

ความสัมพันธ์ของการบริหารทรัพยากรบุคคลกับประสิทธิภาพการทำงานและความจงรักภักดีของ  
พนักงานบริษัทดีสโตน จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร

**A Relationship between Human Resource Management and Performance Effectiveness and  
Employee Loyalty at Deestone Company Limited Samut Sakhon**

วันทนา ทิวะกะลิน (Wantana Tiwakalin)\* ดร.สมชาย เลิศภิรมย์สุข (Dr.SomChai Lertpiromsuk) \*\*

**บทคัดย่อ**

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับการบริหารงานทรัพยากรบุคคลของพนักงานบริษัท ดีสโตน จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร (2) ศึกษาระดับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท ดีสโตน จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร (3) ศึกษาระดับความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ดีสโตน จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร (4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานทรัพยากรบุคคลกับประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานบริษัท ดีสโตน จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร และ (5) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานทรัพยากรบุคคลกับความจงรักภักดีของพนักงานบริษัท ดีสโตน จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานบริษัท ดีสโตน จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 250 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า 1) ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ด้านการวางแผนทรัพยากรบุคคล และด้านผลตอบแทนและผลประโยชน์ ตามลำดับ 2) ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพของงาน และ ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน 3) พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก และด้านการรับรู้ 4) การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 อยู่ในระดับสูง 5) การบริหารทรัพยากรบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

**ABSTRACT**

The purposes of this study were to investigate 1) level of human resource management of employees at Deestone Company Limited, Samut Sakhon; 2) level of performance effectiveness of employees at Deestone Company Limited, Samut Sakhon; 3) level of organizational loyalty of employees at Deestone Company Limited, Samut Sakhon; 4) relationship between human resource management and performance effectiveness of employees at Deestone Company Limited; and 5) level of human resource management and organizational loyalty of employees

\*นักศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธนบุรี

\*\* อาจารย์ หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธนบุรี

at Deestone Company Limited, Samut Sakhon. A population in the study was employees at Deestone Company Limited, Samut Sakhon, with a sample size of 250. A questionnaire, with its reliability of .92, was used in the study. Data were analyzed into frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's Correlation Coefficients.

The findings revealed that 1) overall human resource management was rated at a high level. When inspecting at individual aspects, all were at a high level (security and health, human resource development, human resource planning, compensation and benefits); 2) overall performance effectiveness was rated at a high level. When inspecting at individual aspects, all were at a high level (work quantity, work quality, and time consumed in work); 3) organizational engagement among employees was at a high level. When inspecting at individual aspects, overt behavior was at a high level, while feeling and perception aspects; 4) human resource management highly related to performance effectiveness, significantly at .05 level; 5) no relationship was found between human resource management and overall organizational engagement among employees.

**คำสำคัญ:** การบริหารงานทรัพยากรบุคคล ประสิทธิภาพการทำงาน ความจงรักภักดี บริษัท ดีสโตน จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร

**Key Words:** Human Resource Management, Performance Effectiveness, Organizational Loyalty, Deestone Company

**บทนำ**

บริษัทอีส โทน จำกัด ดำเนินธุรกิจ ภายใต้ นโยบายการบริหารงานที่มุ่งเน้นเรื่องการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามนโยบาย ด้านคุณภาพ ซึ่งคุณภาพของสินค้าที่จะเกิดขึ้นได้ต้องใช้ แรงงานพนักงานเป็นกำลังในการขับเคลื่อน การที่จะ ทำให้พนักงานมีความตั้งใจที่จะทำงานได้ต้องอาศัย ขวัญกำลังใจในการทำงานรวมถึงแรงจูงใจในเรื่องต่างๆ ตั้งแต่ค่าจ้าง สวัสดิการ และ แรงจูงใจที่เป็น ค่าตอบแทนต่างๆ ที่เพียงพอกับความจำเป็นในการดำรงชีพ หากองค์กรมีกำลังความสามารถให้การสนับสนุน ในเรื่องดังกล่าวได้ พนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์กร และอยู่ร่วมทำงานจนครบเท่าที่เกษียณอายุงาน แต่ตาม หลักความจริงองค์กรไม่สามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานได้ทั้งหมด ตามที่พนักงาน ต้องการ ดังนั้น ปัญหาการ เข้า ออก ของพนักงานจึงมี เกิดขึ้นมาโดยตลอด ทางบริษัทพยายามทุกวิถีทางเพื่อ หาทางรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรให้นานที่สุด และ ด้วยความเต็มใจซึ่งฝ่ายทรัพยากรบุคคลจึงเป็น หน่วยงานที่ต้องทำงานอย่างหนัก เพื่อหาสาเหตุของ ปัญหา ดังกล่าว และนำปัญหามาทบทวนเพื่อวาง แผนการปรับปรุงให้ระบบบริหารงานทรัพยากรบุคคล บรรลุตามเป้าหมาย

