

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน:
กรณีศึกษา บริษัท โตโยต้า โทโยต้า โทโยต้า (ประเทศไทย) จำกัด

เขมจิรา บุตรธียากุล^{1,*}, พนิดา นิลอรุณ²

^{1,2} สาขาวิชาการจัดการทุนมนุษย์และองค์กร มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

Received: 1 June 2560

Revised: 25 June 2560

Accepted: 30 July 2560

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท โตโยต้า โทโยต้า (ประเทศไทย) จำกัด 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท โตโยต้า โทโยต้า (ประเทศไทย) จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท โตโยต้า โทโยต้า (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 360 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทดสอบสมมติฐานการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความผูกพันต่อองค์กรภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า 1) การสรรหาและคัดเลือกพนักงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของพนักงาน 2) การฝึกอบรมและพัฒนาที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของพนักงาน 3) สวัสดิการและค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของพนักงาน 4) การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของพนักงาน ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้จะทำให้ผู้บริหารขององค์กรตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เพื่อที่จะสามารถเพิ่มระดับความสามารถในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร

คำสำคัญ : การบริหารทรัพยากรมนุษย์ และความผูกพันต่อองค์กร อุตสาหกรรมยานยนต์ การวิเคราะห์ข้อมูล

* ผู้ประสานงานหลัก; อีเมล: khemjiraboottiyakul@gmail.com

Human Resource Management Affecting Organization Commitment of Employee: A Case Study of Toyota Gosei Thailand Company Limited

Khemjira Boottiyaklad^{1,*}, Panida Ninaroon²
^{1,2} Human Capital and Organization Program
Suansunandha Rajabhat University

Received: 1 June 2560

Revised: 25 June 2560

Accepted: 30 July 2560

ABSTRACT

The study aims to study 1) Study the Factors level of Human Resource Management of Toyota Gosei Thailand CO., LD. 2) Study correlation between human resource management and organization commitment of personnel of Toyota Gosei Thailand Co., LTD. The research tool is a questionnaire to use with simple consists of 392 instant Personnel of Toyota Gosei Thailand CO., LTD. The Statistics uses for data analysis are percentage, mean, standard deviation, correlation coefficient. The research result found that 1) human resource management was high. 2) Organization commitment was high. For hypothesis testing, 1) recruitment is in low level – correlation between organization commitment 2) training is in high – correlation between organization commitment 3) welfare is in medium– correlation between organization commitments. 4) appraisal is in medium - between organization commitments

Keywords: Human Resource Management, Organization Commitment of Employee, automotive industry, data analysis

* Corresponding Author; Email: khemjiraboottiyaklad@gmail.com

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันการบริหารทรัพยากรมนุษย์จัดเป็นการบริหารที่สำคัญที่สุดในแต่ละองค์การทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เพราะการที่องค์การจะสามารถอยู่รอดและสามารถดำเนินการให้มีความเจริญก้าวหน้ากับการแข่งขันในตลาดได้นั้น จะต้องอาศัยการจัดระเบียบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในการดำเนินงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นในระบบบริหารและเป็นผลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงาน เพราะผู้บริหารทุกคนไม่ต้องการให้มีความผิดพลาดเกิดขึ้นในการบริหารงาน ไม่ว่าจะเป็นการจ้างคนไม่เหมาะสมกับงาน อัตราการออกจากงานสูง หรือแม้การพบว่าพนักงานไม่ตั้งใจที่จะทำงานให้ดีที่สุดตั้งนั้นองค์การจึงมีความจำเป็นที่จะต้องดำเนินการบริหารองค์การให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพสูงสุดภายใต้ปัจจัยต่างๆ ที่มีอยู่อย่างจำกัด ปัจจุบันภาวะการแข่งขันตลาดทางธุรกิจที่เข้มข้นขึ้นเรื่อยๆ ทำให้การได้เปรียบในการแข่งขันขององค์การขึ้นอยู่กับ การบริหารคนและคุณภาพของบุคลากรในองค์การ ซึ่งแต่ละองค์การมีลักษณะเฉพาะของตนเอง ไม่ว่าจะ เป็นพันธกิจ วิสัยทัศน์ เป้าหมาย วัฒนธรรมองค์การ รวมถึงระเบียบและกฎเกณฑ์ต่างๆ การที่องค์การจะกระทำภารกิจหลักให้ บรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพนั้น องค์การจำเป็นจะต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพในปริมาณที่เหมาะสมกับงาน ซึ่งบุคลากรจัดเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดและเป็นทรัพยากรหลักขององค์การ ซึ่งบุคลากรจะเป็นผู้ใช้ทรัพยากรด้าน อื่นๆ เช่น อุปกรณ์ วัสดุ และเงินทุน รวมทั้งข้อมูลสารสนเทศต่างๆ เพื่อใช้ในการผลิตสินค้า หรือให้บริการกับองค์การ นั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นการจัดการในทุกๆ ด้านที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรในองค์การนั้นๆ เพื่อให้บุคลากรได้ ปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลให้มากที่สุด ในขณะที่เดียวกันก็ต้องเพิ่มพูนความรู้ และ ความสามารถให้กับบุคลากรนั้นด้วย เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน อันจะ ก่อให้เกิดผลสำเร็จสูงสุดทั้งต่อองค์การและตัวบุคลากร ทั้งนี้รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การด้วย การสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานให้มีบรรยากาศการทำงาน และที่สำคัญคือ จะต้องรักษาบุคลากรนั้นๆ ให้อยู่ใน องค์การให้ได้ตลอดไป ซึ่งหมายถึงการใช้คนให้ถูกวิธี ให้เหมาะกับงาน ให้ได้ผลงานที่ตีมากที่สุด และรักษาคนดีให้อยู่ ในองค์การให้นานที่สุด (Watyam, 2012)

