

รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ต่อความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมเกษตรแปรรูป

กิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ¹

ปริญญ์ ศุภรีเชตร²

Received 9 June 2020

Revised 25 September 2020

Accepted 16 November 2020

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมเกษตรแปรรูป ประชากรที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้คือพนักงานบริษัทผู้ผลิตน้ำตาลขนาดใหญ่ในอุตสาหกรรมเกษตรแปรรูปแห่งหนึ่ง โดยใช้จำนวนตัวอย่าง 385 คน ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างตามสะดวก โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลและจัดส่งเป็นจดหมายปิดผนึกทางไปรษณีย์ และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ประกอบไปด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน คือ การวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง

ผลการวิจัยพบว่า แบบจำลองมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่า Chi-square เท่ากับ 11.378 ค่า p-value เท่ากับ 0.181 ค่า Chi-square/df เท่ากับ 1.422 ค่า GFI เท่ากับ 0.992 ค่า AGFI เท่ากับ 0.971 ค่า NFI เท่ากับ 0.988 ค่า CFI เท่ากับ 0.996 และค่า RMSEA เท่ากับ 0.033 และผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมเกษตรแปรรูป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 โดยมีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 28

คำสำคัญ: การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ความผูกพันต่อองค์กร อุตสาหกรรมเกษตรแปรรูป

¹ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต เลขที่ 52/347 หมู่บ้านเมืองเอก ถนนพหลโยธิน ตำบลหลักหก อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี 12000

อีเมล: kittiphun.k@rsu.ac.th

² คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง เลขที่ 2086 ถนนรามคำแหง แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240

อีเมล: prinns@gmail.com

THE CAUSAL RELATIONSHIP MODEL OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT TO ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF EMPLOYEES IN AGRO-PROCESSING INDUSTRIES

Kittiphun Khongsawatkiat¹
Prinn Sukriket²

Abstract

The objective of this research is to study the causal relationship model of human resource management towards organizational commitment of employees in the agro-processing industry. The population is employees of large sugar production companies in a processed agro-processing industry. There were of 385 employees selected as studied samples by convenient sampling method. The data collection used mail-survey questionnaires and data analysis employed descriptive statistics: frequency, percentage, mean and standard deviation and inferential statistics: structural equation model.

The results of the research showed that the model is empirically fitted with good-fitting-model indices with Chi-square value of 11.378, the p-value of 0.181, Chi-square/df of 1.422, GFI of 0.992, AGFI of 0.971, NFI of 0.988, CFI of 0.996, and RMSEA of 0.033. In the meantime, the hypothesis investigation indicated that human resource management affected the organizational commitment of employees in the agro-processing industries with statistical significance at the level of 0.000 with 28-percent predictive power.

Keywords: Human Resource Management, Organizational Commitment, Agro-processing Industries

¹ Rangsit Business School, Rangsit University, 52/347 Muang-Ake, Phaholyothin Road, Lak-Hok, Muang, Pathum thani 12000,
E-mail: kittiphun.k@rsu.ac.th

² Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University, 2082 Ramkhamhaeng Road, Hua Mak, Bang Kapi, Bangkok 10240,
E-mail: prinns@gmail.com

บทนำ

อุตสาหกรรมเกษตรแปรรูปมีบทบาทสำคัญกับประเทศ โดยสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้าทางการเกษตรจากการใช้นวัตกรรมที่ช่วยในการนำมาแปรรูปผลิตภัณฑ์ในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งกระทรวงอุตสาหกรรมมุ่งเน้นขับเคลื่อนนโยบายอุตสาหกรรมเกษตรแปรรูปไปสู่การปฏิบัติ ทั้งผลิตสินค้าการเกษตรประเภทอาหารและไม่ใช่อาหาร รวมไปถึงพลังงานให้มีความมั่นคงและยั่งยืน โดยส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์และยกระดับมาตรฐานผลิตภัณฑ์ให้ได้มาตรฐานสากล (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, 2561) ทำให้อุตสาหกรรมทางด้านการเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพมีผลิตภัณฑ์มวลรวมมากที่สุดในประเทศไทย มีมูลค่าถึงร้อยละ 8.4 ของ GDP นอกจากนี้ยังมีสัดส่วนสูงถึงร้อยละ 40 ส่งผลให้อุตสาหกรรมการเกษตรมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อเศรษฐกิจของประเทศไทย แต่ปัจจุบันภาคการเกษตรกรรมในไทยยังมีผลิตภาพแรงงานอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ จึงต้องมุ่งเน้นส่งเสริมศักยภาพและยกระดับการนำเทคโนโลยีทางการเกษตรใหม่ ๆ มาใช้ในการผลิต (สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก, 2562) โดยศูนย์วิจัยธนาคารออมสิน (2562) ได้ทำการวิเคราะห์ถึงการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยแวดล้อมทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วิถีชีวิต รวมถึงนโยบายภาครัฐ ซึ่งพบว่า ธุรกิจผลิตเนื้อสัตว์แปรรูปและผักผลไม้แปรรูป เช่น ไส้กรอก ปลากระป๋อง นมเนย แป้ง น้ำตาล และไก่แปรรูป เป็นธุรกิจในอุตสาหกรรมที่มีแนวโน้มเติบโตดีและได้รับผลกระทบเชิงบวกจากการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้ค่อนข้างมาก