ปัจจุบันการรับรู้บทบาทหน้าที่ของพนักงาน ของบริษัทยังไม่เพียงพอกับการขยายกำลังการผลิตที่ไม่ สอดคล้องกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น เนื่องจากผู้บริหารยังไม่ ได้มอบอำนาจในการตัดสินใจให้กับพนักงาน ประกอบกับปัญหาของพนักงานขาดประสบการณ์ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน ดังนั้น เพื่อรองรับกับ การปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพในด้านต่างๆ อาทิ การผลิตที่มีคุณภาพ และปริมาณที่ตลาดต้องการ การมีระบบควบคุมคุณภาพ การออกแบบผลิตภัณฑ์ ใหม่เข้าสู่ตลาด เพื่อรองรับการแข่งขันในระบบการค้า แบบเสรีที่กำลังขยายตัวอยู่หรือแม้แต่การทำงานที่เต็ม ศักยภาพเพื่อการประหยัดต้นทุน ลดช่องว่างในการ บริหารจัดการ การเพิ่มการอุทิศตนในการทำงานของ

พนักงาน ทำให้ปริมาณการสร้างธุรกิจ โดยเฉพาะธุรกิจ ของบริษัทอีส โทน จำกัด ให้มีความยั่งยืนและเพียงพอ กับความสามารถในการดำเนินการผลิตได้อย่างต่อเนื่อง และสามารถแข่งขันกับคู่แข่งที่มีอยู่ในธุรกิจ ตลอดจน สามารถนำพาธุรกิจ ไปสู่เป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ได้ด้วยดี สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน จัดเป็นทรัพยากรทาง กายภาพ ที่สามารถมองเห็นได้เช่นตัวอาคาร เครื่องจักร โรงงาน อุปกรณ์สำนักงาน ที่ดิน เป็นต้น ซึ่งผู้บริหาร จัดการเกี่ยวกับทรัพยากรทางกายภาพให้คุ้มค่า และ ต้องบำรุง ดูแลรักษาให้พร้อมใช้งานอยู่เสมอ ซึ่งปัจจัย ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์ กับประสิทธิภาพในการทำงาน เช่น บรรยากาศในการ ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับ บัญชา เป็นต้น

นอกจากนั้นทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นองค์ ประกอบสำคัญ ซึ่งถ้าไม่มีทรัพยากรมนุษย์ก็จะมี องค์กรเกิดขึ้น ผู้บริหารที่ดีจะต้องจัดการทรัพยากร บุคคลให้เกิดประสิทธิภาพ โดยสามารถจัดบุคลากรให้ เหมาะสมกับงานทำงานตามที่ตนมีความถนัด บุคลากร ก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน งานก็จะมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยรวดเร็ว ถูกต้อง ทันเวลา (ไพโรจน์ ,2548)

ดังนั้น ทรัพยากรบุคคลจึงเป็นสาเหตุสำคัญที่จะ ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการผลิตและคุณภาพ มาตรฐานของสินค้า ทำให้ต้นทุนการผลิตเพิ่มขึ้น ธุรกิจ จึงมีการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ บุคลากรให้มีทักษะความชำนาญที่จำเป็นต่อการพัฒนา อาชีพ พัฒนาขีดความสามารถของตนเองได้อย่างเต็ม ศักยภาพโดยมีปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการ เพื่อให้สามารถ ปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยจะนำมา ซึ่งผลผลิตที่มีคุณภาพมาตรฐาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับ การศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่งในการ ปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และปัจจัยสภาพแวดล้อมใน การปฏิบัติงาน เช่น บรรยากาศในการทำงาน สัมพันธ ภาพระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชาสัมพันธภาพ

ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เช่น การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาพนักงาน การจ่ายค่าตอบแทน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และขวัญและกำลังใจ

จากสภาพดังกล่าวข้างต้น นับว่ามีความสำคัญต่อการดำเนินงานของบริษัทที่เกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่ของพนักงาน รวมทั้งปัจจัยบางประการที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ต่างๆ ประกอบกับยังไม่ปรากฏแน่ชัดว่าได้มีการวิจัยหรือประเมินผลการปฏิบัติงานของบริษัทดีสโตน จำกัด ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท ดีสโตน จำกัด ว่าพนักงานปฏิบัติการได้ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอยู่ในระดับใด ตลอดจนศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเพื่อเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของพนักงานให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

**วัตถุประสงค์ของการวิจัย**

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานทรัพยากรบุคคลของพนักงานบริษัท ดีสโตน จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท ดีสโตน จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร
3. เพื่อศึกษาระดับความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ดีสโตน จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานทรัพยากรบุคคลกับประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานบริษัท ดีสโตน จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานทรัพยากรบุคคลกับความจงรักภักดี ของพนักงานบริษัท ดีสโตน จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร

**ขอบเขตด้านประชากร**

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัท ดีสโตน จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 608 คน ( ข้อมูล ณ เดือน สิงหาคม 2557 )

**ขอบเขตด้านเนื้อหา**

การศึกษาคั้งนี้ ใช้แนวคิดการบริหารงานบุคคล ของ Mondy and Premeaux (1995) แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพของ Peterson and Plowman (1953) และแนวคิดเกี่ยวกับความจงรักภักดีของ Hoy and Rees (1974)

