส่วนช่วยในการนำองค์กรไปสู่เป้าหมายและความสำเร็จที่วางไว้ ซึ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้นไม่ใช่เพียงแค่การสรรหาเพื่อให้ได้บุคลากรที่ดี มีความรู้ ความสามารถเพื่อเข้ามาปฏิบัติงานเท่านั้น แต่ต้องรวมไปถึงการดำเนินการเพื่อที่จะธำรงรักษาและพัฒนาทรัพยากรเหล่านั้น โดยดึงความสามารถที่มีของทรัพยากรมนุษย์นำมาใช้เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์อย่างเหมาะสมแก่องค์กร (กานดา จันทรย์แยม, 2556; ณรงค์วิทย์ แสนทอง, 2545; ธงชัย สันติวงษ์, 2542)

นอกจากการสรรหาบุคลากรที่มีความเหมาะสมแล้ว องค์กรต้องให้ความสำคัญกับการปลูกฝังหรือสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรภายในองค์กรเกิดความพึงพอใจ ความผูกพัน ความซื่อสัตย์ และจงรักภักดีที่จะร่วมมือและปฏิบัติงานให้กับองค์กรตลอดไป โดยองค์กรจะต้องใส่ใจดูแลรักษาความก้าวหน้าในอาชีพการงานให้กับบุคลากร อันจะส่งผลให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะสร้างชื่อเสียงและสร้างความสำเร็จให้กับองค์กร โดยไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อยและยากลำบาก แต่การที่องค์กรจะคาดหวังและมุ่งผลให้บุคลากรภายในองค์กรปฏิบัติเช่นนั้นได้ จำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องอาศัยปัจจัยต่างๆ เป็นแรงเสริม เพื่อกระตุ้นและคอยผลักดันให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร (วิลาวรรณ ทรัพย์พิศาล, 2549) ยิ่งโลกหมุนเร็วมากขึ้น การแข่งขันยิ่งทวีความรุนแรงมากขึ้นเช่นกัน ทั้งภาครัฐกิจและภาคเอกชน จำเป็นต้องมีการปรับตัวเพื่อความอยู่รอดขององค์กรอยู่ตลอดเวลา ส่งผลให้องค์กรจำเป็นต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สอดคล้องและทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันเพื่อให้เทียบเท่าหรือให้เหนือกว่าคู่แข่งและประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ จึงต้องอาศัยปัจจัยหลายปัจจัย ทรัพยากรมนุษย์ก็ถือเป็นปัจจัยที่มีส่วนช่วยในการผลักดันให้องค์กรสามารถดำเนินกิจการให้มีประสิทธิภาพและเป็นกำลังสำคัญในการนำองค์กรขับเคลื่อนไปข้างหน้าสู่เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ จึงนับได้ว่าทรัพยากรมนุษย์เปรียบเสมือนขุมทรัพย์ที่มีค่ามหาศาล ดังนั้นจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องให้ความสำคัญและตระหนักถึงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ (ปาริชาติ บัวเป็ง, 2554) ความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กรก็ขึ้นอยู่กับคุณภาพของบุคลากรในองค์กร ซึ่งแต่ละแห่งจะ

มีลักษณะเฉพาะของตน จะเห็นได้ว่าทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร องค์กรจึงต้องให้ความสำคัญอย่างยิ่งเกี่ยวกับแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ แนวทางปฏิบัติงาน และการสร้างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานให้เหมาะสม และทำให้พนักงานตระหนักว่าพวกเขาทุกคนเป็นส่วนสำคัญขององค์กร ตั้งแต่การสรรหาคัดเลือก การฝึกอบรมและพัฒนา การจ่ายค่าจ้างค่าตอบแทนและผลประโยชน์ และแรงงานสัมพันธ์

จากสถานการณ์ในปัจจุบัน การบริหารองค์กรธุรกิจเอกชนยังมีการแข่งขันกันสูงมากทำให้องค์กรต่างๆ ต้องมีการปรับตัว เตรียมพร้อมสำหรับความเปลี่ยนแปลงและการปรับเปลี่ยนในองค์กรที่สามารถเกิดขึ้นได้อยู่ตลอดเวลา องค์กรต่างๆ จึงหันมาให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นกลไกสำคัญที่นำองค์กรสู่ความสำเร็จ เพราะองค์กรใดๆ จะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวได้นั้นเกิดจากบุคลากรในองค์กรเป็นส่วนใหญ่ เพราะหากบุคลากรมีความเต็มใจทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานอย่างเต็มที่ ย่อมทำให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จได้อย่างรวดเร็ว ตรงกันข้ามหากบุคลากรในองค์กรนั้นๆ ไม่อุทิศทุ่มเทแรงใจในการทำงาน ย่อมเกิดปัญหาในการทำงานตามมาเป็นอุปสรรคในการที่จะบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย (เสาวลักษณ์ ลิขิตกุลชัย, 2554) ซึ่งการปรับเปลี่ยนดังกล่าวส่งผลโดยตรงต่อพนักงานผู้ปฏิบัติงานที่จำเป็นต้องปรับตัวให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้นโยบายและการบริหารที่เปลี่ยนแปลงไป บุคคลจะต้องพร้อมที่จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจให้กับองค์กร โดยที่เขามีความรู้สึกรู้ว่า ตนเองได้เข้าไปเกี่ยวข้องเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่ามีความหมายสำหรับองค์กร รวมทั้งองค์กรก็มีคุณค่ามีความหมายสำหรับตนเอง และพยายามทำให้เป้าหมายของตนเองและเป้าหมายขององค์กรประสบความสำเร็จ เพราะความผูกพันต่อองค์กรมีส่วนเกี่ยวข้องอย่างมากต่อการลาออกจากงาน การขาดงานและการปฏิบัติงานของพนักงาน (ปิยะพงศ์ นันทวงศ์, 2550) และความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องการให้เกิดขึ้นในองค์กร เพราะความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรนั้นเป็นปัจจัยหลักที่จะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร และเป็นพื้นฐานที่สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานไม่ว่าจะเป็นการทำงานในหน้าที่บริหารหรือปฏิบัติการครอบคลุมถึงองค์กรทุกประเภท (พิชิต และคนอื่น , 2552 อ้างถึงใน ปิยาพร ห้องแสง, 2555)

บริษัทท้อป โกลฟ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด เป็นบริษัทในกลุ่มท้อป โกลฟ ซึ่งเป็นผู้ผลิตถุงมือรายใหญ่ของประเทศมาเลเซีย ดำเนินกิจการผลิตน้ำยางชั้นเพื่อสนับสนุนให้กับ

กลุ่มบริษัทท็อปโกลฟในเครือนำไปผลิตถุงมืออย่างต่อเนื่อง ด้วยนโยบายหลักของบริษัทที่มุ่งเน้นการผลิตสินค้าที่มีคุณภาพและการพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพ และการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่ดีเยี่ยม ทำให้บริษัทฯ จำเป็นต้องมุ่งมั่นดำเนินงานตามนโยบายดังกล่าวเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนโยบายขององค์กรที่กำหนดไว้ บริษัทฯ จำเป็นต้องก้าวหน้าไปอย่างไม่หยุดยั้ง ซึ่งการที่จะดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพได้นั้นมีปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งคือ บุคลากรขององค์กรจะต้องมีความรู้ ความสามารถและพร้อมปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มกำลัง ดังนั้นองค์กรจึงได้ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านบุคลากรของบริษัทฯ เพราะเชื่อว่า บุคลากรคือทรัพยากรอันมีค่าที่สุดขององค์กร โดยฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทฯ ถูกแบ่งตามลักษณะงานออกเป็น 4 ส่วนงาน คือ 1) การสรรหาและคัดเลือก 2) การฝึกอบรมและพัฒนา 3) การจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ 4) แรงงานสัมพันธ์ ถึงแม้ว่าแนวปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทฯ จะแบ่งเป็นสัดส่วนอย่างชัดเจนและปฏิบัติมาเป็นระยะเวลายาวนาน แต่เพราะสาเหตุใดที่ตัวเลขของอัตราการลาออกของพนักงานมีอัตราค่อนข้างสูง โดยอัตราการลาออกของพนักงานสัญญาจ้างรายเดือนในปี 2553 มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 20.8% ในปี 2554 ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 30.7% ปี 2555-2556 อยู่ที่ 16% และ 17% ตามลำดับ นอกจากนี้บริษัทฯ ยังประสบปัญหาการลางานและขาดงานของพนักงาน โดยพบว่า อัตราตัวเลขของการขาดและลางานมีค่าเฉลี่ยค่อนข้างสูงดังต่อไปนี้ ในปี 2553 ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 31.2% ปี 2554 ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 42.7% ปี 2555 ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 46.8% และปี 2556 มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 55.4% ตามลำดับ ซึ่งปัญหาดังกล่าวข้างต้นมีผลกระทบต่อองค์กรเป็นอย่างมาก นอกจากนี้บริษัทฯ ยังมีการปรับเปลี่ยนนโยบายโดยการชะลอการสรรหาบุคลากรใหม่ จึงส่งผลให้เกิดการล่าช้าในการปฏิบัติงานและไม่สามารถดำเนินการได้ทันตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ ประกอบกับบุคลากรในองค์กรปัจจุบัน ตกอยู่ในสภาวะมีปริมาณงานในความรับผิดชอบสูง ส่งผลให้ปฏิบัติงานไม่สำเร็จได้ทันตามกำหนดและอาจทำให้เกิดความเบื่อหน่ายและเครียดในการทำงาน ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานลดลง ส่งผลให้ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานลดลง

จากผลการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทำให้ทราบว่า ผู้ที่มีความผูกพันกับองค์กรสูงจะปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพดีกว่าผู้ที่มีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรต่ำ และปัญหาความต้องการลาออกจากงานจะลดลง (ณัฐพันธ์ เขจรนันท์, 2551; ธนนันท์ ทะสุใจ, 2547; ปภาดา กาญจนะพันธ์, 2557) เฉกเช่นเดียวกันกับบริษัทท็อปโกลฟ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) ที่ต้องเผชิญ

กับสภาพปัญหาข้างต้น จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กร โดยมุ่งเน้นไปที่แนวปฏิบัติของการบริหารทรัพยากรมนุษย์และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสัญญาจ้างรายเดือน ทั้งนี้ก็เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขหรือประยุกต์ใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหาร และเพื่อที่จะทราบถึงระดับความผูกพันของบุคลากรภายในองค์กร และเพื่อเพิ่มศักยภาพแนวปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์และความผูกพันต่อองค์กรอีกด้วย โดยข้อมูลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้สามารถเป็นข้อมูลเพื่อที่จะเป็นแนวทางให้ผู้บริหารและฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จะนำไปพัฒนาและเสริมสร้างพนักงานให้มีความผูกพันต่อองค์กร พร้อมทั้งนำไปปรับเปลี่ยนวิธีบริหาร วางแผนการดำเนินงาน ความสัมพันธ์ของแนวปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสัญญาจ้างรายเดือน ของบริษัท ท็อปโกลฟ เทคโนโลยี ซึ่งจะ เป็นข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการทำงานในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมธุรกิจที่เปลี่ยนไป และเพื่อธำรงรักษาทรัพยากรอันมีคุณค่าไว้ให้คงอยู่กับองค์กรอย่างยั่งยืน

### วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นแนวปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานสัญญาจ้างรายเดือน บริษัท ท็อปโกลฟ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสัญญาจ้างรายเดือน บริษัท ท็อปโกลฟ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแนวปฏิบัติการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสัญญาจ้างรายเดือน บริษัท ท็อปโกลฟ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบระดับความคิดเห็นของพนักงานสัญญาจ้างรายเดือนที่มีต่อแนวปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในแต่ละด้านภายในบริษัท ท็อปโกลฟ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด
2. ทำให้ทราบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสัญญาจ้างรายเดือน

บริษัท ท็อป โกลฟ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด เพื่อเป็นข้อมูลในการกำหนดแนวนโยบายเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรให้แก่พนักงาน

3. ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างแนวปฏิบัติการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสัญญาจ้างรายเดือน บริษัท ท็อป โกลฟ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปกำหนดเป็นแนวทางในการปรับปรุงปัจจัยและกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านต่างๆ เพื่อที่จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานต่อไป

#### ขอบเขตการศึกษา

1. เนื้อหาในการวิจัยมุ่งศึกษา เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแนวปฏิบัติการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสัญญาจ้างรายเดือน บริษัท ท็อป โกลฟ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด
2. พื้นที่ศึกษา จะศึกษาจากพนักงานสัญญาจ้างรายเดือนของบริษัท ท็อป โกลฟ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งมีจำนวน 68 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2559)
3. ระยะเวลา เดือนสิงหาคม 2558 – มิถุนายน 2559

#### นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **พนักงาน** หมายถึง พนักงานสัญญาจ้างรายเดือนที่ปฏิบัติงานในบริษัท ท็อป โกลฟ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด ตำบลพังลา อำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา
2. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์** หมายถึง การจัดการเกี่ยวกับบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานไปจนถึงการสิ้นสุดการว่าจ้าง
3. **แนวปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์** หมายถึง แนวปฏิบัติหรือกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท ท็อป โกลฟ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด แบ่งออกเป็นแต่ละด้านต่างๆ ดังต่อไปนี้ การสรรหาคัดเลือก การฝึกอบรมและพัฒนา การจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ แรงงานสัมพันธ์
4. **ความผูกพันต่อองค์กร** หมายถึง การที่บุคลากรมีความตั้งใจ เต็มใจ และทุ่มเทในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรวางไว้ ตลอดจนมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร



และมีความต้องการที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกองค์กรต่อไป การวิจัยในครั้งนี้วัดความผูกพันต่อองค์กรได้ 3 ลักษณะ คือ

- 4.1 ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
- 4.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร
- 4.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแนวปฏิบัติการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสัญญาจ้างรายเดือน บริษัท ท็อปโกลฟ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาแนวปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และความสัมพันธ์ระหว่างแนวปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสัญญาจ้างรายเดือนของบริษัทฯ โดยมีแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์และแนวปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิด

#### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2541) กล่าวว่า ภูมิหลังเฉพาะบุคคล เป็นลักษณะส่วนตัวของบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส และความมีอาวุโสในงาน เป็นต้น ปัจจัยเหล่านี้ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคลดังนี้

1. อายุกับการทำงาน เป็นที่ยอมรับกันว่าผลงานของบุคคลจะลดน้อยถอยลงในขณะที่มีอายุเพิ่มมากขึ้น แต่อย่างไรก็ตาม สำหรับบุคคลที่มีอายุ 55 ปีขึ้นไปนั้น ถือได้ว่ามีประสบการณ์ในการทำงานสูง และสามารถปฏิบัติหน้าที่การงานที่ก่อให้เกิดผลผลิตสูงได้ จากการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีอายุมากขึ้นจะไม่อยากลาออกหรือย้ายออกจากงาน ทั้งนี้เนื่องจากการมีระยะเวลาในการทำงานนานมีผลทำให้ได้รับค่าตอบแทนหรือค่าจ้างมากขึ้น และมีสิทธิ์ในการลาพักผ่อนได้มากขึ้น ตลอดจนมีสิทธิ์ในสวัสดิการต่างๆ ที่ได้เพิ่มขึ้นด้วย

2. เพศกับการทำงาน จากการศึกษาพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันหรือมีความแตกต่างกันน้อยมากระหว่างเพศหญิงกับเพศชายในเรื่องของความสามารถเกี่ยวกับการแก้ปัญหาในการทำงาน ทักษะในการคิดวิเคราะห์ แรงกระตุ้นเพื่อต่อสู้เมื่อมีการแข่งขัน แรงจูงใจ การปรับตัวทางสังคม ความสามารถในการเรียนรู้ และความพึงพอใจในการทำงาน อย่างไรก็ตามจากการศึกษาพบของนักจิตวิทยาพบว่า เพศหญิงจะมีลักษณะคล้ายตามมากกว่าเพศชายและเพศชายจะมีความคิดเชิงรุกตลอดจนมีความคาดหวังในความสำเร็จมากกว่าเพศหญิง

3. สถานภาพสมรสกับการทำงาน จากการศึกษายังไม่สามารถสรุปได้แน่นอนว่า สถานภาพสมรสมีผลต่อการทำงานอย่างไร แต่มีผลการวิจัยบางส่วนพบว่าพนักงานที่สมรสแล้วจะขาดงานและมีอัตราการออกจากงานน้อยกว่าผู้ที่เป็นโสด นอกจากนี้ยังมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าผู้ที่เป็นโสด ตลอดจนมีความรับผิดชอบ เห็นคุณค่าของงาน และมีความสม่ำเสมอในการทำงานด้วย

4. ความมีอาวุโสในงานกับการทำงาน จากการศึกษาพบว่า ผู้ที่มีระยะเวลาการทำงานในองค์กรมานานหรือผู้ที่อาวุโสในการทำงานและมีผลงานสูงกว่าพนักงานใหม่ และมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าด้วย รวมถึงจะมีอัตราการขาดงานน้อยและการลาออกจากงานน้อย ซึ่งความเป็นผู้อาวุโสในการทำงานจะบ่งชี้ถึงผลงานได้เป็นอย่างดี

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544) กล่าวว่า ความแตกต่างระหว่างบุคคลย่อมมีต่อผลงานที่ทำแตกต่างกัน การสรรหาคัดเลือก บรรจุบุคคลเข้าทำงานในหน้าที่ที่แตกต่างกันให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคคล ความสนใจ ความถนัดของบุคคลนั้น นอกจากนี้ คนเราก็มีจุดมุ่งหมายในการทำงานที่แตกต่างกันด้วย บางคนทำเพื่อต้องการรายได้ บางคนต้องการความมั่นคงเกียรติยศชื่อเสียง บางคนทำเพื่อไม่ให้มีเวลาว่างมากเกินไป จุดมุ่งหมายที่แตกต่างกันทำให้บุคคลเลือกงานและมีความตั้งใจในการทำงานแตกต่างกันไปด้วย ในงานชนิดเดียวกันบุคคลมีความรู้ระดับเดียวกัน มีเชาว์ปัญญาพอๆ กัน ก็ยังมีความสามารถในการทำงานต่างกันด้วย ผลงานย่อมออกมาแตกต่างกัน ปัจจัยในส่วนบุคคลจะมีลักษณะและคุณสมบัติแตกต่างกันไป ทำให้มีผลต่อการแสดงออกของพฤติกรรมแตกต่างกันไปด้วย สาเหตุและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานบุคคลได้แก่

1. ความถนัด เป็นความสามารถเฉพาะบุคคล ซึ่งมีความชำนาญในเฉพาะด้านที่

ไม่เหมือนกัน ซึ่งการทดสอบความถนัดของบุคคลก็จะทำให้สามารถมอบหมายงานให้เหมาะสมกับบุคคลนั้น

2. ลักษณะทางบุคลิกภาพ เป็นส่วนประกอบที่เป็นโครงสร้างในลักษณะรวมกันของคนนั้นทำให้ลักษณะนิสัยการแสดงออกแตกต่างกันไป

3. ลักษณะทางกายภาพ เป็นความแตกต่างทางความสามารถทางด้านกายภาพบุคคลที่แข็งแรงย่อมเหมาะกับงานในลักษณะหนึ่งแตกต่างจากคนที่หน้าตาสวยงาม

4. ความสนใจและความตั้งใจ เป็นความสนใจของแต่ละบุคคลที่ไม่เหมือนกัน ความสนใจเป็นแรงผลักดันให้บุคคลเลือกงานตามความพอใจ

5. อายุ เพศ และวัยต่างๆ มีผลต่อการทำงาน เด็กย่อมไม่เหมาะแก่การทำงานที่จำเจ และต้องใช้แรงงานอย่างหนัก หญิงและชายมีลักษณะของงานที่แตกต่างกันบ้าง

6. การศึกษา มีส่วนในการคัดเลือกงานที่แตกต่างกัน งานที่ต้องการความชำนาญ เฉพาะย่อมต้องการผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมด้านนั้นๆ มิฉะนั้นก็ไม่อาจจะกระทำได้

