



ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในสวัสดิการกับความผูกพันต่อองค์กรของ
พนักงานบริษัท สิริกาญจน์ อินเตอร์เทรด จำกัด

THE RELATIONSHIP BETWEEN SATISFACTION ON BENEFITS AND
ORGANIZATIONAL ENGAGEMENT OF SIRIKAN INTERTRADE COMPANY
LIMITED EMPLOYEES

สุภัสสร ระงับภัย

SUPHATSORN RANGUBPAI

วิทยานิพนธ์เสนอต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา 2559



ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในสวัสดิการกับความผูกพันต่อองค์กรของ
พนักงานบริษัท สิริกาญจน์ อินเตอร์เทรด จำกัด

THE RELATIONSHIP BETWEEN SATISFACTION ON BENEFITS AND
ORGANIZATIONAL ENGAGEMENT OF SIRIKAN INTERTRADE COMPANY
LIMITED EMPLOYEES

สุภัทสร ระงับภัย

SUPHATSORN RANGUBPAI

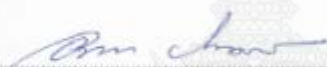
วิทยานิพนธ์เสนอต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

ปีการศึกษา 2559

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ชื่อวิทยานิพนธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในสวัสดิการกับความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงานบริษัท สิริกาญจน์ อินเตอร์เทรด จำกัด
ชื่อ นามสกุล นางสาวสุภัทสร ระวังภัย
ชื่อปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
กลุ่มวิชา การจัดการ
คณะ บริหารธุรกิจ
อาจารย์ที่ปรึกษา ดร.ณฐาพัชร วรพงศ์พัชร

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้ให้ความเห็นชอบวิทยานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว



ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อมรา รัตตากร)



กรรมการ

(ดร. ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี)



กรรมการ

(ดร.ณฐาพัชร วรพงศ์พัชร)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์
ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร



คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

(ดร.ปริญญญา มากลิน)

วันที่ 5 เดือน เมษายน พ.ศ. 2560

ชื่อวิทยานิพนธ์	ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในสวัสดิการกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สิริกาญจน์ อินเตอร์เทรด จำกัด
ชื่อ สกุล	นางสาวสุภัทสร ระวังภัย
ชื่อปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
กลุ่มวิชา และคณะ	การจัดการ คณะบริหารธุรกิจ
ปีการศึกษา	2559

บทคัดย่อ

วิทยานิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยด้านประชากรของพนักงานกับความผูกพันต่อองค์กร และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในสวัสดิการกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สิริกาญจน์ อินเตอร์เทรด จำกัด จากประชากรจำนวน 60 คน โดยใช้แบบสอบถามและวิเคราะห์ข้อมูลด้วย ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐาน การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย สถิติค่าที (t-test) และ ค่าเอฟ (F-test) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Rho) โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษาวินิจฉัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง ช่วงอายุ 34-41 ปี ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ต่ำกว่าปริญญาตรี สถานภาพโสดและแต่งงานเป็นร้อยละ 50 และระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป การวิเคราะห์เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สิริกาญจน์ อินเตอร์เทรด จำกัด ในภาพรวมทั้งหมดในระดับสูงมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากค่าเฉลี่ย 3 ลำดับมากที่สุดคือ ด้านความปรารถนา ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท และด้านความเชื่อมั่น และเมื่อพิจารณาภาพรวมระดับความพึงพอใจในสวัสดิการของบริษัท สิริกาญจน์ อินเตอร์เทรด จำกัด พิจารณารายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย 3 ลำดับ มากที่สุด คือ ด้านความปลอดภัย รองลงมาคือด้านนันทนาการ และด้านโบนัสและเงินสวัสดิการ

Thesis Title	The Relationship between Satisfaction on Benefits and Organizational Engagement of Sirikarn Intertrade Company Limited Employees
Author	Miss Suphatsorn Rangubpai
Degree	Master of Business Administration
Field Study	Management
Academic Year	2016

ABSTRACT

This thesis was aimed to compare the demographic factors of employees and organizational commitment and to study the relationship between benefit satisfaction and organizational engagement of Sirikarn Intertrade Company Limited employees. 60 people were the population who responded to the questionnaire. The data collected were analyzed by frequency, mean, standard deviation, hypothesis testing, mean, t-test, and F-test, and correlation coefficient (Rho) determined by statistical significance at 0.05

The results of the study revealed that the majority of the respondents were males over the age of 34-41 years old. Most of the respondents' education were below the bachelor's degree, 50 percent married and 50 percent single with the work tenure of more than 10 years. The analysis of employee engagement showed that their organizational engagement at Sirikarn Intertrade Company limited in the overall was very high. When considering the individual aspect, top three aspects were work desire, willingness to dedicate, and trustworthiness. When considering overall satisfaction towards Sirikarn Intertrade Company Limited benefits, the three highest aspects included safety, recreation, and bonus and welfare.

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาวิตยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาอย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมรา รัตตากร ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ดร.ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี กรรมการที่ปรึกษาวิตยานิพนธ์และ ดร.ณัฐาพัชร์ วรพงศ์พัชร์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิตยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำปรึกษาตลอดจนปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆด้วยความเอาใจใส่อย่างดียิ่ง ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่าน ในโครงการหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (MBA) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่ได้อุทิศแรงกายและแรงใจในการประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้แก่ผู้ศึกษา จนสามารถประสบผลสำเร็จในการศึกษาตามมุ่งหมาย

ขอขอบพระคุณบริษัท สิริกาญจน์ อินเทอร์เน็ต จำกัด ที่ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลและความร่วมมือในการวิจัยในครั้งนี้ จนสามารถประสบผลสำเร็จในการศึกษา

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ คุณน้า คุณยาย เครือญาติ พี่ๆ และเพื่อนๆ นักศึกษาทุกท่านที่ให้มีมิตรภาพที่ดี ตลอดจนบุคคลต่างๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ โดยให้ความช่วยเหลือ แนะนำ ห่วงใยแก่ผู้วิจัยด้วยดี คุณประโยชน์และความดีอันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา มารดา ตลอดจนบูรพาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่าน

สุภัทสร ระวังภัย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
ABSTRACT	ข
กิตติกรรมประกาศ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญภาพ	ณ
1. บทนำ	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
1.3 สมมติฐานของการวิจัย	3
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	3
1.5 กรอบแนวคิดของการวิจัย	4
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย	5
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ	6
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	8
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ	21
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสวัสดิการ	35
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	39
3. วิธีการดำเนินการวิจัย	
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	55
3.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	56
3.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	58
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล	59
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	60

สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
4. ผลการศึกษาวิจัย	
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	61
4.2 ผลการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูล	62
5. สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ	
5.1 สรุปผลการวิจัย	89
5.2 สรุปการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐาน	90
5.3 อภิปรายผล	91
5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย	91
บรรณานุกรม	93
ภาคผนวก	96
ภาคผนวก ก ข้อมูลทั่วไป	97
ภาคผนวก ข แบบสอบถาม	106
ภาคผนวก ค แบบขอความอนุเคราะห์	112
ประวัติการศึกษา	116

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
2.1 ตารางสังเคราะห์เพื่อการทบทวนวรรณกรรม : ศึกษางานวิจัยเรื่องความผูกพันของพนักงานต่อบริษัท มโนราห์อุตสาหกรรมอาหาร จำกัด	39
2.2 ตารางสังเคราะห์เพื่อการทบทวนวรรณกรรม : ศึกษางานวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เดอะมอลล์ กรุ๊ป จำกัด	41
2.3 ตารางสังเคราะห์เพื่อการทบทวนวรรณกรรม : ศึกษางานวิจัยเรื่องความพึงพอใจของพนักงานต่อสวัสดิการของบริษัท สยามไอซิน จำกัด	43
2.4 ตารางสังเคราะห์เพื่อการทบทวนวรรณกรรม : ศึกษางานวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ไดกินอินดัสทรีส์ประเทศไทย จำกัด	45
2.5 ตารางสังเคราะห์เพื่อการทบทวนวรรณกรรม : ศึกษางานวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ของความผูกพันทุ่มเทของพนักงานที่มีต่องานและองค์การกับความตั้งใจลาออกของพนักงานในธุรกิจโรงแรม จังหวัดนครราชสีมา	47
2.6 ตารางสังเคราะห์เพื่อการทบทวนวรรณกรรม : ศึกษางานวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจด้านสวัสดิการของพนักงานบริษัท นิโปร (ประเทศไทย) จำกัด	49
2.7 ตารางสังเคราะห์เพื่อการทบทวนวรรณกรรม : ศึกษางานวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์การกรณีศึกษา : บริษัท ทัทชูโนเอ็นจิเนียริงแอนด์เซอร์วิส จำกัด	51
4.1 จำนวนและร้อยละของเพศของพนักงานบริษัทที่ตอบแบบสอบถาม	62
4.2 จำนวนและร้อยละของช่วงอายุของพนักงานบริษัทที่ตอบแบบสอบถาม	62
4.3 จำนวนและร้อยละของสถานะภาพของพนักงานบริษัทที่ตอบแบบสอบถาม	63
4.4 จำนวนและร้อยละของระดับการศึกษาของพนักงานบริษัทที่ตอบแบบสอบถาม	63
4.5 จำนวนและร้อยละของระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทที่ตอบแบบสอบถาม	64
4.6 ผลการวิเคราะห์ด้านสุขภาพ	65
4.7 ผลการวิเคราะห์ด้านความปลอดภัย	66
4.8 ผลการวิเคราะห์ด้านความมั่นคง	67
4.9 ผลการวิเคราะห์ด้านเศรษฐกิจ	67
4.10 ผลการวิเคราะห์ด้านนันทนาการ	68

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.11 ผลการวิเคราะห์ด้านโบนัสและเงินสวัสดิการ	69
4.12 ผลการวิเคราะห์ด้านความเชื่อมั่น	70
4.13 ผลการวิเคราะห์ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท	71
4.14 ผลการวิเคราะห์ด้านความปรารถนา	72
4.15 ตารางเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สิริกาญจน์ อินเทอร์เน็ต จำกัด ในแต่ละด้าน จำแนกตามเพศ	73
4.16 ตารางเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สิริกาญจน์ อินเทอร์เน็ต จำกัด ในแต่ละด้าน จำแนกตามอายุ	74
4.17 ตารางเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สิริกาญจน์ อินเทอร์เน็ต จำกัด ในแต่ละด้าน จำแนกตามสถานภาพ	75
4.18 ตารางเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สิริกาญจน์ อินเทอร์เน็ต จำกัด ในแต่ละด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา	76
4.19 ตารางเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สิริกาญจน์ อินเทอร์เน็ต จำกัด ในแต่ละด้าน จำแนกตาม ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	77
4.20 ผลการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในสวัสดิการต่อ การความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น	78
4.21 ผลการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในสวัสดิการต่อ การความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท	79
4.22 ผลการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในสวัสดิการต่อ การความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนา	81
4.23 ผลการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรต่อ ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านสุขภาพ	82
4.24 ผลการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรต่อ ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านความปลอดภัย	83
4.25 ผลการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรต่อ ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านความมั่นคง	84

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.26 ผลการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรต่อ ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	85
4.27 ผลการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรต่อ ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านนันทนาการ	86
4.28 ผลการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรต่อ ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านโบนัสและเงินสวัสดิการ	88



สารบัญภาพ

ภาพ

หน้า

1.1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

5



บทที่ 1

บทนำ

1.1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันนี้โลกของเรามีการเปลี่ยนแปลงพัฒนาตลอดเวลา และการขยายตัวของโรงงานอุตสาหกรรมในประเทศนั้นเป็นไปอย่างรวดเร็วมาก เพราะเกิดการลงทุนในโรงงานอุตสาหกรรมต่างๆเป็นจำนวนมาก การที่เราจะทำให้โรงงานหรือองค์กรสามารถดำเนินอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น องค์กรจะต้องมีการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การดำเนินการจะต้องอาศัยกระบวนการบริหารและการจัดการที่ดี จะต้องมีการแข่งขันเพื่อให้องค์กรมีความอยู่รอดและทำให้องค์กรมีเสถียรภาพและความมั่นคง ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ จะเห็นได้ว่าการผลิตและการบริหารนั้นล้วนแล้วต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์อย่างมากถึงจะบรรลุเป้าหมายได้ตามที่กำหนดไว้ ทรัพยากรมนุษย์นั้นถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่มีคุณค่ามหาศาลและมีความสำคัญต่อองค์กรอย่างยิ่ง เพราะเป็นส่วนในการผลักดันให้องค์กรนั้นสามารถดำเนินการไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายตามที่กำหนดไว้ จึงนับว่าทรัพยากรมนุษย์เปรียบเสมือนขุมทรัพย์ที่มีคุณค่ามหาศาล ดังนั้นองค์กรจะต้องให้ความสำคัญแก่ทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างมากและตระหนักถึงการบริหารที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ในยุคปัจจุบันการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้นมิได้จำกัดขอบเขตอยู่แค่การสรรหานบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรเท่านั้น แต่ยิ่งไปกว่านั้นยังมีสิ่งสำคัญที่จะต้องดำเนินการควบคู่กันไปคือการปลูกฝังหรือสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรภายในองค์กรเกิดความพึงพอใจ ความผูกพัน ความซื่อสัตย์ และจงรักภักดีที่จะร่วมมือและปฏิบัติงานให้กับองค์กรตลอดไป โดยองค์กรจะต้องใส่ใจดูแลรักษาความก้าวหน้าในอาชีพการงานให้กับบุคลากร อันจะส่งผลให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะสร้างชื่อเสียงและสร้างความสำเร็จให้กับองค์กรโดยไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อยและยากลำบาก แต่การที่องค์กรจะคาดหวังและมุ่งผลให้บุคลากรภายในองค์กรปฏิบัติเช่นนั้นได้ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยปัจจัยต่างๆเป็นแรงผลักดัน แรงกระตุ้น เพื่อให้พนักงานพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อปฏิบัติงานหรือหน้าที่ของตนจนสุดความสามารถให้กับองค์กร เพราะด้วยความรู้สึกที่ตนเองก็มีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าขององค์กรเช่นเดียวกัน

นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรยังคงคอยทำหน้าที่ประสานและเป็นตัวเชื่อมโยงระหว่างความต้องการของบุคลากรขององค์กรให้สอดคล้องด้วยกันกับเป้าหมายขององค์กรอีกด้วย

ความผูกพันต่อองค์กรครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงานที่ทำ ด้วยเหตุนี้จึงถือได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นกุญแจสำคัญที่คอยผูกมัดบุคลากรให้ปฏิบัติและร่วมงานอยู่กับองค์กรไปนานๆ โดยอาศัยความมั่นคงมากกว่าความพึงพอใจในงาน และความผูกพันนี้จะค่อยๆ พัฒนาไปอย่างช้าๆ แต่จะอยู่อย่างมั่นคงโดยจะทำหน้าที่คอยเป็นแรงผลักดันและจูงใจให้พนักงานหรือบุคลากรปฏิบัติงานอย่างอุทิศตนเพื่อองค์กร แต่ในทางตรงกันข้ามหากพนักงานหรือบุคลากรเกิดความรู้สึกอึดอัดใจหรือไม่สบายใจ ไม่พึงพอใจต่องานที่ได้รับให้ทำ พนักงานหรือบุคลากรเหล่านั้นก็จะไม่มีความจงรักภักดี และไม่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ส่งผลให้บุคลากรเหล่านั้นออกจากองค์กรไป ผลกระทบที่ตามมาก็คือทำให้งานที่ทำเกิดความล่าช้า หยุดชะงัก ขาดความต่อเนื่อง และหากพิจารณาในอีกแง่มุมหนึ่ง การที่องค์กรมีอัตราการลาออกของบุคลากรสูง ก็จะเป็นสูญเสียภาพพจน์ที่ดีขององค์กรอันส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นขององค์กรอีกด้วย

ด้วยเหตุนี้ผู้ศึกษาจึงสนใจศึกษาความผูกพันต่อองค์กรกับความพึงพอใจต่อสวัสดิการของพนักงานในบริษัท สิริกาญจน์ อินเตอร์เทรด จำกัด ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้จะทำให้ทราบถึงความผูกพันของทรัพยากรมนุษย์ทุกคนที่มีต่อองค์กรว่ามีความผูกพันเป็นอย่างไรและมีสุขภาพกายใจ ที่ดีในการปฏิบัติงาน เพื่อส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและสัมฤทธิ์ผลของงานที่ดี ผลักดันให้องค์กรขับเคลื่อนไปในแนวทางที่พัฒนา และในด้านจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่างๆที่ได้รับเพียงพอและตรงกับความต้องการมากน้อยเพียงใดเพื่อให้แก่ทรัพยากรมนุษย์ที่มีและเชื้อเชิญสูงสุดให้กับทุกคน ซึ่งในส่วนของบริษัท สิริกาญจน์ อินเตอร์เทรด จำกัด นั้นการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่างๆนั้นอาจจะไม่เทียบเท่ากับบริษัทอื่นๆ และอาจจะมีกฎเกณฑ์ต่างๆในบางกรณีที่เป็นสิทธิประโยชน์เพิ่มเติม เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเพื่อที่จะรักษาและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้มีความสามารถให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรและให้ทรัพยากรมนุษย์อยู่กับองค์กรให้นานที่สุด

1.2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยด้านประชากรของพนักงานบริษัท สิริกาญจน์ อินเทอร์เน็ต จำกัดกับความผูกพันต่อองค์กร

1.2.2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในสวัสดิการกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สิริกาญจน์ อินเทอร์เน็ต จำกัด

1.3. สมมติฐานของการวิจัย

1.3.1. ปัจจัยด้านประชากรที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรทางของพนักงานบริษัท สิริกาญจน์ อินเทอร์เน็ต จำกัด แตกต่างกัน

1.3.2. ความพึงพอใจในสวัสดิการ มีความสัมพันธ์ทางด้านบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท สิริกาญจน์ อินเทอร์เน็ต จำกัด

1.4. ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท สิริกาญจน์ อินเทอร์เน็ต จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 60 คน (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล ณ พฤศจิกายน 2559)

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เนื่องจากประชากรมีจำนวนที่น้อยมาก ดังนั้น จึงใช้ประชากรทั้งหมดคือ พนักงานบริษัท สิริกาญจน์ อินเทอร์เน็ต จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 60 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) คือ

1. ปัจจัยด้านประชากร ได้แก่
 - เพศ
 - อายุ
 - สถานภาพสมรส

- วุฒิการศึกษา
 - ระยะเวลาในการทำงาน
2. ความพึงพอใจในสวัสดิการ ได้แก่
- ด้านสุขภาพ
 - ด้านความปลอดภัย
 - ด้านความมั่นคง
 - ด้านเศรษฐกิจ
 - ด้านนันทนาการ
 - โบนัสและเงินสวัสดิการ

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ

1. ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่
- ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายขององค์กร
 - ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน
 - ความปรารถนาเป็นสมาชิกขององค์กร

ระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2559

1.5. กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในสวัสดิการ กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท สิริกาญจน์ อินเทอร์เน็ต จำกัด มีกรอบแนวคิดตามแนวคิดทฤษฎีด้านประชากรศาสตร์ (ตัวแปรอิสระ) ต่อความผูกพันขององค์กร (ตัวแปรตาม) ดังนี้

ภาพ 1.1 กรอบแนวความคิด

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)

ตัวแปรตาม (Dependent Variable)



1.6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1.6.1. เพื่อให้ทราบผลการเปรียบเทียบปัจจัยด้านประชากรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สิริกาญจน์ อินเตอร์เทรต จำกัด

1.6.2. เพื่อให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในสวัสดิการกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สิริกาญจน์ อินเตอร์เทรต จำกัด

1.6.3. เพื่อนำข้อมูลที่ได้ ไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงในการกำหนดนโยบายด้านบริหารสวัสดิการของพนักงานบริษัท สิริการญจน์ อินเตอร์เทรต จำกัด ได้อย่างเหมาะสมอันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

องค์กร หมายถึง บริษัท สิริกาญจน์ อินเตอร์เทรด จำกัด ที่มีสมาชิกมาร่วมมือกันดำเนินการเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้โดยมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความเต็มใจของพนักงานที่มีความสัมพันธ์อย่างเหนียวแน่นกับองค์กรที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร โดยผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีลักษณะเฉพาะ 3 ด้าน คือ ความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร

สวัสดิการ หมายถึง การที่องค์กรจัดให้มีบริการในด้านต่างๆ ที่เป็นประโยชน์แก่พนักงาน คือ การให้ผลตอบแทนที่เหมาะสม การแบ่งเบาค่าใช้จ่าย เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงาน เกิดความมั่นคงในหน้าที่การงาน

ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน หมายถึง ปัจจัยด้าน เพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ทำงานของพนักงานบริษัท สิริกาญจน์ อินเตอร์เทรด จำกัด

ความพึงพอใจต่อสวัสดิการของพนักงาน หมายถึง ความพึงพอใจต่อสวัสดิการของพนักงานในบริษัท สิริกาญจน์ อินเตอร์เทรด จำกัด ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพด้านความปลอดภัย ด้านความมั่นคง ด้านเศรษฐกิจ ด้านนันทนาการ และโบนัสและเงินสวัสดิการ

พนักงาน หมายถึง พนักงานที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายและหัวหน้าแผนกต่างๆ ประกอบด้วย ผู้จัดการฝ่ายการตลาด ผู้จัดการโรงงาน แผนกสำนักงาน แผนกแม่บ้าน ฝ่าย Store ฝ่าย Foreman หัวหน้า QC หัวหน้าประกอบ ฝ่าย Design หัวหน้า Machine และทุกส่วนของบริษัท สิริกาญจน์ อินเตอร์เทรด จำกัด

การดำรงซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง การปฏิบัติงานในองค์กรตลอดไป โดยไม่มีความสนใจคำชักชวนขององค์กรอื่นๆ

การยอมรับเป้าหมายขององค์กร หมายถึง การยอมรับในแนวทางการดำเนินงาน นโยบายและเป้าหมาย ว่าองค์กรสามารถทำให้มีความรู้สึกที่ดีและมีแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน

ความทุ่มเทความสามารถในการทำงาน หมายถึง ความตั้งใจ เต็มใจและพร้อมที่จะ
ปฏิบัติงานอย่างทุ่มเท อุทิศทั้งแรงกาย แรงใจ แรงปัญญา ให้กับงานที่ได้รับมอบอย่างเต็มที่



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในสวัสดิการ กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท สิริกาญจน์ อินเทอร์เน็ต จำกัด เป็นการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในสวัสดิการที่พนักงานได้รับจากบริษัท สิริกาญจน์ อินเทอร์เน็ต จำกัด จึงนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวความคิด ทฤษฎี และงานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้อง และนำมาพัฒนาศึกษา เป็นแนวทาง ดังต่อไปนี้

- 2.1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
- 2.2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ
- 2.3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสวัสดิการ
- 2.4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

สุพานิสฤฎ์วานิช (2549: 98-99)ให้ความหมายของ “ความผูกพันต่อองค์กร” ว่า องค์กรที่จะประสบความสำเร็จนั้นต้องเป็นองค์กรที่ให้โอกาสแก่พนักงานทำให้พนักงานมีความรู้สึกรักต่อองค์กร และภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกส่วนหนึ่งขององค์กร ทำให้เกิดการประพฤติปฏิบัติตัวที่ดีต่อองค์กร เช่น การตั้งใจทำงาน รักษาทรัพย์สินขององค์กรเสมือนทรัพย์สินของตนเอง แก่ตัวแทนองค์กรหากองค์กรถูกกล่าวหาว่าร้าย โดยความผูกพันต่อองค์กรตามความหมายของสุพานิสฤฎ์วานิช ประกอบด้วย 2 ลักษณะ คือ

- 1) การผูกพันในเชิงความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึงความตั้งใจของพนักงานที่คงอยู่กับองค์กรอันเนื่องจาก

- เชื้อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
- เต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร

2) ความผูกพันเนื่องจากต้องการอยู่กับองค์กร เพราะองค์กรมีความเหมาะสมที่จะทำ ให้สมาชิกหรือพนักงานคงอยู่ต่อไป (Continuance Commitment)

สันติชัย อินทรอ่อน (2551)ให้ความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์กรจากการศึกษานักวิชาการและหน่วยงานหรือองค์กรต่างๆ ดังนี้

เวลเบิร์น (Welbourne)ให้ความหมายของ “Engagement” ว่าเป็นสิ่งที่บ่งบอกว่าพนักงานทำอะไรในขณะทำงาน โดย Welbourneอธิบายโดยใช้ทฤษฎีบทบาท (Role Theory) เข้ามาสอดคล้องในการอธิบายว่า พนักงานแต่ละคนล้วนมีบทบาทต่องานที่ตนเองนั้นรับผิดชอบ ในแง่มุมต่างๆ โดยบางคนอาจจะรับผิดชอบต่องานโดยตรง หรือบางคนเป็นเพียงส่วนหนึ่งของกลุ่มที่ต้องรับผิดชอบงาน หรือรับผิดชอบในฐานะเจ้าของงาน และการพัฒนาและเรียนรู้เกี่ยวกับตัวพนักงานเองในอาชีพแต่ละบุคคล

ผู้นำสภาองค์กร (Corporate Leadership Council) ให้ความหมายของ “ความผูกพันของพนักงานว่าเป็นภาพรวมที่แสดงให้เห็นว่าพนักงานมีความผูกพันต่อบางสิ่งทั้งองค์กรและบุคคลภายในองค์กรของพนักงาน ซึ่งภาพรวมของการแสดงออกทำให้สามารถทราบได้ถึงความผูกพันขององค์กรที่มากหรือน้อยเพียงใด เช่น การที่พนักงานทำงานอย่างตั้งใจอย่างหนักและอยู่กับองค์กรมาเป็นเวลานาน

เบอร์นทอร์ว (Bernethal)ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน คือ การที่พนักงานมีความรู้สึกผูกสัมพันธ์ต่อองค์กร เมื่อแต่ละบุคคลค้นพบแรงจูงใจในการทำงานภายในองค์กรของตนเอง โดยได้รับการสนับสนุนจากการปฏิสัมพันธ์ร่วมกับบุคคลอื่นในเชิงบวก ซึ่งสามารถทำงานในสิ่งแวดล้อมขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

พิชิต เทพวรรณ(2554: 174-175)ได้ศึกษาความหมายของคำว่า “ความผูกพันต่อองค์กร” จากนักวิชาการผู้ที่ได้ให้ความหมายไว้หลายท่านดังต่อไปนี้