ความผูกพันต่อองค์การเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องการให้เกิดขึ้นในองค์การ เพราะความผูกพันของพนักงานที่มีต่อ องค์การนั้นเป็นปัจจัยหลักที่จะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การ และเป็นพื้นฐานที่จะสามารถสร้างแรงจูงใจใน การทำงานให้กับพนักงานมากขึ้น แต่ปัจจัยพื้นฐานที่จะสามารถสร้างความผูกพันต่อองค์การของพนักงานให้เกิดขึ้น ได้นั้น ส่วนมากจะเป็นในรูปแบบปัจจัยที่เป็นตัวเงิน นอกจากนี้ยังเป็นในรูปแบบของความพึงพอใจในงาน ซึ่งมา จากการที่พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี จึงทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ การขาดความผูกพันต่อ องค์การส่งผลถึงการขาดขวัญและกำลังใจและยังรวมถึงการขาดความจงรักภักดีต่อองค์การ (Whithey and Cooper 1989 cited in Intachoti, 2011)

บริษัท โตโยต้า โทโยต้า (ประเทศไทย) จำกัด ได้มีการพัฒนาเกี่ยวกับเทคโนโลยี โพลีเมอร์ และกำลังขยายธุรกิจ ของเราเป็นระบบผู้จัดจำหน่ายทั่วโลกของชิ้นส่วนยานยนต์และ LEDs ผ่าน 46 ฐานการผลิตของเราใน 17 ประเทศ ทุกภูมิภาคทั่วโลก ในทุกๆ ศตวรรษที่ผ่านมาบริษัทได้ผลิตผลงานที่ทำเพื่อสังคมที่ดีกว่าเสมอ โดยผ่านกิจกรรมทาง ธุรกิจ เพื่อสนองความคาดหวังของผู้ที่มีส่วนได้และส่วนเสียนอกจากนี้บริษัทยังได้คำนึงถึงการรักษาสีสิ่งแวดล้อมในพื้นที่ ที่ปฏิบัติงาน โดยบริษัทมุ่งมั่นที่จะสร้างสถานที่ทำงานที่น่าพอใจ ที่จะกระตุ้นและช่วยให้พนักงานมีสุขภาพที่ดีและ มีความปลอดภัยที่ดีในการทำงาน บริษัทจะสร้างบรรยากาศและความหลากหลายของวัฒนธรรมในองค์การ ซึ่งเป็น สิ่งที่บริษัทได้ยึดถือและปฏิบัติต่อกันมาอย่างยาวนาน ไม่ว่าจะ เป็นกฎระเบียบบรรทัดฐานที่บริษัทได้กำหนดไว้ ทั้งนี้ก็

เพื่อให้พนักงานทุกคนสามารถทำงานได้อย่างเต็มความสามารถของแต่ละบุคคล และเพื่อให้พนักงานได้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีที่ต่อเนื่องร่วมกันและต่อองค์กรด้วย (Toyoda Gosei, 2017)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาเรื่อง “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท โตโยต้า โกเซ (ประเทศไทย) จำกัด” เนื่องจากบริษัท โตโยต้า โกเซ (ประเทศไทย) จำกัด เป็นองค์กรที่ให้ความสำคัญมากในเรื่องของความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานทั้งขณะที่อยู่ในบริษัท และขณะที่อยู่นอกบริษัท โดยบริษัทให้ความสำคัญกับพนักงานเปรียบเสมือนทรัพยากรหลักที่จะสามารถนำพาองค์กรให้ไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าพนักงานเกิดความผูกพันที่ดีต่อองค์กรจึงทำให้ผู้วิจัยเกิดความสนใจที่จะศึกษาว่า มีปัจจัยใดบ้างที่ทำให้พนักงานเกิดความผูกพันที่ดีต่อบริษัท และมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างไรบ้างที่จะทำให้มีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท โตโยต้า โกเซ (ประเทศไทย) จำกัด ทั้งนี้ผู้วิจัยเชื่อว่าการศึกษาวิจัยในครั้งนี้จะสามารถเป็นข้อมูลเพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารและฝ่ายทรัพยากรมนุษย์นำไปพัฒนาและเสริมสร้างให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรที่ดียิ่งขึ้น และเพื่อเป็นข้อเสนอแนะในการปรับปรุง การทำงานในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ทางธุรกิจที่เปลี่ยนไปด้วย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของ บริษัท โตโยต้า โกเซ (ประเทศไทย) จำกัด
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท โตโยต้า โกเซ (ประเทศไทย) จำกัด