**ขอบเขตด้านตัวแปร**

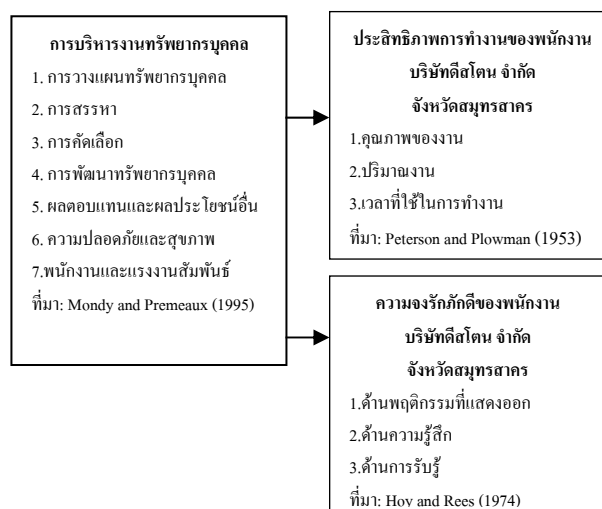
**ตัวแปรต้น** คือ การบริหารทรัพยากรบุคคล 7 ด้าน ได้แก่

- 1) การวางแผนทรัพยากรบุคคล
- 2) การสรรหา
- 3) การคัดเลือก
- 4) การพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- 5) ผลตอบแทนและผลประโยชน์อื่น
- 6) ความปลอดภัยและสุขภาพ
- 7) พนักงานและแรงงานสัมพันธ์

**ตัวแปรตาม** ได้แก่

1. ประสิทธิภาพการทำงาน 3 ด้าน ได้แก่ 1) คุณภาพของงาน 2) ปริมาณงานและ 3) เวลาที่ใช้ในการทำงาน
2. ความจงรักภักดี 3 ด้าน ได้แก่ 1) พฤติกรรมที่แสดงออก 2) ความรู้สึกและ 3) การรับรู้

**กรอบแนวคิดการวิจัย**



**วิธีการวิจัย**

**ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง** คือ พนักงานบริษัท ดิสโตน จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร ผู้วิจัยกำหนดขนาดของตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจากการคำนวณสูตรของ Taro Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % จากจำนวนประชากร 608 คน ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 241 คน เพื่อให้ข้อมูลมีความน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงใช้ขนาดตัวอย่าง จำนวน 250 ตัวอย่าง

**เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย**

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบ่งออก เป็น 5 ส่วนคือ

**ส่วนที่ 1** เป็นแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทดิสโตน จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งแบบสอบถามแบบให้เลือกตอบ (Check List) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส หน่วยงานที่สังกัด ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ย และอายุงานปัจจุบัน

**ส่วนที่ 2** เป็นแบบสอบถามวัดระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลแบ่งคำถามออกเป็น 7 ด้าน คือ ด้านการวางแผนทรัพยากรบุคคล ด้านการสรรหา ด้านการคัดเลือก ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ด้านผลตอบแทนและผลประโยชน์อื่น ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ และด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert)

**ส่วนที่ 3** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ดิสโตน จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านคุณภาพของการทำงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert)

**ส่วนที่ 4** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร แบ่งออกเป็น 3 ด้านคือ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึกรัก และด้านการรับรู้

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert)

ตอนที่ 2-4 กำหนดการให้คะแนน ดังนี้

5	หมายถึง	ความคิดเห็นมากที่สุด
4	หมายถึง	ความคิดเห็นมาก
3	หมายถึง	ความคิดเห็นปานกลาง
2	หมายถึง	ความคิดเห็นน้อย
1	หมายถึง	ความคิดเห็นน้อยที่สุด

**ส่วนที่ 5** ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

**การเก็บรวบรวมข้อมูล**

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนดังนี้

1. นำหนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อเข้าทำการเก็บรวบรวมข้อมูลไปติดต่อกับฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท ดิสโตน จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร
2. ตรวจสอบจำนวนพนักงานกลุ่มตัวอย่างในแต่ละหน่วยงานที่ได้สุ่มเลือกไว้ เพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนด
3. ส่งแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างพร้อมกำหนดเวลาการขอรับแบบสอบถามคืน หลังจากนั้นประมาณ 15 วัน และติดตามขอรับแบบสอบถามคืน
4. นำข้อมูลที่รวบรวมได้มาทำการวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ

**การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้**

ผู้วิจัยนำข้อมูลมาประมวลผลและวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยใช้วิธีทางสถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ใช้การวิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ประสิทธิภาพในการทำงาน และความจงรักภักดี ใช้การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive

Statistics)คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. การทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับนัยสำคัญ.05

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์และแปรผลค่า r ตามเกณฑ์ของ Davis's Descriptors (ผ่องพรรณ ตรียมงคล กุลและสุภาพ นัศรารักษ์, 2543) โดยค่า r จะแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรดังนี้

**ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ คำบรรยาย**

- 0.70 หรือสูงกว่า มีความสัมพันธ์กันสูงมาก
- 0.50-0.69 มีความสัมพันธ์กันสูง
- 0.30-0.49 มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
- 0.10-0.29 มีความสัมพันธ์กันต่ำ
- 0.01-0.09 แทบจะไม่มีความสัมพันธ์กันเลย

