

ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการกับระดับความผูกพันของ
พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ชัมมิทแอนด์ เซ ออโตพาร์ท จำกัด

สมศักดิ์ ทองสอน

งานนิพนธ์เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

กลุ่มวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์

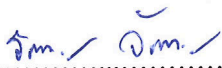
วิทยาลัยบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

เมษายน 2560


ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณางานนิพนธ์
ของ สมศักดิ์ ทองสอน ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

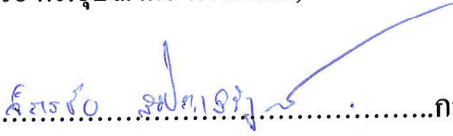
อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์


.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(อาจารย์ ดร.รชฎ จันทรน้อย)

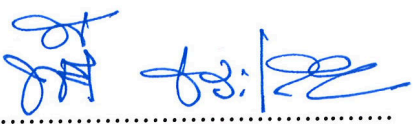
คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์


.....ประธาน
(อาจารย์ ดร.รชฎ จันทรน้อย)


.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.อุษณากร ทาวะรัมย์)


.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.จักรชัย สือประเสริฐสิทธิ)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา


..... คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนีย์ ธาระเสนา)
วันที่...11...เดือน.....เมษายน.....พ.ศ....2560.....

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความอนุเคราะห์ให้ความช่วยเหลือจากบุคคลหลายท่าน โดยเฉพาะ ดร.รชฎ จันทรน้อย อาจารย์ที่ปรึกษาในการทำงานนิพนธ์ในครั้งนี้ ท่านได้สละเวลาในการให้คำปรึกษา ตรวจสอบและแก้ไข และท่านได้ติดตามความก้าวหน้าในการวิจัยอย่างต่อเนื่อง ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณท่านอาจารย์ด้วยความเคารพเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ได้ให้ความช่วยเหลือในการช่วยแจกแบบสอบถาม และขอบคุณน้ำใจอันดีของเพื่อนพนักงานในการช่วยตอบแบบสอบถามด้วยความเต็มใจและได้เสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

ขอขอบคุณเพื่อน ๆ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ รุ่น 10-1 ของวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือ และเป็นกำลังใจสำคัญอย่างยิ่ง และอยู่เบื้องหลังของความสำเร็จในครั้งนี้

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ มารดา และสมาชิกในครอบครัวทุกคนที่เป็นกำลังใจให้ และสนับสนุนมาโดยตลอดระยะเวลาที่ศึกษาและวิจัย ทำให้ผู้วิจัยสามารถศึกษา และทำงานวิจัยจนบรรลุผลสำเร็จ คุณค่าและประโยชน์ใด ๆ ในวิจัยฉบับนี้ขอมอบแก่ทุกท่านในการนำไปใช้ประโยชน์ และเกิดคุณค่าต่อไป

สมศักดิ์ ทองสอน

58930060: กลุ่มวิชา: การบริหารทรัพยากรมนุษย์; รป.ม. (การบริหารทรัพยากรมนุษย์)

คำสำคัญ: การจัดสวัสดิการที่ดี/ ความผูกพันของพนักงานในองค์กร

สมศักดิ์ ทองสอน: ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการกับระดับความผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ชัมมิตแอน เซ อโตพาร์ท จำกัด

(THE RELATIONSHIP BETWEEN THE SATISFACTION WITH WELFARE PROVISION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT AMONG EMPLOYEES AT A PRACTITIONER LEVEL WORKING FOR SUMMIT ANSEI AUTOPARTS CO., LTD.)

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: รชฎ จันทรน้อย, Ph.D. 83 หน้า. ปี พ.ศ. 2560.

การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการกับระดับความผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ชัมมิตแอน เซ อโตพาร์ท จำกัด กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ชัมมิตแอน เซ อโตพาร์ท จำกัด จำนวน 134 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถาม ค่าความเชื่อมั่น .95 และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการใช้การคำนวณหาค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบความสัมพันธ์โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ชัมมิตแอน เซ อโตพาร์ท จำกัด มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการในภาพรวมระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความพึงพอใจการจัดสวัสดิการด้านนันทนาการมากที่สุด รองอันดับที่ 1 คือ ความพึงพอใจการจัดสวัสดิการด้านสาธารณสุขและรองอันดับที่ 2 คือ ความความพึงพอใจด้านเศรษฐกิจ และลำดับสุดท้าย คือ ความพึงพอใจด้านความปลอดภัย และพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ชัมมิตแอน เซ อโตพาร์ท จำกัด มีความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการกับระดับความผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ชัมมิตแอน เซ อโตพาร์ท จำกัด พบว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ . 01

58930060: MAJOR: HUMAN RESOURCES MANAGEMENT; M.P.A.

KEYWORDS: PROVISION OF GOOD WELFARE/ ORGANIZATIONAL COMMITMENT
AMONG EMPLOYEES

SOMSAK THONGSON: THE RELATIONSHIP BETWEEN THE SATISFACTION
WITH WELFARE PROVISION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT AMONG
EMPLOYEES AT A PRACTITIONER LEVEL WORKING FOR SUMMIT ANSEI
AUTOPARTS CO., LTD. ADVISOR: RACHATA CHANNOI, Ph.D. 83 P. 2017.

The purpose of this study was to examine the relationship between the satisfaction with welfare provision and a level of organizational commitment among the employees at a practitioner level working for Summit Ansei Autoparts Co., Ltd. The subjects participating in this study were 134 employees at a practitioner level working for Summit Ansei Autoparts Co., Ltd. The instrument used to collect the data was a questionnaire with a reliability level of .95. The statistical tests used to analyze the collected data included means, percentage, and standard deviation. The test of Pearson Product Moment Coefficient was also administered to determine the relationship.

The results of the study revealed that the employees working for Summit Ansei Autoparts Co., Ltd. were satisfied with the welfare provision by the company at a moderate level. When considering each aspect of satisfaction, the one in relation to the provision of recreational activities was rated at the highest level, followed by the satisfaction with public health care, economy, and safety, respectively. In addition, it was found that the subjects demonstrated a low level of organizational commitment.

Finally, based on the test of relationship, it was shown that there was a positive, low relationship between the satisfaction with welfare provision and the level of organizational commitment among the employees at a practitioner level working for Summit Ansei Autoparts Co., Ltd. at a significant level at .01.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฅ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
สมมติฐานของการวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการ.....	7
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	19
ข้อมูลบริษัท ชัมมิต แอนเซ่ ออโตพาร์ท จำกัด.....	27
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	28
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	34
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	34
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	35
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	37
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	38
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	38

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิจัย.....	42
ส่วนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม.....	42
ส่วนที่ 2 ผลการศึกษาความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการของพนักงานระดับ บริษัท ชัมมิทแอนเช่ ออโตพาร์ท จำกัด	44
ส่วนที่ 3 ผลการศึกษาความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรของพนักงานระดับ บริษัท ชัมมิทแอนเช่ ออโตพาร์ท จำกัด	55
ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย.....	61
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	63
สรุปผลการวิจัย.....	63
อภิปรายผลการวิจัย.....	65
ข้อเสนอแนะ.....	68
บรรณานุกรม.....	71
ภาคผนวก.....	76
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	83

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2-1	สรุปสวัสดิการ 5 ด้าน..... 32
3-1	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างประชากร..... 35
3-2	เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร..... 36
4-1	สถานภาพส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ชัมมิทแอนเช่ ออโตพาร์ท จำกัด..... 42
4-2	ความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ชัมมิทแอนเช่ ออโตพาร์ท จำกัด โดยภาพรวม..... 44
4-3	ความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ชัมมิทแอนเช่ ออโตพาร์ท จำกัด 45
4-4	ความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ชัมมิทแอนเช่ ออโตพาร์ท จำกัด..... 47
4-5	ความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ชัมมิทแอนเช่ ออโตพาร์ท จำกัด..... 50
4-6	ความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ชัมมิทแอนเช่ ออโตพาร์ท จำกัด..... 52
4-7	ความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ชัมมิทแอนเช่ ออโตพาร์ท จำกัด..... 54
4-8	ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ชัมมิทแอนเช่ ออโตพาร์ท จำกัด 55
4-9	ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ชัมมิทแอนเช่ ออโตพาร์ท จำกัด..... 56
4-10	ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ชัมมิทแอนเช่ ออโตพาร์ท จำกัด..... 58
4-11	ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ชัมมิทแอนเช่ ออโตพาร์ท จำกัด..... 60
4-12	ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจต่อการสวัสดิการกับระดับความผูกพันของพนักงาน ระดับ ปฏิบัติการของบริษัท ฯ..... 61

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เมื่อก้าวถึงสวัสดิการ พอจะทำความเข้าใจได้ว่า คือการจ่ายเพิ่มเติมจากค่าแรงในรูปแบบสวัสดิการและบริการอื่น ๆ โดยมีได้เป็นตัวแทนหรือจ่ายเป็นตัวแทนโดยตรงก็ได้ หรือเป็นการจ่ายที่พนักงานจ่ายเพิ่มเติมให้แก่พนักงาน แต่ไม่ได้จ่ายเป็นค่าจ้างโดยตรง สวัสดิการอาจเป็นส่วนหนึ่งของค่าตอบแทนที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง เพื่อช่วยให้ลูกจ้างจงรักภักดีต่อองค์กรหรือนายจ้าง (Yolder, 1995, p. 519) และสวัสดิการอาจให้คำนิยามได้ว่า เป็นค่าตอบแทนโดยอ้อมที่เกี่ยวกับการสนับสนุนคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work lift)

การจัดสวัสดิการที่ให้กับพนักงานจึงเป็นการให้ค่าตอบแทนทางอ้อมอีกวิธีการหนึ่ง ที่นอกเหนือไปจากการจ่ายค่าจ้างและเงินเดือน เป็นการมุ่งให้ผลในการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน เพื่อลดอัตราการหมุนเวียนของแรงงาน การขาดงาน เพิ่มภาพพจน์ขององค์กรในสายตาพนักงาน ลดการแทรกแซงของสหภาพแรงงานและรัฐบาล ตลอดจนก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างองค์กรและพนักงาน สวัสดิการและการบริการที่ให้ไปทั้งในรูปแบบของตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน เช่น การประกันชีวิต การเจ็บป่วย อุบัติเหตุ การว่างงาน การพักผ่อน การอำนวยความสะดวก การสังคม และการบันเทิง (เสนาะ ตีเยว้, 2535, หน้า 248)

บริษัท ชัมมิทแอนเซ่ ออโตพาร์ท จำกัด ซึ่งเป็นผู้ผลิตกลอนประตูรถยนต์ให้กับยี่ห้อ มิตรชูบิชิ ฟอर्ड และมาสด้า เป็นส่วนหนึ่งของอุตสาหกรรมยานยนต์และได้มีการเพิ่มขึ้นของ ยอดการสั่งซื้อกลอนประตูรถยนต์อย่างต่อเนื่อง รวมถึงจำนวนแรงงาน และบริษัทได้มีการลงทุน ด้านการฝึกอบรม และการจัดสวัสดิการเพื่อพัฒนาให้พนักงานฝ่ายผลิตเป็นแรงงานที่มีฝีมือ ตามมาตรฐานที่กำหนด นอกจากนี้จะต้องอาศัยระบบการจัดการที่มีประสิทธิภาพแล้วยังต้องให้ความสำคัญกับพนักงานในองค์กรด้วย เนื่องจากพนักงานเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญและมีส่วน ในการที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จและดำเนินธุรกิจต่อไปได้ ดังนั้น การที่พนักงานมีความพึงพอใจกับสวัสดิการที่องค์กรจัดให้ เป็นส่วนทำให้เกิดแรงจูงใจให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การจัดสวัสดิการและประโยชน์ที่ดี ย่อมส่งผลให้พนักงาน บุคลากรภายในองค์กรได้รับความพึงพอใจ มีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรเป็นการทำให้พนักงาน อุทิศเวลาแรงงาน ความคิดในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและด้วยความเต็มใจ (สุดา สุวรรณภิรมย์, 2546, หน้า 251)

ในส่วนของวิธีการจัดการที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรนั้นการจัดการเรื่องสวัสดิการเป็นแนวทางหนึ่งที่มีความจำเป็นและสำคัญ เนื่องจากสถานประกอบการใดที่นายจ้างจัดให้มีสวัสดิการที่ดีนั้น ย่อมจะก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ ลูกจ้างมีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความสุขในการทำงาน มีความตั้งใจในการสร้างผลผลิตให้เพิ่มขึ้น และทำให้นายจ้างดำเนินกิจการได้อย่างราบรื่นแต่หากสถานประกอบการใดไม่มีการจัดสวัสดิการที่ดีก็จะทำให้พนักงานขาดความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับเป้าหมายและค่านิยม ขาดความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามมากเพื่อประโยชน์องค์กร และไม่มี ความปรารถนาอย่างแรงกล้าจะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

การบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพนอกจากองค์กรจะต้องจ่ายค่าตอบแทนในรูปแบบของค่าจ้างและเงินเดือนแล้ว องค์กรยังต้องจูงใจและธำรงรักษาให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและด้วยความเต็มใจโดยการให้สวัสดิการผลประโยชน์อื่น ๆ ซึ่งเป็นสิ่งทีนอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้างแรงงาน เพื่อให้พนักงานมีความรู้สึกผูกพัน จงรักภักดี และมีความรู้สึกร่วมในองค์กรในฐานะสมาชิกของหน่วยงานทำให้นักงานเหล่านั้นปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ และเต็มกำลังความสามารถอันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพโดยรวม (กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล, 2556, หน้า 262)

ตามทฤษฎีความต้องการของ Maslow (1943) และทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg (1950) พบว่า สวัสดิการเป็นสิ่งที่ส่งผลต่อการ ทำงานของพนักงาน และเป็นสิ่งสมควรได้รับ นอกเหนือจากเงินเดือนและค่าจ้างปกติ ถ้าพนักงานได้รับการตอบสนองก็ทำให้เกิดความพึงพอใจ และแสดงพฤติกรรมที่เป็นบวก เมื่อได้รับสวัสดิการที่ดีและเหมาะสมก็จะเป็นสิ่งกระตุ้นให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความผูกพันต่อองค์กรและเต็มใจที่จะทำงานกับองค์กรต่อไป

ด้วยความสำคัญของการจัดสวัสดิการ การที่องค์กรต้องการให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร จากเหตุผลดังกล่าวจะเห็นได้ว่า สวัสดิการเป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับเป้าหมายและค่านิยม มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามมากเพื่อประโยชน์องค์กร และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าจะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาเรื่องระหว่างความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการกับระดับความผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการ และทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยทั้งสองนี้ เพื่อนำผลการศึกษากำหนดเป็นแนวทางการบริหารงานงานสวัสดิการและเพื่อสร้างสวัสดิการที่ดีเพื่อให้เกิดความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท ชัมมิตแอนเซ่ ออโตพาร์ท จำกัด
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท ชัมมิตแอนเซ่ ออโตพาร์ท จำกัด
3. เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจต่อสวัสดิการกับระดับความผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท ฯ

สมมติฐานของการวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการกับระดับความผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท ชัมมิตแอนเซ่ ออโตพาร์ท จำกัด

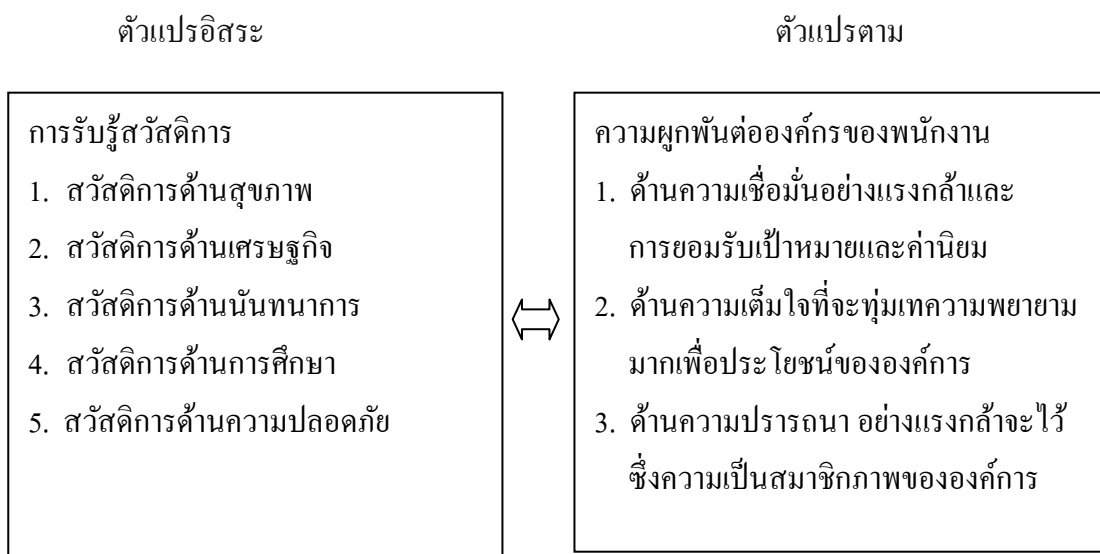
กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการกับระดับความผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการ ผู้วิจัยได้นำมาประยุกต์เพื่อเป็นกรอบในการดำเนินงานวิจัยดังนี้

ตัวแปรอิสระ คือ ความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการ ได้แก่ 1) สวัสดิการด้านสุขภาพ 2) สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ 3) สวัสดิการด้านนันทนาการ 4) สวัสดิการด้านการศึกษา 5) สวัสดิการด้านความปลอดภัย ตามแนวคิดของ รพีพรรณ คำหอม (2545, หน้า 22-25)

ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันของพนักงานของพนักงานต่อองค์กร ได้แก่ 1) ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยม 2) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร 3) ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าจะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรของ Steers (1977 อ้างถึงใน ทิพวรรณ ศิริคุณ 2542, หน้า 47-48)

ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการกับระดับความผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการผู้วิจัยได้พัฒนามาจาก รพีพรรณ คำหอม (2545, หน้า 22-25; Steers, 1977 อ้างถึงใน ทิพวรรณ ศิริคุณ, 2542, หน้า 47-48)



ภาพที่ 1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงความพึงพอใจต่อสวัสดิการและเป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กร เพื่อให้พนักงานมีความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กรมากขึ้น
2. ทราบถึงความผูกพันและนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางให้บริษัท ฯ พัฒนาสวัสดิการของพนักงาน
3. ข้อมูลที่ได้เป็นแนวทางในการพัฒนาสวัสดิการบริษัท ฯ ที่ส่งผลต่อการยกระดับความผูกพันของพนักงานในองค์กร

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการกับระดับความผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท ชัมมิทเอนเซ่ ออโตพาร์ท จำกัด ซึ่งแบ่งขอบเขตการศึกษาได้ ดังนี้

ขอบเขตเนื้อหา

ตัวแปรอิสระ คือ ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการ ได้แก่

- 1) สวัสดิการด้านสุขภาพ
- 2) สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ
- 3) สวัสดิการด้านนันทนาการ
- 4) สวัสดิการด้านการศึกษา
- 5) สวัสดิการด้านความปลอดภัย (รพีพรรณ คำหอม, 2545, หน้า 22-25)

ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันของพนักงานของพนักงานต่อองค์กร ได้แก่

1) ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยม 2) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร 3) ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าจะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร (Steers, 1977 อ้างถึงใน ทิพวรรณ ศิริคุณ, 2542, หน้า 47-48)

ขอบเขตของประชากร

ประชากรในครั้งนี้คือ พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ชัมมิตแอนเซ่ ออโตพาร์ท จำกัด นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง ตำบลทุ่งสุขลา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี จำนวน 224 คน (Yamane, 1973 อ้างถึงใน พิมพ์ชนก ทาชมพู, 2552, หน้า 27) โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง 143 คน ซึ่งได้แก่ ฝ่ายผลิต, ฝ่ายสโตร์, ฝ่ายซ่อมบำรุง และฝ่ายสำนักงาน

ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษาครั้งนี้ใช้ระยะเวลาในการศึกษาทั้งสิ้น 5 เดือน คือ ระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ ถึงเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2560

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการกำหนดนิยามศัพท์ที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้

องค์กร หมายถึง บริษัท ชัมมิตแอนเซ่ ออโตพาร์ท จำกัด

พนักงานระดับปฏิบัติการ (Operator) หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติงานประจำในตำแหน่งปฏิบัติการ และไม่มีผู้ได้บังคับบัญชาของบริษัท ชัมมิต แอนเซ่ ออโตพาร์ท

สวัสดิการ หมายถึง ผลประโยชน์และบริการความสะดวกด้านต่าง ๆ ที่หน่วยงานจัดให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน ทั้งในขณะที่ปฏิบัติงานอยู่ และพ้นจากหน้าที่ไปแล้ว เพื่อบำรุงขวัญให้บุคลากรทำงานได้อย่างสบายใจ พอใจกับงานและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้แบ่งสวัสดิการออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่

สวัสดิการด้านสุขภาพ ได้แก่ การจัดห้องพยาบาลไว้ให้บริการแก่พนักงาน การตรวจสุขภาพประจำปี การให้คำแนะนำเกี่ยวกับสุขภาพ

สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ การจัดรถรับ-ส่งให้พนักงาน การให้ความช่วยเหลืออาหารกลางวัน

สวัสดิการด้านนันทนาการ ได้แก่ การจัดการแข่งขันกีฬาประจำปี การจัดเลี้ยงสังสรรค์ในโอกาสต่าง ๆ

สวัสดิการด้านการศึกษา ได้แก่ การปิดประกาศข่าวสารความรู้ให้กับพนักงาน การจัดมุมอ่านหนังสือ การฝึกอบรมในตำแหน่งงานที่เกี่ยวข้อง

สวัสดิการด้านความปลอดภัย ได้แก่ การจัดนิทรรศการสัปดาห์แห่งความปลอดภัย การอำนวยความสะดวกด้านจราจรโดยเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กรและมีการแสดงออกทางพฤติกรรมอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอในการทำงาน ได้แก่

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกเห็นด้วยและไม่เห็นด้วยกับเป้าหมายและค่านิยมที่องค์กรกำหนดไว้

2. ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร หมายถึง การยอมสละเวลา กำลังกาย กำลังความคิด และสิ่งต่าง ๆ ให้แก่การดำเนินงานที่โดยมุ่งหวังให้งานที่ปฏิบัตินั้นประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพ ภายในระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งจะส่งผลถึงความสำเร็จ และเป็นผลดีต่อองค์กร

3. การปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร หมายถึง ความต้องการที่จะปฏิบัติงานในฐานะเป็นพนักงานคนหนึ่งขององค์กรอย่างแน่วแน่ไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กร

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการกับระดับความผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท ชัมมิทแอนเช่ ออโตพาร์ท จำกัด ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาข้อมูล เอกสาร แนวความคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการ
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
3. ข้อมูลบริษัท ชัมมิท แอนเช่ ออโตพาร์ท จำกัด
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการ

แนวคิดการจัดสวัสดิการของ Edwin (1995) การจัดสวัสดิการ ควรจะยืดหยุ่นเพื่อให้สามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับความต้องการของลูกจ้างที่แตกต่างกันออกไป เช่น ความต้องการของเพศชายและเพศหญิง ในบางอย่างจะแตกต่างกัน หรือความต้องการของคนโสดกับคนมีครอบครัวย่อมมีความแตกต่างกันในบางเรื่อง

การจัดสวัสดิการต้องต่อเนื่อง กว้างขวาง มีการวางแผนการสื่อสารที่ดีเพื่อให้การจัดสวัสดิการเป็นไปอย่างมีผล

สุชาวดี พูลทรัพย์ (2536, หน้า 25) เป็นแนวคิดในการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารสวัสดิการ

1. นอกเหนือจากสวัสดิการจูงใจที่มุ่งให้พนักงานทำงานหนัก เช่น เบี้ยขยัน นายจ้างควรจัดสวัสดิการในด้านอื่นด้วยโดยคำนึงถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างด้วย
2. การจัดสวัสดิการต้องมีความสอดคล้อง และตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของลูกจ้าง
3. นายจ้างควรพยายามหลีกเลี่ยงการจัดสวัสดิการ ที่ทำให้เกิดการแบ่งแยกลูกจ้างตามระดับชั้น
4. ในการจัดสวัสดิการควรทำให้เกิดความรู้สึกภูมิใจ และรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าต่อการได้รับสวัสดิการ
5. สภาพภายในองค์กรควรมีบทบาทสำคัญในการสร้างเสริมสวัสดิการให้แก่ลูกจ้าง

6. กฎหมายแรงงานที่ให้ความคุ้มครองลูกจ้างในเรื่องสวัสดิการ ควรจำแนกตามประเภทของกิจการ

7. รัฐบาลควรมีบทบาทเป็นผู้ประสานงานในการจัดสวัสดิการ ที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตให้แก่ลูกจ้าง โดยเน้นความร่วมมือระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง

ชลินทร์ อมรรธรรม (2536, หน้า 11-12) แนวคิดของการจัดสวัสดิการเพื่อสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานมีดังนี้

1. เป็นการเสริมปัจจัยสี่ด้านอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค เพื่อให้คนทำงานปลอดภัยจากความหวงใยที่มีต่อสิ่งจำเป็นเหล่านี้ จำเป็นจะต้องจัดให้เพื่อให้คนงานมีภาระน้อยที่สุด

2. การจัดซื้อสินค้าให้กับพนักงานในจำนวนที่มาก ๆ ราคาสินค้าจะถูกลง ถ้าลูกค้าต่างคนต่างซื้อคนละจำนวนน้อยก็จะแพงและความสำคัญอยู่ที่การช่วยให้เกิดความสะดวกให้แก่ลูกจ้างอีกทางหนึ่งด้วย

3. การให้สวัสดิการเป็นตัวนำการให้อีกหลายอย่างมาเพิ่มเติมให้สมบูรณ์ตามความขาดแคลนของผู้รับ เป็นการทำให้ค่าตอบแทนมีความสมบูรณ์ขึ้น สิ่งเหล่านี้มิได้เสียเปล่า ความรับผิดชอบที่สูงขึ้นของฝ่ายพนักงาน ก็จะกลับมาเป็นค่าสมนาคุณแก่ฝ่ายนายจ้าง

4. เมื่อจัดหาสวัสดิการในสิ่งที่จำเป็นแก่ลูกจ้าง ก็จะทำให้ภาระค่าครองชีพลดน้อยลงสวัสดิการช่วยลดภาระความกังวลเกี่ยวกับปัญหาการครองชีพลงไปได้

5. สวัสดิการในส่วนช่วยในเรื่องสุขภาพ โดยให้การปฐมพยาบาล และยังช่วยประหยัดเวลาที่ต้องเสียไปเพื่อการรักษาความเจ็บป่วยด้วย ซึ่งถ้าพนักงานแก้ไขด้วยตัวเองอาจจะเหลือปากว่าแรงที่จะแก้ไขได้

6. สวัสดิการด้านการพักผ่อน รวมถึงการพักร้อน เมื่อพนักงานได้รับการพักผ่อนที่เพียงพอ่อมมีกำลังและสติปัญญาสามารถกลับมาทำงานได้ดีขึ้น และเป็นการเพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน

7. สวัสดิการจะทำให้ลูกจ้างเกิดความสำนึกและความรับผิดชอบของงาน ทำให้เกิดความตั้งใจทำงานให้มีคุณภาพดีเป็นการเสริมคุณภาพของงาน

8. การจัดสวัสดิการโดยทั่วไป แม้จะดูเป็นสิ่งของ มองดูเป็นบริการ แต่สามารถเอาชนะจิตใจผู้รับของฝ่ายลูกจ้างเป็นการสร้างความสัมพันธ์ในการทำงานเป็นการช่วยลดปัญหาการทำงานลง

9. สวัสดิการเป็นสิ่งที่รู้สึกทำให้เปล่าให้โดยไม่หวังผลตอบแทน จึงได้ผลทางด้านจิตใจอย่างบริสุทธิ์ ทำให้คนผูกพันในองค์กรความสำนึกอันนี้เป็นคุณค่าที่สูงยิ่ง

หลักการจัดสวัสดิการ

Vaid (1970) ได้ให้ข้อเสนอแนะแนวทางจัดสวัสดิการที่ดีไว้ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. หลักความรับผิดชอบต่อสังคมของอุตสาหกรรม (Principle of social responsibility of industry) นายจ้างเป็นผู้หนึ่งในสังคมจึงควรจะต้องมีส่วนรับผิดชอบต่อคนในสังคมบ้าง การจัดสวัสดิการจึงต้องให้ความสำคัญคล้อยกับสภาพแวดล้อมและความต้องการของลูกจ้างด้วย
2. หลักแห่งประชาธิปไตย (Principle of democratic values) เป็นหลักที่เปิดโอกาสให้ลูกจ้างมีสิทธิมีเสียงในการแสดงความคิดเห็น แสดงความต้องการ ตลอดจนมีโอกาสเข้าไปมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน สวัสดิการจึงสอดคล้องกับความต้องการของลูกจ้างเกิดผลดี
3. หลักความเท่าเทียมแห่งการจ้างงาน (Principle of adequacy of wages) เพราะถือว่าสวัสดิการไม่ใช่ค่าจ้าง จึงไม่ควรถือว่าสวัสดิการคือ ส่วนหนึ่งของค่าจ้าง
4. หลักแห่งประสิทธิภาพ (Principle of efficiency) เพื่อก่อให้เกิดผลคุ้มค่าต่อการดำเนินจัดสวัสดิการ และสามารถทำให้ลูกจ้างเพิ่มผลผลิต
5. หลักแห่งการพัฒนาบุคคลิก (Principle of re-personalization) เป็นการเน้นให้ลูกจ้างแต่ละคนสามารถปรับตัวและทำงานร่วมกับคนอื่น ๆ ได้
6. หลักแห่งความรับผิดชอบต่อร่วมกัน (Principle of co-responsibility) เป็นการเปิดโอกาสให้ลูกจ้างได้มีส่วนร่วมในการทำงาน เพื่อก่อให้เกิดความผูกพันและสามารถตอบสนองต่อความต้องการได้อย่างแท้จริง
7. หลักแห่งการยอมรับโดยทั่วไปในสถานประกอบการ (Principle of totality of welfare) เนื่องจากสวัสดิการเป็นเรื่องของคน โดยทั่วไป จึงต้องให้คนทั่วไปยอมรับในสวัสดิการดังกล่าวจึงจะเกิดความรู้สึกที่ดีต่อกัน ไม่แบ่งแยกกัน

ณัฐพันธ์ เชนนันท์ (2545, หน้า 243-245) หลักการพื้นฐานที่องค์การธุรกิจสามารถนำมาใช้ในการจัดระบบสวัสดิการในองค์กรมี 5 ประการ

1. ตอบสนองความต้องการ เนื่องจากสวัสดิการมีวัตถุประสงค์สำคัญในการตอบสนองต่อความต้องการในด้านต่าง ๆ ของสมาชิก เช่น ความต้องการทางด้านเศรษฐกิจ ความมั่นคง และความปลอดภัย เป็นต้น ดังนั้น ผู้มีหน้าที่จัดการด้านสวัสดิการจึงต้องพยายามค้นหา วางแผน ให้สวัสดิการ ประโยชน์ และบริการในสิ่งที่บุคลากรต้องการ เพื่อให้เขาสามารถนำสิ่งที่ได้รับไปใช้ให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองและครอบครัวได้อย่างเต็มที่ นอกจากนี้เมื่อบุคลากรได้รับการตอบสนองในสิ่งที่เขาเห็นความสำคัญ เขาก็จะเกิดความพึงพอใจ ความซาบซึ้ง และก่อให้เกิดความผูกพันกับหน่วยงาน โดยได้มีผู้ทำการสำรวจสวัสดิการที่บุคลากรของหน่วยงานต่าง ๆ ในประเทศไทย ต้องการมากที่สุด 10 อันดับ ตามลำดับต่อไปนี้

- 1.1 การเบิกค่ารักษาพยาบาล
- 1.2 รถรับส่งพนักงาน
- 1.3 เงินบำเหน็จบำนาญ
- 1.4 ที่พักอาศัยสำหรับพนักงาน
- 1.5 เงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ
- 1.6 สโมสรกีฬาและกิจกรรมสันทนาการ
- 1.7 การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรประจำปี
- 1.8 สถานที่เลี้ยงดูบุตร

2. การมีส่วนร่วมเนื่องจากบุคลากรจะเป็นผู้ได้รับผลประโยชน์โดยตรงจากระบบสวัสดิการที่องค์การธุรกิจจัดให้ ดังนั้น การจัดสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพสมควรเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการดำเนินงาน เสนอความคิดเห็นในการปรับปรุงและแก้ไขระบบสวัสดิการเดิม เพื่อให้บุคลากรเข้าใจยอมรับ และได้รับประโยชน์สูงสุด ประการสำคัญจะทำให้ระบบสวัสดิการสามารถสนองต่อความต้องการของสมาชิกได้อย่างแท้จริง

3. ความสามารถในการจ่าย ระบบสวัสดิการของธุรกิจจะมีค่าใช้จ่ายโดยตรงและอ้อมแก่องค์การ ดังนั้น การจัดสวัสดิการที่ดีต้องสอดคล้องกับหลักการในหัวข้อที่ผ่านมาแล้ว ยังต้องมีความเหมาะสมกับความสามารถในการลงทุนและดำเนินงานขององค์การธุรกิจด้วย มิเช่นนั้น อาจก่อให้เกิดภาระทางการเงินและการดำเนินงาน ตลอดจนผลกระทบต่อความรู้สึกต่อบุคลากรทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

4. ความยืดหยุ่น ความต้องการที่หลากหลายในสังคมปัจจุบัน ทำให้ระบบสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพต้องถูกจัดขึ้นให้สอดคล้องกับความต้องการของสมาชิกแต่ละคนมากที่สุด ตลอดจนสามารถปรับได้ตามความเหมาะสมของสถานการณ์ เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์แก่ทั้งบุคลากรและองค์การตลอดจนไม่สูญเปล่าในการลงทุน

5. ประสิทธิภาพของการทำงาน เนื่องจากสวัสดิการมีวัตถุประสงค์ที่จะจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ ดังนั้น การจัดระบบสวัสดิการจึงต้องคำนึงถึงผลลัพธ์ที่ได้จากการดำเนินการงาน เช่น ลดภาระทางเศรษฐกิจ ช่วยให้การดำรงชีวิตง่ายขึ้น ส่งเสริมสุขภาพและพลานามัย เป็นต้น ซึ่งจะทำให้บุคลากรไม่ต้องกังวลกับสิ่งแวดล้อม และสามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ

ความหมายของสวัสดิการ

นักวิชาการต่างได้ให้ความหมายของคำว่าสวัสดิการดังนี้ ดังนี้

Dale (1980 อ้างถึงใน จินตนา บุญชวน, 2541) กล่าวว่า สวัสดิการเป็นประโยชน์ที่องค์การจัดให้บุคลากรนอกเหนือไปจากค่าจ้างและเงินเดือน เช่น การให้ค่ารักษาพยาบาล บำเหน็จ

บ้านาญ สวัสดิการยังครอบคลุมถึงผลประโยชน์ที่ได้รับนอกเหนือจากความช่วยเหลือ ด้านการเงิน เช่น วันลาพักผ่อน การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น

Derek (1991 อ้างถึงใน จินตนา บุญชวน, 2541) สวัสดิการว่า หมายถึง การกินคืออยู่ดี ซึ่งหมายถึง สุขภาพพลอดภัย ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ด้านร่างกายเป็นสวัสดิการพื้นฐาน ในการดำรงชีวิตทั่วไป เช่น วันหยุด เป็นต้น ส่วนด้านจิตใจ เช่น การให้คำปรึกษา การส่งเสริม มนุษย์สัมพันธ์ที่ดี เป็นต้น

สมพงษ์ เกษมสิน (2539 อ้างถึงใน จินตนา บุญชวน, 2541) สวัสดิการว่า หมายถึง การตอบแทนในการปฏิบัติงานอันเป็นส่วนที่นอกเหนือจากเงินเดือน ได้แก่ การอนุญาตให้ลา เพื่อการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม การลาป่วย โบนัส บำเหน็จบ้านาญ และเงินสงเคราะห์อื่น ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทาง และค่าล่วงเวลา อาจเรียกรวม ๆ ได้ว่า เป็นรายได้พิเศษที่ หน่วยงานจ่ายให้ทางตรงและทางอ้อมเพิ่มเติมจากเงินเดือนหรือค่าจ้างประจำ ซึ่งจะช่วยให้บุคลากร มีกำลังใจที่จะปฏิบัติงานให้เป็นผลดียิ่งขึ้น

ศรีทับทิม พาณิชพันธ์ (2539, หน้า 25) สวัสดิการ หมายถึง การมีวิถีชีวิตหรือการดำเนิน ชีวิต หรือสภาพความเป็นอยู่ราบรื่น มั่นคง และมีมาตรฐานในการครองชีพที่สูงขึ้น โดยเฉพาะ การมีสุขภาพอนามัยดี มีความสุข หรือมาตรฐานในการครองชีพที่สูงขึ้น

วิจิตร ระวิวงศ์ (2540 อ้างถึงใน ชูชาติ ชมภูคำ, 2542) กล่าวถึงสวัสดิการที่สมบูรณ์ว่า จะต้องเป็นสวัสดิการที่ให้แก่บุคลากรในที่ทำงาน (On-the-job) นอกเวลาทำงานแต่ยังอยู่ในสถานที่ ทำงานและนอกสถานที่ทำงาน และให้ครอบคลุมไปถึงครอบครัวด้วย

สรุปได้ว่า สวัสดิการคือ สิ่งที่ต้องการจัดให้บุคลากรในองค์การเพื่อบริการหรือ ให้ประโยชน์แก่บุคลากร นอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้าง เป็นแรงจูงใจให้เกิดกำลังใจ ในการปฏิบัติงานการสร้างขวัญกำลังใจ การสร้างความจงรักภักดีให้กับหน่วยงาน สร้างพฤติกรรม เป็นพนักงานที่ดีขององค์กร และสิ่งที้องค์ได้รับคือ ประสิทธิภาพการทำงานและประสิทธิผลของ ผลผลิต

ผลของการจัดสวัสดิการ

ธงชัย สันติวงษ์ (2535, หน้า 49-50) ผลของการจัดสวัสดิการสวัสดิการช่วยรักษา กำลังคนไว้กับองค์การ ทำให้พนักงานเกิดขวัญและกำลังใจที่ดี เพราะมีความรู้สึกว่าหน่วยงาน ให้การดูแลเอาใจใส่ ในส่วนขององค์การการจัดสวัสดิการเป็นการลงทุนอย่างมากขององค์การ เพราะเป็นต้นทุนที่นายจ้างต้องจ่ายให้กับพนักงานนอกเหนือจากค่าจ้างและเงินเดือนปกติการจัด สวัสดิการที่ดีของนักบริหารบุคคลซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงจึงควรพิจารณาถึงผลประโยชน์ ที่นายจ้างจะได้รับประโยชน์ทั้งสองฝ่าย ดังนี้

1. ทำให้เกิดความรู้สึกว่าได้รับการดูแลและมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น
2. ช่วยให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น
3. ช่วยให้ฝ่ายองค์กรและพนักงานมีความสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อการร่วมมือกัน

ทำงาน

4. ช่วยให้พนักงานมีความเข้าใจถึงนโยบายและจุดมุ่งหมายของนายจ้างดีขึ้น
 5. ช่วยในการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงาน
 6. ช่วยยกมาตรฐานการครองชีพของพนักงานให้สูงขึ้น
 7. ช่วยให้เกิดความมั่นคงในหน้าที่การงานและทำให้มีรายได้สูงขึ้น
 8. เป็นการส่งเสริมให้พนักงานได้มีส่วนร่วม ในการกำหนดกิจกรรมของตนเองมากขึ้น
 9. ช่วยให้พนักงานมีความเชื่อมั่นในความก้าวหน้าทางหน้าที่การงานของตน
 10. ช่วยให้มีข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการของพนักงานแต่ละคนสมบูรณ์ขึ้น
- ข้อดีที่เกิดแก่นายจ้างและองค์กร

1. ช่วยให้มีความเข้าใจระหว่างกัน ในทางสร้างเสริมที่จะได้รับความร่วมมือจาก

พนักงาน

2. ช่วยให้ผลผลิตสูงขึ้นและต้นทุนต่อหน่วยต่ำ
3. ช่วยลดต้นทุนในการว่าจ้างและฝึกอบรม
4. ช่วยลดอัตราการขาดงาน การลาออก ความเหนื่อยอ่อน อุบัติเหตุตลอดจน

ข้อร้องเรียนต่าง ๆ

5. ช่วยเสริมสร้างแรงงานสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง
6. ช่วยสร้างเสริมให้พนักงานทำงานด้วยความภาคภูมิใจ และอยู่กับองค์กรนานที่สุด
7. ช่วยลดความไม่พึงพอใจต่าง ๆ ที่พนักงานมีต่อนายจ้างให้น้อยลง
8. ช่วยให้มีการทำงานเป็นทีมที่ดีกว่าเดิม
9. ช่วยให้โอกาสทำการประชาสัมพันธ์ต่อภายนอก ตลอดจนได้รับความร่วมมือจาก

ส่วนต่าง ๆ ตลอดจนช่วยสร้างภาพพจน์ที่ดีต่อองค์กร

10. ช่วยลดอิทธิพลขององค์กรลูกจ้างและการแทรกแซงของรัฐ

ธงชัย สันติวงษ์ (2531) กล่าวถึง หลักของการจัดระบบจ่ายผลประโยชน์ตอบแทนที่ดี ควรประกอบด้วยหลักการต่าง ๆ ดังนี้

1. ผลประโยชน์ตอบแทนหรือบริการให้กับพนักงาน ตอบสนองความต้องการอย่างแท้จริง

2. ควรเป็นกิจกรรมที่มุ่งถึงประโยชน์ต่อกลุ่มมากกว่าการให้ผลประโยชน์ต่อแต่ละบุคคล
3. ผลประโยชน์และบริการที่จัดให้ ควรพิจารณาจากฐานของขอบเขตที่กว้างมากที่สุดเท่าที่จะทำได้
4. การจ่ายค่าตอบแทนและบริการไม่ควรทำในความหมายของการให้ในขอบเขตเนื่องจากความกรุณา แต่ควรจัดให้ในความหมายของความรับผิดชอบและคำนึงถึงสิทธิประโยชน์ของทั้งสองฝ่ายที่พึงมีต่อกันตามความเป็นจริง
5. ต้นทุนของค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการจ่ายผลประโยชน์ตอบแทนและบริการต้องสามารถคิดคำนวณได้ และมีความเหมาะสมในแง่ต่าง ๆ กันด้วย

จุดมุ่งหมายของการจัดสวัสดิการ

การจัดสวัสดิการ โดยมีจุดมุ่งหมาย (สุรางค์รัตน์ วศินารมณ, 2540, หน้า 15)

1. สร้างความสนใจ ดึงดูดบุคลากรภายนอกเข้ามาทำงาน โดยคำนึงว่า องค์กรใดที่มีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงกว่าองค์กรนั้นก็จะเป็นที่ประสบความสำเร็จดีกว่าองค์กรที่มีบุคลากรประสิทธิภาพต่ำ
2. ต้องการให้บุคลากรนั้นใช้ความ
3. รู้ความสามารถในการปฏิบัติอย่างเต็มที่ เป็นการดึงศักยภาพของบุคลากรทำให้องค์กรเลือกเฟ้นคนได้ตรงกับงาน โดยองค์กรต้องสร้างหลักประกันความพึงพอใจ ความมั่นใจให้แก่บุคลากร โดยการให้สวัสดิการ ประโยชน์อื่นใดนอกเหนือจากเงินเดือนและค่าจ้าง ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะช่วยให้บุคลากรละทิ้งความกังวลในเรื่องต่าง ๆ ได้ และทุ่มเทให้แก่งาน
4. การที่บุคลากรในองค์กรทำงานเป็นระยะเวลาที่นานทำให้มีความชำนาญและประสบการณ์สูง มีความเข้าใจในนโยบายแนวทางขององค์กรและไม่เป็นภาระต่อองค์กร ดังนั้นองค์กรขนาดใหญ่ต้องรักษาบุคลากรเหล่านี้ไว้ ซึ่งวิธีการบำรุงรักษาวิธีหนึ่ง คือ การจัดสวัสดิการ
5. ช่วยลดความขัดแย้งระหว่างองค์กรและบุคลากรในองค์กร โดยเฉพาะความขัดแย้งในเรื่องผลประโยชน์ที่ได้รับ ไม่เท่าเทียมกัน การจัดสวัสดิการเป็นการช่วยทำให้สัมพันธภาพทั้งสองฝ่ายเป็นไปอย่างราบรื่น