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท โตโยต้า โกเซ (ประเทศไทย) จำกัด โดยการศึกษาครั้งนี้ ได้ศึกษาแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย การบริหารทรัพยากรมนุษย์ และความผูกพันในองค์กรของพนักงาน

จากการทบทวนแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การศึกษาครั้งนี้จึงนำแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Khemnanat, 2006; Wongsansri, 2002; Hirankitti, 1999) มาประยุกต์ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ โดยสามารถสรุปสาระสำคัญได้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการหนึ่งที่จะช่วยให้องค์กรได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เข้ามาปฏิบัติงานเพื่อสร้างความเจริญเติบโตก้าวหน้าให้แก่องค์กร และพร้อมจะรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกธุรกิจยุคปัจจุบันได้ ดังจะเห็นได้จากขอบข่ายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่กว้างครอบคลุมกิจกรรมต่างๆ ในองค์กรและเกี่ยวข้องกับผูกพันทุกขั้นตอนของการบริหารงาน นับตั้งแต่การวางแผนเพื่อสรรหาคูหากรเข้ามาปฏิบัติ การดูแลบำรุงรักษา จนกระทั่งบุคลากรพ้นไปจากการปฏิบัติงาน ทั้งนี้การศึกษานี้ได้นำความรู้จากการศึกษาแนวคิดดังกล่าวนำมาสร้างเป็นตัวแปรอิสระ ซึ่งได้ปรับให้มีความสอดคล้องกับการศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท โตโยต้า โกเซ (ประเทศไทย) จำกัด ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1. การสรรหาคูหากรและการคัดเลือกบุคลากร หมายถึง กระบวนการกลั่นกรองบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถและคุณลักษณะเหมาะสมกับตำแหน่งมากที่สุด ซึ่งมาสมัครงานในตำแหน่งต่างๆ ที่องค์กรเปิดรับสมัครเพื่อดึงบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งเข้ามาสู่หน่วยงานหรือองค์กรกล่าวอีกนัยหนึ่งเป็น

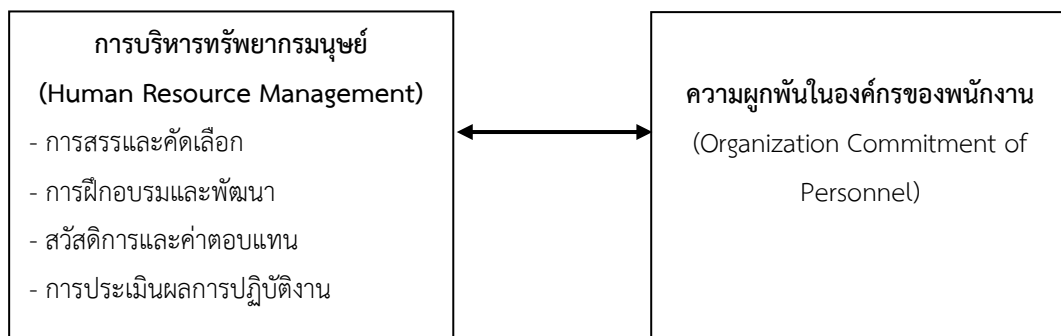
การแสวงหาและชักชวนให้บุคคลที่สนใจมาสมัครงานหรือหน่วยงานหรือองค์กรเพื่อหน่วยงานหรือองค์กรโดยมีการใช้เครื่องมือต่างๆ ในการคัดเลือก เช่น การทดสอบด้วยการสอบข้อเขียน หรือการสอบสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ประกาศรับสมัครเข้ามาปฏิบัติงานกับองค์กร

2. การฝึกอบรมและการพัฒนา หมายถึง กระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาความสามารถ ความรู้ ความชำนาญ อันจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและช่วยลดปัญหาในการทำงาน โดยมีประเภทของการฝึกอบรม ขั้นตอนการวางแผนเพื่อจัดฝึกอบรมเพื่อให้บุคลากรได้รับประสบการณ์และการเรียนรู้ใหม่ๆ เพิ่มขึ้น เพื่อพัฒนาหรือต่อยอดทักษะ ความรู้ และความสามารถที่ตนเองมีอยู่ให้สามารถปฏิบัติได้มากขึ้นและยากขึ้น และช่วยส่งเสริมในความก้าวหน้าให้แก่บุคลากร

3. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง ค่าแรง ค่าจ้าง เงินเดือน หรือผลประโยชน์ที่องค์กรให้แก่พนักงานเพื่อตอบแทนการทำงาน หรืออาจหมายถึง ค่าทดแทนที่องค์กรจ่ายเป็นค่าตอบแทน ความสูญเสียต่างๆ ของพนักงาน ซึ่งรวมทั้งจ่ายทางตรงและทางอ้อม ทั้งในรูปแบบที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน

4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การวัดเพื่อให้ทราบว่าผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนนั้นเป็นอย่างไร แล้วนำเอาผลที่วัดได้นั้นมาประเมินค่าพร้อมทั้งตีความหมายเพื่อใช้ประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เช่น เพื่อพิจารณาความดีความชอบ เลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี หรือเพื่อพัฒนาบุคคล การแจ้งผลการประเมิน ให้ผู้ถูกประเมินทราบผลการปฏิบัติงานของตนว่ามีข้อเด่นและข้อด้อยอย่างไร เพื่อจะได้ปรับปรุงการทำงานของตนเองให้ดีขึ้น และผลการประเมินยังเป็นเครื่องมือช่วยในการพิจารณาหาความต้องการในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรด้วยอีกทางหนึ่ง

จากการทบทวนแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ด้านความผูกพันในองค์กรของพนักงาน (Saritwanich, 2009; Permchai, 2007; Laohadet, 2002; Thongphaibun. 2000) มาประยุกต์ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ โดยสามารถสรุปสาระสำคัญ ได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ ทศคติหรือความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร เช่น มีความจงรักภักดีต่อองค์กร ยอมรับเป้าหมายค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์กรมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร และทุ่มเทความรู้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่ เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ตลอดจนมีความปรารถนาที่แน่วแน่อันจะดำรงไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวข้างต้น การศึกษานี้จึงกำหนดกรอบแนวคิดงานวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

จากการศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท โตโยต้า โทโยต้า โทโยต้า (ประเทศไทย) จำกัด มีประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัยดังนี้

1. ประโยชน์เชิงทฤษฎี จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์และความผูกพันในองค์กรนั้น ทำให้ผู้วิจัยได้สร้างกรอบแนวคิดและสมมติฐานในการวิจัยครั้งนี้ โดยลักษณะกรอบแนวคิดในการวิจัยที่ผู้วิจัยได้พัฒนามาจากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี ทำให้เกิดการบูรณาการทางทฤษฎีระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันในองค์กร จนเกิดเป็นการศึกษาในเชิงความสัมพันธ์เรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา : บริษัท โตโยต้า โทโยต้า โทโยต้า (ประเทศไทย) จำกัด เนื่องจากบริษัท โตโยต้า โทโยต้า โทโยต้า (ประเทศไทย) จำกัด เป็นองค์กรที่ให้ความสำคัญมากในเรื่องของความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานทั้งขณะที่อยู่ในบริษัทและขณะที่อยู่นอกบริษัท โดยบริษัทให้ความสำคัญกับพนักงานเปรียบเสมือนทรัพยากรหลักที่จะสามารถนำพาองค์กรให้ไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ นอกจากนี้พนักงานยังมีอายุการปฏิบัติงานที่ยาวนานมาก บางคนปฏิบัติงานกับองค์กรถึง 10 ปี ด้วยเหตุนี้พนักงานจึงเกิดความผูกพันที่ดีต่อองค์กร ซึ่งผลการวิจัยพบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน ในองค์กรของพนักงาน ซึ่งในปัจจุบันการบริหารทรัพยากรมนุษย์จัดเป็นการบริหารที่สำคัญที่สุดของแต่ละองค์กร ทำให้การได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กรขึ้นอยู่กับการบริหารคนและคุณภาพของบุคลากรในองค์กร ดังนั้นการสร้างทฤษฎีในการวิจัยครั้งนี้ จึงสามารถนำไปเป็นตัวอย่างโดยการใช้ประโยชน์ในเชิงวิชาการต่อไป

2. ประโยชน์เชิงการจัดการ พบว่า 1) ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปกำหนดนโยบายในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยจะส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานและนำไปสู่การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น 2) ผู้บริหารสามารถศึกษาผลการวิจัยในครั้งนี้เพื่อนำไปเป็นแนวทางในงานด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทได้ 3) ผู้บริหารสามารถเล็งเห็นถึงความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์มากขึ้น เนื่องจากรับรู้ถึงความคิดเห็นในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร นำไปสู่การพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรอีกด้วย และ 4) ในอนาคตการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะเป็นการบริหารที่สำคัญที่สุดของแต่ละองค์กร ทำให้การได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กรขึ้นอยู่กับการบริหารคนและคุณภาพของบุคลากรในองค์กร ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์มากขึ้น เพื่อรองรับการแข่งขันทางธุรกิจในอนาคต

วิธีดำเนินการวิจัย

แบบแผนของการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้เป็นการศึกษาเชิงสหสัมพันธ์ (Correlational study)

ประชากรและตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัท โตโยต้า โทโยต้า โทโยต้า (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 345 คน ซึ่งมาจากการกำหนดกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการของทาร์โร ยามาเน่ และทำการสุ่มแบบบังเอิญ (Accidental Sampling)

เครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามปลายปิด แบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล และตอนที่ 3 รวมทั้งสิ้น 35 ข้อ

โดยแบบสอบถามตอนที่ 1, 2 และ 4 เป็นแบบสอบถามวัดประมาณค่า Likert Scale (Pasunon, 2010) จำนวน 5 ระดับ โดยระดับ 1 เท่ากับเห็นด้วยน้อยที่สุด ถึงระดับ 5 เท่ากับเห็นด้วยมากที่สุด

การตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การศึกษาครั้งนี้ ทำการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งค่าแอลฟาที่ได้จะแสดงระดับของความคงที่ของแบบสอบถามโดยจะมีค่าระหว่าง $0 < \alpha < 1$ ค่าที่ใกล้เคียง 1 มาก แสดงว่ามีค่าความเชื่อมั่นสูง (Cronbach, 1990 cited in Wanichbancha, 2005) ซึ่งเมื่อผู้วิจัยทำการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยโปรแกรมสถิติสำเร็จรูป SPSS (Statistic Package for the Social Sciences) พบว่าค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ที่ได้เท่ากับ 0.913 ซึ่งค่าที่ได้มีความใกล้เคียง 1 มากจึงแสดงแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นสูง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ใช้สถิติ ในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และมีการวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 สมมติฐานที่ 1 การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของพนักงาน ทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) (n = 360 คน)

ตัวแปร	ความผูกพันในองค์กรของพนักงาน			
	Pearson Correlation (r)	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	อันดับ
1.การบริหารทรัพยากรมนุษย์	.523	.000	ปานกลาง	
1ก การสรรหาและคัดเลือกพนักงาน	.126	.017	ต่ำ	4
1ข การฝึกอบรมและพัฒนา	.705	.000	สูง	1
1ค สวัสดิการและค่าตอบแทน	.376	.000	ปานกลาง	3
1ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน	.429	.000	ปานกลาง	2

จากการวิเคราะห์ข้อมูล การศึกษานี้ได้สรุปและอภิปรายผลการวิจัยโดยมีประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

โดยภาพรวมระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท โตโยต้า โทโยต้า โทโยต้า (ประเทศไทย) จำกัดอยู่ในระดับมาก ซึ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การฝึกอบรมและการพัฒนาเหตุผลที่เป็นเช่นนี้น่าจะเป็นเพราะทางบริษัทสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมอยู่เป็นประจำ หรือหากมีปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับการทำงาน ก็จะหยิบยกประเด็นตรงนั้นมาเป็นการฝึกอบรมด้วย เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานให้กับพนักงานตั้งแต่ระดับปฏิบัติการจนถึงระดับผู้บริหาร หัวหน้างาน นอกจากนี้บริษัทยังมีการส่งเสริมพนักงานด้วยการส่งพนักงานไปศึกษางานนอกสถานที่ และยังส่งพนักงานไปศึกษางานที่สำนักงานใหญ่ที่ประเทศญี่ปุ่นอีกด้วย เพื่อนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน นอกจากนี้หากพนักงานมีความสามารถในเรื่องของภาษาญี่ปุ่นเป็นพื้นฐาน บริษัทยังมีการส่งเสริมให้พนักงานศึกษาภาษาญี่ปุ่นเพิ่มเติมโดยที่ไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายใดๆ ทำให้พนักงานเกิดการเรียนรู้กับสิ่งใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานและสามารถปรับตัวได้อย่างสม่าเสมอซึ่งทำให้เห็นว่าบริษัทให้ความสำคัญในเรื่องของทักษะ ความรู้ความสามารถของพนักงานเป็นอย่างมาก เพราะพนักงานเปรียบเสมือนเป็นกลไกสำคัญที่จะพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ รองลงมา คือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ เหตุผลที่เป็นเช่นนี้น่าจะเป็นเพราะ นอกจากบริษัทจะมีสวัสดิการที่เกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาลแล้ว ยังมีสวัสดิการค่าจ้างงานแต่งงาน สวัสดิการค่าจ้างงานบวช สวัสดิการรถรับส่งพนักงาน สวัสดิการอาหารกลางวัน สวัสดิการฝึกอบรม สวัสดิการเรียนภาษาญี่ปุ่น สวัสดิการโบนัสประจำปี จากการที่เข้าไปฝึกงานสหกิจศึกษา 4 เดือน ผู้วิจัยคิดว่า เนื่องจากเป็นบริษัทของคนญี่ปุ่น ผู้วิจัยจึงคิดว่าน่าจะเป็นเพราะคนญี่ปุ่นจะให้ความสำคัญมากในเรื่องการบริหารและการดูแลความเป็นอยู่ของพนักงานภายในบริษัท จึงทำให้มีสวัสดิการที่หลากหลายเพื่อเอื้ออำนวยความสะดวกให้กับพนักงานตลอดระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่กับบริษัท และการประเมินผลการปฏิบัติงาน เหตุผลที่เป็นเช่นนี้น่าจะเป็นเพราะ บริษัทมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานกับพนักงาน ด้วยการใช้ตัวชี้วัด KPI ในการวัดผลการปฏิบัติงานของพนักงาน มีการกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นมาตรฐานเดียวกัน เพื่อนำผลการประเมินที่ได้มาใช้เป็นเกณฑ์ในการเพิ่มค่าตอบแทนและการเลื่อนตำแหน่งงาน ทำให้พนักงานทราบถึงผลการปฏิบัติงานของตนเองว่ามีประสิทธิภาพหรือควรปรับปรุง

