

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร  
ในอำเภอปากพนัง

Human resource management that affects organizational commitment  
In Pak Phanang District

ชนิกานต์ เพ็ชรพันธ์

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กร และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์ของพนักงาน ด้านคุณภาพชีวิต ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน และความสัมพันธ์ในงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กรของพนักงาน ในอำเภอปากพนัง ประชากรตัวอย่างพนักงานในอำเภอปากพนัง จำนวน 239 คน โดยใช้แบบสอบถาม โดยมีลักษณะคำถามแบบเลือกตอบในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในอำเภอปากพนัง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 146 คน โดยมีอายุ 41-50 ปี ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งประเภทข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ มีรายได้ประจำเดือน 10,000-20,000 บาท/เดือน 2) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กรในอำเภอปากพนัง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับ ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ในงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ถัดมาคือ ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และลำดับสุดท้าย คือ ด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน 3) ความผูกพันต่อองค์กรในอำเภอปากพนัง พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในอำเภอปากพนัง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับ ได้แก่ ด้านบรรทัดฐาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความรู้สึก และลำดับสุดท้าย คือ ด้านความผูกพันต่อเนื้อ 4) ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความเหมาะสมของสมการถดถอยเชิงพหุคูณของตัวแปรโดยรวม ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กรของพนักงานในอำเภอปากพนัง พบว่าด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในงานและด้านความสัมพันธ์ในงาน ส่งผลต่ออิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กรของพนักงานในอำเภอปากพนัง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : ลักษณะส่วนบุคคล, การจัดการทรัพยากรมนุษย์, ความผูกพันขององค์กร

## ABSTRACT

The purpose of this research is to study personal characteristics that influence organizational commitment and human resource management in terms of employee compensation and benefits, quality of life, opportunities for career advancement, and working relationships. which affects the organizational commitment of employees in Pak Phanang District this research aims to study personal characteristics that influence organizational commitment and human resource management in terms of employee compensation and benefits, quality of life, opportunities for career advancement, and the working relationship which affects the organizational commitment of employees in Pak Phanang District. Sample population 239 employees of Pak Phanang District. Using a questionnaire with multiple choice questions to collect data. Statistics used in this research include descriptive statistics, including means, percentages, and standard deviations. and inferential statistics, including multiple regression analysis.

The results of the research found that 1) personal factors of employees in Pak Phanang District Most of them were female, 146 people, aged 41-50 years, with a bachelor's degree level of education. Position-type civil servant/state enterprise employee has a monthly income of 10,000-20,000 baht/month. 2) Human resource management that affects organizational bonds in Pak Phanang District Overall, it is at a high level. Listed in order to work relationships It has the highest average, followed by job advancement opportunities, followed by quality of work life. And the last step is benefits and compensation. 3) Commitment to the organization in Pak Phanang District. It was found the level of opinions regarding commitment to the organization in Pak Phanang District Overall is at a high level. Norms have the highest average, followed by feelings and the last step is the aspect of continuous engagement. 4) Statistical values used in the multiple regression analysis of the overall variables. factors influencing organizational commitment of employees in Pak Phanang District. It was found benefits and remuneration quality of life at work opportunities for advancement in work and relationships in work Affected the influence on organizational commitment of employees in Pak Phanang District statistically significant at the .05 level.

**Keywords:** Personal factors, Human resource management, Organizational Commitment

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญ

หน่วยงานราชการเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญในสังคมเป็นอย่างมาก ซึ่งเป็นจุดเชื่อมโยงระหว่างภาครัฐบาลและประชาชน ทุกยุทธศาสตร์ของภาครัฐบาลจะมีหน่วยงานราชการปฏิบัติแผนตามยุทธศาสตร์ของภาครัฐเพื่อประโยชน์ของประชาชน มีหน้าที่ในการช่วยแก้ปัญหาและบรรเทาความเดือดร้อนที่เกิดแก่ประชาชน กระบวนการทำงานของหน่วยงานราชการจะต้องปฏิบัติงานอย่างถูกต้องเพื่อให้ครอบคลุมประโยชน์ของประชาชน จึงต้องมีการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ ประกอบไปด้วย กฎระเบียบ ข้อบังคับ เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปด้วยความเรียบร้อย เนื่องจากหน้าที่ที่รับผิดชอบของหน่วยงานราชการมีเยอะมาก จะมีข้อจำกัดในด้านพนักงานที่มีไม่เพียงพอต่อความต้องการของหน่วยงานราชการ ทำให้การปฏิบัติหน้าที่ไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร และอาจเกิดข้อผิดพลาดได้ การปฏิบัติตามหน้าที่ หากมีการละเลยการปฏิบัติงาน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ อาจเกิดความล้มเหลวภายในองค์กรได้ ส่งผลต่อความเชื่อมั่นของประชาชนที่มีต่อองค์กร

