

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพัน ในองค์กรของพนักงาน ภาคอุตสาหกรรมขนส่ง และบริการในเขตภาคตะวันออกเพื่อรองรับ EEC

Human Resource Management That Affects Organizational
Commitment of Employees in The Transportation and
Service Industry in The Eastern Region to Support The EEC

พิพรรณ พิเชฐศิริประภา¹ วัฒนา พิลาจันทร์² ชนิศา หาญสมบุญ³ และธนัชชา คงสง⁴

Pipat Pichetsiraprapa¹ Wattana Philajan² Chanisa Hansomboon³ and Tanatcha Kongsong⁴

¹⁻² คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

Faculty of Management Science, Rajabhat Rajanagarindra University Chachoengsao

³ วิทยากร 6 การทางพิเศษแห่งประเทศไทย กรุงเทพมหานคร

Lecturer 6 Expressway Authority of Thailand Bangkok

⁴ นักวิชาการศึกษา สำนักงานคณบดี คณะเทคโนโลยีและการจัดการอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

Academic Dean's office Faculty of Industrial Technology and Management King Mongkut's University of
Technology North Bangkok

Corresponding Author: E-mail: pichetsiraprapa_nui@hotmail.com

Received: 16 มิ.ย. 64 Revised: 26 ก.ค. 64 Accepted: 23 ส.ค. 64

DOI: 10.14416/j.ted.2023.09.013

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานภาคอุตสาหกรรมขนส่งและบริการในเขตภาคตะวันออกเพื่อรองรับ EEC และ 2) ศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานภาคอุตสาหกรรมขนส่งและบริการในเขตภาคตะวันออกเพื่อรองรับ EEC เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method) โดยวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจำนวน 300 ชุดและวิจัยเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์จำนวน 6 ราย โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ซึ่งขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความเป็นอยู่ของลักษณะงาน สภาพจิตใจในการทำงาน ผลตอบแทนที่ได้รับ และการบริหารงานภายในองค์กรที่มีต่อการทำงาน และ 2) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรได้ร้อยละ 42.50 อันเกิดจากองค์กรมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน เกิดการยอมรับความคิดเห็นร่วมกัน มีความสามัคคีในหมู่คณะและมีความรู้สึกที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานจึงลดการลาออกจากงาน สิ่งเหล่านี้ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง

คำสำคัญ: การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ความผูกพันในองค์กร อุตสาหกรรมขนส่งและบริการ



Abstract

This research aims to 1) Study the personal factors affecting the organizational commitment of employees in the transportation and service industries in the Eastern region to support the EEC and 2) Study the human resource management that affects the organizational commitment of employees in the transportation and service industries in the eastern region to support the EEC. It is a mixed method research which uses a quantitative research using 300 sets of questionnaires and a qualitative research from 6 interviews Use software packages to analyze data.

The results of the research found that 1) Different personal factors affect an employee's corporate commitment depending on the work environment. the existence of the nature of the job mental state at work reward and management within the organization towards the work. and 2) Human resource management that affects the commitment t in the organization by 42.50% caused by the organization having personnel with knowledge and abilities to work. A common opinion was accepted. Has unity among the team and has a good feeling towards colleagues, supervisors, thus reducing resignation from work. All of these effectively affect the commitment of the organization both directly and indirectly.

Keywords: Human Resource Management, Organizational Commitment, Transportation and Service Industries

