



การประชุมวิชาการระดับชาติ

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

ครั้งที่

12



The 12th NPRU NATIONAL ACADEMIC CONFERENCE

9 – 10 กรกฎาคม 2563

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมร่วมกับสมาคมสหวิทยาการเพื่อการวิจัย



M H E S I
กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
Ministry of Higher Education, Science, Research and Innovation



ISBN (e-book) 978-974-7063-39-4

ศาสตร์พระราชา และการวิจัยเพื่อสร้างดุลยภาพชีวิตในยุค Disruptive Technology

“King's Philosophy and Research for Life Balance
in Disruptive Technology Era”



การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องจักรกลแห่งหนึ่งในจังหวัดราชบุรี

นัฐกานต์ ทองสุขมาก¹ และ จันจิราภรณ์ ปานยิทธิ^{1*}

¹สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

*janjirapon@webmail.npru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการจัดการทรัพยากรมนุษย์, 2) ระดับความผูกพันต่อองค์กร และ 3) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องจักรกลแห่งหนึ่งในจังหวัดราชบุรี กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัทผลิตเครื่องจักรกลแห่งหนึ่งในจังหวัดราชบุรี จำนวน 167 คน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความถดถอย ผลการศึกษาพบว่า

1. ระดับการจัดการทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย=4.39 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน=0.28)
 2. ระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย=4.36 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน=0.36)
 3. การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($\beta = 0.791$)
- การจัดการทรัพยากรมนุษย์พยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 62.5

คำสำคัญ: การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ความผูกพันต่อองค์กร การฝึกอบรม

Human Resource Management Affecting on Organizational Commitment of Employees in a Machinery Manufacturing Company in Ratchaburi Province

Nattakan Thongsukmak¹, and Janjirapon Panyindee^{1,*}

¹Human Resource Management Program, Faculty of Management Science,
Nakhon Pathom Rajabhat University

*janjirapon@webmail.npru.ac.th

Abstract

The objectives of this research are to study 1) human resource management level, 2) organizational commitment level, and 3) human resource management affecting on organizational commitment of employees in a machinery manufacturing company in Ratchaburi province. The sample is 167 employees in a machinery manufacturing company in Ratchaburi province. The data is analyzed in term of frequency, percentage, mean, standard deviation and regression analysis. The results are showed as following;

1. Human resource management is at the highest level (Mean=4.39, S.D.=0.28).
2. Organizational commitment is at the highest level (Mean=4.36, S.D.=0.36).
3. Human resource management affects organizational commitment with statistical significance level of .01. (β =0.791). Human resource management can predict organizational commitment at the percentage of 62.5.

Keywords: Human Resource Management, Organizational Commitment, Training

บทนำ

ปัจจุบันในโลกยุคโลกาภิวัตน์องค์กรทุกส่วนต่างหันมาให้ความสำคัญกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพิ่มมากขึ้น รวมทั้งการจัดการที่เน้นการเพิ่มคุณค่าในตัวบุคคลหรือทุนมนุษย์โดยการจัดการบุคลากรให้มีความเหมาะสมต่อความต้องการขององค์กรอีกทั้งการดึงดูดบุคคลที่มีความพร้อมทั้งความเก่งและความดีเข้ามาร่วมเป็นส่วนหนึ่งในองค์กรในสภาวะที่การแข่งขันทางธุรกิจทวีความรุนแรงมากขึ้น ความได้เปรียบในการแข่งขันจึงเป็นสิ่งสำคัญและสิ่งที่จะเสริมสร้างความได้เปรียบดังกล่าวให้แก่องค์กรก็คือคุณภาพของบุคลากรองค์กรแต่ละแห่งก็มีลักษณะและเอกลักษณ์เฉพาะตัวที่แตกต่างกันออกไป แต่บุคลากรก็ยังคงความสำคัญอยู่เพราะไม่ว่าองค์กรจะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางใดย่อมต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลและการบริหารที่ดีควรต้องตระหนักถึงความสมดุลของการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรให้เหมาะสมทั้งวัตถุดิบ เงินทุน และทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งในทุกองค์กรล้วนมีบุคลากรที่เป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งต่อการก้าวสู่ความสำเร็จขององค์กรจึงจำเป็นต้องมีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีเพื่อให้เกิดความพึงพอใจ มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์และบรรลุเป้าหมายไปได้ด้วยดี (ศุภชัย เหมือนโพธิ์ และคณะ, 2561: 106)

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นกุญแจสำคัญที่ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานและอยู่ร่วมกับองค์กรเป็นระยะเวลายาวนาน ความผูกพันต่อองค์กรจะพัฒนาไปอย่างช้า ๆ แต่จะคงอยู่อย่างมั่นคง โดยมีหน้าที่เป็นแรงผลักดันและจูงใจให้พนักงานหรือบุคลากรปฏิบัติงานอย่างอุทิศตนเพื่อองค์กร ซึ่งถ้าองค์กรใดสามารถสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในองค์กรได้ องค์กรก็จะประสบความสำเร็จได้ตามที่วางเป้าหมายไว้ และเกิดความพึงพอใจ เป็นวิธีหนึ่งที่ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าการให้ความสำคัญกับบุคลากร การเรียนรู้และการเข้าถึงความต้องการของคนในองค์กร การสร้างความพึงพอใจในการทำงาน

สามารถธำรงรักษาทรัพยากรอันมีค่าขององค์กร โดยทำให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข มีความรู้สึก และมีจิตใจที่อยากอยู่กับองค์กรด้วยความเต็มใจ จะทำให้เกิดความกระตือรือร้น และทุ่มเทความรู้ความสามารถ ส่งถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทำให้เกิดประโยชน์กับบุคลากรและองค์กรอย่างยั่งยืน (พนิดา บุญธรรม, 2559: 15) ทั้งนี้บริษัทผลิตเครื่องจักรกลต้องใช้กำลังแรงงานของบุคลากรเป็นหลัก ปัญหาหนึ่งที่สำคัญ คือ บุคลากรมีอัตราการลาออกสูง นั้นแสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรน้อย บริษัทผลิตเครื่องจักรกลจึงได้ตระหนักถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรเพราะบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะทำให้องค์กรมีบุคลากรที่มีซื่อสัตย์ ขยันอดทน ทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กร ดังนั้นการสร้างความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้บริษัทสามารถดำเนินงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ จากผลการวิจัยของ เขมจิรา บุตรธัญญ์ และพนิดา นิลอรุณ (2560: 67) พบว่าการสรรหาและคัดเลือก การฝึกอบรมและพัฒนา สวัสดิการและค่าตอบแทน การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า คณะผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่องการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องจักรกลแห่งหนึ่งในจังหวัดราชบุรี

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการจัดการทรัพยากรมนุษย์
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร
3. เพื่อศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องจักรกลแห่งหนึ่งในจังหวัดราชบุรี

ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม

ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (social exchange theory) อธิบายถึงการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในสังคม บุคคลเมื่อกระทำการสิ่งใดไปแล้วย่อมคาดหวังผลตอบแทนในลักษณะเดียวกัน กล่าวคือบุคคลจะแสดงพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดี คาดหวังว่าองค์กรต้องมีการดูแลที่ดีเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยน ในทางตรงกันข้ามบุคคลจะแสดงพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ไม่พึงประสงค์ เมื่อองค์กรมีการดูแลที่ไม่ดี หรือการลงโทษ (นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล, 2550)

แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่จะช่วยให้องค์กรได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ โดยวิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ เช่น สรรหาคัดเลือก ฝึกอบรมและพัฒนา ประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมถึงค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของพนักงาน เพื่อที่จะสร้างความเจริญเติบโตก้าวหน้าให้แก่องค์กรและนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ (พนิดา บุญธรรม, 2559: 24; ศิริพงศ์ สมพิรพันธุ์, 2560: 7; ชัยยุทธ เสริมศรี, 2558: 11-12)

องค์ประกอบของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มี 5 ด้าน ได้แก่ การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรมและพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ โดยการสรรหาเป็นการค้นหาบุคลากรที่เหมาะสมทั้งจากภายในและภายนอกองค์กรเข้ามาปฏิบัติงาน โดยจะต้องมีความสามารถและมีทัศนคติที่ดี เพื่อที่จะได้นำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ การคัดเลือกเป็นกระบวนการคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมที่สุดสำหรับองค์กรและเหมาะสมกับตำแหน่งที่ต้องการโดยคัดเลือกจากกลุ่มผู้สมัคร โดยจะใช้กระบวนการทดสอบหรือการสอบสัมภาษณ์เพื่อใช้ในการคัดเลือกบุคลากร เพื่อให้องค์กรได้บุคลากรที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด การฝึกอบรมและพัฒนาเป็นกิจกรรมต่าง ๆ ที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็นสำหรับงาน เพื่อเพิ่มควมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การประเมินพฤติกรรมการทำงาน โดยการวัดและเปรียบเทียบกับมาตรฐานองค์กรกำหนดไว้ เพื่อใช้ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เช่น การพิจารณาขึ้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง สำหรับค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ หมายถึง รางวัลที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ได้แก่ ค่าจ้าง เงินเดือน โบนัส สิ่งจูงใจรวมถึงสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ทำให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน (ชัยยุทธ เสริมศรี, 2558: 7-8; พนิดา บุญธรรม, 2559: 19)

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความมั่นคงทางสัมพันธ์ภาพของบุคคลกับองค์กร เป็นการยึดติดทางอารมณ์ของบุคคลต่อเป้าหมาย แล้วยังมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และพร้อมที่จะทำงานด้วยความมุ่งมั่น เพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จและบรรลุถึงเป้าหมายขององค์กรได้ (กิตติพัฒน์ ดามาพงษ์, 2559: 21; ชัยยุทธ เสริมศรี, 2558: 29; จูติมา หลีกทอง, 2557: 11)

องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร มี 3 ด้าน ได้แก่ จิตใจ การคงอยู่ และบรรทัดฐาน โดยความผูกพันด้านจิตใจ เป็นอารมณ์ความรู้สึกที่บุคคลารู้สึกถึงความเป็นสมาชิกในองค์กร รู้สึกยึดมั่นกับองค์กร เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร ต้องการมีส่วนร่วมกับองค์กรและปรารถนาที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ขณะที่ความผูกพันด้านการคงอยู่เป็นการรับรู้ของบุคคลถึงผลประโยชน์ที่เสียไปถ้าหากออกจากองค์กร ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน หมายถึง จิตสำนึกในการดำรงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร รู้สึกว่าเมื่อเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กร ต้องมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ต้องปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรให้ดี (พนิดา บุญธรรม, 2559: 20; อาริญา เสงฆ์ทรัพย์ศิริ, 2558: 11-12)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

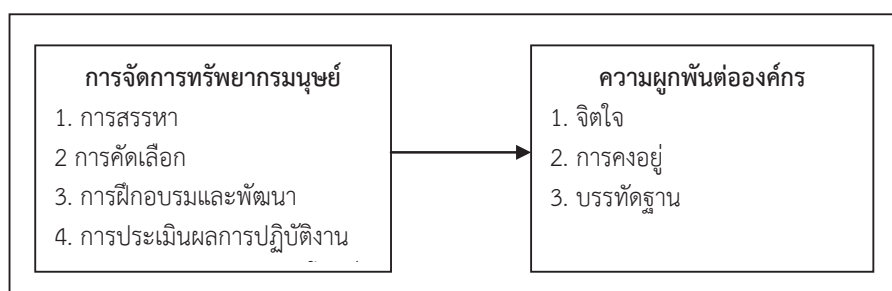
ผลการวิจัยของชัยยุทธ เสริมศรี (2558: 91-92) พบว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการวางแผนทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กันระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 การดำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ การให้รางวัลและผลตอบแทน การควบคุมประเมินผล การสรรหาคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ และการวิเคราะห์งานออกแบบงานมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ความปลอดภัยและสุขภาพมีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัยของเชมจิรา บุตรธียากุล และพนิดา นิลอรุณ (2560: 67) พบว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ความผูกพันต่อองค์กรภาพรวมอยู่ในระดับมาก การสรรหาและคัดเลือก การฝึกอบรมและพัฒนา สวัสดิการและค่าตอบแทน การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิจัยของจุฑามาศ สงวนทรัพย์ และกัญญานันท์ อนันต์มานะ (2560: 45) พบว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุดในด้านความรู้สึก และพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุดในด้านบรรทัดฐานทางสังคม