7. ประสบการณ์ การเคยเรียนรู้งานมาก่อนย่อมมีความชำนาญในงานนั้น งานบางอย่างจึงต้องระบุจำนวนปีที่เคยทำงานก่อนจะรับเข้าทำงาน

จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าลักษณะเฉพาะส่วนบุคคลย่อมมีผลต่องานที่ทำแตกต่างกันไป ซึ่งภูมิหลังเฉพาะของแต่ละบุคคลเป็นลักษณะส่วนตัวของบุคคล ส่งผลให้มนุษย์มีความแตกต่างกันมากและเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคล เช่น อายุ เพศ สถานภาพ การศึกษา ประสบการณ์ เป็นต้น

**แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์และแนวปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์**

มอนดี้, โนว์ และพรีโมซ์ (Mondy, Noe, & Premeaux, 1999:5 อ้างถึงใน ปิยาพร ห่องแขง, 2555) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) หมายถึง การปฏิบัติและนโยบายในการใช้ทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรือเป็นกิจกรรมการออกแบบเพื่อสร้างความร่วมมือกับทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร กิจกรรมทรัพยากรมนุษย์มีดังนี้

1. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Planning) เป็นกระบวนการสำรวจความต้องการ

ทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้ได้จำนวนพนักงานที่มีทักษะที่ต้องการ และสามารถจัดหาได้เมื่อจำเป็นต้องใช้ ซึ่งในการวางแผนจะต้องมีการออกแบบงาน และวิเคราะห์งานก่อน

2. การสรรหาบุคลากร (Recruitment) เป็นกลุ่มกิจกรรมขององค์กรซึ่งใช้เพื่อจูงใจให้ผู้สมัครที่มีความสามารถ และมีทัศนคติที่องค์กรต้องการมาสมัครในตำแหน่งที่เหมาะสมเพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์

3. การคัดเลือก (Selection) เป็นกระบวนการคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมที่สุดสำหรับองค์กร และเหมาะสมกับตำแหน่งที่ต้องการ โดยคัดเลือกจากกลุ่มผู้สมัคร

4. การฝึกอบรมและการพัฒนา (Training and Development) การฝึกอบรม (Training) เป็นกระบวนการที่มีระบบเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมพนักงานให้มีทิศทางซึ่งสามารถบรรลุเป้าหมายองค์กรหรือเป็นกิจกรรมเพื่อให้ผู้เรียนรู้เกิดความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับงานในปัจจุบัน ส่วนการพัฒนา (Development) เป็นการจัดหาความรู้ การทำให้พนักงานมีความรู้มีการพัฒนาในการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปใช้ในปัจจุบัน หรืออนาคต

5. ผลตอบแทนและผลประโยชน์อื่น (Compensation and Benefit) ผลตอบแทน (Compensation) เป็นรางวัลทั้งหมดที่พนักงานได้รับในการแลกเปลี่ยนกับงาน ประกอบด้วย ค่าจ้าง เงินเดือน โบนัส สิ่งจูงใจ และผลประโยชน์อื่นๆ ส่วนผลประโยชน์ (Benefit) เป็นรางวัลหรือส่วนเพิ่มที่พนักงานได้รับ ซึ่งเป็นผลจากการจ้างงานและตำแหน่งภายในองค์กร เช่น การประกันชีวิตและสุขภาพ ค่ารักษาพยาบาล แผนการศึกษา เป็นต้น

6. ความปลอดภัยและสุขภาพ (Safety and Health) ความปลอดภัย (Safety) เป็นความคุ้มครองพนักงานจากอุบัติเหตุในการทำงาน สุขภาพ (Health) เป็นสภาพทางด้านร่างกายจิตใจและสังคม

7. พนักงานและแรงงานสัมพันธ์ (Employee and Labor Relations) เป็นสิ่งแวดล้อมภายในที่ผู้บริหารต้องคำนึงอย่างยิ่ง เพราะงานจะสัมฤทธิ์ผลได้ก็มาจากพนักงานลูกจ้างนั่นเอง

8. การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) เป็นกระบวนการประเมินพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน โดยการวัดและเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ เช่นการบันทึกผลลัพธ์ และการติดต่อสื่อสารกลับไปยังพนักงาน ซึ่งเป็นกิจกรรมระหว่างผู้บริหารโดยตรงและพนักงาน

Pfeffer (1998) ได้ระบุว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบไปด้วยความมั่นคงในการจ้างงาน การคัดเลือก การบริหารจัดการทีมงานของตนเอง การจ่ายค่าตอบแทนแบบเชื่อมโยงกับผลประกอบการองค์กร การฝึกอบรม การลดความแตกต่างด้านสถานะของบุคคลในองค์กรและการแบ่งปันข้อมูลข่าวสารขององค์กร

วันชาวีรา เบ็ญญาเตะ (2546) ได้ให้ความหมายกระบวนการบริหารงานบุคคลไว้ว่า คือ กระบวนการในการดำเนินงานที่เกี่ยวกับการวางแผนกำลังคน การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากรและการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อให้ผลงานที่มีคุณภาพและเกิด ประโยชน์สูงสุด

วิชัย โถสุวรรณจินดา (2549) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา คัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งสนใจการพัฒนา การบำรุงรักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์กรสามารถเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เพื่อการทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กร และสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2548) กล่าวโดยสรุปถึงกระบวนการบริหารงานบุคคลไว้ว่า ประกอบด้วย การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การกำหนดค่าตอบแทน การส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงาน การออกแบบงาน และการให้ประโยชน์อื่นๆ

ชำนาญ พิมลรัตน์ (2556) กล่าวว่าโดยสรุปถึง การบริหารงานบุคคลและภารกิจหลักการบริหารงานบุคคลว่า ประกอบด้วย การเสาะหาและการคัดเลือก การฝึกอบรมและพัฒนา การบริหารผลงานและการตอบแทน การสื่อสารและการแรงงานสัมพันธ์

อรจรรย์ ฅ ตะกั่วทุ่ง (2549) ได้ให้ความหมายการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรว่าคือ การดำเนินการเป็นกระบวนการลูกโซ่ตั้งแต่การวางแผนนโยบาย กำหนดแผนงาน อัตรากำลังคน การสรรหาคัดเลือกคนดีมีความสามารถเข้ามาทำงานในอัตราค่าตอบแทนที่เหมาะสม การวางโครงสร้างและกำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการ การฝึกอบรมให้คนทำงานได้ ทำงานเป็น การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง โยกย้าย การพัฒนาศักยภาพให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง มีขวัญกำลังใจ และมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมใน

องค์กร มีความจงรักภักดีจนกระทั่งฟื้นฟูสภาพการเป็นพนักงานขององค์กร ทั้งนี้โดยตระหนักถึงความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ ใน 3 ประการ 1) ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพย์สินขององค์กร มิใช่ค่าใช้จ่าย 2) ศักยภาพของมนุษย์พัฒนาได้ไม่มีที่สิ้นสุด และ 3) ทรัพยากรมนุษย์เป็นแหล่งสร้างเสริมเพิ่มคุณค่าของผลผลิตและการบริการขององค์กร

ธงชัย สันติวงษ์ (2542) ได้กล่าวถึงกระบวนการบริหารงานบุคคลไว้มี 8 ขั้นตอน

1. การออกแบบงานและการวิเคราะห์เพื่อจัดแบ่งตำแหน่ง เป็นขั้นตอนที่ต่อเนื่องมาจากการกำหนดเป้าหมายขององค์กร คือ การวางแผนองค์กรและการออกแบบงาน ซึ่งการวิเคราะห์งานถือว่าเป็นหัวใจสำคัญของขั้นตอนนี้
2. การวางแผนกำลังคน เป็นขั้นตอนของการวิเคราะห์ เพื่อทราบชนิดและจำนวนของตำแหน่งงานและบุคคลที่ต้องการเพื่อจัดทำแผนกำลังคนขององค์กร อันนำไปสู่ขั้นตอนแรกของการสรรหาคณะผู้บริหาร
3. การสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน การสรรหาเพื่อให้ได้บุคคลที่ต้องการและการคัดเลือกคนเพื่อให้ได้คนดี คนที่มีคุณสมบัติเหมาะสมตามจำนวนที่ต้องการ
4. การปฐมนิเทศบรรจوظักงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นขั้นตอนที่ต่อเนื่องมาจากขั้นตอนที่ 3 กล่าวคือ จะต้องมีการปฐมนิเทศพนักงานใหม่ในช่วงแรกของการทดลองงานและมีการประเมินผลการปฏิบัติงานในภายหลัง
5. การอบรมและพัฒนา เป็นกิจกรรมที่จัดทำขึ้นเพื่อเสริมสร้างความรู้ ความสามารถ ความชำนาญให้แก่พนักงานเพื่อให้เกิดความแน่ใจในคุณภาพของพนักงาน
6. การจ่ายค่าตอบแทน เป็นกิจกรรมเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์ตอบแทนต่างๆ ให้แก่พนักงานอย่างเพียงพอ
7. การทะนุบำรุงรักษาสุขภาพความปลอดภัย และแรงงานสัมพันธ์ เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงานกับหน่วยงาน จึงต้องคอยดูแลเรื่องสุขภาพอนามัย ความปลอดภัยและการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง
8. การใช้วินัยและการควบคุม ตลอดจนการประเมินผล ในขั้นตอนนี้ก็คือ การรักษาวินัย การควบคุมติดตามและประเมินผล ทั้งนี้ก็เพื่อความสำเร็จทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่สมบูรณ์นั่นเอง

คณฺย เทียนพุด (2543) กล่าวถึง ภารกิจหลักด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล แบ่งออกเป็นภารกิจหลัก 4 ด้าน คือ

1. การสรรหา (Recruitment) หมายถึง การเสาะแสวงหาเพื่อเลือกสรรให้ได้คนดีที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานและที่สำคัญที่สุดก็คือ สามารถปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมขององค์กร
  2. การพัฒนา (Development) หมายถึง การดำเนินการที่จะส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์เพิ่มขึ้นในรูปแบบของการฝึกอบรม การศึกษาของพนักงาน การพัฒนาพนักงาน เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกันก็ดำเนินการพัฒนาอาชีพพนักงานให้พร้อมที่จะรับผิดชอบหรือเติบโตในตำแหน่งที่สูงขึ้น รวมถึงการปรับหรือพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่ชนะในการแข่งขันได้ในที่สุด
  3. การรักษาพนักงาน (Retention) หมายถึง ความพยายามที่จะทำให้พนักงานพึงพอใจในการทำงาน ด้วยการสร้างบรรยากาศให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีโอกาสเติบโตก้าวหน้าในหน้าที่การงานด้านตำแหน่งและมีรายได้เพียงพอกับความเป็นอยู่ ทั้งนี้เป็นความพยายามของบริษัทในการบริหารเพื่อสนองความต้องการของพนักงานให้ได้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ภายใต้กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ต่างๆ ที่จะอำนวยความสะดวกและการบริการต่างๆ ที่หน่วยงานจัดให้พนักงานซึ่งเป็นสิ่งจูงใจในการทำงานอย่างหนึ่ง
  4. การใช้ประโยชน์ (Utilization) หมายถึง การใช้คนให้ได้ประโยชน์สูงสุดตามแนวทางในการจัดการแผนกำลังคน การขยายขอบเขตงานหรือการปรับปรุงงาน การตรวจสอบหรือวิจัยด้านทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้ก็เพื่อจัดคนหรือใช้คนให้ตรงกับงานให้ทำงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและทำลายคน รวมถึงการไม่ให้คนต้องอยู่ว่างเปล่าโดยไม่มีหน้าที่ความรับผิดชอบ
- เสนห์ จุ้ยโต (2545 อ้างถึงใน สุพัตรา วัฒน้อม, 2553) ได้กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึงทรัพยากรมนุษย์ในฐานะที่เป็นสินทรัพย์ที่มีประโยชน์และคุณค่าต่อองค์กร โดยให้สอดคล้องต่อกลยุทธ์ทางธุรกิจขององค์กร การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์มีความสำคัญในฐานะที่เป็นเครื่องมือในการบริหารองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลซึ่งสรุปได้ 8 ประการ ดังนี้



1. ช่วยนำพาองค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Helping Organization Reach its Goals)
  2. ช่วยทำให้บุคลากรมีทักษะและความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Employing the Skill and Abilities of the Workforce Efficiently)
  3. ช่วยสร้างองค์กรให้มีการฝึกฝนและกระตุ้นจูงใจบุคลากรอย่างดีพอ (Providing the Organization with Well-Trained and Well-Motivated Employees)
  4. ช่วยเพิ่มความพึงพอใจในงานและความสำเร็จในชีวิตของบุคลากร (Increasing and to the Fullest Employees Job Satisfaction and Self-Actualization)
  5. ช่วยพัฒนาและธำรงรักษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องต่อเป้าประสงค์ขององค์กร (Developing and Maintaining a Quality of Work Life that Makes Employment in the Organization Desirable)
  6. ช่วยสื่อสารทัศนคติ นโยบาย และทำให้เกิดกลยุทธ์สู่บุคลากรทุกคน (Communication HRM Vision Policies and Strategies to all Employees)
  7. ช่วยธำรงรักษาพฤติกรรมบุคลากรให้มีจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคม (Helping to Maintain Ethical Policies and Socially Responsible Behavior)
  8. ช่วยก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการจัดการ (Managing Change) เช่น ภาวะผู้นำ การสรรหาและจัดหางาน การฝึกอบรมและการพัฒนา เทคโนโลยี รูปแบบค่าตอบแทน การสื่อสาร เป็นต้น
- จากความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการและนโยบายการใช้ทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารใช้เป็นกลยุทธ์ในการสรรหาคัดเลือกบรรจุคนที่มีคุณสมบัติเหมาะสม การฝึกอบรมและพัฒนา เพื่อบำรุงรักษาและเพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้สมาชิกปฏิบัติงานเต็มความสามารถและทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กร ถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารองค์กรให้เป็นอย่างมีประสิทธิภาพ โดยกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย การเสาะหาและการคัดเลือก การฝึกและพัฒนา การบริหารผลงานและการตอบแทน การสื่อสารและการแรงงานสัมพันธ์ เป็นต้น

#### ความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

พยอม วงศ์สารศรี (2545) กล่าวว่า สภาพองค์กรในปัจจุบันนับว่ามีปัญหาซึ่งเป็น

ผลกระทบมาจากอิทธิพลการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมเป็นอันมาก อันส่งผลกระทบโดยตรงต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร การเปลี่ยนแปลงต่างๆ เท่าที่เห็นกันอยู่ ทั้งในด้านเศรษฐกิจ เทคนิควิทยาการ และสภาพสังคม ล้วนแต่เห็นได้ชัดแจ้งว่ามีผลกระทบทำให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องมีความสำคัญยิ่งขึ้นกว่าแต่ก่อนเป็นอันมาก การบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้ก่อให้เกิดความสำคัญ ดังต่อไปนี้

1. ช่วยพัฒนาให้องค์กรเจริญเติบโต เพราะการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นสื่อกลางในการประสานงานกับแผนกต่างๆ เพื่อแสวงหาวิธีการให้ได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติดังกล่าว ย่อมทำให้องค์กรเจริญเติบโตและพัฒนายิ่งขึ้น
2. ช่วยให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อผลผลิตขององค์กร
3. ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงแก่สังคมและประเทศชาติ ถ้าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ย่อมไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างองค์กรและผู้ปฏิบัติงานทำให้สภาพสังคมโดยรวมมีความเข้าใจที่ดีต่อกัน

สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์ (2549) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ จะช่วยให้สมาชิกในองค์กรมีความเข้าใจในวัตถุประสงค์ขององค์กร มีความสามัคคีและร่วมแรงร่วมใจในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์กรสามารถเจริญเติบโตได้อย่างต่อเนื่องและมั่นคง ซึ่งการทำงานอย่างมีจุดหมายและความเข้าใจร่วมกันย่อมส่งผลให้เกิดการใช้ทรัพยากรภายในองค์กรอย่างเหมาะสม เมื่อหลายองค์กรสามารถใช้ทรัพยากรของตนได้อย่างเต็มที่ก็จะมีส่วนช่วยทำให้เกิดประสิทธิภาพในการผลิตสินค้าและการให้บริการแก่สังคม ทำให้สมาชิกในสังคมสามารถบริโภคสินค้าและบริการที่มีมาตรฐานสูง ส่งเสริมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น สามารถเสริมสร้างศักยภาพให้สังคมสามารถแข่งขันกับสังคมอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ธัญญา พลอนันต์ (2546) กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อด้านบุคลากรตลอดจนสังคมส่วนรวม ดังต่อไปนี้

1. ด้านบุคลากร ช่วยให้นักงานในองค์กรได้ค้นพบศักยภาพของตนเองและได้พัฒนาตนเองให้มีความสามารถเชิงสมรรถนะในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ที่มีความผาสุกและความพึงพอใจในงาน เกิดความก้าวหน้าสามารถทำงานที่ให้ผลการดำเนินการที่ดีมีประสิทธิภาพ

2. ด้านองค์กร ช่วยพัฒนาองค์กรพนักงานที่มีคุณภาพก็จะดำเนินการตามแผนปฏิบัติการตามแนวทางที่ผู้นำระดับสูงวางไว้อย่างมีประสิทธิภาพทำให้เกิดผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศทั้งด้านบริการและการผลิตสินค้า องค์กรก็ย่อมจะเจริญก้าวหน้ามีความมั่นคงและขยายงานออกไปได้ด้วยดี

3. ด้านสังคม ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงให้แก่สังคมและประเทศชาติเมื่อองค์กรซึ่งเป็นหน่วยหนึ่งของสังคมเจริญก้าวหน้าและมั่นคงก็ส่งผลไปถึงสังคมโดยรวมด้วยเมื่อพนักงานได้พัฒนาตนเองมีความสามารถหารายได้มาช่วยให้ครอบครัวมั่นคงก็ส่งผลดีต่อชุมชน

จากความหมายของความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ สรุปได้ว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อองค์กรอย่างมาก และมีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรให้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยพัฒนาให้องค์กรเจริญเติบโตยิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่องและมั่นคง

#### แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ศรีชัย พิมพ์ทอง (2556) ได้กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรหมายถึงทัศนคติที่สะท้อนความเกี่ยวข้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ซึ่งตัวพนักงานมีความยินดีและเต็มใจที่จะมีส่วนร่วมเป็นสมาชิกรวมถึงการยอมรับเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรและยินดีที่จะปฏิบัติงานในองค์กรให้บรรลุเป้าหมายนั้นตลอดจนปฏิบัติงานของตนอย่างเต็มความรู้ความสามารถ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญและไม่เต็มใจที่จะจากองค์กรไป ความผูกพันของบุคลากรจึงถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่ได้มีการนำมาเชื่อมโยงกับการประเมินพฤติกรรมของบุคลากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งอัตราการเปลี่ยนและออกจากงานเพราะบุคลากรที่มีความผูกพันสูงมีแนวโน้มที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนานกว่าและทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถมากกว่า

วิเชียร วิทย์อุดม (2547) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือสถานะซึ่งพนักงานต้องการที่จะเห็นองค์กรบรรลุเป้าหมายในฐานะที่เขาเป็นสมาชิกคนหนึ่งขององค์กร พนักงานจะเกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ถึงขนาดมีความผูกพัน (Commitment) และจงรักภักดีต่อองค์กร ใครจะเห็นความก้าวหน้าขององค์กร ทราบเท่าที่องค์กรยังสร้างความพอใจให้กับพนักงานอยู่ แต่เมื่อไรความไม่พอใจแผ่ขยายไปทั่วทั้งองค์กร พนักงานก็มีแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์กรได้มาก