1. บทนำ

อนึ่งรัฐบาลไทยได้ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนา กลุ่มธุรกิจด้านการบริการโลจิสติกส์ โดยเฉพาะการให้บริการด้านการขนส่งและการบริหารคลังสินค้าเพื่อให้เจริญก้าวหน้า ในการรองรับสนับสนุนการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ รวมทั้งเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้กับประเทศ ในปัจจุบันหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนได้ให้ความสนใจ ในการพัฒนาระบบบริการด้านโลจิสติกส์ที่เกี่ยวข้องกับ กิจกรรมต่าง ๆ อาทิ การให้บริการศูนย์กลางการกระจายสินค้า การขนส่งต่อเนื่องหลายรูปแบบ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการขนส่ง ธุรกิจผู้รับจัดการขนส่งสินค้า ธุรกิจให้บริการ แคร่รถหัวลากตู้สินค้า และธุรกิจบริการโลจิสติกส์ตามสัญญา เป็นต้น เพื่อสนับสนุนการทำการค้าและการดำเนินธุรกิจ ระหว่างประเทศให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยมีต้นทุน การผลิตและการจัดส่งสินค้าที่ลดต้นทุนต่ำลง ทั้งนี้ รัฐบาล ได้วางแผนพัฒนาให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางกระจาย ระบบการขนส่งและโลจิสติกส์ที่เกี่ยวข้อง ในภูมิภาคอินโดจีน และต้องการดึงดูดให้กิจการบริการขนส่งสินค้าในภูมิภาค เข้ามาใช้ประเทศไทยเป็นจุดเชื่อมโยงมากขึ้น และ [1] จาก

ขนส่งและบริการต้องตื่นตัวให้ความสำคัญถึงความพร้อมของ การแข่งขันให้สามารถอยู่รอดและรองรับความต้องการของ ลูกค้าที่มีจำนวนมากได้ ดังนั้นองค์กรต้องเร่งพัฒนาระบบ การทำงานทั้งปัจจัยภายในและภายนอกให้มีความเหมาะสม ยึดหยุ่นในการทำงานให้ทันกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ ทั้งนี้ ปัจจัยส่วนบุคคล ไม่ว่าจะเป็น เพศ อายุการทำงาน การศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นต้น ย่อมส่งผลกระทบต่อโดยตรงต่อองค์กร อันเนื่องจากแต่ละ บุคคลมีความรู้ความสามารถที่แตกต่างกัน ลักษณะความเป็น อยู่พื้นฐานที่แตกต่างกัน โดยองค์กรต้องมีแนวทางอย่างไร ที่จะจัดการพนักงานเหล่านี้ให้เหมาะสมกับการทำงานและ สามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่น ๆ ได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพได้นั้น องค์กรต้องคำนึงถึงการจัดการทรัพยากร มนุษย์ถือเป็นหัวใจที่สำคัญที่มุ่งเน้นให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วม ในการทำงาน สามารถอุทิศตนเพื่อองค์กร ใส่ใจในการทำงาน และเป็นส่วนหนึ่งในการบริหารจัดการองค์กรได้อย่าง เป็นระบบได้ นอกจากนี้ [2] การจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นสิ่งสำคัญและต้องทำให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อให้บรรลุ เป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ และ [3] การจัดการทรัพยากร มนุษย์ย่อมให้ความสำคัญกับกระบวนการของการสรรหา

คัดเลือกอบรม ประเมินผล จ่ายผลตอบแทนแก่พนักงานและ
การสร้างของความสัมพันธ์ของพนักงาน รวมไปถึงสุขภาพ
อนามัย ความปลอดภัยในการทำงานและความยุติธรรม
แก่พนักงาน เป็นต้น

ดังนั้นอุตสาหกรรมการขนส่งและบริการต้องให้ความสำคัญ
เกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างแท้จริง
เริ่มตั้งแต่การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาและ
การฝึกอบรม ค่าจ้างและค่าตอบแทน การประเมินผลปฏิบัติงาน
และความปลอดภัยในการทำงาน ย่อมส่งผลต่อคุณภาพชีวิต
ที่ดีเกิดความผูกพันต่อองค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อมได้
อนึ่งความผูกพันองค์กรย่อมให้เปรียบเสมือนหนึ่งองค์กร
เป็นครอบครัวที่สามารถช่วยเหลือแบ่งปันและมีความสุข
ในการทำงานเพิ่มมากขึ้นได้ และ [4] ความผูกพันองค์กร
ให้เกิดประสิทธิผลที่ดีสามารถแบ่งความผูกพันต่อองค์กร
ออกเป็น 3 องค์ประกอบ ด้านความรู้สึกรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง
และด้านบรรทัดฐานทางสังคม ดังนั้นภาคอุตสาหกรรม
การขนส่งและบริการต้องมีแนวทางในการสนับสนุนและจูงใจ
ให้พนักงานเกิดความผูกพันให้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ
องค์กรและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีระบบระเบียบตาม
ข้อตกลงร่วมกันขององค์กร และยอมรับความคิดเห็นร่วมกัน
ช่วยเหลือซึ่งกันและกันได้ สิ่งเหล่านี้องค์กรต้องใส่ใจและ
ตระหนักถึงการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความ
ผูกพันองค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อมที่ทำให้พนักงานมีผล
การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น
ส่งผลต่อการบริหารจัดการขององค์กรให้บรรลุตามเป้าหมาย
กำหนดได้

