

ประเภทของสวัสดิการมีอิทธิพลต่อปัจจัยของการเกิดความผูกพันของพนักงาน:  
กรณีศึกษา บริษัท ABC จำกัด

รววิทย์ ดอนคาไพโร

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ สำหรับผู้บริหาร  
วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา  
เมษายน 2560  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบปากเปล่างานนิพนธ์ ได้พิจารณา  
งานนิพนธ์ของ วรวิทย์ ดอนดาไพโร ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม  
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สำหรับผู้บริหาร ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์



..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก  
(ดร.นนท์ สหายา)

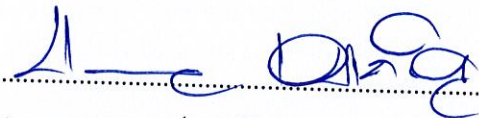
คณะกรรมการสอบปากเปล่า



..... ประธาน  
(ดร.นนท์ สหายา)



..... กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัฐวุฒิ ฐู่แทนคุณ)



..... กรรมการ  
(ดร.นพดล เฉษประเสริฐ)

วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สำหรับผู้บริหาร ของมหาวิทยาลัยบูรพา



..... คณบดีวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บรรพต วิรุณราช)

วันที่.....เดือน ..... พ.ศ. 2560

## กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ด้วยความกรุณาอย่างสูงจากอาจารย์ที่ปรึกษา  
ดร.นนท์ สหายา ที่ได้สละเวลาให้คำแนะนำ ข้อคิดเห็นถึงประเด็นต่าง ๆ ในการศึกษา ซึ่งแนวทางการ  
การแก้ปัญหา การค้นคว้าข้อมูลเพิ่มเติม และได้กรุณาตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อันเป็น  
ประโยชน์ในการวิเคราะห์ และสรุปผลการศึกษา ติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินการวิจัยเป็น  
อย่างดี

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัฐวุฒิ ฐิแทนคุณ และดร.นพดล  
เดชประเสริฐ กรรมการสอบงานนิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้ข้อเสนอแนะ แก้ไข และให้แนวคิดต่าง ๆ ที่  
เป็นประโยชน์ ขอบขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ได้สละเวลาอันมีค่าตอบแบบสอบถามอันเป็น  
ผลให้งานวิจัยมีความครบถ้วน ขอขอบคุณบุคคลากรบัณฑิตวิทยาลัยทุกคนที่ให้ความช่วยเหลือ  
ตลอดหลักสูตรของการศึกษา และการวิจัย ขอขอบขอบคุณผู้ให้ข้อมูลทุกท่านที่มีอาจกล่าวนามได้  
ทั้งหมด ณ ที่นี้ ขอขอบคุณแรงสนับสนุน และกำลังใจจาก บิดา มารดา ครอบครัว และเพื่อน ๆ  
จนทำให้งานวิจัยฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ลงได้

สุดท้ายนี้ หากงานวิจัยฉบับนี้จะก่อให้เกิดประโยชน์กับการพัฒนาความก้าวหน้าทั้ง  
ภาครัฐและเอกชนในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ และก้าวไปสู่องค์กรชั้นนำ  
นับเป็นความปิติอย่างยิ่งที่ได้ทำงานวิจัยฉบับนี้ และหากมีข้อผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยขออภัยไว้  
ณ ที่นี้

วรวิทย์ ดอนดาไพโร

57750144: สาขาวิชา: บริหารธุรกิจ สำหรับผู้บริหาร; บธ.ม. (บริหารธุรกิจ สำหรับผู้บริหาร)

คำสำคัญ: สวัสดิการ/ ความผูกพันของพนักงาน

วรวิทย์ ดอนคาไพระ: ประเภทของสวัสดิการมีอิทธิพลต่อปัจจัยของการเกิดความผูกพันของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท ABC จำกัด (CATEGORIES OF FRINGE BENEFITS AFFECTING EMPLOYEE ENGAGEMENT FACTORS TO THE ORGANIZATION: A CASE STUDY OF ABC COMPANY) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: นนท์ สหยา, บธ.ด. 110 หน้า. ปี พ.ศ. 2559.

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประเภทสวัสดิการมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัท ABC จำกัด ด้วยการวิเคราะห์เชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานของบริษัท ABC จำกัด จำนวน 346 คน ใช้ SPSS ในการวิเคราะห์ โดยสถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและสถิติวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นแบบพหุ (Multiple linear regression analysis)

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 53.5 ช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 56.6 การศึกษาระดับมัธยมศึกษา/ ปวช. ร้อยละ 32.9 ซึ่งเท่ากับระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 32.9 มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 56.4 ตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ ร้อยละ 44.2 และมีอายุงานมากกว่า 5 ปี ร้อยละ 43.6 แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับประเภทสวัสดิการที่เป็นตัวเงินอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.18 ประเภทสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.84 และแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.93

จากการทดสอบสมมติฐาน อธิบายได้ว่าประเภทของสวัสดิการมีอิทธิพลต่อปัจจัยของการเกิดความผูกพันของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท ABC จำกัด ทั้ง 21 ด้าน มีประเภทของสวัสดิการ 9 ด้าน ได้แก่ 1) เงินโบนัสตามผลประกอบการ 2) กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ 3) ค่าใช้จ่ายสำหรับที่อยู่อาศัย 4) ค่าใช้จ่ายการเดินทาง 5) ค่าอาหาร 6) เงินกู้เพื่อการเคหะสงเคราะห์ 7) เงินรางวัลตอบแทนช่วงอายุงาน 8) เงินช่วยเหลือค่ามรดกกรรมพนักงาน และ 9) ตรวจสอบสุขภาพประจำปี ที่มีอิทธิพลต่อปัจจัยของการเกิดความผูกพันของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท ABC จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05

ข้อเสนอแนะ ควรมีการเรียงลำดับประเภทสวัสดิการตามความต้องการและความพึงพอใจของพนักงาน ควรเพิ่มสวัสดิการค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน โดยจัดให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานสากล การจ่ายเงิน โบนัสตามผลประกอบการ และเงินรางวัลตอบแทนช่วงอายุงานควรแบ่งตามภาระหน้าที่การปฏิบัติงาน ความขยันอดทนและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รวมถึงมีระบบให้พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการจ่ายเงิน โบนัสตามผลประกอบการและเงินรางวัลตอบแทนช่วงอายุงานได้ และควรเพิ่มสวัสดิการสำหรับบิดามารดาซึ่งอาจเป็นสวัสดิการรูปแบบใหม่เพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานในมิติครอบครัว

57750144: MAJOR: BUSINESS ADMINISTRATION FOR EXECUTIVE; M.B.A.  
(BUSINESS ADMINISTRATION FOR EXECUTIVE)

KEYWORDS: BENEFITS/ EMPLOYEE ENGAGEMENT

VORAVIT DONDAHPAI: CATEGORIES OF FRINGE BENEFITS AFFECTING  
EMPLOYEE ENGAGEMENT FACTORS TO THE ORGANIZATION: A CASE STUDY OF  
ABC COMPANY. ADVISOR: NONT SAHAYA, D.B.A. 110 P. 2016.

The objective of this research was to study the categories of benefit provided by the organization that influence employee engagement of ABC Company. The sample population was 346 employees. The statistics used for the data analysis of this research were Frequency, Percentages, Mean and Standard Deviation. Hypotheses were tested by Multiple linear regression analysis: MRA.

The research revealed most respondents were male counted as 53.5%, aged 31-40 years old counted as 56.6%, graduated with high school and vocational degree counted as 32.9%, married counted as 56.4%, worked in an operation level counted as 44.2%, and had more than 5 years of work duration counted as 43.6%. The opinions towards employee benefits found in financial compensation were a medium level counted as 3.18%, non-financial compensation were in a high level counted as 3.84%, and employee engagement were in a high level counted as 3.93%.

The hypothesis analysis showed 9 (out of 21) categories of employee welfare and benefits as follows: 1) bonus, 2) provident fund, 3) living allowance, 4) transportation allowance, 5) food allowance, 6) housing loan, 7) loyalty bonus, 8) death allowance, and 9) health check-up. These 9 categories of welfare and benefits had an influence on employee engagement to the organization at a significance level 0.05.

The researcher has suggested that the employee benefits categories should be prioritized according to employee's preference and satisfaction. Also, the increase of employee welfare and benefits including bonus, loyalty bonus, and incentive should be in accordance with the standard of international employee welfare and benefits. All employees should be able to voice their opinions toward welfare and benefits given by the organization, and there should be a family allowance given to the employees' parents.