ชาร์ลส์(Charles, 2006: 174)ได้ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความมุ่งมั่นและความสามารถที่จะอุทิศตนเองของตัวพนักงานเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งสิ่งที่พนักงานจะแสดงออกถึงความผูกพันในการทำงานต่อองค์กร ได้แก่

1) ความตั้งใจซึ่งประกอบด้วยความรู้ถึงเป้าหมายขององค์กร และความภาคภูมิใจที่ได้จากการพยายามทำงานเพื่อองค์กรอย่างสุดความสามารถ

2) วิธีการในการทำงาน อันได้แก่แหล่งทรัพยากร การสนับสนุนทั้งในด้านเครื่องมือ/อุปกรณ์ จากทางองค์กรเพื่อนำมาใช้ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายประสบผลสำเร็จแก่องค์กร

ทาวเวอร์ (Tower, 2007: 174)ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรในการทำงานของพนักงานว่าเป็นความตั้งใจและการทุ่มเทของพนักงานในการใส่ความพยายามเข้าไปในงานมากกว่าการทำงานปกติ ซึ่งต้องใช้ทั้งเวลา สติปัญญา และพลังงานในการทำงานจำนวนมาก สามารถแสดงออกให้เห็นได้ชัดเจน

ดีดีไอ (Development Dimensions International; DDI, 2009) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรในการทำงานของพนักงานว่าหมายถึงสิ่งที่สามารถรับรู้ได้จากพนักงานโดยสิ่งนั้นคือสิ่งที่เกิดจากการที่พนักงานมีความสุข และความเชื่อของพนักงานที่กระทำในงานและการรู้ถึงคุณค่าของเป้าหมายขององค์กร ซึ่งสามารถอธิบายองค์ประกอบได้ดังนี้

- ความสุขของพนักงานงาน หมายถึง พนักงานมีความพอใจในสิ่งที่เขาได้ทำโดยงานหรือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่พนักงานให้ความสนใจและมีความกดดันต่องานที่ได้รับมอบหมายนั้น

- ความเชื่อของพนักงาน หมายถึง การที่พนักงานรับรู้ถึงสิ่งที่พนักงานบุคคลนั้นกระทำมีความหมายต่องานและส่งผลต่อองค์กรทั้งในเฉพาะด้านและในด้านภาพรวมขององค์กร ซึ่งสิ่งเหล่านี้ทำให้พนักงานรู้สึกผูกพันในการทำงานต่อองค์กร

- คุณค่า หมายถึง การที่พนักงานได้รับการยอมรับจากบุคคลภายในองค์กร และองค์กรยอมรับตัวพนักงานหรืออาจจะเป็นการได้รับรางวัลจากการปฏิบัติตัวหรือการทำงาน of พนักงาน ซึ่งทำให้พนักงานเล็งเห็นว่าสิ่งที่ทำมีคุณค่าและสามารถสร้างผลประโยชน์ให้แก่ตนเองและองค์กรเพียงใด

วิเชียร วิทฤษฎม (2547: 36) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าหมายถึงสถานะซึ่งพนักงานต้องการที่จะเห็นองค์กรบรรลุเป้าหมายในฐานะที่เป็นพนักงานบุคคลหนึ่งของ

องค์กร พนักงานจะเกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กรถึงขั้นมีความผูกพัน (Commitment) และจงรักภักดีต่อองค์กร トラบเท่าที่องค์กรยังสร้างความปลอดภัยให้กับพนักงาน แต่เมื่อไรที่ความไม่พอใจแผ่ขยายไปทั่วทั้งองค์กร พนักงานจะมีแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์กรได้มากเช่นกัน

ณัฐนันท์ เขจรนันท์ (2551: 105-107) ให้ความหมายของความผูกพันกับองค์กร (Organization Commitment) คือ ทัศนคติที่สะท้อนความเกี่ยวข้องหรือความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กร ซึ่งบุคคลยินดีที่จะยอมร่วมเป็นสมาชิกหรือพนักงานขององค์กร และไม่เต็มใจที่จะจากองค์กรไป โดยได้อธิบายความผูกพันระหว่างบุคคลและองค์กรแบ่งเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

1) ความผูกพันอย่างต่อเนื่อง หรือ Side-bets Orientation คือการที่พนักงานมีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากเขาไม่สามารถที่จะออกไปได้ ตัวอย่างเช่น พนักงานบุคคลนั้นสูญเสียเวลา สูญเสียแรงงานที่เข้ามา ประโยชน์ที่ไม่ควรจะเสีย ถ้าหากออกจากองค์กรไป

2) ความสอดคล้องของเป้าหมายระหว่างบุคคลและองค์กร หรือ Affective Commitment เป็นมโนทัศน์ของบุคคลที่ยอมรับและปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรซึ่งสอดคล้องกันโดยบุคคลจะยังคงปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรเนื่องจากปัจจัยที่สำคัญ 3 ประการ ดังนี้

- ความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
- ความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กร
- ความตั้งใจที่จะคงความเป็นพนักงานหรือสมาชิกขององค์กร

2.1.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory)

รังสรรค์ประเสริฐศรี (2548: 90-91) ได้กล่าวถึงทฤษฎีลำดับขั้นตอนความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ซึ่งกำหนดโดยนักจิตวิทยาชื่อมาสโลว์ (Abraham Maslow) เป็นทฤษฎีการจูงใจที่มีการกล่าวขวัญกันอย่างแพร่หลาย มาสโลว์ มองว่าความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด เมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการอื่นในระดับที่สูงขึ้นต่อไป

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค อากาศ น้ำดื่ม การพักผ่อน เป็นต้น

2. ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง (Security or Safety Needs) เมื่อมนุษย์สามารถตอบสนองความต้องการทางร่างกายได้แล้ว มนุษย์ก็จะเพิ่มความต้องการในระดับที่สูงขึ้นต่อไป เช่น ความต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการความมั่นคงในชีวิตและหน้าที่การงาน ความต้องการได้รับการปกป้องคุ้มครองจากภัยอันตรายต่างๆ เป็นต้น

3. ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ เป็นความต้องการส่วนหนึ่งของสังคม ซึ่งเป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของมนุษย์เช่นความต้องการให้ และได้รับซึ่งความรัก ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ความต้องการที่จะได้รับการยอมรับ ความต้องการได้รับการชื่นชมจากผู้อื่น เป็นต้น

4. ความต้องการการยกย่อง เป็นความต้องการที่จะต้องการได้รับการยกย่องนับถือ และสถานะจากสังคมเช่นความต้องการมีชื่อเสียงในสังคม ความต้องการได้รับความเคารพนับถือ ความต้องการมีความรู้ความสามารถ เป็นต้น

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต เป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคล เช่น ความต้องการที่จะทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จ ความต้องการที่ความต้องการทำทุกอย่างเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง เป็นต้น

ซึ่งจากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์นี้สามารถแบ่งความต้องการออกได้เป็น 2 ระดับ คือ

1. ความต้องการในระดับต่ำ ประกอบด้วย ความต้องการในขั้นที่ 1, 2 และ 3 ตามลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ได้แก่ ความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง และความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ

2. ความต้องการในระดับสูง ประกอบด้วยความต้องการในขั้นที่ 4 และ 5 ตามลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ได้แก่ ความต้องการการยกย่องและความต้องการความสำเร็จในชีวิต

2.1.2 ทฤษฎีแรงจูงใจERG ของ Alderfer

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548: 91) ได้กล่าวถึงทฤษฎีในการจูงใจ ERG ว่าเป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์แต่ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการว่าความต้องการใดเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง และต้องการหลายๆ อย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมกันก็ได้ ความต้องการตามทฤษฎีนี้จะมีน้อยกว่าความต้องการลำดับของของมาสโลว์โดยแบ่งออกเป็น 3 ประเภทดังนี้

1. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนอง นั่นคือ หากความต้องการระดับใดได้รับการตอบสนองน้อย ความต้องการประเภทนั้นจะมีอยู่สูง ตัวอย่างเช่น ถ้าเจ้าหน้าที่ได้รับการตอบสนองด้านเงินเดือนน้อยเกินไป ความต้องการด้านเงินเดือนก็จะยังมีอยู่สูง
2. ขนาดของความ ต้องการ ถ้าหากความต้องการประเภทที่อยู่ต่ำกว่า (เช่น ความต้องการเพื่อดำรงชีพ) ได้รับการตอบสนองมากพอแล้ว ก็จะทำให้ความต้องการประเภทที่อยู่สูงกว่า (เช่น ความต้องการความเจริญก้าวหน้า) มีมากยิ่งขึ้น ตัวอย่างเช่น ถ้าหัวหน้ากลุ่มงานได้รับการตอบแทนด้านค่าจ้างแรงงานและอื่นๆ (ความต้องการเพื่อดำรงชีพ) มากพอแล้ว หัวหน้ากลุ่มงานคนนั้นก็จะต้องได้รับการยอมรับและนับถือจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน (ความสัมพันธ์ทางสังคม)
3. ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนอง ถ้าหากความต้องการประเภทที่อยู่สูงมากอุปสรรคติดขัดได้รับการตอบสนองน้อยก็จะทำให้ความต้องการประเภทที่อยู่ต่ำลงไปมีความสำคัญมากขึ้น ตัวอย่างเช่น ถ้าหัวหน้ากลุ่มงานไม่มีโอกาสได้เปลี่ยนไปทำงานใหม่ที่ท้าทายหรือรับตำแหน่งใหม่ (ความเจริญก้าวหน้า) เมื่อเป็นเช่นนั้นหัวหน้ากลุ่มงานคนนี้ก็จะมีหันมาสนใจและต้องการที่จะได้รับความอบอุ่นสัมพันธ์ใกล้ชิดกับเพื่อนร่วมงานและลูกน้อง (ความสัมพันธ์ทางสังคม)

2.1.3 ทฤษฎีความต้องการสองปัจจัยของเฮอริชเบิร์ก(Herzberg's Two Factor Theory)

วิเชียร วิทญญุตม (2550: 188-189) ได้กล่าวว่าการพัฒนาทฤษฎีแรงจูงใจโดยใจปัจจัยสองกลุ่มคือสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจกับสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พอใจหรือเป็นปัจจัยจูงใจกับปัจจัยอนามัยเป็นปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกนั่นเองเข้าได้เริ่มวิจัยเกี่ยวกับทฤษฎีแรงจูงใจจากแบบสอบถาม โดยให้ผู้ตอบคำถามอธิบายรายละเอียดความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจเกี่ยวกับงานแล้วนำมาจัดเป็นหมวดหมู่ประเภท โดยแบ่งได้ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและ รักงานที่ปฏิบัติ เป็นตัวกระตุ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์การ ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะเป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในของบุคคลได้ด้วย อันได้แก่

1.1 ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล (Achievement) การที่บุคคลสามารถทำงาน ได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้นๆ

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่า จากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษาหรือ จากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงความชื่นชมที่ก่อให้เกิดเห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด บรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) ได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์การ การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่ม หรือได้รับการฝึกอบรม

2. ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ (Maintenance or Hygiene Factors) หมายถึงปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจ ในการทำงานของคุณคนมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การบุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และเป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

2.1 เงินเดือน (Salary) เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

2.2 โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation Superior, Subordinate and Peers) การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจา ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

2.4 สถานะทางอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

2.5 นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) การจัดการและการบริหารขององค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

2.6 สภาพการทำงาน (Working Conditions) สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้

2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ เช่น การที่บุคคลถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้ไม่มีความสุข และไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

2.8 ความมั่นคงในการทำงาน (Security) ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ

2.9 วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision - Technical) ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการทำงาน หรือความยุติธรรมในการบริหาร

จากทฤษฎีสองปัจจัย สรุปได้ว่า ปัจจัยทั้ง 2 ด้านนี้ เป็นสิ่งที่คนต้องการ เพราะเป็นแรงจูงใจ ในการทำงาน องค์ประกอบที่เป็นปัจจัยจูงใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ทำให้คนเกิดความสุขในการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์กับแนวคิดที่ว่า เมื่อคนได้รับการตอบสนองด้วยปัจจัยชนิดนี้ จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน ผลที่ตามมาก็คือ คนจะเกิดความพึงพอใจในงาน สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนปัจจัยค่าจูน หรือสุขศาสตร์ทำหน้าที่เป็นตัวป้องกันไม่ให้คนเกิดความไม่มีความสุข หรือไม่พึงพอใจในงานขึ้น ช่วยทำให้คนเปลี่ยนเจตคติจากการไม่อยากทำงานมาสู่ความพร้อมที่จะทำงาน

นอกจากนี้ Herzberg ยังได้อธิบายเพิ่มเติมอีกว่า องค์ประกอบทางด้านการจูงใจจะต้องมีค่าเป็นบวกเท่านั้น จึงจะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานขึ้นมาได้ แต่ถ้าหากว่ามีค่าเป็นลบ จะทำให้บุคคลไม่พึงพอใจในงาน ส่วนองค์ประกอบทางด้านการค้ำจุน ถ้าหากว่ามีค่าเป็นลบ บุคคลจะไม่มีความรู้สึก ไม่พึงพอใจในงานแต่อย่างใด เนื่องจากองค์ประกอบทางด้านปัจจัยนี้มีหน้าที่ค้ำจุนหรือบำรุงรักษาบุคคลให้มีความพึงพอใจในงานอยู่แล้ว สรุปได้ว่า ปัจจัยทั้งสองนี้ ควรจะต้องมีในทางบวก จึงจะทำให้ความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลเพิ่มขึ้น จากทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg เป็นทฤษฎีที่ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งส่งผลในการปฏิบัติงาน

2.1.4 ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของแม็คเคลแลนด (McClelland's Achievement Motivation Theory)

วิเชียรวิทย์อุดม (2547 : 169 - 172) ได้กล่าวว่านักจิตวิทยาชื่อ David I. McClelland ได้ทำการทดลองโดยใช้แบบทดสอบการรับรู้ของบุคคล (Thematic Apperception Test) หรือเรียกย่อว่า ทีเอที (TAT) เพื่อวัดความต้องการของมนุษย์ โดยแบบทดสอบ TAT เป็นเทคนิคการนำเสนอภาพต่าง ๆ แล้วให้บุคคลเขียนเรื่องราวเกี่ยวกับสิ่งที่เขาเห็น จากการศึกษาวิจัยของแม็คเคลแลนดได้สรุปคุณลักษณะของคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมีความต้องการ 3 ประการที่ได้จากแบบทดสอบ TAT ซึ่งเขาเชื่อว่าเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะเข้าใจถึงพฤติกรรมของบุคคลได้ดังนี้

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement (nAch)) เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ จากการวิจัยของ McClelland พบว่า บุคคลที่ต้องการความสำเร็จ (nAch) สูง จะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย และต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินผลงานของตนเอง มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง และกล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลว

2. ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation (nAff)) เป็นความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น บุคคลที่ต้องการความผูกพันสูงจะชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขัน โดยจะพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น

3. ความต้องการอำนาจ (Need for Power (nPower)) เป็นความต้องการอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูง จะแสวงหาวิถีทางเพื่อทำให้ตนมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับหรือยกย่อง ต้องการความเป็นผู้นำ ต้องการงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น และจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาพบว่าพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักต้องการจะทำงานในลักษณะ 3 ประการ ดังนี้

1. งานที่เปิดโอกาสให้เขารับผิดชอบเฉพาะส่วนของเขา และเขามีอิสระที่จะตัดสินใจและแก้ปัญหาด้วยตนเอง
2. ต้องการงานที่มีระดับยากง่ายพอดี ไม่ง่ายหรือยากจนเกินไปกว่าความสามารถของเขา
3. ต้องการงานที่มีความแน่นอนและต่อเนื่องซึ่งสร้างผลงานได้และทำให้เขามีความก้าวหน้าในงานเพื่อจะพิสูจน์ตนเองถึงความสามารถของเขาได้

นอกจากงานในลักษณะดังกล่าวแล้วแมคคิลเลนดี้ได้พบว่าปัจจัยที่สำคัญอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพคือสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมกับงานที่เขาทำด้วย

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ในเรื่องของความผูกพันต่อองค์กร นักวิชาการหลายท่านได้มีการศึกษาและต่างก็พยายามที่จะหาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ถึงแม้ว่าที่ผ่านมาจะยังไม่สามารถหาตัวแปรดังกล่าวได้อย่างสมบูรณ์และครบถ้วนก็ตาม แต่จากผลสำรวจเอกสารและงานวิจัยต่างๆพบว่าตัวแปรต่างๆที่ถูกลำเอามาใช้นั้นน่าสนใจ และสามารถนำมาอธิบายความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรได้เป็นอย่างดี ซึ่งตัวแปรที่ถูกลำเอามาใช้ในการหาความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรนั้นจะแตกต่างกันไปตามความสนใจของนักวิชาการแต่ละท่าน คือ

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553: 123-129)เห็นว่าปัจจัยที่ผลต่อความพึงพอใจอันก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่างๆ และปัจจัยเหล่านี้ใช้เป็นเครื่องมือชี้ถึงปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานซึ่งปัจจัยที่ปริยาพร (2553) ได้กล่าวไว้มีด้วยกัน 3 ประการได้แก่

1. ปัจจัยด้านประชากร (Personal Factors)
2. ปัจจัยด้านงาน (Factors the Job)
3. ปัจจัยด้านการจัดการ (Factors Controllable by Management)

1. ปัจจัยด้านบุคคล

ปัจจัยด้านบุคคลหมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงานดังนี้

1.1 ประสบการณ์ จากการศึกษาในงานวิจัยพบว่าประสบการณ์ในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานที่บุคคลกระทำงานอย่างเป็นเวลานานจนมีความรู้และความเชี่ยวชาญในการทำงานมากขึ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ

1.2 เพศ จากการศึกษาในงานวิจัยพบว่า เพศไม่ได้มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน แต่ขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายว่าเป็นงานในรูปแบบลักษณะใด รวมทั้งเกี่ยวข้องกับระดับความพยายามความต้องการของแต่ละบุคคล ยกตัวอย่างเช่น เพศชายทำงานที่ใช้แรง และเพศหญิงทำงานในลักษณะที่ต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าเพศชาย

1.3 จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ กลุ่มที่ทำงานด้วยกันมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานซึ่งต้องการความสามารถหลายอย่างประกอบกัน ดังนั้นต้องมีสมาชิกที่มีลักษณะในงานหลายด้าน และความปรองดองกันของสมาชิกในการทำงาน มีส่วนสำคัญในการบรรลุเป้าหมายของการทำงานเป็นทีม

1.4 อายุ ซึ่งอายุแม้จะมีผลต่อการทำงานอย่างไม่เด่นชัด แต่อายุเกี่ยวข้องกับระยะเวลา และประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งผู้ที่มีอายุมากมักจะมีประสบการณ์ในการทำงานนาน แต่ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะงานและสถานการณ์ในการทำงานของแต่ละองค์กร

1.5 เวลาในการทำงาน โดยงานที่ทำในเวลาปกติจะสร้างความพึงพอใจในการทำงานมากกว่างานที่ต้องทำในเวลาที่ไม่ปกติที่บุคคลอื่นไม่ต้องทำงาน เพราะเวลาเกี่ยวข้องกับเรื่องการพักผ่อนและการพบปะสังสรรค์กับผู้อื่น

1.6 เซาว์นปัญญา หมายถึง ปัญหาเรื่องเซาว์นปัญญากับความพึงพอใจในการทำงานที่ขึ้นอยู่กับสถานการณ์และลักษณะงานที่ทำในบางลักษณะ แต่ไม่พบความแตกต่างระหว่างเซาว์นปัญญากับความพึงพอใจในการทำงาน แต่ในลักษณะงานบางอย่างพบว่ามี ความแตกต่างกัน พนักงานในโรงงานที่มีเซาว์นปัญญาในระดับสูงแต่งงานที่ทำงานประจำ พบว่า

มักจะมีการเบื่อง่ายและมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการทำงาน เพราะเป็นงานที่ไม่ได้ท้าทายและไม่เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคลนั้น

1.7 การศึกษา การศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานนั้นมีผลต่อทฤษฎีวิจัยไม่เด่นชัดนักจากงานวิจัยบางแห่งพบว่าการศึกษาไม่ได้แสดงถึงความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการทำงานแต่จะขึ้นอยู่กับงานที่ทำว่ามีความเหมาะสมกับระดับความสามารถของบุคคลที่ทำงานหรือไม่

1.8 บุคลิกภาพ ปัญหาเรื่องบุคลิกภาพกับความพึงพอใจในการทำงานนั้นอยู่ที่เครื่องมือวัดบุคลิกภาพเนื่องจากเครื่องมือนี้ไม่มีความเที่ยงตรงอย่างไรก็ตามบุคลิกภาพที่เห็นได้ชัดเจนคือคนที่มีความวิตกกังวลของโรคประสาทมักจะไม่พอใจในการทำงานมากกว่าคนปกติ ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะความไม่พึงพอใจในการทำงานเป็นเหตุให้เกิดโรคประสาทได้ เนื่องจากมีภาวะเครียดกับภาวะของความไม่พึงพอใจในการทำงาน

1.9 ระดับเงินเดือน จากการศึกษางานวิจัยหลายชิ้นพบว่าเงินเดือนมีส่วนในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เงินเดือนที่มากพอแก่การดำรงชีพตามสถานภาพจะทำให้บุคคลไม่ต้องดิ้นรนมากที่จะต้องหางานทำพิเศษเพิ่มเติม และเงินเดือนยังมีความเกี่ยวข้องกับการสามารถหาปัจจัยอื่นที่สำคัญแก่การดำรงชีวิตอีกด้วย

1.10 แรงจูงใจในการทำงาน แรงจูงใจเป็นการแสดงออกถึงความต้องการของบุคคลโดยเฉพาะแรงจูงใจจากปัจจัยตัวผู้ทำงาน

1.11 ความสนใจในงานที่ทำ บุคคลใดที่สนใจในงานที่ตัวเองได้รับมอบหมายจะสามารถทำงานนั้นได้มีความสุข และมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าบุคคลที่ไม่มีความสนใจในการทำงาน

2. ปัจจัยด้านงาน (Factors the Job)

2.1 ลักษณะงาน ได้แก่ความน่าสนใจของงาน ความท้าทายของงานความแปลกของงานโอกาสที่ได้เรียนรู้และศึกษางาน โอกาสที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จ การรับรู้หน้าที่รับผิดชอบ การควบคุมการทำงานและวิธีการทำงาน การที่ผู้ทำงานมีความรู้สึกต่องานที่ทำอยู่ ว่าเป็นงานที่สร้างสรรค์เป็นประโยชน์ท้าทาย เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานนั้น ๆ และเกิดความผูกพันต่องาน

2.2 ทักษะในการทำงาน ความชำนาญในงานที่ทำ มักจะต้องพิจารณาควบคู่ไปกับลักษณะของงาน ฐานะทางอาชีพ ความรับผิดชอบ เงินเดือนที่ได้รับ ต้องพิจารณาไปด้วยกันจึงจะเกิดความพึงพอใจในงาน

2.3 ฐานะทางวิชาชีพ เช่น ตำแหน่งฐานะทางวิชาชีพที่สูงอย่างการเป็นเจ้าของกิจการผู้จัดการจะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าระดับอาชีพที่มีฐานะทางอาชีพต่ำกว่า ซึ่งความจริงแล้วต้องพิจารณาควบคู่ไปกับความอิสระในงาน ความภาคภูมิใจในงานประกอบไปด้วย ทั้งนี้เพราะฐานะทางอาชีพนอกจากขึ้นอยู่กับบุคคลนั้นเป็นผู้พิจารณาตัดสินด้วยในแต่ละสังคม แต่ละหน่วยงานให้ความสำคัญของฐานะทางวิชาชีพแตกต่างกัน

2.4 ขนาดของหน่วยงาน ความพึงพอใจในการทำงานในหน่วยงานขนาดเล็กจะดีกว่าหน่วยงานขนาดใหญ่ เนื่องจากหน่วยงานขนาดเล็กพนักงานมักมีโอกาสรู้จักกันและทำงานคุ้นเคยกันได้ง่ายกว่าหน่วยงานขนาดใหญ่ทำให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นกันเอง และร่วมมือช่วยเหลือกัน ให้ขวัญในการทำงานดีทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

2.5 ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน การที่บ้านอยู่ห่างไกลจากที่ทำงาน การเดินทางไม่สะดวก ต้องตื่นแต่เช้ามีรถติดและเหน็ดเหนื่อยจากการเดินทางมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

2.6 สภาพทางภูมิศาสตร์ในแต่ละท้องถิ่น โดยแต่ละพื้นที่มีส่วนสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน โดยคนงานในเมืองใหญ่มีความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่าคนงานในเมืองเล็กเนื่องจากความคุ้นเคยความใกล้ชิดระหว่างคนงานในเมืองเล็กมีมากกว่าในเมืองใหญ่ทำให้เกิดความอบอุ่นและมีความสัมพันธ์กัน

2.7 โครงสร้างของงาน โครงสร้างของงานหมายถึงความชัดเจนของงานที่สามารถอธิบายและชี้แจงเป้าหมายของงาน รายละเอียดของงานตลอดจนมาตรฐานในการปฏิบัติงาน หากโครงสร้างของงานชัดเจนย่อมสะดวกแก่ผู้ปฏิบัติงาน สามารถป้องกันไม่ให้เกิดความผิดพลาดในการทำงานด้วยกันนอกจากนี้ยังพบว่างานใดที่มีโครงสร้างของงานดีรู้ว่าจะทำอะไร และดำเนินการอย่างไรสภาพการณ์ควบคุมจะง่ายขึ้น

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

พฤติกรรมของมนุษย์เกิดขึ้นต้องมีสิ่งจูงใจ (Motive) หรือแรงขับเคลื่อน (Drive) เป็นความต้องการที่กดดันจนมากพอที่จะจูงใจให้บุคคลเกิดพฤติกรรมเพื่อตอบสนองของความต้องการของตนเอง ซึ่งความต้องการของแต่ละคนไม่เหมือนกัน ความต้องการบางอย่างเป็นความต้องการทางชีววิทยา(Biological) เกิดขึ้นจากสภาวะตั้งเครียด เช่น ความหิวกระหายหรือความลำบากบางอย่าง เป็นความต้องการทางจิตวิทยา (Psychological) เกิดจากความต้องการการยอมรับ (Recognition) การยกย่อง (Esteem) หรือการเป็นเจ้าของทรัพย์สิน (Belonging) ความต้องการส่วนใหญ่อาจไม่มากพอที่จะจูงใจให้บุคคลกระทำในช่วงเวลานั้น ความต้องการกลายเป็นสิ่งจูงใจเมื่อได้รับการกระตุ้นอย่างเพียงพอจนเกิดความตั้งเครียด โดยทฤษฎีที่ได้รับความนิยมมากที่สุด มี 2 ทฤษฎี คือ ทฤษฎีของอับราฮัม มาสโลว์ และทฤษฎีของซิกมันด์ฟรอยด์

1. ทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ (Maslow's Theory Motivation)

อับราฮัม มาสโลว์ (A.H.Maslow) ค้นหาวิธีที่จะอธิบายว่าทำไมคนจึงถูกผลักดันโดยความต้องการบางอย่าง ณ เวลานั้น ทำไมคนหนึ่งจึงทุ่มเทเวลาและพลังงานอย่างมากเพื่อให้ได้มาซึ่งความปลอดภัยของตนเองแต่อีกคนหนึ่งกลับทำสิ่งเหล่านั้น เพื่อให้ได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น คำตอบของมาสโลว์ คือ ความต้องการของมนุษย์จะถูกเรียงตามลำดับจากสิ่งที่กดดันมากที่สุดไปถึงน้อยที่สุด ทฤษฎีของมาสโลว์ได้จัดลำดับความต้องการตามความสำคัญ คือ

- 1.1 ความต้องการทางกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการพื้นฐาน คือ อาหาร ที่พัก อากาศ ยารักษาโรค
- 1.2 ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการที่เหนือกว่าความต้องการเพื่อความอยู่รอด เป็นความต้องการในด้านความปลอดภัยจากอันตราย
- 1.3 ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เป็นการต้องการการยอมรับจากเพื่อน
- 1.4 ความต้องการการยกย่อง (Esteem Needs) เป็นความต้องการการยกย่องส่วนตัว ความนับถือและสถานะทางสังคม
- 1.5 ความต้องการให้ตนประสบความสำเร็จ (Self – Actualization Needs) เป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคล ความต้องการทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จ

บุคคลพยายามที่สร้างคามพึงพอใจให้กับความต้องการที่สำคัญที่สุดเป็นอันดับแรก ก่อนเมื่อความต้องการนั้นได้รับความพึงพอใจ ความต้องการนั้นก็จะหมดลงและเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลพยายามสร้างคามพึงพอใจให้กับความต้องการที่สำคัญที่สุดลำดับต่อไป ตัวอย่าง เช่น คนที่อดอยาก (ความต้องการทางกาย) จะไม่สนใจต่องานศิลปะชั้นล้ำสุด (ความต้องการสูงสุด) หรือไม่ต้องการยกย่องจากผู้อื่น หรือไม่ต้องการแม้แต่อากาศที่บริสุทธิ์ (ความปลอดภัย) แต่เมื่อความต้องการแต่ละขั้นได้รับความพึงพอใจแล้วก็จะมีความต้องการในขั้นล้ำลำดับต่อไป

2. ทฤษฎีแรงจูงใจของฟรอยด์

ซิกมันด์ฟรอยด์ (S. M. Freud) ตั้งสมมุติฐานว่าบุคคลมักไม่รู้ตัวมากนักว่าพลังทางจิตวิทยามีส่วนช่วยสร้างให้เกิดพฤติกรรม ฟรอยด์พบว่าบุคคลเพิ่มและควบคุมสิ่งเร้าหลายอย่าง สิ่งเร้าเหล่านี้อยู่นอกเหนือการควบคุมอย่างสิ้นเชิง บุคคลจึงมีความฝัน พุดคำที่ไม่ตั้งใจพูด มีอารมณ์อยู่เหนือเหตุผลและมีพฤติกรรมหลอกหลอนหรือเกิดอาการวิตกกังวลอย่างมากโดยอาจแบ่งประเภทความพอใจกรณีนี้ได้ 3 ประเภท คือ

2.1 ความพอใจด้านจิตวิทยา (Psychological Hedonism) เป็นทฤษฎีของความพึงพอใจว่ามนุษย์โดยธรรมชาติจะมีความแสวงหาความสุขส่วนตัวหรือหลีกเลี่ยงจากความทุกข์ใดๆ

2.2 ความพอใจเกี่ยวกับตนเอง (Egoistic Hedonism) เป็นทฤษฎีของความพอใจว่ามนุษย์จะพยายามแสวงหาความสุขส่วนตัว แต่ไม่จำเป็นว่าการแสวงหาความสุขต้องเป็นธรรมชาติของมนุษย์เสมอไป

2.3 ความพอใจเกี่ยวกับจริยธรรม (Ethical Hedonism) ทฤษฎีนี้ถือว่ามนุษย์แสวงหาความสุขเพื่อผลประโยชน์ของมวลมนุษย์หรือสังคมที่ตนเป็นสมาชิกอยู่และเป็นผู้ได้รับผลประโยชน์ผู้หนึ่งด้วย

3. ทฤษฎีของเฮอริชเบอร์ก(Herzberg & Others, 1959)

ได้ศึกษาว่า มีปัจจัยหรือองค์ประกอบ 2 ประการ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่

3.1 องค์ประกอบจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เป็นแรงจูงใจภายใน เช่น ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับลักษณะของ

การที่มีความท้าทาย การมีส่วนร่วมรับผิดชอบ การมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สิ่งต่างๆ เหล่านี้เป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลทำงานอย่างมีความสุขและประสิทธิภาพ

3.2 องค์ประกอบค้ำจุน (Maintenance Factors) หรือองค์ประกอบสุขอนามัย เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจในการทำงาน เป็นแรงจูงใจภายนอก เช่น สภาพแวดล้อมการทำงาน นโยบายการบริหารงาน การบังคับบัญชา ความสำคัญกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา เงินเดือน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ ไม่ใช่สิ่งจูงใจในการเพิ่มผลผลิต แต่เป็นข้อกำหนดเบื้องต้นไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำอยู่

สรุปได้ว่า ปัจจัยทั้ง 2 ด้าน เป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการ เพราะแรงจูงใจในการทำงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญทำให้เกิดความสุขในการทำงาน เกิดความพึงพอใจในงาน และความมุ่งมั่นในการทำงานขององค์กร และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

4. ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ แม็คเกรเกอร์

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ (2542 : 106)กล่าวว่า ในการบริหารงานขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ผู้บริหารต้องมีการจูงใจบุคลากรในองค์กรเพื่อเป็นการกระตุ้นให้พนักงานในองค์กรมีกำลังใจ มีความตั้งใจจะเต็มใจที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ

ทฤษฎี X ของ แม็คเกรเกอร์ ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับคนว่ามีลักษณะที่ไม่ดี ดังนั้น คนโดยทั่วไปไม่ต้องทำงาน ถ้ามีโอกาสหลีกเลี่ยง บิดพลิ้วก็จะทำทันที เพื่อที่ตนเองจะได้ไม่เหนื่อยจากการทำงาน คนที่ไม่ชอบทำงาน ถ้าจะให้คนทำงานต้องมีการบังคับควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิด มีรางวัลให้ และทำโทษคนที่ไม่ทำงาน โดยทั่วไปจะหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ไม่มีภาระตื้ออื้อวันในการทำงาน แต่อยากมีความมั่นคง โดยรวมและทฤษฎีนี้มองคนในแง่ร้าย คนที่มีความต้องการในด้านร่างกายเพียงอย่างเดียวไม่มีความต้องการที่สูงขึ้นไป ตามทฤษฎีนี้เต็มไปด้วยการบังคับ ควบคุม ลงโทษมากกว่าจูงใจให้คนมองเป้าหมายอันสูงค่าทางสังคม

ทฤษฎี Y ของ แม็คเกรเกอร์ เปรียบได้กับทฤษฎีของมาสโลว์และเฮอริเบิร์ก ในลักษณะที่ว่า ทฤษฎี Y ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับการตอบสนองของความ ต้องการของมนุษย์ไว้ว่า มนุษย์มีความต้องการที่จะสมหวังในชีวิต มีความต้องการที่จะได้รับการยกย่องจากทางสังคม ต้องการในเรื่องของความรับผิดชอบ ต้องการควบคุมสั่งการด้วยตนเอง ดังนั้น จะเห็นได้ว่า ความต้องการ

ระดับสูงตามทฤษฎีของมาสโลว์ และปัจจัยค่าจ้างของเฮอริเบิร์ก จึงใช้ข้อสมมติฐานเดียวกันกับ ทฤษฎีของแม็คเกรเกอร์

จากแนวคิดและทฤษฎีทั้ง 3 ที่กล่าวมา จะเห็นได้ว่า การสร้างแรงจูงใจ ทำให้บุคคลนั้น เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในองค์กรใดๆก็ตาม ผู้บริหารจะต้องมีความรู้พื้นฐานของ บุคคลในองค์กรเป็นอันดับแรก และจึงค่อยตอบสนองของความต้อการนั้นๆโดยผู้บริหารจะต้องใช้วิธี ตลอดจนทักษะในการบริหารงานต่างๆ รวมไปถึงหลักจิตวิทยาในการทำงานของบุคคลากร และนำ หลักคุณธรรมมาเพื่อผสมผสานในการปฏิบัติงานเพื่อส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ทฤษฎีเกี่ยวกับความพอใจในงาน

ทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับความพอใจในงานจะให้คำตอบที่ชัดเจนในแง่มุมที่ต่างกัน ในการให้คำตอบว่า อะไรคือปัจจัยที่ทำให้บางคนมีความพอใจต่องานมากกว่าคนอื่น ๆ และถ้า ต้องการทำให้คนเราเกิดความพอใจต่องานจะมีกระบวนการอะไรบ้าง ซึ่งมี 2 ทฤษฎีที่ได้รับความนิยมคือ ทฤษฎีปัจจัยคู่ของ Herzberg และทฤษฎีค่านิยมของ Locke

1. ทฤษฎีปัจจัยคู่ของ Herzberg (Herzberg's Two-Theory)

วิเชียร วิทญอุตม (2547 : 163) Herzberg ได้ทำการศึกษาวิจัยนานกว่า 30 ปี โดยใช้ เทคนิคกรณีเหตุการณ์สำคัญ (Critical Incident) ให้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักบัญชีและวิศวกร มากกว่า 200 คน บรรยายถึงเหตุการณ์ที่ทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจ (Satisfied) และที่ไม่พึงพอใจ (Dissatisfied) จากนั้นจึงนำคำตอบที่ได้มาวิเคราะห์ พบว่า ได้คำตอบที่น่าแปลกใจคือ ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจในงาน และปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานเป็นคนและ กลุ่มกัน

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจในงานอยู่ในงานที่ทำ เนื่องจาก ปัจจัยเหล่านี้สามารถก่อให้เกิดความพอใจในงานได้สูง ได้แก่ลักษณะของงาน ความสำเร็จของงาน โอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง โอกาสได้ก้าวหน้า และได้รับการยอมรับ เป็นต้น Herzberg จึงเรียน ปัจจัยกลุ่มนี้ว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivators) ส่วนปัจจัยที่อาจทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ ไม่ใช่ในงาน แต่เป็นเงื่อนไขแวดล้อมภายนอกของงาน เช่น การบังคับบัญชา ค่าจ้างหรือค่าตอบแทน นโยบาย บริษัท เงื่อนไขการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้อื่น และความปลอดภัย เป็นต้น ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ถ้า ได้รับการตอบสนอง ก็จะช่วยป้องกันปฏิกิริยาทางลบจากพนักงาน Herzberg จึงเรียกปัจจัย เหล่านี้ ปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยเพื่อการคงอยู่ (Hygiene or Maintenance Factors)

แม้ว่าทฤษฎีของ Herzberg จะถูกตั้งข้อสังเกตมากขึ้นในปัจจุบันในแง่ของความถูกต้องเพียงตรง โดยเฉพาะความเข้าใจเรื่องความพอใจในงาน เนื่องจากผลงานวิจัยต่าง ๆ เกี่ยวกับทฤษฎีนี้ในระยะหลัง ๆ พบว่า ทั้งปัจจัยสุขอนามัยและปัจจัยจูงใจต่างมีผลต่อความพอใจและความไม่พึงพอใจในงานทั้ง 2 ด้าน แต่ทฤษฎีนี้ยังคงมีความสำคัญในการนำไปใช้บริหารองค์การ โดยผู้บริหารได้รับการแนะนำให้สนใจและเอาใจใส่ต่อปัจจัยที่ส่งเสริมความพอใจในงาน อีกทั้งทฤษฎีปัจจัยคู่ยังได้เสนอแนะขั้นตอนเพื่อป้องกันมิให้เกิดความไม่พึงพอใจขึ้น ซึ่งได้เน้นปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นปัจจัยสุขอนามัยที่ควรได้รับการป้องกันเอาใจใส่ดูแลจากผู้บริหาร เช่น ที่ทำงานซึ่งแออัดคับแคบ มีเสียงดังรบกวน ค่อนข้างมืด อุณหภูมิสูงหรือต่ำเกินไป หรือการถ่ายเทของอากาศไม่ดี ซึ่งล้วนแต่เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานทั้งสิ้น

2. ทฤษฎีค่านิยมของ Locke (Locke's Value Theory)

เป็นอีกทฤษฎีหนึ่งที่ทำให้ความสำคัญต่อเรื่องความพอใจในงาน โดยมีแนวคิดหลักที่ว่าความพึงพอใจในงานขึ้นอยู่กับผลที่บุคคลได้รับจากการทำงานว่าตรงกับที่ต้องการมากน้อยเพียงไร เช่น รางวัล โดยความพอใจตามทัศนะทฤษฎีของ Locke ก็คือ ส่วนต่างระหว่างผลตอบแทนซึ่งควรได้จากการทำงานกับผลที่ผู้นั้นต้องการจะได้ ซึ่งก็คือ ยิ่งมีส่วนต่างกันมากเพียงไร ก็ยิ่งมีความพอใจน้อยลงเพียงนั้น

นอกจากนี้ทฤษฎีค่านิยมของ Locke ยังมีความเห็นว่า ถ้าผู้บริหารต้องการทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ ก็ต้องเอาใจใส่ในการปรับเปลี่ยนแต่ละประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการทำงานให้สอดคล้องกับแต่ละบุคคลซึ่งแตกต่างกัน เช่น พนักงานที่ให้ความสำคัญด้านโอกาสการได้เลื่อนตำแหน่ง ผู้บริหารก็จำเป็นต้องใช้วิธีการพัฒนาทักษะและความรู้ด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นกับตำแหน่งใหม่ให้กับ ผู้นั้น พร้อมกับให้โอกาสได้มีประสบการณ์การเรียนรู้โดยตรงกับงานนั้น ก็จะมีส่วนสำคัญที่ทำให้ ผู้นั้นเกิดความรู้สึกพึงพอใจในงานมากขึ้น อย่างไรก็ตาม ทฤษฎีของ Locke ได้ตั้งข้อสังเกตว่า ความพอใจในงานอาจเกิดจากหลายปัจจัย ด้วยเหตุนี้วิธีที่ดีที่จะช่วยให้พนักงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจก็คือ จะต้องพยายามค้นหว่าพนักงานต้องการอะไร และถ้าอยู่ในวิสัยพอที่จะทำได้ก็ให้รีบดำเนินการทันที

การส่งเสริมให้เกิดความพอใจในงาน

เนื่องจากมีผลเสียที่เกิดจากความไม่พึงพอใจในงานอยู่หลายประการ องค์การจึงควรวางทางยกระดับความพอใจ และป้องกันมิให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานของพนักงาน ถึงแม้ว่า

ความไม่พึงพอใจอาจไม่เกี่ยวกับผลงานโดยตรงทั้งหมดก็ตาม แต่อย่างน้อยการส่งเสริมความพอใจเพื่อให้พนักงานมีความสุขต่อการทำงานก็เป็นสิ่งที่ควรทำ และเหนืออื่นใด ความพอใจเป็นจุดหมายปลายทางที่พึงปรารถนาในตัวของมันเอง มีข้อเสนอแนะที่ควรปฏิบัติเพื่อส่งเสริมให้เกิดความพอใจในงาน และเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคคลในกับบุคคลในองค์การ ดังนี้

1. **จ่ายค่าจ้างทุกคนอย่างเป็นธรรม** เพราะทุกคนเชื่อว่าถ้าระบบการจ่ายค่าจ้างขาดความยุติธรรม จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจต่องาน โดยรวมถึงเงินเดือนค่าตอบแทนต่าง ๆ ตลอดจนผลประโยชน์อื่น ๆ ทั้งนี้เป็นไปตามทฤษฎีค่านิยมของลิวคที่ว่า เมื่อคนเห็นว่ารางวัลที่ตนได้รับมีคุณค่าราคาเหมาะสมกับที่ตนต้องการ โดยมีช่องว่างระหว่างสิ่งที่ควรได้กับที่ต้องการได้ใกล้เคียงกันแล้ว คนผู้นั้นก็จะเกิดความพอใจในงาน

2. **ปรับปรุงคุณภาพการบังคับบัญชา** พบว่ากลุ่มพนักงานที่มีความเชื่อถือต่อความสามารถของหัวหน้างาน มีแนวโน้มที่จะมีความพอใจในงานระดับสูงมาก โดยเฉพาะเมื่อหัวหน้าปฏิบัติต่อตนอย่างให้เกียรติ และคอยดูแลปกป้องผลประโยชน์ของลูกน้อง นอกจากนี้ความพอใจในงานจะเพิ่มสูงขึ้น ถ้าพนักงานเชื่อว่าตนสามารถติดต่อเข้าถึงหัวหน้าของตนได้โดยตรง

3. **กระจายอำนาจการควบคุมในองค์การ** การกระจายอำนาจในการบริหารทั้งหลาย ซึ่งเคยรวมศูนย์อยู่ที่คนกลุ่มเล็ก ๆ หรือมีอยู่ในระดับบนให้ลงสู่พนักงานระดับล่าง ให้เป็นการกระจายทั้งอำนาจและความรับผิดชอบในการตัดสินใจด้านการทำงานให้เป็นไปตามที่พนักงานต้องการ จะส่งผลให้เกิดความพอใจต่องาน

4. **มอบหมายงานให้สอดคล้องกับความสนใจของพนักงาน** เนื่องจากความสนใจของคนแตกต่างกัน ดังนั้นการมอบหมายงานให้พนักงานได้ทำงานตรงกับความสนใจได้มากเพียงไร ก็ยิ่งก่อให้เกิดความพอใจในงานมากขึ้นเพียงนั้น

5. **ให้พนักงานมีส่วนร่วม** โดยให้พนักงานมีส่วนร่วมในรูปแบบต่าง ๆ จะช่วยสร้างความรู้สึกผูกพันระหว่างพนักงานกับองค์การได้มากขึ้น

6. **สร้างความไว้วางใจ** ถ้าทั้งฝ่ายบริหารและพนักงานมีความไว้วางใจกัน เชื่อใจกัน และผู้บริหารรับฟังพนักงาน พนักงานก็จะมีความรู้สึกที่ดีต่อผู้บริหารและองค์การ

7. **หน้าที่การงานที่มั่นคงและมีโอกาสในการเจริญก้าวหน้า** เนื่องจากงานที่มั่นคงจะช่วยสร้างความจงรักภักดีต่อองค์การ เพราะถ้าองค์การมีการให้พนักงานออกจากงานบ่อย ๆ จะทำให้พนักงานขาดความผูกพัน และความภักดีต่อองค์การก็จะลดลงไปด้วย และถ้า

พนักงานตระหนักในโอกาสที่จะก้าวหน้าเติบโตในสายงานและในองค์กรนั้น ๆ ได้ พนักงานก็จะรู้สึกพอใจในการทำงาน

ความผูกพันกับองค์กร

ความผูกพันกับองค์กร (Organization Commitment) หมายถึงทัศนคติที่สะท้อนความเกี่ยวข้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ซึ่งเขายินดีที่จะมีส่วนร่วมเป็นสมาชิก และไม่เต็มใจที่จะจากองค์กรไปโดยนักวิชาการได้อธิบายความผูกพันระหว่างบุคคลและองค์กรจาก 2 มุมมองคือ

1. ความผูกพันอย่างต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หรือที่เรียกว่า Side-Bets Orientation พนักงานมีแนวโน้มจะอยู่กับองค์กร เนื่องจากเขาไม่สามารถจะออกไปได้ด้วยอย่างเช่นเขาอาจจะสูญเสียเวลา แรงพยายาม ประโยชน์ที่จะได้รับ ถ้าเขาออกจากองค์กรไป

2. ความสอดคล้องของเป้าหมายระหว่างบุคคลและองค์กร (Individual-Organizational Goal – Congruence Orientation) หรือที่เรียกว่า มโนทัศน์ที่บุคคลพร้อมที่จะยอมรับ (Affective Commitment) และปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของตนและองค์กร ซึ่งมีความสอดคล้องกัน โดยบุคคลจะยังคงปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรเนื่องจากปัจจัยสำคัญ 3 ประการ ได้แก่

- มีความเชื่อในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
- มีความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กร และ
- ความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นเรื่องที่ยุ่งยากซับซ้อน Beckse และ Billings ได้พยายามเสนอแง่มุมของเรื่องนี้เพื่อให้ง่ายแก่การเข้าใจยิ่งขึ้น โดยได้แบ่งจุดเน้นของความผูกพันของพนักงานออกเป็น 2 ระดับคือ

1. จุดเน้นของความผูกพันต่อองค์กร เช่น เพื่อนร่วมงานระดับเดียวกันและหัวหน้างาน
2. จุดเน้นของความผูกพันต่อระดับสูง เช่น ผู้บริหารสูงสุดและองค์กรที่เป็นภาพรวม

โดย Becker และ Billings's ได้อธิบายถึงการผสมระหว่างจุดเน้นทั้ง 2 ระดับดังกล่าว ทำให้ได้พนักงานตามระดับความผูกพันขึ้น ซึ่งสามารถแบ่งระดับของความผูกพันเป็น 4 แบบ ได้แก่

- แบบที่ 1 แบบขาดความผูกพัน (Uncommitted) เป็นพนักงานที่ไม่มีจุดเน้นของความผูกพันทั้งระดับล่างและระดับบนแต่อย่างใด
- แบบที่ 2 แบบผูกพันมาก (Committed) เป็นพนักงานที่ไม่มีจุดเน้นของความผูกพันในระดับล่างและระดับบน
- แบบที่ 3 แบบผูกพันใกล้ตัว (Locally Committed) ซึ่งลักษณะผูกพันกับบุคคลระดับล่างใกล้ตน แต่จะไม่ผูกพันต่อบุคคลระดับบริหารสูงสุดหรือองค์กร
- แบบที่ 4 แบบผูกพันใกล้ตัว (Globally Committed) พนักงานแบบนี้จะผูกพันกับหัวหน้าสูงสุดหรือองค์กร แต่จะไม่ผูกพันกับบุคคลระดับล่างใกล้ตน

นอกจากมุมมองพื้นฐานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรดังกล่าวมาแล้ว นักวิชาการได้ชี้ให้เห็นว่าการที่คนผูกพันต่อองค์กรจะมีเหตุผลสำคัญ 3 ประการ ได้แก่

- ความผูกพันเพราะอยากอยู่ต่อ (Continuance Commitment) ซึ่งหมายถึง การที่บุคคลอยู่ทำงานกับองค์กรต่อไปเพราะไม่สามารถหางานอื่นได้
- ความผูกพันด้วยใจรัก (Affective Commitment) เป็นประเด็นที่เกิดจากความสอดคล้องกับเป้าหมาย เป็นเหตุให้บุคคลปรารถนาที่จะอยู่ทำงานกับองค์กรต่อไป เพราะเห็นด้วยกับเป้าหมายและต้องการทำงานแบบเดียวกัน
- ความผูกพันเพราะจำต้องอยู่ต่อ (Normative Commitment) ความผูกพันแบบนี้เกิดจากความรู้สึกจำใจต้องอยู่กับองค์กร เพราะแรงกดดันบังคับ เช่น ไม่ชอบอาชีพพยาบาล แต่พ่อแม่ชอบจึงบังคับหรือกดดันให้เรียนพยาบาลและมีอาชีพเป็นพยาบาล เป็นต้น

ดังนั้นการส่งเสริมให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กรจึงมีความสำคัญกับการดำเนินงานขององค์กรปัจจุบัน เนื่องจากพนักงานที่ผูกพันและทุ่มเทให้กับองค์กรจะช่วยให้องค์กรดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและช่วยลดต้นทุนขององค์กร โดยการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ความผูกพันกับองค์กรมีความสัมพันธ์กับอันตรายการขาดงาน ผลิตภาค และคุณภาพของผลงาน ที่สำคัญความผูกพันกับองค์กรจะเกี่ยวข้องกับความสามารถในการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไม่ให้ออกไปอยู่กับคู่แข่ง ซึ่งอาจจะก่อให้เกิดค่าใช้จ่ายที่ไม่สามารถประเมินได้ เพราะเมื่อ

พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ จะทำให้เกิดผลกระทบที่สำคัญหลายประการต่อพฤติกรรมการทำงานในประเด็นต่อไปนี้

- ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ มักมีแนวโน้มที่จะขาดงานและสมัครใจลาออกจากงานสูง ส่วนผู้ที่มีความผูกพันสูงมักจะเปลี่ยนแปลงงานใหม่น้อยกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่ำ โดยผู้ที่มีความโน้มเอียงที่จะผูกพันตั้งแต่เริ่มเข้าทำงาน มักจะอยู่กับองค์กรค่อนข้างถาวร
- ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ มักไม่เต็มใจที่จะเสียสละหรือมีส่วนรับผิดชอบใด ๆ ต่อส่วนรวม จะอยู่ในลักษณะค่อนข้างเห็นแก่ตัว พยายามทำงานน้อยหรือหลบเลี่ยงงานเท่าที่จะทำได้
- ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำมักจะมีชีวิตส่วนตัวค่อนข้างไปทางลบ จากการสำรวจเจตคติการทำงานของพนักงานภาคราชการพบว่า ผู้ที่มีความรู้สึกไม่ผูกพันต่อองค์กร มักจะไม่พอใจต่อชีวิตส่วนตัวของตนด้วยเช่นกัน

ฉะนั้นการส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อพนักงาน และการที่พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร ย่อมก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตัวพนักงานและองค์กรโดยรวมอีกด้วย ซึ่งการส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรสามารถทำได้ด้วยวิธีต่อไปนี้