ซึ่งบริษัทผู้ผลิตแปรรูปน้ำตาลมีโอกาสดีต่อไปอย่างต่อเนื่องจากความต้องการน้ำตาลทรายที่ใช้ในการผลิตอุตสาหกรรมอาหารประกอบกับวัตถุดิบทางการผลิตยังมีราคาลดลงอย่างต่อเนื่อง (วิจัยกรุงศรี, 2563) ทำให้บริษัทผู้ผลิตน้ำตาลจำเป็นต้องเพิ่มกำลังการผลิตที่มากขึ้น ซึ่งปัจจัยที่สำคัญในการผลิตคือทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นสินทรัพย์ที่มีคุณค่าสูงสุดที่ช่วยสร้างมูลค่าเพิ่มและนำองค์การไปสู่การได้เปรียบในการแข่งขัน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการบริหารองค์การด้วยหลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) ประกอบไปด้วย การสรรหาและการคัดเลือก การฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และรางวัลและผลตอบแทน ซึ่งเป็นกระบวนการในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์และพันธกิจขององค์การ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาบุคคล พัฒนาอาชีพ การบริหารผลการปฏิบัติงาน และการพัฒนาองค์การอย่างบูรณาการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของบุคคล (ธนศ ยุคินตวนิชชัย, 2560) นอกจากนี้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ยังเป็นแนวทางเชิงกลยุทธ์ที่มีความสำคัญกับความผูกพันกับองค์การ (Organizational Commitment) เพื่อทำให้นักงานนั้นมีความยึดมั่นต่อหน้าที่ตามพันธกิจขององค์การอย่างเต็มที่ และเพิ่มคุณภาพของผลการปฏิบัติงาน ยิ่งไปกว่านั้นยังช่วยในการธำรงรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์การ ทำให้องค์การเกิดความมั่นคงและมีเสถียรภาพ (ปาริชาติ หงส์เกียรติจิตร, วิทมา ธรรมเจริญ และ รุ่งรัตน์ เชื้อแก้ว, 2562) ซึ่งสถิติอัตราการลาออกพนักงานบริษัทแปรรูปน้ำตาลมีอัตราเฉลี่ย 32 คน ต่อปีหรือร้อยละ 4.3 ทำให้ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จะต้องออกแบบกลยุทธ์ในการได้มาซึ่งบุคคลที่พร้อมจะเข้าทำงานประจำตำแหน่งนั้น ๆ อีกทั้งยังต้องวางกลยุทธ์และแนวทางให้พนักงานเหล่านี้มีความผูกพันต่อองค์การเพื่อลดอัตราการลาออก ดังนั้น คำถามการวิจัยนี้คือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้นมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในอุตสาหกรรมเกษตรแปรรูปอย่างไร ด้วยเหตุนี้ทำให้ผู้วิจัยเล็งเห็นถึงความสำคัญในการศึกษาเรื่องรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในอุตสาหกรรมเกษตรแปรรูป เพื่อเป็นประโยชน์ในการกำหนดรูปแบบกลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การที่ช่วยทำให้นักงานนั้นเกิดความผูกพันกับองค์การที่เป็นปัจจัยที่สำคัญในการนำพาองค์การให้มีประสิทธิภาพที่สูงมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

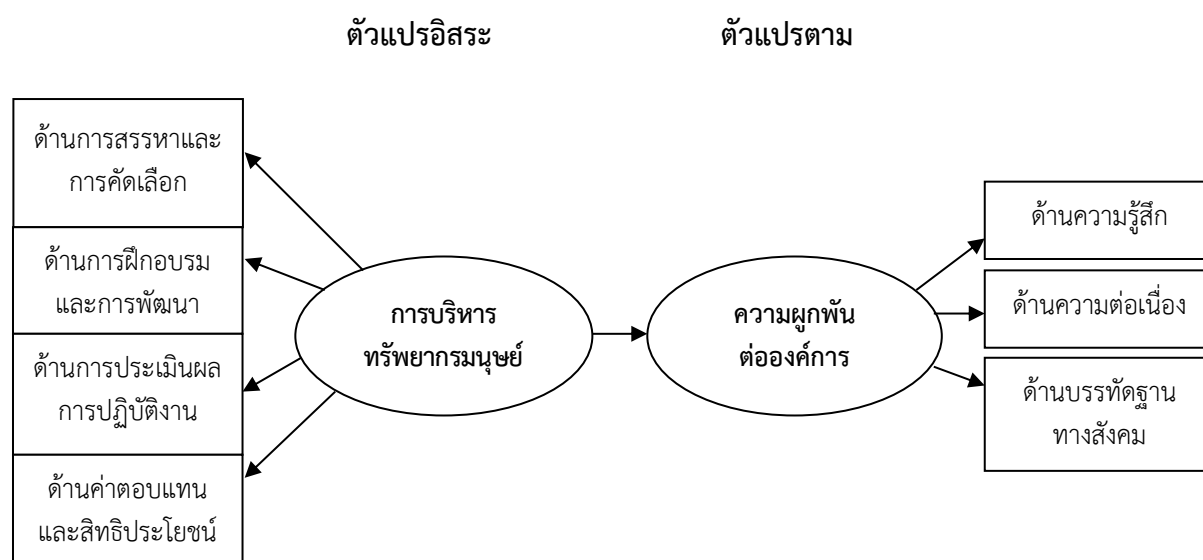
เพื่อศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมเกษตรแปรรูป

สมมติฐานการวิจัย

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมเกษตรแปรรูป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดงานวิจัยนี้สร้างขึ้นจากการค้นคว้าวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เพื่อนำมาเป็นกรอบแนวทางการศึกษาและการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ซึ่งได้กรอบดังต่อไปนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ในการดำเนินการสรรหา คัดเลือก และพัฒนาให้บุคคลนั้นมีความรู้ ความสามารถ และดำรงรักษาให้บุคคลเหล่านั้นมีสุขภาพที่ดีทั้งทางกายและทางใจและคงอยู่กับองค์กร (บุศกร เสาะแสวง และวิทยา สุจริตธนารักษ์, 2556) กระบวนการดังกล่าวประกอบไปด้วยองค์ประกอบทั้งสี่ด้าน ได้แก่ การจัดหา การพัฒนา การใช้ประโยชน์ และการเก็บรักษาพนักงาน ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร อีกทั้งการที่ช่วยทำให้พนักงานเหล่านั้นมีความรู้ความสามารถจะช่วยให้เกิดความเจริญเติบโตและความก้าวหน้าขององค์กร อีกทั้งยังพร้อมที่จะรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง (พิมลพรรณ เชื้อบางแก้ว, 2550; วิลาวรรณ รพีพิศาล, 2554)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นนโยบายและการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรมนุษย์ในการทำงานขององค์กร โดยเริ่มตั้งแต่การสรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานในองค์กร การพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และบำรุงรักษาสุขภาพ

ทางกายและจิต (ศักดิ์พันธุ์ ต้นวิมลรัตน์, 2557) ซึ่งหลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์เกิดจากการผสมผสานสามแนวคิดหลัก ได้แก่ ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ (Economic Theory) ที่ว่าด้วยการรื้อปรับกระบวนการทางธุรกิจที่มุ่งเน้นที่การลดต้นทุนค่าใช้จ่าย ทฤษฎีระบบ (System Theory) ที่ว่าด้วยการลดขั้นตอนการทำงานที่ไม่จำเป็นเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานมากที่สุด และทฤษฎีจิตวิทยา (Psychological Theory) ที่ว่าด้วยการนำหลักการทางจิตวิทยาไปใช้ในการเข้าถึงความต้องการและการแสดงออกของพฤติกรรมมนุษย์ (ธเนศ ยุคันตวนิชชัย, 2560) โดยจะประกอบไปด้วย 4 ด้าน ดังนี้ (1) ด้านการสรรหาและการคัดเลือก (Recruitment) หมายถึง กระบวนการสรรหาบุคคลที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานให้องค์กรในตำแหน่งที่ว่างขององค์กร โดยบุคคลนั้นเข้ามาสมัครงานกับองค์กรและผ่านการคัดเลือกผู้ที่มีความรู้ความสามารถและเหมาะสมที่สุด (2) ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา (Training and Development) หมายถึง การพัฒนาพนักงานให้มีความรู้ทักษะ และความสามารถในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ (3) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Evaluation) หมายถึง กิจกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ใช้ในการตีค่าความสามารถและการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานหรือผลงานของพนักงานในตำแหน่ง (ชูชัย สมितिไกร, 2550) และ (4) ด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ (Compensation) หมายถึง ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่องค์กรจ่ายให้แก่พนักงานทั้งที่อยู่ในรูปแบบตัวเงินหรือไม่ใช่ตัวเงินก็ได้ เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ และเพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงาน (สุจิตรา ธนารักษ์, 2552)

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความเต็มใจของบุคคลที่จะอุทิศกายและใจที่จะคงอยู่กับองค์กรด้วยความจงรักภักดี อีกทั้งตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้แก่องค์กรให้ประสบความสำเร็จ (Baron & Greenberg, 1990; Newstrom & Davis, 2002) ซึ่งตามพจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน (2552) ได้ให้ความหมายของคำว่าผูกพัน ไว้ว่า เป็นความเป็นห่วงกังวลเพราะรักใคร่ ก่อให้เกิดพันธะที่จะต้องปฏิบัติตาม ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร ทำให้ผู้บริหารพยายามที่จะจูงใจพนักงานด้วยสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อธำรงรักษาพนักงานที่มีความรู้ความสามารถให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กร (สุรจิต อุดมสัจย์, 2558)

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จะเกี่ยวกับทัศนคติของพนักงานที่มีความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กรและมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและลงมือปฏิบัติงานด้วยมุ่งมั่นอย่างเต็มที่เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย (Luthans, 2015) โดยองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของ Meyer & Allen (1991) ประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกภายในส่วนบุคคลที่รู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรจะทำให้บุคคลนั้นเต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร ประการต่อมาความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนวณของบุคคลบนพื้นฐานของการลงทุนให้กับองค์กรและผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กร ซึ่งจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานว่าจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไปหรือจะโยกย้ายเปลี่ยนที่ทำงาน และประการสุดท้าย ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยมหรือบรรทัดฐานของสังคมเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นเพื่อตอบสนองสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กร ซึ่งจะแสดงออกถึงความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้วยองค์ประกอบทั้งสามนี้จะช่วยให้องค์กรมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานและลดต้นทุนค่าใช้จ่ายขององค์กร (ณัฐพันธุ์ เจริญรัตน์, 2551)

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์และความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นหนึ่งในกลยุทธ์ที่เสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จากการคัดสรรพนักงานที่

