

ความพึงพอใจในปัจจัยสวัสดิการที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร
กรณีศึกษา พนักงานบริษัทกรุงเทพธุรกิจลิสซิ่ง จำกัด (สำนักงานใหญ่ กรุงเทพฯ)



สารนิพนธ์
ของ
ธัญญารัตน์ คันธรักษ์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
ธันวาคม 2559

ความพึงพอใจในปัจจัยสวัสดิการที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร
กรณีศึกษา พนักงานบริษัทกรุงเทพธุรกิจลิสซิ่ง จำกัด (สำนักงานใหญ่ กรุงเทพฯ)



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
ธันวาคม 2559
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ความพึงพอใจในปัจจัยสวัสดิการที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร
กรณีศึกษา พนักงานบริษัทกรุงเทพธุรกิจลิสซิ่ง จำกัด (สำนักงานใหญ่ กรุงเทพฯ)



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
ธันวาคม 2559

ธัญญารัตน์ คันธรักษ์. (2559). ความพึงพอใจในปัจจัยสวัสดิการที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานบริษัทกรุงเทพธุรกิจลิสซิ่ง จำกัด (สำนักงานใหญ่ กรุงเทพฯ). สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : อาจารย์ ดร.ไพบุลย์ อาชารุ่งโรจน์.

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา ลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทกรุงเทพธุรกิจลิสซิ่ง จำกัด (สำนักงานใหญ่ กรุงเทพฯ) และหาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในปัจจัยสวัสดิการกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทกรุงเทพธุรกิจลิสซิ่ง จำกัด (สำนักงานใหญ่ กรุงเทพฯ) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติการวิเคราะห์โดยใช้ค่าที่ สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว สถิติบราวน์-ฟอร์ไชต์ และสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า

ผลการศึกษาลักษณะส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 30 - 39 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรีเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ เจ้าหน้าที่ หรือ เจ้าหน้าที่อาวุโส รายได้ต่อเดือน 15,001 - 30,000 บาท และช่วงระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กร 1 - 3 ปี

ความพึงพอใจในปัจจัยสวัสดิการโดยรวม อยู่ในระดับมาก พนักงานมีความพึงพอใจในปัจจัยสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยในระดับมากที่สุด และพนักงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ในสวัสดิการด้านส่งเสริมความมั่นคง ด้านเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา และด้านนันทนาการ

ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับมาก พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด และพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ความพึงพอใจในปัจจัยสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย ด้านเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา ด้านส่งเสริมความมั่นคง และด้านนันทนาการ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 ในระดับปานกลาง ทิศทางเดียวกัน

RELATIONSHIP OF SATISFACTION IN FRINGE BENEFITS FACTORS WITH
EMPLOYEES' ORGANIZATIONAL COMMITMENT:
A CASE STUDY OF KTB LEASING LIMITED COMPANY (HEAD OFFICE BANGKOK)



Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Business Administration Degree in Management
at Srinakharinwirot University
December 2016

Thanyarat Khantaruk. (2016). *Relationship of Satisfaction in Fringe Benefits Factors with Employees' Organizational Commitment : A case study of KTB Leasing Limited Company (Head Office Bangkok)*. Master's Project, M.B.A. (Management).
Bangkok: Graduate School, Srinakhariwirot University. Project Advisor: Dr. Paiboon Archarungroj.

The research aimed to study the relationship organizational commitment of employees classified by demographics, and the relationship between level of satisfaction with fringe benefits factors and the organizational commitment of employees of KTB Leasing Limited Company (Head Office Bangkok). The questionnaire was used as a tool for data collection. The statistics for data analysis included percentage, mean, standard deviation, a t-test for testing the difference of means, a One-Way ANOVA, Brown-Forsythe test, and Pearson product moment correlation coefficient statistics. The results were as follows: 1) The demographic study showed that most respondents were female, aged between thirty and thirty nine years, single, with Bachelor's degree as their highest level of education, working as operational officer or senior officer, earning an average monthly income between 30,000 - 15,001 Baht, and working for the organization for between one to three years. 2) The overall satisfaction level with fringe benefits factors were at a high level. In terms of each category, the employees were very satisfied with health and sanitation aspect. The level of employee satisfaction was at a high level with regard to security, economy, education and recreation. 3) Overall organizational commitments were at a high level. The employees had the highest organizational commitment on their willingness to exert considerable effort on behalf of the organization, and the organizational commitment of the employees were at a high level in terms of a strong belief in and acceptance of the goals and values of the organization and a strong desire to maintain membership in the organization. 4) Employees with different levels of education level influence organizational commitment differently at statistical significance of 0.05. 5) The factors of fringe benefits such as health and sanitation, economy, education level, security and recreation were moderately and positively related with organizational commitment at statistical significance of a level of 0.01.

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากอาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร.ไพบูลย์ อาชารุ่งโรจน์ ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่า นับตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสมบูรณ์ โดยมีการให้คำปรึกษาและคำแนะนำ ตลอดจนช่วยกรุณาแก้ไข ตรวจสอบข้อบกพร่องต่างๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ในการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นอย่างมาก ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.ธนภูมิ อติเวทิน และ อาจารย์นาฏอนงค์ นามบุตดี ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือของแบบสอบถามและยังเป็นคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ และให้ข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อพัฒนาและปรับปรุงแก้ไข อันเป็นประโยชน์ต่อการทำงานวิจัยชิ้นนี้เป็นอย่างมาก

ขอกราบขอบคุณคณาจารย์ในภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทุกท่าน ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ และมอบประสบการณ์ที่ดีแก่ผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ และบัณฑิตวิทยาลัยทุกท่าน ตลอดจนผู้มีส่วนสำเร็จต่องานวิจัยในครั้งนี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผู้บริหารและพนักงานบริษัทกรุงไทยธุรกิจลิซซิ่ง จำกัด ทุกท่านที่ได้อนุเคราะห์ให้ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยและอนุญาตให้เก็บข้อมูล รวมทั้งให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามสนับสนุนข้อมูลต่างๆ จนงานวิจัยสำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอขอบคุณผู้เกี่ยวข้องทุกๆ ท่าน ที่ให้ความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวก สนับสนุน และให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา จนทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสิ้นอย่างสมบูรณ์และลุล่วงไปได้ด้วยดี

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานวิจัยชิ้นนี้จะเป็นประโยชน์แก่ผู้ที่สนใจและเกี่ยวข้อง หากมีข้อผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยต้องขออภัยมา ณ ที่นี้

ธัญญารัตน์ คันธรักษ์

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย	2
ความสำคัญของการวิจัย	2
ขอบเขตของการวิจัย	2
นิยามศัพท์เฉพาะ	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย	6
สมมติฐานในการวิจัย	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์	7
ความหมายของความพึงพอใจ	9
แนวคิดและทฤษฎีสวัสดิการ	10
แนวคิดและทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร	17
สวัสดิการของกรุงเทพมหานครธุรกิจอิสซิ่ง	20
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	21
3 วิธีดำเนินการวิจัย	25
การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง	25
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	27
การเก็บรวบรวมข้อมูล	32
การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล	32
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	33
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	40
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	40
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	40
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	41
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	82

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	85
สังเขปการวิจัย	85
สรุปผลการวิจัย	88
อภิปรายผล	97
ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย	102
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป	103
บรรณานุกรม	105
ภาคผนวก	109
ภาคผนวก ก	110
ภาคผนวก ข	117
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์	119

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทกรุงเทพธุรกิจลิสซิ่ง จำกัด	41
2 แสดงลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทกรุงเทพธุรกิจลิสซิ่ง จำกัด เมื่อจัด กลุ่มใหม่	43
3 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในปัจจัย สวัสดิการของพนักงานบริษัทกรุงเทพธุรกิจลิสซิ่ง จำกัด โดยภาพรวม	44
4 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในปัจจัย สวัสดิการ ด้านสุขภาพอนามัย	44
5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในปัจจัย สวัสดิการ ด้านเศรษฐกิจ	45
6 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในปัจจัย สวัสดิการ ด้านการศึกษา	46
7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในปัจจัย สวัสดิการ ด้านส่งเสริมความมั่นคง.....	46
8 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในปัจจัย สวัสดิการ ด้านนันทนาการ	47
9 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท กรุงเทพธุรกิจลิสซิ่ง จำกัด โดยภาพรวม	47
10 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	48
11 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร	49
12 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร	49
13 แสดงผลการทดสอบการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามเพศ	51
14 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทกรุงเทพธุรกิจลิสซิ่ง จำกัด จำแนกตามอายุ	53
15 แสดงการทดสอบสมมติฐานความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามอายุ (Brown- Forsythe)	53
16 แสดงการทดสอบสมมติฐานความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามอายุ (ANOVA)	54

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
17 แสดงผลการทดสอบการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตาม สถานภาพสมรส	55
18 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงาน บริษัทกรุงเทพธุรกิจลิสซิ่ง จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา	57
19 แสดงการทดสอบสมมติฐานความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามระดับการศึกษา (ANOVA)	58
20 แสดงผลเปรียบเทียบรายคู่ของระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดย ใช้วิธีทดสอบแบบ LSD	59
21 แสดงผลเปรียบเทียบรายคู่ของระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กรในด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร โดย ใช้วิธีทดสอบแบบ LSD	60
22 แสดงผลเปรียบเทียบรายคู่ของระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กรโดยรวม โดยใช้วิธีทดสอบแบบ LSD	61
23 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของ พนักงานบริษัทกรุงเทพธุรกิจลิสซิ่ง จำกัด จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	63
24 แสดงการทดสอบสมมติฐานความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามรายได้ต่อเดือน (ANOVA)	64
25 แสดงการทดสอบสมมติฐานความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมจำแนกตามรายได้ต่อ เดือน (Brown-Forsythe)	64
26 แสดงผลเปรียบเทียบรายคู่ของรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดย ใช้วิธีทดสอบแบบ LSD	65
27 แสดงผลเปรียบเทียบรายคู่ของรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กรในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3	66
28 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงาน บริษัทกรุงเทพธุรกิจลิสซิ่ง จำกัด จำแนกตามอายุงาน	68
29 แสดงการทดสอบสมมติฐานความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมจำแนกตามอายุงาน (Brown-Forsythe)	69

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
30 แสดงการทดสอบสมมติฐานความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามอายุงาน (ANOVA)	69
31 แสดงผลเปรียบเทียบรายคู่ของอายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อ องค์กรในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยใช้ วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3	70
32 แสดงผลการทดสอบการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามตำแหน่ง งาน	72
33 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในปัจจัยสวัสดิการกับความผูกพันต่อ องค์กรโดยรวม	74
34 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในปัจจัยสวัสดิการกับความผูกพันต่อ องค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	76
35 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในปัจจัยสวัสดิการกับความผูกพันต่อ องค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร	78
36 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในปัจจัยสวัสดิการกับความผูกพันต่อ องค์กร ด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร	80
37 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อายุงาน และ ตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อบริษัทกรุงเทพธุรกิจลิสซิ่ง จำกัด แตกต่างกัน	82
38 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ความพึงพอใจในปัจจัยสวัสดิการมี ความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทกรุงเทพธุรกิจลิสซิ่ง จำกัด	84

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

6



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ปัจจุบันนี้ธุรกิจทางการเงิน ถือเป็นธุรกิจที่มีการแข่งขันกันอย่างสูงมาก การบริการให้ครบวงจรในด้านต่างๆ ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้บริโภคที่มีมากขึ้นเรื่อยๆ ทำให้องค์กรทางการเงินหลายๆ องค์กร ต้องขยายขยายช่องทางธุรกิจมากขึ้นตามไปด้วย บริษัท กรุงไทยธุรกิจลิสรัง จำกัด (KTBL) หรือ เคทีบีลิสรัง ซึ่งเป็นบริษัทในเครือธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ดำเนินธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการให้สินเชื่อแบบครบวงจร ให้เป็นธุรกิจลิสรังเต็มรูปแบบ (ยูนิเวอร์แซลลิสรัง) ทั้งด้าน เช่าซื้อสินค้าอุปโภค เช่าซื้อรถยนต์ บริการสินเชื่อรถหมุนเงิน เช่าแบบลิสรังและเช่าซื้อเพื่อการพาณิชย์ และบริการรถเช่า

บริษัท กรุงไทยธุรกิจลิสรัง จำกัด เชื่อมมั่นในพลังของบุคลากรทุกคนในองค์กรว่าเป็นกำลังสำคัญในการร่วมผลักดันองค์กรให้ไปสู่วิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพเหมาะสมและสอดคล้องกับกลยุทธ์การดำเนินธุรกิจขององค์กร ดังนั้น บริษัท กรุงไทยธุรกิจลิสรัง จำกัด จึงมีความพยายามเป็นอย่างยิ่งที่จะมองหาบุคลากรใหม่ๆ ที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะทัศนคติที่ดี และมีความพร้อมที่จะเข้าร่วมงานกับองค์กร ควบคู่ไปกับการรักษาบุคลากรที่มีอยู่แล้ว ให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะต่างๆ เพิ่มขึ้น สามารถทำงานร่วมกันเป็นทีม ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีความรักความผูกพันในองค์กร อันจะบรรลุไปสู่เป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และที่สำคัญเหนือสิ่งอื่นใด ที่บริษัท กรุงไทยธุรกิจลิสรัง จำกัด มุ่งเน้นมาโดยตลอด ก็คือการให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุข มีความรักและความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอย่างสมบูรณ์

แต่เนื่องจากปัจจุบันสภาพการแข่งขันทางด้านธุรกิจทั้งประเภทเดียวกัน และธุรกิจด้านต่างๆ ได้สร้างแรงดึงดูดให้กับคนทำงานว่า ที่ไหนได้รับผลประโยชน์มากที่สุด และเป็นสถาบันที่น่าเชื่อถือ สร้างความมั่นคงในอนาคตได้ดีที่สุด จึงทำให้คนทำงานมีการเข้าออก เปลี่ยนงานอย่างเห็นได้ชัด แม้ว่าบริษัท กรุงไทยธุรกิจลิสรัง จำกัด ได้ตระหนักถึงความสำคัญในเรื่องนี้มาก ที่ได้มีการสร้างแรงจูงใจให้พนักงาน ในด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนต่างๆ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่องค์กรพยายามจะรักษาพนักงานที่ดี มีความสามารถ และให้คงอยู่และเติบโตอย่างมั่นคงต่อไป

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงเกิดความสนใจที่จะศึกษาความพึงพอใจในปัจจัยสวัสดิการที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท กรุงไทยธุรกิจลิสรัง จำกัด ซึ่งผลจากการวิจัยดังกล่าว สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการองค์กรของ บริษัท กรุงไทยธุรกิจลิสรัง จำกัด เพื่อให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร และทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอย่างแท้จริง อันเป็นประโยชน์ให้องค์กรประสบความสำเร็จ เสริมสร้างความแข็งแกร่ง และสามารถแข่งขันกับสถาบันอื่นๆ ต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคล ที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทกรุงเทพธุรกิจลิสซิ่ง จำกัด
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในปัจจัยสวัสดิการที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กรุงเทพธุรกิจลิสซิ่ง จำกัด

ความสำคัญของการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ จะส่งผลให้องค์กรสามารถนำข้อมูลที่ได้ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง พัฒนา และวางแผน กำหนดนโยบายด้านสวัสดิการ ให้เป็นไปตามความต้องการของพนักงานให้ได้มากที่สุด และเพื่อผลักดันให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร ด้วยการทุ่มเทปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อองค์กรอย่างแท้จริง โดยไม่คิดจะลาออกหรือเปลี่ยนงานจากองค์กร

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการสุ่มตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานของบริษัท กรุงเทพธุรกิจลิสซิ่ง จำกัด (สำนักงานใหญ่) ได้แก่ พนักงานในสายงานสนับสนุน 72 คน สายงานปฏิบัติการ จำนวน 120 คน สายงานสินเชื่อธุรกิจ จำนวน 104 คน สายงานสินเชื่อรายย่อย จำนวน 87 คน และหน่วยงานขึ้นตรงกรรมการผู้จัดการ จำนวน 26 คน รวมทั้งหมด 409 คน (ที่มา: ข้อมูลพนักงานจากฝ่ายทรัพยากรบุคคลบริษัท กรุงเทพธุรกิจลิสซิ่ง จำกัด (สำนักงานใหญ่) ณ กุมภาพันธ์ 2559)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงาน บริษัทกรุงเทพธุรกิจลิสซิ่ง จำกัด (สำนักงานใหญ่) ซึ่งผู้วิจัยทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้วิธีคำนวณสูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane. 1970: 580 - 581) ได้กลุ่มตัวอย่าง 202 คน และเพิ่มจำนวนตัวอย่างอีก 10% เพื่อใช้ในการศึกษารวมเป็นจำนวน 222 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และการสุ่มตัวอย่างแบบตามความสะดวก (Convenience Sampling) โดยใช้แบบสอบถามที่ได้จัดเตรียมไว้แจกให้กับพนักงาน กรุงเทพธุรกิจลิสซิ่ง จำกัด (สำนักงานใหญ่) ให้ครบตามจำนวนตัวอย่าง

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) แบ่งเป็นดังนี้

1.1 ลักษณะส่วนบุคคล

1.1.1 เพศ

- 1) ชาย
- 2) หญิง

1.1.2 อายุ

- 1) 20 - 29 ปี
- 2) 30 - 39 ปี
- 3) 40 - 49 ปี
- 4) 50 ปีขึ้นไป

1.1.3 สถานภาพสมรส

- 1) โสด
- 2) สมรส
- 3) อื่นๆ

1.1.4 ระดับการศึกษา

- 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี
- 2) ปริญญาตรี
- 3) สูงกว่าปริญญาตรี

1.1.5 รายได้ต่อเดือน

- 1) ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท
- 2) 15,001 – 30,000 บาท
- 3) 30,001 - 45,000 บาท
- 4) 45,001 - 60,000 บาท
- 5) มากกว่า 60,000 บาท

1.1.6 อายุงาน

- 1) น้อยกว่า 1 ปี
- 2) 1 - 3 ปี
- 3) 4 - 6 ปี
- 4) มากกว่า 6 ปีขึ้นไป

1.1.7 ตำแหน่งงาน

- 1) พนักงานระดับปฏิบัติการ เจ้าหน้าที่ หรือ เจ้าหน้าที่อาวุโส
- 2) พนักงานระดับหัวหน้างานขึ้นไป

1.2 ความพึงพอใจในปัจจัยสวัสดิการ

1.2.1 ด้านสุขภาพอนามัย

1.2.2 ด้านเศรษฐกิจ

1.2.3 ด้านการศึกษา

1.2.4 ด้านส่งเสริมความมั่นคง

1.2.5 ด้านนันทนาการ

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร บริษัท กรุงไทยธุรกิจลิสซิ่ง จำกัด

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงขอกำหนดความหมายของศัพท์เฉพาะต่างๆ ดังนี้

1. พนักงาน หมายถึง พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท กรุงไทยธุรกิจลิสซิ่ง จำกัด ได้แก่ พนักงานในสายงานสนับสนุน สายงานปฏิบัติการ สายงานสินเชื่อธุรกิจ สายงานสินเชื่อรายย่อย และหน่วยงานขึ้นตรงกรรมการผู้จัดการ

2. ความพึงพอใจในปัจจัยสวัสดิการ หมายถึง ความพึงพอใจในปัจจัยค่าตอบแทนต่างๆ ที่นอกเหนือจากค่าจ้างเงินเดือนที่ช่วยให้พนักงานสามารถมีระดับความเป็นอยู่ที่ดีพอสมควร และให้เป็นไปตามความต้องการของพนักงาน เพื่อให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร โดยแบ่งสวัสดิการออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้ประกอบด้วย

2.1 สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย หมายถึง การตรวจสุขภาพประจำปี เงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล

2.2 สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ หมายถึง เงินช่วยเหลือบุตรพนักงาน เงินช่วยเหลือค่าเช่าบ้านพัก เงินยืมและเงินกู้สวัสดิการพนักงาน เงินกู้สวัสดิการเพื่อที่อยู่อาศัย เงินกู้สวัสดิการเพื่อซื้อรถยนต์หรือจักรยานยนต์ เงินกู้สวัสดิการเพื่อซื้อเครื่องคอมพิวเตอร์ เงินกู้เพื่อสวัสดิการพิเศษ มีรูปแบบพนักงาน

2.3 สวัสดิการด้านการศึกษา หมายถึง การฝึกอบรม พัฒนาพนักงาน ทุนพนักงาน รวมถึงเงินช่วยเหลือการศึกษาบุตรพนักงาน

2.4 สวัสดิการด้านส่งเสริมความมั่นคง หมายถึง เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เงินทดแทนกรณีประสบอันตรายจากการทำงาน เงินทดแทนกรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน เงินสงเคราะห์ค่าฌาปนกิจ เงินตอบแทนพิเศษ ช่วยเหลือค่าครองชีพ เงินตอบแทนพิเศษในการทำงานกับองค์กรนาน เงินเพื่อตอบแทนความชอบในการทำงาน

2.5 สวัสดิการด้านนันทนาการ หมายถึง การจัดให้มีสโมสร มีการแข่งขันกีฬา สถานที่ออกกำลังกาย มีห้องพักผ่อนหย่อนใจนอกเวลาทำงาน

3. ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึก ทศนคติที่ดี และพฤติกรรมที่ดีที่แสดงออกต่อองค์กร ประกอบไปด้วย

3.1 ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง การยอมรับในแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย และเป็นไปตามค่านิยมขององค์กร มีความภาคภูมิใจในผลงานและการเป็นพนักงาน

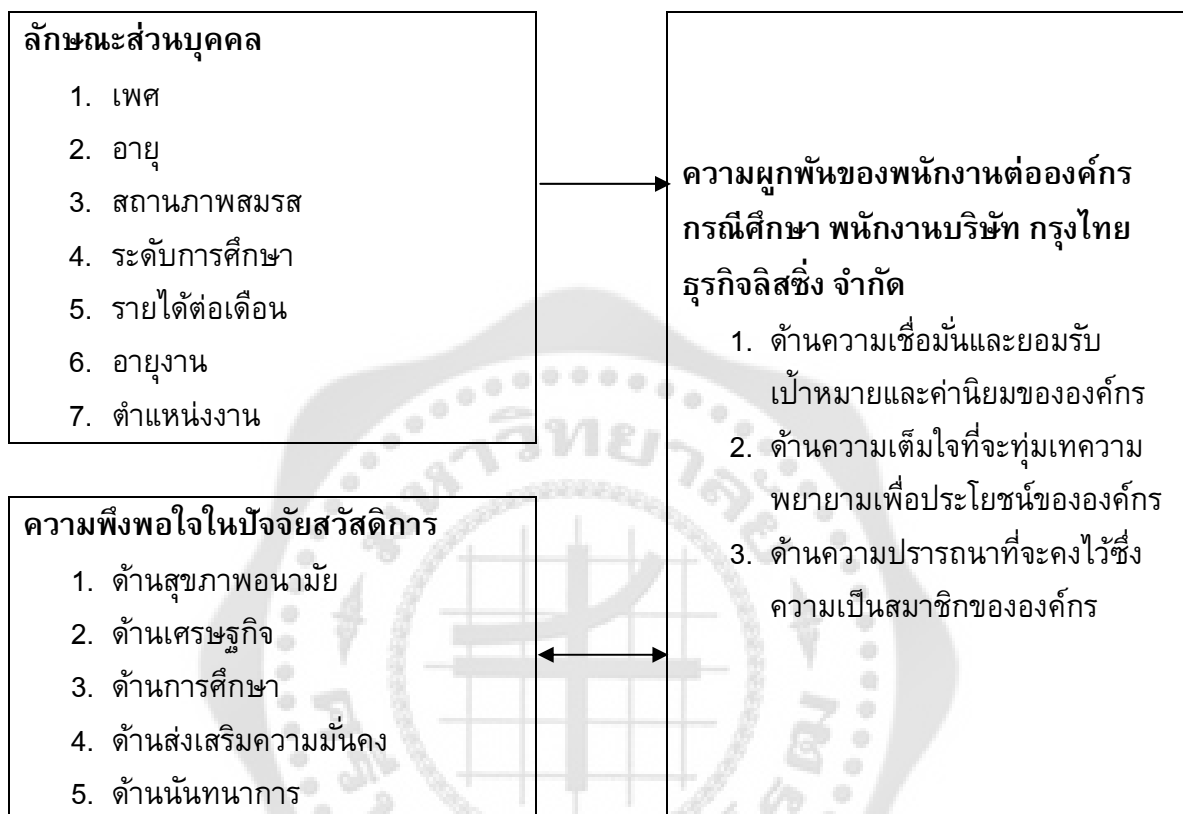
3.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่ เต็มใจอุทิศร่างกาย แรงใจ ใช้สติปัญญาในการทำงาน ใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อตอบสนองหรือมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กร โดยมุ่งหวังให้งานที่ปฏิบัติประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพ ภายในระยะเวลาที่กำหนด

3.3 ความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง การที่พนักงานแสดงถึงความต้องการที่จะปฏิบัติงานในฐานะพนักงานขององค์กร อย่างแน่วแน่เป็นความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน โดยไม่โยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงงานที่ทำ พยายามที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ ไม่คิดที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กร เป็นความตั้งใจและพยายามอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกต่อไป เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

ตัวแปรตาม (Dependent Variables)



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

1. พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อายุงาน และตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อ บริษัท กรุงเทพฯธุรกิจอิสซิ่ง จำกัด แตกต่างกัน

2. ความพึงพอใจในปัจจัยสวัสดิการมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานบริษัท กรุงเทพฯธุรกิจอิสซิ่ง จำกัด