ดังนั้นทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาการจัดการทรัพยากร
มนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน
ภาคอุตสาหกรรมการขนส่งและบริการในเขตภาคตะวันออกเฉียง
เหนือเพื่อรองรับ EEC โดยผู้วิจัยมีความมุ่งหวังว่าผลการวิจัยจะนำ
มาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาพนักงานภาคอุตสาหกรรม
การขนส่งและบริการให้มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน และ
ทำให้พนักงานมีการพัฒนาศักยภาพของตนเองให้มีความรู้
ความสามารถมากยิ่งขึ้นส่งผลต่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อ
ภาคอุตสาหกรรมการขนส่งและบริการ และส่งผลต่อการ
พัฒนาองค์กรให้มีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับของลูกค้าเพื่อ

รองรับการแข่งขันให้ยั่งยืนต่อไปได้

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพัน
ในองค์กรของพนักงานภาคอุตสาหกรรมการขนส่งและบริการ
ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อรองรับ EEC

2.2 ศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อ
ความผูกพันในองค์กรของพนักงานภาคอุตสาหกรรม
การขนส่งและบริการในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อรองรับ EEC

3. วิธีการดำเนินการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ในการศึกษา
วิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาประชากร (population) คือ พนักงาน
ที่ปฏิบัติงานในภาคอุตสาหกรรมการขนส่งและบริการ
ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อรองรับ EEC (ฉะเชิงเทรา ชลบุรี
และระยอง) จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เนื่องจากไม่ทราบ
จำนวนประชากรที่แน่นอนในแต่ละอุตสาหกรรม ดังนั้น
ขนาดตัวอย่างที่สามารถคำนวณได้จากสูตรไม่ทราบขนาด
ตัวอย่างโดยจะกำหนดกลุ่มตัวอย่าง [5] โดยมีเกณฑ์กำหนด
ขนาดตัวอย่างและระดับที่เหมาะสมในการวิเคราะห์ และ
ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple Random
Sampling) ซึ่งเป็นวิธีการที่นำมาใช้กับงานวิจัยค่อนข้างมาก
เนื่องจากเป็นวิธีการที่ไม่ซับซ้อน การประมาณค่า
ความคลาดเคลื่อนทำได้ง่าย และเหมาะสมกับขนาดของกลุ่ม
ตัวอย่างที่มีไม่มากแต่มีโอกาสสอย่างเท่าเทียมกัน และจัดสรร
ตัวอย่างด้วยสัดส่วนที่เท่า ๆ กัน (Proportional Allocation)
และที่ระดับความเชื่อมั่น 95% [6] [7] จะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน
300 หน่วย และเพื่อลดความคลาดเคลื่อนในการวิจัยการเพิ่ม
จำนวนตัวอย่างจะทำให้การวิเคราะห์แม่นยำยิ่งขึ้น [8] ผู้วิจัย
จึงเพิ่มจำนวนตัวอย่างเป็น 375 หน่วยเพื่อให้สามารถเก็บ
ข้อมูลได้ครอบคลุมตัวอย่างที่กำหนดไว้ได้คืนมา 300 หน่วย



บทควาณวิจัย

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน
ภาคอุตสาหกรรมการขนส่งและบริการในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อรองรับ EEC

ตารางที่ 1 กลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ

อุตสาหกรรมการขนส่งและบริการ EEC	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
ฉะเชิงเทรา	125
ชลบุรี	125
ระยอง	125
รวม	375