พนักงานในหน่วยงานราชการเป็นส่วนสำคัญในการทำงาน เพื่อช่วยขับเคลื่อนให้งานภายในองค์กร บรรลุตามวัตถุประสงค์ การบริหารจัดการพนักงานที่ดีส่งผลให้มีความเจริญก้าวหน้า ซึ่งพนักงานแต่ละคนมีทักษะเฉพาะตัวไม่เท่ากัน การจัดการให้พนักงานแต่ละคนทำงานตรงกับความสามารถของตนเอง ก็จะส่งผลให้งานนั้นเกิดประสิทธิภาพสูงสุด หากมีกระบวนการทำงานที่เป็นระบบ จำนวนพนักงานที่เพียงพอและมีประสิทธิภาพในการทำงาน ในปัจจุบันสภาพแวดล้อมภายนอกและภายในองค์กรมีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการทำงาน เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นภายในองค์กร ไม่ว่าจะภายในหรือภายนอกในการทำงานเปลี่ยนแปลงไป ผู้บริหารจะต้องสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กร เพราะหากองค์กรมีความเข้มแข็งที่เพียงพอก็จะบริหารจัดการได้ง่ายขึ้น

ในการทำงานงานให้ประสิทธิภาพ ไม่ได้ขึ้นอยู่กับเครื่องมือเทคโนโลยีที่ดีเพียงอย่างเดียว แต่ขึ้นอยู่กับพนักงานเป็นผู้ที่ผลักดันให้องค์กรไปสู่เป้าหมาย หากองค์กรขาดพนักงานที่มีคุณภาพ ความรู้ความสามารถ ขาดการดูแลที่ดีให้แก่พนักงาน พนักงานอาจเกิดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ได้ เกิดการย้ายงาน ส่งผลให้ขาดแคลนแรงงานตามมองค์การก็ไม่อาจไปต่อได้ (นันทพร, 2563) องค์กรจึงควรใส่ใจพนักงาน เป็นความรู้สึกทางบวก ทำให้พนักงานมีพลัง มีความสนุกสนาน ความเพลิดเพลินกับงานที่ได้รับมอบหมาย รู้สึกมั่นคง ปลอดภัยและได้รับโอกาสพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง มีความภูมิใจในงาน ได้ร่วมทำงานกับคนดีมีหัวหน้างานที่เข้าใจมีเมตตา สภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีเพื่อนร่วมงานที่ให้ความช่วยเหลือและมีความจริงใจ (จินดาวรรณ งามทอง, 2558)

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human resource management) เป็นแนวคิดที่พัฒนามาจากการจัดการงานบุคคล (Personnel management) เป็นการพัฒนาศักยภาพของพนักงานให้ทำงานตามภาระหน้าที่ของตนไม่ได้ดูแลครอบคลุมทั้งหน่วยงาน การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีขอบเขตงานที่กว้างและครอบคลุมมากขึ้น พนักงานจะต้องมีความสามารถและมีส่วนร่วมในงาน เพื่อกำหนดกลยุทธ์ของ

องค์การ (สกล บุญสิน, 2560) การจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับองค์การในปัจจุบันเป็นอย่างมาก เพราะปัจจัยแรงงานเป็นส่วนประกอบที่สำคัญของปัจจัยการผลิต ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานเอกชนหรือหน่วยงานของรัฐบาล การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีย่อมก่อให้เกิดประสิทธิภาพในงานตามมา

การทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน เป็นแนวคิดขององค์การในยุคปัจจุบัน เมื่อผู้นำสามารถสร้างความสุขในองค์การได้ พนักงานก็จะมีความสุขในการทำงาน มีความกระตือรือร้นในการสร้างเสริมงาน ใส่ใจในรายละเอียดงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานก็จะมีแต่ความสนุกสนาน นำไปสู่องค์การแห่งการสร้างสรรค์ (ธีรยุทธ วัฒนาศุภโชค, 2549, หน้า 45) โดยเป็นแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานให้ทำงานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด จึงมีความผูกพันระหว่างพนักงานที่มีต่อองค์การนั้น จะมีความสำคัญไม่ต่างจากปัจจัยอื่นๆ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการให้บริการต่อความต้องการของผู้ใช้บริการ และสามารถนำข้อเสนอแนะมาปรับใช้ในการทำงานเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม และปฏิบัติตามตามกฎหมาย จะช่วยลดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน ลดเวลาในการทำงาน ประชาชนได้รับการบริการที่รวดเร็ว ทำให้ตรงต่อความต้องการของประชาชน (ภูมิพัฒน์ สิทธิบัญญัติ, 2560)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสนใจศึกษาเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์การในอำเภอปากพนัง โดยมีวิธีในการส่งแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้กับกลุ่มตัวอย่างของพนักงานองค์การในอำเภอปากพนัง จำนวน 591 คน มาจากพนักงานในหน่วยงานองค์การส่วนปกครอง ได้แก่ ที่ว่าการอำเภอ เทศบาลเมืองปากพนัง เทศบาลตำบลในอำเภอปากพนัง และองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากพนัง เพื่อเป็นส่วนหนึ่งที่จะสามารถช่วยให้้องค์การทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยังช่วยให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์การไปในทางที่ดี

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์การของพนักงานในอำเภอปากพนัง
2. เพื่อศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านการจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์ของพนักงานด้านคุณภาพชีวิต ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน และความสัมพันธ์ในงาน ที่ส่งผลความผูกพันขององค์การของพนักงานในอำเภอปากพนัง

### สมมติฐานการวิจัย

สมมุติฐานที่ 1 : ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์การของพนักงานในอำเภอปากพนัง

### ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตเนื้อหา การศึกษากระบวนการทำงานของคนในองค์กรเชื่อมโยงกับความผูกพันของคนในองค์กร ระหว่างการทำงาน การวิเคราะห์ข้อมูล ปัญหา และสาเหตุการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กรในอำเภอปากพนัง

2. ขอบเขตพื้นที่ หน่วยงานราชการในอำเภอปากพนัง

3. ขอบเขตด้านประชากร คือ พนักงานในหน่วยงานราชการในอำเภอปากพนัง ได้แก่ พนักงานในที่ว่ากรอำเภอปากพนัง จำนวน 13 คน พนักงานในเทศบาลเมืองปากพนัง จำนวน 74 คน พนักงานในเทศบาลตำบลในอำเภอปากพนัง ได้แก่ (1) เทศบาลตำบลบางพระ จำนวน 11 คน และ (2) เทศบาลตำบลชะเมา จำนวน 11 คน และพนักงานในองค์กรบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากพนัง จำนวน 13 องค์กรบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย (1) องค์กรบริหารส่วนตำบลปากพนังฝั่งตะวันออก จำนวน 11 คน (2) องค์กรบริหารส่วนตำบลปากพนังฝั่งตะวันตก จำนวน 12 คน (3) องค์กรบริหารส่วนตำบลหูล่อง จำนวน 9 คน (4) องค์กรบริหารส่วนตำบลท่าพญา จำนวน 8 คน (5) องค์กรบริหารส่วนตำบลคลองน้อย จำนวน 18 คน (6) องค์กรบริหารส่วนตำบลคลองกระบือ จำนวน 14 คน (7) องค์กรบริหารส่วนตำบลขนานนก จำนวน 11 คน (8) องค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านเพิง จำนวน 10 คน (9) องค์กรบริหารส่วนตำบลบางศาลา จำนวน 9 คน (10) องค์กรบริหารส่วนตำบลปากแพรก จำนวน 9 คน (11) องค์กรบริหารส่วนตำบลแหลมตะลุมพุก จำนวน 14 คน (12) องค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ จำนวน 19 คน และ (13) องค์กรบริหารส่วนตำบลป่าระกำ จำนวน 28 คน รวม 239 คน และผู้วิจัยได้แบ่งแยกประชากร จำนวน 3 คน เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานหรือ มีประสบการณ์วิจัยจากการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาด้วย (IOC)

