

ความพึงพอใจด้านสวัสดิการ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน
บริษัท เด็นโซ่ ประเทศไทย จำกัด



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
มิถุนายน 2555

ความพึงพอใจด้านสวัสดิการ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน
บริษัท เด็นโซ่ ประเทศไทย จำกัด



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
มิถุนายน 2555
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ความพึงพอใจด้านสวัสดิการ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน
บริษัท เติ้นโซ่ ประเทศไทย จำกัด



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
มิถุนายน 2555

มัชฌิมา พิมพ์ศิริ. (2555). ความพึงพอใจด้านสวัสดิการ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของ พนักงานบริษัท เติ้นโซ่ ประเทศไทย จำกัด. สารนิพนธ์ บธ.ม (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์: รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุดตา

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจด้านสวัสดิการที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเติ้นโซ่ ประเทศไทย จำกัด และศึกษา ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเติ้นโซ่ ประเทศไทย จำกัด ที่มีต่อ ความผูกพันต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัทเติ้นโซ่ ประเทศไทย จำกัด จำนวน 340 คน โดยใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการวิจัยพบว่า

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเติ้นโซ่ ประเทศไทย จำกัด พบว่าพนักงาน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย 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 ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ด้านการมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม เพื่อประโยชน์ขององค์กร และ การปรารถนาที่จะรักษาสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้อยู่ในระดับสูงทุกด้าน

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

THE WELFARE SATISFACTION AFFECTING ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF
EMPLOYEE IN DENSO THAILAND CO.,LTD



AN ABSTRACT
BY
MACHIMA PIMSIRI

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Business Administration Degree in Management
at Srinakarinwirot University

June 2012

Machima Pimsiri. (2012). *The Welfare Satisfaction Affecting Organizational Commitment of Employees in Denso Thailand Co., Ltd.* Master's Project, M.B.A. (Management). Bangkok Graduate School, Srinakharinwirot University. Project Advisor: Associate Professor Supada Sirikudta.

The research aims to study the welfare satisfaction affecting organizational commitment of employees in Denso Thailand Co., Ltd ("Denso"). The study includes demographic data of Denso's employees affecting organizational commitment. Sample size is 340 employees of Denso. Questionnaire is a tool for data collection.

Research results are as follows:

1. Demographic Data: Most employees are male, aging between 26 and 33 years old, holding high school certificate or vocational school certificate, earning average monthly income between Baht 8,000 and 26,400, having duration of work up to 6 years, positioning as first level operation staffs, and working in production department.
2. Overall welfare satisfactions of Denso's employees are at the neutral level. Considering in each category, employees are satisfied with health and sanitary, they feel neutral on economy, education, security, recreation, and social work.
3. Overall organizational commitments of Denso's employees are at the high level. Employees have high organizational commitment on confidence in goal accepting and organization value. Moreover, employees have willing to exert for organization benefit and desire to keep their organizational membership.
4. Employees with different education level and characteristic of work influence organizational commitment differently with statistical significance of 0.05 levels.
5. Welfare satisfaction on economy, education level, and social work have positively low related to organizational commitment with statistical significance of 0.05 levels.
6. Welfare satisfaction on security and recreation have positively very low related to organizational commitment with statistical significance of 0.05 levels.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบ
ได้พิจารณาสารนิพนธ์เรื่อง ความพึงพอใจด้านสวัสดิการที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของ
พนักงานบริษัท เติ้นโซ่ ประเทศไทยจำกัด ของ มัชฌิมา พิมพ์ศิริ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็น
ส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของ
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....
Emy S

(รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุดตา)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

.....
Emy S

(รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุดตา)

คณะกรรมการสอบ

.....
Emy S

(รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุดตา)

ประธาน

.....
Nak Chulid

(รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฏฐ์ กุลิษฐ์)

กรรมการสอบสารนิพนธ์

.....
W. Wintara

(อาจารย์ ดร.วรินทร์า ศิริสุทธิกุล)

กรรมการสอบสารนิพนธ์

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....
W. Wintara

คณบดีคณะสังคมศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชลวิทย์ เจียรจิตต์)

วันที่ 8 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2555

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตา อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้ให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ ข้อคิดเห็น ตลอดจนแก้ไข ปรับปรุงข้อบกพร่องต่างๆ จนทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณในความเมตตาของท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.ณัฏฐ์ กุลิษฐ์ และ อาจารย์ วรินทร์า ศิริสุทธิกุล ที่กรุณาให้ข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่องอันเป็นประโยชน์ และกรุณาให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและให้ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีความสมบูรณ์ และมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น และขอขอบพระคุณผู้มีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสัมภาษณ์ และตอบแบบสอบถามจนเป็นข้อมูลที่สมบูรณ์

ขอบคุณเพื่อนๆพนักงาน บริษัทเดินโซ่ ประเทศไทย จำกัด ที่ให้ความอนุเคราะห์ และความช่วยเหลือในการตอบแบบสอบถาม และให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างมากในการศึกษาวิจัยในสารนิพนธ์ฉบับนี้

ขอบคุณ พ่อกับแม่ พี่สาว น้องสาว และคุณ กมล ภูสกุลพิทักษ์ ที่ได้ให้ความรัก ความเข้าใจ คอยเป็นกำลังใจ และ ช่วยเหลือในการศึกษาเล่าเรียนปริญญาโท ด้วยดีตลอดมา ทำให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จ ในครั้งนี้

ท้ายที่สุด ขอขอบคุณสำหรับมิตรภาพที่ดีจากเพื่อนๆ สาขาวิชาการจัดการ ซึ่งมีส่วนร่วม และให้คำปรึกษาคอยช่วยเหลือ แบ่งปัน แนะนำให้ข้อมูลที่ดี เป็นแรงผลักดันให้ผู้วิจัยมีกำลังใจในการเรียน และการทำสารนิพนธ์จนสามารถสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

มัชฌิมา พิมพ์ศิริ

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย	3
ความสำคัญของการวิจัย	3
ขอบเขตของการวิจัย	3
ประชากรที่ใช้ในการศึกษา	3
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา	3
ตัวแปรที่ศึกษา	4
นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย	4
กรอบแนวคิดการวิจัย	6
สมมติฐานการวิจัย	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
แนวความคิด และทฤษฎี เกี่ยวกับความพึงพอใจ	8
แนวความคิด และทฤษฎี เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	14
แนวความคิด และทฤษฎี เกี่ยวกับสวัสดิการ	25
ประวัติความเป็นมา และ ระบบสวัสดิการของ บริษัทเดินโซ่ ประเทศไทย จำกัด	36
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	48
3 วิธีดำเนินการวิจัย	51
การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	51
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	53
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	53
ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ	58
การเก็บรวบรวมข้อมูล	59
การจัดการข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	59
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	61

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	68
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	69
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	69
ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน.....	69
ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงาน...	74
ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับความความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน.	81
ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน.....	85
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	96
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	98
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	98
ความสำคัญของการวิจัย.....	98
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า	98
อภิปรายผล.....	103
ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย.....	108
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....	110
บรรณานุกรม.....	112
ภาคผนวก.....	118
ภาคผนวก ก	119
ภาคผนวก ข	125
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์	127

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงผลของความผูกพันต่อองค์กรตามระดับความผูกพัน.....	20
2 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ของพนักงานบริษัทเดินโซ่ ประเทศไทย จำกัด แต่ละชั้นตาม ลักษณะงาน.....	52
3 กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของระดับคะแนนค่าเฉลี่ยของความคิดเห็น เกี่ยวกับความพึงพอใจในสวัสดิการ ของบริษัทเดินโซ่ ประเทศไทยจำกัด.....	56
4 กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของระดับคะแนนค่าเฉลี่ยของ ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ของบริษัทเดินโซ่ ประเทศไทย จำกัด.....	57
5 แสดงจำนวนและค่าร้อยละ ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน.....	69
6 แสดงจำนวน และ ค่าร้อยละของพนักงานแบ่งตามอายุ.....	71
7 แสดงจำนวน และ ค่าร้อยละ ของ พนักงานแบ่งตามระดับการศึกษา.....	72
8 แสดงจำนวน และ ค่าร้อยละ ของพนักงาน แบ่งตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	72
9 แสดงจำนวน และ ค่าร้อยละของพนักงานแบ่งตามอายุการทำงาน.....	73
10 แสดงจำนวน และ ค่าร้อยละ ของพนักงานแบ่งตามตำแหน่งงาน.....	73
11 แสดงจำนวน และ ค่าร้อยละ ของพนักงานแบ่งตามลักษณะ.....	74
12 แสดงผลความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานของบริษัทเดินโซ่ ประเทศไทยจำกัดในด้าน เศรษฐกิจ.....	75
13 แสดงผลความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานของบริษัทเดินโซ่ ประเทศไทย จำกัดในด้าน การศึกษา.....	76
14 แสดงผลความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานของบริษัทเดินโซ่ ประเทศไทย จำกัด ใน ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย.....	77
15 แสดงผลความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานของบริษัทเดินโซ่ ประเทศไทย จำกัดในด้านการนันทนาการ.....	78
16 แสดงผลความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานของบริษัทเดินโซ่ ประเทศไทย จำกัด ในด้านสังคมสงเคราะห์.....	79

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
17	แสดงผลความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานของบริษัทเดินโซ่ ประเทศไทย จำกัด ในด้านสุขภาพอนามัย.....	80
18	แสดงผลความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานของบริษัทเดินโซ่ ประเทศไทย จำกัด ในภาพรวม.....	81
19	แสดงผลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานของบริษัทเดินโซ่ ประเทศไทย จำกัด ในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยม ขององค์กร.....	82
20	แสดงผลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานของบริษัทเดินโซ่ ประเทศไทย จำกัด ใน ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อ ประโยชน์ขององค์กร.....	83
21	แสดงผลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานของบริษัทเดินโซ่ ประเทศไทย จำกัดใน ด้านความปรารถนาที่จะรักษาสภาพการเป็นสมาชิก ขององค์กรไว้.....	84
22	แสดงผลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานของบริษัทเดินโซ่ ประเทศไทย จำกัด ในภาพรวม.....	85
23	แสดงผลการทดสอบการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามเพศ.....	85
24	แสดงผลการทดสอบสมมติฐานค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อ องค์กรของ พนักงานบริษัทเดินโซ่ประเทศไทยจำกัดโดยจำแนกตามอายุ.....	86
25	แสดงการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรโดยจำแนกตามอายุ.....	86
26	แสดงผลการทดสอบสมมติฐานค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อ องค์กรของ พนักงานบริษัทเดินโซ่ประเทศไทยจำกัดโดยจำแนกตาม การศึกษา.....	87
27	แสดงการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรโดย จำแนกตามการศึกษา.....	87
28	ผลเปรียบเทียบรายคู่ของระดับการศึกษา โดยวิธี Dunnett T3.....	88
29	แสดงผลการทดสอบสมมติฐานค่าความแปรปรวนของความผูกพัน ต่อองค์กรของ พนักงานบริษัทเดินโซ่ประเทศไทยจำกัดโดยจำแนก รายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	89
30	แสดงการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรโดยจำแนก ตามการศึกษา.....	89

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
31 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานค่าความแปรปรวนของความผูกพัน ต่อองค์กรของ พนักงานบริษัทเดินโซ่ประเทศไทยจำกัดโดยจำแนก ตามอายุการทำงาน.....	90
32 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรโดย จำแนกตามอายุการทำงาน.....	91
33 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานค่าความแปรปรวนของความผูกพัน ต่อองค์กรของ พนักงานบริษัทเดินโซ่ประเทศไทยจำกัดโดยจำแนก ตามตำแหน่งงาน.....	91
34 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรโดยจำแนก ตามตำแหน่งงาน.....	92
35 แสดงผลการทดสอบการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรจำแนก ตามลักษณะงาน.....	93
36 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ความพึงพอใจในสวัสดิการ กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัทเดินโซ่ ประเทศไทยจำกัด.....	94
37 แสดงสรุปสมมติฐานข้อ 1 พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุการทำงาน ตำแหน่ง และ ลักษณะงานที่ ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกัน.....	96
38 แสดงสรุปสมมติฐานข้อ 2 ความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานมีความ สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร.....	97

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

บุคลากร เป็นทรัพยากรที่สำคัญยิ่งต่อทุกองค์กร ในการที่จะสามารถผลักดันองค์กรให้ประสบความสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ได้ ดังนั้นบุคลากรจึงเป็นผู้กำหนดความสำเร็จขององค์กร หากองค์กรขาดแคลน หรือสูญเสีย บุคลากรที่มีคุณภาพ ก็จะไม่สามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามที่ตั้งไว้ได้ การที่องค์กรมีบุคลากรที่มีคุณภาพนั้น นอกเหนือจากความสามารถ ในการปฏิบัติงานของบุคคลนั้นๆแล้ว พนักงานในองค์กรควรมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรตั้งไว้ การที่จะสร้างให้บุคลากรมีการทำงานให้กับองค์กรด้วยความเต็มใจ โดยการทุ่มเทความสามารถทั้งกายใจให้กับองค์กรอย่างเต็มที่นั้น ต้องเกิดจากการสร้างภาวะกระตุ้นหรือตอบสนองความต้องการ จนทำให้เกิดความพอใจในการทำงานเกิดขึ้น นั้นหมายถึงการที่บริษัทจะต้องมีการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นและสำคัญยิ่ง ความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจและส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และยังเป็นสิ่งจูงใจ ให้เกิดความต้องการทำงาน อันนำไปสู่ประสิทธิภาพและเกิดการเพิ่มผลผลิตของบริษัทหรือองค์กรในที่สุด

การจัดสวัสดิการที่ดีให้กับพนักงานเป็นอีกแนวทางหนึ่งในการสร้างความพึงพอใจ และคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน “ การให้สวัสดิการที่ดีให้ผลทางจิตใจแก่ผู้รับ แต่จะต้องตรงกับความต้องการจำเป็นจึงจะได้ผลตามความต้องการ “ ชลินทร์ อมรรธรรม (2535:11) ดังนั้นการสร้าง ความพึงพอใจในด้านสวัสดิการ โดยการทำให้บุคลากรในองค์กรได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกัน ที่แน่นอนในการดำรงชีวิต หรือได้รับประโยชน์อื่นใดนอกเหนือจากเงินเดือนค่าจ้าง ที่ได้รับอยู่เป็นประจำ ทั้งนี้เพื่อเป็นสิ่งจูงใจผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจดีขึ้น เพื่อจะได้ใช้กำลังกาย กำลังใจและสติปัญญา ความสามารถของตนในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ไม่ต้องวิตกกังวลปัญหา ยุ่งยากทั้งในส่วนตัวและครอบครัว ทำให้มีความพอใจในการทำงาน มีความรักและตั้งใจที่จะทำงานให้ดีที่สุด มีความรู้สึกที่ดีในการทำงาน จนเกิดเป็นความผูกพันต่อองค์กรในที่สุด

ความผูกพันต่อองค์กร จึงมีความสำคัญต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานและต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์กร เพราะหากพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ก็ย่อมจะมีพฤติกรรมส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จในเป้าหมายที่กำหนดไว้ ความสุขจากการทำงานหรือเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นสิ่งจูงใจที่ทำให้พนักงานในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กร มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร จนกลายเป็นความจงรักภักดี ต่อองค์กร และเป็นผลให้พนักงาน มีความตั้งใจทุ่มเทในการปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ อีกทั้งก่อให้เกิดการยอมรับและศรัทธาต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

บริษัท เติ่นโซ่ ได้ก่อตั้งขึ้นในประเทศญี่ปุ่นเมื่อปีพ.ศ. 2492 ด้วยความมุ่งมั่นที่จะสร้างสรรค์อุปกรณ์ชิ้นส่วนยานยนต์เพื่อความพึงพอใจสูงสุดของลูกค้า บริษัทเติ่นโซ่ ได้พัฒนาเทคโนโลยีการผลิตอย่างต่อเนื่อง จนสามารถก้าวขึ้นเป็นบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ชื่อนำระดับโลกที่มีสาขาครอบคลุมทั้งในทวีปเอเชีย โอเชียเนีย ยุโรป อเมริกา รวมถึงประเทศไทย ซึ่งได้ก่อตั้งและเริ่มประกอบกิจการในประเทศตั้งแต่ปี 2515 เป็นต้นมา บริษัทเติ่นโซ่ ประเทศไทย จำกัด ที่ได้รับการสนับสนุนจากกลุ่มลูกค้า และประชาชนในภูมิภาคเป็นอย่างดีตลอดมา จนปัจจุบันอาณาจักรเติ่นโซ่ในประเทศไทย ได้แผ่ขยาย เติบโตจนเป็นบริษัทชั้นนำ ที่มีพนักงานมากถึงกว่า 3,000 คน ซึ่งมีผลิตภัณฑ์หลักได้แก่ ระบบควบคุมเครื่องยนต์ ระบบควบคุมอุณหภูมิ และระบบไฟฟ้ารถยนต์ ส่งให้กับบริษัทรถยนต์ ทั้งภายใน รวมทั้งส่งออกไปยังประเทศต่างๆทั่วโลก การดำเนินธุรกิจของบริษัทเติ่นโซ่ จึงอยู่ท่ามกลางกระแสความเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา จึงต้องมีการปรับตัวเพื่อให้องค์กรอยู่รอดได้ ภายใต้สภาวะการแข่งขันที่รุนแรงขึ้นอย่างในปัจจุบัน บริษัทต้องมีความพร้อมในการปรับตัวทุกๆด้านไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการบริหารการผลิต การบริหารต้นทุน ระบบคุณภาพของสินค้าและบริการ การจัดส่งที่ทันเวลา เป็นต้น โดยมี “ คน “ เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าเพิ่ม และเป็นศูนย์กลางการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ดังนั้นการ ระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงเป็นกลไกที่สำคัญในการสรรหา บุคลากรที่มีความสามารถ มาร่วมงานกับบริษัท ในขณะเดียวกัน ก็ต้องดึงดูด และรักษา บุคลากรที่มีอยู่ ให้สามารถทำงานกับบริษัทในระยะยาว ซึ่งจะต้องสร้างแรงจูงใจ และความพึงพอใจ ให้กับบุคลากรเนื่องจากในทุกวันนี้ อุตสาหกรรมยานยนต์ในประเทศไทย มีการขยายตัวเติบโต เป็นอย่างมาก การแข่งขัน เพื่อรับบุคลากรใหม่ที่มีศักยภาพตรงกับความต้องการ มีความยากลำบากมากยิ่งขึ้น ทุกองค์กรต่างใช้กลยุทธ์ ที่เป็นจุดเด่นของตน ในการดึงดูดบุคลากรเข้ามาร่วมงาน โดยเฉพาะระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มีการจ่ายค่าจ้างเริ่มต้น สูงกว่าระดับของตลาดโดยทั่วไป รวมทั้งการจัดสวัสดิการที่ดี ครอบคลุมไปถึงการดูแลครอบครัวของพนักงาน การมีระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร การสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน การรับรองถึงความก้าวหน้าในอาชีพ การจัดดูแลสุขภาพอนามัยของบุคลากรให้แข็งแรงสมบูรณ์ สวัสดิการเหล่านี้เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการรักษาและจูงใจให้บุคลากรในบริษัทสามารถปฏิบัติงานกับองค์กรด้วยความเต็มใจ โดยองค์กรมีความมุ่งหวังที่จะสร้างสวัสดิการที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่อย่างสูงสุด เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างเต็มประสิทธิภาพ เกิดการพัฒนาและการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

ดังนั้นสิ่งสำคัญประการหนึ่ง ของบริษัทเติ่นโซ่ ประเทศไทย จำกัด คือการสร้างสวัสดิการที่ดี ที่ตรงกับความต้องการของพนักงาน จนนำไปสู่ความพึงพอใจต่อบริษัท เกิดเป็นความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะทำให้บริษัทมีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ในการทำงานขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ ผู้วิจัยเห็นว่า ควรมีการศึกษาเรื่อง “ความพึงพอใจด้านสวัสดิการ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทเติ่นโซ่ ประเทศไทย จำกัด ” เพื่อนำผลการวิจัยนี้มาใช้

ให้เกิดประโยชน์ นำมาเสนอแนะให้กับองค์กร ในการนำไปปรับปรุงกำหนดกลยุทธ์ ที่เหมาะสมในเรื่องของสวัสดิการที่จะก่อให้เกิดผลต่อความผูกพันต่อองค์กรจนนำไปสู่การพัฒนาของบริษัทต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเดินโซ่ ประเทศไทย จำกัด ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในสวัสดิการด้านต่างๆของพนักงานบริษัทเดินโซ่ ประเทศไทย กับความผูกพันต่อองค์กร

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยนี้ สามารถนำไปใช้ในการ กำหนด นโยบายหรือกลยุทธ์ ที่เหมาะสมในการจัดการด้านสวัสดิการให้กับพนักงานบริษัทเดินโซ่ ประเทศไทย จำกัด ให้เป็นไปตามความต้องการของพนักงานให้ได้มากที่สุด เพื่อให้บริษัท สามารถทราบระดับของความพึงพอใจในด้านสวัสดิการต่างๆ ของพนักงาน จนเกิดเป็นความพึงพอใจในการทำงาน เกิดเป็นความผูกพันต่อองค์กร และการรักษาความผูกพันให้คงอยู่ จนนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและความเจริญก้าวหน้าให้กับบริษัทเดินโซ่ ประเทศไทย จำกัด ต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานของบริษัทเดินโซ่ ประเทศไทย จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 1,603 คน (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล ณ วันที่ 25 กันยายน 2554)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานของบริษัท เดินโซ่ ประเทศไทย โดยการวิจัยในครั้งนี้ได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ โดยใช้สูตรการคำนวณตัวอย่าง แบบทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ความผิดพลาดที่ยอมรับได้ไม่เกิน 5%

ดังนั้นขนาดตัวอย่างที่คำนวณได้เท่ากับ 320 คน และเพิ่มจำนวนตัวอย่างเท่ากับ 20 คน รวมขนาดตัวอย่างเท่ากับ 340 ชุด

การสุ่มตัวอย่าง

ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) และ การสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience sampling)

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ (Independent variable) แบ่งเป็นดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล
 - 1.1 เพศ
 - 1.2 อายุ
 - 1.3 การศึกษา
 - 1.4 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
 - 1.5 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
 - 1.6 ตำแหน่งงาน
 - 1.7 ลักษณะงาน
2. ความพึงพอใจในสวัสดิการโดยแบ่งเป็น 6 ด้านดังนี้
 - 2.1 ด้านเศรษฐกิจ
 - 2.2 ด้านการศึกษา
 - 2.3 ด้านสังคมสงเคราะห์
 - 2.4 ด้านนันทนาการ
 - 2.5 ด้านการสร้างความมั่นคง
 - 2.6 ด้านสุขภาพอนามัย

ตัวแปรตาม (Dependent variable) แบ่งเป็นดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กร โดยแบ่งเป็น 3 ด้านดังนี้
 - 1.1 มีความเชื่อถือ และยอมรับเป้าหมายองค์กร
 - 1.2 มีความพยายาม ในการทำเพื่อองค์กร
 - 1.3 มีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้การศึกษามีความถูกต้อง และอยู่ในขอบเขตของการศึกษาจึงได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัยดังนี้

1. พนักงาน หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงาน ในบริษัท เติ้นโซ่ ประเทศไทย

2. ลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะที่แสดงความแตกต่างของแต่ละ

บุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงานในบริษัท เติ้นโซ่ ประเทศไทยตามตำแหน่งงาน และ ลักษณะงานที่ทำ

3. พนักงานฝ่ายผลิต หมายถึง พนักงานผู้มีหน้าที่ปฏิบัติงาน หรือ ส่วนการรับผิดชอบในสับเกี่ยวกับการผลิตสินค้า ใน สายการผลิตทั้งหมด เช่น พนักงานฝ่ายผลิต (Operator) , พนักงานฝ่ายซ่อมบำรุง (Maintenance) ,พนักงานฝ่ายคลังสินค้า (Store) , พนักงานฝ่ายจัดส่ง (Maintenance) เป็นต้น

4 พนักงาน ฝ่ายสนับสนุนการผลิต หมายถึง พนักงานผู้มีหน้าที่ในการสนับสนุนให้การผลิตเป็นไปอย่างต่อเนื่อง และมีประสิทธิภาพ เช่น พนักงานฝ่ายวิศวกรรมการผลิต (Production engineering),พนักงานฝ่ายประกันคุณภาพ (QA) ,พนักงานฝ่ายจัดซื้อ (Procurement) ,พนักงานฝ่ายวางแผนการผลิต(Production control) เป็นต้น

5. พนักงานฝ่ายธุรการ หมายถึง พนักงานผู้มีหน้าที่ในการดูแลในเรื่องการดำเนินงานในส่วน ของ สวัสดิการ,ผลประโยชน์ รวมถึง กิจกรรมต่างๆของพนักงาน เช่น พนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล (Human resource) เป็นต้น

6.ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกในเชิงบวก ของพนักงาน บริษัทเดินโซ่ ประเทศไทย จำกัด ที่มีต่อบัณฑิตต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยรวม ในบริษัท เดินโซ่ ประเทศไทย จำกัด

7. สวัสดิการ หมายถึง ค่าตอบแทนต่างๆที่นอกเหนือจากค่าจ้าง ที่พนักงานได้รับ ในฐานะที่เป็นพนักงานของบริษัทเดินโซ่ ประเทศไทย จำกัด ทั้งนี้เพื่อเสริมสร้างความเป็นอยู่ รวมถึงการให้ความมั่นคงในชีวิตการทำงาน

7.1 สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ หมายถึง เงินรางวัลประจำปี โบนัส ค่าแรงของการทำงานล่วงเวลา/ค่าเข้ากะ เบี้ยขยันประจำเดือน/ปี ค่าเดินทางมาทำงาน เบี้ยเลี้ยงการทำงานนอกสถานที่ จำนวนวันหยุดประจำปี และการลาในกรณี พิเศษ ต่างๆ

7.2 สวัสดิการด้านการศึกษา หมายถึง การให้พนักงานได้รับการฝึกอบรม ทั้ง ภายใน และภายนอกบริษัทเดินโซ่ ประเทศไทย จำกัด การส่งพนักงานให้มีโอกาสได้ศึกษาดูงาน และการจัดเตรียม หนังสือพิมพ์ วารสาร และห้องสมุดให้กับพนักงาน

7.3 สวัสดิการด้านสังคมสงเคราะห์ หมายถึง การให้คำปรึกษา และแนะแนว และช่วยเหลือทางกฎหมาย การรับฟัง และพิจารณาเรื่องราวร้องทุกข์ และบริการอื่นๆ เช่น การจัดสถานที่ทำงาน โรงอาหาร ห้องน้ำ ให้สะอาด และถูกสุขอนามัย

7.4 สวัสดิการเรื่องการนันทนาการ หมายถึง การจัดกิจกรรม บันทึงต่างๆในบริษัท การจัดงานปีใหม่ การสร้างห้องกิจกรรม แบะห้องออกกำลังกาย และการสร้างสถานที่มุมพักผ่อนระหว่างวันให้กับพนักงานบริษัท เดินโซ่ ประเทศไทย จำกัด

7.5 สวัสดิการด้านการสร้างความมั่นคง หมายถึง กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โครงการกู้ซื้อบ้าน อัตราดอกเบี้ยต่ำ เงินชดเชยกรณีเจ็บป่วย / เสียชีวิต การจัดเตรียม อุปกรณ์ เพื่อความปลอดภัยในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน และ บำนาญสำหรับการเกษียณอายุ

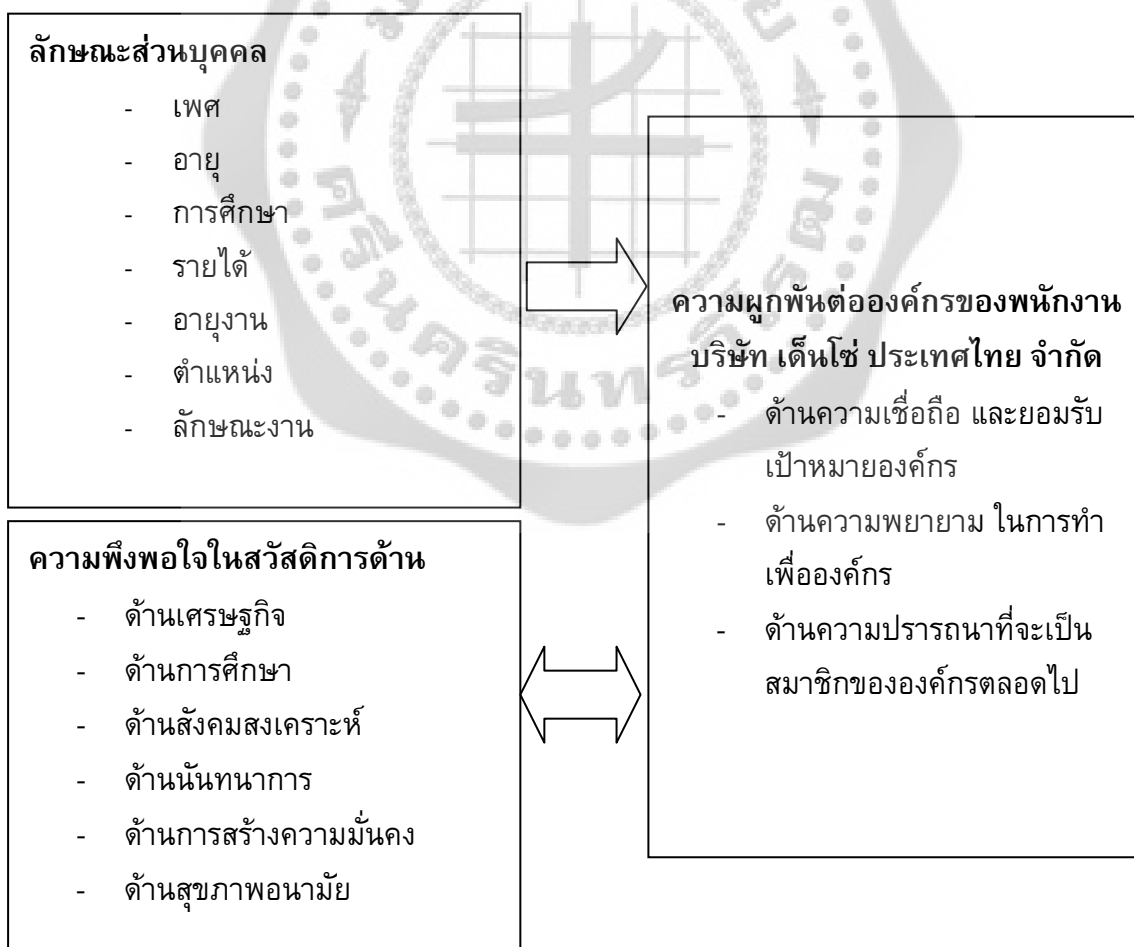
7.6 สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย หมายถึง สวัสดิการ ค่ารักษาพยาบาล พนักงาน และครอบครัว การตรวจสุขภาพประจำปี จำนวนวันลาเนื่องจากการเจ็บป่วย การดูแล เรื่อง สุขภาพของพนักงานบริษัทเดินโซ่ ประเทศไทย อย่างต่อเนื่อง (หมอ ประจำโรงงาน) การ จัดเตรียมความพร้อมกรณีเกิดอุบัติเหตุ หรือการเจ็บป่วยกะทันหัน

8. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความเต็มใจของพนักงาน ที่ยินดีจะทุ่มเท กำลังกายและความจงรักภักดี ให้กับบริษัท เดินโซ่ ประเทศไทย จำกัด โดยมีความปรารถนาอย่าง แรงกล้าที่จะทำงานในบริษัทต่อไป รวมถึงความเต็มใจ ที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ ในการทำงานเพื่อ บริษัทเดินโซ่ ประเทศไทย จำกัด พร้อมกับความเชื่อมั่น และยอมรับในค่านิยม และเป้าหมายของ บริษัท เดินโซ่ ประเทศไทย จำกัด

กรอบแนวความคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)

ตัวแปรตาม (Dependent Variable)



สมมติฐานในการวิจัย

1. พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัทเดินโซ่ ประเทศไทย จำกัด แตกต่างกัน
2. ความพึงพอใจในสวัสดิการ มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัทเดินโซ่ ประเทศไทย จำกัด



บทที่ 2

ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษา ความพึงพอใจในสวัสดิการ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบริษัท เติ้นโซ่ ประเทศไทย จำกัด เป็นการศึกษาถึงความสัมพันธ์ ระหว่าง ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ จากการเป็นพนักงานของบริษัท เติ้นโซ่ ประเทศไทย จำกัด จนนำไปสู่ ความจงรักภักดี และเกิดเป็นความผูกพันที่มีต่อองค์กร ผู้วิจัยได้ศึกษา แนวความคิด ทฤษฎี และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง และนำมา พัฒนาศึกษา เป็นแนวทาง มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. แนวความคิด และ ทฤษฎี เกี่ยวกับความพึงพอใจ
2. แนวความคิด และ ทฤษฎี เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
3. แนวความคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับสวัสดิการ
4. ประวัติความเป็นมา และ ระบบ สวัสดิการของบริษัท เติ้นโซ่ประเทศไทยจำกัด
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

2.1.1 แนวความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ

Shelly (1975 อ้างอิงจาก จรัญ พานิช, 2550: 7) ได้สรุปแนวความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจไว้ว่า ความพึงพอใจเป็นความรู้สึก สองแบบของมนุษย์ คือ ความรู้สึกในทางบวก และ ความรู้สึกทางลบ ความรู้สึกทางบวกเป็นความรู้สึก ที่เกิดขึ้นแล้วจะทำให้เกิดความสุข ความสุขนี้เป็นความรู้สึกที่แตกต่างจากความรู้สึกทางบวกอื่นๆ กล่าวคือเป็นความรู้สึก ที่มีระบบย้อนกลับ ความสุขสามารถทำให้เกิดความสุขหรือความรู้สึกทางบวก เพิ่มขึ้นได้อีก ดังนั้นจะเห็นได้ว่าความสุขเป็นความรู้สึกที่สลับซับซ้อน และความสุขนี้มีผลต่อบุคคลมากกว่า ความรู้สึกทางบวกอื่นๆ

Vroom (1964 อ้างอิงจาก จรัญ พานิช, 2550: 7) ให้คำจำกัดความไว้ว่าความพึงพอใจกับทัศนคติในต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งสามารถใช้ทดแทนกันได้ เพราะคำทั้งสองคำนี้ หมายถึงผลที่ได้จาก การที่บุคคลเข้าไปมีส่วนร่วม ในสิ่งนั้น ทัศนคติด้านบวก จะแสดงให้เห็นสภาพความพึงพอใจสิ่งนั้น และ ทัศนคติด้านลบจะแสดงถึงความไม่พอใจนั่นเอง

เสถียร เหลืองอร่าม (2519: 79) ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในงาน เป็นผลของการจูงใจให้มนุษย์ โดยจะออกมาในของความพอใจที่คนทำงานมาก ได้เงินมาก บรรยากาศในสถานที่ทำงานดี ซึ่งเป็นการสร้างแรงจูงใจ ให้เกิดความพึงพอใจด้วยเงิน และรางวัลตอบแทน ด้วยกันทั้งนั้น นอกจากนี้ ยังได้กล่าวอีกว่า ความพึงพอใจในงาน จะเกิดขึ้นเมื่อตนมีความรู้สึก ว่าประสบความสำเร็จในการทำงานเป็นที่ยอมรับ สามารถทำงานด้วยตนเองและมีโอกาสก้าวหน้า ในตำแหน่ง

หน้าที่การงานนอกจากนี้ ถ้าหน่วยงานออกแบบงานให้ผู้ปฏิบัติเกิดความพอใจในงานแล้วหน่วยงานก็จะมีทางหาความร่วมมือ จากพนักงานให้มากขึ้นและผู้ปฏิบัติก็จะเต็มใจทำมากขึ้น

พวงทอง ตั้งธิดิกุล (2542: 10) กล่าวว่าความพึงพอใจ เป็นการแสดงออกซึ่งความสุขสมหวังของมนุษย์ เมื่อได้รับการตอบสนองตามต้องการ

2.1.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

2.1.2.1 ทฤษฎี แรงจูงใจที่นำไปสู่ความต้องการของ McClelland

(McClelland's learned Needs Theory)

McClelland (1961 อ้างถึงในจรัญ พานิช ,2550:10) ได้เสนอทฤษฎีแรงจูงใจ โดยมีแนวคิด ที่ใกล้เคียงกับทฤษฎีการเรียนรู้ ซึ่งเขาเชื่อว่าความต้องการทั้งหลาย สามารถได้มาจากวัฒนธรรม ความต้องการของบุคคลจะเป็นตัวจูงใจ ให้บุคคลแสดงพฤติกรรม ของตนเองออกมา เพื่อที่จะได้มีความพึงพอใจในสิ่งนั้น จึงมีการแบ่งความต้องการ ออกเป็น 3 ประการ คือ

1. ความต้องการ ให้ตนเองประสบความสำเร็จ (Needs for Achievement) ในงานต่าง ๆ บุคคล แต่ละบุคคล มีปัญหาที่ต้องแก้ไข และอยากให้ตนเองไปถึงจุดมุ่งหมาย ที่ตนเองตั้งใจ ดังนั้นบุคคลก็จะเปลี่ยนแปลง การกระทำของตน หรืออาจกล่าวได้ว่า เป็นความต้องการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ดีที่สุด ต้องการมีความภูมิใจในตนเอง แข่งขันกับตนเอง พยายามปรับปรุงตัวเองให้ดีขึ้น ต้องการประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ทำงานที่ยาก หรือท้าทายความสามารถ
2. ความต้องการที่จะผูกพัน หรืออยู่ร่วมกัน (Needs for affiliation) ในการปฏิสังสรรค์ทางสังคม บุคคลจำเป็นต้องพบปะกัน สร้างสัมพันธ์ทางสังคมขึ้น เพื่องานที่ทำอยู่ร่วมกัน จะประสบความสำเร็จ
3. ความต้องการที่อยากจะมีอำนาจ (Needs for power) บุคคลที่มีอำนาจสามารถใช้อำนาจหน้าที่ของตนในการต่อรอง ให้ข้อพิพาทของตนได้รับชัยชนะ ได้ หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นความต้องการที่จะใช้อำนาจควบคุม หรือทำให้ผู้อื่นประพฤติปฏิบัติ ตามที่ตนต้องการ ทฤษฎีของ McClelland ถูกโจมตีว่าไม่สามารถ ยืนยันในตัวทฤษฎีได้จึงได้ทดสอบทฤษฎีโดยสร้างโครงการทดสอบ แบบทดสอบทางวิทยาศาสตร์ ซึ่งได้โต้แย้งว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้น ตั้งแฉ่วัยเด็ก และยากที่จะเปลี่ยนได้ในวัยผู้ใหญ่