ดีมีความสามารถเข้ามาในองค์กรถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดเพราะพนักงานเหล่านี้จะใช้ทรัพยากรขององค์กรให้เกิดคุณค่า ทำให้การดำรงรักษาพนักงานจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จเป็นองค์กรที่มีคุณภาพและเจริญก้าวหน้า (วิวรรธ พุทธาน, 2560) ซึ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ เนื่องจากพนักงานได้ผ่านกระบวนการสรรหาและการคัดเลือกเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ตามเกณฑ์และมาตรฐานที่องค์กรกำหนดไว้ ทำให้พนักงานมีความเชื่อมั่นและมั่นใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (ปิยาพร ห่องแข และณัฏฐ์ กุสิทร์, 2554) สอดคล้องกับงานวิจัยของสิริภาพรรณ ลี้ภัยเจริญ (2557) ที่กล่าวว่าการรับรู้วิธีปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร และงานวิจัยของพรพุด เต็งชาตะพันธ์, ณัฐวุฒิ โรจน์นิตติกุล, และวรรณารณ แสงมณี (2558) ที่พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทผู้ผลิตน้ำตาลขนาดใหญ่ในอุตสาหกรรมเกษตรแปรรูปแห่งหนึ่ง โดยมีจำนวนพนักงานมากกว่า 2,000 คน การกำหนดขนาดตัวอย่างจะพิจารณาจากขนาดตัวอย่างจำนวน 20 เท่าต่อตัวแปรสังเกตทั้งหมด 7 ตัวแปรในแบบจำลองสมการโครงสร้าง เท่ากับ 140 คน (Hair, Black, Babin & Anderson, 2010) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างตามสะดวก (Convenience Sampling) โดยส่งเป็นจดหมายปิดผนึกไปตามแหล่งโรงงานในพื้นที่จังหวัดต่าง ๆ ทางไปรษณีย์จำนวน 600 ฉบับ ได้รับการตอบกลับมาจำนวน 385 ฉบับ ซึ่งมีตอบกลับมากกว่าร้อยละ 50 แสดงว่าอยู่ในเกณฑ์ดี (นิศาชล รัตนมณี และประสพชัย พสุนนท์, 2562) ดังนั้นจำนวนตัวอย่างในงานวิจัยนี้จึงเท่ากับ 385 คน ถือว่าเพียงพอสำหรับการประมาณค่าและการใช้สถิติ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ (1) แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (2) แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ด้านการสรรหาและการคัดเลือก ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ และ (3) แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ได้แก่ ด้านความรู้สึกรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคม โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนแบบ Rating Scale 5 ระดับ และนำไปตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ด้วยการทดสอบความเชื่อมั่น โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 0.705 – 0.861 ถือว่าแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมีความน่าเชื่อถือ (กัลยา วานิชย์บัญชา และฐิตา วานิชย์บัญชา, 2558)

3. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลหลังจากการเก็บรวบรวมข้อมูล จะนำมาวิเคราะห์ผลด้วยสถิติ 2 ประเภท ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบไปด้วย ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) คือ การวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) โดยทำการตรวจสอบน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ที่ต้องมีค่ามากกว่า 0.7 ขึ้นไป ค่าความเชื่อมั่นรวมของตัวแปรแฝง (Composite Reliability: CR) ที่ต้องมีค่ามากกว่า 0.7 และค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัดได้ (Average Variance Extracted: AVE) ที่ต้องมีค่ามากกว่า 0.5 ขึ้นไป นอกจากนี้ยังต้องตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของแบบจำลองสมการโครงสร้างตามทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยค่าสถิติ Chi-square ค่า p-value ค่า Chi-square/df ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI)

ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับปรุงแล้ว (AGFI) ดัชนีวัดระดับความเหมาะสมพอดีเชิงเกณฑ์ (NFI) ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) และดัชนีวัดความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) (Hair, et al., 2010)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 385 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 208 คน (ร้อยละ 54.00) มีอายุอยู่ระหว่าง 31 – 35 ปี จำนวน 105 คน (ร้อยละ 27.30) ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสหรืออยู่ด้วยกัน จำนวน 216 คน (ร้อยละ 56.10) มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 260 คน (ร้อยละ 67.50) มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 – 10 ปี จำนวน 138 คน (ร้อยละ 35.80) และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 148 คน (ร้อยละ 38.40)

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามสอบมีความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.13$, $SD = 0.43$) รองลงมา ด้านการสรรหาและการคัดเลือก ($\bar{X} = 4.05$, $SD = 0.42$) ด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ ($\bar{X} = 4.00$, $SD = 0.44$) และน้อยที่สุด ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.95$, $SD = 0.50$) ตามลำดับ