เป้าหมายในการจัดสวัสดิการ

วรรณรินทร์ เทพบุตร (2548, หน้า 15) สวัสดิการให้แก่บุคลากรมีเป้าหมายดังต่อไปนี้

1. เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน
2. เพื่อเป็นสิ่งจูงใจในการจัดหาบุคลากรในหน่วยงาน
3. เพื่อบำรุงรักษาบุคลากรให้มีความจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อหน่วยงาน

4. เพื่อเพิ่มผลผลิตแก่หน่วยงานให้สูงขึ้น
5. ทำให้งานของหน่วยงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล
6. เพื่อป้องกันปัญหาการขัดแย้งขาดความสัมพันธ์อันดีระหว่างหน่วยงานกับ

บุคลากร

7. เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานอุทิศเวลาแรงงานในการปฏิบัติงานในหน่วยงานของตนให้ดียิ่งขึ้น

8. เพื่อลดการอุทธรณ์ ร้องทุกข์ของบุคลากรในหน่วยงาน
9. เพื่อยกระดับมาตรฐาน การดำรงชีวิตของบุคลากรในหน่วยงาน
10. เพื่อลดการขาด ลา มาสาย และเปลี่ยนงานของบุคลากรในหน่วยงาน
11. เพื่อลดความตึงเครียด ในการปฏิบัติงานของบุคลากร
12. เพื่อก่อให้เกิดความสามัคคีในหน่วยงาน
13. เพื่อส่งเสริมสุขภาพจิตของบุคลากรให้อยู่ในสภาพปกติ

สรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ของการจัดสวัสดิการ คือ เป็นการเพิ่มขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่การเพิ่มผลผลิต ช่วยให้การการบริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนลดอัตราการขาดงานและการลาออกของพนักงาน นอกจากนี้ยังเป็นการเพิ่มความมั่นคงในชีวิตให้แก่พนักงาน เพื่อให้พวกเขาารู้สึกว่ามีหลักประกันในการทำงาน เช่น เวลาเจ็บป่วยหรืออยู่ในภาวะคับขัน ได้รับการดูแลช่วยเหลือจากองค์กร

ปัจจัยที่ทำให้สวัสดิการประสบความสำเร็จ

วิจิตร ระวิวงศ์ (2528, หน้า 22) กล่าวว่า ความสำเร็จขึ้นอยู่กับหลายปัจจัยดังนี้

1. ความเป็นประชาธิปไตย ให้สิทธิลูกจ้างในการตัดสินใจว่าเขาต้องการสิ่งนั้นในลักษณะใด ให้เขาเข้ามามีส่วนร่วมในกลไกนั้นด้วย
2. มีความรับผิดชอบร่วมกัน การให้สวัสดิการเป็นผลดีต่อผู้ให้และผู้รับเมื่อทั้ง 2 ฝ่ายเข้าใจในหลักการอันดีและประโยชน์ร่วมกัน
3. ควรได้รับการยอมรับ ทุกระดับจะต้องเข้าใจและยอมรับความสำคัญของการจัดสวัสดิการ ถ้าหากไม่เห็นความสำคัญการจัดสวัสดิการก็จะไม่เห็นผลใด ๆ ดังนั้น จึงควรยอมรับในกลุ่มพนักงานระดับเล็กจนถึงระดับที่มีอำนาจสูงสุด
4. ความรับผิดชอบทางสังคมของนายจ้าง การจัดสวัสดิการมากน้อยเพียงใดอันเป็นเครื่องแสดงถึงความรับผิดชอบทางสังคมด้วย โดยมีความรับผิดชอบต่อลูกจ้างและชุมชนที่ตนอาศัยอยู่เป็นความรับผิดชอบอย่างแท้จริง

5. ความเหมาะสมของค่าจ้าง นายจ้างต้องไม่ลืมว่าการให้สวัสดิการแก่พนักงานไม่ใช่เรื่องชดเชยในเรื่องค่าจ้าง ไม่ควรอ้างว่า คนงานได้รับสวัสดิการอยู่แล้วจึงไม่จำเป็นต้องให้ค่าแรงที่สูงขึ้นซึ่งไม่ถูกต้อง แม้ค่าแรงจะสูงแต่สวัสดิการไม่ดีเท่าที่ควรได้รับ คนก็จะขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน

ประเภทของสวัสดิการ

กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล (2556, หน้า 266) ประเภทของสวัสดิการที่บริษัทจัดให้สามารถแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะดังต่อไปนี้

1. สวัสดิการตามกฎหมาย หมายถึง สวัสดิการประโยชน์ และบริการที่องค์กรจัดให้กับบุคลากรตามที่กฎหมายกำหนด เช่น บริการด้านสุขอนามัย ห้องพยาบาล ห้องสุขา เป็นต้น การจัดสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนดนี้เพื่อเป็นการตอบสนองความต้องการพื้นฐานของบุคคลในองค์กร เพื่อส่งเสริมสวัสดิภาพความปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร

2. สวัสดิการที่นอกเหนือกฎหมายกำหนด หมายถึง สวัสดิการ ผลประโยชน์ และบริการที่องค์กรจัดให้กับบุคลากรด้วยความเต็มใจ โดยเกิดจากความร่วมมือระหว่างองค์กรและบุคลากรหรือเกิดจากการร้องขอ โดยสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายที่กำหนด เช่น รถรับส่งที่อยู่อาศัย เงินช่วยเหลือพิเศษ

ปราชญา กล้าผจญ (2550, หน้า 267) ประเภทสวัสดิการ แยกได้เป็น 4 ประเภท ได้แก่

1. สวัสดิการประกันความมั่นคงของพนักงาน เพื่อรับประกันว่างานที่ปฏิบัติหน้าที่มีความมั่นคงทำแล้ว เกิดความมั่นใจว่า องค์กรนี้มั่นคงดี อยู่ทำงาน ได้นาน ๆ อย่างปลอดภัย มีความสุขเป็นการรักษาขวัญและกำลังใจของพนักงานให้สูงไว้ รูปแบบสวัสดิการเหล่านี้ ได้แก่ การประกันสังคม กองทุนทดแทน เงินทุนสำรองเลี้ยงชีพ ค่ารักษาพยาบาล การประกันอุบัติเหตุ การประกันสุขภาพ สวัสดิการต่าง ๆ เหล่านี้ แต่ละบริษัท องค์กร และหน่วยงาน สามารถจัดให้มีทั้งหมดหรือมีแต่บางส่วน แตกต่างกันไปตามขีดความสามารถในการดำเนินงานขององค์กร บริษัท หรือหน่วยงานราชการต่าง ๆ เหล่านี้ ทั้งนี้จะสังเกตเห็นได้ว่า สวัสดิการบางประเภทได้มีกฎหมายกำหนดไว้ให้ต้องปฏิบัติตาม เช่น การประกันสังคม เป็นต้น

2. สวัสดิการที่ได้รับระหว่างมิได้ทำงาน เช่น ระหว่างการลาหยุดงาน โดยได้รับค่าตอบแทนระหว่างการลาด้วย เช่น ลาป่วย ลากิจ ลาพักร้อน (ลาพักผ่อนประจำปี) ลาอุปสมบท ลาไปร่วมพิธีฮัจย์ (ที่กรุงเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย) ลาคลอดบุตร (ซึ่งปัจจุบันให้ลาได้ยาวนานถึง 90 วัน) ลาเพื่อเข้ารับการระดมพลเป็นทหาร ลาบวช ฯลฯ สวัสดิการต่าง ๆ เหล่านี้ สำหรับ องค์กร หน่วยงานที่ร่ำรวย มั่นคงสูง หรือเป็นรัฐวิสาหกิจชั้นนำของประเทศ มักจะมีให้ครบถ้วน

หรือเกือบครบถ้วน แต่สำหรับองค์กร บริษัท ๆ จะมีให้น้อยกว่าเป็นปกติธรรมดา สวัสดิการที่กล่าวนี้ หมายรวมถึง สวัสดิการที่จ่ายเป็นเงินทองให้ใช้ในระหว่างตงาน หรือไม่มีงานทำด้วย (เพื่อรับประกันว่าไม่อดตาย ประเทศที่เจริญระดับสูง มักจะมีการจ่ายให้เป็นจำนวนเงินที่พอเพียงแก่การเลี้ยงชีพได้อย่างสบาย ประเทศที่กำลังยากจน ยากนักที่จะกระทำเช่นนี้ได้)

3. สวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เป็นสวัสดิการที่มุ่งจูงใจพนักงานให้ทำงานให้แก่องค์กรได้ตามเงื่อนไข ข้อกำหนดคกฏเกณฑ์ที่ตั้งไว้ เมื่อปฏิบัติตามได้ ก็จะได้รับเป็นค่าตอบแทน เช่น เบี้ยขยันเงินช่วยเหลือค่าอาหารกลางวัน รางวัลค่าตอบแทนส่วนแบ่งกำไร ฯลฯ เป็นต้น การจ่ายค่าสวัสดิการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการทำงานนี้ จะจ่ายให้แตกต่างกันไปตามลักษณะของธุรกิจ

4. สวัสดิการสนับสนุนพนักงานและครอบครัว เป็นสวัสดิการที่มุ่งให้พนักงานเกิดความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น แบ่งเบาภาระบางส่วนของพนักงาน เช่น มีสถานที่เลี้ยงดูเด็กเล็กจัดเอาไว้ในองค์กร บริษัทหน่วยงานนั้น มีบริการซักรีดเสื้อผ้า เครื่องแบบพนักงาน การให้ทุนการศึกษาแก่พนักงาน แก่บุตรของพนักงาน การจัดกิจกรรมวันครอบครัว วันเด็ก วันแรงงาน สวัสดิการต่าง ๆ เหล่านี้ ยังมีมากก็ยิ่งเป็นการสร้างภาพลักษณ์อันโดดเด่นขององค์กร หน่วยงานแห่งนั้น ๆ ยังมีกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน และสังคม ก็จะยิ่งเป็นการดีมาก เช่น หน่วยงาน บริษัท องค์กร จัดให้มีสวนดอกไม้ประดับเกาะกลางถนน ให้แก่ทางราชการ เป็นต้น

ประเภทสวัสดิการของระดับปฏิบัติ กับระดับบริหาร มักแตกต่างกันไม่ว่าเป็นเอกชน หรือ รัฐวิสาหกิจซึ่งระดับปฏิบัติกรมักได้รับในด้านสิ่งอำนวยความสะดวก เสริมในเรื่องเศรษฐกิจ และสุขภาพอนามัย ดังนี้ (เสนาะ ตีเขาว์, 2535, หน้า 297-299)

1. ที่อยู่อาศัย
2. รถรับส่ง
3. อาหาร
4. การศึกษา
5. สหกรณ์/ร้านค้า
6. การรักษาพยาบาล
7. การให้คำปรึกษา
8. การพักผ่อนและการจัดกิจกรรมทางสังคม
9. การให้สวัสดิการที่สอดคล้องกับขนบธรรมเนียมประเพณี และวัฒนธรรม

ประเภทสวัสดิการจากการศึกษารูปแบบที่นายจ้างจัดให้สถานประกอบการ
ไว้ 10 ประเภท (รพีพรรณ คำหอม, 2545, หน้า 22-25)

1. สวัสดิการด้านสุขภาพ ได้แก่ การรักษาพยาบาล การรักษาพยาบาล ทัศนกรรม การจัดให้มีแพทย์ พยาบาล ห้องพยาบาล เครื่องมือปฐมพยาบาล การตรวจสุขภาพ การให้คำแนะนำเกี่ยวกับสุขภาพ
2. สวัสดิการด้านความปลอดภัย ได้แก่ การจัดนิทรรศการ การอบรมและให้การศึกษาเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน
3. สวัสดิการด้านความมั่นคง บำนาญ เงินชดเชย การประกันชีวิต กองทุนทดแทน เป็นต้น
4. การจ่ายค่าตอบแทนในวันลาที่ได้รับอนุญาตจากระเบียบของบริษัท ได้แก่ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี วันลาป่วย วันลาภักดิ์ วันลาเพื่อรับราชการทหาร วันลาสหภาพ เป็นต้น
5. สวัสดิการด้านการศึกษา ได้แก่ การให้สิทธิลาศึกษาโดยไม่ถือว่าขาดงาน การฝึกอบรมต่าง ๆ การลาศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศ ค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานต่างประเทศ ปิดประกาศความรู้ต่าง ๆ ในสถานที่ทั่วไปในบริษัท การจัดที่อ่านหนังสือให้พนักงาน
6. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ เป็นสวัสดิการที่ให้ความช่วยเหลือด้านการเงิน เช่น อาหารกลางวัน ร้านค้า เครื่องแบบ ค่าเช่าบ้าน เงินกู้ เงินสงเคราะห์ต่าง ๆ เป็นต้น
7. สวัสดิการด้านนันทนาการ เช่น การกีฬา ศูนย์สุขภาพ ทักษนาจร เลี้ยงสังสรรค์ในโอกาสต่าง ๆ เป็นต้น
8. บริการให้คำปรึกษา เป็นบริการที่จัดให้โดยนายจ้างคำนึงถึงปัญหาที่เกิดขึ้นกับลูกจ้างทั้งปัญหาการทำงาน และปัญหาส่วนตัว เช่น บริการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับกฎหมาย
9. สวัสดิการโบนัสและเงินสวัสดิการ เป็นสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้เพื่อเพิ่มพูนรายได้และเสริมความจงรักภักดี เช่น โบนัสประจำปี การแบ่งผลกำไร รางวัลพนักงานดีเด่น
10. บริการด้านความสะดวกสบาย เช่น ที่จอดรถ ศูนย์เด็กเล่น การจองบ้านพัก ตากอากาศ สมาชิกสโมสร วิทยุโทรศัพท์ที่ติดตามตัว ล็อกเกอร์

ทฤษฎีเกี่ยวกับสวัสดิการ

ทฤษฎีเชื่อว่าธรรมชาติของนายจ้างมีผลต่อการกำหนดสวัสดิการในองค์กร
(วิจิตร ระวิวงศ์, 2528 อ้างถึงใน สุรางค์รัตน์ วศินารมณ, 2540, หน้า 1-5)

1. ทฤษฎีว่าด้วยการบังคับควบคุม มาจากแนวคิดที่ว่า โดยธรรมชาติของมนุษย์แล้วส่วนใหญ่แล้วเห็นแก่ตัว คนมั่งมีมักเอาเปรียบคนจน คนมีการศึกษาสูงมักเอาเปรียบคนมีการศึกษา

ต่ำ ดังนั้น นายจ้างซึ่งมีโอกาสมากกว่านายจ้างจึงปฏิบัติต่อลูกจ้างอย่างไม่ยุติธรรม เพื่อเป็นการลดการเอาเปรียบที่เกิดขึ้นรัฐจึงออกกฎหมายควบคุมให้นายจ้างจัดสวัสดิการจึงเป็นมาตรฐานที่นายจ้างต้องปฏิบัติตาม ข้อดีของทฤษฎีนี้คือ ลูกจ้างจะได้รับการประกันว่า ตนจะได้รับสวัสดิการเพียงพอตามที่ระบุไว้ในกฎหมายข้อเสีย คือ ไม่ยุติธรรมต่อนายจ้างที่ดีที่มีความพยายามที่จะจัดสวัสดิการให้สูงกว่ากฎหมายกำหนด เพราะสังคมมองว่านายจ้างเป็นผู้เอาเปรียบ

2. ทฤษฎีว่าด้วยความเชื่อทางศาสนา เชื่อว่า การทำบุญจะส่งผลถึงชีวิตที่ดีในชาตินี้และชาติหน้า การให้สวัสดิการเป็นเรื่องที่ดี เพราะเป็นการให้โดยสมัครใจของนายจ้างว่ามีระดับความเชื่อในระดับใด ในทางกลับกันการให้สวัสดิการตามความเชื่อทางศาสนา เป็นเรื่องที่หวังผลจากสิ่งที่ตนคาดหวัง

3. ทฤษฎีว่าด้วยความรักต่อเพื่อนมนุษย์ “มนุษย์ย่อมรักมนุษย์ด้วยกัน ต้องการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน” นายจ้างที่จัดสวัสดิการโดยอาศัยทฤษฎีนี้มักจัดสวัสดิการในรูปแบบที่เกี่ยวกับการปรับปรุงสภาพการทำงานและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ บนพื้นฐานความเชื่อในเรื่องนี้เป็นเรื่องของความรู้สึกที่อาจเปลี่ยนได้เสมอ ดังนั้น สวัสดิการนี้อาจมีทั้งปริมาณและคุณภาพ มากหรือน้อยขึ้นอยู่กับความเป็นคนดี เป็นคนรักเพื่อนมนุษย์แต่ละคน

4. ทฤษฎีว่าด้วยความผูกพันแบบครอบครัว หรือ หุ่นส่วนมาจากความเชื่อที่ว่าในการประกอบธุรกิจนายจ้างและลูกจ้างเป็นหุ่นส่วนกัน คือ นายจ้างเป็นเจ้าของทรัพย์สิน เมื่อใช้จ่ายทรัพย์สินควรคำนึงถึงประโยชน์ที่ลูกจ้างได้รับ เพราะลูกจ้างต้องพึ่งพานายจ้าง ดังนั้น นายจ้างต้องเป็นผู้พิทักษ์สิทธิ์ การให้สวัสดิการเป็นเรื่องที่ต้องเกื้อกูลกัน การที่จะได้รับมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับการตัดสินใจของนายจ้าง

5. ทฤษฎีว่าด้วยการป้องกันและเรียกร้อง เกิดจากความเชื่อที่ว่า ลูกจ้างในปัจจุบันมีความตื่นตัวในเรื่องสิทธิ์และประโยชน์ต่าง ๆ ทำให้เกิดกลุ่มพลังเรียกสิทธิ์และผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่พึงมี ดังนั้น นายจ้างจึงมีหน้าที่สอดคล้องดูแลความเคลื่อนไหวของลูกจ้าง ให้ในสิ่งที่ลูกจ้างต้องการก่อนจะเกิดความเคลื่อนไหว ข้อดี ลูกจ้างมักได้ในสิ่งที่ต้องการแต่ไม่ใช่ทุกครั้ง

6. ทฤษฎีว่าด้วยการประชาสัมพันธ์ เชื่อว่า “สวัสดิการสามารถใช้เป็นเครื่องสร้างสัมพันธที่กระหว่างนายจ้างและลูกจ้างได้” การให้สวัสดิการโดยอาศัยทฤษฎีนี้อาจถือเป็นจุดขายเพราะสวัสดิการที่ดีจะทำให้เกิดความนิยมในลูกจ้าง สวัสดิการที่ตั้งอยู่ในฐานความเชื่อ ได้แก่ สวัสดิการด้านกีฬา ดนตรี ทุนการศึกษา ที่พักผ่อนหย่อนใจ ซึ่งส่งผลต่อชุมชนส่วนรวมข้อเสียที่อาจเกิดขึ้นได้ คือ การจัดสวัสดิการที่ไม่คำนึงถึงลูกจ้าง ย่อมก่อให้เกิดความไม่พอใจ

7. ทฤษฎีว่าด้วยการหน้าที่พึงปฏิบัติ ลูกจ้างในฐานะผู้ผลิตควรได้รับการดูแลเอาใจใส่ในสภาพที่สมบูรณ์ทั้งทางกาย ทางใจ และได้รับการเอาใจใส่ สวัสดิการจะส่งผลต่อประสิทธิภาพ

การทำงาน การเพิ่มผลผลิต การทำงานในสิ่งแวดล้อมที่ดี ฉะนั้น นายจ้างจึงพยายามจัดสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อลูกจ้างได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และผลผลิตสูงขึ้น

สรุปได้ว่า ทฤษฎีที่กล่าวมาเบื้องต้นมีผลต่อ การกำหนดสวัสดิการภายในองค์กร เมื่อพนักงานได้รับสวัสดิการทั้ง 4 ตัว อันได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านนันทนาการ สวัสดิการด้านการศึกษา ก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจ เมื่อได้รับสวัสดิการตรงกับความต้องการ ตัวพนักงานก็จะตอบสนองต่อองค์กรกลับมาในทางบวก สวัสดิการถือเป็นเครื่องมือสร้างความสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างองค์กรกับพนักงาน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

สุพจน์ นาคสวัสดิ์ (2559, หน้า 15) ศึกษาที่ผ่านมา พบว่า มีการใช้คำศัพท์หลากหลาย เช่น คำว่า Work engagement, Employee engagement หรือ Organization commitment แต่คำนิยามของคำเหล่านี้ใกล้เคียงกันมาก ต่างกันเพียงในอดีตนิยมใช้คำว่า Organization commitment ในปัจจุบันนิยมใช้คำว่า Work engagement หรือ Employee engagement โดยเฉพาะคำว่า Employee engagement ที่ได้รับความนิยมในวงกว้างในปัจจุบัน (Albrecht, 2010)

แนวคิดเรื่องความผูกพันในการทำงานสามารถจำแนกออกเป็น 2 กลุ่มหลัก ๆ ได้แก่ กลุ่มวิชาการ (Academic) และกลุ่มภาคปฏิบัติ (Practitioner) โดยภาคปฏิบัตินั้น ไม่ว่าจะเป็นบริษัทห้างร้านทั่วไป หรือบริษัทห้างร้านทั่วไป หรือบริษัทที่ปรึกษา (Consulting firm) ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ส่วนใหญ่ก็ใช้ผลการศึกษาหรือต่อยอดองค์ความรู้ที่กลุ่มภาควิชาการได้ศึกษาหรือวิจัยใช้ในบริบทการทำงานขององค์กร ตัวอย่างการศึกษาหรือแนวคิดมักจะกล่าวหรืออ้างอิงอยู่บ่อย ๆ เช่น

แนวคิดความต้องการ-การทำให้พึงพอใจของคานัน

Kahn (1990) ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางกับการตีพิมพ์ครั้งแรกของเขาเกี่ยวกับทฤษฎีความผูกพันในสถานที่ทำงาน ในบทความชื่อ “Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work” ในวารสาร “Academy of Management Journal” โดย Kahn ได้สัมภาษณ์พนักงานจำนวน 32 คน เจ้าหน้าที่ค่ายฤดูร้อน 16 คน และผู้เชี่ยวชาญการเงินจำนวน 16 คน ตามคำนิยามความผูกพัน (Engagement) ของเขาที่กำหนดว่าประกอบด้วย ความมีคุณค่า (Meaningfulness) ความมั่นคง (Safety) และความพร้อมใช้งาน (Availability) แต่ละองค์ประกอบมีความหมายดังนี้ ความมีคุณค่า หมายถึง ความรู้สึกของการได้รับการตอบแทน กลับมาจากการทำหน้าที่ของตนเอง ความมั่นคง หมายถึง ความสามารถที่แสดงว่าคุณคนนั้น ๆ ไม่มี ความกลัวหรือ ไม่มีผลลัพธ์ในเชิงลบต่อภาพลักษณ์ของตัวเอง สถานะ หรืออาชีพ และความพร้อม