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในปัจจัยสวัสดิการที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานในบริษัท กรุงไทยธุรกิจลิสซิ่ง จำกัด” ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์
2. ความหมายของความพึงพอใจ
3. แนวคิดและทฤษฎีสวัสดิการ
4. แนวคิดและทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร
5. สวัสดิการของกรุงไทยธุรกิจลิสซิ่ง
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์

พรทิพย์ วรกิจโกศาทร (2529: 312-315) ให้ความหมายของประชากรศาสตร์ หมายถึง ลักษณะของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกันออกไป โดยความแตกต่างด้านประชากรศาสตร์ จะมีอิทธิพลต่อการสื่อสาร ซึ่งประกอบด้วย

1. เพศ (Sex) มีงานวิจัยที่พิสูจน์ว่าคุณลักษณะของเพศชาย และเพศหญิงแตกต่างกัน ส่งผลให้การสื่อสารของชาย และหญิงแตกต่างกัน เช่น การวิจัยการชมภาพยนตร์โทรทัศน์ของเด็กวัยรุ่นพบว่าเด็กวัยรุ่นชายสนใจภาพยนตร์สงคราม และจารกรรมมากที่สุด ส่วนเด็กวัยรุ่นหญิงสนใจภาพยนตร์วิทยาศาสตร์มากที่สุด แต่ก็มีงานวิจัยหลายชิ้นที่แสดงว่า ชายและหญิงมีการสื่อสารและรับสื่อไม่ต่างกัน

2. อายุ (Age) การจะสอนผู้ที่อายุต่างกันให้เชื่อฟัง หรือเปลี่ยนทัศนคติหรือพฤติกรรมนั้น มีความยากง่ายต่างกันยังมีอายุมากกว่า เป็นการยากที่จะสอนให้เชื่อฟังให้เปลี่ยนทัศนคติและเปลี่ยนพฤติกรรมก็ยิ่งยากขึ้น

3. การศึกษา (Education) การศึกษาเป็นตัวแปรสำคัญมากที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการสื่อสารของผู้รับสาร ดังงานวิจัยหลายชิ้นที่ว่า การศึกษาของผู้รับสารนั้นทำให้ผู้รับสารมีพฤติกรรมสื่อสารต่างกันไป เช่น บุคคลที่มีการศึกษาสูงจะสนใจข่าวสารไม่ค่อยเชื่ออะไรง่ายๆ และมักเปิดรับสื่อสิ่งพิมพ์มาก

4. ฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจ (Social and Economic Status) หมายถึง อาชีพ ตำแหน่ง รายได้ เชื้อชาติ ตลอดจนภูมิหลังของครอบครัว เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติ และพฤติกรรมของบุคคล โดยมีรายงานหลายเรื่องได้พิสูจน์แล้วว่า ฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจนั้น มีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของคน

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่นๆ (2550: 259-260) กล่าวว่า ภูมิหลังเฉพาะบุคคล (Personal background) หรือ ชีวิตประวัติของแต่ละบุคคล (Biographical characteristics) เป็นลักษณะส่วนตัวของบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส และควมมีอาวุโสในงาน

1. อายุกับการทำงาน (Age and job performance) เป็นที่ยอมรับกันว่าผลงานของบุคคลจะลดน้อยลงถอยลงในขณะที่มีอายุเพิ่มมากขึ้น แต่อย่างไรก็ตาม สำหรับบุคคลที่มีอายุ 55 ปีขึ้นไปนั้น ถือว่ามีประสิทธิภาพในการทำงานสูง และสามารถจะปฏิบัติหน้าที่การงานที่ก่อให้เกิดผลผลิต (Productivity) สูงได้ พนักงานในองค์กรไม่จำเป็นต้องเกษียณอายุการทำงานเมื่ออายุ 60 ปี จากการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีอายุมากขึ้นจะไม่อยากลาออกหรือย้ายออกจากงาน ทั้งนี้เนื่องจากการมีระยะเวลาในการทำงานนาน จะมีผลทำให้ได้รับค่าตอบแทนหรือค่าจ้างมากขึ้น และมีสิทธิในการลาพักผ่อนได้มากขึ้น ตลอดจนมีสิทธิในสวัสดิการต่างๆ ที่พึงได้เพิ่มขึ้นด้วย

พนักงานที่มีอายุมากขึ้นจำนวนมากจะปฏิบัติหน้าที่การงานอย่างสม่ำเสมอ หรือไม่หลีกเลี่ยงงาน มีจริยธรรมในการปฏิบัติงานสูง มีประสิทธิภาพการทำงานจะเน้นคุณภาพ แต่ก็เกิดความยืดหยุ่นและจะต่อต้านเทคโนโลยีใหม่ๆ ซึ่งในปัจจุบันองค์กรต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ โดยเฉพาะการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาใช้เปลี่ยนแปลง ดังนั้นในยุคที่องค์กรมีการเปลี่ยนแปลงจึงทำให้คนงานที่มีอายุมากต้องออกจากงาน

2. เพศกับการทำงาน (Gender and job performance) จากการศึกษาพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันหรือมีความแตกต่างกันน้อยมากระหว่างเพศหญิงกับเพศชายในเรื่องของความสามารถเกี่ยวกับการแก้ปัญหาในการทำงาน ในการเรียนรู้ และความพึงพอใจในการทำงาน อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาของนักจิตวิทยาพบว่า เพศหญิงจะมีลักษณะคล้ายตามมากกว่าเพศชาย และเพศชายจะมีความคิดเชิงรุก ตลอดจนมีความคาดหวังในความสำเร็จมากกว่าเพศหญิง

นอกจากนี้การศึกษายังพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันระหว่างเพศหญิงกับเพศชายในเรื่องของการขาดงานและการออกจากงาน แต่เพศหญิงจะต้องการการทำงานที่มีการทำงานแบบยืดหยุ่น (Flexible work schedules) และพอใจที่จะทำงานในบางเวลา (Part-time) มากกว่าแบบเต็มเวลา (Full-time) ในกรณีที่มิบุตรในวัยก่อนเข้าเรียน

3. สถานภาพสมรสกับงานทำงาน (Marital status and job performance) จากการศึกษา ยังไม่สามารถสรุปได้แน่นอนว่า สภาพการสมรสมีผลต่อการทำงานอย่างไร แต่มีการวิจัยบางส่วนพบว่าพนักงานที่สมรสแล้วจะขาดงาน และมีอัตราการออกจากงาน (Turnover) น้อยกว่าผู้ที่โสด นอกจากนี้ยังมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าผู้ที่โสด ตลอดจนมีความรับผิดชอบ เห็นคุณค่าของงาน และมีความสม่ำเสมอในงานด้วยกันด้วย

4. ควมมีอาวุโสในงานกับการทำงาน (Tenure and job performance) จากการศึกษาพบว่า ผู้ที่มีระยะเวลาการทำงานในองค์กรมานานหรือผู้ที่อาวุโสในการทำงานจะมีผลงานกว่าพนักงานใหม่ และมีความพึงพอใจในงานสูงด้วย รวมถึงจะมีอัตราในการขาดงานน้อย ซึ่งความเป็นผู้อาวุโสในการทำงานจะบ่งชี้ถึงผลงานได้เป็นอย่างดี

โดยสรุป แนวคิดด้านประชากรศาสตร์เป็นแนวคิดที่พยายามชี้ให้เห็นประเด็นของความแตกต่างกันในคุณสมบัติทางประชากรระหว่างบุคคล ซึ่งมีผลต่อการทำงานที่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อายุงาน และตำแหน่งงาน มาใช้ในการศึกษาความแตกต่างทางด้านลักษณะส่วนบุคคลกับส่วนการทำงานในด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

2. ความหมายของความพึงพอใจ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544: 122) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกร่วมของบุคคลที่มีผลต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน และได้รับผลตอบแทน คือผลที่เป็นความพึงพอใจที่จะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่น มีขวัญกำลังใจ ที่จะทำงาน สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพผลของการทำงาน รวมทั้งส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

กิตติมา ปรีดิolk (ปณณวชญ์ ศรีระนา. 2542: 11; อ้างอิงจาก กิตติมา ปรีดิolk. ม.ป.ป.) กล่าวว่า ความพึงพอใจหมายถึง ความรู้สึกชอบหรือพอใจที่มีต่อองค์ประกอบและสิ่งจูงใจในด้านต่างๆ ของงาน และผู้ปฏิบัติงานได้รับการตอบสนองตามความต้องการ

เวกซ์เลย์ และยูคส์ (สมรภูมิ ขวัญคุ้ม. 2530: 8; อ้างอิงจาก Wexley; & Yukl. 1975) ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ทศนคติทั่วไปของพนักงานที่มีต่องาน โดยที่งานนั้นมีผลหรือคุณค่าตามที่พนักงานคาดหวัง ความพึงพอใจในงานอาจเกิดจากผลที่สืบเนื่องมาจากหลายๆ อย่างเช่น เงินเดือน ค่าจ้าง การนเทศงาน ประเภทของงาน เพื่อนร่วมงานและนโยบายขององค์กร เป็นต้น

สลักจิต ภูประกร (2555: 15) ได้รวบรวมความหมายของความพึงพอใจไว้ว่า ความพึงพอใจเป็นการให้ค่าความรู้สึกของคนเราที่สัมพันธ์กับโลกทัศน์ ที่เกี่ยวกับความหมายของสภาพแวดล้อม ค่าความรู้สึกของบุคคลต่อสภาพแวดล้อมจะแตกต่างกัน เช่น ความรู้สึกดีเลว พอใจ/ไม่พอใจ สนใจ/ไม่สนใจ เป็นต้น (วิมลสิทธิ หริยางกุล. 2549: 64) สอดคล้องกับ สงวนสุทธิเลิศอรุณ (2524: 127) ที่กล่าวว่าเมื่อบุคคลมีความต้องการเกิดขึ้นความต้องการนั้นจะส่งผลให้เกิดแรงขับ ซึ่งหมายถึง ความต้องการนั้นเริ่มมีทิศทาง และผลักดันให้ร่างกายมีการปฏิบัติกรอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อไปสู่เป้าหมายนั้น และเมื่อความต้องการนำไปสู่ความปรารถนา บุคคลก็จะเกิดความพึงพอใจ และเกิดความต้องการในสิ่งอื่นต่อไป เป็นไปตามทฤษฎีความต้องการของ Maslow (1970) ที่กล่าวว่า มนุษย์เป็นผู้ที่มีความต้องการอยู่เสมอ และเป็นการยากที่มนุษย์จะมีความพึงพอใจสูงสุด เพราะเป็นธรรมชาติของมนุษย์ที่เมื่อมีความต้องการอย่างหนึ่งและได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว จะมีความต้องการอย่างอื่นเข้ามาแทนที่เป็นเช่นนี้เรื่อยไป นั่นคือ เมื่อเกิดความปรารถนาขึ้นก็จะมีแรงขับเมื่อบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายก็จะเกิดความพึงพอใจ

3. แนวคิดและทฤษฎีสวัสดิการ

ความหมายของสวัสดิการ

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2545: 236-237) กล่าวว่า สวัสดิการเป็นสิ่งที่องค์กรหรือนายจ้างเป็นผู้จัดหาให้แก่บุคลากร เช่น ที่อยู่อาศัย ค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาล อาหารกลางวัน และวันหยุดพิเศษ เป็นต้น ซึ่งเป็นการจัดหาในสิ่งที่นอกเหนือจากค่าจ้างที่จ่ายให้โดยตรง เพื่อให้เกิดความสำคัญต่อขวัญ กำลังใจ การธำรงรักษาบุคลากร และความทุ่มเทที่บุคลากรมีให้กับองค์กร และจูงใจให้ร่วมงานกับองค์กร

บีช (Beach อ้างถึงใน กิตติพงษ์ เหล่านิพนธ์, 2538: 18) กล่าวว่า สวัสดิการ คือ ผลประโยชน์ต่างๆ ที่หน่วยงานจัดให้บุคลากรของตน ผลประโยชน์ดังกล่าวอาจจะเป็นตัวเงินที่นอกเหนือไปจากเงินเดือนหรือค่าจ้างปกติที่หน่วยงานจัดให้ เพื่อเป็นการคุ้มครองหรือช่วยเหลือในเรื่องคนเจ็บป่วยอุบัติเหตุและรายได้พิเศษต่างๆ นอกจากการให้เงินอาจจะเป็นการให้ความสะดวกสบายต่างๆ เช่นการให้ลาพักผ่อนโดยได้รับเงินเดือนและการจัดสภาพแวดล้อมทั้งในและรอบๆ ที่ทำงานให้สะดวกสบายน่าอยู่

สมพงษ์ เกษมสิน (พิเชษฐ์ สอนสิริ, 2553: 11-12; อ้างอิงจาก สมพงษ์ เกษมสิน. ม.ป.ป.) ได้ให้ความหมายของสวัสดิการว่า เป็นการตอบแทนในการปฏิบัติงานที่นอกเหนือจากเงินเดือน โดยเรียกรวมๆ ว่า เป็นรายได้พิเศษ (Extra Income) ที่องค์กรจ่ายให้ทั้งทางตรงและทางอ้อม เพิ่มเติมจากเงินเดือน และค่าจ้างประจำซึ่งจ่ายให้พนักงาน เจ้าหน้าที่ให้มีกำลังใจ กำลังใจ ปฏิบัติงานให้เป็นผลดีแก่องค์กร

อุทัย หิรัญโต (2530: 200) ให้คำนิยามไว้ว่า สวัสดิการ หมายถึง บริการหรือกิจกรรมใดๆ ที่หน่วยราชการหรือองค์กรธุรกิจจัดให้มีขึ้น เพื่อให้ข้าราชการ พนักงานหรือผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนั้นๆ ได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันที่แน่นอนในการดำเนินชีวิต หรือได้รับประโยชน์อื่นใดนอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ได้รับอยู่เป็นประจำ ทั้งนี้ เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญหรือกำลังใจที่ดี ไม่ต้องวิตกกังวลกับปัญหาทั้งในส่วนตัวและครอบครัว ทำให้มีความพอใจในงานมีความรักงานและตั้งใจทำงานนั้นให้นานที่สุด

ทองฟู ชินะโชติ (2527: 46) สวัสดิการ หมายถึง สภาพที่บุคคลมีสุขภาพอนามัยที่ดี มีความสุข ความมั่นคง เป็นความสะดวกสบายในการดำรงชีวิต

จินตนา บุญชวน (2541: 6) กล่าวว่า สวัสดิการ คือสิ่งที่องค์กรจัดให้กับบุคลากรในองค์กร เพื่อบริการหรือให้ประโยชน์แก่บุคลากร นอกเหนือจากค่าจ้างหรือเงินเดือน ซึ่งสวัสดิการจะยังผลไปสู่ผลผลิตของงาน เนื่องจากเป็นแรงจูงใจให้เกิดความมั่นใจ มั่นคง พึงพอใจ สะดวกสบายในการปฏิบัติงานและการดำรงชีวิต โดยสวัสดิการอาจเป็นรูปแบบตัวเงิน หรือไม่ใช้ตัวเงินก็ได้ ในส่วนราชการหมายถึง สิ่งที่รัฐจัดเสริมให้แก่ข้าราชการ รวมถึงสิ่งที่หน่วยงานจัดเสริมให้ นอกเหนือจากที่รัฐจัดให้ เพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

กระทรวงแรงงาน (2558: ออนไลน์) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สวัสดิการแรงงาน คือ การดำเนินการใดๆ ไม่ว่าโดยนายจ้าง สหภาพแรงงาน(ลูกจ้าง) หรือรัฐบาลที่มีความมุ่งหมายเพื่อให้ลูกจ้างสามารถมีระดับความเป็นอยู่ที่ดีพอสมควร มีความผาสุกทั้งกายและใจมีสุขภาพอนามัยที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงาน มีความเจริญก้าวหน้า มีความมั่นคงในการดำเนินชีวิตไม่เฉพาะแต่ตัวลูกจ้างเท่านั้นแต่รวมถึงครอบครัวของลูกจ้างด้วยการดำเนินการเพื่อให้มีการจัดสวัสดิการขึ้นในสถานประกอบการนั้น

กล่าวโดยสรุปได้ว่า สวัสดิการ คือ ผลประโยชน์หรือผลตอบแทนต่างๆ ที่นอกเหนือจากค่าจ้างเงินเดือน ที่มีความมุ่งหมายเพื่อให้พนักงานลูกจ้าง มีขวัญกำลังใจให้เกิดความพึงพอใจในงาน ความเป็นอยู่ที่ดี มีสุขภาพอนามัยที่ดี มีความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ส่งเสริมความก้าวหน้าในอนาคต ไม่เฉพาะแต่ตัวพนักงานลูกจ้างเท่านั้น แต่ยังรวมไปถึงครอบครัวของพนักงานลูกจ้างด้วย เพื่อให้พนักงานทำงานกับองค์กรต่อไปนานๆ

ประเภทของสวัสดิการ

ภายใต้ภารกิจกำหนดและพัฒนารูปแบบการจัดสวัสดิการนี้ สวัสดิการแรงงานได้ถูกจัดแบ่งออกเป็น 2 ประเภท (กระทรวงแรงงาน. 2558: ออนไลน์)

สวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด

เป็นสวัสดิการที่ได้มีการพิจารณาแล้วว่าเป็นสิ่งจำเป็นพื้นฐานสำหรับลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ ซึ่งกฎหมายที่ใช้บังคับเพื่อให้สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไปต้องมีการจัดสวัสดิการประเภทนี้ คือ ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง กำหนดสวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยสำหรับลูกจ้าง โดยในประกาศฉบับนี้ได้กำหนดรายละเอียดและรูปแบบของสวัสดิการแรงงานที่สถานประกอบกิจการต้องจัดให้มีโดยสรุปดังนี้

1. ให้นายจ้างจัดให้มีน้ำสะอาดสำหรับดื่ม ห้องน้ำ และห้องส้วมอันถูกต้องตามสุขลักษณะ และมีปริมาณเพียงพอแก่ลูกจ้าง

2. นายจ้างต้องจัดให้มีบริการเพื่อช่วยเหลือลูกจ้างเมื่อประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยในการปฐมพยาบาลหรือในการรักษาพยาบาล

2.1 สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างทำงานตั้งแต่สิบคนขึ้นไป ต้องมีปัจจัยในการปฐมพยาบาล

2.2 สถานที่ทำงานอุตสาหกรรม นอกจากปัจจัยในการปฐมพยาบาลตาม (2.1) แล้ว ต้องจัดให้มีห้องรักษาพยาบาล พยาบาล และแพทย์ ดังต่อไปนี้

2.2.1 ถ้ามีลูกจ้างทำงานในขณะเดียวกันตั้งแต่สองร้อยคนขึ้นไป ต้องจัดให้มี

1) ห้องรักษาพยาบาลพร้อมเตียงพักคนไข้หนึ่งเตียง และเวชภัณฑ์อันจำเป็นเพียงพอแก่การรักษาพยาบาล

2) พยาบาลไว้ประจำอย่างน้อยหนึ่งคน และ

3) แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งอย่างน้อยหนึ่งคนเพื่อตรวจรักษาพยาบาล
เป็นครั้งคราว

2.2.2 ถ้ามีลูกจ้างทำงานในขณะเดียวกันหนึ่งพันคนขึ้นไป ต้องจัดให้มี

1) สถานพยาบาลพร้อมเตียงพักคนไข้สองเตียง และเวชภัณฑ์อันจำเป็น
เพียงพอแก่การรักษาพยาบาล

2) พยาบาลไว้ประจำอย่างน้อยสองคน

3) แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งอย่างน้อยสองคนประจำตามเวลาที่กำหนดใน
เวลาทำงานปกติคราวละไม่น้อยกว่าสองชั่วโมง และ

4) ยานพาหนะพร้อมที่จะนำส่งลูกจ้างส่งสถานพยาบาล โรงพยาบาล หรือ
สถานอนามัยชั้นหนึ่งที่นายจ้างได้ตกลงไว้ เพื่อให้การรักษาพยาบาลลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือ
เจ็บป่วยได้โดยพลัน

สวัสดิการแรงงานนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด

สวัสดิการนอกเหนือกฎหมายที่กองสวัสดิการแรงงานนำเสนอเป็นทางเลือกสำหรับสถาน
ประกอบกิจการจัดเพิ่มเติม แบ่งออกได้เป็นหมวดใหญ่ๆ ดังนี้

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

- การช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตรของลูกจ้าง
 - การประกันชีวิตให้กับลูกจ้าง
- 5.สวัสดิการที่ส่งเสริมความมั่นคงในอนาคต
 - เงินบำเหน็จ
 - เงินรางวัลทำงานนาน
 - ให้ลูกจ้างถือหุ้นของบริษัท
 - กองทุนฌาปนกิจ
 - เงินกู้เพื่อสวัสดิการที่พักอาศัย
 - 6.สวัสดิการนันทนาการและสุขภาพอนามัย
 - การจัดทัศนศึกษา
 - การแข่งขันกีฬา
 - การจัดงานเลี้ยงสังสรรค์พนักงาน
 - การให้ความรู้เรื่องสุขภาพอนามัย

ณัฐพันธุ์ เขจรนนท์ (2545: 240) ได้จัดประเภทของสวัสดิการ ออกเป็น 2 ลักษณะดังต่อไปนี้

1. สวัสดิการตามกฎหมาย หมายถึง สวัสดิการ ประโยชน์ และบริการที่องค์กรจัดสรรให้กับบุคลากร ตามข้อกำหนดกฎหมาย เช่น บริการด้านสุขภาพอนามัย ห้องพยาบาล และห้องสุขา เป็นต้น การจัดสวัสดิการตามข้อกำหนดของกฎหมายมีวัตถุประสงค์เพื่อตอบสนองต่อความต้องการพื้นฐานของบุคลากรในสถานประกอบการ ส่งเสริมสวัสดิการและความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของบุคลากร ตลอดจนส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีของประชากร

2. สวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด หมายถึง สวัสดิการ ประโยชน์ และบริการที่องค์กรจัดให้กับบุคลากรด้วยความเต็มใจขององค์กร ความร่วมมือระหว่างองค์กรและบุคลากร หรือการร้องขอจากบุคลากร โดยสวัสดิการที่ให้อยู่นอกเหนือจากข้อกำหนดของกฎหมาย เช่น รถรับส่ง ที่อยู่อาศัย เงินช่วยเหลือพิเศษ กิจกรรมนันทนาการและกีฬา เป็นต้น

และได้จำแนกชนิดของสวัสดิการในองค์กรออกเป็น 10 ประเภท คือ

1. บริการด้านสุขภาพอนามัย (Health Services) เป็นการดูแลสุขภาพและพลานามัยของบุคลากร ให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสม เช่น ยาและเครื่องมือสำหรับการปฐมพยาบาล ห้องพยาบาล การตรวจสุขภาพ และการให้ข้อมูลด้านสุขภาพ เป็นต้น

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

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

4. บริการจ่ายค่าตอบแทนในวันหยุดตามระยะเวลาที่ได้รับอนุญาต (Payment for Entitled Leave) เป็นการให้ค่าตอบแทนตามปกติในวันหยุดพิเศษต่างๆ ของพนักงาน เพื่อให้บุคลากรได้พักผ่อน ทำกิจกรรมตามความเชื่อทางศาสนาหรืองานเฉลิมฉลองของสังคม เช่น วันหยุดตามประเพณี วันหยุดประจำปี วันลาภกิจ และวันลาป่วย เป็นต้น

5. บริการด้านการศึกษา (Education Services) เป็นการส่งเสริมการศึกษาและการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องให้กับพนักงาน เช่น การศึกษานอกโรงเรียน การให้ทุนพัฒนาพนักงาน การให้ลาศึกษาต่อ และการจัดตารางเวลาทำงานให้สอดคล้องกับเวลาเรียน เป็นต้น

6. บริการด้านเศรษฐกิจ (Economic Services) เป็นการให้ความช่วยเหลือด้านค่าครองชีพ และการดำรงชีวิตตามความเหมาะสมแก่บุคลากร เช่น บ้านพัก อาหารกลางวัน สหกรณ์ออมทรัพย์ ร้านค้า และเงินสงเคราะห์ต่างๆ เป็นต้น

7. บริการนันทนาการ (Recreational Services) เป็นการสนับสนุนกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อร่างกายและจิตใจ ตลอดจนช่วยสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ เช่น จัดกิจกรรมพักผ่อน ส่งเสริมการจัดตั้งชมรมกีฬา การจัดเตรียมอุปกรณ์และสนามกีฬา และการจัดการแข่งขันกีฬาประจำปี เป็นต้น

8. บริการให้คำปรึกษา (Counseling Services) เป็นการให้คำปรึกษาและคำแนะนำในการแก้ปัญหาและการปฏิบัติตนแก่สมาชิก เช่น ให้คำปรึกษาในด้านอาชีพ ความขัดแย้งในที่ทำงาน ชีวิตครอบครัว และกฎหมาย เป็นต้น

9. โบนัสและเงินสวัสดิการ (Bonuses Awards) เป็นการให้ผลตอบแทนที่จูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงาน หรือการให้รางวัลกับพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ เช่น เงินโบนัส เงินรางวัลประจำปี รางวัลพนักงานดีเด่น และรางวัลพนักงานซื่อสัตย์ เป็นต้น

10. บริการอื่นๆ (Other Services) เป็นการให้การสนับสนุนในด้านอื่นที่นอกเหนือจากที่ได้กล่าวมาแล้ว เช่น รถยนต์ประจำตำแหน่ง อุปกรณ์สื่อสาร ศูนย์รับเลี้ยงเด็ก สนามเด็กเล่น และบ้านพักต่างอากาศ เป็นต้น

หลักการจัดสวัสดิการของ Pigors และ Myers (1956: 631-639) ได้แบ่งสวัสดิการออกเป็น 6 ประเภท คือ