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา การศึกษาครั้งนี้ใช้ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลเดือน กรกฎาคม - กันยายน 2566

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อบริหารจัดการบุคลากร ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ การสรรหาและคัดเลือก การพัฒนาความสามารถในการทำงาน การจัดการผลประโยชน์ตอบแทนในรูปแบบเงินและสวัสดิการ การดูแลสุขภาพอนามัยที่ดีและการจัดการสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการทำงาน เพื่อให้ความสะดวกรสบายให้กับพนักงาน (พินิตา นิลอรุณ, 2556, หน้า 4-5) ในแต่ละขั้นตอนมีกระบวนการดังต่อไปนี้

1. การสรรหาและคัดเลือก เป็นกระบวนการที่องค์กรใช้ค้นหาบุคคลที่มีความสามารถจากการสมัครงาน เข้าสู่กระบวนการคัดเลือกคุณสมบัติที่เหมาะสม ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ เพื่อให้ได้พนักงานตรงตามตำแหน่งที่ต้องการ

2. การพัฒนาความสามารถ เป็นกระบวนการที่ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และมีทักษะในการทำงาน เช่น การถ่ายทอดประสบการณ์ ความรู้ ความเข้าใจในงานเพื่อลดช่องว่างในการทำงานและส่งผลต่อ ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง หรือระบบแบบแผนในการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรเพื่อให้งานที่ออกมามีประสิทธิภาพ

3. การจัดผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการ เป็นผลประโยชน์ที่พนักงานควรได้รับจากเงินเดือนหรือค่าจ้าง การรับบริการหรือสวัสดิการจากการทำงาน และความมั่นคงในตำแหน่งของงาน เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน

4. การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อสุขภาพทั้งกายและใจ เช่น สถานที่และเครื่องมืออุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน ด้านความปลอดภัยและสุขภาพของพนักงาน เพื่อให้เกิดความรู้สึกที่ดี และมีความสุขในการทำงาน (เบญจมาศ พิมพ์พระจันทร์, 2558)

คลาร์ค (Clark, 1992, หน้า 13) ได้สรุปความหมายการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คือ การจัดการความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและพนักงาน มีจุดประสงค์เพื่อให้องค์กรได้บรรลุเป้าหมาย ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ประกอบด้วยเป็นที่สำคัญ 3 ประการ ได้แก่ ประการแรก ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้ความสำคัญกับการจัดการความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ต่อมาเป็นประการที่สอง ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อมุ่งเน้นตามวัตถุประสงค์ขององค์กร และประการที่สาม การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีวัตถุประสงค์หลัก คือ องค์กร ส่วนวัตถุประสงค์รองลงมา คือ สมาชิกรายบุคคลขององค์กร

ธวัชชัย สร้อยสนธิ (2560) จากการรวบรวมแนวคิดจากนักวิชาการหลายๆท่าน ได้สรุปแนวคิดของความผูกพันต่อองค์กร ได้ดังนี้

1) คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน ประกอบด้วย อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง อัตราเงินเดือน รางวัล ค่าตอบแทน ฯลฯ

2) ลักษณะของงาน เช่น ความท้าทาย ความยากง่ายของงาน การมีอิสระในการทำงาน การเพิ่มพูนทักษะ การมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และโอกาสเติบโตในสายงาน

3) ประสบการณ์ในการทำงาน เช่น ความสะดวกสบายและมีเครื่องมืออำนวยความสะดวกในการทำงาน รวมไปถึงความรู้สึกเป็นบุคคลสำคัญต่อองค์กร

ประสพโชค ชูช่วย (2562) ได้สรุปความหมายของความผูกพันต่อองค์กร คือสภาวะทางอารมณ์และความรู้สึกของบุคคลต่อการสร้างพลังในการทำงานเพื่อเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่ทำให้เกิดความกระตือรือร้น มีความท้าทายในการทำงาน เพื่อสร้างความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีวัตถุประสงค์ของงานตนเอง รับผิดชอบต่อองค์กร และเชื่อมั่นในความมั่นคงขององค์กร

สุวันไซ พันทะวง (2561) ศึกษาเรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรแผนกพลังงาน และบ่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว ผลการวิจัยพบว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามีการบริหารทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาองค์กร ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือด้าน