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฌ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
สมมติฐานของการวิจัย.....	6
สมมติฐานย่อยของการวิจัย.....	6
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	8
ขอบเขตการวิจัย.....	8
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	9
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการสังคม.....	10
แนวคิดความผูกพันต่อองค์กร.....	21
ข้อมูลทั่วไปของบริษัท ABC จำกัด.....	31
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	36
3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	44
การวิจัยเชิงปริมาณ.....	44

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิจัย.....	51
ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	52
ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประเภทสวัสดิการ.....	55
ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันของพนักงาน.....	59
ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน.....	62
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	78
สรุปผลการวิจัย.....	79
อภิปรายผล.....	86
ข้อเสนอแนะ.....	91
บรรณานุกรม.....	94
ภาคผนวก.....	100
ภาคผนวก ก.....	101
ภาคผนวก ข.....	108
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	110

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2-1	สวัสดิการของบริษัท ABC จำกัด..... 36
3-1	จำนวนพนักงานของบริษัท..... 44
3-2	การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ..... 46
4-1	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ..... 52
4-2	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ..... 52
4-3	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา..... 53
4-4	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ..... 53
4-5	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงาน..... 54
4-6	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุงาน..... 54
4-7	รายละเอียดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน..... 55
4-8	รายละเอียดรายละเอียดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน..... 58
4-9	รายละเอียดข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงาน..... 59
4-10	รายละเอียดผลการวิเคราะห์การถดถอยเพื่อทดสอบประเภทของสวัสดิการมีอิทธิพล ต่อปัจจัยของการเกิดความผูกพันของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัท ABC จำกัด..... 62
4-11	รายละเอียดผลการวิเคราะห์การถดถอยเพื่อทดสอบ ประเภทของสวัสดิการมีอิทธิพล ต่อปัจจัยของการเกิดความผูกพันของพนักงาน (ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน (Vigor)): กรณีศึกษาบริษัท ABC จำกัด..... 66
4-12	รายละเอียดผลการวิเคราะห์การถดถอยเพื่อทดสอบ ประเภทของสวัสดิการมีอิทธิพล ต่อปัจจัยของการเกิดความผูกพันของพนักงาน (การอุทิศตนในการทำงาน (Dedication)): กรณีศึกษาบริษัท ABC จำกัด..... 70
4-13	รายละเอียดผลการวิเคราะห์การถดถอยเพื่อทดสอบประเภทของสวัสดิการมี อิทธิพลต่อปัจจัยของการเกิดความผูกพันของพนักงาน (การให้เวลากับงาน (Absorption)): กรณีศึกษาบริษัท ABC จำกัด..... 74
5-1	สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน..... 90



## สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
5-1 สรุปผลการวิจัยในภาพรวม.....	82
5-2 สรุปผลการวิจัย (ด้านความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน).....	83
5-3 สรุปผลการวิจัย (ด้านการอุทิศตนในการทำงาน).....	84
5-4 สรุปผลการวิจัย (ด้านการให้เวลากับงาน).....	85

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2546 มาตรา 3 ได้กล่าวถึงความหมายของสวัสดิการสังคมว่า เป็นระบบการจัดบริการสังคมซึ่งเกี่ยวกับการป้องกัน การแก้ไข ปัญหา การพัฒนา และการส่งเสริมความมั่นคงทางสังคม เพื่อตอบสนองความจำเป็นขั้นพื้นฐานของประชาชน ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและพึ่งตนเองได้อย่างทั่วถึง เหมาะสม เป็นธรรม และให้เป็นไปตามมาตรฐานทั้งทางด้านการศึกษา สุขภาพอนามัย ที่อยู่อาศัย การทำงานและการมีรายได้ นันทนาการ กระบวนการยุติธรรม และบริการทางสังคมทั่วไป โดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิที่ประชาชนจะต้องได้รับ และการมีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการสังคมทุกระดับ (กระทรวง การพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2547, หน้า 58) โดยสวัสดิการสังคมมีการจัดให้แก่ บุคคลแต่ละประเภทแตกต่างกันออกไป ได้แก่ สวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุเน้นด้านการรักษาพยาบาล และการดูแลระยะยาว สวัสดิการเด็กและเยาวชนเน้นการศึกษาและสนับสนุนด้าน โภชนาการ เพื่อให้เกิดพัฒนาสมวัยตามสติปัญญาและการเรียนรู้ สวัสดิการสำหรับผู้พิการสนับสนุนอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการดำเนินชีวิตประจำวัน สวัสดิการสำหรับแรงงานในภาค การเกษตรเน้นการสนับสนุนในห้วงค์ความรู้เกี่ยวกับเกษตรกรรมและมีมาตรการช่วยเหลือเมื่อ ประสบกับภัยแล้งหรืออุทกภัย รวมถึงการประกันราคาสินค้าภาคการเกษตรไม่ให้ตกต่ำเกินไปจน ทำให้เกษตรกรประสบกับความยากลำบาก แรงงานนอกภาคการเกษตรประกอบด้วยลูกจ้างซึ่งอยู่ใน สถานประกอบการ ผู้มีอาชีพอิสระ พ่อค้าแม่ค้า ฯลฯ เน้นให้แรงงานเข้าสู่ระบบคุ้มครองแรงงาน และระบบประกันสังคม พนักงานหรือลูกจ้างในสถานประกอบการที่เป็นแรงงาน จะใช้ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 โดย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีวัตถุประสงค์คุ้มครองสิทธิหรือประโยชน์ที่ลูกจ้างพึง ได้รับตามกฎหมาย ได้แก่ ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ค่าชดเชย เงินสมทบ การปฏิบัติต่อ ลูกจ้าง เวลาพัก การลา วันหยุด ชั่วโมงการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน เป็นต้น พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 เป็นหลักประกันและคุ้มครองความเป็นอยู่เสริมสร้างความ มั่นคงในชีวิตสำหรับลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการ กำหนดให้นายจ้าง ลูกจ้างและรัฐบาล ร่วมกันจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม ซึ่งกองทุนนี้จะจ่ายประโยชน์ทดแทนด้านการ รักษาพยาบาลจากการเจ็บป่วยที่มีได้เกิดจากการทำงาน และด้านสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ที่เกี่ยวกับ

ความมั่นคงของชีวิตที่นอกเหนือจากสิทธิการรักษาพยาบาลแก่ลูกจ้างผู้ประกันตนในกรณีที่ลูกจ้าง ประสบความเดือนร้อนไม่สามารถทำงานได้หรือต้องออกจากงาน ตามพระราชบัญญัติ ประกันสังคม พ.ศ. 2533 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับสิทธิ ประโยชน์และความคุ้มครอง 7 กรณี คือ การประสบอันตราย เจ็บป่วย ทูพพลภาพหรือตายอันมิใช่ เนื่องจากการทำงาน การคลอดบุตรสงเคราะห์บุตร ชราภาพและว่างงานตามกฎหมายประกันสังคม (ณัฐพงษ์ ทองภักดี, 2557, หน้า 19) ภายหลังพนักงานหรือลูกจ้างมีการรวมตัวกันในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งคณะกรรมการ สหพันธ์แรงงานเรียกร้องสวัสดิการที่เพิ่มขึ้น จึงทำให้สถานประกอบการบางแห่ง จัดสวัสดิการให้กับพนักงานหรือลูกจ้างตามความต้องการของพนักงานหรือลูกจ้าง จนในที่สุดจึงทำ ให้เกิดสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 96 กำหนดว่า ในสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ห้าสิบคนขึ้นไปให้นายจ้างจัดให้มี คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ประกอบด้วย ผู้แทนฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยห้าคน กรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการให้มาจากการเลือกตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อธิบดีกำหนด ให้คณะกรรมการลูกจ้างทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบ กิจการตามพระราชบัญญัตินี้ (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2554, หน้า 22) เพื่อเป็นองค์กร ของลูกจ้างซึ่งได้รับการเลือกตั้งในสถานประกอบกิจการ เพื่อเป็นตัวแทนของลูกจ้างร่วม ปรีกษาหารือกับนายจ้างเพื่อจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้าง ตามกระบวนการแรงงานสัมพันธ์ ลูกจ้างที่ เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง หรือสหภาพแรงงานจะเป็นฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องขอให้นายจ้างเปลี่ยนแปลง สภาพการจ้าง จากการศึกษาพบว่า ลูกจ้างมักจะเรียกร้องขอให้นายจ้างจัดสวัสดิการที่นอกเหนือ กฎหมายกำหนดเป็นส่วนใหญ่ หากมิได้รับการสนองตอบอาจจะเป็นข้อขัดแย้งหรือข้อพิพาท เกิดขึ้น ซึ่งทั้งสองฝ่ายอาจใช้สิทธิปิดงาน หรือนัดหยุดงาน ดังนั้น กฎหมายจึงกำหนดให้มี คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการขึ้น ซึ่งโดยเจตนารมณ์ของการจัดให้มี คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ เป็นการส่งเสริมระบบทวิภาคีเพื่อเปิดโอกาสให้ ลูกจ้างได้มีการหารือกับนายจ้างในการจัดสวัสดิการอื่น ๆ ซึ่งนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดได้ อย่างเหมาะสมแก่ประเภทกิจการและเป็นสวัสดิการที่ลูกจ้างเองก็ต้องการ มิใช่ให้นายจ้างจัดการ แต่ฝ่ายเดียว การส่งเสริมให้ลูกจ้างได้มีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการความเข้าใจอันดีระหว่างฝ่าย นายจ้างกับฝ่ายลูกจ้าง เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของลูกจ้าง การที่นายจ้างให้การ ขอมรับการเข้าไปมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ เป็นแนวทางใน การปรับปรุงสวัสดิการและสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น (กรมสวัสดิการและคุ้มครอง แรงงาน, 2558) ดังนั้น ไม่ว่าจะ เป็นสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนดหรือนอกเหนือจากกฎหมาย กำหนด สวัสดิการแรงงานจึงเป็นการดำเนินการใด ๆ ไม่ว่าจะโดยนายจ้าง สหภาพแรงงาน (ลูกจ้าง)