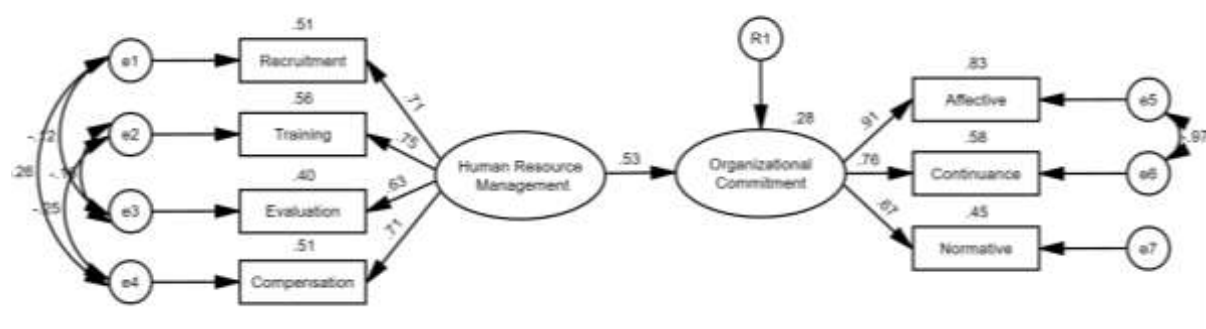
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมเกษตรแปรรูป พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามสอบมีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกรัก มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.16$, $SD = 0.42$) รองลงมา ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม ($\bar{X} = 3.89$, $SD = 0.45$) และน้อยที่สุด ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.70$, $SD = 0.58$) ตามลำดับ

ตารางที่ 1 ผลการทดสอบแบบจำลองการวัด (Measurement Model)

ตัวแปร/องค์ประกอบ	Factor Loading	R ²	CR	AVE
การบริหารทรัพยากรมนุษย์			0.86	0.61
- ด้านการสรรหาและการคัดเลือก	0.79	0.62		
- ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา	0.79	0.62		
- ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	0.82	0.67		
- ด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์	0.73	0.53		
ความผูกพันต่อองค์กร			0.87	0.69
- ด้านความรู้สึกรัก	0.80	0.64		
- ด้านความต่อเนื่อง	0.81	0.66		
- ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	0.88	0.77		

จากตารางที่ 1 พบว่า ผลการทดสอบแบบจำลองการวัดทุกองค์ประกอบ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากกว่า 0.7 ทุกตัวแปรสังเกตได้ ซึ่งถือว่าสามารถใช้เป็นตัวแปรที่ในการทดสอบแบบจำลองสมการโครงสร้างได้ โดยมีค่า Factor Loading อยู่ระหว่าง 0.73-0.88 มีความสามารถในการอธิบายความแปรปรวนอยู่ระหว่างร้อยละ 53 ถึง 77 และนอกจากนี้ยังพิจารณาค่าความเชื่อมั่นรวมของตัวแปรแฝง (Composite Reliability:

CR) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.86 ถึง 0.87 ซึ่งมากกว่า 0.7 และค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัดได้ (Average Variance Extracted: AVE) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.61 ถึง 0.69 ซึ่งมากกว่า 0.5 จึงยืนยันได้ว่าการสักรัดองค์ประกอบมีความเที่ยงตรงและน่าเชื่อถือในการแบบจำลองการวัด (Hair et al., 2010)



Chi-square = 112.573, df = 8, p-value = 0.181, GFI = 0.992, AGFI = 0.971, NFI = 0.988, CFI = 0.996, RMSEA = 0.033

ภาพที่ 2 ผลการทดสอบแบบจำลองสมการโครงสร้าง หลังปรับปรุงแบบจำลอง

ตารางที่ 2 ผลการปรับค่าดัชนีชี้วัดความสอดคล้องของแบบจำลอง

ดัชนีการตรวจสอบ	เกณฑ์	ก่อนปรับ	หลังปรับ
Chi-square	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ	112.573	11.378
p-value		0.000	0.181
Chi-square/df		8.659	1.422
GFI	> 0.95	0.915	0.992
AGFI	> 0.95	0.816	0.971
NFI	> 0.95	0.879	0.988
CFI	> 0.95	0.891	0.996
RMSEA	< 0.05	0.141	0.033

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการทดสอบความสอดคล้องกลไกของแบบจำลองสมการโครงสร้าง ก่อนปรับปรุงตามคำแนะนำของดัชนีชี้วัดการปรับแบบจำลองยังไม่มี ความสอดคล้องกลไก ซึ่งหลังจากปรับปรุงตามคำแนะนำของโปรแกรม พบว่า มีค่า Chi-square เท่ากับ 11.378 ค่า p-value เท่ากับ 0.181 ค่า Chi-square/df เท่ากับ 1.422 ค่า GFI เท่ากับ 0.992 ค่า AGFI เท่ากับ 0.971 ค่า NFI เท่ากับ 0.988 ค่า CFI เท่ากับ 0.996 และค่า RMSEA เท่ากับ 0.033 ซึ่งผ่านเกณฑ์การพิจารณาทั้งหมด แสดงว่าแบบจำลอง มีความสอดคล้องกลไกกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Hair et al., 2010)

ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานจากภาพที่ 2 พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมเกษตรแปรรูป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 โดยมีอิทธิพลอยู่ที่ 0.53 และมีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 28

อภิปรายผลการวิจัย

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมเกษตรแปรรูป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 โดยมีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 28 สอดคล้องกับ

สมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจาก การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อการในอุตสาหกรรมเกษตรแปรรูปอย่างยิ่งเนื่องจากเป็นปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร โดยเฉพาะในด้านการพัฒนาและฝึกอบรมพนักงาน หากองค์กรสามารถพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ความสามารถ มีสติปัญญาและศักยภาพ ในการปฏิบัติงานสูงขึ้นจะยิ่งเสริมสร้างความแข็งแกร่งและความมั่นคงให้กับองค์กร ซึ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้นมีบทบาทอย่างยิ่งในยุคโลกาภิวัตน์ โดยต้องอาศัยนักกลยุทธ์ที่มีความรอบรู้และสามารถกำหนด กลยุทธ์ร่วมกันผู้บริหารขององค์กร รวมไปถึงการประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีที่ช่วยในการจัดการระบบข้อมูล ความรู้ด้านทรัพยากรมนุษย์ เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลในการตัดสินใจงานทางด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร และการวางแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อตอบสนองต่อแผนธุรกิจขององค์กรได้อย่างเหมาะสม (ประเวศน์ นพรัตน์ สุกุล และกฤติกา ลิ้มลาวัลย์, 2554) สอดคล้องกับกรอบแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 ที่ให้ความสำคัญกับกระบวนการตั้งแต่การประเมินเบื้องต้น เพื่อหาความถูกต้องในการพัฒนาโดยวิเคราะห์ องค์กร ภารกิจและงานบุคคล เพื่อนำข้อมูลไปออกแบบแผนการปฏิบัติพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การบริหารความหลากหลาย การทำงานเชิงบูรณาการแบบมีส่วนร่วมบนพื้นฐานการจัดการความรู้ และการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน (ฉัตรณรงค์ศักดิ์ สุธรรมดี และจิตนิกานต์ สุธรรมดี, 2560) ทำให้พนักงานใน อุตสาหกรรมเกษตรแปรรูปสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในงานได้ นอกจากนี้การพัฒนาระบบการเรียนรู้ เป็นวงจรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของพนักงานจะทำให้เกิดความสามารถในการปรับตัวอย่างต่อเนื่อง โดยใช้ วิธีการรับคนเข้าดำรงตำแหน่ง เข้าฝึกอบรมและพัฒนา การให้สิ่งจูงใจ การประเมินผล และการควบคุม พนักงานที่มีประสิทธิภาพ (รวิภา ธรรมโชติ, 2558) ซึ่งหากองค์กรอุตสาหกรรมเกษตรแปรรูปต้องการเติบโต อย่างยั่งยืนจำเป็นต้องวางแผนทรัพยากรมนุษย์ทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณที่เพิ่มขึ้น เพื่อขีดความสามารถใน การแข่งขันกับองค์กรและปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงทางสภาพแวดล้อมทั้งในปัจจุบันและอนาคต นอกจากนี้การสร้างสมดุลระหว่างการดึงดูดและการรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีทักษะสูงที่เข้ามาทำงานใน องค์กรยังช่วยนำพาองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศ (ศรัณย์ดิษฐ์ เบญจพงศ์, 2562)

ต่อมาในด้านการสรรหาการคัดเลือก ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านค่าตอบแทนและ สิทธิประโยชน์ เป็นการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยเป็นระบบที่ใช้ในดึงดูดให้ องค์กรมีผู้สมัครงานได้มากยิ่งขึ้น ทำให้องค์กรมีโอกาสในการคัดเลือกบุคคลที่มีประสิทธิภาพ อีกทั้งผู้บริหาร จะต้องให้ความสำคัญกับการวัดผลการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กรและ สมรรถนะที่เพียงพอต่อการเติบโตของธุรกิจ โดยพนักงานในองค์กรมักมีความคาดหวังผลการประเมินงาน ที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ ดังนั้นมาตรการวัด จึงมีความสำคัญโดยเฉพาะการวัดด้านทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ หรือพฤติกรรมต่าง ๆ ที่พนักงานได้แสดงออกมาที่สร้างคุณค่าให้กับทางบริษัทได้มากหรือน้อยเพียงใด (เกื้อจิตร ชีระกาญจน์, 2557) ซึ่งในมุมมองการจัดการสมัยใหม่ทางด้านศีลธรรมมองว่า การบริหารทรัพยากร มนุษย์ควรมุ่งเน้นในด้านความเสมอภาคและความหลากหลาย การมีส่วนร่วมในองค์กร การสร้างเครือข่าย มนุษย์ การหมุนเวียนทรัพยากรมนุษย์ การปรึกษาหารือและความโปร่งใส การคัดเลือกและพัฒนาบุคลากร และการวิจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากมนุษย์มีธรรมชาติที่ซับซ้อนและมีศักยภาพมากมายที่เป็นประโยชน์ ต่อตนเองและสังคมองค์กรในภาพรวม (โกวิทย์ กังสนันท์, 2557) ซึ่งสุพัตรา ธัญน้อม (2555) ทำการศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาโรงเรียนลาซาล ผลการศึกษาพบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการดำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนลาซาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรและการปฏิบัติงานของพนักงาน

เกิดจากการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ได้รับการพัฒนาผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มขึ้น (ปาริชาติ หงส์เกียรติจร, วิทมา ธรรมเจริญ และรุ่งรัตน์ เชื้อแก้ว, 2562)

ซึ่งข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของพรวิชัย นันทชัชวาลกุล (2560) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของกลุ่มโรงเรียนสาธิตในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของกลุ่มโรงเรียนสาธิตในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ประกอบด้วย การวางแผนทรัพยากรมนุษย์และการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และการธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ สอดคล้องกับงานวิจัยของปญญา ปันทาง และจุฑามาศ ทวีไพบูลย์วงศ์ (2561) ทำการศึกษาเรื่อง อิทธิพลของการจัดการทรัพยากรที่มีความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานวิศวกรกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ผลการวิจัยพบว่า เรื่องอิทธิพลของการจัดการทรัพยากรที่มีความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานวิศวกรกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และการฝึกอบรมและพัฒนา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของธนากร อเนก (2560) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อข้อกำหนดโตเกียวภายในกรมคุมประพฤติ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในกรมคุมประพฤติ ได้แก่ ด้านการสรรหา การศึกษาดูงาน ด้านการศึกษาต่อ ด้านการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารทางวิชาการ การประเมินผลการปฏิบัติ และผลประโยชน์เกื้อกูลและค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติตามมาตรการแบบไม่ครอบคลุมตัวอย่างตามข้อกำหนดโตเกียว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการวิจัย

1. ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทผู้ผลิตน้ำตาลขนาดใหญ่ในอุตสาหกรรมเกษตรแปรรูป ควรให้ความสำคัญกับด้านการสรรหาและการคัดเลือก โดยการออกแบบกลยุทธ์ในการดึงดูดให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานที่บริษัทต้องการโดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานระดับปฏิบัติการด้วยแรงจูงใจที่เป็นตัวเงินและมีใช้ตัวเงินให้เหมาะสมกับการดำรงชีวิตกับบุคคลนั้น ๆ นอกจากนี้ ยังควรมีการคัดเลือกพนักงานที่มีประสิทธิภาพ โดยการมีการทดสอบด้วยเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพและสัมภาษณ์ที่อาศัยผู้เชี่ยวชาญในการคัดเลือกทั้งภายในและภายนอกบริษัท

2. ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทผู้ผลิตน้ำตาลขนาดใหญ่ในอุตสาหกรรมเกษตรแปรรูป ควรให้ความสำคัญกับด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาพนักงาน ให้สอดคล้องกับนโยบายและทิศทางขององค์กรในปัจจุบัน เช่น พนักงานที่มีความรู้ความสามารถเท่าทันเทคโนโลยี อีกทั้งยังมีการวางแผนผู้สืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ที่มีตัวชี้วัดชัดเจนเพื่อทำให้พนักงานทุกคนมีความกระตือรือร้นในการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมและความสามารถในการทำงานของตนอย่างเต็มประสิทธิภาพ

3. ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทผู้ผลิตน้ำตาลขนาดใหญ่ในอุตสาหกรรมเกษตรแปรรูป ควรให้ความสำคัญกับด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ให้มีบรรทัดฐาน ความยุติธรรมในการประเมินผล นอกจากนี้ยังควรมีการนำระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยที่ทำให้ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์และพนักงานสามารถเข้าถึงเพื่อใช้ในการตรวจสอบข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติงานต่าง ๆ ขององค์กรได้นอกจากนี้ยังช่วยทำให้ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์สามารถนำมาเป็นฐานข้อมูลในการตัดสินใจในการเลื่อนตำแหน่ง ให้รางวัล รวมไปถึงการดูแลเอาใจใส่พนักงานเป็นรายกรณีได้

4. ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทผู้ผลิตน้ำตาลขนาดใหญ่ในอุตสาหกรรมเกษตรแปรรูป ควรให้ความสำคัญกับด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของพนักงาน เนื่องจากเป็นสิ่งที่สำคัญในการจูงใจให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์การในแง่ของการธำรงรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์การ จากการรับรู้ของพนักงานจากคุณค่าที่ได้รับจากองค์การ เช่น เงินค่าตอบแทน หรือสิทธิประโยชน์ทั้งในด้านชีวิตและการทำงาน เป็นต้น ซึ่งช่วยให้พนักงานเกิดความมุ่งมั่นในการทำงานทั้งในด้านความรู้สึและความต่อเนื่องพร้อมที่จะทำให้งานในบทบาทหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังช่วยทำให้ความจงรักภักดีต่อองค์การซึ่งเป็นหัวใจสำคัญในการได้มาซึ่งทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงที่สุดขององค์การ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาเพิ่มเติมด้วยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) กับกลุ่มพนักงานและผู้บริหารทรัพยากร เพื่อใช้ในการยืนยันความสอดคล้องของข้อมูลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้กับข้อมูลเชิงลึกที่ได้รับจากการสัมภาษณ์เชิงลึก
2. การวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาแนวโน้มทิศทางการเจริญเติบโตของทรัพยากรมนุษย์ จากการใช้รูปแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในด้านต่าง ๆ เพื่อให้้องค์การสามารถปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์การและทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์การ
3. การวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาตัวแปรคั่นกลางระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ที่ช่วยเพิ่มเติมองค์ความรู้ในทางวิชาการจากการเชื่อมโยงปรากฏการณ์ที่มีความสัมพันธ์ทางทฤษฎีที่ครบถ้วนมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กัลยา วานิชย์บัญชา และฐิตา วานิชย์บัญชา. (2558). การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล (พิมพ์ครั้งที่ 27). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สามลดา.
- เกื้อจิตร ชีระกานจน์. (2557). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจสมัยใหม่ (ปัจจุบันสู่ออนาคต). สุทธิปริทัศน์, 28(86), 322-337.
- โกวิท กังสนันท์. (2557). ก้าวข้ามการบริหารทรัพยากรมนุษย์: คนในมุมมองศีลธรรมของการบริหาร. วารสารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ, 6(1), 94-124.
- ฉัตรณรงค์ดี สุธรรมดี และจิตนกันต์ สุธรรมดี. (2560). กรอบแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การในศตวรรษที่ 21. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏยะยา, 12, 168-184.
- ชูชัย สมิตธิไกร. (2550). การสรรหา การคัดเลือก และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2551). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ธนากร อนเนก. (2560). ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อข้อกำหนดใดเกี่ยวภายในกรมคุมประพฤติ. วารสารการวิจัยมหาวิทยาลัยสวนดุสิต, 9(2), 91-126.
- ธเนศ ยุคินตวนิชชัย. (2560). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในเศรษฐกิจยุคใหม่. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 8(1), 48-67.
- นิสาชล รัตนมณี และประสพชัย พสุนนท์. (2562). อัตราการตอบกลับของแบบสอบถามในงานวิจัยเชิงปริมาณ. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธนบุรี, 13(3), 181-188.