เอลเลน และเมเยอร์ (Allen & Mayer, 1991 อ้างถึงใน วิกิรานต์ จรทศวา, 2557) ได้สรุปคำนิยาม ความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความรู้สึกทั่วไปที่พนักงานมีต่อองค์กร เป็นการผูกติดหรือยึดเหนี่ยวทางด้านจิตใจของพนักงาน ให้อยู่กับองค์กร ซึ่งอาจจะแตกต่างกันกับงานที่เกี่ยวข้องทัศนคติ เช่นความพึงพอใจในงาน หมายถึงความรู้สึกที่เกี่ยวกับงานของเขาหรือการแสดงตัวต่อองค์กร คือระดับของประสบการณ์ทำงานว่าเขารู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรและสิ่งที่ยึดเหนี่ยวจิตใจนั้นจะแสดงลักษณะของพนักงานออกเป็นชุดหรือรูปแบบของความรู้สึก 3 ด้าน คือ

1. ความผูกพันทางด้านจิตใจ คือ การที่พนักงานมีอารมณ์เชิงบวกกับการผูกติดยึดเหนี่ยวกับองค์กร โดยพนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอย่างแรงกล้าจะเป็นตัวกำหนดความสำเร็จขององค์กร และเขาก็ปรารถนาที่จะคงอยู่กับองค์กร
2. ความผูกพันด้านการคงอยู่ คือ เป็นความผูกพันส่วนตัวที่มีต่อองค์กร เนื่องจากการที่เขาได้ลงทุนไปโดยการเป็นสมาชิกกับองค์กร เช่น ลงทุนด้านการเงิน ด้านสังคม เพื่อนร่วมงาน พนักงานจึงจำเป็นที่จะต้องอยู่ในองค์กร
3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน คือการที่พนักงานรู้สึกว่าเขามีหน้าที่ที่จะต้องอยู่กับองค์กรต่อไป เพราะพวกเขาารู้สึกว่าองค์กรได้ให้ประโยชน์กับเขา ลงทุนกับเขา เช่น ให้ได้รับการอบรม ดังนั้นเขาจึงควรจะตอบแทนองค์กรบ้าง

สเตรีย และ พอตเตอร์ (Steers & Porter, 1991 อ้างถึงใน พิษญากุล ศิริปัญญา, 2549) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความหมายใน 3 ลักษณะ คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเป็นลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อด้านทัศนคติในเชิงบวกต่อองค์กร มีความผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริงต่อค่านิยม และเป้าหมายขององค์กร พร้อมสนับสนุนกิจการขององค์กร ซึ่งเป็นเป้าหมายของตนด้วยความเชื่อว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ตนเองทำงานด้วยความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร เป็นลักษณะที่บุคลากรเต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตน พยายามทำงานเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมาย เกิดผลประโยชน์ต่อองค์กร และมีความห่วงใยต่อความเป็นไปขององค์กร
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรเป็นลักษณะที่บุคลากรแสดงความต้องการและตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ตลอดไป มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มี

ความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร และพร้อมที่จะบอกคนอื่นว่าตนเป็นสมาชิกขององค์กร การรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สนับสนุนและสร้างสรรค์องค์กรให้ดียิ่งขึ้น

นิพนธ์ ทวีคุณ (2556) กล่าวโดยสรุปว่า ความผูกพันในองค์กร หมายถึง ระดับความรู้สึกทางอารมณ์ที่เป็นบวกหรือลบของพนักงานที่มีต่องาน เพื่อนร่วมงานและต่อองค์กร ซึ่งมีผลโดยตรงต่อความเต็มใจที่จะเรียนรู้และสร้างสรรค์ผลงานและเป็นเครื่องมืออีกอย่างหนึ่งที่ออกแบบมาเพื่อให้พนักงานมีความผูกพันต่อการสร้างผลสำเร็จขององค์กร ในขณะที่เดียวกันก็สร้างความเจริญเติบโตก้าวหน้าในอาชีพให้แก่ตัวพนักงานเองด้วย

สาลินี นาคกุล (2551) กล่าวโดยสรุปว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ภาวะทางด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐาน และด้านการคงอยู่ ที่ทำให้บุคคลมีความยึดมั่นต่อองค์กรของตน โดยบุคลากรที่มีความรู้สึกยึดมั่นดังกล่าวจะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมต่างๆ ได้แก่ การยอมรับและยึดมั่นในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร การตั้งใจ ทดมเทความพยายามในงานเพื่อช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ การมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรไว้

มาร์ช และมันนารี (Marsh & Mannari, 1977 อ้างถึงใน ธนยุทธ บุตรขวัญ, 2554) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความตั้งใจของบุคลากร ที่จะใช้ความพยายามอย่างมากๆ เพื่อประโยชน์ขององค์กรเป็นความพยายามที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป และมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรตลอดจนการยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กร

บุชานัน (Buchanan, 1977 อ้างถึงใน อมรรัตน์ บำรุงผล, 2553) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกันเกิดความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายค่านิยมขององค์กร และการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ปรัชญา วัฒนจิง (2549) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ว่าเป็นสิ่งที่แสดงออกซึ่งสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลกับองค์กร ยิ่งบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้นมากเท่าไร แนวโน้มที่จะลาออกหรือทิ้งองค์กรไปก็ลดน้อยลงไปเท่านั้น

อลิษา ไหมแก้ว (2557) กล่าวโดยสรุปว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่บุคลากรมีความตั้งใจ เต็มใจ และทุ่มเทในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรวางไว้

ตลอดจนมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและมีความต้องการที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

ศรีสมร พิมพ์โพธิ์ (2546) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความรู้สึกของเจ้าหน้าที่ในองค์กร โดยมีทัศนคติค่านิยมมีพฤติกรรมที่ตั้งใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จ โดยออกมาในรูปของความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมายขององค์กร มีความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเนื่องจากตระหนักว่า ตนเองเป็นส่วนสำคัญขององค์กรและมีความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป

ธนันท์ ทะสุใจ (2547) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร มีความรัก ความภาคภูมิใจ ความเอาใจใส่ต่อองค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กร มีความเต็มใจและเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อเป้าหมายความต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นตลอดไป

เชลดอน (Sheldon, 1987 อ้างถึงใน อุษณะ อำนาจสกุลฤทธิ, 2551) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานซึ่งเชื่อมโยงระหว่างเอกลักษณ์ของเขากับองค์กร ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรและตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กรเป็นระดับความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกองค์กรซึ่งแสดงให้เห็นถึงความเกี่ยวพันอย่างแน่นแฟ้นของสมาชิกที่มีต่อองค์กร โดยแสดงออกมาในรูปของ

1. ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร เป็นทัศนคติและความเชื่อของบุคลากรที่มีความเชื่อถ้อยยอมรับและพร้อมปฏิบัติตามเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรอย่างสม่ำเสมออีกทั้งยังมีความเลื่อมใสศรัทธาต่อเป้าหมายที่องค์กรกำหนดรวมถึงความรู้สึกว่าเป้าหมายและคุณค่าของตนเองคล้ายคลึงกับองค์กร บุคคลซึ่งมีความรู้สึกยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอย่างมากจะเห็นว่างานคือหนทางที่จะสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์กรได้คือ การร่วมกิจกรรมและทำงานตามคุณค่าอุดมการณ์และเป้าหมายขององค์กร ดังนั้นบุคคลกลุ่มนี้จึงมีแนวโน้มที่มีส่วนร่วมจะร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง
2. ความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความสามารถที่มีอยู่ทำงานให้องค์กรอย่างเต็มความสามารถเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนางานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายแม้ว่าจะไม่ได้รับผลตอบแทนก็ตาม รวมถึงการเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อประโยชน์ขององค์กร

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์กร โดยที่บุคคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์กรยังอยู่กับองค์กรไม่ปรารถนาจะไปจากองค์กร ถึงแม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ผลประโยชน์ตอบแทนมากกว่ามีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กรและพร้อมจะบอกคนอื่นว่าตนเองเป็นสมาชิกขององค์กร รวมทั้งมีความคิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

คานเตอร์ (Kanter, 1968 อ้างถึงใน สุขุมมิตร บัวเสนาะ, 2546) กล่าวว่า ความผูกพันในองค์กรนั้นเป็นความเต็มใจที่บุคคลที่เป็นพนักงานขององค์กรนั้นสามารถที่จะดำรงสถานการณืเป็นพนักงานไว้เป็นลักษณะของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันระหว่างบุคคลกับองค์กรซึ่งจะอยู่บนพื้นฐานของการที่มีส่วนร่วมด้วยกันและมีทัศนคติที่สอดคล้องกันกับองค์กร โดยจะมีความสัมพันธ์กันในเชิงของการแลกเปลี่ยนระหว่างบุคคลกับองค์กร จึงส่งผลให้บุคคลในองค์กรนั้นมีความผูกพันต่อองค์กรที่ตนเองนั้นได้เป็นพนักงานอยู่ โดยจะแสดงออกมาในรูปแบบของความพยายามตั้งใจในการทำงานและมีความเสียสละเวลาและแรงงานของตนเองเพื่อที่จะทำงานให้กับองค์กรด้วยความเต็มใจเพื่อที่จะทำงานให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปาริชาติ บัวเป็ง (2554) ได้สรุปความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทัศนคติหรือความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร เช่น มีความจงรักภักดีต่อองค์กร ขอมรับเป้าหมาย ค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์กร มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และมีความยินดีที่จะใช้ความรู้ความสามารถที่ตนเองมีอยู่อย่างเต็มที่และเต็มใจที่จะเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร นอกจากทัศนคติและความรู้สึกแล้ว ยังรวมไปถึงการแสดงออกทางด้านพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย เช่น การมาทำงานอย่างสม่ำเสมอ มีความทุ่มเท มุ่งมั่นและตั้งใจในการปฏิบัติงาน ปกป้องคุ้มครองและรักษาทรัพย์สินของบริษัทเสมือนเป็นของตนเอง รวมถึงการมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมขององค์กร

สุนีย์ เวชพรหมณ์ (2541 อ้างถึงใน จิตานันท์ ชูช่วงโชติ, 2556) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กรซึ่งจะเป็นไปในทิศทางที่ดี โดยการแสดงออกมาในรูปของการกระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายด้วยความเต็มใจในการปฏิบัติงาน เสียสละและอุทิศเวลาให้กับการทำงาน การยอมรับเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร การมีส่วนร่วมและการเป็นสมาชิกขององค์กร การปฏิบัติงานของตนอย่างเต็มความรู้ความสามารถ การพิทักษ์รักษาผลประโยชน์ การรักษาภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร

โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรและปรารถนาที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรต่อไป

กล่าวสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กรโดยมีทัศนคติ ค่านิยม พฤติกรรม ที่จะตั้งใจปฏิบัติตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กร เพื่อบรรลุเป้าหมายที่องค์กรได้วางไว้ โดยรัก เอาใจใส่และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเชื่ออย่างแรงกล้าและยอมรับอย่างจริงจังในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร และตั้งใจจะปฏิบัติงานในองค์กรตลอดไป

### ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

บารอน (Baron, 1986 อ้างถึงใน รุ่งสุริย์ บุตรสุข, 2550) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีผลกระทบต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคลากร โดยหากบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง จะส่งผลให้บุคลากรมีระดับการขาดงานและเปลี่ยนงานน้อย บุคลากรจะไม่พยายามหาโอกาสเปลี่ยนงานใหม่ และบุคลากรมีความพึงพอใจและตั้งใจในการทำงาน

เกษมวิศิษฐ์ ชีร โสคติพัทธ์รัตน์ (2556) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวคิดสำคัญเพราะความผูกพันในองค์กรเป็นตัวเชื่อมจินตนาการของมนุษย์กับเป้าหมายขององค์กรทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีส่วนเสริมสร้างองค์กร ความผูกพันในระดับสูงจะต้องมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรดังนี้

1. บุคลากรจะมีความรู้สึกผูกพันยึดมั่นเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร มีความพอใจเต็มใจกระตือรือร้นในการร่วมกิจกรรมขององค์กร ไม่มีพฤติกรรมการขาดงาน
2. ความผูกพันในระดับสูง ทำให้บุคลากรมีความเต็มใจที่จะทำงานโดยใช้กำลัง ความสามารถและความพยายาม ในการทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้องค์กรทำงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่วางไว้
3. บุคลากรที่มีความผูกพันสูง จะมีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นบุคลากรในองค์กรให้การสนับสนุนการปฏิบัติงาน เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับงานมากขึ้น มีความจงรักภักดีและปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ซึ่งจะช่วยลดการเปลี่ยนงานได้ การประสบความสำเร็จประการแรกผู้บริหารจะต้องเรียนรู้ภาวะผู้นำ และมีรูปแบบในการวางยุทธศาสตร์การพัฒนาทีมงาน การรับรู้



เกี่ยวกับความผูกพัน ประการที่สอง จำเป็นต้องปรับปรุงนโยบายบริษัท สร้างความผูกพัน เพิ่มความรับผิดชอบในการทำงาน ความผูกพันนี้มีความสัมพันธ์โดยตรงกับตัวผู้นำ ความผูกพันทำให้พนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท มีความซื่อสัตย์และจงรักภักดี ผู้บริหารต้องให้โอกาสในการสร้างความก้าวหน้าและให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกันกับผู้บริหาร

ณัฐพันธ์ เจริญนันท์ (2551) กล่าวว่า การส่งเสริมให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กรมีความสำคัญกับการดำเนินงานขององค์กรในปัจจุบัน เนื่องจากพนักงานที่ผูกพันและทุ่มเทให้กับองค์กรจะช่วยให้องค์กรดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและช่วยลดต้นทุนขององค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน ผลผลิตภาพ และคุณภาพของผลงาน และเกี่ยวข้องกับการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไม่ให้ออกไปอยู่กับคู่แข่ง

พิชิต เทพวรรณ (2554) กล่าวว่า การให้ความสำคัญกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรจะต้องมุ่งมั่นให้เกิดกับองค์กร โดยที่องค์กรต่างๆ ต้องการให้พนักงานมีทั้งความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรและความผูกพันในงานของพนักงาน เนื่องจากความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรจะมีความสัมพันธ์กับอัตราลาออก ถ้าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูงอัตราการลาออกก็จะต่ำ ในขณะที่ความผูกพันในงานของพนักงานจะมีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน ซึ่งถ้าพนักงานมีความผูกพันในงานสูงอัตราการขาดงานก็จะต่ำ ดังนั้นองค์กรจึงต่างให้ความสำคัญกับความผูกพันใน 2 ลักษณะ ทั้งความผูกพันในงานของพนักงานและความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

ไมเนอร์ (Miner, 1992 อ้างถึงใน จิตานันท์ ชูช่วงโชติ, 2556) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมีความสำคัญอีกหลายประการ กล่าวคือ

1. เป็นตัวชี้วัดที่ดีถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กร
2. เป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการหรือความต้องการของสมาชิกขององค์กรเข้ากับเป้าหมายขององค์กรทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้
3. เป็นแรงผลักดันผู้ปฏิบัติงานในองค์กรให้ทำงานได้ดีกว่าผู้ที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากการที่สมาชิกรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร
4. ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกมีความรักและความผูกพันต่อองค์กรมากนั่นเอง

5. สามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าและการลาออกจากสมาชิกได้ดีกว่าการศึกษาในเรื่องความพึงพอใจในงาน

บุชานัน (Buchanan, 1974 อ้างถึงใน จิตานันท์ ชูช่วง โชติ, 2556) มีความเห็นว่าคุณภาพผูกพันต่อองค์กรเป็นเรื่องสำคัญยิ่งเพราะเป็นเรื่องความจำเป็นต่อความอยู่รอดและความมีประสิทธิภาพขององค์กร จุดหมายที่สำคัญที่สุดในการบริหารงานของทุกองค์กร คือ ให้องค์กรคงอยู่ในสภาพที่มีสุขภาพดีสามารถดำเนินงานต่อไปได้ คุณภาพผูกพันต่อองค์กรยังเป็นทัศนคติที่มีความสำคัญต่อองค์กรเพราะ

1. เป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตภาพของพนักงานและเป้าหมายขององค์กร หรือทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้
2. ทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณภาพเป็นส่วนเป็นเจ้าขององค์กร และมีส่วนเสริมสร้างประสิทธิภาพให้เกิดขึ้นแก่องค์กร
3. เป็นการช่วยลดการควบคุมจากภายนอก

ชนันท์ ทะสุใจ (2547) กล่าวว่า คุณภาพผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญอย่างมากเพราะทำให้องค์กรได้มาซึ่งพนักงานที่ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ ตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กร ทำให้องค์กรได้รับประโยชน์มากมาย ทั้งด้านการลดอัตราการขาดงาน อัตราการลาออกหรือเปลี่ยนงาน มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้อัตราการบรรลุเป้าหมายขององค์กรก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

อนันต์ชัย คงจันทร์ (2529 อ้างถึงใน เกษมวิศิษฐ์ ชีร์ โชติพิรุณรัตน์, 2556) กล่าวว่า คุณภาพผูกพันทำให้เกิดประโยชน์ที่ตามมาแก่องค์กรอย่างมาก ดังนี้

1. อัตราการขาดงาน (Absenteeism) นักพฤติกรรมศาสตร์ มีความเชื่อว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่องานและองค์กรสูง จะมีแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าพนักงานที่ไม่มีความผูกพัน
2. อัตราการลาออกหรือเปลี่ยนงาน (Turnover) นักวิชาการเชื่อว่าหากบุคลากรในองค์กรมีความผูกพันต่องานและองค์กรสูงจะมีความคิดที่จะลาออกต่ำ เพราะมีความปรารถนาจะทำงานอยู่กับนายจ้างต่อไป
3. การปฏิบัติงาน (Job Performance) พนักงานที่มีความผูกพันต่องานและองค์กรสูงจะมีความเต็มใจจริงใจในการใช้ความพยายามที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ

4. การบรรลุเป้าหมายขององค์กร (Organization Goal Attainment) พนักงานที่มีความผูกพันต่องาน และองค์กรสูง จะปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ ต่อสู้กับอุปสรรคต่างๆ จนสามารถบรรลุเป้าหมาย สำเร็จ

ฟาสซิวิ (Fazzi, 1994 อ้างถึงใน ชาญวุฒิ บุญชม, 2553) กล่าวว่า ความสำคัญของ ความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อการบริหารงานสมัยใหม่ โดยเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรนั้น สามารถที่จะนำไปสู่การบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อองค์กรและเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่ จะต้องสร้างความผูกพันความจงรักภักดีต่อบุคลากรเพื่อลดการสูญเสียบุคลากรที่มีค่าแก่องค์กรไป

เชอริงตัน (Cherrington, 1994 อ้างถึงใน ปฤษณา สุระสังวาลย์, 2548) กล่าวว่า บุคลากรที่มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกรหรือความผูกพันต่อองค์กรอย่างหนึ่งอย่างใด สูงก็ตาม จะมีประวัติการทำงานดีกว่าและอยู่กับองค์กรนานกว่า นอกจากนี้ยังพบว่า ผลการ ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

พนิดา ศรีโพธิ์ทอง (2550) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญเนื่องจาก เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์กรโดยรวม ที่มีใช่เป็นเรื่องเฉพาะตัว อย่างเช่น เรื่องของความพึง พอใจในการทำงาน แต่ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรับผิดชอบโดยรวมที่มีต่อทีมงานและ องค์กรในการทำงานให้เกิดผลสำเร็จ

ปภาดา กาญจนะพันธ์ (2557) กล่าวว่าโดยสรุปว่า ความผูกพันต่อองค์กรมี ความสำคัญและส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน สร้างแรงจูงใจในการทำงานและเกิดความพึง พอใจในการทำงาน สร้างการรับรู้ถึงความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และสามารถลดอัตราการ ลาออกจากงานได้