ผลการวิจัยของเจนจิรา เจริญผล มัทนา แสงทอง จันจิราภรณ์ ปานยินดี และวรญา ทองอุ่น (2562: 653) พบว่าความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

จากการทบทวนวรรณกรรมดังกล่าวข้างต้นสามารถพัฒนากรอบแนวคิดการวิจัยและสมมติฐานการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทผลิตเครื่องจักรกลแห่งหนึ่งในจังหวัดราชบุรี จำนวน 284 คน (กรมโรงงานอุตสาหกรรม, 2562) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทผลิตเครื่องจักรกลแห่งหนึ่งในจังหวัดราชบุรี คณะผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการใช้สูตรของ Taro Yamane (Yamane, 1973: 125) โดยกำหนดที่ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 95 % ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 167 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (convenience random sampling)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

คณะผู้วิจัยติดต่อประสานงานให้ฝ่ายบุคคลช่วยเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากพนักงาน โดยแจกแบบสอบถามไปยังฝ่ายต่าง ๆ ระหว่างเดือนธันวาคม 2562- เดือนมีนาคม 2563

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามการจัดการทรัพยากรมนุษย์ พัฒนามาจาก ชัยกร เสริมศรี, (2558: 104-111); พนิดา บุญธรรม (2559: 155-160) และปิยาพร ห่องแสง (2555: 209-216) แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร พัฒนามาจาก ชัยกร เสริมศรี, (2558: 104-111); พนิดา บุญธรรม (2559: 155-160) และปิยาพร ห่องแสง (2555: 209-216) ประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 การจัดการทรัพยากรมนุษย์ มี 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการสรรหา ด้านการคัดเลือก ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ รวมข้อคำถาม 15 ข้อ โดยมีการประเมินจากความคิดเห็นจากน้อยที่สุดไปมากที่สุด โดยมีค่าคะแนนจาก 1-5

ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร มี 3 ด้านได้แก่ ความผูกพันทางด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน รวมข้อคำถาม 9 ข้อ โดยมีการประเมินจากความคิดเห็นจากน้อยที่สุดไปมากที่สุด โดยมีค่าคะแนนจาก 1-5

จากนั้นจะหาค่าเฉลี่ย ซึ่งมีการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยตามแนวคิดของบุญชม ศรีสะอาด (2558) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึงระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึงระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึงระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึงระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึงระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ เป็นคำถามปลายเปิด

การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านการวิจัย 3 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและภาษาที่ใช้ โดยทุกข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่า 0.5 และนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วมาทดลองใช้ (try-out) กับพนักงานที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน และ ทดสอบความเที่ยง (reliability) โดยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ซึ่งตัวแปรต้องมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟามากกว่า 0.70 (Hair et al., 2010: 673) ผลการทดสอบพบว่าค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของตัวแปรอยู่ระหว่าง 0.83 - 0.91 แสดงว่าเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีความเที่ยงอยู่ในระดับที่ยอมรับได้

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คณะผู้วิจัยนำข้อมูลจากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปที่สามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ใช้ค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

2. การวิเคราะห์ระดับการจัดการทรัพยากรมนุษย์และระดับความผูกพันต่อองค์กร ใช้ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

3. การวิเคราะห์อิทธิพลการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรใช้การวิเคราะห์ความถดถอย (regression analysis) แบบ Enter

ผลการวิจัย

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องจักรกลแห่งหนึ่งในจังหวัดราชบุรี จากการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปผลการนำเสนอโดยแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 82 อายุ 41-50 ปีจำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 42.5 ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 83.2 สถานภาพการสมรสจำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 53.3 ประสบการณ์ทำงาน 5 ปีขึ้นไปจำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 57.5 ตำแหน่งปัจจุบันพนักงานฝ่ายผลิตจำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 76.6 รายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาทจำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 61.7

ส่วนที่ 2 การจัดการทรัพยากรมนุษย์

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการจัดการทรัพยากรมนุษย์

การจัดการทรัพยากรมนุษย์	Mean	S.D.	แปลผล
ด้านการสรรหา	4.35	0.40	มากที่สุด
ด้านการคัดเลือก	4.39	0.42	มากที่สุด
ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา	4.46	0.34	มากที่สุด
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.35	0.41	มากที่สุด
ด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์	4.41	0.39	มากที่สุด
ภาพรวม	4.39	0.28	มากที่สุด

ผลการศึกษาในตารางที่ 1 พบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.28 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านการฝึกอบรมและพัฒนา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.34 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการสรรหา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.40 และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.41

ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	Mean	S.D.	แปลผล
ความผูกพันด้านจิตใจ	4.30	0.44	มากที่สุด
ความผูกพันด้านการคงอยู่	4.34	0.45	มากที่สุด
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	4.43	0.41	มากที่สุด
ภาพรวม	4.36	0.36	มากที่สุด

ผลการศึกษาในตารางที่ 2 พบว่าความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.36 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือความผูกพันด้านบรรทัดฐาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.41 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือความผูกพันด้านจิตใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.44

ส่วนที่ 4 การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ความถดถอยของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปร	ความผูกพันต่อองค์กร (Y)				
	B	SE _B	β	T	P-value(sig)
ค่าคงที่	.527	.226		2.327**	.021
การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (X)	.872	.053	.791	16.588**	.000
R =0.791 R Square =0.625 Adjusted R Square =0.623					

**P<0.01

จากผลการวิเคราะห์ สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์เชิงเส้นตรงได้ดังนี้

$$Y = 0.791X$$

ผลการศึกษาในตารางที่ 3 พบว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องจักรกลแห่งหนึ่งในจังหวัดราชบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย 0.791 การจัดการทรัพยากรมนุษย์พยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 62.5

ดังนั้น ยอมรับสมมติฐานการวิจัย การจัดการทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ดังนี้

1. การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับผลการวิจัยของเข็มจิรา บุตรธิดากลัด และพนิดา นิลอรุณ (2560: 73-74); กนกอร รัตนพันธ์ และสุชานันท์ โพธิ์ชาธาร (2560: 23-24); ชัญญกร เสริมศรี (2558: 84-88); พนิดา บุญธรรม (2559: 96-102); และศิริพงศ์ สมพินันท์ (2560: 50-51) พบว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับผลการวิจัยของเข็มจิรา บุตรธิดากลัด และพนิดา นิลอรุณ (2560: 73-74); กนกอร รัตนพันธ์ และสุชานันท์ โพธิ์ชาธาร (2560: 23-24); ชัญญกร เสริมศรี (2558: 84-88); เข็มจิรา เจริญผล มัทนา แสงทอง จันจิราภรณ์ ปานยินดี และวรญา ทองอุ่น (2562: 653); จิราพร ระโหฐาน (2559: 24). และศุภชัย เหมือนโพธิ์ (2561: 113) พบว่าความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. การจัดการทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ยอมรับสมมติฐานการวิจัย สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เข็มจิรา บุตรธิดากลัด และพนิดา นิลอรุณ (2560: 74-75); ชัญญกร เสริมศรี (2558: 89-90); และพนิดา บุญธรรม (2559: 128-129) พบว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (social exchange theory) อธิบายถึงการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในสังคม บุคคลเมื่อกระทำการสิ่งใดไปแล้วย่อมคาดหวังผลตอบแทนในลักษณะเดียวกัน (นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล, 2550) กล่าวคือหากองค์กรมีการสรรหา การคัดเลือกที่เหมาะสม มีการฝึกอบรมและพัฒนาเพื่อเพิ่มความรู้ทักษะความสามารถให้กับบุคลากร มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน การจ่ายค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ที่ยุติธรรม มีความโปร่งใส และเป็นมาตรฐาน ทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรู้สึกถึงความเป็นสมาชิกในองค์กร รู้สึกอยากที่จะอยู่กับองค์กร ไม่อยากลาออกไปอยู่กับองค์กรอื่น มีความจงรักภักดีต่อองค์กรต้องปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรให้ดี

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปใช้ประโยชน์

1. จากผลการวิจัยพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อย คือ ด้านการสรรหา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 องค์กรควรจัดกิจกรรมเพื่อดึงดูดความสนใจบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและมีทัศนคติที่ตรงต่อความต้องการขององค์กร เพื่อให้มั่นใจว่าองค์กรจะดำเนินกาต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรมีความเหมาะสม ยุติธรรม โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ มีหลักเกณฑ์ในการประเมินที่เป็นมาตรฐานเดียวกันและเสมอภาค

2. จากผลการวิจัยพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อย คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 องค์กรหรือหน่วยงาน ควรมีความเหมาะสม ยุติธรรม โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ มีหลักเกณฑ์ในการประเมินที่เป็นมาตรฐานเดียวกันและเสมอภาค เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกเป็นธรรม

3. จากผลการวิจัยพบว่าด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 องค์กรควรมีการจัดทำกิจกรรมที่สร้างแรงจูงใจหรือขวัญกำลังใจให้แก่พนักงาน เช่น กิจกรรมกีฬา หรือกิจกรรมที่ประกวดแข่งขันต่าง ๆ และมอบรางวัลหรือเกียรติบัตร เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกดีและผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

4. จากผลการวิจัยพบว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร องค์กรควรสนับสนุนให้มีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสม ซึ่งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษากับองค์กรประเภทอื่น ๆ เช่น องค์กรภาครัฐ หรือศึกษาหลายองค์กร โดยศึกษาเป็นระดับอุตสาหกรรม

2. ควรศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เช่น ความก้าวหน้าในการทำงาน การทำงานเป็นทีม

เอกสารอ้างอิง (References)