ส่วนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การสรรหาและคัดเลือกพนักงานเหตุผลที่เป็นเช่นนี้น่าจะเป็นเพราะบริษัทมีความต้องการในการสรรหาบุคลากรที่น้อยและส่วนมากการสรรหาและคัดเลือกพนักงานของบริษัทจะเป็นการใช้ระบบอุปถัมภ์มากกว่าการใช้ระบบคุณธรรม ซึ่งผู้วิจัยคิดว่าการใช้ระบบอุปถัมภ์ในการสรรหาและคัดเลือกพนักงานทำให้บริษัทได้รับบุคลากรที่ไม่ตรงกับสายงาน จึงคิดว่าทำให้ส่งผลถึงการที่จะได้รับบุคลากรที่มีความสามารถ และตรงกับสายงานน้อย และทำให้ส่งผลถึงการที่จะต้องรับสมัครบุคลากรใหม่ๆ อย่างบ่อยครั้ง ซึ่งอาจทำให้เสียเวลาและค่าใช้จ่ายอย่างมากในส่วนนี้

2. ด้านความผูกพันต่อองค์กร

โดยภาพรวมของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โตโยต้า โทโยต้า โทโยต้า (ประเทศไทย) จำกัด อยู่ในระดับมาก ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การเต็มใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อความสำเร็จของบริษัทรองลงมา คือ การมีความยินดีและเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงานและบริษัท เหตุผลที่เป็นเช่นนี้น่าจะเป็นเพราะว่าทางบริษัทมีการส่งเสริมให้พนักงานที่มีความสามารถไปฝึกอบรมนอกสถานที่หรือเป็นการส่งพนักงานไปศึกษางานที่สำนักงานใหญ่ที่ประเทศญี่ปุ่น นอกจากนี้กิจกรรมต่างๆ ที่ทางบริษัทจัดขึ้น เป็นกิจกรรมที่มีความน่าสนใจ นอกจากจะเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานแล้ว ยังมีกิจกรรมที่เป็นกิจกรรมละลายพฤติกรรมให้แก่พนักงานด้วย เช่น

กิจกรรมตามประเพณี อาทิ กิจกรรมทำบุญปีใหม่ กิจกรรมตักบาตรข้าวสารอาหารแห้งวันสงกรานต์ กิจกรรมรดน้ำดำหัว ขอพรผู้ใหญ่ของบริษัทในวันสงกรานต์ และเมื่อเร็วๆ นี้ก็ยังมีกิจกรรม Food Free Day เป็นกิจกรรมที่ท่านประธานจัดขึ้นเพื่อขอบคุณพนักงานทุกคนที่ร่วมกันฝ่าวิกฤตที่บริษัทกำลังประสบพบเจอ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงาน จะเห็นได้ว่าทุกช่วงเวลาที่อยู่ในบริษัท จะมีกิจกรรมที่ให้พนักงานได้ร่วมกันทำเสมอ จึงเป็นเหตุผลทำให้ผู้วิจัยคิดว่า เมื่อมีกิจกรรมเกิดขึ้นพนักงานจึงให้ความสนใจและเต็มใจเข้าร่วมเสมอ

จากภาพรวมของระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมาก ซึ่งภาพรวมของระดับความผูกพันต่อองค์กรก็อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน แสดงให้เห็นว่าทั้งสองด้านมีความเชื่อมโยงกัน เมื่อพิจารณาการจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นรายด้าน คือ ด้านการสรรหาและคัดเลือกพนักงาน ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ต่างอยู่ในระดับมากทั้งสิ้น ส่วนระดับความผูกพันต่อองค์กรเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทุกข้อล้วนอยู่ในระดับมากทั้งสิ้น เหตุผลที่เป็นเช่นนี้น่าจะเป็นเพราะว่า หากบริษัทมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดี ก็จะทำให้พนักงานทำงานด้วยทุ่มเท มีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน เกิดแรงจูงใจในการทำงาน อีกทั้งยังมีใจรักและผูกพันต่อองค์กรด้วย

อภิปรายผล

สมมติฐานที่ 1 การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน ในองค์กรของพนักงานเหตุผลที่เป็นเช่นนี้น่าจะเป็นเพราะว่า ผู้บริหารของบริษัท โตโยต้า โกเซ (ประเทศไทย) จำกัด อาจมีการคำนึงถึงว่า หากบริษัทมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดี ก็จะส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรซึ่งแสดงให้เห็นว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กัน ตามกรอบแนวคิดที่ผู้วิจัยได้สร้างจากการทบทวนและรวบรวมทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยแยกเป็นรายด้าน คือ ด้านการสรรหาและคัดเลือกพนักงาน ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยมีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Thunnom (2012) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาโรงเรียนลาซาล พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 4 ด้านคือ ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านการธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนลาซาล โดยมีระดับของความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Akhandom (2011) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการองค์การ ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: กรณีองค์การมหาวิทยาลัยเอกชน ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี พบว่าการบริหารจัดการองค์การ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอยู่ในระดับปานกลางโดยสามารถอภิปรายเป็นรายด้านได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1ก การสรรหาและคัดเลือกพนักงานมีความสัมพันธ์ กับความผูกพันในองค์กรของพนักงาน โดยมีความสัมพันธ์ อยู่ในระดับต่ำ เหตุผลที่เป็นเช่นนี้น่าจะเป็นเพราะว่า บริษัทมีการสรรหาและคัดเลือกพนักงาน โดยการให้ระบบอุปถัมภ์มากกว่าที่จะใช้ระบบคุณธรรม ซึ่งการที่บริษัทเลือกให้ระบบอุปถัมภ์มากกว่าระบบคุณธรรม อาจเป็นเพราะประหยัดค่าใช้จ่ายในการที่ต้องมีการออกไปรับสมัครพนักงานตามจ๊อบแฟร์ หรือไปเปิดบูทเพื่อรับสมัครพนักงานแล้วแต่ต้องมีการใช้ค่าใช้จ่าย ระบบอุปถัมภ์ก็อาจเป็นอีกทางเลือกที่มีความสะดวกและไม่ต้องใช้ค่าใช้จ่าย แต่ก็อาจจะทำให้บริษัทได้รับพนักงานที่ไม่ตรงสายงานนอกจากนี้ยังอาจส่งผลถึงการลาออกที่บ่อยครั้งของ

พนักงานด้วย ซึ่งผู้วิจัยคิดว่าถ้าเป็นระบบคุณธรรม อาจทำให้พนักงานที่ได้เข้ามาปฏิบัติงานรู้สึกรักและผูกพันกับบริษัท และรักในงานที่ตนเองได้รับมอบหมายด้วย ซึ่งก็อาจจะส่งผลให้การลาออกของพนักงานน้อยลง และยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานด้วย เพราะได้พนักงานที่ตรงสายงานและมีความสามารถตรงกับตำแหน่งงาน

สมมติฐานที่ 1ข การฝึกอบรมและพัฒนาที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของพนักงาน โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง เหตุผลที่เป็นเช่นนี้น่าจะเป็นเพราะว่า บริษัทส่งเสริมพนักงานด้วยการส่งพนักงานไปศึกษางานนอกสถานที่ และยังส่งพนักงานไปศึกษางานที่สำนักงานใหญ่ที่ประเทศญี่ปุ่น เพื่อนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน นอกจากนี้หากพนักงานมีความสามารถในเรื่องของภาษาญี่ปุ่นเป็นพื้นฐาน บริษัทยังมีการส่งเสริมให้พนักงานศึกษาภาษาญี่ปุ่นเพิ่มโดยที่ไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายใดๆ ทำให้พนักงานเกิดการเรียนรู้กับสิ่งใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานและสามารถปรับตัวได้อย่างสม่ำเสมอ ซึ่งทำให้เห็นว่าบริษัทให้ความสำคัญในเรื่องของทักษะ ความรู้ และความสามารถของพนักงานเป็นอย่างยิ่ง

สมมติฐานที่ 1ค สวัสดิการและค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของพนักงาน โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง เหตุผลที่เป็นเช่นนี้น่าจะเป็นเพราะว่า บริษัทอาจจะให้ค่าตอบแทนไม่สูงมากนัก แต่บริษัทมีการจัดการด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ตามระเบียบของกฎหมายอย่างเคร่งครัด และนอกจากนี้บริษัทยังมีสวัสดิการอื่นๆ เพิ่มเติมที่หลากหลายเพื่อเอื้ออำนวยความสะดวกให้กับพนักงานตลอดระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่กับบริษัท เช่น สวัสดิการรถรับ-ส่งพนักงาน สวัสดิการอาหารกลางวัน สวัสดิการเบิกค่าน้ำมันเมื่อนำรถของพนักงานออกไปติดต่อทำธุระให้กับบริษัท ฯลฯ ซึ่งสวัสดิการเหล่านี้เป็นที่น่าพอใจของพนักงานอยู่แล้ว นอกจากนี้ผู้วิจัยเคยสอบถามพนักงานอยู่บ้างในเรื่องนี้ ซึ่งพนักงานให้ความเห็นว่า ถึงแม้ว่าบริษัทจะให้ค่าตอบแทนไม่สูงมากนัก แต่สวัสดิการที่บริษัทมีให้ถือว่าดีมาก และนี่อาจจะเป็นอีกเหตุผลที่ทำให้พนักงานมีอายุการปฏิบัติงานกับบริษัทที่ยาวนาน และเกิดความผูกพันต่อบริษัทด้วย