1. เพิ่มความสำคัญต่องาน ทั้งนี้เพราะคนเรามีแนวโน้มที่จะผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น ถ้าตนได้รับโอกาสหรือความไว้วางใจให้มีอำนาจในการกำกับดูแล และเลือกวิธีทำงานอย่างอิสระด้วยตนเอง รวมทั้งได้รับการยอมรับว่างานที่ตนทำมีความสำคัญต่อการดำรงอยู่ขององค์กร
2. การกำหนดให้ผลประโยชน์ของพนักงานสอดคล้องกับผลประโยชน์ขององค์กร เนื่องจากพนักงานจะรู้สึกผูกพันต่อองค์กรที่ทั้ง 2 ฝ่ายต่างมีประโยชน์ร่วมกันจากการทำงาน เช่น กิจการบริษัทดีมีกำไร ผลกำไรส่วนนี้ทำให้เงินโบนัสตอบแทนและเงินเดือนของพนักงานเพิ่มสูงขึ้นอย่างน่าพอใจ เป็นต้น ซึ่งจะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น
3. ใช้วิธีคัดเลือกบรรจุบุคลากรใหม่ที่มีแนวคิดและค่านิยมสอดคล้องกับองค์กร ซึ่งโดยทั่วไปสิ่งที่เป็นค่านิยมขององค์กรจะปรากฏอยู่ในข้อความที่บ่งบอกถึงพันธกิจขององค์กร เนื่องจากการที่ค่านิยมขององค์กรยิ่งใกล้เคียงกับบุคคลที่จะบรรจุมากเพียงไร ยิ่งทำให้พนักงานใหม่ที่ได้บรรจุมีความผูกพันต่อองค์กรมากเพียงนั้น

นอกจากนี้การให้รางวัลก็มีความสำคัญต่อการพัฒนาความผูกพันกับองค์กร ถึงแม้ค่าตอบแทน ผลประโยชน์ และโอกาสที่จะบรรจุเป้าหมายที่ท้าทายจะมีความสำคัญ แต่พนักงาน

ที่มีความผูกพันกับองค์กรจะให้ความสำคัญกับรางวัลระหว่างบุคคลด้วยเช่นกัน เช่น การได้รับการยอมรับ การเลื่อนตำแหน่ง หรือเป็นผู้มีส่วนร่วมกับโครงการใหม่ ๆ ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องสร้างระบบการให้รางวัลที่ให้ความสำคัญกับบุคคล และความภาคภูมิใจที่บูรณาการเข้ากับเป้าหมายของบุคคลและองค์กร ซึ่งจะช่วยกระตุ้นและธำรงรักษาความผูกพันกับองค์กรให้แก่พนักงาน

ความหมายและความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน

ทุกองค์กรต่างต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และทัศนคติที่ดีในงานเพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงานที่มีคุณภาพและทุ่มเทให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ โดยผู้บริหารพยายามหาวิธีการที่จะทำให้บุคลากรแสดงศักยภาพอย่างแท้จริง เช่น การคัดเลือกบุคคลที่มีประวัติการทำงานดี การให้เงินเดือนที่จูงใจ การให้ปฏิบัติงานที่สำคัญและท้าทาย หรือการเลื่อนตำแหน่งงาน เป็นต้น อย่างไรก็ตาม เราจะเห็นว่าถึงแม้หลายองค์กรจะพยายามทุกวิถีทางเพื่อให้สมาชิกปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ แต่ก็ยังประสบความล้มเหลวในการกระตุ้นและพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ตัวอย่างเช่น ถึงแม้องค์กรจะทำการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรโดยอาศัยเกณฑ์และมาตรฐานต่าง ๆ เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความสามารถเข้าร่วมงานกับองค์กร แต่ผลการทำงานของบุคลากรใหม่อาจไม่เป็นไปอย่างที่ผู้บริหารต้องการ หรือบุคลากรที่มีความสามารถและทุ่มเทให้กับงานในอดีตกลับเป็นบุคคลที่เฉื่อยชาและไม่สนใจงาน หรือบุคลากรที่ซื่อสัตย์และจงรักภักดีกับองค์กรกลับแสดงพฤติกรรมทุจริต เป็นต้น จึงมีคำถามเกิดขึ้นในใจของผู้จัดการว่า “เป้าหมายขององค์กรอาจมิได้เป็นสิ่งที่อยู่ในใจของบุคคล”

เราต้องเข้าใจและยอมรับความจริงว่าบุคคลและองค์กรจะมีความต้องการที่แตกต่างกัน เราทุกคนมีไข่มุกขององค์กร (Organization Man) ที่เกิดมาเพื่อทำงานเพียงอย่างเดียว โดยปฏิบัติงานอย่างเต็มที่จนกระทั่งเกษียณอายุและนอนอยู่กับบ้าน เพื่อรอวันสุดท้ายของชีวิตเท่านั้น เป้าหมายของชีวิตมีมากกว่าการทำงานเพื่อเป้าหมายของธุรกิจ เราต่างเป็นประชาชน เป็นสมาชิกของครอบครัว เป็นเพื่อน และเป็นอะไรอีกมากมาย ประการสำคัญ เราต่างต้องพัฒนาตนเองเพื่อความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ขณะที่องค์กรต้องการบรรลุเป้าหมายสูงสุดที่ต้องการ ซึ่งต้องอาศัยการทำงานหนักและความทุ่มเทอย่างจริงจังของสมาชิก ดังนั้นแนวทางที่เป็นไปได้ของผู้บริหารคือ การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและงานให้กับสมาชิก เพื่อให้เขาสามารถใช้ส่วนของชีวิตที่เกี่ยวข้องกับองค์กร ปฏิบัติงานให้เกิดผลสูงสุด

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) หรือ QWL หมายถึง การประเมินสถานะในลักษณะต่าง ๆ ของงาน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับโครงสร้างสมดุระหว่างงานและชีวิตของบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงานจะให้ความสำคัญกับผลของงานที่มีต่อบุคคล และประสิทธิภาพขององค์การ รวมทั้งความพอใจของบุคลากรกับการแก้ปัญหาและการตัดสินใจขององค์การ นอกจากนี้คุณภาพชีวิตการทำงานจะมีผลกระทบต่อบุคคลและองค์การทั้งในระดับมหภาคและจุลภาค โดยเฉพาะในปัจจุบันที่คุณภาพชีวิตการทำงานกลายเป็นประเด็นสำคัญทางสังคมและเทคโนโลยี (Sociotechnical) ที่ทั้งบุคคลและองค์การต่างก็เป็นส่วนหนึ่งของสังคมที่ต้องอยู่ร่วมและเกื้อกูลซึ่งกันและกัน การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานเริ่มขึ้นในประเทศตะวันตก ในช่วงต่อของสังคมอุตสาหกรรมและสังคม สารสนเทศ เนื่องจากปัญหาะหว่างการทำงานและคุณภาพชีวิตของบุคคล ซึ่ง Davis และ Chems, Stein เป้าหมายสำคัญ 3 ประการคือ

1. การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของคนอเมริกาในปัจจุบันกับอดีต และเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของคนอเมริกากับประชากรของประเทศอุตสาหกรรมอื่น
2. เพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานให้กับแรงงานในสหรัฐฯ
3. เพื่อรักษาและพัฒนาอัตราผลิตภาพและประสิทธิภาพขององค์การผ่านความร่วมมือของสมาชิกในองค์การ

ปัจจัยกระแสการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานได้รับการยอมรับ และได้รับความสนใจในหลายประเทศ รวมทั้งประเทศไทย โดยองค์การต่าง ๆ ในประเทศไทยได้ตระหนักถึงความสำคัญ และเริ่มให้ความสนใจในการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานให้กับพนักงาน เนื่องจากเล็งเห็นความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์และการอยู่ร่วมกันในสังคม ที่ธุรกิจไม่สามารถสร้างกำไรได้จากการเร่งเร้าให้แรงงานปฏิบัติงานเพียงด้านเดียว แรงงานสมควรจะต้องมีชีวิตที่นอกเหนือจากงาน ตลอดจนตระหนักถึงประโยชน์ของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อบุคคลกลุ่มต่าง ๆ ซึ่งเราสามารถสรุปได้ดังนี้

1. สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับพนักงาน
2. สร้างความจงรักภักดี การมีส่วนร่วม แลกการเป็นประชาชนขององค์การ
3. พัฒนาผลิตภาพในการดำเนินงานขององค์การทั้งระดับบุคคล ระดับหน่วยงาน และระดับองค์การ
4. สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลและองค์การ

5. สร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรที่มีต่อสมาชิกและสังคม
6. เพิ่มโอกาสในการเติบโตและขยายธุรกิจผ่านความเชื่อถือและเชื่อใจของชุมชน
7. ช่วยลดปัญหาสังคมทั้งในระดับชุมชนและระดับประเทศ

ถึงแม้โครงการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานจะยังไม่ได้รับความสำคัญและเกิดขึ้นกับทุกองค์กรในประเทศไทย แต่ก็ได้รับความสนใจและการนำไปประยุกต์เพิ่มขึ้นทั้งโดยตรงและทางอ้อมในองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน นอกจากนี้ยังเป็นที่น่ายินดีที่หลายหน่วยงานได้ให้ความสนใจและนำมาเป็นนโยบายหลัก โดยเฉพาะภาครัฐที่ส่งเสริมการสร้างคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยการออกกฎหมาย ระเบียบ ข้อปฏิบัติ และการรณรงค์ในเชิงสร้างสรรค์ เพื่อให้องค์กรต่าง ๆ มองเห็นความสำคัญ และมีส่วนร่วมในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของพนักงาน

ดัชนีวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน

ถึงแม้คุณภาพชีวิตการทำงานจะได้รับความสนใจเพิ่มขึ้น แต่ก็มีได้หมายความว่า การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานจะสามารถนำมาปฏิบัติได้อย่างรวดเร็วและเป็นรูปธรรม เนื่องจากคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นศัพท์ที่มีความหมายครอบคลุมกว้างเป็นนามธรรม ตัวอย่างเช่น Riggio ได้กล่าวว่า เราสามารถกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานจากผลตอบแทนและประโยชน์ที่พนักงานได้รับโอกาสในการมีส่วนร่วมและก้าวหน้าในองค์กร ความมั่นคงในงาน ประเภทของงาน คุณสมบัติขององค์กร และการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์กร ซึ่งจะครอบคลุมเกือบทุกด้านที่เกี่ยวกับบุคคลและถ้าเราไม่กำหนดแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน ก็จะทำให้เกิดความยากและความไม่แน่นอนในการนำไปปฏิบัติ โดยเฉพาะองค์กรธุรกิจที่ต้องการหลักเกณฑ์และมาตรฐานที่เป็นรูปธรรม เพื่อใช้ในทางปฏิบัติการศึกษา และทบทวนการศึกษา ในอดีตพบว่า Waltonกล่าวถึงเกณฑ์ในการประเมินคุณภาพชีวิตการทำงาน (Criteria of Work Life) ที่เราสามารถนำมาใช้ในการพิจารณาคุณภาพชีวิตของพนักงานไว้ดังนี้

1. การจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation)
2. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (Safe and Healthy Working Conditions)

3. โอกาสในการใช้และพัฒนาความสามารถของพนักงาน (Opportunity to Use and Develop Worker Capabilities)
4. ความมั่นคงและโอกาสในการเจริญเติบโต (Opportunity for Continue Growth and Security)
5. สภาพแวดล้อมทางสังคมภายในที่ทำงาน (Social Environment of Work Place)
6. การปกป้องสิทธิของพนักงาน (Protection of Workers' Rights)
7. สมดุลระหว่างงานและกิจกรรมอื่นที่อยู่ภายนอกงาน (Balance of Work and Nonwork Life)
8. ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (Organizational Social Responsibility)

ถึงแม้ว่า Walton จะกำหนดเกณฑ์การพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างกว้าง ๆ โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยเกี่ยวข้องกับงานมากกว่าปัจจัยแวดล้อมของบุคคล เนื่องจากปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานเป็นปัจจัยที่องค์กรสามารถตรวจสอบ และผู้บริหารสามารถทำกำหนดแนวทางในการแก้ไขและจัดการได้ ขณะที่ปัจจัยภายนอกเป็นสิ่งที่อยู่นอกเหนือการควบคุมขององค์กร อย่างไรก็ตามถึงแม้แนวความคิดของ Walton จะไม่สามารถประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลได้ในทุกมิติ แต่เราก็สามารถใช้แนวความคิดของเขาในการพัฒนาเกณฑ์และมาตรฐานที่เหมาะสม เพื่อวัดคุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกในองค์กรได้

การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน

การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน มีแนวโน้มที่จะเป็นประเด็นสำคัญที่มีความท้าทายต่อผู้บริหารในอนาคต เนื่องจากการจ้างงานโดยเฉพาะแรงงานที่มีฝีมือ (Skill Worker) หรือแรงงานมีความรู้ (Knowledge Worker) ไม่สามารถกระทำได้จากการให้เงินเดือนและสวัสดิการที่สูงเพียงด้านเดียว ในอนาคตกระแสแรงงานที่มีคุณภาพต้องการทำงานในองค์กรที่มีบรรยากาศเกื้อหนุนต่อความสำเร็จและการสร้างนวัตกรรม ตลอดจนต้องการความเป็นตัวของตัวเอง และใช้ชีวิตในด้านอื่นให้สมบูรณ์ เช่น การมีครอบครัวที่เป็นสุข การพักผ่อนที่เต็มที่ และการทำความเข้าใจในตนเองและสังคม เป็นต้น องค์กรจึงต้องกำหนดนโยบายที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานตลอดจนต้องดำเนินงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง มิใช่โครงการ

ที่ทำตามความนิยมแบบครั้งเดียวเสร็จ ซึ่งต้องอาศัยบุคคลที่มีความรู้และความเข้าใจมาดำเนินการ โดยผู้เขียนมีข้อเสนอแนะถึงขั้นตอนในการดำเนินงานดังต่อไปนี้

1. **ศึกษาสภาพแวดล้อมและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคล** โดยพิจารณาภาพรวมในปัจจุบันของประเทศและอุตสาหกรรม ตลอดจนหาข้อมูลการดำเนินงานในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานขององค์กรอื่นทั้งในและต่างประเทศ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลขององค์กร
2. **ทำความเข้าใจสถานะในปัจจุบันขององค์กร** จากการศึกษาข้อมูลทั้งในด้านกายภาพและจิตใจของบุคลากร จากนั้นจึงทำการเปรียบเทียบกับข้อมูลที่ศึกษาจากภายนอก เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างและกำหนดแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่เป็นรูปธรรม
3. **วางแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน** โดยอาศัยข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสภาพแวดล้อมและสถานะขององค์กร เพื่อกำหนดแนวทางการดำเนินงานทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล โดยผู้วางแผนต้องตระหนักว่า ถึงแม้บุคคลจะมีความต้องการที่แตกต่างกัน และองค์กรก็ไม่สามารถตอบสนองความต้องการได้ทั้งหมด แต่องค์กรก็สามารถจัดกลุ่มตามความต้องการและสามารถตอบสนองให้ดีที่สุดได้
4. **ดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน** นำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่กำหนดขึ้นไปวางแผนปฏิบัติการ และจัดระบบการทำงานให้เป็นรูปธรรม โดยจัดให้มีผู้ทำหน้าที่และมีความรับผิดชอบโดยตรงในการดำเนินงาน ติดตามผล และแก้ไขให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ เพื่อให้โครงการดำเนินไปอย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง ซึ่งผู้ดำเนินการสมควรให้ความสนใจกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของโครงการ ต่อไปนี้
 - การสนับสนุนจากผู้บริหาร
 - วางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ
 - เข้าใจธรรมชาติและความต้องการของพนักงาน
 - กระทำอย่างจริงจังและต่อเนื่อง
5. **ประเมินผลการดำเนินงาน** ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อพิจารณาข้อบกพร่องและกำหนดแนวทางในการปรับปรุงการดำเนินงานให้มีความเหมาะสมขึ้น โดยเฉพาะโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ต้องดำเนินงานและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ซึ่งสมควรจะต้องมีการตรวจสอบและปรับปรุงอยู่เสมอ เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยแวดล้อมอาจทำให้ความต้องการของพนักงานและองค์การเปลี่ยนไป

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสวัสดิการ

ความหมายของสวัสดิการ

สุดาศิริ เสงพุลธนา(2546 : 48-49) ได้ให้ความหมายว่า สวัสดิการ หมายถึง การที่บุคคลหรือชุมชนมีการกินอยู่ที่ดีเจริญรุ่งเรืองและความสมบูรณ์สุข หรือหมายถึงสิ่งที่นายจ้างจัดให้เพื่อความสะดวกกินดีอยู่ดีของลูกจ้าง

ภิญโญ สาทร (2547 : 387) ได้ให้ความหมายว่า สวัสดิการ หมายถึง บริการและประโยชน์ต่างๆที่หน่วยงานจัดให้บุคลากรทั้งในที่ปฏิบัติงานอยู่ หยุดพัก งานชั่วคราว และในระหว่างพ้นจากหน้าที่ไปแล้ว เพื่อขวัญบุคลากรได้ทำงานอย่างพอใจกับการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ สวัสดิการอาจเป็นค่าตอบแทนหรือบริการความสะดวกในรูปแบบต่างๆแต่ต้องพิเศษที่เพิ่มเติมจากเงินเดือนหรือค่าจ้างปกติที่หน่วยงานจัดให้อาจเป็นด้านสุขภาพ ความสะดวกสบายต่างๆ ความปลอดภัย การศึกษา การพักผ่อนหรือสันทนาการ ข่าวสารความรู้ เพื่อให้คำปรึกษา

ประชุม รอดประเสริฐ (2548 : 112) ได้ให้ความหมายว่า สวัสดิการ หมายถึง การบริการหรือกิจกรรมใดๆที่จัดขึ้น เพื่อให้บุคลากรได้รับความสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรมีความมั่นคงในการทำงานมีหลักประกันที่แน่นอนในการดำรงชีวิตนอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้าง เพื่อเป็นสิ่งจูงใจและมีขวัญกำลังใจที่ดี มีความรักงานพอใจในงานที่ทำให้มีประสิทธิภาพ

ณัฐพันธ์ เขจรนนท์(2549 : 236) ได้ให้ความหมายว่า สวัสดิการเป็นสิ่งที่องค์กรเป็นผู้จัดหาให้แก่บุคลากร เช่น ที่อาศัย ค่าเล่าเรียน ค่ารักษาพยาบาล อาหาร และวันหยุด เป็นต้น ซึ่งเป็นการจัดหาในสิ่งทีนอกเหนือจากค่าจ้างที่จ่ายโดยตรงเสมือนเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของนายจ้าง ซึ่งถือเป็นสิ่งที่องค์กรควรปฏิบัติเพื่อรักษาและจูงใจบุคลากรที่มีความสามารถให้ร่วมงานกับองค์กรต่อไป ปัจจุบันสวัสดิการถือมีความสำคัญต่อขวัญกำลังใจ การรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรและมีความทุ่มเทให้กับองค์กร ดังที่ว่า สวัสดิการมีความสำคัญในระดับเดียวกับค่าจ้าง

เนื่องจากผลประโยชน์ที่บุคลากรได้รับนอกเหนือจากเงินเดือนที่ได้ โดยจำแนกประเภทของสวัสดิการในองค์กรเป็น 2 ลักษณะคือ

1. สวัสดิการตามกฎหมาย หมายถึง สวัสดิการ ประโยชน์และบริการที่องค์กรนำมาให้บุคลากรตามกฎหมาย เช่น ด้านสุขอนามัย ห้องสุขา ห้องพยาบาล เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรเพื่อส่งเสริมคุณภาพที่ดี

2. สวัสดิการนอกเหนือจากข้อกำหนด หมายถึง สวัสดิการ ประโยชน์ และบริการที่องค์กรจัดให้แก่บุคลากรด้วยความเต็มใจ โดยสวัสดิการที่ให้นอกเหนือที่องค์กรกำหนด เช่น ชุตยูนิฟอร์ม รถรับส่ง ที่อาศัย เงินช่วยเหลือพิเศษ กิจกรรมสันทนาการ การจัดสวัสดิการนอกเหนือกฎหมายที่ให้แก่บุคลากรเพื่อสร้างขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีความจงรักภักดีและความรู้สึกร่วมระหว่างบุคลากรกับองค์กร

กล่าวโดยสรุปได้ว่า สวัสดิการ หมายถึง ประโยชน์และการบริการที่องค์กรควรมีให้แก่บุคลากร ซึ่งอาจเป็นในรูปแบบของเงินรายได้ที่นอกเหนือจากการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการตั้งใจปฏิบัติงานให้อย่างมีคุณภาพ เพื่อบุคลากรได้รับความสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน มีหลักประกันที่แน่นอน นอกจากนี้ยังก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ประเภทของสวัสดิการ

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2545 : 240) กล่าวว่า การศึกษาด้านระบบสวัสดิการได้รับความสนใจจากนักวิชาการหลายสาขา เช่น การจัดการ การบริหารรัฐกิจหรือสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ เป็นต้น โดยนักวิชาการจากแต่ละสาขาจะจำแนกประเภทของสวัสดิการตามความสนใจในศาสตร์ของตน เนื่องจากงานทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรมีหน้าที่จัดสวัสดิการ ประโยชน์ และบริการให้แก่บุคลากรอย่างน้อยตามที่กฎหมายกำหนด ดังนั้นหนังสือเล่มนี้จะจำแนกประเภทสวัสดิการออกเป็น 2 ลักษณะ ดังต่อไปนี้

1. สวัสดิการตามกฎหมาย หมายถึง สวัสดิการ ประโยชน์ และบริการที่องค์กรจัดสรรให้กับบุคลากรตามกฎหมายที่กำหนดของกฎหมาย เช่น บริการด้านสุขอนามัย ห้องพยาบาล และห้องสุขา เป็นต้น การจัดสวัสดิการตามกฎหมายมีวัตถุประสงค์เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากร ตลอดจนส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีของประชากร

2. สวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด หมายถึง สวัสดิการ ประโยชน์ และบริการที่องค์กรจัดให้บุคลากรด้วยความเต็มใจขององค์กร ความร่วมมือระหว่างองค์กรและบุคลากร หรือการร้องขอจากบุคลากร โดยสวัสดิการที่ให้ออกนอกเหนือจากข้อกำหนดของกฎหมาย เช่น รถรับส่ง ที่อยู่อาศัย เงินช่วยเหลือพิเศษ กิจกรรมนันทนาการและกีฬา เป็นต้น

ปกติองค์กรจะจัดสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดให้แก่บุคลากร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างขวัญ กำลังใจ และความพอใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนความสามัคคี ความจงรักภักดีและความรู้สึกร่วมระหว่างบุคลากรและองค์กร

ชนิดของสวัสดิการ

ปกติมีผู้จำแนกชนิดของสวัสดิการแตกต่างกันตามความสนใจและการนำเสนอ ซึ่งมักพิจารณาจากปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีพ ความสะดวกสบายในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับงาน ปัจจัยทางเศรษฐกิจ ความมั่นคงและความปลอดภัย สุขภาพและพละนาามัยของบุคลากร ตลอดจนการตื่นตัวของสังคม เนื่องจากหนังสือเล่มนี้จะจำแนกการจัดสวัสดิการในองค์กร ออกเป็น 6 ประเภท ดังต่อไปนี้

1. บริการด้านสุขภาพ (Health Services) เป็นการดูแลสุขภาพและพละนาามัยของบุคลากรให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสม เช่น ยาและเครื่องมือสำหรับปฐมพยาบาล ห้องพยาบาล การตรวจสุขภาพ และการให้ข้อมูลด้านสุขอนามัย เป็นต้น

2. บริการด้านความปลอดภัย (Safety Services) เป็นการส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน เช่น การให้ความรู้เกี่ยวกับอุบัติเหตุและความปลอดภัย การส่งเสริมกิจกรรมด้านความปลอดภัย การฝึกอบรม ละเตรียมความพร้อม เป็นต้น

3. บริการด้านความมั่นคง (Security Services) เป็นการสร้างความมั่นคงทางกายภาพและความรู้สึกแก่บุคลากร เช่น เงินรางวัล เงินทดแทน การประกันชีวิต และเงินบำนาญ เป็นต้น

4. บริการด้านเศรษฐกิจ (Economic Services) เป็นการให้ความช่วยเหลือด้านค่าครองชีพ และการดำรงชีวิตตามความเหมาะสมแก่บุคลากร เช่น บ้านพัก อาหารกลางวัน สหกรณ์ ออมทรัพย์ ร้านค้า และเงินสงเคราะห์ต่างๆ เป็นต้น

5. บริการด้านนันทนาการ (Recreational Services) เป็นการสนับสนุนกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อร่างกายและจิตใจ ตลอดจนช่วยสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ เช่น จัดกิจกรรม

พักผ่อน ส่งเสริมการจัดตั้งชมรมกีฬา การจัดเตรียมอุปกรณ์และสนามกีฬา และการจัดแข่งขันกีฬาประจำปี เป็นต้น

6. โบนัสและเงินสวัสดิการ (Bonuses and Award) เป็นการให้ผลตอบแทนที่จูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงาน หรือการให้รางวัลพนักงานดีเด่น และรางวัลพนักงานที่ซื่อสัตย์ เป็นต้น

ปกติแต่ละองค์การจะต้องให้สวัสดิการพื้นฐานแก่บุคลากรตามระเบียบข้อบังคับของกฎหมาย แต่บางหน่วยงานอาจมีสวัสดิการเพิ่มเติมให้แก่พนักงานด้วยความสมัครใจหรือด้วยความร่วมมือกับบุคลากร ซึ่งสวัสดิการจะครอบคลุมผลประโยชน์ในเรื่องสิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน การส่งเสริมขวัญ กำลังใจ และความมั่นคงในชีวิต ตลอดจนการจูงใจในการทำงาน เพื่อเพิ่มผลผลิตให้แก่องค์การ รวมทั้งการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรและครอบครัว



2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตาราง 2.1 ตารางสังเคราะห์เพื่อทบทวนวรรณกรรม: ศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันของพนักงานต่อ บริษัท มโนราห์อุตสาหกรรมอาหาร จำกัด

ชื่อผู้วิจัย (ปี พ.ศ.)	ประเภทของ งานวิจัย	ประชากรที่ศึกษา	ตัวแปรที่ศึกษา	วิธีการวิจัย/เครื่องมือ	ผลการวิจัย
ช่อสุดา ไสระดา (2551)	เชิงปริมาณ	พนักงาน บริษัท มโนห์ ราอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด	ความผูกพันของ พนักงานต่อ บริษัท มโนห์รา อุตสาหกรรม อาหาร	ศึกษาเชิงวิเคราะห์ ทางสถิติ โดยใช้ข้อมูล เป็นแบบสอบถาม	องค์ประกอบของความผูกพันต่อ บริษัท ในภาพรวม อยู่ในระดับเห็น ด้วยมาก โดยองค์ประกอบของความ ผูกพันที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ ด้านองค์ประกอบมาเป็นด้านภาวะ ผู้นำ ด้านงาน และด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด โดยองค์ประกอบย่อยของด้านการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่าเฉลี่ย น้อย ได้แก่ เส้นทางการก้าวหน้าใน อาชีพให้กับพนักงานที่ชัดเจนการ ส่งเสริม