ใช้งาน หมายถึง ความรู้สึกของการเป็นเจ้าของในทรัพยากรที่จำเป็นต่อการทำงาน ทั้งทางกายภาพ อารมณ์ และจิตใจ

แนวคิดแบบหลายมิติของ Saks (Saks' multidimensional approach)

Saks (2006) เชื่อว่าความผูกพันของพนักงานจะประกอบจากหลากหลายมุมมองและมิติ โดย Saks เป็นนักวิจัยทางการคนแรกที่แยกความผูกพันในงาน (Job engagement) และความผูกพันต่อองค์กร (Organizational engagement) ออกจากกัน ตามแนวคิดของเขาความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรแบบหลายมิติ หมายถึง “ปัจจัยที่แตกต่างและมีความเป็นเอกลักษณ์ ซึ่งประกอบด้วยจิตใจ อารมณ์ และพฤติกรรม ที่เกี่ยวข้องกับบทบาทการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล” คำนิยามนี้ได้รวมแนวคิดหรือคำนิยามความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรก่อนหน้านี้ที่พัฒนาขึ้นจากจิตใจ (Cognitive element) อารมณ์ (Emotional element) และพฤติกรรม (Behavioral element) และเพิ่มแนวคิดพัฒนาเป็น โมเดลสามองค์ประกอบ (Three-component model: cognitive Emotional behavioral) เช่น บรรยากาศการสนับสนุนซึ่งกันและกัน (Supportive climate) คุณลักษณะของงาน (Job characteristics) และความยุติธรรม (Fairness) มีอิทธิพลต่อการพัฒนาความผูกพันในการทำงานของพนักงาน และความผูกพันในการทำงานของพนักงานมีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลและปัจจัยผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น (Outcomes variables) แนวคิดของ Saks ได้รับการอ้างอิงและกล่าวถึงอย่างกว้างขวางในวงวิชาการ (Macey & Schneider, 2008)

แนวคิดของ Schaufeli แห่งมหาวิทยาลัย Utrecht (2002) (Utrecht Work Engagement Scale: UWES)

แนวคิดนี้แบ่งองค์ประกอบของความผูกพันในการทำงานออกเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความกระฉับกระเฉง (Vigor) ความอุทิศตน (Dedication) และความรู้สึกหล่อหลอมเป็นหนึ่งเดียวกับงาน (Absorption) แบบสอบถามมีทั้งฉบับเต็ม (17 ข้อคำถาม) และฉบับย่อ (9 ข้อคำถาม) ใครสนใจก็ลองไปอ่านกันดู หาไม่ยาก เข้าใจก็ได้อีก เช่น เข้าไปค้นหาบทความชื่อ

“The Measurement of work engagement with a short questionnaire, a cross-national and psychological measurement” ของ Schaufeli and Bakker ก็จะมีรายละเอียดที่น่าสนใจพอสมควร

ตัวแบบความผูกพันในการทำงานของ Bakker and Demerouti

เป็นตัวแบบที่แสดงถึงองค์ประกอบหรือรูปแบบความผูกพันในการทำงานของพนักงานที่เกิดจากปัจจัยโดยตรงทั้งงาน ลักษณะงาน และตัวบุคคล และผลลัพธ์ที่เกิดจากความผูกพัน เช่น ความคิดสร้างสรรค์ เป็นต้น

ตัวแบบความผูกพันในการทำงานของ Gallup (1990)

แบบวัดความผูกพันของ Gallup ถือว่าอยู่ในระดับแนวหน้าก็ว่าได้ ผ่านการวิจัยเป็นระยะเวลาพอสมควร จนนำไปสู่การวัดความผูกพันของพนักงานด้วย 12 คำถาม ที่จัดเป็น 4 กลุ่ม คือ ความจำเป็นพื้นฐานการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การทำงานเป็นทีม และความก้าวหน้าจาก 12 คำถามก็จะได้ผลความผูกพันด้วยการจัดกลุ่มพนักงานออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มพนักงานที่มีความผูกพัน (Engaged) กลุ่มพนักงานที่ไม่ผูกพัน (Not-engaged) และกลุ่มพนักงานที่ต่อต้านองค์กร (ไม่ผูกพันสุด ๆ) (Actively disengaged) รายละเอียดเชิงลึกของการวัดความผูกพันของ Gallup จะไม่ได้เปิดเผย เนื่องจากเป็นบริษัทที่ปรึกษา ถือว่าเป็น Know-how ขององค์กร

ตัวแบบความผูกพันในการทำงานของ Hewitt (2003)

ถือว่าเป็นบริษัทที่ปรึกษาที่มีชื่อเสียงอีกแห่งหนึ่ง เกี่ยวกับการวัด ระดับความผูกพันในการทำงานของพนักงานกับโมเดล 3S อันโด่งดังนั่นก็คือ Say stay และ Strive (คำนิยามของ 3S ก็คล้าย ๆ กับคำนิยามของ “ความรัก” ที่กำหนดว่า คนเราจะรักใคร่นั้น จะต้องคิดแต่เรื่องดี ๆ รู้สึกดี ๆ และแสดงพฤติกรรมที่ดี ๆ ออกมา เช่น พูดแต่เรื่องดี ๆ อยู่กับเค้าไม่ไปไหน เป็นต้น) แต่การวัดความผูกพันของ Aon Hewitt ดูแล้วจะมีความซับซ้อนมากกว่าของ Gallup นิดหน่อย เนื่องจากของ Aon Hewitt จะแบ่งปัจจัยออกเป็น 7 กลุ่มนี้ ประกอบด้วย ปัจจัยทั้งหมด 17 ปัจจัย และเช่นเดียวกันกับของ Gallup ที่รายละเอียดเชิงลึกจะไม่ค่อยได้ถูกเปิดเผยเนื่องจากเป็น Know-how ขององค์กรที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นว่า พัฒนาการขององค์ความรู้ด้านความผูกพันในการทำงานของพนักงานมีมานานแล้ว ไม่ต่ำกว่า 100 ปี ได้ถูกนำเสนอในมุมมองที่แตกต่างกัน ของภาควิชาการดูจะมีความซับซ้อนมากกว่าภาคปฏิบัติ (บริษัทที่ปรึกษา) แต่ทุกแนวคิดก็มีข้อสรุปที่ชัดเจน และตรงกันว่าการพัฒนาความผูกพันในการทำงานของพนักงาน เป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่มีผลต่อการดำเนินงานขององค์กร (Macey & Scheider, 2008) เกิดองค์ความรู้ มีแบบวัดหรือแบบสำรวจ เกินขึ้นมากมาย (ทั้งสร้างขึ้นมาให้หน่วยงานภายนอกสร้างให้ หรือใช้ของบริษัทที่ปรึกษา) โดยเป้าหมายเพื่อค้นหาหรือวัด “ความรู้สึก” ที่อยู่ภายในของพนักงานว่าเป็นอย่างไร ซึ่งไม่มีใครตอบได้ว่า การศึกษา เรื่องนี้จะไปจบสิ้นที่ตรงไหน และเมื่อไหร่ แต่ผู้เขียนเชื่อว่า อีกร้อยปีข้างหน้าเราก็จะยังคงคุยกันถึงเรื่องนี้ เพราะมันเป็นเรื่องซับซ้อนและจับต้องได้ยากจริง ๆ เพราะคนเราทุกคนมี “อารมณ์” เป็นเพื่อนคู่คิด เป็นมิตรคู่การเดินทางกันอยู่แล้ว ถ้าได้ “ใจ” อะไร ๆ ก็ผ่านฉลุย

ความหมายของความผูกพัน

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันขององค์กร พบว่า มีผู้ได้ให้คำจำกัดความเกี่ยวกับความผูกพันไว้ดังนี้

Spector (1977 อ้างถึงใน พินิตร์ชา สมานสินธุ์, 2554) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรมี 3 ประเภท คือ

1. ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance committee) หมายถึง การที่บุคคลมีแนวโน้มที่จะทำงานในองค์กรต่อเนื่อง เพราะเขาได้พิจารณาต้นทุนที่พวกเขาได้ลงทุนไปในขณะที่เป็นสมาชิกขององค์กร และต้องสูญเสียหากต้องออกจากองค์กร

2. ความผูกพันทางอารมณ์ (Affective commitment) หมายถึง ความปรารถนาหรือการผูกมัดทางอารมณ์ของบุคคลที่จะทำงานในองค์กรอย่างต่อเนื่อง เพราะเห็นด้วยต่อการที่เป้าหมายของตน และองค์กรสอดคล้องกัน

3. ความผูกพันเนื่องจากบรรทัดฐานทางสังคม (Normative committee) หมายถึง ความจงรักภักดีต่อองค์กร เนื่องจากบุคคลให้ว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องและเหมาะสมหรือเป็นหน้าที่ที่สมควรปฏิบัติ ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม

Steer (1977, p. 46) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์กรคนอื่น ๆ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกาย และกำลังใจเพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์กร

ดังนั้น จึงสรุปความหมายของความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลหรือผู้ปฏิบัติงานที่เชื่อมโยงเป้าหมายขององค์กรให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ซึ่งจะก่อให้เกิดความตั้งใจ และทุ่มเทเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร

Buchanan (1974, pp. 533-546 อ้างถึงใน รุ่งรัตน์ เหล่าร์สมิมีวิวัฒน์, 2552, หน้า 46) ได้ให้องค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร (Identification) กล่าวคือ ขอมรับในค่านิยมตลอดจนวัตถุประสงค์ขององค์กรเป็นไปในทิศทางเดียวกันขององค์กร

2. ความเกี่ยวพันกับองค์กร (Involvement) กล่าวคือ มีความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและผลประโยชน์

3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) กล่าวคือ มีการยึดมั่นในองค์กร และปรารถนาจะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

March and Hannari (1997 อ้างถึงใน เนตินา โพธิ์ประสระ, 2541, หน้า 26) ได้สรุปว่าองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 4 ลักษณะ คือ

1. การตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กรไม่ยอมลาออก
2. ความจงรักภักดีต่อองค์กร

3. การเชื่อและยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร

4. การทุ่มเทให้กับงาน

Robert and Hunl (1991, p. 144) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบและได้รวบรวมผลการศึกษาปี ค.ศ. 1968 ของ Kanter สรุปไว้ดังนี้

1. ความผูกพันต่อเนื่องเป็นผลต่อเนื่องจากการได้ลงทุนเสียสละให้องค์กร
2. ความผูกพันยึดมั่นเป็นผลจากความสัมพันธ์เหนียวแน่นในกลุ่มสังคมร่วมงาน
3. ความผูกพันควบคุมเป็นผลจากการยอมรับเชื่อในบรรทัดฐาน และค่านิยมของ

องค์กร

Meyer (1993, pp. 539-540) ได้สรุปลักษณะเป็นองค์ประกอบของความผูกพันไว้ 3 ประการ คือ

1. ความผูกพันตอบสนอง บุคคลจะผูกพันและคงอยู่กับองค์กรตราบเท่าที่ความคาดหวังและความพึงพอใจจากความต้องการพื้นฐานด้านประสบการณ์ทำงานได้รับการตอบสนอง
2. ความผูกพันต่อเนื่อง บุคคลจะผูกพันต่อองค์กรเนื่องจากได้คำนวณเปรียบเทียบ ถึงสิ่งที่ได้ลงทุนไปกับองค์กร และการสูญเสียเมื่อได้ลาออกจากองค์กร
3. ความผูกพันทางจิตใจ บุคคลผูกพันต่อองค์กรด้วยความรู้สึกรักและรู้สึกว่าเป็นเจ้าของ

ผลของความผูกพัน

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นสิ่งสำคัญยิ่งต่อการอยู่รอด และควมมีประสิทธิภาพขององค์กร พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

Steer and Porter (1983 อ้างถึงใน ภัทรวิฑูร์ สิทธิศาสตร์, 2542, หน้า 43-44) กล่าวว่าผลของความผูกพันต่อองค์กรแบ่งเป็น ลักษณะ 4 ดังนี้

1. ผลของการทำงาน (Job performance) จากการศึกษาในส่วนบุคคลและกลุ่มบุคคลพบว่า ผลการปฏิบัติงานได้รับอิทธิพลหลายอย่างรวมทั้งระดับแรงจูงใจ บทบาทที่ชัดเจน และทัศนคติของพนักงาน ดังนั้น จึงไม่สามารถคาดหวังว่าจะมีความสัมพันธ์ที่ชัดเจนระหว่างความผูกพันกับผลการปฏิบัติงาน

2. ระยะเวลาในการทำงาน (Tenure in organization) พบว่า ระยะเวลาในการทำงานที่เพิ่มขึ้น จะมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร จึงเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก

3. อัตราการขาดงาน (Absenteeism) แม้ว่า พนักงานจะไม่สนุกกับงาน แต่แรงจูงใจเป็นสิ่งที่เขาต้องการในการทำงาน ทำให้เกิดความรับผิดชอบต่องานและไม่ขาดงาน

4. อัตราการเข้า-ออกงาน (Turnover) ความผูกพันนำมาซึ่งพฤติกรรมที่หลากหลาย มีการให้ความร่วมมือ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานยาวนานกว่า

Mowday, Porter and Steer (1982 อ้างถึงใน ดนูวัศ บุญเดช, 2553) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่าประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ ดังนี้

1. ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ หมายถึง ความต้องการของพนักงานที่มีความสมัครใจอยู่ปฏิบัติงานในองค์การ โดยไม่คิดลาออก
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ
3. ความเชื่อมั่นสูงในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ

ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพัน

เป็นแนวคิดที่จัดอยู่ในกลุ่มจิตวิทยา พฤติกรรมศาสตร์ หรือสังคมศาสตร์ เช่น ทฤษฎีลำดับความต้องการของอดัม มาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs theory) ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's two-factor theory) ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ Douglas McGergor ซึ่งองค์การจะนำมาใช้ในการพูดสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงาน อย่างไรก็ตามแนวคิดทฤษฎีทั้งเรื่องความพึงพอใจและความผูกพันในการทำงานของพนักงาน เป็นแนวคิดพื้นฐานมาจากพฤติกรรมศาสตร์ ที่มีมุมมองว่า พฤติกรรมต่าง ๆ (การกระทำ ความรู้สึก และความคิด) ของคนเรานั้นเกิดจากปัจจัยหรือเงื่อนไขภายนอกที่มากกระทบ (สุพจน์ นาคสวัสดิ์, 2559, หน้า 11)

การที่ผู้ปฏิบัติงานในองค์การจะเกิดความผูกพันต่อองค์การ มีความตั้งใจและเต็มใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้น องค์การจำเป็นต้องตอบสนองในสิ่งต่าง ๆ ที่บุคลากรต้องการได้อย่างถูกต้องเหมาะสม โดยตระหนักว่าบุคลากรแต่ละคนก็มีความต้องการที่แตกต่างกัน ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรในที่สุด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

1. ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1986 อ้างถึงใน สมยศ นาวิการ, 2545, หน้า 148-150) ทฤษฎีแรงจูงใจของ Frederick Herzberg ได้เสนอทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (Herzberg's two-factor theory) ซึ่งสรุปว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประการ ที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบในงานของแต่ละบุคคล กล่าวคือ

1.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivation factor) ปัจจัยจูงใจที่เกี่ยวกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานปฏิบัติ เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์การให้ปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในได้ด้วยกัน ได้แก่

1.1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดีเป็นความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

1.1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในการยกย่องเชชมแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

1.1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ท้าทายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

1.1.4 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างดี ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.1.5 ความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้รับการศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

1.2 ปัจจัยค่าจูน (Maintenance factor) ปัจจัยค่าจูน หรือที่เรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่จะค่าจูนแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้นและปัจจัยที่มาจากนอกบุคคล ได้แก่

1.2.1 เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรในการทำงาน

1.2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นอกจากจะหมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึง สถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

1.2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไปไม่ว่าเป็นกิริยา หรือ วาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

1.2.4 สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติ และศักดิ์ศรี

1.2.5 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและบริหารองค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

1.2.6 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสงเสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ อีกด้วย

1.2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีไม่ได้อันเป็นผลที่ได้รับจากงาน ในหน้าที่ของเขาไม่มีความสุข และพอใจกับการทำงานแห่งใหม่

1.2.8 ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือ ความมั่นคงขององค์การ

1.2.9 วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

2. ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ McGregor (1960 อ้างถึงใน สมยศ นาวิการ, 2545, หน้า 150-152) ศาสตราจารย์ทางการบริหารที่มีชื่อเสียง M.I.T Douglas ชื่อ McGergor ได้สรุปข้อสมมติฐานที่เกี่ยวกับตัวคนในหนังสือ ชื่อ “The human side of enterprise” ข้อสมมติฐานทั้งสองคือ Theory X และ Theory Y ซึ่งแสดงเปรียบเทียบลักษณะของคนให้เห็นในสองทฤษฎีที่แตกต่างกัน ดังนี้

ทฤษฎี X McGregor ได้ตั้งสมมติฐานที่เกี่ยวกับตัวคนว่าจะมีลักษณะดังนี้ คือ ลักษณะของคนโดยทั่วไปจะไม่ชอบทำงาน และจะพยายามหลีกเลี่ยงหรือบิดพลิ้วเมื่อมีโอกาส ด้วยเหตุผลที่ไม่ชอบงานดังกล่าว ดังนั้น เพื่อที่จะให้คนปฏิบัติงานในองค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้ จึงต้องใช้วิธีบีบบังคับ ควบคุม กำกับ หรือข่มขู่ ด้วยวิธีการลงโทษต่าง ๆ คนทั่วไปมักจะชอบวิธีการต่าง ๆ คนทั่วไปจะไม่มี ความกระตือรือร้นหรือใฝ่สูง และมีความต้องการในเรื่องความมั่นคง เป็นสำคัญเท่านั้น

ทฤษฎี Y McGregor ภายหลังจากที่วิชาการความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ได้รับการศึกษาและค้นคว้าอย่างกว้างขวาง มีผลให้เกิดข้อสมมติฐานที่เกี่ยวกับคนขึ้นมาใหม่ McGergor ได้สรุปไว้ว่า ในขณะที่คนกำลังปฏิบัติงานโดยใช้แรงกำลังความคิดในหน้าที่ต่าง ๆ นั้น คนงานอาจถือว่างานเป็นเรื่องสนุกสนานและเป็นสิ่งที่ให้ความเพลิดเพลินได้ด้วย แต่งานต่าง ๆ จะดีหรือไม่ดีสำหรับคนงานหรือไม่ ย่อมอยู่กับสภาพของความควบคุม ถ้าหากงานนั้นได้รับการจัดการอย่างเหมาะสม ก็อาจเป็นสิ่งที่ตอบสนองสิ่งจูงใจของคนงานได้ ในทางตรงกันข้ามนั้นเป็นไปลักษณะบังคับจะทำให้คนไม่ชอบทำงาน

ดังนั้น การควบคุมและข่มขู่ด้วยวิธีการต่าง ๆ จึงไม่ใช่วิธีที่จะทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ได้ แต่ที่ถูกต้องควรเปิดโอกาสให้คนมีโอกาสใช้ดุลยพินิจของตนเอง และสามารถ

รับผิดชอบควบคุมตนเอง ในขณะที่กำลังปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมายมา เพื่อให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์

แนวคิดเชื่อมโยงระหว่างการจัดสวัสดิการกับความผูกพันต่อองค์กร

ทฤษฎีที่เชื่อว่าธรรมชาติของนายจ้างมีผลต่อการกำหนดการจัดสวัสดิการในองค์กร (วิจิตร บุญยะโทตระ, 2538 อ้างถึงใน สุรางค์รัตน์ วชิณารมณ, 2540, หน้า 1-5) ทฤษฎีว่าด้วยความรักต่อเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน นายจ้างที่จัดสวัสดิการโดยอาศัยทฤษฎีนี้มักจัดสวัสดิการในรูปแบบที่เกี่ยวกับการปรับปรุงสภาพการทำงานและสิ่งแวดล้อมในการทำงานสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ การจัดสวัสดิการพื้นฐานความเชื่อในเรื่องนี้เป็นเรื่องของความรู้สึกที่อาจเปลี่ยนแปลงได้เสมอ

แนวคิดด้านทัศนคติแนวคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและผู้นำในการศึกษาเรื่องนี้คือ ศาสตราจารย์ Lyman W. Porter แห่งมหาวิทยาลัย California ได้ให้ความผูกพันต่อองค์กรว่า หมายถึง

1. ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์กร

ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัท ชัมมิทแอนเช่ ออโตพาร์ท จำกัด

บริษัท ชัมมิทแอนเช่ ออโตพาร์ท จำกัด ตั้งอยู่เลขที่ 199/ 6 หมู่ 3 นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง ตำบลทุ่งสุขลา อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี 20230 โทรศัพท์ (038) 401320-8 โทรสาร (038) 401329 ปีที่ก่อตั้ง พ.ศ. 2540 จำนวนพนักงาน 320 คน ทุนจดทะเบียน 500 ล้านบาท โดยเป็นบริษัทร่วมทุนระหว่าง บริษัท แอนเช่ คอเปอร์เรชั่น จากประเทศญี่ปุ่น

บริษัทถือว่าพนักงาน คือทรัพยากรที่มีค่าของบริษัท ดังนั้น บริษัทจึงจัดสวัสดิการในด้านต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้พนักงานดีทั้งร่างกายและจิตใจ สวัสดิการ บริษัท ชัมมิทแอนเช่ ออโตพาร์ท ที่ได้จัดให้กับพนักงานระดับปฏิบัติงาน ซึ่งผู้ศึกษาได้จัดแบ่งออกเป็น 6 ประเภท ดังนี้

1. สวัสดิการด้านสุขภาพ ได้แก่ การจัดห้องพยาบาล การตรวจสุขภาพประจำปี
2. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ รถรับ-ส่ง พนักงาน โรงอาหารอาหาร
3. สวัสดิการด้านนันทนาการ ได้แก่ การจัดกีฬา การเลี้ยงสังสรรค์
4. สวัสดิการด้านการศึกษา ได้แก่ ปิดประกาศความรู้ในสถานที่ทั่วไป การฝึกอบรม

ในตำแหน่งที่เกี่ยวข้อง

5. สวัสดิการด้านความปลอดภัย ได้แก่ การจัดสภาพความปลอดภัย การรักษาความปลอดภัย (รปภ.)