จักรพันธ์ เทพพิทักษ์ (2551) กล่าวถึง ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร ดังต่อไปนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าออก ลาออก และการเปลี่ยนงาน (Turnover) ได้ดีกว่าความพึงพอใจงาน เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรมีแนวคิดที่ครอบคลุมมากกว่า กล่าวคือ ความผูกพันต่อองค์กรสามารถสะท้อนถึงความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กรซึ่งมีลักษณะที่ ยาวนานกว่าความพึงพอใจ
2. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรสำคัญอย่างหนึ่งในการทำนายแรงจูงใจในการทำงานของ

พนักงานและเป็นแรงผลักดันให้พนักงานในองค์กรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เนื่องจากความรู้สึกในความเป็นเจ้าของร่วมภายในองค์กร

3. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลในองค์กรกับเป้าหมายขององค์กร เพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ เนื่องจากเมื่อพนักงานเกิดความผูกพันกับงานขอมทุ่มเทแรงกายแรงใจให้กับงานและกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร ส่งผลให้องค์กรสามารถที่จะบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้
4. ความผูกพันต่อองค์กรมีส่วนเสริมสร้างควมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร
5. ความผูกพันต่อองค์กรช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกในองค์กรมีความรัก ความผูกพันต่อองค์กรของตน

ภาณุมาศ เยาวคำ (2557) กล่าวโดยสรุปว่า ความผูกพันมีความสำคัญ ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับอัตราเข้าออกจางาน และบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะมีระดับการขาดงานและเปลี่ยนงานน้อย และจะมีความตั้งใจในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำกว่า
2. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มใจและเต็มประสิทธิภาพ เพื่อให้้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้
3. ความผูกพันต่อองค์กรมีส่วนในการเสริมสร้างควมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

ธีรภัทร วาณิชพิทักษ์ (2555) ได้กล่าวสรุปความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวให้สมาชิกในองค์กรได้มีเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน ร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ร่วมกันแก้ปัญหา ร่วมพัฒนาและร่วมยินดีในผลสำเร็จของงานอย่างมีคุณภาพ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จิตานันท์ ชูช่วงโชติ (2556) ได้กล่าวโดยสรุปว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีลักษณะสำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่ความเจริญรุ่งเรือง ความอยู่รอด ความมีประสิทธิภาพหรือการเสื่อมสลาย และไร้ประสิทธิภาพขององค์กรได้ ความรู้ความเข้าใจในเรื่องของความผูกพันจึงจำเป็นอย่างยั้งที่ผู้นำในองค์กรต้องตระหนักและระลึกถึงอยู่เสมอว่าทำอย่างไรจึงจะสามารถสร้างหรือส่งเสริมระดับความผูกพันให้เกิดขึ้นในหมู่สมาชิกภายในองค์กร

จากแนวคิดดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญที่ท่า

ให้องค์กรได้รับประโยชน์มากมายและมีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานและอัตราการเข้าออกจากรางาน รวมถึงอัตราการขาดงานของบุคลากรในองค์กร หากบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรระดับสูง ก็ช่วยลดอัตราการขาดงาน อัตราการลาออกหรือเปลี่ยนงาน บุคลากรจะปฏิบัติงานอย่างเต็มใจเพื่อพยายามให้องค์กรบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และหากองค์กรมีบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะมีโอกาสประสบความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กรสูงกว่าองค์กรที่มีบุคลากรมีความผูกพันต่ำ

### ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

สเตียร์ส และ พอตเตอร์ (Steers & Porter, 1991 อ้างถึงใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2544) การที่บุคคลจะเกิดความผูกพันต่อองค์กรและมีความต้องการที่จะอยู่กับองค์กร ต้องการปัจจัยด้านต่างๆ ดังนี้

1. ปัจจัยด้านธรรมชาติของบุคคล เป็นคุณลักษณะประจำตัวของบุคคลนั้น ในด้านจิตวิทยา บุคคลจะมีความต้องการ มีค่านิยม มีความแตกต่างระหว่างบุคคล ทั้งสติปัญญา ความสนใจรวมถึงบุคลิกภาพ และความสามารถในการปรับตัวของบุคคลนั้น
2. ปัจจัยด้านธรรมชาติของกลุ่ม ในการทำงานบุคคลหนึ่งต้องทำร่วมกับคนอื่น ดังนั้นความสัมพันธ์และความสนับสนุนจากกลุ่มจึงเป็นสิ่งดึงดูดให้เราอยู่ในกลุ่มได้ ความสัมพันธ์บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา
3. ปัจจัยด้านธรรมชาติขององค์กร องค์กรมีการสร้างสิ่งแวดล้อมความสะดวกในการทำงาน ตลอดจนสภาพแวดล้อมขององค์กร
4. ปัจจัยด้านธรรมชาติของการทำงาน ลักษณะงานที่ทำ ความพึงพอใจในการทำงาน ความสนใจงาน

กัมแมน (Gubman, 1998 อ้างถึงใน รุ่งสุรีย์ บุตรสุข, 2550) ได้กล่าวถึง ปัจจัย 7 ประการ ที่สร้างให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

1. แบ่งปันค่านิยม/เข้าถึงเป้าหมาย คือ การปรับค่านิยมของพนักงานให้สอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้พนักงานได้แสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่และตรงเป้าหมายที่ตั้งไว้
2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมของที่ทำงาน ซึ่งรวมถึงอุปกรณ์

เครื่องใช้ สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ การมีส่วนร่วมในงานและกิจกรรมต่างๆ ที่องค์กรจัดให้

3. ลักษณะงาน คือ ขอบเขตงานที่มีความท้าทายและน่าสนใจ
4. ความสัมพันธ์ในงาน คือ ความพึงพอใจในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งได้แก่ หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และลูกค้า
5. ผลรวมค่าตอบแทน คือ ความพึงพอใจในค่าจ้างสวัสดิการและผลตอบแทนอื่นๆ
6. โอกาสก้าวหน้าในงาน คือ โอกาสการเรียนรู้ เจริญก้าวหน้าในหน้าที่และได้รับผลสำเร็จในงาน
7. ภาวะผู้นำ คือ ความเชื่อมั่นและนับถือในผู้นำองค์กร

จากแนวคิดดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า บุคคลจะเกิดความผูกพันต่อองค์กรและมีความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรนั้นมีหลากหลายปัจจัยต่างๆที่เกี่ยวข้อง เช่น ปัจจัยด้านธรรมชาติเกี่ยวกับบุคคล กลุ่ม องค์กรและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น

#### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแนวปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์กร พบงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยสรุปดังต่อไปนี้

สุพัตรา ฐัญน้อม (2553) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา โรงเรียนลาซาล พบว่า 1) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนลาซาลในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก 2) บุคลากรโรงเรียนลาซาลมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับสูง 3) ผลการทดสอบความสัมพันธ์ พบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนลาซาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ทวี สีหามาตย์ (2548) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อการบริหารงานกิจการนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี กลุ่มตัวอย่างได้แก่บุคลากรทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านกิจการนักศึกษา 172 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ การสรรหา ความปลอดภัยและสุขภาพ การคัดเลือก ผลตอบแทนและประโยชน์อื่น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ พนักงานและแรงงานสัมพันธ์ 2) การบริหารกิจการ

นักศึกษาในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ งานกิจการนักศึกษา งานบริการการศึกษา งานทะเบียนและประเมินผล 3) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อการบริหารงานกิจการนักศึกษา ได้แก่ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ความปลอดภัยและสุขภาพ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ส่งผลต่อการบริหารงานกิจการนักศึกษา

ชุตินา สุวรรณประทีป (2543) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและจัดการทรัพยากรมนุษย์ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร พบว่า 1) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานครอยู่ในระดับปานกลาง 2) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นต่อองค์กรพยาบาลและสถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนระดับการศึกษาและระยะเวลาที่ปฏิบัติไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรพยาบาล 3) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของฝ่ายพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ลักษณะชัย ชนะวังน้อย (2554) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเครือเบทาโกร พบว่า 1) ความคิดเห็นด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของเครือเบทาโกรใน 7 ด้าน คือ ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านผลตอบแทนและผลประโยชน์อื่น ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้ง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเครือเบทาโกรใน 4 ด้าน คือ ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านเวลาในการทำงาน และด้านค่าใช้จ่าย ทั้ง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน 3) ผลการทดสอบหาความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่าพนักงานที่มีอายุประสบการณ์การทำงานและรายได้ต่อเดือนที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 4) ผลการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่าทั้ง โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ใน

ระดับต่ำทุกด้าน 5) องค์กรควรมีการปรับปรุงนโยบายด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ดวงจันทร์ บัวคลี (2545) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มงานการพยาบาลการบริหารคุณภาพทั้งองค์กรของหัวหน้าหอผู้ป่วยประสิทธิผลที่มการพยาบาลของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลจิตเวช ผลการวิจัยพบว่า 1) ค่าเฉลี่ยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มงานการพยาบาล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ความสามารถในการบริหารคุณภาพทั้งองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสูงและประสิทธิผลที่มการพยาบาล โดยรวมอยู่ในระดับสูง 2) ความสามารถในการบริหารคุณภาพทั้งองค์กรของหัวหน้าหอผู้ป่วย การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มงานการพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลที่มการพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ตัวแปรที่ร่วมพยากรณ์ประสิทธิผลที่มการพยาบาลได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ได้แก่ ความสามารถในการบริหารคุณภาพทั้งองค์กรของหัวหน้าหอผู้ป่วยและการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มงานการพยาบาล โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลที่มการพยาบาลได้

Zaini (2009) ศึกษาเรื่องผลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพของธุรกิจเอกชนในประเทศมาเลเซีย พบว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาการทำงานเป็นทีม การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางบวก และด้านการจ่ายค่าตอบแทน ความปลอดภัยของพนักงานไม่มีผลต่อประสิทธิภาพของธุรกิจ

Zubair (2007) ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ต่อประสิทธิภาพของพนักงานกรณีศึกษาอุตสาหกรรมโทรคมนาคมปากีสถาน พบว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรม ด้านการคัดเลือก ด้านการวางแผนเส้นทางอาชีพ ด้านค่าจ้างค่าตอบแทน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการมีส่วนร่วมในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพของพนักงาน

จากการศึกษานานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์กร สามารถสรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรม ด้านการคัดเลือก การประเมินผล นั้นมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพขององค์กร



และประสิทธิภาพของบุคลากร ซึ่งโดยส่วนใหญ่พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางขึ้นไปจนถึงระดับดีมากและมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันหรือเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคลต่างๆ กับความผูกพันต่อองค์กร พบงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยสรุปดังต่อไปนี้

นารี หมุ่มมาก (2547) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวกับพนักงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กลุ่มธุรกิจภาษาและคอมพิวเตอร์ในเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวกับพนักงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กลุ่มธุรกิจภาษาและคอมพิวเตอร์ในเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ ได้แก่ ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ทั้ง 3 ปัจจัยเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความผูกพันต่อองค์กร

ชาญวุฒิ บุญชม (2553) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากร โรงเรียนอิสลามสันติชน ผลการศึกษาพบว่าประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 25-34 ปี สถานภาพ โสด/อยู่คนเดียวและสมรสมีจำนวนเท่ากัน มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งครูผู้สอนและมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 3-6 ปี ในด้านระดับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรในภาพรวม พบว่าประชากรมีระดับความผูกพันอยู่ในระดับสูงโดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในตัวแปรด้านความห่วงใยในอนาคตขององค์กรและมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในตัวแปรด้านการยอมรับเป้าหมายและนโยบายขององค์กร ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันในองค์กร ได้แก่ ความแตกต่างของระดับตำแหน่ง ทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนความแตกต่างทางด้านระดับการศึกษาและระยะเวลาในการทำงานมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ความท้าทายของงาน ความก้าวหน้าของงาน ความมีอิสระในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงานสภาพแวดล้อมองค์กร และการกระจายอำนาจในองค์กร ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาการ ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กร อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ความยากง่ายของงาน

รัชดาพร รื่องเสียง (2549) ศึกษาเรื่องความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท ชั้นยางอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยที่แสดงถึงความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านลักษณะบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน รายได้หรือเงินเดือนที่ได้รับ และหน่วยงานหรือแผนกที่ปฏิบัติงานอยู่ มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร ในขณะที่สถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน ความท้าทายของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารและงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร เช่นเดียวกับปัจจัยในด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณคือคนที่พึ่งพิงได้ ความคาดหวังที่จะได้รับผลตอบแทนจากองค์กร ทศคดีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร เช่นกัน

ภาณุมาศ เขียวคำ (2557) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท พรีเมียร์ซิสเต็มเอ็นจิเนียริ่ง จำกัด พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรและปัจจัยส่วนบุคคลที่สัมพันธ์กับปัจจัยในการทำงานพบว่า บุคคลที่มีอายุ ประเภทของบุคลากรและระยะเวลาการทำงานในองค์กรที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรและความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่บุคคลที่มีเพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประเภทของสายงานและรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรและความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงานที่ต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและการศึกษาปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่าปัจจัยในการทำงานด้านลักษณะงานและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อิสราภรณ์ รัตนช (2551) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและ

คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี พบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย

สงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี โดยรวมบุคลากรเห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง และพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเอง ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกันและด้านลักษณะการบริหาร บุคลากรเห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน ส่วนด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม บุคลากรเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก 2) ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี พบว่า โดยรวมบุคลากรเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ สถานภาพสมรส หน่วยงานที่ปฏิบัติ การได้รับเกียรติบัตร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน ภูมิลำเนา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านการได้รับการพัฒนาศึกษาอบรมดูงานเพิ่มเติมด้านวิชาชีพ ที่อยู่ปัจจุบัน ประสบการณ์ก่อนมาทำงาน การเป็นศิษย์เก่า และการมีอาชีพเสริม ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร 4) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

ธรรณิทธิ (2550) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับความผูกพันต่อองค์กรทางธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ พบว่าการแสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีดังนี้ ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอยู่ในระดับสูง

ส่วนความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกในองค์กรต่อไปอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคลทุกด้านมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยเฉพาะเพศชายมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศหญิง พนักงานที่มีสถานภาพสมรสมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี นอกจากนี้พนักงานที่มีอายุงาน 14-20 ปี จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า และพนักงานในระดับผู้ช่วยผู้จัดการขึ้นไปมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานในตำแหน่งอื่น ๆ

อัจฉรา ชูเอน (2553) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร พบว่า 1) ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับมากโดยด้านที่มีความคิดเห็นสูงสุดคือ พนักงานมีความเต็มใจทุ่มเทใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร 2) พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) ปัจจัยด้านงานทุกด้านมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 4) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านงานพบว่าเพศมีความสัมพันธ์กับค่าตอบแทนและสวัสดิการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สุชาติ โชคอำนวย (2557) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ สังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า เจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอหัวไทร มีความพึงพอใจในงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่มีความสัมพันธ์โดยรวมในระดับสูง โดยทุกตัวแปรมีลักษณะความสัมพันธ์ในทางบวก

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคลต่างๆ กับความผูกพันต่อองค์กรทั้งหมดพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล มีความสำคัญในการสร้างความผูกพันต่อองค์กร (นารี หมู่มา, 2547) โดยปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร (รัชดาพร รื่องเสียง, 2549; อิศราภรณ์ รัตนคช, 2551) นอกจากนี้ยังพบว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านความเชื่อมั่นยอมรับ

ในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (รัชนิวรรณ ตริทิพย์, 2550; อิศราภรณ์ รัตนคช, 2551)

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยอื่นๆ เช่น ปัจจัยด้านลักษณะงาน, ด้านความพึงพอใจ อื่นๆ กับความผูกพันต่อองค์กร พบงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยสรุปดังต่อไปนี้

สุจินต์ พูลปั้น (2553) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย พบว่า 1) ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความภาคภูมิใจในองค์กรและการประจักษ์ตนอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง ดังนี้ คือ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ความอิสระในการทำงาน รายได้และประโยชน์ผลตอบแทน สังคมสัมพันธ์และลักษณะการบริหาร

2) ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกันทุกด้าน ดังนี้ คือ ความตั้งใจที่จะทุ่มทำงานเพื่อโรงเรียน ความปรารถนาที่จะปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนต่อไป และความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับโรงเรียน 3) ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในระดับปานกลาง

จิตานันท์ ชูช่วง โชติ (2556) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ทีเอสเอ็ม อินเตอร์เนชั่นแนล โลจิสติก จำกัด พบว่า พนักงานบริษัท ทีเอสเอ็ม อินเตอร์เนชั่นแนล โลจิสติก จำกัด มีแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง และพบว่า พนักงานที่มีเพศอายุ สถานภาพสมรส ภูมิลำเนา ระดับการศึกษา ระดับรายได้ และอายุงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ยกเว้นพนักงานที่มีฝ่ายงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พนักงานที่มีเพศ ภูมิลำเนา ระดับการศึกษาและฝ่ายงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ยกเว้นพนักงานที่มีอายุ สถานภาพสมรส ระดับรายได้และอายุงาน ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

วรรณิ รัตนพันธ์ (2553) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยรามคำแหง

พบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยโดยรวม บุคลากรเห็นด้วยอยู่ในระดับมากและพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคมและด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะบุคลากรเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเอง ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานและด้านลักษณะการบริหารงานบุคลากร เห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง 2) ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยทั้ง 3 ด้าน โดยรวมพบว่า บุคลากรเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส และระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 4) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

สิริอาไพ พิพัฒน์พงษ์ (2552) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ผลการวิจัยพบว่า 1) การปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พบว่าพนักงานราชการมีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ปานกลาง 2 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรับผิดชอบของงาน และด้านลักษณะงาน ส่วนด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับปานกลางโดยพนักงานราชการที่มีอายุระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนและระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานราชการที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการพบว่าพนักงานราชการมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน ปานกลาง 2 ด้านคือด้านความภาคภูมิใจและความจงรักภักดีต่อองค์กรและด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร ส่วนด้านการมีส่วนร่วมในองค์กรและด้านความต้องการในการดำรงสมาชิกภาพ

ในองค์กรตลอดไปอยู่ในระดับปานกลาง โดยพนักงานราชการที่มีเพศ และรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ส่วน อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) การปฏิบัติงานของพนักงานราชการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการ พบว่า การปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันเชิงบวกอยู่ในระดับปานกลางทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วิภาวี มณีสะอาด (2557) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) พบว่า พนักงานการประปาส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ส่วนมากเป็นเพศหญิงร้อยละ 60.4 อายุมากกว่า 40 ปี ร้อยละ 33.8 มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 58.7 และระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี ร้อยละ 34.8 ส่วนผลประโยชน์ที่พนักงานได้รับของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ สิทธิการลา สวัสดิการรักษาพยาบาล โบนัส เงินเดือน การแต่งตั้งเลื่อนชั้นพนักงาน และการย้ายและหมุนเวียนพนักงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กรและความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและยอมรับค่านิยมขององค์กร เมื่อทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานการประปาส่วนภูมิภาค(สำนักงานใหญ่) ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันในองค์กรของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผลประโยชน์ที่พนักงานการประปาส่วนภูมิภาค(สำนักงานใหญ่) ที่ได้รับ ได้แก่การย้าย หมุนเวียนพนักงาน สิทธิการลา การแต่งตั้งเลื่อนชั้นพนักงานและโบนัสมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรยุทธ เกียรติวารินทร์ (2550) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความพึง

พอใจในงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูงและมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุและระดับการศึกษาของพนักงานระดับปฏิบัติการที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน แต่ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ สถานภาพการสมรสและระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการแตกต่างกันทำให้ความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษาและสถานภาพการสมรสของพนักงานระดับปฏิบัติการที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร แต่ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันและความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์เป็นเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยอื่นๆ ปัจจัยด้านลักษณะงาน, ด้านความพึงพอใจ กับความผูกพันต่อองค์กรทั้งหมดโดยสรุปพบว่า ด้านแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ในส่วนของด้านการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันเชิงบวก และด้านความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมพบว่าอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ไปจนเห็นด้วยในระดับมาก

จากการศึกษาทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างแนวปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน สรุปว่า ความผูกพันของพนักงานในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ ด้านปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยภาพรวมพบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันหรือในเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยจึงได้ตั้งสมมติฐานว่าความสัมพันธ์ระหว่างแนวปฏิบัติการบริหารทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วย การสรรหาและคัดเลือก การฝึกอบรมและพัฒนา การจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ และแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งเป็นการศึกษาแนวปฏิบัติการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้งหมดในบริษัทท้อปโกลฟเทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด ว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร



## กรอบแนวคิด

จากการสำรวจเอกสาร บทความ ตำรา แนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ตัดสินใจศึกษาประเด็นต่างๆ ที่คาดว่าจะมีผลต่อความความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับแนวปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์และความผูกพันต่อองค์กรของบริษัทท้อปโกลฟเทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด ดังต่อไปนี้

### 1. ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัยด้านต่างๆ ดังต่อไปนี้

- เพศ
- อายุ
- สถานภาพสมรส
- ระดับการศึกษา
- ตำแหน่งงานในปัจจุบัน
- ระดับรายได้ต่อเดือน
- ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร

2. ด้านแนวปฏิบัติในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งยึดตามกิจกรรมด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์ แผนกทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทท้อปโกลฟเทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด ดังนี้

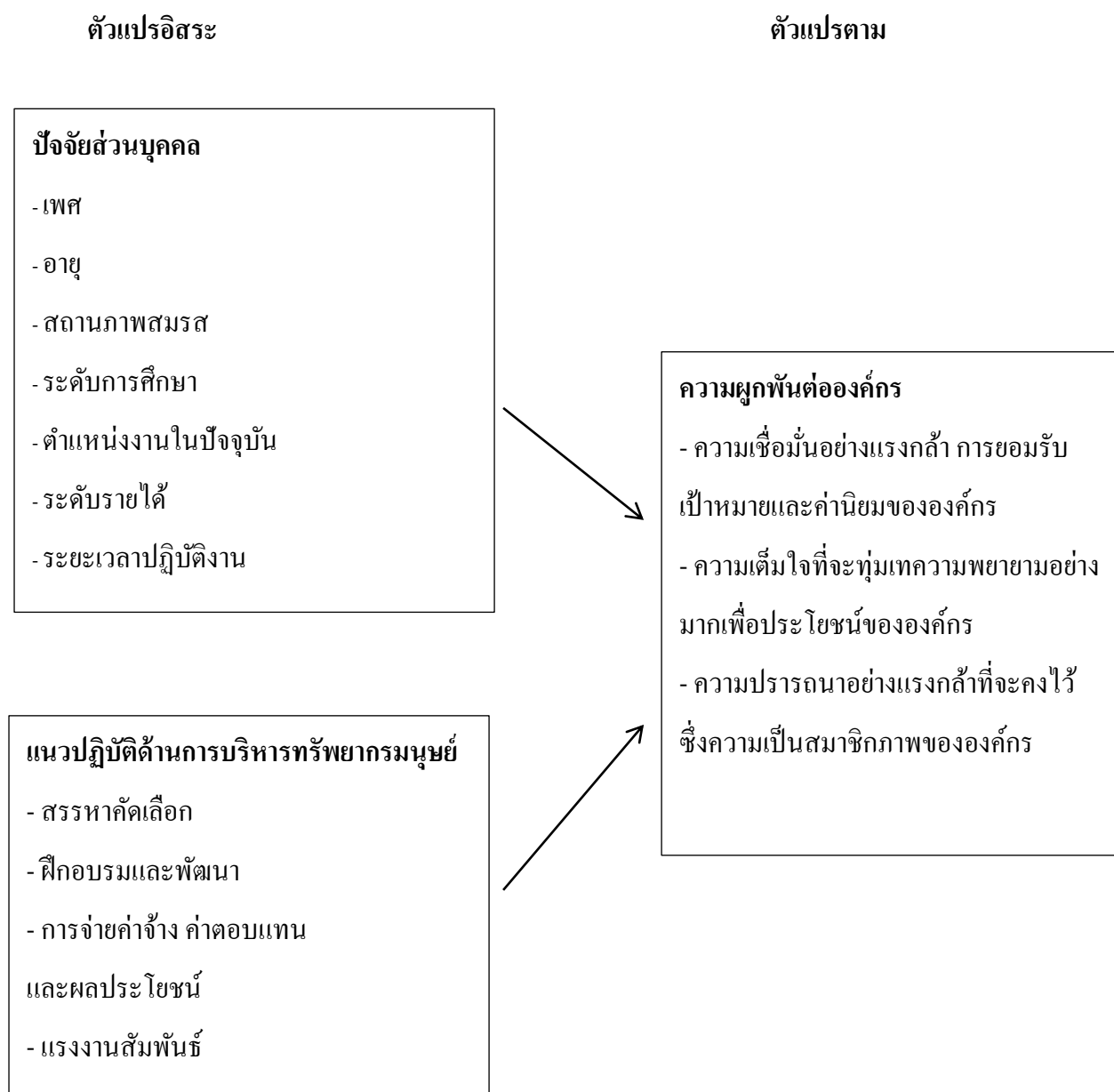
- การสรรหาคัดเลือก
- การฝึกอบรมและพัฒนา
- การจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทนและผลประโยชน์
- แรงงานสัมพันธ์

การพิจารณาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร อ้างอิงจากแนวคิดทฤษฎีของสเติร์ย และพอตเตอร์ (Steers & Porter, 1991 อ้างถึงใน พิษญากุล ศิริปัญญา, 2549) เนื่องจากเป็นแนวคิดที่ครอบคลุมลักษณะของพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วยลักษณะ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

ผู้วิจัยจึงได้นำปัจจัยต่างๆ เหล่านี้นำมาประมวลผลเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาดังนี้

รูป 2.1 กรอบแนวความคิดในการศึกษา



## บทที่ 3

### ระเบียบวิธีการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแนวปฏิบัติการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสัญญาจ้างรายเดือน บริษัท ท็อปโกลฟ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง วิธีการสุ่มตัวอย่าง
- 3.2 รูปแบบการวิจัย
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 วิธีการวิเคราะห์และสถิติที่ใช้

#### 3.1 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง วิธีการสุ่มตัวอย่าง

การวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแนวปฏิบัติการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสัญญาจ้างรายเดือน บริษัท ท็อปโกลฟ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 68 คน (ข้อมูลจากบริษัทบริษัท ท็อปโกลฟ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด ณ วันที่ 28 เดือนกุมภาพันธ์ 2559) โดยส่งแบบสอบถามไปยังพนักงานที่เป็นสัญญาจ้างรายเดือนทุกคนเป็นจำนวน 68 ชุด เนื่องจากประชากรมีขนาดเล็กจึงศึกษาจากประชากรทั้งหมด

ตาราง 3.1 แสดงจำนวนพนักงานสัญญาจ้างรายเดือน บริษัท ท็อปโกลฟ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด

แผนก	จำนวน(คน)
แผนกบัญชี	4
แผนกบุคคล	10
แผนกการตลาด	3
แผนกจัดซื้อ	8
แผนกปฏิบัติการ	43
<b>รวม</b>	<b>68</b>

ที่มา : บริษัท ท็อปโกลฟ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด, กุมภาพันธ์ 2559

### 3.2 รูปแบบการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และสามารถทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ จึงได้กำหนดรูปแบบการวิจัยเป็นเชิงปริมาณ โดยศึกษาจากแหล่งข้อมูลต่างๆ ดังนี้

3.2.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลภาคสนาม ที่ได้ทำการศึกษาโดยส่งแบบสอบถาม เพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการทดสอบ ซึ่งก็คือ พนักงานสัญญาจ้างรายเดือน ของบริษัท ท็อปโกลฟ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด แล้วเก็บรวบรวมข้อมูลมาทำการวิเคราะห์

3.2.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ได้ทำการศึกษาค้นคว้าจากเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นข้อมูลสนับสนุนการวิจัย โดยได้มาจาก หนังสือ เอกสารวารสารวิชาการ บทความ รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ และสิ่งพิมพ์ต่างๆที่เกี่ยวข้อง

### 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3.1 การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) กับกลุ่มตัวอย่างพนักงานสัญญาจ้างรายเดือนบริษัท ท็อปโกลฟ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 68 คน โดยผู้วิจัยได้ประยุกต์จากแบบสอบถามของพงษ์ชัย ชยวโส (2556), ปิยาพร ห้องแขง

(2555), ภาณุมาศ เขาคำ (2556), จิตานันท์ ชูช่วงโชติ (2556), เกษมวิศิษฎ์ ชีร โชติพุฒิรัตน์ (2556), พรพรด เต็งชาตะพันธ์ (2557), ทวี ศรีหามาศย์ (2548), สุพัตรา วัฒน้อม (2553) และชลกร รัตนวิมล (2551) ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยแบ่งเนื้อหาของแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

**ส่วนที่ 1** เกี่ยวกับด้านแนวปฏิบัติการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close Ended Question) ให้เลือกตอบ โดยคำถามแบ่งออกเป็นแนวปฏิบัติการบริหารทรัพยากรมนุษย์ต่าง ๆ 4 ด้านของบริษัท ได้แก่ การสรรหาคัดเลือก ฝึกอบรมและพัฒนา การจ่ายค่าจ้างค่าตอบแทนและผลประโยชน์ แรงงานสัมพันธ์ รวม 32 ข้อ โดยผู้วิจัยได้ประยุกต์จากแบบสอบถามของพงษ์ชัย ชยวโส (2556), ปิยาพร ห้องแสง (2555), พรพรด เต็งชาตะพันธ์ (2557), ทวี ศรีหามาศย์ (2548) , สุพัตรา วัฒน้อม (2553), ลักษณ์ชัย ณะวังน้อย (2554) และ ชลกร รัตนวิมล (2551) เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) กำหนดค่าน้ำหนักตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert's Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ซึ่งในแต่ละระดับมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

ระดับ 3 หมายถึง อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง อยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย

ระดับ 1 หมายถึง อยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

**ส่วนที่ 2** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับด้านความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close Ended Question) ให้เลือกตอบ ได้แก่ ด้านความเชื่อถืออย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร จำนวน 15 ข้อ โดยผู้วิจัยได้ประยุกต์จากแบบสอบถามของ ภาณุมาศ เขาคำ (2556) และ เกษมวิศิษฎ์ ชีร โชติพุฒิรัตน์ (2556) ซึ่งเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale)

กำหนดค่าน้ำหนักตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert's Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ในแต่ละระดับมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

ระดับ 3 หมายถึง อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง อยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย

ระดับ 1 หมายถึง อยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

**ส่วนที่ 3** เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานในปัจจุบัน ระดับรายได้ต่อเดือน ระยะเวลาปฏิบัติงาน โดยผู้ตอบจะทำเครื่องหมาย (✓) ในตัวเลือกที่กำหนดให้ โดยผู้วิจัยได้ประยุกต์จากแบบสอบถามของเกษมวิศิษฐ์ ชีร โชติพิสุทธิรัตน์ (2556) และจิตานันท์ ชูช่วงโชติ (2556)

โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า แบบสอบถามวัดความคิดเห็นด้านแนวปฏิบัติการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) เท่ากับ 0.96 และแบบสอบถามวัดความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กรมีความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.94

### 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามจำนวน 68 ชุด เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากรทั้งหมด 68 คน ซึ่งเป็นพนักงานสัญญาจ้างรายเดือนของบริษัทท้อปโกลฟเทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด

### 3.5 วิธีการวิเคราะห์และสถิติที่ใช้

การศึกษาในครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

3.5.1 ข้อมูลการด้านแนวปฏิบัติการบริหารทรัพยากรมนุษย์และความผูกพันต่อองค์กร วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

หลังจากนั้นจะนำระดับคะแนนมาแปลผล พิจารณาจากค่าคะแนนเฉลี่ย โดยแบ่งเกณฑ์การแปลผลออกเป็นค่าระดับจำนวน 5 ระดับ ตามวิธีของ Likert (1932, อ้างถึงใน จิตานันท์ ชูช่วง โชติ, 2556) ดังนี้

ช่วงคะแนนค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.50 – 5.00 หมายถึง ระดับความเห็นด้วยมากที่สุด

ช่วงคะแนนค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.50 – 4.49 หมายถึง ระดับความเห็นด้วยมาก

ช่วงคะแนนค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.50 – 3.49 หมายถึง ระดับความเห็นด้วยปานกลาง

ช่วงคะแนนค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.50 – 2.49 หมายถึง ระดับความเห็นด้วยน้อย

ช่วงคะแนนค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.00 – 1.49 หมายถึง ระดับความเห็นด้วยน้อยที่สุด

3.5.2 ความสัมพันธ์ระหว่างแนวปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์และความผูกพันต่อองค์กร วิเคราะห์โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ซึ่งระดับความสัมพันธ์จะพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ โดยใช้เกณฑ์ตามวิธี (จิตานันท์ ชูช่วง โชติ, 2556) ดังนี้

ค่า $r = 0.80$ ขึ้นไป	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ระดับสูงหรือสูงมาก
ค่า $r = 0.61-0.80$	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ระดับค่อนข้างสูง
ค่า $r = 0.41-0.60$	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
ค่า $r = 0.20-0.40$	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
ค่า $r =$ ต่ำกว่า $0.20$	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำมาก

3.5.3 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล วิเคราะห์โดยใช้ความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างแนวปฏิบัติการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสัญญาจ้างรายเดือน บริษัท ท็อป โกลฟ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด” จากกลุ่มตัวอย่าง 68 คน ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับหัวข้อ ดังนี้

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล
2. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้ง 4 ด้าน และระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงาน
3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแนวปฏิบัติการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์กร

#### 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

จากการศึกษาข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานในปัจจุบัน ระดับรายได้ และระยะเวลาปฏิบัติงาน จำนวน 68 คน ผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลดังนี้



**ตาราง 4.1** ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานสัญญาจ้างรายเดือน บริษัท ท็อปโกลฟ์ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
<b>1. เพศ</b>		
ชาย	33	48.53
หญิง	35	51.47
<b>รวม</b>	<b>68</b>	<b>100</b>
<b>2. อายุ</b>		
22 – 30 ปี	23	33.82
31 – 38 ปี	27	39.69
39 – 46 ปี	17	24.99
47 ปีขึ้นไป	1	1.47
<b>รวม</b>	<b>68</b>	<b>100</b>
<b>3. สถานภาพสมรส</b>		
โสด	34	50
สมรส	34	50
<b>รวม</b>	<b>68</b>	<b>100</b>
<b>4. ระดับการศึกษา</b>		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	20	29.41
ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป	48	70.59
<b>รวม</b>	<b>68</b>	<b>100</b>
<b>5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน</b>		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	4	5.88
10,001 – 20,000 บาท	40	58.82
20,001 – 30,000 บาท	14	20.59
มากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป	10	14.71
<b>รวม</b>	<b>68</b>	<b>100</b>

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
<b>6. แผนกที่สังกัด</b>		
แผนกบัญชี (สำนักงาน)	4	5.88
แผนกบุคคล (สำนักงาน)	11	16.18
แผนกการตลาด (สำนักงาน)	3	4.41
แผนกจัดซื้อ (สำนักงาน)	4	5.88
แผนกจัดซื้อ (ปฏิบัติการ)	4	5.88
แผนกปฏิบัติการ (สำนักงาน)	6	8.82
แผนกปฏิบัติการ (ปฏิบัติการ)	36	52.94
<b>รวม</b>	<b>68</b>	<b>100</b>
<b>7. ตำแหน่งงานในปัจจุบัน</b>		
ระดับผู้ควบคุมหรือต่ำกว่า	36	52.94
ระดับพนักงานปฏิบัติการ	11	16.18
ระดับบริหารหรือหัวหน้างาน	17	25.00
ระดับผู้จัดการฝ่าย	4	5.88
<b>รวม</b>	<b>68</b>	<b>100</b>
<b>8. ระยะเวลาปฏิบัติงาน</b>		
ต่ำกว่า 1 ปี	3	4.41
1-3 ปี	7	10.29
3-5 ปี	14	20.59
5-7 ปี	23	33.82
8 ปีขึ้นไป	21	30.88
<b>รวม</b>	<b>68</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.1 แสดงข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานสัญญาจ้างรายเดือน บริษัท ท็อปโกลฟ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด ผู้วิจัยนำเสนอในแต่ละตัวแปร ดังต่อไปนี้

เพศ กลุ่มประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 51.47 และเป็นเพศชาย ในสัดส่วนใกล้เคียงกัน คิดเป็นร้อยละ 48.53

**อายุ** กลุ่มประชากรส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-38ปี คิดเป็นร้อยละ 39.69 รองลงมาคืออายุ 22-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.82 และอายุ 39-46 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.99 ส่วนที่เหลืออายุ 47 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 1.47

**สถานภาพสมรส** กลุ่มประชากรมีสถานภาพ โสดและสมรส คิดเป็นร้อยละ 50 เท่ากัน

**ระดับการศึกษา** กลุ่มประชากรส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 70.59 และส่วนน้อยที่ต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 29.41

**รายได้เฉลี่ยต่อเดือน** กลุ่มประชากรส่วนใหญ่มีรายได้ระหว่าง 10,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 58.82 รองลงมามีรายได้ระหว่าง 20,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 20.59 และส่วนน้อยมีรายได้มากกว่า 30,001 บาทขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 14.71 และน้อยที่สุดมีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 5.88

**แผนกและสังกัด** กลุ่มประชากรส่วนใหญ่อยู่ในแผนกปฏิบัติการ สังกัดปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 52.94 รองลงมาอยู่ในแผนกบุคคล สังกัดสำนักงาน คิดเป็นร้อยละ 16.18 และถัดมาคือแผนกปฏิบัติการ สังกัดสำนักงาน คิดเป็นร้อยละ 8.82 และส่วนน้อยคือแผนกบัญชี สังกัดสำนักงาน แผนกจัดซื้อ สังกัดสำนักงาน แผนกจัดซื้อ สังกัดปฏิบัติการในสัดส่วนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 5.88 และส่วนน้อยที่สุดคือแผนกการตลาด สังกัดสำนักงาน คิดเป็นร้อยละ 4.41

**ตำแหน่งงานในปัจจุบัน** กลุ่มประชากรส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่ง ผู้ควบคุมหรือต่ำกว่า คิดเป็นร้อยละ 52.94 รองลงมาดำรงตำแหน่งบริหารหรือหัวหน้างาน คิดเป็นร้อยละ 25 ส่วนน้อยดำรงตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 16.18 และส่วนน้อยที่สุด ดำรงตำแหน่งผู้จัดการฝ่าย คิดเป็นร้อยละ 5.88

**ระยะเวลาการปฏิบัติงาน** กลุ่มประชากรส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 5-7 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.82 รองลงมามีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 8 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 30.88 ถัดมา มีระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 3-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.59 และส่วนน้อยมีระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 1-3 ปี คิดเป็นร้อยละ 10.29 และส่วนน้อยที่สุดมีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 4.41

#### 4.2 ระดับความคิดเห็นแนวปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

จากการศึกษาระดับความคิดเห็นแนวปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานสัญญาจ้างรายเดือน บริษัท ท็อป โกลฟ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด ผู้วิจัยนำเสนอผลการศึกษา ดังนี้

**ตาราง 4.2** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านแนวปฏิบัติการบริหารทรัพยากรมนุษย์

แนวปฏิบัติการบริหารทรัพยากรมนุษย์	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. สรรหาคัดเลือก	3.61	0.54	มาก
2. ฝึกอบรมและพัฒนา	3.25	0.71	ปานกลาง
3. การจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทนและผลประโยชน์	3.26	0.66	ปานกลาง
4. แรงงานสัมพันธ์	3.28	0.72	ปานกลาง
รวม	3.35	0.59	ปานกลาง