2.1.2.2 ทฤษฎีการจูงใจของ Porter และ Lawer

ทฤษฎีนี้ได้ขยายทฤษฎี หรือ ตัวแบบของ Vroom (Expect Theory) ในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับการปฏิบัติงาน ทั้งสองมีความเห็นว่า การปฏิบัติงานย่อมก่อให้เกิดรางวัล หรือ ผลตอบแทนในขณะเดียวกัน รางวัลหรือผลตอบแทนก่อให้เกิดความพึงพอใจของลูกจ้าง และคนงาน ทั้งสองจึงได้ตั้งสมมติฐานว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานและความพึงพอใจจะถูกเชื่อมโยง ด้วยรางวัลหรือผลตอบแทน ดังนี้ (Porter; & Lawer ,1968: 165-166)

1. คุณค่าของรางวัล หรือคุณค่าของผลตอบแทน (Value of reward) บุคคลหวังที่จะได้รับรางวัลหรือผลตอบแทนต่าง ๆ เช่น มิตรภาพจากเพื่อนร่วมงาน การส่งเสริมเลื่อนขั้น การเพิ่มเงินเดือน เนื่องมาจากความสามารถ ความรู้สึกที่ได้ปฏิบัติงานให้สำเร็จ

2. การรับรู้ถึงความพยายาม อาจนำมาซึ่งรางวัลหรือผลตอบแทน (Perceive EffortReward) หมายถึงการคาดหวังของบุคคลว่าปริมาณของผลตอบแทน (ที่กำหนดให้) ขึ้นอยู่กับปริมาณของความพยายาม

3. ความพยายามทำงานของลูกจ้างคนงาน (Effort) ความพยายาม คือ ปริมาณของพลังที่บุคคลใช้ในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง ปริมาณของความพยายาม ขึ้นอยู่กับปฏิสัมพันธ์ หรือการกระทำระหว่างกัน ระหว่างคุณค่าของผลตอบแทน หรือรางวัลกับการเป็นไปได้ ในการรับรู้ถึงความพยายามอาจนำมาซึ่งผลตอบแทน

4. คุณลักษณะและความสามารถ (Traits and Abilities) หมายถึง ลักษณะต่าง ๆ ของบุคคลแต่ละคน เช่น ความสามารถทางสติปัญญา ทักษะ หรือ ความชำนาญ และลักษณะของบุคลิกภาพที่มีผลต่อความสามารถ ที่จะปฏิบัติงานหรือทำงานสำเร็จลุล่วง

5. การรับรู้ในบทบาท (Role Perception) หมายถึงประเภทหรือ หรือชนิดของกิจกรรม ที่บุคคลเชื่อว่าควรจะต้องปฏิบัติ ถ้าต้องการให้งานนั้น ประสบความสำเร็จ การที่ลูกจ้างสามารถพิสูจน์ตนเองให้กับนายจ้างของตนได้เห็นว่าตนมีความรู้ความชำนาญ และควรได้รับผลตอบแทน จากความพยายาม ที่ได้มีการพัฒนาตนเอง แสดงให้เห็นถึงการรับรู้ ในบทบาทของตนเอง

6. การปฏิบัติงาน (performance) ขึ้นอยู่กับความสามารถและวิธีที่ลูกจ้างได้รับบทบาท แต่ถ้าลูกจ้างมีความสามารถน้อย ผลการปฏิบัติงานอาจจะต่ำ

8. รางวัลหรือผลตอบแทน (reward) Porter และ lawler ได้แบ่งรางวัลหรือผลตอบแทน ออกเป็นรางวัลภายนอก และ รางวัลภายใน รางวัลภายนอกองค์กรเป็นผู้ให้ เช่น เงินเดือน สภาพการทำงาน สถานภาพความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน สำหรับรางวัลภายใน หมายถึงความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในใจได้แก่ ความสำเร็จ การยอมรับตนเอง ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ

9.การรับรู้รางวัลหรือผลตอบแทนเป็นธรรม (Perceived Equitable Rewards) ปริมาณของรางวัลหรือผลตอบแทน ที่บุคคลรู้สึก ว่า พวกตนควรจะได้รับในฐานะ เป็นผลจากการปฏิบัติงาน ที่เขาได้ทำลงไปคือ การรับรู้รางวัลหรือผลตอบแทนมีความเป็นธรรมถ้าเกิดงานประสบผลสำเร็จขึ้นมากบุคคลโดยทั่วไปก็มักจะหันไปพิจารณาว่าสิ่งที่ตนได้รับรู้ นั้นมีความเป็นธรรม หรือเท่าเทียมกับผู้อื่นหรือไม่ หากบุคคลมีความรู้สึก หรือมีการรับรู้ ว่า รางวัลที่ตนได้รับนั้นไม่เป็นธรรม ได้เท่าเทียมกับผู้อื่นหรือไม่ หากบุคคลมีความรู้สึกหรือมีการรับรู้ ว่ารางวัลที่ตนได้รับไม่ เป็นธรรม ได้เท่าเทียมกับผู้อื่นอาจทำให้รู้สึกไม่พึงพอใจได้

10. ความพึงพอใจ (Satisfaction) คือทัศนคติภาวะในของบุคคลแต่ละคน ความพึงพอใจไม่ใช่สิ่งเดียวกับแรงจูงใจการพิจารณาคุณค่าของรางวัลและการรับรู้ความพยายาม อาจนำมาซึ่งรางวัล ซึ่งไม่ใช่การทำงานที่สูญเปล่า จะทำให้บุคคลมีความพยายามที่จะทำงาน แต่ความพยายามในการทำงานอาจจะไม่เกิดขึ้นหากลูกจ้างรู้สึกว่าคุณค่าของรางวัลหรือผลตอบแทนน้อยไป

อย่างไรก็ตามความพยายามจะทำงานอย่างเดียวยังไม่สามารถทำให้เกิดผลสำเร็จขึ้นมาได้ต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญดังต่อไปนี้คือ คุณลักษณะและความสามารถส่วนตัวของลูกจ้าง สิ่งสำคัญต่อมาคือการรับรู้ในบทบาทของตนเอง ลูกจ้างจะต้องรับรู้ในบทบาทของตนเอง ถ้าลูกจ้างประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยทั่วไปบุคคลก็จะได้รับรางวัลหรือผลตอบแทนที่อาจจะเป็นรางวัลภายนอก ซึ่งองค์กรจะเป็นผู้ให้ หรือรางวัลภายในที่หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในใจ เช่นความพึงพอใจ ความภาคภูมิใจแต่การได้รับรางวัล บุคคลจะต้องรับรู้ด้วยว่ารางวัลที่ตนได้รับนั้น มีความยุติธรรม มีความเป็นธรรมเท่าเทียมกับผู้อื่นหรือไม่อย่างไร ถ้ามีความยุติธรรมเท่าเทียม บุคคลจะมีความรู้สึกพึงพอใจ และจากความรู้สึกพึงพอใจนี้เอง จะสะท้อนย้อนกลับไปที่เน้นคุณค่าของรางวัล หรือผลตอบแทนที่บุคคลได้รับ และจากผลสำเร็จในงานจะสะท้อนย้อนกลับไปที่รับรู้ความพยายามที่จะรับรู้การทำงานนั้น สามารถที่จะนำมาซึ่งรางวัล รวมทั้งเห็นคุณค่าของรางวัลหรือผลตอบแทนที่บุคคลได้รับตลอดไป จนถึงการรับรู้ว่าคุณค่าความพยายามอาจนำมาซึ่งรางวัล หรือผลตอบแทน จะทำให้บุคคลมีความพยายามที่จะทำงานเป็นวัฏจักรกลับมาที่เดิมอีก การปฏิบัติงาน (ผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน) ย่อมก่อให้เกิดผลตอบแทนหรือรางวัล ในขณะที่เดียวกันผลตอบแทนหรือรางวัลที่มีความเป็นธรรมย่อมก่อให้เกิดความพึงพอใจ

2.1.2.3 ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory)

Mccormick (1965 อ้างอิงจาก ทิพย์รัตน์ อุ่นการุณวงศ์, 2546: 9) ได้เสนอทฤษฎีความคาดหวัง ซึ่งอธิบายว่า บุคคลจะเกิดความพึงพอใจ ก็ต่อเมื่อได้มี การประเมินล่วงหน้าไว้แล้ว ว่างานนั้นๆจะนำผลตอบแทนที่ได้รับมามีคุณค่าอย่างไร เช่น รายได้ การส่งเสริมความก้าวหน้า สภาพการทำงานที่ดีขึ้น

แนวคิดทฤษฎีนี้อยู่ที่ผลได้ (Outcomes) ความปรารถนาที่รุนแรง (Violence) และความคาดหวัง (Expectance) ทฤษฎีความคาดหวังจะคาดคะเนว่า โดยทั่วไปบุคคลแต่ละคน จะแสดงพฤติกรรมก็ต่อเมื่อเขามองเห็น โอกาสความน่าจะเป็นไปได้ (Probability) ก่อนข้างหน้าชัดเจนว่า หากผลปฏิบัตินำไปสู่ผลได้ (Outcomes) ที่เขาปรารถนา ความคาดหวังนี้เกิดก่อนการกระทำจึงสามารถเป็นเหตุของการกระทำ พฤติกรรมมนุษย์ เป็นแรงผลักดัน ซึ่งส่วนหนึ่งเกิดจากความต้องการ ซึ่งอีกส่วนหนึ่งเกิดจากการคาดหวัง ที่ได้รับสิ่งจูงใจ ผลตอบแทน หรือผลลัพธ์ จะมีความสำคัญ และเป็นตัวที่ทำให้ผลตอบแทน มีผลกระทบต่อความพยายามของบุคคล บุคคลหนึ่งๆ

ดังนั้น ทฤษฎีความคาดหวัง จะอยู่ในพื้นฐานของสมมติฐาน 4 ข้อ เกี่ยวกับสาเหตุของพฤติกรรม คือ

1. พฤติกรรมจะถูกกำหนดโดย แรงกดดันภายในของบุคคล และสภาพแวดล้อม บุคคลจะมีความต้องการและมีความคาดหวังไม่เหมือนกับที่มีอิทธิพลการตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมของงาน ที่ไม่เหมือนกัน จะทำให้คนมีพฤติกรรมที่ต่างกัน
2. บุคคลจะทำการตัดสินใจเกี่ยวกับพฤติกรรม ของพวกเขาภายในองค์การ การตัดสินใจเหล่านี้อาจเป็นเรื่องของ
 - a. พฤติกรรม ในฐานะที่เป็นสมาชิก การทำงาน การอยู่ภายในสถานที่ทำงาน
 - b. พฤติกรรมของการใช้กำลังความพยายาม จะทำงานหนักมากน้อยแค่ไหน
3. บุคคลจะมีความต้องการ และเป้าหมายไม่เหมือนกัน บุคคลจะมีความพอใจในผลลัพธ์ไม่เหมือนกัน การทำความเข้าใจในความต้องการของพวกเขา จะนำไปสู่ ความเข้าใจเกี่ยวกับว่า จะจูงใจและให้ผลตอบแทนกับพวกเขาอย่างไร จึงจะดีที่สุด
4. บุคคลจะทำการตัดสินใจเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นทางเลือก โดยอยู่บนพื้นฐานของความคาดหวังว่า พฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการมากน้อยแค่ไหน คือมีแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมในแนวทางที่เชื่อว่าจะได้รับผลตอบแทน

2.1.2.4 ทฤษฎี สองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's two factor Theory)

Herzberg and Others (1959 อ้างอิงจาก กมลภรณ์ เศรษฐสุข . 2542: 15-17) Herzberg และคณะ ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน โดยใช้ทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ Herzberg (Herzberg's two factor theory) หรือที่ชื่ออีกหลายชื่อ เช่น Motivation Maintenance Theory , Dual factor Theory , Motivation Hygiene Theory) โดยทดลองกับวิศวกร และ นักบัญชี 200 คนสรุปได้ว่า ความพอใจ และความไม่พอใจ ในการทำงาน ไม่ได้ มีสาเหตุมาจาก ปัจจัยกลุ่มเดียวกัน แต่จะมีสาเหตุมาจาก ปัจจัย สองกลุ่ม ซึ่งกลุ่มที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ เรียกว่าปัจจัยจูงใจ และกลุ่มที่ทำให้เกิด ความไม่พอใจ เรียกว่า ปัจจัย ค้ำจุน

ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง จูงใจให้คนชอบและ รักงาน เป็นตัวการสร้างความพึงพอใจ ให้บุคคลในองค์กร ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น 5 ประการคือ

1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Achievement) หมายถึงการที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ครั้นผลงานสำเร็จ เขาจึงรู้สึกพอใจและปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึงการได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้ที่มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปแบบของการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใด ที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับ ในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง บรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือ จะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work itself) หมายถึงงานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัย ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังผู้เดียว

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึงความพึงพอใจ ที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมาย ให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบงานอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึงการได้รับเลื่อนตำแหน่ง ให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร มีโอกาสได้ศึกษา หาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม จะเป็นสิ่งที่จูงใจให้คนอยากทำงาน

ปัจจัยคำจุน (Maintenance) หรืออาจเรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene) หมายถึงปัจจัยที่จะคำจุนให้แรงจูงใจในการทำงาน ของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีลักษณะที่ไม่สอดคล้อง กับบุคคลในองค์กร บุคคลก็จะเกิดความไม่ชอบในงานนั้น ปัจจัยคำจุนมีดังนี้

1. เงินเดือน (Salary) และสวัสดิการการเลื่อนขึ้นเงินเดือนใหม่ ในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) นอกจากจะหมายถึง การที่บุคคล ได้รับการแต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงาน ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคล สามารถได้รับความก้าวหน้า ทางทักษะ (Skill) วิชาชีพ

3. ความสัมพันธ์ กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน (Inter Personal Relations with Superior, Subordinate, Peers) หมายถึงการติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยา หรือวาจาที่แสดงความสัมพันธ์ อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน เป็นอย่างดี

4. สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึงอาชีพนั้น เป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติ และศักดิ์ศรี

5. นโยบายและการบริหาร (Company policy and Administration) หมายถึงการจัดการ และการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

6. สภาพการทำงาน (Working condition) ได้แก่สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสงเสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่นอุปกรณ์ หรือเครื่องมือต่างๆ

7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) หมายถึงความรู้สึกที่ดี หรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจาก งานในหน้าที่ของเขา เช่นการที่บุคคลต้องถูกย้าย ไปทำงานที่แห่งใหม่ ที่ห่างไกลครอบครัว ทำให้เขาไม่มีความสุข และไม่พอใจกับงานใหม่ในที่แห่งใหม่

8. ความมั่นคงในงาน (security) หมายถึงความรู้สึกของบุคคล ที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

9. วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา (Supervision – Technical) หมายถึงความสามารถของผู้บังคับบัญชา ในการดำเนินงาน หรือความยุติธรรมในการบริหาร

Herzberg อธิบายเพิ่มเติมว่า ปัจจัยคำจูงใจไม่ใช่สิ่งจูงใจ ที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่จะเป็นข้อกำหนดเบื้องต้น เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจ ในงานที่ทำอยู่เท่านั้นเอง แต่ถ้ามีอยู่ก็ไม่ได้หมายความว่า คนจะมีความพอใจในงานที่ทำ ส่วนปัจจัยจูงใจ ก็ไม่ได้เป็นปัจจัย ที่สามารถทำให้คนเกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ แต่จะเป็นปัจจัยที่กระตุ้น ให้คนเกิดความพอใจ ในงานที่ทำเท่านั้น ดังนั้น สมมติฐานของ Herzberg ก็คือความพอใจในงานที่ทำ เป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

2.2.1 ความหมายความผูกพันต่อองค์กร

นักวิชาการที่ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) ได้ให้ความหมายและคำนิยามของความผูกพันต่อองค์กรไว้อย่างต่าง ๆ หลายทัศนะ ดังนี้

สเตียร์ (Steers, 1977: 46-56) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร มีจุดร่วมที่เหมือนกันกับสมาชิกองค์กรคนอื่น ๆ และเต็มใจที่จะทุ่มเท กำลังกายกำลังใจ เพื่อปฏิบัติภารกิจ ขององค์กร ความรู้สึกนี้ จะแตกต่างจากความผูกพันต่อองค์กรโดยปกติทั่วไป อันเนื่องมาจากการเป็นสมาชิกขององค์กรโดยปกติตรงที่ พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริง จะมุ่งเน้นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรด้วย หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยลักษณะสำคัญอย่างน้อย 3 ประการคือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

โอเพ่น(Open,1993: 127, 577 579 อ้างอิงจาก พรกนก จันทรศาลทูล ,2549: 19) ได้แบ่งประเภทความผูกพันต่อองค์กรไว้ 3 ประเภท ดังนี้

1) ความผูกพันแบบปกติ (Normative Commitment) ความรู้ถึงความเป็นที่
ต้องการทำให้เขาารู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและเพื่อรักษาความเป็นสมาชิกภาพ
โดยรู้สึกว่าเขาจะมีพันธะผูกพันซึ่งจะต้องรับรู้ในบรรทัดฐานขององค์การ (Organization Norms)

2) ความผูกพันแบบต่อเนื่อง (Continuance Commitment) เป็นความสมดุลระหว่าง
การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับผลตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่เขาจะได้บ้าง เมื่อออกจากองค์การไป
ถือเป็นหน้าที่ในการรับรู้ของพนักงาน

3) ความผูกพันทางจิตใจ (Affective Commitment) เป็นความผูกพันในด้านอารมณ์ที่
เกี่ยวกับ ความรู้สึกเกี่ยวข้องผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์การ รวมทั้งประสบการณ์ที่ได้เรียนรู้ใน
องค์การทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์การและรู้สึกว่ามีบทบาทที่เหมาะสมในการทำงาน

มาวเดย์ (Mowday, 1982: อ้างอิงจาก สุพานี สฤษฏ์วานิช, 2549: 99) กล่าวถึง
ความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติเพราะเป็น
ความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นและผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตัวเองเพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์การ
อยู่ในสถานะที่ดีขึ้น

สุพานี สฤษฏ์วานิช (2549: 98-99) ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง องค์การที่จะ
ประสบ ความสำเร็จ องค์การที่สร้างประโยชน์ให้กับสังคม องค์การที่ให้โอกาสแก่พนักงาน สมาชิก
มักมี ความรู้ สึกรักองค์การภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การมีความรู้สึกรวมกับ
องค์การสูง และทำตนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เช่น ตั้งใจทำงานดูแลรักษาทรัพย์สินขององค์การ
เหมือนกับของๆ ตน แก้วตัวแทนองค์การเมื่อถูกคนกล่าวหาและมักจะใช้สรรพนามแทนตัวว่าเราหรือ
ของเรา เช่น องค์การของเราหน่วยงานของพวกเรา

การผูกพันกับองค์การ จะมีอยู่ 2 ลักษณะ คือ

1) การผูกพันในเชิงความรู้สึก (Affective commitment) ซึ่งเป็นความตั้งใจของ
พนักงานที่จะคงอยู่กับองค์การอันเนื่องมาจาก

- เชื่อมมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
- เต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ของ

องค์การ

2) ความผูกพันเนื่องจากต้องการอยู่กับองค์การ เพราะที่องค์การนี้เหมาะสมที่จะคงอยู่
เป็นสมาชิกต่อไป (Continuance Commitment)

เชลดอน (Sheldon .1971 อ้างอิงจาก ชีระ วีระธรรมสาธิต, 2532: 22) เห็นว่าความ
ผูกพันต่อองค์การเป็นทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับระหว่างเอกลักษณ์ของเขากับองค์การที่
เขาอยู่ผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันกับองค์การจะตั้งใจทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

มาร์ช และ มัณนารี (Robert Marsh and Hiroshi Mannari .1971 อ้างถึงในธีระ วีระธรรมสาริต,2532:23) เห็นว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นระดับความมากน้อยของความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การรวมทั้ง มีทัศนคติที่หนักแน่นและเป็นไปในทางบวกต่อองค์การ

โอเรลลี (O' Reilley.1981: 597 614) ได้นิยามความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นความเชื่อทางจิตวิทยาของคนที่ผูกพันกับองค์การ รวมทั้งความรู้สึกผูกพันกับงาน (Job Involvement) ความจงรักภักดีและความเชื่อในค่านิยมขององค์การ ความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ

1) ความยินยอมทำตาม (Compliance) คือ การที่บุคคลยอมกระทำตามความต้องการขององค์การเพื่อให้ได้บางสิ่งบางอย่างจากองค์การ เช่น ค่าจ้าง

2) การยึดถือองค์การ (Indentification) คือ การที่บุคคลยอมกระทำตามความต้องการขององค์การและมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

3) การซึมซับค่านิยมขององค์การ (Internalization) คือ การที่บุคคลรับเอาค่านิยมขององค์การมาเป็นค่านิยมของตนเอง

มิทเชล และ ลาร์สัน (Mitche; & Larson .1987: 144) ให้ความหมายความผูกพันกับองค์การว่า คือความจงรักภักดีที่มีต่อองค์การและการยอมรับเป้าหมายขององค์การ หรือทัศนคติของตนเองที่ต้องการจะทำงานในองค์การต่อไปในอนาคต

บุชานัน (Buchanan .1974: 533-546 อ้างอิงจาก ธมลวรรณ แก้วจำรัส, 2548: 7) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ คือ ความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การและการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยม ขององค์การซึ่งความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ

1) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ (Identification) โดยการเต็มใจที่จะปฏิบัติตามยอมรับค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์การ และถือเสมือนว่าองค์กรเป็นของตนเองเช่นกัน

2) การมีส่วนร่วมในองค์กร (Involvement) คือ การเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทของตนเองอย่างเต็มที่

3) ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) คือ ความรู้สึกเสียสละและผูกพันต่อองค์กร พอร์ตเตอร์ และ สมิธ (Porter and Smithe .1970 อ้างถึงใน ภรณ์ (กิริติบุตร) มหานนท์ , 2529: 95) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์การ โดยแบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ คือ

1) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป

2) ความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร

3) มีความเชื่ออย่างแน่อนและมีการยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร

สรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่ปฏิบัติ ที่มีต่อองค์การโดยมีทัศนคติ ค่านิยมและพฤติกรรมที่ตั้งใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จ ซึ่งบ่งชี้ออกมาในรูปแบบ ความศรัทธาและยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์การ

รวมถึง ความเต็มใจที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร นอกจากนี้ยังประกอบด้วย ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

2.2.2 แนวคิดความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

2.2.2.1 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยที่สามารถสร้างให้เกิดขึ้นได้ ทั้งนี้เนื่องจากหากพนักงาน ในองค์กรความผูกพันต่อองค์กร จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรอย่างมาก จากทฤษฎีทางพฤติกรรมศาสตร์ มีความเชื่อว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะมีแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีความผูกพันกับองค์กรต่ำ

สเตียร์รี่ (Steers .1977: 48) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร สามารถใช้ทำนาย อัตรา การเข้าออกจากงานของสมาชิกในองค์กรได้ดีกว่า การศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานเสียอีก คือ

1) ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแนวคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน สามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์กรโดยส่วนรวม ในขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องานในแง่ใดแง่หนึ่งเท่านั้น

2) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรทำงานได้ดีขึ้น

3) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้ถึงควมมีประสิทธิภาพขององค์กรอีกด้วย

ดาคอยด์ และ ซัมเมอร์ (Dacoits; & Summers .1987: อ้างอิงจาก วีระวัฒน์ ยวงตระกูล , 2541: 13) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรนั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และส่งผลทางอ้อมต่อขวัญ กำลังใจ ซึ่งจะช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้ง่ายขึ้น ในทางตรงกันข้าม พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำจะผูกพันกับสิ่งอื่น เช่น งานอดิเรก ครอบครัว กีฬา กล่าวคือ

1) อัตราการขาดงาน (Absenteeism) Buchanun (1986; อ้างอิงจาก พรกนก จันทรศาลทูล,2549: 17) พบว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงจะแสดงความเฉื่อยชา หรือการขาดงานอย่างไม่มีเหตุผลน้อยกว่า ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ นั่นคือ หากพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะมีอัตราการขาดงานต่ำ ส่วนคนที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำมักพบว่าจะขาดงานเป็นประจำ

2) อัตราการลาออกหรือเปลี่ยนงาน (Turn Over) นักวิชาการเชื่อว่า ความผูกพันต่อองค์กรจะมีความสัมพันธ์ต่อการเปลี่ยนงานของพนักงาน โดยถือเป็นตัวทำนายการลาออกที่ดีอย่างหนึ่ง ซึ่งสอดคล้องตามความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ที่หมายถึง ความปรารถนาหรือความต้องการของพนักงานที่จะทำงานกับองค์กรให้บรรลุเป้าหมายและ ไม่มีความต้องการโยกย้าย เปลี่ยนไปทำงานกับองค์กรอื่น เช่น การศึกษาของ Fazzi (1994:17-19 อ้างอิง

จาก วณิพันธ์ จัตรเนตร, 2545: 12) ให้ความสำคัญของความผูกพันต่อการบริหารงานสมัยใหม่ โดยเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรนั้นสามารถที่จะนำไปสู่การบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อองค์กร และเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องสร้างความผูกพัน และความจงรักภักดีต่อพนักงานเพื่อลดการสูญเสียบุคลากรที่มีค่าแก่องค์การไป และเช่นเดียวกับ Whithey; & Cooper (1989: 521 539 อ้างอิงจาก นงเยาว์ แก้วมรกต, 2542: 20) พบว่า การที่สมาชิกขาดความผูกพันต่อองค์กร จะส่งผลในแง่ลบต่อองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะก่อให้เกิดการละเลยเพิกเฉย (Neglect) ต่อการปฏิบัติหน้าที่เพื่อองค์กร ตลอดจนการลาออกจากองค์กรไปในที่สุด

3) การปฏิบัติงาน (Job Performance) พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย แต่ความผูกพันต่อองค์กรอาจไม่ได้ส่งผลหรือ เป็นสิ่งที่ตัดสินระดับการปฏิบัติงานที่ชัดเจนแน่นอน เพราะการปฏิบัติงานที่แท้จริงมีปัจจัยหลายอย่างที่ใช้ประกอบการตัดสินใจให้แก่ ระดับการจูงใจ ความชัดเจนในบทบาท และความสามารถ แต่กระนั้นความผูกพันต่อองค์กรจะเป็นปัจจัยสำคัญไปสูความพยายามพื้นฐานในการปฏิบัติงาน และส่งผลที่ตามมาในแง่ที่เป็นประโยชน์กับองค์กรคือ พนักงานจะทุ่มเททำงานเพื่อองค์กรยิ่งขึ้น ทั้งนี้ อาจจะเป็นพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทที่รับผิดชอบโดยตรง ซึ่งพนักงานยินดีจะกระทำเพื่อองค์กรโดยมิได้หวังสิ่งตอบแทนใดๆ ตามแนวคิดของ Smith and Others (1983: 653 663 อ้างอิงจาก นงเยาว์ แก้วมรกต, 2542: 20)

4) การบรรลุเป้าหมายขององค์กร (Organizational Goal Attainment) พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานกับองค์กร โดยมีความเชื่อและความเข้าใจในวัตถุประสงค์ขององค์กร เป็นตัวเชื่อมความต้องการของสมาชิกในองค์กรให้เข้ากับเป้าหมายขององค์กร และจากเหตุผลดังกล่าว บุคคลที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรจะมีความเกี่ยวพันหรือผูกพันอย่างมากต่องาน ซึ่งลักษณะงานจึงเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลสนับสนุนกิจกรรมที่จะมุ่งไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรเพราะเห็นว่า งานคือ หนทางที่ตนเองสามารถจะทำประโยชน์ให้กับองค์กร เพื่อบรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ (อ้างอิงจาก ไพรัตน์ ชุมลัียงษ์, 2543: 13)

พอตเตอร์ และสมิธ (Porter and Smithe) กล่าวว่าความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กันความมีประสิทธิภาพขององค์กร ดังนี้

1) พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง

2) พนักงานมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายซึ่งเลื่อมใสศรัทธา

3) เหตุที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรและเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กรบุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันดังกล่าว มักมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางซึ่งตนจะสามารถทำประโยชน์กับองค์กรให้บรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ

4) จากความหมายของคำว่าความรู้สึกผูกพัน เราอาจคาดหวังได้ว่าบุคคลซึ่งมี

ความรู้สึกรู้สึกผูกพันสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอสมควร ในการทำงานให้กับองค์กรซึ่งในหลายกรณี ความพยายาม ดังกล่าวนี้อาจทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี เหนือคนอื่น

1.2.2.2 ผลของความผูกพันของพนักงาน

สตีเยอร์ (Steers. 1977 : 47) ได้เสนอแบบจำลองเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยได้แบ่งแบบจำลองออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

- 1) ปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์กร (Antecedents of Commitment)
- 2) ความผูกพันต่อองค์กร (Commitment)
- 3) ผลของความผูกพันต่อองค์กร (Outcomes of Commitment)

องค์ประกอบในด้านปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์กรนั้น Steers ได้แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

- 1) ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ สมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร และระดับตำแหน่งงาน เป็นต้น
- 2) ลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบอยู่ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน การที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ช่วงชั้นการบังคับบัญชา ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร ผลป้อนกลับของงาน และความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้า เป็นต้น
- 3) ประสบการณ์ในงาน (Work Experience) หมายถึง สิ่งที่บุคคลได้รับทราบและเรียนรู้เมื่อเข้าไปทำงานภายในองค์กร ได้แก่ ทัศนคติที่มีต่อกลุ่มสมาชิกในองค์กร การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความพึงพอใจขององค์กร ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร เป็นต้น

สรุปว่าความผูกพันต่อองค์กรส่งผลทางบวกต่อความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

นิวสตรอม และ เดวิส (Newstrom and Davis .1989 อ้างอิงจาก ยุชยา นนทรีย์, 2549:

- 13) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้วัดความเต็มใจในการทำงานกับองค์กรต่อไปในอนาคตของบุคลากรสะท้อนให้เห็นถึงความเชื่อมั่นในพันธกิจและเป้าหมายขององค์กรรวมถึงความพยายามที่จะทำให้งาน บรรลุจุดมุ่งหมาย

ตาราง 1 แสดงผลของความผูกพันต่อองค์การตามระดับความผูกพัน

ระดับ ความผูกพัน	ผลต่อองค์การ	
	ด้านบวก	ด้านลบ
1. ระดับต่ำ	การลาออกลดน้อยลง ความเสียหายในการปฏิบัติงาน น้อยลง คุณธรรมของบุคลากรเพิ่มขึ้น	การลาออกความเหนื่อยล้า การขาดงานเพิ่มขึ้น ขาดความตั้งใจที่จะคงอยู่ใน องค์การ ปริมาณงานต่ำ ไม่จงรักภักดีต่อองค์การ เกิดพฤติกรรมต่อต้าน
2. ระดับกลาง	บุคลากรคงอยู่กับองค์การ เพิ่มขึ้นสักระยะความตั้งใจจะ ลาออก เพิ่มความพึงพอใจในงาน	บุคลากรจะจำกัดบทบาทของ ตัวเอง บุคลากรจะซังน้ำหนักระหว่าง ความต้องการขององค์การกับ ความต้องการไม่ทำงาน ประสิทธิผลขององค์การลดลง
3. ระดับสูง	รู้สึกปลอดภัยและมั่นใจในงาน บุคลากรยอมรับความต้องการ ขององค์การในการเพิ่มผลผลิต ระดับการแข่งขันในหน้าที่การ งานเพิ่มขึ้น จุดประสงค์ขององค์การบรรลุ เป้าหมาย	ทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ใจ องค์การจะใช้ให้เกิดประโยชน์ ไม่ได้ บุคลากรขาดความยืดหยุ่นขาด ความปรับตัวขาดความปรับตัว ขาดความปรับตัว จะทำผิดกฎและไม่เข้าข้าง องค์การ

ที่มา: Newstrom and Davis, 1989:22 อ้างอิงจาก ยุชยา นนทรี, 2549:13

จากแนวคิดของนักวิชาการที่กล่าวข้างต้น สรุปความหมายเพื่อใช้ในการศึกษาครั้งนี้ว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญอย่างมาก เพราะทำให้องค์การได้มาซึ่งพนักงานที่ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์การ มีการขาดงานและการลาออกจากงานในระดับต่ำ มีความโน้มเอียงที่จะมีส่วนร่วมในองค์การทำให้องค์การได้รับประโยชน์มากมายก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

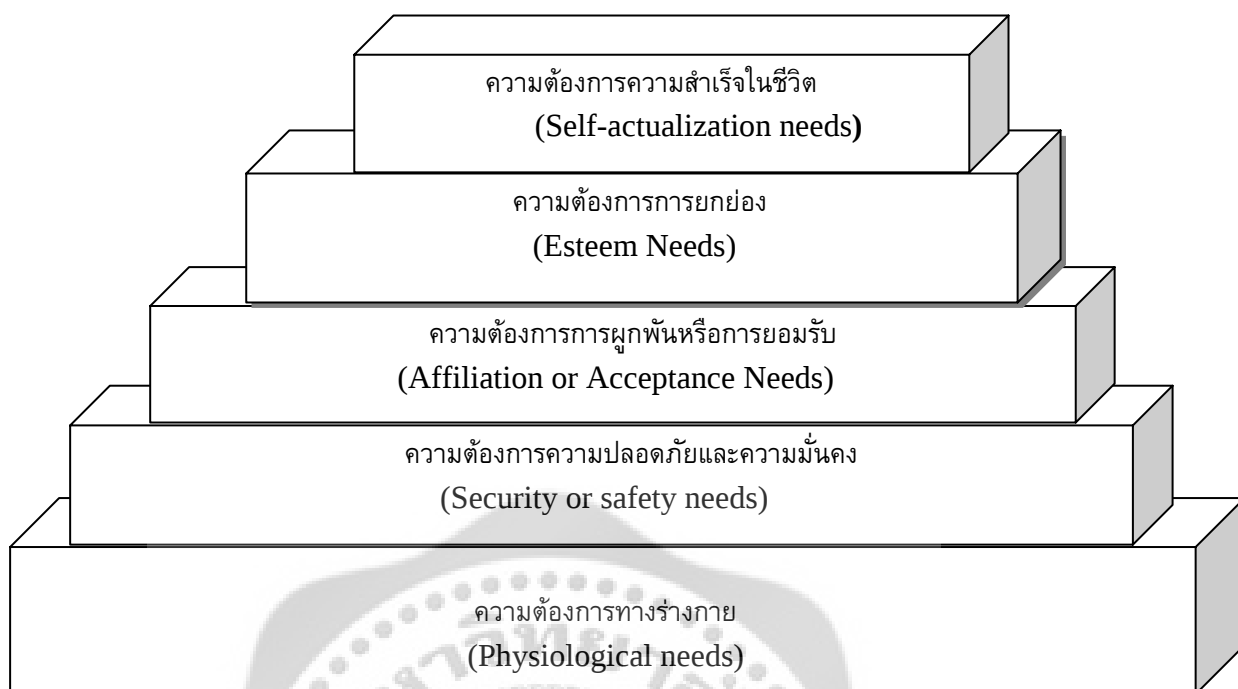
2.2.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ

การที่ผู้ปฏิบัติงานในองค์การจะเกิดความผูกพันต่อองค์การมีความเต็มใจและตั้งใจ ปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การได้นั้นองค์การจำเป็นต้องตอบสนองในสิ่งต่างๆ ที่บุคลากรต้องการได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมโดยตระหนักว่าบุคคลแต่ละคนก็จะมีความต้องการที่แตกต่างกันซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์การในที่สุด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งประกอบด้วย

1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow
2. ทฤษฎีความต้องการ ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer

2.2.3.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow(Maslow's Hierach of Needs)

Maslow (1993:469 อ้างอิงจาก ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ ,2542: 411-412) ทฤษฎีการจูงใจที่แพร่หลายที่สุดคือทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of Needs Theory) ของ Abraham Maslow ทฤษฎีนี้เกี่ยวข้องกับความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ Maslow มองว่าความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นลำดับขั้น จากระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด เมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้วมนุษย์ก็จะมีความต้องการอื่นในระดับสูงขึ้นต่อไปลำดับขั้นของความ ต้องการของมนุษย์เป็น 5 ลำดับ คือ



ภาพประกอบ 1 แสดงลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (Maslow's Hierarchy of Needs)

ที่มา: Weirich and Koontz, (1993:469 อ้างอิงจาก ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2542: 411)