และมีนโยบายอันเป็นเป้าหมายสำคัญของบริษัท ดังนี้

นโยบายด้านคุณภาพ (ISO/ TS 16949)

1. ความต้องการของลูกค้า พัฒนาความสามารถของบุคลากรให้ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลงและกำหนดทิศทางขององค์กร เพื่อการเติบโตที่ยั่งยืน
2. มุ่งมั่นความปลอดภัย ปฏิบัติตามกฎหมาย โดยผลิตสินค้าที่มีคุณภาพมาตรฐานด้วยเครื่องจักรที่มีความแม่นยำและบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ
3. สนับสนุนการปรับปรุงประสิทธิภาพในองค์กร เพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันให้ได้ผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพและต้นทุนต่ำ
4. พัฒนาและปรับปรุงระบบบริหารคุณภาพ ให้มีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับสถานการณ์

นโยบายด้านสิ่งแวดล้อม (ISO 14001)

1. เราจะติดตามเพื่อแก้ไขปัญหาที่ก่อผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ซึ่งเกิดจากการประกอบกิจกรรมบริษัท ฯ
2. เราจะปฏิบัติตามกฎหมาย และข้อกำหนดต่าง ๆ ทางด้านสิ่งแวดล้อม เพื่อปรับปรุงอย่างต่อเนื่องรวมทั้งการป้องกันปัญหาสิ่งแวดล้อม
3. เราจะให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติซึ่งนำมาสิ่งแวดล้อมที่ดี และกลมกลืนกับชุมชนและส่วนรวม
4. เราจะปรับปรุงสิ่งแวดล้อม และประหยัดทรัพยากร โดยนำกลับมาใช้ใหม่ ใช้ทรัพยากรและพลังงานอย่างรู้ค่า ลดปริมาณของเสียจากอุตสาหกรรม
5. เราจะสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อมให้กับบุคลากรทุกคนในบริษัท ฯ เพื่อให้มีความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาและค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้เกี่ยวกับสวัสดิการที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ผลงานวิจัยที่ผู้วิจัยได้ค้นคว้ามานั้นใช้ตัวแปรด้านการรับรู้ที่มีความคล้ายคลึงกับตัวแปรต้นที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ซึ่งมีดังต่อไปนี้

จิตติมา หลักทอง (2557) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี พบว่า พนักงาน

มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงานที่ทำในภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างดี โดยมีค่าเฉลี่ย
 ความคิดเห็นด้านความหลากหลายของงานที่สุด ส่วนผลการศึกษาคิดเห็นต่อประสบการณ์
 ในการทำงาน พบว่า พนักงานมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อประสบการณ์ในการทำงานในภาพรวม
 อยู่ในระดับค่อนข้างดี โดยมีค่าเฉลี่ยด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรสูงสุด ผลการศึกษา
 เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในภาพรวมใน
 ระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย ความผูกพันต่อองค์กรในด้านความทุ่มเทที่จะทำงาน ความพยายามอย่างมาก
 เพื่อประโยชน์ขององค์กรสูงสุด และพบว่า เพศ อายุ หน่วยงานที่สังกัด สถานภาพ ระดับการศึกษา
 ของพนักงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ส่วนรายได้ต่อเดือน
 ระยะเวลาปฏิบัติงาน ลักษณะของงาน และประสบการณ์ในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์
 ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

พรสรัญญ์ วงศ์ศรีศุกกุล (2557) ได้ศึกษาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร
 ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร: กรณีการศึกษาการประปาส่วนภูมิภาค
 ผลการศึกษา พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร โดยรวม และด้านรายได้ ได้แก่ ด้าน
 ผลตอบแทน และสวัสดิการ ด้านจิตอาารมณ์ ด้านปฏิบัติงาน ด้านพัฒนาตนเอง โอกาสก้าวหน้า
 และด้านความมั่นคง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน โดยรวม ความพึงพอใจ
 ในงานด้วยรวมและรายได้ ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านผู้บังคับบัญชา
 และด้านเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันองค์กร โดยรวม และการรับรู้
 การสนับสนุนจากองค์กร โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันองค์กร โดยรวม
 และรายได้ ได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน ผลการวิจัยครั้งนี้แสดงให้เห็นว่า
 การรับรู้ การสนับสนุนจากองค์กร และความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งเสริม
 ให้พนักงานประปาส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ผูกพันต่อองค์กรซึ่งสามารถใช้เป็นแนวทาง
 ในการศึกษา และพัฒนาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจในงาน และความผูกพัน
 ต่อองค์กร เพื่อให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

คนุวัศ บุญเดช (2553) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน
 และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย (จำกัด) มหาชน ในเขต
 กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ซึ่งมีตัวแปรในเรื่องความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ 1) ความเชื่อมั่น
 และยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็ม
 ความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร และ 3) ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กร
 ต่อไป ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันของพนักงาน โดยรวมอยู่ใน
 ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก

กาญจนา นุใจกอง (2542) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการทำงาน ในพนักงานระดับปฏิบัติการ ศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างองค์ประกอบ 3 ด้านของความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความผูกพันเนื่องมาจากอารมณ์ ความผูกพัน เนื่องมาจากการลงทุน และความผูกพันเนื่องมาจากหน้าที่ กับพฤติกรรมการทำงาน 3 ประเภท คือ ผลการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในงานและความตั้งใจจะลาออกจากงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานระดับปฏิบัติการขององค์การธุรกิจเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 243 คน พบว่า ความผูกพันเนื่องมาจากอารมณ์ และความผูกพันเนื่องมาจากหน้าที่ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ไม่พบความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระหว่างความผูกพันเนื่องมาจากการลงทุน องค์ประกอบทั้ง 3 ด้านของความผูกพันมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานและความตั้งใจจะลาออกจากงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ความผูกพันเนื่องมาจากอารมณ์ และความผูกพันเนื่องมาจากหน้าที่ สามารถทำนายความตั้งใจที่จะออกจากงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

กฤษกร ดวงสว่าง (2540) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในธุรกิจปิโตรเลียม พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร และตัวแปรในกลุ่ม ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน ลักษณะองค์กรและประสบการณ์จากการทำงาน มีความสัมพันธ์ระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กร

ธีระ วีระธรรมสาริต (2532) ได้ศึกษาเรื่องความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนกหรือเทียบเท่าของเครือซีเมนต์ไทย พบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับความความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และอายุการทำงานของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับ ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ณัฐชุตา หรั่งเพชร (2548) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้เกี่ยวกับสวัสดิการที่ได้รับจากการปฏิบัติงานระดับปฏิบัติการของบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) พบว่า

1. การรับรู้ด้านสุขภาพ สวัสดิการเศรษฐกิจ และสวัสดิการด้านความสะดวกสบาย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
2. การรับรู้สวัสดิการด้านความมั่นคงในการทำงาน สวัสดิการด้านการศึกษา และสวัสดิการด้านนันทนาการ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เสาวนีย์ แปนงูจา (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอสทีเอ็นคอนสตรัคชั่นจำกัด พบว่า ความพอใจในด้านสัมพันธ์ภาพในงาน

เป็นอันดับที่ 1 และรองมาคือ คุณค่าของงาน และลำดับสุดท้ายคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

อัญชลีรัตน์ ศิลาสุวรรณ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย และเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมในระดับต่ำ เมื่อมองเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรมากที่สุด รองมาคือ ด้าน ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์องค์กร และสุดท้ายด้านความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

อัญญา ทับขัน (2553) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานตำบลนาจอมเทียน อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลนาจอมเทียน มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานและยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ส่วนความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง

ภาวจิตร เวชกิจ (2550) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรศึกษากรณี บริษัท ฟาบริเนท จำกัด ผลการศึกษา พบว่า ระดับความพึงพอใจในงาน และความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร โดยรวม พบว่า ความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ลักษณะงาน ลักษณะปฏิบัติงาน ลักษณะองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับค่อนข้างสูงกับความพึงพอใจในงาน ลักษณะงาน ลักษณะปฏิบัติงาน ลักษณะองค์กร ความสัมพันธ์เชิงบวกระดับค่อนข้างสูงกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

สรุปสวัสดิการที่ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่

1. สวัสดิการด้านสุขภาพ
2. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ
3. สวัสดิการด้านนันทนาการ
4. สวัสดิการด้านการศึกษา
5. สวัสดิการด้านความปลอดภัย

ตารางที่ 2-1 สรุปสวัสดิการ 5 ด้าน

ข้อ	ประเด็นหลัก	ประเด็นย่อย	ตัวชี้วัด	อ้างอิง
1	สวัสดิการด้านสุขภาพ	1. ห้องพยาบาล 2. การตรวจ 3. สุขภาพประจำปี	1. ความสะอาดของห้องพยาบาล 2. ความเพียงพอของเครื่องมือแพทย์ 3. ความเพียงพอของยารักษาโรค 4. ความสะดวกในการให้บริการตรวจรักษา	รพีพรรณ คำหอม (2545, หน้า 22-25)
2	สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	1. รถรับ-ส่งพนักงาน 2. อาหารกลางวัน	1. สภาพความปลอดภัยของรถ 2. ที่นั่งพอเพียง 3. มีถังดับเพลิงประจำรถ 4. อาหารที่สะอาดปลอดภัย 5. ปริมาณอาหารที่เหมาะสมกับราคา 6. ความสะอาดของเรียบร้อยของภาชนะ	เสนาะ ดิยาว (2535, หน้า 297-299) รพีพรรณ คำหอม (2545, หน้า 22-25)
3	สวัสดิการด้านนันทนาการ	1. การจัดกีฬา กีฬา 2. การเลี้ยงสังสรรค์	1. ความพร้อมของสนามแข่งขัน 2. อุปกรณ์การเล่นกีฬา 3. ระยะเวลาในการจัดการแข่งขัน 4. บรรยากาศโดยรวม 5. รสชาติอาหาร 6. สถานที่จอดรถสะดวกปลอดภัย	รพีพรรณ คำหอม (2545, หน้า 22-25)

ตารางที่ 2-1 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นหลัก	ประเด็นย่อย	ตัวชี้วัด	อ้างอิง
4	สวัสดิการด้าน การศึกษา	ปิดประกาศ ความรู้ ในสถานที่ทั่วไป การจัดที่อ่าน หนังสือให้ การฝึกอบรมใน ตำแหน่งที่ เกี่ยวข้อง	1. คิดในสถานที่มองเห็น ชัดเจน 2. มีการปรับปรุงเอกสาร ให้มีความทันสมัย 3. ข่าวสารที่มีสาระความรู้ 4. จำนวนหนังสือ พอเพียง 5. ความสะอาดสถานที่ 6. บรรยากาศโดยรวม 7. หลักสูตรตรงกับงาน 8. ระยะเวลาการฝึกอบรม 9. ความพร้อมของ วิทยากร	รพีพรรณ คำหอม (2545, หน้า 22-25)

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) เพื่อศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการบริษัท ๆ กับระดับความผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาข้อมูล เอกสาร แนวความคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่มุ่ง ดำเนินการวิจัย โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยจะมีขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ชัมมิทแอนเซ่ ออโตพาร์ท จำกัด จากจำนวน 224 คน จาก 4 ฝ่าย ได้แก่ 1) ฝ่ายผลิต จำนวน 133 คน 2) ฝ่ายสต็อก จำนวน 22 คน 3) ฝ่ายซ่อมบำรุง จำนวน 20 คน 4) และฝ่ายสำนักงาน จำนวน 49 คน

2. การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง

ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ได้มาจากการคำนวณ โดยใช้วิธีการคำนวณของ Yamane (1973 อ้างถึงใน พิมพ์ชนก ทาชมพู่, 2552, หน้า 27) โดยให้มีความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับร้อยละ 0.05 ค่าระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซ็นต์ โดยคำนวณได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 224 คน และมีกระบวนการดังต่อไปนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ n = ขนาดตัวอย่าง

N = จำนวนประชากรที่ใช้ในการศึกษา

e = ความผิดพลาดที่ยอมรับได้ (กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 0.05)

$$\begin{aligned} \text{แทนค่า } n &= \frac{224}{1 + 224(0.05)^2} \\ n &= 143 \text{ คน} \end{aligned}$$

3. การสุ่มตัวอย่าง

ใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) ตามสัดส่วนดังนี้

ตารางที่ 3-1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างประชากร

แผนก	จำนวนประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	%
1. ฝ่ายผลิต	113	86	60
2. ฝ่ายสโตร์	22	14	10
3. ฝ่ายซ่อมบำรุง	20	14	10
4. ฝ่ายสำนักงาน	49	29	20
รวม	224	143	100

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ลักษณะเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ศึกษาในครั้งนี้ คือ แบบสอบถามความสัมพันธ์พึงพอใจสวัสดิการบริษัท ๑ กับแบบสอบถามความผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการ ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารทางวิชาการ เพื่อจัดทำแบบสอบถามประกอบด้วย 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสวัสดิการบริษัท ๑ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามหลักของ Likert 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด, มาก, ปานกลาง, น้อย, น้อยที่สุด โดยมีข้อความเกี่ยวกับสวัสดิการที่จัดให้พนักงานทั้ง 4 ประเภท โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ซึ่งมีข้อความ จำนวน 29 ข้อ ข้อดังนี้

ข้อที่ 1 สวัสดิการด้านสุขภาพ	จำนวน 5 ข้อ
ข้อที่ 2 สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	จำนวน 10 ข้อ
ข้อที่ 3 สวัสดิการด้านนันทนาการ	จำนวน 5 ข้อ
ข้อที่ 4 สวัสดิการด้านการศึกษา	จำนวน 4 ข้อ
ข้อที่ 5 สวัสดิการความปลอดภัย	จำนวน 3 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการ ผู้วิจัยได้ดัดแปลงข้อคำถามจากแบบสอบถามของ กาญจนา นุใจทอง (2542 อ้างถึงใน ศุภมิตร บัวเสนาะ, 2546) ซึ่งมีลักษณะแบบประเมินเป็นมาตราวัดประมาณค่า (Rating scale) ตามหลักของ Likert 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง, เห็นด้วย, ปานกลาง, ไม่เห็นด้วย, ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน □ ซึ่งมีข้อคำถาม จำนวน 15 ข้อ

ข้อคำถามทางบวก 11 ข้อ และข้อคำถามทางลบจำนวน 4 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ (11.5) (12.3) (12.4) (12.5)

ตารางที่ 3-2 เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ตัวเลือกตอบ	ข้อคำถามทางบวก	ข้อคำถามทางลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
ปานกลาง	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

สำหรับการแบ่งระดับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะหรือข้อคิดเห็นได้โดยใช้สูตรการคำนวณหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้ (รัตนาศิริพานิช, 2535, หน้า 9)

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

ระดับความผูกพันต่อองค์กร สามารถแบ่งได้เป็น 5 ระดับ โดยช่วงคะแนน ดังต่อไปนี้

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00-1.80 หมายถึง พนักงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร อยู่ในองค์กรระดับต่ำมาก

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.81-2.60 หมายถึง พนักงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอยู่ในองค์กรระดับต่ำ

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.61-3.40 หมายถึง พนักงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอยู่ใน
องค์กรระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.41-4.20 หมายถึง พนักงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอยู่ใน
องค์กรระดับสูง

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.21-5.00 หมายถึง พนักงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอยู่ใน
องค์กรระดับสูงมาก

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ได้สร้างแบบสอบถามซึ่งได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องรวมทั้งหลักการและวิธีการสร้างแบบสอบถาม
เพื่อการวิจัย ตลอดจนกำหนดกรอบแนวความคิดการวิจัย โดยได้รับคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา

2. ศึกษาข้อมูลจากหนังสือ เอกสาร บทความและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาใช้เป็น
แนวทางในการสร้างข้อคำถาม

3. นำแบบสอบถามฉบับร่างที่สร้างขึ้นและตัดแปลงมาจากงานวิจัยฉบับอื่นให้อาจารย์
ที่ปรึกษาตรวจสอบความสมบูรณ์และถูกต้อง ตลอดจนความครอบคลุมของเนื้อหาข้อคำถามทุกข้อ
หลังจากอาจารย์ที่ปรึกษาได้พิจารณาและตรวจสอบความพร้อมทั้งให้คำแนะนำแล้ว ผู้วิจัยจึงนำมา
ปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง

4. นำแบบสอบถามฉบับร่างที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน
ซึ่งประกอบด้วย

- | | |
|-----------------------------|---|
| 4.1 นาย ระจัญ จงรักษ์ | ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล |
| 4.2 ดร.กิจฐเขต ไกรวาส | อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ
มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 4.3 อาจารย์เอกลักษณ์ ณ์ฤทธิ | อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ
มหาวิทยาลัยบูรพา |

โดยให้ตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขความถูกต้องสมบูรณ์ของเนื้อหาเพื่อให้ได้
แบบสอบถามที่ตรงตามเนื้อหา และความเหมาะสมของคำถาม

5. นำแบบสอบถามหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือ
เนื้อหา (Index of item-objective congruence: IQC) ตามสูตร ดังนี้

$$\text{สูตร IQC} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ IQC แทน คำนวณความสอดคล้องระหว่างข้อกำหนดระหว่างข้อคำถามกับ
วัตถุประสงค์

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยที่ +1 แนใจว่าไม่สอดคล้อง

0 ไม่แนใจว่าไม่สอดคล้อง

-1 แนใจว่าไม่สอดคล้อง

5. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา
ตรวจสอบความถูกต้อง

6. การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) วิจัยนำแบบสอบถามที่แก้ไขและผ่าน
การพิจารณาจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วไปทดลองใช้ กับกลุ่มประชากรประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง
จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น Cronbach 's
alpha เท่ากับ .95

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ติดต่อขอความอนุเคราะห์ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท ชัมมิทแอนเซ่อ
อโตพาร์ท จำกัด เพื่อขอความร่วมมือในการจัดเก็บรวบรวมข้อมูล โดยวิธีการตอบแบบสอบถาม
2. กำหนดหมายเลขแบบสอบถาม โดยจดหมายเลขแบบสอบถามตามหน่วยงานที่สังกัด
ของกลุ่มตัวอย่าง
3. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แจกจ่ายกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 143 ชุด และรอเก็บ
แบบสอบถามด้วยตนเอง
4. นำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาลงรหัสและทำการวิเคราะห์
ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการกับระดับความผูกพัน
ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating scale) วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean)
และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจต่อสวัสดิการของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท ชัมมิทแอนเซ่ ออโตพาร์ท จำกัด โดยข้อคำถามที่จะต้องนำมาวิเคราะห์ คือ ความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการ จำนวน 27 ข้อ ได้แก่

1. สวัสดิการด้านสุขภาพ จำนวน 5 ข้อ
2. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ จำนวน 10 ข้อ
3. สวัสดิการด้านนันทนาการ จำนวน 5 ข้อ
4. สวัสดิการด้านการศึกษา จำนวน 4 ข้อ
5. สวัสดิการความปลอดภัย จำนวน 3 ข้อ

นำผลคะแนนระดับความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการกับระดับความผูกพัน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามหลักของ Likert 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด, มาก, ปานกลาง, น้อย, น้อยที่สุด มาประเมินเพื่อหาค่าเฉลี่ยโดยใช้สูตร

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

ระดับความพึงพอใจต่อสวัสดิการ สามารถแบ่งได้เป็น 5 ระดับ โดยช่วงคะแนนดังต่อไปนี้

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00-1.80 หมายถึง	พนักงานมีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการในองค์กรระดับต่ำมาก
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.81-2.60 หมายถึง	พนักงานมีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการในองค์กรระดับต่ำ
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.61-3.40 หมายถึง	พนักงานมีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการในองค์กรระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.41-4.20 หมายถึง	พนักงานมีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการในองค์กรระดับสูง
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.21-5.00 หมายถึง	พนักงานมีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการในองค์กรระดับสูงมาก

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00-1.80 หมายถึง พนักงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร
อยู่ในองค์กรระดับต่ำมาก

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการ
โดยข้อคำถามที่จะต้องนำมาวิเคราะห์ คือ ความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการ จำนวน
15 ข้อ ได้แก่

1. ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
จำนวน 5 ข้อ

2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร
จำนวน 5 ข้อ

3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร
จำนวน 5 ข้อ

นำผลคะแนนระดับความผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการ เป็นแบบมาตราส่วน
ประมาณค่า (Rating scale) ตามหลักของ Likert 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด, มาก, ปานกลาง, น้อย,
น้อยที่สุด มาประเมินเพื่อหาค่าเฉลี่ยโดยใช้สูตร

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

ระดับความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร สามารถแบ่งได้เป็น 5 ระดับ โดยช่วงคะแนน
ดังต่อไปนี้

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00-1.80 หมายถึง พนักงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร
อยู่ในองค์กรระดับต่ำมาก

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.81-2.60 หมายถึง พนักงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอยู่ใน
องค์กรระดับต่ำ

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.61-3.40 หมายถึง พนักงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอยู่ใน
องค์กรระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.41-4.20 หมายถึง พนักงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอยู่ใน
องค์กรระดับสูง

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.21-5.00 หมายถึง พนักงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอยู่ใน
องค์กรระดับสูงมาก

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการกับระดับความผูกพัน
ของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท ชัมมิทแอนเซ่ ออโตพาร์ท จำกัด โดยใช้สถิติที่ใช้ใน
การวิเคราะห์ คือ

การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation analysis) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์
ข้อมูลมีดังนี้ การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation analysis) หาค่าสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์ด้วยวิธีการเพียร์สัน (Poearson product moment correlation (r) โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์จะมีค่าระหว่าง $-1 < r < 1$

ถ้าค่า r เป็นบวก แสดงว่าตัวแปร x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

ถ้าค่า r เป็นลบ แสดงว่าตัวแปร x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม

ถ้าค่า r เข้าใกล้ 1 หมายถึง ตัวแปร x และ y มีความสัมพันธ์กันมาก และไปในทิศทาง
เดียวกัน และสัมพันธ์กันมาก

ถ้าค่า r เข้าใกล้ -1 หมายถึง ตัวแปร x และ y มีความสัมพันธ์กันมาก และไปใน
ทิศทางตรงข้าม และสัมพันธ์กันมาก