ตาราง 2.1 (ต่อ) ตารางสังเคราะห์เพื่อทบทวนวรรณกรรม

ชื่อผู้วิจัย (ปี พ.ศ.)	ประเภทของ งานวิจัย	ประชากรที่ศึกษา	ตัวแปรที่ศึกษา	วิธีการวิจัย/เครื่องมือ	ผลการวิจัย
					<p>ให้พนักงานได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้เติบโตในที่ทำ งานระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเหมาะสมกับความสามารถของพนักงาน ระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่แข่งขันกับองค์กรอื่นๆในธุรกิจเดียวกันได้การส่งเสริมการจัดทำกิจกรรมเพื่อเชื่อมสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างพนักงาน และการจัดระบบให้คำ ปรึกษาแก่พนักงาน และผลการศึกษายังพบว่าแผนกสตรีและบรรจุมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อบริษัทด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเฉยๆ</p>

ตาราง 2.2 ตารางสังเคราะห์เพื่อทบทวนวรรณกรรม: ศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เดอะมอลล์ กรุ๊ป จำกัด

ชื่อผู้วิจัย (ปี พ.ศ.)	ประเภทของ งานวิจัย	ประชากรที่ ศึกษา	ตัวแปรที่ศึกษา	วิธีการวิจัย / เครื่องมือ	ผลการวิจัย
ปัทมา พรหมมินทร์(2548)	เชิงปริมาณ	พนักงาน บริษัท เดอะมอลล์ กรุ๊ป จำกัดอายุงานครบ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 288 คน	ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส อัตราเงินเดือน ระยะเวลาการทำงาน และตำแหน่ง และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์กร ได้แก่ โครงสร้างการทำงาน รางวัลและผลตอบแทน ความมั่นคงและความเสี่ยงของการปฏิบัติงาน ความอบอุ่นและการสนับสนุน	เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ ค่าสถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) การทดสอบไคสแควร์ (chi-square หรือ 2-test) และสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r) χ	การศึกษาพบว่า พนักงาน บริษัท เดอะมอลล์ กรุ๊ป จำกัด มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เดอะมอลล์ กรุ๊ป จำกัด พบว่า เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส และตำแหน่ง ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนอายุ อัตราเงินเดือน และระยะเวลาการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 2.2 (ต่อ) ตารางสังเคราะห์เพื่อทบทวนวรรณกรรม

ชื่อผู้วิจัย (ปี พ.ศ.)	ประเภทของ งานวิจัย	ประชากรที่ ศึกษา	ตัวแปรที่ศึกษา	วิธีการวิจัย / เครื่องมือ	ผลการวิจัย
			<p>ความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ความเป็นอิสระในการทำงาน ความยืดหยุ่น และมาตรฐานของผลการปฏิบัติงาน</p>		<p>ที่ระดับ 0.05 และในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์การกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เดอะมอลล์ กรุ๊ป จำกัด พบว่า โครงสร้างการทำงานรางวัลและผลตอบแทน ความมั่นคงและความเสี่ยงของการปฏิบัติงาน ความอบอุ่นและการสนับสนุน ความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ความเป็นอิสระในการทำงาน ความยืดหยุ่น และมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01</p>

ตาราง 2.3 ตารางสังเคราะห์เพื่อทบทวนวรรณกรรม: ศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจของพนักงานต่อสวัสดิการของบริษัท สยามไอซิน จำกัด

ชื่อผู้วิจัย (ปี พ.ศ.)	ประเภทของ งานวิจัย	ประชากรที่ ศึกษา	ตัวแปรที่ศึกษา	วิธีการวิจัย/เครื่องมือ	ผลการวิจัย
จิตาภา ทรัพย์มาก อุดม (2551)	เชิงปริมาณ	พนักงาน จำนวน 289 คน	ศึกษาและเปรียบเทียบ ความพึงพอใจของ พนักงานต่อสวัสดิการ ของบริษัท สยามไอซิน จำกัด	แบบสอบถามมีความ เชื่อมั่น 0.95 สถิติที่ใช้ วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่า ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่า เบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ F-test นำมา เปรียบเทียบด้วยวิธีการ ของเชฟเฟ (Scheffe's)	พบว่า 1. พนักงานมีความพึงพอใจต่อ สวัสดิการในระดับปานกลาง และยัง พบว่าพนักงานพึงพอใจต่อสวัสดิการ อนามัยเป็นอันดับแรก ด้าน การศึกษา ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านนันทนาการรองมา ตามลำดับ 2. ผลการทดสอบสมมติฐาน มีความ พึงพอใจด้านสวัสดิการพนักงาน บริษัท สยามไอซิน จำกัด พนักงาน ด้านการศึกษาพบว่ามีความพึงพอใจ ต่อสวัสดิการที่แตกต่างกัน

ตาราง 2.3 (ต่อ) ตารางสังเคราะห์เพื่อทบทวนวรรณกรรม

ชื่อผู้วิจัย (ปี พ.ศ.)	ประเภทของ งานวิจัย	ประชากรที่ ศึกษา	ตัวแปรที่ศึกษา	วิธีการวิจัย/เครื่องมือ	ผลการวิจัย
					สำหรับด้าน เพศ อายุ อายุการทำงาน และรายได้ พบว่าพนักงานพึงพอใจไม่ แตกต่างกัน

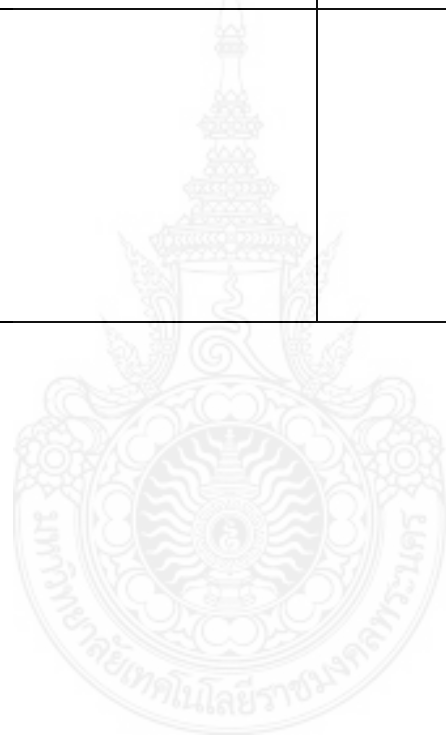


ตาราง 2.4 ตารางสังเคราะห์เพื่อทบทวนวรรณกรรม: ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไตกิ้นอินดัสทรีส์ประเทศไทย (จำกัด)

ชื่อผู้วิจัย (ปี พ.ศ.)	ประเภทของ งานวิจัย	ประชากรที่ ศึกษา	ตัวแปรที่ศึกษา	วิธีการวิจัย/เครื่องมือ	ผลการวิจัย
ปาริชาติ บัวเป็ง (2554)	เชิงปริมาณ	พนักงานบริษัท ไตกิ้นอินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) จำนวน 336 คน	ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานบริษัท ไตกิ้น อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) และเพื่อศึกษา ระดับความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงานบริษัท ไตกิ้นอินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด)	แบบสอบถามในการเก็บ รวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่า ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่า เบี่ยงเบนมาตรฐาน ทำ การทดสอบโดยใช้สถิติ t- test และ F-test และใช้ วิธีการเปรียบเทียบรายคู่ โดยของเชฟเฟ่ (Scheffe' test) ที่ระดับสถิติ 0.05	ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง มากกว่าเพศชาย ช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี ระดับการศึกษาอยู่ในระดับ ปริญญาตรี สถานภาพโสด รายได้ต่อ เดือน 10,001-20,000 บาท ระยะเวลาทำงานระหว่าง 1-5 ปี การ วิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน พบว่า มีระดับความ ผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไตกิ้นอินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) ภาพรวมทั้งหมดอยู่ในระดับปาน กลาง

ตาราง 2.4 (ต่อ) ตารางสังเคราะห์เพื่อทบทวนวรรณกรรม

ชื่อผู้วิจัย (ปี พ.ศ.)	ประเภทของ งานวิจัย	ประชากรที่ ศึกษา	ตัวแปรที่ศึกษา	วิธีการวิจัย/เครื่องมือ	ผลการวิจัย
					พิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจาก ค่าเฉลี่ย 3 ลำดับ มากที่สุดคือ ด้าน ความรู้สึก รองมาคือ ด้านบรรทัดฐาน ทางสังคม และด้านความต่อเนื่อง



ตาราง 2.5 ตารางสังเคราะห์เพื่อทบทวนวรรณกรรม: ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ของความผูกพันทุ่มเทของพนักงานที่มีต่องานและองค์การกับความตั้งใจลาออกของพนักงานในธุรกิจโรงแรม จังหวัดนครราชสีมา

ชื่อผู้วิจัย (ปี พ.ศ.)	ประเภทของ งานวิจัย	ประชากรที่ศึกษา	ตัวแปรที่ศึกษา	วิธีการวิจัย/เครื่องมือ	ผลการวิจัย
เกตุณภัส เมธิ กสิวัฒน์(2555)	เชิงปริมาณ	บุคลากรพนักงานผู้ ให้บริการ และ ผู้บริหารระดับต้นที่ มีอายุงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ภายใน องค์การธุรกิจ โรงแรมขนาดกลาง และขนาดใหญ่	1)ความสัมพันธ์ระหว่าง ความผูกพันทุ่มเทของ พนักงานที่มีต่องานกับ ความผูกพันทุ่มเทของ พนักงานที่มีต่อองค์การ 2) ศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างความผูกพัน ทุ่มเทของพนักงานที่มี ต่องานและความผูกพัน ทุ่มเทของพนักงานที่มี ต่อองค์การกับความ ตั้งใจลาออกจาก องค์การของพนักงาน	เป็นแบบสอบถาม การ วิเคราะห์ข้อมูลวิจัยโดย ใช้สถิติค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน และทดสอบ สมมติฐานด้วยค่า สัมประสิทธิ์สัมพันธ์ การสร้างสมการ พยากรณ์ด้วยการ วิเคราะห์การถดถอย พหุคูณ การวิเคราะห์ องค์ประกอบเชิงยืนยัน	1) ความผูกพันทุ่มเทต่องานมี ความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับ ความผูกพันทุ่มเทต่อองค์การ 2) ความผูกพันทุ่มเทต่องานมี ความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจ ลาออกจากองค์การและความ ผูกพันทุ่มเทต่องาน ด้านความเต็ม ใจอุทิศตนให้กับงานสามารถ อธิบายความแปรปรวนต่อความ ตั้งใจลาออกจากงานของพนักงาน ได้ร้อยละ 13.50

ตาราง 2.5 (ต่อ) ตารางสังเคราะห์เพื่อทบทวนวรรณกรรม

ชื่อผู้วิจัย (ปี พ.ศ.)	ประเภทของ งานวิจัย	ประชากรที่ ศึกษา	ตัวแปรที่ศึกษา	วิธีการวิจัย/เครื่องมือ	ผลการวิจัย
		ที่มีอัตราค่า ห้องพัก ตั้งแต่ 1,000 บาท/คืน ขึ้นไป ในจังหวัด นครราชสีมา จำนวน 278 คน		และการวิเคราะห์ อิทธิพลเชิงสาเหตุ	3)ความผูกพันทุ่มเทต่อองค์กรมี ความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจ ลาออกจากองค์กร และความ ผูกพันทุ่มเทต่อองค์กรด้านการรับรู้ สามารถอธิบายความแปรปรวนต่อ ความตั้งใจลาออกจางานของ พนักงานได้ร้อยละ 23.80 4)ความ ผูกพันทุ่มเทต่องานมีความสัมพันธ์ ทางอ้อมกับความตั้งใจลาออกจาก องค์กรโดยผ่านตัวแปรแทรกคือ ความผูกพันทุ่มเทต่อองค์กร และ 5)ความผูกพันทุ่มเทต่อองค์กรมี ความสัมพันธ์ทางตรงต่อความตั้งใจ ลาออกจากองค์กร

ตาราง 2.6 ตารางสังเคราะห์เพื่อทบทวนวรรณกรรม: ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจด้านสวัสดิการของพนักงาน บริษัท นิโปร (ประเทศไทย) จำกัด

ชื่อผู้วิจัย (ปี พ.ศ.)	ประเภทของ งานวิจัย	ประชากรที่ ศึกษา	ตัวแปรที่ศึกษา	วิธีการวิจัย / เครื่องมือ	ผลการวิจัย
เมธี ศาสตร์สาระ (2550)	เชิงปริมาณ	กลุ่มตัวอย่าง จากพนักงาน บริษัท นิโปร (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 200 คน	1. ศึกษาปัจจัยในการทำงาน ของพนักงานบริษัท นิโปร (ประเทศไทย) จำกัด 2. ศึกษาระดับความพึงพอใจ ด้านสวัสดิการของพนักงาน บริษัท นิโปร (ประเทศไทย) จำกัด 3. เปรียบเทียบระดับความพึง พอใจด้านสวัสดิการของ พนักงานบริษัท นิโปร (ประเทศไทย) จำกัด จำแนก ตามปัจจัยส่วนบุคคลของ พนักงาน	ใช้แบบสอบถาม ซึ่งได้ วิเคราะห์ข้อมูลด้วย สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน-t-set, F-test และทดสอบ ความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธี LSD	1. ปัจจัยในการทำงานของ พนักงานส่วนใหญ่ พบว่า ในการ ทำงานของพนักงานคือใกล้บ้าน การเข้าทำงานของพนักงานคือ สมัครเอง การเดินทางมาทำงาน ของพนักงานคือรถบริษัท เวลาใน การทำงานของพนักงาน 7.30- 19.30 หรือ 19.30-7.30 น. และ จำนวนชม.การทำงานนอกเวลา ของพนักงาน 2.ระดับด้านความ พึงพอใจด้านสวัสดิการของ พนักงานโดยรวมทุกด้านอยู่ใน ระดับน้อย

ตาราง 2.6 (ต่อ) ตารางสังเคราะห์เพื่อทบทวนวรรณกรรม

ชื่อผู้วิจัย (ปี พ.ศ.)	ประเภทของ งานวิจัย	ประชากรที่ ศึกษา	ตัวแปรที่ศึกษา	วิธีการวิจัย / เครื่องมือ	ผลการวิจัย
			4. เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจด้านสวัสดิการของพนักงานบริษัท นิโปร (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามปัจจัยในการทำงานของพนักงาน		เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่ามีความพึงพอใจปานกลาง ด้านสุขภาพอนามัย และด้านสันตนา การ ส่วนด้านเศรษฐกิจและด้านการศึกษาและการพัฒนาบุคลากรมีความพึงพอใจระดับน้อย 3. พนักงานที่มีอายุ การศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุงาน ต่างกัน มีระดับความพึงพอใจต่างกัน 4. พนักงานที่มีเวลาทำงานต่างกัน มีระดับความพึงพอใจต่างกัน

ตาราง 2.7 ตารางสังเคราะห์เพื่อทบทวนวรรณกรรม: ศึกษาวิจัยเรื่องศึกษาปัจจัยที่มีผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร
กรณีศึกษา : บริษัท ทัทซูโนเอ็นจิเนียริงแอนด์เซอร์วิส จำกัด

ชื่อผู้วิจัย (ปี พ.ศ.)	ประเภทของ งานวิจัย	ประชากรที่ศึกษา	ตัวแปรที่ศึกษา	วิธีการวิจัย / เครื่องมือ	ผลการวิจัย
รัชนิพร ภูสกุล 2550	เชิงปริมาณ	พนักงานของ บริษัท ทัทซูโนเอ็น จิเนียริงแอนด์ เซอร์วิส จำกัด จำนวน 124 คน	การศึกษาถึงปัจจัยที่มี ผลทำให้เกิดความ ผูกพันต่อองค์กรของ พนักงาน บริษัท ทัทซูโน เอ็นจิเนียริงแอนด์ เซอร์วิส จำกัด ซึ่ง ประชากรที่ใช้ใน การศึกษาคือ พนักงาน ของ บริษัท ทัทซูโนเอ็น จิเนียริงแอนด์เซอร์วิส จำกัด	เครื่องมือที่ใช้รวบรวม ข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม และการ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS forWindowsสถิติที่ใช้ใน การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความถี่แบบสองทาง (Cross tabulation) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เพียร์สัน (Chi-Square)	ผลการวิจัยพบว่าพนักงานที่ตอบ แบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 25 ถึง 30 ปี มี สถานภาพเป็นโสด จบระดับ การศึกษามัธยมศึกษา/ประโยค วิชาชีพ รายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีระยะเวลาในการทำงาน 1 ปี ขึ้นไปถึง 5 ปี และส่วนตำแหน่งงาน ปฏิบัติงานระดับพนักงานประจำ โรงงาน 1.ด้านปัจจัยความพึงพอใจ ในการทำงานของพนักงาน บริษัท ทัทซูโนเอ็นจิเนียริงแอนด์เซอร์วิส จำกัด ส่วนใหญ่เห็นด้วยกับนโยบาย และการบริหารองค์การมากที่สุด

ตาราง 2.7 (ต่อ) ตารางสังเคราะห์เพื่อทบทวนวรรณกรรม

ชื่อผู้วิจัย (ปี พ.ศ.)	ประเภทของ งานวิจัย	ประชากรที่ศึกษา	ตัวแปรที่ศึกษา	วิธีการวิจัย / เครื่องมือ	ผลการวิจัย
				ทำการทดสอบสมมติฐาน โดยสถิติ t-test สำหรับตัว แปรสองกลุ่ม และใช้สถิติ One-Way ANOVA (F-test) ในการทดสอบ สมมติฐานสำหรับตัวแปร มากกว่าสองกลุ่ม โดยมี นัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 กรณีที่ผลการ ทดสอบมีนัยสำคัญทาง สถิติ จะทำการทดสอบ เปรียบเทียบด้วยสถิติ SLD	รองลงมาคือสภาพของการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา ความก้าวหน้าในงาน การยอมรับ จากบุคคลในองค์กร และ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 2. ความผูกพันต่อองค์กรของบริษัท ทัทชูโนเอ็นจิเนียริงแอนด์เซอร์วิส จำกัด อยู่ในระดับมาก โดยมีความ คิดเห็นเกี่ยวกับการดำรงไว้ซึ่งสมาชิก ภาพขององค์กร ความจงรักภักดีและ ความภาคภูมิใจในองค์กร และการ ทุ่มเทความรู้ความสามารถในการ ทำงาน

ตาราง 2.7 (ต่อ) ตารางสังเคราะห์เพื่อทบทวนวรรณกรรม

ชื่อผู้วิจัย (ปี พ.ศ.)	ประเภทของ งานวิจัย	ประชากรที่ศึกษา	ตัวแปรที่ศึกษา	วิธีการวิจัย/เครื่องมือ	ผลการวิจัย
					<p>3. การเปรียบเทียบปัจจัยข้อมูล ทั่วไปส่วนบุคคลก่อให้เกิดความ ผูกพันต่อองค์กร พบว่า เพศอายุ สถานภาพสมรส อัตราเงินเดือน ระยะเวลาในการทำงาน และ ตำแหน่งงาน ไม่มีผลต่อความ ผูกพันต่อองค์กร ส่วนระดับ การศึกษามีผลก่อให้เกิดความ ผูกพันต่อองค์กรของบริษัท ทีทสยูโน เอ็นจีเนียริงแอนด์เซอร์วิส จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05</p>

ตาราง 2.7 (ต่อ) ตารางสังเคราะห์เพื่อทบทวนวรรณกรรม

ชื่อผู้วิจัย (ปี พ.ศ.)	ประเภทของ งานวิจัย	ประชากรที่ศึกษา	ตัวแปรที่ศึกษา	วิธีการวิจัย/เครื่องมือ	ผลการวิจัย
					<p>4. ด้านปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร พบว่านโยบายและการบริหารองค์กร การปกครองบังคับบัญชา สภาพของการทำงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ส่วนความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การยอมรับจากบุคคลในองค์กร และความก้าวหน้าในงานมีผลก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของบริษัท ทีทชูนีเอ็นจีเนียร์ริงแอนด์เซอร์วิส จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05</p>

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในสวัสดิการ กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สิริกาญจน์ อินเตอร์เทรด จำกัด โดยผู้วิจัยได้เนนการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท สิริกาญจน์ อินเตอร์เทรด จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 60 คน (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล ณ พฤศจิกายน 2559)

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท สิริกาญจน์ อินเตอร์เทรด จำกัด เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน แต่ประชากรมีจำนวนน้อย จึงใช้การหาค่าร้อยละ 100 ของจำนวนประชากรทั้งหมด จะได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 60 คน

3.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) สำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งสร้างเพื่อศึกษาผลของความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในสวัสดิการกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สิริกาญจน์ อินเตอร์เทรด จำกัด โดยแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านประชากรของพนักงานบริษัท สิริกาญจน์ อินเตอร์เทรด จำกัด ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการดำเนินงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close Ended Question) ให้เลือกตอบเพียงข้อเดียวในจำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในสวัสดิการของบริษัท สิริกาญจน์ อินเตอร์เทรด จำกัด ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพ ด้านความปลอดภัย ด้านความมั่นคง ด้านเศรษฐกิจ ด้านนันทนาการ และโบนัสและเงินสวัสดิการ จำนวน 18 ข้อ เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิดแบบ Likert Scale และใช้ระดับการจัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale) มี 5 ระดับดังนี้

ระดับ	5	หมายถึง	มีระดับความพึงพอใจมากที่สุด
ระดับ	4	หมายถึง	มีระดับความพึงพอใจมาก
ระดับ	3	หมายถึง	มีระดับความพึงพอใจปานกลาง
ระดับ	2	หมายถึง	มีระดับความพึงพอใจน้อย
ระดับ	1	หมายถึง	มีระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้ว ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอธิบายผลการคำนวณ (อำนาจ วังจิ้น และ พรรณี บุญสุยา.2555)

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอัตราภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.80
 \end{aligned}$$

ค่าเฉลี่ย	4.21 – 5.00	หมายถึง	พนักงานมีระดับความพึงพอใจในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.41 – 4.20	หมายถึง	พนักงานมีระดับความพึงพอใจในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย	2.61 – 3.40	หมายถึง	พนักงานมีระดับความพึงพอใจในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.81 – 2.60	หมายถึง	พนักงานมีระดับความพึงพอใจในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00 – 1.80	หมายถึง	พนักงานมีระดับความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สิริกาญจน์ อินเตอร์เทรด จำกัด จำนวน 12 ข้อ เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิดแบบ แบบ Likert Scale และใช้ระดับการจัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale) มี 5 ระดับดังนี้

ระดับ	5	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ระดับ	4	หมายถึง	เห็นด้วย
ระดับ	3	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
ระดับ	2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
ระดับ	1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้ว ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอธิบายผลการคำนวณ (อำนาจ วังจิ้น และ พรรณี บุญสุยา. 2555)

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอัตราภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.80
 \end{aligned}$$

ค่าเฉลี่ย	4.21 – 5.00	หมายถึง	พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.41 – 4.20	หมายถึง	พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรระดับมาก
ค่าเฉลี่ย	2.61 – 3.40	หมายถึง	พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.81 – 2.60	หมายถึง	พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00 – 1.80	หมายถึง	พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรระดับน้อยมาก

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดังต่อไปนี้

1. ศึกษารูปแบบ และลักษณะของแบบสอบถาม จากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. เก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการศึกษา เอกสาร บทความ ทฤษฎี และงานวิจัย เพื่อให้เป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถาม
3. นำข้อมูลที่รวบรวมข้อมูลมาสร้างแบบสอบถาม
4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบและรับข้อเสนอแนะในการการปรับปรุงแก้ไขต่อไป
5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบและพิจารณาตรวจสอบอีกครั้งก่อนนำไปทดลอง (Try Out)
6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับประชากรที่ใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างมากที่สุด 30 ราย เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient of Alpha) ของ Cronbach (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2558) ซึ่งจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \infty \leq 1$ ถ้าใกล้เคียงกับ 1 แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง โดยค่าความเชื่อมั่นจะต้องมีค่าไม่น้อยกว่า 0.8 จึงจะสามารถนำแบบสอบถามไปใช้ในงานวิจัยได้ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.921
7. นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้แล้วมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อความสมบูรณ์ จากนั้นนำแบบสอบถามไปสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยกำหนดไว้

3.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบริษัท สิริกาญจน์ อินเทอร์เน็ต จำกัด เพื่อนำมาใช้ในการวิเคราะห์โดยมีลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ขอลงหนังสือจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานบริษัท สิริกาญจน์ อินเทอร์เน็ต จำกัด
2. ผู้วิจัยเตรียมแบบสอบถามเพื่อเตรียมแจกให้กับพนักงานบริษัท สิริกาญจน์ อินเทอร์เน็ต จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 60 ชุด

3. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยการติดตามให้พนักงานจำนวน 60 คน ตอบแบบสอบถามที่เตรียมไว้
4. ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของแบบสอบถามทุกฉบับ
5. นำแบบสอบถามที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดมา จัดทำการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม
2. การลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่ถูกต้องสมบูรณ์มาลงรหัสตามที่กำหนดไว้
3. การประมวลผลข้อมูล (Processing) โดยใช้ข้อมูลที่ลงรหัสนำมาประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistic Package for Social Science) ดังนี้
 - 3.1 ค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ส่วนที่ 1 ปัจจัยด้านประชากร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน
 - 3.2 ค่าเฉลี่ย (μ) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 ความพึงพอใจในสวัสดิการ และส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สิริกาญจน์ อินเตอร์เทรด จำกัด
 - 3.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 ความพึงพอใจในสวัสดิการ และส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท สิริกาญจน์ อินเตอร์เทรด จำกัด
 - 3.4 วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในสวัสดิการกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท สิริกาญจน์ อินเตอร์เทรด จำกัด โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คือ ค่า Rho

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS) โดยใช้สถิติข้อมูลการใช้สถิติค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ Rho

3.5.1 ค่าความถี่และค่าร้อยละ (Frequency and Percentage) เพื่อใช้อธิบายความถี่และค่าร้อยละของข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามส่วนที่ 1 คือ ปัจจัยด้านประชากรของพนักงานบริษัท สิริกาญจน์ อินเทอร์เน็ต จำกัด

3.5.2 ค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเฉลี่ยเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)(σ) ใช้อธิบายค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามส่วนที่ 2 ความพึงพอใจในสวัสดิการ และส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สิริกาญจน์ อินเทอร์เน็ต จำกัด