- เชมจิรา บุตรธียาลัด และพนิดา นิลอรุณ. (2560). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน. *วารสารนวัตกรรมและการจัดการ*, 2 (2), 67-78.
- เจนจิรา เจริญผล มัทนา แสงทอง จันจิราภรณ์ ปานยงค์ และวราญา ทองอุ่น. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตปลากระป๋องแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม. *งานประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 11 มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม*, 647-655.
- กนกกร รัตนพันธุ์ และสุรพันธ์ โพธิ์ชาธาร. (2560). การศึกษาอิทธิพลของปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมปศุสัตว์ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สำนักงานปศุสัตว์เขต 3. *วารสาร มทร.อีสาน ฉบับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 4(2), 16-29.
- กรมโรงงานอุตสาหกรรม. 2562. *ข้อมูลโรงงานแยกตามพื้นที่*. ค้นเมื่อธันวาคม 15, 2562, จาก <http://www2.diw.go.th/factory/tumbol.asp>.
- กิตติพัฒน์ ดามาพงษ์. (2559). *ความสุข ความพึงพอใจ ต่อความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)*. การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จิราพร ระโหฐาน. (2559). ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงาน กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรสุขภาพระดับพื้นที่ภาคตะวันออก. *วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี*, 24-34.
- จุฑามาศ สงวนทรัพย์ และกัญญานันท์ อนันต์มานะ. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัททยอยค้าผลิตภัณฑ์อาหาร จากัด สำนักงานใหญ่ (ราชเทวี). *วารสารนวัตกรรมและการจัดการ*, 2 (2) 45-53.
- ชัยกร เสริมศรี. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัทแห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิตติมา หลีกทอง. (2557). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล. (2550). *การศึกษาความสัมพันธ์โครงสร้างเส้นพหุระดับปัจจัยภาวะผู้นำ ปัจจัยกลุ่มสาระการเรียนรู้ และปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อเครือข่ายการแลกเปลี่ยนทางสังคมในที่ทำงานและตัวแปรผลทางด้านจิตพิสัยของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร*. ปริญญาานิพนธ์วิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2558). *การแปลผลเมื่อใช้เครื่องมือรวบรวมข้อมูลแบบมาตราส่วนประมาณค่า*. ค้นเมื่อ ธันวาคม 1, 2562, จาก <http://www.watpon.com/boonchom/trans.pdf>

- ปิยาพร ห่องแขง. (2555). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานสาขานาการอมลิน
ในเขตกรุงเทพมหานคร. ปริญญานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พนิดา บุญธรรม. (2559). การจัดการทรัพยากรมนุษย์และความสมดุลชีวิตกับงานที่มีความสำคัญต่อความผูกพันใน
องค์กร. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
ธัญบุรี.
- ศิริพงศ์ สมพิร์พันธุ์. (2560). กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน
สหกรณ์ภาคการเกษตรในจังหวัดนครราชสีมา. บริหารธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- ศุภชัย เหมือนโพธิ์ และคณะ. (2561). ความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน. วารสารรังสิตบัณฑิตศึกษา
ในกลุ่มธุรกิจและสังคมศาสตร์, 4 (2), 104-120.
- อาริญา เสงฆ์ทรัพย์ศิริ. (2558). ความผูกพันต่อองค์กร บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและความสุขในการทำงานของ
พยาบาล โดยมีพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นตัวแปรสื่อ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Hair, J. F., et al. (2010). *Multivariate data analysis*. 7th ed. Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice
Hall.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis*. 3 rd Ed. New York: Harper and Row Publisher.

คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทผลิตอาหารสัตว์แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร

ชญชนก สีนัสจธรรม¹ ศุภาวรรณ จันทร์รวม¹ และ จันจิราภรณ์ ปานยิทธิ^{1*}

¹สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
*janjirapon@webmail.npru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน, 2) ระดับความผูกพันต่อองค์กร และ 3) คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตอาหารสัตว์แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัทผลิตอาหารสัตว์แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 320 คน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความถดถอย ผลการศึกษาพบว่า

1. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย=4.20 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน=0.31)
2. ระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย=4.17 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน=0.33)
3. คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความก้าวหน้าในอาชีพ

Quality of Working Life Affecting Organizational Commitment of Employees in a Feed Production Company in Samut Sakhon Province

Thanchanok Sinsajtham¹, Supawan Chanruam¹, and Janjirapon Panyindee^{1,*}

¹Human Resource Management Program, Faculty of Management Science,

Nakhon Pathom Rajabhat University

*janjirapon@webmail.npru.ac.th

Abstract

. The objectives of this research were to study 1) quality of working life level, 2) organizational commitment level, and 3) quality of working life affecting organizational commitment of employees in a feed production company in Samut Sakhon province. The sample was 320 employees in a feed production company in Samut Sakhon province. The data was analyzed in term of frequency, percentage, mean, standard deviation and regression analysis.

1. Quality of working life was at the high level (Mean=4.20, S.D.=0.31).

2. Organizational commitment was at the high level (Mean=4.17, S.D.=0.33).

3. Quality of working life affected to organizational commitment with statistical significance level of .01.

Keywords: Quality of Working Life, Organizational Commitment, Career Progress

บทนำ

บุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญต่อองค์กร เป็นผู้สรรสร้างสิ่งต่าง ๆ ให้เกิดขึ้น ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นแนวคิดสำคัญหนึ่งที่ทำให้เกิดการพัฒนาระบบและค่านิยมขององค์กร และมีการบริหารจัดการที่ดี เพราะการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานจะเป็นการจูงใจให้บุคลากรนั้นทำงานอย่างมีความสุข และทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น ผลงานมีคุณภาพและมีผลิตภาพ ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานช่วยสนับสนุนให้เกิดความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานแล้วยังอาจส่งผลต่อการเติบโตขององค์กรด้วย (ทศวรรณ เอี่ยมวิมัสสา, 2558: 275) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นพฤติกรรมรูปแบบหนึ่งที่แสดงถึงความสมำเสมอของพฤติกรรม แสดงให้เห็นถึงประสิทธิผลขององค์กร ความพึงพอใจของสมาชิก และเป็นสิ่งที่พึงประสงค์ของทุกองค์กร หากสมาชิกขาดความรู้สึผูกพันต่อองค์กร ผลที่ตามมาคือ ความสูญเสียขององค์กรในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การทำลายขวัญกำลังใจพนักงาน การลดลงของผลผลิต การเสียเวลาคัดเลือกและฝึกอบรมบุคลากรใหม่ ซึ่งนโยบายการจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงมุ่งเน้นให้พนักงานมีความพึงพอใจต่อองค์กร และมีความผูกพันต่อองค์กร เพราะความพึงพอใจเป็นความรู้สึกที่ไม่ถาวร เปลี่ยนแปลงได้ง่ายตามสภาพความต้องการและปัญหาที่บุคคลต้องเผชิญในแต่ละวัน ส่วนความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยที่แสดงถึงความสำเร็จขององค์กรได้อย่างมีความน่าเชื่อถือและมั่นคงมากกว่าความพึงพอใจ โดยองค์กรจะต้องตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน เช่น เงินเดือน โบนัส สวัสดิการ การมีส่วนร่วมในการทำงาน (ลลิตา จันทราม, 2559: 2) ซึ่งผลการวิจัยของพงศ์ศักดิ์ วังเร็ว (2559: 65-66) พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับผลการวิจัยของวรรณภา ลือกิตินันท์ (2560: 60-63) พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้บริษัทผลิตอาหารสัตว์จึงได้ตระหนักถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน และการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานบรรลุเป้าหมายภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ดังนั้นคณะผู้วิจัยจึงสนใจ

ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตอาหารสัตว์แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร
3. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตอาหารสัตว์แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร

สมมติฐานการวิจัย

คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่องานและสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงาน ทำให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจและมีความสุขเมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการ และส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงาน และเพื่อที่จะสร้างความเจริญเติบโตก้าวหน้าให้แก่องค์กรและนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ (ธีรวุฒิ ตรีประสิทธิ์ชัย, 2557: 3; สมพงษ์ รัตนบุบผะ, 2558: 4)

องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ความมั่นใจและความก้าวหน้าในงาน สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน คุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (รัชมรงค์ คำชู, 2558: 32-42; ธีรวุฒิ แสงแก้ว, 2558: 33-67)

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

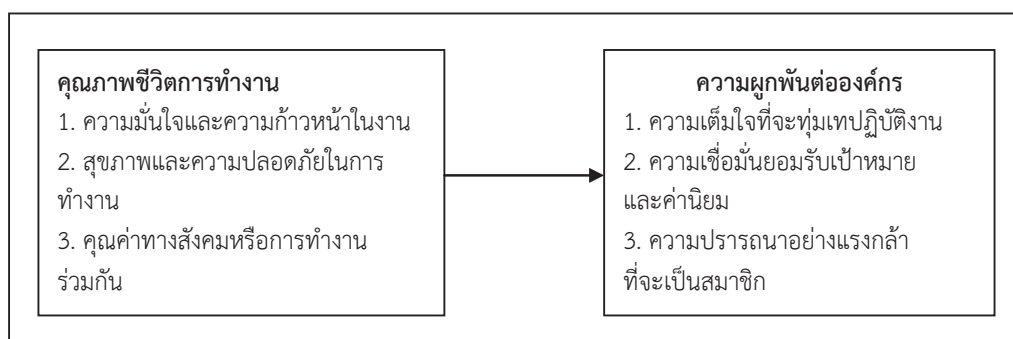
ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ค่านิยมและพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจและความสัมพันธ์ที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรด้วยความรู้สึกภาคภูมิใจในใจที่ได้มาเป็นสมาชิกภายในองค์กร แล้วยังมีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร และพร้อมที่จะทำงานด้วยความเต็มใจที่จะทุ่มเท แรงกาย แรงใจ เพื่อปฏิบัติตามพันธกิจองค์กร และบรรลุเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ (กิตติพัฒน์ ดามาวงษ์, 2559: 21; ชัยยุทธ เสริมศรี, 2558: 29; ฐิติมา หลักทอง, 2557: 11)

องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กร และความจงรักภักดีต่อองค์กร (เบญญาภา สุพรรณทอง, 2557: 162-169; ลลิตา จันทรงาม, 2559: 52-95)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผลการวิจัยของพงศ์ภัก วังเร็ว (2559: 65-66) พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดี ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง และคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับผลการวิจัยของธัญวดี ประกอบของ (2560: 45) พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด เช่นเดียวกับผลการวิจัยของวรรณภา ลือภักตินันท์ (2560: 60-63) พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร ขณะที่ผลการวิจัยของรัชมรงค์ คำชู (2556: 62-70) พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร สำหรับผลการวิจัยของเพ็ญญา วงศ์นิติกุล และอมร อุ่นสุวรรณ (2559: 97) พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดี

จากการทบทวนวรรณกรรมดังกล่าวข้างต้นสามารถจัดทำกรอบแนวคิดการวิจัยดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทผลิตอาหารสัตว์แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 1,590 คน (กรมโรงงานอุตสาหกรรม, 2562) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทผลิตอาหารสัตว์แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร คณะผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการใช้สูตรของ Taro Yamane (Yamane, 1973: 125) โดยกำหนดที่ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 95 % ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 320 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (convenience random sampling)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

คณะผู้วิจัยติดต่อประสานงานให้ฝ่ายบุคคลช่วยเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากพนักงาน โดยแจกแบบสอบถามไปยังผู้ประสานงานของแต่ละฝ่าย เพื่อให้คัดกรองบุคคลที่สามารถตอบคำถามแบบสอบถามได้ และดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแล้วส่งกลับยังฝ่ายบุคคล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม โดยหัวข้อคุณภาพชีวิตการทำงานพัฒนามาจาก รัชมรงค์ คำชู (2558: 32-42); ฐัญธิภา แสงแก้ว (2558: 33-67) หัวข้อความผูกพันต่อองค์กรพัฒนามาจาก เบญญาภา สุพรรณทอง (2557: 162-169); สถิตา จันทรงาม (2557: 162-169) ประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงาน มี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความมั่นใจและความก้าวหน้าในงาน ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน รวมข้อคำถาม 9 ข้อ

ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร มี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทปฏิบัติงาน ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยม ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิก รวมข้อคำถาม 9 ข้อ

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ เป็นคำถามปลายเปิด

การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านการวิจัย 3 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและภาษาที่ใช้ โดยทุกข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่า 0.5 และนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วมาทดลองใช้ (try-out) กับพนักงานที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน และ ทดสอบความเที่ยง (reliability) โดยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ซึ่งตัวแปรต้องมีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟามากกว่า 0.70 (Hair et al., 2010: 673) ผลการ