ถ้าค่า $r = -1,1$ แสดงว่า ตัวแปร x และ y มีความสัมพันธ์อย่างสมบูรณ์

ถ้าค่า $r = 0$ แสดงว่า ตัวแปร x และ y ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ถ้าค่า r เข้าใกล้ 0 แสดงว่า ตัวแปร x และ y มีความสัมพันธ์กันน้อยมาก

การพิจารณาระดับความสัมพันธ์ของตัวแปร พิจารณาได้จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
หรือค่า r ดังนี้

$r = + 1.00$ หมายความว่า ตัวแปรมีความสัมพันธ์อย่างสมบูรณ์

$r > 0.70$ หมายความว่า ตัวแปรมีความสัมพันธ์อย่างสมบูรณ์

r มีค่าระหว่าง 0.30-0.70 หมายความว่า ตัวแปรมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

$r < 0.30$ หมายความว่า ตัวแปรมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

$r = 0$ หมายความว่า ตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กัน

การตีความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (บุญธรรม กิจปริดาภิรุตย์, 2549,
หน้า 346-347)

ค่า ระดับความสัมพันธ์

$r < 0.03$ หรือ $r > -0.30$ มีความสัมพันธ์น้อย

$0.03 < r < 0.07$ หรือ $-0.30 < r < -0.70$ มีความสัมพันธ์ปานกลาง

$r > 0.07$ หรือ $r > -0.70$ มีความสัมพันธ์มาก

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาวินิจฉัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการกับระดับความผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท ชัมมิทแอนเซ่ ออโตพาร์ท จำกัด” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการกับระดับความผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท ชัมมิทแอนเซ่ ออโตพาร์ท จำกัด โดยทำการศึกษาข้อมูลจากพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท ชัมมิทแอนเซ่ ออโตพาร์ท ออโตพาร์ท จำกัด โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งหมด 134 คน ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ผลการศึกษาความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ชัมมิทแอนเซ่ ออโตพาร์ท จำกัด

ส่วนที่ 3 ผลการศึกษาความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ชัมมิทแอนเซ่ ออโตพาร์ท จำกัด

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ส่วนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วยเพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุงาน นำเสนอด้วยค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4-1 สถานภาพส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ชัมมิทแอนเซ่ ออโตพาร์ท จำกัด (n = 134)

สถานภาพทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	29	20.30
หญิง	114	79.70

ตารางที่ 4-1 (ต่อ)

สถานภาพทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ		
ต่ำกว่า 20 ปี	1	0.70
20-30 ปี	73	51.00
31-40 ปี	67	46.90
มากกว่า 40 ปีขึ้นไป	2	1.40
ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษาตอนต้น	40	28.00
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.	80	55.90
อนุปริญญา/ ปวส.	21	14.70
ปริญญาตรี	2	1.40
อายุงาน		
อายุงานน้อยกว่า 1 ปี	15	10.50
อายุงาน 1-5 ปี	95	66.40
อายุงาน 6-10 ปี	24	16.80
อายุงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป	9	6.30

จากตารางที่ 4-1 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท ชัมมิทแอนด์เอช ออโตพาร์ท จำกัด ที่เป็นตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ โดยมากกว่าครึ่งเป็นเพศหญิง (ร้อยละ 79.9) มีอายุ 20-30 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 51)

จบการศึกษาตอนปลาย/ ปวช. (ร้อยละ 55.9) นอกจากนี้ยัง พบว่า มีอายุงาน 1-5 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 66.4)

ส่วนที่ 2 ผลการศึกษาความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ชัมมิทแอนเช่ ออโตพาร์ท จำกัด

ตารางที่ 4-2 ความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ชัมมิทแอนเช่ ออโตพาร์ท จำกัด โดยภาพรวม (n = 134)

ความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการ	\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
1. สวัสดิการด้านสุขภาพ	3.03	0.84	ปานกลาง	1
2. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	2.14	0.51	ต่ำ	4
3. สวัสดิการด้านนันทนาการ	1.94	0.60	ต่ำ	5
4. สวัสดิการด้านการศึกษา	2.31	0.67	ต่ำ	3
5. สวัสดิการความปลอดภัย	2.53	0.65	ต่ำ	2
รวม	2.39	0.65	ต่ำ	

จากตารางที่ 4-2 พบว่า พนักงานบริษัท ชัมมิทแอนเช่ ออโตพาร์ท จำกัด มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับต่ำ ($\bar{X} = 2.39$, $SD = 0.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความพึงพอใจสวัสดิการในระดับปานกลางหนึ่งด้านคือ ด้านสุขภาพ ($\bar{X} = 3.03$, $SD = 0.84$) และในระดับต่ำคือ สวัสดิการด้านความปลอดภัย ($\bar{X} = 2.53$, $SD = 0.65$) สวัสดิการด้านการศึกษา ($\bar{X} = 2.31$, $SD = 0.67$) สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ($\bar{X} = 2.14$, $SD = 0.51$) และสวัสดิการด้านนันทนาการ ($\bar{X} = 1.94$, $SD = 0.60$)

ตารางที่ 4-3 ความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ชัมมิทแอนเซ่ ออโตพาร์ท จำกัด

สวัสดิการด้านสุขภาพ	ความพึงพอใจ (ร้อยละ)					\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ห้องพยาบาล	0	4	73	37	29	2.36	0.83	ต่ำ	5
	(0)	(2.80)	(51)	(25.90)	(20.30)				
2. การให้บริการรักษาเบื้องต้น	0	8	88	24	23	2.57	0.82	ต่ำ	3
	(0)	(5.60)	(61.50)	(16.80)	(16.10)				
3. อุปกรณ์ปฐมพยาบาลเบื้องต้น	0	5	81	33	24	2.47	0.81	ต่ำ	4
	(0)	(3.50)	(56.60)	(23.10)	(16.80)				
4. การเข้ารับรักษาพยาบาลในโรงพยาบาลของรัฐ และเอกชน (บริษัทกำหนดจำนวนที่เบิกจ่ายได้)	3	16	84	27	13	2.78	0.84	ปานกลาง	2
	(2.10)	(11.20)	(58.70)	(18.90)	(9.10)	(9.10)			
5. การตรวจสุขภาพประจำปีเช่น การตรวจสุขภาพ การตรวจสายตา ทันตกรรมและการให้คำแนะนำ เกี่ยวกับสุขภาพ	7	28	90	14	4	3.14	0.76	ปานกลาง	1
	(4.90)	(19.60)	(62.90)	(9.80)	(2.80)				
รวม						2.66	2.41	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4-3 พบว่า พนักงานบริษัท ชัมมิตแอนเซ่ ออโตพาร์ท จำกัด มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.66$, $SD = 2.41$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความพึงพอใจปานกลางสองอันดับคือ ความพึงพอใจด้านการตรวจสอบสุขภาพประจำปี เช่นการตรวจสอบสุขภาพการตรวจสายตา ทันตกรรม และการให้คำแนะนำเกี่ยวกับสุขภาพ ($\bar{X} = 3.14$, $SD = 0.76$) การเข้ารักษาพยาบาลในโรงพยาบาลของรัฐและเอกชน (บริษัทกำหนดจำนวนที่เบิกจ่ายได้) ($\bar{X} = 2.78$, $SD = 0.84$) และมีความพึงพอใจต่ำสามอันดับคือ การให้บริการรักษาเบื้องต้น ($\bar{X} = 2.57$, $SD = 0.82$) อุปกรณ์ปฐมพยาบาลเบื้องต้น ($\bar{X} = 2.47$, $SD = 0.81$) ห้องพยาบาล ($\bar{X} = 2.36$, $SD = 0.83$) ซึ่งพนักงานมีความพึงพอใจต่ำสุด

ตารางที่ 4-4 ความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการของพนักงานระดับ ปฏิบัติการบริษัท ชัมมิตแอนเซ่ ออโตพาร์ท จำกัด

สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	ความพึงพอใจ (ร้อยละ)					\bar{x}	SD	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. รถรับ-ส่งพนักงาน	0	10	76	40	17	5.55	0.78	ต่ำ	2
	(0)	(7.00)	(53.10)	(28.00)	(11.90)				
2. เงินค่าอาหาร	0	0	17	76	50	1.77	0.64	ต่ำมาก	9
	(0)	(0)	(11.90)	(53.10)	(3.50)				
3. เครื่องแบบพนักงาน (จำนวนชุด/ปี)	0	14	101	19	9	2.84	0.67	ปานกลาง	1
	(0)	(9.80)	(70.60)	(13.30)	(6.30)				
4. เบี้ยขยัน	0	0	39	66	38	2.01	0.73	ต่ำ	7
	(0)	(0)	(27.30)	(46.20)	(26.60)				
5. เงินกู้ยืมธนาคารออมสิน	1	4	64	44	30	2.31	0.85	ต่ำ	3
	(0.70)	(2.80)	(44.80)	(30.80)	(21.00)				
6. โบนัส	0	0	15	57	71	1.61	0.67	ต่ำมาก	10
	(0)	(0)	(10.50)	(39.90)	(49.70)				
7. กองทุนเงินสำรองเลี้ยงชีพ	0	8	51	53	31	2.25	0.86	ต่ำ	4
	(0)	(5.60)	(35.70)	(37.10)	(21.70)				

ตารางที่ 4-4 (ต่อ)

สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	ความพึงพอใจ (ร้อยละ)					\bar{x}	SD	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
8. เงินค่าเช่าบ้าน	0 (0)	0 (0)	44 (30.80)	70 (49.00)	29 (20.30)	2.10	0.74	ต่ำ	6
9. เงินรางวัลแก่พนักงาน	0 (0)	3 (2.10)	17 (11.90)	69 (48.30)	54 (37.80)	1.78	0.73	ต่ำมาก	8
10. เงินให้ในโอกาสต่าง ๆ เช่น เงินช่วยเหลือ การคลอดบุตรตามปกติสงเคราะห์สมรส	0 (0)	8 (5.60)	37 (25.90)	66 (46.20)	32 (22.40)	2.15	0.83	ต่ำ	5
รวม						2.15	0.74	ต่ำ	

จากตารางที่ 4-4 พบว่า พนักงานบริษัท ชัมมิตแอนเซ่ ออโตพาร์ท จำกัด มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับต่ำ ($\bar{X} = 2.15$, $SD = 0.74$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความพึงพอใจปานกลางหนึ่งข้อคือ เครื่องแบบพนักงาน (จำนวนชุด/ปี) ($\bar{X} = 2.84$, $SD = 0.67$) มีความพึงพอใจต่ำห้าข้อคือ รถรับ-ส่งพนักงาน ($\bar{X} = 5.55$, $SD = 0.78$) เงินกู้ยืมธนาคารออมสิน ($\bar{X} = 2.31$, $SD = 0.85$) กองทุนเงินสำรองเลี้ยงชีพ ($\bar{X} = 2.25$, $SD = 0.86$) เงินให้ในโอกาสต่าง ๆ เช่นเงินช่วยเหลือการคลอดบุตร, ฌาปนกิจสงเคราะห์, สมรส ($\bar{X} = 2.15$, $SD = 0.83$) เงินค่าเช่าบ้าน ($\bar{X} = 2.10$, $SD = 0.70$) เบี้ยขยัน ($\bar{X} = 2.01$, $SD = 0.73$) และมีความพึงพอใจต่ำมากที่สุดสามข้อคือ เงินรางวัลแก่พนักงานดีเด่นประจำปี ($\bar{X} = 1.78$, $SD = 0.73$) เงินค่าอาหาร ($\bar{X} = 1.77$, $SD = 0.64$) เงินโบนัส ($\bar{X} = 1.61$, $SD = 0.67$) ซึ่งมีความพึงพอใจต่ำมากที่สุด

ตารางที่ 4-5 ความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ชัมมิทแอนเซ่ ออโตพาร์ท จำกัด

สวัสดิการด้านนั้นหนาการ	ความพึงพอใจ (ร้อยละ)					\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. การจัดกิจกรรมกีฬา, สนามกีฬา, อุปกรณ์กีฬา	0 (0)	0 (0)	36 (25.20)	70 (49)	37 (25.90)	1.99	0.74	ต่ำ	3
2. การจัดเลี้ยงเนื่องในโอกาสต่าง ๆ เช่น การจัดเลี้ยงงานปีใหม่ งานประจำปี	0 (0)	0 (0)	41 (28.70)	66 (46.20)	36 (25.20)	2.03	0.73	ต่ำ	1
3. การทัศนจร	0 (0)	0 (0)	29 (43.40)	52 (36.40)	62 (20.30)	1.77	0.76	ต่ำมาก	5
4. การให้เงินช่วยเหลือในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ	0 (0)	1 (0.70)	37 (22.40)	63 (44.10)	47 (32.90)	1.91	0.75	ต่ำ	4
5. การบำเพ็ญประโยชน์การบวชชีพราหมณ์ การช่วยเหลือสังคม	0 (0)	0 (0)	43 (30.10)	55 (38.50)	45 (31.50)	1.99	0.78	ต่ำ	2
รวม						1.93	0.74	ต่ำ	

จากตารางที่ 4-5 พบว่า พนักงานบริษัท ชัมมิตแอนเซ่ ออโตพาร์ท จำกัด มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการโดยภาพรวมอยู่ในระดับต่ำ ($\bar{X} = 1.93, SD = 0.74$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความพึงพอใจต่ำสี่ข้อคือ การจัดเลี้ยงเนื่องในโอกาสต่าง ๆ เช่น การจัดเลี้ยงงานปีใหม่ งานประจำปี ($\bar{X} = 2.03, SD = 0.73$) การบำเพ็ญประโยชน์การบวช ชีพรามณ์การช่วยเหลือสังคม ($\bar{X} = 1.99, SD = 0.78$) การจัดกิจกรรมกีฬา, สนามกีฬา, อุปกรณักีฬา ($\bar{X} = 1.99, SD = 0.71$) การให้เงินช่วยเหลือในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ($\bar{X} = 1.91, SD = 0.75$) และต่ำมากมีจำนวนหนึ่งข้อคือ การทัศนจร ($\bar{X} = 1.77, SD = 0.76$)

ตารางที่ 4-6 ความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการของพนักงานระดับ ปฏิบัติการบริษัท ชัมมิตแอนด์ ออโตพาร์ท จำกัด

สวัสดิการด้านการศึกษา	ความพึงพอใจ (ร้อยละ)					\bar{x}	SD	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. การเปิดเผยเกี่ยวกับความรู้ในเรื่องต่าง ๆ ตามสถานที่ทั่วไปในบริษัท	1 (0.70)	11 (7.70)	69 (48.30)	51 (35.70)	11 (7.70)	2.58	0.77	ต่ำ	1
2. การจัดให้มีเสียงตามสายให้ความรู้และความบันเทิงแก่พนักงานช่วงเช้าและช่วงพัก	1 (0.70)	8 (5.60)	72 (50.30)	43 (30.10)	19 (13.30)	2.50	0.82	ต่ำ	2
3. การฝึกอบรมภายในบริษัท	0 (0)	11 (7.70)	57 (39.90)	56 (39.20)	19 (13.30)	2.42	0.81	ต่ำ	3
4. การจัดที่อ่านหนังสือให้กับพนักงาน	2 (1.40)	3 (2.10)	20 (14.00)	50 (35.00)	68 (47.60)	1.75	0.87	ต่ำมาก	4
รวม						2.31	0.81	ต่ำ	

จากตารางที่ 4-6 พบว่า พนักงานบริษัท ชัมมิตแอนเซ่ ออโตพาร์ท จำกัด มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการโดยภาพรวมอยู่ในระดับต่ำ ($\bar{X} = 2.31, SD = 0.81$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความพึงพอใจต่ำสามข้อคือ การปิดประกาศเกี่ยวกับความรู้ ในเรื่องต่าง ๆ ตามสถานที่ทั่วไปในบริษัท ($\bar{X} = 2.58, SD = 0.77$) การจัดให้มีเสียงตามสาย ให้ความรู้และความบันเทิงแก่พนักงานช่วงเช้า และช่วงพัก ($\bar{X} = 2.50, SD = 0.82$) การฝึกอบรมภายในบริษัท ($\bar{X} = 2.42, SD = 0.81$) และมีความพึงพอใจต่ำมากหนึ่งข้อคือ การจัดที่อ่านหนังสือให้กับพนักงาน ($\bar{X} = 1.75, SD = 0.87$)

ตารางที่ 4-7 ความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการของพนักงานระดับ ปฏิบัติการบริษัท ชัมมิตแอนเซ่ ออโตพาร์ท จำกัด

สวัสดิการด้านการศึกษา	ความพึงพอใจ (ร้อยละ)					\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. สภาพแวดล้อมการทำงาน เช่น แสงสว่าง, เสียง	0 (0)	8 (5.60)	78 (54.50)	35 (24.50)	22 (15.40)	2.50	0.82	ต่ำ	2
2. อุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคล เช่น รองเท้า SAFETY หมวก, ถุงมือ	0 (0)	20 (14.00)	75 (52.40)	32 (22.40)	16 (11.20)	2.69	0.84	ปานกลาง	1
3. ป้ายจราจรต่าง ๆ ภายในโรงงาน	0 (0)	6 (4.20)	64 (44.80)	52 (36.40)	21 (14.70)	2.38	0.78	ต่ำ	3
รวม						2.52	0.81	ต่ำ	

จากตารางที่ 4-7 พบว่า พนักงานบริษัท ชัมมิตแอนเซ่ ออโตพาร์ท จำกัด มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับต่ำ ($\bar{X} = 2.52, SD = 0.81$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความพึงพอใจปานกลางหนึ่งข้อคือ อุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคล เช่น รองเท้า SAFETY, หมวก, ถุงมือ ($\bar{X} = 2.69, SD = 0.84$) มีความพึงพอใจต่ำสองข้อคือ สภาพแวดล้อมการทำงาน เช่น แสงสว่าง, เสียง ($\bar{X} = 2.50, SD = 0.82$) ป้ายจราจรต่าง ๆ ภายในโรงงาน ($\bar{X} = 2.38, SD = 0.78$)

ส่วนที่ 3 ผลการศึกษาความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ชัมมิตแอนเซ่ ออโตพาร์ท จำกัด

ตารางที่ 4-8 ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ชัมมิตแอนเซ่ ออโตพาร์ท จำกัด

ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร	\bar{X}	SD	แปลความ
1. ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	2.99	0.74	ปานกลาง
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	3.42	0.89	สูง
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	3.03	0.84	ปานกลาง
รวม	3.14	0.82	ปานกลาง

ตารางที่ 4-8 พบว่า พนักงานบริษัท ชัมมิตแอนเซ่ ออโตพาร์ท จำกัด มีความผูกพัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.14, SD = 0.82$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความผูกพันสูงหนึ่งข้อคือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร ($\bar{X} = 3.42, SD = 0.89$) มีความผูกพันปานกลางสองข้อคือ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ($\bar{X} = 3.03, SD = 0.84$) ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($\bar{X} = 2.99, SD = 0.74$)

ตารางที่ 4-9 ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรของพนักงานระดับ ปฏิบัติการบริษัท ชัมมิทแอนเซ่ ออโตพาร์ท จำกัด

ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับ เป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร	ระดับความคิด (ร้อยละ)					\bar{x}	SD	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. เมื่อบุคคลกล่าวถึง บริษัทฯ ของท่านอย่างเสีย ๆ หาย ๆ ท่านจะรีบชี้แจงกล่าวแก้ทันที	7 (4.90)	14 (9.80)	76 (53.10)	38 (26.60)	8 (5.60)	2.82	0.86	ปานกลาง	5
2. ท่านจะพูดถึงหน่วยงานในทางที่ดีกับ ผู้ร่วมงานเสมอ	6 (4.20)	31 (21.70)	80 (55.90)	21 (14.70)	5 (3.50)	3.08	0.81	ปานกลาง	2
3. ท่านเห็นด้วยกับนโยบายการดำเนินการ ของหน่วยงาน	3 (2.10)	20 (14.00)	83 (58.00)	24 (20.30)	8 (5.60)	2.87	0.79	ปานกลาง	4
4. ท่านภูมิใจที่จะบอกใคร ๆ ว่าท่านเป็น พนักงานของ SAA	10 (0.70)	29 (20.30)	71 (49.70)	19 (13.30)	14 (9.80)	3.01	1.00	ปานกลาง	3
5. ท่านคิดว่าปัญหาของหน่วยงานเป็นเรื่องที่ พนักงานทุกคนต้องร่วมมือกันแก้ไข	18 (12.60)	34 (23.80)	58 (40.60)	19 (13.30)	14 (9.80)	3.16	1.10	ปานกลาง	1
โดยรวม						2.98	0.91	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4-9 พบว่า พนักงานบริษัท ชัมมิตแอนเซ่ ออโตพาร์ท จำกัด มีความผูกพัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.98, SD = 0.91$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความผูกพันปานกลางทุกข้อคือ ท่านคิดว่าปัญหาของหน่วยงานเป็นเรื่องที่พนักงานทุกคนต้องร่วมมือกันแก้ไข ($\bar{X} = 3.16, SD = 1.10$) ท่านจะพูดถึงหน่วยงานในทางที่ดีกับผู้ร่วมงานเสมอ ($\bar{X} = 3.08, SD = 0.81$) ท่านภูมิใจที่จะบอกใคร ๆ ว่าท่านเป็นพนักงานของ SAA ($\bar{X} = 3.01, SD = 1.00$) ท่านเห็นด้วยกับนโยบายการดำเนินการดำเนินงานของหน่วยงาน ($\bar{X} = 2.87, SD = 0.79$) และเมื่อบุคคลกล่าวถึงบริษัท ๆ ของท่านอย่างเสีย ๆ หาย ๆ ท่านจะเรียนชี้แจง กล่าวแก้ทันที ($\bar{X} = 2.82, SD = 0.86$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-10 ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรของพนักงานระดับ ปฏิบัติการบริษัท ชัมมิทแอนเนเซ่ ออโตพาร์ท จำกัด