3.2 การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยมีขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามจากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยและกำหนด นิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปร ซึ่งใช้มาตรวัดแบบสอบถาม ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert's Scale) [6][7] ใช้เกณฑ์ ในการให้คะแนนค่าเฉลี่ยของ Best [9] ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	แปลความหมาย
1.00-1.49	ระดับน้อยที่สุด
1.50-2.49	ระดับน้อย
2.50-3.49	ระดับปานกลาง
3.50-4.49	ระดับมาก
4.50-5.00	ระดับมากที่สุด

3.3 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการ วิจัย โดยนำแบบสอบถามฉบับร่างพร้อมแบบประเมินไปให้ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบตามเทคนิค IOC แล้วนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทำการทดสอบ ความเชื่อมั่น (Reliability) โดยทำการทดสอบ (Pre-test) นำไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด [6][7] ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ทดลองแบบสอบถามได้แก่ หัวหน้างาน ผู้ประกอบการและผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาหาค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ที่มีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป [10] ซึ่งจากการทดลอง แบบสอบถามพบว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งชุด มีค่า 0.982

3.4 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้คือ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

ที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ความถี่ (Frequencies) ร้อยละ (Percentages) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยใช้สมการถดถอยด้วยโปรแกรม สำเร็จรูป

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์โดยนักวิจัย ดำเนินการออกหนังสือไปยังหน่วยงานที่จะทำการสำรวจ เพื่อ ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม

2) ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ระหว่างเดือน กันยายน 2563 ถึง มกราคม 2564

3) เมื่อได้แบบสอบถามกลับคืนมาทำการตรวจสอบ และทำการบันทึกข้อมูล โดยการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ สำเร็จรูป และนำข้อมูลที่ได้ทำการประมวลผลมาวิเคราะห์

3.6 การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ (Primary Qualitative Data) ด้านความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลเป็นลักษณะเชิงพรรณนา และทำการวิเคราะห์จากกลุ่มเป้าหมายเพื่อทำการวิเคราะห์ เนื้อหา [11] ให้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยและทำให้เกิด แนวคิดทฤษฎีจากมุมมองของผู้ให้ข้อมูลนำมาประยุกต์ใช้ วิเคราะห์ข้อมูลต่อไป โดยมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 การรวบรวมข้อมูลโดยจากการสัมภาษณ์ เชิงลึก (In-depth Interview) จากแบบสอบถามแบบเปิดกว้าง กิ่งโครงการสร้าง และผู้ให้ข้อมูล โดยใช้ในการสัมภาษณ์ เชิงลึก ได้แก่ ผู้ประกอบการ ผู้บริหาร ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หัวหน้างาน ผู้จัดการ เป็นต้น และผู้วิจัยทำการสุ่มตัวอย่าง แบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) รวมทั้งสิ้น 6 ราย โดยแบ่งจังหวัดละ 2 ราย

ขั้นที่ 2 การตรวจสอบข้อมูล โดยทำการตรวจสอบ ความสมบูรณ์ครบถ้วนของข้อมูลด้านการตรวจสอบแบบ

สามแล้ว [11] โดยมีวิธีการตรวจสอบคือ การตรวจสอบ
ด้านเวลาการตรวจสอบด้านสถานที่และการตรวจสอบ
ด้านบุคคล

ขั้นที่ 3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นการสัมภาษณ์
เชิงลึก (In-depth Interview) โดยประเด็นการสัมภาษณ์ตรง
ตามประเด็นของคำถามในการวิจัยครั้งนี้

ขั้นที่ 4 การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)
เป็นการวิเคราะห์เนื้อหาที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์
และทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงของข้อมูล และการเก็บ
รวบรวมข้อมูล โดยขออนุญาตเข้าสัมภาษณ์พร้อมทั้งแนบ
ประเด็นที่จะขอสัมภาษณ์ และตารางเวลาที่ได้ทำการ
นัดหมายและเป็นสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง

ขั้นที่ 5 สรุปผลการศึกษาจากผู้ให้ข้อมูล นำเสนอ
กระบวนการในการดำเนินการวิจัย อธิบายลักษณะของ
นวัตกรรมที่นำมาใช้ในการวิจัย อธิบายขั้นตอนและรายละเอียด
การสร้างและพัฒนาวัตกรรมการ อธิบายวิธีการหาคุณภาพก่อน
นำนวัตกรรมไปใช้จริง

4. ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเชิงปริมาณมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวชี้วัดการจัดการทรัพยากรมนุษย์

ตัวแปรและมาตรวัด	X	S.D.	ลำดับที่	แปลผล
การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	4.39	.793	2	มาก
การพัฒนาและการฝึกอบรม	4.21	.833	4	มาก
ค่าจ้างและค่าตอบแทน	4.02	.976	5	มาก
การประเมินผลปฏิบัติงาน	4.30	0.746	3	มาก
ความปลอดภัยในการทำงาน	4.41	0.797	1	มาก
รวมทั้งสิ้น	4.27	0.742		มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความ
สำคัญอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เมื่อพิจารณาเฉพาะด้านพบว่า
ด้านความปลอดภัยในการทำงาน มีความสำคัญระดับมาก
รองลงมาคือ ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรมีความ

4.1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร
ของพนักงานภาคอุตสาหกรรมการขนส่งและบริการในเขต
ภาคตะวันออกเพื่อรองรับ EEC พบว่า จากผลการสำรวจ
ของกลุ่มตัวอย่างได้แบบสอบถามคืนมาจำนวน 300 ชุด
โดยเป็นเพศหญิง จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 66.70
ซึ่งมากกว่า เพศชาย มีจำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 33.30
ส่วนระดับอายุจะอยู่ในช่วงระหว่าง ช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี
มีจำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 56.30 มากที่สุด สำหรับ
ระดับการศึกษาส่วนใหญ่จะศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน
222 คน คิดเป็นร้อยละ 74.00 ส่วนฝ่ายปฏิบัติงานส่วนใหญ่
จะเป็นฝ่ายอื่น ๆ จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 33.30
มากที่สุด สำหรับระดับรายได้ต่อเดือนส่วนใหญ่จะอยู่ใน
ช่วงรายได้มากกว่า 35,000 บาทต่อเดือน จำนวน 88 คน
คิดเป็นร้อยละ 29.30 นอกจากนี้อายุการทำงานส่วนใหญ่
จะอยู่ในช่วงน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ
57.00

4.2 การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพัน
ในองค์กรของพนักงานภาคอุตสาหกรรมการขนส่งและบริการ
ในเขตภาคตะวันออกเพื่อรองรับ EEC มีรายละเอียดดังนี้

สำคัญระดับมาก ด้านการประเมินผลปฏิบัติงานมีความสำคัญ
ระดับมาก ด้านการพัฒนาและการฝึกอบรม มีความสำคัญ
ระดับมาก และค่าจ้างและค่าตอบแทน มีความสำคัญระดับมาก
ตามลำดับ



บทควาณวิจัย

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน
ภาคอุตสาหกรรมขนส่งและบริการในเขตภาคตะวันออกเพื่อรองรับ EEC

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวชี้วัดความผูกพันในองค์กร

ตัวแปรและตัวแปรมาตรวัด	$\bar{X}$	S.D.	ลำดับที่	แปลผล
ด้านความรู้สึกรัก	4.26	.857	1	มาก
ด้านความต่อเนื่อง	4.16	.908	3	มาก
ด้านบรรทัดฐาน	4.17	.937	2	มาก
รวมทั้งสิ้น	4.19	.864		มาก

จากตารางที่ 3 พบว่าความผูกพันในองค์กร มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เมื่อพิจารณาเฉพาะด้าน พบว่าด้านความรู้สึกรัก มีความสำคัญระดับมาก รองลงมาคือด้านบรรทัดฐาน มีความสำคัญระดับมาก และ ด้านความต่อเนื่อง มีความสำคัญระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์หาค่าถดถอยพหุคูณของตัวแปรการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กร

ตัวแปร	B	SE.	Beta
การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	.014	.065	.013
การพัฒนาและการฝึกอบรม	.124	.058	.121
ค่าจ้างและค่าตอบแทน	.188	.042	.212
การประเมินผลปฏิบัติงาน	.411	.061	.335
ความปลอดภัยในการทำงาน	.315	.062	.290