หรือรัฐบาลที่มีความมุ่งหมายเพื่อให้ลูกจ้างสามารถมีระดับความเป็นอยู่ที่ดีพอสมควร มีความผาสุก ทั้งกายและใจ มีสุขภาพอนามัยที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงาน มีความเจริญก้าวหน้า มีความ มั่นคงในการดำเนินชีวิตไม่เฉพาะแต่ตัวลูกจ้างเท่านั้น แต่รวมถึงครอบครัวของลูกจ้างอีกด้วย (กระทรวงแรงงาน, ม.ป.ป.) ปัจจุบันสถานประกอบการแต่ละแห่งมีการจัดสวัสดิการที่หลากหลาย นอกเหนือจากสวัสดิการที่กฎหมายกำหนดเพื่อให้ลูกจ้างเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ เงิน โบนัสตามผลประกอบการ ประกันชีวิต กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ค่าใช้จ่ายสำหรับที่อยู่อาศัย ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง เบี้ยขยัน ค่าอาหารสหกรณ์ออมทรัพย์ (เงินกู้ฉุกเฉิน) เงินกู้เพื่อการ เศรษฐกิจ เงินรางวัลตอบแทน เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร เงินค่าทำขวัญเด็กแรกเกิด เงิน ช่วยเหลือค่าสมรส เงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลครอบครัว เงินช่วยเหลือค่ามรดกกรมครอบครัว และเงินช่วยเหลือค่ามรดกกรมพนักงาน เป็นต้น

การพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จนั้น การให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กรถือเป็นเรื่องสำคัญยิ่ง นอกเหนือจากการพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงานของ บุคลากรให้มีประสิทธิภาพแล้ว การจัดสวัสดิการแรงงานตามกฎหมายกำหนดหรือนอกเหนือ กฎหมายอาจเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดความผูกพันในองค์กรซึ่งตามแนวคิดของ Schaufeli (2002) ความผูกพัน หมายถึง ความรู้สึกด้านบวก การเติมเต็ม และภาวะของจิตใจที่มีสัมพันธ์กับงาน ซึ่ง ประกอบด้วย 1) ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน (Vigor) หมายถึง การมีพลังงานในการทำงานสูง มีความยืดหยุ่นของสภาพจิตใจในขณะที่ทำงาน และมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในงานของตน โดยมุ่งมั่นที่จะเผชิญต่อความยากลำบาก 2) ด้านการอุทิศตนในการทำงาน (Dedication) หมายถึง การคิดว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของงาน ให้ความสำคัญแก่งาน มีความกระตือรือร้น ความภาคภูมิใจ และ คิดว่างานเป็นเรื่องที่ท้าทายและ 3) การให้เวลากับงาน (Absorption) หมายถึง การที่พนักงานให้ความตั้งใจกับการทำงานอย่างสูงและมีความสุขที่จดจ่อกับงาน จนทำให้รู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็วและคิดว่าเป็นเรื่องยากที่แยกตนเองออกมจากงานที่ทำอยู่ได้ และยังมีแรงจูงใจว่าความผูกพันนั้น ไม่ใช่ภาวะเพียงชั่วขณะหรือสภาวะที่เฉพาะเจาะจง แต่เป็นภาวะการรับรู้ทางอารมณ์ที่มีความ มุ่งมั่นและมีประสิทธิภาพ ซึ่งไม่ได้เน้นเฉพาะเพียงวัตถุ เหตุการณ์ ตัวบุคคล หรือพฤติกรรม อย่างใดอย่างหนึ่งเท่านั้น นอกจากนี้ ยังมีหลายแนวคิดที่สนับสนุนปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อ องค์กร อาทิ แนวคิดของ Burke, Inc. Research (2003) ได้ทำการวิจัยเรื่องความผูกพันของพนักงาน ต่อองค์กรในการวิจัยได้มีการกล่าวถึงสิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดความผูกพันของพนักงาน มีแนวคิดที่ชื่อว่า Employee engagement model แสดงให้เห็นถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นส่วนประกอบของการเกิด ความผูกพันของพนักงาน ซึ่งประกอบไปด้วย 6 ปัจจัย ได้แก่ 1) องค์กร (Company) องค์กรต้องมีการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี 2) ผู้บริหาร (Manager) ผู้บริหารต้องมีความยุติธรรมให้

การสนับสนุนและมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเที่ยงธรรม 3) เพื่อนร่วมงาน (Work group) ต้องให้ความร่วมมือในการทำงานที่ดี 4) ลักษณะงาน (The job) งานต้องท้าทาย มีระบบประเมินผลงานที่ดี 5) ความก้าวหน้าในสายงานหรือสายอาชีพ (Career/ profession) พนักงานต้องมีโอกาสเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเอง และ 6) ลูกค้า (Customer) ต้องตอบสนองความต้องการที่แท้จริงต่อลูกค้าได้ แนวคิดของ Rhoades and Eisenberger (2002) กล่าวว่า การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร (Perceived organizational support) จะก่อให้เกิดหน้าที่ในส่วน of พนักงานให้มีความใส่ใจต่อความเป็นอยู่ขององค์กร และช่วยของค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ พนักงานที่ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรสูงจะมีความผูกพันต่องานและต่อองค์กร และเมื่อพนักงานมีความเชื่อว่าองค์กรใส่ใจต่อความอยู่ดีมีสุขของพนักงาน พนักงานก็จะมีการตอบสนองโดยการพยายามที่จะเติมเต็มในหน้าที่ที่มีต่อองค์กร โดยมีความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น การได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน ก็สามารถเป็นตัวทำนายความผูกพันของพนักงาน หากขาดการสนับสนุนจากหัวหน้างาน พบว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่ก่อให้เกิดการหมดพลังในการทำงานและการศึกษาของ Kahn (1990), Maslach, Schaufeli and Leiter (2001) ระบุว่าทำให้รางวัลและการยอมรับ มีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร Kahn (1990) รายงานว่า ผู้คนจะผันแปรความผูกพันของพวกเขาตามการรับรู้ถึงผลประโยชน์ที่ตนเองจะได้รับจากการแสดงบทบาทในการทำงานของพวกเขา นอกจากนั้น ความรู้สึกได้รับผลตอบแทนอาจได้มาจากทั้งรางวัลทางภายนอกและการได้รับการยอมรับจากการทำงานที่มีความสำคัญต่อองค์กร ดังนั้น อาจคาดได้ว่าพนักงานจะมีความผูกพันต่องานมากขึ้น หากพวกเขาได้รับรางวัลและการยอมรับที่ดีขึ้น และการศึกษาของ Hrebiniak and Alutto (1972) พบว่า องค์กรที่มีระบบสิ่งจูงใจที่ดีมากเท่าใด ผู้ปฏิบัติงานยังมีแนวโน้มที่จะผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้น โดยสิ่งจูงใจในองค์กร หมายถึง เงินเดือน สวัสดิการ และผลประโยชน์ตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ รวมถึงความก้าวหน้าในการทำงานที่องค์กรสามารถสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของผู้ปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Steers (1997) กล่าวถึงความหมายของความผูกพันขององค์กรว่าเป็นความรู้สึกของสมาชิกว่า เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเต็มใจที่จะทำงานหนัก เพื่อดำเนินภารกิจขององค์กร โดยผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่องานสูงจะแสดงออก ได้แก่ 1) มีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร 2) มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังงานเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร และ 3) มีความเชื่ออย่างแรงกล้าและยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร สอดคล้องกับการศึกษาของสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (2549) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของความผูกพัน (Engagement component) พบว่า การเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรนั้น ประกอบด้วยปัจจัย 4 ด้าน ได้แก่ องค์กร (Company) ด้านงาน (Job) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

(Human resource development) และด้านภาวะผู้นำ (Leadership) 1) ด้านองค์กร (Company) ได้แก่ การถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับทุกหน่วยงานการจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงาน การเปิดโอกาสและการรับฟังความคิดเห็น นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละหน่วยงาน มีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ขององค์กร การมีระบบมาตรฐานการทำงาน การสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมปลอดภัย มีกฎระเบียบข้อบังคับที่เคร่งครัด และบทลงโทษที่ชัดเจนกรณีที่พนักงานกระทำผิด และมีการส่งเสริมให้พนักงาน ได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในองค์กร 2) ด้านงาน (Job) ได้แก่ การให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การจัดเตรียมอุปกรณ์ และเครื่องมือให้พนักงานอย่างเพียงพอ การมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ 3) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human resource development) ได้แก่ การวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสม การเชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานของพนักงานไปสู่การฝึกอบรม การพัฒนาและการจ่ายค่าตอบแทน การทำให้พนักงานรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงาน มีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงานที่ชัดเจน ส่งเสริมให้พนักงานมีโอกาสที่จะเรียนรู้ และเติบโต มีระบบจ่ายค่าตอบแทน มีการดูแลเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ ส่งเสริมและการจัดกิจกรรมสร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงาน และมีการจัดการระบบการให้คำปรึกษา และ 4) ด้านภาวะผู้นำ (Leadership) ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาได้มีการแจ้งผลการประเมินให้พนักงานได้ทราบ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จากการศึกษาดังกล่าวชี้ให้เห็นว่าประเภทสวัสดิการต่าง ๆ มีความสำคัญก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร และยังเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานเพื่อองค์กร