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามมากเพื่อ ประโยชน์ขององค์กร	ระดับความคิด (ร้อยละ)					\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. เมื่อได้รับมอบหมายงาน อย่างหนึ่งท่านจะทุ่มเทให้กับ งานนั้นอย่างเต็มที่ ทุกครั้ง	31 (21.70)	61 (42.70)	37 (25.90)	11 (7.70)	3 (2.10)	3.74	0.95	สูง	1
2. ท่านพร้อมเสมอที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้า ของ SAA	29 (20.30)	49 (34.30)	43 (30.10)	17 (11.90)	5 (3.50)	3.56	1.00	สูง	2
3. ท่านพอใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับหน่วยงานเสมอ แม้ว่าค่าตอบแทนที่ได้จะไม่คุ้มค่าเหนื่อย	11 (7.70)	41 (28.70)	57 (39.90)	24 (16.80)	10 (7.00)	3.13	1.00	ปานกลาง	5
4. ท่านทุ่มเทความพยายามที่จะทำงานให้ดีที่สุดทุกครั้ง แม้ว่าผู้บังคับบัญชาจะมองผลงานระดับกลาง	19 (13.30)	48 (33.60)	53 (37.10)	10 (7.00)	13 (9.10)	3.35	1.00	ปานกลาง	3
5. ท่านรู้สึกห่วงใยต่ออนาคต ของ SAA ว่าจะ เปลี่ยนแปลงไปอย่างไร	25 (17.50)	33 (23.10)	57 (39.90)	20 (14.00)	8 (5.60)	3.33	1.00	ปานกลาง	4
โดยรวม						3.42	0.99	สูง	

จากตารางที่ 4-10 พบว่า พนักงานบริษัท ชัมมิตแอนเซ่ ออโตพาร์ท จำกัด มีความผูกพัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.42, SD = 0.99$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความผูกพัน สูงสองข้อคือ เมื่อได้รับมอบหมายงานอย่างหนึ่งท่านจะทุ่มเทให้กับงานนั้นอย่างเต็มที่ทุกครั้ง ($\bar{X} = 3.74, SD = 0.95$) ท่านพร้อมเสมอที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าของ SAA ($\bar{X} = 3.56, SD = 1.00$) และมีความผูกพันปานกลางสามข้อคือ ท่านทุ่มเทความพยายาม ที่จะทำงานให้ดีที่สุด ทุกครั้ง แม้ว่าผู้บังคับบัญชาจะมองผลงานระดับกลาง ($\bar{X} = 3.35, SD = 1.00$) ท่านรู้สึกห่วงใยต่อ อนาคตของ SAA ที่จะเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร ($\bar{X} = 3.33, SD = 1.00$) ท่านพอใจที่จะทำงาน ล่วงเวลาให้กับหน่วยงาน เสมอแม้ว่าค่าตอบแทนที่ได้จะไม่คุ้มค่าเหนื่อย ($\bar{X} = 3.13, SD = 1.00$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-11 ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรของพนักงานระดับ ปฏิบัติการบริษัท ชัมมิทแอนเซ่ ออโตพาร์ท จำกัด

ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งอันดับ ความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	ระดับความคิด (ร้อยละ)					\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. การตัดสินใจทำงานกับ SAA เป็นการตัดสินใจ ที่ถูกต้อง	9 (6.30)	46 (32.20)	69 (48.30)	15 (10.50)	4 (2.80)	3.29	0.84	ปานกลาง	1
2. ถ้าแม้ว่ามีโอกาสเปลี่ยนงานที่ให้ค่าตอบแทน สูงกว่าท่านจะยังคงเลือกทำงานกับ SAA ต่อไป	11 (7.70)	36 (21.70)	67 (46.90)	14 (9.80)	20 (14.00)	2.99	1.09	ปานกลาง	4
3. ถ้าท่านทำงานอยู่ในหน่วยงานนี้ท่านคาดว่าจะได้รับ ความสำเร็จและความก้าวหน้ามากกว่าหน่วยงานอื่น	17 (11.90)	26 (18.20)	66 (46.20)	18 (12.60)	16 (11.20)	3.07	1.11	ปานกลาง	3
4. เท่าที่ทราบหน่วยงานสามารถคลี่คลายปัญหา ความเดือดร้อนให้แก่พนักงานได้แม้ว่าจะเป็น เรื่องส่วนตัวก็ตามที่	2 (1.40)	31 (21.70)	53 (37.10)	36 (25.20)	21 (14.70)	2.70	1.01	ปานกลาง	5
5. SAA เป็นหน่วยงาน ที่ดีที่สุดสำหรับการเลือก ทำงานด้วย	8 (5.60)	33 (23.10)	75 (52.40)	20 (14.00)	7 (4.90)	3.10	0.88	ปานกลาง	2
โดยรวม						3.03	0.98	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4-11 พบว่า พนักงานบริษัท ชัมมิตแอนเซ่ ออโตพาร์ท จำกัด มีความผูกพัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.03$, $SD = 0.98$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความผูกพันปานกลางทุกข้อคือ การตัดสินใจทำงานกับ SAA เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง ($\bar{X} = 3.29$, $SD = 0.84$) SAA เป็นหน่วยงานที่ดีที่สุดสำหรับการเลือกทำงานด้วย ($\bar{X} = 3.10$, $SD = 0.88$) ถ้าท่านทำงานอยู่ในหน่วยงานนี้ท่านคาดว่าจะได้รับความสำเร็จและความก้าวหน้า มากกว่าหน่วยงานอื่น ($\bar{X} = 3.07$, $SD = 1.11$) ถ้าแม้ว่ามีโอกาสเปลี่ยนงานที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ท่านจะยังคงเลือกทำงานกับ SAA ต่อไป ($\bar{X} = 2.99$, $SD = 1.09$) เท่าที่ทราบหน่วยงานสามารถ คลี่คลายปัญหาความเดือดร้อนให้แก่พนักงานได้แม้ว่าจะเป็นเรื่องส่วนตัวก็ตามที่ ($\bar{X} = 2.70$, $SD = 1.01$)

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจต่อการสวัสดิการกับระดับ ความผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท ฯ

ตารางที่ 4-12 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจต่อการสวัสดิการกับระดับความผูกพันของ พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท ฯ

สวัสดิการที่จัดให้แก่พนักงาน	ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรโดยรวม		
	r	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
1. สวัสดิการด้านสุขภาพ	.217**	.000	ต่ำ
2. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	.193 **	.000	ต่ำ
3. สวัสดิการด้านนันทนาการ	.185 **	.000	ต่ำ
4. สวัสดิการด้านการศึกษา	.204 **	.000	ต่ำ
5. สวัสดิการความปลอดภัย	.215 **	.000	ต่ำ
	.202**	.000	ต่ำ

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4-12 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจต่อสวัสดิการกับระดับความผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท ฯ จำกัด พบว่า ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ระดับต่ำ ($r = .202$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1

และเมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า สวัสดิการด้านสุขภาพมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานในระดับ ปฏิบัติการ ($r = .217$) รองมาคือ สวัสดิการความปลอดภัย ($r = .215$) ลำดับต่อมาคือ สวัสดิการด้านการศึกษา ($r = .204$) และลำดับ ความสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการกับระดับความผูกพันของพนักงานในลำดับสุดท้ายคือ สวัสดิการด้านนันทนาการ ($r = .185$)

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวินิจฉัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการ กับระดับความผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท ชัมมิทแอนเช่ ออโตพาร์ท จำกัด” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการ ของบริษัท ชัมมิทแอนเช่ ออโตพาร์ท จำกัด โดยทำการศึกษาจากข้อมูล พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท ชัมมิทแอนเช่ ออโตพาร์ท จำกัด จำนวนทั้งหมด 134 คน ซึ่งผู้ทำวิจัยสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

จากข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามการวิจัย พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 20-30 ปี ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช. และมีอายุงาน 1-5 ปี

ส่วนที่ 2 การศึกษาความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ชัมมิทแอนเช่ ออโตพาร์ท จำกัด

ผลการศึกษา พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ชัมมิทแอนเช่ ออโตพาร์ท จำกัด มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการอยู่ในระดับต่ำ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สวัสดิการด้านสุขภาพพนักงานมีความพึงพอใจมากที่สุดรองมาคือ ด้านความปลอดภัย ด้านการศึกษา ด้านเศรษฐกิจและด้านนันทนาการ

ด้านสุขภาพความพึงพอใจของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกเป็นประเด็นย่อย พบว่า ความพึงพอใจในระดับปานกลางมีสองรายการ คือ การตรวจสุขภาพประจำปี, การเข้ารับรักษาพยาบาล และความพึงพอใจต่ำมีสามอันดับคือ การให้บริการรักษาเบื้องต้น, อุปกรณ์ปฐมพยาบาลเบื้องต้น, ห้องพยาบาล

ด้านความปลอดภัยความพึงพอใจของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับต่ำ เมื่อแยกเป็นประเด็นย่อย พบว่า มีความพึงพอใจปานกลางมีหนึ่งรายการคือ ความพึงพอใจด้านอุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคล เช่น รองเท้า SAFETY หมวก ถุงมือ ความพึงพอใจในระดับต่ำมีสองรายการคือ สภาพแวดล้อมการทำงาน เช่น แสงสว่าง เสียง และป้ายจราจรต่าง ๆ ภายในโรงงาน

ด้านการศึกษาความพึงพอใจของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับต่ำ เมื่อแยกเป็นประเด็นย่อย พบว่า ความพึงพอใจต่ำมีสามรายการคือ การปิดประกาศเกี่ยวกับความรู้ในเรื่องทั่วไปตามสถานที่ในบริษัท, การจัดให้มีเสียงตามสายให้ความรู้ความบันเทิงแก่พนักงานช่วงเช้า และช่วงพัก, การฝึกอบรมภายในบริษัท ความพึงพอใจต่ำมากมีหนึ่งอันดับคือ การจัดที่อ่านหนังสือให้กับพนักงาน

ด้านเศรษฐกิจความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับต่ำ เมื่อแยกเป็นประเด็นย่อย พนักงานมีความพึงพอใจปานกลางหนึ่งข้อคือ เครื่องแบบพนักงานที่จัดให้ มีความพึงพอใจในระดับต่ำหกรายการคือ รถรับ-ส่งพนักงาน, เงินกู้ยืมธนาคารออมสิน, กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ, เงินให้ในโอกาสต่าง ๆ เช่น เงินช่วยเหลือการคลอดบุตร ฌาปนกิจสงเคราะห์ เงินสมรส, เงินค่าเช่าบ้าน, เบี้ยขยัน และมีความพึงพอใจในระดับต่ำมากสามรายการคือ เงินรางวัลแก่พนักงานดีเด่นประจำปี, เงินค่าอาหาร และเงิน โบนัสซึ่งมีความพึงพอใจต่ำมากที่สุด

ด้านนันทนาการ ความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับต่ำ เมื่อแยกเป็นประเด็นย่อย พนักงานมีความพึงพอใจระดับต่ำสี่รายการคือ การเลี้ยงเนื่องในโอกาสต่าง ๆ, การบำเพ็ญประโยชน์ช่วยเหลือสังคม, การจัดกิจกรรมกีฬาภายใน และเงินช่วยเหลือในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ส่วนความพึงพอใจในระดับต่ำมากมีหนึ่งอันดับคือ การทัศนจร

ส่วนที่ 3 ผลการศึกษาความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ชัมมิตแอนเช่ ออโตพาร์ท จำกัด

ผลการศึกษา พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ชัมมิตแอนเช่ ออโตพาร์ท จำกัด มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรอยู่ในระดับสูง เมื่อแยกเป็นประเด็นย่อย พบว่า เมื่อพนักงานได้รับมอบหมายงานอย่างใดอย่างหนึ่งจะทุ่มเทให้กับงานนั้นอย่างเต็มที่ทุกครั้งอยู่ในระดับสูง และพนักงานพร้อมที่จะทุ่มเททุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าของ SAA อยู่ในระดับสูงรองลงมา ความทุ่มเทความพยายามที่จะทำงานให้ดีที่สุดแม้ว่าผู้บังคับบัญชาจะมองว่าผลงานระดับกลางความผูกพันของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง ความหวังในอนาคตของ SAA ว่าจะเปลี่ยนแปลงอย่างไรอยู่ในระดับปานกลาง และพนักงานพอใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับหน่วยงานเสมอแม้ว่าค่าตอบแทนที่ได้จะไม่คุ้มค่าเหนื่อยอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านความปราถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อแยกเป็นประเด็นย่อย พบว่า การตัดสินใจทำงานกับ SAA

เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้องที่สุด ความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง, SAA เป็นหน่วยงานที่ดีที่สุดสำหรับเลือกทำงานด้วย และถ้าท่านทำงานอยู่ในหน่วยงานนี้ท่านคาดว่าจะได้รับความก้าวหน้ามากกว่าหน่วยงานอื่น ความผูกพันของพนักงานอยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ

ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความผูกพันภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นประเด็นย่อย พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลางทุกประเด็นย่อย โดยพนักงานคิดว่าปัญหาของหน่วยงานเป็นเรื่องที่พนักงานต้องร่วมมือแก้ไข รองลงมาพนักงานพูดถึงหน่วยงานของตนในทางที่ดีกับเพื่อนร่วมงานเสมอ และพนักงานภูมิใจที่จะบอกใคร ๆ ว่าเป็นพนักงานของ SAA ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการกับระดับความผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ชัมมิตแอน เซ ออโตพาร์ท จำกัด พบว่ามีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ และพิจารณาความสัมพันธ์แต่ละด้าน พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการด้านสุขภาพของพนักงานต่อองค์กรมากที่สุด รองลำดับที่หนึ่งคือสวัสดิการด้านความปลอดภัย รองลำดับที่สองคือ สวัสดิการด้านการศึกษา รองลงมาคือด้านเศรษฐกิจ และลำดับสุดท้ายคือ ด้านนันทนาการ

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาความพึงพอใจต่อสวัสดิการ พบว่า พนักงานของบริษัท ชัมมิตแอน เซ ออโตพาร์ท จำกัด มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการ ดังนี้

ความพึงพอใจด้านสุขภาพอยู่ในระดับปานกลางผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ สุรางค์รัตน์ วชิณารมณ (2540) พบว่า สวัสดิการด้านสุขภาพเป็นสวัสดิการขั้นพื้นฐานซึ่งมีความจำเป็นที่ทุกองค์กรต้องจัดไว้มิได้แก่พนักงาน เนื่องจากสุขภาพเป็นสิ่งสำคัญต่อการปฏิบัติงาน และเพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานบริษัทต้องจัดให้หรือมิให้พนักงาน เช่น ห้องพยาบาล การตรวจสุขภาพประจำปี สาเหตุที่พนักงานมีความพึงพอใจปานกลางเนื่องจากเป็นสวัสดิการที่อยู่ในสวัสดิขั้นพื้นฐานที่ทางบริษัทจัดให้ไว้และเมื่อเทียบกับบริษัทอื่น ๆ ก็ไม่แตกต่างกันมากนัก ผลการศึกษาความผูกพันของพนักงานของบริษัท ชัมมิตแอน เซ ออโตพาร์ท จำกัด มีความผูกพันปานกลางลงมาค่อนข้างต่ำ ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการกับระดับความผูกพันมีระดับความสัมพันธ์ต่ำ

ความพึงพอใจด้านความปลอดภัยอยู่ในระดับต่ำ ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของมาส โลว์ อันดับที่สองการที่บริษัทจัดให้เกิดความปลอดภัยในการทำงานเพิ่มมากขึ้นซึ่งทางบริษัทได้จัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี เช่น แสงสว่างในการทำงาน อุปกรณ์ ป้องกันภัยส่วนบุคคล เช่น รองเท้า Safety, หมวก, ถุงมือ, ครอบหูป้องกันเสียงดัง, ที่เหมาะสมกับการทำงาน ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจเป็นอันดับรองลงจากความพึงพอใจในด้านสุขภาพ ผลการศึกษาความผูกพันของพนักงานของบริษัท ซัมมิทแอน เซ่ ออโตพาร์ท จำกัด มีความผูกพันปานกลาง ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการกับระดับความผูกพันมีระดับความสัมพันธ์ต่ำ สาเหตุเกิดจากพนักงานให้ความสำคัญในเรื่องความปลอดภัยในที่ทำงานสูง เช่น การป้อนโลหะซึ่งมีเสียงดัง ซึ่งบริษัทได้มีการแก้ไขให้เสียงดังไม่เกินกฎหมายกำหนดโดยการครอบเกาะป้องกันเสียงที่เครื่องป้อนโลหะ และได้มีการตรวจจากหน่วยงานราชการตามแผนงานที่กำหนดเป็นประจำ

ความพึงพอใจด้านการศึกษาอยู่ในระดับต่ำ ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎี ERG ในขั้นความต้องการความเจริญก้าวหน้า โดยบริษัทจัดให้มีการปิดประกาศเกี่ยวกับความรู้ในเรื่องต่าง ๆ ตามสถานที่ทั่วไปการจัดให้มีการฝึกอบรมทักษะการทำงานภายในบริษัท ทำให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งกล่าวถึงการที่พนักงาน ต้องการพัฒนาดตนเอง ผลการศึกษาความผูกพันของพนักงานของบริษัท ซัมมิทแอน เซ่ ออโตพาร์ท จำกัด มีความผูกพันปานกลาง ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการกับระดับความผูกพันมีระดับความสัมพันธ์ต่ำ สาเหตุเกิดจากพนักงานต้องการพัฒนาตนเองเพื่อความเจริญเติบโตในหน้าที่การงานต้องการพัฒนาทักษะการทำงานที่เพิ่มขึ้นซึ่งบริษัทได้มีฝึกอบรมภายในบริษัทโดยหน่วยงาน Hr และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ให้ความรู้ด้านระบบ TS16949 และมีการฝึกอบรมทักษะการสื่อสาร

ความพึงพอใจด้านเศรษฐกิจอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับ จินตนา บุญช่วย (2541) ศึกษาเกี่ยวกับความต้องการและการจัดรูปแบบเกี่ยวกับสวัสดิการ เงินเดือนและค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินเป็นลำดับต้น ๆ พนักงานมีความพึงพอใจเป็นอันดับที่สี่ โดยบริษัทจัดให้มีเครื่องแบบพนักงาน รถรับ-ส่งพนักงาน ผลการศึกษาความผูกพันของพนักงานของบริษัท ซัมมิทแอน เซ่ ออโตพาร์ท จำกัด มีความผูกพันปานกลาง ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการกับระดับความผูกพันมีระดับความสัมพันธ์ต่ำ สาเหตุเกิดจากพนักงานต้องการสวัสดิการในรูปแบบของตัวเงินมากกว่าที่ไม่ใช่ตัวเงิน เช่น รถรับ-ส่งพนักงานซึ่งไม่ได้อยู่ในรูปตัวเงินทำให้พนักงานไม่ให้ความสำคัญมากนัก แต่จะให้ความสำคัญในเรื่องของโบนัส และเงินกินค่าอาหาร ซึ่งสามารถนำมาใช้จ่ายได้คล่องตัว

ความพึงพอใจด้านนันทนาการในระดับต่ำสอดคล้องกับแนวคิดของมาสโลว์ในความต้องการทางด้านสังคมของพนักงานซึ่งพนักงานงานมีความพึงพอใจต่ำที่สุดผลการศึกษาความผูกพันของพนักงานของบริษัท ซัมมิทแอน เซ่ ออโตพาร์ทจำกัด มีความผูกพันปานกลาง ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการกับระดับความผูกพัน มีระดับความสัมพันธ์ต่ำ สาเหตุเกิดจากพนักงานต้องการผ่อนคลายจากการทำงาน ต้องการหมู่คณะ โดยบริษัทจัดให้มีการจัดกิจกรรมกีฬาการจัดเลี้ยงเนื่องในโอกาสต่าง ๆ ทำให้พนักงานได้มีโอกาสทำกิจกรรมร่วมกันทำให้รู้สึกผ่อนคลาย มีความสามัคคี รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ และจากผลการวิจัย พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ได้รับสวัสดิการในรูปแบบเดียวกัน จึงทำให้ไม่เห็นความแตกต่างของสวัสดิการมากนักรวมถึงสวัสดิการที่มีอยู่นั้นไม่ได้ต่ำหรือขาดแคลน แต่องค์กรไม่สามารถที่จะจัดให้ครบสมบูรณ์ตามความต้องการของพนักงานได้ ทั้งนี้ บริษัท ซัมมิทแอน เซ่ ออโตพาร์ท จำกัด เป็นการร่วมทุนระหว่างบริษัท ญี่ปุ่นนโยบายด้านสวัสดิการ ซึ่งทำให้เกิดความพึงพอใจต่อการทำงานยังไม่ดีเท่าที่ควร ซึ่งการตัดสินใจด้านสวัสดิการดังกล่าวต้องเป็นการตัดสินใจร่วมระหว่าง 2 บริษัท

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ซัมมิทแอน เซ่ ออโตพาร์ท จำกัด จากการศึกษา พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัย ดนูวิศ บุญเดช (2553) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย (จำกัด) มหาชน ในเขตกรุงเทพมหานคร และ ปริมณฑล ผลการวิจัย พบว่า ความผูกพันของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรความผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการซัมมิทแอน เซ่ ออโตพาร์ท จำกัด อยู่ในระดับสูงสอดคล้องกับการศึกษาของ อัจฉรา ทับขัน (2553) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรอยู่ในระดับสูง เพราะมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ได้ตามเป้าหมายการผลิตในแต่ละวันซึ่งบริษัทได้กำหนดการผลิตชิ้นงานต่อชั่วโมงการทำงาน

ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการซัมมิทแอน เซ่ ออโตพาร์ทจำกัด อยู่ในระดับปานกลางซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญชลีรัตน์ ศิลาสวรรณ (2550) ว่าในการดำเนินธุรกิจใด ๆ ก็ตามองค์กรจำเป็นต้องเข้าใจถึงความต้องการของพนักงาน เพราะพื้นฐานทางเศรษฐกิจและสังคมของแต่ละคนไม่เหมือนกัน เมื่อนายจ้างรู้ว่า พนักงานต้องการสิ่งใด ก็สามารถกำหนดมาตรการเพื่อกระตุ้น

ให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป ดังนั้น องค์กรจึงต้องจัดสวัสดิการให้ตรงกับความต้องการของพนักงานการจัดสวัสดิการควรจัดให้พนักงานอย่างเท่าเทียมกันและสม่ำเสมอ และต้องสอดคล้องตามกฎหมายกำหนด

ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการซัมมิทแอน เซ่ ออโตพาร์ทจำกัด อยู่ในระดับปานกลางซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Steer and Porter (1993 อ้างถึงใน กฤษกร ดวงสว่าง, 2540) ศึกษาเกี่ยวกับลักษณะและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กร พบว่า วัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร ทำให้การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กร

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการกับระดับความผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ซัมมิทแอน เซ่ ออโตพาร์ท จำกัด ผู้วิจัยได้มีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการศึกษาผลการวิจัย พบว่า การจัดสวัสดิการให้กับพนักงานในประเด็นย่อยซึ่งบริษัทสามารถนำไปปรับปรุงเชิงนโยบายได้ดังต่อไปนี้