3.5.3 การทดสอบสมมติฐานด้วย t-test , F-test ด้วยวิธีแบบ One-Way ANOVA และเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's) เพื่อเปรียบเทียบแบบทดสอบส่วนที่ 1 ปัจจัยด้านประชากร และส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.5.4 การทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation) (Rho)(ρ)เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจต่อสวัสดิการของพนักงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เพื่อทดสอบสมมติฐานในข้อที่ 2 เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

บทที่ 4

ผลการศึกษาวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในสวัสดิการกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สิริกาญจน์ อินเตอร์เทค จำกัด ” เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยด้านประชากรกับความผูกพันต่อองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจต่อสวัสดิการกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สิริกาญจน์ อินเตอร์เทค จำกัด โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรจำนวน 60 คน และได้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐาน และ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Rho) ซึ่งผลศึกษาแบ่งออกเป็น ดังนี้

- 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 ผลการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายจากการนำเสนอผลการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยจึงกำหนดความหมายของสัญลักษณ์ที่ใช้เพื่อนำเสนอผลการวิจัยดังนี้

N	แทน	จำนวนตัวอย่าง
μ	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
σ	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
ρ	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Rho)
H_1	แทน	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H_2	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.2 ผลการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านประชากรของพนักงานบริษัท สิริกาญจน์ อินเทอร์เน็ต จำกัด ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการดำเนินงาน

ตาราง 4.1 จำนวนและร้อยละของเพศของพนักงานบริษัทที่ตอบแบบสอบถาม

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	47	78.3
หญิง	13	21.7
รวม	60	100.0

จากตาราง 4.1 จะพบว่าผู้ที่มาตอบแบบสอบถามแบ่งเป็นเพศชายจำนวน 47 คนหรือคิดเป็นร้อยละ 78.3 จากจำนวนประชากรทั้งหมด 60 คน และเพศหญิงจำนวน 13 คนหรือคิดเป็นร้อยละ 21.7 จากจำนวนประชากรทั้งหมด 60 คน

ตาราง 4.2 จำนวนและร้อยละของช่วงอายุของพนักงานบริษัทที่ตอบแบบสอบถาม

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
18 – 25 ปี	3	5.0
26 – 33 ปี	17	28.3
34 – 41 ปี	19	31.7
42 – 49 ปี	16	26.7
50 ปี ขึ้นไป	5	8.3
รวม	60	100.0

จากตาราง 4.2 พบว่าช่วงอายุ 34 – 41 ปี มีจำนวนมากที่สุดคือ 19 คนหรือคิดเป็นร้อยละ 31.7 ของประชากรทั้งหมด 60 คนและรองลงมาคือช่วงอายุ 26 -33 ปี, 42 – 49 ปี, 50 ปีขึ้นไป และ 18 - 25 ปีซึ่งมีจำนวน 17, 16, 5 และ 3 ตามลำดับซึ่งเป็นร้อยละ 28.3, 26.7, 8.3 และร้อยละ 5.0 ตามลำดับของจำนวนประชากรทั้งหมดที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 60 คน

ตาราง 4.3 จำนวนและร้อยละของสถานะภาพของพนักงานบริษัทที่ตอบแบบสอบถาม

สถานะภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	30	50.0
สมรส	30	50.0
รวม	60	100.0

จากตาราง 4.3 พบว่าผู้ที่มาตอบแบบสอบถามมีจำนวนผู้ที่มีสถานะภาพสมรสแล้วสูงถึง 30 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 50.0 ของจำนวนประชากรทั้งหมด 60 คนและสถานะโสดซึ่งมีจำนวน 30คนร้อยละ 50.0เช่นกัน

ตาราง 4.4 จำนวนและร้อยละของระดับการศึกษาของพนักงานบริษัทที่ตอบแบบสอบถาม

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	41	68.3
ปริญญาตรี	19	31.7
สูงกว่าปริญญาตรี	0	0.0
รวม	60	100.0

จากตาราง 4.4 พบว่าระดับการศึกษาของผู้ที่ตอบแบบสอบถามโดยส่วนมากอยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรีซึ่งคิดเป็นร้อยละ 68.3 หรือ 41คนจากจำนวนพนักงานทั้งหมด 60 คนที่ตอบแบบสอบถามและรองลงมาคือระดับปริญญาตรีมีจำนวน 19 คนคิดเป็นร้อยละ 31.7 ซึ่งไม่มีผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีเลยแม้แต่คนเดียว

ตาราง 4.5 จำนวนและร้อยละของระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทที่ตอบแบบสอบถาม

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	0	0.0
1 – 3 ปี	7	11.7
4 – 6 ปี	12	20.0
7 – 9 ปี	20	33.3
10 ปีขึ้นไป	21	35.0
รวม	60	100.0

จากตาราง 4.5 พบว่าพนักงานในบริษัทสิริกาญจน์ อินเตอร์เทรด จำกัด จำนวน 60 คนที่มาตอบแบบสอบถาม มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไปมากถึง 21 คนซึ่งคิดเป็นร้อยละ 35.0 และรองลงมาคือช่วงระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 7-9 ปีจำนวน 20 คนคิดเป็นร้อยละ 33.3 ซึ่งอื่นๆได้แก่ 4-6 ปีจำนวน 12 คน (ร้อยละ 20.0), 1-3 ปีจำนวน 7 คน(ร้อยละ 11.7) และไม่มีผู้ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปี

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในสวัสดิการของบริษัท สิริกาญจน์ อินเตอร์เทรด จำกัด ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพ ด้านความปลอดภัย ด้านความมั่นคง ด้านเศรษฐกิจ ด้านนันทนาการ และโบนัสและเงินสวัสดิการ

ค่าเฉลี่ย	4.21 – 5.00	หมายถึง พนักงานมีระดับความพึงพอใจในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.41 – 4.20	หมายถึง พนักงานมีระดับความพึงพอใจในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย	2.61 – 3.40	หมายถึง พนักงานมีระดับความพึงพอใจในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.81 – 2.60	หมายถึง พนักงานมีระดับความพึงพอใจในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00 – 1.80	หมายถึง พนักงานมีระดับความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด

ตาราง 4.6 ผลการวิเคราะห์ด้านสุขภาพ

ลำดับ	รายการ	μ	σ	แปลผล
1.	บริษัทให้การสนับสนุนค่ารักษาพยาบาลจากการเจ็บป่วยทุกกรณีแก่พนักงานบริษัท	4.73	0.44	มากที่สุด
2.	การจัดห้องปฐมพยาบาลกรณีเกิดการเจ็บป่วยในที่ทำงาน	4.67	0.50	มากที่สุด
3.	การจัดตรวจสุขภาพประจำปีใหม่แก่พนักงาน	4.93	0.25	มากที่สุด
4.	การอนุญาตให้ลาป่วยเพื่อรักษาตัว	4.50	0.50	มากที่สุด
	รวมเฉลี่ย	4.71	0.42	มากที่สุด

จากตาราง 4.6 แสดงว่าผลการลงภาคสนามศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในสวัสดิการกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สิริกาญจน์ อินเตอร์เทรด จำกัด มีผลการวิเคราะห์ด้านสุขภาพโดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.71 และผลการวิเคราะห์มีค่า S.D. เท่ากับ 0.42 สำหรับผลการวิเคราะห์รายด้านปรากฏว่าด้านการจัดตรวจสุขภาพประจำปีใหม่แก่พนักงานของผลการศึกษามีผลการวิเคราะห์ที่อยู่ในระดับสูงสุด คือ มากที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.93 ค่า S.D. เท่ากับ 0.25

ตาราง 4.7 ผลการวิเคราะห์ด้านความปลอดภัย

ลำดับ	รายการ	μ	σ	แปลผล
1.	จัดฝึกอบรมให้ความรู้แก่พนักงานก่อนปฏิบัติงานจริง	4.83	0.37	มากที่สุด
2.	จัดกิจกรรมด้านความปลอดภัย เช่น ซ้อมหนีไฟ เวลาเกิดเหตุเพลิงไหม้	4.87	0.34	มากที่สุด
3.	บริษัทมีการจัดการสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกเพื่อให้เกิดความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของท่าน	4.73	0.44	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.81	0.38	มากที่สุด

จากตาราง 4.7 แสดงว่าผลการลงภาคสนามศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในสวัสดิการกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สิริกาญจน์ อินเตอร์เทรต จำกัด มีผลการวิเคราะห์ด้านความปลอดภัยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.81 และผลการวิเคราะห์มีค่า S.D. เท่ากับ 0.38 สำหรับผลการวิเคราะห์รายด้านปรากฏว่าด้านจัดกิจกรรมด้านความปลอดภัย เช่น ซ้อมหนีไฟ เวลาเกิดเหตุเพลิงไหม้ของผลการศึกษามีผลการวิเคราะห์อยู่ในระดับสูงสุด คือ มากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.87 ค่า S.D. เท่ากับ 0.34

ตาราง 4.8 ผลการวิเคราะห์ด้านความมั่นคง

ลำดับ	รายการ	μ	σ	แปลผล
1.	กองทุนเงินกู้ฉุกเฉิน และเงินกู้กรณีต่างๆ	4.17	0.41	มาก
2.	กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	4.15	0.36	มาก
3.	เงินชดเชยให้แก่พนักงานเมื่อเกษียณอายุ	4.48	0.50	มากที่สุด
	รวมเฉลี่ย	4.27	0.42	มากที่สุด

จากตาราง 4.8 แสดงว่าผลการลงภาคสนามศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในสวัสดิการกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สิริกาญจน์ อินเตอร์เทรด จำกัด มีผลการวิเคราะห์ด้านความมั่นคงโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.27 และผลการวิเคราะห์ที่มีค่า S.D. เท่ากับ 0.42 สำหรับผลการวิเคราะห์รายด้านปรากฏว่าด้านเงินชดเชยให้แก่พนักงานเมื่อเกษียณอายุของการศึกษามีผลการวิเคราะห์อยู่ในระดับสูงสุด คือ มากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 ค่า S.D. เท่ากับ 0.50

ตาราง 4.9 ผลการวิเคราะห์ด้านเศรษฐกิจ

ลำดับ	รายการ	μ	σ	แปลผล
1.	การจัดบริการรถรับ-ส่ง	4.98	0.13	มากที่สุด
2.	การจัดบริการอาหารกลางวัน	4.90	0.35	มากที่สุด
3.	เงินช่วยเหลือกรณีต่างๆ งานสมรส งาน ฌาปนกิจ	4.30	0.49	มากที่สุด
	รวมเฉลี่ย	4.73	0.32	มากที่สุด

จากตาราง 4.9 แสดงว่าผลการลงภาคสนามศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในสวัสดิการกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สิริกาญจน์ อินเตอร์เทรด จำกัด มีผลการวิเคราะห์ด้านเศรษฐกิจโดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.73 และผลการวิเคราะห์ที่มีค่า S.D. เท่ากับ 0.32 สำหรับผลการวิเคราะห์รายด้านปรากฏว่าด้านการจัดบริการรถรับ-ส่งของผลการศึกษามีผลการวิเคราะห์อยู่ในระดับสูงสุด คือ มากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.98 ค่า S.D. เท่ากับ 0.13

ตาราง 4.10 ผลการวิเคราะห์ด้านนันทนาการ

ลำดับ	รายการ	μ	σ	แปลผล
1.	การแข่งขันกีฬาภายในบริษัท	4.55	0.49	มากที่สุด
2.	การจัดงานปีใหม่หรืองานรื่นเริงต่างๆ ตามประเพณี	4.98	0.13	มากที่สุด
3.	การจัดทริปท่องเที่ยวประจำปี	4.95	0.22	มากที่สุด
	รวมเฉลี่ย	4.83	0.28	มากที่สุด

จากตาราง 4.10 แสดงว่าผลการลงภาคสนามศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในสวัสดิการกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สิริกาญจน์ อินเตอร์เทรด จำกัด มีผลการวิเคราะห์ด้านนันทนาการโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.83 และผลการวิเคราะห์ที่มีค่า S.D. เท่ากับ 0.28 สำหรับผลการวิเคราะห์รายด้านปรากฏว่าด้านการจัดงานปีใหม่หรืองานรื่นเริงต่างๆ ตามประเพณีของผลการศึกษามีผลการวิเคราะห์อยู่ในระดับสูงสุด คือ มากที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.98 ค่า S.D. เท่ากับ 0.13

ตาราง 4.11 ผลการวิเคราะห์ด้านโบนัสและเงินสวัสดิการ

ลำดับ	รายการ	μ	σ	แปลผล
1.	การให้โบนัสประจำปี	5.00	0.00	มากที่สุด
2.	การให้เบี่ยเลี้ยง เบี้ยชยัน ประจำเดือน / ประจำปี	4.73	0.44	มากที่สุด
3.	การให้ค่าครองชีพเพิ่มขึ้น เช่น ค่าล่วงเวลา ค่ากะ	4.65	0.48	มากที่สุด
	รวมเฉลี่ย	4.79	0.31	มากที่สุด

จากตาราง 4.11 แสดงว่าผลการลงภาคสนามศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในสวัสดิการกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สิริกาญจน์ อินเตอร์เทรด จำกัด มีผลการวิเคราะห์ด้านโบนัสและเงินสวัสดิการโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดมีค่าเฉลี่ย 4.79 และผลการวิเคราะห์มีค่า S.D. เท่ากับ 0.31 สำหรับผลการวิเคราะห์รายด้านปรากฏว่าด้านการให้โบนัสประจำปีของผลการศึกษามีผลการวิเคราะห์อยู่ในระดับสูงสุด คือ มากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.00 ค่า S.D. เท่ากับ 0.00

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สิริกาญจน์ อินเตอร์เทรด จำกัด

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00	หมายถึง พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรระดับสูงมาก
ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20	หมายถึง พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรระดับสูง
ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40	หมายถึง พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60	หมายถึง พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรระดับต่ำ
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80	หมายถึง พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรระดับต่ำมาก

ตาราง 4.12 ผลการวิเคราะห์ด้านความเชื่อมั่น

ลำดับ	รายการ	μ	σ	แปลผล
1.	ความต้องการในการทำงานของท่าน	4.60	0.49	สูงมาก
2.	ท่านมีความเชื่อมั่นในตัวผู้บริหารในการพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย	4.58	0.49	สูงมาก
3.	ท่านจะพูดถึงบริษัท สิริกาญจน์อินเตอร์เทรด จำกัด ในด้านบวกให้บุคคลภายนอกฟังเสมอ	4.55	0.50	สูงมาก
4.	บริษัท สิริกาญจน์ อินเตอร์เทรด จำกัด เป็นบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ที่มีคุณภาพมากที่สุด	4.62	0.49	สูงมาก
	รวมเฉลี่ย	4.56	0.49	สูงมาก

จากตาราง 4.12 แสดงว่าผลการลงภาคสนามศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในสวัสดิการกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สิริกาญจน์ อินเตอร์เทรด จำกัด มีผลการวิเคราะห์ด้านความเชื่อมั่นโดยรวมอยู่ในระดับ สูงมาก มีค่าเฉลี่ย 4.56 และผลการวิเคราะห์มีค่า S.D. เท่ากับ 0.49 สำหรับผลการวิเคราะห์รายด้านปรากฏว่าด้านบริษัท สิริกาญจน์ อินเตอร์เทรด จำกัด เป็นบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ที่มีคุณภาพมากที่สุดของผลการศึกษามีผลการวิเคราะห์อยู่ในระดับสูงสุด คือ สูงมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.62 ค่า S.D. เท่ากับ 0.49

ตาราง 4.13 ผลการวิเคราะห์ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท

ลำดับ	รายการ	μ	σ	แปลผล
1.	ท่านมีความตั้งใจทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอยู่เสมอ	4.62	0.49	สูงมาก
2.	ท่านทำงานด้วยความเต็มใจและทุ่มเทเพื่อองค์กร	4.73	0.44	สูงมาก
3.	ท่านใช้ความรู้ความเต็มใจและทุ่มเทเพื่อองค์กร	4.67	0.47	สูงมาก
4.	เมื่อได้รับมอบหมายงานที่ท่านจะรีบทำให้เสร็จอย่างรวดเร็ว	4.60	0.49	สูงมาก
รวมเฉลี่ย		4.66	0.47	สูงมาก

จากตาราง 4.13 แสดงว่าผลการลงภาคสนามศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในสวัสดิการกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สิริกาญจน์ อินเทอร์เน็ต จำกัด มีผลการวิเคราะห์ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทโดยรวมอยู่ในระดับสูงมากมีค่าเฉลี่ย 4.66 และผลการวิเคราะห์มีค่า S.D. เท่ากับ 0.47 สำหรับผลการวิเคราะห์รายด้านปรากฏว่าด้านท่านทำงานด้วยความเต็มใจและทุ่มเทเพื่อองค์กรของผลการศึกษามีผลการวิเคราะห์อยู่ในระดับสูงสุด คือ สูงมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.73ค่า S.D. เท่ากับ 0.44

ตาราง 4.14 ผลการวิเคราะห์ด้านความปรารถนา

ลำดับ	รายการ	μ	σ	แปลผล
1.	บริษัท สิริกาญจน์ อินเตอร์เทรต จำกัด เป็นบริษัทที่ดี ท่านมีความภูมิใจและมั่นใจในการทำงานที่นี่ จะทำให้ชีวิตของท่านมีความสุข	4.75	0.43	สูงมาก
2.	ท่านคิดที่จะทำงานให้มีผลสำเร็จมากกว่าที่จะหางานที่ดีกว่าในปัจจุบัน	4.68	0.46	สูงมาก
3.	ท่านไม่คิดจะลาออกถึงแม้ว่าบริษัทจะประสบปัญหาสภาพคล่องทางการเงิน	4.65	0.54	สูงมาก
4.	แม้ว่าท่านมีโอกาสเปลี่ยนงานไปอยู่กับองค์กรอื่นที่มีรายได้สูงกว่า แต่ท่านสมัครใจที่จะทำงานที่บริษัท สิริกาญจน์ อินเตอร์เทรต จำกัด ต่อไป	4.67	0.47	สูงมาก
	รวมเฉลี่ย	4.69	0.48	สูงมาก

จากตาราง 4.14 แสดงว่าผลการลงภาคสนามศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในสวัสดิการกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สิริกาญจน์ อินเตอร์เทรต จำกัด มีผลการวิเคราะห์ด้านความปรารถนาโดยรวมอยู่ในระดับ สูงมาก มีค่าเฉลี่ย 4.69 และผลการวิเคราะห์มีค่า S.D. เท่ากับ 0.48 สำหรับผลการวิเคราะห์รายด้านปรากฏว่าด้านบริษัท สิริกาญจน์ อินเตอร์เทรต จำกัด เป็นบริษัทที่ดี ท่านมีความภูมิใจและมั่นใจในการทำงานที่นี่ จะทำให้ชีวิตของท่านมีความสุขของผลการศึกษามีผลการวิเคราะห์หรืออยู่ในระดับสูงสุด คือ สูงมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.75 ค่า S.D. เท่ากับ 0.43

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ผ่านสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Rho)

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน 1: ปัจจัยด้านประชากรที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สิริกาญจน์ อินเตอร์เทรด จำกัดแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 : ปัจจัยประชากรด้านเพศที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยประชากร ด้านเพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน

H_2 : ปัจจัยประชากร ด้านเพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.15 ตารางเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สิริกาญจน์ อินเตอร์เทรด จำกัด ในแต่ละด้าน จำแนกตามเพศ

ความผูกพันต่อองค์กร	จำนวน (คน)	μ	σ	t	p
<u>ความผูกพันต่อองค์กรแยกรายด้าน</u>					
1. ด้านความเชื่อมั่น					
ชาย	47	4.6223	0.34919	1.021	0.312
หญิง	13	4.5000	0.48947		
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท					
ชาย	47	4.6915	0.29586	1.247	0.217
หญิง	13	4.5577	0.48038		
3. ด้านความปรารถนา					
ชาย	47	4.8191	0.31147	6.189	0.000
หญิง	13	4.2115	0.32026		

สมมติฐานที่ 1.2 : ปัจจัยประชากรด้านอายุที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงานแตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยประชากร ด้านอายุที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน

H_2 : ปัจจัยประชากร ด้านอายุที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.16 ตารางเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สิริกาญจน์
อินเตอร์เทรด จำกัด ในแต่ละด้าน จำแนกตามอายุ

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	P
1. ด้านความเชื่อมั่น	ระหว่างกลุ่ม	4	0.438	0.109	0.572
	ภายในกลุ่ม	55	8.198	0.149	
	รวม	59	8.636		
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท	ระหว่างกลุ่ม	4	0.640	0.160	0.250
	ภายในกลุ่ม	55	6.338	0.115	
	รวม	59	6.978		
3. ด้านความปรารถนา	ระหว่างกลุ่ม	4	0.730	0.183	0.342
	ภายในกลุ่ม	55	8.723	0.159	
	รวม	59	9.453		

สมมติฐานที่ 1.3 : ปัจจัยประชากรด้านสถานภาพที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยประชากร ด้านสถานภาพที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน

H_2 : ปัจจัยประชากร ด้านสถานภาพที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.17 ตารางเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สิริกาญจน์ อินเทอร์เน็ต จำกัด ในแต่ละด้าน จำแนกตามสถานภาพ

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	P
1. ด้านความเชื่อมั่น	ระหว่างกลุ่ม	1	0.001	0.001	0.934
	ภายในกลุ่ม	58	8.635	0.149	
	รวม	59	8.636		
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท	ระหว่างกลุ่ม	1	0.001	0.001	0.926
	ภายในกลุ่ม	58	6.977	0.120	
	รวม	59	6.978		
3. ด้านความปรารถนา	ระหว่างกลุ่ม	1	0.026	0.026	0.690
	ภายในกลุ่ม	58	9.427	0.163	
	รวม	59	9.435		

สมมติฐานที่ 1.4 : ปัจจัยประชากรด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยประชากร ด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

H_2 : ปัจจัยประชากร ด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.18 ตารางเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สิริกาญจน์ อินเทอร์เน็ต จำกัด ในแต่ละด้านจำแนกตามระดับการศึกษา

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	P
1. ด้านความเชื่อมั่น	ระหว่างกลุ่ม	2	0.707	0.354	0.088
	ภายในกลุ่ม	57	7.929	0.139	
	รวม	59	8.636		
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท	ระหว่างกลุ่ม	2	0.208	0.104	0.423
	ภายในกลุ่ม	57	6.770	0.119	
	รวม	59	6.978		
3. ด้านความปรารถนา	ระหว่างกลุ่ม	2	1.095	0.548	0.030
	ภายในกลุ่ม	57	8.358	0.147	
	รวม	59	9.453		

สมมติฐานที่ 1.5 : ปัจจัยประชากรด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยประชากร ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน

H_2 : ปัจจัยประชากร ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.19 ตารางเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สิริกาญจน์ อินเทอร์เน็ต จำกัด ในแต่ละด้าน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	P
1. ด้านความเชื่อมั่น	ระหว่างกลุ่ม	3	0.735	0.251	1.782
	ภายในกลุ่ม	56	7.884	0.141	
	รวม	59	8.636		
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท	ระหว่างกลุ่ม	3	0.192	0.064	0.528
	ภายในกลุ่ม	56	6.786	0.121	
	รวม	59	6.978		
3. ด้านความปรารถนา	ระหว่างกลุ่ม	3	0.473	0.158	0.982
	ภายในกลุ่ม	56	8.981	0.160	
	รวม	59	9.435		

สมมติฐาน 2 : ความพึงพอใจในสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สิริกาญจน์ อินเทอร์เน็ต จำกัด

สมมติฐานที่ 2.1 : ความพึงพอใจในสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่น

H_1 : ความพึงพอใจในสวัสดิการต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สิริกาญจน์ อินเทอร์เน็ต จำกัด ด้านความเชื่อมั่นไม่มีความสัมพันธ์กัน

H_2 : ความพึงพอใจในสวัสดิการต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สิริกาญจน์ อินเทอร์เน็ต จำกัด ด้านความเชื่อมั่นมีความสัมพันธ์กัน

ตาราง 4.20 ผลการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในสวัสดิการต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น

ความพึงพอใจในสวัสดิการ	ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น	
	ρ	Sig.
1.ด้านสุขภาพ	0.76	0.00*
2.ด้านความปลอดภัย	0.39	0.00*
3.ด้านความมั่นคง	0.40	0.00*
4.ด้านเศรษฐกิจ	0.17	0.00*
5.ด้านนันทนาการ	0.13	0.00*
6.ด้านโบนัสและเงินสวัสดิการ	0.39	0.00*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.20 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในสวัสดิการต่อการความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น พบว่าความพึงพอใจในสวัสดิการที่มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นได้แก่ ด้านสุขภาพ ด้านความปลอดภัย ด้านความมั่นคงด้านเศรษฐกิจ ด้านนันทนาการ ด้านโบนัสและเงินสวัสดิการจึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_1 และยอมรับสมมติฐาน H_2 หมายความว่าความพึงพอใจในสวัสดิการต่อการความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น ได้แก่ด้านความเชื่อมั่นด้านสุขภาพ ด้านความปลอดภัย ด้านความมั่นคง ด้านเศรษฐกิจ ด้านนันทนาการ ด้านโบนัสและเงินสวัสดิการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05เมื่อพิจารณา

ระดับความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในสวัสดิการต่อการความผูกพันต่อองค์กรด้านความ
เชื่อมั่น การเลือกตีความเข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

(ρ) ระดับสูง คือ 0.76 รองลงมาคือมีค่าความสัมพันธ์ระดับปานกลาง คือ 0.40 , 0.39 และ 0.39
ตามลำดับ และความสัมพันธ์ในระดับต่ำ คือ 0.17 และ 0.13 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 2.2 : ความพึงพอใจในสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ
องค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท

H_1 : ความพึงพอใจในสวัสดิการต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สิริ
กาญจน์ อินเตอร์เทรด จำกัดด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทไม่มีความสัมพันธ์กัน

H_2 : ความพึงพอใจในสวัสดิการต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สิริ
กาญจน์ อินเตอร์เทรด จำกัดด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทมีความสัมพันธ์กัน

ตาราง 4.21 ผลการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในสวัสดิการ
ต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท

ความพึงพอใจในสวัสดิการ	ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท	
	ρ	Sig.
1.ด้านสุขภาพ	0.20	0.00*
2.ด้านความปลอดภัย	0.29	0.00*
3.ด้านความมั่นคง	0.30	0.00*
4.ด้านเศรษฐกิจ	0.28	0.00*
5.ด้านนันทนาการ	0.32	0.00*
6.ด้านโบนัสและเงินสวัสดิการ	0.11	0.02*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.21 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในสวัสดิการต่อการความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท พบว่าความพึงพอใจในสวัสดิการที่มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทได้แก่ ด้านสุขภาพ ด้านความปลอดภัย ด้านความมั่นคง ด้านเศรษฐกิจ ด้านนันทนาการ ด้านโบนัสและเงินสวัสดิการ จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_1 และยอมรับสมมติฐาน H_2 หมายความว่าความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในสวัสดิการต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท ได้แก่ ด้านสุขภาพ ด้านความปลอดภัย ด้านความมั่นคง ด้านเศรษฐกิจ ด้านนันทนาการ ด้านโบนัสและเงินสวัสดิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาระดับความสัมพันธ์พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในสวัสดิการต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท การเลือกตีความเข้าใจไปในทิศทางเดียวกันโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (ρ) ระดับปานกลาง คือ 0.32 และ 0.30 ตามลำดับ และความสัมพันธ์ในระดับต่ำ คือ 0.29, 0.28, 0.20 และ 0.11 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 2.3 : ความพึงพอใจในสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนา

H_1 : ความพึงพอใจในสวัสดิการต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สิริกาญจน์ อินเตอร์เทรด จำกัดด้านความปรารถนาไม่มีความสัมพันธ์กัน

H_2 : ความพึงพอใจในสวัสดิการต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สิริกาญจน์ อินเตอร์เทรด จำกัดด้านความปรารถนามีความสัมพันธ์กัน

ตาราง 4.22 ผลการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในสวัสดิการต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนา

ความพึงพอใจในสวัสดิการ	ความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนา	
	ρ	Sig.
1.ด้านสุขภาพ	0.16	0.00*
2.ด้านความปลอดภัย	0.09	0.00*
3.ด้านความมั่นคง	0.20	0.00*
4.ด้านเศรษฐกิจ	0.34	0.00*
5.ด้านนันทนาการ	0.36	0.00*
6.ด้านโบนัสและเงินสวัสดิการ	0.14	0.00*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.22 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในสวัสดิการต่อการความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนา พบว่าความพึงพอใจในสวัสดิการที่มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนา ได้แก่ ด้านสุขภาพ ด้านความมั่นคง ด้านเศรษฐกิจ ด้านนันทนาการ ด้านโบนัสและเงินสวัสดิการจึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_1 และยอมรับสมมติฐาน H_2 หมายความว่าความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในสวัสดิการต่อการความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนา ได้แก่ ด้านสุขภาพ ด้านความมั่นคง ด้านเศรษฐกิจ ด้านนันทนาการ ด้านโบนัสและเงินสวัสดิการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาระดับความสัมพันธ์พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในสวัสดิการต่อการความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนา การเลือกตีความเข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (ρ) ระดับปานกลาง คือ 0.36 และ 0.34 ตามลำดับ และมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ คือ 0.20, 0.16, และ 0.14 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 2.4 : ความพึงพอใจในสวัสดิการ ด้านสุขภาพ มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กร

H_1 : ความพึงพอใจในสวัสดิการ ด้านสุขภาพ กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สิริกาญจน์ อินเตอร์เทรด จำกัด ไม่มีความสัมพันธ์กัน

H_2 : ความพึงพอใจในสวัสดิการ ด้านสุขภาพ กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สิริกาญจน์ อินเตอร์เทรด จำกัด มีความสัมพันธ์กัน

ตาราง 4.23 ผลการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรต่อ ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านสุขภาพ

ความพึงพอใจในสวัสดิการ ด้านสุขภาพ	ความผูกพันต่อองค์กร	
	ρ	Sig.
1.ด้านความเชื่อมั่น	0.10	0.03*
2.ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท	0.20	0.00*
3.ด้านความปรารถนา	0.00	0.99

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.23 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรต่อ ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านสุขภาพ พบว่าความผูกพันต่อองค์กรที่มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 กับความพึงพอใจในสวัสดิการด้านสุขภาพได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทจึง ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_1 และยอมรับสมมติฐาน H_2 หมายความว่าความสัมพันธ์ระหว่างความ ผูกพันต่อองค์กรต่อความพึงพอใจในสวัสดิการด้านสุขภาพได้แก่ด้านความเชื่อมั่นด้านความเต็ม ใจที่จะทุ่มเทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาระดับความสัมพันธ์พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรต่อความพึงพอใจในสวัสดิการด้านสุขภาพ การเลือก ดีความเข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (ρ) ระดับต่ำ คือ 0.20 และ 0.10 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 2.5 : ความพึงพอใจในสวัสดิการ ด้านความปลอดภัย มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

H_1 : ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านความปลอดภัย กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สิริกาญจน์ อินเตอร์เทรค จำกัดไม่มีความสัมพันธ์กัน

H_2 : ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านความปลอดภัย กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สิริกาญจน์ อินเตอร์เทรค จำกัดมีความสัมพันธ์กัน

ตาราง 4.24 ผลการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรต่อความพึงพอใจในสวัสดิการด้านความปลอดภัย

ความพึงพอใจในสวัสดิการ ด้านความปลอดภัย	ความผูกพันต่อองค์กร	
	ρ	Sig.
1.ด้านความเชื่อมั่น	0.38	0.00*
2.ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท	0.20	0.00*
3.ด้านความปรารถนา	0.30	0.00*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.24 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรต่อความพึงพอใจในสวัสดิการด้านความปลอดภัย พบว่าความผูกพันต่อองค์กรที่มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 กับความพึงพอใจในสวัสดิการด้านความปลอดภัย ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทด้านความปรารถนา จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_1 และยอมรับสมมติฐาน H_2 หมายความว่าความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรต่อความพึงพอใจในสวัสดิการด้านความปลอดภัย ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทด้านความปรารถนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาระดับความสัมพันธ์พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรต่อความพึงพอใจในสวัสดิการด้านความปลอดภัย การเลือกตีความเข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน

โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (ρ) ระดับปานกลาง คือ 0.38 และ 0.30 ตามลำดับและ ความสัมพันธ์ในระดับต่ำ คือ 0.20

สมมติฐานที่ 2.6 : ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านความมั่นคงมีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กร

H_1 : ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านความมั่นคงกับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานบริษัท สิริกาญจน์อินเตอร์เทรด จำกัดไม่มีความสัมพันธ์กัน

H_2 : ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านความมั่นคงกับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานบริษัท สิริกาญจน์อินเตอร์เทรด จำกัดมีความสัมพันธ์กัน

ตาราง 4.25 ผลการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรต่อ ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านความมั่นคง

ความพึงพอใจในสวัสดิการ ด้านความมั่นคง	ความผูกพันต่อองค์กร	
	ρ	Sig.
1.ด้านความเชื่อมั่น	0.16	0.00*
2.ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท	0.06	0.17
3.ด้านความปรารถนา	0.26	0.00*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.25 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อ องค์กรต่อความพึงพอใจในสวัสดิการด้านความมั่นคง พบว่าความผูกพันต่อองค์กรที่มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 กับความพึงพอใจในสวัสดิการด้านความมั่นคงได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นด้านความ ปรารถนาจึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_1 และยอมรับสมมติฐาน H_2 หมายความว่าความสัมพันธ์ ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรต่อความพึงพอใจในสวัสดิการด้านความมั่นคงได้แก่ ด้านความ

เชื่อมั่นด้านความปรารถนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาระดับความสัมพันธ์พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรต่อความพึงพอใจในสวัสดิการด้านความมั่นคง การเลือกตีความเข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (ρ) ระดับต่ำ คือ 0.26 และ 0.16 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 2.7 : ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

H_1 : ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สิริกาญจน์อินเตอร์เทรด จำกัดไม่มีความสัมพันธ์กัน

H_2 : ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สิริกาญจน์อินเตอร์เทรด จำกัดมีความสัมพันธ์กัน

ตาราง 4.26 ผลการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรต่อความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ

ความพึงพอใจในสวัสดิการ ด้านเศรษฐกิจ	ความผูกพันต่อองค์กร	
	ρ	Sig.
1.ด้านความเชื่อมั่น	0.56	0.00*
2.ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท	0.40	0.00*
3.ด้านความปรารถนา	0.23	0.00*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.26 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรต่อความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ พบว่าความผูกพันต่อองค์กรที่มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 กับความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทด้านความ

ปรารภณา จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_1 และยอมรับสมมติฐาน H_2 หมายความว่าความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรต่อความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทด้านความปรารถนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาระดับความสัมพันธ์พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรต่อความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจการเลือกตีความเข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (ρ) ระดับสูง คือ 0.56 และความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง คือ 0.40 และความสัมพันธ์ในระดับต่ำ คือ 0.23

สมมติฐานที่ 2.8 : ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านนันทนาการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

H_1 : ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านนันทนาการกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สิริกาญจน์ อินเตอร์เทรค จำกัดไม่มีความสัมพันธ์กัน

H_2 : ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านนันทนาการกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สิริกาญจน์ อินเตอร์เทรค จำกัดมีความสัมพันธ์กัน

ตาราง 4.27 ผลการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรต่อความพึงพอใจในสวัสดิการด้านนันทนาการ

ความพึงพอใจในสวัสดิการ ด้านนันทนาการ	ความผูกพันต่อองค์กร	
	ρ	Sig.
1.ด้านความเชื่อมั่น	0.29	0.00*
2.ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท	0.26	0.00*
3.ด้านความปรารถนา	0.35	0.00*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.27 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรต่อความพึงพอใจใน
 สวัสดิการด้านนันทนาการ พบว่าความผูกพันต่อองค์กรที่มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 กับความพึง
 พอใจในสวัสดิการด้านนันทนาการได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทด้านความ
 ประสิทธิภาพ จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_1 และยอมรับสมมติฐาน H_2 หมายความว่าความสัมพันธ์
 ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรต่อความพึงพอใจในสวัสดิการด้านนันทนาการได้แก่ ด้านความ
 เชื่อมั่นด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทด้านความประจักษ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
 เมื่อพิจารณาระดับความสัมพันธ์พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรต่อความพึง
 พอใจในสวัสดิการด้านนันทนาการการเลือกตีความเข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่า
 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (ρ) ระดับปานกลาง คือ 0.35 และความสัมพันธ์ในระดับต่ำ คือ 0.29
 และ 0.26 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 2.9 : ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านโบนัสและเงินสวัสดิการมี
 ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

H_1 : ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านโบนัสและเงินสวัสดิการกับความผูกพันต่อองค์กร
 ของพนักงานบริษัท สิริกาญจน์ อินเตอร์เทรด จำกัดไม่มีความสัมพันธ์กัน

H_2 : ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านโบนัสและเงินสวัสดิการกับความผูกพันต่อองค์กร
 ของพนักงานบริษัท สิริกาญจน์ อินเตอร์เทรด จำกัดมีความสัมพันธ์กัน

ตาราง 4.28 ผลการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรต่อความพึงพอใจในสวัสดิการด้านโบนัสและเงินสวัสดิการ

ความพึงพอใจในสวัสดิการ ด้านโบนัสและเงินสวัสดิการ	ความผูกพันต่อองค์กร	
	ρ	Sig.
1.ด้านความเชื่อมั่น	0.19	0.00*
2.ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท	0.30	0.00*
3.ด้านความปรารถนา	0.41	0.00*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.28 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรต่อความพึงพอใจในสวัสดิการด้านโบนัสและเงินสวัสดิการ พบว่าความผูกพันต่อองค์กรที่มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 กับความพึงพอใจในสวัสดิการด้านโบนัสและเงินสวัสดิการได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทด้านความปรารถนา จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_1 และยอมรับสมมติฐาน H_2 หมายความว่าความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรต่อความพึงพอใจในสวัสดิการด้านโบนัสและเงินสวัสดิการได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทด้านความปรารถนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาระดับความสัมพันธ์พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรต่อความพึงพอใจในสวัสดิการด้านโบนัสและเงินสวัสดิการการเลือกตีความเข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (ρ) ระดับปานกลาง คือ 0.41 และ 0.30 ตามลำดับและความสัมพันธ์ในระดับต่ำ คือ 0.19

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในสวัสดิการกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สิริกาญจน์ อินเตอร์เทรด จำกัด โดยการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้คือ 1) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยด้านประชากรของพนักงานบริษัทกับความผูกพันต่อองค์กร 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจต่อสวัสดิการกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สิริกาญจน์ อินเตอร์เทรด จำกัด

ในการวิจัยครั้งนี้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานบริษัทจำนวน 60 ชุด ซึ่งมีลักษณะดังนี้ ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านประชากร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อสวัสดิการ ได้แก่ ด้านสุขภาพ ด้านความปลอดภัย ด้านความมั่นคง ด้านเศรษฐกิจ ด้านนันทนาการ และโบนัสและเงินสวัสดิการ ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน และความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปแจกพนักงานและนำแบบสอบถามที่ได้มาวิเคราะห์และแปรผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปหาค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสถิติ ค่าที (t-test) และ ค่าเอฟ (F-test) ด้วยวิธีการแบบ One-Way ANOVA และเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Rho)

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อยู่ในช่วงอายุ 34 - 41 ปี มีสถานะภาพสมรส มีวุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีอายุระยะเวลาในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่ 10 ปีขึ้นไป

ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานบริษัท สิริกาญจน์ อินเทอร์เน็ต จำกัด

ด้านสุขภาพ	ระดับ มากที่สุด	ค่าเฉลี่ย 4.71
ด้านความปลอดภัย	ระดับ มากที่สุด	ค่าเฉลี่ย 4.85
ด้านความมั่นคง	ระดับมากที่สุด	ค่าเฉลี่ย 4.27
ด้านเศรษฐกิจ	ระดับมากที่สุด	ค่าเฉลี่ย 4.73
ด้านนันทนาการ	ระดับมากที่สุด	ค่าเฉลี่ย 4.83
ด้านโบนัสและเงินสวัสดิการ	ระดับมากที่สุด	ค่าเฉลี่ย 4.79

ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สิริกาญจน์ อินเทอร์เน็ต จำกัด

ด้านความเชื่อมั่น	ระดับสูงมาก	ค่าเฉลี่ย 4.56
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท	ระดับสูงมาก	ค่าเฉลี่ย 4.66
ด้านความปรารถนา	ระดับสูงมาก	ค่าเฉลี่ย 4.69

5.2 สรุปผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน 1 : ปัจจัยที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สิริกาญจน์ อินเทอร์เน็ต จำกัด แตกต่างกันได้แก่ ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยด้านสถานภาพไม่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร

สมมติฐาน 2 : ความพึงพอใจในสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สิริกาญจน์ อินเทอร์เน็ต จำกัด ได้แก่ ปัจจัยด้านความเชื่อมั่นในด้านเศรษฐกิจ

ดังนั้นเมื่อพิจารณาจากสมมติฐานการวิจัยแล้วสรุปได้ว่า ปัจจัยความเชื่อมั่นในด้านสุขภาพ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (ρ) = 0.76 และปัจจัยเชื่อมั่นในด้านเศรษฐกิจมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (ρ) = 0.56 มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยมีค่าความเชื่อมั่น (Sig) = 0.000 หรือระดับนัยสำคัญยอมรับทางสถิติที่ร้อยละ 0.05 โดยปัจจัยด้านความเชื่อมั่นในด้านสุขภาพมีผลต่อความผูกพันมากกว่า ปัจจัยด้านความเชื่อมั่นในด้านเศรษฐกิจ

5.3 อภิปรายผล

การศึกษานี้พบว่าโดยลักษณะงานที่ทำความชัดเจน ความเป็นอิสระมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งการค้นพบนี้สอดคล้องกับการศึกษาในอดีตหลายเรื่องเช่นการมีขอบเขตงานที่ชัดเจนปริมาณงานที่เหมาะสมพบว่าเป็นปัจจัยที่มีสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยเมื่อเปรียบเทียบระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติจะพบว่าในความสัมพันธ์ต่อความผูกพันขององค์กร มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดที่สุดกับความผูกพันและนอกจากนั้นในข้อย่อยทุกข้อในประเด็นนี้มีความสัมพันธ์กับความผูกพันนับว่ามีความเป็นเนื้อเดียวกัน ความพึงพอใจในสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สิริกาญจน์ อินเตอร์เทรด จำกัด ได้แก่ ปัจจัยด้านความเชื่อมั่นในด้านเศรษฐกิจ และปัจจัยที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สิริกาญจน์ อินเตอร์เทรด จำกัด แตกต่างกันได้แก่ ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยด้านสถานภาพไม่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร

5.4 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

เพื่อให้องค์กรพัฒนาด้านความผูกพันของบุคลากรในองค์กรและแก้ปัญหาที่เผชิญอยู่ปัจจุบันในด้านอัตราการลาออกที่สูงและต้องการการทำงานที่ทุ่มเทมากขึ้น จากการศึกษาครั้งนี้ ข้อเสนอแนะดังนี้

ผู้บริหารองค์กรต้องให้ความสำคัญของบุคลากรมากขึ้น โดยมอบหมายงานให้ตามความเชื่อมั่นของพนักงานและมั่นใจว่าพนักงานจะทำได้ และถนัดในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำ และได้รับความพึงพอใจกลับมา

ให้มีการทำงานเป็นทีม และมีหัวหน้าทีมซึ่งมีหน้าที่กำกับติดตามและประเมินผลการทำงานของบุคลากรในองค์กรการกระทำดังกล่าวนอกจากจะเพิ่มความชัดเจนขอบเขตงานให้ชัดเจน ยังเพิ่มความสัมพันธ์การทำงานเป็นทีมซึ่งการศึกษานี้พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันเช่นกัน

ข้อเสนอแนะการศึกษาครั้งต่อไป

1. ในอนาคตเพื่อจะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการผูกพันของบุคลากรในองค์กร การศึกษานี้แนะนำให้ทำการศึกษาใหม่โดยใช้ผลของการศึกษานี้เพื่อทำคำนวณขนาดตัวอย่าง (Sample Size Calculation) และทำ Systematic Sampling จากองค์กรอื่นๆ

2. ควรมีการวิจัยเรื่องเดียวกันในทุกปี เพราะเมื่อระยะเวลาผ่านไปนโยบายในการบริหารสวัสดิการย่อมมีการเปลี่ยนแปลง ดังนั้น จึงควรมีการศึกษาวิจัยเพื่อให้ทราบถึงนโยบายการบริหารสวัสดิการที่ชัดเจนยิ่งขึ้น เพื่อที่จะได้ทราบว่าพนักงานมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการ และส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานว่ามีการเปลี่ยนแปลงอย่างไร



บรรณานุกรม

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2558). สถิติสำหรับงานวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ. ห้างหุ้นส่วนจำกัด สามลดดา.

กาญจนา อรุณสุขขุจี. (2546). ความพึงพอใจของสมาชิกสหกรณ์ต่อการดำเนินงานของสหกรณ์ การเกษตรไชยปราการจำกัดอำเภอไชยปราการจังหวัดเชียงใหม่เชียงใหม่ : คณะเกษตรศาสตร์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ชาญวุฒิ บุญชม. (2553). ความผูกพันต่อองค์การ:ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลาม สันติชน. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาสังคม, คณะพัฒนาสังคม และสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ซิกมันด์ฟรอยด์(S.M.Freud). ทฤษฎีแรงจูงใจของฟรอยด์.[ออนไลน์].

[http://www.gotoknow.org/posts/492000%20\(12](http://www.gotoknow.org/posts/492000%20(12)(25ตุลาคม 2559)

ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์. (2545).การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.

ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์. (2545). การบริหารและดำเนินงานและการผลิต. กรุงเทพฯ:บริษัทเอ็กสเปอริเน็ท

ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์. (2549).การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.

ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์. (2551).พฤติกรรมองค์การ.กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น .

ประชุม รอดประเสริฐ. (2548). การบริหารโครงการ พิมพ์ครั้งที่ 7 กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.

ปรียาพรวงศ์ อนุตรโรจน์. (2553). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล.กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริม กรุงเทพฯ.

พัสนันต์ ปานเทศ. (2553). คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการ อำนวยการสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง.การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต:มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

พิชิต เทพวรรณ. (2554). การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์.กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พิสิฏฐ วังศันานกร. (2549). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด(มหาชน). ศึกษาเฉพาะกรณีสาขาในสังกัดสำนักงานเขต . วิทยานิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พีรพร ศรีพันธุ์วงศ์. (2551). ความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการกองบัญชาการมณฑลทหารบก ที่ 11. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภิญโญ สารธ. (2547). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ. ไทยวัฒนาพานิช.
- เมธี ศาสตรสาร. (2550). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจด้านสวัสดิการ ของพนักงาน บริษัท นิโปร [ประเทศไทย] จำกัด มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2549). การจัดการสมัยใหม่. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- รัชนิพร ภูสกุล. (2550). ศึกษาปัจจัยที่มีผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรกรณีศึกษา : บริษัท ทัทชูโนเอ็นจิเนียริงแอนด์เซอร์วิส จำกัดวิชาเอก การจัดการทั่วไป บริหารธุรกิจมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ล็อก (Locke's Value Theory) ทฤษฎีเกี่ยวกับความพอใจในงาน. [ออนไลน์].
<https://sites.google.com/site/pa5212012/xngkh-khwam-ru/thvsdikeiywkabkhwamphxciningan> (25 ตุลาคม 2559)
- วิเชียร วิทย์อุดม. (2547). พฤติกรรมองค์กร. นนทบุรี: บริษัท ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์ จำกัด.
- สันติชัย อินทรอ่อน. (2551). [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก <http://kc.hri.tu.ac.th> วันที่สืบค้น 10 มกราคม 2560.
- สุดาศิริ เสงพุลธนา. (2546). คำบรรยายกฎหมายแรงงานและอุตสาหกรรม. พิมพ์ลักษณะ, กรุงเทพฯ: นิติบรรณการ.
- สุพาณี สฤษฏีวานิช. (2549). พฤติกรรมองค์กรสมัยใหม่: แนวคิด และทฤษฎี. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

บรรณานุกรม (ต่อ)

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. (2542). พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีและการประยุกต์.

พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อับราฮัม มาสโลว์ (A.H.Maslow). ทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์.[ออนไลน์].

[http://www.gotoknow.org/posts/492000%20\(12](http://www.gotoknow.org/posts/492000%20(12) (25 ตุลาคม 2559)

อำนาจ วังจิ้น และพรอณี บุญสุยา. (2555). สถิติทั่วไป. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

Alexander, Sam. "[In Memory of Sigmund Freud](#)", The Modernism Lab, Yale University, retrieved 23 June 2012.

Grogan, Jessica (2012) *Encountering America: Humanistic Psychology, Sixties Culture, and the Shaping of the Modern Self*. Harper Perennial

Herzberg, Frederick and others.(1959). *The Motivation to work*. New York : John Wiley and Sons.

Korab-Karpowicz, W. Julian, *A History of Political Philosophy: From Thucydides to Locke*, Global Scholarly Publications, New York, 2010, p. 291

Sahin, F. (2012). "The mediating effect of leader-member exchange on the relationship between Theory X and Y management styles and effective commitment: A multilevel analysis." *Journal of Management and Organization*, 18(2).

Schultz, Duane P.; Schultz, Sydney Ellen (2010). *Psychology and Work Today: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology* (10th ed.). New York City: Prentice Hall. pp. 38–39. [ISBN 0-205-68358-4](#).