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ประเภทของสวัสดิการมีอิทธิพลต่อปัจจัยของการเกิดความผูกพันของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัท ABC จำกัด” เพื่อให้ทราบถึงประเภทของสวัสดิการมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน เนื่องจากพนักงานมักจะเรียกร้องให้นายจ้างจัดสวัสดิการที่นอกเหนือกฎหมายกำหนด การศึกษาว่าประเภทสวัสดิการที่บริษัทจัดให้ไปแล้วนั้น มีประเภทใดบ้างที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะเป็นแนวทางในการจัดสวัสดิการเพื่อให้ตอบสนองความต้องการของบุคลากรในอนาคตต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาประเภทสวัสดิการมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัท ABC จำกัด

### **สมมติฐานของการวิจัย**

ประเภทของสวัสดิการมีอิทธิพลต่อปัจจัยของการเกิดความผูกพันของพนักงาน:  
กรณีศึกษาบริษัท ABC จำกัด

### **สมมติฐานย่อยของการวิจัย**

ประเภทของสวัสดิการ (21 ข้อ) มีอิทธิพลต่อปัจจัยของการเกิดความผูกพันของพนักงาน  
(ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน (Vigor)): กรณีศึกษาบริษัท ABC จำกัด

ประเภทของสวัสดิการ (21 ข้อ) มีอิทธิพลต่อปัจจัยของการเกิดความผูกพันของพนักงาน  
(การอุทิศตนในการทำงาน (Dedication)): กรณีศึกษาบริษัท ABC จำกัด

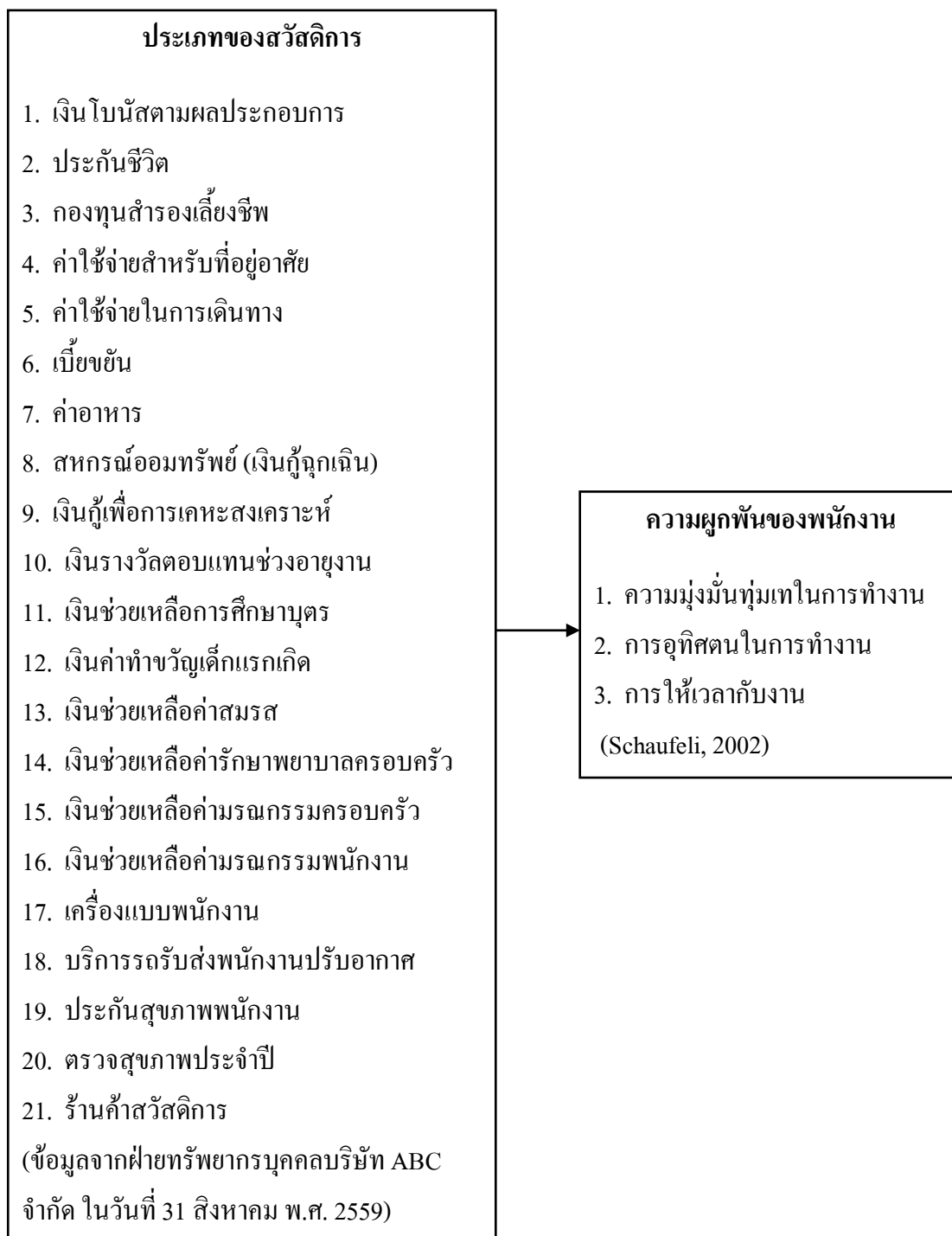
ประเภทของสวัสดิการ (21 ข้อ) มีอิทธิพลต่อปัจจัยของการเกิดความผูกพันของพนักงาน  
(การให้เวลากับงาน (Absorption)): กรณีศึกษาบริษัท ABC จำกัด

### **กรอบแนวคิดในการวิจัย**

ในการศึกษารั้งนี้ เพื่อศึกษาประเภทสวัสดิการมีอิทธิพลต่อปัจจัยของการเกิดความ  
ผูกพันของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัท ABC จำกัด ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

**ตัวแปรอิสระ**  
(Independent variables)

**ตัวแปรตาม**  
(Dependent variables)



ภาพที่ 1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงประเภทสวัสดิการมีอิทธิพลต่อปัจจัยของการเกิดความผูกพันของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัท ABC จำกัด
2. สถานประกอบการนำผลการวิจัยจากการศึกษาไปประยุกต์ใช้ในการเป็นแนวทางสำหรับการปรับปรุงและพัฒนาสวัสดิการแก่บุคลากร/ พนักงาน/ ลูกจ้างในบริษัท

## ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่องประเภทสวัสดิการมีอิทธิพลต่อปัจจัยของการเกิดความผูกพันของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัท ABC จำกัดผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

### 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.1 ตัวแปรต้น เป็นข้อมูลประเภทสวัสดิการของบริษัท ประกอบด้วย 1) สวัสดิการเป็นตัวเงิน ได้แก่ เงิน โบนัสตามผลประกอบการ ประกันชีวิต กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ค่าใช้จ่ายสำหรับที่อยู่อาศัย ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง เบี้ยขยัน ค่าอาหารสภรณออมทรัพย์ (เงินกู้ฉุกเฉิน) เงินกู้เพื่อการเกษตร เศรษฐกิจ เงินรางวัลตอบแทนช่วงอายุงาน เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร เงินค่าทำขวัญเด็กแรกเกิด เงินช่วยเหลือค่าสมรส เงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลครอบครัว เงินช่วยเหลือค่ามรดกกรมครอบครัวและเงินช่วยเหลือค่ามรดกกรมพนักงาน 2) สวัสดิการไม่เป็นตัวเงิน ได้แก่ เครื่องแบบพนักงาน บริการรถรับส่งพนักงานปรับอากาศ ประกันสุขภาพพนักงาน ตรวจสอบสุขภาพประจำปีและร้านค้าสวัสดิการ

1.2 ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันของพนักงาน โดยใช้แนวคิดของ Schaufeli (2002) ซึ่งประกอบด้วย ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน (Vigor) ด้านการอุทิศตนในการทำงาน (Dedication) และการให้เวลากับงาน (Absorption)

### 2. ขอบเขตด้านกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานของบริษัท ABC จำกัด

### 3. ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ที่ใช้ในการดำเนินการศึกษา คือ บริษัท ABC จำกัด ทั้ง 7 แห่ง

### 4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้จะใช้ระยะเวลาในการดำเนินการเก็บข้อมูล ประมาณ 4 สัปดาห์ ตั้งแต่วันที่

1 ธันวาคม พ.ศ. 2559 ถึงวันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2559

## นิยามศัพท์เฉพาะ

1. สวัสดิการพนักงาน หมายถึง การดำเนินการใด ๆ ไม่ว่าโดยนายจ้าง สหภาพแรงงาน (ลูกจ้าง) หรือรัฐบาลที่มีความมุ่งหมายเพื่อให้ลูกจ้างสามารถมีระดับความเป็นอยู่ที่ดีพอสมควร มีความผาสุกทั้งกายและใจ มีสุขภาพอนามัยที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงาน มีความเจริญก้าวหน้า มีความมั่นคงในการดำเนินชีวิตไม่เฉพาะแต่ตัวลูกจ้างเท่านั้น แต่รวมถึงครอบครัวของลูกจ้างด้วยการดำเนินการเพื่อให้มีการจัดสวัสดิการขึ้นในสถานประกอบการนั้น