- 1) ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด เช่น ความต้องการอาหาร น้ำดื่ม ที่พักอาศัย และการนอน
- 2) ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง (Security or Safety Needs) เมื่อมนุษย์สามารถตอบสนองความต้องการทางร่างกายได้แล้ว มนุษย์ก็จะเพิ่มความต้องการความมั่นคงและหน้าที่การงาน ความต้องการได้รับการคุ้มครองจากอันตรายทั้งทางร่างกาย และจิตใจ
- 3) ความต้องการยอมรับหรือความผูกพัน (Affiliation or Acceptance Needs) เนื่องจากบุคคลอยู่ในสังคมต้องการยอมรับจากบุคคลอื่น
- 4) ความต้องการยกย่อง (Esteem Needs) ตามทฤษฎี Maslow เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการยอมรับแล้วจะต้องการยกย่องจากตัวเองและจากบุคคลอื่น ความต้องการนี้เป็นการพึงพอใจในอำนาจ (Power) ความภาคภูมิใจ (Prestige) สถานะ (Status) และความเชื่อมั่นในตนเอง (Self Confidence)
- 5) ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self –Actualization Needs) Maslow คำนึงว่าความต้องการในระดับสูงสุดเป็นความปรารถนาที่จะได้รับผลสำเร็จที่ตนคิดและมุ่งหวังไว้เพื่อที่จะมีศักยภาพและบรรลุความสำเร็จในสิ่งใดสิ่งหนึ่งในระดับสูงสุด

ความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow และการจัดการ
ตอบสนองความต้องการบุคคลโดยองค์การ ดังภาพที่ 2

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow ที่ว่าความต้องการของมนุษย์เป็นลำดับขั้น
ความต้องการ ตั้งข้อสังเกตว่าเมื่อความต้องการของร่างกายได้รับการตอบสนอง ความต้องการด้าน
ความมั่นคงและความปลอดภัย ความต้องการการยอมรับจากสังคม ความต้องการการยกย่อง และ
ความต้องการความสำเร็จในชีวิตก็จะเกิดขึ้นตามมา แต่ความต้องการก็อาจจะแตกต่างกันไปในแต่ละ
บุคคล บางคนมีความต้องการด้านสังคมสูงและมีความต้องการประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิต
มาก ดังนั้น องค์การควรรู้ถึงความต้องการของบุคลากรและจัดการตอบสนองความต้องการในแต่ละ
บุคคล

ความต้องการตามทฤษฎี Maslow		การจัดการตอบสนอง ความต้องการบุคลากร โดยองค์การ
ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization needs)	ความเจริญเติบโต (Growth) ความก้าวหน้า (Advancement) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)	ความท้าทาย (Challenge) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) การเลื่อนตำแหน่ง (Promotion)
ความต้องการการยกย่อง (Esteem Needs)	การยกย่อง (Self-esteem) ความภาคภูมิใจ (Prestige) สถานภาพ (Status)	การยกย่อง (Recognition) ตำแหน่ง (Title) สถานะ (Status)
ความต้องการความผูกพัน หรือการยอมรับ (Affiliation or Acceptance Needs)	ความรัก (Love) ความรู้สึกที่ดี (Affection) การยอมรับ (Sense of belonging)	ทีมงาน (Teamwork) การจัดการด้านมนุษยสัมพันธ์ (Friendly management)
ความต้องการความปลอดภัย และความมั่นคง (Security or Safety Needs)	ความปลอดภัย (Safety) ความมั่นคง (Security) ความถาวร (Stability)	ความมั่นคง (Job Security) ความปลอดภัยในการทำงาน (Safety on the job)
ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs)	อาหาร (Food) น้ำ (Water) ที่อยู่อาศัย (Shelter)	ความร้อน (Heat) อากาศ (Air) ค่าตอบแทนที่เพียงพอ (Adequate pay)

ภาพประกอบ 2 แสดงทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow และการจัดการตอบสนองความ
ต้องการบุคคลโดยองค์การ

ที่มา: Bovee and others, 1993:440 อ้างอิงจาก ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2542:412

2.2.3.2 ทฤษฎีความต้องการ : ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของAlderfer

Alderfer (อ้างอิงจาก ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ 2542: 412-413) ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer (Alderfer ERG Theory) เป็นทฤษฎีความต้องการซึ่งกำหนดลำดับขั้นตอนความต้องการ Alderfer ได้ชี้ความแตกต่างระหว่างความต้องการในระดับต่ำและต้องการในระดับสูง ซึ่งเกี่ยวข้องกับความต้องการ Maslow 5 ประเภท คงเหลือ 3 ประการ ดังนี้ ความต้องการในการอยู่รอด (Existence Needs (E) เป็นความต้องการในระดับต่ำสุดและมีลักษณะรูปธรรม(Concrect) ประกอบด้วยความต้องการตามทฤษฎี Maslow คือ ความต้องการ ของร่างกายและความต้องการความปลอดภัยซึ่งสามารถพิสูจน์ได้

ความต้องการความสัมพันธ์ (Related Need (R) มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลง ประกอบด้วยความต้องการด้านสังคมตามทฤษฎีของ Maslowบวกด้วยความต้องการความปลอดภัย และความต้องการการยกย่อง

ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth (G) เป็นความต้องการในระดับสูงสุดในระดับ ขั้นตอนของ Alderfer และมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุด ประกอบด้วยส่วนที่เป็น ความต้องการยกย่องและ บวกด้วยความต้องการประสบความสำเร็จตามทฤษฎีของ Maslow

Alderfer ไม่เชื่อว่าบุคคลต้องตอบสนองความพึงพอใจอย่างสมบูรณ์ ในระดับของความต้องการก่อนที่จะก้าวหน้าไปสู่ระดับอื่นเขาพบว่าบุคคลจะได้รับการกระตุ้น โดยความต้องการมากกว่าหนึ่งระดับ ตัวอย่างความต้องการที่จะได้รับเงินเดือนที่เพียงพอ (ความต้องการความอยู่รอด)ในขณะที่เดียวกันจะเกิดความต้องการยอมรับความพอใจ (ความต้องการด้านความผูกพัน)และเกิดความต้องการสร้างสรรค์ ต้องการความก้าวหน้า (ความต้องการเจริญเติบโต ยิ่งกว่านั้นAlderfer ค้นพบว่าลำดับของชนิดจะแตกต่างกันในแต่ละบุคคล ผู้ประกอบการจะแสวงหาการยกย่องนับถือ (ความต้องการความสัมพันธ์) และความรู้สึกสร้างสรรค์ เป็นความต้องการความเจริญเติบโตก่อนที่จะคำนึงถึงความต้องการด้านรูปธรรม เช่น ความหิว และ ความกระหาย (เป็นความต้องการการอยู่รอด)

Alderfer ยังขยายทฤษฎี Maslowโดยพิจารณาถึงวิธีการที่บุคคลมีปฏิกิริยาเมื่อเขาสามารถและไม่สามารถตอบสนองความต้องการของตนโดยพัฒนาหลักความก้าวหน้าในความพึงพอใจ(Satisfaction Progression Principe)เพื่ออธิบายถึงวิธีการที่บุคคลมีความก้าวหน้า กับลำดับขั้นความต้องการ เมื่อตอบสนองความต้องการในระดับต่ำกว่าได้ และในทางตรงข้ามหลักของการถดถอย ความตึงเครียด (Frustration Regression Principe) ซึ่งอธิบายว่า เมื่อบุคคลที่ยังมีความตึงเครียดในการพยายามที่จะตอบสนองความต้องการในระดับสูงขึ้นเขาจะเลิกพยายามตอบสนองความต้องการแลกเปลี่ยน ไปใช้ความพยายามที่จะตอบสนองในระดับต่ำกว่า ทฤษฎี ERG ระลึกว่าบุคคลสามารถเปลี่ยนไปในระดับสูงขึ้น และต่ำลงของระดับความต้องการ ขึ้นกับว่าเขาสามารถตอบสนองความต้องการในระดับต่ำลงหรือความต้องการในระดับสูงขึ้นได้หรือไม่

2.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสวัสดิการ

2.3.1 แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการ

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2547: 47) กล่าวว่า สวัสดิการ หมายถึง สิ่งที่ต้องการจัดสรรให้แก่บุคลากร นอกเหนือจากการจ่ายค่าจ้างตามผลงานของบุคลากร โดยมีจุดมุ่งหมายให้พนักงานมีความรู้สึกร่วมกับหน่วยงาน มีขวัญและกำลังใจดี และสามารถปฏิบัติงานได้ อย่างเต็มความสามารถ

สมชาย หิรัญกิตติ (2542: 275) กล่าวว่า สวัสดิการ หมายถึง รางวัลที่ให้กับพนักงานที่เป็นผลมาจากการทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ ขององค์การหรือเป็นผลตอบแทนชนิดใดชนิดหนึ่งซึ่งพนักงาน ได้รับเพิ่มเติมนอกเหนือจากการจ่ายผลตอบแทนพื้นฐาน

สัญญา บุญยะโทระ (2538: 25) สรุปได้ว่า การจัดสวัสดิการมีวัตถุประสงค์ เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีความผูกพัน องค์การไม่คิดจะเปลี่ยนงานและเป็นประโยชน์ในแง่จิตวิทยาที่จะทำให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าตนเองได้รับการยอมรับในคุณค่าและความสามารถอีกด้วย

เพ็ญศรี วายวานนท์ (2530: 179) ได้ให้ความหมายของสวัสดิการว่าเงินหรือผลประโยชน์ที่คนทำงานได้รับเพิ่มจากค่าตอบแทนหลัก และค่าตอบแทนเพิ่ม ซึ่งมีจำแนกอย่างกว้างเป็น 3 ประเภท ได้แก่ ค่าตอบแทนสำหรับเวลาที่ไม่ได้ทำงาน เงินช่วยเหลือคุ้มครองภัยพิบัติของคนทำงาน และบริการที่จัดให้คนทำงานเพื่อความสะดวกในการครองชีพ

อุทัย หิรัญโต (2523: 200) กล่าวว่า สวัสดิการ หมายถึง บริหารหรือกิจกรรมใดๆ ที่หน่วยราชการหรือองค์การธุรกิจเอกชนจัดให้มีขึ้น เพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน หรือผู้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การนั้น ๆ ได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันที่แน่นอนในการดำรงชีวิต หรือได้รับประโยชน์อื่นใดนอกเหนือจากเงินเดือนค่าจ้าง ที่ได้รับอยู่เป็นประจำ ทั้งนี้เพื่อเป็นสิ่งจูงใจผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจดีขึ้น เพื่อจะได้ใช้กำลังกาย กำลังใจและสติปัญญา ความสามารถของตนในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ไม่ต้องวิตกกังวลปัญหา ยุ่งยากทั้งในส่วนตัวและครอบครัว ทำให้มีความพอใจในการทำงาน มีความรักงานและตั้งใจที่จะทำงานนั้นให้นานที่สุด การจัดสวัสดิการ โดยทั่วไป มี 3 ประเภท คือ

1) ประเภทเศรษฐกิจ ได้แก่ เงินบำเหน็จบำนาญ เงินเลี้ยงชีพ

1.1 การประกันชีวิต

1.2 บริการตรวจสอบสุขภาพและอุบัติเหตุ

1.3 สหภาพสินเชื่อ

2) ประเภทสันทนาการ

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

จำลอง ศรีประสาธน์ (2542: 12) กล่าวถึงการดำเนินงานสวัสดิการสังคมที่จะต้องจัดบริการต่างๆ ที่สำคัญและจำเป็นอยู่ 6 สาขา คือ

1) การศึกษา

2) การสาธารณสุข

3) การจัดที่อยู่อาศัย

4) การประกันรายได้

5) การจ้างแรงงาน

6) การบริการสังคม ซึ่งประกอบด้วย การบริการสำหรับครอบครัว และการบริการสำหรับเด็ก สวัสดิการที่ช่วยเหลือรายได้โดยตรง เป็นรูปของการจ่ายค่าล่วงเวลาจ่ายในยามหยุดงาน ส่วนสวัสดิการที่เป็นการให้ความช่วยเหลือเกี่ยวกับปัญหาชีวิตประจำวัน ได้แก่ การบริการทางกฎหมาย บริการให้คำปรึกษาหารือ บริการการเลี้ยงดูเด็ก บริการสนับสนุนการ บริการจัดการรถรับส่ง บริการให้การกู้ยืม สำหรับสวัสดิการที่เกี่ยวกับงาน สร้างความมั่นคงหรือป้องกันอันตราย อาทิ บริการตรวจสุขภาพ จ่ายเงินทดแทน การที่ประสบอุบัติเหตุ จ่ายเงินในยามเจ็บป่วย เป็นต้น

ประชุม รอดประเสริฐ (2529: 61) ได้ให้ความหมายว่า สวัสดิการหมายถึงบริการหรือกิจกรรมใดๆ ที่หน่วยงานจัดขึ้น เพื่อให้ได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน ซึ่งจะทำให้พนักงานมีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันแน่นอนในการดำรงชีวิต หรือได้รับประโยชน์อื่น นอกเหนือจากเงินเดือน หรือค่าจ้างประจำ ทั้งนี้เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้คนทำงานมีขวัญกำลังใจดี มีความพอใจ มีความรักงานและเต็มที่จะทำงานให้มีคุณภาพ

กุลธน ธนาพงศธร (2526: 303-304) ได้กล่าวว่าการจัดบริการสวัสดิการขององค์กรใดๆ ประกอบด้วยหลัก 6 ประการ คือ

1) หลักความสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรส่วนใหญ่ กล่าวคือ สวัสดิการที่จะจัดตั้งให้ นั้น จะต้องตอบสนองความต้องการของบุคลากรส่วนใหญ่หรือทั้งหมด มิใช่เป็นการจัดตั้งแก่กลุ่มโดยเฉพาะเท่านั้น

2) หลักความสม่ำเสมอ กล่าวคือ จะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ มิใช่ทำตามความพึงพอใจขององค์กรเท่านั้น

3) หลักความสนองความต้องการที่แท้จริงของบุคลากร กล่าวคือ จะต้องตอบสนองตรงกับความต้องการที่แท้จริงของบุคลากร มีใช้ตรงกับความคิดเห็นขององค์การ

4) หลักความเสมอภาค กล่าวคือ จะต้องให้แก่บุคลากรทุกคนในองค์การอย่างเสมอหน้าเท่าเทียมกัน ไม่มีการเลือกปฏิบัติ

5) หลักความประหยัด กล่าวคือ องค์การต้องคำนึงถึงความสามารถทางการเงินที่จะจ่ายได้และจะต้องมีลักษณะเป็นการเสริมสร้างความสามารถของบุคลากรในการช่วยเหลือตัวเองต่อไปในอนาคต

6) หลักสะดวกในการปฏิบัติ กล่าวคือ จะต้องสามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้โดยง่าย สะดวกไม่สร้างภาระยุ่งยากแก่บุคลากรที่จะได้รับสวัสดิการ เช่น กำหนดเงื่อนไขให้ผู้รับสวัสดิการจะต้องเสียค่าธรรมเนียม หรือออกเงินสมทบส่วนหนึ่ง

วิจิตร ระวังค์ (2524: 4) ได้ให้ความหมายของสวัสดิการว่า หมายถึง การดำเนินการใดๆ ไม่ว่าจะเป็นโดยนายจ้าง หรือรัฐบาล หรือ สหภาพแรงงาน ที่มีความมุ่งหมายเพื่อให้ลูกจ้าง คนงาน ในกิจกรรมอุตสาหกรรม หัตถกรรม พาณิชยกรรม การขนส่ง และการบริการ ซึ่งเป็นการประกอบธุรกิจที่ไม่ใช่เกษตรกรรม สามารถมีระดับความเป็นอยู่ ที่ดีพอสมควร มีความผาสุกทั้งกายและทางใจ มีสุขภาพอนามัยที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงาน มีความก้าวหน้า และมีความมั่นคงในการดำรงชีวิต โดยไม่ยังประโยชน์แก่ตัวลูกจ้างเท่านั้น แต่รวมถึงครอบครัวด้วย

สมพงษ์ เกษมสิน (2519: 241) ได้ให้ความหมายของสวัสดิการว่า เป็นการตอบแทน ในการปฏิบัติงาน อันเป็นส่วนนอกเหนือจากเงินเดือน โดยเราอาจเรียกรวม ๆ ว่า เป็นรายได้พิเศษ (Extra Income) ที่องค์กรจ่ายให้ทั้งทางตรงและทางอ้อม เพิ่มเติมจากเงินเดือน และค่าจ้างประจำ ซึ่งจ่ายให้พนักงาน เจ้าหน้าที่ ให้มีกำลังกาย มีกำลังใจ ปฏิบัติงานให้เป็นผลดีแก่องค์กร

Beach (1970: 78) ให้ความหมายสวัสดิการว่า คือ ประโยชน์ต่างๆ ที่หน่วยงานจัดให้แก่ผู้ปฏิบัติงานซึ่งอาจเป็นไปในรูปของเงินรายได้ นอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้างปกติที่หน่วยงานจัดให้อยู่แล้ว เพื่อเป็นการช่วยเหลือในเรื่องเจ็บป่วย อุบัติเหตุ การออกจากงานกะทันหัน ไม่ว่าจะเป็นการให้ออกหรือลาออก การพ้นออกจากงานเมื่อเกษียณอายุ นอกจาก การให้เงินแล้ว ยังอาจจะเป็นการให้ความสะดวกสบายต่างๆ เช่น การให้ลาพักผ่อนได้โดยได้รับเงินตามสมควร และการจัดสภาพแวดล้อมทั้งในและรอบๆ ที่ทำงานให้สะดวกสบายที่สุด

Harwell (1969: 325) ลงความเห็นว่า สวัสดิการเป็นรายได้พิเศษชนิดหนึ่ง แม้ว่าจะเป็นโครงการให้ความช่วยเหลือต่าง ๆ โดยไม่เป็นการให้เงินพิเศษแก่บุคลากร โครงการสวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้แก่บุคลากร ได้แก่ การให้ประกันชีวิต การให้การรักษาพยาบาล การให้เงินบำเหน็จเมื่อบุคลากรพ้นจากงาน การให้รับใบหุ้นของบริษัท การให้เก็บออมสินหรือออมทรัพย์ในรูปเงินสะสม และการให้เงินทดแทนหรือทำขวัญเมื่อบุคลากรทุพพลภาพ ไม่ว่าจะเป็นการชั่วคราวหรือถาวร

Sherman (1968: 651) ให้ความหมายว่า เป็นสิ่งตอบแทนที่ลูกจ้าง หรือผู้ปฏิบัติงานจะได้รับเป็นรายได้พิเศษ และรวมถึงความมั่นคงในการทำงาน บางครั้งบริการสวัสดิการอาจจะเป็นสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานมองเห็นได้ไม่ชัด แต่จะเป็นส่วนหนึ่งซึ่งช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานเหล่านั้น จะได้รับความพอใจในสิ่งที่ตนต้องการ แต่ไม่สามารถหาในสิ่งที่ต้องการ ได้ด้วยเงินเดือน หรือค่าจ้างประจำนั้น และที่สำคัญคือ บริการสวัสดิการถือว่าเป็นสิ่งที่มีคุณค่าในการเพิ่มขวัญที่ดีให้แก่ ผู้ปฏิบัติงาน บริการสวัสดิการที่ดีนั้น ถือว่าเป็นสิ่งตอบแทนที่ต้องเพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับนโยบายขององค์กรหรือหน่วยงานนั้น ๆ

2.3.2 หลักการจัดสวัสดิการ

ในการจัดสวัสดิการให้กับพนักงานนั้น องค์กรจะต้องมีหลักการจัดสวัสดิการที่เป็นสิ่งที่องค์กรให้เป็นแนวทางในการดำเนินการ ซึ่งจะแตกต่างกันออกไปตามบริบทของแต่ละองค์กร จาก การรวบรวมหลักการจัดสวัสดิการ มีนักวิชาการได้ให้แนวความคิดไว้ดังนี้

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

1) สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ รวมถึงการจ่ายเงินช่วยเหลือบุตรภรรยาของข้าราชการ หรือพนักงาน ค่าเช่าบ้าน เงินทุนช่วยเหลือ เงินกู้ เป็นต้น เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนบางประการ เช่นเพื่อรักษาพยาบาลตนเองและครอบครัว เพื่อการสมรส การจ่ายเสื้อผ้าหรือเครื่องแบบ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน การจัดตั้งสหกรณ์การจ้ายานพาหนะ สำหรับรับส่ง การจัดสรรที่ดินและอาคารเช่าซื้อ เป็นต้น

2) สวัสดิการด้านการศึกษา เช่น การให้ทุนการศึกษาเพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมหรือศึกษาต่อทั้งภายในประเทศ และต่างประเทศ รวมทั้งช่วยเหลือการศึกษาของบุตรด้วย

3) สวัสดิการด้านสังคมสงเคราะห์ รวมถึงการให้คำปรึกษาแนะแนว และช่วยเหลือทางด้านกฎหมาย การรับฟังและพิจารณาเรื่องราวร้องทุกข์ และบริการอื่น เช่น การจัดสถานที่ทำงาน โรงอาหาร ห้องน้ำ ห้องส้วมให้ถูกสุขลักษณะและอนามัย

4) สวัสดิการด้านนันทนาการ เช่น การจัดให้มีสโมสร มีการแข่งขันกีฬา มีห้องพักผ่อนหย่อนใจเวลาทำงาน

5) สวัสดิการด้านสร้างความมั่นคง ได้แก่ผลประโยชน์หรือบริการตอบแทน ที่สร้างความมั่นคงตามควรแก่อัตราในการดำรงชีวิต เช่น เงินบำเหน็จบำนาญ เงินทดแทนการประกันประเภทต่าง ๆ เงินทุนสงเคราะห์

6) สวัสดิการด้านสุขภาพ มี การตรวจสุขภาพประจำปี ให้บริการด้านการแพทย์ และพยาบาล การจ่ายยา การอนุญาตให้ลาป่วยเพื่อการรักษาตัว การจัดส่งผู้ป่วยเข้ารับการรักษานในโรงพยาบาล

หลักการจัดสวัสดิการตามแนวความคิดของ Flippo (1984: 337) มี 5 ประการคือ

- 1) หลักความพอใจและความต้องการที่แท้จริง ซึ่งก็คือ เมื่อจัดแล้วลูกจ้างควรมีความพอใจและตรงกับความต้องการที่แท้จริง
- 2) หลักการครอบคลุมส่วนรวมมากกว่าส่วนบุคคล สวัสดิการที่จัดให้ ควรให้ในขอบเขตที่ ครอบคลุมกลุ่มมากกว่า บุคคล เช่น การประกันชีวิตแบบกลุ่ม เป็นต้น
- 3) หลักการยืดหยุ่น หลักการข้อนี้เน้นเรื่องสวัสดิการ ที่ควรจัดให้โดยมีการยืดหยุ่น แก่กลุ่มลูกจ้างที่จะได้รับโดยคำนึงถึง เพศ อายุ สถานภาพการสมรส
- 4) หลักแห่งประโยชน์ หน่วยงานควรได้รับประโยชน์ จากการจัดสวัสดิการนี้ด้วย เพราะถ้าการจัดสวัสดิการที่จัดขึ้นมีการวางแผน และการสื่อสารที่ดี แล้วเชื่อว่า น่าจะเกิดประโยชน์สูงสุด
- 5) หลักการสมเหตุ สมผล หรือ หลักแห่ง งบประมาณ สวัสดิการที่จัดให้ จะต้องสามารถนำมาคำนวณเป็นค่าใช้จ่ายได้ และคุ้มค่าแก่การลงทุน

หลักการจัดสวัสดิการ ตามแนวความคิดของ กิ่งพร ทองใบ (2545: 160-161) และ เสนาะ ดีเยาว์ (2537: 252-254) มี 6 ประการคือ

- 1). หลักการตอบสนองความต้องการอย่างแท้จริง ก่อนการจ่ายสวัสดิการควรมีการสำรวจความต้องการที่แท้จริงของพนักงานเสียก่อน การรู้ความต้องการของพนักงาน แล้วนำมา กำหนด ประเภทของค่าตอบแทนทางอ้อมอย่างเหมาะสมกับความต้องการ จะทำให้องค์กร ได้รับ ประโยชน์คุ้มค่าจากการจ่ายสวัสดิการ
- 2). หลักการสนองตอบความต้องการของคนส่วนใหญ่ การจัดให้มีการจ่ายสวัสดิการ สสนองความต้องการของคนบางคนหรือบางกลุ่มเท่านั้น จะทำให้ประโยชน์ ที่องค์กรได้รับไม่คุ้มกับ การลงทุนดังนั้นการจ่ายสวัสดิการ ควรมีการจัดลำดับตามความต้องการของพนักงาน และพิจารณา จัดให้มีสวัสดิการประเภทที่เป็นความต้องการของคนส่วนใหญ่
- 3). หลักการมีส่วนร่วม ควรให้มีขอบเขตที่กว้างขวาง เพื่อให้พนักงานทุกคนได้มี ส่วนร่วม ในการให้บริการขององค์กรมากที่สุด
- 4). หลักความเสมอภาค ควรมีแบบอย่างเดียวกันสำหรับพนักงานทุกคน เพื่อให้ สมาชิกทุกคนในองค์กร เกิดความพึงพอใจ เพราะการทำให้ทุกคนมีสิทธิเสมอภาคกันย่อมก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน อันนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรต่อไป

5). หลักความสะดวก การจ่ายสวัสดิการประเภทต่างๆ ให้แก่พนักงานควรอำนวยความสะดวกให้พนักงานสามารถเข้าร่วมโครงการ มีการจัดทำแบบฟอร์ม ให้พนักงานขอรับค่าสวัสดิการประเภทต่างๆ ตลอดจนการเบิกจ่ายก็ใช้เวลาและขั้นตอนที่ไม่ยุ่งยากซับซ้อน ควรจัดให้พนักงานได้ใช้บริการโดยง่ายขึ้น

6). หลักความประหยัด ค่าใช้จ่ายที่จ่ายไปเป็นสวัสดิการ จะต้องได้รับประโยชน์สูงสุดจากการปฏิบัติงานของพนักงานด้วย โดยต้องมีการควบคุมรายการค่าใช้จ่าย และวัดผลการปฏิบัติงานจากการใช้จ่ายดังกล่าว เพื่อสามารถประเมินผลได้ว่าการดำเนินจ่ายสวัสดิการนั้นก่อให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานคุ้มค่าหรือไม่

บรรยงค์ โตจินดา (2543:273) ให้แนวทางในการจัดระบบสวัสดิการ ในองค์กรทั้งหมดไว้ดังนี้

- 1) หลักความเสมอภาค ควรยึดหลักความเท่าเทียมกัน และความยุติธรรมกับทุกฝ่าย
- 2) หลักการจูงใจ ควรให้สิ่งที่เกิดขวัญและกำลังใจ ทำให้เกิดผลดีต่อองค์กร และบุคลากร
- 3) หลักประโยชน์ คำนึงตรงตามเป้าหมาย ให้ได้ทั้งประโยชน์ ทั้งองค์กร และบุคลากร
- 4) หลักประสิทธิภาพ คำนึงถึงผลที่ดีที่สุด สิ้นเปลืองน้อยที่สุด ได้ประโยชน์ มากที่สุด
- 5) หลักการสร้างขวัญกำลังใจ เพื่อสร้างความพึงพอใจ และความกระตือรือร้น ในการปฏิบัติงาน
- 6) หลักงบประมาณ ที่ใช้ในการสนับสนุนอย่างเพียงพอ

มีผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักการจัดสวัสดิการ พบว่า หลักการจัดสวัสดิการที่ได้รับความนิยมใช้ในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจและเอกชน คือ หลักจูงใจให้ลูกจ้างทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (สุรางค์รัตน์ วตินารมณ และ ภาวนา พัฒนาศรี ,2538: บทคัดย่อ)ในขณะที่นักบริหารบุคคล ในสถานประกอบการ ที่มีจำนวนพนักงาน 300 คน ขึ้นไป ในเขตกรุงเทพ และ ปริมณฑล จำนวน 140 คน ได้ลำดับหลักความสำคัญไว้ดังนี้คือ หลักการงบประมาณ หลักการตอบสนองความต้องการ หลักความเสมอภาค หลักแห่งประสิทธิภาพ หลักตามความเสมอภาค หลักการมีส่วนร่วม และหลักความเท่าเทียมแห่งค่าจ้าง

2.3.3 แนวคิดการจัดสวัสดิการ

2.3.3.1 แนวคิดเรื่องค่าตอบแทน (Compensation)

แนวคิดนี้ถือว่าการลงทุนสำหรับการจัดสวัสดิการในรูปแบบหรือประเภทใดก็ตาม ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของค่าตอบแทนในการทำงาน โดยการจ่ายค่าตอบแทนประกอบด้วย 3 ส่วนสำคัญดังนี้

1) การจ่ายค่าตอบแทนขั้นมูลฐาน (Base Pay) เมื่อเริ่มงานที่กำหนดให้ปฏิบัติเป็นปกติ ด้วยการแบ่งงานที่ปฏิบัติออกเป็นหมวดหมู่ต่างๆ

2) การจ่ายประโยชน์เกื้อกูล (Fringe Benefits) ที่นอกเหนือจากค่าจ้าง ได้แก่ ผลประโยชน์ตอบแทนที่เป็นการประกันประเภทต่างๆ (Insurance Benefits) การจ่ายเงินเพิ่มพิเศษ (Premium Payment) การจ่ายในกรณีที่ไม่ได้ทำงาน (Pay for Time not Worked) เช่น วันหยุดประจำปี วันลาป่วย วันหยุดพักผ่อนประจำปี เป็นต้น

3) การจ่ายเพื่อการจูงใจ (Incentive Pay) ได้แก่ การจ่ายเงินพิเศษที่นอกเหนือจากการจ่ายขั้นมูลฐานเป็นการจ่ายให้กับลูกจ้างแต่ละคนที่มีความสามารถและความพยายามในการเพิ่มผลผลิต ส่วนมากกำหนดขึ้นโดยพิจารณาจากความสามารถของลูกจ้าง

2.3.3.2 แนวคิดประโยชน์เกื้อกูล

แนวคิดประโยชน์เกื้อกูล (Fringe Benefits) มาจากแนวคิดมนุษยนิยมที่เห็นว่า นายจ้างในฐานะที่เป็นผู้มีโอกาสเหนือกว่าจะต้องเป็นผู้ให้ และเป็นการให้แบบบิดาให้บุตร โดยเสนหามีใช้ด้วยบังคับ วัตถุประสงค์ของการให้เพื่อให้ลูกจ้างอยู่กับตนนานๆ นอกจากนี้เชื่อว่าผลของการให้จะทำให้ลูกจ้างมีขวัญที่ดี ผลผลิตสูงขึ้น ดังนั้น หลักการของแนวคิดนี้ นายจ้างจะไม่จัดสวัสดิการให้ ถ้าหากว่าตนไม่ได้รับประโยชน์ตอบแทนที่คาดว่าจะได้รับกลับมายังองค์กรโดยตรง ซึ่งผลตอบแทนคาดว่าจะได้รับกลับคืนมานี้ อย่างน้อยที่สุดควรจะเท่ากับต้นทุนที่นายจ้างจ่ายไป การจัดสวัสดิการใดๆ จึงจำเป็นต้องเปรียบเทียบกับต้นทุนที่สามารถประเมินค่าเป็นตัวเงินได้ ซึ่งจะส่งผลดีกลับคืนสู่องค์กร

วิธีการได้มาซึ่งประโยชน์เกื้อกูลที่ลูกจ้างพึงได้รับจากนายจ้างนั้นส่วนหนึ่งมาจากการขอตกลง ร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างหรือโดยความสมัครใจของนายจ้าง ทั้งนี้ นายจ้างต้องจ่ายสวัสดิการต่างๆ ให้กับลูกจ้างอย่างน้อยที่สุดเท่าที่กฎหมายขั้นต่ำกำหนด ส่วนที่เกินกว่ากฎหมายหรือที่เรียกว่าประโยชน์เกื้อกูลหรือประโยชน์สงเคราะห์ ตามปกตินายจ้างจะจ่ายให้โดยไม่นำเรื่องค่าของงานมาเกี่ยวข้องด้วย แต่จัดให้โดยถือว่าลูกจ้างมีฐานะเป็นสมาชิกขององค์กร

2.3.3.3 แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นแนวคิดที่เริ่มขึ้นในประเทศอุตสาหกรรมในปี 1950 โดยคณะวิจัยของ Tavistok ประเทศอังกฤษเป็นผู้ริเริ่มทำการศึกษา ต่อมาแนวความคิดดังกล่าวได้รับการพัฒนาโดยให้ความสำคัญกับการศึกษาหาวิธีที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จและศึกษาหาแบบการบริหารจัดการที่ดี ที่มีความสัมพันธ์กับผลผลิตอันเกิดจากความพยายามพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน (Cummings; & Worley, 2005) โดยมีการนิยามคำว่าคุณภาพชีวิตได้หลายประการ เช่น ความหมายที่ครอบคลุมถึงทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวกับชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน ประโยชน์เกื้อกูล บริการต่างๆ โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ และมนุษยสัมพันธ์

ที่มีผลต่อความพึงพอใจและแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังหมายถึงคุณภาพความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมโดยส่วนรวมที่ให้ความสำคัญกับความเป็นมนุษย์ รวมทั้งการออกแบบงาน (Davis, 1975, : 93-98 อ้างอิงจาก สุรางค์รัตน์ วศินารมณ, 2540: 31)

อย่างไรก็ตามคุณภาพชีวิตการทำงานยังรวมถึงสภาพและการปฏิบัติงานต่างๆ ภายในองค์กร ซึ่งได้แก่ การเพิ่มเนื้อหา งาน การมีส่วนร่วมของลูกจ้าง การจัดการที่เป็นประชาธิปไตย สภาพการทำงานที่ปลอดภัย ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง รวมทั้งการเติบโต และการพัฒนาของลูกจ้างในด้านความเป็นอยู่

แนวคิดนี้มีความเชื่อที่สำคัญ คือ สังคมควรจะเต็มไปด้วยความมั่งคั่ง และความมั่งคั่งก็คือ ความมั่งคั่ง การมีการศึกษาระดับสูง การที่ลูกจ้างได้รับการปฏิบัติอย่างมีคุณค่า และมีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จขั้นสูงสุดในชีวิตการทำงาน ดังนั้น องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานจึงถูกกำหนดขึ้นโดยแต่ละปีจะมีองค์ประกอบที่แตกต่างกัน (สุรางค์รัตน์ วศินารมณ, 2540: 31) ซึ่งเป็นประเด็นปัญหาด้านแรงงานที่จำเป็น ต้องให้ความสำคัญ เนื่องจากเป็นปัจจัยที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจของพนักงานและผลผลิตขององค์กร (Delamotte and Takezawa, 1984) แนวคิดนี้สอดคล้องกับศึกษาของ Takezawa (1982) เรื่อง “แนวคิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในประเทศญี่ปุ่น” โดยได้เลือกศึกษาบริษัทในอุตสาหกรรมชั้นนำ 3 ประเภท ได้แก่ อุตสาหกรรมต่อเรือ อุตสาหกรรมยานยนต์ และอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ พบว่า สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ เป็นแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงาน

2.3.3.4 แนวคิดสวัสดิการของประเทศญี่ปุ่น

เป็นแนวคิดการบริหารงานตามอาวุโสโดยการประเมินผลงานจากอายุของลูกจ้าง อายุงาน, พื้นฐานการศึกษา, อายุงานในตำแหน่ง, ความสามารถในงาน โดยเน้นการจ้างงานตลอดชีพ (ธัญญา บุรณศิริ, 2549: 23) โดยแนวคิดที่มีรูปแบบสวัสดิการที่หลากหลาย มีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีต่อลูกจ้าง ครอบครัว และชุมชน โดยมีมาตรการดำเนินงานและรูปแบบสวัสดิการที่แตกต่างจากในอดีต (อนุทิน ปลื้มมาลี, 2542: 24) นอกเหนือจากสวัสดิการตามกฎหมาย (การประกันรักษาพยาบาล การประกันการว่างงาน และการประกันอุบัติเหตุในการทำงานและเงินบำนาญ) แล้ว โปรแกรมและการให้ความสะดวกต่างๆ เพื่อสวัสดิการของลูกจ้างเป็นสิ่งที่มีความสำคัญแล้ว ในประเทศญี่ปุ่น สวัสดิการต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการจัดที่อยู่อาศัยและห้องพัก สิ่งอำนวยความสะดวกและกิจกรรมทางสันทนาการ กิจกรรมทางด้านวัฒนธรรม การกู้ยืมเงินเพื่อที่อยู่อาศัย การจัดหาสถานที่สำหรับรับประทานอาหารกลางวันและร้านค้า เป็นต้น เป็นสวัสดิการที่ฝ่ายบุคคลต้องเป็นผู้จัดหาให้กับพนักงานและลูกจ้าง และสำหรับหัวหน้างานจะได้รับพิเศษ คือ สวัสดิการต่างๆ จะครอบคลุมไปถึงสมาชิกในครอบครัวสายตรงด้วย (Hideo, 1990: 40-52)

ฉะนั้น จะเห็นได้ว่าสวัสดิการของประเทศญี่ปุ่นเป็นการจัดสวัสดิการซึ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้ลูกจ้างชาวญี่ปุ่นมีขวัญกำลังใจในการทำงาน ทুমเทและมีความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยสรุปก็คือ แนวคิดสวัสดิการของประเทศญี่ปุ่นครอบคลุมถึงครอบครัวของบุคลากรและให้ความช่วยเหลือบุคลากรที่เกี่ยวข้องแล้ว อันได้แก่ การให้คำปรึกษา การศึกษา การฝึกอบรม กิจกรรมนันทนาการ เป็นต้น ทั้งนี้ลูกจ้างต้องมีส่วนในการสมทบหรือแบ่งรับภาระเพื่อการจัดสวัสดิการบางประเภท (ชณิการ์ ละเอียต,2543: 22)