**ผลการวิจัย**

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของพนักงานบริษัทอีสโตน จำกัด จังหวัดสมุทรสาครที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$  =3.45, S.D.=0.80) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ถึงระดับมากโดยด้านความปลอดภัยและสุขภาพมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  =3.64,S.D.=0.85) รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  =3.61,S.D.=0.79) ด้านการวางแผนทรัพยากรบุคคลมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  =3.57,S.D.=0.75) ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  =3.42,S.D.=0.82) ด้านการคัดเลือก มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}$  =3.36,S.D.=0.77) ด้านการสรรหามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}$  =3.30,S.D.=0.81) และอันดับสุดท้ายคือ ด้านผลตอบแทนและ

ผลประโยชน์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}$  =3.25, S.D.=0.80) ดังตารางที่ 1

**ตารางที่ 1** แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยรวม

ลำดับ	การบริหารทรัพยากรบุคคล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ	3.64	0.85	มาก
2	ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	3.61	0.79	มาก
3	ด้านการวางแผนทรัพยากรบุคคล	3.57	0.75	มาก
4	ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์	3.42	0.82	มาก
5	ด้านการคัดเลือก	3.36	0.77	ปานกลาง
6	ด้านการสรรหา	3.30	0.81	ปานกลาง
7	ด้านผลตอบแทนและผลประโยชน์	3.25	0.80	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยโดยรวม		3.45	0.80	มาก

ตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของพนักงาน บริษัทอีสโตน จำกัด จังหวัดสมุทรสาครที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  =3.92,S.D.=0.76) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านปริมาณงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  =3.97,S.D.=0.76) รองลงมาคือ ด้านคุณภาพของงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  =3.95, S.D.=0.75) และอันดับสุดท้ายคือ ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  =3.83,S.D.=0.76) ดังตารางที่ 2

**ตารางที่ 2** แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน โดยรวม

ลำดับ	ประสิทธิภาพในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	ด้านปริมาณงาน	3.97	0.76	มาก
2	ด้านคุณภาพของงาน	3.95	0.75	มาก
3	ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน	3.83	0.76	มาก
ค่าเฉลี่ยโดยรวม		3.92	0.76	มาก

ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของพนักงาน บริษัทอีสโตน จำกัด จังหวัดสมุทรสาครที่มีต่อความจงรักภักดี พบว่า พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.11, S.D.=0.78$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีความจงรักภักดีด้านพฤติกรรมที่แสดงออกเป็นอันดับแรก มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.34, S.D.=0.66$ ) รองลงมาคือ ด้านความรู้สึกรักมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.20, S.D.=0.77$ ) และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการรับรู้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.80, S.D.=0.90$ ) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีโดยรวม

ลำดับ	ความจงรักภักดี	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก	4.34	0.66	มาก
2	ด้านความรู้สึกรัก	4.20	0.77	มาก
3	ด้านการรับรู้	3.80	0.90	มาก
ค่าเฉลี่ยโดยรวม		4.11	0.78	มาก

ตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรบุคคลกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทอีสโตน จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร พบว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ( $r=.542$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ด้านการวางแผนทรัพยากรบุคคล ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ ด้านการสรรหา ด้านการคัดเลือก ด้านผลตอบแทนและผลประโยชน์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ในระดับปานกลาง ( $r=.461$ ), ( $r=.422$ ), ( $r=.421$ ), ( $r=.398$ ), ( $r=.361$ ), ( $r=.350$ ) ส่วนด้านความปลอดภัยและสุขภาพ

พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ในระดับต่ำ ( $r=.249$ ) เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรบุคคลกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทอีสโตน จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร

ลำดับ	การบริหารทรัพยากรบุคคล	ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม		
		r	p	ระดับความสัมพันธ์
1	ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	.461*	.000	ปานกลาง
2	ด้านการวางแผนทรัพยากรบุคคล	.422*	.000	ปานกลาง
3	ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์	.421*	.000	ปานกลาง
4	ด้านการสรรหา	.398*	.000	ปานกลาง
5	ด้านการคัดเลือก	.361*	.000	ปานกลาง
6	ด้านผลตอบแทนและผลประโยชน์	.350*	.000	ปานกลาง
7	ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ	.249*	.000	ต่ำ
ภาพรวม		.542*	.000	สูง

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 5 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรบุคคลกับความจงรักภักดีของพนักงานบริษัทอีสโตน จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร พบว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านผลตอบแทนและผลประโยชน์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความจงรักภักดีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ในระดับต่ำ ( $r=.136$ ) ส่วนด้านอื่น ๆ พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีในภาพรวม ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรบุคคลกับความจงรักภักดีของพนักงานบริษัทศิโตน จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร

ลำดับ	การบริหารทรัพยากรบุคคล	ความจงรักภักดีโดยรวม		
		r	p	ระดับความสัมพันธ์
1	ด้านผลตอบแทนและผลประโยชน์	.136*	.031	ต่ำ
2	ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์	.088	.168	ไม่สัมพันธ์กัน
3	ด้านการวางแผนทรัพยากรบุคคล	.061	.340	ไม่สัมพันธ์กัน
4	ด้านการสรรหา	.051	.419	ไม่สัมพันธ์กัน
5	ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	.050	.430	ไม่สัมพันธ์กัน
6	ด้านการคัดเลือก	.006	.928	ไม่สัมพันธ์กัน
7	ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ	.002	.974	ไม่สัมพันธ์กัน
ภาพรวม		.069	.278	ไม่สัมพันธ์กัน