ทดสอบพบว่าค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของตัวแปรอยู่ระหว่าง 0.86 - 0.93 แสดงว่าเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีความเที่ยงอยู่ในระดับที่ยอมรับได้

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คณะผู้วิจัยนำข้อมูลจากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปซึ่งสามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ใช้ค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)
2. การวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กร ใช้ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
3. การวิเคราะห์อิทธิพลคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ใช้การวิเคราะห์ความถดถอย (regression analysis) แบบ Enter

ผลการวิจัย

คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตอาหารสัตว์แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร จากการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปผลการนำเสนอโดยแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นชายจำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 50 หญิงจำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 50 ส่วนใหญ่อายุ 31-35 ปี จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 35.6 สถานภาพโสด จำนวน 136 คิดเป็นร้อยละ 42.5 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 119 คิดเป็นร้อยละ 43.1 รายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท จำนวน 185 คิดเป็นร้อยละ 57.8

ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงาน

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	Mean	S.D.	แปลผล
ด้านความมั่นใจและความก้าวหน้าในงาน	4.34	0.43	มากที่สุด
ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน	4.11	0.48	มาก
ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	4.16	0.48	มาก
ภาพรวม	4.20	0.31	มาก

ผลการศึกษาในตารางที่ 1 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.31 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านความมั่นใจและความก้าวหน้าในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.43 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.48

ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	Mean	S.D.	แปลผล
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทปฏิบัติงาน	4.32	0.48	มากที่สุด
ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยม	4.02	0.50	มาก
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิก	4.16	0.49	มาก
ภาพรวม	4.17	0.33	มาก

ผลการศึกษาในตารางที่ 2 พบว่าความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.33 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.48 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.50

ส่วนที่ 4 คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ความถดถอยของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปร	ความผูกพันต่อองค์กร				
	B	SE _B	β	T	P-value(sig)
ค่าคงที่	1.664	.209		7.950	.000
ด้านความมั่นใจและความก้าวหน้าในงาน	.163	.037	.214	4.462	.000
ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน	.183	.033	.264	5.529	.000
ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	.251	.032	.368	7.821	.000
R =0.569 R Square =0.324 Adjusted R Square =0.317					

**P<0.01

ผลการศึกษาในตารางที่ 3 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตอาหารสัตว์แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คุณภาพชีวิตการทำงานพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 32.4 โดยด้านความมั่นใจและความก้าวหน้าในงานมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย 0.214 ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย 0.264 ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย 0.368

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของพงศ์ภัก วังเร็ว (2559: 65-66); ฉนวนี ประกอบของ (2560: 45); รัชมขล คำชู (2556: 62-70) พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก
2. ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของพงศ์ภัก วังเร็ว (2559: 65-66); ฉนวนี ประกอบของ (2560: 45); รัชมขล คำชู (2556: 62-70); เพ็ญภา วงศ์นิตกร และอมร ณัฐสุวรรณ (2559: 97) พบว่าความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก
3. คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พงศ์ภัก วังเร็ว (2559: 65-66); วรรณภา ลือภักดินันท์ (2560: 60-63); รัชมขล คำชู (2556: 62-70) พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปใช้ประโยชน์

1. องค์กรควรจัดกิจกรรมในการให้เพิ่มความรู้และทักษะปฏิบัติในเรื่องความปลอดภัยให้กับบุคลากรทุกระดับ มุ่งเน้นที่ การลดพฤติกรรมความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดอุบัติเหตุในการดูแลตนเอง และใส่ใจดูแลเพื่อนร่วมงานด้วยความปลอดภัยโดยการฝึกอบรมและจัด กิจกรรมรณรงค์ความปลอดภัยเพื่อที่บุคลากรจะได้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่
2. องค์กรควรมีการจัดทำกิจกรรมที่เป็นเครื่องกระตุ้นและโน้มน้าวใจให้บุคลากรขององค์กรเกิดความกระตือรือร้นที่จะมีค่านิยมร่วมในการปฏิบัติงานและมีพฤติกรรมในทางเดียวกันค่านิยมร่วมจึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะช่วยปรับทิศทางขององค์กร
3. องค์กรควรสนับสนุนคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความมั่นใจและความก้าวหน้าในงาน ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านคุณค่าทางสังคม ซึ่งส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร

เอกสารอ้างอิง (References)

- กรมโรงงานอุตสาหกรรม. (2562). ข้อมูลโรงงานแยกตามพื้นที่. ค้นเมื่อธันวาคม 15, 2562, จาก <http://www2.diw.go.th/factory/tumbol.asp>.
- กิตติพัฒน์ ดามาพงษ์. (2559). ความสุข ความพึงพอใจ ต่อความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อสำนักงานกองทุนสนับสนุนการ
สร้างเสริมสุขภาพ (สสส.). การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ) สาขาวิชา
บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ สำหรับนักบริหาร คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชัยนุสร เสริมศรี. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท
แห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ฐิติมา หล้าทอง. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคม
อุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐ
และภาคเอกชน มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทศวรรณ เอี่ยมวิมangsa และเกียรติชัย เวชภูพานิช. (2558). การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ
บุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย, 5 (1), 275-282.
- ชัยธวัช แก้วแสง. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์
โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์). วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต หลักสูตรบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อันวินี ประกอบทอง. (2560). คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ
บุคลากรโรงเรียนปิ่นสรวงแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารธุรกิจบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- ธีระวุฒิ ตรีประสิทธิ์ชัย. (2557). ปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรในอุตสาหกรรม
โรงแรมระดับ 5 ดาวในกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
อุตสาหกรรมบริการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- เบญญาภา สุวรรณทอง. (2557). อิทธิพลความผูกพันของพนักงานในภาคธุรกิจบริการที่ส่งผลต่อความภักดีของลูกค้า.
วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไปคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
ธัญบุรี.
- พงศ์ภัค วังเร็ว. (2559). คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติ จังหวัด
สมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เพ็ญญา วงศ์นิติกร และอมร ฤงสุวรรณ. (2559). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต. วารสาร
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสวนดุสิต. 12(3), 97-112.
- รัชมณ คล้าชู. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึก
และอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา. การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐ
และเอกชนบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ลลิตา จันทรงาม. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารออมสิน ส. นักงานใหญ่
กลุ่มลูกค้าบุคคล. การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ) สาขาวิชาบริหารรัฐกิจ
และกิจการสาธารณะ สำหรับนักบริหารคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วรรณภา ลือกิตินันท์. (2560) ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร. วารสารปัญญา
ภิวัฒน์, 9(3), 55-66.

สมพงษ์ รัตนนพวงศ์. (2558). **คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ข่าว**. หลักสูตร
พัฒนาแรงงานแบบสวัสดิการมหัศจรรย์ ภาควิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

Hair, J. F., et al. (2010). **Multivariate data analysis**. 7th ed. Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice
Hall.

Yamane, T. (1973). **Statistics: An introductory analysis**. 3rd Ed. New York: Harper and Row Publisher.

ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

นัฐกานต์ ทองสุขมาก¹ ชนกานต์ไกรสา¹ และ จันจิราภรณ์ ปานยิทธิ^{1*}

¹สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
*janjirapon@webmail.npru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม และ 2) เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม จำแนกตามประเภทของหน่วยงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ใช้บัณฑิตปี 2560-2562 จำนวน 75 คน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบที (Independent t-test) ผลการศึกษาพบว่าระดับความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.75 ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม จำแนกตามประเภทของหน่วยงานไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ความพึงพอใจ ผู้ใช้บัณฑิต การจัดการทรัพยากรมนุษย์

The Satisfaction of Graduate Users in Human Resource Management Program, Faculty of Management Science, Nakhon Pathom Rajabhat University

Nattakan Thongsukmak¹, Chanakan Kraisa¹, and Janjirapon Panyindee^{1,*}

¹Human Resource Management Program, Faculty of Management Science,
Nakhon Pathom Rajabhat University

*janjirapon@webmail.npru.ac.th

Abstract

The objectives of this research were to study 1) The satisfaction of graduate users in human resource management program, Faculty of Management Science, Nakhon Pathom Rajabhat University and 2) comparison The satisfaction of graduate users in human resource management program, Faculty of Management Science, Nakhon Pathom Rajabhat University classified by types of organizations. The sample was 75 employers between 2017 to 2019. The data was analyzed in term of frequency, percentage, mean, standard deviation and Independent t-test. The results indicated that the satisfaction of employers of graduates was at the highest level (Mean=4.54, S.D.=0.75). In addition, employers with different types of organizations had no the different level in satisfaction.

Keywords: Satisfaction, Employers of Graduates, Human Resource Management

บทนำ

สภาพแวดล้อมภายนอกและภายในส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมากภายใต้เศรษฐกิจยุคใหม่ ปัจจุบันองค์กรต้องใช้พลังขับเคลื่อนจากมนุษย์เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จและสร้างรายได้เปรียบแข่งขัน ทรัพยากรมนุษย์จัดเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญโดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นจุดแข็งขององค์กร ซึ่งต้องมีการเปลี่ยนแปลงการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้รองรับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงนั้นด้วย (ชนศ ยุคินตวนิชย์, 2560: 64) สถาบันการศึกษาเป็นแหล่งผลิตบัณฑิตที่มีทักษะความรู้ ความสามารถ คุณธรรมและจริยธรรมให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ซึ่งปัจจุบันมีการแข่งขันกันอย่างสูง โดยมีการเปิดหลักสูตรหลายสาขาเพื่อให้นักศึกษาได้เลือกเรียน และเตรียมความพร้อมบัณฑิตให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร ขณะที่ผู้เรียนมีจำนวนลดน้อยลง ทำให้หลักสูตรจำนวนหนึ่งต้องปิดหลักสูตร ทั้งนี้แนวทางหนึ่งในการทราบถึงคุณภาพบัณฑิต และความต้องการของหน่วยงาน คือ การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตหลายงานวิจัยเพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการปรับปรุงการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนและได้บัณฑิตที่มีคุณภาพ ได้แก่ ผลการวิจัยของรัชดาภรณ์ ตันทิกุล (2559: 237-245) พบว่าผู้ใช้บัณฑิตมีระดับความพึงพอใจต่อคุณลักษณะหรือความสามารถในการปฏิบัติงานของบัณฑิตในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 เช่นเดียวกันกับผลการวิจัยของกลุ่มงานสารสนเทศเชิงกลยุทธ์ กองแผนงาน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (2560) พบว่าความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตที่มีต่อคุณภาพของบัณฑิตระดับปริญญาตรี รุ่นปีการศึกษา 2557-2558 สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมเป็นสถาบันการศึกษาที่มุ่งเน้นการผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติ เพื่อให้บัณฑิตมีงานทำและสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยมีนโยบายให้ทุกภาคส่วนทั้งระดับมหาวิทยาลัย คณะ และสาขาวิชา ให้ความสำคัญกับการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ คุณธรรม เป็นบัณฑิตที่พึงประสงค์ตรงกับความต้องการของหน่วยงานภาครัฐและเอกชน โดยคำนึงถึงความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต และความพึงพอใจของนักศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่ ซึ่งจากการศึกษาวิจัยความ