2.3.3.5 แนวคิดสวัสดิการของประเทศสหรัฐอเมริกา

การบริหารงานของอเมริกา มักให้ความสำคัญในการตัดสินใจแก่ลูกจ้างในทุกเรื่อง ไม่ว่าจะเป็นการตัดสินใจในหน้าที่การงานหรือสิทธิประโยชน์ส่วนตัวของลูกจ้าง เนื่องจากมีความเชื่อว่าพื้นฐานในเรื่องสิทธิ (Rights) ของลูกจ้างแต่ละคน ดังนั้นจึงจ่ายค่าตอบแทนลูกจ้างอย่างเต็มที่ โดยไม่มีการจ่ายช่วยเหลือแบบญี่ปุ่น เพราะมีความเชื่อว่าลูกจ้างของตนสามารถวางแผนการใช้จ่ายเงินได้ตามความจำเป็นและตามเหตุผล บริษัทเพียงจ่ายผลตอบแทนให้ทัดเทียมบริษัทคู่แข่งเท่านั้น นอกจากนั้นสวัสดิการขั้นต่ำที่กำหนดโดยกฎหมายแรงงานได้แบ่งประเภทการให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างในองค์กรออกเป็น การให้ความคุ้มครองลูกจ้างในเรื่องความมั่นคง (Social Security Program), ประกันการว่างงาน (Unemployment Compensation) และการจ่ายเงินทดแทนแก่ลูกจ้าง (Workers' Compensation) (ธนัญญา บุณศิริ,2549:23-24)

ในช่วงสงครามโลกครั้งที่ 2 ประเทศสหรัฐอเมริกาประสบปัญหาเงินเฟ้อ ทำให้รัฐบาลต้องวางข้อกำหนดการจ่ายค่าจ้างระดับสูงขึ้น และภายใต้มาตรการที่ควบคุมค่าจ้างแรงงานให้อยู่ในระดับต่ำ เพื่อลดอัตราเงินเฟ้อในขณะนั้นเป็นเหตุให้นายจ้างส่วนมากในสหรัฐอเมริกาได้นำระบบการจ่ายผลประโยชน์ตอบแทนอื่นมาจ่ายให้กับลูกจ้าง เช่น การกำหนดเบี้ยบำนาญ บำนาญ การจ่ายกรณีวันหยุด การจ่ายวันสืบเนื่องจากการลาป่วย ตลอดจนการจัดโครงการประกันสุขภาพและการประกันชีวิต เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน

ในขณะที่สวัสดิการรูปแบบใหม่ (New Forms of Employee Benefits) ที่เกิดขึ้นในสหรัฐอเมริกา ได้แก่

- 1) การให้คำปรึกษาแก่ลูกจ้าง เช่น การให้คำปรึกษาก่อนออกจากงาน (Pre-Retirement) การให้คำปรึกษาในเรื่องการเงินแก่ลูกจ้าง (Personal Finance)
- 2) การให้ความช่วยเหลือด้านกฎหมาย (Legal Assistance) เช่น ปัญหาการหย่าร้าง ปัญหาเรื่องภาษีและคดีต่างๆ นอกจากนี้ยังให้ความช่วยเหลือแก่ลูกจ้างที่ประสบปัญหาโรคพิษสุราเรื้อรัง การใช้จ่ายเสพติด
- 3) การให้การศึกษาแก่ลูกจ้าง (Education Assistance Plans) เป็นโครงการที่ช่วยลูกจ้างได้รับการศึกษาที่ตรงกับสายงาน

4) สวัสดิการประเภทการดูแลเด็ก (Child Care) จากการตระหนักถึงปริมาณการเพิ่มขึ้นของแรงงานหญิงที่เข้ามาทำงานในองค์กร พบว่าแรงงานหญิงส่วนมากประสบปัญหาการเลี้ยงดูบุตร ดังนั้น นายจ้างจึงกำหนดให้มีสวัสดิการนี้ขึ้น โดยให้ความช่วยเหลือด้านการเงิน การกำหนดวันลา เพื่อดูแลบุตรหรือบุตรแรกเกิด (Parental Leave) การจัดตารางเวลาทำงาน เพื่อยังประโยชน์แก่ลูกจ้างในการดูแลบุตร (Flexible Scheduling) การให้ข้อมูลเกี่ยวกับรายชื่อศูนย์เด็กเล็กบริเวณใกล้เคียงกับที่ทำงานหรือที่บ้าน คลินิกเด็กและผู้ดูแลเด็ก นอกจากนี้ องค์กรที่มีขนาดใหญ่จะจัดตั้งศูนย์เด็กเล็กขึ้น (Day Care Center)

5) สวัสดิการประเภทการดูแลผู้สูงอายุ เป็นการให้ความช่วยเหลือลูกจ้างที่ประสบปัญหาการดูแลผู้สูงอายุ โดยที่ลักษณะการให้ความช่วยเหลือคล้ายคลึงกับสวัสดิการดูแลเด็ก สวัสดิการทั้ง 2 ประเภทนี้ นายจ้างมักใช้เป็นสิ่งจูงใจ เพื่อให้พนักงานหญิงเข้าทำงานในองค์กร

6) การให้บริการประเภทนันทนาการและกีฬา ไม่ว่าจะเป็น โบว์ลิ่ง แอนด์บอล กอล์ฟ เบสบอล เทนนิส หรือศูนย์สุขภาพ (Health Club and Fitness Centers) โดยให้บริการแก่ลูกจ้าง คู่สมรส และครอบครัว

7) การจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ (Credit Union) เพื่อช่วยเหลือในด้านการเงินแก่ลูกจ้าง โดยที่สมาชิกสามารถฝากเงินหรือกู้เงินเพื่อใช้จ่ายจำเป็น

นอกจากนี้ในแต่ละองค์กร ได้กำหนดสวัสดิการในรูปแบบต่างๆขึ้น เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ลูกจ้าง เช่น รถรับ-ส่งพนักงาน การจัดตั้งร้านค้าสินค้าราคาถูก การให้เบิกค่าพาหนะเมื่อไปติดต่อธุระหรือเมื่อทำงานเลิกค่า บริการอาหารที่มีประโยชน์ (Food Service) เช่น ผัก ผลไม้ อาหารที่มีคอเลสเตอรอลต่ำ เป็นต้น รูปแบบการจัดสวัสดิการของประเทศสหรัฐอเมริกาให้ความสำคัญกับพนักงานในระดับบริหาร โดยการจัดสวัสดิการรถประจำตำแหน่ง ที่จอดรถประจำตำแหน่ง การเป็นสมาชิกพิเศษของแหล่งบันเทิงต่างๆ ตลอดจนการให้ความช่วยเหลือเรื่องการเงิน วางแผนการเงิน จะเห็นได้ว่าแนวคิดการจัดสวัสดิการของประเทศไทยมีความหลากหลายและครอบคลุม ตลอดจนใช้งบประมาณด้านการจัดสวัสดิการที่สูง (ชนิการ์ ละเอียด, 2543:23-24)

2.3.3.6 แนวคิดสวัสดิการแบบยืดหยุ่น

เมื่อระบบสังคมมีการพัฒนาเข้าสู่ความเป็นสังคมที่ประชากรมีความหลากหลายทั้งในด้านความต้องการและความคิด เนื่องจากความก้าวหน้าของวิทยาการด้านต่างๆ ระบบการจัดสวัสดิการในองค์กรจะต้องปรับตัวให้เข้ากับกระแสสังคม โดยจะต้องจัดสวัสดิการที่เหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อสมาชิก (ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์, 2546: 247) ที่ผ่านมามีส่วนใหญ่นักงานในองค์กร จะได้รับสวัสดิการชุดเดียวซึ่งง่ายต่อการบริหาร แต่มักจะไม่เป็นสวัสดิการที่มีความหมายต่อพนักงาน ซึ่งมีความแตกต่างกันทั้งอายุ ความต้องการ และรูปแบบการดำรงชีวิต เพื่อตอบสนองสถานการณ์ดังกล่าว องค์กรจึงได้จัดให้มีตัวเลือกสวัสดิการให้กับพนักงานมีโอกาสได้เลือกสวัสดิการที่เหมาะสมที่สุดกับความต้องการที่หลากหลายในแต่ละ ขั้นตอนของชีวิต หากมองในแง่ของการมุ่งใจแล้ว สวัสดิการ

แบบยืดหยุ่นมีประโยชน์ เพราะพนักงานสามารถเลือกจาก “Cafeteria” ของแผนสวัสดิการที่เป็นผลดีต่อตนเอง และน่าจะกลายมาเป็นการจูงใจ (Vroom, 1964. Quoted in Heneman, et al., 1985: 19) โดยสรุปสวัสดิการแบบยืดหยุ่น มีความแตกต่างจากสวัสดิการรูปแบบ เดิม

หลักการสำคัญของการจัดสวัสดิการแบบยืดหยุ่นควรยึดหลัก (สุรางค์รัตน์ วศินา รมณ์, 2540: 128) ดังนี้

- 1) ลูกจ้างทุกคนต้องได้รับสวัสดิการขั้นพื้นฐาน (Basic)
- 2) ลูกจ้างสามารถเลือกรายการสวัสดิการ (Option Items) ซึ่งประกอบด้วย
 - 2.1) สวัสดิการพื้นฐานที่ครอบคลุมการรักษาพยาบาล การประกันคุณภาพ

วันหยุดพักผ่อนประจำปี การจ่ายบำเหน็จตอบแทนเมื่อลาออก

2.2) สวัสดิการที่เลือกได้ ลูกจ้างสามารถเลือกความคุ้มครองด้านการรักษาพยาบาลเต็มจำนวนหรืออาจเลือกเพียงบางส่วนหรืออย่างใดอย่างหนึ่ง เช่น เลือกการรักษาพยาบาลเฉพาะด้าน ได้แก่ ทันตกรรม จักษุ หรือเลือกที่จะได้รับสวัสดิการหรือบริการที่จำเป็น (Core) และมีส่วนที่เป็นส่วนเพิ่ม (Additional) ให้เลือก

ในการวางแผนค่าตอบแทนที่มีประสิทธิภาพ หากพิจารณาในแง่ของการเพิ่มผลผลิตขององค์กร สวัสดิการแบบยืดหยุ่นยังไม่สามารถให้ผลที่ชัดเจน แต่สามารถสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานในระดับ สูง ทั้งความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจในการจ่ายค่าตอบแทน และการวัดผลความพึงพอใจจะมี ความสัมพันธ์กัน รวมทั้งมีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน การลาออก และการลงมติของสหภาพแรงงาน (Heneman, 1985) นอกจากนี้ ยังสามารถช่วยให้บริษัทสามารถควบคุมต้นทุน โดยไม่ต้องจ่ายสวัสดิการทั้งหมดให้พนักงานทุกคนและสามารถควบคุมต้นทุน โดยใช้ระบบการแบ่งปันต้นทุนกับพนักงาน ผ่านการจ่ายค่าประกันร่วมกันหรือแบ่งสัดส่วนการจ่ายค่าเบี้ยประกัน แต่ในกรณีที่พนักงานอาจจะไม่ประสบผล สำเร็จในการเลือกสวัสดิการที่ดีสำหรับตนเอง ผลก็คือ สวัสดิการแบบยืดหยุ่นส่วนใหญ่ ต้องการสวัสดิการหลักสำหรับให้พนักงานเลือก (เช่น ประกันสุขภาพ) และหากรูปแบบของสวัสดิการยืดหยุ่นมีจำนวนมากให้พนักงานเลือก ก็อาจสร้างความยากลำบากให้กับพนักงานโดยองค์กรต้องพัฒนาระบบผู้เชี่ยวชาญเพื่อช่วยพนักงานในการตัดสินใจ โดยระบบผู้เชี่ยวชาญที่สร้างขึ้นจะแสดงให้เห็นทางเลือกที่มีเหตุมีผลมากที่สุดในการเลือก ซึ่งก็ขึ้นอยู่กับลักษณะของประชากรในแต่ละกลุ่ม (Bloom & Milkovich, 1999. Quoted in Heneman and Fay and Wang, 2005: 20)

2.4 ประวัติความเป็นมา และ ระบบสวัสดิการของบริษัทเดินโซ่ประเทศไทยจำกัด

2.4.1.ประวัติความเป็นมาของบริษัท

เดินโซ่ก่อตั้งขึ้นในประเทศญี่ปุ่นเมื่อปีพ.ศ. 2492 ด้วยความมุ่งมั่นที่จะสร้างสรรค์อุปกรณ์ชิ้นส่วนยานยนต์เพื่อความพึงพอใจสูงสุดของลูกค้า เดินโซ่ได้พัฒนาเทคโนโลยีการผลิตอย่างต่อเนื่อง จนสามารถก้าวขึ้นเป็นบริษัทชั้นนำระดับโลกที่มีสาขาครอบคลุมทั้งในทวีปเอเชีย / โอเชียเนีย ยุโรป อเมริกา รวมถึงประเทศไทยเพื่อให้บริการที่ครอบคลุมและเข้าถึงลูกค้าของเดินโซ่มากที่สุด

สำหรับในประเทศไทย เดินโซ่ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี 2515 โดยเป็นบริษัทร่วมทุนกับบริษัทท้องถิ่นภายใต้นโยบายการสนับสนุนการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ภายในประเทศไทย ซึ่งในช่วงนั้นอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในประเทศไทยยังพัฒนาไม่มากนัก และบริษัท เดินโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด ถือเป็นผู้ผลิตและจำหน่ายชิ้นส่วนยานยนต์รายแรกของประเทศไทย ทำหน้าที่ผลิตชิ้นส่วนอุปกรณ์ไฟฟ้าในรถ ผลิตหัวเทียนและระบบปรับอากาศในรถยนต์ โดยการผลิตส่วนใหญ่จะเป็นการประกอบชุดสำเร็จรูปที่เรียกว่า "Knock-down" หรือชิ้นส่วนเบื้องต้นที่นำเข้าจากบริษัท เดินโซ่ คอร์ปอเรชั่น ประเทศญี่ปุ่น ด้วยการสนับสนุนจากภาครัฐและศักยภาพของเดินโซ่ ทำให้เดินโซ่เติบโตขึ้นอย่างต่อเนื่อง ปัจจุบันมีบริษัทเดินโซ่ในประเทศไทยทั้งสิ้น 8 บริษัท รวมเรียกว่า "กลุ่มบริษัทเดินโซ่ประเทศไทย" เป็นบริษัทด้านการผลิต 6 แห่งและบริษัทด้านการตลาด การขาย และบริหารธุรกิจ 2 แห่ง มีพนักงานทั้งสิ้นกว่า 7,200 คน รายได้รวมของปีที่ผ่านมาเท่ากับ 52,000 ล้านบาท (ข้อมูล ณ เดือนมีนาคม ปี 2553)

ปัจจุบันบริษัทมีโรงงานผลิตอยู่ 3 แห่ง ดังนี้

1) โรงงานลำไโรง ตั้งอยู่บนถนนเทพารักษ์ จังหวัดสมุทรปราการซึ่งเป็นโรงงานแห่งแรกของบริษัท โดยเปิดดำเนินการผลิตในปี 2516 ปัจจุบันเป็นโรงงานผู้ผลิตผลิตภัณฑ์ในกลุ่ม Car Air-Conditioner เช่น Evaporator

3) โรงงานบางปะกง ตั้งอยู่ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี เริ่มเปิดดำเนินการผลิตในปี 2538 ปัจจุบันเป็นโรงงานผู้ผลิตผลิตภัณฑ์ในกลุ่ม Electrical Parts เช่น Alternator, Starter Motor, Wiper Motor

4) โรงงานเวลโกรว์ ตั้งอยู่ในเขตนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ จังหวัดฉะเชิงเทรา เริ่มเปิดดำเนินการผลิตในปี 2546 ปัจจุบันเป็นโรงงานผู้ผลิตผลิตภัณฑ์ในกลุ่ม Cooling Systems เช่น Radiator

สำหรับการพัฒนาด้านเทคโนโลยีนั้น เนื่องจากบริษัทฯ เป็นสาขาหนึ่งของบริษัทเดินโซ่ประเทศญี่ปุ่น ดังนั้น จึงได้รับความร่วมมือในการส่งช่างผู้ชำนาญงานมาให้คำแนะนำในด้านเทคโนโลยี และเทคนิคใหม่ๆ และพร้อมกันนั้น ในแต่ละปีทางบริษัทฯ จะส่งพนักงานไปรับการฝึกอบรมและดูงานยังประเทศญี่ปุ่นเพื่อที่จะได้นำความรู้มาพัฒนาปรับปรุงงานและผลิตภัณฑ์ให้มีคุณภาพและความปลอดภัยยิ่งขึ้น

นอกเหนือจากการพัฒนาในด้านเทคนิคเพื่อคุณภาพของงานที่ดีแล้วการพัฒนาคนให้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพก็เป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องดำเนินการควบคู่กันไปด้วยเช่นกัน ดังนั้น บริษัทจึงส่งเสริมกิจกรรมและการฝึกอบรมในด้านต่างๆ เช่น การทำกิจกรรม QC, 5S, SAFETY, SUGGESTION, TPM และการจัดฝึกอบรมทั้งในและนอกสถานที่ เพื่อให้พนักงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่สอดคล้องกับบริษัท อันจะนำไปสู่การเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพของบริษัทฯ ต่อไป

2.4.2 ระบบสวัสดิการของบริษัทเดินโซ่ประเทศไทยจำกัด

หมวด 1 การรักษาพยาบาล

บริษัทฯ ได้จัดสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลพนักงานและครอบครัวพนักงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการช่วยเหลือแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล เมื่อเกิดการเจ็บป่วยเท่านั้นและเป็นการเสริมสร้างขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน

เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ดังกล่าวและควบคุมค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล อยู่ในขอบเขตที่เหมาะสมสำหรับทุกๆ คน บริษัทฯ และสหภาพฯ จึงร่วมกันกำหนดระเบียบปฏิบัติเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ นอกจากนี้กรณีเกิดปัญหาที่ไม่สามารถดำเนินการตามระเบียบดังกล่าวได้ บริษัทฯ และสหภาพฯ จะร่วมกันพิจารณาเป็นกรณี ๆ ไป

1) การรักษาพยาบาลในส่วนของพนักงาน

1.1) จัดให้มีพยาบาลอยู่ประจำห้องพยาบาลของบริษัทฯ ทุกวัน ทำงานปกติ หรือในกรณีที่มีผู้ปฏิบัติงานตั้งแต่ 200 คนขึ้นไป ในช่วงเวลานั้นๆ

1.2) จัดให้มีแพทย์ประจำบริษัทฯ ทุกวันทำงาน (อย่างน้อยวันละ 1 ชั่วโมง)

1.3) พนักงานที่ป่วยระหว่างปฏิบัติงาน สามารถนอนพักในห้องพยาบาลได้ตามระเบียบการลาอนห้องพยาบาล

1.4) จัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี

1.4.1) บริษัทฯ จัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีตามมาตรฐานทั่วไปให้กับพนักงานเป็นประจำทุกปี โดยใช้บริการจากสถานพยาบาล หรือผู้ให้บริการที่หน่วยงานของรัฐบาลรับรอง ดังนั้นการตรวจสุขภาพอื่นใดที่บริษัทฯ มิได้จัดให้พนักงานจะต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายเอง

1.4.2) กรณีการตรวจสุขภาพนอกเหนือจากในข้อ 1.4.1 เช่น พนักงานมีความจำเป็นต้องใช้เพื่อยื่นต่อหน่วยงานราชการ องค์กรที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเกี่ยวข้องกับภารกิจของบริษัทฯ (บริษัทฯ) จะพิจารณากำหนดโปรแกรมในการตรวจตามที่บริษัทฯ เห็นควรและออกไปส่งตัวเพื่อให้พนักงานนำไปแสดงต่อสถานพยาบาล เพื่อเข้ารับการตรวจสุขภาพ)

1.5) บริษัทฯ จะช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลแก่พนักงานที่ไปรับการรักษาพยาบาล ณ สถานพยาบาลเฉพาะในราชอาณาจักรไทย ดังรายละเอียด ต่อไปนี้

1.5.1) บริษัทฯ รับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลทั้งหมด สำหรับสถานพยาบาลดังต่อไปนี้

1.5.1.1) สถานพยาบาลของรัฐทุกแห่ง

1.5.1.2) โรงพยาบาลเอกชนทุกแห่ง ยกเว้น

- 1) โรงพยาบาลพระราม 9 ทุกสาขา
- 2) โรงพยาบาลพร้อมมิตร ทุกสาขา
- 3) โรงพยาบาลสมิติเวช ทุกสาขา
- 4) โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ ทุกสาขา
- 5) โรงพยาบาลวิชัยยุทธ ทุกสาขา

1.5.1.3) คลินิกเอกชน 3 แห่ง

- 1) คลินิกหมอนุสรณ์ จังหวัดชลบุรี
- 2) คลินิกแพทย์สิทธิพงษ์ อำเภอนนทบุรี
จังหวัดชลบุรี
- 3) คลินิกศูนย์ทันตกรรม อำเภอเมือง
จังหวัดชลบุรี

1.5.2) โรงพยาบาลที่ยกเว้นในข้อ 1.5.1.2 และคลินิกเอกชนหรือสถานพยาบาลเอกชนนอกเหนือ จากข้อ 1.5.1.3 บริษัทฯ ช่วยเหลือค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลร้อยละห้าสิบ

1.5.3) การเข้ารับการรักษาตัวในโรงพยาบาลจะได้รับการช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลโรคนั้นไม่เกิน 90 วัน นับจากวันเข้ารับรักษาตัวในโรงพยาบาล หากครบกำหนดแล้ว ยังต้องรักษาพยาบาลต่อไปให้อยู่ในดุลยพินิจของกรรมการหรือกรรมการผู้จัดการบริษัทฯ เป็นผู้พิจารณาเป็นรายๆ ไป

1.5.4) ในกรณีที่เกิดอุบัติเหตุขึ้น และสามารถพิสูจน์ได้ว่า พนักงานผู้นั้นได้เสพของมีเมาหรือแอลกอฮอล์ จนไม่สามารถควบคุมสติสัมปชัญญะของตนเองได้ แต่ฝืนตัวเองมาขับรถหรือ ขับขี่ยานพาหนะ บริษัทฯ จะช่วยเหลือเฉพาะค่ารักษาพยาบาล ตามหลักเกณฑ์เดิม ไม่เกิน 20,000 บาททั้งนี้ในการพิจารณานั้น บริษัทฯ และผู้แทน สกภาพฯ จะร่วมกันพิจารณา

1.5.5) ในกรณีที่พนักงานประสบอุบัติเหตุในเขตกรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ นนทบุรี และปทุมธานี พนักงานสามารถเข้ารับ การรักษาพยาบาล ณ สถานพยาบาลใดก็ได้ โดย บริษัทฯ จะรับผิดชอบค่าใช้จ่ายทั้งหมดตามระเบียบของบริษัทฯ ทั้งนี้จนถึง วันที่แพทย์ลงความเห็น ว่าพ้นขีดอันตราย และสามารถย้าย สถานพยาบาลได้ หากพนักงานยังพักรักษาตัวในสถานพยาบาล นอกเหนือจากข้อ 1.5.1 บริษัทฯ จะช่วยเหลือค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลร้อยละห้าสิบนับตั้งแต่วันที่แพทย์ลงความเห็นว่าเป็นสามารถ ย้ายสถานพยาบาลได้

1.5.6) ในกรณีที่พนักงานเจ็บป่วยฉุกเฉินในเขตกรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ นนทบุรี และปทุมธานี พนักงานต้องเข้ารับการรักษาสถานพยาบาลตามข้อ 1.5.1 เท่านั้นการเข้ารับการรักษาสถานพยาบาล นอกเหนือจาก ข้อ 1.5.1 บริษัทฯ จะช่วยเหลือค่ารักษาสถานพยาบาลของพนักงานร้อยละห้าสิบ

1.5.7) ในกรณีที่พนักงานประสบอุบัติเหตุ หรือเจ็บป่วยฉุกเฉินในเขตจังหวัดอื่นๆ นอกเหนือจากจังหวัดที่ระบุในข้อ 1.5.6 พนักงาน สามารถเข้ารับการรักษาสถานพยาบาลใดก็ได้ โดยบริษัทฯ จะรับผิดชอบค่าใช้จ่ายทั้งหมดตามระเบียบบริษัทฯ ทั้งนี้จนถึงวันที่แพทย์ลงความเห็น ว่าพ้นขีดอันตราย และสามารถย้ายออกจากสถานพยาบาลได้

- หมายเหตุ - การเจ็บป่วยฉุกเฉิน หมายถึง การเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นโดยปัจจุบันทันด่วน และจำเป็นต้องเข้ารับการรักษาสถานพยาบาล โดยจะต้องนอนพักรักษาตัวในสถานพยาบาลเท่านั้น
- ในการวินิจฉัยให้อยู่ในดุลยพินิจของแพทย์และ พนักงานจะต้องให้แพทย์ระบุเหตุผล และความจำเป็นในการรักษาสถานพยาบาลทั้งสองกรณี (อุบัติเหตุ หรือเจ็บป่วยฉุกเฉิน) ในใบรับรองแพทย์ในการประกอบการเบิกค่ารักษาสถานพยาบาลด้วย

1.6) เงินช่วยเหลือค่าห้องค่าอาหาร กรณีเข้ารับการรักษาสถานพยาบาล บริษัทฯ ช่วยเหลือเท่าที่จ่ายจริง แต่ไม่เกินอัตราดังนี้

เกรดพนักงาน	ค่าห้องคู่ / ค่าอาหาร (บาท/วัน)		ค่าห้องเดี่ยว และ ค่าอาหาร (บาท/วัน)
	กรุงเทพฯ/ สมุทรปราการ	จังหวัดอื่น ๆ	
G6-G14	1,500	1,200	1,200
G4-G5	1,500	1,500	1,500
G1-G3	2,000	2,000	2,00

ทั้งนี้ บริษัทฯ จะช่วยเหลือค่าห้องและค่าอาหารในหลักเกณฑ์เดียวกับข้อ 1.5.3

1.7) โรงพยาบาลที่บริษัทฯ ได้เปิดเครดิตการรักษาสถานพยาบาลไว้ มี 17 แห่งดังนี้

- 1) โรงพยาบาลสำโรง
- 2) โรงพยาบาลสุขุมวิท
- 3) โรงพยาบาลพญาไท 1,2,3
- 4) โรงพยาบาลเปาโลเมโมเรียล (สะพานควาย)

หมายเหตุ : สวัสดิการบริษัท ครอบคลุมทันตกรรม ในกรณีต่อไปนี้จะการถอนฟันอุดฟันด้วยอมัลกัม เรซิน หรือ วัสดุสีเหมือนฟันอื่น ๆ หรือวัสดุอื่น ๆ ตามพื้นฐานการรักษาโดยทั่วไป รักษาโรคฟัน ขูด หรือขัดหินปูน เคลือบฟลูออไรด์

1.8.5) การตรวจสายตา การผ่าตัดสายตา สั้น ยาว เอียง เลเซอร์เลสิก การประกอบแว่นแว่นกันแดด คอนแทคเลนส์

1.8.6) การโรคทุกชนิด การรักษาภาวะเสื่อมสมรรถภาพทางเพศ การวิจัยสาเหตุของการมีบุตรยาก การรักษาภาวะการมีบุตรยาก การแปลงเพศการผสมเทียม

1.8.7) การตรวจโรคหยุดหายใจขณะหลับ และโรคความจำสั้น ให้พนักงานพบแพทย์ประจำบริษัท เพื่อวินิจฉัยในเบื้องต้นก่อน หลังจากนั้นบริษัทจะออกไปส่งตัวเข้ารับการตรวจรักษาต่อไป (พิจารณาเป็นกรณีๆ ไป)

หมายเหตุ :

1. พนักงานสามารถเบิกค่ารักษาพยาบาลได้ ในกรณีที่พนักงานต้องการเข้าการตรวจวินิจฉัยโรคทั่วไป หรือ ตรวจวิเคราะห์อาการเจ็บป่วย เพื่อค้นหาของโรคหรือสาเหตุของโรค เพื่อนำไปสู่การบำบัดรักษาได้อย่างถูกต้อง

2. โรคใหม่ นอกเหนือจาก 2 โรคข้างต้น บริษัทฯ และ สหภาพฯ พร้อมพนักงาน จะต้องรับฟัง คำวินิจฉัยจากแพทย์ประจำบริษัทฯ ก่อนเพื่อประกอบการตัดสินใจเป็นกรณีไป เมื่อแพทย์เห็นสมควรบริษัทฯ จะออกไปส่งตัวให้พนักงานเพื่อเข้ารับการตรวจรักษายังสถานพยาบาลต่อไป

1.8.8) ค่ายาที่สามารถเบิกค่ารักษาพยาบาลได้นั้น คือ ยาที่ใช้ในการบำบัดรักษาโรคเป็นอยู่ในปัจจุบันในปริมาณยาที่เกี่ยวข้องกับการรักษาเพื่อช่วยให้ผู้ป่วยหายหรือบรรเทาอาการเจ็บป่วยหรือให้พ้นทุกข์ทรมานจาก โรคภัยไข้เจ็บ โดยยึดตามใบสั่งยาของแพทย์

1.8.9) ค่าอุปกรณ์ที่มีลักษณะเป็นอุปกรณ์ที่ใช้ส่วนบุคคล เช่น เครื่องช่วยฟัง แก้วอรรถเช่น ไมค์แท้ว หรือ อุปกรณ์การแพทย์อื่นๆ

หมายเหตุ : อุปกรณ์บางอย่าง พนักงานสามารถยืมได้จากห้องพยาบาลของบริษัท เช่น ไมค์แท้ว อุปกรณ์ตามคอ ตามหลัง และอุปกรณ์อื่นๆ เป็นดุลยพินิจของบริษัท

ในการพิจารณา (อนึ่ง ในกรณีที่พนักงานเข้ารับการรักษายาบาลเป็นการเร่งด่วนฉุกเฉิน หรือไม่สามารถยืมไมค์แท้ว อุปกรณ์ตามคอ ตามหลัง จากห้องพยาบาลได้ บริษัทฯ อนุญาตให้เบิกอุปกรณ์ดังกล่าวจากโรงพยาบาลได้ เมื่อหายจากการเจ็บป่วย และไม่ได้ใช้อุปกรณ์ดังกล่าวแล้วให้นำอุปกรณ์ดังกล่าวมาคืนให้บริษัทฯ)

1.8.10) การเจ็บป่วยหรือได้รับอันตรายอันเนื่องมาจากการกระทำของพนักงาน ซึ่งบริษัทฯ เห็นว่าเป็นการเสื่อมเสียชื่อเสียง ดังนี้

- การเจตนาทำร้ายร่างกายตนเอง
- การเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการเสพติด การบำบัดให้หายจากติดยาเสพติด โรคหรือประสบอันตรายอันเนื่องมาจากการใช้สารเสพติด ตามกฎหมายว่าด้วยยาเสพติด

- การทะเลาะวิวาท หรือมีส่วนยั่วยุ หรือสนับสนุน ให้เกิดการทะเลาะวิวาท
- ทำความผิดตามอาญาโดยเจตนาหรือขณะถูกจับกุม โดยเจ้าหน้าที่เพราะการกระทำความผิดทางอาญานั้น เว้นแต่ความผิดลงโทษ หรือความผิดอันยอมความกันได้ (ถ้าไม่สามารถยอมความกันได้ จะยึดถือผลการตัดสินจากศาล)

1.8.11) การฉีดวัคซีนป้องกันโรค เว้นแต่การฉีดวัคซีนป้องกันโรค ในกรณีต่อไปนี้ โรคที่เป็นโรคระบาดหรือโรคที่หากเป็นแล้วการแพร่เชื้อหรือการได้รับเชื้อจากบุคคลอื่นในสังคมทำได้ง่าย เช่น การแพร่โดยการหายใจ การรับประทาน

- เครื่องดื่ม การใช้ภาชนะร่วมกัน เช่น ไวรัสตับอักเสบบี ไขหวัดใหญ่ เป็นต้น
- กรณีที่ถูกสัตว์กัด แพทย์เห็นว่าอาจได้รับเชื้อโรคจากสัตว์ เช่น โรคพิษสุนัขบ้า

- กรณีได้รับบาดเจ็บ และแพทย์ให้ฉีดวัคซีน เพื่อป้องกันบาดทะยัก
- วัคซีนป้องกันโรคในเด็กตามที่กระทรวงสาธารณสุข แนะนำหรือตามที่แพทย์แนะนำ

2) การรักษาพยาบาลในส่วนครอบครัว

2.1) ครอบครัวของพนักงานที่บริษัท ฯ ช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล คือ บิดา มารดา คู่สมรส และบุตรธิดา (ซึ่งยังไม่บรรลุนิติภาวะ หรือมีอายุมากกว่า 20 ปี ถึง 25 ปี บริบูรณ์และยังมิได้จดทะเบียนสมรสที่อยู่ในระหว่างการศึกษาล่าเรียนในระดับอุดมศึกษาขึ้นไป (ระดับอุดมศึกษาขึ้นไป หมายถึง ระดับอนุปริญญา (ปวส) ระดับปริญญาตรี ระดับปริญญาโทและระดับปริญญาเอก) ในสถาบันการศึกษาที่ทางราชการรับรอง) ที่ชอบด้วยกฎหมาย และไม่ได้รับความช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลจากสถาบันหรือหน่วยงานอื่นใด

หมายเหตุ : บรรลุนิติภาวะ หมายถึง ณ วันที่อายุครบ 20 ปีบริบูรณ์ หรือ ณ วันที่ จดทะเบียนสมรส

2.2) สถานพยาบาลที่ได้รับการช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลตามข้อ 1.5.1

2.3) พนักงานมีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลในส่วนครอบครัวเท่าที่จ่ายจริงแต่ไม่เกิน 50,000 บาทต่อครอบครัวต่อปี (ได้รับจากสวัสดิการบริษัท 15,000 บาท และกองทุน สวัสดิการค่ารักษาพยาบาลส่วนของบริษัทพนักงาน 35,000) พนักงานสมทบเงินเข้า

กองทุนสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลส่วนของครอบครัว 0.1% ของค่าจ้าง และบริษัทฯ สมทบตามอัตราที่ระบุไว้ในระเบียบของกองทุนฯ

2.4) โรงพยาบาลที่ยกเว้นในข้อ 1.5.1.2. และคลินิกเอกชนหรือ สถานพยาบาลเอกชนนอกเหนือจากข้อ 1.5.1.3 บริษัทฯ ช่วยเหลือค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลร้อยละห้าสิบ

2.5) โรคหรือลักษณะความเจ็บป่วย หรือการรักษาพยาบาลที่ไม่ได้รับการช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลมีดังนี้

2.5.1) การตรวจการตั้งครรภ์ การตรวจครรภ์ การทำคลอด การแท้งบุตร การตรวจหลังคลอด และอาการป่วย อันเนื่องมาจากการตั้งครรภ์

2.6) ในกรณีอุบัติเหตุ หรือเจ็บป่วยฉุกเฉินให้ใช้หลักเกณฑ์เดียวกับพนักงาน ข้อ 1.5.5-1.5.7 โดยยึดหลักเกณฑ์ในข้อ 2.3

2.7) ค่ารักษาพยาบาล และค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลที่บริษัทฯ จะให้การช่วยเหลือ ได้แก่

2.7.1) ค่ายา ค่ารักษาพยาบาล

2.7.2) ค่าตรวจวิเคราะห์ด้วยรังสี (X-RAY) ค่าวิเคราะห์โรค

2.7.3) ค่าพยาบาล ยกเว้น ค่าจ้างพยาบาลเพื่อเผื่อใช้ในกรณีพิเศษ

2.7.4) ค่าห้อง และค่าอาหารเพื่อการรักษาตัวในโรงพยาบาลบริษัทฯ

จะให้การช่วยเหลือในอัตราข้อ 1.6 ซึ่งเมื่อ รวมกับค่ารักษาพยาบาลแล้วไม่เกิน 50,000 บาทต่อครอบครัวต่อปี

3) วิธีการขอรับสวัสดิการ การช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล.