2. ประเภทของสวัสดิการ หมายถึง การจัดสวัสดิการในหลายรูปแบบที่ทำให้เกิดความมั่นคงในชีวิตของพนักงานหรือลูกจ้าง ในการศึกษาข้อชี้เฉพาะประเภทสวัสดิการของบริษัท ABC จำกัดประกอบด้วย

2.1 สวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ได้แก่ เงินโบนัสตามผลประกอบการ ประกันชีวิต กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ค่าใช้จ่ายสำหรับที่อยู่อาศัย ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง เบี้ยขยัน ค่าอาหาร สหกรณ์ออมทรัพย์ (เงินกู้ยืมเงิน) เงินกู้เพื่อการเคหสงเคราะห์ เงินรางวัลตอบแทนช่วงอายุงาน เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร เงินค่าทำขวัญเด็กแรกเกิด เงินช่วยเหลือค่าสมรส เงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลครอบครัว เงินช่วยเหลือค่ามรดกกรรมครอบครัวและเงินช่วยเหลือค่ามรดกกรรมพนักงาน

2.2 สวัสดิการไม่เป็นตัวเงิน ได้แก่ เครื่องแบบพนักงาน บริการรถรับส่งพนักงาน ปรับอากาศ ประกันสุขภาพพนักงาน ตรวจสอบสุขภาพประจำปีและร้านค้าสวัสดิการ

3. ความผูกพันของพนักงาน หมายถึง ความรู้สึกด้านบวก การเติมเต็ม และภาวะของจิตใจที่มีสัมพันธ์กับงาน ซึ่งประกอบด้วย 3 ปัจจัย ได้แก่

3.1 ด้านความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน (Vigor) หมายถึง การมีพลังงานในการทำงานสูง มีความยืดหยุ่นของสภาพจิตใจในขณะที่ทำงาน และมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในงานของตนโดยมุ่งมั่นที่จะเผชิญต่อความยากลำบาก

3.2 ด้านการอุทิศตนในการทำงาน (Dedication) หมายถึง การคิดว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของงาน ให้ความสำคัญแก่งาน มีความกระตือรือร้น ความภาคภูมิใจ และคิดว่างานเป็นเรื่องที่ท้าทาย

3.3 ด้านการให้เวลากับงาน (Absorption) หมายถึง การที่พนักงานให้ความตั้งใจกับการทำงานอย่างสูงและมีความสุขที่จดจ่อกับงาน จนทำให้รู้สึกที่เวลาผ่านไปอย่างรวดเร็วและคิดว่าเป็นเรื่องยากที่แยกตนเองออกมาจากงานที่ทำอยู่ได้

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในบทนี้ ผู้ศึกษาได้ทำการค้นคว้าข้อมูลเรื่องประเภทสวัสดิการมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัท ABC จำกัด โดยมีความเกี่ยวข้องกับสวัสดิการและความผูกพันต่อองค์กรด้วยการนำเอาทฤษฎีต่าง ๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาใช้ในการประกอบการศึกษางานวิจัยดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการ
2. แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
3. ข้อมูลทั่วไปของบริษัท ABC จำกัด
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการสังคม

#### ความหมายสวัสดิการสังคม

พระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2546 (มาตรา 3) ได้กล่าวว่า สวัสดิการสังคม หมายถึง ระบบการจัดบริการสังคมซึ่งเกี่ยวกับการป้องกัน การแก้ไขปัญหา การพัฒนา และการส่งเสริมความมั่นคงทางสังคม เพื่อตอบสนองความจำเป็นขั้นพื้นฐานของประชาชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและพึ่งตนเองได้อย่างทั่วถึง เหมาะสม เป็นธรรม และให้เป็นไปตามมาตรฐานทั้งทางด้านการศึกษา สุขภาพ อนามัย ที่อยู่อาศัย การทำงานและการมีรายได้ นันทนาการ กระบวนการยุติธรรม และบริการทางสังคมทั่วไป โดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิที่ประชาชนจะต้องได้รับ และการมีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการสังคมทุกระดับ (กระทรวงการพัฒนากำลังคนและความมั่นคงของมนุษย์, 2547, หน้า 58)

Turner (1974, p. 19) ให้ความหมายคำว่า สวัสดิการสังคม คือ ความพยายามส่งเสริมให้ประชาชนมีมาตรฐานความเป็นอยู่ขั้นพื้นฐานที่มั่นคง โดยครอบคลุมการบริการกับบุคคลและชุมชนในลักษณะการพัฒนาสังคม และเสริมสร้างให้บุคคลสามารถเผชิญกับสภาพร่างกาย จิตใจ เศรษฐกิจและสังคม ตลอดจนการพยายามขจัดสภาวะที่พึ่งตนเองไม่ได้ของประชาชนให้หมดไป

Friedlander and Apte (1980, p. 4) ให้ความหมายว่า สวัสดิการสังคม เป็นระเบียบนโยบาย ผลประโยชน์และบริการ ซึ่งจะทำการดำเนินการจัดบริการต่าง ๆ เป็นไปโดยสอดคล้องกับความต้องการของสังคม เป็นที่ยอมรับกันว่า สวัสดิการสังคมเป็นบริการพื้นฐานที่มีความสำคัญ

ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและถาวร เปลี่ยนแปลงจากสภาวะที่เคยยากลำบากไปสู่สิ่งที่คาดหวังว่าดีกว่ารวมไปถึงความอุดมสมบูรณ์ในที่สุด

Federico (1980, p. 5) อธิบายว่า สวัสดิการสังคมเป็นสถาบันที่สำคัญสถาบันหนึ่งในสังคม ในขณะที่ทุกสังคมมักจะประกอบด้วยอย่างน้อย 5 สถาบันหลัก ได้แก่ 1) สถาบันครอบครัว 2) สถาบันการศึกษา 3) สถาบันศาสนา 4) สถาบันการเมือง และ 5) สถาบันเศรษฐกิจ และสวัสดิการสังคมนับเป็นสถาบันที่หกที่มีหน้าที่อย่างสำคัญเด่นชัดในสังคมและมีความสัมพันธ์อย่างแยกไม่ออกกับสถาบันทั้ง 5 ดังกล่าว

สวัสดิการสังคมถือเป็นเป้าหมายสุดท้ายของนโยบายสังคมของรัฐที่ได้มีการดำเนินงานผ่านระบบการจัดบริการทางสังคมในลักษณะของแผนงาน/ โครงการ บริการและกิจกรรมทางสังคม สวัสดิการสังคมในความหมายนี้จึงเป็นเป้าหมายทางสังคมที่ผู้ปฏิบัติงานสวัสดิการสังคมคาดหวังว่าจะเกิดขึ้นในสังคมเพื่อทำให้กลุ่มเป้าหมายสามารถเข้าถึงระบบสวัสดิการสังคมที่ดีในสังคม (ระพีพรรณ คำหอม, 2557, หน้า 5)

#### องค์ประกอบของสวัสดิการสังคม

ระพีพรรณ คำหอม (2557, หน้า 14-19) องค์ประกอบของสวัสดิการสังคมโดยทั่วไป แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ ลักษณะกว้างและลักษณะเฉพาะเจาะจง ดังนี้

พระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2546 (แก้ไขฉบับที่ 2 พ.ศ. 2550) ได้นิยามความหมายของสวัสดิการสังคมและกล่าวถึงองค์ประกอบของสวัสดิการสังคมที่สัมพันธ์กับนโยบายสวัสดิการสังคม ประกอบด้วย 7 ด้าน ดังนี้

1. การศึกษา (Education)
2. สุขภาพอนามัย (Health)
3. ที่อยู่อาศัย (Housing)
4. การมีงานทำและการมีรายได้ (Employment and income maintenance)
5. นันทนาการ (Recreation)
6. กระบวนการยุติธรรม (Social justice)
7. บริการสังคม (Social services/ human services)

พระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2546 (แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550) กล่าวถึง ขอบเขตการจัดสวัสดิการสังคมและลักษณะรูปแบบและวิธีการในการดำเนินการจัดสวัสดิการสังคมไว้ในหมวด 1 แนวทางการจัดสวัสดิการสังคม ในมาตรา 3 และหมวด 1 แนวการจัดสวัสดิการสังคมในมาตรา 5 ไว้ ดังนี้

ขอบเขตสาขาที่เกี่ยวข้องกับแนวทางจัดสวัสดิการสังคมตามความจำเป็นและเหมาะสม มี 7 ด้าน ได้แก่ 1) การศึกษา 2) สุขภาพอนามัย 3) ที่อยู่อาศัย 4) การทำงานและการมีรายได้ (การฝึกอาชีพ การประกอบอาชีพ) 5) นันทนาการ 6) กระบวนการยุติธรรม 7) การบริการสังคม

ลักษณะหรือรูปแบบการดำเนินการจัดสวัสดิการสังคมลักษณะกว้าง อาจทำได้หลายลักษณะ ดังต่อไปนี้