1. ด้านสุขภาพอนามัย มีการตรวจสุขภาพประจำปี ให้บริการด้านการแพทย์และพยาบาล การจ่ายยา การอนุญาตให้ลาป่วยเพื่อพักรักษาตัว การจัดส่งผู้ป่วยเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาล

2. ด้านเศรษฐกิจ รวมถึงค่าครองชีพต่างๆ การจ่ายเงินช่วยเหลือบุตร ภรรยา ของพนักงาน ค่าเช่าบ้าน เงินทุนช่วยเหลือ เงินกู้ เป็นต้น เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนบางประการ เช่น เพื่อรักษาพยาบาลตนเองและครอบครัว เพื่อการสมรส การจ่ายเสื้อผ้าหรือเครื่องแบบเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน การจัดตั้งสหกรณ์การจัดยานพาหนะ สำหรับรับส่ง การจัดสรรที่ดินและอาคารเช่าซื้อ เป็นต้น

3. ด้านการศึกษา เช่น การให้ทุนการศึกษาเพื่อให้พนักงานมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมหรือศึกษาต่อทั้งภายในประเทศ และต่างประเทศ รวมทั้งช่วยเหลือในด้านการศึกษาของบุตรด้วย

4. ด้านส่งเสริมความมั่นคง ได้แก่ ผลประโยชน์หรือบริการตอบแทน ที่สร้างความมั่นคงตามควรต่อการดำรงชีวิตในอนาคต เช่น เงินบำเหน็จบำนาญ เงินทดแทน การประกันประเภทต่างๆ เงินทุนสงเคราะห์ประเภทต่างๆ

5. ด้านนันทนาการ เช่น การจัดให้มีสโมสร มีการแข่งขันกีฬา มีห้องพักผ่อนหย่อนใจนอกเวลาทำงาน

6. ด้านสังคมสงเคราะห์ รวมถึงการให้คำปรึกษาแนะแนว และช่วยเหลือทางด้านกฎหมาย การรับฟังเรื่องราวและพิจารณาร้องทุกข์ และบริการอื่นๆ เช่น การจัดสถานที่ทำงาน พื้นที่เก็บของ พนักงาน โรงอาหาร ห้องน้ำ ให้ถูกสุขลักษณะและอนามัย

ไพโกล และมาเยอร์ส (Pigors; & Myers. 1981:116) ยังเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่จะเป็นแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จไว้ว่า ต้องประกอบด้วยองค์ประกอบต่อไปนี้

- ต้องได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและอย่างเพียงพอ
- ลักษณะของงานที่ต้องมีความปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ
- มีโอกาสได้ใช้ความสามารถและพัฒนาความสามารถของตนได้อย่างเต็มที่
- มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานและเป็นงานที่มีความมั่นคง
- มีความสามัคคีกลมเกลียวและการประสานงานกันเป็นอย่างดี
- ยึดหลักประชาธิปไตยในการทำงาน
- มีการแบ่งเวลาทำงานและเวลาที่จะใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างสมดุลย์
- มีความเข้าใจชีวิตการทำงานกับความสัมพันธ์กันในสังคมอย่างดี

อุทัย หิรัญโต (2523: 200) ได้กล่าวถึง การจัดสวัสดิการ โดยทั่วไป มี 3 ประเภท คือ

1. ประเภทเศรษฐกิจ ได้แก่ เงินบำเหน็จบำนาญ เงินเลี้ยงชีพ

1.1 การประกันชีวิต

1.2 บริการตรวจสอบสุขภาพและอุบัติเหตุ

1.3 สหภาพสินเชื่อ

2. ประเภทนันทนาการ

2.1 การกีฬา

2.2 กิจกรรมทางสังคม

2.3 การจัดตั้งกลุ่มสนนในพิเศษ เช่น การแสดงละคร และงานอดิเรกอื่นๆ

3. ประเภทสิ่งอำนวยความสะดวก

3.1 การบริการทางการแพทย์

3.2 อาคารสงเคราะห์

3.3 การจัดหาสินค้ามาจำหน่าย

3.4 การซื้อสินค้าลดราคา

3.5 การให้คำปรึกษาทางกฎหมายและการเงิน

3.6 การให้บริการการศึกษาและห้องสมุด

ความสำคัญและประโยชน์ของสวัสดิการ

สวัสดิการที่องค์กรให้แก่พนักงานนั้น ถือว่ามีความสำคัญพอกับค่าตอบแทนในรูปของเงินเดือน ค่าจ้าง เนื่องจากทั้งสองส่วนมีความสัมพันธ์กับชีวิตความเป็นอยู่ของลูกจ้างพนักงาน และมีส่วนสัมพันธ์ต่อต้นทุนการดำเนินงานขององค์กรด้วย

สวัสดิการที่องค์กรจัดให้จึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการบริหารงานบุคคล ในด้านการช่วยรักษากำลังคนไว้กับองค์กร ทำให้พนักงานเกิดขวัญและกำลังใจที่ดี เพราะมีความรู้สึกที่หน่วยงานให้การดูแล เอาใจใส่ในส่วนขององค์กร การจัดสวัสดิการนับเป็นการลงทุนอย่างมากขององค์กร เพราะเป็นต้นทุนที่นายจ้างต้องจ่ายให้กับพนักงาน นอกเหนือจากค่าจ้างและเงินเดือนปกติ การจัดสวัสดิการที่ดี จึงควรพิจารณาถึงประโยชน์ที่ทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างจะได้รับประโยชน์ที่เกิดจากการจัดสวัสดิการ สามารถพิจารณาเป็นประเด็นได้ ดังนี้ (จันทร์เพ็ญ รัตนมาลี. 2540: 13-14)

ประโยชน์ต่อองค์กร

1. สามารถทำให้การสรรหาคัดเลือกบุคลากรเข้ามาร่วมงานได้สัมฤทธิ์ผลมากขึ้น
2. ช่วยลดต้นทุนการจ้างงาน และการฝึกอบรม
3. เป็นการช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร
4. ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรทำงานด้วยความภาคภูมิใจ และอยู่กับองค์กรนานที่สุด
5. ช่วยลดความไม่พึงพอใจต่างๆ ให้น้อยลง
6. ช่วยให้มีสมาธิและความเข้าใจระหว่างกันไปในทางเสริมสร้างการร่วมมือจากพนักงาน
7. ช่วยเสริมสร้างแรงงานสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง
8. ช่วยลดอิทธิพลขององค์กรลูกจ้างและการแทรกแซงของรัฐ
9. เป็นการประชาสัมพันธ์ช่วยสร้างภาพพจน์ที่ดีขององค์กร

ประโยชน์ต่อพนักงาน

1. ช่วยให้พนักงานเข้าใจนโยบาย และจุดประสงค์ขององค์กรมากขึ้น
2. ช่วยให้ฝ่ายองค์กร และพนักงานมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันในการร่วมมือกันทำงาน
3. ช่วยให้พนักงานมีความพอใจในการทำงานมากขึ้น
4. ช่วยในการสร้างขวัญ และกำลังใจในการทำงานของพนักงาน
5. ช่วยให้พนักงานเกิดความมั่นคงในการทำงาน และทำให้มีรายได้สูงขึ้น
6. ช่วยให้พนักงานมีความเชื่อมั่นในความก้าวหน้าทางหน้าที่การงานของตน
7. ช่วยให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าได้รับการดูแล และมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น
8. ช่วยยกมาตรฐานการครองชีพของพนักงานให้สูงขึ้น
9. ช่วยให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรมของตนมากขึ้น
10. ช่วยให้พนักงานได้เข้าใจถึงสิทธิในสวัสดิการที่ตนจะได้รับจากที่องค์กรกำหนด

(สมพงษ์ เกษมสิน. 2526: 198-204)

จากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมา ผู้วิจัยได้นำหลักการจัดสวัสดิการของ Pigors และ Myers มาใช้เป็นตัวแปรอิสระในกรอบแนวคิดของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จัดให้เป็น ปัจจัย สวัสดิการ ด้านสุขภาพอนามัย ด้านเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา ด้านส่งเสริมความมั่นคง และด้าน นันทนาการ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มีส่วนสำคัญที่จะช่วยให้ทราบถึง ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท กรุงไทยธุรกิจลิซซิ่ง จำกัด โดยการนำมาใช้เป็นแนวทางในการออกแบบ สอบถาม และอภิปรายผลจากการวิจัย

4. แนวคิดและทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงการทำงานของพนักงาน ด้วยการทุ่มเท ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อองค์กรอย่างแท้จริง โดยไม่คิดจะลาออกหรือเปลี่ยนงานจาก องค์กร จากแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

มาวเดย์ (สุพานี สุฤษฏีวานิช. 2549: 99; อ้างอิงจาก Mowday. 1982) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติ เพราะเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นและผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตัวเองเพื่อการสร้างสรรค์ ให้องค์กรอยู่ในสถานะที่ดีขึ้น

สเตียร์ (Steers. 1977: 46-56) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความรู้สึก ของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มีจุดรวมที่เหมือนกันกับสมาชิกองค์กร คนอื่นๆ และเต็มใจที่จะทุ่มเท กำลังกายกำลังใจ เพื่อปฏิบัติการกิจ ขององค์กร ความรู้สึกนี้ จะแตกต่างจากความผูกพันต่อองค์กรโดยปกติทั่วไป อันเนื่องมาจากการเป็นสมาชิกขององค์กรโดย ปกติตรงที่พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริง จะมุ่งเน้นความเต็ม ใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรด้วย หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วยลักษณะสำคัญอย่างน้อย 3 ประการคือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

พอร์เตอร์ (Porter. 1971: 603) ได้ให้คำจำกัดความของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็น ลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กร ซึ่งจะถูกแสดงออกมาในรูป

1. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป
2. ความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร
3. มีความเชื่ออย่างแน่อนและมีการยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร

เบคเคอร์ (ภทริกา ศิริเพชร. 2541: 5; อ้างอิงจาก Becker. 1960) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นสภาพของบุคคลที่ได้เข้าไปเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์ โดยมีการลงทุนกับสิ่งนั้นๆ

และสิ่งลงทุนเรียกว่า Side-bet เช่น การศึกษา อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นต้น ในที่สุดแล้วบุคคลก็ต้องหวังผลประโยชน์ตอบแทนจากองค์กร ดังนั้นระดับความผูกพันจะขึ้นอยู่กับความเข้มข้นและคุณภาพของสิ่งที่บุคคลนั้นได้ลงทุนไป

มาร์ช และแมนนารี (March; & Mannari. 1977: 57) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ระดับความมากน้อยของความรู้สึกเป็นเจ้าของ หรือความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กร การยอมรับเป้าหมายขององค์กร และการประนีประนอมองค์กรในทางที่ดี รวมทั้ง เป็นลักษณะความตั้งใจของพนักงานที่ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการกระทำ เพื่อประโยชน์ต่อองค์กร มีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป รวมทั้งระดับความมากน้อยของความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร

สเติร์ส (ประดิษฐพงษ์ สร้อยเพชร. 2557; อ้างอิงจาก Steers. 1977) มีความเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กร เป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของสมาชิกในองค์กร และเป็นพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรมีค่านิยมที่กลมกลืนกันแสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมขององค์กร ซึ่งสามารถแสดงให้เห็นถึง

1. ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง การยอมรับในแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย และเป็นไปตามค่านิยมขององค์กร มีความภาคภูมิใจในผลงานและการเป็นพนักงาน

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่ เต็มใจอุทิศร่างกาย แรงใจ ใช้สติปัญญาในการทำงาน ใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อตอบสนองหรือมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กร โดยมุ่งหวังให้งานที่ปฏิบัติประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพ ภายในระยะเวลาที่กำหนด

3. ความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง การที่พนักงานแสดงถึงความต้องการที่จะปฏิบัติงานในฐานะพนักงานขององค์กร อย่างแน่วแน่ เป็นความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน โดยไม่โยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงงานที่ทำ พยายามที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ ไม่คิดที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กร เป็นความตั้งใจและพยายามอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกต่อไป เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

จากความหมายของความผูกพันต่อองค์กรข้างต้น สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกหรือการมีทัศนคติที่ดี ที่บุคคลในองค์กรมีความรู้สึกต่อองค์กร และแสดงให้เห็นถึงความทุ่มเทที่จะปฏิบัติงานในองค์กรอย่างเต็มความรู้ความสามารถ มีความรู้สึกเพื่อให้องค์กรบรรลุผลตามเป้าหมาย นโยบายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

โบว์ดิกซ์ และบูโน (Bowditch; & Buono. 1997: 157 – 155) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกกับภาระหน้าที่ที่มีต่อสังคม หรือความรับผิดชอบต่อสังคม โดยผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยการแสดงออกดังนี้

1. ยอมรับนโยบายหรือเป้าหมายขององค์กร
2. ใช้ความสามารถของตนเองเพื่อให้งานขององค์กรสำเร็จ
3. ประเมินค่าที่จะคงสถานภาพในองค์กร โดยไม่คิดโยกย้ายไปที่อื่น

สเตียร์ (มัชฌิมา พิมพ์ศิริ. 2555: 19; อ้างอิงจาก Steers. 1977) ได้กำหนดปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ สมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร และระดับตำแหน่งงาน เป็นต้น
2. ลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบอยู่ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ช่วงชั้นการบังคับบัญชา ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร ผลป้อนกลับของงาน และความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้า เป็นต้น
3. ประสบการณ์ในงาน (Work Experience) หมายถึง สิ่งที่บุคคลได้รับทราบ และเรียนรู้เมื่อเข้าไปทำงานภายในองค์กร ได้แก่ ทักษะที่มีต่อกลุ่มสมาชิกในองค์กร การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความพึงพอใจขององค์กร ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร เป็นต้น

อัลเลน และเมเยอร์ (Allen; & Meyer. 1990: 1-18) กล่าวถึงลักษณะของความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 ลักษณะ คือ

1. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึก เป็นความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ห่วงเทและอุทิศตนให้กับองค์กร
2. ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนึงของบุคคล โดยมีพื้นฐานอยู่บนต้นทุนที่บุคคลให้กับองค์กร ทางเลือกที่มีของบุคคลและผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กรนั้นต่อไป หรือโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน
3. ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม (Normative Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยม วัฒนธรรมหรือ บรรทัดฐานของสังคม เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนในสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กร ซึ่งแสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์กร

5. สวัสดิการของกรุงเทพมหานครธุรกิจอิสซิง

บริษัทกรุงเทพมหานครธุรกิจอิสซิง จำกัด เป็นหนึ่งในบริษัทในกลุ่มธุรกิจทางการเงินของธนาคารกรุงเทพ ซึ่งกฎระเบียบปฏิบัติงานและสวัสดิการ จะยึดถือตามธนาคารกรุงเทพเป็นหลัก ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการจัดกลุ่มสวัสดิการของกรุงเทพมหานครธุรกิจอิสซิงใหม่ ให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดที่จะศึกษางานวิจัยในครั้งนี้ ซึ่งแบ่งสวัสดิการได้เป็นด้านต่างๆ ดังนี้

1. ด้านสุขภาพอนามัย

- ตรวจสอบสุขภาพประจำปี เงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล
- การอนุญาตให้ลาป่วยเพื่อรักษาตัวกรณีเจ็บป่วย

2. ด้านเศรษฐกิจ

- เงินช่วยเหลือบุตรพนักงาน
- เงินช่วยเหลือค่าเช่าบ้านพัก
- เงินยืมสวัสดิสงเคราะห์ ไม่เสียดอกเบี้ย
- เงินกู้สวัสดิการเพื่อที่อยู่อาศัย
- เงินกู้สวัสดิการเพื่อซื้อรถยนต์หรือจักรยานยนต์
- เงินกู้สวัสดิการเพื่อซื้อเครื่องคอมพิวเตอร์
- เงินกู้เพื่อสวัสดิการพิเศษ
- มีเครื่องแบบพนักงาน

3. ด้านการศึกษา

- เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตรพนักงาน
- ฝึกอบรม พัฒนาพนักงาน ทูนพนักงาน

4. ด้านส่งเสริมความมั่นคง

- การขึ้นเงินเดือนประจำปี
- เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
- เงินช่วยเหลือทุพพลภาพ / ถึงแก่กรรมจากการทำงาน
- เงินทดแทนกรณีประสบอันตรายจากการทำงาน
- เงินทดแทนกรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน
- เงินสงเคราะห์ค่าฌาปนกิจ
- เงินตอบแทนพิเศษ ช่วยเหลือค่าครองชีพ เงินตอบแทนพิเศษในการทำงานกับองค์กร

นาน เงินเพื่อตอบแทนความชอบในการทำงาน

5. ด้านนันทนาการ

- การจัดให้มีชมรมเพื่อนช่วยเพื่อน
- มีการแข่งขันกีฬา
- มีห้องพักผ่อนหย่อนใจนอกเวลาทำงาน

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กิตตินันต์ พิศสุวรรณ (2553) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความต้องการสวัสดิการของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัทลานนาอุตสาหกรรมเกษตร จำกัด จากการวิจัยพบว่า ความต้องการในสวัสดิการของกลุ่มตัวอย่างมีความต้องการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงจากด้านสุขภาพอนามัยเป็นอันดับแรก รองลงมาเป็นด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและนันทนาการ และด้านการศึกษา และในผลทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานที่มีภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัด ระยะเวลาในการทำงาน และประเภทการจ้างงานต่างมีความต้องการในสวัสดิการต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีเพศ อายุ สถานภาพระดับการวิจัยที่มีสังกัดแผนกและรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความต้องการในสวัสดิการทุกด้านต่างกัน โดยความต้องการของพนักงานที่มีต่อสวัสดิการที่ได้รับทั้ง 4 ด้านคือ ด้านสุขภาพอนามัย ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและนันทนาการ และด้านการศึกษาที่ได้รับต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สลักจิต ภูประกร (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ จากผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 229 คน อายุ 29 - 39 ปี สถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน/หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ ระดับการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 6,500 - 29,200 บาท ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี มีระดับการรับรู้เกี่ยวกับสวัสดิการที่ได้รับในระดับมาก มีระดับความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับโดยรวมในระดับปานกลาง โดยมีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับด้านเศรษฐกิจ ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านการศึกษา และด้านนันทนาการโดยรวมในระดับปานกลาง และมีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับด้านสุขภาพโดยรวมในระดับมาก

2. พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับด้านการศึกษา และด้านนันทนาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับด้านเศรษฐกิจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับด้านเศรษฐกิจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. ระดับการรับรู้เกี่ยวกับสวัสดิการที่ได้รับแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับด้านเศรษฐกิจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านการศึกษา และด้านนันทนาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สุภักดิ์ รัตนขวลิต (2554) ศึกษาเรื่อง ความพอใจต่อสวัสดิการและความภักดีของพนักงาน บริษัท โตโยต้า ทุโซ (ไทยแลนด์) จำกัด จากผลการวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 26-30 ปี สถานภาพโสด การศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า รายได้ 10,001-20,000 บาท และ

ระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี ไม่มีความพอใจต่อสวัสดิการด้านความครอบคลุมของสิทธิประโยชน์การรักษาพยาบาล ความครอบคลุมของสิทธิประโยชน์ด้านเงินช่วยเหลือ สิทธิประโยชน์ด้านเงินกู้ และด้านอื่นๆ เนื่องจากมีความคาดหวังโดยรวมอยู่ในระดับมาก การรับรู้จริงโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ระดับความคาดหวังของพนักงานที่มีต่อสวัสดิการบริษัท โตโยต้า ภูเก็ต (ไทยแลนด์) จำกัด จะสูงกว่า ระดับการรับรู้จริงของพนักงานที่มีต่อสวัสดิการบริษัท โตโยต้า ภูเก็ต (ไทยแลนด์) จำกัด

วีณา อ่อนหวาน (2548) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานบริษัท ช.การช่าง จำกัด (มหาชน) จากผลการวิจัยพบว่า การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของความพึงพอใจของพนักงานบริษัท ช.การช่าง จำกัด (มหาชน) ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 31-40 ปี และส่วนใหญ่อยู่ฝ่ายปฏิบัติการ มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีสถานภาพโสดรวมถึงหม้าย หย่าร้าง และแยกกันอยู่ มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีระยะเวลาอยู่กับองค์กรน้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี และมีค่าจ้างต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5,000 – 15,000 บาท ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานบริษัท ช.การช่าง จำกัด (มหาชน) จำนวน 6 ด้าน คือ ด้านเศรษฐกิจโดยรวมพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับพึงพอใจโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ด้านการศึกษาโดยรวมพบว่ามีความพึงพอใจในระดับเฉยๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 ด้านความมั่นคงและความปลอดภัยโดยรวมพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับพึงพอใจ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ด้านสุขภาพอนามัยโดยรวมพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับพึงพอใจ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ด้านสังคมสงเคราะห์โดยรวมพบว่าพนักงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับพึงพอใจ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 และด้านนันทนาการโดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับเฉยๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.74 และสวัสดิการของพนักงานทั้ง 6 ด้าน พบว่า สวัสดิการด้านเศรษฐกิจและสวัสดิการด้าน ความมั่นคงและความปลอดภัย มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในระดับปานกลาง

บุศยรินทร์ ธนทวีรัตน์ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยค่าจ้างและสวัสดิการที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานรายวัน กรณีศึกษา บริษัท วิลสันอาร์ท (ประเทศไทย) จำกัด จากผลการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 20-30 ปี สถานภาพสมรส มีการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาต้น (ม.3) มีรายได้ต่อเดือนรวมค่าล่วงเวลาอยู่ในช่วง 8,500-10,000 บาท และมีอายุงานอยู่ในช่วง 0-3 ปี 1) ด้านปัจจัยค่าจ้างและสวัสดิการที่ได้รับมากที่สุด 3 ลำดับ คือ ลำดับที่หนึ่ง ค่าจ้างรายวัน ลำดับที่สอง ค่าล่วงเวลาทำงาน และลำดับที่สาม สวัสดิการทางด้านความมั่นคงในชีวิต 2) ด้านปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน พบว่า ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือนรวมค่าล่วงเวลาเป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ส่วนเพศ อายุ สถานภาพ และอายุงานเป็นปัจจัยที่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน 3) ด้านปัจจัยค่าจ้างและสวัสดิการพบว่า ปัจจัยค่าจ้างรายวันและสวัสดิการทางด้านเศรษฐกิจ ประกอบด้วย โบนัสประจำปี เบี้ยขยัน รายเดือน และค่ากะเป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

กิ่งฟ้า วิสุทธิ (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้สวัสดิการกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่พนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด มีระดับการเรียนรู้สวัสดิการ และระดับความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับปัจจัย ส่วนบุคคลของพนักงาน ด้านอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ส่วนการเรียนรู้สวัสดิการของพนักงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มัชฌิมา พิมพ์ศิริ (2555) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความพึงพอใจด้านสวัสดิการ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท เติ้นโซ่ ประเทศไทย จำกัด ผลการวิจัยพบว่า

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเติ้นโซ่ ประเทศไทย จำกัด พบว่าพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุอยู่ระหว่าง 26 – 33 ปี มีระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเท่ากับ มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 8,000 – 26,400 บาท มีอายุการทำงานในบริษัท 0 - 6 ปี ตำแหน่งงานปฏิบัติงานขั้นต้น และ อยู่ในลักษณะงานของฝ่ายผลิต

2. ความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานบริษัทเติ้นโซ่ ประเทศไทย จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับเฉยๆ พนักงานมีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยอยู่ในระดับพึงพอใจ และพนักงาน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับเฉยๆ ในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา ด้านความมั่นคงและปลอดภัย ด้านนันทนาการ และ ด้านสังคมสงเคราะห์

3. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเติ้นโซ่ ประเทศไทย จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับสูง พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ในด้านการมีความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านการมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กรและ การปรารถนาที่จะรักษาสภาพภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้อยู่ในระดับสูงทุกด้าน

4. พนักงานที่มีระดับการศึกษาและลักษณะการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

5. ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา และ ด้านสังคมสงเคราะห์มีความ สัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยมีความสัมพันธ์ระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

6. ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านความมั่นคงและปลอดภัย และ ด้านนันทนาการ มีความ สัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยมีความสัมพันธ์ระดับต่ำมาก และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

จากงานวิจัยที่กล่าวมา ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องปัจจัยสวัสดิการที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กรุงไทยธุรกิจลิซซิ่ง จำกัด ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกใช้นวัตกรรมที่เกี่ยวข้อ ดังนี้

แนวคิดและทฤษฎีสวัสดิการ ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีของหลักการจัดสวัสดิการของ Pigors และ Myers (1956: 631-639) โดยเลือกลักษณะที่เด่นๆ มาเพียง 5 แบบ คือ ด้านสุขภาพอนามัย ด้านเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา ด้านส่งเสริมความมั่นคง และด้านนันทนาการ

แนวคิดและทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร ใช้นวัตกรรมของ สเตียร์ (Steers. 1977: 46-56) ด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

จากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องทั้งหมด ผู้วิจัยได้นำมาเป็นแนวทาง ในการทำแบบสอบถาม และสร้างสมมติฐานในการวิจัย เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยสวัสดิการที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กรุงไทยธุรกิจลิซซิ่ง จำกัด

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในปัจจัยสวัสดิการที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กรุงเทพมหานคร จำกัด ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานของ บริษัท กรุงเทพมหานคร จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 409 คน (ที่มา: ข้อมูลพนักงานจากฝ่ายทรัพยากรบุคคลบริษัท กรุงเทพมหานคร จำกัด (สำนักงานใหญ่) ณ กุมภาพันธ์ 2559)