พึงพอใจต่อหลักสูตรการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม พบว่านักศึกษาชั้นปีที่ 1-4 มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด (วรญา ทองอุ่น และจันจิราภรณ์ ปานยิทธิ, 2560: 1) ทั้งนี้การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการเปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตหน่วยงานตามประเภทของหน่วยงานยังมีไม่มาก ดังนั้นคณะผู้วิจัยสนใจศึกษาความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม เพื่อให้หลักสูตรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำข้อมูลมาเป็นพื้นฐานการจัดอบรมและพัฒนาให้นักศึกษาให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม จำแนกตามประเภทของหน่วยงาน

ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต

ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต หมายถึง ความรู้สึก อารมณ์ ความคิดเห็นของหัวหน้างาน ผู้บริหาร ผู้ประกอบการที่มีต่อการปฏิบัติงานของผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัย (กลุ่มงานสารสนเทศเชิงกลยุทธ์ กองแผนงาน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2560: 3; ประภาพรณ เปลี่ยนแก้ว และเนาวนิจ พึ่งจันทร์เดช, 2559: 136-144)

องค์ประกอบของความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต ได้แก่ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านความรู้ ด้านทักษะทางปัญญาด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ ด้านทักษะเชิงวิเคราะห์ด้านตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยี ด้านอัตลักษณ์บัณฑิต (สำนักคณะกรรมการอุดมศึกษา, 2552; มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, 2561)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผลการวิจัยของรัชดาภรณ์ ตันติกุล (2559: 237-245) พบว่าผู้ใช้บัณฑิตมีระดับความพึงพอใจต่อคุณลักษณะหรือความสามารถในการปฏิบัติงานของบัณฑิตในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.68 ด้านคุณธรรม จริยธรรมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.72 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.57 ด้านความรู้อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.63 ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.68 ด้านทักษะทางปัญญาอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.69 ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.71 ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.78

ผลการวิจัยของประภาพรณ เปลี่ยนแก้ว และเนาวนิจ พึ่งจันทร์เดช (2559: 136-144) พบว่าความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตต่อสมรรถนะของบัณฑิตพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลตำรวจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.49 ผู้ใช้บัณฑิตมีระดับความพึงพอใจในระดับมากที่สุดในด้านคุณธรรม จริยธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.48 และบัณฑิตมีสมรรถนะทางวิชาชีพที่วิทยาลัยพยาบาลกำหนดในด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.62 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.53 ด้านความรู้ความสามารถพื้นฐานที่ส่งผลต่อการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.63 และด้านความรู้ความสามารถทางวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.57

ผลการวิจัยของกลุ่มงานสารสนเทศเชิงกลยุทธ์ กองแผนงาน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (2560) พบว่าความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตที่มีต่อคุณภาพของบัณฑิตระดับปริญญาตรี รุ่นปีการศึกษา 2557-2558 สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 ด้านคุณธรรม จริยธรรมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 ด้านความรู้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ด้านทักษะทางปัญญามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.58 ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลขการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25

ผลการวิจัยของสุรัชย์ โกศิยะกุล (2556: 11-20) พบว่าผู้ใช้บัณฑิตมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชรอยู่ในระดับมาก ความพึงพอใจทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านคุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณในวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านความรู้ความสามารถทางวิชาการตามลักษณะงานในสาขา และด้านความรู้ความสามารถพื้นฐานในการทำงาน

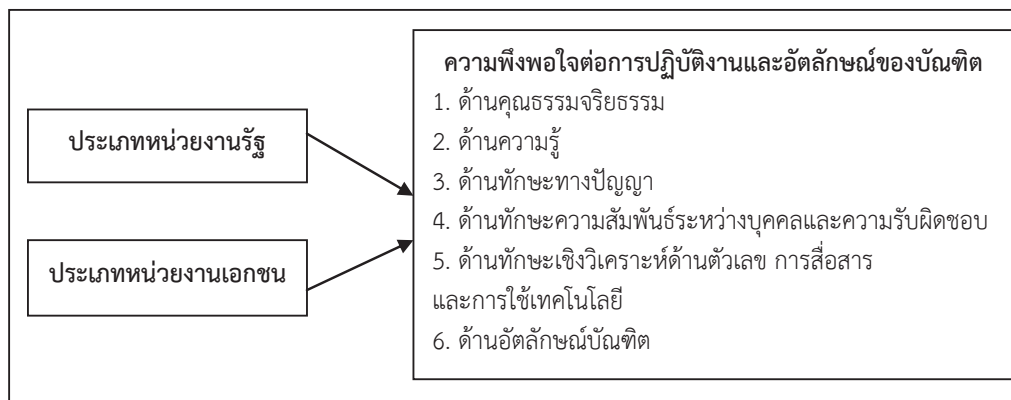
ผลการวิจัยของศศิพิมล แสงจันทร์ กุลวิณ วุฒิกร และนันท์ สุตโททอง (2554: 87-94) พบว่าความพึงพอใจของผู้ประกอบการที่มีต่อบัณฑิตคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมโดยรวมในระดับพึงพอใจมาก ผู้ประกอบการ/ผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจต่อบัณฑิตในด้านมนุษยสัมพันธ์มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.82 รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.78 ด้านจริยธรรมคุณธรรมของบัณฑิตมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.63 ด้านคุณลักษณะในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.63 ความพึงพอใจในความรู้ความสามารถทางวิชาการมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.38

ผลการวิจัยของคณิสิต จักรศิลป์ และคณะ (2560: 28) พบว่าผู้ใช้บัณฑิตในหน่วยงานภาครัฐและรัฐวิสาหกิจและหน่วยงานเอกชนมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยของกาญจนา สิริกุลรัตน์และคณะ (2553) พบว่าผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตหน่วยงานราชการและหน่วยงานเอกชนไม่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยของจิตติมา พลับพลึง ปิยพงศ์ พลับพลึง และ เกวลี แก่นจันดา (2559: 845) พบว่าผู้ใช้บัณฑิตที่ทำงานในภาครัฐและภาคเอกชนมีความพึงพอใจต่อบัณฑิตด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านความรู้ ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศไม่แตกต่างกัน

จากการทบทวนวรรณกรรมดังกล่าวข้างต้นสามารถพัฒนากรอบแนวคิดการวิจัยและสมมติฐานการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

ผู้ใช้บัณฑิตที่อยู่ในประเภทหน่วยงานที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานและอัตลักษณ์ของบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมแตกต่างกัน

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ใช้บัณฑิตปี 2560-2562 จำนวน 92 คน (มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, 2562) โดยแบ่งเป็นผู้ใช้บัณฑิต ปี 2560 จำนวน 23 คน ปี 2561 จำนวน 35 คน และปี 2562 จำนวน 34 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ใช้บัณฑิตปี 2560-2562 คณะผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการใช้สูตรของ Taro Yamane (Yamane, 1973: 125) โดยกำหนดที่ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 95 % ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 75 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) โดยเก็บจากผู้ใช้บัณฑิต ปี 2560 จำนวน 18 คน ปี 2561 จำนวน 29 คน และปี 2562 จำนวน 28 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

คณะผู้วิจัยติดต่อประสานงานให้ศิษย์เก่าช่วยเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากผู้ใช้งาน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนสิงหาคม 2562 ถึง เดือนมกราคม 2563

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้ใช้งาน พัฒนาจากกลุ่มงานสารสนเทศเชิงกลยุทธ์ กองแผนงาน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (2560: 3); สำนักคณะกรรมการอุดมศึกษา, 2552; มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, 2561) ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานและอัตลักษณ์ของบัณฑิต มี 6 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านความรู้ ด้านทักษะทางปัญญา ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ ด้านทักษะเชิงวิเคราะห์ด้านตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยี ด้านอัตลักษณ์บัณฑิต รวมข้อคำถาม 28 ข้อ เกณฑ์การประเมินความพึงพอใจกำหนดมาตราส่วน 5 ระดับ โดยมีค่าคะแนน 1-5 เรียงลำดับจากน้อยที่สุดไปมากที่สุด จากนั้นจะหาค่าเฉลี่ยคะแนนความพึงพอใจ ซึ่งมีการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยตามแนวคิดของบุญชม ศรีสะอาด (2558) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00	หมายถึงความพึงพอใจมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20	หมายถึงความพึงพอใจมาก
ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40	หมายถึงความพึงพอใจปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60	หมายถึงความพึงพอใจน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80	หมายถึงความพึงพอใจน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ เป็นคำถามปลายเปิด

การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ

การวิจัยนี้ได้มีการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและภาษาที่ใช้จากผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน โดยทุกข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่า 0.5 และนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วมาทดลองใช้ (try-out) กับพนักงานที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน และ ทดสอบความเที่ยง (reliability) โดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ซึ่งตัวแปรต้องมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟามากกว่า 0.70 (Hair et al., 2010: 673) ผลการทดสอบพบว่าค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของตัวแปรเท่ากับ 0.95 แสดงว่าเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีความเที่ยงอยู่ในระดับที่ยอมรับได้

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ คณะผู้วิจัยนำข้อมูลจากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปที่สามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ใช้ค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)
2. การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้งาน ใช้ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
3. การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจของผู้ใช้งาน จำแนกตามประเภทของหน่วยงาน ใช้การทดสอบที (independent t-test)

ผลการวิจัย

ความพึงพอใจของผู้ใช้งาน สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม จากการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปผลการนำเสนอโดยแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล พบว่าผู้ใช้งานเป็นเพศหญิง จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 53.33 เพศชาย จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 46.67 ตำแหน่งงานหัวหน้าฝ่าย/แผนก จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 93.33 ผู้บริหารระดับสูง จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 6.67 ประเภทของหน่วยงานเอกชน จำนวน 65 หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 86.67 หน่วยงานราชการ

จำนวน 10 หน่วย คิดเป็นร้อยละ 13.33 ประสบการณ์ 5-10 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 46.67 ประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 ประสบการณ์มากกว่า 10 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 13.33

ส่วนที่ 2 ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต ปีการศึกษา 2560-2562 สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการในภาพรวม

ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานและอัตลักษณ์ของบัณฑิต	Mean	S.D.	แปลผล
ด้านคุณธรรมจริยธรรม	4.65	0.29	มากที่สุด
ด้านความรู้	4.69	0.38	มากที่สุด
ด้านทักษะทางปัญญา	4.55	0.36	มากที่สุด
ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ	4.63	0.34	มากที่สุด
ด้านทักษะเชิงวิเคราะห์ด้านตัวเลข การสื่อสาร และเทคโนโลยี	4.58	0.35	มากที่สุด
ด้านอัตลักษณ์บัณฑิต	4.61	0.48	มากที่สุด
ภาพรวม	4.62	0.20	มากที่สุด

ผลการศึกษาในตารางที่ 1 พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต ปีการศึกษา 2560-2562 สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.62 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.20 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านความรู้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

ส่วนที่ 3 การเปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตตามประเภทของหน่วยงาน

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต จำแนกตามประเภทของหน่วยงาน

ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานและอัตลักษณ์ของบัณฑิต	หน่วยงานรัฐ		หน่วยงานเอกชน		t	P-Value
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
ด้านคุณธรรม จริยธรรม	4.70	0.30	4.64	0.29	.643	.522
ด้านความรู้	4.83	0.39	4.67	0.37	1.204	.233
ด้านทักษะปัญญา	4.60	0.42	4.55	0.35	.424	.673
ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ	4.52	0.36	4.65	0.34	-1.080	.284
ด้านการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.66	0.25	4.56	0.37	.804	.424
ด้านอัตลักษณ์บัณฑิต	4.55	0.50	4.62	0.48	-.426	.672
รวม	4.64	0.13	4.61	0.21	.410	.683