$R^2 = 0.762$, $SEE = 0.42500$, $F = 188.333$, $sig = 0.000$, $N = 300$

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์หาค่าถดถอยพหุคูณ พบว่าตัวแปรอิสระทั้ง 5 ตัวร่วมกันอธิบายความผันแปรของความผูกพันในองค์กรได้ร้อยละ 42.50 โดยเมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระที่มีอำนาจในการวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงของความผูกพันในองค์กรได้ดีที่สุดคือ การประเมินผลปฏิบัติงาน ความปลอดภัยในการทำงาน ค่าจ้างและค่าตอบแทน การพัฒนา และการฝึกอบรม และการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรตามลำดับ

สำหรับผลการวิจัยเชิงคุณภาพ จากมุมมองผู้ให้ข้อมูลจำนวน 6 ราย พบว่า 1) ในภาพรวมปัจจัยส่วนบุคคลพื้นฐานเหล่านี้มีผลต่อความผูกพันองค์กรที่แตกต่างกันออกไปขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมภายในความเป็นอยู่ของลักษณะงาน จิตใจในการทำงาน ค่าตอบแทน และการบริหารงานภายในองค์กรที่มีต่อการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อความผูกพันองค์กร 2) สำหรับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ย่อมส่งผลต่อความผูกพันองค์กรทุก

ภาคส่วนในการทำงาน ยิ่งได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน เกิดการยอมรับความคิดเห็นร่วมกัน มีความสามัคคีในหมู่คณะย่อมส่งผลต่อความผูกพันองค์กรที่มีความรู้สึกที่ต่อเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน จึงลดการลาออกจากงาน สิ่งเหล่านี้ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง

5. สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล

1) ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานภาคอุตสาหกรรมขนส่งและบริการในเขตภาคตะวันออกเพื่อรองรับ EEC สรุปผลการศึกษาพบว่าเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 66.70 ซึ่งมากกว่า เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 33.30 ส่วนระดับอายุจะอยู่ในช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี

คิดเป็นร้อยละ 56.30 ระดับการศึกษา ศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 74.00 ฝ่ายปฏิบัติงานจะเป็นฝ่ายอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 33.30 มากที่สุด และระดับรายได้ต่อเดือนจะมีรายได้มากกว่า 35,000 บาทต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 29.30 นอกจากนี้อายุการทำงานจะน้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 57.00 เหตุเป็นเช่นนี้เพราะในภาพรวมปัจจัยพื้นฐานมีผลต่อความผูกพันองค์กรที่แตกต่างกันออกไปขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมภายในความเป็นอยู่ของลักษณะงาน จิตใจในการทำงาน ค่าตอบแทน และการบริหารงานภายในองค์กรที่มีต่อการทำงานซึ่งส่งผลต่อความผูกพันองค์กร [12] ปัจจัยส่วนบุคคล ด้าน อายุ และสถานภาพการสมรสมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

2) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานภาคอุตสาหกรรมขนสงและบริการในเขตภาคตะวันออกเพื่อรองรับ EEC สรุป ผลการศึกษาพบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 ส่วนความผูกพันในองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 นอกจากนี้ผลการวิเคราะห์สถิติถดถอยพหุคูณพบว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 5 ตัวร่วมกันอธิบายความผันแปรของความผูกพันในองค์กรได้ร้อยละ 42.50 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันพบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ย่อมส่งผลต่อความผูกพันองค์กรทุกภาคส่วนในการทำงาน เกิดการยอมรับความคิดเห็นร่วมกับมีความสามัคคีในหมู่คณะย่อมส่งผลต่อความผูกพันองค์กรที่มีความรู้สึกดีต่อเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน จึงลดการลาออกจากงาน สิ่งเหล่านี้ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง [13] บุคลากรหอสมุดมีความพอใจต่อความสุขของการปฏิบัติงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน และปฏิบัติงานอย่างมีความสุข โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร พบว่าบุคลากรหอสมุดรู้สึกมีความผูกพันและรักองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความสุขในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร [14] การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและความไม่แน่นอนของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจในปัจจุบัน ส่งผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการดำเนินงานขององค์กรและบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยองค์กรต้องมีหลักคิด

เพื่อการเพิ่มกำลังการผลิตของทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ต้องสร้างความผูกพันของบุคลากรให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