1. สวัสดิการด้านสุขภาพ ซึ่งบริษัทจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี เช่น การตรวจสุขภาพ การตรวจสายตา ทันตกรรม และการให้คำแนะนำเกี่ยวกับสุขภาพ ปีละ 1 ครั้ง ซึ่งบริษัทควรเพิ่มเติมในส่วนรายการตรวจเช็คเพิ่มขึ้นเช่น การตรวจมะเร็ง การตรวจปอด เนื่องจากบางหน่วยงานมีการเชื่อม และในส่วนของห้องพยาบาล ซึ่งพนักงานมีความพึงพอใจน้อยที่สุด ควรมีการปรับปรุงในเรื่องของพื้นที่ควรเพิ่มให้มีขนาดกว้างมากขึ้น เนื่องจากคับแคบเกินไป
2. สวัสดิการความปลอดภัย อุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคล เช่น รองเท้า SAFETY หมวก ถุงมือ มีความจำเป็นสำหรับการทำงาน เนื่องจากงานที่ปฏิบัติอยู่มีความเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุเพื่อไม่ให้เกิดความสูญเสียต่อร่างกายและทรัพย์สิน บริษัทควรออกกฎระเบียบให้ชัดเจน และสร้างการรับรู้และให้พนักงานตระหนักในด้านความปลอดภัยในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญ

3. สวัสดิการด้านการศึกษา การปิดประกาศเกี่ยวกับความรู้ในเรื่องต่าง ๆ ตามสถานที่ทั่วไปในบริษัท ซึ่งเป็นการสื่อสารให้พนักงานเข้าใจนโยบายของบริษัท ระเบียบวิธีการปฏิบัติงาน และข่าวสารด้านสุขภาพควรมีการทำให้เป็นข่าวสารปัจจุบัน

4. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจซึ่งพนักงานมีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน เช่น การจัดรถ-รับส่ง และมีความพึงพอใจกับสวัสดิการที่เป็นตัวเงินต่ำมาก ในเรื่องของโบนัส และเงินคินค่าอาหาร ควรมีการทบทวนนโยบายดังกล่าวในสอดคล้องกับสภาวะปัจจุบัน

5. สวัสดิการด้านนันทนาการ การจัดเลี้ยงเนื่องในโอกาสต่าง ๆ เช่นการจัดเลี้ยงปีใหม่ งานประจำปี ควรเพิ่มกิจกรรมให้มากขึ้นเพื่อเพิ่มในด้านความสามัคคีในการทำงานร่วมกันเป็นทีมงาน เช่น การเล่นเกมต่าง ๆ โดยไม่เน้นที่การแสดงจนเกินไป ในส่วนการทัศนจรควรให้ความสำคัญในระดับต้น ๆ เนื่องจากเป็นการเปิดมุมมองที่ดีให้กับพนักงาน และเป็นการเพิ่มทัศนคติในด้านบวก

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

เพื่อให้เกิดความสอดคล้องระหว่างนโยบายข้างต้น หน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบด้านสวัสดิการ ควรมีการปรับปรุงและเพิ่มเติมในส่วนของการปฏิบัติงานดังนี้

1. สวัสดิการด้านสุขภาพ ซึ่งบริษัทจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีอยู่แล้วนั้น เมื่อพบว่า พนักงานเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงาน เช่น ปวดอวัยวะ เป็นจำนวนมากผู้เกี่ยวข้องต้องเข้าไปประเมินวิธีการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ การป้องกันและแก้ไขส่วนให้พนักงานได้มีส่วนร่วมรับรู้และอบรมความปลอดภัย

2. สวัสดิการความปลอดภัย อุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคล เช่น รองเท้า SAFETY หมวก ถุงมือ มีความจำเป็นสำหรับการทำงานมากผู้รับผิดชอบดูแลควรใส่ใจโดยการให้ความรู้ การใช้อย่างถูกวิธีซึ่งแนวโน้มในการเกิดการบาดเจ็บจากการทำงานจะลดลงอย่างต่อเนื่อง เมื่อทุกคนเข้าใจและปฏิบัติตามอย่างถูกวิธี

3. สวัสดิการด้านการศึกษา การปิดประกาศเกี่ยวกับความรู้ในเรื่องต่าง ๆ ตามสถานที่ทั่วไปในบริษัท ซึ่งเป็นการสื่อสารให้พนักงานเข้าใจนโยบายของบริษัท ระเบียบวิธีการปฏิบัติงาน และข่าวสารด้านสุขภาพควรมีการทำให้เป็นข่าวสารปัจจุบัน ควรทำการประเมินว่า พนักงานมีความเข้าใจ ในนโยบายของบริษัท ระเบียบ และวิธีการปฏิบัติงานที่ถูกต้องหรือไม่อย่างไร

4. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจในเรื่องของ โบนัส และเงินคินค่าอาหาร ควรมีการทบทวนนโยบายดังกล่าวในสอดคล้องกับสภาวะปัจจุบัน โดยการสื่อสารให้กับพนักงานเข้าใจถึงสภาวะการณ์ที่ส่งผลกระทบต่อกำไร-ขาดทุนของบริษัท เพื่อให้พนักงานเข้าใจและรับรู้อย่างต่อเนื่องโดยการปิดประกาศและประชาสัมพันธ์ตามระยะเวลาอันสมควร

5. สวัสดิการด้านนันทนาการ การจัดเลี้ยงเนื่องในโอกาสต่าง ๆ เช่นการจัดเลี้ยงปีใหม่ งานประจำปี เป็นกิจกรรมที่ทำร่วมกันในทุก ๆ ปี และในส่วนของกิจกรรมอื่น ๆ เช่น การละเล่นต่าง ๆ ควรให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการเสนอแนะดังกล่าวด้วย

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์ต่อการจัดสวัสดิการให้กับพนักงาน
2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบสวัสดิการกับบริษัทที่มีลักษณะธุรกิจคล้ายกันเพื่อนำมาปรับปรุงสวัสดิการตามความเหมาะสม

บรรณานุกรม

- กฤษกร ดวงสว่าง. (2540). ความผูกพันของบุคลากรในธุรกิจปิโตรเลียม. วิทยานิพนธ์สังคมศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล. (2556). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- กาญจนา นุ้ใจกอง. (2542). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการทำงานในพนักงานระดับปฏิบัติการ. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เกรียงศักดิ์ เพ็ญยิ่ง. (2550). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- จิตร ระวีวงศ์. (2528). ทฤษฎีและหลักการสวัสดิการแรงงาน. กรุงเทพฯ: คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จินตนา บุญช่วย. (2541). รายงานวิจัย การศึกษาความต้องการและการจัดรูปแบบเกี่ยวกับสวัสดิการเงินเดือน และค่าตอบแทนอื่น ๆ ของข้าราชการครู กอองวิชาการบริหารบุคคล กระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ: สำนักงาน ก.ค.
- ชลินทร์ อมรธรรม. (2536). แนวคิดเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ. วารสารแรงงาน, 22(13), 11-12.
- ชูชาติ ชมภูคำ. (2542). ทักษะคตินของนักบริหารงานบุคคลต่อแนวทางการจัดสวัสดิการพนักงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรม. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชูชาติ พ่วงสมจิตร. (2540). การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนกับโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตปริมณฑลกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ฐิติมา หล้าทอง. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์ส่วนอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐชู่ดา หรั่งเพชร. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สวัสดิการที่ได้รับจากการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาองค์กร, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระเจ้าเกล้าพระนครเหนือ.

- ณัฐมน ตังพานทอง. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารพฤติกรรมความเป็นพนักงานที่ดีขององค์การศึกษานิเทศการนิเทศ: พนักงานของบริษัท เอเชียไฟเบอร์ จำกัด (มหาชน).* สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาองค์กร, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระเจ้านครเหนือ.
- ณัฐพันธ์ เจริญนันท. (2545). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์.* กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- คุณวิศ บุญเดช. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย (จำกัด) มหาชน ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล.* การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ทิพวรรณ ศิริคุณ. (2542). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณี บริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน.* วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2531). *การบริหารบุคคล.* กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2533). *พฤติกรรมของคนในองค์กร.* กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2535). *องค์การและการบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 7).* กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงศ์. (2535). *พฤติกรรมของคนในองค์กร.* กรุงเทพฯ: บริษัทวิเคราะห์ธุรกิจการจัดการ.
- ธีระ วีระธรรมสาธิต. (2532). *ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนกแผนก/เทียบเท่าของเครือซีเมนต์ไทย.* สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา รัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เนตินา โพธิ์ประสระ. (2541). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท สิทธิผล 1919.* วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- บุญธรรม กิจปริดาบริสุทธิ์. (2549). *สถิติเพื่อการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 4).* กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท์.
- ปราชญา กล้าผจญ. (2550). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์.* กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- พรสร้อย วงศ์ศรีสุข. (2557). *การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาการประปาส่วนภูมิภาค.* การศึกษาส่วนบุคคล ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- พิมพ์ชนก ทาชมพู่. (2552). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษาพนักงานประจำฝ่ายผลิต บริษัท วอลโบล (ประเทศไทย) จำกัด*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พริษฐ์ สมานสินธุ์. (2554). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความผูกพันของพนักงาน ศึกษานโยบายกรณี บริษัท เบสท์ เพอฟอร์แมนซ์ เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- ภาวนา เวชกิจ. (2550). *ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร การศึกษากรณี บริษัท ฟาบริเนท จำกัด*. สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร, คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ภัทรรุช ลิทธิศาสตร์. (2542). *ความระหว่างการเสริมสร้างอำนาจในงาน ค่านิยมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานควบคุมงานธนาคาร ไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รัตนา คงสืบ. (2535). *หลักการสร้างแบบสอบถามวัดทางจิตวิทยาและทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ระพีพรรณ คำหอม. (2545). *สวัสดิการสังคมกับสังคมไทย*. กรุงเทพฯ: สามเจริญพานิชย์.
- รุ่งรัตน์ เหล่ารัศมีวิวัฒน์. (2552). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ)*. ปริญญานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วรรณรินทร์ เทพบุตร. (2548). *ความคาดหวังในการได้รับสวัสดิการจากบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) เมื่อไปปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิของพนักงานต้อนรับภาคพื้นดิน*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาสังคม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วิจิตร ระวิวงศ์. (2528). *อนาคตสวัสดิการไทย*. ใน *เอกสารประกอบการสัมมนาทางวิชาการเรื่องสวัสดิการไทยในปัจจุบันและอนาคต* (หน้า 1-42). กรุงเทพฯ: คณะกรรมการสภาวิจัยแห่งชาติ สาขาสังคมวิทยา.

- เวทิตา นิลหลวง. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้มาตรการแรงงานสัมพันธ์ที่ดีกับความผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ออโต้ลัลลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศรีทับทิม พาณิชพันธ์. (2539). *ความรู้พื้นฐานทางสังคมสงเคราะห์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศุภมิตร บัวเสนาะ. (2546). *ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณี บริษัท ชิวเนชั่น จำกัด*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาศิลปศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2526). *การบริหารบุคคลแผนใหม่*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สมยศ นาวิการ. (2545). *การบริหารแบบมีส่วนร่วม*. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- สุชาติ พูลทรัพย์. (2536). *การศึกษาเปรียบเทียบการจัดสวัสดิการของบริษัทข้ามชาติ*. สารนิพนธ์สงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุดา สุวรรณภิมมย์. (2546). *การบริหารงานบุคคล*. ชลบุรี: ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุพจน์ นาคสวัสดิ์. (2559). *การสำรวจความผูกพันในการทำงานของพนักงาน แนวคิด ทฤษฎี และแนวปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดีการพิมพ์.
- สุรางค์รัตน์ วชิณารมณี. (2540). *สวัสดิการในองค์กร: แนวคิดและวิธีการบริหาร*. กรุงเทพฯ: เม็ดทราย พรินต์ติ้ง.
- เสนาะ ดิยาว์. (2535). *การบริหารบุคคล*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสาวนีย์ แปนงูจา. (2553). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอสทีเอ็น คอนสตรัคชั่น จำกัด*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อัจฉรา ทับขัน. (2553). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานงานเทศบาลตำบลนาจอมเทียน อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- อัญชลี เจ็งเจริญ. (2539). ความสัมพันธ์ระหว่างการติดต่อสื่อสารกับประสิทธิภาพขององค์กร.
ข่าวสารกองบริการการศึกษา, 6(57), 5-19.
- อัญชลีรัตน์ ศิลาสุวรรณ. (2550). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Albrecht, S. L. (2010). *Handbook of employee engagement: Perspectives, issues, research and practice*. Glos, England: Edward Elgar.
- Edwin, F. B. (1995). *Personnel management*. New York: McGraw-Hill.
- Gallup, B. S. (1990). *The state of the global workplace: A worldwide study of employee engagement and wellbeing*. Retrieved from <http://www.Gallup.Com/Search/Default.aspx?q=disengaged+worker>.
- Herzberg, F. (1950). *The motivation to work* (2nd ed.). New York: John Wiley and Sons.
- Hewitt, A. (2003). *Overview*. Retrieved from <http://was4.Hewitt.com/Hewitt/about/overview/index.htm>. (12 October 2008)
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33, 692-724.
- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement: Industrial and organizational psychology. *Perspectives on Science and Practice*, 1, 3-30.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Journal Psychology Review*, 50, 370-396.
- Meyer, J. P. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 539-540.
- Robert, K. H., & Hunt, D. M. (1991). *Organisation behavior*. Boston: PWS-Kent.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-619.
- Steer, R. M. (1977). *Organizationizational effectiveness: A behavioral view*. Santa Monica, California: Goodyear.
- Vaid, K. N. (1970). *Labour welfare in India*. New Delhi: Shri Ram Centre For Industrial Relation.
- Yolder, D. (1995). *Personal principles and policies*. New Jersey: Prentice-Hall.

ภาคผนวก

ชุดที่.....

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการกับระดับความผูกพัน
ของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ชัมมิทแอนเช่ ออโตพาร์ท จำกัด
คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำเพื่อประกอบการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
2. แบบสอบถามฉบับนี้ประกอบด้วยแบบสอบถาม จำนวน 3 ส่วน ได้แก่
ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการ
ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความผูกพันของพนักงาน

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับประสบการณ์หรือความคิดเห็นของท่าน
มากที่สุด สำหรับข้อความคำถามในแบบสอบถามนี้ ไม่มีข้อมูลถูกหรือผิดขึ้นอยู่กับทัศนะของท่าน
เอง

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

ต่ำกว่า 20 ปี

31-40 ปี

20-30 ปี

มากกว่า 40 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

มัธยมศึกษาตอนต้น

อนุปริญญา/ ปวส.

มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.

ปริญญาตรี

4. อายุงาน

 น้อยกว่า 1 ปี 6-10 ปี 1-5 ปี มากกว่า 10 ปีขึ้นไป**ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการ**

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับประสบการณ์หรือความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

สำหรับข้อความคำถามในแบบสอบถามนี้ ไม่มีข้อมูลถูกหรือผิดขึ้นอยู่กับทัศนะของท่านเอง

ห้ท่านพิจารณาว่าสวัสดิการที่บริษัทจัดให้หรือมีให้แก่พนักงาน มีความเหมาะสมระดับใดโดยตอบได้เพียงคำตอบเดียว

ค่าคะแนน 5 มากที่สุด หมายถึง บริษัทจัดหรือมีให้แก่พนักงานมีความเหมาะสมที่สุด

ค่าคะแนน 4 มาก หมายถึง บริษัทจัดหรือมีให้แก่พนักงานมีความเหมาะสมมาก

ค่าคะแนน 3 ปานกลาง หมายถึง บริษัทจัดหรือมีให้แก่พนักงานมีความเหมาะสมปานกลาง

ค่าคะแนน 2 น้อย หมายถึง บริษัทจัดหรือมีให้แก่พนักงานมีความเหมาะสมน้อย

ค่าคะแนน 1 น้อยที่สุด หมายถึง บริษัทจัดหรือมีให้แก่พนักงานมีความเหมาะสมน้อยที่สุด

สวัสดิการที่จัดให้แก่พนักงาน	ระดับความพึงพอใจ				
	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
1. ท่านคิดว่าสวัสดิการด้านสุขภาพที่บริษัทจัดให้มีต่อไปนี้จะเหมาะสมในระดับใด					
1.1 ห้องพยาบาล					
1.2 การให้บริการรักษาเบื้องต้น					
1.3 อุปกรณ์ปฐมพยาบาลเบื้องต้น					
1.4 การเข้ารับรักษาพยาบาลในโรงพยาบาลของรัฐและเอกชน (บริษัทกำหนดจำนวนที่เบิกจ่ายได้)					
1.5 การตรวจสุขภาพประจำปี เช่น การตรวจสุขภาพ การตรวจสายตา ทันตกรรม และ การให้คำแนะนำเกี่ยวกับสุขภาพ					
2. ท่านคิดว่าสวัสดิการด้านเศรษฐกิจที่บริษัทจัดให้มีต่อไปนี้จะเหมาะสมในระดับใด					
2.1 รถรับ-ส่งพนักงาน					
2.2 เงินค่าอาหาร					
2.3 เครื่องแบบพนักงาน (จำนวนชุด/ ปี)					
2.4 เบี้ยขยัน					
2.5 เงินกู้ยืมธนาคารออมสิน					
2.6 โบนัส					
2.7 กองทุนเงินสำรองเลี้ยงชีพ					
2.8 เงินค่าเช่าบ้าน					
2.9 เงินรางวัลแก่พนักงานดีเด่นประจำปี					
2.10 เงินให้ในโอกาสต่าง ๆ เช่น เงินช่วยเหลือการคลอดบุตร, สมรส, ฌาปนกิจสงเคราะห์					

สวัสดิการที่จัดให้แก่พนักงาน	ระดับความพึงพอใจ				
	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
3. ท่านคิดว่าสวัสดิการด้านนันทนาการที่บริษัทจัดให้มีต่อไปนี้จะเหมาะสมในระดับใด					
3.1 การจัดกิจกรรมกีฬา, สนามกีฬา, อุปกรณ์กีฬา					
3.2 การจัดเลี้ยงเนื่องในโอกาสต่าง ๆ เช่น การจัดเลี้ยงงานปีใหม่, งานประจำปี					
3.3 การทัศนจร					
3.4 การให้เงินช่วยเหลือในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ					
3.5 การบำเพ็ญประโยชน์, การบวชชีพราหมณ์, การช่วยเหลือสังคม, การปลูกป่า					
4. ท่านคิดว่าสวัสดิการด้านการศึกษาที่บริษัทจัดให้มีต่อไปนี้จะเหมาะสมในระดับใด					
4.1 การปิดประกาศเกี่ยวกับความรู้ในเรื่องต่าง ๆ ตามสถานที่ทั่วไปในบริษัท					
4.2 การจัดให้มีเสียงตามสายให้ความรู้และความบันเทิงแก่พนักงานช่วงเช้าและช่วงพัก					
4.3 การฝึกอบรมภายในบริษัท					
4.4 การจัดที่อ่านหนังสือให้กับพนักงาน					
5. ท่านคิดว่าสวัสดิการด้านการความปลอดภัยที่บริษัทจัดให้มีต่อไปนี้จะเหมาะสมในระดับใด					
5.1 สภาพแวดล้อมการทำงาน เช่น แสงสว่าง, เสียง					
5.2 อุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคล เช่น รองเท้า SAFETY หมวก, ถุงมือ					
5.3 ป้ายจราจรต่าง ๆ ภายในโรงงาน					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับประสบการณ์หรือ

ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

สำหรับข้อความคำถามในแบบสอบถามนี้ ไม่มีข้อมูลถูกหรือผิดขึ้นอยู่กับทัศนะของท่านเอง

ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร				
	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
1. ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร					
1.1 เมื่อบุคคลกล่าวถึงบริษัท ฯ ของท่าน อย่างเสีย ๆ หาย ๆ ท่านจะรีบชี้แจงกล่าวแก้ทันที					
1.2 ท่านจะพูดถึงหน่วยงานในทางที่ดีกับ ผู้ร่วมงานเสมอ					
1.3 ท่านเห็นด้วยกับนโยบายการดำเนินการ ดำเนินงานของหน่วยงาน					
1.4 ท่านภูมิใจที่จะบอกใคร ๆ ว่าท่านเป็น พนักงานของ SAA					
1.5 ท่านคิดว่าปัญหาของหน่วยงานเป็นเรื่องที่ พนักงานทุกคนต้องร่วมมือกันแก้ไข					
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร					
2.1 เมื่อได้รับมอบหมายงานอย่างหนึ่ง ท่านจะ ทุ่มเทให้กับงานนั้นอย่างเต็มที่ทุกครั้ง					
2.2 ท่านพร้อมเสมอที่จะทำทุกอย่างเพื่อ ความก้าวหน้าของ SAA					
2.3 ท่านพอใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับ หน่วยงานเสมอ แม้ว่าค่าตอบแทนที่ได้ จะไม่คุ้มค่าเหนื่อย					

ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร				
	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
2.4 ท่านทุ่มเทความพยายามที่จะทำงานให้ดีที่สุด ทุกครั้ง แม้ว่าผู้บังคับบัญชาจะมองผลงาน ระดับกลาง					
2.5 ท่านรู้สึกห่วงใยต่ออนาคตของ SAA ว่าจะ เปลี่ยนแปลงไป					
3.4 เท่าที่ทราบหน่วยงานสามารถคลี่คลายปัญหา ความเดือดร้อนให้แก่พนักงานได้แม้ว่าจะเป็น เรื่องส่วนตัวก็ตามที่					
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร					
3.1 การตัดสินใจทำงานกับ SAA เป็นการ ตัดสินใจที่ถูกต้อง					
3.2 ถ้าแม้ว่ามีโอกาสเปลี่ยนงานที่ให้ค่าตอบแทน สูงกว่า ท่านจะยังคงเลือกทำงานกับ SAA ต่อ ไป					
3.3 ถ้าท่านทำงานอยู่ในหน่วยงานนี้ ท่านคาดว่า จะได้รับความสำเร็จและความก้าวหน้ามากกว่า หน่วยงานอื่น					
3.4 เท่าที่ทราบหน่วยงานสามารถคลี่คลายปัญหา ความเดือดร้อนให้แก่พนักงานได้แม้ว่าจะเป็น เรื่องส่วนตัวก็ตามที่					
3.5 SAA เป็นหน่วยงานที่ดีที่สุด สำหรับ การเลือกทำงานด้วย					

ขอขอบคุณท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามนี้