

**ชื่อเรื่อง** : รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อ  
ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธุรกิจวิสาหกิจเพื่อสังคม ประเทศไทย

**ผู้วิจัย** : ฟารีดา มะ, อาลี เส็มเกอ

**ปีการศึกษา** : 2567

### บทคัดย่อ

ภูมิหลังและวัตถุประสงค์: การวิจัยรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธุรกิจวิสาหกิจเพื่อสังคม ประเทศไทยการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย 1) เพื่อศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในธุรกิจวิสาหกิจเพื่อสังคม และ 2) เพื่อนำเสนอรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ชัดเจนระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานของธุรกิจวิสาหกิจเพื่อสังคม

ระเบียบวิธีการวิจัย: การวิเคราะห์สถิติเชิงอ้างอิง สถิติที่ใช้ในการศึกษาความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในธุรกิจวิสาหกิจเพื่อสังคม ได้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์สถิติเชิงอ้างอิง โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) โดยอิงจากกรอบแนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัยนี้

ผลการวิจัย: ผลการศึกษาการวิจัยรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธุรกิจวิสาหกิจเพื่อสังคม ประเทศไทยยอมรับสมมติฐานทั้ง 3 ข้อคือยอมรับสมมติฐาน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจวิสาหกิจเพื่อสังคม ประเทศไทยมีความสัมพันธ์เชิงบวกโดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก $DE=0.418^*$  ด้านความรู้สึกด้านความต่อเนื่อง ผลการทดสอบสมมติฐานคืออิทธิพล  $DE=0.342^*$ ,  $IE=0.247^*$  ยอมรับ และด้านบันทึกฐาน ผลการทดสอบสมมติฐานคือ Influence  $DE=0.594^*$

**คำสำคัญ:** การบริหารทรัพยากรมนุษย์, ความผูกพันต่อองค์กร, ธุรกิจวิสาหกิจเพื่อสังคม ประเทศไทย

**Title** : The Causal Relationship Model of Human Resource Management that affects Employee Commitment to Organizations in Social Enterprises in Thailand

**Researcher** : Fareeda Ma, Ali Sempher

**Academic Year** : 2024

### ABSTRACT

**Background and Aims:** This research explores the causal relationship model of human resource management (HRM) and its effect on employees' organizational commitment in social enterprise businesses in Thailand. The objectives of this study are (1) to investigate the causal relationship model of HRM affecting employees' organizational commitment in social enterprise businesses and (2) to propose a causal relationship model of HRM that influences employees' organizational commitment in social enterprises.

**Methodology:** The study utilizes inferential statistical analysis, particularly Structural Equation Modeling (SEM). (Hair et al., 2010).

**Results:** The study confirms all three hypotheses, demonstrating that HRM has a direct positive relationship with employees' affective organizational commitment, with  $DE = 0.418^*$ . For continuance commitment, the hypothesis testing results showed a direct effect ( $DE = 0.342^*$ ) and an indirect effect ( $IE = 0.247^*$ ), both accepted. For normative commitment, the hypothesis testing results revealed an influence of  $DE = 0.594^*$ .

**Keywords:** Human resource management, employees' organizational commitment, social enterprise business in Thailand.