1. การส่งเสริมการพัฒนาการจัดสวัสดิการสังคม โดยการส่งเสริมสนับสนุนให้องค์กรสวัสดิการสังคมของรัฐ องค์กรสาธารณประโยชน์ องค์กรสวัสดิการชุมชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้มีส่วนร่วมจัดสวัสดิการสังคมให้เป็นไปตามมาตรฐาน
2. การสงเคราะห์ เป็นรูปแบบหนึ่งที่ทำให้การช่วยเหลือเฉพาะหน้ากับกลุ่มเป้าหมายในงานสวัสดิการสังคมที่ได้รับความเดือดร้อน บริการที่จัดให้ เช่น บริการบ้านพักเด็กและครอบครัว เป็นบริการสังคมขั้นพื้นฐาน บริการด้านปัจจัยสี่ บริการจัดหาที่พักอาศัย บริการการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการใช้ชีวิตประจำวัน ได้อย่างปกติ
3. การคุ้มครอง เป็นบริการการคุ้มครองสวัสดิภาพของกลุ่มเป้าหมายให้ได้รับบริการการดูแลทางสังคมทั้งในระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว เป็นการจัดบริการที่เป็นไปตามนโยบายและกฎหมายด้านสังคมที่กำหนดไว้ เช่น สิทธิทางกฎหมายต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการค้ามนุษย์ตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 สิทธิการคุ้มครองเด็กในพระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546 สิทธิการคุ้มครองผู้ถูกกระทำและผู้กระทำความรุนแรงในครอบครัวตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้ถูกกระทำและผู้กระทำความรุนแรงในครอบครัว พ.ศ. 2550 เป็นต้น
4. การป้องกัน เป็นบริการป้องกันปัญหาทางสังคมที่จะเกิดขึ้นกับกลุ่มเป้าหมาย เช่น การเฝ้าระวังทางสังคม การเตือนภัยทางสังคม การให้ความรู้ ความเข้าใจเพื่อป้องกันความเสี่ยงในรูปแบบต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นกับเด็ก เยาวชน สตรี ผู้ด้อยโอกาส เป็นต้น
5. การแก้ไข เป็นบริการที่จัดให้กับกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับความเดือดร้อนจากสถานการณ์ปัญหาต่าง ๆ เช่น การถูกล่วงละเมิดทางเพศ การใช้ความรุนแรงในครอบครัว การสูญเสียสมาชิกในครอบครัวเด็ก/ เยาวชน/ ผู้สูงอายุที่ขาดผู้ดูแล เป็นต้น
6. การบำบัดฟื้นฟู เป็นบริการทางสังคมที่จัดให้กลุ่มเป้าหมายที่ได้รับผลกระทบด้านสุขภาพ/ สุขภาพจิตจากภาวะวิกฤต ภัยพิบัติต่าง ๆ ซึ่งจำเป็นต้องได้รับการบำบัดฟื้นฟูเยียวยาทางจิตใจ เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายสามารถปรับตัวและกลับคืนสู่สภาวะปกติที่จะใช้ชีวิตอยู่ในสังคมได้ต่อไป

องค์ประกอบของสวัสดิการสังคมลักษณะเฉพาะเจาะจงองค์ประกอบของสวัสดิการสังคมไทยมีรายละเอียดของบริการทั้ง 3 ประเภท ดังนี้

#### 1. บริการประกันสังคม (Social insurance) สำนักงานปลัดกระทรวง สำนัก

คณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ (2550, หน้า 9) ได้ให้ความหมาย การประกันสังคม หมายถึง มาตรการหนึ่งในการจัดสวัสดิการสังคมเพื่อคุ้มครองป้องกันประชาชนที่มีรายได้ประจำ ไม่ให้ได้รับความเดือดร้อนเมื่อต้องสูญเสียรายได้ทั้งหมดหรือบางส่วนหรือมีรายได้ไม่เพียงพอแก่การเลี้ยงชีพเพื่อให้มีหลักประกันด้านการดำรงชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

#### 2. บริการการช่วยเหลือทางสังคม (Social assistance) สำนักงานปลัดกระทรวง สำนัก

คณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ (2550, หน้า 9) ให้ความหมายว่าการช่วยเหลือทางสังคม คือ การช่วยเหลือประชาชนผู้ทุกข์ยากเดือดร้อน โดยฝ่ายผู้ให้บริการหรือหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนจะต้องมีการค้นหา สืบรวจข้อเท็จจริงว่าผู้ที่จะได้รับบริการนั้นมีปัญหาความยากจนหรือเดือดร้อนจริง สมควรแก่การได้รับบริการช่วยเหลือหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบมีหลายหน่วยงาน เช่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ องค์กรสาธารณประโยชน์ องค์กรสวัสดิการสังคม องค์กรภาคเอกชน เป็นต้น บริการในลักษณะนี้เป็นบริการหนึ่งที่รัฐให้การช่วยเหลือแก่ประชาชนหรือครอบครัวที่ไม่สามารถช่วยเหลือตัวเองได้ โดยหน่วยงานที่ให้การช่วยเหลือจะมีการทดสอบความจำเป็นก่อนให้การช่วยเหลือถือเป็นบริการทดแทนชั่วคราว เป็นบริการช่วยเหลือบรรเทาทุกข์เฉพาะหน้า เช่น การให้เงิน การให้สิ่งของหรือเครื่องอุปโภคบริโภค การให้บริการอื่น ๆ ที่จำเป็น ได้แก่ บริการให้คำแนะนำ บริการให้ความรู้ บริการฝึกอาชีพ บริการจัดหางาน บริการจัดหาที่อยู่อาศัย เป็นต้น

#### 3. บริการการบริการสังคม (Social services) สำนักงานปลัดกระทรวง สำนัก

คณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ (2550, หน้า 9) ให้ความหมายบริการการบริการสังคม หมายถึง หน้าที่ความรับผิดชอบอย่างหนึ่งของรัฐบาลและเอกชนที่มีต่อประชาชนในการจัดสวัสดิการในการจัดสรรบริการ เพื่อสร้างเสริมชีวิตความเป็นอยู่และสวัสดิภาพของประชาชนด้วยจุดมุ่งหมายของการป้องกัน การบำบัดเดือดร้อน การสร้างเสริมและพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุขตามควรแก่อัตภาพ ทั้งนี้ บริการสังคมจะแตกต่างจากบริการสาธารณะและสาธารณูปโภค ด้วยปัจจัยของการเป็นบริการที่มุ่งเน้นสวัสดิภาพของบุคคลมากกว่าการจัดสรรบริการทางกายภาพเพื่อชุมชนและโครงสร้างปัจจัยพื้นฐานทางเศรษฐกิจ

ดังนั้น องค์ประกอบของงานสวัสดิการสังคมในลักษณะกว้าง 7 ด้าน และองค์ประกอบของงานสวัสดิการสังคมในลักษณะเฉพาะเจาะจง 3 ด้าน ขึ้นอยู่กับการนำไปใช้ของนักสวัสดิการสังคม สำหรับสังคมไทยนำมาใช้ทั้ง 2 ลักษณะ แต่ในการศึกษาครั้งนี้ขอกล่าวถึงบริการประกันสังคมและสวัสดิการแรงงาน เนื่องจากเป็นบริการที่นำไปสู่การสร้าง ความมั่นคงทางสังคมให้กับลูกจ้างหรือผู้ใช้แรงงานที่พัฒนาขยายความครอบคลุมและสิทธิประโยชน์ทดแทนมากขึ้น

สวัสดิการแรงงาน

สวัสดิการแรงงาน คือ การดำเนินการใด ๆ ไม่ว่าจะโดยนายจ้าง สหภาพแรงงาน (ลูกจ้าง) หรือรัฐบาลที่มีความมุ่งหมายเพื่อให้ลูกจ้างสามารถมีระดับความเป็นอยู่ที่ดีพอสมควร มีความผาสุกทั้งกายและใจ มีสุขภาพอนามัยที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงาน มีความเจริญก้าวหน้า มีความมั่นคงในการดำเนินชีวิตไม่เฉพาะแต่ตัวลูกจ้างเท่านั้น แต่รวมถึงครอบครัวของลูกจ้างด้วย การดำเนินการเพื่อให้มีการจัดสวัสดิการขึ้นในสถานประกอบการนั้น กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานดำเนินการกิจ 3 ประการ ดังนี้ 1) กำหนดและพัฒนารูปแบบการจัดสวัสดิการ 2) ส่งเสริมสนับสนุนและดำเนินการให้มีการจัดสวัสดิการ และ 3) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือจากสิทธิที่ได้รับการตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน สถานประกอบการต่าง ๆ ยังมีสวัสดิการต่าง ๆ ที่จัดขึ้นในสถานประกอบการเพื่อให้ลูกจ้างเกิดความพึงพอใจ และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (กระทรวงแรงงาน, ม.ป.ป.)