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### อภิปรายผล

1. ผลการศึกษา ระดับความคิดเห็นของพนักงาน บริษัทศิโตน จำกัด จังหวัดสมุทรสาครที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแต่ละด้านดังนี้

ด้านการวางแผนทรัพยากรบุคคล พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลมีการวางแผนอัตรากำลังคนตามสายงานอย่างชัดเจน การแจ้งข่าวสารเรื่องความเหมาะสมในการใช้อัตรากำลังคนเพื่อประสิทธิภาพการทำงานให้ทุกหน่วยงานทราบอย่างทั่วถึงและมีการระบุคุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถ จำนวนอัตรากำลังคนตามความจำเป็นได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับทฤษฎีของ Mondy and Premeaux (1995) กล่าวว่า วัตถุประสงค์ประกอบการบริหารงาน ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรบุคคล เป็นกระบวนการที่ใช้คาดการณ์ความต้องการด้านทรัพยากรบุคคลขององค์กร โดยมีผู้มี

หน้าที่วางแผนด้านทรัพยากรบุคคล ต้องทำการเก็บข้อมูล ศึกษา วิเคราะห์ วางแนวทางปฏิบัติ ตรวจสอบปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงแผนให้เหมาะสมอยู่ตลอดเวลา และการวางแผนอัตรากำลังคน การเตรียมความพร้อมขององค์กรด้านจำนวนของพนักงานและกำหนดสถานะภาพขององค์กรและเตรียมข้อมูลก่อนถึงขั้นตอนของการสรรหา และหน้าที่อื่นที่ต้องจัดทำเป็นขั้นตอน การสำรวจความต้องการของทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ได้จำนวนพนักงานทักษะความรู้ความสามารถที่ต้องการและสามารถจัดหาได้เมื่อหน่วยงานต้องการ

ด้านการสรรหา พบว่า บริษัทมีการสรรหาบุคลากรได้เหมาะสม สอดคล้องตามตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ การสรรหาบุคลากรด้านกระบวนการที่ชัดเจน โปร่งใส เป็นธรรมและสามารถจัดหาบุคลากรเข้ามาทำงานในแต่ละหน่วยงานได้ตามทันตามระยะเวลาที่กำหนดสอดคล้องกับแนวคิดของ (สุนันทา,2542) กล่าวว่า การสรรหาเป็นขั้นตอนกระบวนการทรัพยากรบุคคล ที่องค์กรจัดทำขึ้นเพื่อจงใจให้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมตามตำแหน่งตามที่องค์กรระบุไว้ในการวางแผนทรัพยากรบุคคลเข้ามาสมัครงาน เพื่อองค์กรจะได้ทำการคัดเลือกต่อไป สอดคล้องกับ (อนันต์ชัย ,2545) พบว่า ส่วนใหญ่การคัดเลือกจะดำเนินการโดยผู้บริหารทรัพยากรบุคคลกับผู้บริหารในหน่วยงาน แหล่งสรรหาที่สำคัญคือการสมัครด้วยตนเอง

ด้านการคัดเลือก พบว่า บริษัทเกณฑ์ที่คัดเลือกมีความเหมาะสมตามตำแหน่งงานที่จะรับเข้าทำงาน มีเครื่องมือในการพิจารณาการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานที่เหมาะสม เช่น การทดสอบข้อเขียน แบบสอบถาม และมีเกณฑ์กำหนดในการคัดเลือกที่ชัดเจนและเป็นธรรมสอดคล้องกับแนวคิดของ (สุนันทา ,2542) กล่าวว่า การคัดเลือกเป็นกิจกรรมสำคัญในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพราะการคัดเลือกเป็นหัวใจสำคัญที่จะได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และคุณสมบัติที่สามารถปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้อย่างมี



ระสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ (เดชากร, 2556) ผลการศึกษาพบว่า การจัดหาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีวิธีการสรรหาอยู่ 2 วิธีคือ 1) คัดจากรายชื่อบัญชีที่ขึ้นทะเบียนได้จากการสอบแข่งขันของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด 2) รับโอนย้ายจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นโดยไม่ได้จัดหาบุคลากรตามแผนแต่เป็นการรับโอนจากตำแหน่งว่าง ในด้านการพัฒนาบุคลากรมีการจัดฝึกอบรมให้เจ้าหน้าที่ในหลักสูตรต่าง ๆ เช่น มีการศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มศักยภาพของบุคลากร แต่ไม่มีการประเมินและวิเคราะห์ความจำเป็นและความต้องการในการฝึกอบรม แต่หลักสูตรที่ฝึกอบรมก็ไม่ได้มีวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมที่ชัดเจน

ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล พบว่า มีการจัดอบรมเพื่อปรับทัศนคติให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ความรู้ที่ได้รับจากการอบรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการจัดหลักสูตรการอบรมเฉพาะทางที่ตรงกับความรู้ความสามารถ และตรงตามตำแหน่งงาน สอดคล้องกับแนวคิดหนอง (สมพงษ์, 2545) กล่าวว่า กรรมวิธีต่างๆ ที่มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญและประสบการณ์เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น (คณัย, 2542) กล่าวไว้ว่า มุมมองใหม่ในการพัฒนาคนตามกรอบแนวคิดการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคลเพื่อให้ธุรกิจสามารถนำไปเป็นต้นแบบเพื่อพัฒนาองค์กรให้ก้าวไปสู่ความสำเร็จทั้งองค์กรและประเทศชาติ มีองค์ประกอบหลักสำคัญคือ 1. การพัฒนาตนเอง 2. การพัฒนาร่วมกัน 3. การมีส่วนร่วมโดยสมาชิกทุกคน

ด้านผลตอบแทนและผลประโยชน์ พบว่า ค่าตอบแทนที่บุคลากรได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและสวัสดิการที่ได้รับ เช่น เงินโบนัส ค่าครองชีพ หอพัก ชุดเครื่องแบบ มีความเหมาะสมกับ

สภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันสอดคล้องกับแนวคิดของ (ณัฐพันธ์, 2548) กล่าวว่า ค่าตอบแทนเป็นการให้ประโยชน์ทางเศรษฐกิจ ในรูปแบบต่างๆ เช่น ค่าจ้างเงินเดือน เงินชดเชย หรือผลประโยชน์อื่นที่องค์กรได้ให้กับบุคลากรเพื่อเป็นการตอบแทนการทำงาน

ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ พบว่า บริษัทมีการจัดตรวจสุขภาพประจำปีให้พนักงานอย่างครบถ้วน มีการจัดกิจกรรมรณรงค์ส่งเสริมด้านความปลอดภัยให้พนักงานอย่างสม่ำเสมอเช่น การอบรมการซ้อมเพื่อรับภัยพิบัติและมีการจัดหาอุปกรณ์ป้องกันอันตรายจากการทำงานให้พนักงานอย่างเพียงพอการบริหารความปลอดภัย เป็นกรรมวิธีเกี่ยวกับการวางแผน การจัดองค์กร การจัดบุคลากร การเป็นผู้นำ และการควบคุมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของความปลอดภัยที่กำหนดขึ้น ด้วยความร่วมมือของพนักงานและทรัพยากรที่มีอยู่ในทางปฏิบัติการบริหารความปลอดภัย คือการควบคุมสภาพแวดล้อมในการทำงาน การกำหนดให้มีหน่วยงานปฏิบัติและกำหนดวิธีการดำเนินงาน เพื่อลดหรือจัดสภาพที่เสี่ยงต่อการบาดเจ็บและโรคที่เกิดจากการทำงาน โดยระดมความรู้จากภายในและภายนอก และกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้ทุกหน่วยงานทุกระดับชั้นภายในสถานประกอบการ ให้เข้าใจและนำไปปฏิบัติได้

ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ พบว่า ได้รับการดูแลอย่างชอบธรรมตามสัญญาจ้างหรือข้อตกลงการทำงานที่ทำไว้กับองค์กร มีการแจ้งข่าวสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายแรงงานให้พนักงานทราบอย่างสม่ำเสมอและมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมความรู้ให้พนักงานทราบเพื่อสร้างความเข้าใจระหว่างพนักงานและองค์กรสอดคล้องกับงานวิจัยของ (พัฒน์พงศ์, 2551) ผลการศึกษาพบว่าด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการสร้างความสุขในการทำงานบรรยากาศในการทำงานก็จะเอื้ออำนวยต่อการทำงานการประเมินผลในการทำงานก็จะมีคามยุติธรรม ไม่มีอคติเข้ามาเกี่ยวข้อง

ดังนั้น ถ้าหน่วยงานใดมีผู้บังคับบัญชาที่มีมนุษย์สัมพันธ์ดี เอื้ออาทร มีความเป็นธรรม และให้โอกาสลูกน้องแสดงความคิดเห็นย่อมทำให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงาน และมีแรงจูงใจ และหากลูกน้องได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น ย่อมทำให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุข และมีอิสระทางความคิด ย่อมส่งผลทำให้พนักงานไม่ลาออก หัวหน้างานเป็นบุคคลที่มีความสำคัญมาก ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญในการฝึกอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงาน เช่น การบริหารงานบุคคล ทักษะที่ปรึกษาเบื้องต้น หลักการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพแก่หัวหน้างาน

2. จากผลการศึกษาความคิดเห็นของพนักงาน บริษัทอีสโตน จำกัด จังหวัดสมุทรสาครที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีความคิดเห็นต่อด้านปริมาณงานเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านคุณภาพของงาน และอันดับสุดท้าย คือ ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ (สมใจ, 2552) กล่าวว่า การทำงานเสร็จโดยสูญเวลาและเสียพลังน้อยที่สุด ค่านิยมการทำงานที่ยึดกับสังคมการทำงานได้เร็ว และได้งานดีบุคคลที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน คือ บุคคลที่ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถใช้กลวิธีหรือเทคนิคการทำงานที่จะสร้างผลงานได้มากเป็นผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจ โดยสิ้นเปลืองทุนค่าใช้จ่ายพลังงานและเวลาน้อยเป็นบุคคลที่มีความสุขและพอใจในการทำงานเป็นบุคคลที่มีความพอใจจะเพิ่มพูนและปริมาณของผลงานคิดค้นคิดแปลงวิธีการทำงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ และสอดคล้องกับ (Millet, 1954) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการทำงาน เป็นผลการทำงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและได้รับผลความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งความพึงพอใจที่สามารถทำงานได้สำเร็จตามที่กำหนด และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ (ณองค์, 2550) ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในฝ่ายโยธา สำนักงานเขต