ผลการศึกษาในตารางที่ 2 พบว่าความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต ปีการศึกษา 2560-2562 สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ จำแนกตามประเภทของหน่วยงานไม่แตกต่างกัน กล่าวคือ ผู้ใช้บัณฑิตในหน่วยงานรัฐและหน่วยงานเอกชนมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานและอัตลักษณ์ของบัณฑิตไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย ผู้ใช้บัณฑิตที่อยู่ในประเภทหน่วยงานที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานและอัตลักษณ์ของบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมแตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

1. ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต ปีการศึกษา 2560-2562 สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับผลการวิจัยของรัชดาภรณ์ ดันติกุล (2559: 237-245); ประภาพรรณ เปลี่ยนแก้ว และเนาวนิจ พึ่งจันทร์เดช (2559: 136-144); กลุ่มงานสารสนเทศเชิงกลยุทธ์ กองแผนงาน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (2560); ศศิพิมล แสงจันทร์ กุลวีน ภูมิกร และนันท์นิ์ สุดโททอง (2554: 87-94) พบว่าผู้ใช้บัณฑิตมีความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานและอัตลักษณ์ของบัณฑิตทั้ง 5 ด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด หมายความว่าผู้ใช้บัณฑิตมีความพึงพอใจต่อบัณฑิตอยู่ในระดับสูง แต่เมื่อเปรียบเทียบรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อย ได้แก่ ด้านทักษะทางปัญญามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55 ด้านทักษะเชิงวิเคราะห์ด้านตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.58 ซึ่งหลักสูตรควรพัฒนาทั้งด้านทักษะทางปัญญาและด้านทักษะเชิงวิเคราะห์ด้านตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีเพิ่มมากขึ้น

2. ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต ปีการศึกษา 2560-2562 สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ ในหน่วยงานรัฐและหน่วยงานเอกชนไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของดุสิต จักรศิลป์ และคณะ (2560: 28); กาญจนา สิริกุลรัตน์และคณะ (2553); ธิติมา พลัปลึง ปิยพงศ์ พลัปลึง และ เกวลี แก่นจันดา (2559: 845) พบว่าผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตหน่วยงานราชการและหน่วยงานเอกชนไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากหลักสูตรได้บ่มเพาะให้บัณฑิตสามารถปฏิบัติงานได้ตรงความต้องการของหน่วยงาน โดยพัฒนาความรู้ความสามารถเกี่ยวกับระเบียบ เอกสารราชการ และความรู้ความสามารถการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรธุรกิจ ทำให้หน่วยงานราชการและหน่วยงานเอกชนเกิดความพึงพอใจต่อบัณฑิต

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปใช้ประโยชน์

1. จากผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานและอัตลักษณ์ของบัณฑิตด้านทักษะทางปัญญามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55 เมื่อเทียบกับด้านอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยน้อย สาขาวิชาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพบัณฑิตด้านทักษะทางปัญญา โดยการบูรณาการกิจกรรมเสริมทักษะปัญญากับการเรียนการสอน เช่น การวิเคราะห์กรณีศึกษา การระดมสมองเพื่อเสนอแนวทางการแก้ปัญหา การวิจัย

2. จากผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานและอัตลักษณ์ของบัณฑิตด้านทักษะเชิงวิเคราะห์ด้านตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.58 เมื่อเทียบกับด้านอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยน้อย สาขาวิชาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะเชิงวิเคราะห์ด้านตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยี โดยจัดกิจกรรมกลุ่มและการนำเสนอเพิ่มมากขึ้น และจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับการใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เช่น โปรแกรม MS excel โปรแกรม payroll และมีการทดสอบการใช้โปรแกรม

3. จากผลการวิจัยพบว่าผู้ใช้บัณฑิตในหน่วยงานรัฐและหน่วยงานเอกชนมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานและอัตลักษณ์ของบัณฑิตไม่แตกต่างกัน สาขาวิชาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมุ่งเน้นการพัฒนานักศึกษาทั้ง 6 ด้าน โดยมีระบบการให้รางวัลสำหรับนักศึกษาที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดี เพื่อจูงใจให้นักศึกษามีการพัฒนาตนเองในทุกด้าน ทั้งด้านคุณธรรม ความรู้ ทักษะปัญญา ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ การวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และอัตลักษณ์บัณฑิต

4. สาขาวิชาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรมีการประสานงานความร่วมมือกับสถานประกอบการอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เข้าใจถึงความต้องการของตลาดแรงงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเพิ่มเติมด้วยการใช้การสัมภาษณ์ หรือการประชุมกลุ่มย่อย เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก
2. ควรศึกษาความพึงพอใจจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากกลุ่มอื่น ๆ เช่น ศิษย์เก่า เพื่อจะได้ข้อมูลจากบุคคลหลายกลุ่มมาประยุกต์ใช้กับการพัฒนานักศึกษา

เอกสารอ้างอิง (References)

- กลุ่มงานสารสนเทศเชิงกลยุทธ์ กองแผนงาน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. (2560). รายงานการวิจัยความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตที่มีต่อคุณภาพของบัณฑิตระดับปริญญาตรี โท และเอก ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา แห่งชาติรุ่นปีการศึกษา 2558 – 2559 มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- กาญจนา สิริกุลรัตน์และคณะ. (2553). ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตต่อการปฏิบัติงานและคุณลักษณะของบัณฑิตที่ สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ปี พ.ศ. 2553. ค้นเมื่อ 1 มกราคม 2563 จาก http://www.research.cmru.ac.th/research59/ris/download.php?download_file=article&no=46
- ดุสิต จักรศิลป์ และคณะ. (2560). ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตต่อคุณภาพบัณฑิต ของหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขา การเงินและการธนาคาร มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี. วารสารศรีวันาลัยวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, 7(2), 17-31.
- ธเนศ ยุคันตวนิชชัย. (2560). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในเศรษฐกิจยุคใหม่. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 8(1), 48-67.
- จิตติมา พลัปปึง ปิยพงศ์ พลัปปึง และ เกวลี แก่นจันดา. (2559). ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชชมงคลรัตนโกสินทร์. การประชุมวิชาการระดับชาติ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ครั้งที่ 1, 839-848.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2558). การแปลผลเมื่อใช้เครื่องมือรวบรวมข้อมูลแบบมาตราส่วนประมาณค่า. ค้นเมื่อ ธันวาคม 1, 2562, จาก <http://www.watpon.com/boonchom/trans.pdf>
- ประภาพรณ เปลี่ยนแก้ว และเนาวนิจ พึ่งจันทร์เดช. (2559). ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตต่อสมรรถนะของบัณฑิต พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลตำรวจ. วารสารพยาบาลตำรวจ, 8(1), 136-144.
- มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม. (2561). แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม พ.ศ. 2562 – 2566. ค้นเมื่อ 1 มกราคม 2563 จาก <https://npru.ac.th/2019/info/files/strategic%202562.pdf>
- มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม. (2562). ระบบสารสนเทศงานทะเบียนและวัดผล. ค้นเมื่อ 27 ธันวาคม 2562 จาก <http://reg1.npru.ac.th/registrar/home.asp>
- รัชดาภรณ์ ตันทิกุล. (2559). ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. วารสาร วิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, 11(2), 237-245.
- วรญา ทองอุ่น และจันจิราภรณ์ ปานยีนดี. (2560). ความพึงพอใจต่อหลักสูตรการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการ จัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม. วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์, 2(1), 1-12.
- ศศิพิมล แสงจันทร์, กุลวิณ วุฒิกร และ นันทินี สุดโททอง. (2554). ความพึงพอใจของผู้ประกอบการที่มีต่อบัณฑิตของคณะ วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม. วารสารจันทรเกษมสาร, 17,33, 87-94.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2552). ประกาศคณะกรรมการการอุดมศึกษาเรื่อง แนวทางการปฏิบัติตามกรอบ มาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2552. ค้นเมื่อ 1 มกราคม 2563 จาก <http://www.mua.go.th/users/tqf-hed/news/FilesNews/FilesNews3/News328072552.pdf>
- สุรัชย์ โกศิยะกุล. (2556). ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตต่อการปฏิบัติงานและแนวทางพัฒนาการผลิตบัณฑิตมหาวิทยาลัย ราชภัฏกำแพงเพชร, สักทอง : วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 19(2), 11-20.
- Hair, J. F., et al. (2010). *Multivariate data analysis*. 7th ed. Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis*. 3 rd Ed. New York: Harper and Row Publisher.

การศึกษาการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของอุตสาหกรรมน้ำตาลแห่งหนึ่งในจังหวัดราชบุรี

นัฐกานต์ ทองสุขมาก¹ เต็มทรัพย์ เพชรป้อม¹ จุฑามาส ศรีชมภู^{1*} และชนพงษ์ อารณพิศาล²

¹สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

²สาขาวิชาการจัดการทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

*jsrichompu@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของอุตสาหกรรมน้ำตาลแห่งหนึ่งในจังหวัดราชบุรี และ 2) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของอุตสาหกรรมน้ำตาลแห่งหนึ่งในจังหวัดราชบุรี การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรในอุตสาหกรรมน้ำตาลแห่งหนึ่งในจังหวัดราชบุรี จำนวน 197 คน การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว การวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการสรรหาในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 (S.D. = 0.32) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการคัดเลือกในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 (S.D. = 0.31) และการเปรียบเทียบ พบว่า เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ยกเว้นด้านการคัดเลือก

คำสำคัญ: การสรรหาบุคลากร การคัดเลือกบุคลากร อุตสาหกรรมน้ำตาล

A study of the recruitment and selection of personnel in sugar industry in Ratchaburi Province

Nattakan Thongsukmak¹ Toemsup Phetpom¹ Jutamat Srichompu^{1*}
and Chanapong Arpornpisal²

¹ Department of Human Resource Management, Faculty of Management Sciences,
Nakhon pathom Rajaphat University

² Department of General Management, Faculty of Management Sciences, Nakhon
pathom Rajaphat University

* jsrichompu@gmail.com

Abstract

The purpose of this research were: 1. To study the recruitment and selection of sugar industry in Ratchaburi Province 2. To compare the personal factors with the recruitment and selection of sugar industry in Ratchaburi Province. This study was a quantitative research. the tools used in this research were questionnaires. Quantitative data analysis were used Statistics, frequency, percentage, mean, t-test, one-way analysis of variance and least significant difference analysis. The results found that the recruitment was at high level. $\bar{x} = 4.27$ (S.D.= 0.32), The selection was at high level. $\bar{x} = 4.28$ (S.D.= 0.31) and the compare results of gender, education level and work experience had difference level of the recruitment and selection of personnel with statistically significant at 0.05 and age had difference level of the recruitment and selection of personnel with statistically significant at 0.05 except for selection.