- บุศกร เสาะแสวง และวิทยา สุจริตธรรักษ์. (2556). การบริหารทรัพยากรมนุษย์วิถีพุทธ. **วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต**, 8(1), 76-85.
- ปริญญญา ปิ่นทาง และจุฑามาศ ทวีไพบูลย์วงศ์. (2561). อิทธิพลของการจัดการทรัพยากรที่มีความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานวิศวกรกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย. **สุทธิปริทัศน์**, 32(103), 174-188.
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล และกฤติกา ลิ้มลาวัลย์. (2554). **วารสารนักบริหาร**, 31(4), 168-173.
- ปาริชาติ หงส์เกียรติขจร, วิทมา ธรรมเจริญ และรุ่งรัตน์ เชื้อแก้ว. (2562). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและการปฏิบัติงาน. **วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย**, 39(1), 96-119.
- ปิยาพร ห่องแสง และณัฏฐ์ กุลิษฐ์. (2554). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานสาขา ธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร. **วารสารบริหารธุรกิจศรีนครินทรวิโรฒ**, 2(2), 98-117.
- พรพต เต็งชาตะพันธ์, ณัฐวุฒิ โรจน์นิตติกุล, และวรรณารถ แสงมณี. (2558). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแซนมิน่า ไส้ ซีสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด. **วารสารเศรษฐศาสตร์อุตสาหกรรม**, 14(3), 47-54.
- พรวิชัย นันทชัชวาลกุล. (2560). ปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของกลุ่มโรงเรียนสาธิตในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ. **วารสารวิจัยราชภัฏกรุงเทพ**, 4(2), 65-71.
- พิมลพรรณ เชื้อบางแก้ว. (2550). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์** (พิมพ์ครั้งที่ 6). ปทุมธานี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- รวิภา ธรรมโชติ. (2558). นวัตกรรมกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์. **วารสารนวัตกรรมการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน**, 3(1) 71-84.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2552). **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2552**. กรุงเทพฯ: บริษัท นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์ จำกัด.
- วิจัยกรุงศรี. (2563). **แนวโน้มธุรกิจและอุตสาหกรรมไทย ปี 2563-2565**. สืบค้นจาก https://www.krungsri.com/bank/getmedia/31002845-7acb-46f5-95fb-c96309fed66f/IO_Industry_Outlook_2020_2022_TH_EX.aspx
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2554). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์วิจิตรหัตถกร.
- วิวรรธ พุทธาน. (2560). อิทธิพลของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อประสิทธิภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสุรินทร์. **วารสารวิชาการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม**, 2(4), 41-57.
- ศรัณย์ดิษฐ์ เบญจพงศ์. (2562). การวางแผนทรัพยากรมนุษย์สำหรับองค์การในอนาคต. **วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี**, 2(2), 95-106.
- ศักดิ์พันธ์ ตันวิมลรัตน์. (2557). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษา แนวคิด ทฤษฎีและบทบัญญัติทางกฎหมายที่เกี่ยวข้อง. **Veridian E-Journal**, 7(3), 845-862.
- สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก. (2562). **อุตสาหกรรมเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ**. สืบค้นจาก <https://www.eeco.or.th/industry/อุตสาหกรรมเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ>

สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. (2561). **อุตสาหกรรมเกษตรแปรรูปเชื่อมโยงกัน**

อย่างไร ให้เศรษฐกิจยั่งยืน. สืบค้นจาก

https://www.sme.go.th/upload/mod_download/download-20181005092433.pdf

สิริภาพรรณ ลี้ภัยเจริญ. (2557). กรอบแนวคิดการพัฒนาตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี. **วารสารปัญญาภิวัฒน์**, 5, 299-311.

สุจิตรา ธนानันท์. (2552). **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ: ทีพีเอ็น เพลส.

สุพัตรา ธีรน้อย. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์การ: กรณีศึกษาโรงเรียนลาซาล. **วารสารการวิจัยมหาวิทยาลัยสวนดุสิต**, 8(3), 75-87.

สุรจิต อุดมศักดิ์. (2558). รูปแบบการจัดการปัจจัยเพื่อพัฒนาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสถาบันการพลศึกษาในประเทศไทย. **วารสารวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม**, 2(1), 60-79.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). **Multivariate data analysis** (7th ed.). NJ: Prentice Hall.

Luthans, F. (2015). **Organizational Behavior** (12th ed.). New York: McGraw-Hill.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. **Human Resource Management Review**, 1(1), 61-89.

Baron, R. A., & Greenberg, J. (1990). **Behavior in organizations: Understanding and managing the human side of work** (3th ed.). Toronto: Allyn and Bacon.

Newstrom, J., & Davis, K. (2002). **Organizational behavior: Human behavior at work** (11th ed.). New York: McGraw-Hill.