จากตาราง 4.2 พบว่า พนักงานสัญญาจ้างรายเดือน บริษัท ท็อป โกลฟ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด มีความคิดเห็นด้านแนวปฏิบัติการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.35) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานสัญญาจ้างรายเดือน บริษัท ท็อป โกลฟ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด มีความเห็นด้านแนวปฏิบัติการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการสรรหาคัดเลือกอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.61) รองลงมา คือ ด้านแรงงานสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.28) ด้านการจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทนและผลประโยชน์อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.26) และด้านฝึกอบรมและพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.25) ตามลำดับ

**ตาราง 4.3** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านแนวปฏิบัติการบริหารทรัพยากรมนุษย์  
ด้านสรรหาคัดเลือก

สรรหาคัดเลือก	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. องค์กรมีเกณฑ์มาตรฐานในการคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมตรงตามตำแหน่งที่กำหนดไว้	3.59	0.71	มาก
2. องค์กรมีวิธีการสอบข้อเขียนหรือสอบสัมภาษณ์ผู้สมัครที่เหมาะสมกับความต้องการในตำแหน่งที่เปิดรับ	3.46	0.78	ปานกลาง
3. องค์กรมีความโปร่งใสและยุติธรรมในการสรรหาคัดเลือกพนักงานใหม่	3.74	0.82	มาก
4. ผู้สมัครที่ผ่านการคัดเลือกมีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่ระบุไว้อย่างชัดเจน	3.50	0.78	มาก
5. องค์กรมีสื่อประชาสัมพันธ์ในการรับสมัครงานที่หลากหลาย	3.62	0.88	มาก
6. องค์กรมีระบบการสรรหาบุคลากรที่ทำให้เกิดผลในการดึงดูดผู้มีความรู้ ความสามารถสูงเข้ามาสมัครงาน	3.51	0.85	มาก
7. องค์กรมีการกลั่นกรองตรวจสอบประวัติและความประพฤติของผู้สมัครอย่างเหมาะสม	3.51	0.76	มาก
8. องค์กรมีการปฐมนิเทศให้บุคลากรเข้าใจงานที่ปฏิบัติอย่างชัดเจน	3.74	0.80	มาก
9. องค์กรมีการจัดทำระบบ กำหนดกฎเกณฑ์และระยะเวลาทดลองงานให้ทราบอย่างชัดเจน	3.88	0.70	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.61</b>	<b>0.54</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 4.3 พบว่า พนักงานสัญญาจ้างรายเดือน บริษัท ท็อปโกลฟเทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด มีความคิดเห็นด้านแนวปฏิบัติการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในด้านสรรหาคัดเลือกภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.61) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า องค์กรมีการจัดทำระบบ กำหนดกฎเกณฑ์และระยะเวลาทดลองงานให้ทราบอย่างชัดเจนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย = 3.88) มีความเห็นในระดับปานกลางข้อเดียว คือ องค์กรมีวิธีการสอบข้อเขียนหรือสอบสัมภาษณ์ผู้สมัครที่เหมาะสมกับความต้องการในตำแหน่งที่เปิดรับ (ค่าเฉลี่ย = 3.46)

**ตาราง 4.4** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านแนวปฏิบัติการบริหารทรัพยากรมนุษย์  
ด้านฝึกอบรมและพัฒนา

ฝึกอบรมและพัฒนา	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. องค์กรมีการสำรวจและวิเคราะห์ความต้องการด้านการฝึกอบรมอย่างเหมาะสม	3.25	0.79	ปานกลาง
2. องค์กรส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาในหลักสูตรที่เหมาะสมทั้งภายในและภายนอกองค์กร	3.40	0.90	ปานกลาง
3. บุคลากรได้รับการฝึกอบรมและการพัฒนาที่เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง	3.35	0.82	ปานกลาง
4. องค์กรมีจัดการฝึกอบรมและพัฒนาให้บุคลากรมีทักษะเฉพาะด้าน และทักษะทั่วไป	3.26	0.85	ปานกลาง
5. องค์กรมีการฝึกอบรมและการพัฒนาโดยการให้ลงมือปฏิบัติจริง (OJT) ซึ่งจะทำให้บุคลากรเข้าใจขั้นตอนการทำงานได้ดีขึ้น	3.49	0.78	ปานกลาง
6. องค์กรมีการสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เช่น ทุนการศึกษาต่อ เป็นต้น	2.75	1.17	ปานกลาง
<b>รวม</b>	3.25	0.71	ปานกลาง

จากตาราง 4.4 พบว่า พนักงานสัญญาจ้างรายเดือน บริษัท ท็อปโกลฟเทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด มีความคิดเห็นด้านแนวปฏิบัติการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในด้านฝึกอบรมและพัฒนาภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.25) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีความคิดเห็นระดับปานกลางทุกข้อ และพบว่า ข้อที่เฉลี่ยสูงที่สุด คือ องค์กรมีการฝึกอบรมและการพัฒนาโดยการให้ลงมือปฏิบัติจริง (OJT) ซึ่งจะทำให้บุคลากรเข้าใจขั้นตอนการทำงานได้ดีขึ้น (ค่าเฉลี่ย = 3.49) และข้อที่ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ องค์กรมีการสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เช่น ทุนการศึกษาต่อ เป็นต้น (ค่าเฉลี่ย = 2.75)

**ตาราง 4.5** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านแนวปฏิบัติการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทน และผลประโยชน์

การจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทนและผลประโยชน์	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. องค์กรใช้ผลการปฏิบัติงานเป็นเกณฑ์ในการเพิ่มค่าตอบแทนหรือการเลื่อนตำแหน่ง	3.19	0.99	ปานกลาง
2. องค์กรกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน	3.18	0.92	ปานกลาง
3. ผลการประเมินการปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่งงานทำให้บุคลากรทราบถึงการปฏิบัติงานของตนเองว่ามีมาตรฐานหรือควรปรับปรุงในจุดใดบ้าง	3.18	0.94	ปานกลาง
4. องค์กรมีมาตรฐานที่เหมาะสมในการกำหนดและจ่ายค่าตอบแทนให้แต่ละสายงาน	3.07	0.99	ปานกลาง
5. องค์กรจ่ายค่าตอบแทนให้บุคลากรอย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและประสบการณ์	3.24	0.99	ปานกลาง
6. ท่านคิดว่าค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ที่ได้รับจากองค์กรมีความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	3.04	0.87	ปานกลาง
7. องค์กรมีมาตรฐานที่เหมาะสมในการเลื่อนระดับขั้น ตำแหน่งงาน	3.06	0.86	ปานกลาง
8. ท่านคิดว่าค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ด้านการออกจดหมายให้รางวัลและจดหมายตักเตือนสามารถกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจในการทำงานได้	3.13	1.00	ปานกลาง
9. ท่านรู้สึกพึงพอใจกับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่ได้รับ เช่น ประกันอุบัติเหตุ ประกันสุขภาพ เบี้ยขยัน ค่าออกกำลังกาย อาหารเที่ยง การลาหยุด บ้านพักพนักงาน รถรับส่ง ฯลฯ	3.65	0.91	มาก
10. ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ท่านได้รับจากองค์กรสามารถแข่งขันได้เมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรในธุรกิจเดียวกัน	3.49	0.90	ปานกลาง
11. ท่านเข้าใจเรื่องการได้รับสวัสดิการและค่าตอบแทนทุกประเภท	3.47	0.63	ปานกลาง
12. การจัดสวัสดิการของบริษัทมีมากกว่าสวัสดิการมาตรฐานตามกฎหมาย	3.47	0.72	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.26</b>	<b>0.66</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตาราง 4.5 พบว่า พนักงานสัญญาจ้างรายเดือน บริษัท ท็อปโกลฟเทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด มีความคิดเห็นด้านแนวปฏิบัติการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในการจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.26) เมื่อพิจารณา รายข้อพบว่า มีความคิดเห็นระดับมากเพียงข้อเดียว คือ ท่านรู้สึกพึงพอใจกับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่ได้รับ เช่น ประกันอุบัติเหตุ ประกันสุขภาพ เบี้ยขยัน ค่าออกกำลังกาย อาหารเที่ยง การลาหยุด บ้านพักพนักงาน รถรับส่ง ฯลฯ (ค่าเฉลี่ย = 3.65) และข้อที่ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในระดับความเห็นปานกลาง คือ ท่านคิดว่าค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ที่ได้รับจากองค์กรมีความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย = 3.04)



**ตาราง 4.6** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านแนวปฏิบัติการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้าน  
แรงงานสัมพันธ์

แรงงานสัมพันธ์	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. องค์กรส่งเสริมให้มีการปรึกษาหารือกันระหว่างหัวหน้างานกับพนักงาน	3.41	0.77	ปานกลาง
2. องค์กรมีวิธีการระงับข้อขัดแย้งภายในที่ใช้ต่อบุคลากรในระดับต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นธรรม	3.22	0.84	ปานกลาง
3. ผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำปรึกษา แนะนำ เสนอแนะเมื่อบุคลากรมีปัญหาในงานหรือเรื่องส่วนตัว	3.21	0.97	ปานกลาง
4. องค์กรมีการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เป็นมิตรเพื่อให้เกิดความสงบสุขและให้มีความร่วมมือร่วมใจกัน ทำงานในลักษณะที่บริษัท เป็นบ้านหลังที่สองของพนักงาน	3.29	0.93	ปานกลาง
5. องค์กรมีการจัดกิจกรรมสัมพันธ์ภายในเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีให้กับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	3.28	0.92	ปานกลาง
<b>รวม</b>	3.28	0.72	ปานกลาง

จากตาราง 4.6 พบว่า พนักงานสัญญาจ้างรายเดือน บริษัท ท็อปโกลฟเทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด มีความคิดเห็นด้านแนวปฏิบัติการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านแรงงานสัมพันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.28) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีความคิดเห็นระดับปานกลางทุกข้อ และพบว่า ข้อที่เฉลี่ยสูงที่สุด คือ องค์กรส่งเสริมให้มีการปรึกษาหารือกันระหว่างหัวหน้างานกับพนักงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.41) และข้อที่ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดใกล้เคียงกัน คือ ผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำปรึกษาแนะนำ เสนอแนะเมื่อบุคลากรมีปัญหาในงานหรือเรื่องส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย = 3.21) และองค์กรมีวิธีการระงับข้อขัดแย้งภายในที่ใช้ต่อบุคลากรในระดับต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย = 3.22) ตามลำดับ

**ตาราง 4.7** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันที่มีต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.43	0.52	ปานกลาง
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	3.71	0.58	มาก
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	3.48	0.73	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.54</b>	<b>0.55</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 4.7 พบว่า พนักงานสัญญาจ้างรายเดือน บริษัท ท็อปโกลฟเทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด มีความคิดเห็นด้านความผูกพันที่มีต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานสัญญาจ้างรายเดือน บริษัท ท็อปโกลฟเทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัดมีความเห็นต่อความผูกพันที่มีต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.71) รองลงมา คือ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.48) และด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.43)

**ตาราง 4.8** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันที่มีต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. ท่านเต็มใจให้ความร่วมมือกับองค์กรเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ	3.81	0.67	มาก
2. ท่านคิดว่าค่านิยมของท่านใกล้เคียงกับค่านิยมขององค์กร	3.25	0.72	ปานกลาง
3. ท่านคิดว่าการบริหารงานขององค์กรมีความเหมาะสม	3.35	0.64	ปานกลาง
4. ท่านเห็นด้วยกับนโยบายขององค์กร	3.43	0.65	ปานกลาง
5. ท่านมักพูดกับผู้อื่นเสมอว่าองค์กรแห่งนี้เป็นที่ทำงานที่ดีมาก	3.35	0.84	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.43</b>	<b>0.52</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตาราง 4.8 พบว่า พนักงานสัญญาจ้างรายเดือน บริษัท ท็อปโกลฟเทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด มีความคิดเห็นด้านความผูกพันที่มีต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.43) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีความเห็นระดับมากเพียงข้อเดียว คือ ท่านเต็มใจให้ความร่วมมือกับองค์กรเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ (ค่าเฉลี่ย = 3.81) และข้อที่ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในระดับความเห็นปานกลาง คือ ท่านคิดว่าค่านิยมของท่านใกล้เคียงกับค่านิยมขององค์กร (ค่าเฉลี่ย = 3.25)

**ตาราง 4.9** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันที่มีต่อองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร

ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. ท่านเต็มใจทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานลุล่วงไปด้วยดี	3.97	0.62	มาก
2. เมื่อเกิดปัญหาท่านพยายามเต็มที่ในการแก้ปัญหาให้องค์กร	4.03	0.64	มาก
3. ท่านยินดีทุ่มเทและเต็มใจปฏิบัติงานทั้งในและนอกเวลา	3.84	0.72	มาก
4. ท่านเต็มใจปฏิบัติงานแม้งานนอกเวลานั้นจะไม่ได้ค่าตอบแทน	3.29	1.00	ปานกลาง
5. ท่านมีความสุขเมื่อท่านได้มาปฏิบัติงาน	3.46	0.88	ปานกลาง
<b>รวม</b>	3.71	0.58	มาก

จากตาราง 4.9 พบว่า พนักงานสัญญาจ้างรายเดือน บริษัท ท็อปโกลฟเทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด มีความคิดเห็นด้านความผูกพันที่มีต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.71) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีความเห็นระดับมาก คือ เมื่อเกิดปัญหาท่านพยายามเต็มที่ในการแก้ปัญหาให้องค์กร (ค่าเฉลี่ย = 4.03) เต็มใจทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานลุล่วงไปด้วยดี (ค่าเฉลี่ย = 3.97) และท่านยินดีทุ่มเทและเต็มใจปฏิบัติงานทั้งในและนอกเวลา (ค่าเฉลี่ย = 3.84) ตามลำดับ ข้อที่ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในระดับความเห็นปานกลาง คือ ท่านเต็มใจปฏิบัติงานแม้งานนอกเวลานั้นจะไม่ได้ค่าตอบแทน (ค่าเฉลี่ย = 3.29)

**ตาราง 4.10** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันที่มีต่อองค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ องค์กร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. ท่านรู้สึกว่าคุณเองจงรักภักดีและซื่อสัตย์ต่อองค์กร	3.72	0.82	มาก
2. ท่านพร้อมที่จะทำทุกอย่างเพื่อให้องค์กรอยู่ต่อไป	3.66	0.84	มาก
3. ท่านรู้สึกยินดีเมื่อรู้ว่างานที่ท่านจะสร้างชื่อเสียงให้องค์กร	3.85	0.79	มาก
4. ท่านรู้สึกผูกพันกับองค์กรจนไม่คิดจะลาออกไปที่ไหนเลย	3.19	0.88	ปานกลาง
5. ท่านอยากจะทำงานกับองค์กรจนกว่าจะเกษียณอายุ	3.01	1.07	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.48</b>	<b>0.73</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตาราง 4.10 พบว่า พนักงานสัญญาจ้างรายเดือน บริษัท ท็อปโกลฟเทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด มีความคิดเห็นด้านความผูกพันที่มีต่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.48) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีความเห็นระดับมาก ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านรู้สึกยินดีเมื่อรู้ว่างานที่ท่านจะสร้างชื่อเสียงให้องค์กร (ค่าเฉลี่ย = 3.85) และข้อที่ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในระดับความเห็นปานกลาง คือ ท่านอยากจะทำงานกับองค์กรจนกว่าจะเกษียณอายุ (ค่าเฉลี่ย = 3.01)

#### 4.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแนวปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านสรรหาคัดเลือกและความผูกพันต่อองค์กร

ในส่วนนี้จะวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแนวปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านสรรหาคัดเลือกและความผูกพันต่อองค์กร ดังรายละเอียดต่อไปนี้

**ตาราง 4.11** ความสัมพันธ์ระหว่างแนวปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านสรรหาคัดเลือกและความผูกพันต่อองค์กร

แนวปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์	ความสัมพันธ์ (r)
	ความผูกพันต่อองค์กร
1. ด้านสรรหาคัดเลือก	0.37**

\*  $p < 0.05$  , \*\*  $p < 0.01$

จากตาราง 4.11 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างแนวปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านสรรหาคัดเลือกและความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) พบว่า แนวปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านสรรหาคัดเลือก มีความสัมพันธ์ในทางบวกระดับต่ำ กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสัญญาจ้างรายเดือน บริษัท ท็อปโกลฟ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.37

#### 4.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแนวปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านฝึกอบรมและพัฒนาและความผูกพันต่อองค์กร

ในส่วนนี้จะวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแนวปฏิบัติด้านฝึกอบรมและพัฒนาและความผูกพันต่อองค์กร ดังรายละเอียดต่อไปนี้

**ตาราง 4.12** ความสัมพันธ์ระหว่างแนวปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านฝึกอบรมและพัฒนาและความผูกพันต่อองค์กร

แนวปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์	ความสัมพันธ์ (r) ความผูกพันต่อองค์กร
1. ด้านฝึกอบรมและพัฒนา	0.57**

\*  $p < 0.05$  , \*\*  $p < 0.01$

จากตาราง 4.12 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างแนวปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านฝึกอบรมและพัฒนาและความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) พบว่า แนวปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านฝึกอบรมและพัฒนา มีความสัมพันธ์ในทางบวกระดับปานกลาง กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสัญญาจ้างรายเดือน บริษัท ท็อปโกลฟ์ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.57

#### 4.5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแนวปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทนและผลประโยชน์และความผูกพันต่อองค์กร

ในส่วนนี้จะวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแนวปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในด้านการจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทนและผลประโยชน์และความผูกพันต่อองค์กร ดังรายละเอียดต่อไปนี้

**ตาราง 4.13** ความสัมพันธ์ระหว่างแนวปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทนและผลประโยชน์และความผูกพันต่อองค์กร

แนวปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์	ความสัมพันธ์ (r)
	ความผูกพันต่อองค์กร
1. ด้านการจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทนและผลประโยชน์	0.51**

\*  $p < 0.05$  , \*\*  $p < 0.01$

จากตาราง 4.13 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างแนวปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทนและผลประโยชน์และความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน(Pearson's Product Moment Correlation) พบว่า แนวปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทนและผลประโยชน์มีความสัมพันธ์ในทางบวกระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสัญญาจ้างรายเดือน บริษัท ท็อป โกลฟ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.51



#### 4.6 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแนวปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านแรงงานสัมพันธ์และความผูกพันต่อองค์กร

ในส่วนนี้จะวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแนวปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในด้านแรงงานสัมพันธ์และความผูกพันต่อองค์กร ดังรายละเอียดต่อไปนี้

#### **ตาราง 4.14** ความสัมพันธ์ระหว่างแนวปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านแรงงานสัมพันธ์และความผูกพันต่อองค์กร

แนวปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์	ความสัมพันธ์ (r) ความผูกพันต่อองค์กร
1. ด้านแรงงานสัมพันธ์	0.53**

\*  $p < 0.05$  , \*\*  $p < 0.01$

จากตาราง 4.14 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างแนวปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านแรงงานสัมพันธ์และความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) พบว่า แนวปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านแรงงานสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ในทางบวกระดับปานกลาง กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสัญญาจ้างรายเดือน บริษัท ท็อปโกลฟ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.53

#### 4.7 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแนวปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์และความผูกพันต่อองค์กร

ในส่วนนี้จะวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแนวปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์และความผูกพันต่อองค์กร ดังรายละเอียดต่อไปนี้

##### **ตาราง 4.15** ความสัมพันธ์ระหว่างแนวปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์และความผูกพันต่อองค์กร

แนวปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์	ความสัมพันธ์ (r) ความผูกพันต่อองค์กร
แนวปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์	0.56**

\*  $p < 0.05$  , \*\*  $p < 0.01$

จากตาราง 4.15 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างแนวปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์และความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) พบว่า แนวปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์ในทางบวกระดับปานกลาง กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสัญญาจ้างรายเดือน บริษัท ท็อปโกลฟ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.56