สวัสดิการแรงงาน หมายถึง บริการหรือกิจกรรมใด ๆ ที่หน่วยงานราชการ หรือองค์กรธุรกิจเอกชนจัดให้มีขึ้นเพื่อให้ข้าราชการ พนักงานหรือผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้น ๆ ได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันที่แน่นอนในการดำเนินชีวิต หรือได้รับประโยชน์อื่นใดนอกเหนือจากเงินเดือน หรือค่าจ้างที่ได้รับอยู่เป็นประจำ ทั้งนี้ เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจที่ดี เพื่อจะได้ใช้กำลังกาย กำลังใจ และสติปัญญาความสามารถของตนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ไม่ต้องมีวิตกกังวลปัญหายุ่งยากทั้งในทางส่วนตัวและครอบครัวทำให้มีความพอใจในงาน มีความรักงานและตั้งใจที่จะทำงานนั้นให้นานที่สุด สำหรับสวัสดิการที่สมบูรณ์แบบนั้นย่อมหมายถึงสวัสดิการที่ให้แก่ลูกจ้าง ทั้ง ในขณะที่ทำงาน (On-the-job), นอกเวลาทำงานแต่ยังอยู่ในที่ทำงาน (Off-the-job within the workplace), นอกสถานที่ทำงาน (Outside the workplace) นอกจากนั้น จะต้องไม่ให้เฉพาะลูกจ้างเท่านั้น แต่จะต้องรวมถึงครอบครัวและชุมชนด้วย (สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, ม.ป.ป.)

### ประเภทของสวัสดิการ

พินลพวรรณ เชื้อบางแก้ว (2550, หน้า 424-435) การจัดสวัสดิการแก่พนักงานอาจจัดขึ้นในหลายรูปแบบทั้งรูปแบบที่เป็นเงินและรูปแบบบริการต่าง ๆ นอกจากสวัสดิการบางประเภทอาจจัดอยู่ในกลุ่มที่กฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องดำเนินการ ในขณะที่สวัสดิการอีกหลายประเภทอาจเป็นสิ่งที่หน่วยงานหรือองค์กรแต่ละแห่งจัดให้พนักงานเอง โดยกฎหมายมิได้บังคับให้ดำเนินการทั้งนี้สามารถจำแนกสวัสดิการที่องค์กรจัดให้แก่พนักงานออกได้เป็น 6 ประเภท ดังนี้

1. การจ่ายค่าตอบแทนเมื่อพนักงานไม่ได้ทำงาน ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีการจัดให้พนักงานมีสิทธิในการพักผ่อน การหยุดงานและการลางาน โดยได้รับค่าตอบแทนจากองค์กรตามปกติ ได้แก่

1.1 เวลาพักระหว่างการทำงาน กฎหมายกำหนดว่านายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักระหว่างการทำงานวันหนึ่งไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง ในกรณีที่มีการทำงานล่วงเวลาต่อจากเวลาทำงานปกติไม่น้อยกว่า 2 ชั่วโมง นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักไม่น้อยกว่า 20 นาที ก่อนที่ลูกจ้างจะเริ่มทำงานล่วงเวลา

1.2 วันหยุดประจำสัปดาห์ กฎหมายกำหนดให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่า 1 วัน โดยวันหยุดต้องมีระยะห่างกันไม่เกิน 6 วัน

1.3 วันหยุดตามประเพณี กฎหมายกำหนดให้นายจ้างพิจารณากำหนดวันหยุดตามประเพณีจากวันหยุดราชการประจำปี วันหยุดทางศาสนา หรือขนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่นปีหนึ่งรวมกันไม่น้อยกว่า 13 วัน โดยรวมวันแรงงานแห่งชาติ ในกรณีที่วันหยุดตามประเพณี วันใดตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ของลูกจ้าง ให้ลูกจ้างได้หยุดชดเชยวันหยุดตามประเพณีในวันทำงานถัดไป

1.4 วันหยุดพักผ่อนประจำปี กฎหมายกำหนดว่านายจ้างจะต้องให้ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบ 1 ปี โดยวันหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีหนึ่งไม่น้อยกว่า 6 วันทำงาน

1.5 วันลา กฎหมายกำหนดเกี่ยวกับวันลาชนิดต่าง ๆ ไว้ ดังนี้

1.5.1 วันลาป่วย ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างในวันลาป่วยเท่ากับอัตราค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกิน 30 วันทำงาน

1.5.2 วันลาเพื่อคลอดบุตร ให้ลูกจ้างหญิงมีสิทธิลาคลอดบุตรได้ครรภ์หนึ่งไม่เกิน 90 วัน โดยให้นับรวมวันหยุดที่มีในระหว่างวันลาด้วย และให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างในวันลาเพื่อคลอดบุตรเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลา แต่ไม่เกิน 45 วัน

1.5.3 วันลาเพื่อรับราชการทหาร ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างในวันลาเพื่อรับราชการทหารเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งไม่เกิน 60 ปี



1.5.4 วันลาเพื่อทำหมั้น ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อทำหมั้นได้ตามที่แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งกำหนดและออกใบรับรอง ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลานั้น

นอกจาก กฎหมายยังกำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระจำเป็นได้ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน และมีสิทธิลาเพื่อฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกระทรวง

**2. การจ่ายค่าตอบแทนตามกฎหมาย** คือ การจ่ายค่าตอบแทนให้แก่พนักงานตามที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 การจ่ายค่าตอบแทน หมายถึง ค่าล่วงเวลาในการทำงาน ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่าชดเชย และเงินทดแทน

2.1 ค่าล่วงเวลา หมายถึง เงินที่นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานนอกเวลาที่ทำงานปกติ

2.1.1 ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานให้นายจ้างจ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้างในอัตราไม่น้อยกว่า 1.5 เท่า ของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมง หรือต่อหน่วยโดยจ่ายตามชั่วโมงหรือหน่วยที่ลูกจ้างทำ

2.1.2 ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุดให้นายจ้างจ่ายแก่ลูกจ้างในอัตราไม่น้อยกว่า 3 เท่า ของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมง หรือต่อหน่วย โดยจ่ายตามชั่วโมงหรือหน่วยที่ลูกจ้างทำ

2.2 ค่าทำงานในวันหยุด ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดให้นายจ้างค่าทำงานในวันหยุดในอัตราไม่น้อยกว่า 1 เท่า ของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมง หรือต่อหน่วย กรณีที่ลูกจ้างมีสิทธิได้ค่าจ้างในวันหยุดนั้นอยู่แล้ว และไม่น้อยกว่า 2 เท่า กรณีลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดนั้น

2.3 ค่าชดเชย หมายถึง เงินที่นายจ้างครั้งเดียวให้แก่ลูกจ้าง เมื่อมีการเลิกจ้างตามระยะเวลาการทำงาน of พนักงานตามอัตรา ดังต่อไปนี้

2.3.1 ทำงานติดต่อกันครบ 120 วัน แต่ไม่ครบ 1 ปี จะได้รับค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 30 วัน

2.3.2 ทำงานติดต่อกันครบ 1 ปี แต่ไม่ครบ 3 ปี จะได้รับค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 90 วัน

2.3.3 ทำงานติดต่อกันครบ 3 ปี แต่ไม่ครบ 6 ปี จะได้รับค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 180 วัน

2.3.4 ทำงานติดต่อกันครบ 6 ปี แต่ไม่ครบ 10 ปี จะได้รับค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 240 วัน

2.3.5 ทำงานติดต่อกันครบ 10 ปี ขึ้นไป จะได้รับค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 300 วัน

2.4 เงินทดแทน หมายถึง เงินที่พนักงานมีสิทธิได้รับจากนายจ้างตามพระราชบัญญัติกองทุนเงินทดแทน พ.ศ. 2537 เพื่อช่วยเหลือเมื่อลูกจ้างประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยเป็นโรค หรือสูญหาย หรือเสียชีวิต อันเนื่องมาจากการทำงาน แบ่งออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่

2.4.1 ค่าทดแทน คือ เงินที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างที่ประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยหรือสูญหาย

2.4.2 ค่ารักษาพยาบาล คือ เป็นเงินค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการตรวจรักษา การพยาบาล และค่าอุปกรณ์เครื่องใช้หรือวัตถุที่ใช้แทนหรือทำหน้าที่แทนอวัยวะที่ประสบอันตราย

2.4.3 ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน คือ ค่าใช้จ่ายที่จำเป็นเกี่ยวกับการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานภายหลังประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย

2.4.4 ค่าทำศพ คือ ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการจัดการศพของพนักงานตามประเพณีทางศาสนา ในกรณีที่พนักงานเสียชีวิตเนื่องจากประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือสูญหาย

3. การบริการด้านเศรษฐกิจ คือ บริการที่องค์กร จัดให้เพื่อเป็นหลักประกันความมั่นคงทางการเงินของพนักงาน เมื่อพนักงานสูงอายุหรือมีประสิทธิภาพการทำงานที่ลดลงหรือเจ็บป่วยทุพพลภาพจนไม่สามารถทำงานได้ หรือมีความจำเป็นทางการเงิน ได้แก่