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานของบริษัท กรุงเทพมหานคร จำกัด เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ผู้วิจัยจึงได้คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ Taro Yamane (Yamane, 1967: 887) กำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ ที่ 5% จะได้ กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาจำนวน 202 คน และเพิ่มจำนวนตัวอย่างอีก 10% เพื่อใช้ในการศึกษารวมเป็นจำนวน 222 คน ซึ่งแสดงการคำนวณได้ดังนี้

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

โดยที่

n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
N	แทน	ขนาดของประชากร
e	แทน	ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง

คำนวณจากประชากร 409 คน ค่าความคลาดเคลื่อน 5% แทนค่าในสูตร

$$n = \frac{409}{1 + (409)(0.05)^2}$$

$$n = 202 \text{ คน}$$

จากการคำนวณ ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 202 คน เพิ่มจำนวนตัวอย่าง 10% ของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 20 คน ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 222 คน

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 1 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานในสายงานสนับสนุน สายงานปฏิบัติการ สายงานสินเชื่อธุรกิจ สายงานสินเชื่อรายย่อย และหน่วยงานขึ้นตรงกรรมการผู้จัดการโดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง 222 คน จากจำนวนประชากรทั้งหมด 409 คน ทำการสุ่มตัวอย่างแต่ละชั้นภูมิด้วยการคำนวณจากสูตร (บุญเรียง ขจรศิลป์. 2543)

$$f_s = \frac{n_s \times n}{N}$$

เมื่อ f_s แทน สัดส่วนในการสุ่มของแต่ละชั้นภูมิ
 n_s แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากแต่ละชั้นภูมิ
 n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด
 N แทน ขนาดของกลุ่มประชากร

ตารางประชากรและกลุ่มตัวอย่างของพนักงานบริษัท กรุงไทยธุรกิจลิซซิ่ง จำกัด

สายงาน	ประชากรจำนวน พนักงาน (คน)	จำนวน กลุ่มตัวอย่าง (คน)
สายงานสนับสนุน	72	39
สายงานปฏิบัติการ	120	65
สายงานสินเชื่อธุรกิจ	104	57
สายงานสินเชื่อรายย่อย	87	47
หน่วยงานขึ้นตรงกรรมการผู้จัดการ	26	14
รวม	409	202

ขั้นตอนที่ 2 ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างตามสะดวก (Convenience Sampling) และทำการแจกแบบสอบถาม และเพิ่มจำนวนตัวอย่างอีก 10% จนครบตามจำนวนขนาดตัวอย่าง 222 ตัวอย่าง

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง เพื่อวัดปัจจัยสวัสดิการที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กรุงเทพมหานคร ซึ่งจำกัด โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วนใหญ่ๆ ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อายุงาน และตำแหน่งงาน เป็นคำถามปลายปิด (Close-ended Question) โดยกำหนดคำตอบสำเร็จรูปไว้ให้ผู้ตอบเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว มีจำนวนรวม 7 ข้อ มีรายละเอียดดังนี้

ข้อ 1 เพศ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ได้แก่

1) ชาย

2) หญิง

ข้อ 2 อายุ เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทจัดลำดับ (Ordinal Scale) โดยมีเกณฑ์ในการคำนวณอายุดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\text{ช่วงอายุ} = \frac{60 - 20}{4} = 10$$

1) 20 – 29 ปี

2) 30 – 39 ปี

3) 40 – 49 ปี

4) 50 ปีขึ้นไป

ข้อ 3 สถานภาพสมรส เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ได้แก่

1) โสด

2) สมรส

3) อื่นๆ

- ข้อ 4 ระดับการศึกษา เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทจัดลำดับ (Ordinal Scale) ได้แก่
- 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี
 - 2) ปริญญาตรี
 - 3) สูงกว่าปริญญาตรี
- ข้อ 5 รายได้ต่อเดือน เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทจัดลำดับ (Ordinal Scale) ได้แก่
- 1) ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท
 - 2) 15,001 – 30,000 บาท
 - 3) 30,001 - 45,000 บาท
 - 4) 45,001 - 60,000 บาท
 - 5) มากกว่า 60,000 บาท
- ข้อ 6 อายุงาน เป็นข้อมูลประเภทจัดลำดับ (Ordinal Scale) ซึ่งได้แบ่งช่วงของอายุงาน
เป็น
- 1) น้อยกว่า 1 ปี
 - 2) 1 - 3 ปี
 - 3) 4 - 6 ปี
 - 4) มากกว่า 6 ปีขึ้นไป
- ข้อ 7 ตำแหน่งงาน เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ได้แก่
- 1) พนักงานระดับปฏิบัติการ เจ้าหน้าที่ หรือ เจ้าหน้าที่อาวุโส
 - 2) พนักงานระดับหัวหน้างานขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามระดับความพึงพอใจในปัจจัยสวัสดิการที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงาน มี 5 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพอนามัย ด้านเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา ด้านส่งเสริมความมั่นคง และด้านนันทนาการ จำนวน 23 ข้อ โดยเป็นแบบสอบถามในรูปมาตราลิเคอร์ท (Likert Scale) (Zikmund William G., 1997) เป็นการวัดข้อมูลประเภทสเกลอันตรภาคชั้น (Interval Scale) และเป็นคำถามปลายปิดมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ ซึ่งได้กำหนดหลักเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละระดับ และ หลักเกณฑ์การแปลความหมายของระดับค่าเฉลี่ยดังตารางด้านล่าง

ตารางแสดงการกำหนดระดับคะแนนต่อระดับความพึงพอใจของแบบสอบถามส่วนที่ 2

ระดับความพึงพอใจ	คะแนน
พึงพอใจอย่างมาก	5
พึงพอใจ	4
เฉยๆ	3
ไม่พึงพอใจ	2
ไม่พึงพอใจอย่างมาก	1

สำหรับเกณฑ์ในการแปลความหมายของแบบสอบถามในส่วนที่ 2 ได้กำหนดไว้โดยใช้มาตรวัดตัวแปรที่ต้องการวิเคราะห์ มาแบ่งเป็นช่วงเท่าๆ กัน ตั้งแต่ 1-5 คะแนน (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. 2541: 58) ให้คะแนนหรือน้ำหนักจากพึงพอใจอย่างมากไปหาไม่พึงพอใจอย่างมากเป็น 5 ถึง 1 ตามลำดับ

การอภิปรายผลการวิจัยของลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้น โดยใช้สูตรคำนวณหาช่วงกว้างของชั้น ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2544: 29)

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \approx 0.8 \end{aligned}$$

แสดงเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยในแบบสอบถามดังตารางด้านล่าง

ตารางแสดงการกำหนดระดับค่าเฉลี่ยต่อการแปลความหมายจัดอันดับของแบบสอบถามส่วนที่ 2

ค่าคะแนนเฉลี่ย	การแปลความหมายจัดอยู่ในอันดับ
4.21 - 5.00	พนักงานมีความพึงพอใจในปัจจุบันสวัสดิการอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 - 4.20	พนักงานมีความพึงพอใจในปัจจุบันสวัสดิการอยู่ในระดับมาก
2.61 - 3.40	พนักงานมีความพึงพอใจในปัจจุบันสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 - 2.60	พนักงานมีความพึงพอใจในปัจจุบันสวัสดิการอยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.80	พนักงานมีความพึงพอใจในปัจจุบันสวัสดิการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต้องค์กร จำนวน 11 ข้อ โดยเป็นแบบสอบถามในรูปมาตราลิกเคอร์ต (Likert Scale) (Zikmund William G., 1997) เป็นการวัดข้อมูลประเภทสเกลอันตรภาคชั้น (Interval Scale) และเป็นคำถามปลายปิดมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ซึ่งได้กำหนดหลักเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละระดับ และหลักเกณฑ์การแปลความหมายของระดับค่าเฉลี่ยดังตารางด้านล่าง

ตารางแสดงการกำหนดระดับคะแนนต่อระดับความคิดเห็นของแบบสอบถามส่วนที่ 3

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
ไม่แน่ใจ	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

สำหรับเกณฑ์ในการแปลความหมายของแบบสอบถามในส่วนที่ 3 ได้กำหนดไว้โดยใช้มาตรวัดตัวแปรที่ต้องการวิเคราะห์ มาแบ่งเป็นช่วงเท่าๆ กัน ตั้งแต่ 1-5 คะแนน (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. 2541: 58) ให้คะแนนหรือนำหนักจากเห็นด้วยอย่างยิ่งไปหาไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งเป็น 5 ถึง 1 ตามลำดับ

การอภิปรายผลการวิจัยของลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้น โดยใช้สูตรคำนวณหาช่วงกว้างของชั้น ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2544: 29)

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \approx 0.8
 \end{aligned}$$

แสดงเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยในแบบสอบถามดังตารางด้านล่าง

ตารางแสดงการกำหนดระดับค่าเฉลี่ยต่อการแปลความหมายจัดอันดับของแบบสอบถามส่วนที่ 3

ค่าคะแนนเฉลี่ย	การแปลความหมายจัดอยู่ในอันดับ
4.21 - 5.00	พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากที่สุด
3.41 - 4.20	พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก
2.61 - 3.40	พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง
1.81 - 2.60	พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับน้อย
1.00 - 1.80	พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวิจัย

1. กำหนดประเด็นของข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยเน้นตัวแปร ที่ศึกษา แจกแจงตัวแปรทุกตัว ออกมาอย่างชัดเจน เพื่อให้สามารถนำไปวัดได้ครบถ้วน
 2. รวบรวมสาระ และเนื้อหาต่างๆ ที่ได้จากเอกสารงานวิจัย แนวคิดทฤษฎี และผลงาน การวิจัย เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านสวัสดิการที่มีความสัมพันธ์ต่อ ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท กรุงไทยธุรกิจลิสซิ่ง จำกัด
 3. นำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมมาสร้าง แบบสอบถามที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านสวัสดิการที่ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท กรุงไทยธุรกิจลิสซิ่ง จำกัด
 4. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วไปนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบและรับ ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขต่อไป
 5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ เพื่อพิจารณา ตรวจสอบอีกครั้งให้สมบูรณ์ก่อนนำทดลองใช้ (Try out)
 6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้กับพนักงานบริษัท กรุงไทยธุรกิจ ลิสซิ่ง จำกัด จำนวน 30 ชุด เพื่อนำมาหาค่าความเชื่อถือ หรือค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้ วิธีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัค (Cronbachs' Alpha coefficient) (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2550: 34) โดยจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ถ้าค่าใกล้เคียงกับ 1 แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง โดยค่าความ เชื่อมั่นจะต้องมีอย่างน้อย 0.7 ขึ้นไปจึงจะสามารถนำไปใช้ในการวิจัยได้
- ซึ่งการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้ค่าความเชื่อมั่น โดยจำแนกได้ดังนี้

ความพึงพอใจในปัจจัยสวัสดิการ

ด้านสุขภาพอนามัย	= 0.751
ด้านเศรษฐกิจ	= 0.890
ด้านการศึกษา	= 0.707
ด้านความมั่นคง	= 0.909

ด้านนั้นหนากการ	= 0.825
โดยรวม	= 0.933

ความผูกพันต่อองค์กร

ความเชื่อมั่น	= 0.773
ความเต็มใจที่จะทุ่มเท	= 0.842
ความปรารถนาคงไว้	= 0.706
โดยรวม	= 0.787

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้ศึกษาวิจัยได้ศึกษาข้อมูลปฐมภูมิและข้อมูลทุติยภูมิ เพื่อช่วยสร้างความเข้าใจพื้นฐานในการวิจัย ช่วยออกแบบสอบถาม ตลอดจนช่วยให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยมีแหล่งที่มาของข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิดและทฤษฎีความพึงพอใจ แนวคิดและทฤษฎีสวัสดิการ แนวคิดและทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากเอกสาร วารสาร ข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตที่สามารถอ้างอิงได้ เพื่อนำมาสร้างเป็นแบบสอบถาม

2. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 222 ชุด ซึ่งจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจนครบตามจำนวน โดยผู้วิจัยได้ชี้แจงให้กลุ่มตัวอย่างเข้าใจวัตถุประสงค์ และอธิบายวิธีตอบแบบสอบถาม และทำการรวบรวมแบบสอบถามด้วยตัวเอง

4. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคำตอบแล้วมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ตรวจสอบข้อมูล (Edition) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามและทำการแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก

2. ลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัสตามที่ได้กำหนดรหัสไว้

3. การประมวลผลข้อมูล ข้อมูลที่ลงรหัสแล้วจะนำมาประมวลผลข้อมูล ซึ่งใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัย (Statistic Package for Social Science for Windows Version หรือ SPSS) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อายุงาน และตำแหน่งงาน ของบริษัท กรุงไทยธุรกิจลิซซิ่ง จำกัด โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentages) และการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในปัจจัยสวัสดิการที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท กรุงไทยธุรกิจลิซซิ่ง จำกัด โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviations)

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานบริษัท กรุงไทยธุรกิจลิซซิ่ง จำกัด โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviations)

4.4 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อายุงาน และตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อบริษัท กรุงไทยธุรกิจลิซซิ่ง จำกัด แตกต่างกัน จะทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Independent t-test เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม สำหรับตัวแปรด้านเพศ สถานภาพสมรส และตำแหน่งงาน

ใช้สถิติ One-Way Anova หรือ สถิติ Brown-Forsythe เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่มสำหรับตัวแปรด้านอายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุงาน

4.5 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ความพึงพอใจในปัจจัยสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย ด้านเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา ด้านส่งเสริมความมั่นคง และด้านนันทนาการ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท กรุงไทยธุรกิจลิซซิ่ง จำกัด ซึ่งจะทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2545: 36)

$$P = \frac{f}{n} \times 100$$

เมื่อ	P	แทน ร้อยละหรือเปอร์เซ็นต์
	f	แทน ความถี่ของข้อมูลในแต่ละกลุ่ม
	n	แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

1.2 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean หรือ $\bar{X}$) (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2545:

36)

$$\bar{X} = \frac{\sum x}{n}$$

เมื่อ $\bar{X}$ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย
 $\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
 n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation หรือ S.D.) (กัลยา วาณิชยปัญญา.

2545: 38)

$$S = \sqrt{\frac{n \sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ S แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนของกลุ่มตัวอย่าง
 $\sum x^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
 $(\sum x)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
 n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

2. การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability of the Test) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Cronbach's alpha coefficient) โดยใช้สูตรดังนี้ (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2550: 34)

$$\text{Cronbach's alpha: } \alpha = \frac{k \overline{\text{covariance}} / \overline{\text{variance}}}{1 + (k-1) \overline{\text{covariance}} / \overline{\text{variance}}}$$

เมื่อ α แทน ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
 k แทน จำนวนคำถาม
 $\overline{\text{covariance}}$ แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่างๆ
 $\overline{\text{variance}}$ แทน ค่าเฉลี่ยของค่าความแปรปรวนของคำถาม

3. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) ประกอบด้วย

3.1 สถิติ Independent t-test ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2544: 169-170) โดยมีสูตรดังนี้

ในการทดสอบ t-test หากค่าแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Equal Variances assumed และถ้าค่าแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่ม ให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Equal Variances not Assumed โดยจะทำการทดสอบค่าแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene test

กรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มเท่ากัน $S_1^2 = S_2^2$

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{S_p \sqrt{\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}}}$$

สถิติที่ใช้ทดสอบ t มีชั้นแห่งความเป็นอิสระ $df = n_1 + n_2 - 2$

เมื่อ $\bar{X}_i$ แทน ค่าเฉลี่ยตัวอย่างกลุ่มที่ i ; $i = 1, 2$
 S_p แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตัวอย่างรวมจากตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม
 n_i แทน ขนาดตัวอย่างของกลุ่มที่ i
 S_i^2 แทน ค่าความแปรปรวนของตัวอย่างกลุ่มที่ i ; $i = 1, 2$

$$S_p = \frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2}$$

กรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มไม่เท่ากัน $S_1^2 \neq S_2^2$

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

$$df = \frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2} \right]}{\frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} \right]^2}{n_1 - 1} + \frac{\left[\frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{n_2 - 1}}$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-Distribution
	$\bar{X}_1$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	$\bar{X}_2$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	S_1^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	S_2^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	n_1	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	n_2	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ ($n_1 + n_2 - 2$)

3.2 สถิติ One-way ANOVA ใช้ทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยเริ่มจากทดสอบ Levene Test ดูค่าความแปรปรวนจากตาราง Homogeneity of Variances เมื่อพบว่าความแปรปรวนเท่ากัน จึงจะใช้สถิติ ANOVA เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 1 ลักษณะส่วนบุคคล (ยกเว้น เพศ สถานภาพสมรส และตำแหน่งงาน) ใช้สูตรดังนี้ (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2550: 113)

ตารางการวิเคราะห์ ONE-WAY ANOVA

Source ที่มา	องศาอิสระ df	ผลบวกกำลังสอง SS	$MS = \frac{SS}{df}$	F
ระหว่างกลุ่ม	k-1	SSB	MSB	MSB/MSW
ภายในกลุ่ม	n-k	SSW	MSW	
รวม	n-1			

ที่มา: กัลยา วาณิชยปัญญา. (2550). สถิติสำหรับงานวิจัย. หน้า 114.

เมื่อ	F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-Distribution
	MSB	แทน	ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	MSW	แทน	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม
	k	แทน	จำนวนกลุ่มของตัวอย่างที่นำมาทดสอบสมมติฐาน
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	SSB	แทน	ผลรวมกำลังสองระหว่างกลุ่ม
	SSW	แทน	ผลรวมกำลังสองภายในกลุ่ม
	k-1	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระระหว่างกลุ่ม
	n-k	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระภายในกลุ่ม

กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้สูตรตามวิธี Fisher's Least Significant Difference: LSD เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง ใช้สูตรดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545: 333)

สูตรการวิเคราะห์ผลต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ LSD สามารถเขียนได้ ดังนี้

$$LSD = t_{1-\alpha/2; n-k} \sqrt{\frac{2MSE}{n_1}}$$

โดยที่ $n_i \neq n_j$

$$r = n - k$$

เมื่อ LSD แทน ค่าผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ i และ j

MSE แทน ค่า Mean square error จากตารางวิเคราะห์ความแปรปรวน

k แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ทดสอบ

n แทน จำนวนข้อมูลตัวอย่างทั้งหมด

α แทน ค่าความเชื่อมั่น

3.3 สถิติ Brown-forsythe ใช้ทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยเริ่มจากการทดสอบ Levene Test ดูค่าความแปรปรวนจากตาราง Homogeneity of Variances เมื่อพบว่าความแปรปรวนไม่เท่ากัน จึงจะใช้สถิติ Brown-Forsythe (Hartung. 2001: 300) เพื่อทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง สามารถเขียนสูตรได้ดังนี้

$$B = \frac{MS_B}{MS_{W'}}$$

$$\text{โดยค่า } MS_{W'} = \sum_{i=1}^k \left(1 - \frac{n_i}{N}\right) S_i^2$$

เมื่อ B แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Brown-forsythe

MS_B แทน ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

$MS_{W'}$ แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่มสำหรับสถิติ Brown-forsythe

k แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N แทน ขนาดประชากร

S_i^2 แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง

กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้สูตรตามวิธี Dunnett T3 เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง ใช้สูตรดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545: 333)

สูตรการวิเคราะห์ผลต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ Dunnett T3 สามารถเขียนได้ ดังนี้

$$\bar{d}_D = \frac{q_D \sqrt{2(MS_{S/A})}}{\sqrt{S}}$$

เมื่อ $\bar{d}_D$ แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Dunnett test

q_D แทน ค่าจากตาราง Critical values of the Dunnett test

$MS_{S/A}$ แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม

S แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

3.4 การทดสอบสมมติฐานเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้สถิติสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในสมมติฐานใช้สูตรดังนี้

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

เมื่อ r_{xy} แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

$\sum x$ แทน ผลรวมคะแนนรายชื่อของกลุ่มตัวอย่าง

$\sum y$ แทน ผลรวมคะแนนรวมของทั้งกลุ่ม

$\sum x^2$ แทน ผลรวมคะแนนชุด x แต่ละตัวยกกำลังสอง

$\sum y^2$ แทน ผลรวมคะแนนชุด y แต่ละตัวยกกำลังสอง

$\sum xy$ แทน ผลรวมของผลคูณระหว่าง x และ y

n แทนจำนวนคนหรือกลุ่มตัวอย่าง

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จะมีค่าระหว่าง $-1 \leq r \leq 1$ ความหมายของค่า r คือ

1. ค่า r เป็นลบ แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม
2. ค่า r เป็นบวก แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน
3. ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันมาก
4. ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามกันและมีความสัมพันธ์กันมาก
5. ถ้า $r = 0$ แสดงว่า x และ y ไม่มีความสัมพันธ์กัน
6. ถ้า r เข้าใกล้ 0 แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์กันน้อย

ระดับความสัมพันธ์สามารถอธิบายได้ดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. 2549: 266)

<u>ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์</u>		<u>ระดับความสัมพันธ์</u>
± 0.81 ถึง ± 1.00	ถือว่า	มีความสัมพันธ์สูงมาก
± 0.61 ถึง ± 0.80	ถือว่า	มีความสัมพันธ์สูง
± 0.41 ถึง ± 0.60	ถือว่า	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
± 0.21 ถึง ± 0.40	ถือว่า	มีความสัมพันธ์ต่ำ
± 0.01 ถึง ± 0.20	ถือว่า	มีความสัมพันธ์ต่ำมาก

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาวิจัยเรื่อง "ความพึงพอใจในปัจจัยสวัสดิการมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานบริษัท กรุงเทพมหานคร จักรกัฏ (สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร)" การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลความหมายของ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการกำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
df	แทน	ชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Square)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Square)
F-Ratio	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
F-Prop. .p	แทน	ความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญในสถิติ
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
H_0	แทน	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H_1	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอผลตามความมุ่งหมายของการวิจัย โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท กรุงเทพมหานคร จักรกัฏ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในปัจจัยสวัสดิการของพนักงาน บริษัท กรุงเทพมหานคร จักรกัฏ

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท กรุงเทพมหานคร จักรกัฏ

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน

ตาราง 1 แสดงลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท กรุงไทยธุรกิจลิสมิ่ง จำกัด

ข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน พนักงาน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	62	27.9
หญิง	160	72.1
รวม	222	100.0
อายุ		
20 – 29 ปี	75	33.8
30 – 39 ปี	126	56.8
40 – 49 ปี	18	8.1
50 ปีขึ้นไป	3	1.3
รวม	222	100.0
สถานภาพสมรส		
โสด	171	77.0
สมรส	51	23.0
รวม	222	100.0
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	6	2.7
ปริญญาตรี	200	90.1
สูงกว่าปริญญาตรี	16	7.2
รวม	222	100.0
รายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	26	11.7
15,001 – 30,000 บาท	157	70.7
30,001 - 45,000 บาท	30	13.5
45,001 - 60,000 บาท	4	1.8
มากกว่า 60,000 บาท	5	2.3
รวม	222	100.0

ตาราง 1 (ต่อ)

ข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน พนักงาน (คน)	ร้อยละ
อายุงาน		
น้อยกว่า 1 ปี	26	11.7
1 - 3 ปี	92	41.4
4 - 6 ปี	54	24.4
มากกว่า 6 ปีขึ้นไป	50	22.5
รวม	222	100.0
ตำแหน่งงาน		
พนักงานระดับปฏิบัติการ เจ้าหน้าที่ หรือ เจ้าหน้าที่อาวุโส	198	89.2
พนักงานระดับหัวหน้างานขึ้นไป	24	10.8
รวม	222	100.0

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 222 คน สามารถจำแนกได้ดังนี้

เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 72.1 และเพศชาย จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 27.9

อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 30 - 39 ปี จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 56.8 รองลงมาคืออายุ 20 - 29 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 33.8 อายุ 40 - 49 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 8.1 และอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3 ตามลำดับ

สถานภาพสมรส ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 77.0 และมีสถานภาพสมรส จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 23.0

ระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 200 คน คิดเป็น ร้อยละ 90.1 รองลงมาคือสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 7.2 และระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.7 ตามลำดับ

รายได้ต่อเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 - 30,000 บาท จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 70.7 รองลงมารายได้ต่อเดือน 30,001 - 45,000 บาท จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 13.5 รายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 11.7 รายได้มากกว่า 60,000 บาทขึ้นไป จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.3 และรายได้ต่อเดือน 45,001 - 60,000 บาท จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.8 ตามลำดับ

อายุงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงานในบริษัท กรุงเทพมหานครกิจลิสซิ่ง จำกัด

1 - 3 ปี มีจำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 41.4 รองลงมาได้แก่ อายุงานมากกว่า 6 ปีขึ้นไป มีจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 22.5 อายุการทำงาน 4 - 6 ปี มีจำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 24.4 และอายุงานน้อยกว่า 1 ปี มีจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 11.7

ตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีตำแหน่งงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ เจ้าหน้าที่ หรือ เจ้าหน้าที่อาวุโส จำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 89.2 พนักงานระดับหัวหน้างานขึ้นไป 24 คน คิดเป็นร้อยละ 10.8

เนื่องจากข้อมูลในด้าน อายุ และรายได้ต่อเดือน มีความถี่ของข้อมูล กระจ่ายตัวไม่สม่ำเสมอ บางกลุ่มมีความถี่น้อยเกินไป ผู้วิจัยจึงทำการรวบรวมข้อมูลใหม่เพื่อทำการทดสอบสมมติฐาน ได้กลุ่มข้อมูลที่จัดกลุ่มใหม่ ดังนี้