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

ข้อมูลทั่วไป



สวัสดิการพนักงาน

สวัสดิการแรงงาน คือ การดำเนินการใดๆไม่ว่าโดยนายจ้าง สหภาพแรงงาน(ลูกจ้าง) หรือรัฐบาลที่มีความมุ่งหมายเพื่อให้ลูกจ้างสามารถมีระดับความเป็นอยู่ที่ดีพอสมควร มีความผาสุกทั้งกายและใจมีสุขภาพอนามัยที่ดีมีความปลอดภัยในการทำงาน มีความเจริญก้าวหน้ามีความมั่นคงในการดำเนินชีวิตไม่เฉพาะแต่ตัวลูกจ้างเท่านั้นแต่รวมถึงครอบครัวของลูกจ้างด้วยการดำเนินการเพื่อให้มีการจัดสวัสดิการขึ้นในสถานประกอบการนั้น กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานดำเนินการกิจ 3 ประการ ดังนี้

- กำหนดและพัฒนารูปแบบการจัดสวัสดิการ
- ส่งเสริม สนับสนุนและดำเนินการให้มีการจัดสวัสดิการ
- ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

การกำหนดและพัฒนารูปแบบการจัดสวัสดิการ

ภายใต้ภารกิจกำหนดและพัฒนารูปแบบการจัดสวัสดิการนี้ สวัสดิการแรงงานได้ถูกจัดแบ่งออกเป็น 2 ประเภท

- สวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด
- สวัสดิการแรงงานนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด

สวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด

เป็นสวัสดิการที่ได้มีการพิจารณาแล้วว่าเป็นสิ่งจำเป็นพื้นฐานสำหรับลูกจ้างในสถานประกอบการซึ่งกฎหมายที่ใช้บังคับเพื่อให้สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไปต้องมีการจัดสวัสดิการประเภทนี้ คือ ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องกำหนดสวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยสำหรับลูกจ้างโดยในประกาศฉบับนี้ได้กำหนดรายละเอียดและรูปแบบของสวัสดิการแรงงานที่สถานประกอบการต้องจัดให้มีโดยสรุปดังนี้

1. ให้นายจ้างจัดให้มีน้ำสะอาดสำหรับดื่ม ห้องน้ำ และห้องส้วมอันถูกต้องตามสุขลักษณะและมีปริมาณเพียงพอแก่ลูกจ้าง

2. นายจ้างต้องจัดให้มีบริการเพื่อช่วยเหลือลูกจ้างเมื่อประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ในการปฐมพยาบาลหรือในการรักษาพยาบาล

2.1 สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างทำงานตั้งแต่สิบคนขึ้นไป ต้องมีปัจจัยในการปฐมพยาบาล

2.2 สถานที่ทำงานอุตสาหกรรม นอกจากปัจจัยในการปฐมพยาบาลตาม (1) แล้ว ต้องจัดให้มีห้องรักษาพยาบาล พยาบาล และแพทย์ ดังต่อไปนี้

ถ้ามีลูกจ้างทำงานในขณะเดียวกันตั้งแต่สองร้อยคนขึ้นไป ต้องจัดให้มี

- (ก) ห้องรักษาพยาบาลพร้อมเตียงพักคนไข้หนึ่งเตียง และเวชภัณฑ์อันจำเป็นเพียงพอแก่การรักษาพยาบาล
- (ข) พยาบาลไว้ประจำอย่างน้อยหนึ่งคน และ
- (ค) แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งอย่างน้อยหนึ่งคนเพื่อตรวจรักษาพยาบาลเป็นครั้งคราว

ถ้ามีลูกจ้างทำงานในขณะเดียวกันหนึ่งพันคนขึ้นไป ต้องจัดให้มี

- (ก) สถานพยาบาลพร้อมเตียงพักคนไข้สองเตียง และเวชภัณฑ์อันจำเป็นเพียงพอแก่การรักษาพยาบาล
- (ข) พยาบาลไว้ประจำอย่างน้อยสองคน
- (ค) แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งอย่างน้อยสองคนประจำตามเวลาที่กำหนดในเวลาทำงานปกติคราวละไม่น้อยกว่าสองชั่วโมง และ
- (ง) ยานพาหนะพร้อมที่จะนำส่งลูกจ้างส่งสถานพยาบาลโรงพยาบาลหรือสถานีอนามัยชั้นหนึ่งที่นายจ้างได้ตกลงไว้เพื่อให้การรักษาพยาบาลลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยได้โดยพลัน

อย่างไรก็ตาม รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานได้ลงนามในกฎกระทรวงว่าด้วยการจัดสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ พ.ศ. 2548 โดยจะมีผลบังคับใช้แทนประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องกำหนดสวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยสำหรับลูกจ้าง ตั้งแต่วันที่ 25 กันยายน 2548 เป็นต้นไป กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานดำเนินภารกิจ 3 ประการ ดังนี้

ข้อ 1 ในสถานที่ทำงานของลูกจ้าง ให้นายจ้างจัดให้มี

1. น้ำสะอาดสำหรับดื่มไม่น้อยกว่าหนึ่งลิตรสำหรับลูกจ้างไม่เกินสี่สิบคนและเพิ่มขึ้นในอัตราส่วนหนึ่งลิตรสำหรับลูกจ้างทุกๆ สี่สิบคนเศษของสี่สิบคนถ้าเกินสี่สิบคนให้ถือเป็นสี่สิบคน
2. ห้องน้ำและห้องส้วมตามแบบและจำนวนที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยการควบคุมอาคารและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องและมีการดูแลรักษาความสะอาดให้อยู่ในสภาพที่ถูกต้องลักษณะเป็นประจำทุกวันให้นายจ้างจัดให้มีห้องน้ำและห้องส้วมแยกสำหรับลูกจ้างชายและลูกจ้างหญิงและในกรณีที่มีลูกจ้างที่เป็นคนพิการให้นายจ้างจัดให้มีห้องน้ำและห้องส้วมสำหรับคนพิการแยกไว้โดยเฉพาะ

ข้อ 2 ในสถานที่ทำงานของลูกจ้าง ให้นายจ้างจัดให้มีสิ่งจำเป็นในการปฐมพยาบาลและ การรักษาพยาบาล ดังต่อไปนี้

1. สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างทำงานตั้งแต่สิบคนขึ้นไปต้องจัดให้มีเวชภัณฑ์และยาเพื่อใช้ในการปฐมพยาบาลในจำนวนที่เพียงพออย่างน้อยตามรายการดังต่อไปนี้
 - (ก) กรรไกร
 - (ข) แก้วย่น้ำ และแก้วยาเม็ด
 - (ค) เข็มกลัด
 - (ง) ถ้วยน้ำ
 - (จ) ที่ป้ายยา
 - (ฉ) ปรอทวัดไข้
 - (ช) ปากคีบปลายทู่
 - (ฌ) ผ้าพันยืด
 - (ฉม) ผ้าสามเหลี่ยม
 - (ญ) สายยางรัดห้ามเลือด
 - (ฎ) สำลี ผ้าก๊อซ ผ้าพันแผล และผ้ายางพลาสติกชนิดปิดแผล
 - (ฏ) หลอดหยดยา
 - (ฐ) ขี้ผึ้งแก้ปวดบวม
 - (ฑ) ทิงเจอร์ไอโอดีน หรือโพวิโดน-ไอโอดีน
 - (ฒ) น้ำยาโพวิโดน-ไอโอดีน ชนิดฟอกแผล

- (ณ) ผงน้ำตาลเกลือแร่
- (ด) ยาแก้ผดผื่นที่ไม่ได้มาจากการติดเชื้อ
- (ต) ยาแก้แพ้
- (ถ) ยาทาแก้ผดผื่นคัน
- (ท) ยาธาตุน้ำแดง
- (ธ) ยาบรรเทาปวดลดไข้
- (น) ยารักษาแผลน้ำร้อนลวก
- (บ) ยาลดกรดในกระเพาะอาหาร
- (ป) เหล้าแอมโมเนียหอม
- (ผ) แอลกอฮอล์เช็ดแผล
- (ฝ) ขี้ผึ้งป้ายตา
- (พ) ถ้วยล้างตา
- (ฟ) น้ำกรดบอริกล้างตา
- (ภ) ยาหยอดตา

2. สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างทำงานในขณะเดียวกันตั้งแต่สองร้อยคนขึ้นไป ต้องจัดให้มี

- (ก) เวชภัณฑ์และยาเพื่อใช้ในการปฐมพยาบาลตาม (1)
- (ข) ห้องรักษาพยาบาลพร้อมเตียงพักคนไข้อย่างน้อยหนึ่งเตียงเวชภัณฑ์และยานอกจากที่ระบุไว้ใน (1) ตามความจำเป็นและเพียงพอแก่การรักษาพยาบาลเบื้องต้น
- (ค) พยาบาลตั้งแต่ระดับพยาบาลเทคนิคขึ้นไปไว้ประจำอย่างน้อยหนึ่งคนตลอดเวลาทำงาน
- (ง) แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งอย่างน้อยหนึ่งคนเพื่อตรวจรักษาพยาบาลไม่น้อยกว่า สัปดาห์ละสองครั้งและเมื่อรวมเวลาแล้วต้องไม่น้อยกว่า สัปดาห์ละหกชั่วโมงในเวลาทำงาน

3. สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างทำงานในขณะเดียวกันตั้งแต่หนึ่งพันคนขึ้นไป ต้องจัดให้มี

- (ก) เวชภัณฑ์และยาเพื่อใช้ในการปฐมพยาบาลตาม (1)
- (ข) ห้องรักษาพยาบาลพร้อมเตียงพักคนไข้อย่างน้อยหนึ่งเตียงเวชภัณฑ์และยานอกจากที่ระบุไว้ใน
- (1) ตามความจำเป็นและเพียงพอแก่การรักษาพยาบาลเบื้องต้น

(ค) พยาบาลตั้งแต่ระดับพยาบาลเทคนิคขึ้นไปไว้ประจำอย่างน้อยสองคน ตลอดเวลาทำงาน

(ง) แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งอย่างน้อยหนึ่งคนเพื่อตรวจรักษาพยาบาลไม่น้อยกว่า สัปดาห์ละสองครั้งและเมื่อรวมเวลาแล้วต้องไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละหกชั่วโมงในเวลาทำงาน

(จ) ยานพาหนะซึ่งพร้อมที่จะนำลูกจ้างส่งสถานพยาบาลเพื่อให้การรักษาพยาบาล ได้ โดยพลัน

ข้อ 3 นายจ้างอาจทำความตกลงเพื่อส่งลูกจ้างเข้ารับการรักษายาบาลกับ สถานพยาบาล

ที่เปิดบริการตลอดยี่สิบสี่ชั่วโมงและเป็นสถานพยาบาลที่นายจ้างอาจนำลูกจ้างส่งเข้ารับ การ รักษาพยาบาลได้โดยความสะดวกและรวดเร็วแทนการจัดให้มีแพทย์ตามข้อ 2 (2) หรือข้อ 2 (3) ได้โดยต้องได้รับอนุญาตจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย

การส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการให้มีการจัดสวัสดิการ

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดไว้ในมาตรา 96 ให้นายจ้างของ สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไปต้องจัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการในสถาน ประกอบกิจการประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง อย่างน้อยห้าคนโดยที่กรรมการสวัสดิการในสถาน ประกอบกิจการให้มาจากการเลือกตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่อธิบดีกำหนดและในกรณีที่ สถานประกอบกิจการใดของนายจ้างมีคณะกรรมการลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยแรงงาน สัมพันธ์แล้ว ให้คณะกรรมการลูกจ้างทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบ กิจการตาม พระราชบัญญัตินี้

เจตนารมณ์ของการจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการฯเป็นการส่งเสริมระบบทวิภาคีเพื่อ เปิดโอกาสให้ลูกจ้างได้มีการหารือกับนายจ้างในการจัดสวัสดิการอื่น ๆ ซึ่งนอกเหนือจากที่ กฎหมายกำหนดได้อย่างเหมาะสมแก่สถานประกอบกิจการและเป็นสวัสดิการที่ลูกจ้างเองก็ ต้องการ มิใช่ นายจ้างจัดการแต่ฝ่ายเดียวแต่ไม่เป็นที่สนใจของลูกจ้าง การที่เปิดโอกาสให้ลูกจ้าง ได้แสดงความต้องการและได้รับฟังความคิดเห็นข้อมูลจากนายจ้างว่าสามารถจัดสวัสดิการที่ เสนอได้หรือไม่ เป็นการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์และยุติปัญหาข้อเรียกร้องข้อพิพาทแรงงาน แต่เบื้องต้น ทั้งนี้คณะกรรมการดังกล่าว กฎหมายได้กำหนดหน้าที่ไว้ (มาตรา 97) ดังนี้

1. ร่วมหารือกับนายจ้างจัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง
2. ให้คำปรึกษาหารือและเสนอแนะความเห็นแก่นายจ้างในการจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้าง
3. ตรวจตรา ควบคุม ดูแล การจัดสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง
4. เสนอข้อคิดเห็น และแนวทางในการจัดสวัสดิการที่เป็นประโยชน์สำหรับลูกจ้างต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน

คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการจึงเป็นเสมือนสื่อกลางที่จะถ่ายทอดความต้องการด้านสวัสดิการของลูกจ้างให้นายจ้างทราบและร่วมปรึกษาหารือให้ข้อเสนอแนะตลอดจนตรวจสอบ ควบคุม ดูแล การจัดสวัสดิการภายในสถานประกอบกิจการ เพราะ กฎหมาย (มาตรา 98) ยังได้กำหนดไว้ว่านายจ้างต้องจัดให้มีการประชุมหารือกับคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการอย่างน้อยสามเดือนต่อหนึ่งครั้งหรือเมื่อกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการเกินกึ่งหนึ่งของกรรมการทั้งหมดหรือสหภาพแรงงานร้องขอโดยมีเหตุผลสมควร

การที่กฎหมายกำหนดไว้เช่นนั้นนั้นก็เป็นการส่งเสริมสนับสนุนและดำเนินการให้มีการจัดสวัสดิการแรงงาน ขึ้นในสถานประกอบกิจการซึ่งหากสถานประกอบกิจการใดไม่ดำเนินการจะมีบทลงโทษทั้งจำคุกและปรับนอกเหนือจากกิจกรรมดังกล่าวของสวัสดิการแรงงานยังเป็นฝ่ายจัดสวัสดิการแรงงานให้แก่ผู้ใช้แรงงานโดยใช้งบประมาณที่ได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาล 2 กิจกรรมด้วยกัน คือ

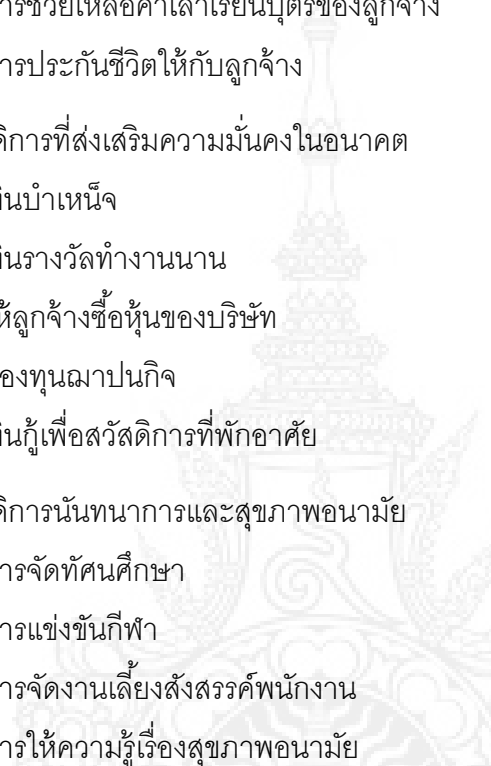
1. การจัดตั้งศูนย์เด็กเล็กศึกษาเขตสิรินธรราชวิทยาลัยในพระราชูปถัมภ์โดยที่ศูนย์ดังกล่าวเกิดจากพระราชดำริ ของสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ที่มีพระประสงค์ให้มีการดูแลบุตรของผู้ใช้แรงงานในเขตที่มีสถานประกอบกิจการมากเพื่อบิดา มารดาจะสามารถทำงานได้โดยไม่มีความเป็นห่วงกังวลในเรื่องการเลี้ยงดูบุตรก่อนวัยเรียนของตน ซึ่งปัจจุบันมีการจัดตั้งศูนย์ เด็กเล็กลักษณะนี้ ขึ้น 2 ศูนย์ และสามารถให้การดูแลเด็กเล็กที่เป็นบุตรของผู้ใช้แรงงานประมาณ 1,300 คนทั้งนี้โดยได้รับเงินงบประมาณสนับสนุนจากรัฐบาลและเงินบริจาคจากผู้ใช้แรงงาน ที่เป็นบิดา มารดาของเด็กสมทบอีกส่วนหนึ่ง การดำเนินงานของศูนย์ ทั้ง 2 แห่งอยู่ภายใต้การกำกับ ดูแลของ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานของสวัสดิการแรงงาน และมูลนิธิสิรินธรราชวิทยาลัยในพระราชูปถัมภ์

2. การจัดตั้งกองทุนเพื่อผู้ใช้งานเป็นการจัดสรรเงินทุนหมุนเวียนจากรัฐบาลเพื่อให้ผู้ใช้งานกู้โดยผ่านสหกรณ์ออมทรัพย์ในสถานประกอบการและรัฐวิสาหกิจทั้งนี้เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนในการพัฒนารายได้แก่ผู้ใช้งานและเพื่อการออมทรัพย์และปลดปล่อยหนี้สินของผู้ใช้งานโดยผ่านสหกรณ์ออมทรัพย์ซึ่งกองทุนเพื่อผู้ใช้งานจะให้กู้ได้ในอัตราดอกเบี้ยต่ำ อัตราร้อยละ 2.25

ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

นอกเหนือจากการดำเนินการดังกล่าวการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดสวัสดิการ นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดยังเป็นการที่เจ้าหน้าที่ภาครัฐเข้าไปในสถานประกอบการเพื่อแนะนำรูปแบบของสวัสดิการต่างๆ ที่กฎหมายไม่ได้กำหนดไว้แต่หากสถานประกอบการใดมีความพร้อมเพียงพอก็สามารถจัดให้เป็นไปตามความต้องการของลูกค้าได้สวัสดิการนอกเหนือกฎหมายที่กองสวัสดิการแรงงานนำเสนอเป็นทางเลือกสำหรับสถานประกอบการจัดเพิ่มเติม แบ่งออกได้เป็นหมวดใหญ่ๆ ดังนี้

1. สวัสดิการที่มุ่งพัฒนาลูกจ้าง
 - การส่งเสริมการศึกษาทั้งในและนอกเวลาทำงาน
 - การจัดตั้งโรงเรียนในโรงงาน
 - การอบรมความรู้เกี่ยวกับการทำงานทั้งในและนอกสถานที่ทำงาน
 - การจัดให้มีห้องสมุด หรือมุมอ่านหนังสือ ฯลฯ เป็นต้น
2. สวัสดิการที่ช่วยเหลือในเรื่องค่าครองชีพ
 - การจัดตั้งร้านค้าสวัสดิการหรือสหกรณ์ร้านค้า
 - การให้เงินช่วยเหลือต่างๆ เช่น งานแต่งงาน งานอุปสมบท งานศพ
 - การจัดชุดทำงาน
 - การจัดหอพัก
 - การจัดให้มีรถรับ-ส่ง
 - เงินโบนัส ค่าครองชีพ เบี้ยขยัน ค่าเช่ากะ
3. สวัสดิการที่ช่วยเหลือการออมของลูกค้า
 - สหกรณ์ออมทรัพย์

- กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
4. สวัสดิการที่พัฒนาสถาบันครอบครัวของลูกจ้าง
- การจัดสถานเลี้ยงดูบุตรของลูกจ้าง
 - การช่วยค่ารักษาพยาบาลบุคคลในครอบครัว
 - การช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตรของลูกจ้าง
 - การประกันชีวิตให้กับลูกจ้าง
5. สวัสดิการที่ส่งเสริมความมั่นคงในอนาคต
- เงินบำเหน็จ
 - เงินรางวัลทำงานนาน
 - ให้ลูกจ้างถือหุ้นของบริษัท
 - กองทุนฌาปนกิจ
 - เงินกู้เพื่อสวัสดิการที่พักอาศัย
6. สวัสดิการนันทนาการและสุขภาพอนามัย
- การจัดทัศนศึกษา
 - การแข่งขันกีฬา
 - การจัดงานเลี้ยงสังสรรค์พนักงาน
 - การให้ความรู้เรื่องสุขภาพอนามัย
- 

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถาม

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในสวัสดิการ กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
บริษัท สิริกาญจน์ อินเตอร์เทรด จำกัด

คำชี้แจง: แบบสอบถามชุดนี้ประกอบด้วยคำถาม 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 ปัจจัยด้านประชากรของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ความพึงพอใจในสวัสดิการของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดนำเครื่องหมาย ลงใน ให้ตรงกับความเป็นจริงที่เกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด

ส่วนที่ 1 ปัจจัยด้านประชากรของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

ชาย หญิง

2. อายุ

18 - 25 ปี 26 - 33 ปี 34 - 41 ปี
 42 - 49 ปี 50 ปี ขึ้นไป

3. สถานะภาพ

โสด สมรส

4. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี

5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

น้อยกว่า 1 ปี 1-3 ปี 4-6 ปี
 7-9 ปี 10 ปี ขึ้นไป

ส่วนที่ 2 ความพึงพอใจในสวัสดิการของผู้ตอบแบบสอบถามของพนักงานบริษัท สิริกาญจน์ อินเตอร์เทรด จำกัด

คำชี้แจง : โปรดพิจารณาข้อความในแต่ละข้อ และทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

ระดับ	5	หมายถึง	ความพึงพอใจมากที่สุด
ระดับ	4	หมายถึง	ความพึงพอใจมาก
ระดับ	3	หมายถึง	ความพึงพอใจปานกลาง
ระดับ	2	หมายถึง	ความพึงพอใจน้อย
ระดับ	1	หมายถึง	ความพึงพอใจน้อยที่สุด

รายการ	ระดับความพึงพอใจ				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	5	4	3	2	1
ด้านสุขภาพ					
1. บริษัทให้การสนับสนุนค่ารักษาพยาบาลจากการเจ็บป่วย ทุกกรณีแก่พนักงานบริษัท					
2. การจัดห้องปฐมพยาบาลกรณีเกิดการเจ็บป่วยในที่ทำงาน					
3. การจัดตรวจสุขภาพประจำปีในแก่พนักงาน					
4. การอนุญาตให้ลาป่วยเพื่อรักษาตัว					
ด้านความปลอดภัย					
5. จัดฝึกอบรมให้ความรู้แก่พนักงานก่อนปฏิบัติงานจริง					
6. จัดกิจกรรมด้านความปลอดภัย เช่น ช้อมหนีไฟเวลาเกิด เหตุเพลิงไหม้					

รายการ	ระดับความพึงพอใจ				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	5	4	3	2	1
7. บริษัทที่มีการจัดการสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก เพื่อให้เกิดความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน					
ด้านความมั่นคง					
8. กองทุนเงินกู้ฉุกเฉิน และเงินกู้กรณีต่างๆ					
9. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ					
10. เงินชดเชยให้แก่พนักงานเมื่อเกษียณอายุ					
ด้านเศรษฐกิจ					
11. การจัดบริการรถรับ-ส่ง					
12. การจัดบริการอาหารกลางวัน					
13. เงินช่วยเหลือกรณีต่างๆ เช่น งานสมรท งานฌาปนกิจ					
ด้านนันทนาการ					
14. การแข่งขันกีฬาภายในบริษัท					
15. การจัดงานปีใหม่หรืองานรื่นเริงต่างๆ ตามประเพณี					
16. การจัด ทริป ท่องเที่ยวประจำปี					
ด้านโบนัสและเงินสวัสดิการ					
17. การให้โบนัสประจำปี					
18. การให้เบี้ยเลี้ยง เบี้ยขยัน ประจำเดือน / ประจำปี					
19. การให้ค่าครองชีพเพิ่มเติม เช่น ค่าล่วงเวลา ค่ากะ					

ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามของพนักงานบริษัท สิริกาญจน์

อินเตอร์เทรต จำกัด

คำชี้แจง : โปรดพิจารณาข้อความในแต่ละข้อ และทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

ระดับ 5	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ระดับ 4	หมายถึง	เห็นด้วย
ระดับ 3	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
ระดับ 2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
ระดับ 1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

รายการ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
ด้านความเชื่อมั่น					
20. ความต้องการในการทำงานของท่าน					
21. ท่านมีความเชื่อมั่นในตัวผู้บริหารในการพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย					
22. ท่านจะพูดถึงบริษัท สิริกาญจน์ อินเตอร์เทรต จำกัด ในด้านบวกให้บุคคลภายนอกฟังเสมอ					
23. บริษัท สิริกาญจน์ อินเตอร์เทรต จำกัด เป็นบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ที่มีคุณภาพมากที่สุด					

รายการ	ระดับความพึงพอใจ				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	5	4	3	2	1
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท					
24. ท่านมีความตั้งใจทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอยู่เสมอ					
25. ท่านทำงานด้วยความเต็มใจและทุ่มเทเพื่อองค์กร					
26. ท่านใช้ความรู้ความเต็มใจและทุ่มเทเพื่อองค์กร					
27. เมื่อได้รับมอบหมายงานที่ทำ ท่านจะรีบทำให้เสร็จอย่างรวดเร็ว					
ด้านความปรารถนา					
28. บริษัท สิริกาญจน์ อินเตอร์เทรด จำกัด เป็นบริษัทที่ดี ท่านมีความภูมิใจและมั่นใจในการทำงานที่นี่ จะทำให้ชีวิตของท่านมีความสุข					
29. ท่านคิดที่จะทำงานให้มีผลสำเร็จมากกว่าที่จะหางานที่ดีกว่าในปัจจุบัน					
30. ท่านไม่คิดจะลาออกถึงแม้ว่าบริษัทจะประสบปัญหาสภาพคล่องทางการเงิน					
31. แม้ว่าท่านมีโอกาสเปลี่ยนงานไปอยู่กับองค์กรอื่นที่มีรายได้สูงกว่า แต่ท่านสมัครใจที่จะทำงานที่บริษัท สิริกาญจน์ อินเตอร์เทรด จำกัด ต่อไป					

ภาคผนวก ค
แบบขอความอนุเคราะห์





บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานโครงการหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โทร. ๐ ๒๖๖๕ ๓๕๕๕ ต่อ ๒๓๙๑

ที่ สปท./ ๓๐๕๙

วันที่ ๗ มกราคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ดร.ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี

ด้วยนางสาวสุภัทสร ระวังภัย เลขประจำตัว ๐๗๕๕๗๐๓๐๓๗๐๑-๙ นักศึกษาระดับปริญญาโท ชั้นปีสุดท้าย ซึ่งศึกษาในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้จัดทำวิทยานิพนธ์โดยมี ดร.ณัฐพัชร์ วรพงศ์พัชร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งรับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ในหัวข้อเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในสวัสดิการกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สิริกาญจน์ อินเตอร์เทรด จำกัด”

ในการนี้นักศึกษาประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ท่านโปรดตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว ทั้งนี้ได้แนบแบบสอบถามมาพร้อมหนังสือฉบับนี้ด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(ดร.ธนธัส ทัทมงคล)

หัวหน้าโครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานโครงการหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โทร. ๐ ๒๖๖๕ ๓๕๕๕ ต่อ ๒๓๙๑

ที่ สปท./ ๓๐๕๙

วันที่ ๗ มกราคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มาเรียม นะมิ

ด้วยนางสาวสุภัทสร ระวังภัย เลขประจำตัว ๐๗๕๕๗๐๓๐๓๗๐๑-๙ นักศึกษาระดับปริญญาโท ชั้นปีสุดท้าย ซึ่งศึกษาในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้จัดทำวิทยานิพนธ์โดยมี ดร.ณัฐพัชร์ วรพงศ์พัชร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งรับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ในหัวข้อเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในสวัสดิการกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สิริกาญจน์ อินเตอร์เทรต จำกัด”

ในการนี้นักศึกษาประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ท่านโปรดตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว ทั้งนี้ได้แนบบแบบสอบถามมาพร้อมหนังสือฉบับนี้ด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(ดร.ธนธัส ทัพมงคล)

หัวหน้าโครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานโครงการหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โทร. ๐ ๒๖๖๕ ๓๕๕๕ ต่อ ๒๓๙๑

ที่ สปท./ ๓๐๕๙

วันที่ ๖ มกราคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ดร.ธนากร รัชตกุลพัฒน์

ด้วยนางสาวสุภัทสร ระวังภัย เลขประจำตัว ๐๗๕๕๗๐๓๐๓๗๐๑-๙ นักศึกษาระดับปริญญาโท ชั้นปีสุดท้าย ซึ่งศึกษาในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้จัดทำวิทยานิพนธ์โดยมี ดร.ณฐาพัชร์ วรพงศ์พัชร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งรับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ในหัวข้อเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในสวัสดิการกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทศิริกาญจน์ อินเทอร์เน็ต จำกัด”

ในการนี้นักศึกษาประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ท่านโปรดตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว ทั้งนี้ได้แนบแบบสอบถามมาพร้อมหนังสือฉบับนี้ด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(ดร.ธนัส ทัพมงคล)

หัวหน้าโครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

ประวัติการศึกษาและการทำงาน

ชื่อ - สกุล	นางสาวสุภัทสร ระวังภัย	
วันเดือนปีเกิด	29 ธันวาคม 2531	
ภูมิลำเนา	นนทบุรี	
วุฒิการศึกษา	ชื่อสถาบัน	ปีที่สำเร็จการศึกษา
มัธยมศึกษา	โรงเรียนศรีบุญยานนท์	พ.ศ.2544
ตอนต้น-ปลาย		
บริหารธุรกิจบัณฑิต	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	พ.ศ.2554
สาขาการจัดการทั่วไป		