5.2 ข้อเสนอแนะ

1) องค์กรควรสนับสนุนกิจกรรมเสริมสนับสนุนการทำงานให้กับพนักงานในช่วงกิจกรรมยามว่างเพื่อเป็นการผ่อนคลายระหว่างที่ทำงานเสร็จ เพราะบางครั้งการทำงานต้องใช้ทักษะการตัดสินใจแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าอย่างรวดเร็ว กิจกรรมเหล่านี้จะช่วยเสริมให้พนักงานสนุกกับการทำงานเพิ่มมากขึ้น

2) องค์กรควรศึกษาปัจจัยพื้นฐานในการทำงานของแต่ละบุคคลเพื่อหาแนวทางในการปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้หรือการมีส่วนร่วมให้เพิ่มมากขึ้น

3) ควรศึกษามิติเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เกี่ยวกับการนำระบบสารสนเทศเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในระบบการทำงานเพิ่มมากขึ้น ลดขั้นตอนในการทำงาน และควรมีแนวทางพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือรองรับการเปลี่ยนแปลงในด้านใดให้สามารถดำรงรักษาพนักงานให้ได้อย่างยืน

4) ควรศึกษาเกี่ยวกับการวางแผนทรัพยากรมนุษย์และการรักษาบุคลากรที่ดีมีความสามารถในอนาคตว่าควรมีแนวทางอย่างไรบ้าง เพราะการแข่งขันทางธุรกิจและเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทมากในการจ้างพนักงานเพิ่มขึ้นหรือลดลง ซึ่งส่งผลกระทบต่อวางแผนกำลังคนในอนาคตขององค์กรได้

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบพระคุณ สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์



เอกสารอ้างอิง

- [1] ภาพรวมอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ไทยกับการเตรียมพร้อม. (2564). [ออนไลน์]. สืบค้นเมื่อวันที่ 28 มีนาคม 2564]. จาก <http://www.freightmaxad.com/magazine/?p=9711>.
- [2] Mondy, R.W., R.M. Noe and S.R Premeaux. (1999). Human Resource Management. 7 thed. New Jersey: Upper Saddle River.
- [3] Dessler, Gary. (2008). Human Resource Management. 11 th. ed. New Jersey: Pearson Education, Inc. Upper Saddle River.
- [4] Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organizations. Journal of Occupational Psychology, 63, 1-8.
- [5] Comrey.A. L., & Lee, H. B. (1992). A first course in factor analysis. Hillsdale, NJ : Erlbaum.
- [6] สุวิมล ติรกานันท์. (2549). การใช้สถิติในงานวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ. โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร.
- [7] บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2549). เทคนิคการสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย. พฤษภาคม, พิมพ์ครั้งที่ 7, กรุงเทพมหานคร: ศรีอนันต์การพิมพ์.
- [8] สุวิมล ติรกานันท์. (2548). ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- [9] Best, J.W. and Kahn, J.V. (2009). Research in Education. 16 thed. Newdelli : Prentice-hall.
- [10] Hair, J.F., Black, W.C., Babin, J., & Anderson, R.E., & Tathan, R.L. (2006). Multivariate data analysis (6ed). Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall. Inc.1989.
- [11] Jonsen, K., & Jehn, K. A. (2009). Using triangulation to validate themes in qualitative studies. Aualitative Research in Organizations and Management, 4 (2), 123-150.
- [12] กรกนก เจริญสุข. (2560). การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท มิราเคิลเฮลธ์แคร์ จำกัด และบริษัทในเครือ. การประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ มหาวิทยาลัยศรีปทุม ครั้งที่ 12 ประจำปี 2560 วันที่ 14 ธันวาคม 2560.
- [13] รุ่งทิวา กรีวาส และ นัษฐฤณย์ อ่อนแก้ว. (2563). การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรหอสมุดแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. การประชุมวิชาการระดับชาติ PULINET ครั้งที่ 10: Library Transformation in a Disrupted World, 8-9 มกราคม 2563, สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- [14] เสาวนีย์ สมันต์ศรีพร. (2560). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาคธุรกิจในยุคการเปลี่ยนแปลง. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี. 6 (1), 1-6.