สุขภาพและความปลอดภัย ส่วนประสิทธิผลการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีประสิทธิผลการทำงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือด้านคุณภาพการบริการ รองลงมาคือ ด้านนวัตกรรม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือด้านความยืดหยุ่น และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ค่าความสัมพันธ์ เท่ากับ .898 ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีระดับประสิทธิผลการทำงาน ร้อยละ 80.70

รูบินและบรอดี้ (Rubin and Brody 2015, p. 843-861) ศึกษาเรื่องความขัดแย้งของความผูกพันในระบบการจัดการใหม่ ความไม่มั่นใจเวลาและเทคโนโลยี ผลการวิจัยพบว่าความกดดันเรื่องเวลา และเทคโนโลยีที่เพิ่มขึ้นส่งผลต่อการทำงาน ต้องอาศัยประสบการณ์ทำงาน ใช้เวลาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด จะต้องความพยายามมากขึ้น ในการร่วมมือการเปลี่ยนแปลงทางสังคมระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง มีความสำคัญของสถานที่ทำงานร่วมกับสมัยการเปลี่ยนแปลง ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรลดลง เนื่องจากบุคคลเหล่านี้มีประสบการณ์ในการเปลี่ยนแปลงสัญญาทางสังคม ทำให้มีความคล้อยตามความคาดหวังที่ตั้งไว้

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลกับประชากรตัวอย่างพนักงานในอำเภอปากพนัง จำนวน 239 คน ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามโดยมีลักษณะคำถามแบบเลือกตอบ (Checklist) สำหรับเก็บข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบมาตรวัดของ Likert Scale โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียวเท่านั้น สำหรับเก็บข้อมูลการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กรของพนักงานในอำเภอปากพนัง จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้สึกรู้สึก ด้านความผูกพันต่อเนื้อหาด้านบรรทัดฐาน

ผู้วิจัยใช้การพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาด้วย (IOC) โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญด้านปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานหรือมีประสบการณ์วิจัยจากการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำนวน 3 ท่าน ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญได้แก้ไขและให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ มาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมเพื่อนำไปสู่กระบวนการทดสอบความเชื่อมั่น โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's alpha มีค่าอยู่ระหว่าง 0.962 ถึง 0.967 มีค่ามากกว่า 0.7 ทุกตัวแปร นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ นำไปทดสอบ (Pre - test) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ตัวอย่าง ซึ่งผลการทดสอบความเชื่อมั่นแบบสอบถามรวมทั้งฉบับ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.965 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีความน่าเชื่อถือสามารถนำมาใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากรได้

สถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ

และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ยแบบที (t-test), การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

### ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในอำเภอปากพนัง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 146 คน โดยมีอายุ 41-50 ปี ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งประเภทข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ มีรายได้ประจำเดือน 10,000-20,000 บาท/เดือน

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร ในอำเภอปากพนัง จำแนกเป็นรายด้าน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.0144$ ,  $S.D.=.60502$ ) เมื่อนำมาพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านความสัมพันธ์ในงาน ( $X=4.1820$ ,  $S.D.=.61693$ ) รองลงมาคือด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ( $\bar{X} = 3.9822$ ,  $S.D.=.74328$ ) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน ( $\bar{X} = 3.9289$ ,  $S.D.=.69260$ ) ตามลำดับ

ในการวิเคราะห์ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในอำเภอปากพนัง จำนวน 239 คน จากตาราง 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในอำเภอปากพนัง ประกอบด้วย 1. ด้านความรู้สึกรู้สึก 2. ด้านความผูกพันต่อเนื้อเรื่อง 3. ด้านบรรทัดฐาน เป็นต้น โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.1189$ ,  $S.D.=.59914$ ) เมื่อนำมาพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านด้านบรรทัดฐาน ( $\bar{X} = 4.1893$ ,  $S.D.=.64331$ ) รองลงมาคือด้านความรู้สึกรู้สึก ( $\bar{X} = 4.1747$ ,  $S.D.=.62769$ ) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านความผูกพันต่อเนื้อเรื่อง ( $\bar{X} = 3.9927$ ,  $S.D.=.71904$ ) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความเหมาะสมของสมการถดถอยเชิงพหุคูณของตัวแปรโดยรวมของอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กรในอำเภอปากพนัง พบว่า ตัวแปรอิสระ คือ ด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในงานและด้านความสัมพันธ์ในงาน ส่งผลต่ออิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กรของพนักงานในอำเภอปากพนัง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร ในอำเภอปากพนัง จำแนกเป็นรายด้าน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์ในงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด



รองลงมาคือ ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ถัดมาคือ ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และลำดับสุดท้าย คือ ด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน

จากผลการศึกษาเป็นรายด้าน พบว่า

1. ด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน มีภาพโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความพอใจต่อสิทธิประโยชน์ เช่น ด้านประกันสุขภาพ ด้านการลาหยุด อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ องค์กรจ่ายค่าตอบแทนตามความสามารถได้อย่างเหมาะสม ถัดมาคือ องค์กรสามารถกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานได้ และลำดับสุดท้ายคือ องค์กรสามารถตอบสนองในสิ่งที่ท่านต้องการได้อย่างเพียงพอ สอดคล้องกับ วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2558) ศึกษาเรื่องกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการบริหารค่าตอบแทนออกข้อกฎหมายเพื่อเป็นหลักในการบริหารเงินเดือนและมีการปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งวัดจากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น มีความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กร และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

2. ในด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายหัวข้อ พบว่า สภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงาน เช่น แสงสว่างอุณหภูมิมีความเหมาะสม สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกสบาย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ความมั่นคงและก้าวหน้าในการทำงาน ถัดมาคือค่าตอบแทนที่เพียงพอเหมาะสมกับงาน และลำดับสุดท้ายคือ ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว สอดคล้องกับมานะชัย เทพสุรินทร์ (2559) ศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรสังกัดเทศบาลในเขตอำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ ผลการวิจัยพบว่า การส่งเสริมบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบตามมาตรฐาน พัฒนาในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการพัฒนาและความเปลี่ยนแปลงในอนาคต

3. ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีความมั่นคงกับงานที่ทำอยู่ในตอนนี้ รองลงมาคือ การพัฒนาความรู้ความสามารถส่งผลต่อความก้าวหน้าในงาน ต่อมาคือ การรับรู้ความก้าวหน้าในตำแหน่งที่ปฏิบัติ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การได้รับการสนับสนุนให้ไปศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานอยู่เสมอ สอดคล้องกับพัชรกันต์ นิมิตรศติกุล (2558) ศึกษาเรื่องกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า การกำหนดทิศทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีความเหมาะสมกับบริบท และเป็นไปตามยุทธศาสตร์และตัวชี้วัดต่างๆ ขององค์กร ตามนโยบายขององค์กรกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ ซึ่งวัดจากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น มีความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กร และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น จนทำให้องค์กรเกิดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่กำหนดไว้

4. ด้านความสัมพันธ์ในงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายหัวข้อ พบว่า ท่านสามารถทำงานกับเพื่อนร่วมงานของท่านได้เป็นอย่างดี อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ การ

ช่วยเหลือเกื้อกูลกันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ถัดมาคือหัวหน้างานมีความรู้และความสามารถในการบริหารงาน และลำดับสุดท้ายคือ หัวหน้างานเข้าใจและยอมรับฟังความคิดเห็น สอดคล้องกับสาริตา แสงวัฒนรัตน์ (2562) ศึกษาเรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรในระดับมหาวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจในการทำงาน ที่มีแก่องค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงานของบุคลากร สร้างความผูกพันระหว่างบุคลากรกับองค์กรให้คงอยู่กับองค์กรให้นานที่สุด

ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรในอำเภอปากพนัง พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในอำเภอปากพนัง จำแนกเป็นรายด้าน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านบรรทัดฐาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความรู้สึก และลำดับสุดท้าย คือ ด้านความผูกพันต่อเนื่อง

ผลการศึกษาเป็นรายด้าน พบว่า

1.ด้านความรู้สึก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การทุ่มเทความรู้ความสามารถในปฏิบัติงานเพื่อองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานเปรียบเสมือนคนในครอบครัวของท่าน ถัดมาคือความพร้อมที่จะเสียสละให้กับองค์กร และลำดับสุดท้ายคือ มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สอดคล้องกับชนิกานต์ กระแก้ว (2560) ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของพนักงาน ในธุรกิจสินค้าอุปโภคบริโภค กรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภคแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่าความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงาน มีความพึงพอใจในงาน รวมถึงสภาพการทำงานทางกายภาพในสภาพแวดล้อมของงานไม่มีความสัมพันธ์กับอารมณ์ด้านลบ ซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งของความสุขในการทำงาน

2. ด้านความผูกพันต่อเนื่อง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าองค์กรเป็นองค์กรที่ดีที่สุดในค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ ถัดมาคือองค์กรสามารถตอบสนองในสิ่งที่ท่านต้องการได้อย่างเพียงพอ และลำดับสุดท้ายคือ ความแตกต่างทางด้านเงินเดือนไม่สามารถทำให้ตัดสินใจเปลี่ยนงานได้ สอดคล้องกับปริณาพรรณ ทัทมาลี (2563) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศ ผลการศึกษาพบว่าครูและบุคลากรในโรงเรียนมีความผูกพันต่อองค์กร มีการทำงานที่เข้าใจร่วมกัน ความรู้สึกเป็นครอบครัวเดียวกันและเชื่อมั่นในองค์กร อีกทั้งมีค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและพอเพียงในการดำรงชีวิต

3. ด้านบรรทัดฐาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า รู้สึกผูกพันกับองค์กร เพราะเป็นสิ่งที่ทุกคนควรจะมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ มีความจงรักภักดีกับองค์กร ถัดมาคือมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์กร และลำดับสุดท้ายคือ รู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กร เพราะรู้และเข้าใจหน้าที่ของตนเอง สอดคล้องกับบงกช ตั้งจิระศิลป์ (2564) ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงานของนักบัญชีในจังหวัดระยอง

ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจส่งผลกระทบบางต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงาน ในขณะที่ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ส่งผลกระทบบางต่อผลการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานส่งผลกระทบบางต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กรของพนักงานในอำเภอปากพนัง พบว่า เพศ อายุ ตำแหน่ง รายได้ ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ สุรณัฐรดา กุบแก้ว (2562) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในเขตอำเภอโกสุมพิสัยจังหวัดมหาสารคาม ที่มีเพศ อายุ ตำแหน่ง และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์ของพนักงาน ด้านคุณภาพชีวิต ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน และความสัมพันธ์ในงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กรของพนักงานในอำเภอปากพนัง พบว่าปัจจัยแรงจูงใจด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน และด้านความสัมพันธ์ในงาน ส่งผลต่ออิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กรของพนักงานในอำเภอปากพนัง สอดคล้องกับสุวันไซ พันทะวง (2561) ศึกษาเรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรแผนกพลังงาน และบ่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว ผลการวิจัยพบว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ เป็นการพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิผลการทำงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน ส่งผลต่อคุณภาพในการให้บริการและนวัตกรรม มีความยืดหยุ่น และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานไม่แตกต่างกัน

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่อง การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร ในอำเภอปากพนัง ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารงานบุคคลขององค์กรในอำเภอปากพนัง สมควรที่จะให้ความสำคัญกับบุคลากรที่จบการศึกษาในระดับต่าง ๆ เพื่อมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล โดยมอบหมายงานในลักษณะที่มีความยากและท้าทายความสามารถมากยิ่งขึ้นตามระดับการศึกษาของบุคลากร
2. ผู้บริหารงานบุคคลขององค์กรในอำเภอปากพนัง ควรให้ความสำคัญในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทั้งความสัมพันธ์กับหัวหน้า ลูกน้อง หรือเพื่อนร่วมงาน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

การทำงานและปฏิบัติงานแบบเป็นทีม เนื่องจากปัจจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์การของพนักงานในอำเภอปากพนัง

3. ผู้บริหารงานบุคคลขององค์การในอำเภอปากพนัง สมควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อสร้างสมประสบการณ์ในการทำงาน รวมทั้งมอบหมายงานที่หลากหลายและมีความท้าทายมากขึ้นเพื่อให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นในการทำงานและพัฒนาตนเอง

### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยเรื่องการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์การ ในอำเภอปากพนัง เป็นการวิจัยเฉพาะในเรื่องปัจจัยแรงจูงใจเพียง 4 ด้าน เท่านั้น มีปัจจัยแรงจูงใจด้านอื่น ๆ อีกหลายปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์การของพนักงานในอำเภอปากพนัง ผู้วิจัยขอเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษากลุ่มประชากรที่เป็นพนักงานในอำเภอปากพนัง จำนวน 239 คน เท่านั้น ซึ่งพนักงานในอำเภอปากพนังทั้งหมดมีจำนวนเยอะกว่านี้ โดยพนักงานในองค์การของจังหวัดนครศรีธรรมราชมีจำนวนมาก จึงควรทำการศึกษาประชากรที่เป็นพนักงานในองค์การในพื้นที่หลายอำเภอในจังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อให้ได้ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น

2. การวิจัยครั้งนี้กำหนดปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์การของพนักงานในอำเภอปากพนัง มีเพียง 4 ด้าน เท่านั้น คือ ด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน และด้านความสัมพันธ์ในงาน ซึ่งอาจจะยังมีปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์การของพนักงานในอำเภอปากพนัง

### เอกสารอ้างอิง

จินดาวรรณ งามทอง. (2558). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน*

*มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ : การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุตามกลุ่มประสบการณ์ทำงาน. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต).*

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, คณะรัฐประศาสนศาสตร์.

ชนิกานต์ กระแก้ว. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การและความสุขในการทำงานของพนักงาน ในธุรกิจสินค้าอุปโภคบริโภค : กรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภค บริษัทแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.*

### เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

- ธวัชชัย สร้อยสนธิ์. (2560). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร บริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริงแอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน). (วิทยานิพนธ์วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี, คณะวิศวกรรมศาสตร์.
- ธีรยุส วัฒนาศุภโชค. (2549). องค์กรแห่งความสุข VS องค์กรแห่งการสร้างสรรค์. สืบค้นเมื่อ 1 สิงหาคม 2550 จาก <http://www.mbachula/joey/academic/teerayout-article.html>.
- เบญจมาศ พิมพ์พระจันทร์. (2558). การจัดการทรัพยากรแรงงานฝีมือของบริษัท แอปป์เอ็กซ์บิชั่น จำกัด. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, คณะศิลปศาสตร์.
- บงกช ตั้งจิระศิลป์. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงานของนักบัญชีในจังหวัดระยอง. วารสารธุรกิจอุตสาหกรรม. 3(2), 55-70.
- ประสพโชค ชูช่วย. (2562). อิทธิพลของการปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรและผลลัพธ์การทำงาน กรณีศึกษาโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, คณะบริหารธุรกิจ.
- ปรีณาพรรณ ทัทมาลี. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในเครือข่ายสาสน์. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, คณะศึกษาศาสตร์.
- พนิดา นิลอรุณ. (2556). การศึกษาอิทธิพลของศักยภาพในการจัดการแรงงานต่างด้าวที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการจัดการทรัพยากรมนุษย์และผลการดำเนินงานของผู้ประกอบการในจังหวัดระนอง. (วิทยานิพนธ์เทคโนโลยีการจัดการมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, คณะเทคโนโลยีการจัดการ.
- พัชรกานต์ นิมิตรตติกุล. (2558). กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, คณะบริหารธุรกิจ.
- ภูมิพัฒน์ สิทธิปัญญากร. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน และการตั้งใจลาออก โดยมีความสามารถในการเผชิญกับปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคเป็นตัวแปรกำกับ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์.
- มานะชัย เทพสุรินทร์. (2559). แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรสังกัดเทศบาลในเขตอำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ.
- วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2558). กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- สกล บุญสิน. (2560). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. เชียงใหม่ : ศูนย์บริหารวิจัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

### เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

- สาริตา แสงวัฒนรัตน์. (2562). *เรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรในระดับมหาวิทยาลัย.*
- สุชนัฐรดา กุบแก้ว. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข ในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม.*
- สุวันไซ พันทะวง. (2561). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรแผนกพลังงาน และบ่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว. (วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, คณะรัฐประศาสนศาสตร์*
- Clark, R. B. (1992). *Marine Pollution* (3rd ed). Oxford: Clarendon.
- Rubin, B. A. and C. J. Brody. (2015). Contradictions of Commitment in the New Economy: Insecurity, Time, and Technology. *Social Science Research*, 34, 843-861.