3.1) ให้ยื่นใบเสร็จรับเงินค่ารักษาพยาบาลพร้อมใบรับรองแพทย์ภายใน 1 เดือนนับจากวันที่ที่ระบุในใบเสร็จรับเงิน กรณีเบิกสวัสดิการส่วนครอบครัว ให้ยื่นหลักฐานแสดงความสัมพันธ์ด้วย เช่น สำเนาทะเบียนบ้านของพนักงานสำเนาทะเบียนสมรส หรือสำเนาใบสูติบัตร และลงทะเบียนที่ฝ่ายบริหาร

3.2) ในบางกรณี บริษัทฯ อาจให้พนักงานนำหลักฐานมาแสดงเพิ่มเติมประกอบการพิจารณาเบิก หรืออนุญาตให้บริษัทฯ ไปขอหลักฐานเพิ่มเติมจากสถานพยาบาลประกอบการเบิก

3.3) บริษัทฯ ดำเนินการขออนุมัติจ่ายเงินทุกวันทำงานแรกของสัปดาห์ โดยจะรวบรวมเอกสารการเบิกเงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลของพนักงานในเวลา 10.00 น (พนักงานที่ลงทะเบียนหลังจากเวลา 10.00 น บริษัทฯ จะดำเนินการขออนุมัติในสัปดาห์ถัดไป) และจะจ่ายค่ารักษาพยาบาลในวันทำงานที่สามของสัปดาห์

3.4) กรณีขอใช้เครดิตสำหรับพนักงานตามข้อ 1.7 ให้ขอใบส่งตัวจากฝ่ายบริหาร หรือใช้บัตรประจำตัวพนักงานแทนใบส่งตัว

3.5) กลุ่มสมรสและบุตรของพนักงานสามารถลงทะเบียนใช้เครดิตการรักษาพยาบาลกับโรงพยาบาลที่ต้องการใช้เครดิต 1 ใน 17 โรงพยาบาลที่บริษัท ทำสัญญาการรักษาพยาบาล เครดิต (ครอบครัวละ 1 โรงพยาบาล) ทั้งนี้จะมีสิทธิ์ในการเปลี่ยนโรงพยาบาลได้เมื่อครบ 1 ปีขึ้นไป นับจากวันที่ออกบัตร ทั้งนี้ กรณีกลุ่มสมรส หรือบุตรของพนักงานเข้ารับการรักษายาบาลเครดิตกับโรงพยาบาลที่ระบุไว้ในบัตรฯ ให้ปฏิบัติ ดังนี้

- 1) พนักงานแสดงบัตรเครดิตการรักษาพยาบาลส่วนของครอบครัวที่บริษัทออกให้ พร้อมกับบัตรประจำตัวพนักงาน
- 2) พนักงานลงลายมือชื่อกำกับที่สำเนาเอกสารบัตรเครดิตการรักษาพยาบาลส่วนของครอบครัวและบัตรประจำตัวพนักงาน
- 3) กลุ่มสมรสหรือบุตรของพนักงานเข้ารับการรักษายาบาล
- 4) พนักงานลงลายมือชื่อในใบเสร็จรับเงิน/ใบแจ้งหนี้ เพื่อรับทราบยอดค่าใช้จ่ายในการรักษา

หมวด 2 สวัสดิการทั่วไป

1) จัดให้มีชุดพนักงานให้กับพนักงานใหม่ หรือกรณีที่ต้องเปลี่ยนชุดทำงานใหม่ ตามหลักเกณฑ์เงื่อนไข ดังนี้

- 1.1) ชุดพนักงานสำนักงานชาย พนักงานในโรงงานชาย หญิง และผู้บริหารชาย
 - 1 ปีแรกที่เข้าทำงานหรือปีที่เปลี่ยนชุดทำงาน = 3 ชุด ต่อปี
 - 2 ปีที่สองที่เข้าทำงานหรือปีที่สองที่เปลี่ยนชุดทำงาน = 2 ชุดต่อปี
 - 3 ปีที่สามที่เข้าทำงานหรือปีที่สามที่เปลี่ยนชุดทำงาน = 1 ชุดต่อปี
 - 4 ปีที่สี่ที่เข้าทำงานหรือปีที่สี่ที่เปลี่ยนชุดทำงาน = 2 ชุดต่อปี

- 1.1) ชุดพนักงานหญิงประจำสำนักงาน บริษัทฯ จัดให้มีชุดทำงานคนละ 2 ชุดต่อปี
 - 1 จัดให้มีอุปกรณ์ป้องกันอันตราย อันอาจเกิดจากการทำงานให้กับพนักงาน
 - 2 จัดให้มีน้ำสำหรับอุปโภค บริโภค ให้เพียงพอ
 - 3 จัดให้มีโรงอาหารสำหรับรับประทานอาหารของพนักงาน
 - 4 จัดให้มีตู้เก็บของใช้ส่วนตัว (LOCKER) สำหรับเปลี่ยนชุดทำงานของพนักงาน
 - 5 จัดให้มีบริเวณ หรือสถานที่จอดรถให้กับพนักงาน
 - 6 จัดให้มีงานสังสรรค์ประจำปี
 - 7 จัดให้มีชมรมนันทนาการต่างๆ และอุปกรณ์กีฬา
 - 8 จัดให้มีการท่องเที่ยวพักผ่อนประจำปี
 - 9 จัดห้องสมุดให้กับพนักงาน
 - 10 จัดให้มีรถฉุกเฉิน และอุปกรณ์ปฐมพยาบาลฉุกเฉินให้กับพนักงาน
 - 11 จัดให้มีรถรับ – ส่ง ปรับอากาศให้กับพนักงาน

หมวด 3 เงินช่วยเหลือ

- 1) พนักงานหรือภรรยาของพนักงานคลอดบุตร บริษัทฯ ให้เงินช่วยเหลือเฉพาะบุตร 3 คน
- 2) พนักงานแต่งงานโดยถูกต้องตามกฎหมาย บริษัทฯ ให้เงินช่วยเหลือ 2,000 บาท (พนักงานมีสิทธิ์ได้รับเงินช่วยเหลือพิเศษนี้เพียงครั้งเดียว ตลอดอายุ การเป็นพนักงานของบริษัทฯ)
- 3) บิดา มารดา ของคู่สมรสของพนักงานเสียชีวิต บริษัทฯ ให้เงินช่วยเหลือ 1000 บาท
- 4) พี่น้อง ปู่ ย่า ตา ยาย ของพนักงานเสียชีวิต บริษัทฯ ให้เงินช่วยเหลือ 1,000 บาท
- 5) บิดา มารดา ของพนักงานเสียชีวิต บริษัทฯ ให้เงินช่วยเหลือ 5,000 บาทและบริษัทฯ
 - 5.1) จะเป็นเจ้าภาพสวดอภิธรรมศพหรือพิธีกรรมของศาสนาอื่น 1 คืน ในวงเงิน 5,000 บาท
- 6) คู่สมรส หรือบุตรธิดา ของพนักงานเสียชีวิต บริษัทฯ ให้เงินช่วยเหลือ 3,000 บาท หรือ 0.5 เท่าของเงินเดือนพื้นฐาน แล้วแต่จำนวนใดจะมากกว่ากัน
- 7) พนักงานเสียชีวิต บริษัทฯ ให้เงินช่วยเหลือค่าจัดงานศพ 5,000 บาท และให้เงินช่วยเหลือ
 - 7.1) จำนวนเงิน 500,000 บาท โดยไม่รวมเงินสงเคราะห์จากประกันสังคม และกองทุนเงิน
 - 7.2) ทดแทน ยกเว้นในกรณีดังต่อไปนี้
 - 7.2.1 พนักงานเสียชีวิตเนื่องจากการกระทำผิดกฎระเบียบวินัยของบริษัทฯ โดยเจตนา
 - 7.2.2 หรือการกระทำผิดกฎระเบียบด้านความปลอดภัยของบริษัทฯ โดยเจตนา บริษัทฯจ่ายเงินช่วยเหลือ 200,000 บาท
 - 7.2.3 พนักงานเสียชีวิต เนื่องจากการอัศวินบาตกรรม (ฆ่าตัวตาย) การกระทำผิดกฎหมายโดยเจตนา บริษัทฯ ไม่จ่ายเงินช่วยเหลือ
- 8) พนักงานทุพพลภาพพนักงานทุพพลภาพ ซึ่งแพทย์ลงความเห็นว่าพนักงานผู้นั้นไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ให้กับบริษัทฯ ได้อีกต่อไป และบริษัทฯ จำเป็นต้องเลิกจ้าง บริษัทฯ จะให้เงินช่วยเหลือ(นอกเหนือจากค่ารักษาพยาบาล และค่าชดเชยตามกฎหมาย) 20,000 บาทพนักงานทุพพลภาพ เนื่องจากการทำงาน ซึ่งแพทย์ลงความเห็นว่า พนักงานผู้นั้นไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ให้กับบริษัทฯ ได้อีกต่อไปและบริษัทฯ จำเป็นต้องเลิกจ้างบริษัทฯ จะให้เงินช่วยเหลือ (นอกเหนือจากค่ารักษาพยาบาลและค่าชดเชยตามกฎหมาย 40,000 บาท
- 9) ค่าช่วยเหลือการศึกษาบุตร ธิดา ของพนักงานโดยชอบด้วยกฎหมายที่กำลังศึกษาอยู่ บริษัทฯให้เงินช่วยเหลือครอบครัวละไม่เกิน 2 คน โดยให้สิทธิเฉพาะบุตรคนนั้นตลอดไป โดยมีเงื่อนไขและหลักเกณฑ์จ่ายเงินช่วยเหลือ ดังต่อไปนี้คือค่าช่วยเหลือการศึกษาบุตร หมายถึง ค่าเล่าเรียนในระบบการศึกษา ค่าอุปกรณ์การเรียนและค่าใช้จ่ายอื่นๆ ที่ระบุในใบเสร็จ โดยจะต้องเป็น

ใบเสร็จของสถานศึกษานั้นๆ เท่านั้นกำหนดค่าช่วยเหลือการศึกษามุตรตามที่จ่ายจริง แต่ไม่เกิน อัตราที่กำหนด ตามวุฒิ การศึกษา ดังนี้

- 9.1) อนุบาลถึง ประถมศึกษาปีที่ 6 ให้เงินช่วยเหลือไม่เกิน 2,300 บาท/คน/ปีการศึกษา
- 9.2) มัธยมฯ ต้น ให้เงินช่วยเหลือไม่เกิน 2,300 บาท/คน/ปีการศึกษา
- 9.3) มัธยมฯ ปลาย ให้เงินช่วยเหลือไม่เกิน 2,400 บาท/คน/ปีการศึกษา
- 9.4) ปวช ให้เงินช่วยเหลือไม่เกิน 2,400 บาท/คน/ปีการศึกษา
- 9.5) ปวส (อนุปริญญา) ให้เงินช่วยเหลือไม่เกิน 2,500 บาท/คน/ปีการศึกษา
- 9.6) ปริญญาตรี ให้เงินช่วยเหลือไม่เกิน 2,600 บาท/คน/ปีการศึกษา
- 9.7) เงินค่าช่วยเหลือนี้จะช่วยเหลือเฉพาะบุตรของพนักงานที่อายุไม่เกิน 25 ปี
- 10) พนักงานที่เข้าทำงานก่อนวันที่ 1 เมษายน 2538 ที่บริษัท มีคำสั่งย้ายไปทำงาน โรงงานบางประกง บริษัท ให้เงินค่าช่วยเหลือค่าขนย้ายทรัพย์สินจากที่พักอาศัยเดิมไปอาศัย บริเวณใกล้เคียงบางประกงตามพื้นที่อยู่อาศัยในหมวดการลาพิเศษ ข้อ 6.13.5 ดังนี้
 - 10.1) สถานภาพ โสด 1,500 บาท
 - 10.2) สถานภาพ สมรส แต่ย้ายคนเดียว 1,000 บาท
 - 10.3) สถานภาพ สมรส และย้ายทั้งครอบครัว 3,000 บาท
- 11) พนักงานที่ทำงานล่วงเวลาหลังเวลาทำงานปกติ ตั้งแต่ 2 ชั่วโมงขึ้นไป บริษัท ให้เงินช่วยเหลือค่าอาหาร 25/ วัน พนักงานที่ทำงานล่วงเวลาก่อนเวลาทำงานปกติ ตั้งแต่ 1 ชั่วโมงขึ้นไป บริษัท ให้เงินช่วยเหลือค่าอาหาร 20/วัน

หมวด 4 ระเบียบการเดินทางไปทำงานต่างจังหวัด

- 1) ค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทาง หมายถึง เงินที่จ่ายเป็นค่าใช้จ่ายสำหรับการอุปโภค บริโภคใน ระหว่างการเดินทางไปปฏิบัติงานนอกสถานที่เป็นการชั่วคราว
- 2) พนักงานที่เดินทาง ไป – กลับ ในวันเดียวกันมีสิทธิเบิกค่าเบี้ยเลี้ยงได้ ยกเว้น จังหวัด ดังต่อไปนี้
 - 2.1) โรงงานสำโรง จังหวัดกรุงเทพมหานคร นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ สมุทรสาคร ฉะเชิงเทรา ชลบุรี นครปฐม และอยุธยา
 - 2.2) โรงงานเวลโกรว์ จังหวัดกรุงเทพมหานคร นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ สมุทรสาคร ฉะเชิงเทราชลบุรี นครปฐม และอยุธยา
 - 2.3) โรงงานบางปะกง จังหวัดกรุงเทพมหานคร นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ สมุทรสาคร ฉะเชิงเทราชลบุรี และระยอง

3) พนักงานรายเดือนไม่มีสิทธิได้รับเงินช่วยค่าอาหาร ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดในระหว่างเดินทางและในสภาพงานที่ไม่อาจกำหนดเวลาทำงานแน่นอนได้

4) การออกเดินทางหลัง 12.00 น และกลับมาในวันเดียวกัน หรือการออกเดินทาง ก่อน 12.00 น และกลับก่อน 12.00 น สามารถเบิกเบี้ยเลี้ยงได้ 50%

5) พนักงานที่เดินทางไปต่างจังหวัดสามารถเบิกค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทาง และค่าที่พักตามที่จ่ายจริง แต่ไม่เกินอัตราที่กำหนด

เกรดพนักงาน	ค่าเบี้ยเลี้ยง	ค่าที่พัก
G10-G14	200	400
G7-G9	250	450
G6-G6	350	550
G4	400	600

ที่มา: คู่มือพนักงานบริษัทเดินโซ ประเทศไทยจำกัด

หมายเหตุ

1 บริษัท ขอความร่วมมือกับพนักงานในการเข้าพักห้องคู่ (พักห้องละสองคน) ของโรงแรมในกรณีที่พนักงานต้องไปทำงานต่างจังหวัดพร้อมๆ กันหลายคน โดยพนักงานสามารถเบิกค่าที่พักร่วมกันได้

2. ถ้ากรณีค่าที่พักสูงกว่าอัตราที่บริษัท กำหนดเนื่องจากไม่สามารถหาที่พักในอัตราที่บริษัทกำหนดได้ บริษัท โดยผู้จัดการแผนกทรัพยากรบุคคล และผู้จัดการแผนกต้นสังกัดของพนักงานจะเป็นผู้ตรวจสอบและพิจารณาจ่ายเงินให้ตามความเป็นจริง โดยพิจารณาค่าที่พักกับเอกสาร ค่าที่พักของการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย

6) จำนวนชั่วโมงที่เกินจาก 1 วัน (24 ชั่วโมง) แต่ไม่ถึง 12 ชั่วโมง บริษัท จะจ่ายร้อยละ 50 ของค่าเบี้ยเลี้ยง ถ้าเกิน 12 ชั่วโมง คิดเป็นค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทางเท่ากับ 1 วัน

7) บริษัท จะเพิ่มอัตราที่พักให้แก่พนักงานร้อยละ 50 ในจังหวัดดังต่อไปนี้จังหวัดชลบุรี (ยกเว้นพนักงานมีที่พักปัจจุบันอยู่ในจังหวัดชลบุรี) กรุงเทพฯ (ยกเว้นพนักงานมีที่พักปัจจุบันอยู่ในกรุงเทพฯ) เชียงราย เชียงใหม่ ลำปาง พิษณุโลก กำแพงเพชร ตากนครสวรรค์ อุบลราชธานี นครราชสีมา ร้อยเอ็ด อุดรธานี จันทบุรี สงขลา สุราษฎร์ธานี ภูเก็ต

8) ในกรณีที่จำเป็นต้องพักกับลูกค้าหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง ค่าที่พักจะได้รับพิจารณาเป็นรายๆ ไป

- 9) ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับที่พักอื่นๆ ที่จำเป็นจะพิจารณาเป็นรายๆ ไป
- 10) กรณีประชุม อบรม สัมมนาต่างจังหวัด พนักงานจะเบิกเบี้ยเลี้ยงได้ หากผู้อบรมไม่ได้จัดอาหารให้ และจะเบิกค่าที่พักได้หากทางผู้จัดอบรมไม่ได้จัดที่พักให้
- 11) กรณีเดินทางไปกับบริษัทจัดนำเที่ยวที่ผู้จัดมีบริการที่พักและอาหารไว้แล้ว พนักงานไม่สามารถเบิกค่าเบี้ยเลี้ยงและค่าที่พักได้
- 12) การเบิกค่าเบี้ยเลี้ยง และค่าที่พักโดยทุจริต จะได้รับการลงโทษตามระเบียบของบริษัทฯ

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุกัญญา บุญประกอบชัย (2550: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กร และ ความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงาน : กรณีศึกษา พนักงานบริษัทเทพอาสน์ จำกัด จากการศึกษาพบว่า

1) ความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่ามีความผูกพันและรู้คุณค่ายิ่งดีบริษัทเป็นอันดับแรก รองลงมาคือปราณนาที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกของบริษัทต่อไป มีความยินดีเต็มใจ และเสียสละที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีความเชื่อมั่นยอมรับค่านิยม และเป้าหมายของบริษัท มีความห่วงใยในอนาคต ของบริษัทอย่างมาก ได้ช่วยรักษาได้ช่วยรักษาชื่อเสียง และผลประโยชน์ของบริษัทอย่างเต็มที่ ประโยชน์ต่างๆจากบริษัททำให้ไม่อยากเปลี่ยนงาน และภูมิใจที่จะบอกว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

2) ความพึงพอใจในสวัสดิการโดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน เป็นอันดับแรก รองลงมาเป็นสวัสดิการด้านงาน สวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน (ตัวเงินทางอ้อม) และสวัสดิการที่เป็นเงิน เป็นอันดับสุดท้าย

3) เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจ ในสวัสดิการทั้ง 4 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ไม่แตกต่างกัน

วีณา อ่อนหวาน (2548: บทคัดย่อ) ความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานบริษัท ข. การช่าง จำกัด (มหาชน)จากการศึกษา พบว่า

1) พนักงานที่มีลักษณะของข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการไม่แตกต่างกัน

2) สวัสดิการของพนักงานทั้ง 6 ด้าน พบว่า สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ และสวัสดิการด้านความมั่นคง และปลอดภัย มีความสัมพันธ์ กับความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และมีค่าความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ในส่วนของ สวัสดิการด้านสุขภาพ และสวัสดิการด้านสังคมสงเคราะห์ มีความสัมพันธ์ กับความพึงพอใจในระดับค่อนข้างต่ำ ส่วนสวัสดิการด้านการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ

ในระดับต่ำมาก ในขณะที่ สวัสดิการด้านนันทนาการ ไม่มีความสัมพันธ์ กับความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงาน

3) พนักงานมีความพึงพอใจในสวัสดิการของบริษัทสูงสุดตามลำดับดังนี้ คือ

- 1)ด้านความมั่นคงปลอดภัย
- 2)ด้านเศรษฐกิจ
- 3)ด้านสังคมสงเคราะห์
- 4)ด้านสุขภาพ อนามัย
- 5)ด้านการศึกษา
- 6)ด้านนันทนาการ

4) ความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับแนวโน้ม การทำงานในอนาคตอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ ในระดับปานกลาง ในทิศทางเดียวกัน

พนิตา แดงใหญ่ (2549: บทคัดย่อ) แนวทางการจัดสวัสดิการที่มีประสิทธิผลให้กับพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ : กรณีศึกษา บริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด จากการศึกษ พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ,การศึกษา ,สภาพภาพการสมรส,จำนวนบุตร,ตำแหน่ง,พื้นที่ปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในด้านองค์ประกอบการจัดสวัสดิการ ทั้ง 3 ประเภท ไม่แตกต่างกัน แต่ในส่วนของอายุ และ อายุการทำงาน พบว่ามีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านการป้องกันการขาดรายได้ที่แตกต่างกัน โดยพนักงานที่อายุน้อยกว่า 30 ปี มีความพึงพอใจมากกว่าอายุ 40 – 49 ปี และ พนักงานที่มีอายุการทำงาน ไม่เกิน 5 ปี มีความพึงพอใจมากกว่าพนักงานที่มีอายุสูงกว่า รายได้ที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในสวัสดิการป้องกันการขาดรายได้ และเงินช่วยเหลือ / เบี้ยเลี้ยงแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีรายได้ 10000 – 20000 บาท จะมีความพึงพอใจในสวัสดิการป้องกันการขาดรายได้มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ 20,000—30,000 บาท และพนักงานที่มีรายได้มากกว่า 50,000บาทมีความพึงพอใจในสวัสดิการเงินช่วยเหลือ/เบี้ยเลี้ยงมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า

ชนิการ์ ละเอียด (2543) ได้ศึกษา ความคาดหวังต่อลักษณะ และรูปแบบการจัดสวัสดิการของบุคลากร กรณีออกนอกกระบบเป็นองค์การมหาชน : กรณีศึกษา สำนัก ประกันสังคม พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่ ต้องการลักษณะสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านค่าครองชีพ เมื่อออกจากงานมากที่สุด รองลงมาเป็สวัสดิการค่าตอบแทน นอกเวลาหรือไปปฏิบัติงานอื่นใด สวัสดิการการสร้างแรงจูงใจสวัสดิการด้านการกู้ยืม ส่วนลักษณะสวัสดิการที่ไม่ใช่ตัวเงินพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ มีความต้องการสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในงานมากที่สุด รองลงมาเป็นสวัสดิการด้านการศึกษา สวัสดิการด้านสิทธิการลา และสวัสดิการด้านนันทนาการ สำหรับความสามารถในการเข้าร่วมจัดสวัสดิการ พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่ เห็นด้วยต่อการให้มีบุคลากรมีสิทธิเลือกสวัสดิการตามที่ตามที่ต้องการ และการมีข้อตกลงร่วมกัน ระหว่างผู้บริหาร และ

ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ส่วนการจ่ายเงินสมทบ เห็นด้วยในระดับปานกลาง นอกจากนี้บุคลากรยังมีความคาดหวังให้หน่วยงาน นำรูปแบบการจัดสวัสดิการ ตามแนวคิดเกื้อกูลมาใช้ รองลงมาเป็นแนวคิดสวัสดิการของประเทศญี่ปุ่น แนวคิดค่าตอบแทน แนวคิดสวัสดิการของประเทศสหรัฐอเมริกา และสุดท้ายเป็นแนวคิดยืดหยุ่น

ดังนั้น ผู้วิจัย มีความสนใจในการศึกษา เรื่องความพึงพอใจด้านสวัสดิการ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท เติ้นโซ่ ประเทศไทย จำกัด โดยจะยึดตามแนวความคิดของ Pigors และ Myers (1956: 631-639) ที่ได้มีการแบ่งสวัสดิการออกเป็น 6 ประเภทคือ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านการศึกษา สวัสดิการด้านสังคมสงเคราะห์ สวัสดิการด้านนันทนาการ สวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย และ สวัสดิการด้านสุขอนามัย

ในส่วนของทฤษฎีด้านความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยใช้แนวทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร ของ มาวเดย์ สเตียร์และพอร์เตอร์ (Mowday, Steers; & Porter. 1979) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่ใช้วัดทัศนคติด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานทั้ง 3 องค์ประกอบคือ

- 1) ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
- 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร
- 3) ความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้

ผู้วิจัยนำแนวความคิดทั้งสองส่วนมาเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบความคิดเพื่อทำการศึกษา และใช้เป็นหลักการสร้างแบบสอบถาม ในการวัดระดับความสำคัญ ของความพึงพอใจด้านสวัสดิการ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท เติ้นโซ่ ประเทศไทย จำกัด

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจด้านสวัสดิการ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน ของพนักงานบริษัทเดินโซ่ ประเทศไทย จำกัด โดยผู้วิจัย ได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การกำหนดประชากร และการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำ และการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูล

1. การกำหนดประชากร และการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานของบริษัทเดินโซ่ ประเทศไทย จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 1,603 คน (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล ณ.วันที่ 25 กันยายน 2554)

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานของบริษัทเดินโซ่ ประเทศไทย จำกัด เนื่องจากทราบจำนวน ประชากรที่แน่นอน จึงคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ Taro Yamane (Yamane. 1967: 887) กำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ ที่ 5% จะได้ กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาจำนวน 320 คน และ เพิ่มจำนวนตัวอย่างเท่ากับ 20 คน รวมเป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 340 คน ซึ่งสามารถคำนวณได้ดังนี้

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

เมื่อ	:	n แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
		N แทน	ขนาดของประชากร
		e แทน	ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง

คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างจาก ประชากร 1,603 คน ค่าความคลาดเคลื่อน 5% หรือ 0.05 แทนค่าในสูตร

$$n = \frac{1603}{1 + (1603)(0.05)^2}$$

= 320 คน

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ขั้นที่ 1 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานของบริษัทเดินโซ่ ประเทศไทย โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง 340 คน จากจำนวนประชากรทั้งหมด 1,603 คน ทำการสุ่มตัวอย่างแต่ละชั้นภูมิ ด้วยวิธีการกำหนด สัดส่วน ของจำนวนสมาชิกในแต่ละชั้นภูมิ (Proportional Stratified Sampling) โดยคำนวณจากสูตร

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

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

ตาราง 2 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ของพนักงานบริษัทเดินโซ่ ประเทศไทย จำกัด แต่ละชั้นตามลักษณะงาน

กลุ่มพนักงาน	ประชากร (คน)	การคำนวณ	จำนวนตัวอย่าง (คน)
ฝ่ายผลิต	1,251	$1,251 \times (340/1,603)$	265
ฝ่ายสนับสนุนการผลิต	325	$325 \times (340/1,603)$	69
ฝ่ายธุรการ	27	$27 \times (340/1,603)$	6
รวม	1,603		340

ที่มา: ฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัทเดินโซ่ ประเทศไทย จำกัด ณ.วันที่ 25 กันยายน 2554

ขั้นที่ 2 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) ซึ่งเป็นการสุ่มแบบสะดวกในแต่ละชั้นภูมิ โดยจะเริ่มทำการเก็บข้อมูลจาก กลุ่มของ พนักงานฝ่ายผลิต ในบริเวณ โรงงาน B1และB2 เป็นอันดับแรกต่อด้วยกลุ่มของพนักงานฝ่ายสนับสนุนการผลิต ในออฟฟิศ A และ ออฟฟิศ B ชั้น2และจะเก็บข้อมูลของพนักงานฝ่ายธุรการที่ออฟฟิศA ชั้น 1 เป็นอันดับสุดท้าย

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม(Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งสร้างเพื่อศึกษาผลของความพึงพอใจด้านสวัสดิการที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเดินโซ่ ประเทศไทย โดยสรุปสามารถแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุการทำงาน ตำแหน่งงานในปัจจุบัน และ ลักษณะของงานที่ทำ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close ended Question) ให้เลือกตอบเพียงข้อเดียว จำนวน 7 ข้อโดยคำถามแต่ละข้อแสดงข้อมูลดังนี้

ข้อ 1 เพศ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ได้แก่ เพศชาย เพศหญิง

ข้อ 2 อายุ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ(Ordinal Scale) ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคลของบริษัทเดินโซ่ ประเทศไทย ณ วันที่ ณ.วันที่ 25 กันยายน 2554 ระบุว่า อายุต่ำสุดของพนักงาน คือ 18 ปี และอายุสูงสุดของพนักงาน คือ 55 ปี โดยกำหนดช่วงอายุในการคำนวณดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. 2548: 195

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด}-\text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{55-18}{5} \\
 &= 7.4 \sim 8
 \end{aligned}$$

จากการคำนวณอายุของของผู้ตอบแบบสอบถามข้างต้น สามารถแสดงอายุของกลุ่มตัวอย่างได้ดังนี้

1. อายุ 18-25 ปี
2. อายุ 26-33 ปี
3. อายุ 34-41 ปี
4. อายุ 42-49 ปี
5. อายุ 50 ปีขึ้นไป

ข้อ 3 ระดับการศึกษาสูงสุด เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยกำหนดช่วงระดับการศึกษาสูงสุดออกเป็น 5 ช่วง ดังนี้

1. ต่ำกว่าหรือเท่ากับ มัธยมศึกษา ตอนปลาย / ปวช.
2. อนุปริญญา / ปวส.
3. ปริญญาตรี
4. สูงกว่าปริญญาตรี

ข้อ 4 รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน (เงินเดือน + ค่าความสามารถ + ค่าตำแหน่ง) เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยช่วงรายได้ของพนักงาน เต็นโซ่ ประเทศไทย จำกัด อยู่ระหว่าง 8,000 – 100,000 บาท โดยกำหนดช่วงรายได้ของผู้ตอบแบบสอบถามจากการคำนวณดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด}-\text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{100,000-8,000}{5} \\
 &= 18,400
 \end{aligned}$$

จากการคำนวณรายได้ของผู้ตอบแบบสอบถามข้างต้น สามารถแสดงรายได้ของกลุ่มตัวอย่างได้ดังนี้

1. 8,000 – 26,400 บาท
2. 26,401 – 44,800 บาท
3. 44,801 – 63,200 บาท
4. 63,201 – 81,600 บาท
5. 81,601 ขึ้นไป

ข้อ 5 อายุการทำงานจนถึงปัจจุบัน เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยกำหนดช่วงอายุการทำงานจนถึงปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยอ้างอิงข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคลของบริษัทเดินโซ่ ประเทศไทย ณ วันที่ ณ.วันที่ 25 กันยายน 2554 ระบุว่า อายุการทำงานต่ำสุดของพนักงาน คือ 15 วัน หรือ 0 ปี และอายุการทำงาน สูงสุดของพนักงาน คือ 33 ปี โดยกำหนดช่วงอายุในการคำนวณดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์;และคณะ.2548: 195)

$$\begin{aligned}\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด}-\text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{33-0}{5} \\ &= 6.6 \sim 7\end{aligned}$$

จากการคำนวณอายุของของผู้ตอบแบบสอบถามข้างต้น สามารถแสดงอายุนานของกลุ่มตัวอย่างได้ดังนี้

1. 0 – 6 ปี
2. 7 – 13 ปี
3. 14 – 20 ปี
4. 21 – 27 ปี
5. 28 ปีขึ้นไป

ข้อ 6 ตำแหน่งงานในปัจจุบัน เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) โดยกำหนดตำแหน่งงานของพนักงานออกเป็น 4 ตำแหน่ง ได้แก่

1. ระดับปฏิบัติการขั้นต้น (Operator)
2. ระดับปฏิบัติการชั้นกลาง (Officer / Line leader)
3. ระดับหัวหน้างาน (Senior / Team leader)
4. ระดับผู้บริหาร (Management)

ข้อ 7 ลักษณะงาน เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) โดยกำหนดตำแหน่งงานของพนักงานออกเป็น 3 ลักษณะงาน

1. ฝ่ายผลิต (Direct)
2. ฝ่ายสนับสนุนการผลิต (Indirect)
3. ฝ่ายธุรการ (Admin)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในสวัสดิการของบริษัท เติ้นโซ่ ประเทศไทย จำกัด มี 6 ด้าน ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา ด้านสังคมสงเคราะห์ ด้านนันทนาการ ด้านการสร้างความมั่นคง และ ด้านสุขภาพอนามัย จำนวน 30 ข้อ เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด แบบ Likert Scale และใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค(Interval Scale) มี 5 ระดับ โดยมีหลักเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

<u>คะแนน</u>	<u>ระดับความคิดเห็น</u>
5 คะแนน	พึงพอใจอย่างมาก
4 คะแนน	พึงพอใจ
3 คะแนน	เฉยๆ
2 คะแนน	ไม่พึงพอใจ
1 คะแนน	ไม่พึงพอใจอย่างมาก

เมื่อรวบรวมข้อมูล และแจกแจงความถี่แล้ว ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอธิบายผลงานคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น = $\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$

$$= \frac{5-1}{5}$$

$$= 0.8$$

ตาราง 3 กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของระดับคะแนนค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในสวัสดิการ ของบริษัทเติ้นโซ่ ประเทศไทย จำกัด

<u>คะแนนเฉลี่ย</u>	<u>แปลผล</u>
4.21 – 5.00	พนักงานมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	พนักงานมีความพึงพอใจในระดับมาก
2.61 – 3.40	พนักงานมีความพึงพอใจในระดับเฉยๆ
1.81 – 2.60	พนักงานมีความพึงพอใจในระดับน้อย
1.00 – 1.80	พนักงานมีความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 20 ข้อเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด แบบ Likert Scale และใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale) มี 5 ระดับ โดยมีหลักเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

<u>คะแนน</u>	<u>ระดับความคิดเห็น</u>
5 คะแนน	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4 คะแนน	เห็นด้วย
3 คะแนน	ไม่แน่ใจ
2 คะแนน	ไม่เห็นด้วย
1 คะแนน	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เมื่อรวบรวมข้อมูล และแจกแจงความถี่แล้ว ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอธิบายผลงานคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น

$$= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{5 - 1}{5}$$

$$= 0.8$$

ตาราง 4 กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของระดับคะแนนค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ของบริษัทเดินโซ่ ประเทศไทย จำกัด

<u>คะแนนเฉลี่ย</u>	<u>แปลผล</u>
4.21 – 5.00	พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรระดับสูงมาก
3.41 – 4.20	พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรระดับสูง
2.61 – 3.40	พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรระดับต่ำ
1.00 – 1.80	พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรระดับต่ำมาก

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาลักษณะ รูปแบบ และวิธีการเขียนแบบสอบถามจากเอกสาร งานวิจัย แนวคิด ทฤษฎีและผลงานการวิจัยเกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา
2. รวบรวมสาระ และเนื้อหาต่างๆ ที่ได้จากเอกสาร งานวิจัย แนวคิดทฤษฎี และ ผลงานการวิจัย เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจด้านสวัสดิการ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัทเดินโซ่ ประเทศไทย จำกัด
3. นำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมมาสร้าง แบบสอบถามที่เกี่ยวกับ ความพึงพอใจด้านสวัสดิการ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทเดินโซ่ ประเทศไทย จำกัด
4. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วไปนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบและรับข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขต่อไป
5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเพื่อพิจารณาตรวจสอบอีกครั้งให้สมบูรณ์ก่อนนำทดลอง (Try out)
6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้กับพนักงานบริษัทเดินโซ่ ประเทศไทย จำกัด จำนวน 30 ราย เพื่อนำมาหาความเชื่อถือหรือค่าความเชื่อมั่น โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient of alpha) ของ Cronbach (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2546: 49) สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ คือ กลุ่มพนักงาน บริษัทเดินโซ่ ประเทศไทย จำกัด จำนวน 30 ชุด เพื่อนำมาหาความเชื่อถือ หรือค่าความเชื่อมั่น โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient of alpha) ของ Cronbach ซึ่งจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ถ้าค่าใกล้เคียงกับ 1 แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง โดยค่าความเชื่อมั่น ต้องมีอย่างน้อย 0.7 ขึ้นไป จึงจะสามารถนำไปใช้ในการวิจัยได้ซึ่งจากการทดสอบได้ค่า Alpha ดังนี้

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เรื่อง ความพึงพอใจในสวัสดิการของบริษัทเดินโซ่ ประเทศไทย จำกัด

ค่าความเชื่อมั่นของความพึงพอใจในสวัสดิการโดยรวม	= .9268
ค่าความเชื่อมั่นของความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	= .7107
ค่าความเชื่อมั่นของความพึงพอใจในสวัสดิการด้านการศึกษา	= .7673
ค่าความเชื่อมั่นของความพึงพอใจในสวัสดิการด้านความมั่นคงและปลอดภัย	= .8069
ค่าความเชื่อมั่นของความพึงพอใจในสวัสดิการด้านนันทนาการ	= .7951
ค่าความเชื่อมั่นของความพึงพอใจในสวัสดิการด้านสังคมสงเคราะห์	= .7054
ค่าความเชื่อมั่นของความพึงพอใจในสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย	= .8388

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เติ้นโซ่ ประเทศไทย จำกัด

ค่าความเชื่อมั่นของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	= .8155
ค่าความเชื่อมั่นของความผูกพันต่อองค์กรด้านการมีความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	= .7402
ค่าความเชื่อมั่นของความผูกพันต่อองค์กรด้านการมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร	= .7419
ค่าความเชื่อมั่นของความผูกพันต่อองค์กรด้านการมีความปรารถนาที่จะรักษาสภาพภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้	= .7394

7. นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้แล้วมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อความสมบูรณ์ โดยได้รับคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาควบคุมสารนิพนธ์ เพื่อความถูกต้องอีกครั้งหนึ่ง จากนั้นจึงนำแบบสอบถามไปสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมบริษัท เติ้นโซ่ ประเทศไทย จำกัด เพื่อนำมาใช้ในการวิเคราะห์ โดยดำเนินงานตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานเติ้นโซ่ ประเทศไทย จำกัด
2. ผู้วิจัยเตรียมแบบสอบถามให้เพียงพอกับพนักงานบริษัทเติ้นโซ่ ประเทศไทย จำกัด ในการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานทั้งหมดตามจำนวนตัวอย่างที่กำหนด จำนวน 340 คน
3. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเอง โดยการติดตามให้พนักงานบริษัทเติ้นโซ่ ประเทศไทย จำกัด ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 340 คน ตอบสอบถามที่ได้เตรียมไว้
4. ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของแบบสอบถามทุกฉบับ

4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะกระทำการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดมาจัดทำ การวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) คณะผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามและแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก
2. การลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยมาลงรหัสตามที่กำหนดไว้ล่วงหน้า

3. การประมวลผลข้อมูล (Processing) โดยใช้ข้อมูลที่ลงรหัสแล้วนำมาทำการบันทึก โดยใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการประมวลผลข้อมูล ซึ่งใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป เพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ SPSS/PC+ (Statistical package for social science) เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

3.1 การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่ออธิบายข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

3.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุการทำงาน จนถึงปัจจุบัน ตำแหน่งงานในปัจจุบัน และ ลักษณะของงาน

3.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 2 ความพึงพอใจด้านสวัสดิการ และ ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร

3.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation : S.D.) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 2 ความพึงพอใจด้านสวัสดิการ และ ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร

3.2 การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) โดยสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

3.2.1 สถิติวิเคราะห์ค่าที (Independet t-test) ใช้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน เพื่อทดสอบสมมติฐานส่วนที่ 1 ด้านเพศ

3.2.2 สถิติวิเคราะห์แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way Analysis of variance) ใช้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม เพื่อทดสอบสมมติฐานส่วนที่ 1 ด้านอายุ ด้านระดับการศึกษาสูงสุด ด้านรายได้เฉลี่ยต่อลักษณะของงาน ด้านอายุการทำงานจนถึงปัจจุบัน ด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน และด้านลักษณะของงาน

3.2.3 สถิติวิเคราะห์แบบการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงซ้อน (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานส่วนที่ 2 ส่วนของความพึงพอใจในด้านสวัสดิการของพนักงานบริษัทเดินโซ่ ประเทศไทย จำกัด

3.2.3 สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกันเพื่อใช้ทดสอบสมมติฐาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในสวัสดิการ และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เดินโซ่ ประเทศไทย จำกัด

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) หรือค่าสถิติพื้นฐาน

5.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้วิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล
(กัลยา วาณิชยปัญญา. 2550: 44) ใช้สูตรดังนี้

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

เมื่อ	P	แทน ร้อยละ
	f	แทน ความถี่ที่ต้องการเปลี่ยนแปลงให้เป็นร้อยละ
	n	แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

5.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean : $\bar{x}$) เพื่ออธิบายลักษณะพื้นฐานข้อมูล
(กัลยา วาณิชยปัญญา. 2550: 48) ใช้สูตรดังนี้