สมมติฐานที่ 1ง การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของพนักงานโดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง เหตุผลที่เป็นเช่นนี้น่าจะเป็นเพราะว่า บริษัทมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานกับพนักงาน ด้วยการใช้ตัวชี้วัด KPI ในการวัดผลการปฏิบัติงานของพนักงาน มีการกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นมาตรฐานเดียวกัน เพื่อนำผลการประเมินที่ได้มาใช้เป็นเกณฑ์ในการเพิ่มค่าตอบแทน และการเลื่อนตำแหน่งงาน ทำให้พนักงานทราบถึงผลการปฏิบัติงานของตนเองว่ามีประสิทธิภาพหรือควรปรับปรุง

ข้อเสนอแนะ

1. งานวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์เท่านั้น ทำให้ได้ผลการศึกษาจากมุมมองของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรเพียงด้านเดียว จึงควรมีการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กร เพื่อประกอบการตัดสินใจในการบริหารงานของผู้บริหารได้มากขึ้น ทั้งนี้ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยสามารถนำมาเปรียบเทียบข้อแตกต่างระหว่างจุดดีและจุดด้อยของตัวแปรทั้งสองในองค์กรได้
2. งานวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงาน ทำให้ได้ข้อมูลหลักจากพนักงานเท่านั้น ซึ่งถ้ามีการเก็บข้อมูลจากกลุ่มผู้บริหารของบริษัทด้วยนั้น ก็จะได้ผลการศึกษาที่อาจมีความแตกต่างกัน จึงควรมีการศึกษา

กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารเพิ่มเติม รวมไปถึงการเปรียบเทียบความคิดเห็นในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อที่จะได้รับรู้ความคิดเห็นจากด้านผู้บริหารและด้านพนักงาน

3. งานวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กร ซึ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้งหมด 4 ด้าน คือ ด้านการสรรหาและคัดเลือกพนักงาน ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันทุกด้าน แต่เป็นที่น่าสังเกตว่า งานวิจัยครั้งนี้พบว่า ด้านการสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ จึงควรมีการศึกษาในเรื่องของการสรรหาและคัดเลือกพนักงานเพิ่มเติม เพราะข้อมูลที่ได้สามารถแสดงให้เห็นถึงระดับความสัมพันธ์ของการสรรหาและการคัดเลือกกับความผูกพัน ได้อย่างชัดเจนมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- Akhaudom, N. (2011). *Relationship between organizational management Organizational commitment and Good membership behavior of the organization in the case of private university organizations In Mueang District*. Chon Buri: Sripatum University Chonburi Campus. (in Thai)
- Cronbach, L.J. (1990). *Essentials of psychological testing*. 5th ed.. New York: Harper Collins Publishers.
- Hirankitti, S. (1999). *Human Resource Management*. Bangkok: Teera Film and Zitex.
- Intachoti, K. (2011). *The relationship between quality of work life and organizational commitment of employees in an automotive parts manufacturing company in Amata Nakorn Industrial Estate*. Chon Buri: Burapha University. (in Thai)
- Khemnanat, N. (2006). *Human resource management*. Bangkok: Chulalongkorn University. (in Thai)
- Laohadet, C. (2002). *Organizational commitment of personnel performing duties in Kabinburi Hospital*. Chon Buri: Burapha University. (in Thai)
- Pasunon, P. (2010). *Business Statistics*. Bangkok: Resource Center, Thai-Japanese Institute of Technology. (in Thai)
- Permchai, K. (2007). *Organizational Commitment of Employees of Thai KK Industrial Company Limited*. Thesis of the Degree of Master of Business Administration Program in General Management. Chonburi: Burapha University. (in Thai)
- Saritwanich, S. (2009). *Modern organizational behavior: concepts and theories*. 7th ed. Bangkok: Thammasat University. (in Thai)
- Thongphaibun. W. (2000). *Organizational climate and organizational commitment*. Thesis of the Degree of Master of Arts Program in Political Science. Bangkok: Kasetsart University. (in Thai)
- Thunnom, S. (2012). *Relationship between human resource management and organizational commitment: A Case Study of Lasalle School*. Chonburi: Burapha University. (in Thai)

- Toyoda Gosei. (2517). *Toyoda Gosei Profile*. [Online]. Retrieved March 15, 2017, from:
<http://www.toyoda-gosei.com> (in Thai)
- Wanichbancha, K. (2005). *Statistics for research*. Bangkok: Chulalongkorn University.
- Watyam, A. (2012). *Human Resource Management*. [Online]. Retrieved May 28, 2012, from:
<http://mpa2011.blogspot.com/2012/05/haman-resourcemanagement.html> (in Thai)
- Wongsansri, P. (2002). *Human Resource Management*. Bangkok: Supa Publishing House. (in Thai)