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแนวปฏิบัติการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสัญญาจ้างรายเดือน บริษัท ท็อปโกลฟ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นแนวปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานสัญญาจ้างรายเดือน บริษัท ท็อปโกลฟ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสัญญาจ้างรายเดือน บริษัท ท็อปโกลฟ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด รวมถึงศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแนวปฏิบัติการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสัญญาจ้างรายเดือน บริษัท ท็อปโกลฟ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด กลุ่มประชากรที่ศึกษา คือ พนักงานสัญญาจ้างรายเดือน บริษัท ท็อปโกลฟ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 68 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย มีวิธีการและสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) จากผลการวิจัย นำเสนอได้ดังนี้

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

#### 5.2 อภิปรายผล

#### 5.3 ข้อเสนอแนะ

### 5.1 สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแนวปฏิบัติการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสัญญาจ้างรายเดือน บริษัท ท็อปโกลฟ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่ากลุ่มประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 51.47 อายุระหว่าง 31-38 ปี ร้อยละ 39.69 มีสถานภาพสมรสและโสดอย่างละ ร้อยละ 50 จบการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป ร้อยละ 70.59 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 10,001-20,000 บาท ร้อยละ

58.82 เป็นพนักงานแผนกปฏิบัติการ สังกัดปฏิบัติการ ร้อยละ 52.94 ดำรงตำแหน่งงานในปัจจุบัน ระดับผู้ควบคุมหรือต่ำกว่า ร้อยละ 52.94 และมีระยะเวลาปฏิบัติงาน 8 ปีขึ้นไป ร้อยละ 30.88

2. ระดับความคิดเห็นแนวปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ พบว่า พนักงานสัญญาจ้างรายเดือน บริษัท ท็อปโกลฟ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.35) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความเห็นด้านแนวปฏิบัติการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสรรหาคัดเลือกอยู่ในระดับมาก ด้านแรงงานสัมพันธ์ ด้านการจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ และด้านฝึกอบรมและพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง

3. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสัญญาจ้างรายเดือน บริษัท ท็อปโกลฟ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานสัญญาจ้างรายเดือน บริษัท ท็อปโกลฟ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.54) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรอยู่ในระดับมาก มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร และมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง

4. ความสัมพันธ์ระหว่างแนวปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า แนวปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทุกด้านมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสัญญาจ้างรายเดือน บริษัท ท็อปโกลฟ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด (ค่าเฉลี่ย = 0.56)

## 5.2 อภิปรายผล

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแนวปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสัญญาจ้างรายเดือน บริษัท ท็อปโกลฟ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด สามารถอภิปรายผลแบ่งออกเป็นด้านๆ ดังนี้

### 1. แนวปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

พบว่า พนักงานสัญญาจ้างรายเดือน บริษัท ท็อปโกลฟ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด มีความเห็นด้านแนวปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในระดับปานกลาง

มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของดวงจันทร์ บัวคลี่ (2545) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มงานการพยาบาลการบริหารคุณภาพทั้งองค์กรของหัวหน้าหอผู้ป่วยประสิทธิผลที่ผลการพยาบาลของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลจิตเวชพบว่า ค่าเฉลี่ยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มงานการพยาบาลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของทวิ สีหามาตย์ (2548) ที่ศึกษาเรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อการบริหารงานกิจการนักศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี พบว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน ซึ่งผู้วิจัยอภิปรายผลแต่ละด้าน ดังนี้

1.1 พนักงานสัญญาจ้างรายเดือนบริษัทท้อปโกลฟเทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด มีความเห็นด้านแนวปฏิบัติการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการสรรหาคัดเลือกอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.61 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของลักษณะชัย ชนะวังน้อย (2554) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเครื่องเบทาโกร พบว่า ความคิดเห็นด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถอธิบายข้อค้นพบได้ว่า บริษัท ท้อปโกลฟ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด มีกฎระเบียบและแนวปฏิบัติที่ชัดเจน โดยเฉพาะอย่างยิ่งกระบวนการในการรับสมัครคัดเลือกบุคลากร มีการกำหนดขั้นตอน เกณฑ์การสรรหาคัดเลือกชัดเจนเป็นระบบ ระบุความต้องการของตำแหน่งต่างๆ โดยละเอียด เหมาะสมตรงกับความรู้ความสามารถและเป็นมาตรฐานเดียวกันทุกสาขา โดยมีการประกาศรับสมัครตำแหน่งงานว่างผ่านสื่อต่างๆ เพื่อดึงดูดบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าร่วมงานกับองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมอนดี, โนว์ และพรีโมซ์ (Mondy, Noe, & Premeaux, 1999 อ้างถึงใน ปิยาพร ห่องแสง, 2555) กิจกรรมทรัพยากรมนุษย์ด้านการสรรหาบุคลากร เป็นกลุ่มกิจกรรมที่องค์กรใช้เพื่อจูงใจให้ผู้สมัครที่มีความสามารถ และมีทัศนคติที่องค์กรต้องการมาสมัครในตำแหน่งที่เหมาะสม เพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์

1.2 พนักงานสัญญาจ้างรายเดือนบริษัทท้อปโกลฟเทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด มีความเห็นด้านแนวปฏิบัติการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านฝึกอบรมและพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง ที่ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.25 สอดคล้องกับงานวิจัยของทวิ สีหามาตย์ (2548) ที่ศึกษาเรื่องการบริหาร

บริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อการบริหารงานกิจการนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี พบว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์รายด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ทางบริษัทท้อป โกลฟ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด มีการฝึกอบรมและการพัฒนาโดยการให้ลงมือปฏิบัติจริง (OJT) ซึ่งทำให้นุคลากรเข้าใจขั้นตอนการทำงานได้ดีขึ้น และยังมีการส่งเสริมให้นุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาในหลักสูตรที่เหมาะสมทั้งภายในและภายนอกเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะและประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง ทั้งทักษะเฉพาะด้านและทักษะทั่วไป ทั้งนี้บริษัท ท้อป โกลฟ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด ควรมีกระบวนการด้านการฝึกอบรมและพัฒนาที่ชัดเจนและครอบคลุมมากขึ้นเพื่อให้พนักงานได้รับประโยชน์จากการฝึกอบรมและพัฒนาไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างแท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมอนดี, โนว์ และพรีโมซ์ (Mondy, Noe, & Premeaux, 1999 อ้างถึงใน ปิยาพร ห่องแขง, 2555) กล่าวว่าการฝึกอบรม (Training) เป็นกระบวนการที่มีระบบเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมพนักงานให้มีทิศทางซึ่งสามารถบรรลุเป้าหมายองค์กรหรือเป็นกิจกรรมเพื่อให้ผู้เรียนรู้เกิดความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับงานในปัจจุบัน ส่วนการพัฒนา (Development) เป็นการจัดหาความรู้ การทำให้พนักงานมีความรู้มีการพัฒนาในการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปใช้ใน ปัจจุบัน หรืออนาคต และงานวิจัยของวันชาวีรา เบ็ญลาเตะ (2546) กล่าวถึงการพัฒนานุคลากรก็เพื่อให้ผลิตผลงานที่มีคุณภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

1.3 พนักงานสัญญาจ้างรายเดือนบริษัทท้อป โกลฟ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด มีความเห็นด้านแนวปฏิบัติการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการจ่ายค่าจ้างค่าตอบแทนและผลประโยชน์อยู่ในระดับปานกลาง ที่ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.26 สอดคล้องกับงานวิจัยของอิสราภรณ์ รัตนช (2551) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี พบว่า บุคลากรเห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลางในด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ซึ่งสามารถอธิบายข้อค้นพบได้ว่า พนักงานสัญญาจ้างรายเดือนบริษัทท้อป โกลฟ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด มีความเห็นว่า รู้สึกพึงพอใจกับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่ได้รับ เช่น ประกันอุบัติเหตุ ประกันสุขภาพ เบี้ยขยัน ค่าออกกำลังกาย อาหารเที่ยง การลาหยุด บ้านพักพนักงาน รถรับส่ง เป็นต้น และยังมีความคิดเห็นว่าค่าตอบแทนและสวัสดิการที่

ได้รับดังกล่าวนี้สามารถแข่งขันได้เมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรในกลุ่มธุรกิจเดียวกันแต่อาจจะยังไม่เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจที่ต้องเผชิญอยู่ในปัจจุบัน เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจของประเทศไทยในปัจจุบันมีค่าครองชีพที่เพิ่มสูงขึ้น และการปรับเปลี่ยนด้านการจ่ายค่าจ้างค่าตอบแทนและประโยชน์จะขึ้นอยู่กับนโยบายของส่วนกลางเพื่อให้ทุกสาขาเป็นไปตามมาตรฐานที่ได้กำหนดไว้

1.4 พนักงานสัญญาจ้างรายเดือนบริษัทท้อปโกลฟเทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด มีความเห็นด้านแนวปฏิบัติการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านแรงงานสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ที่ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.28 สอดคล้องกับงานวิจัยของทวี สีหามาศย์ (2548) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อการบริหารงานกิจการนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีผลการวิจัยพบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสามารถอธิบายข้อค้นพบได้ว่า บริษัทท้อปโกลฟเทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด มีการส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าและพนักงานในการปรึกษาหารือกัน ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติงาน และมีการส่งเสริมด้านการจัดกิจกรรมสัมพันธ์ต่างๆ ภายในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ ทั้งกิจกรรมสัมพันธ์ตามประเพณีหรือเทศกาลต่างๆ หรือกิจกรรมสัมพันธ์อื่น เช่น งานกีฬาประจำปี งานกิจกรรมสร้างทีม เป็นต้น สอดคล้องกับแนวคิดของธงชัย สันติวงษ์ (2542) ด้านแรงงานสัมพันธ์ ว่าเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงาน หน่วยงานจึงต้องคอยดูแลเรื่องสุขภาพอนามัย ความปลอดภัยและการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และแนวคิดของมอนดี, โนว์ และพรีโมซ์ (Mondy, Noe, & Premeaux, 1999 อ้างถึงใน ปิยาพร ห่องแสง, 2555) กล่าวว่า พนักงานและแรงงานสัมพันธ์ (Employee and Labor Relations) เป็นสิ่งแวดล้อมภายในที่ผู้บริหารต้องคำนึงอย่างยิ่ง เพราะงานจะสัมฤทธิ์ผลได้ก็มาจากพนักงานลูกจ้างเอง

## 2. ความผูกพันต่อองค์กร

พบว่า พนักงานสัญญาจ้างรายเดือน บริษัท ท้อป โกลฟ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด มีความเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 สอดคล้องกับงานวิจัยของสุชาติ โชคอำนวย (2557) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ สังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า เจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอหัวไทร มีความพึงพอใจในงาน

ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาด้านค่าเฉลี่ยที่สูงสุดและต่ำที่สุด พบว่า ด้านที่ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของปาริชาติ บัวเป็ง (2554) ว่า ความผูกพันต่อองค์กร ถือเป็นทัศนคติหรือความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร รวมไปถึงการแสดงออกทางด้านพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน เช่น มีความทุ่มเทมุ่งมั่นและตั้งใจปฏิบัติงานและสอดคล้องกับงานวิจัยของจิตานันท์ ชูช่วง โชติ (2556) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ทีเอสเอ็ม อินเตอร์เนชั่นแนล โลจิสติก จำกัด พบว่า ภาพรวมด้านความผูกพันต่อองค์กรเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านที่มีระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร และ งานวิจัยของอัจฉรา ชูเอน (2553) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีความคิดเห็นสูงสุดคือ พนักงานมีความเต็มใจทุ่มเทใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่ของบริษัทฯ เป็นพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ค่อนข้างยาวนานคือ 5-7 ปี เป็นพนักงานแผนกปฏิบัติการ สังกัดปฏิบัติการ ซึ่งส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งผู้ควบคุมหรือต่ำกว่า ซึ่งอาจจะเกิดจากการปฏิบัติงานที่ลักษณะงานเป็นหน้างาน บังคับด้วยการต้องตอบสนองให้ทันทั่วทั้งที่ จึงทำให้พนักงานส่วนนี้มีความเต็มใจในการทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานลุล่วงไปได้ด้วยดี และเมื่อเกิดปัญหาที่พยายามอย่างเต็มที่ทั้งในและนอกเวลาปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าเมื่อพนักงานมีความเอาใจใส่และทุ่มเทในการทำงาน รวมถึงนโยบายการบริหารที่เปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความสามารถและศักยภาพออกมาโดยเต็มที่ตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ล้วนเป็นส่วนที่จะทำให้พนักงานเต็มใจทุ่มเทความพยายามทั้งกำลังใจกำลังกายเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร

ความผูกพันที่มีต่อองค์กร ด้านค่าเฉลี่ยที่ต่ำสุด คือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 แสดงให้เห็นว่า พนักงานสัญญาจ้างรายเดือนบริษัทท็อปโกลฟเทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด มีความเห็นว่า พร้อมจะร่วมมือกับองค์กรเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จแต่อาจจะมีความนิยมนหรือความคิดเห็นส่วนตนที่ไม่ใกล้เคียง



หรือเห็นด้วยกับนโยบายการบริหารงานขององค์กร และในบางนโยบายหรือเป้าหมายขององค์กรก็ไม่สามารถนำมาปรับใช้กับบริบทสังคมหรือใช้ในการปฏิบัติงานจริงได้ทั้งหมด

### 3. ความสัมพันธ์ระหว่างแนวปฏิบัติการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์กร

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแนวปฏิบัติการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสัญญาจ้างรายเดือน บริษัท ท็อป โกลฟ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า แนวปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชุตติมา สุวรรณประทีป (2543) สิริอำไพ พิพัฒน์พงษ์ (2552) และสุพัตรา รัชน์น้อม (2553) ที่พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ระดับกลางแปรผันไปในทิศทางเดียวกัน

โดยผลจากการศึกษาครั้งนี้ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแนวปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านฝึกอบรมและพัฒนากับความผูกพันต่อองค์กรมีค่าสูงที่สุด ( $r = 0.57$ ) และมีความสัมพันธ์ในทางบวกระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กร สะท้อนให้เห็นว่าในด้านการฝึกอบรมและพัฒนานั้นพนักงานได้ให้ความสำคัญกับการได้รับการฝึกอบรมและการพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเอง การส่งเสริมให้ได้เข้ารับการฝึกอบรมที่เหมาะสมเพื่อการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคิดและประสบการณ์อื่น ถือเป็นกิจกรรมที่มีกระบวนการเป็นระบบเพื่อเปลี่ยนแปลงพนักงานให้เกิดความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับงาน ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรไปด้วย สอดคล้องกับแนวคิดของวิชัย โถสุวรรณจิตา (2549) การสนใจการพัฒนาการบำรุงรักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์กรสามารถเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เพื่อทำให้เกิดการทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กร และสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข

รองลงมา คือ ความสัมพันธ์ระหว่างแนวปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านแรงงานสัมพันธ์และความผูกพันต่อองค์กร ( $r = 0.53$ ) และมีความสัมพันธ์ในทางบวกระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กร แสดงให้เห็นว่า การมีกิจกรรมร่วมกันของพนักงานทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน ทำให้เกิดความร่วมมือกันในการทำงาน และมีความสุขในการทำงาน เกิดเป็นบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรตามไปด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของชาญวุฒิ บุญชม (2553) กล่าวถึงปัจจัยที่มี

ความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กร ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และสอดคล้องแนวคิดของมอนดี, โนว์ และพรีโมซ์ (Mondy, Noe, & Premeaux, 1999 อ้างถึงใน ปิยาพร ห่องแขง, 2555) กล่าวว่า พนักงานและแรงงานสัมพันธ์ (Employee and Labor Relations) เป็นสิ่งแวดล้อมภายในที่ผู้บริหารต้องคำนึงเพราะงานจะสัมฤทธิ์ผลได้ก็มาจากพนักงานลูกจ้างเอง

ลำดับถัดมา คือ ความสัมพันธ์ระหว่างแนวปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการจ่ายค่าจ้างค่าตอบแทนและผลประโยชน์และความผูกพันต่อองค์กร ( $r = 0.51$ ) และมีความสัมพันธ์ในทางบวกระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กร แสดงให้เห็นว่า พนักงานมีความคิดเห็นด้านการจ่ายค่าจ้างค่าตอบแทนและผลประโยชน์ว่าเหมาะสมและเพียงพอ ประกอบกับนโยบายของบริษัทที่มีสวัสดิการต่างๆ มากมายมอบให้แก่พนักงานในองค์กร เช่น ค่าออกกำลังกาย อาหารเที่ยง รถรับส่ง เบี้ยขยัน เงินรางวัลพิเศษ เป็นต้น ซึ่งสะท้อนได้ว่าสวัสดิการที่องค์กรมีให้นั้นมีหลากหลายมากกว่ากฎหมายกำหนด ทำให้พนักงานรู้สึกได้ถึงการได้รับการปฏิบัติที่ดี อาจส่งผลให้พนักงานเกิดความพึงพอใจและมีความผูกพันกับองค์กรมากขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของสเติร์ย และ พอตเตอร์ (Steers & Porter, 1991 อ้างถึงใน ปิยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2544) กล่าวว่า การที่บุคคลจะเกิดความผูกพันต่อองค์กรและมีความต้องการที่จะอยู่กับองค์กร ต้องการปัจจัยด้านต่างๆ รวมถึงปัจจัยด้านธรรมชาติขององค์กร องค์กรมีการสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ตลอดจนสภาพแวดล้อมขององค์กรและสอดคล้องกับแนวคิดของกัมแมน (Gubman, 1998 อ้างถึงใน รุ่งสุรีย์ บุตรสู, 2550) ได้กล่าวถึง ปัจจัย 7 ประการ ที่สร้างให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร รวมถึง ปัจจัยด้านผลรวมค่าตอบแทน คือ ความพึงพอใจในค่าจ้าง สวัสดิการและผลตอบแทนอื่นๆ ดังนั้นหากพนักงานได้รับการจัดการในด้านการจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทน ผลประโยชน์หรือสวัสดิการดังกล่าวข้างต้น ย่อมให้ทำให้ส่งผลต่อการคงอยู่และความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

ลำดับท้ายสุด คือ ความสัมพันธ์ระหว่างแนวปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านสรรหาคัดเลือกและความผูกพันต่อองค์กร ( $r = 0.37$ ) และมีความสัมพันธ์ในทางบวกระดับต่ำกับความผูกพันต่อองค์กร แสดงให้เห็นว่าพนักงานไม่ได้ให้ความสำคัญกับสรรหาคัดเลือกหรือการจัดหาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้ได้มาซึ่งสมาชิกองค์กรมากนัก แม้องค์กรจะมีนโยบายและหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติที่เป็นระเบียบชัดเจนในการคัดเลือกพนักงาน ซึ่งดึงดูดผู้ที่มีความสามารถ

เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยมีนโยบายและเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐาน เช่น เกรดเฉลี่ย ช่วงอายุ ดัชนีมวลกายและทักษะทางด้านภาษา อาจเพราะการสรรหาคัดเลือกไม่มีความสำคัญหรือกระทบ โดยตรงกับตัวพนักงานในปัจจุบัน ทั้งนี้เนื่องจากไม่ว่านโยบายหรือหลักเกณฑ์จะเปลี่ยนแปลงไป พนักงานก็ยังคงสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอยู่แล้ว

ดังนั้นบริษัทท็อปโกลฟเทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด จึงต้องให้ความสำคัญกับ แนวปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพราะพบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อาจจะต้องมีการพัฒนาด้านแนวปฏิบัติการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีระดับสูงขึ้นเพื่อเป็นการยกระดับมาตรฐานแนวปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไปทิศทางเดียวกันและช่วยเสริมสร้าง การปฏิบัติงานให้กับพนักงานอย่างเต็มที่ ซึ่งก็จะสัมพันธ์และเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงาน โดยบริษัทฯ ควรหันมาให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์มากขึ้น ก็จะส่งผลให้พนักงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กร

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

#### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้สำหรับองค์กร

1.1 จากผลการวิจัย พบว่า บริษัทท็อปโกลฟเทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด ควรให้ความสำคัญกับแนวปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในด้านการฝึกอบรมและ พัฒนามากขึ้น โดยอาจจะปรับปรุงหรือเพิ่มเติมแนวปฏิบัติให้ชัดเจนเพราะแนวปฏิบัติด้านการ บริหารทรัพยากรมนุษย์ ในด้านการฝึกอบรมและพัฒนานั้นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ องค์กรสูงกว่าด้านอื่น

#### 2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาด้านตัวแปรอื่น เพิ่มเติมเช่น แรงจูงใจในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน การมีส่วนร่วมในองค์กร เป็นต้น เพราะตัวแปรตามผลการทบทวน วรรณกรรมทำให้พบว่า ตัวแปรเหล่านี้สามารถส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและการคงอยู่ของ พนักงานและเพื่อให้องค์กรได้ความรู้เกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรมาก ขึ้น

2.2 ควรนำเทคนิคอื่นมาใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล เพื่อให้ได้ รายละเอียดต่างๆ เพิ่มขึ้น เช่น การสัมภาษณ์หรือการใช้แบบสอบถามปลายเปิด เป็นต้น

## บรรณานุกรม

- กานดา จันทร์แย้ม. (2556). *จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ*. กรุงเทพฯ: โอเอสพรีนติ้งเฮ้าส์.
- เกษมวิศิษฐ์ ชีร โชติพิรุณรัตน์. (2556). *ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณี ศึกษาบริษัทคอมพลีท เคมีคอล แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด*. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- จักรพันธ์ เทพพิทักษ์. (2551). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ลำพุดชิงเคนเกิน จำกัด*. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จิตานันท์ ชูช่วงโชติ. (2556). *ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัททีเอสเอ็มอินเตอร์เนชั่นแนล โลจิสติกส์ จำกัด*. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ชลกร รัตนวิมล. (2551). *การบริหารแรงงานสัมพันธ์ในเขตอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี*. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ชาญวุฒิ บุญชม. (2553). *ความผูกพันต่อองค์การ ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากร โรงเรียนอิสลามสันติชน.ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์*.
- ชุติมา สุวรรณประทีป. (2543). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและจัดการทรัพยากรมนุษย์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร*. พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชำนาญ พิมลรัตน์. (2557). เทคนิคการบริหาร HR แบบเอาอยู่. *BLCI Quarterly*, 21(23-29).
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2545). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ภาคปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: เอชอาร์เซ็นเตอร์.
- ณัฐพันธ์ เจริญนันท์. (2548). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ดนัย เทียนพุด. (2543) *การบริหารทรัพยากรบุคคลสู่ศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: บริษัท ดีเอ็น ที คอนซัลแตนท์.