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

เมื่อ	x	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
	$\sum x$	แทน ผลรวมของข้อมูลทั้งหมด
	n	แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

5.1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) เพื่อใช้อธิบายลักษณะพื้นฐาน
(กัลยา วาณิชยปัญญา. 2550: 49). ใช้สูตรดังนี้

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

เมื่อ	$S.D.$	แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	x^2	แทน ผลรวมคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
	$(\sum x^2)$	แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
	n	แทน จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม

5.2 สถิติที่หาคุณภาพแบบสอบถาม เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliable) ของแบบสอบถามโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2550: 49) โดยใช้สูตร ดังนี้

$$\text{Cronbach's Alpha } (\alpha) = \frac{k \text{ Covariance/ Variance}}{1+(k-1)\text{Covariance/ Variance}}$$

เมื่อ k แทน จำนวนคำถาม
 $\frac{\text{Covariance}}{\text{Variance}}$ แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่างๆ
 $\frac{\text{Covariance}}{\text{Variance}}$ แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม

5.3 การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Analysis)

5.3.1 ค่า t-test ใช้สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้สูตร Independent Sample t-test (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2544: 178) ซึ่งสถิติที่ใช้ในการทดสอบค่าความแปรปรวนจะใช้ Levene's Test แบ่งได้เป็น 2 กรณี คือ

5.3.1.1 ในกรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มเท่ากัน ($S_1^2 = S_2^2$)

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\left[\frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{(n_1 + n_2 - 2)} \right] \left[\frac{(n_1 + n_2)}{n_1 n_2} \right]}}$$

โดยที่ $df = (n_1 + n_2 - 2)$

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

5.3.1.2 ในกรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มไม่เท่ากัน ($S_1^2 \neq S_2^2$)

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

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

โดยที่

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

5.3.2 สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป (กัลยา วาณิชยบัญชา. 2545: 293) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Homogeneity of Variances ถ้าพบความแปรปรวนเท่ากันทุกกลุ่ม จะทดสอบความแตกต่างด้วย ค่า F-test แต่ถ้าความแปรปรวนไม่เท่ากันทุกกลุ่ม จะทดสอบความแตกต่างด้วยค่า Brown-Forsythe มีสูตรดังนี้

5.3.2.1 ค่า F-test ใช้ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มโดยมีค่าความแปรปรวนเท่ากันทุกกลุ่ม (กัลยา วาณิชยบัญชา. 2545: 293) ซึ่งมีสูตรการคำนวณ ดังนี้

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างประชากร	k-1	$SS_b = \sum_{t=1}^k \frac{T_1^2}{n_1} - \frac{T^2}{n}$	$MS_b = \frac{SS_b}{k-1}$	$\frac{MS_b}{MS_w}$
ภายในประชากร	n-k	$SS_w = \sum_{t=1}^k \sum_{j=1}^{n_i} x_{ij}^2 - \frac{T_1^2}{n_i}$	$MS_w = \frac{SS_w}{n-k}$	
รวม	n-1	$SS_t = \sum_{t=1}^k \sum_{j=1}^{n_i} x_{ij}^2 - \frac{T^2}{n}$		

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ

- k แทน จำนวนประชากรที่นำมาทดสอบสมมติฐาน
- n แทน จำนวนตัวอย่างทั้งสิ้นที่เลือกมาจากประชากรทุกประชากร
- n_1 แทน จำนวนตัวอย่างที่เลือกมาจากประชากรที่ i
- X_{ij} แทน ค่าสังเกตซึ่งได้จากตัวอย่างที่ j ที่เลือกมาจากประชากร i
- T_i แทน ผลรวมของค่าสังเกตจากตัวอย่างที่เลือกมาจากประชากรที่ i
- T แทน ผลรวมรวมของค่าสังเกตจากตัวอย่างที่เลือกมาจากประชากรทุกประชากร
- SS_b แทน ผลรวมกำลังสองภายในประชากร (Within Sum of Square)
- k - 1 แทน องศาแห่งความเป็นอิสระของภายในองค์กร
- SS_w แทน ผลรวมกำลังสองภายในประชากร (Within Sum of Square)
- n - k แทน องศาแห่งความเป็นอิสระของภายในประชากร
- MS_b แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
(Mean Square Within Groups)
- MS_w แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม
(Mean Square Within Groups)
- F แทน ค่าสถิติที่ใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤตจากการแจกแจงแบบ F เพื่อทราบนัยสำคัญ

กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญจะทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธี Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยประชากร (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545: 258) ดังนี้

$$\text{เมื่อ } n_i \neq n_j \quad \text{LSD} = t_{1-\frac{\alpha}{2}, n-k} \sqrt{MSE \left[\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right]}$$

$$\text{เมื่อ } n_i = n_j \quad \text{LSD} = t_{1-\frac{\alpha}{2}, n-k} \sqrt{\frac{2MSE}{n_i}}$$

โดยที่ $df_w = n - k$

LSD แทน ค่าผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับประชากร
กลุ่มที่ i และ j

MSE แทน ค่า Mean Square Error (MS_w)

k แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ทดสอบ

n แทน จำนวนข้อมูลตัวอย่างทั้งหมด

α แทน ค่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด

n_1 แทน ค่าจำนวนหน่วยตัวอย่างในกลุ่มที่ 1

n_2 แทน ค่าจำนวนหน่วยตัวอย่างในกลุ่มที่ 2

5.3.2.2 ค่า Brown-forsythe (β) กรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน (Hartung.2001: 300) มีสูตร ดังนี้

$$\beta = \frac{MS_b}{MS_w}$$

โดยค่า

$$MS_w = \sum_{i=1}^k \left[1 - \frac{n_i}{N} \right] S_i^2$$

เมื่อ β แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Brown – forsythe

MS_b แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม

(Mean Square between group)

MS_w แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม

(Mean Square within group) สำหรับ Brown – forsythe

k แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

n_j	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
N	แทน ขนาดของประชากร
s_1^2	แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง

กรณีผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบเป็นรายคู่ เพื่อดูว่ามีคู่ใดที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธี Dunnett's T3 (วิเชียร เกศสิงห์ 2543: 116) มีสูตรดังนี้

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{MS_w \left[\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right]}$$

เมื่อ	t	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t - distribution
	MS_w	แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean Square within group) สำหรับ Brown – forsythe
	X_i	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ i
	$\bar{x}_i$	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ j
	$\bar{x}_j$	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ j
	n_i	แทน จำนวนตัวอย่างของกลุ่มที่ i
	n_j	แทน จำนวนตัวอย่างของกลุ่มที่ j

5.3.3 สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ใช้ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน เป็นค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่แต่ละตัวต่างมีระดับการวัดของข้อมูลที่แตกต่างกันโดยใช้สูตร

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

เมื่อ	r_{xy}	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
	n	แทน จำนวนคนหรือกลุ่มตัวอย่าง
	$\sum x$	แทน ผลรวมของคะแนนของตัวแปร x
	$\sum y$	แทน ผลรวมของคะแนนของตัวแปร y
	$\sum xy$	แทน ผลรวมของผลคูณของคะแนนตัวแปร x และ y
	$\sum x^2$	แทน ผลรวมของกำลังสองของตัวคะแนนตัวแปร x
	$\sum y^2$	แทน ผลรวมของกำลังสองของคะแนนตัวแปร y

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่าระหว่าง $-1 < r < 1$ ความหมายของ r มีดังนี้

1. ค่า r เป็นลบ แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามคือ ถ้า x เพิ่ม y จะลด แต่ถ้า x ลด y จะเพิ่ม
2. ค่า r เป็นบวก แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือ ถ้า x เพิ่ม y จะเพิ่ม แต่ถ้า x ลด y จะลด
3. ค่า r มีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันมาก
4. ค่า r มีค่าเข้าใกล้ -1 แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามและมีความสัมพันธ์กันมาก
5. ค่า r เข้าใกล้ 0 แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์กันน้อย
6. ค่า r เท่ากับ 0 แสดงว่า x และ y ไม่มีความสัมพันธ์กัน

เกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

<u>ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์</u>	<u>ความหมาย</u>
0.81-1.00	มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก
0.61-0.80	มีความสัมพันธ์ระดับสูง
0.41-0.60	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
0.21-0.40	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
0.01-0.20	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำมาก
0.00	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเป็นการศึกษาความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงาน บริษัทเดินโซ่ ประเทศไทย จำกัด ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 340 คน และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

n	แทน	จำนวนผู้บริโภคลุ่มตัวอย่าง
$\bar{x}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน t - distribution
F	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน F - distribution
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
df	แทน	องศาความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation)
Prob.	แทน	ค่าความน่าจะเป็นที่ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบจะตกอยู่ในช่วงปฏิเสธหรือยอมรับสมมติฐาน
LSD	แทน	Least Significant Difference
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
Sig	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติจากการทดสอบที่โปรแกรม SPSS คำนวณได้ใช้ในการสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน
H ₀	แทน	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H ₁	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอตามความมุ่งหมายของการวิจัย โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 4 ส่วน ตามลำดับ ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัทเดินโซ่ ประเทศไทย จำกัด

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงาน บริษัทเดินโซ่ ประเทศไทย จำกัด

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทเดินโซ่ ประเทศไทย จำกัด

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัทเดินโซ่ ประเทศไทย จำกัด ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุการทำงาน ตำแหน่งงาน และ ลักษณะงาน โดยแจกแจงเป็นความถี่ค่าเปอร์เซ็นต์หรือร้อยละ (Percentage) ได้ดังนี้

ตาราง 5 แสดงจำนวนและค่าร้อยละ ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน

ข้อมูลส่วนบุคคล	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
1.เพศ		
ชาย	179	52.6
หญิง	161	47.4
รวม	340	100.0
2.อายุ		
18 - 25 ปี	58	17.0
26 - 33 ปี	187	55.0
34 - 41 ปี	67	19.7
42 - 48 ปี	21	6.2
49 ปี ขึ้นไป	7	2.1
รวม	340	100.0

ตาราง 5 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
3.ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ มัธยมศึกษา ตอนปลาย / ปวช.	140	41.2
อนุปริญญา / ปวส.	100	29.4
ปริญญาตรี	84	24.7
สูงกว่าปริญญาตรี	16	4.7
รวม	340	100.0
4.รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
8,000 – 26,400 บาท	253	74.4
24,601 – 44,800 บาท	66	19.4
44,801 – 63,200 บาท	13	3.8
63,201 – 81,600 บาท	6	1.8
81,600 บาท ขึ้นไป	2	0.6
รวม	340	100.0
ข้อมูลส่วนบุคคล	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
5.อายุการทำงาน		
0 – 6 ปี	168	49.4
7 – 13 ปี	113	33.2
14 – 20 ปี	44	13.0
21 – 27 ปี	5	1.5
28 ปีขึ้นไป	10	2.9
รวม	340	100.0
6.ตำแหน่งงาน		
ระดับปฏิบัติการขั้นต้น (Operator)	138	40.6
ระดับปฏิบัติการชั้นกลาง (Officer / Line leader)	116	34.1
ระดับหัวหน้างาน (Senior / Team leader)	68	20.0
ระดับบริหาร (Management)	18	5.3
รวม	340	100.0

ตาราง 5 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
7.ลักษณะงาน		
ฝ่ายผลิต (Direct)	211	62.1
ฝ่ายสนับสนุนการผลิต (Indirect)	112	32.9
ฝ่ายธุรการ (Admin)	17	5.0
รวม	340	100.0

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 340 คน จำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

เพศ พบว่าผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีจำนวน 179 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 52.6 และเป็นเพศหญิง จำนวน 161 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 47.4

อายุ พบว่าผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 26 – 33 ปี จำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 55 รองลงมาได้แก่ อายุ 34 – 41 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 19.7 อายุ 18 – 25 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 17.0 อายุ 42 – 48 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 6.2 และอายุ 49 ปี ขึ้นไป จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.1 ตามลำดับ เนื่องจากมีพนักงานที่มีอายุ 49 ปีขึ้นไปตอบแบบสอบถามจำนวน 7 คน ผู้วิจัยจึงได้สรุปรวมเข้ากับกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 42-48 ปี ดังแสดงในตาราง 6

ตาราง 6 แสดงจำนวน และ ค่าร้อยละของพนักงานแบ่งตามอายุ

ข้อมูลส่วนบุคคล	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
2.อายุ		
18 - 25 ปี	58	17.0
26 - 33 ปี	187	55.0
34 - 41 ปี	67	19.7
42 ปีขึ้นไป	28	8.3
รวม	340	100.0

ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ที่มีระดับการศึกษาในระดับต่ำกว่าหรือเท่ากับ มัธยมศึกษา ตอนปลาย / ปวช.มีจำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 41.2 รองลงมาได้แก่ อนุปริญญา / ปวส.มีจำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 29.4 ปริญญาตรี จำนวน 84 คน คิดเป็น

ร้อยละ 24.7 และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4.7 ตามลำดับ เนื่องจาก พนักงานที่มีระดับการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี ตอบแบบสอบถามจำนวน 16 คน ผู้วิจัย จึงได้สรุปรวมเข้ากับ พนักงานที่มีการศึกษา ระดับปริญญาตรี ดังแสดงในตารางที่ 7

ตาราง 7 แสดงจำนวน และ ค่าร้อยละ ของ พนักงานแบ่งตามระดับการศึกษา

ข้อมูลส่วนบุคคล	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
3.ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ มัธยมศึกษา ตอนปลาย / ปวช.	140	41.2
อนุปริญญา / ปวส.	100	29.4
ปริญญาตรี และ สูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป	100	29.4
รวม	340	100.0

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีค่าจ้างโดยประมาณต่อเดือน 8,000 – 26,400 บาท มีจำนวน 253 คน คิดเป็นร้อยละ 74.4 รองลงมาได้แก่ ค่าจ้างโดยประมาณ ต่อเดือน 24,601 – 44,800 บาท มีจำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 19.4 ค่าจ้างโดยประมาณต่อเดือน 44,801 – 63,200 บาท มีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 3.8 ค่าจ้างโดยประมาณต่อเดือน 63,201 – 81,600 บาทมีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.8 และค่าจ้างโดยประมาณต่อเดือน 81,600 บาท ขึ้นไปมีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6 ตามลำดับ เนื่องจาก มีพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 63,201 – 81,600 บาท ตอบแบบสอบถามจำนวน 6 คน และ พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 81,600 บาทขึ้นไป ตอบแบบสอบถามจำนวน 2 คน ผู้วิจัยจึงได้สรุปรวมเข้ากับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 44,801 – 63,200 บาท ดังแสดงในตาราง 8

ตาราง 8 แสดงจำนวน และ ค่าร้อยละ ของพนักงาน แบ่งตาม รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ข้อมูลส่วนบุคคล	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
4.รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
8,000 – 26,400 บาท	253	74.4
24,601 – 44,800 บาท	66	19.4
44,801 บาทขึ้นไป	21	6.2
รวม	340	100.0

อายุการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุการทำงาน 0 - 6 ปี มีจำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 49.4 รองลงมาได้แก่ อายุการทำงาน 7-13 ปี มีจำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 33.2 อายุการทำงาน 14 – 20 ปี มีจำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 12.9 อายุการทำงาน 28 ปีขึ้นไป มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.9 และอายุการทำงาน 21 – 27 ปี มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5 ตามลำดับ เนื่องจาก มีพนักงานที่มีอายุงาน 21-27 ปี ตอบแบบสอบถามจำนวน 5 คน และพนักงานที่มีอายุงาน 28ปีขึ้นไป ตอบแบบสอบถามจำนวน 10 คน ผู้วิจัยจึงได้สรุปรวมเข้ากับพนักงานที่มีอายุงาน 14-20 ปี ดังแสดงในตารางที่ 9

ตาราง 9 แสดงจำนวน และ ค่าร้อยละของพนักงานแบ่งตามอายุการทำงาน

ข้อมูลส่วนบุคคล	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
5.อายุการทำงาน		
0 – 6 ปี	168	49.4
7 – 13 ปี	113	33.2
14 ปีขึ้นไป	59	17.4
รวม	340	100.0

ตำแหน่งงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการขั้นต้น (Operator) มีจำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 40.6 พนักงานระดับปฏิบัติการชั้นกลาง (Officer / Line leader) มีจำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 34.1 ระดับหัวหน้างาน (Senior / Team leader) มีจำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 20 และ ระดับบริหาร (Management) มีจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 5.3 ตามลำดับ เนื่องจาก มีพนักงานระดับบริหารตอบแบบสอบถาม จำนวน 18 คน ผู้วิจัยจึงได้สรุปรวมเข้ากับ พนักงาน ระดับหัวหน้างาน ดังแสดงในตารางที่ 10

ตาราง 10 แสดงจำนวน และ ค่าร้อยละ ของพนักงานแบ่งตามตำแหน่งงาน

ข้อมูลส่วนบุคคล	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
6.ตำแหน่งงาน		
ระดับปฏิบัติการขั้นต้น (Operator)	138	40.6
ระดับปฏิบัติการชั้นกลาง (Officer / Line leader)	116	34.1
ระดับหัวหน้างาน และ ระดับบริหาร (Senior / Team leader/ Management)	86	25.3
รวม	340	100.0

ลักษณะงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีลักษณะงาน ในฝ่ายผลิต (Direct) มีจำนวน 221 คน คิดเป็นร้อยละ 62.1 ลักษณะงาน ในฝ่ายสนับสนุนการผลิต (Indirect) มีจำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 32.9 ลักษณะงานฝ่ายธุรการ (Admin) มีจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 5.0 ตามลำดับเนื่องจาก มีพนักงานที่มีลักษณะงานฝ่ายธุรการ ตอบแบบสอบถามจำนวน 17 คน ผู้วิจัย จึงได้สรุปรวมเข้ากับพนักงานกลุ่มลักษณะงานฝ่ายสนับสนุนการผลิต ดังแสดงในตาราง 11

ตาราง 11 แสดงจำนวน และ ค่าร้อยละ ของพนักงานแบ่งตามลักษณะงาน

ข้อมูลส่วนบุคคล	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
7.ลักษณะงาน		
ฝ่ายผลิต (Direct)	211	62.1
ฝ่ายสนับสนุนการผลิต (Indirect) และ ฝ่ายธุรการ (Admin)	129	37.9
รวม	340	100

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้วัดความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงาน บริษัทเดินโซ่ ประเทศไทย จำกัด เป็นแบบมาตราวัดของลิเคิร์ต (Likert scale) จำนวน 30 ข้อ โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทั้งนี้ความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงาน แบ่งออกได้เป็น 6 ด้าน คือ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านการศึกษา สวัสดิการด้านความมั่นคงและความปลอดภัย สวัสดิการด้านนันทนาการ สวัสดิการด้านสังคมสงเคราะห์และสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย ผลการศึกษามีดังนี้

ตาราง 12 แสดงผลความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานของบริษัทเดินโซ่ ประเทศไทย จำกัด
ในด้าน เศรษฐกิจ

สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ระดับความพึง พอใจ
1.การให้โบนัสประจำปี	3.81	.727	พึงพอใจ
2.การให้เบี้ยขยันประจำเดือน / ประจำปี	3.09	.966	เฉยๆ
3.การจัดบริการรถรับส่ง / การสนับสนุนค่าน้ำมัน	3.26	.976	เฉยๆ
4.การให้ค่าครองชีพเพิ่มเติม เช่น ค่าอาหาร ค่าเดินทาง ค่ากะ ค่าเบี้ยเลี้ยง	3.39	.843	เฉยๆ
5.เงินช่วยเหลือกรณีต่างๆ เช่น การสมรส การ จัดงานศพ ค่าการศึกษาบุตร/ธิดา	2.56	1.039	ไม่พึงพอใจ
รวม	3.22	.624	เฉยๆ

จากตาราง 12 แสดงความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงาน บริษัทเดินโซ่ ประเทศไทย จำกัด ในด้านเศรษฐกิจโดยรวมอยู่ในระดับเฉยๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในสวัสดิการในด้านเศรษฐกิจในระดับพึงพอใจ ได้แก่ การให้โบนัสประจำปี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ส่วนพนักงานมีความพึงพอใจในสวัสดิการในด้านเศรษฐกิจ อยู่ในระดับเฉยๆ ได้แก่การให้ค่าครองชีพเพิ่มเติม เช่น ค่าอาหารค่าเดินทาง ค่ากะ ค่าเบี้ยเลี้ยง การจัดบริการรถรับส่ง/การสนับสนุนค่าน้ำมัน และการให้เบี้ยขยันประจำเดือน/ประจำปี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39, 3.26 , 3.09 ตามลำดับ และพนักงานไม่พึงพอใจในสวัสดิการในด้านเศรษฐกิจ ในข้อ การให้เงินช่วยเหลือกรณีต่างๆ เช่น การสมรส การจัดงานศพ ค่าการศึกษาบุตร/ธิดา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.56

ตาราง 13 แสดงผลความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานของบริษัทเดินโซ่ ประเทศไทย จำกัด
ในด้านการศึกษา

สวัสดิการด้านการศึกษา	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ระดับความพึง พอใจ
1.การสนับสนุนให้พนักงานมีการฝึกอบรม ภายในอย่างต่อเนื่อง	3.43	.731	พึงพอใจ
2.การสนับสนุนให้พนักงานมีการฝึกอบรม ภายนอกเพื่อเพิ่มทักษะในการทำงาน	3.16	.768	เฉยๆ
3.การสนับสนุนทุนการศึกษา ในการเรียน ภาษาอังกฤษ และญี่ปุ่น เพื่อพัฒนาความรู้	3.17	.865	เฉยๆ
4.บริการหนังสือพิมพ์ วารสาร หนังสือ ห้องสมุด	3.35	.694	เฉยๆ
5.บริการคอมพิวเตอร์ส่วนบุคคล สำหรับศึกษา ข้อมูล ในเรื่องงานด้านต่างๆ	3.05	.881	เฉยๆ
รวม	3.23	.596	เฉยๆ

จากตาราง 13 แสดงความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงาน บริษัทเดินโซ่ ประเทศไทย จำกัด ในด้านการศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในสวัสดิการในด้านการศึกษาอยู่ในระดับพึงพอใจ ได้แก่ การสนับสนุนให้พนักงานมีการฝึกอบรมภายในอย่างต่อเนื่องโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 ส่วนพนักงานมีความพึงพอใจในสวัสดิการในด้านการศึกษาอยู่ในระดับเฉยๆ ได้แก่ บริการหนังสือพิมพ์ วารสาร หนังสือห้องสมุด ,การสนับสนุนทุนการศึกษาในการเรียนภาษาอังกฤษและญี่ปุ่นเพื่อพัฒนาความรู้, การสนับสนุนให้พนักงานมีการฝึกอบรมภายนอกเพื่อเพิ่มทักษะในการทำงาน และ บริการคอมพิวเตอร์ส่วนบุคคล สำหรับการศึกษาข้อมูลในเรื่องงานด้านต่างๆโดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.35 , 3.17, 3.16, 3.05 ตามลำดับ

ตาราง 14 แสดงผลความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานของบริษัทเดินโซ่ ประเทศไทย จำกัด
ในด้านความมั่นคงและความปลอดภัย

สวัสดิการด้านการด้านความมั่นคงและความ ปลอดภัย	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ระดับความพึง พอใจ
1.เงินช่วยเหลือพนักงานกรณีประสบภัยพิบัติ	3.35	.809	เฉยๆ
2.การจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	3.74	.740	พึงพอใจ
3.การกู้เงินเพื่อเคหะสงเคราะห์ (ที่อยู่อาศัย)	3.48	.742	พึงพอใจ
4.กองทุนเงินกู้ฉุกเฉิน และเงินกู้กรณีต่างๆ	3.42	.785	พึงพอใจ
5.เงินชดเชยให้แก่พนักงานเมื่อเกษียณอายุ	3.44	.858	พึงพอใจ
รวม	3.48	.592	พึงพอใจ

จากตาราง 14 แสดงความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงาน บริษัทเดินโซ่ ประเทศไทย จำกัด ในด้านความมั่นคงและความปลอดภัยโดยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในสวัสดิการในด้านความมั่นคงและความปลอดภัยในระดับพึงพอใจ ได้แก่ การจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ, การกู้เงินเพื่อเคหะสงเคราะห์ (ที่อยู่อาศัย), เงินชดเชยให้แก่พนักงานเมื่อเกษียณอายุ และ กองทุนเงินกู้ฉุกเฉิน และเงินกู้กรณีต่างๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74, 3.48, 3.44, 3.42 ตามลำดับ และ พนักงานมีความพึงพอใจในสวัสดิการในด้านความมั่นคง และ ความปลอดภัย อยู่ ในระดับเฉยๆได้แก่เรื่อง เงินช่วยเหลือพนักงานกรณีประสบภัยพิบัติโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35

ตาราง 15 แสดงผลความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานของบริษัทเดินโซ่ ประเทศไทย จำกัด
ในด้านการนันทนาการ

สวัสดิการด้านการนันทนาการ	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ระดับความพึง พอใจ
1.การสร้างห้องออกกำลังกาย / สนามกีฬา ให้แก่พนักงาน	2.97	1.020	เฉยๆ
2.การจัดแข่งขันกีฬาภายในและภายนอก บริษัท	3.16	.791	เฉยๆ
3.การจัดงานปีใหม่ หรือ งานรื่นเริงต่างๆ ตาม ประเพณี	3.51	.785	พึงพอใจ
4.การสนับสนุนกิจกรรมคลายเครียด เช่น การ จัดตั้งชมรมดนตรี , ชมรมแม่บ้าน , ชมรม	3.36	.684	เฉยๆ
ป้องกัน	3.28	.876	เฉยๆ
5.การจัดสวนหย่อม มุมพักผ่อนให้กับ พนักงาน			
รวม	3.26	.622	เฉยๆ

จากตาราง 15 แสดงความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงาน บริษัทเดินโซ่ ประเทศไทย จำกัด ในด้านนันทนาการโดยรวมอยู่ในระดับเฉยๆ โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.26 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในสวัสดิการในด้านนันทนาการในระดับพึงพอใจ ได้แก่ การจัดงานปีใหม่หรืองานรื่นเริงต่างๆตามประเพณี โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.51 และ พนักงานมีความพึงพอใจในสวัสดิการในด้านนันทนาการในระดับพึงพอใจ ในระดับเฉยๆ ได้แก่ เรื่องการสนับสนุนกิจกรรมคลายเครียด เช่น การจัดตั้งชมรมดนตรี , ชมรมแม่บ้าน , ชมรมป้องกัน , การจัดสวนหย่อมและมุมพักผ่อนให้กับพนักงานการจัดแข่งขันกีฬาภายในและภายนอกบริษัท, และ การสร้างห้องออกกำลังกาย / สนามกีฬาให้แก่พนักงาน, และ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 , 3.28, 3.16, 2.97 ตามลำดับ

ตาราง 16 แสดงผลความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานของบริษัทเดินโซ่ ประเทศไทย จำกัด
ในด้านสังคมสงเคราะห์

สวัสดิการด้านสังคมสงเคราะห์	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ระดับความพึง พอใจ
1.มีผู้ให้คำปรึกษาช่วยเหลือแนะนำทาง กฎหมายแก่พนักงานที่ประสบปัญหาต่างๆ	3.09	.821	เฉยๆ
2.การรับฟังและพิจารณาเรื่องราวร้องทุกข์ รวมถึงการดำเนินการแก้ไข	2.98	.874	เฉยๆ
3.การจัดสถานที่ปฏิบัติงานเป็นสัดส่วน มี มาตรฐาน และปลอดภัย	3.51	.693	พึงพอใจ
4.วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน มี จัดเตรียมอย่างเพียงพอ เพื่ออำนวยความสะดวก สะดวกในการทำงานแก่พนักงาน	3.41	.803	พึงพอใจ
5.ห้องน้ำ ห้องส้วม สะอาดถูกสุขลักษณะ และ เพียงพอต่อปริมาณพนักงาน	3.11	.953	เฉยๆ
รวม	3.22	.565	เฉยๆ

จากตาราง 16 แสดงความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงาน บริษัทเดินโซ่ ประเทศไทย จำกัด ในด้านสังคมสงเคราะห์โดยรวมอยู่ในระดับเฉยๆ โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.22 เมื่อพิจารณา
รายชื่อ พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในสวัสดิการในด้านสังคมสงเคราะห์ ในระดับพึงพอใจ ได้แก่
การจัดสถานที่ปฏิบัติงานเป็นสัดส่วน มีมาตรฐานและปลอดภัย และ วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการ
ปฏิบัติงาน มีจัดเตรียมอย่างเพียงพอ เพื่ออำนวยความสะดวกสะดวกในการทำงานแก่พนักงาน โดยมี
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51, 3.41 ตามลำดับ และ พนักงานมีความพึงพอใจในสวัสดิการในด้านสังคม
สงเคราะห์ ในระดับเฉยๆ ได้แก่เรื่อง การมีผู้ให้คำปรึกษาช่วยเหลือแนะนำทางกฎหมายแก่
พนักงานที่ประสบปัญหาต่างๆ,การมีห้องน้ำ ห้องส้วม สะอาดถูกสุขลักษณะและเพียงพอต่อปริมาณ
พนักงาน และ การรับฟังและพิจารณาเรื่องราวร้องทุกข์รวมถึงการดำเนินการแก้ไขโดยมีค่าเฉลี่ย
เท่ากับ 3.11, 3.09, 2.98 ตามลำดับ

ตาราง 17 แสดงผลความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานของบริษัทเดินโซ่ ประเทศไทย จำกัด
ในด้านสุขภาพอนามัย

สวัสดิการสุขภาพอนามัย	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ระดับความพึง พอใจ
1.การสนับสนุนค่ารักษาพยาบาล จากการเจ็บป่วยทุกกรณี ให้แก่พนักงานของบริษัท	3.45	1.116	พึงพอใจ
2.การจัดตรวจสุขภาพประจำปีให้กับพนักงาน	3.37	.977	เฉยๆ
3.การจัดแพทย์ และห้องปฐมพยาบาล กรณีเกิดการเจ็บป่วย ในที่ทำงาน	3.63	.833	พึงพอใจ
4.การอนุญาตให้ลาป่วยเพื่อรักษาตัวกรณีเจ็บป่วย	3.45	.866	พึงพอใจ
5.การเบิกค่ารักษาพยาบาลส่วนของครอบครัว	3.43	.974	พึงพอใจ
รวม	3.47	.747	พึงพอใจ

จากตาราง 17 แสดงความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงาน บริษัทเดินโซ่ ประเทศไทย จำกัด ในด้านสุขภาพอนามัยโดยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในสวัสดิการในด้านสุขภาพอนามัยอยู่ในระดับพึงพอใจ ได้แก่ การจัดแพทย์และห้องปฐมพยาบาล กรณีเกิดการเจ็บป่วยในที่ทำงาน, การสนับสนุนค่ารักษาพยาบาล จากการเจ็บป่วยทุกกรณีให้แก่พนักงานของบริษัท, การอนุญาตให้ลาป่วยเพื่อรักษาตัวกรณีเจ็บป่วย และ การเบิกค่ารักษาพยาบาลส่วนของครอบครัว โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63, 3.45, 3.45, 3.43 ตามลำดับ และพนักงานมีความพึงพอใจในสวัสดิการในด้านสุขภาพอนามัยอยู่ในระดับเฉยๆในเรื่องการจัดตรวจสุขภาพ ประจำปีให้กับพนักงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37

ตาราง 18 แสดงผลความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานของบริษัทเดินโซ่ ประเทศไทย จำกัด
ในภาพรวม

สวัสดิการ	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ระดับความพึง พอใจ
ด้านเศรษฐกิจ	3.22	.624	เฉยๆ
ด้านการศึกษา	3.23	.596	เฉยๆ
ด้านความมั่นคงและปลอดภัย	3.48	.592	พึงพอใจ
ด้านนันทนาการ	3.26	.622	เฉยๆ
ด้านสังคมสงเคราะห์	3.22	.565	เฉยๆ
ด้านสุขภาพอนามัย	3.47	.747	พึงพอใจ
ความพึงพอใจโดยรวมของสวัสดิการ	3.31	.452	เฉยๆ

จากตาราง 18 แสดงผลความพึงพอใจโดยรวมในด้านสวัสดิการของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับเฉยๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 พนักงานมีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านความมั่นคงและปลอดภัย และด้านสุขภาพอนามัย อยู่ในระดับพึงพอใจโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 3.47 ตามลำดับ และพนักงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับเฉยๆในสวัสดิการด้านนันทนาการ ด้านการศึกษา ด้านเศรษฐกิจ และ ด้านสังคมสงเคราะห์โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 ,3.23 ,3.22 ,3.22 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้วัดความคิดเห็นที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทเดินโซ่ ประเทศไทย จำกัด เป็นแบบมาตราวัดของลิเคิร์ต (Likert scale) จำนวน 16 ข้อ โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทั้งนี้ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน แบ่งออกได้เป็น 3 ด้าน คือ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร , ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อเพื่อประโยชน์ขององค์กรและด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ตาราง 19 แสดงผลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานของบริษัทเดินโซ่ ประเทศไทย จำกัด
ในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน(S.D)	ระดับความ ผูกพันต่อองค์กร
1.การที่เป้าหมายการดำเนินงานของบริษัท เดินโซ่สอดคล้องกับความต้องการในการ ทำงาน	3.60	.720	สูง
2.การมีความเชื่อมั่นในตัวผู้บริหารในการ พัฒนาองค์กร ให้บรรลุเป้าหมาย	3.71	.656	สูง
3.การโต้แย้งทุกครั้งเมื่อมีบุคคลวิจารณ์ บริษัทเดินโซ่ในทางลบ	3.71	.623	สูง
4.การพูดถึงบริษัทเดินโซ่ในด้านบวกให้ บุคคลภายนอกฟังเสมอ	3.85	.649	สูง
5.การมีความเชื่อมั่นว่าบริษัทเดินโซ่ฯ เป็น บริษัท ผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ที่มีคุณภาพ มากที่สุด	4.11	.589	สูง
รวม	3.79	.415	สูง

จากตาราง 19 แสดงความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทเดินโซ่ ประเทศไทย จำกัด
ในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ผลโดยรวม พบว่า พนักงานมี
ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูงโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า
พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในในระดับสูง ในการมีความเชื่อมั่นว่า บริษัทเดินโซ่ฯ เป็น
บริษัท ผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ที่มีคุณภาพมากที่สุด, การพูดถึงบริษัทเดินโซ่ฯในด้านบวกให้
บุคคลภายนอกฟังเสมอ,การมีความเชื่อมั่นในตัวผู้บริหารในการพัฒนาองค์กร ให้บรรลุเป้าหมาย,
การโต้แย้งทุกครั้งเมื่อมีบุคคลวิจารณ์บริษัทเดินโซ่ฯในทางลบ และ การมีเป้าหมายการดำเนินงาน
ของบริษัทเดินโซ่ฯสอดคล้องกับความต้องการในการทำงานโดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.11, 3.85, 3.71,
3.71,3.60 ตามลำดับ

ตาราง 20 แสดงผลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานของบริษัทเดินโซ่ ประเทศไทย จำกัด ใน ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)	ระดับความผูกพันต่อองค์กร
1.การมีความตั้งใจทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอยู่เสมอ	3.99	.580	สูง
ตาราง 20 (ต่อ)			
ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)	ระดับความผูกพันต่อองค์กร
2.การใช้ศักยภาพในการทำงาน อย่างเต็มที่	3.77	.721	สูง
3.การทำงานด้วยความเต็มใจและทุ่มเทเพื่อองค์กร	3.74	.674	สูง
4.การใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	3.89	.612	สูง
5.การทุ่มเททำงานให้กับองค์กรต่อไปแม้บางครั้งบริษัท ประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ	3.97	.599	สูง
6.การทำงานให้เสร็จอย่างรวดเร็วเมื่อได้รับมอบหมายงานให้ทำ	4.04	.502	สูง
รวม	3.90	.370	สูง

จากตาราง 20 แสดงความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทเดินโซ่ ประเทศไทย จำกัด ในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กรผลโดยรวม พบว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูงโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ในการมีการทำงานให้เสร็จอย่างรวดเร็ว เมื่อได้รับมอบหมายงานให้ทำ ,การมีความตั้งใจทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอยู่เสมอ, การทุ่มเททำงานให้กับองค์กรต่อไปแม้บางครั้งบริษัท ประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ,การใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย,การใช้ศักยภาพในการทำงาน อย่างเต็มที่ และ การทำงานด้วยความเต็มใจและทุ่มเทเพื่อองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.04, 3.99, 3.97, 3.89, 3.77,3.74 ตามลำดับ

ตาราง 21 แสดงผลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานของบริษัทเดินโซ่ ประเทศไทย จำกัด ใน ด้าน
ความปรารถนาที่จะรักษาสภาพภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้

ความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะ รักษาสภาพภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ระดับความ ผูกพันต่อ องค์กร
1.การมีความภูมิใจที่จะบอกกับทั่วไปว่า ท่าน เป็นพนักงานของบริษัทเดินโซ่ฯ	4.18	.525	สูง
2.การมีความภูมิใจ และมั่นใจว่าบริษัทเดินโซ่ฯ เป็นบริษัทที่ดี การทำงานที่นี่จะทำให้ชีวิตมี ความสุข	3.90	.659	สูง
3.การมีความคิดที่จะทำงานให้มีผลสำเร็จ มากกว่าที่จะหางานที่ดีกว่าในปัจจุบัน	3.76	.709	สูง
4.การสมัครใจที่จะทำงานที่บริษัทเดินโซ่ฯ ต่อไปถึงแม้จะมีโอกาสเปลี่ยนงานไปอยู่กับ องค์กรอื่น ที่มีรายได้สูงกว่า	3.16	.958	ปานกลาง
5.การไม่คิดจะลาออกถึงแม้บริษัทจะประสบ ปัญหาสภาพคล่องทางการเงิน	3.36	.926	ปานกลาง
รวม	3.67	.541	สูง