ตาราง 2 แสดงลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท กรุงไทยธุรกิจลิซซิ่ง จำกัด เมื่อจัดกลุ่มใหม่

ข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน พนักงาน (คน)	ร้อยละ
อายุ		
20 – 29 ปี	75	33.8
30 – 39 ปี	126	56.8
40 ปีขึ้นไป	21	9.4
รวม	222	100.0
รายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	26	11.7
15,001 – 30,000 บาท	157	70.7
30,001 บาทขึ้นไป	39	17.6
รวม	222	100.0

จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 222 คน เมื่อจัดกลุ่มอายุ และรายได้ต่อเดือน ใหม่ สามารถจำแนกได้ดังนี้

อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 30 - 39 ปี จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 56.8 รองลงมาคืออายุ 20 - 29 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 33.8 และอายุ 40 ปีขึ้นไป จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 9.4 ตามลำดับ

รายได้ต่อเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 30,000 บาท จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 70.7 รองลงมารายได้ต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 17.6 รายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 11.7 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในปัจจัยสวัสดิการของพนักงาน

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในปัจจัยสวัสดิการของพนักงานบริษัท กรุงไทยธุรกิจลิซซิ่ง จำกัด โดยภาพรวม

ปัจจัยสวัสดิการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
ด้านสุขภาพอนามัย	4.43	0.690	มากที่สุด
ด้านเศรษฐกิจ	3.76	0.815	มาก
ด้านการศึกษา	3.66	1.014	มาก
ด้านส่งเสริมความมั่นคง	3.77	0.842	มาก
ด้านนันทนาการ	3.63	0.856	มาก
รวม	3.85	0.667	มาก

จากตาราง 3 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นด้านความพึงพอใจในปัจจัยสวัสดิการโดยภาพรวม อยู่ในระดับพึงพอใจมากมีคะแนนเฉลี่ย 3.85 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ด้านสุขภาพอนามัย อยู่ในระดับมากที่สุดมีคะแนนเฉลี่ย 4.43 นอกนั้นอยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ ด้านส่งเสริมความมั่นคง มีคะแนนเฉลี่ย 3.77 ด้านเศรษฐกิจ มีคะแนนเฉลี่ย 3.76 ด้านการศึกษา มีคะแนนเฉลี่ย 3.66 และด้านนันทนาการ มีคะแนนเฉลี่ย 3.63

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในปัจจัยสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย

ปัจจัยสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
การตรวจสุขภาพประจำปี	4.50	0.643	มากที่สุด
เงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล	4.42	0.737	มากที่สุด
การอนุญาตให้ลาป่วยเพื่อรักษาตัวกรณีเจ็บป่วย	4.38	0.824	มากที่สุด
รวม	4.43	0.690	มากที่สุด

จากตาราง 4 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในปัจจัยสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย อยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุดมีคะแนนเฉลี่ย 4.43 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ได้แก่ การตรวจสุขภาพประจำปี มีคะแนนเฉลี่ย 4.50 รองลงมาได้แก่ เงินช่วยเหลือค่า

รักษายาบาล มีคะแนนเฉลี่ย 4.42 และการอนุญาตให้ลาป่วยเพื่อรักษาตัวกรณีเจ็บป่วย มีคะแนนเฉลี่ย 4.38

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในปัจจัยสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ

ปัจจัยสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
เงินช่วยเหลือ และเงินการศึกษามัธยมศึกษา	3.75	0.912	มาก
เงินช่วยเหลือค่าเช่าบ้านพัก	3.58	0.984	มาก
เงินยืมสวัสดิการสงเคราะห์ ไม่เสียดอกเบี้ย	3.72	1.000	มาก
เงินกู้สวัสดิการเพื่อที่อยู่อาศัย	3.94	0.785	มาก
เงินกู้สวัสดิการเพื่อซื้อรถยนต์หรือจักรยานยนต์	3.82	0.893	มาก
เงินกู้สวัสดิการเพื่อซื้อเครื่องคอมพิวเตอร์	3.68	0.967	มาก
เงินกู้เพื่อสวัสดิการพิเศษ	3.85	0.858	มาก
รวม	3.76	0.815	มาก

จากตาราง 5 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในปัจจัยสวัสดิการด้านเศรษฐกิจอยู่ในระดับพึงพอใจมากมีคะแนนเฉลี่ย 3.76 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ เงินกู้สวัสดิการเพื่อที่อยู่อาศัย มีคะแนนเฉลี่ย 3.94 รองลงมาได้แก่ เงินกู้เพื่อสวัสดิการพิเศษ มีคะแนนเฉลี่ย 3.85 เงินกู้สวัสดิการเพื่อซื้อรถยนต์หรือจักรยานยนต์ มีคะแนนเฉลี่ย 3.82 เงินช่วยเหลือ และเงินการศึกษามัธยมศึกษา มีคะแนนเฉลี่ย 3.75 เงินยืมสวัสดิการสงเคราะห์ ไม่เสียดอกเบี้ย มีคะแนนเฉลี่ย 3.72 เงินกู้สวัสดิการเพื่อซื้อเครื่องคอมพิวเตอร์ มีคะแนนเฉลี่ย 3.68 และเงินช่วยเหลือค่าเช่าบ้านพัก มีคะแนนเฉลี่ย 3.58

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในปัจจัยสวัสดิการด้านการศึกษา

ปัจจัยสวัสดิการด้านการศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
มีการฝึกอบรมทักษะและพัฒนาพนักงาน	3.73	1.104	มาก
ทุนการศึกษาสำหรับพนักงาน หรือทุนฝึกอบรม	3.59	1.063	มาก
รวม	3.66	1.014	มาก

จากตาราง 6 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในปัจจัยสวัสดิการด้านการศึกษาอยู่ในระดับพึงพอใจมากมีคะแนนเฉลี่ย 3.66 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ มีการฝึกอบรมทักษะและพัฒนาพนักงาน มีคะแนนเฉลี่ย 3.73 รองลงมาได้แก่ ทุนการศึกษาสำหรับพนักงาน หรือทุนฝึกอบรม มีคะแนนเฉลี่ย 3.59

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในปัจจัยสวัสดิการด้านส่งเสริมความมั่นคง

ปัจจัยสวัสดิการ ด้านส่งเสริมความมั่นคง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
การขึ้นเงินเดือนประจำปี	3.62	1.029	มาก
เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	3.92	0.789	มาก
เงินช่วยเหลือทุพพลภาพ / ถึงแก่กรรมจากการทำงาน	3.78	0.931	มาก
เงินทดแทนกรณีประสบอันตรายจากการทำงาน	3.76	0.918	มาก
เงินทดแทนกรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน	3.78	0.881	มาก
เงินสงเคราะห์ค่าฌาปนกิจ	3.78	0.908	มาก
เงินตอบแทนพิเศษ เงินเพื่อตอบแทนความชอบในการทำงาน	3.72	0.948	มาก
รวม	3.77	0.842	มาก

จากตาราง 7 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในปัจจัยสวัสดิการด้านส่งเสริมความมั่นคง อยู่ในระดับพึงพอใจมากมีคะแนนเฉลี่ย 3.77 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มีคะแนนเฉลี่ย 3.92 รองลงมาได้แก่ เงินช่วยเหลือทุพพลภาพ / ถึงแก่กรรมจากการทำงาน มีคะแนนเฉลี่ย 3.78 เงินทดแทนกรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการ

การทำงาน มีคะแนนเฉลี่ย 3.78 เงินสงเคราะห์ค่าฌาปนกิจ มีคะแนนเฉลี่ย 3.78 เงินทดแทนกรณีประสบอันตรายจากการทำงาน มีคะแนนเฉลี่ย 3.76 เงินตอบแทนพิเศษ เงินเพื่อตอบแทนความชอบในการทำงาน มีคะแนนเฉลี่ย 3.72 และการขึ้นเงินเดือนประจำปี มีคะแนนเฉลี่ย 3.62

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในปัจจัยสวัสดิการด้านนันทนาการ

ปัจจัยสวัสดิการ ด้านนันทนาการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
การจัดให้มีชมรมเพื่อนช่วยเพื่อน	3.64	0.896	มาก
มีการแข่งขันกีฬาสี	3.61	0.863	มาก
มีห้องพักผ่อนหย่อนใจนอกเวลาทำงาน	3.64	0.987	มาก
รวม	3.63	0.856	มาก

จากตาราง 8 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในปัจจัยสวัสดิการด้านนันทนาการ อยู่ในระดับพึงพอใจมากมีคะแนนเฉลี่ย 3.63 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ การจัดให้มีชมรมเพื่อนช่วยเพื่อน มีคะแนนเฉลี่ย 3.64 มีห้องพักผ่อนหย่อนใจนอกเวลาทำงาน มีคะแนนเฉลี่ย 3.64 และมีการแข่งขันกีฬาสี มีคะแนนเฉลี่ย 3.61

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กรุงไทยธุรกิจลิซซิ่ง จำกัด โดยภาพรวม

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความผูกพัน
ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	4.14	0.851	มาก
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร	4.27	0.489	มากที่สุด
ความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร	4.05	0.639	มาก
รวม	4.16	0.526	มาก

จากตาราง 9 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากมีคะแนนเฉลี่ย 4.16 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุดมีคะแนนเฉลี่ย 4.27 นอกนั้นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีคะแนนเฉลี่ย 4.14 และความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร มีคะแนนเฉลี่ย 4.05

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความผูกพัน
ท่านมีความเชื่อมั่นในตัวผู้บริหารในการพัฒนาองค์กร ให้ บรรลุเป้าหมาย	4.19	0.937	มาก
เป้าหมายของบริษัทสอดคล้องกับความต้องการในการทำงาน ของท่าน	4.16	0.936	มาก
ท่านจะพูดถึงบริษัท กรุงไทยธุรกิจลิสซิ่ง ในด้านบวกให้ บุคคลภายนอกฟัง	4.06	0.991	มาก
รวม	4.14	0.851	มาก

จากตาราง 10 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อยู่ในระดับมากมีคะแนนเฉลี่ย 4.14 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ ท่านมีความเชื่อมั่นในตัวผู้บริหารในการพัฒนาองค์กร ให้บรรลุเป้าหมาย มีคะแนนเฉลี่ย 4.19 รองลงมาได้แก่ เป้าหมายของบริษัทสอดคล้องกับความต้องการในการทำงานของท่าน มีคะแนนเฉลี่ย 4.16 และท่านจะพูดถึงบริษัท กรุงไทยธุรกิจลิสซิ่ง ในด้านบวกให้บุคคลภายนอกฟัง มีคะแนนเฉลี่ย 4.06

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความผูกพัน
ท่านมีความเต็มใจตั้งใจทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรเสมอ	4.26	0.514	มากที่สุด
ท่านมีความทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่	4.27	0.518	มากที่สุด
ท่านใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน	4.27	0.495	มากที่สุด
เมื่อท่านได้รับมอบหมายงาน ท่านจะรีบทำงานให้เสร็จ	4.30	0.516	มากที่สุด
รวม	4.27	0.489	มากที่สุด

จากตาราง 11 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุดมีคะแนนเฉลี่ย 4.27 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ได้แก่ เมื่อท่านได้รับมอบหมายงาน ท่านจะรีบทำงานให้เสร็จ มีคะแนนเฉลี่ย 4.30 รองลงมาได้แก่ ท่านมีความทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่ มีคะแนนเฉลี่ย 4.27 ท่านใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน มีคะแนนเฉลี่ย 4.27 และท่านมีความเต็มใจตั้งใจทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรเสมอ มีคะแนนเฉลี่ย 4.26

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความผูกพัน
ท่านภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของบริษัท	4.24	0.632	มากที่สุด
ท่านมั่นใจว่าการทำงานที่นี่จะทำให้ชีวิตของท่านมีความสุข	4.09	0.696	มาก
แม้ว่าท่านมีโอกาสเปลี่ยนงานที่มีรายได้สูงกว่า	3.95	0.786	มาก
ท่านไม่คิดจะลาออกถึงแม้บริษัทจะประสบปัญหาทางการเงิน	3.93	0.773	มาก
รวม	4.05	0.639	มาก

จากตาราง 12 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร อยู่ในระดับมากมีคะแนนเฉลี่ย 4.05 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ท่านภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของบริษัท อยู่ในระดับมากที่สุด มีคะแนนเฉลี่ย 4.24 นอกนั้นอยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ ท่านมั่นใจว่าการทำงานที่นี้จะทำให้ชีวิตของท่านมีความสุข มีคะแนนเฉลี่ย 4.09 แม้ว่าท่านมีโอกาสเปลี่ยนงานที่มีรายได้สูงกว่า มีคะแนนเฉลี่ย 3.95 และท่านไม่คิดจะลาออกถึงแม้บริษัทจะประสบปัญหาทางการเงิน มีคะแนนเฉลี่ย 3.93

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อายุงาน และตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อบริษัท กรุงเทพมหานคร จจำกัด แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ข้อที่ 1.1 เพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : เพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample T-test) และทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig.(2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง

ตาราง 13 แสดงผลการทดสอบการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามเพศ

ความผูกพันต่อองค์กร	Levene's Test for Equality of Variances		เพศ	t-test for Equality of Means				
	F	Sig.		$\bar{X}$	S.D.	t	df	p
ด้านความเชื่อมั่น Equal variances assumed	.005	.942	ชาย	4.29	.795	1.681	220	.094
			หญิง	4.08	.867			
ด้านความเต็มใจ Equal variances assumed	.750	.387	ชาย	4.27	.461	-.164	220	.870
			หญิง	4.28	.501			
ด้านความปรารถนา Equal variances assumed	.328	.567	ชาย	3.99	.668	-.901	220	.368
			หญิง	4.08	.628			
รวม	.001	.981	ชาย	4.18	.514	.487	220	.627
			หญิง	4.14	.531			

จากตาราง 13 ผลการทดสอบความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามเพศ พบว่า

ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น จำแนกตามเพศ โดยใช้ Levene's Test ในการทดสอบความแปรปรวนพบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .942 ซึ่งมากกว่า .05 ดังนั้นจะใช้ค่า Equal variances assumed สำหรับค่า สถิติ Independent Sample T-test พบว่า ค่าความน่าจะเป็น (p)(Sig. (2-tailed)) มีค่าเท่ากับ .094 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจ จำแนกตามเพศ โดยใช้ Levene's Test ในการทดสอบความแปรปรวนพบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .387 ซึ่งมากกว่า .05 ดังนั้นจะใช้ค่า Equal variances assumed สำหรับค่า สถิติ Independent Sample T-test พบว่า ค่าความน่าจะเป็น (p)(Sig. (2-tailed)) มีค่าเท่ากับ .870 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนา จำแนกตามเพศ โดยใช้ Levene's Test ในการทดสอบความแปรปรวนพบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .567 ซึ่งมากกว่า .05 ดังนั้นจะใช้ค่า Equal

variances assumed สำหรับค่า สถิติ Independent Sample T-test พบว่า ค่าความน่าจะเป็น (p)(Sig. (2-tailed)) มีค่าเท่ากับ .368 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

และเมื่อพิจารณาผลการทดสอบความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม จำแนกตามเพศ โดยใช้ Levene's Test ในการทดสอบความแปรปรวนพบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .981 ซึ่งมากกว่า .05 ดังนั้น จะใช้ค่า Equal variances assumed สำหรับค่า สถิติ Independent Sample T-test พบว่า ค่าความน่าจะเป็น (p)(Sig. (2-tailed)) มีค่าเท่ากับ .627 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ข้อที่ 1.2 อายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : อายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างน้อย 1 คู่

ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม สามารถทำได้ดังนี้

เริ่มทำการทดสอบค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างก่อน โดยใช้ Levene's test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

กรณีพบว่าค่าความแปรปรวนเท่ากัน (Sig. > 0.05) จะใช้สถิติ One Way ANOVA ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มทดสอบ โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) จะยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังนั้นถ้ายอมรับ สมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

กรณีพบว่าค่าความแปรปรวนไม่เท่ากัน (Sig. < 0.05) จะใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มทดสอบ โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) จะยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังนั้นถ้ายอมรับ สมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตาราง 14 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท
กรุงไทยธุรกิจลิซซิ่ง จำกัด จำแนกตามอายุ

ความผูกพันต่อองค์กร	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยม ขององค์กร	.904	2	219	.407
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อ ประโยชน์ขององค์กร	1.972	2	219	.142
ความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิก ขององค์กร	4.981**	2	219	.008
รวม	2.565	2	219	.079

** ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตาราง 14 ทดสอบความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามอายุ โดยใช้ Levene Statistic มีรายละเอียดดังนี้

ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พบว่าค่า Sig เท่ากับ .407 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 แสดงว่าการทดสอบมีความแปรปรวนเท่ากัน จะใช้สถิติ ANOVA

ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร พบว่าค่า Sig เท่ากับ .142 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 แสดงว่าการทดสอบมีความแปรปรวนเท่ากัน จะใช้สถิติ ANOVA

ความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่าค่า Sig เท่ากับ .008 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 แสดงว่าการทดสอบมีความแปรปรวนไม่เท่ากัน จะใช้สถิติ Brown-Forsythe

ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม พบว่าค่า Sig เท่ากับ .079 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 แสดงว่าการทดสอบมีความแปรปรวนเท่ากัน จะใช้สถิติ ANOVA

ตาราง 15 แสดงการทดสอบสมมติฐานความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามอายุ (Brown-Forsythe)

ความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุ	Statistic ^a	df1	df2	Sig.
ความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร	Brown-Forsythe 1.431	2	66.057	.246

Asymptotically F distributed.

จากตาราง 15 การทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Brown-Forsythe มีรายละเอียดดังนี้

ความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่าค่า Sig เท่ากับ .246 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า อายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ดังนั้นจึงไม่ต้องนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) เพื่อเปรียบเทียบรายคู่

ตาราง 16 แสดงการทดสอบสมมติฐานความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามอายุ (ANOVA)

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	Between Groups	4.311	2	2.155	3.028	.050
	Within Groups	155.878	219	.712		
	Total	160.189	221			
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร	Between Groups	.019	2	.010	.039	.961
	Within Groups	52.845	219	.241		
	Total	52.864	221			
รวม	Between Groups	1.004	2	.502	1.830	.163
	Within Groups	60.100	219	.274		
	Total	61.105	221			

จากตาราง 16 การทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ One Way ANOVA มีรายละเอียดดังนี้

ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พบว่าค่า Sig เท่ากับ .050 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า อายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ดังนั้นจึงไม่ต้องนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) เพื่อเปรียบเทียบรายคู่

ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร พบว่าค่า Sig เท่ากับ .961 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า อายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กรไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ดังนั้นจึงไม่ต้องนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) เพื่อเปรียบเทียบรายคู่

ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม พบว่าค่า Sig เท่ากับ .163 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า อายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน ที่

ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ดังนั้นจึงไม่ต้องนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) เพื่อเปรียบเทียบรายคู่

สมมติฐานที่ข้อที่ 1.3 สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample T-test) และทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig.(2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง

ตาราง 17 แสดงผลการทดสอบการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามสถานภาพสมรส

ความผูกพันต่อองค์กร	Levene's Test for Equality of Variances		สถานภาพ	t-test for Equality of Means				
	F	Sig.		$\bar{X}$	S.D.	t	df	p
ด้านความเชื่อมั่น	16.458**	.000	โสด	4.23	.747	2.798**	65.18	.007
Equal variances not assumed			สมรส	3.79	1.070			
ด้านความเต็มใจ	.207	.650	โสด	4.26	.498	-.566	220	.572
Equal variances assumed			สมรส	4.30	.459			
ด้านความปรารถนา	5.043*	.026	โสด	4.08	.605	1.066	71.06	.290
Equal variances not assumed			สมรส	3.96	.740			
รวม	9.472**	.002	โสด	4.19	.481	1.805	67.58	.076
			สมรส	4.02	.642			

* ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

** ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตาราง 17 ผลการทดสอบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยใช้ Levene's Test ในการทดสอบความแปรปรวนพบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 ดังนั้นจะใช้ค่า Equal variances not assumed สำหรับค่า สถิติ Independent Sample T-test พบว่า ค่าความน่าจะเป็น (p)(Sig. (2-tailed)) มีค่าเท่ากับ .007 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) แสดงว่ายอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้

ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจ จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยใช้ Levene's Test ในการทดสอบความแปรปรวนพบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .650 ซึ่งมากกว่า .05 ดังนั้นจะใช้ค่า Equal variances assumed สำหรับค่า สถิติ Independent Sample T-test พบว่า ค่าความน่าจะเป็น (p)(Sig. (2-tailed)) มีค่าเท่ากับ .572 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้

ความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนา จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยใช้ Levene's Test ในการทดสอบความแปรปรวนพบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .026 ซึ่งน้อยกว่า .05 ดังนั้นจะใช้ค่า Equal variances not assumed สำหรับค่า สถิติ Independent Sample T-test พบว่า ค่าความน่าจะเป็น (p)(Sig. (2-tailed)) มีค่าเท่ากับ .290 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้

และเมื่อพิจารณาผลการทดสอบความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยใช้ Levene's Test ในการทดสอบความแปรปรวนพบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .002 ซึ่งน้อยกว่า .05 ดังนั้นจะใช้ค่า Equal variances not assumed สำหรับค่า สถิติ Independent Sample T-test พบว่า ค่าความน่าจะเป็น (p)(Sig. (2-tailed)) มีค่าเท่ากับ .076 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้

สมมติฐานที่ข้อที่ 1.4 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างน้อย 1 คู่

ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม สามารถทำได้ดังนี้

เริ่มทำการทดสอบค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างก่อน โดยใช้ Levene's test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

กรณีพบว่าค่าความแปรปรวนเท่ากัน (Sig. > 0.05) จะใช้สถิติ One Way ANOVA ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มทดสอบ โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) จะยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังนั้นถ้ายอมรับ สมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่ามีความแตกต่างอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

กรณีพบว่าค่าความแปรปรวนไม่เท่ากัน (Sig. < 0.05) จะใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มทดสอบ โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) จะยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังนั้นถ้ายอมรับ สมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่ามีความแตกต่างอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 เพื่อหาคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตาราง 18 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานบริษัท
กรุ๊ปไทยธุรกิจอิสซิ่ง จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยม ขององค์กร	2.090	2	219	.126
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อ ประโยชน์ขององค์กร	3.022	2	219	.051
ความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิก ขององค์กร	.020	2	219	.980
รวม	1.004	2	219	.368

จากตาราง 18 ทดสอบความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้ Levene Statistic มีรายละเอียดดังนี้

ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พบว่าค่า Sig เท่ากับ .126 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 แสดงว่าการทดสอบมีความแปรปรวนเท่ากัน จะใช้สถิติ ANOVA

ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร พบว่าค่า Sig เท่ากับ .051 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 แสดงว่าการทดสอบมีความแปรปรวนเท่ากัน จะใช้สถิติ ANOVA

ความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่าค่า Sig เท่ากับ .980 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 แสดงว่าการทดสอบมีความแปรปรวนเท่ากัน จะใช้สถิติ ANOVA

ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม พบว่าค่า Sig เท่ากับ .368 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 แสดงว่าการทดสอบมีความแปรปรวนเท่ากัน จะใช้สถิติ ANOVA

ตาราง 19 แสดงการทดสอบสมมติฐานความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามระดับการศึกษา (ANOVA)

ระดับการศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	Between Groups	6.550	2	3.275	4.668*	.010
	Within Groups	153.639	219	.702		
	Total	160.189	221			
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร	Between Groups	.148	2	.074	.307	.736
	Within Groups	52.716	219	.241		
	Total	52.864	221			
ความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร	Between Groups	3.325	2	1.662	4.189*	.016
	Within Groups	86.902	219	.397		
	Total	90.226	221			
รวม	Between Groups	2.525	2	1.262	4.719*	.010
	Within Groups	58.580	219	.267		
	Total	61.105	221			

* ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 19 การทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ One Way ANOVA มีรายละเอียดดังนี้

ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พบว่าค่า Sig เท่ากับ .010 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) แสดงว่ายอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงต้องนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD)

ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร พบว่าค่า Sig เท่ากับ .736 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กรไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ดังนั้นจึงไม่ต้องนำไปเปรียบเทียบกับเชิงซ้อน (Multiple Comparison) เพื่อเปรียบเทียบรายคู่

ความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่าค่า Sig เท่ากับ .016 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) แสดงว่ายอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงต้องนำไปเปรียบเทียบกับเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD)

ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม พบว่าค่า Sig เท่ากับ .010 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) แสดงว่ายอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงต้องนำไปเปรียบเทียบกับเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD)

ตาราง 20 แสดงผลเปรียบเทียบรายคู่ของระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยใช้วิธีทดสอบแบบ LSD

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี
		4.56	4.17	3.56
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.56	-	.39 (.268)	.99* (.014)
ปริญญาตรี	4.17		-	.61* (.006)
สูงกว่าปริญญาตรี	3.56			-

* ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

กลุ่มตัวอย่างระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับ กลุ่มตัวอย่างระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี พบว่าค่า Sig เท่ากับ .014 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 หมายความว่า ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมากกว่าระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .99

กลุ่มตัวอย่างระดับการศึกษาปริญญาตรี กับ กลุ่มตัวอย่างระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี พบว่าค่า Sig เท่ากับ .006 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 หมายความว่า ระดับการศึกษาปริญญาตรีจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมากกว่าระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .61

ส่วนรายคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากค่า Sig มากกว่า .05

ตาราง 21 แสดงผลเปรียบเทียบรายคู่ของระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยใช้วิธีทดสอบแบบ LSD