Keywords: Recruitment, Selection, Sugar industry

1. บทนำ

ประเทศไทย 4.0 วิสัยทัศน์เชิงนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจ เพื่อปรับทิศทางในการพัฒนาประเทศให้ทันโลกในยุคศตวรรษที่ 21 ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยมีหลักการในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยนวัตกรรม เพื่อให้ประเทศก้าวผ่านกับดักรายได้ปานกลาง กลายเป็นประเทศที่มีเศรษฐกิจรูปแบบใหม่ สร้างความสามารถในการแข่งขันในระดับนานาชาติได้ ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญในการดำเนินธุรกิจขององค์กร Noe, R.A., et al. (2015) กล่าวว่า ความท้าทายในการแข่งขันขององค์กร 3 ด้านคือ ความท้าทายต่อความยั่งยืน ซึ่งหมายถึงความสามารถขององค์กรที่จะอยู่รอดและประสบความสำเร็จในสภาพแวดล้อมการแข่งขัน ความท้าทายต่อโลก คือองค์กรต้องเตรียมพร้อมต่อการแข่งขันในระดับสากล และความท้าทายทางเทคโนโลยี หมายถึง เทคโนโลยีใหม่จะเข้ามามีบทบาทต่อองค์การธุรกิจส่งผลให้พนักงานต้องทำงานอย่างฉลาด และองค์การที่ประสบความสำเร็จจะต้องพบกับความท้าทายในการสร้างและรักษาคุณค่า การใส่ใจ การฝึกอบรมพัฒนา และสร้างความผูกพันให้กับพนักงาน ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กระบวนการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร เป็นก้าวแรก

และก้าวสำคัญของการที่จะได้คนดีมีความรู้ ความสามารถอยู่ในองค์กร การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเป็นกิจกรรมต่อเนื่องจากการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานและความก้าวหน้าขององค์กรในอนาคต ถ้าองค์กรสรรหาและคัดเลือกคนที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ คุณสมบัติที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานก็จะส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินงานสูง ในทางตรงกันข้ามถ้าองค์กรรับคนที่ไม่เหมาะสมเข้าทำงานโอกาสที่องค์กรจะเกิดความล้มเหลวในการดำเนินงานย่อมจะมีมากขึ้น (ทวิศักดิ์ รูปสิงค์, 2562: 222)

ตลาดแรงงานทั้งในไทยและทั่วโลกมีแนวโน้มเผชิญภาวะขาดแคลน เนื่องจากโครงสร้างประชากรหลาย ๆ แห่งทั่วโลก กำลังเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ที่จำนวนประชากรผู้สูงอายุจะมีมากกว่าคนหนุ่มสาววัยทำงาน บวรนนท์ ทองกลยา (2559) กล่าวว่า การสรรหาบุคลากร ควรให้ความสำคัญกับเรื่องของความเหมาะสมด้านวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการผลักดันให้องค์กรเติบโตเป็นลำดับแรก และให้น้ำหนักมากกว่าเรื่องความสามารถในการทำงานที่สามารถฝึกฝนและพัฒนาได้ โดยจะใช้รูปแบบเหมาะสมเพื่อชี้วัดศักยภาพแต่ละคน และเป็นองค์ประกอบสำคัญในการผลักดันองค์กรไปสู่องค์การในระดับสากลซึ่ง ประกอบด้วยความสามารถในการสร้างเครือข่ายหรือขับเคลื่อนกลยุทธ์ในการทำงาน ให้ความสำคัญกับการสร้างคน และพัฒนาคน การมีมุมมองทางด้านกลยุทธ์ และมีความสามารถในการคิดนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อนำมาปรับใช้ในการทำงาน (Transform Process Innovation)

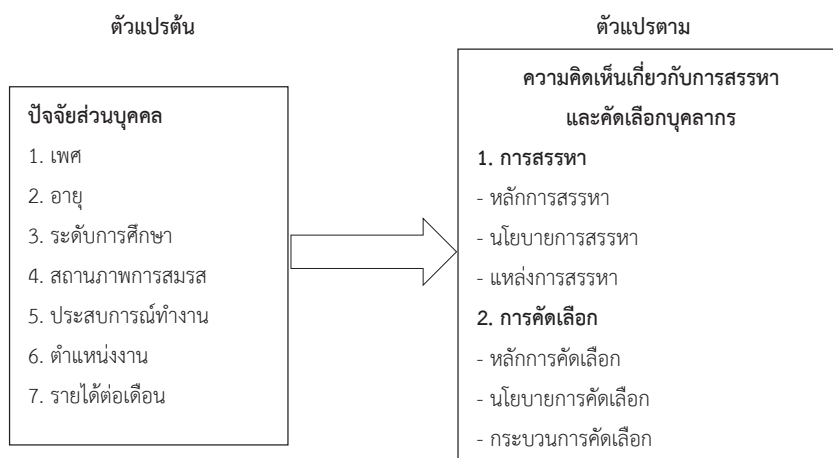
ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของอุตสาหกรรมน้ำตาลแห่งหนึ่งในจังหวัดราชบุรี เพื่อนำผลการวิจัยไปปรับปรุงพัฒนากระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ สามารถสรรหาและคัดเลือกคนที่เหมาะสมกับองค์กร เพื่อให้องค์กรเติบโตอย่างยั่งยืนในการแข่งขันในยุคดิจิทัล

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของอุตสาหกรรมน้ำตาลแห่งหนึ่งในจังหวัดราชบุรี

2.2 เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของอุตสาหกรรมน้ำตาลแห่งหนึ่งในจังหวัดราชบุรี

3. กรอบแนวคิดในการวิจัย



4. แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากร

ณัฐพันธุ์ เชรนนันท์ (2545: 88) ได้ให้ความหมายว่า การสรรหาบุคคล หมายถึงกระบวนการในการค้นหาบุคคลที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่ต้องการต้องการจากแหล่งต่าง ๆ ให้สนใจเข้าร่วมงานกับองค์กร โดยผู้มีหน้าที่ในการสรรหาบุคลากรจะต้องเข้าถึงแหล่งที่มาของบุคลากร ดึงดูดบุคลากรที่มีศักยภาพเหมาะสมกับงานให้เกิดความสนใจที่จะร่วมงานกับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพภายใต้ข้อจำกัดของระยะเวลาและค่าใช้จ่าย สมคิด บางโม (2556) ได้ให้ความหมาย การสรรหาเริ่มจากการปิดประกาศชักชวนให้ผู้มีคุณสมบัติตามที่ต้องการมาสมัครให้มากที่สุด ดังนั้นจึงต้องมีการโฆษณาจูงใจโดยวิธีการต่าง ๆ นอกจากนี้ ฉัตรวีณา เอื้อแท้ (2559: 15) ได้ให้ความหมายของการสรรหาไว้ว่า กระบวนการในการแสวงหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และมีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับตำแหน่งและตรงตามความต้องการของหน่วยงานที่เปิดรับสมัคร Noe, R.A., et al. (2015) ได้ให้ความหมายของการสรรหาไว้ว่า การสรรหาบุคลากร หมายถึง แนวปฏิบัติหรือกิจกรรมขององค์กรในการกำหนดวัตถุประสงค์ในการสรรหาและดึงดูดคนที่มีศักยภาพเข้ามาทำงานในองค์กร จึงสรุปการสรรหาบุคลากร (Recruitment) หมายถึง กระบวนการแสวงหาจูงใจ บุคลากรที่มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ รวมถึงสมรรถนะที่เหมาะสมตามความต้องการขององค์กร

พิภพ สุวรรณรักษ์ (2546 : 72) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับหลักการสรรหาบุคลากรไว้ว่า การสรรหาเป็นกระบวนการที่สำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ไม่ว่าจะเป็นในองค์กรของรัฐหรือองค์กรธุรกิจของเอกชนมีลักษณะที่สำคัญ 4 ด้าน คือ 1) หลักความเสมอภาค 2) หลักความสามารถ 3) หลักความมั่นคง และ 4) หลักความเป็นกลางทางการเมือง นอกจากนี้ สุภาพร พิศาลบุตร (2546: 29-30) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการสรรหาบุคลากรไว้ ดังนี้ว่าตามกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเข้าปฏิบัติงานนั้น จะเกี่ยวเนื่องกับการวิเคราะห์งาน การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ สำหรับการคัดเลือกบุคลากรเข้าปฏิบัติงานนี้จะรวมประเด็นหลัก คือ การสรรหาและการคัดเลือก โดยกระบวนการทั้งสองเกี่ยวเนื่องกัน กระบวนการสรรหาและการคัดเลือกพนักงานมี 4 ขั้นตอน ดังนี้ คือ 1) การวิเคราะห์งาน 2) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ 3) การสรรหา และ 4) การกลั่นกรองผู้สมัครขั้นต้น

4.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคลากร

ณัฐพันธุ์ เชรนนันท์ (2545: 88) ได้ให้ความหมายว่า กระบวนการต่อเนื่องจากการสรรหาบุคลากรที่ใช้ในการตรวจสอบ การพิจารณา และการตัดสินใจรับบุคคลเข้าร่วมงานกับองค์กร การคัดเลือกบุคลากรเป็นกิจกรรมที่ต้องอาศัยความรู้และศิลปะในการคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมกับงานออกจากผู้สมัครทั้งหมด และ สมคิด บางโม (2556) ได้ให้ความหมายว่า การคัดเลือก เป็นกระบวนการขึ้นต่อเนื่องจากการสรรหา มีวัตถุประสงค์ในการคัดเลือกคนดีและเหมาะสมที่สุดมาทำงาน นอกจากนี้ ทวีศักดิ์ รูปสิงห์ (2562: 239) ได้ให้ความหมายว่า การคัดเลือก หมายถึง กระบวนการตัดสินใจเลือกคนเข้าทำงานโดยเลือกจากผู้สมัครที่มีคุณสมบัติตรงกับตำแหน่งงานมากที่สุด หรือผู้ที่คาดว่าจะทำให้งานขององค์กรบรรลุตามเป้าหมาย โดยบุคคลดังกล่าวจะต้องผ่านขั้นตอนต่าง ๆ เครื่องมือที่ประกอบในการตัดสินใจเลือกบุคคล นอกจากนี้ Noe, R.A., et al. (2015). ได้ให้ความหมายว่า การคัดเลือก คือกระบวนการที่องค์กรตัดสินใจว่าจะรับหรือไม่รับบุคคลเข้าทำงานในองค์กร มาตราฐานของกระบวนการคัดเลือกบุคลากรประกอบด้วย 5 ด้านคือ ความเชื่อถือได้ ความเที่ยงตรง ความสามารถ ประโยชน์ และถูกต้องตามกฎหมาย จากความหมายของการคัดเลือกบุคลากรที่ได้กล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การคัดเลือก หมายถึง กระบวนการบริหารบุคคลที่ต่อเนื่องจากการสรรหา โดยทำการคัดเลือกผู้สมัครจำนวนมากให้เหลือเพียงผู้ที่เหมาะสมที่สุดที่มีคุณสมบัติตรงตามข้อกำหนด และณัฐพันธุ์ เชรนนันท์ (2545: 98-102) ได้แบ่งกระบวนการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานเป็น 9 ขั้นตอน ประกอบด้วย การเริ่มต้นการรับสมัคร การสัมภาษณ์ขั้นต้น การกรอกใบสมัคร การสอบคัดเลือก การสอบสัมภาษณ์ การสอบประวัติ การตรวจสอบสุขภาพ การคัดเลือกขั้นสุดท้าย และการรับเข้าทำงาน โดยทั่วไปการคัดเลือกบุคลากรไม่จำเป็นต้องทำตามขั้นกิจกรรมตอนในกระบวนการ ผู้มีหน้าที่ในการคัดเลือกจะต้องทำการพิจารณา ตัดสินใจเลือกใช้วิธีการและขั้นตอนที่เหมาะสมให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด นอกจากนี้ Mondy, R.W. (2008). กล่าวว่า กระบวนการคัดเลือกบุคลากร

ประกอบด้วย 8 ขั้นตอน คือ การสัมภาษณ์ขั้นต้น การสมัคร การสอบคัดเลือก การสอบสัมภาษณ์ การสอบประวัติ การตัดสินใจเลือก การตรวจสอบสุขภาพ และการตกลงว่าจ้าง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้มีผู้วิจัยศึกษาเกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ได้แก่ ฉัตรวิภา เอื้อแท้ (2559) ซึ่งได้ศึกษาเกี่ยวกับศึกษาเปรียบเทียบแนวทางการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเชิงรุกของภาคราชการกับภาคเอกชน และ สาริพะห์ แวงหามะ (2559) ได้ศึกษากระบวนการสรรหาและคัดเลือกพนักงานขององค์กร และนุรไลลา ตือระ และอาเนาะห์ ลาเต๊ะ (2559) ได้ศึกษาการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรเข้าทำงานบริษัทในกลุ่มเซ็นทรัลมาร์เก็ตติ้ง นอกจากนี้ พัชรภาภา โพธิ์อ่อง (2561) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital HR) กับการเพิ่มประสิทธิภาพการสรรหาบุคลากรในองค์กรธุรกิจค้าปลีก

5. วิธีการดำเนินงานวิจัย

5.1 ประชากรและตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมน้ำตาลแห่งหนึ่งในจังหวัดราชบุรี จำนวน 385 คน (อุตสาหกรรมน้ำตาล จังหวัดราชบุรี, 2562) และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรในอุตสาหกรรมน้ำตาลแห่งหนึ่งในจังหวัดราชบุรี จำนวน 197 คน โดยการใช้การคำนวณกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีของ Yamane และใช้การสุ่มตัวแบบชั้นภูมิ

5.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร แบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากร พัฒนามาจาก ปิยาพร ห่องแสง (2555: 209) อัจฉริยา ชื่นเจริญวงศ์ (2555: 119) และพนิดา บุญธรรม (2559: 156) ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านหลักการสรรหาบุคลากร ด้านนโยบายการสรรหาบุคลากร 4 ข้อ และด้านแหล่งการสรรหาบุคลากร ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคลากร พัฒนามาจาก ปิยาพร ห่องแสง (2555: 210), อัจฉริยา ชื่นเจริญวงศ์ (2555: 119) และวิภากร อุปถัมชาติ (2558: 91) ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านหลักการคัดเลือกบุคลากร ด้านนโยบายการคัดเลือกบุคลากร และด้านกระบวนการคัดเลือกบุคลากร และ ส่วนที่ 4 เป็นข้อเสนอแนะ มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิดที่เปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น

5.3 การหาคุณภาพเครื่องมือ

โดยให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัย 3 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม โดยที่ข้อคำถามนั้น ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วย 2 ใน 3 โดยแบบสอบถามมีประเมินค่าความตรงด้านเนื้อหาระหว่าง 0.67 - 1.00 และนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงและทดลองใช้ (Pre -Test) กับกลุ่มไม่ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน และทดสอบความเชื่อมั่นโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าเท่ากับ 0.99 แสดงว่า เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับที่ยอมรับได้

5.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปใช้ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) การวิเคราะห์การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการเปรียบเทียบเกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน โดยใช้การทดสอบแบบ t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One -way analysis of variance) กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้สถิติ Fisher's Least Significant Difference (LSD)

6. ผลการศึกษา

จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 74.60 มีอายุ 20-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 64.50 มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 46.20 สถานภาพการโสด คิดเป็นร้อยละ 58.90 มีประสบการณ์ทำงาน 1 – 2 ปี คิดเป็นร้อยละ 67.50 ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ฝ่ายผลิต คิดเป็นร้อยละ 72.10 มีรายได้ต่อเดือน 5,001-10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 45.70 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 (S.D.= 0.32) ความคิดเห็นเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 (S.D.= 0.31)

ตารางที่ 1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคลากรในภาพรวม

การสรรหาบุคลากร	Mean	S.D.	แปลผล
หลักการสรรหา	4.29	0.37	มากที่สุด
นโยบายการสรรหา	4.28	0.36	มากที่สุด
แหล่งการสรรหา	4.23	0.36	มากที่สุด
ภาพรวม	4.27	0.32	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 (S.D.= 0.32) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านหลักการสรรหา อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 (S.D.= 0.37) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านแหล่งการสรรหา อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 (S.D.= 0.36)

ตารางที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคลากรในภาพรวม

การคัดเลือกบุคลากร	Mean	S.D.	แปลผล
หลักการคัดเลือก	4.31	0.35	มากที่สุด
นโยบายการคัดเลือก	4.30	0.35	มากที่สุด
กระบวนการคัดเลือก	4.23	0.35	มากที่สุด
ภาพรวม	4.28	0.31	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า การคัดเลือกบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 (S.D.= 0.31) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านหลักการคัดเลือก อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 (S.D.= 0.35) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านกระบวนการคัดเลือก อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 (S.D.= 0.35)

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน

ความคิดเห็น	เพศ		อายุ		ระดับการศึกษา		ประสบการณ์ทำงาน	
	t	Sig	F	Sig	F	Sig	F	Sig
การสรรหาบุคลากร	-2.48*	0.01	4.14*	0.00	9.01*	0.00	4.79*	0.00
การคัดเลือกบุคลากร	-2.22*	0.03	1.63	0.16	10.62*	0.00	4.14*	0.00
ภาพรวม	-2.08*	0.04	4.48*	0.00	8.37*	0.00	4.65*	0.00

จากตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร กับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในอุตสาหกรรมน้ำตาลแห่งหนึ่ง ในจังหวัดราชบุรี พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมน้ำตาลแห่งหนึ่ง ในจังหวัดราชบุรี ที่มีเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรแตกต่าง

กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพนักงานในอุตสาหกรรมน้ำตาลแห่งหนึ่ง ในจังหวัดราชบุรี ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ยกเว้นด้านการคัดเลือก

7. สรุปและการอภิปรายผล

จากการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 74.60 มีอายุ 20-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 64.50 มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 46.20 สถานภาพการโสด คิดเป็นร้อยละ 58.90 มีประสบการณ์ทำงาน 1 – 2 ปี คิดเป็นร้อยละ 67.50 ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ฝ่ายผลิต คิดเป็นร้อยละ 72.10 มีรายได้ต่อเดือน 5,001-10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 45.70 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 (S.D.= 0.32) และความคิดเห็นเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 (S.D.= 0.31)

7.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 (S.D.= 0.32) เมื่อพิจารณาในรายด้าน ด้านแหล่งการสรรหา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 (S.D.= 0.36) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ประกาศรับสมัครผ่านทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เช่น Web site จัดหางาน และ Web site บริษัทอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 (S.D.= 0.59) สอดคล้องกับการศึกษาของ ฉัตรวีณา เอื้อแท้ (2559) ที่ศึกษาพบว่า จุดแข็งของการสรรหาและคัดเลือกบุคคลของภาคเอกชน คือใช้วิธีการและช่องทางหลายช่องทาง และการนำเทคโนโลยีและระบบอิเล็กทรอนิกส์เข้ามาใช้ทำให้ เกิดความสะดวกและรวดเร็ว ทำให้ลดเวลาและค่าใช้จ่ายในดำเนินการ และสอดคล้องกับการศึกษาของพัชรภา โพธิ์อ่อง (2561) ได้ศึกษาพบว่า มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการทุกขั้นตอนของการสรรหาบุคลากร โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง รวมทั้งการนำเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital HR) มาใช้ในการสรรหาบุคลากรส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการสรรหาบุคลากร

7.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 (S.D.= 0.31) เมื่อพิจารณาในรายด้าน ด้านกระบวนการคัดเลือก ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 (S.D.= 0.35) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการสัมภาษณ์ขั้นต้นโดยเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมกับมาตรฐานเบื้องต้น อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 (S.D.= 0.58) สอดคล้องกับการศึกษาของ สาริพะห์ แวหามะ (2559) พบว่า การสรรหาและคัดเลือกพนักงานขององค์กร ควรผ่านการสัมภาษณ์จากเจ้าหน้าที่แผนกต่าง ๆ ทั้งหมด ดังนั้นเพื่อให้เกิดมาตรฐานในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรและมีความเป็นธรรมต่อผู้สมัครงาน องค์กรควรมีกระบวนการสรรหาและคัดเลือกที่ชัดเจนและดำเนินการผ่านเจ้าหน้าที่หน้าตามขั้นตอนที่กำหนด เพื่อให้องค์กรได้บุคลากรที่มีศักยภาพตามที่องค์กรต้องการ

7.3 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรแตกต่างกัน ดังนั้นผู้บริหารและฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ควรนำปัจจัยส่วนบุคคลดังกล่าวมาประกอบการวางแผนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรในแต่ละกลุ่มให้มีความแตกต่างกันเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อการ

8. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการศึกษาครั้งนี้

8.1 จากผลการวิจัยพบว่า การสรรหาบุคลากรในด้านแหล่งการสรรหา การประกาศรับสมัครผ่านทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เช่น Web site จัดหางานต่าง ๆ และ Web site บริษัทมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด จึงเสนอแนะให้ผู้บริหารและฝ่าย

ทรัพยากรมนุษย์นำไปปรับปรุงพัฒนากระบวนการสรรหาบุคลากร เช่น การสรรหาผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

8.2 จากผลการวิจัยพบว่า การคัดเลือกบุคลากร ในด้านกระบวนการคัดเลือก ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด จึงเสนอแนะให้ผู้บริหารและฝ่ายทรัพยากรมนุษย์สามารถนำไปปรับปรุงพัฒนาการคัดเลือกบุคลากร เช่น การคัดเลือกบุคลากรตำแหน่งต่างกัน ควรใช้แบบทดสอบและวิธีทดสอบที่แตกต่างกัน และมีการสัมภาษณ์ขั้นต้นโดยเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมกับมาตรฐานเบื้องต้นขององค์การ

เอกสารอ้างอิง (References)

- ฉัตรวิภา เอื้อแท้. (2559). ศึกษาเปรียบเทียบแนวทางการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเชิงรุกระหว่างภาคราชการกับภาคเอกชน. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสาธารณะ วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐพันธ์ เชนนันท์. (2545). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดเคชั่น.
- ทวีศักดิ์ รูปสิงห์. (2562). การวิเคราะห์งานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ผลิตตำราเรียน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- บวรนนท์ ทองกลียา. (2559). มิตรผล เผย 10 วิธีมัดใจบุคลากรในยุคขาดแคลนแรงงาน พร้อมทักษะการทำงานต้องมีในอนาคต. สืบค้นเมื่อ 27 เมษายน 2563 จาก https://www.mitrphol.com/knowledge_detail.php?topic=10
- ปิยาพร ห้องแสง. (2555). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พนิดา บุญธรรม. (2559). การจัดการทรัพยากรมนุษย์และความสมดุลชีวิตกับงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พัชรภา โพธิ์อ่อง. (2561). เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital HR) กับการเพิ่มประสิทธิภาพการสรรหาบุคลากรในองค์กรธุรกิจค้าปลีก. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชีมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- พิภพ สุวรรณรักษ์. (2546). การสรรหาและบรรจุพนักงาน. นครปฐม: สถาบันราชภัฏนครปฐม.
- วิภาพร อุปถัมชาติ. (2558). ความพึงพอใจของพนักงานต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจครอบครัว ขนาดใหญ่: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตและจัดจำหน่ายเครื่องดื่ม. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สาริพะห์ แวงหะ. (2559). กระบวนการสรรหาและคัดเลือกพนักงานขององค์การ. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สุภาพร พิศาลบุตร. (2546). การสรรหาและบรรจุพนักงาน. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- สมคิด บางโม. (2556). องค์การและการจัดการ. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์.
- อัจฉริยา ชื่นเจริญวงศ์. (2555). กระบวนการสรรหาและเลือกสรรครูโรงเรียนอนุบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- Noe, R.A., et al. (2015). *Human resource Management*. (9th ed.) New York, NY: McGraw-Hill Education.
- Mondy, R.W. (2008). *Human resource Management*. (10th ed.) New Jersey: Person Education.