- ดวงจันทร์ บัวคลี่. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มงานการพยาบาลความสามารถในการบริหารคุณภาพทั้งองค์กรของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับประสิทธิผลที่มการพยาบาลของ พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลจิตเวช. พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- ทวี สีหามาตย์. (2548). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อการบริหารงานกิจการนักศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี. ศีลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- ธงชัย สันติวงษ์. (2542). *การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.*
- ธนยุทธ บุตรขวัญ. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- ชนนันท ทะสุใจ. (2547). *ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.*
- ชญญา พลอนันต์. (2546). *การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลแนวทางสร้างความพึงพอใจแก่พนักงาน. กรุงเทพฯ: อิน โนกราฟฟิกส์.*
- ธีรภัทร วาณิชพิทักษ์. (2555). *การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทร่วมเจริญพัฒนา จำกัด. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.*
- นารี หมุ่มมาก. (2547). *ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มธุรกิจศึกษาและคอมพิวเตอร์ในเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.*
- นารีนุช สมวาสนาพานิช. (2544). *การศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนอนุบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขตการศึกษา 1. คุรุศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*

- นิพนธ์ ทวีคุณ. (2556). ความผูกพันในองค์กร: ความสำคัญลำดับต้นของทุกองค์กร.  
*BLCI Quarterly*, 20(5-8).
- ปกาดา กาญจนะพันธ์. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สวัสดิการกับความผูกพันต่อ  
องค์กรของพนักงานรายเดือนบริษัทบีเทคอินคัสตรีจำกัด. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ปาริชาติ บัวเป็ง. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทใดกิน  
อินคัสตรีส์ประเทศไทย (จำกัด). บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาธุรกิจระหว่างประเทศ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ปรีชญา วัฒนจิง. (2549). ความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานบริษัทไทยพานิชย์  
นิวยอร์กไลฟ์ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน). ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาพัฒนาสังคม.  
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ปิยาพร ห้องแขง. (2555). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของ  
พนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,  
สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปิยะพงศ์ นันทวงศ์. (2550). ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานใน  
โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทฯในกลุ่มสมุทร. วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต,  
สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร  
ลาดกระบัง.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดี.
- ปฤษฎา สุระสังวาลย์. (2548). ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ศึกษากรณีคณะ  
แพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2545). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- พิชญากุล ศิริปัญญา. (2549). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค:  
กรณีศึกษาพนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่). บริหารธุรกิจ  
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- พิชิต เทพวรรณ. (2554). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- พนิดา ศรีโพธิ์ทอง. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงาน: กรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย*. วิทยาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ภาณุมาศ เขียวดำ. (2557). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท พรีเมียร์ซิสเต็ม เอ็นจิเนียริง จำกัด*. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- รัชดาพร รื่องเสียง. (2549). *ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษาบริษัทชั้นยางอุตสาหกรรมอาหารจำกัด*. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- รัชนิวรรณ ตรีทิพย์. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับความผูกพันต่อองค์กรทางธุรกิจอสังหาริมทรัพย์*. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- รุ่งสุรีย์ บุตรสุ. (2550). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงพยาบาลกระบี่ จังหวัดกระบี่*. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ลักษณะชัย ชนะวังน้อย. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเครือเบทาโกร*. บริหารธุรกิจบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วิภาวี มณีสะอาด. (2557). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)*. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรังสิต.
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2549). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์วิจิตรหัตถกร.
- วิชัย โถสุวรรณจินดา. (2549). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: โฟร์เพช.
- วิเชียร วิทษอุดม. (2547). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์จำกัด.
- วันชาวีรา เบ็ญลาเตะ. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดนราธิวาส*. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

- วิกรานต์ จรทะผา. (2557). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เซเลสติกา (ประเทศไทย) จำกัด*. รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรรณิ รัตนพันธ์. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยรามคำแหง*. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศรัณย์ พิมพ์ทอง. (2556). *ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพนักงาน มหาวิทยาลัยสายวิชาการในประเทศไทย*. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศุภมิตร บัวเสนาะ. (2546). *ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร:กรณีศึกษาบริษัทชีวเนชั่นแนล จำกัด*. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2541). *พฤติกรรมมองกิจการ*. กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์ม ไซเท็กซ์.
- ศรีสมร พิมพ์โพธิ์. (2546). *ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ในสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข*. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สรยุทธ เกียรติวารินทร์. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด*. วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- สาลินี นากกุล. (2551). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตหาดใหญ่*. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สัมฤทธิ์ ชศสมศักดิ์. (2549). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์หลักการและแนวคิด*. กรุงเทพฯ: เอ็ม ที เพลส.
- สิริอำไพ พิพัฒน์พงศ. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร*



- ของพนักงานราชการกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร. สุชาติ โชคอำนวย. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอหัวไทรจังหวัดนครศรีธรรมราช. วารสารสุขภาพภาคประชาชนภาคใต้, 29(1), 21-24.
- สุพัตรา ชาญน้อม. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาโรงเรียนลาซาล. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุจินต์ พูลปั้น. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ในเขตกรุงเทพมหานคร. ศีษาสาตรมหาบัณฑิต, สาขาการพัฒนาศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เสาวลักษณ์ ลิ้มกุลชัย. (2554). การศึกษาความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรังสิต.
- อมรรัตน์ บำรุงผล. (2553). ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรกรณีการควบรวมกิจการ บริษัท มอริเซอิกิแมนูแฟคเจอร์ (ประเทศไทย) จำกัด. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง. (2549). การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: ชรรคมลดการพิมพ์.
- อลิษา ไหมแก้ว. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร: กรณีศึกษาการรถไฟแห่งประเทศไทยภาคใต้. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อัจฉรา ชูเอน. (2553). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- อิสราภรณ์ รัตนคช. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี, (รายงานการวิจัย). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

- อุษณะ อำนาจสกุลฤทธิ. (2551). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนัก  
เลขาธิการนายกรัฐมนตรี. รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาบริหารรัฐกิจ,  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Pfeffer, J. (1998). Seven practices of successful organizations. *California Management Review*, 40(2), 96-124.
- Zaini, A. (2009). The Effect of Human Resource Management Practices on Business  
Performance among Private Companies in Malaysia. *International Journal of  
Business and Management*, 4(6), 65-69.
- Zubair, A.M. (2007). *Impact of Human Resource Management Practices on Employees  
Performance A case of Pakistani Telecom Sector*. Business Administration and Social  
Sciences, Muhammad Ali Junnah University, Islamabad.

ภาคผนวก ก

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

### ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

แบบสอบถาม	จำนวนข้อ	ค่าความเชื่อมั่น
1. แนวปฏิบัติการบริหารทรัพยากรมนุษย์	32	0.96
สรรหาคัดเลือก	9	0.82
ฝึกอบรมและพัฒนา	6	0.88
การจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทนและผลประโยชน์	12	0.93
แรงงานสัมพันธ์	5	0.92
2. ความผูกพันต่อองค์กร	15	0.94
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า การยอมรับเป้าหมายและ		
ค่านิยมขององค์กร	5	0.84
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อ		
ประโยชน์ขององค์กร	5	0.87
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงซึ่งความเป็น		
สมาชิกภาพขององค์กร	5	0.92

**ภาคผนวก ข**

**แบบสอบถาม**

### แบบสอบถามงานวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างแนวปฏิบัติการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์กรของ

พนักงานสัญญาจ้างรายเดือน บริษัท ท็อปโกลฟ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้เป็นส่วนหนึ่งของนักศึกษาปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจ คณะ  
วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์สละเวลาตอบ  
แบบสอบถามนี้ตามความเป็นจริง โดยข้อมูลทั้งหมดนี้จะถูกนำไปใช้ประโยชน์ทางการศึกษา  
เท่านั้น ไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อตัวผู้ตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวปฏิบัติการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อที่มีต่อองค์กร

ส่วนที่ 3 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวปฏิบัติการบริหารทรัพยากรมนุษย์

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

แนวปฏิบัติการบริหารทรัพยากรมนุษย์	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
สรรหาคัดเลือก					
1. องค์กรมีเกณฑ์มาตรฐานในการคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมตรงตามตำแหน่งที่กำหนดไว้					
2. องค์กรมีวิธีการสอบข้อเขียนหรือสอบสัมภาษณ์ผู้สมัครที่เหมาะสมกับความต้องการในตำแหน่งที่เปิดรับ					

แนวปฏิบัติการบริหารทรัพยากรมนุษย์	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
3. องค์กรมีความโปร่งใสและยุติธรรมในการสรรหาคัดเลือกพนักงานใหม่					
4. ผู้สมัครที่ผ่านการคัดเลือกมีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่ระบุไว้อย่างชัดเจน					
5. องค์กรมีสื่อประชาสัมพันธ์ในการรับสมัครงานที่หลากหลาย					
6. องค์กรมีระบบการสรรหาบุคลากรที่ทำให้เกิดผลในการดึงดูดผู้มีความรู้ ความสามารถสูงเข้ามาสมัครงาน					
7. องค์กรมีการกลั่นกรองตรวจสอบประวัติและความประพฤติของผู้สมัครอย่างเหมาะสม					
8. องค์กรมีการปฐมนิเทศให้บุคลากรเข้าใจงานที่ปฏิบัติอย่างชัดเจน					
9. องค์กรมีการจัดทำระบบ กำหนดกฎเกณฑ์และระยะเวลาทดลองงานให้ทราบอย่างชัดเจน					
<b>ฝึกอบรมและพัฒนา</b>					
10. องค์กรมีการสำรวจและวิเคราะห์ความต้องการด้านการฝึกอบรมอย่างเหมาะสม					
11. องค์กรส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาในหลักสูตรที่เหมาะสมทั้งภายในและภายนอกองค์กร					

แนวปฏิบัติการบริหารทรัพยากรมนุษย์	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
12. บุคลากรได้รับการฝึกอบรมและการพัฒนาที่เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะและประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง					
13. องค์กรมีจัดการฝึกอบรมและพัฒนาให้บุคลากรมีทักษะเฉพาะด้านและทักษะทั่วไป					
14. องค์กรมีการฝึกอบรมและการพัฒนาโดยการให้ลงมือปฏิบัติจริง (OJT) ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรเข้าใจขั้นตอนการทำงานได้ดีขึ้น					
15. องค์กรมีการสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เช่น ทุนการศึกษาต่อ เป็นต้น					
<b>การจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทนและผลประโยชน์</b>					
16. องค์กรใช้ผลการปฏิบัติงานเป็นเกณฑ์ในการเพิ่มค่าตอบแทนหรือการเลื่อนตำแหน่ง					
17. องค์กรกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน					
18. ผลการประเมินการปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่งงานทำให้บุคลากรทราบถึงการปฏิบัติงานของตนเองว่ามีมาตรฐานหรือควรปรับปรุงในจุดใดบ้าง					
19. องค์กรมีมาตรฐานที่เหมาะสมในการกำหนดและจ่ายค่าตอบแทนให้แก่แต่ละสายงาน					



แนวปฏิบัติการบริหารทรัพยากรมนุษย์	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
20. องค์กรจ่ายค่าตอบแทนให้บุคลากรอย่างเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและประสบการณ์					
21. ท่านคิดว่าค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์มีความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน					
22. องค์กรมีมาตรฐานที่เหมาะสมในการเลื่อนระดับขั้นหรือตำแหน่งงาน					
23. ท่านคิดว่าค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ด้านการออกจดหมายให้รางวัลและจดหมายตักเตือนสามารถกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจในการทำงานได้					
24. ท่านรู้สึกพึงพอใจกับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่ได้รับ เช่น ประกันอุบัติเหตุ ประกันสุขภาพ เบี้ยขยัน ค่าออกกำลังกาย อาหารเที่ยง การลาหยุด บ้านพักพนักงาน รถรับส่ง ฯลฯ					
25. ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ท่านได้รับจากองค์กรสามารถแข่งขันได้เมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรในธุรกิจเดียวกัน					
26. ท่านเข้าใจเรื่องการได้รับสวัสดิการและค่าตอบแทนทุกประเภท					
27. การจัดสวัสดิการของบริษัทมีมากกว่าสวัสดิการมาตรฐานตามกฎหมาย					

แนวปฏิบัติการบริหารทรัพยากรมนุษย์	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
<b>แรงงานสัมพันธ์</b>					
28. องค์กรส่งเสริมให้มีการปรึกษาหารือกันระหว่างหัวหน้างานกับพนักงาน					
29. องค์กรมีวิธีการระงับข้อขัดแย้งภายในที่ใช้ต่อบุคลากรในระดับต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นธรรม					
30. ผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำปรึกษาแนะนำ เสนอแนะเมื่อบุคลากรมีปัญหาในงานหรือเรื่องส่วนตัว					
31. องค์กรมีการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เป็นมิตรเพื่อให้เกิดความสงบสุขและให้มีความร่วมมือร่วมใจกัน ทำงานในลักษณะที่บริษัท เป็นบ้านหลังที่สองของพนักงาน					
32. องค์กรมีการจัดกิจกรรมสัมพันธ์ภายในเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีให้กับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ					

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันที่มีต่อองค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
<b>1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า การยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร</b>					
1.1 ท่านเต็มใจให้ความร่วมมือกับองค์กร เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ					
1.2 ท่านคิดว่าค่านิยมของท่านใกล้เคียงกับ ค่านิยมขององค์กร					
1.3 ท่านคิดว่าการบริหารงานขององค์กรมี ความเหมาะสม					
1.4 ท่านเห็นด้วยกับนโยบายขององค์กร					
1.5 ท่านมักพูดคุยกับผู้อื่นเสมอว่าองค์กรแห่งนี้ เป็นที่ทำงานที่ดีมาก					
<b>2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่าง มากเพื่อประโยชน์ขององค์กร</b>					
2.1 ท่านเต็มใจทุ่มเทความพยายามในการ ปฏิบัติงานเพื่อให้งานดูล่วงไปด้วยดี					
2.2 เมื่อเกิดปัญหาท่านพยายามเต็มที่ในการ แก้ปัญหาให้องค์กร					
2.3 ท่านยินดีทุ่มเทและเต็มใจปฏิบัติงานทั้งใน และนอกเวลา					
2.4 ท่านเต็มใจปฏิบัติงานแม้งานนอกเวลานั้น จะไม่ได้ค่าตอบแทน					

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
<b>3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่ง ความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร</b>					
3.1 ท่านรู้สึกว่าคุณเองจงรักภักดีและซื่อสัตย์ ต่อองค์กร					
3.2 ท่านพร้อมที่จะทำทุกอย่างเพื่อให้องค์กร อยู่ต่อไป					
3.3 ท่านรู้สึกยินดีเมื่อรู้ว่างานที่ท่านจะสร้าง ชื่อเสียงให้องค์กร					
3.4 ท่านรู้สึกผูกพันกับองค์กรจนไม่คิดจะ ลาออกไปที่ไหนเลย					
3.5 ท่านอยากจะทำงานกับองค์กรจนกว่าจะ เกษียณอายุ					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน □ หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุด

1. เพศ

1. ชาย  2. หญิง

2. อายุ ..... ปี (เศษของปี ถ้าเกิน 6 เดือน ให้ปัดเป็น 1 ปี)

3. สถานภาพสมรส

1. โสด  2. สมรส  3. อื่นๆ \_\_\_\_\_

4. ระดับการศึกษา

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี  2. ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป

5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (เฉพาะฐานเงินเดือน ไม่รวมรายได้อื่น)

1. ต่ำกว่า 10,000 บาท  2. 10,001-20,000 บาท  
 3. 20,001-30,000 บาท  4. มากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป

6. แผนก/สังกัด

แผนก

- แผนกบัญชี  
 แผนกบุคคล  
 แผนกการตลาด  
 แผนกจัดซื้อ  
 แผนกปฏิบัติการ

สังกัด

- สำนักงาน (Office)  
 ปฏิบัติการ (Operation)

## 7. ตำแหน่งงานในปัจจุบัน

- 1. ระดับผู้ควบคุมหรือต่ำกว่า (Supervisor and below)
- 2. ระดับพนักงานปฏิบัติการ (Officer)
- 3. ระดับบริหารหรือระดับหัวหน้างาน (Executive)
- 4. ระดับผู้จัดการฝ่าย (Manager)

## 8. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

- 1. ต่ำกว่า 1 ปี
- 2. 1-3 ปี
- 3. 3-5 ปี
- 4. 5-7 ปี
- 5. 8 ปีขึ้นไป

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ – ชื่อสกุล	นางสาวนนท์ธัญญา ไกรวาริ	
รหัสประจำตัวนักศึกษา	5710522016	
วุฒิการศึกษา		
วุฒิ	ชื่อสถาบัน	ปีที่สำเร็จ
การศึกษา		
รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (วิทยาเขตหาดใหญ่)	2554
ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน		
เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล บริษัทท้อปโกลฟเทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด		
188 หมู่ 5 ต.พังลา อ.สะเดา จ.สงขลา 90170		