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี
		4.33	4.08	3.64
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.33	-	.25 (.330)	.69* (.023)
ปริญญาตรี	4.08		-	.44* (.008)
สูงกว่าปริญญาตรี	3.64			-

* ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

กลุ่มตัวอย่างระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับ กลุ่มตัวอย่างระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี พบว่าค่า Sig เท่ากับ .023 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 หมายความว่า ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรมากกว่าระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .69

กลุ่มตัวอย่างระดับการศึกษาปริญญาตรี กับ กลุ่มตัวอย่างระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี พบว่าค่า Sig เท่ากับ .008 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 หมายความว่า ระดับการศึกษาปริญญาตรีจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรมากกว่าระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .44 ส่วนรายคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากค่า Sig มากกว่า .05

ตาราง 22 แสดงผลเปรียบเทียบรายคู่ของระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม โดยใช้วิธีทดสอบแบบ LSD

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		4.41	4.18	3.80
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.41	-	.23 (.282)	.61* (.014)
ปริญญาตรี	4.18		-	.38* (.005)
สูงกว่าปริญญาตรี	3.80			-

* ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

กลุ่มตัวอย่างระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับ กลุ่มตัวอย่างระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี พบว่าค่า Sig เท่ากับ .014 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 หมายความว่า ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมากกว่าระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .61

กลุ่มตัวอย่างระดับการศึกษาปริญญาตรี กับ กลุ่มตัวอย่างระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี พบว่าค่า Sig เท่ากับ .005 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 หมายความว่า ระดับการศึกษาปริญญาตรีจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมากกว่าระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .38

ส่วนรายคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากค่า Sig มากกว่า .05

สมมติฐานที่ข้อที่ 1.5 รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างน้อย 1 คู่ ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม สามารถทำได้ดังนี้

เริ่มทำการทดสอบค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างก่อน โดยใช้ Levene's test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

กรณีพบว่าค่าความแปรปรวนเท่ากัน (Sig. > 0.05) จะใช้สถิติ One Way ANOVA ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มทดสอบ โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) จะยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังนั้นถ้ายอมรับ สมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

กรณีพบว่าค่าความแปรปรวนไม่เท่ากัน (Sig. < 0.05) จะใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มทดสอบ โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) จะยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังนั้นถ้ายอมรับ สมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 เพื่อหาคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตาราง 23 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของ พนักงาน
บริษัท กรุงไทยธุรกิจจิลส์ซิ่ง จำกัด จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยม ขององค์กร	2.117	2	219	.123
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อ ประโยชน์ขององค์กร	20.730**	2	219	.000
ความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิก ขององค์กร	11.742**	2	219	.000
รวม	6.204**	2	219	.002

** ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตาราง 23 ทดสอบความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยใช้ Levene Statistic มีรายละเอียดดังนี้

ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พบว่าค่า Sig เท่ากับ .123 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 แสดงว่าการทดสอบมีความแปรปรวนเท่ากัน จะใช้สถิติ ANOVA

ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร พบว่าค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 แสดงว่าการทดสอบมีความแปรปรวนไม่เท่ากัน จะใช้สถิติ Brown-Forsythe

ความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่าค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 แสดงว่าการทดสอบมีความแปรปรวนไม่เท่ากัน จะใช้สถิติ Brown-Forsythe

ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม พบว่าค่า Sig เท่ากับ .002 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 แสดงว่าการทดสอบมีความแปรปรวนไม่เท่ากัน จะใช้สถิติ Brown-Forsythe

ตาราง 24 แสดงการทดสอบสมมติฐานความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามรายได้ต่อเดือน (ANOVA)

รายได้ต่อเดือน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	Between Groups	6.241	2	3.121	4.439*	.013
	Within Groups	153.947	219	.703		
	Total	160.189	221			

* ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 24 การทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ One Way ANOVA มีรายละเอียดดังนี้
ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พบว่าค่า Sig เท่ากับ .013 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) แสดงว่ายอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงต้องนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD)

ตาราง 25 แสดงการทดสอบสมมติฐานความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมจำแนกตามรายได้ต่อเดือน (Brown-Forsythe)

รายได้ต่อเดือน		Statistic ^a	df1	df2	Sig.
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร	Brown-Forsythe	4.601*	2	108.016	.012
ความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร	Brown-Forsythe	.836	2	96.159	.437
รวม	Brown-Forsythe	1.441	2	106.979	.241

a. Asymptotically F distributed.

* ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 25 การทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Brown-Forsythe มีรายละเอียดดังนี้

ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร พบว่าค่า Sig เท่ากับ .012 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) แสดงว่ายอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงต้องนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3

ความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่าค่า Sig เท่ากับ .437 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ดังนั้นจึงไม่ต้องนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) เพื่อเปรียบเทียบรายคู่

ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมจำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่าค่า Sig เท่ากับ .241 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ดังนั้นจึงไม่ต้องนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) เพื่อเปรียบเทียบรายคู่

ตาราง 26 แสดงผลเปรียบเทียบรายคู่ของรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยใช้วิธีทดสอบแบบ LSD

รายได้ต่อเดือน	$\bar{X}$	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,001 – 30,001 บาท เท่ากับ 30,000 บาท 15,000 บาท		
		4.51	4.14	3.88
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	4.51	-	.37*	.63**
			(.036)	(.003)
15,001 – 30,000 บาท	4.14		-	.26
				(.087)
30,001 บาทขึ้นไป	3.88			-

* ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

** ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

กลุ่มตัวอย่างรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท กับ กลุ่มตัวอย่างรายได้ต่อเดือน 15,001 – 30,000 บาท พบว่าค่า Sig เท่ากับ .036 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 หมายความว่า รายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาทจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมากกว่ารายได้ต่อเดือน 15,001 – 30,000 บาท ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .37

กลุ่มตัวอย่างรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท กับ กลุ่มตัวอย่างรายได้ต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป พบว่าค่า Sig เท่ากับ .003 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 หมายความว่า รายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาทจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมากกว่ารายได้ต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .63

ส่วนรายคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากค่า Sig มากกว่า .05

ตาราง 27 แสดงผลเปรียบเทียบรายคู่ของรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3

รายได้ต่อเดือน	$\bar{X}$	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	15,001 – 30,000 บาท	30,001 บาทขึ้นไป
		4.06	4.30	4.31
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	4.06	-	-.24* (.003)	-.25* (.015)
15,001 – 30,000 บาท	4.30		-	-.01 (.998)
30,001 บาทขึ้นไป	4.31			-

* ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

** ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

กลุ่มตัวอย่างรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท กับ กลุ่มตัวอย่างรายได้ต่อเดือน 15,001 – 30,000 บาท พบว่าค่า Sig เท่ากับ .003 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 หมายความว่า รายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาทจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะ

ทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กรน้อยกว่ารายได้ต่อเดือน 15,001 – 30,000 บาท ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.24

กลุ่มตัวอย่างรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท กับ กลุ่มตัวอย่างรายได้ต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป พบว่าค่า Sig เท่ากับ .015 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 หมายความว่า รายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาทจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กรน้อยกว่ารายได้ต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.25

ส่วนรายคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากค่า Sig มากกว่า .05

สมมติฐานที่ข้อที่ 1.6 อายุงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : อายุงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างน้อย 1 คู่

ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม สามารถทำได้ดังนี้

เริ่มทำการทดสอบค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างก่อน โดยใช้ Levene's test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

กรณีพบว่าค่าความแปรปรวนเท่ากัน (Sig. > 0.05) จะใช้สถิติ One Way ANOVA ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มทดสอบ โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) จะยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังนั้นถ้ายอมรับ สมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

กรณีพบว่าค่าความแปรปรวนไม่เท่ากัน (Sig. < 0.05) จะใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มทดสอบ โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) จะยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังนั้นถ้ายอมรับ สมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตาราง 28 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานบริษัท
กรุงไทยธุรกิจลิซซิ่ง จำกัด จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยม ขององค์กร	5.331**	3	218	.001
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อ ประโยชน์ขององค์กร	1.808	3	218	.147
ความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิก ขององค์กร	1.420	3	218	.238
รวม	2.417	3	218	.067

** ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตาราง 28 ทดสอบความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยใช้ Levene Statistic มีรายละเอียดดังนี้

ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พบว่าค่า Sig เท่ากับ .001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 แสดงว่าการทดสอบมีความแปรปรวนไม่เท่ากัน จะใช้สถิติ Brown-Forsythe

ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร พบว่าค่า Sig เท่ากับ .147 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 แสดงว่าการทดสอบมีความแปรปรวนเท่ากัน จะใช้สถิติ ANOVA

ความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่าค่า Sig เท่ากับ .238 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 แสดงว่าการทดสอบมีความแปรปรวนเท่ากัน จะใช้สถิติ ANOVA

ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม พบว่าค่า Sig เท่ากับ .067 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 แสดงว่าการทดสอบมีความแปรปรวนเท่ากัน จะใช้สถิติ ANOVA

ตาราง 29 แสดงการทดสอบสมมติฐานความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมจำแนกตามอายุงาน (Brown-Forsythe)

อายุงาน	Statistic ^a	df1	df2	Sig.
ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	Brown-Forsythe 4.597**	3	160.829	.004

Asymptotically F distributed.

** ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตาราง 29 การทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Brown-Forsythe มีรายละเอียดดังนี้
ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พบว่าค่า Sig เท่ากับ .004 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) แสดงว่ายอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อายุงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นจึงต้องนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3

ตาราง 30 แสดงการทดสอบสมมติฐานความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามอายุงาน (ANOVA)

อายุงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร	Between Groups	1.297	3	.432	1.827	.143
	Within Groups	51.567	218	.237		
	Total	52.864	221			
ความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร	Between Groups	1.229	3	.410	1.004	.392
	Within Groups	88.997	218	.408		
	Total	90.226	221			
รวม	Between Groups	1.160	3	.387	1.406	.242
	Within Groups	59.945	218	.275		
	Total	61.105	221			

จากตาราง 30 การทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ One Way ANOVA มีรายละเอียดดังนี้
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร พบว่าค่า Sig เท่ากับ .143 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า อายุงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กรไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ดังนั้นจึงไม่ต้องนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) เพื่อเปรียบเทียบรายคู่

ความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่าค่า Sig เท่ากับ .392 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า อายุงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ดังนั้นจึงไม่ต้องนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) เพื่อเปรียบเทียบรายคู่

ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่าค่า Sig เท่ากับ .242 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า อายุงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ดังนั้นจึงไม่ต้องนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) เพื่อเปรียบเทียบรายคู่

ตาราง 31 แสดงผลเปรียบเทียบรายคู่ของอายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรใน
 ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's
 T3

อายุงาน	$\bar{X}$	น้อยกว่า 1 ปี	1 - 3 ปี	4 - 6 ปี	มากกว่า 6 ปีขึ้นไป
		4.23	4.14	4.39	3.80
น้อยกว่า 1 ปี	4.23	-	0.086 (.984)	-.158 (.913)	.431 (.111)
1 - 3 ปี	4.14		-	-.244 (.458)	.345 (.207)
4 - 6 ปี	4.39			-	.589* (.018)
มากกว่า 6 ปีขึ้นไป	3.80				-

* ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

กลุ่มตัวอย่างอายุงาน 4 - 6 ปี กับ กลุ่มตัวอย่างอายุงานมากกว่า 6 ปีขึ้นไป พบว่าค่า Sig เท่ากับ .018 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 หมายความว่า อายุงาน 4 - 6 ปีจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมากกว่า อายุงานที่มากกว่า 6 ปีขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .59

ส่วนรายคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากค่า Sig มากกว่า .05

สมมติฐานที่ข้อที่ 1.7 ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample T-test) และทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig.(2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง

ตาราง 32 แสดงผลการทดสอบการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามตำแหน่งงาน

ความผูกพันต่อ องค์กร	Levene's Test for Equality of Variances		ตำแหน่งงาน	t-test for Equality of Means				
	F	Sig.		$\bar{X}$	S.D.	t	df	p
ด้านความเชื่อมั่น Equal variances assumed	.584	.446	เจ้าหน้าที่ /	4.18	.829	2.381*	220	.018
			เจ้าหน้าที่อาวุโส หัวหน้างานขึ้นไป	3.75	.944			
ด้านความเต็มใจ Equal variances assumed	.059	.808	เจ้าหน้าที่ /	4.26	.494	-1.286	220	.200
			เจ้าหน้าที่อาวุโส หัวหน้างานขึ้นไป	4.39	.435			
ด้านความปรารถนา Equal variances assumed	.099	.753	เจ้าหน้าที่ /	4.05	.644	-.237	220	.813
			เจ้าหน้าที่อาวุโส หัวหน้างานขึ้นไป	4.08	.601			
รวม	.312	.577	เจ้าหน้าที่ /	4.16	.533	.776	220	.438
			เจ้าหน้าที่อาวุโส หัวหน้างานขึ้นไป	4.08	.465			

* ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 32 ผลการทดสอบสมมติฐานความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า

ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยใช้ Levene's Test ในการทดสอบความแปรปรวนพบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .446 ซึ่งมากกว่า .05 ดังนั้นจะใช้ค่า Equal variances assumed สำหรับค่า สถิติ Independent Sample T-test พบว่า ค่าความน่าจะเป็น (p) (Sig. (2-tailed)) มีค่าเท่ากับ .018 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้

ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจ จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยใช้ Levene's Test ในการทดสอบความแปรปรวนพบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .808 ซึ่งมากกว่า .05 ดังนั้นจะใช้ค่า Equal variances assumed สำหรับค่า สถิติ Independent Sample T-test พบว่า ค่าความน่าจะเป็น (p) (Sig. (2-tailed)) มีค่าเท่ากับ .200 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า

ว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้

ความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนา จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยใช้ Levene's Test ในการทดสอบความแปรปรวนพบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .753 ซึ่งมากกว่า .05 ดังนั้นจะใช้ค่า Equal variances assumed สำหรับค่า สถิติ Independent Sample T-test พบว่า ค่าความน่าจะเป็น (p)(Sig. (2-tailed)) มีค่าเท่ากับ .813 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้

และเมื่อพิจารณาผลการทดสอบสมมติฐานความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยใช้ Levene's Test ในการทดสอบความแปรปรวนพบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .577 ซึ่งมากกว่า .05 ดังนั้นจะใช้ค่า Equal variances assumed สำหรับค่า สถิติ Independent Sample T-test พบว่า ค่าความน่าจะเป็น (p)(Sig. (2-tailed)) มีค่าเท่ากับ .438 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 ความพึงพอใจในปัจจัยสวัสดิการมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท กรุงไทยธุรกิจลิซซิ่ง จำกัด สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : ความพึงพอใจในปัจจัยสวัสดิการ ด้านสุขภาพอนามัย ด้านเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา ด้านส่งเสริมความมั่นคง และด้านนันทนาการ ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

H_1 : ความพึงพอใจในปัจจัยสวัสดิการ ด้านสุขภาพอนามัย ด้านเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา ด้านส่งเสริมความมั่นคง และด้านนันทนาการ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) จะใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 33 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในปัจจัยสวัสดิการกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

ความพึงพอใจในปัจจัยสวัสดิการ	ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม			
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	Sig	ทิศทาง	ระดับความสัมพันธ์
ด้านสภาพอนามัย	.590**	.000	เดียวกัน	ปานกลาง
ด้านเศรษฐกิจ	.492**	.000	เดียวกัน	ปานกลาง
ด้านการศึกษา	.525**	.000	เดียวกัน	ปานกลาง
ด้านส่งเสริมความมั่นคง	.475**	.000	เดียวกัน	ปานกลาง
ด้านนันทนาการ	.608**	.000	เดียวกัน	ปานกลาง
รวม	.677**	.000	เดียวกัน	สูง

** ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตาราง 33 ผลทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในปัจจัยสวัสดิการกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม สรุปได้ดังนี้

ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในปัจจัยสวัสดิการ ด้านสภาพอนามัยกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม พบว่าค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในปัจจัยสวัสดิการ ด้านสภาพอนามัยมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .590 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจในปัจจัยสวัสดิการ ด้านสภาพอนามัยมากขึ้น ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมก็จะเพิ่มขึ้นระดับปานกลาง

ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในปัจจัยสวัสดิการ ด้านเศรษฐกิจกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม พบว่าค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในปัจจัยสวัสดิการ ด้านเศรษฐกิจมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .492 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจในปัจจัยสวัสดิการ ด้านเศรษฐกิจมากขึ้น ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมก็จะเพิ่มขึ้นระดับปานกลาง

ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในปัจจัยสวัสดิการ ด้านการศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม พบว่าค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0)

แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในปัจจัยสวัสดิการ ด้านการศึกษา มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .525 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจในปัจจัยสวัสดิการ ด้านการศึกษามาก ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมก็จะเพิ่มขึ้นระดับปานกลาง

ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในปัจจัยสวัสดิการ ด้านส่งเสริมความมั่นคงกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม พบว่าค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในปัจจัยสวัสดิการ ด้านส่งเสริมความมั่นคงมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .475 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจในปัจจัยสวัสดิการ ด้านส่งเสริมความมั่นคงมาก ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมก็จะเพิ่มขึ้นระดับปานกลาง

ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในปัจจัยสวัสดิการ ด้านนันทนาการกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม พบว่าค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในปัจจัยสวัสดิการ ด้านนันทนาการมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .608 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจในปัจจัยสวัสดิการ ด้านนันทนาการมาก ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมก็จะเพิ่มขึ้นระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในปัจจัยสวัสดิการโดยรวม กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม พบว่าค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในปัจจัยสวัสดิการ โดยรวมมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .677 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจในปัจจัยสวัสดิการโดยรวมมาก ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมก็จะเพิ่มขึ้นระดับสูง

ตาราง 34 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในปัจจัยสวัสดิการกับความผูกพันต่อองค์กร
ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ความพึงพอใจในปัจจัย สวัสดิการ	ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กร			
	สัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์	Sig	ทิศทาง	ระดับ ความสัมพันธ์
ด้านสุขภาพอนามัย	.681**	.000	เดียวกัน	สูง
ด้านเศรษฐกิจ	.607**	.000	เดียวกัน	สูง
ด้านการศึกษา	.643**	.000	เดียวกัน	สูง
ด้านส่งเสริมความมั่นคง	.561**	.000	เดียวกัน	ปานกลาง
ด้านนันทนาการ	.669**	.000	เดียวกัน	สูง
รวม	.798**	.000	เดียวกัน	สูง

** ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตาราง 34 ผลทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในปัจจัยสวัสดิการกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรสรุปได้ดังนี้

ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในปัจจัยสวัสดิการ ด้านสุขภาพอนามัยกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พบว่าค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในปัจจัยสวัสดิการ ด้านสุขภาพอนามัยมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .681 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจในปัจจัยสวัสดิการ ด้านสุขภาพอนามัยมากขึ้น ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรก็จะเพิ่มขึ้นระดับสูง

ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในปัจจัยสวัสดิการ ด้านเศรษฐกิจกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พบว่าค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในปัจจัยสวัสดิการ ด้านเศรษฐกิจมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

หมายความว่า ความพึงพอใจในปัจจัยสวัสดิการโดยรวมมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .798 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจในปัจจัยสวัสดิการโดยรวมมาก ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรก็จะเพิ่มขึ้นระดับสูง

ตาราง 35 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในปัจจัยสวัสดิการกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร

ความพึงพอใจในปัจจัย สวัสดิการ	ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม เพื่อประโยชน์ขององค์กร			
	สัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์	Sig	ทิศทาง	ระดับ ความสัมพันธ์
ด้านสุขภาพอนามัย	.179**	.007	เดียวกัน	ต่ำมาก
ด้านเศรษฐกิจ	.046	.498	เดียวกัน	ไม่มีความสัมพันธ์
ด้านการศึกษา	.180**	.007	เดียวกัน	ต่ำมาก
ด้านส่งเสริมความมั่นคง	.034	.610	เดียวกัน	ไม่มีความสัมพันธ์
ด้านนันทนาการ	.196**	.003	เดียวกัน	ต่ำมาก
รวม	.162*	.016	เดียวกัน	ต่ำมาก

** ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

* ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 35 ผลทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในปัจจัยสวัสดิการกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร สรุปได้ดังนี้

ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในปัจจัยสวัสดิการ ด้านสุขภาพอนามัยกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร พบว่าค่า Sig เท่ากับ .007 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในปัจจัยสวัสดิการ ด้านสุขภาพอนามัยมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .179 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์

กันระดับต่ำมากและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจในปัจจัย
สวัสดิการ ด้านสุขภาพอนามัยมากขึ้น ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความ
พยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กรก็จะเพิ่มขึ้นระดับต่ำมาก

ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในปัจจุบันสวัสดิการ ด้านเศรษฐกิจกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร พบว่าค่า Sig เท่ากับ .498 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ความพึงพอใจในปัจจุบันสวัสดิการ ด้านเศรษฐกิจไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร

ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในปัจจัยสวัสดิการ ด้านการศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร พบว่าค่า Sig เท่ากับ .007 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในปัจจัยสวัสดิการ ด้านการศึกษามีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .180 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับต่ำมากและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจในปัจจัยสวัสดิการ ด้านการศึกษามาก ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กรก็จะเพิ่มขึ้นระดับต่ำมาก

ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในปัจจัยสวัสดิการ ด้านส่งเสริมความมั่นคงกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร พบว่าค่า Sig เท่ากับ .610 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ความพึงพอใจในปัจจัยสวัสดิการ ด้านส่งเสริมความมั่นคงไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร

ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในปัจจัยสวัสดิการ ด้านนันทนาการกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร พบว่าค่า Sig เท่ากับ .003 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในปัจจัยสวัสดิการ ด้านนันทนาการมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .196 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับต่ำมากและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจในปัจจัยสวัสดิการ ด้านนันทนาการมาก ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กรก็จะเพิ่มขึ้นระดับต่ำมาก

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในปัจจัยสวัสดิการโดยรวม กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร พบว่าค่า Sig เท่ากับ .016 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) แสดงว่า ยอมรับสมมติ

ฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในปัจจัยสวัสดิการโดยรวมมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .162 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับต่ำมากและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจในปัจจัยสวัสดิการโดยรวมมาก ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กรก็จะเพิ่มขึ้นระดับต่ำมาก

ตาราง 36 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในปัจจัยสวัสดิการกับความผูกพันต่อองค์กร ข
ด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

ความพึงพอใจในปัจจัย สวัสดิการ	ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็น สมาชิกขององค์กร			
	สัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์	Sig	ทิศทาง	ระดับ ความสัมพันธ์
ด้านสุขภาพอนามัย	.411**	.000	เดียวกัน	ปานกลาง
ด้านเศรษฐกิจ	.371**	.000	เดียวกัน	ต่ำ
ด้านการศึกษา	.300**	.000	เดียวกัน	ต่ำ
ด้านส่งเสริมความมั่นคง	.398**	.000	เดียวกัน	ต่ำ
ด้านนันทนาการ	.460**	.000	เดียวกัน	ปานกลาง
รวม	.485**	.000	เดียวกัน	ปานกลาง

** ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตาราง 36 ผลทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในปัจจัยสวัสดิการกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรสรุปได้ดังนี้

ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในปัจจัยสวัสดิการ ด้านสุขภาพอนามัยกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่าค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในปัจจัยสวัสดิการ ด้านสุขภาพอนามัยมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .411 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจในปัจจัยสวัสดิการ

โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .460 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจในปัจจัยสวัสดิการ ด้านนั้นหนาการณ์มาก ความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรก็จะเพิ่มขึ้นระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในปัจจัยสวัสดิการโดยรวม กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่าค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในปัจจัยสวัสดิการโดยรวมมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .485 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจในปัจจัยสวัสดิการโดยรวมมาก ความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรก็จะเพิ่มขึ้นระดับปานกลาง

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 37 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อายุงาน และตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อบริษัท กรุงเทพมหานคร ซึ่ง จำกัด แตกต่างกัน

ลักษณะส่วนบุคคล	ความผูกพันต่อองค์กร	ผลการทดสอบ	สถิติที่ใช้
1.1 เพศ	1. ด้านความเชื่อมั่น	×	T-test
	2. ด้านความเต็มใจ	×	T-test
	3. ด้านความปรารถนา	×	T-test
	โดยภาพรวม	×	T-test
1.2 อายุ	1. ด้านความเชื่อมั่น	×	One Way ANOVA
	2. ด้านความเต็มใจ	×	One Way ANOVA
	3. ด้านความปรารถนา	×	Brown-Forsythe
	โดยภาพรวม	×	One Way ANOVA
1.3 สถานภาพสมรส	1. ด้านความเชื่อมั่น	✓	T-test
	2. ด้านความเต็มใจ	×	T-test
	3. ด้านความปรารถนา	×	T-test
	โดยภาพรวม	×	T-test

ตาราง 37 (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล	ความผูกพันต่อองค์กร	ผลการทดสอบ	สถิติที่ใช้
1.4 ระดับการศึกษา	1. ด้านความเชื่อมั่น	✓	One Way ANOVA
	2. ด้านความเต็มใจ	×	One Way ANOVA
	3. ด้านความปรารถนา	✓	One Way ANOVA
	โดยภาพรวม	✓	One Way ANOVA
1.5 รายได้ต่อเดือน	1. ด้านความเชื่อมั่น	✓	One Way ANOVA
	2. ด้านความเต็มใจ	✓	Brown-Forsythe
	3. ด้านความปรารถนา	×	Brown-Forsythe
	โดยภาพรวม	×	Brown-Forsythe
1.6 อายุงาน	1. ด้านความเชื่อมั่น	✓	Brown-Forsythe
	2. ด้านความเต็มใจ	×	One Way ANOVA
	3. ด้านความปรารถนา	×	One Way ANOVA
	โดยภาพรวม	×	One Way ANOVA
1.7 ตำแหน่งงาน	1. ด้านความเชื่อมั่น	✓	T-test
	2. ด้านความเต็มใจ	×	T-test
	3. ด้านความปรารถนา	×	T-test
	โดยภาพรวม	×	T-test