จากตาราง 21 แสดงความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทเดินโซ่ ประเทศไทย จำกัด
ในด้านการมีความปรารถนาที่จะรักษาสภาพภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ ผลโดยรวม พบว่า
พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 เมื่อพิจารณาในรายข้อ
พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับสูงในการมีความปรารถนาที่จะรักษาสภาพ
การเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ ในด้าน การมีความภูมิใจที่จะบอกกับทั่วไปว่า ท่านเป็นพนักงานของ
บริษัทเดินโซ่ฯ , การมีความภูมิใจ และมั่นใจว่าบริษัทเดินโซ่ฯ เป็นบริษัทที่ดี การทำงานที่นี่จะทำให้
ชีวิตมีความสุข,การมีความคิดที่จะทำงานให้มีผลสำเร็จ มากกว่าที่จะหางานที่ดีกว่าในปัจจุบัน,โดยมี
ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.18 3.90 3.76 ตามลำดับ และพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับ
ปานกลาง ในด้านการไม่คิดจะลาออกถึงแม้บริษัทจะประสบปัญหาสภาพคล่องทางการเงินและมี
ความสมัครใจที่จะทำงานที่บริษัทเดินโซ่ฯต่อไปถึงแม้จะมีโอกาสเปลี่ยนงานไปอยู่กับองค์กรอื่น ที่มี
รายได้สูงกว่า และ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36, 3.16 ตามลำดับ

ตาราง 22 แสดงผลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานของบริษัทเดินโซ่ ประเทศไทย จำกัด
ในภาพรวม

	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน(S.D)	ระดับความผูกพันต่อ องค์กร
ความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม	3.80	.360	สูง

จากตาราง 22 แสดงผลความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมพบว่าพนักงานมีความผูกพันต่อ
องค์กรอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.80

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อ 1 พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุการทำงาน ตำแหน่ง และ ลักษณะงานที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่
ต่างกัน

ในส่วนนี้สามารถแบ่งสมมติฐานย่อยตามข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ ดังนี้

1.1 เพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : เพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่าโดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่ม เป็น
อิสระต่อกัน (Independent Sample t - test) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95%
ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า 2 – tailed Prob.(Sig) มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการ
ทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง

ตาราง 23 แสดงผลการทดสอบการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามเพศ

	Levene's test		เพศ	t-test for Equality of Means				
	Equality of variances			$\bar{x}$	S	t	df	Sig
	F	Sig						
ความผูกพัน ต่อองค์กร	.595	.441	ชาย	3.81	.373	.535	338	.593
Equal variances assumed			หญิง	3.78	.345			

จากตาราง 23 ผลการทดสอบสมมติฐานความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามเพศพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม Levene 's test for Equality of variances มีค่า Sig เท่ากับ .441 ซึ่งมากกว่า .05 ดังนั้นจะใช้ค่า Equal variances assumed สำหรับค่า สถิติ Independent Sample t - test พบว่า ค่าความน่าจะเป็น (Sig) มีค่าเท่ากับ .593 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.2 อายุที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : อายุที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า F - Prob. น้อยกว่า .05 และถ้าข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่ต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตาราง 24 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเดินโซ่ประเทศไทยจำกัดโดยจำแนกตามอายุ

	Homogeneity of Variances	df 1	df 2	Sig
	Levene Statistic			
ความผูกพันต่อองค์กร	1.640	3	336	.180

ตาราง 25 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรโดยจำแนกตามอายุ

	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ความผูกพันต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.976	3	.325	2.547	.056
	ภายในกลุ่ม	42.900	336	.128		
	รวม	43.876	339			

จากตาราง 24 แสดงผลการวิเคราะห์ ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม Levene's test for Equality of Variances มีค่า Sig. เท่ากับ .180 ซึ่งมากกว่า .05 ดังนั้นกลุ่มอายุมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ F-test ในการทดสอบ

จากตาราง 25 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เติบโตประเทศไทยจำกัด จำแนกตามการอายุ พบว่า Sig มีค่าเท่ากับ .056 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัทเติบโตประเทศไทยจำกัด ที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

1.3 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้ทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า F – Prob. น้อยกว่า .05 และถ้าข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตาราง 26 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเติบโตประเทศไทยจำกัดโดยจำแนกตามการศึกษา

	Homogeneity of Variances	df 1	df 2	Sig
	Levene Statistic			
ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม	3.771*	2	337	.024

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตาราง 27 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรโดยจำแนกตามการศึกษา

	Brown-Forsythe	Statistic	df 1	df 2	Sig
ความผูกพันต่อองค์กร		13.607*	2	297.757	.000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 26 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม Levene's test for Equality of Variances มีค่า Sig. เท่ากับ .024 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 ดังนั้นกลุ่มระดับการศึกษา มีความแปรปรวนแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จึงทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Brown –Forsythe ในการทดสอบ

จากตาราง 27 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เติ้นโซ่ประเทศไทยจำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า Sig. มีค่าเท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า พนักงานบริษัท เติ้นโซ่ประเทศไทยจำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ดังตาราง 26

ตาราง 28 แสดงผลเปรียบเทียบรายคู่ของระดับการศึกษา โดยวิธี Dunnett T3

การศึกษา	ม.6/ปวช	อนุปริญญา /ปวส	ปริญญาตรี และ ปริญญาตรี ขึ้นไป
	$\bar{X}$ 3.77	3.94	3.69
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ มัธยมศึกษา ตอนปลาย / ปวช.	3.77	- .17*	.08
อนุปริญญา/ปวส	3.94	- (.000)	.25*
ปริญญาตรี และ ปริญญาตรี ขึ้นไป	3.69	-	(.000)

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 28 ผลการวิเคราะห์แสดงว่า พนักงานบริษัท เติ้นโซ่ประเทศไทยจำกัด ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเท่ากับ มัธยมศึกษา ตอนปลาย / ปวช.มี ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม น้อยกว่าพนักงานการศึกษาระดับอนุปริญญาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผลต่าง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ.17

พนักงานบริษัท เติบโตในประเทศไทยจำกัด ที่ระดับมีการศึกษา อนุปริญญา / ปวส. มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมสูงกว่า พนักงานที่มีการศึกษา ระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.25

ส่วนรายคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.4 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า $F - Prob.$ น้อยกว่า .05 และถ้าข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตาราง 29 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเติบโตประเทศไทยจำกัดโดยจำแนกรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

	Homogeneity of Variances	df 1	df 2	Sig
	Levene Statistic			
ความผูกพันต่อองค์กร	1.321	2	337	.268

ตาราง 30 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรโดยจำแนกตามการศึกษา

	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ความผูกพันต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.045	2	.022	.171	.843
	ภายในกลุ่ม	43.831	337	.130		
	รวม	43.876	339			

จากตาราง 29 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม Levene's test for Equality of Variances มีค่า Sig. เท่ากับ .268 ซึ่งมากกว่า .05 ดังนั้นกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จึงทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ F-Test ในการทดสอบ

จากตาราง 30 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เดินโซ่ประเทศไทยจำกัด จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า Sig. มีค่าเท่ากับ .843 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัท เดินโซ่ประเทศไทยจำกัด ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

1.5 อายุการทำงาน ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : อายุการทำงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุการทำงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า F – Prob. น้อยกว่า .05 และถ้าข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตาราง 31 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเดินโซ่ประเทศไทยจำกัดโดยจำแนกตามอายุการทำงาน

	Homogeneity of Variances	df 1	df 2	Sig
	Levene Statistic			
ความผูกพันต่อองค์กร	1.088	2	337	.338

ตาราง 32 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรโดยจำแนกตามอายุการทำงาน

	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ความผูกพันต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.309	2	.154	1.194	.304
	ภายในกลุ่ม	43.567	337	.129		
	รวม	43.876	339			

จากตาราง 31 แสดงผลการวิเคราะห์ ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม Levene's test for Equality of Variances มีค่า Sig. เท่ากับ .338 ซึ่งมากกว่า .05 ดังนั้น กลุ่มอายุการทำงาน มีความแปรปรวนไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จึงทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ F-test ในการทดสอบ

จากตาราง 32 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เติบโตประเทศไทยจำกัด จำแนกตามอายุการทำงาน พบว่า Sig. มีค่าเท่ากับ .304 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัท เติบโตประเทศไทยจำกัด ที่มีอายุการทำงาน แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

1.6 ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95 % ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า F – Prob. น้อยกว่า .05 และถ้าข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตาราง 33 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเติบโตประเทศไทยจำกัดโดยจำแนกตามตำแหน่งงาน

	Homogeneity of Variances	df 1	df 2	Sig
	Levene Statistic			
ความผูกพันต่อองค์กร	1.961	2	337	.142

ตาราง 34 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรโดยจำแนกตามตำแหน่งงาน

	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ความผูกพันต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.323	2	.162	1.251	.287
	ภายในกลุ่ม	43.552	337	.129		
	รวม	43.876	339			

จากตาราง 33 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม Levene's test for Equality of Variances มีค่า Sig. เท่ากับ .142 ซึ่งมากกว่า .05 ดังนั้นกลุ่ม ตำแหน่งงาน มีความแปรปรวนไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จึงทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ F-Test ในการทดสอบ

จากตาราง 34 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เติบโตประเทศไทยจำกัด จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.287 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัท เติบโตประเทศไทยจำกัด ที่มีอายุงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

1.7 ลักษณะงานที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : ลักษณะงานที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : ลักษณะงานที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่าโดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่ม เป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample t - test) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า 2 - tailed Prob.(Sig) มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง

ตาราง 35 แสดงผลการทดสอบการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามลักษณะงาน

	Levene's test		ลักษณะงาน	t-test for Equality of Means				
	Equality of variances			$\bar{x}$	S	t	df	Sig
	F	Sig						
ความผูกพัน ต่อองค์กร	3.032	.083	ฝ่ายผลิต	3.84	.330	3.144*	338	.002
Equal variances assumed			ฝ่ายสนับสนุน การผลิตและ ฝ่ายธุรการ	3.72	.393			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 35 ผลการทดสอบสมมติฐานความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามลักษณะงาน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม Levene 's test for Equality of variances มีค่า Sig เท่ากับ .083 ซึ่งมากกว่า .05 ดังนั้นจะใช้ค่า Equal variances assumed สำหรับค่า สถิติ Independent Sample t – test พบว่า ค่าความน่าจะเป็น (Sig) มีค่าเท่ากับ .002 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ลักษณะงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่าพนักงานที่มีลักษณะงานอยู่ในฝ่ายผลิตมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีลักษณะงานสนับสนุนการผลิต และ ฝ่ายธุรการ

สมมติฐานข้อ 2 ความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : ความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

H_1 : ความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานมีความสัมพันธ์ความผูกพันต่อองค์กร

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่า Sig. น้อยกว่า .05

ตาราง 36 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ความพึงพอใจในสวัสดิการกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัทเดินโซ่ ประเทศไทยจำกัด

ความพึงพอใจในสวัสดิการ	ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม			
	Person correlation(r)	Sig. (2-tailed)	ทิศทาง	ระดับความสัมพันธ์
ด้านเศรษฐกิจ	.248*	.000	เดียวกัน	ต่ำ
ด้านการศึกษา	.202*	.000	เดียวกัน	ต่ำ
ด้านความมั่นคงและปลอดภัย	.162*	.003	เดียวกัน	ต่ำมาก
ด้านนันทนาการ	.156*	.004	เดียวกัน	ต่ำมาก
ด้านสังคมสงเคราะห์	.215*	.000	เดียวกัน	ต่ำ
ด้านสุขภาพอนามัย	.068	.214	เดียวกัน	-
ความพึงพอใจในสวัสดิการโดยรวม	.234*	.000	เดียวกัน	ต่ำ

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 36 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ความพึงพอใจในสวัสดิการกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เดินโซ่ ประเทศไทยจำกัด โดยใช้การทดสอบค่าสถิติสัมประสิทธิ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) มีดังนี้

ความพึงพอใจในสวัสดิการโดยรวมของพนักงาน กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม พบว่ามีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านโดยรวมของบริษัท มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .234 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือถ้าบริษัทเดินโซ่สามารถสร้างความพึงพอใจในสวัสดิการโดยรวมได้สูงขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม พบว่ามีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)

มีค่าเท่ากับ .248 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าบริษัทเดินโซ่สามารถสร้างความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ได้สูงขึ้นเช่น การให้โบนัสในระดับที่เหมาะสม การให้ค่าครองชีพเพิ่มเติม หรือการให้เงินช่วยเหลือแก่พนักงานในกรณี ต่างๆ จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านการศึกษา กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม พบว่ามีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) หมายความว่า ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .202 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือถ้าบริษัทเดินโซ่สามารถสร้างความพึงพอใจในสวัสดิการด้านด้านการศึกษา ได้สูงขึ้น เช่น การให้บริการหนังสือ วารสาร สิ่งพิมพ์แก่พนักงาน การฝึกอบรมให้พนักงานมีโอกาสเพิ่มพูนความรู้และทักษะในด้านต่างๆอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการให้ทุนการศึกษา และ การสนับสนุนด้านการศึกษาด้านต่างๆ จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านความมั่นคง และ ปลอดภัย กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม พบว่ามีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .003 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) หมายความว่า ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านความมั่นคง และ ปลอดภัย มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .162 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือถ้าบริษัทเดินโซ่สามารถสร้างความพึงพอใจในสวัสดิการด้านความมั่นคง และ ปลอดภัย ได้สูงขึ้น เช่น การจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่ให้ผลตอบแทนแก่พนักงานอย่างเหมาะสม การมีกองทุนให้พนักงานกู้เงินเพื่อการเคหะสงเคราะห์ รวมไปถึงการช่วยเหลือ ในกรณีฉุกเฉินต่างๆ จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเพิ่มขึ้นในระดับต่ำมาก

ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านการนันทนาการ กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม พบว่ามีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .004 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) หมายความว่า ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านการนันทนาการ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .156 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือถ้าบริษัทเดินโซ่สามารถสร้างความพึงพอใจในสวัสดิการด้านการนันทนาการ ได้สูงขึ้น เช่นการจัดงานรื่นเริง ตามเทศกาลต่างๆ การสนับสนุนกิจกรรมคลายเครียดให้แก่พนักงาน เช่น การจัดตั้งชมรมดนตรี ชมรมกีฬา รวมไปถึงการจัดสวนหย่อม หรือ มุมพักผ่อนที่เหมาะสม จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเพิ่มขึ้นในระดับต่ำมาก

ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านสังคมสงเคราะห์ กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม พบว่ามีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) หมายความว่า ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านสังคมสงเคราะห์ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .215 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือถ้าบริษัทเดินโซ่สามารถสร้างความพึงพอใจในสวัสดิการด้านสังคมสงเคราะห์ ได้สูงขึ้นเช่นการจัดสถานที่ทำงานให้มีมาตรฐาน และ ปลอดภัย ตลอดจนการมีวัสดุอุปกรณ์ ที่เพียงพอเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานแก่พนักงาน จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม พบว่ามีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .214 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) และยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) หมายความว่า ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 37 แสดงสรุปสมมติฐานข้อ 1 พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุการทำงาน ตำแหน่ง และ ลักษณะงานที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความผูกพันต่อองค์กร
เพศ	×
อายุ	×
การศึกษา	✓
รายได้เฉลี่ย/ เดือน	×
อายุการทำงาน	×
ตำแหน่งงาน	×
ลักษณะงาน	✓

หมายเหตุ

เครื่องหมาย ✓ หมายถึง สอดคล้องกับสมมติฐาน H₁ (มีความแตกต่าง)

เครื่องหมาย × หมายถึง สอดคล้องกับสมมติฐาน H₀ (ไม่มีความแตกต่าง)

ตาราง 38 แสดงสรุปสมมติฐานข้อ 2 ความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ความพึงพอใจในสวัสดิการ	ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความสัมพันธ์
ด้านเศรษฐกิจ	✓	ต่ำ
ด้านการศึกษา	✓	ต่ำ
ด้านความมั่นคงและปลอดภัย	✓	ต่ำมาก
ด้านนันทนาการ	✓	ต่ำมาก
ด้านสังคมสงเคราะห์	✓	ต่ำ
ด้านสุขภาพอนามัย	✗	-
ความพึงพอใจในสวัสดิการโดยรวม	✓	ต่ำ

หมายเหตุ

เครื่องหมาย ✓ หมายถึง สอดคล้องกับสมมติฐาน H_1 (มีความสัมพันธ์)

เครื่องหมาย ✗ หมายถึง สอดคล้องกับสมมติฐาน H_0 (ไม่มีความสัมพันธ์)

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และ ข้อเสนอแนะ

สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และ วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเดินโซ่ ประเทศไทย จำกัด ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในสวัสดิการด้านต่างๆของพนักงานบริษัทเดินโซ่ ประเทศไทย กับความผูกพันต่อองค์กร

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยนี้ สามารถนำไปใช้ในการ กำหนด นโยบายหรือกลยุทธ์ ที่เหมาะสมในการจัดการด้านสวัสดิการให้กับพนักงานบริษัทเดินโซ่ ประเทศไทย จำกัด ให้เป็นไปตามความต้องการของพนักงานให้ได้มากที่สุด เพื่อให้บริษัท สามารถทราบระดับของความพึงพอใจในด้านสวัสดิการต่างๆ ของพนักงาน จนเกิดเป็นความพึงพอใจในการทำงาน เกิดเป็นความผูกพันต่อองค์กร และการรักษาความผูกพันให้คงอยู่ จนนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและความเจริญก้าวหน้าให้กับบริษัทเดินโซ่ ประเทศไทย จำกัด ต่อไป

สมมติฐานในการวิจัย

1. พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทเดินโซ่ ประเทศไทย จำกัด แตกต่างกัน
2. ความพึงพอใจในสวัสดิการ มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทเดินโซ่ ประเทศไทย จำกัด

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

ผลจากการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบริษัทเดินโซ่ประเทศไทยจำกัดสรุปผลได้ดังนี้
การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

1. จากการวิจัยครั้งนี้พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 52.6 และเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 47.4 โดยกลุ่มตัวอย่างมีอายุ 26-33 ปี คิดเป็นร้อยละ 55.0 มีระดับการศึกษาชั้น ม.6/ปวช คิดเป็นร้อยละ 41.2 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 8,000 – 26,400 บาทต่อเดือน

คิดเป็นร้อยละ 74.4 อายุการทำงาน 0-6 ปี คิดเป็นร้อยละ 49.4 ตำแหน่งงานปฏิบัติงานขั้นต้น คิดเป็นร้อยละ 40.6 และลักษณะงาน ฝ่ายผลิต คิดเป็นร้อยละ 62.1

2. การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานซึ่งแบ่งเป็น 6 ด้าน คือด้านเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา ด้านความมั่นคงและปลอดภัย ด้านสุขภาพอนามัย ด้านสังคม สงเคราะห์ และด้านนันทนาการ พบว่า

2.1 ด้านเศรษฐกิจ เมื่อวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจด้านสวัสดิการของพนักงาน พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในระดับ เฉยๆ โดยพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจในเรื่องการให้โบนัสประจำปี และพนักงานมีความพึงพอใจในระดับเฉยๆในเรื่องการให้เบี้ยขยันประจำเดือน การจัดบริการรถรับส่ง/การสนับสนุนค่าน้ำมัน การให้ค่าครองชีพเพิ่มเติม เช่น ค่าอาหารล่วงหน้า ค่ากะ ค่าเบี้ยเลี้ยง และพนักงานรู้สึกไม่พึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจเรื่อง เงินช่วยเหลือกรณีต่างๆ เช่น การสมรส การจัดงานศพ ค่าการศึกษาบุตร/ธิดา

2.2 ด้านการศึกษา เมื่อวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจด้านสวัสดิการของพนักงาน พบว่า พนักงาน มีความพึงพอใจในระดับเฉยๆโดยพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านการศึกษาในเรื่อง การสนับสนุนให้พนักงานมีการฝึกอบรมภายในบริษัทอย่างต่อเนื่อง และพนักงานมีความพึงพอใจในระดับเฉยๆในเรื่อง การสนับสนุนให้พนักงานมีการฝึกอบรมภายนอกบริษัท เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงาน การสนับสนุนทุนการศึกษา ในการเรียนภาษา ภาษาอังกฤษ และภาษาญี่ปุ่น เพื่อพัฒนาความรู้ บริการหนังสือพิมพ์,วารสาร และห้องสมุด และบริการคอมพิวเตอร์ส่วนบุคคล สำหรับศึกษาข้อมูล ในเรื่องงานด้านต่างๆ

2.3 ด้านความมั่นคงและปลอดภัย เมื่อวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจด้านสวัสดิการของพนักงาน พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในระดับพึงพอใจ โดยพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านความมั่นคงและปลอดภัย ในด้าน กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การกู้เงินเพื่อเคหะสงเคราะห์ (ที่อยู่อาศัย) กองทุนเงินกู้ฉุกเฉิน และเงินกู้กรณีต่างๆ และ เงินชดเชยให้แก่พนักงานเมื่อเกษียณอายุ โดยพนักงานมีความพึงพอใจในระดับเฉยๆในเรื่อง เงินช่วยเหลือพนักงานกรณีประสบภัยพิบัติ

2.4 ด้านการนันทนาการ เมื่อวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจด้านสวัสดิการของพนักงาน พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในระดับ เฉยๆ โดยพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านการนันทนาการ ในเรื่อง การจัดงานปีใหม่ หรือ งานรื่นเริงต่างๆ ตามประเพณี และมีความรู้สึกเฉยๆในเรื่อง การสร้างห้องออกกำลังกาย / สนามกีฬา ให้แก่พนักงาน การจัดแข่งขันกีฬาภายในและภายนอกบริษัท การสนับสนุนกิจกรรมคลายเครียด เช่น การจัดตั้งชมรมดนตรี,ชมรมแม่บ้าน,ชมรมป้องกัน และ การจัดสวนหย่อม มุมพักผ่อนให้กับพนักงาน

2.5 ด้านสังคมสงเคราะห์เมื่อวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจด้านสวัสดิการของพนักงาน พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในระดับ เฉยๆ โดยพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านสังคมสงเคราะห์ในเรื่อง การจัดสถานที่ปฏิบัติงานเป็นสัดส่วน มีมาตรฐาน และปลอดภัย วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน มีจัดเตรียมอย่างเพียงพอ เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงานแก่พนักงาน และมีความรู้สึกเฉยๆในเรื่อง มีผู้ให้คำปรึกษาช่วยเหลือแนะนำทางกฎหมายแก่พนักงานที่ประสบปัญหา การรับฟังและพิจารณาเรื่องราวร้องทุกข์ รวมถึงการดำเนินการแก้ไข และ ห้องน้ำ ห้องส้วม สะอาดถูกสุขลักษณะ และเพียงพอต่อปริมาณพนักงาน

2.6 ด้านสุขภาพอนามัย เมื่อวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจด้านสวัสดิการของพนักงาน พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในระดับ พึงพอใจ โดยพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยในเรื่อง การสนับสนุนค่ารักษาพยาบาล จากการเจ็บป่วยทุกกรณี ให้แก่พนักงานของบริษัท การจัดแพทย์ และห้องปฐมพยาบาล กรณีเกิดการเจ็บป่วย ในที่ทำงาน การอนุญาตให้ลาป่วยเพื่อรักษาตัวกรณี เจ็บป่วย และ การเบิกค่ารักษาพยาบาลส่วนของครอบครัว และมีความรู้สึกเฉยๆในเรื่อง การจัดตรวจสุขภาพประจำปีให้กับพนักงาน

2.7 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจโดยรวมในสวัสดิการ พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจโดยรวมในสวัสดิการของบริษัทเดินโซ่ประเทศไทยจำกัดอยู่ในระดับ เฉยๆ

3. การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร,ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร และ ความปรารถนาที่จะรักษาสภาพภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้พบว่า

3.1 ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เมื่อวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง โดยพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงในเรื่อง การที่เป้าหมายการดำเนินงานของบริษัทเดินโซ่สอดคล้องกับความต้องการในการทำงาน การมีความเชื่อมั่นในตัวผู้บริหารในการพัฒนาองค์กร ให้บรรลุเป้าหมาย การโต้แย้งทุกครั้งเมื่อมีบุคคลวิจารณ์บริษัทเดินโซ่ในทางลบ การพูดถึงบริษัทเดินโซ่ในด้านบวกให้บุคคลภายนอกฟังเสมอ และการมีความเชื่อมั่นว่าบริษัทเดินโซ่เป็นบริษัท ผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ที่มีคุณภาพมากที่สุด

3.2 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร เมื่อวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง โดยพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงในเรื่อง การการมีความตั้งใจทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอยู่เสมอ การใช้ศักยภาพในการทำงาน ได้อย่างเต็มที่ในการทำงานด้วยความเต็มใจและทุ่มเทเพื่อองค์กร การใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย การมีความตั้งใจจะทุ่มเททำงานให้กับองค์กรต่อไปแม้บางครั้ง

บริษัทประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ และการทำงานให้สำเร็จอย่างรวดเร็วเมื่อได้รับมอบหมายงานให้ทำ

3.3 ด้านความปรารถนาที่จะรักษาสภาพภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ เมื่อวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง โดยพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงในเรื่อง การมีความภูมิใจที่จะบอกกับทั่วไปว่า ท่านเป็นพนักงานของบริษัทเดินโซ่ การมีความมั่นใจว่าบริษัทเดินโซ่เป็นบริษัทที่ดี ท่านมีความภูมิใจ และมั่นใจว่าการทำงานนี้จะทำให้ชีวิตของท่านมีความสุข การที่ท่านคิดที่จะทำงานให้มีผลสำเร็จ มากกว่าที่จะหางานที่ดีกว่าในปัจจุบัน โดยพบว่าพนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลางในเรื่อง การสมัครใจที่จะทำงานที่บริษัทเดินโซ่ประเทศไทย จำกัดต่อไปถึงแม้จะมีโอกาสเปลี่ยนงานไปอยู่กับองค์กรอื่นที่มีรายได้สูงกว่าและ การไม่คิดจะลาออกจากบริษัทถึงแม้บริษัทจะประสบปัญหาด้านการเงิน

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของพนักงาน บริษัทเดินโซ่ประเทศไทยจำกัดพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อ1 พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ประสบการณ์การทำงานตั้งแต่จบการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรนี้และค่าจ้างโดยประมาณต่อเดือนที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกัน

1.1 เพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน พบว่าเพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อ องค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

1.2 อายุที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันพบว่า อายุที่แตกต่างกันมีความผูกพัน ต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

1.3 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อ องค์กรแตกต่างกันพบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพบว่าพนักงานที่มีการศึกษา ม.6/ปวช มีความผูกพันต่อ องค์กรโดยรวม น้อยกว่าพนักงานที่ศึกษาในระดับ อนุปริญญา / ปวส และพนักงานที่มีการศึกษา และ ปริญญาตรี และ ปริญญาตรีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมน้อยกว่า พนักงานที่ศึกษาในระดับ อนุปริญญา / ปวส

1.4 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน พบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

1.5 อายุการทำงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อ องค์การแตกต่างกันพบว่า อายุการทำงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

1.6 ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันพบว่าตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อ องค์กรไม่แตกต่างกันซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

1.7 ลักษณะงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อ องค์กรแตกต่างกันพบว่า ลักษณะงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพบว่าพนักงานฝ่ายสนับสนุนการผลิตและฝ่ายธุรการ มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำกว่าพนักงานฝ่ายผลิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานข้อ 2 ความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพัน
ต่อองค์กร

2.1 ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่าความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีความสัมพันธ์ระดับต่ำ ค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .248 ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

2.2 ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านการศึกษา มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่าความพึงพอใจในสวัสดิการด้านการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีความสัมพันธ์ระดับต่ำ ค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .202 ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

2.3 ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านความมั่นคงและปลอดภัย มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่าความพึงพอใจในสวัสดิการด้านความมั่นคงและปลอดภัย มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยมีความสัมพันธ์ระดับต่ำมาก ค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .162 ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

2.4 ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านนันทนาการ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่าความพึงพอใจในสวัสดิการด้านนันทนาการ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีความสัมพันธ์ระดับต่ำมากค่าความสัมพันธ์ เท่ากับ .156 ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

2.5 ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านสังคมสงเคราะห์ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่าความพึงพอใจในสวัสดิการด้านสังคมสงเคราะห์ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีความสัมพันธ์ระดับต่ำ ค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .215 ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

2.6 ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร พบ ว่าความพึงพอใจในสวัสดิการด้านสุขภาพและอนามัยไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ องค์กรซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานบริษัทเดินโซ่ประเทศไทย จำกัด ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยจะอภิปรายผลในประเด็นสำคัญได้ดังนี้

1. จากการศึกษางานวิจัยพบว่าเพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อ องค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อันเนื่องมาจากบริษัทเดินโซ่ ประเทศไทย จำกัด ได้ให้ความสำคัญอย่างเท่าเทียม และ เสมอภาค ระหว่างพนักงานชายและหญิง จึงส่งผลความผูกพันต่อองค์กรไม่เกิดความแตกต่างระหว่างเพศชายและเพศหญิง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภักทรพล กาญจนปาน (2552:223) ศึกษาเรื่องจริยธรรมในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานและผลการดำเนินงานของ การประปานครหลวง ผลการศึกษพบว่า พนักงานบริษัทที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

2. จากการศึกษางานวิจัยพบว่าอายุที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อันเนื่องมาจากพนักงานทุกกลุ่มระดับอายุ ของบริษัทเดินโซ่ประเทศไทย จำกัด ต่างได้รับการปฏิบัติให้สิทธิ ,สวัสดิการ และการดำรงอยู่ในสภาวะแวดล้อมในการทำงานด้วยมาตรฐานเดียวกันดังนั้นจึงมีระดับของความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิวพร เกื้อกุลเกียรติ (2549:68) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย ผลการศึกษพบว่าพนักงานองค์กรสื่อสาร มวลชน ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

3. จากการศึกษางานวิจัยพบว่าการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อ องค์กร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมน้อยที่สุด ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษา อนุปริญญา หรือ ปวส. มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมากที่สุด เนื่องจากปัจจุบันบริษัทชั้นนำ ส่วนใหญ่จะรับบุคคลเข้าทำงานขั้นต่ำในระดับปริญญาตรี จึงทำให้พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี หรือสูงกว่าปริญญาตรี มีทางเลือกในหางานที่เหมาะสมตามผลตอบแทนที่พึงพอใจ มากกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ดังนั้นเมื่อบริษัทได้มีการให้สวัสดิการที่เหมาะสม อย่างเท่าเทียมกัน จึงทำให้พนักงานที่มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี เกิดความผูกพันต่อองค์กรที่มากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของเฮบิเนียและอลัดโต (สามารถ ศุภรัตน์อาภรณ์. 2544: 24 ; อ้างอิงจาก Hrebiniak; & Alutto. 1972. Administrative Science Quarterly 17.) ผลการศึกษพบว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรแบบ

ผูกพัน คือ คนที่มีระดับการศึกษาสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าคนที่มีระดับการศึกษาต่ำ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรพล กาญจนปาน (2552:223) ศึกษาเรื่องจริยธรรมในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานการประปานครหลวง และผลการดำเนินงานของการประปานครหลวง ผลการศึกษาพบว่า พนักงานการประปานครหลวงที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการมีความเชื่อมั่นในเป้าหมาย และ ค่านิยมขององค์กร และด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแตกต่างกัน

4. จากการศึกษางานวิจัยพบว่ารายได้เฉลี่ยที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ทั้งนี้ ถึงแม้พนักงานบริษัทเดินโซ่ประเทศไทยจำกัด จะมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกันออกไปตามปัจจัยต่างๆ แต่พนักงานทุกคนก็ได้รับผลตอบแทนจากการทำงาน และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อย่างยุติธรรม มีมาตรฐาน และมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน ดังนั้น ความแตกต่างทางด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันจึงไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิวพร เกื้อกุลเกียรติ (2549: 68) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่าพนักงาน องค์กรสื่อสารมวลชน ที่มีรายได้เฉลี่ยที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

5. จากการศึกษางานวิจัยพบว่าอายุการทำงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเนื่องมาจาก พนักงานที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน ต่างก็ได้รับสวัสดิการ หรือ ผลประโยชน์ต่างๆ จากบริษัท อย่างเท่าเทียมกัน ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์กร จึงมิได้ขึ้นอยู่กับ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แต่ขึ้นอยู่กับว่า สิ่งที่พนักงานได้รับจากบริษัทนั้นเพียงพอต่อความต้องการ ของพนักงาน จนเกิดความรู้สึกดี และกลายเป็นความผูกพันต่อองค์กรในที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิวพร เกื้อกุลเกียรติ (2549: 68) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า พนักงานองค์กรสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย ระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมทุกด้าน และ รายด้านไม่แตกต่างกัน

6. จากการศึกษางานวิจัยพบว่าตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ในการทำงานในตำแหน่งที่แตกต่างกัน บริษัทเดินโซ่ประเทศไทย จำกัด ได้มีการปลูกฝังค่านิยมในเรื่องของเดินโซ่ สปริต หรือจิตวิญญาณแห่งความเป็น เดินโซ่ เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพัน และอยากมีส่วนร่วมในการทำเพื่อองค์กรให้แก่พนักงานในทุกระดับ จึงทำให้ไม่มีความแตกต่างในระดับของความผูกพันต่อองค์กร อ้างอิงจากสเตียร์ (Steers. 1977: 47) ได้กล่าวไว้ว่า องค์กรประกอบในด้านปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นผลมาจาก ลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบอยู่ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ช่วงชั้นการบังคับบัญชา ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร ผลป้อนกลับของงาน และความคาดหวังใน

โอกาสความก้าวหน้า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ภัทรพล กาญจนปาน(2552:192) ได้ศึกษาเรื่องจริยธรรมในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและผลการดำเนินงานของการประปานครหลวง ผลการศึกษาพบว่า พนักงานการประปาฯนครหลวงที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน

7. จากการศึกษางานวิจัยพบว่า ลักษณะงาน ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ จากข้อมูลพบว่า พนักงานที่มีลักษณะงาน ในฝ่ายสนับสนุนการผลิต และฝ่ายธุรการ ส่วนใหญ่เป็นพนักงานที่จบการศึกษา ระดับปริญญาตรีขึ้นไป เป็นลักษณะงานด้านวิศวกรรม และเลขานุการ เป็นหลักเนื่องจากปัจจุบันบริษัทส่วนใหญ่จะรับบุคคลเข้าทำงานด้วยวุฒิการศึกษา ในระดับปริญญาตรี หรือปริญญาตรีขึ้นไป จึงทำให้พนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า ปริญญาตรี มีทางเลือกในการหางานใหม่ที่มีเงินเดือนที่สูงกว่าหรือ งานมีความพึงพอใจมากกว่างานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งจะมีโอกาสในการเลือกและเปลี่ยนงานมากกว่าพนักงานที่การระดับการศึกษาต่ำกว่า ปริญญาตรีหรือพนักงานฝ่ายผลิตซึ่งสอดคล้อง งานวิจัยของ ศิริเกศ สิงหศิริ (2551:115) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่องค์การค่า ของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการ และสวัสดิภาพครู และบุคลากรทางการศึกษาผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่องค์การค่าของสกสศ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีปัจจัยลักษณะงาน ที่ปฏิบัติแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน

8. จากการศึกษางานวิจัยพบว่าความพึงพอใจในสวัสดิการสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ อันเนื่องมาจากบริษัทเดินโซ่ประเทศไทยจำกัด มีมาตรฐานการให้สวัสดิการเทียบเท่ามาตรฐานกลุ่มแรงงานรถยนต์ชั้นนำทั่วไป สวัสดิการทางด้านเศรษฐกิจ เช่นการให้โบนัสประจำปี การให้เบี้ยขยัน หรือการให้ค่าครองชีพเพิ่มเติมอื่นๆ เช่นการให้ค่าอาหาร ค่าล่วงเวลา หรือ การจัดบริการรถรับส่งให้แก่พนักงาน ล้วนส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น สวัสดิการเหล่านี้ทำให้พนักงานมีความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานที่บริษัท จนเกิดเป็นความผูกพันต่อองค์กรในที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Vroom ซึ่งกล่าวว่า รางวัลหรือผลตอบแทนก่อให้เกิดความพึงพอใจของลูกจ้าง และคนงาน การมีสวัสดิการทางด้านเศรษฐกิจที่ดี จนเกิดเป็นความพึงพอใจ พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร จนนำไปสู่ความรู้สึกเกี่ยวข้องผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิธนา อ่อนหวาน (2548: 94) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงาน บริษัท ช. การช่าง จำกัด มหาชน ผลการศึกษา พบว่า ความพึงพอใจ ในสวัสดิการของพนักงานมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานในอนาคต

9. จากการศึกษางานวิจัยพบว่าความพึงพอใจในสวัสดิการด้านการศึกษามีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ อันเนื่องมาจาก บริษัทเดินโซ่ประเทศไทยจำกัด มีนโยบายที่ชัดเจนในเรื่องของการพัฒนา ศักยภาพของพนักงานในทุกระดับ ให้มีโอกาสพัฒนาความรู้ และ ทักษะที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของตนเอง ในทุกระดับชั้น เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนมีโอกาสเจริญก้าวหน้าทางอาชีพ ตามตำแหน่งงานของตนเอง จึงมีการสนับสนุนสวัสดิการทางด้านการศึกษา อย่างต่อเนื่อง เช่นการจัดฝึกอบรมภายในบริษัท การสนับสนุนทุนการศึกษาในการเรียนภาษา ทั้งภาษา อังกฤษ และ ภาษา ญี่ปุ่น รวมไปถึงการจัดบริการคอมพิวเตอร์ส่วนกลางเพื่อเอื้อต่อการเรียนรู้เพิ่มเติมของพนักงาน ซึ่งเมื่อพนักงานมีความตระหนักและรับรู้ได้ถึงโอกาสทางความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ตามตำแหน่งของตนเอง พนักงานก็จะเกิดความพึงพอใจจากโอกาสที่บริษัทมอบให้ และเต็มใจที่จะเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง จนเกิดเป็นความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาองค์กร และเกิดเป็นความผูกพันต่อองค์กรในที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ทฤษฎี แรงจูงใจที่นำไปสู่ความต้องการของ McClelland (McClelland's learned Needs Theory) ที่กล่าวว่าความต้องการจะนำมาซึ่งความพึงพอใจ คนส่วนใหญ่มีความต้องการ ให้ตนเองประสบความสำเร็จซึ่ง ถ้าองค์กรมีการสนับสนุน ให้มีการพัฒนาศักยภาพของตนเองอยู่ตลอด ก็จะสามารถทำให้พนักงานมีการเติบโต ก้าวหน้าในอาชีพการงานได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ การจัดสวัสดิการด้านการศึกษา จึงเป็นปัจจัยที่ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ และ รู้สึกดีต่อองค์กร จนนำไปสู่ผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิลลา พัวพงษ์พันธ์ (2547: 70-79) งานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มวิชาชีพเฉพาะของบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด ผลการศึกษาพบว่า การตอบสนองจากองค์กรได้แก่ โอกาสในการเจริญก้าวหน้า การยอมรับยกย่องการพัฒนาศักยภาพ ผลประโยชน์ และสวัสดิการ มีผลต่อความพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร

10. จากการศึกษางานวิจัยพบว่าความพึงพอใจในสวัสดิการด้านความมั่นคงและความปลอดภัยมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำมาก อันเนื่องมาจาก บริษัทเดินโซ่ประเทศไทยจำกัด ได้มีการจัดตั้งโครงการต่างๆ เพื่ออำนวยความสะดวกและช่วยเหลือพนักงานในกรณีที่ประสบภัยพิบัติ หรือ เหตุการณ์ ฉุกเฉินทางด้านการเงินในกรณีต่างๆ เช่นโครงการ การจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โครงการกู้เงินเพื่อเคหะสงเคราะห์ หรือ กองทุนเงินชดเชยเมื่อเกษียณอายุ กองทุนเหล่านี้ เป็นหลักประกันความมั่นคงในการดำรงชีวิต ให้แก่พนักงาน ให้มีความมั่นใจในการดำรงชีวิต มีความรู้สึกปลอดภัย ภัย และมั่นคง เมื่อเป็นพนักงานของบริษัท ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Maslow ที่กล่าวไว้ว่า เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายขั้นพื้นฐานได้รับการตอบสนองแล้วมนุษย์จะมีความต้องการขั้นที่สูง ขึ้นต่อไป คือความต้องการด้านความมั่นคงและ

ปลอดภัยในด้านต่าง ๆ ซึ่งถ้าได้รับตอบสนอง ความรู้สึกเหล่านี้ จะเกิดมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

11. จากการศึกษางานวิจัยพบว่าความพึงพอใจในสวัสดิการด้านนันทนาการมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำมาก อันเนื่องมาจาก บริษัทเดินโซ่ ประเทศไทย จำกัด ได้มีการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้พนักงานได้ปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน และผ่อนคลายความตึงเครียดจากการปฏิบัติงานในระหว่างวัน อันได้แก่ การสร้างห้องออกกำลังกาย และสนามกีฬาให้กับพนักงาน การจัดแข่งขันกีฬาทั้งภายในและภายนอกบริษัท การจัดงานรื่นเริงตามประเพณี การสนับสนุนจัดสร้างชมรม ต่างๆ แก่พนักงาน ล้วนเป็นกิจกรรม ที่จะก่อให้เกิดผูกพันหรืออยู่ร่วมกัน (Needs for affiliation) ในการปฏิสังสรรค์ทางสังคม เพื่องานที่ทำอยู่ร่วมกัน จะได้รับความสำเร็จ และความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิธนา อ่อนหวาน (2548:108) ที่ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานบริษัท ข. การช่าง จำกัด (มหาชน)จากการศึกษา ผลการศึกษาพบว่าความพึงพอใจในสวัสดิการสัมพันธ์กับแนวโน้มการทำงานในอนาคตซึ่งแนวโน้มการทำงานต่อในอนาคต เป็นการแสดงถึงพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

12. จากการศึกษางานวิจัยพบว่าความพึงพอใจในสวัสดิการด้านสังคมสงเคราะห์มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ อันเนื่องมาจาก บริษัทเดินโซ่ ประเทศไทย จำกัด ได้ให้ความสำคัญในด้านของการจัดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และการสร้างความสุขในการทำงาน ให้แก่พนักงาน เช่นในเรื่องของ การจัดตั้งหน่วยงานเพื่อช่วยเหลือ และ รับเรื่องราวร้องทุกข์ให้แก่พนักงาน การจัดตั้งหน่วยงานผู้ดูแลเรื่องความปลอดภัย เพื่อทำหน้าที่ในการจัดสถานที่ปฏิบัติงาน ให้มีมาตรฐาน และ มีความปลอดภัย การจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่พนักงาน ซึ่งสวัสดิการด้านสังคมสงเคราะห์ เหล่านี้ จะทำให้พนักงาน มีความรู้สึกปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และ มีความมั่นใจในการปฏิบัติงานให้กับบริษัท บริษัทได้ตอบสนองความต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Maslow กล่าวคือ มนุษย์ทุกคนต้องการความมั่นคงและปลอดภัย ซึ่งสวัสดิการที่ให้แก่พนักงาน เพื่อบรรเทาความทุกข์ร้อน และ สร้างความรู้สึกปลอดภัย และเป็นหลักประกันความมั่นคง ในอนาคต จะทำให้พนักงานมีความรู้สึก ปลอดภัยและ มั่นใจ รักและต้องการคงอยู่ในองค์กร

13. จากการศึกษางานวิจัยพบว่าความพึงพอใจในสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ซึ่งไม่สอดคล้อง กับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อันเนื่องมาจาก บริษัทเดินโซ่ ประเทศไทยจำกัด ได้มีการจัดสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยในเรื่องของ การสนับสนุนค่ารักษาพยาบาล จากการเจ็บป่วยทุกกรณีให้แก่พนักงาน การจัดตรวจสุขภาพประจำปี การจัดแพทย์ และ ห้องปฐมพยาบาลที่มีมาตรฐาน

กรณีที่เกิดการเจ็บป่วยในที่ทำงาน ซึ่งการสนับสนุนจากบริษัทในเรื่องเหล่านี้พนักงานถือว่าการดูแลด้านสุขภาพอนามัยเป็นปัจจัย พื้นฐานที่พนักงานควรได้รับการดูแลจากบริษัทเป็นหน้าที่ของบริษัทที่ต้องดูแลให้พนักงานมีสุขภาพอนามัยที่ดีเพื่อให้สามารถมาปฏิบัติงานให้กับบริษัทได้มีได้ถือเป็นสวัสดิการที่ได้รับเป็นพิเศษเพื่อให้เกิดเป็น ความพึงพอใจ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญชนก อินทะพงษ์ (2552: 82) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างกำลังขวัญในการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจ ในการได้รับสวัสดิการ ของพนักงานบริษัทการบินไทยจำกัดมหาชน:กรณีศึกษาสายทรัพยากรบุคคลและบริหารทั่วไป ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการได้รับสวัสดิการของพนักงานบริษัทการบินไทยฯในด้านการรักษาพยาบาลกับกำลังขวัญในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ทำให้ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ซึ่งผลการวิเคราะห์ที่ได้มานั้นปรากฏว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ประกอบด้วย เพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงาน และตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ในขณะที่ระดับการศึกษาและลักษณะงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในส่วนของการศึกษาด้านของความพึงพอใจในสวัสดิการที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรพบว่าความพึงพอใจในสวัสดิการในด้าน เศรษฐกิจ การศึกษา ความมั่นคงและปลอดภัย การนันทนาการ การสังคมสงเคราะห์ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรในขณะที่ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยไม่มีผลหรือมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอแนะดังนี้

1. บริษัทควรเน้นสร้างความตระหนัก,การรับรู้ถึงผลประโยชน์และข้อได้เปรียบจากการเป็นพนักงานของบริษัทให้แก่ พนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี/ปริญญาตรีขึ้นไป ด้วยการสร้างแรง จูงใจในรูปแบบต่างๆเพื่อให้พนักงานในกลุ่มนี้เกิดความพึงพอใจและมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า พนักงานในกลุ่มระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี/ปริญญาตรีขึ้นไปมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุดพนักงานในกลุ่มนี้ถือเป็นกำลังหลักที่สำคัญ เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ในการพัฒนา และทำประโยชน์เพื่อบริษัทได้เป็นอย่างมาก

2. บริษัทควรเพิ่มนโยบายการปรับเปลี่ยนหมุนเวียนตำแหน่งงานของพนักงาน ในกลุ่มพนักงานที่มีลักษณะงานสนับสนุนการผลิตและฝ่ายธุรการ การปรับเปลี่ยนหมุนเวียนตำแหน่งงานจะทำให้พนักงานเกิดศักยภาพการทำงานหลายด้านมีความสุขและท้าทายในการทำงาน จนเกิดเป็นความภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่ของตนเองและเกิดเป็นความผูกพันต่อองค์กรเนื่องจากการศึกษาพบว่าพนักงานที่มีลักษณะงานฝ่ายธุรการและฝ่ายสนับสนุนการผลิตมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำกว่าพนักงานที่อยู่ในลักษณะงานของฝ่ายผลิต

3. บริษัทควรให้ความสำคัญในเรื่องของการจัดสวัสดิการที่เหมาะสม ตรงตามความต้องการของพนักงานอันจะนำมาซึ่งความพึงพอใจจากสวัสดิการที่ได้รับและนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรในที่สุด เช่นการจัดสวัสดิการที่สร้างความสะดวกสบายในการทำงาน หรือการจัดตั้งโครงการต่างๆ เพื่อให้พนักงานมีความรู้สึกมั่นคงและมีหลักประกันที่แน่นอนในการดำรงชีวิต การมอบประโยชน์ทดแทนเพิ่มเติมอื่นๆ นอกเหนือจากเงินเดือน หรือค่าจ้างประจำ ทั้งนี้เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้คนทำงานมีขวัญกำลังใจที่ดี มีความรักงานและความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานให้มีคุณภาพแก่บริษัทต่อไป เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัทเดินโซ ประเทศไทยจำกัด มีระดับของความพึงพอใจในสวัสดิการของบริษัทในภาพรวมอยู่ในระดับเฉยๆ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าพนักงานยังไม่ได้รับรู้ถึงคุณค่าของสวัสดิการที่ได้รับจากบริษัทจนเกิดเป็นความพึงพอใจได้

4. บริษัทควรมีเป้าหมายและมีแผนการดำเนินการที่ชัดเจนในการเพิ่มความพึงพอใจในสวัสดิการให้แก่พนักงานในทุกๆ ด้านโดยการเปิดโอกาสยอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงานเพื่อรับทราบแนวความคิดและนำมาปรับปรุงความพึงพอใจในสวัสดิการในแต่ละด้าน เป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ช่วยเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรของบริษัท เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจในสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

5. เนื่องจากในปัจจุบัน สภาพการณ์ทางเศรษฐกิจของประเทศได้มีการเปลี่ยนแปลงสินค้า และค่าครองชีพมีการปรับตัวสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น บริษัทควรให้ความสำคัญกับการให้ผลตอบแทนจากการทำงาน อย่างเหมาะสม ผ่านการจัดสวัสดิการทางด้านเศรษฐกิจ ที่ตรงกับความต้องการของพนักงาน และควรมีความยืดหยุ่นเหมาะสมกับสภาวะการณ์ทางเศรษฐกิจในช่วงต่างๆ เช่นในช่วงสภาวะน้ำมันปรับตัวสูงขึ้น บริษัทควรมีการสนับสนุนเรื่องการให้อำนวยความสะดวกในการใช้บริการรถรับส่งให้แก่พนักงาน เพื่อช่วยให้พนักงานประหยัดค่าใช้จ่าย ลดภาระที่เกิดขึ้นเหล่านี้จะทำให้พนักงานสามารถดำรงชีพและมีคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีเกิดความพึงพอใจต่อการช่วยเหลือและดูแล ใส่ใจที่ดีอย่างต่อเนื่องจากบริษัท

6. บริษัทควรมีแผนการพัฒนาศักยภาพอย่างเป็นรูปธรรม มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานมีการพัฒนาตัวเอง ตามหน้าที่ และสายงานที่รับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง ควรมีการให้รางวัลหรือผลตอบแทนที่เหมาะสมเพื่อเป็นแรงกระตุ้นให้พนักงาน เกิดความภาคภูมิใจ และ มีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ผ่านการจัดสวัสดิการด้านการศึกษาทั้งด้านการพัฒนาด้านสายงานอาชีพและการพัฒนาทักษะด้านภาษา เนื่องจากผลการศึกษาพบว่า สวัสดิการด้านการศึกษามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร การพัฒนาความสามารถของบุคลากร ถือเป็นการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอีกทางหนึ่ง

7. บริษัทควรทบทวน และพิจารณาคุณภาพ เรื่องการสื่อสารและช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสมและเพียงพอ ให้พนักงานสามารถรับรู้ และ เข้าใจในสวัสดิการได้อย่างถูกต้องและครบถ้วน เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ที่พนักงานจะได้รับหรือการช่วยเหลือในกรณีต่างๆ จากบริษัท เมื่อเกิดเหตุการณ์ที่ส่งผลกระทบต่อดำรงชีวิตของพนักงานเช่น การมอบเงินช่วยเหลือกรณีเกิดภัยพิบัติ

ต่างๆ กองทุนเงินกู้ฉุกเฉิน กองทุนเงินชดเชยให้แก่พนักงานผู้เกษียณอายุ เพื่อช่วยให้พนักงานเพิ่มการรับรู้ และตระหนักในคุณค่าของสวัสดิการด้านความมั่นคงและปลอดภัยจากบริษัท

8. บริษัทควรเพิ่มกิจกรรม เพื่อส่งเสริมความรักและสามัคคี การมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างพนักงานให้ได้มีโอกาส ผ่อนคลายความตึงเครียดจากการทำงาน นอกเหนือจากกิจกรรมรื่นเริงที่บริษัทจัดให้มีขึ้นเป็นประจำปี เช่น การจัดแข่งกีฬา หรือ การจัดแข่งขันกีฬากระชับความสัมพันธ์ระหว่างแผนก กิจกรรมเหล่านี้จะช่วยให้พนักงานมีการใช้เวลาร่วมกันนอกเหนือจากเวลางาน การอยู่ร่วมกันและมีปฏิสัมพันธ์กันมีส่วนช่วยให้พนักงานได้ทำความรู้จักและคุ้นเคยมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ส่งผลถึงการทำงาน จะประสบความสำเร็จ และมีความสุขในการทำงานร่วมกัน ก่อให้เกิดความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน มีความพึงพอใจในงาน จนเกิดเป็นความผูกพันต่อองค์กร ในที่สุด

9. บริษัทควรเพิ่มช่องทาง และอำนวยความสะดวกให้แก่พนักงานในการติดต่อ หรือการจัด เตรียมเจ้าหน้าที่อย่างเพียงพอในการขอรับคำปรึกษาเพื่อการแก้ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นของพนักงาน หรือ การรับเรื่องราวร้องทุกข์ต่างๆ ให้มีการแก้ไขอย่างเห็นผล และชัดเจนอย่างทันถ่วงที เหล่านี้ จะเป็นการสร้างความพึงพอใจให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าบริษัทได้ให้ความสำคัญ ในการแก้ปัญหาต่างๆที่เป็นเรื่องทุกข์ร้อนของพนักงาน บริษัทสามารถเป็นที่พึ่งพิงให้แก่พนักงานได้ เกิดเป็นความสบายใจ และมีความมั่นใจในการทำงานกับบริษัท

10. บริษัทควรมีการจัดกิจกรรม เพื่อเสริมแรงและความรู้สึก รักและผูกพันต่อองค์กร ให้แก่พนักงานอย่างต่อเนื่อง ให้พนักงานมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของบริษัท พนักงานเป็นบุคคลสำคัญต่อการพัฒนา และความเจริญก้าวหน้าขององค์กร เมื่อพนักงานเกิดความตระหนัก และรับรู้ ก็พยายามพัฒนาการทำงานของตนเองให้มีประสิทธิภาพจนนำมาสู่ประโยชน์ของบริษัทต่อไป สืบเนื่องจากการวิจัยที่พบว่าพนักงานบริษัทเดินใช้ประเทศไทยจำกัด มีระดับของความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับ สูง แสดงให้เห็นถึงพนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อบริษัทมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง และ มีความต้องการในการพัฒนาบริษัทให้มีความก้าวหน้าและเจริญรุ่งเรืองการเสริมแรงอย่างถูกต้องและเหมาะสมอย่างต่อเนื่องจะ เป็นการกระตุ้นพนักงานให้มีการพัฒนาตนเองจนไปสู่การพัฒนาของบริษัทในที่สุด

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัย หรือ ทัศนคติ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการด้านต่างๆรวมถึงการสอบถามความคิดเห็นจากพนักงาน เพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงสวัสดิการให้พนักงานเกิดความพึงพอใจมากยิ่งขึ้น

2. ควรมีการศึกษารูปแบบของสวัสดิการ ที่มีความเหมาะสมและตรงกับความต้องการของพนักงาน และ การดำเนินงานของบริษัท

3. ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เช่นลักษณะการทำงานขององค์กร รูปแบบการบริหารงานขององค์กร เป็นต้น เนื่องจากยังมี ปัจจัยอีกหลายตัวที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร





บรรณานุกรม

- กมลภรณ์ เศรษฐสุข. (2542). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับกำลังขวัญของบุคลากรในหน่วยงาน
คีนภาษีมูลค่าเพิ่มให้หนักท้องเที่ยว. ภาคนิพนธ์คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร
บริหาร. ศาสตร. กัลยา วาณิชบัญชา. (2545). การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล.
กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย
- กิ่งพร ไบทอง. (2545). การบริหารค่าตอบแทน. กรุงเทพฯ: บริษัท ธรรมสาร.
- กุลธน ธนาพงศธร. (2526). การบริหารงานบุคคล. นนทบุรี: สำนักพิมพ์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- ขวัญชนก อินทะพงษ์. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างกำลังขวัญในการปฏิบัติงานกับความพึง
พอใจในการไ้รับสวัสดิการของพนักงานบริษัท การบินไทยจำกัด มหาชน:
กรณีศึกษา สายการบินบุคคลและบริหารงานทั่วไป. ภาคนิพนธ์คณะพัฒนาสังคม
และสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร.
- จรัญ พาณิช. (2550). ความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด
(มหาชน) ศึกษากรณีฝ่ายพัฒนาและบริหารทรัพยากรบุคคล. ภาคนิพนธ์คณะพัฒนา
สังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร.
- จำลอง ศรีประสารณ์. (2542). แนวคิดและหลักการประกันสังคม. สำนักงานประกันสังคม
กระทรวงแรงงาน
- ชนิการ์ ละเอียด. (2543). ความคาดหวังต่อลักษณะและรูปแบบการจัดสวัสดิการของ
บุคลากร กรณีออกนอกกระบบเป็นองค์การมหาชน : ศึกษากรณีสำนัก
ประกันสังคม. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2544). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ: เจริญผล.
- ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์. (2545). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: บริษัทซีเอ็ดเอ็ดดูเคชั่น
จำกัด (มหาชน).
- นงเยาว์ แก้วมรกต. (2542). ผลของการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การ
ของพนักงานบุคคลในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วิทยานิพนธ์ ปริญญา
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร.
- บรรยงค์ โตจินดา. (2543). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์.
- ประชุม รอดประเสริฐ. (2529). การบริหารบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (อัสสำเนา).

- ประทีน ไกรสรโกวิท. (2541). ความพึงพอใจในสวัสดิการแรงงานของลูกจ้างในโรงงาน
อุตสาหกรรมการผลิตประเภทและขนาดต่าง ๆ ในจังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์
ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ.
- ธัญญา บุณศิริ. (2549). การศึกษาแนวโน้มการจัดสวัสดิการในขนาดขององค์กร
กรณีศึกษา : บริษัท เบอร์ลี่ ยูเกอร์ จำกัด (มหาชน). สารนิพนธ์ วท.ม.
(การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และองค์การ). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ธีระ วีระธรรมสาริต. (2552). ความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษาเฉพาะกรณีผู้บริหารระดับหัวหน้า
แผนกเทียบเท่าของเครือซีเมนต์ไทย. วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ทิพย์รัตน์ อุณการวงษ์. (2546). ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการขององค์การ
บริหารส่วนตำบลบางหลวง. ภาคนิพนธ์คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบัน
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พินิดา แดงใหญ่. (2550). แนวทางการจัดสวัสดิการที่มีสวัสดิผลให้กับพนักงานใน
อุตสาหกรรม ชิ้นส่วน ยานยนต์ กรณีศึกษา บริษัท เอ็น เอช เค สปริง (ประเทศไทย)
จำกัด .สารนิพนธ์คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พวงทอง ตั้งจิตกุล. (2542). ความพึงพอใจของผู้รับบริการบัตรประกันสุขภาพโดยความ
สมัครใจ ต่อการบริการของสถานีอนามัยในเขตจังหวัดอุทัยธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล.
- พรกนก จันทรศาลทูล. (2549). ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ศึกษา
เฉพาะกรณี พนักงานส่วนกลางใน สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร. ภาคนิพนธ์ คณะ
พัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เพ็ญศรี วายวานนท์. (2530). การบริหารทรัพยากรคน. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย
- ภรณ์ (กิริติบุตร) มหานนท์. (2529). การประเมินประสิทธิภาพขององค์การ. กรุงเทพฯ:
สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- ภิญโญ สาร. (2517). การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่1. กรุงเทพฯ:
โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- วณิพันธ์ ฉัตรเนตร. (2545). ความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานบริษัท เจ เอส
แอล จำกัด พบว่าพนักงานบริษัท เจ เอส แอล จำกัด. ภาคนิพนธ์ คณะพัฒนาสังคมและ
สิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วสุ สุวรรณวงศ์. (2547). ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการตัดสินใจซื้อโทรศัพท์มือถือซัมซุงของ
ลูกค้าในเขต กรุงเทพมหานครและปริมณฑล.สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ).
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- วัลภา พัวพงษ์พันธ์.(2547). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานกลุ่มวิชาชีพเฉพาะของบริษัท กสท โทรคมนาคมจำกัด . ภาคนิพนธ์ คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อมสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- วิจิตร ระวิวงศ์. (2525). ทฤษฎีสวัสดิการแรงงาน. เอกสารประกอบการบรรยายวิชา สวัสดิการแรงงาน. คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิศิษฐ์ศักดิ์ เสวตนันท์. (2543). ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารออมสิน ช ศึกษารณเฉพาะกรณี สำนักงานใหญ่ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์ สาขา รัฐศาสตร์ ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ 118 หน้า.
- วีระวัฒน์ ยวงตระกูล. (2541). ความผูกพันที่มีต่อองค์การของผู้บริหารระดับกลาง : ศึกษากรณีการเคหะแห่งชาติ. ภาคนิพนธ์ คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อมสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ยุชยา นนทรี. (2549). ความผูกพันต่อองค์การ. ภาคนิพนธ์ คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2542). องค์การและการจัดการ ฉบับสมบูรณ์ (ปรับปรุงใหม่). กรุงเทพฯ: บริษัทธีรฟิล์มและโซเท็กซ์ จำกัด.
- สมชาย หิรัญกิตติ. (2542). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: บริษัท ธีรฟิล์มและโซเท็กซ์.
- สมพงศ์ เกษมสิน. (2519ก). การบริหาร. พิมพ์ครั้งที่5. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สัญญา บุญยะโหดระ. 2538. ความพึงพอใจเกี่ยวกับสวัสดิการของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สามารถ สุภรัตน์อาภรณ์. (2544). ความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษากรณีฝ่ายปฏิบัติการคลังสินค้า บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- เสถียร เหลืองอร่าม. (2519). หลักการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: โพธิ์สามต้นการพิมพ์.
- สุกัญญา บุญประกอบชัย. (2550). การศึกษาความผูกพันต่อองค์การและความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท เทพอาสน์ จำกัด . ชลบุรี: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุพานี สฤษฏ์วานิช. (2549). พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ แนวคิดและทฤษฎี. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- สุรางค์รัตน์ วตินารมณ. (2540). **สวัสดิการในองค์กร : แนวคิดและวิธีการบริหาร**. กรุงเทพฯ: เม็ดทรายพรินติ้ง.
- สุรางค์รัตน์ วตินารมณ และ ภาวนา พัฒนศรี. (2538). **บทบาทของรัฐในการจัดสวัสดิการ**
ราชการ : ศึกษาการบริหารงานสวัสดิการของรัฐวิสาหกิจและเอกชน เพื่อปรับปรุง
บทบาทของรัฐ. กรุงเทพฯ: คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ .
- อนุทิน ปลื้มมาลี. (2542). **ข้อเท็จจริงในการจัดสวัสดิการแรงงานช่วงเศรษฐกิจชะลอตัวและ**
แนวโน้มในอนาคต. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อัญชลี สมัครการ. (2548). **ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย**
สำนักงานใหญ่. ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยบูรพา
- อุทัย หิรัญโต. (2523). **หลักการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- Beach, Dale. (1970). **The Management of People at Work**. 3rd. New York: Macmillan.
- Bovee, C.L. and other. (1993). **Management**. New York: McGraw-Hill, Inc.,
- Buchanan I.B. (1974). Building Organizational Commitment: the Socialization of managers
 in Work Organization. **Administrative Science Quarterly**. 19 (March):533-546
- Cumming, T.G. & Worley, C.G. (2005). **Organization Development & Change** . 8th ed.
 USA: South-Western college publication.
- Flippo ,Edwin B. (1984). **Personal Management**. New York: McGraw-Hill.
- Harwell, M. Edward. (1969). **Personal Management and Training**. New York: Chain Store
 Publishing Corporation.
- Hartung, Joachim. (2001). Testing for Homogeneity in Combining of two-armed trials
 with normally distributed responses. **The Indian Journal of Statistics**.
 Sankhya. Volume 63 : 293-310.
- Hideo Innohara. (1990). **Basic Principle of Personnel management in Japan Companies**.
 In human resource development in Japanese companies Tokyo: APO
- Mitchell,T.R. and Larson. (1987). **People in Organization: An Introduction to**
Organization Behavior. 3rd.Ed. McGraw-hill International Editions. New York:
 McGraw-Hill
- Mowday, R. Steers R.M. and L. Porter. (1982). **Employee Organization. Linkage :**
The Psychology of Commitment, Absentecism and Turnover.
 New York: Academy Prees.

- O'Reilly, C.A., and Caldwell, D.F. (1981). The Commitment and job Turned of New Employees: Some Evidence of Post Decisions Justification. **Administrative Science Quarterly**. 26 (December): 597-614
- Pigors , P. and Myers , C.A. (1956). **Personnel Administration : A Point of View and Method**. New York: McGraw-Hill Book Company
- Porter and Lawer. (1968). **Motivation Theory**. ค้นวันที่ 28 พฤษภาคม 2552
- 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
- Takesawa, S.I. (1982). **Improvement in the quality of worling life in Three Japanese Industrial**. Geneva. International Labour office.
- Taro Yamane. (1977). “ **Statistics : An introductory Analysis 2nd ed.** New York: West Publishing.
- Vroom, W. (1964). Quoted in Heneman, R.L. Fay, C.H. and Wang. Z.M. Compensation systems in the global context. In D. Ones & C. Viswesvaran (Eds.) **Handbook of Industrail, Work and Organization Psychology**. London. Sages.
- Wehrich, Heinz and Koontz. 1993 **Management : A Global Perspective**. 10th ed. New York: Mc Graw-Hill, Inc..





ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถาม

เรื่อง

ความพึงพอใจด้านสวัสดิการที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน
บริษัท เติ้นไธ่ ประเทศไทย จำกัด

แบบสอบถามเลขที่.....

คำชี้แจง : แบบสอบถามชุดนี้ประกอบด้วยคำถาม 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ความพึงพอใจด้านสวัสดิการของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามโปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน () ให้ตรงกับความเป็นจริงที่เกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุ

() 18 – 25 ปี

() 26 – 33 ปี

() 34 – 41 ปี

() 42 – 49 ปี

() 50 ปี ขึ้นไป

3. ระดับการศึกษาสูงสุด

() ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า มัธยมศึกษา ตอนปลาย / ปวช.

() อนุปริญญา / ปวส.

() ปริญญาตรี

() สูงกว่าปริญญาตรี

4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (เงินเดือน + ค่าความสามารถ + ค่าตำแหน่ง)

() 8,000 – 26,400 บาท.

() 26,401 – 44,800 บาท

() 44,801 – 63,200 บาท

() 63,201 – 81,600 บาท

() 81,601 บาท ขึ้นไป

5. อายุการทำงานจนถึงปัจจุบัน

() 0 – 6 ปี

() 7 – 13 ปี

() 14 – 20 ปี

() 21 – 27 ปี

() 28 ปีขึ้นไป

6. ตำแหน่งงานในปัจจุบัน

- () ระดับปฏิบัติการขั้นต้น (Operator)
 () ระดับปฏิบัติการชั้นกลาง (Officer / Line leader)
 () ระดับหัวหน้างาน (Senior / Team leader)
 () ระดับบริหาร (Management)

7. ลักษณะงาน

- () ฝ่ายผลิต (Direct) () ฝ่ายสนับสนุนการผลิต (Indirect)
 () ฝ่ายธุรการ (Admin)

ส่วนที่ 2 ความพึงพอใจในสวัสดิการของของพนักงานบริษัทเดินโซ่ ประเทศไทย จำกัด

คำชี้แจง : โปรดพิจารณาข้อความในแต่ละข้อ และให้ท่านทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงที่เกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด

ประเภท / ชนิดของสวัสดิการ ของพนักงานบริษัทเดินโซ่ ประเทศไทย จำกัด	ระดับความพึงพอใจ				
	พึงพอใจ อย่างมาก (5)	พึงพอใจ (4)	เฉยๆ (3)	ไม่พึง พอใจ (2)	ไม่พึงพอใจ อย่างมาก (1)
สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ					
1. การให้โบนัสประจำปี					
2. การให้เบี้ยขยันประจำเดือน / ประจำปี					
3. การจัดบริการรถรับส่ง/การสนับสนุนค่าน้ำมัน					
4. การให้ค่าครองชีพเพิ่มเติม เช่น ค่าอาหาร ค่าเช่าบ้าน ค่าประกันชีวิต					
5. เงินช่วยเหลือกรณีต่างๆ เช่น การสมรส การจัด งานศพ ค่าการศึกษาบุตร/ธิดา					
สวัสดิการด้านการศึกษา					
6. การสนับสนุนให้พนักงานมีการฝึกอบรมภายใน บริษัทอย่างต่อเนื่อง					
7. การสนับสนุนให้พนักงานมีการฝึกอบรม ภายนอกบริษัท เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงาน					
8. การสนับสนุนทุนการศึกษา ในการเรียนภาษา ภาษาอังกฤษ และภาษาญี่ปุ่น เพื่อพัฒนาความรู้					
9. บริการหนังสือพิมพ์,วารสาร และห้องสมุด					
10.บริการคอมพิวเตอร์ส่วนบุคคล สำหรับศึกษา ข้อมูล ในเรื่องงานด้านต่างๆ					
สวัสดิการด้านความมั่นคงและความปลอดภัย					
11. เงินช่วยเหลือพนักงานกรณีประสบภัยพิบัติ					
12. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ					

ประเภท / ชนิดของสวัสดิการ ของพนักงานบริษัทเดินโซ่ ประเทศไทย จำกัด	ระดับความพึงพอใจ				
	พึงพอใจ อย่างมาก (5)	พึงพอใจ (4)	เฉยๆ (3)	ไม่พึง พอใจ (2)	ไม่พึงพอใจ อย่างมาก (1)
13. การกู้เงินเพื่อเคหะสงเคราะห์ (ที่อยู่อาศัย)					
14. กองทุนเงินกู้ฉุกเฉิน และเงินกู้กรณีต่างๆ					
15. เงินชดเชยให้แก่พนักงานเมื่อเกษียณอายุ					
สวัสดิการด้านนันทนาการ					
16. การสร้างห้องออกกำลังกาย / สนามกีฬา ให้แก่พนักงาน					
17. การจัดแข่งขันกีฬาภายในและภายนอกบริษัท					
18. การจัดงานปีใหม่ หรือ งานรื่นเริงต่างๆ ตาม ประเพณี					
19. การสนับสนุนกิจกรรมคล้ายเครือญาติ เช่น การ จัดตั้งชมรมดนตรี,ชมรมแม่บ้าน,ชมรมป้องกัน					
20. การจัดสวนหย่อม มุมพักผ่อนให้กับพนักงาน					
ด้านสังคมสงเคราะห์					
21. มีผู้ให้คำปรึกษาช่วยเหลือแนะนำทาง กฎหมายแก่พนักงานที่ประสบปัญหา					
22. การรับฟังและพิจารณาเรื่องราวร้องทุกข์ รวมถึงการดำเนินการแก้ไข					
23. การจัดสถานที่ปฏิบัติงานเป็นสัดส่วน มี มาตรฐาน และปลอดภัย					
24. วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน มีจัดเตรียม อย่างเพียงพอ เพื่ออำนวยความสะดวกในการ ทำงานแก่พนักงาน					
25. ห้องน้ำ ห้องส้วม สะอาดถูกสุขลักษณะ และ เพียงพอต่อปริมาณพนักงาน					
สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย					
26. การสนับสนุนค่ารักษาพยาบาล จากการ เจ็บป่วยทุกกรณี ให้แก่พนักงานของบริษัท					
27. การจัดตรวจสุขภาพประจำปีให้กับพนักงาน					
28. การจัดแพทย์ และห้องปฐมพยาบาล กรณีเกิด การเจ็บป่วย ในที่ทำงาน					
29 การอนุญาตให้ลาป่วยเพื่อรักษาตัวกรณี เจ็บป่วย					
30.การเบิกค่ารักษาพยาบาลส่วนของครอบครัว					

ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเดินโซ่ ประเทศไทยจำกัด

คำชี้แจง : โปรดพิจารณาข้อความในแต่ละข้อ และให้ท่านทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงที่เกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร					
1.เป้าหมายการดำเนินงานของบริษัทเดินโซ่สอดคล้องกับความต้องการในการทำงานของท่าน					
2.ท่านมีความเชื่อมั่นในตัวผู้บริหารในการพัฒนาองค์กร ให้บรรลุเป้าหมาย					
3.ท่านมักจะโต้แย้งทุกครั้งเมื่อมีบุคคลวิจารณ์บริษัทเดินโซ่ในทางลบ					
4.ท่านจะพูดถึงบริษัทเดินโซ่ในด้านบวกให้บุคคลภายนอกฟังเสมอ					
5.บริษัทเดินโซ่ เป็นบริษัท ผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ที่มีคุณภาพมากที่สุด					
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร					
6. ท่านมีความตั้งใจทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอยู่เสมอ					
7.ท่านสามารถใช้ศักยภาพในการทำงาน ได้อย่างเต็มที่					
8.ท่านทำงานด้วยความเต็มใจและทุ่มเทเพื่อองค์กร					
9.ท่านใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย					
10.แม้บางครั้งบริษัท ประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ ท่านก็ยังจะทุ่มเททำงานให้กับองค์กรต่อไป					
11.เมื่อได้รับมอบหมายงานให้ทำ ท่านจะรีบทำงานให้เสร็จอย่างรวดเร็ว					

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
ความปรารถนาที่จะรักษาสภาพภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้					
12.ท่านมีความภูมิใจที่จะบอกกับทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานของบริษัทเดินโซซ					
13.บริษัทเดินโซซ เป็นบริษัทที่ดี ท่านมีความภูมิใจ และมั่นใจว่าการทำงานที่นี่จะทำให้ชีวิตของท่านมีความสุข					
14.ท่านคิดที่จะทำงานให้มีผลสำเร็จ มากกว่าที่จะหางานที่ดีกว่าในปัจจุบัน					
15.แม้ว่าท่านมีโอกาสเปลี่ยนงานไปอยู่กับองค์กรอื่น ที่มีรายได้สูงกว่าแต่ท่านก็สมัครใจที่จะทำงานที่บริษัทเดินโซซ ประเทศไทยต่อไป					
16.ท่านไม่คิดจะลาออกถึงแม้บริษัทจะประสบปัญหาสภาพคล่องทางการเงิน					

** ขอบพระคุณอย่างยิ่งในความกรุณาตอบแบบสอบถาม ข้อมูลของท่านจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาบริษัทต่อไป



ภาคผนวก ข
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อ

ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน

รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฏฐ์ กุลิสร

รองประธานกรรมการบริหารหลักสูตรมหาบัณฑิต
ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

อาจารย์ ดร.วรินทร์า ศิริสุทธิกุล

ภาควิชาบริหารธุรกิจ
คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ





ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารพิมพ์

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาว มัชฌิมา พิมพ์ศิริ
วันเดือนปีเกิด	4 พฤษภาคม 2527
สถานที่เกิด	จังหวัดกรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	49/93 ม.3 ซ.บุญศิริ ต.บางเมือง อ.เมือง จ.สมุทรปราการ
ตำแหน่งการทำงานปัจจุบัน	ผู้จัดการฝ่ายขายและการตลาด เวลาเว้นรีสอร์ท
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ.2549	คณะอุตสาหกรรมเกษตร ภาควิชา พัฒนาผลิตภัณฑ์ จาก มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน
พ.ศ.2555	บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการจัดการ จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