กรุงเทพมหานคร ในภาพรวม 3 ด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับคือ ด้านประโยชน์สุขของประชาชน ด้านประสิทธิผลและความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ และด้านการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน

3. จากผลการศึกษาความคิดเห็นของพนักงาน บริษัทอีสโตน จำกัด จังหวัดสมุทรสาครที่มีต่อความจงรักภักดีพบว่า พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก โดยมีความจงรักภักดีด้านพฤติกรรมที่แสดงออกเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านความรู้สึกรัก และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการรับรู้สอดคล้องกับแนวคิดของ (Sheldon, 1971) กล่าวว่า ความจงรักภักดีเป็นทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานซึ่งเชื่อมโยงระหว่างเอกลักษณะของเขากับองค์กร ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกรักภักดีต่อองค์กรจะตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรและสอดคล้องกับผลการศึกษาของ (รดา, 2549) ผลการศึกษาพบว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ

4. จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรบุคคลกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทอีสโตน จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร พบว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ในระดับสูง ( $r=.542$ ) เมื่อพิจารณารายละเอียดความสัมพันธ์ได้แก่ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ด้านการวางแผนทรัพยากรบุคคล ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ด้านการสรรหาด้านการคัดเลือกด้านผลตอบแทนและผลประโยชน์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงาน ในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้สำหรับด้านความปลอดภัยและสุขภาพ พบว่า มี

ความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงาน ในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ใน ระดับต่ำสอดคล้องกับ(ชุตินาถ, 2552) ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยการจัดการทรัพยากรบุคคลมีความสัมพันธ์ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในการดำเนินการ ขององค์กรอยู่ในทิศทางเดียวกันและสัมพันธ์กันใน ระดับปานกลางค่อนข้างสูง( $p=0.000$ ,  $r=0.639$ ) และ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ (พรวรรณ, 2547) ผล การศึกษาพบว่า ปัจจัยส่งเสริมด้านทรัพยากรมนุษย์ ด้าน การฝึกอบรม ด้าน สภาพแวดล้อม ในการ ปฏิบัติงาน และการจัดสวัสดิการ มีผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัด ในระดับสูง

5. จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรบุคคลกับความจงรักภักดีของ พนักงานบริษัททีเอส โทน จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร พบว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลไม่มีความสัมพันธ์ กับความจงรักภักดีโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ.05 เมื่อพิจารณารายละเอียดความสัมพันธ์ คือ ด้าน ผลตอบแทนและผลประโยชน์ พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความจงรักภักดีอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ในระดับต่ำ ( $r=.136$ ) เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้สำหรับด้านพนักงานและ แรงงานสัมพันธ์ด้านการวางแผนทรัพยากรบุคคล ด้าน การสรรหา ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ด้านการ คัดเลือก และด้านความปลอดภัยและสุขภาพไม่มื ความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีในภาพรวมอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับ (ชะธินษา, 2545) กล่าวว่า บุคคลมีความ เต็มใจและอุทิศตัวอย่างมากต่อองค์กร มีความผูกพัน มี ความรู้สึกเป็นเจ้าของมีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะ เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรภูมิใจและสนับสนุนองค์กร ต่อสู้ปกป้ององค์กรจากผู้ที่ต่อต้านตระหนักถึงด้านดี ขององค์กร ละเว้นการกล่าวร้ายแก่องค์กร มีความ เชื่อถือไว้วางใจและพร้อมที่จะช่วยเหลือองค์กรความ เต็มใจที่จะปฏิบัติตามผู้นำ หรือตามแนวทางของ

องค์กรอย่างซื่อสัตย์มีการกระทำเพื่อส่งเสริมให้องค์กร มีความผูกพันมีความปรารถนาและความตั้งใจที่จะ ปฏิบัติงานอยู่มีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะเป็น ส่วนหนึ่งขององค์กรภูมิใจและสนับสนุนองค์กร ต่อสู้ ปกป้ององค์กรจากผู้ที่ต่อต้านตระหนักถึงด้านดีของ องค์กร ละเว้นการกล่าวร้ายแก่องค์กรมีความเชื่อถือ ไว้วางใจและพร้อมที่จะช่วยเหลือองค์กรความเต็มใจที่ จะปฏิบัติตามผู้นำ หรือตามแนวทางขององค์กรอย่าง ซื่อสัตย์มีการกระทำเพื่อส่งเสริมให้องค์กรมีความ ผูกพันมีความปรารถนาและความตั้งใจที่จะปฏิบัติงาน อยู่กับองค์กรต่อไปถึงแม้จะมีความขัดแย้งกับสมาชิก ขององค์กร หรือแม้มีทางเลือกอื่นที่ดึงดูดใจกว่าก็ไม่ ลาออกจากงานซึ่งแสดงถึงความรู้สึกที่มีความสัมพันธ์ อย่างแน่นแฟ้นของบุคคลกับองค์กร และมีการรักษา สัมพันธภาพระหว่างบุคคลกับองค์กรไว้โดยปฏิเสธสิ่ง ที่มาทำลายความสัมพันธ์แห่งความจงรักภักดี

**ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้**

**1. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล**

1. ควรสรรหาผู้ที่มีความรู้ความสามารถให้ตรงตาม ตำแหน่งงาน
2. ควรสรรหาพนักงานเข้ามาทดแทนตามตำแหน่ง งานให้ทันตามเวลา
3. ควรแจ้งข่าวสารข้อมูลต่างๆที่เป็นประโยชน์ให้ พนักงานทราบอย่างรวดเร็วและทั่วถึงทั้งองค์กร

**2. ด้านสวัสดิการ**

1. ควรปรับปรุง อัตราค่าจ้าง ค่าครองชีพ เงิน โบนัส เบี้ยเลี้ยงประจำปี เบี้ยขยัน โดยการแบ่งลำดับ ขั้นตอนปรับค่าตอบแทนตามอายุงาน และให้สอดคล้อง กับสถานะเศรษฐกิจปัจจุบัน
2. ควรจัดให้มีการปรับค่าจ้าง/เงินเดือนของ พนักงานปีละ 2 ครั้ง เหมือนที่เคยปฏิบัติ
3. ควรจัดให้มีงาน สวัสดิการเลี้ยงปีใหม่เพื่อให้ พนักงานได้ผ่อนคลาย

### 3. ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ

1. ควรจัดหารองเท้า Safety ให้พนักงานในตำแหน่งงานที่เสี่ยงอย่างทั่วถึง
2. ควรจัดให้มีช่างมาทำการตรวจสอบเครื่องจักรเป็นประจำและควรพิจารณาจัดหาเครื่องจักรใหม่มาทดแทนเครื่องจักรเก่าเพื่อความปลอดภัย
3. ควรจัดสร้างห้องน้ำเพิ่มให้พนักงานมีใช้อย่างพอเพียง
4. ควรจัดกิจกรรมการทำ 5 ส. อย่างต่อเนื่องทุกแผนก
5. ควรจัดให้มีการตรวจสอบและปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในโรงงานให้หน้าทำงานมากขึ้น เช่น ฝุ่นละออง/ความร้อน

### เอกสารอ้างอิง

- ชะธินษา หล้าสุวรรณ. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ บารมีของหัวหน้าหอผู้ป่วยความก้าวหน้าในอาชีพกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำโรงพยาบาลชุมชน. กรุงเทพฯ:จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2545.
- ชุตินาส ชนะจิตต์.ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมบางชัน[วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธนบุรี; 2552.
- ณองค์ แสงแก้ว. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในฝ่ายโยธาสำนักงานเขตกรุงเทพมหานครตามหลักธรรมาภิบาล. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร; 2550.
- คณัฏ เทียนพุด.การบริหารงานบุคคลในทศวรรษหน้า. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2542.
- เดชากร แก่นเมือง .การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอขอนแก่น

จังหวัดนครศรีธรรมราช.[วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น].ขอนแก่น: วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น; 2556.

พรพรรณ จันทรสข.ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัด กรมบัญชีกลาง. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต] มหาวิทยาลัยบูรพา; 2547.

พัฒนพงษ์ ชุนวิทยา.ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทพีจีทีซี (ประเทศไทย) จำกัด . [วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ] บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา; 2551.

ไพโรจน์ ทิพมาตร์ .หลักการจัดการ. กรุงเทพมหานคร เอ็ดดูเท็กซ์; 2548.

รดา มณีพรายพรรณ.ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทยู.อาร์.เคมียคอล จำกัด.[สารนิพนธ์การจัดการ]. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ; 2549.

สมใจ ลักษณ์ะ .การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. คณะวิทยาการจัดการกรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา; 2552.

สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช; 2545.

สุนันทา เลานันทน. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏสมเด็จพระเจ้าพระยา; 2542.

อนันต์ชัย คงจันทร์. การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรธุรกิจไทยและธุรกิจข้ามชาติในประเทศไทย: การศึกษาเปรียบเทียบ : กรุงเทพมหานคร. สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ; 2545.

- Hoy, Wayne K. & Rees, Richard. Subordinate Loyalty  
to Immediate Superior: A Neglected in the  
Study of Educational Administration  
Sociology of Education; 1974.
- Mond, W.R., & Premeaux, S.R. Management:  
Concepts Practices and Skills. Englewood  
Cliffs, N.J.: Prentice Hall; 1995.
- Petersen, Elmore and Plowman, Grosvenor E.  
Business Organization and Management.  
Illinois: Irwin; 1953.
- Sheldon, M. an empirical analysis of Organizational  
identification. Academy of Management  
Journal; 1971.
- Yamane, T. Statistics: An Introductory Analysis. 3<sup>d</sup> ed.  
New York: Harper and Row Publication;  
1973.