หมายเหตุ

เครื่องหมาย ✓ หมายถึง สอดคล้องกับสมมติฐาน H_1 (มีความแตกต่าง)เครื่องหมาย × หมายถึง สอดคล้องกับสมมติฐาน H_0 (ไม่มีความแตกต่าง)

ตาราง 38 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ความพึงพอใจในปัจจัยสวัสดิการมีความสัมพันธ์ต่อ
ความผูกพันของพนักงานบริษัท กรุงไทยธุรกิจลิซซิ่ง จำกัด

ความพึงพอใจในปัจจัย สวัสดิการ	ความผูกพันต่อ องค์กร	ผลการ ทดสอบ	ระดับ ความสัมพันธ์	สถิติที่ใช้
ด้านสุขภาพอนามัย	โดยภาพรวม	✓	ปานกลาง	Pearson Correlation
ด้านเศรษฐกิจ	โดยภาพรวม	✓	ปานกลาง	Pearson Correlation
ด้านการศึกษา	โดยภาพรวม	✓	ปานกลาง	Pearson Correlation
ด้านส่งเสริมความมั่นคง	โดยภาพรวม	✓	ปานกลาง	Pearson Correlation
ด้านนันทนาการ	โดยภาพรวม	✓	ปานกลาง	Pearson Correlation
โดยภาพรวม	โดยภาพรวม	✓	สูง	Pearson Correlation
ด้านสุขภาพอนามัย	ด้านความเชื่อมั่น	✓	สูง	Pearson Correlation
ด้านเศรษฐกิจ	ด้านความเชื่อมั่น	✓	สูง	Pearson Correlation
ด้านการศึกษา	ด้านความเชื่อมั่น	✓	สูง	Pearson Correlation
ด้านส่งเสริมความมั่นคง	ด้านความเชื่อมั่น	✓	ปานกลาง	Pearson Correlation
ด้านนันทนาการ	ด้านความเชื่อมั่น	✓	สูง	Pearson Correlation
โดยภาพรวม	ด้านความเชื่อมั่น	✓	สูง	Pearson Correlation
ด้านสุขภาพอนามัย	ด้านความเต็มใจ	✓	ต่ำมาก	Pearson Correlation
ด้านเศรษฐกิจ	ด้านความเต็มใจ	✗	-	Pearson Correlation
ด้านการศึกษา	ด้านความเต็มใจ	✓	ต่ำมาก	Pearson Correlation
ด้านส่งเสริมความมั่นคง	ด้านความเต็มใจ	✗	-	Pearson Correlation
ด้านนันทนาการ	ด้านความเต็มใจ	✓	ต่ำมาก	Pearson Correlation
โดยภาพรวม	ด้านความเต็มใจ	✓	ต่ำมาก	Pearson Correlation
ด้านสุขภาพอนามัย	ด้านความปรารถนา	✓	ปานกลาง	Pearson Correlation
ด้านเศรษฐกิจ	ด้านความปรารถนา	✓	ต่ำ	Pearson Correlation
ด้านการศึกษา	ด้านความปรารถนา	✓	ต่ำ	Pearson Correlation
ด้านส่งเสริมความมั่นคง	ด้านความปรารถนา	✓	ต่ำ	Pearson Correlation
ด้านนันทนาการ	ด้านความปรารถนา	✓	ปานกลาง	Pearson Correlation
โดยภาพรวม	ด้านความปรารถนา	✓	ปานกลาง	Pearson Correlation

หมายเหตุ

เครื่องหมาย ✓ หมายถึง สอดคล้องกับสมมติฐาน H_1 (มีความสัมพันธ์)

เครื่องหมาย ✗ หมายถึง สอดคล้องกับสมมติฐาน H_0 (ไม่มีความความสัมพันธ์)

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในปัจจัยสวัสดิการมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานบริษัท กรุงเทพมหานครธุรกิจลิสซิ่ง จำกัด (สำนักงานใหญ่ กรุงเทพฯ) ผู้วิจัยได้สรุปผลของการวิจัย ดังต่อไปนี้

สังเขปการวิจัย

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคล ที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทกรุงเทพธุรกิจลิสซิ่ง จำกัด
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในปัจจัยสวัสดิการที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กรุงเทพธุรกิจลิสซิ่ง จำกัด

สมมติฐานในการวิจัย

1. พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อายุงาน และตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อบริษัท กรุงเทพธุรกิจลิสซิ่ง จำกัด แตกต่างกัน
2. ความพึงพอใจในปัจจัยสวัสดิการมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กรุงเทพธุรกิจลิสซิ่ง จำกัด

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานของ บริษัท กรุงเทพธุรกิจลิสซิ่ง จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 409 คน (ที่มา: ข้อมูลพนักงานจากฝ่ายทรัพยากรบุคคลบริษัท กรุงเทพธุรกิจลิสซิ่ง จำกัด (สำนักงานใหญ่) ณ กุมภาพันธ์ 2559)

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานของบริษัท กรุงเทพธุรกิจลิสซิ่ง จำกัด เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ผู้วิจัยจึงได้คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ Taro Yamane (Yamane. 1967: 887) กำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และความคลาดเคลื่อนที่

ยอมรับได้ ที่ 5% จะได้ กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาจำนวน 202 คน และเพิ่มจำนวนตัวอย่างอีก 10% เพื่อใช้ในการศึกษารวมเป็นจำนวน 222 คน

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 1 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานในสายงานสนับสนุน สายงานปฏิบัติการ สายงานสินเชื่อธุรกิจ สายงานสินเชื่อรายย่อย และหน่วยงานขึ้นตรงกรรมการผู้จัดการโดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง 222 คน จากจำนวนประชากรทั้งหมด 409 คน

ขั้นตอนที่ 2 ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างตามสะดวก (Convenience Sampling) และทำการแจกแบบสอบถาม และเพิ่มจำนวนตัวอย่างอีก 10% จนครบตามจำนวนขนาดตัวอย่าง 222 ตัวอย่าง

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ส่วนที่ 1 เป็นลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วยคำถามที่เกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อายุงาน และตำแหน่งงาน เป็นคำถามปลายปิด (Close-ended Question) โดยกำหนดคำตอบสำเร็จรูปไว้ให้ผู้ตอบเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว มีจำนวนรวม 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามระดับความพึงพอใจในปัจจัยสวัสดิการที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงาน มี 5 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพอนามัย ด้านเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา ด้านส่งเสริมความมั่นคง และด้านนันทนาการ จำนวน 23 ข้อ โดยเป็นแบบสอบถามในรูปมาตราลิเคิร์ต (Likert Scale) (Zikmund William G., 1997) เป็นการวัดข้อมูลประเภทสเกลอันตรภาคชั้น (Interval Scale) และเป็นคำถามปลายปิดมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร จำนวน 11 ข้อ โดยเป็นแบบสอบถามในรูปมาตราลิเคิร์ต (Likert Scale) (Zikmund William G., 1997) เป็นการวัดข้อมูลประเภทสเกลอันตรภาคชั้น (Interval Scale) และเป็นคำถามปลายปิดมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ลักษณะของการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ทำกรวิจัยในครั้งนี้แบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิดและทฤษฎีความพึงพอใจ แนวคิดและทฤษฎีสวัสดิการ แนวคิดและทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากเอกสาร วารสาร ข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต ที่สามารถอ้างอิงได้ เพื่อนำมาสร้างเป็นแบบสอบถาม

2. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 222 ชุด ซึ่งจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจนครบตามจำนวน โดยผู้วิจัยได้ชี้แจงให้กลุ่มตัวอย่างเข้าใจวัตถุประสงค์ และอธิบายวิธีตอบแบบสอบถาม และทำการรวบรวมแบบสอบถามด้วยตัวเอง

การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคำตอบแล้วมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ตรวจสอบข้อมูล (Edition) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามและทำการแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก
2. ลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัสตามที่ได้กำหนดรหัสไว้
3. การประมวลผลข้อมูล ข้อมูลที่ลงรหัสแล้วจะนำมาประมวลผลข้อมูล ซึ่งใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัย (Statistic Package for Social Science for Windows Version หรือ SPSS) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
 - 4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อายุงาน และตำแหน่งงาน ของบริษัท กรุงไทยธุรกิจลิซซิ่ง จำกัด โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentages) และการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
 - 4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยสวัสดิการที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท กรุงไทยธุรกิจลิซซิ่ง จำกัด โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviations)
 - 4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานบริษัท กรุงไทยธุรกิจลิซซิ่ง จำกัด โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviations)
 - 4.4 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อายุงาน และตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อบริษัท กรุงไทยธุรกิจลิซซิ่ง จำกัด แตกต่างกัน จะทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Independent t-test เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม สำหรับตัวแปรด้านเพศ สถานภาพสมรส และตำแหน่งงาน และใช้สถิติ One-Way Anova หรือ สถิติ Brown-Forsythe เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่มสำหรับตัวแปรด้านอายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุงาน
 - 4.5 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ความพึงพอใจในปัจจัยสวัสดิการด้านสุขภาพ อนามัย ด้านเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา ด้านส่งเสริมความมั่นคง และด้านนันทนาการ มี

ความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท กรุงไทยธุรกิจลิสซิ่ง จำกัด ซึ่งจะทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาข้อมูล ความพึงพอใจในปัจจัยสวัสดิการมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานบริษัท กรุงไทยธุรกิจลิสซิ่ง จำกัด (สำนักงานใหญ่ กรุงเทพฯ) สามารถสรุปผลได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท กรุงไทยธุรกิจลิสซิ่ง จำกัด ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 222 คน

เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 72.1 และเพศชาย จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 27.9

อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 30 - 39 ปี จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 56.8 รองลงมาคืออายุ 20 - 29 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 33.8 และอายุ 40 ปีขึ้นไป จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 9.4 ตามลำดับ

สถานภาพสมรส ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 77.0 และมีสถานภาพสมรส จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 23.0

ระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 200 คน คิดเป็น ร้อยละ 90.1 รองลงมาคือสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 7.2 และระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.7 ตามลำดับ

รายได้ต่อเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 - 30,000 บาท จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 70.7 รองลงมารายได้ต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 17.6 รายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 11.7 ตามลำดับ

อายุงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงานในบริษัท กรุงไทยธุรกิจลิสซิ่ง จำกัด 1 - 3 ปี มีจำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 41.4 รองลงมาได้แก่ อายุงานมากกว่า 6 ปีขึ้นไป มีจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 22.5 อายุการทำงาน 4 - 6 ปี มีจำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 24.4 และอายุงานน้อยกว่า 1 ปี มีจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 11.7

ตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีตำแหน่งงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ เจ้าหน้าที่ หรือ เจ้าหน้าที่อาวุโส จำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 89.2 พนักงานระดับหัวหน้างานขึ้นไป 24 คน คิดเป็นร้อยละ 10.8

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในปัจจัยสวัสดิการของพนักงาน บริษัท กรุงไทยธุรกิจลิซซิ่ง จำกัด

ความพึงพอใจในปัจจัยสวัสดิการของพนักงานโดยภาพรวม มีระดับความพึงพอใจมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านสุขภาพอนามัยมีระดับความพึงพอใจมากที่สุด ส่วนด้านอื่นๆ มีระดับความพึงพอใจมาก ได้แก่ ด้านส่งเสริมความมั่นคง ด้านเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา และด้านนันทนาการ

ปัจจัยสวัสดิการ ด้านสุขภาพอนามัย

ความพึงพอใจในปัจจัยสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยโดยรวม อยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ได้แก่ การตรวจสุขภาพประจำปี เงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล และการอนุญาตให้ลาป่วยเพื่อรักษาตัวกรณี

ปัจจัยสวัสดิการ ด้านเศรษฐกิจ

ความพึงพอใจในปัจจัยสวัสดิการด้านเศรษฐกิจโดยรวม อยู่ในระดับพึงพอใจมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ได้แก่ เงินกู้สวัสดิการเพื่อที่อยู่อาศัย เงินกู้เพื่อสวัสดิการพิเศษ เงินกู้สวัสดิการเพื่อซื้อรถยนต์หรือจักรยานยนต์ เงินช่วยเหลือและเงินการศึกษาบุตรพนักงาน เงินยืมสวัสดิการสงเคราะห์ไม่เสียดอกเบี้ย เงินกู้สวัสดิการเพื่อซื้อเครื่องคอมพิวเตอร์ และเงินช่วยเหลือค่าเช่าบ้านพัก

ปัจจัยสวัสดิการ ด้านการศึกษา

ความพึงพอใจในปัจจัยสวัสดิการด้านการศึกษาโดยรวม อยู่ในระดับพึงพอใจมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ได้แก่ มีการฝึกอบรมทักษะและพัฒนาพนักงาน และทุนการศึกษาต่อสำหรับพนักงานหรือทุนฝึกอบรม

ปัจจัยสวัสดิการ ด้านส่งเสริมความมั่นคง

ความพึงพอใจในปัจจัยสวัสดิการด้านส่งเสริมความมั่นคง อยู่ในระดับพึงพอใจมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ได้แก่ เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เงินช่วยเหลือทุพพลภาพ / ถึงแก่กรรมจากการทำงาน เงินทดแทนกรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน เงินสงเคราะห์ค่าฌาปนกิจ เงินทดแทนกรณีประสบอันตรายจากการทำงาน เงินตอบแทนพิเศษ เงินเพื่อตอบแทนความชอบในการทำงาน และการขึ้นเงินเดือนประจำปี

ปัจจัยสวัสดิการ ด้านนันทนาการ

ความพึงพอใจในปัจจัยสวัสดิการด้านนันทนาการ อยู่ในระดับพึงพอใจมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ได้แก่ การจัดให้มีชมรมเพื่อนช่วยเพื่อน มีห้องพักผ่อนหย่อนใจนอกเวลาทำงาน และมีการแข่งขันกีฬา

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท กรุงไทยธุรกิจลิซซิ่ง จำกัด

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด นอกนั้นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ ท่านมีความเชื่อมั่นในตัวผู้บริหารในการพัฒนาองค์กร ให้บรรลุเป้าหมาย เป้าหมายของบริษัทสอดคล้องกับความต้องการในการทำงานของท่าน และท่านจะพูดถึงบริษัท กรุงเทพธุรกิจลิสซิ่ง ในด้านบวกให้กับบุคคลภายนอกฟัง

ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ได้แก่ เมื่อท่านได้รับมอบหมายงาน ท่านจะรีบทำงานให้เสร็จ ท่านมีความทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่ ท่านใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน และท่านมีความตั้งใจทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรเสมอ

ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ท่านภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของบริษัท อยู่ในระดับมากที่สุด นอกนั้นอยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ ท่านมั่นใจว่าการทำงานที่นี้จะทำให้ชีวิตของท่านมีความสุข แม้ว่าท่านมีโอกาสเปลี่ยนงานที่มีรายได้สูงกว่า และท่านไม่คิดจะลาออกถึงแม้บริษัทจะประสบปัญหาทางการเงิน

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อายุงาน และตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อบริษัท กรุงเทพธุรกิจลิสซิ่ง จำกัด แตกต่างกันได้ สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทำการทดสอบสมมติฐานโดยจำแนกออกเป็นสมมติฐานย่อยได้ 7 สมมติฐาน ดังนี้คือ

สมมติฐานที่ข้อที่ 1.1 เพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

เพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น ด้านความเต็มใจ และด้านความปรารถนาไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้

โดยสรุปเพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.2 อายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

อายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้

อายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กรไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้

อายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้

โดยสรุปอายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.3 สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้

สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจ และด้านความปรารถนาไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้

โดยสรุปสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.4 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ พบความแตกต่างดังนี้

1. ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมากกว่าระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

2. ระดับการศึกษาปริญญาตรีจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมากกว่าระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

3. ส่วนรายคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กรไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้

ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ พบความแตกต่างดังนี้

1. ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรมากกว่าระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

2. ระดับการศึกษาปริญญาตรีจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรมากกว่าระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

3. ส่วนรายคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

โดยสรุประดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ พบความแตกต่างดังนี้

1. ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมากกว่าระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

2. ระดับการศึกษาปริญญาตรีจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมากกว่าระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

3. ส่วนรายคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ข้อที่ 1.5 รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ พบความแตกต่างดังนี้

1. รายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาทจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมากกว่ารายได้ต่อเดือน 15,001 – 30,000 บาท

2. รายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาทจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมากกว่ารายได้ต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป

3. ส่วนรายคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ พบความแตกต่างดังนี้

1. รายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาทจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กรน้อยกว่ารายได้ต่อเดือน 15,001 – 30,000 บาท

2. รายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาทจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กรน้อยกว่ารายได้ต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป

3. ส่วนรายคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้

โดยสรุปรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้

สมมติฐานที่ข้อที่ 1.6 อายุงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

อายุงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ พบความแตกต่างดังนี้

1. อายุงาน 4 - 6 ปีจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมากกว่า อายุงานที่มากกว่า 6 ปีขึ้นไป

2. ส่วนรายคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อายุงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กรไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้

อายุงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้

โดยสรุปอายุงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้

สมมติฐานที่ข้อที่ 1.7 ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้

ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจ และด้านปรารถนาไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้

โดยสรุปตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 ความพึงพอใจในปัจจัยสวัสดิการมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กรุงไทยธุรกิจลิสซิ่ง จำกัด ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

ความพึงพอใจในปัจจัยสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .590 ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ความพึงพอใจในปัจจัยสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .492 ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ความพึงพอใจในปัจจัยสวัสดิการด้านการศึกษา มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .525 ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ความพึงพอใจในปัจจัยสวัสดิการด้านส่งเสริมความมั่นคง มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .475 ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ความพึงพอใจในปัจจัยสวัสดิการด้านนันทนาการ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .608 ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

เมื่อพิจารณาในรายด้านของความผูกพันต่อองค์กร จะพบว่า

ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ความพึงพอใจในปัจจัยสวัสดิการ ด้านสุขภาพอนามัยมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .681 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ความพึงพอใจในปัจจัยสวัสดิการ ด้านเศรษฐกิจมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .607 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ความพึงพอใจในปัจจัยสวัสดิการ ด้านการศึกษามีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .643 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ความพึงพอใจในปัจจัยสวัสดิการ ด้านส่งเสริมความมั่นคงมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .561 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ความพึงพอใจในปัจจัยสวัสดิการ ด้านนันทนาการมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .669 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ความพึงพอใจในปัจจัยสวัสดิการโดยรวมมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .798 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ความพึงพอใจในปัจจัยสวัสดิการ ด้านการศึกษาที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .300 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ความพึงพอใจในปัจจัยสวัสดิการ ด้านส่งเสริมความมั่นคงมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .398 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ความพึงพอใจในปัจจัยสวัสดิการ ด้านนันทนาการมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .460 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ความพึงพอใจในปัจจัยสวัสดิการโดยรวมมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .485 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในปัจจัยสวัสดิการมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานในบริษัท กรุงไทยธุรกิจลิซซิ่ง จำกัด สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อายุงาน และตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อบริษัท กรุงไทยธุรกิจลิซซิ่ง จำกัด แตกต่างกัน

1.1 เพศที่ต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อาจเนื่องมาจากบริษัท กรุงไทยธุรกิจลิซซิ่ง จำกัด ได้ให้ความสำคัญอย่างเสมอภาค เท่าเทียมกัน ระหว่างพนักงานชายและหญิง จึงส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรระหว่างเพศชายและเพศหญิงไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มัชฌิมา พิมพ์ศิริ (2555: 103) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในสวัสดิการ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบริษัท เติ้นโซ่ ประเทศไทย จำกัด พบว่าพนักงานที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พินิจ พวงดอก (2541: 47) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความ

ผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมสื่อสารทหารอากาศ พบว่าเพศที่ต่างกันไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

1.2 อายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อาจเนื่องมาจากบริษัท กรุงไทยธุรกิจลิสซิ่ง จำกัด มีการปฏิบัติต่อพนักงานไม่ว่าจะมีอายุมากหรืออายุน้อยอย่างเสมอภาค ภายใต้นโยบายและกฎระเบียบการบริหารงานเดียวกัน ทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มัชฌิมา พิมพ์ศิริ (2555: 103) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในสวัสดิการ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบริษัท เติ้นโซ่ ประเทศไทย จำกัด พบว่าพนักงานที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชนิพร ภูสกุล (2550) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรกรณีศึกษา: บริษัท ทัทชูโนเอ็นจิเนียริงแอนด์เซอร์วิส จำกัด พบว่า อายุ ไม่ใช่ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

1.3 สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่าสถานภาพสมรส ไม่ใช่ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร แม้ว่าพนักงานจะมีสถานภาพโสด หรือสมรสแล้ว ก็มีความผูกพันต่อองค์กรเหมือนกัน อาจเนื่องมาจากบริษัท กรุงไทยธุรกิจลิสซิ่ง จำกัด เป็นองค์กรที่มั่นคงน่าเชื่อถือ เป็นที่พึงได้สำหรับตัวเอง และครอบครัว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจฉรา สุวรรณวัฒน์ (2554: 69) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์ประสานความร่วมมือระหว่างไทย ออสเตรเลีย เนเธอร์แลนด์ เพื่อการวิจัยทางคลินิกด้านโรคเอดส์ พบว่า สถานภาพสมรสที่ต่างกัน จะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของโสภารัตน์พรมมากอดม (2533) ได้ทำการศึกษา ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่า สถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิต

1.4 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ โดยระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และ ระดับการศึกษาปริญญาตรี จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมากกว่าระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อาจเนื่องมาจากปัจจุบันบริษัท จะเน้นรับบุคคลเข้าทำงานในระดับปริญญาตรีเป็นส่วนใหญ่ เป็นกลุ่มที่มีทางเลือกในการหา งานที่เหมาะสมได้มากตามผลตอบแทนที่พึงพอใจ จึงทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมากกว่า กลุ่มตัวอย่างการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ

มัชฌิมา พิมพ์ศิริ (2555: 103) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในสวัสดิการ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบริษัท เติ้นโซ่ ประเทศไทย จำกัด พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวิมล พิมลศิริ (2555: 105) ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีความผูกพันของพนักงานในองค์กรแห่งหนึ่งแตกต่างกัน

1.5 รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ ถึงแม้พนักงานบริษัท จะมีรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันออกไป แต่พนักงานทุกคนก็ได้รับผลตอบแทนจากการทำงาน และความก้าวหน้าในที่หน้าที่การงาน อย่างยุติธรรม มีมาตรฐาน และมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน ดังนั้น ความแตกต่างทางด้านรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันจึงไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มัชฌิมา พิมพ์ศิริ (2555: 104) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในสวัสดิการ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบริษัท เติ้นโซ่ ประเทศไทย จำกัด พบว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พินิจ พวงดอก (2541: 47) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมสื่อสารทหารอากาศ พบว่าระดับเงินเดือนไม่ใช่ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

1.6 อายุงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อาจเนื่องมาจากพนักงานที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน ต่างก็ได้รับสวัสดิการ หรือผลประโยชน์ต่าง ๆ จากบริษัทอย่างเท่าเทียมกัน ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์กร จึงไม่ได้ขึ้นอยู่กับอายุการทำงาน แต่ขึ้นอยู่กับสิ่งที่พนักงานได้รับจากบริษัทนั้นเพียงพอต่อความต้องการ ของพนักงานจนเกิดความรู้สึกดี และกลายเป็นความผูกพันต่อองค์กรในที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มัชฌิมา พิมพ์ศิริ (2555: 104) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในสวัสดิการ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบริษัท เติ้นโซ่ ประเทศไทย จำกัด พบว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ โสภาทิตย์มากอุดม (2533: 96-97) ศึกษาเรื่องความยึดมั่นผูกพันองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่าระยะเวลาการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

1.7 ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อาจเนื่องมาจากบริษัท มีกฎระเบียบข้อบังคับมาตรฐาน ที่พนักงานทุกคนต้องปฏิบัติตาม เพื่อผลประโยชน์และค่าตอบแทนที่ยุติธรรม จึงทำให้ตำแหน่งงานไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ

มัชฌิมา พิมพ์ศิริ (2555: 104) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในสวัสดิการ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบริษัท เติ้นโซ่ ประเทศไทย จำกัด พบว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญชลี สมัครการ (2549) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ผลการศึกษาพบว่า ตำแหน่งงานปัจจุบันไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่

2. ความพึงพอใจในปัจจัยสวัสดิการมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กรุงไทยธุรกิจลิสซิ่ง จำกัด

2.1 ความพึงพอใจในปัจจัยสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจากบริษัท กรุงไทยธุรกิจลิสซิ่ง จำกัด ได้มีการจัดสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยในเรื่องของ การตรวจสุขภาพประจำปี การให้เงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล การอนุญาตให้ลาป่วยเพื่อพักรักษาตัวกรณีเจ็บป่วย ซึ่งการสนับสนุนเหล่านี้ในปัจจุบันถือเป็นปัจจัยพื้นฐานที่องค์กรต่าง ๆ ควรดูแลให้แก่พนักงานอยู่แล้ว จึงมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้วย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญชนก อินทะพงษ์ (2552: 82) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างกำลังขวัญในการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจ ในการได้รับสวัสดิการ ของพนักงานบริษัทการบินไทย จำกัดมหาชน:กรณีศึกษาสายทรัพยากรบุคคลและบริหารทั่วไป ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการได้รับสวัสดิการของพนักงานบริษัทการบินไทยฯ ในด้านการรักษาพยาบาลกับกำลังขวัญในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 ความพึงพอใจในปัจจัยสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจากบริษัท กรุงไทยธุรกิจลิสซิ่ง จำกัด ได้มีการจัดสวัสดิการด้านเศรษฐกิจในเรื่องของ เงินช่วยเหลือ และเงินการศึกษาบุตรพนักงาน เงินช่วยเหลือค่าเช่าบ้านพัก เงินยืมสวัสดิการสงเคราะห์ ไม่เสียดอกเบี้ย เงินกู้สวัสดิการเพื่อที่อยู่อาศัย เงินกู้สวัสดิการเพื่อซื้อรถยนต์หรือจักรยานยนต์ เงินกู้สวัสดิการเพื่อซื้อเครื่องคอมพิวเตอร์ และเงินกู้เพื่อสวัสดิการพิเศษสวัสดิการเหล่านี้ทำให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน จนเกิดเป็นความผูกพันต่อองค์กรในที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มัชฌิมา พิมพ์ศิริ (2555: 105) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในสวัสดิการ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบริษัท เติ้นโซ่ ประเทศไทย จำกัด พบว่าความพึงพอใจในปัจจัยสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

2.3 ความพึงพอใจในปัจจัยสวัสดิการด้านการศึกษา มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจากบริษัท กรุงไทยธุรกิจลิซซิ่ง จำกัด ได้มีการจัดสวัสดิการด้านการศึกษาในเรื่องของ การฝึกอบรมทักษะและพัฒนาพนักงาน และการให้ทุนการศึกษาสำหรับพนักงาน หรือทุนฝึกอบรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มัชฌิมา พิมพ์ศิริ (2555: 106) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในสวัสดิการ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบริษัท เด็นโซ่ ประเทศไทย จำกัด พบว่าความพึงพอใจในปัจจัยสวัสดิการด้านการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

2.4 ความพึงพอใจในปัจจัยสวัสดิการด้านส่งเสริมความมั่นคง มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจากบริษัท กรุงไทยธุรกิจลิซซิ่ง จำกัด ได้มีการจัดสวัสดิการด้านส่งเสริมความมั่นคงในเรื่องของ การขึ้นเงินเดือนประจำปี เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เงินช่วยเหลือทุพพลภาพหรือถึงแก่กรรมจากการทำงาน เงินทดแทนกรณีประสบอันตรายจากการทำงาน เงินทดแทนกรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน เงินสงเคราะห์ค่าฌาปนกิจ เงินตอบแทนพิเศษ และเงินเพื่อตอบแทนความชอบในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มัชฌิมา พิมพ์ศิริ (2555: 106) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในสวัสดิการ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบริษัท เด็นโซ่ ประเทศไทย จำกัด พบว่าความพึงพอใจในปัจจัยสวัสดิการด้านความมั่นคงและความปลอดภัย มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

2.5 ความพึงพอใจในปัจจัยสวัสดิการด้านนันทนาการ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจากบริษัท กรุงไทยธุรกิจลิซซิ่ง จำกัด ได้มีการจัดสวัสดิการด้านนันทนาการในเรื่องของ การจัดให้มีชมรมเพื่อนช่วยเพื่อน การแข่งขันกีฬา และได้จัดให้มีห้องพักผ่อนหย่อนใจนอกเวลาทำงาน ซึ่งเป็นกิจกรรมที่ต้องอยู่ร่วมกัน มีความสุขกับกิจกรรมในองค์กร และทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มัชฌิมา พิมพ์ศิริ (2555: 107) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในสวัสดิการ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบริษัท เด็นโซ่ ประเทศไทย จำกัด พบว่าความพึงพอใจในปัจจัยสวัสดิการด้านนันทนาการ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

การทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในปัจจัยสวัสดิการกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กรุงไทยธุรกิจลิซซิ่ง จำกัด พบว่าความพึงพอใจในปัจจัยสวัสดิการโดยรวม มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยรวมในระดับสูง สอดคล้องกับแนวคิดของ Pigors และ Myers (1981: 116) ที่กล่าวว่า ระดับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน ผลประโยชน์อื่นๆ หรือสวัสดิการในองค์กรที่เหมาะสมและอย่างเพียงพอ จะมี

ความสัมพันธ์ที่จะดึงดูดให้พนักงานที่มีคุณภาพเข้าร่วมทำงานในองค์กร เป็นแรงจูงใจในการทำงาน ให้ประสบความสำเร็จ จนก่อให้เกิดเป็นความผูกพันต่อองค์กรขึ้นมาได้

ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย

จากผลการศึกษาวิจัยข้างต้น ทำให้ทราบถึงความพึงพอใจในปัจจัยสวัสดิการมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานบริษัท กรุงไทยธุรกิจ ลิสซิ่ง จำกัด (สำนักงานใหญ่ กรุงเทพฯ) ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. เนื่องจากพบว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นมากกว่าสถานภาพสมรส ดังนั้นบริษัทควรให้ความสำคัญ สนับสนุนในพนักงานกลุ่มนี้ เช่น ปัจจัยด้านสวัสดิการ ผลตอบแทน เงินรางวัล เงินเพื่อตอบแทนความชอบในการทำงาน ให้เหมาะสมตรงตามความสามารถของพนักงานและตรงตามมาตรฐานของบริษัท ให้สอดคล้องไปกับการต้องการของพนักงานในองค์กรมากยิ่งขึ้นด้วยเพื่อกระตุ้นขวัญกำลังใจของพนักงานให้อยากทำงานมากยิ่งขึ้น ส่วนพนักงานที่มีสถานภาพสมรสแล้ว บริษัทควรมองเรื่องแผนการพัฒนางานและครอบครัว ให้สามารถช่วยแบ่งเบาภาระทางการเงินให้ดียิ่งขึ้น เช่น ในเรื่องของปัจจัยสวัสดิการ ควรจะเพิ่มสวัสดิการพิเศษในด้านสุขภาพอนามัย ด้านการศึกษาบุตร ด้านเศรษฐกิจ ด้านความมั่นคงปลอดภัย ให้ดียิ่งขึ้นไปด้วย จะทำให้พนักงานเกิดใจรักบริษัทที่ได้ดูแลทั้งตัวพนักงานและครอบครัวได้เป็นอย่างดี ไม่ว่าจะเป็นพนักงานสถานภาพโสดหรือสมรส ก็ล้วนแต่เป็นกำลังสำคัญให้องค์กรได้ขับเคลื่อนก้าวไกลไปข้างหน้า ด้วยกันทั้งสิ้น

2. เนื่องจากพบว่าพนักงานที่ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด บริษัทจึงควรเน้นสร้างการรับรู้ถึงผลตอบแทนหรือผลประโยชน์ และข้อได้เปรียบ แก่พนักงานที่ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ให้มากกว่านี้ เพื่อให้พนักงานกลุ่มนี้เกิดความพอใจ และเกิดความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากปัจจุบันการแข่งขันด้านการศึกษาเพิ่มขึ้นสูง ผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีก็มีเพิ่มมากขึ้น และพนักงานกลุ่มนี้ถือเป็นกำลังสำคัญ เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาและทำประโยชน์ต่อองค์กรได้เป็นอย่างมาก

3. เนื่องจากพบว่าพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 6 ปีขึ้นไปมีความผูกพันน้อย จึงควรให้ตระหนักและใส่ใจกับพนักงานส่วนนี้ ด้วยการนำสวัสดิการที่เหมาะสม วางแผน ปรับปรุงให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน เพื่อให้พนักงานกลุ่มนี้เกิดกำลังใจในการทุ่มเทให้กับงานมากยิ่งขึ้น

4. บริษัทควรส่งเสริมปัจจัยสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยให้ดียิ่งขึ้น เช่น บริษัทควรมีบัตรสุขภาพหรือประกันกลุ่มให้แก่พนักงานทุกคน ให้สิทธิ์เท่าเทียมกันทุกฝ่าย ทุกตำแหน่ง ควรดูแลจัดการให้มีพยาบาลประจำคอยดูแลรักษาสุขภาพเบื้องต้นให้กับพนักงานกรณีเกิดการบาดเจ็บขณะ

ปฏิบัติงาน หรือเจ็บป่วยกระทันหัน เพิ่มการรักษาโรค ยาสามัญชั้นพื้นฐานให้พอเหมาะกับจำนวนของพนักงานให้ความสำคัญในการตรวจสอบยาอยู่เสมอให้มีคุณภาพที่ดี ได้มาตรฐาน เพื่อสร้างความผูกพันด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรให้มากยิ่งขึ้น

5. บริษัทควรส่งเสริมและให้ความสำคัญในปัจจัยสวัสดิการด้านเศรษฐกิจให้ดียิ่งขึ้น เช่น ใ้แนวทางในการตัดสินใจในเรื่องสินเชื่อพิเศษต่างๆ ที่พนักงานได้รับอย่างเหมาะสม อาจเพิ่มหลักเศรษฐกิจพอเพียงในการให้ความรู้อบรม ให้สอดคล้องกับปัจจัยสวัสดิการที่พนักงานได้รับ ควรตั้งมาตรฐานเงินเดือนให้เหมาะสมกับสวัสดิการสินเชื่อไม่ให้มากเกินไปแต่ตั้งมั่นในผลประโยชน์แก่พนักงานให้เกิดความพอใจมากที่สุด เพื่อสร้างความผูกพันด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรให้มากยิ่งขึ้น

6. บริษัทควรส่งเสริมและให้ความสำคัญในปัจจัยสวัสดิการด้านการศึกษาให้ดียิ่งขึ้น เช่น บริษัทควรมีการอบรมโปรแกรมคอมพิวเตอร์ และโปรแกรมใหม่ๆ ที่จำเป็นต่อการทำงาน จัดหาแหล่งอบรมเรียนรู้เฉพาะด้าน จากผู้เชี่ยวชาญที่ได้มาตรฐานและมีคุณภาพยิ่งขึ้น ควรจัดให้มีการอบรมความรู้ทางด้านภาษาต่างประเทศขึ้นพื้นฐานที่จำเป็นต้องใช้กับงานอย่างต่อเนื่องให้แก่พนักงานแต่ละสายงานที่เกี่ยวข้อง เปิดโอกาสให้แก่พนักงานทุกคนได้เรียนรู้อย่างทั่วถึง เพื่อให้พนักงานมีความแข็งแกร่งทางด้านภาษา ต่อยอดงานให้ดียิ่งขึ้น ควรมีการอบรมความรู้ในงานแต่ละสายงานอย่างต่อเนื่องให้มากยิ่งขึ้น เช่น งานสินเชื่อทุกชนิดของบริษัท และสินเชื่อทุกรูปแบบที่เกิดขึ้นใหม่ๆ เพื่อสร้างความผูกพันด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรให้มากยิ่งขึ้น

7. บริษัทควรส่งเสริมและให้ความสำคัญในปัจจัยสวัสดิการด้านนันทนาการให้ดียิ่งขึ้น เช่น เพิ่มการจัดการในเรื่องเวลากำหนดการ ของกิจกรรมนันทนาการ หรือสถานที่ในการจัดกิจกรรมนันทนาการ ให้อำนวยความสะดวกให้แก่พนักงาน จัดสรรเวลาแยกต่างหากจากเวลางานอย่างเหมาะสม เพื่อจะทำให้พนักงานทุกคนได้เข้าร่วมกิจกรรม และสร้างสรรค์กิจกรรมที่เกิดความสามัคคีกลมเกลียว ความเป็นปึกแผ่นอันเดียวกันในองค์กร จะช่วยเป็นผลทำให้พนักงานเกิดความเชื่อมั่นในเป้าหมายขององค์กร เป็นความผูกพันต่อองค์กรได้ ส่วนกิจกรรมนันทนาการอื่นๆ ที่มีในบริษัท ก็ถือว่าเป็นกิจกรรมที่ดีและควรปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้พนักงานได้ร่วมมือร่วมใจกันต่อไป

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยอื่นๆ เช่น ความเครียด ความยุติธรรม บรรยากาศในองค์กร และแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เพื่อให้ผู้บริหารเข้าใจพนักงานในองค์กรมากยิ่งขึ้น

2. ควรวิจัยโดยขยายมิติของความผูกพันให้มากขึ้น หรือมีการนำแนวคิดทฤษฎีความผูกพันของนักวิชาการท่านอื่นๆ มาเป็นตัวแปรตาม และมีความสอดคล้องกับสภาพการทำงานในปัจจุบันให้มากที่สุด เช่น ด้านความคิด ความรู้สึก ด้านพฤติกรรม เป็นต้น

เพื่อที่งานวิจัยจะได้แนวคิดที่กว้างขวางขึ้น รวมทั้งได้ผลลัพธ์ข้อเท็จจริงตามสถานการณ์มากที่สุด

3. ควรมีการศึกษาวิจัยความพึงพอใจในปัจจัยด้านอื่นๆ ของบริษัทคู่แข่งในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร เพื่อนำผลที่ได้มาเปรียบเทียบกับผลการศึกษาที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ ซึ่งจะสามารถนำมาปรับปรุงและพัฒนา ให้นักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร ทำงานให้ได้ประสิทธิภาพมากที่สุด



บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กิตตินันท์ พิศสุวรรณ. (2553). ความต้องการสวัสดิการของพนักงานกรณีศึกษา: บริษัท ลานนา
อุตสาหกรรมเกษตร จำกัด. สารนิพนธ์ ศ.ม. (เศรษฐศาสตร์การจัดการ). กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- กัลยา วานิชบัญชา. (2545). การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล. กรุงเทพฯ:
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- กิ่งพร ไบทอง. (2545). การบริหารค่าตอบแทน. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- จำลอง ศรีประสาธน์. (2542). แนวคิดและหลักการประกันสังคม. กรุงเทพฯ: สำนักงาน
ประกันสังคมกระทรวงแรงงาน.
- จินตนา บุญชวน. (2541). รายงานการวิจัยเรื่องการศึกษาความต้องการ และการจัดรูปแบบ
เกี่ยวกับสวัสดิการ เงินเดือน และค่าตอบแทนอื่นๆ ของข้าราชการครู. กรุงเทพฯ: กอง
วิชาการบริหารงานบุคคล สำนักงาน ก.ค.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2545). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดเอดูเคชั่น.
- ทองฟู ชินะโชติ. (2527). การจัดการขนส่ง. กรุงเทพฯ: ภาควิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์.
- ทองฟู ชินะโชติ. (2533). การสรรหาบุคลากร = Recruitment. กรุงเทพฯ: ภาควิชาบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- บรรยงค์ โตจินดา. (2543). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์.
- บุศยรินทร์ ธนทรวิวัฒน์. (2555). ปัจจัยค่าจ้างและสวัสดิการที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน
ของพนักงานรายวัน กรณีศึกษา บริษัท วิลสันอาร์ท (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์
บธ.ม. (บริหารธุรกิจสำหรับผู้บริหาร). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
ถ่ายเอกสาร.
- ปัทมวิษณุ ศรีระนำ. (2542). การศึกษาสภาพและความคาดหวังในด้านสวัสดิการของครูช่าง
อุตสาหกรรม ระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดของเขตการศึกษา 1.
ปริญญาณิพนธ์ กศ.ม. (อุตสาหกรรมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ประดิษฐพงษ์ สร้อยเพชร. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของบริษัทโทรคมนาคมและเทคโนโลยี
สารสนเทศแห่งหนึ่ง ส่วนงานวิศวกรรมที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์
บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเนชั่น. ถ่ายเอกสาร.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.

- พินิจ พวงดอก. (2541). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมสื่อสารทหารอากาศ*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- พรทิพย์ วรกิจโกคาทร. (2529). *การวิจัยประชาสัมพันธ์*. กรุงเทพฯ: คณะวารสารศาสตร์ และสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เพ็ญศรี วายวานนท์. (2530). *การบริหารทรัพยากรคน*. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มัชฌิมา พิมพ์ศิริ. (2555). *ความพึงพอใจด้านสวัสดิการที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เติ้นโซ่ ประเทศไทยจำกัด*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- รัชนิพร ภูสกุล. (2550). *ปัจจัยที่มีผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรกรณีศึกษา: บริษัท ทัทซูโนเอ็นจิเนียริงแอนด์เซอร์วิส จำกัด*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- วีณา อ่อนหวาน. (2548). *ความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานบริษัท ข.การช่าง จำกัด (มหาชน)*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. (2550). *การจัดการและพฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ซีรฟิล์มและไซเท็กซ์.
- (2548). *การวิจัยการตลาด ฉบับมาตรฐาน*. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- (2542). *องค์กรและการจัดการ ฉบับสมบูรณ์ (ปรับปรุงใหม่)*. กรุงเทพฯ: ซีรฟิล์มและไซเท็กซ์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2538). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ซีรฟิล์มและไซเท็กซ์.
- สุพานี สฤษฏ์วานิช. (2549). *พฤติกรรมองค์กรสมัยใหม่ แนวคิดและทฤษฎี*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุภัท รัตนขวลิต. (2554). *ความพอใจต่อสวัสดิการและความภักดีของพนักงานบริษัท โตโยตา ทุโซ (ไทยแลนด์) จำกัด*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- โสภา ทรัพย์มากอุดม. (2533). *ความยึดมั่นผูกพันองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สมรภูมิ ขวัญคุ้ม. (2530). *ความพึงพอใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัย*. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- สุรางค์รัตน์ วศินารมณ. (2540). *สวัสดิการในองค์กร: แนวคิดและวิธีการบริหาร*. กรุงเทพฯ: เม็ดทรายพรินติ้ง.
- สุวิมล พิมลศิริ. (2555). *ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สลักจิต ภูประกร. (2555). *ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อัญชลี สมัครการ. (2548). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่*. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อุทัย หิรัญโต. (2523). *หลักการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- . (2530). *ระบบราชการไทย*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- Beach, Dale. (1970). *The Management of People at Work*. 3rd ed. New York: Macmillan.
- Buchanan I.B. (1974, March). Building Organizational Commitment: the Socialization of managers in Work Organization. *Administrative Science Quarterly*. 533-546.
- Mowday, R. Steers R.M.; & L. Porter. (1982). *Employee Organization. Linkage: The Psychology of Commitment, Absentecism and Turnover*. New York: Academy Prees.
- O'Reilly, C.A.; & Caldwell, D.F, (1981, December). The Commitment and job Turned of New Employees: Some Evidence of Post Decisions Justification. *Administrative Science Quarterly*. 597-614.
- Pigors, Paul John William; & Myers, Charlest. (1981). *Personal Management*. 9th ed. New York: McGraw Hill.
- Pigors , P.; & Myers, C.A. (1956). *Personnel Administration: A Point of View and Method*. New York: McGraw-Hill Book.
- Sherman , Chruden. (1968). *Fringe Benefits Personnel Management*. Ohio: South-West.
- Steer, R.M. (1977, March). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*. 22: 46-49, 77.

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



ชุดที่.....

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ความพึงพอใจในปัจจัยสวัสดิการมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงาน
ต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงาน บริษัท กรุงไทยธุรกิจลิซซิ่ง จำกัด

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในการสำรวจความคิดเห็นของพนักงาน บริษัท กรุงไทยธุรกิจลิซซิ่ง จำกัด (สำนักงานใหญ่) ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรด
สละเวลาอันมีค่าของท่านตอบแบบสอบถามนี้ตามความเป็นจริงจนครบถ้วน เพื่อที่จะทำให้
ผลการวิจัยนี้สมบูรณ์ตามความมุ่งหมาย และขอขอบพระคุณทุกท่านที่ได้ให้ความร่วมมือ
เป็นอย่างสูง

แบบสอบถามนี้มี 3 ส่วนได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ความพึงพอใจในปัจจัยสวัสดิการของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 1

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่กำหนดให้ตามความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. อายุ

☐ 20 – 29 ปี

☐ 30 – 39 ปี

☐ 40 – 49 ปี

☐ 50 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพสมรส

☐ โสด

☐ สมรส

☐ อื่นๆ

4. ระดับการศึกษา

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ ปริญญาตรี

☐ สูงกว่าปริญญาตรี

5. รายได้ต่อเดือน

☐ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท

☐ 15,001 – 30,000 บาท

☐ 30,001 - 45,000 บาท

☐ 45,001 - 60,000 บาท

☐ มากกว่า 60,000 บาท

6. อายุงาน

☐ น้อยกว่า 1 ปี

☐ 1 - 3 ปี

☐ 4 - 6 ปี

☐ มากกว่า 6 ปีขึ้นไป

7. ตำแหน่งงาน

☐ พนักงานระดับปฏิบัติการ เจ้าหน้าที่ หรือ เจ้าหน้าที่อาวุโส

☐ พนักงานระดับหัวหน้างานขึ้นไป

ส่วนที่ 2

ความพึงพอใจในปัจจัยสวัสดิการของพนักงาน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความในแต่ละข้อ และให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงในปัจจุบันที่เกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด

ปัจจัยสวัสดิการของพนักงาน	ระดับความพึงพอใจ				
	พึงพอใจอย่างมาก	พึงพอใจ	เฉยๆ	ไม่พึงพอใจ	ไม่พึงพอใจอย่างมาก
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ด้านสุขภาพอนามัย					
1. การตรวจสุขภาพประจำปี					
2. เงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล					
3. การอนุญาตให้ลาป่วยเพื่อรักษาตัวกรณีเจ็บป่วย					
ด้านเศรษฐกิจ					
4. เงินช่วยเหลือ และเงินการศึกษามูลนิธิพนักงาน					
5. เงินช่วยเหลือค่าเช่าบ้านพัก					
6. เงินยืมสวัสดิการสงเคราะห์ ไม่เสียดอกเบี้ย					
7. เงินกู้สวัสดิการเพื่อที่อยู่อาศัย					
8. เงินกู้สวัสดิการเพื่อซื้อรถยนต์หรือจักรยานยนต์					
9. เงินกู้สวัสดิการเพื่อซื้อเครื่องคอมพิวเตอร์					
10. เงินกู้เพื่อสวัสดิการพิเศษ					
ด้านการศึกษา					
11. มีการฝึกอบรมทักษะและพัฒนาพนักงาน					
12. ทุนการศึกษาสำหรับพนักงาน หรือทุนฝึกอบรม					

ปัจจัยสวัสดิการของพนักงาน	ระดับความพึงพอใจ				
	พึงพอใจอย่างมาก	พึงพอใจ	เฉย ๆ	ไม่พึงพอใจ	ไม่พึงพอใจอย่างมาก
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ด้านส่งเสริมความมั่นคง					
13. การขึ้นเงินเดือนประจำปี					
14. เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ					
15. เงินช่วยเหลือทุพพลภาพ / ถึงแก่กรรมจากการทำงาน					
16. เงินทดแทนกรณีประสบอันตรายจากการทำงาน					
17. เงินทดแทนกรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน					
18. เงินสงเคราะห์ค่าฌาปนกิจ					
19. เงินตอบแทนพิเศษ ช่วยเหลือค่าครองชีพ เงินตอบแทนพิเศษ ในการทำงานกับองค์กรนาน เงินเพื่อตอบแทนความชอบในการ ทำงาน					
ด้านนันทนาการ					
20. การจัดให้มีชมรมเพื่อนช่วยเพื่อน					
21. มีการแข่งขันกีฬาสี					
22. มีห้องพักผ่อนหย่อนใจนอกเวลาทำงาน					

ส่วนที่ 3

ความผูกพันต่อองค์กรของของพนักงานบริษัท กรุงไทยธุรกิจลิซซิ่ง จำกัด (สำนักงานใหญ่)

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความในแต่ละข้อ และให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงที่เกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร					
1. ท่านมีความเชื่อมั่นในตัวผู้บริหารในการพัฒนาองค์กร ให้บรรลุเป้าหมาย					
2. เป้าหมายของบริษัท กรุงไทยธุรกิจลิซซิ่ง สอดคล้องกับความต้องการในการทำงานของท่าน					
3. ท่านจะพูดถึงบริษัท กรุงไทยธุรกิจลิซซิ่ง ในด้านบวกให้กับบุคคลภายนอกฟัง					
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร					
4. ท่านมีความเต็มใจตั้งใจทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรเสมอ					
5. ท่านมีความทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่					
6. ท่านใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย					
7. เมื่อท่านได้รับมอบหมายงาน ท่านจะรีบทำงานให้เสร็จอย่างรวดเร็วตามเป้าหมาย					

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร					
8. ท่านภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของบริษัท ไทยธุรกิจอิสซิ่ง					
9. ท่านมั่นใจว่าการทำงานที่นี่จะทำให้ชีวิตของท่านมีความสุข					
10. แม้ว่าท่านมีโอกาสเปลี่ยนงานที่มีรายได้สูงกว่า แต่ท่านก็สมัครใจที่จะทำงานให้กับบริษัท ไทยธุรกิจอิสซิ่ง					
11. ท่านไม่คิดจะลาออกถึงแม้บริษัทจะประสบปัญหาสภาพคล่องทางการเงิน					

ขอขอบพระคุณที่กรุณาสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ข

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม



รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายชื่อ	ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน
1. อาจารย์ ดร.ชนภูมิ อติเวทิน	อาจารย์ประจำ ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. อาจารย์นาฏอนงค์ นามบุตดี	อาจารย์ประจำ ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์



ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล

ธัญญารัตน์ คันธรักษ์

วันเดือนปีเกิด

6 ตุลาคม 2521

สถานที่เกิด

กรุงเทพมหานคร

สถานที่อยู่ปัจจุบัน

1076/815 ถนนพหลโยธิน แขวงจอมพล เขตจตุจักร

กรุงเทพฯ 10900

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2547

บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ

จาก มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น

พ.ศ. 2559

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ

จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