3.1 บำเหน็จบำนาญ หมายถึง เงินตอบแทนความชอบที่พนักงานได้ทำงานให้กับองค์กรมาก่อนซึ่งได้รับเมื่อครบวาระเกษียณอายุไปจากองค์กร โดยคำนวณจากปีที่ทำงานอยู่กับองค์กรตามที่กำหนดไว้โดยเงินบำเหน็จ คือ เงินตอบแทนความชอบที่พนักงานได้ทำงานมาซึ่งจ่ายเงินให้ครั้งเดียวเมื่อเกษียณอายุ ขณะที่เงินบำนาญ คือ เงินตอบแทนความชอบที่พนักงานได้ทำงานมา ซึ่งจ่ายให้เป็นรายเดือนตลอดชีวิตหลังเกษียณอายุ ขณะที่เงินบำนาญ คือ เงินตอบแทนความชอบที่พนักงานได้ทำงานมา ซึ่งจ่ายให้เป็นรายเดือนตลอดชีวิตหลังเกษียณอายุซึ่งมีการให้มานานแล้วในระบบข้าราชการพลเรือน แต่ในกรณีขององค์กรธุรกิจส่วนใหญ่มักจ่ายในรูปแบบของบำเหน็จและมีวิธีคำนวณที่แตกต่างกันตามผลประกอบการและความมั่นคงทางการเงินของแต่ละองค์กร

3.2 การประกันชีวิต สุขภาพและอุบัติเหตุ โดยปกติองค์กรมักจัดทำแผนประกันชีวิต โดยปกติองค์กรมักจัดทำแผนประกันชีวิตแบบกลุ่มให้กับพนักงานทุกคน เพราะเป็นการประกันที่มีค่าใช้จ่ายถูกกว่าการประกันรูปแบบอื่น ๆ โดยนายจ้างจะจ่ายเบี้ยประกันให้ทั้งหมด หรือให้พนักงานร่วมจ่ายเบี้ยประกันนายจ้างก็ได้ ซึ่งสัดส่วนการจ่ายก็ขึ้นอยู่กับข้อตกลงกันระหว่าง

นายจ้างกับลูกจ้าง สำหรับวงเงินประกันอาจกำหนดไว้เท่ากันหรือแตกต่างกันก็ได้ ทั้งนี้ เพื่อเป็นหลักประกันสำหรับบุคคลที่เป็นลูกจ้างระบุให้เป็นผู้รับผลประโยชน์เมื่อลูกจ้างถึงแก่กรรม

3.3 การให้บริการทางการเงิน มีหลากหลายรูปแบบ เช่น สหกรณ์ออมทรัพย์ การจัดบริการสินเชื่อเพื่อซื้อที่อยู่อาศัย การจัดบริการสินเชื่อซื้อยานพาหนะ การจัดบริการสินเชื่อซื้อเครื่องคอมพิวเตอร์ และการบริการเงินกู้อื่น ๆ ตามความเหมาะสม

3.4 กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ คือ กองทุนที่นายจ้างและพนักงานร่วมกันจัดตั้งขึ้นด้วยความสมัครใจ ประกอบด้วย เงินที่พนักงานจ่ายสะสมและเงินที่นายจ้างจ่ายสมทบ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นหลักประกันแก่พนักงานเมื่อเกษียณอายุหรือลาออกจากงาน ทั้งนี้กองทุนสำรองเลี้ยงชีพจะให้ผลประโยชน์แก่พนักงานที่เข้าร่วมกองทุน 3 ส่วน คือ เงินสะสม (ลูกจ้าง) เงินสมทบ (นายจ้าง) และผลประโยชน์ของเงินสะสมและเงินสมทบ ปัจจุบันพบว่าองค์กรต่าง ๆ ในประเทศไทยจำนวนไม่น้อย เปลี่ยนจากการให้บำเหน็จบำนาญแก่พนักงานที่เกษียณอายุมาเป็นการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เนื่องจากให้ผลประโยชน์แก่พนักงานมากกว่าและมีกฎหมายพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530 รองรับ

3.5 การประกันสังคม คือ ระบบการให้บริการของรัฐที่มุ่งเน้นให้หลักประกันการดำรงชีวิตแก่ลูกจ้าง เพื่อไม่ให้ได้รับความเดือดร้อนจากการเจ็บป่วยหรือประสบอันตรายทุพพลภาพหรือตาย อันมิใช่เนื่องมาจากการทำงาน รวมทั้งในกรณีคลอดบุตร สงเคราะห์บุตร ชราภาพและว่างงาน โดยมีกองทุนประกันสังคม ที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 เป็นผู้ดูแลสิทธิประโยชน์ของผู้ประกันตนการประกันสังคม เป็นการสร้างหลักประกันในการดำรงชีวิตในกลุ่มของสมาชิกที่มีรายได้และจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม เพื่อรับผิดชอบในการลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น จากการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย คลอดบุตร ทุพพลภาพ ตาย สงเคราะห์บุตร ชราภาพ และการว่างงาน เพื่อให้ได้รับการรักษาพยาบาลและมีเงินทดแทนการขาดรายได้อย่างต่อเนื่อง (กระทรวงแรงงาน, 2553, หน้า 53) พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 กำหนดให้นายจ้าง ลูกจ้างและรัฐบาลร่วมกันจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม ซึ่งกองทุนนี้จะจ่ายประโยชน์ทดแทนด้านการรักษาพยาบาลจากการเจ็บป่วยที่มีได้เกิดจากการทำงาน และด้านสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ที่เกี่ยวกับความมั่นคงของชีวิตที่นอกเหนือจากสิทธิการรักษาพยาบาลแก่ลูกจ้างผู้ประกันตนในกรณีที่ลูกจ้างประสบความเดือดร้อน ไม่สามารถทำงานได้หรือต้องออกจากงาน ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์และความคุ้มครอง 7 กรณี คือ การประสบอันตราย เจ็บป่วย ทุพพลภาพหรือตายอันมิใช่เนื่องมาจากการทำงาน การคลอดบุตร สงเคราะห์บุตร ชราภาพและว่างงาน ตามกฎหมายประกันสังคม จำนวนผู้ประกันตนและสถานประกอบการได้ขึ้นทะเบียนกับกองทุน

ประกันสังคมเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยปี พ.ศ. 2557 มีสถานประกอบการขึ้นทะเบียน 417,241 แห่ง และมีผู้ประกันตนที่อยู่ในความคุ้มครองของกองทุนประกันสังคมทั้งสิ้น 12,450,184 คน ซึ่งประกอบด้วย ผู้ประกันตนตามมาตรา 33 เป็นจำนวน 9,753,663 คน ผู้ประกันตนตามมาตรา 39 เป็นจำนวน 1,079,934 คน และผู้ประกันตนมาตรา 40 เป็นจำนวน 1,616,587 คน (ฉันทนพวงษ์ ทองภักดี, 2557, หน้า 19, 23)

4. การให้บริการด้านการพักผ่อนและสุขภาพ เป็นบริการที่เกี่ยวกับความสะดวกสบาย การพักผ่อน การมีสุขภาพที่ดีทั้งร่างกายและจิตใจ ซึ่งมีรูปแบบแตกต่างกันออกไปตามความต้องการของพนักงานและสภาพแวดล้อมขององค์กร ได้แก่

4.1 การรักษาพยาบาล กฎหมายกำหนดให้สถานประกอบการที่มีพนักงานตั้งแต่ 10 คน ขึ้นไป ต้องจัดให้มีการปฐมพยาบาลแก่พนักงาน นอกจากนี้องค์กรบางแห่งอาจจะมีการให้เงินสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลแก่พนักงาน โดยอาจให้เป็นวงเงินต่อคนต่อปี และให้บางแห่งอาจให้สิทธิครอบคลุมถึงครอบครัวของพนักงานด้วย

4.2 การบริการความสะดวกการเดินทาง เช่น การจัดบริการ รถรับส่งสำหรับพนักงาน และบ้านพักพนักงานสำหรับผู้ที่มีบ้านอยู่ไกลที่ทำงาน

4.3 การบริการด้านอาหาร เช่น ร้านอาหารราคาถูกและสะอาด ห้องอาหาร และอุปกรณ์เครื่องใช้ในการรับประทานอาหาร น้ำสะอาดสำหรับดื่ม

4.4 การบริการด้านกีฬา เช่น สถานที่ออกกำลังกายและกีฬาต่าง ๆ อุปกรณ์เครื่องมือที่เกี่ยวข้อง หรือสโมสรพนักงาน เพื่อให้เป็นบริเวณสำหรับการสังสรรค์และพักผ่อนของพนักงาน

4.5 การบริการสหกรณ์ร้านค้า องค์กรบางแห่งจัดให้มีร้านค้าที่สะดวกซื้อที่ขายสินค้าราคาถูกอยู่ภายในองค์กร หรืออาจจัดในรูปสหกรณ์ร้านค้าที่มีพนักงานเป็นสมาชิก เพื่อให้พนักงานได้ซื้อสินค้าราคาถูกและได้ผลประโยชน์ในรูปแบบของเงินปันผล

4.6 การบริการห้องสมุด เพื่อให้พนักงานได้ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ในการศึกษาหาความรู้ เพื่อพัฒนาตนเอง และการพักผ่อนหย่อนใจ

4.7 การบริการนันทนาการ เช่น การท่องเที่ยวปีละ 1 ครั้ง ซึ่งอาจครอบคลุมไปถึงครอบครัวของพนักงานด้วย หรืออาจจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ในโอกาสพิเศษต่าง ๆ เช่น วันขึ้นปีใหม่ วันตรุษจีน วันสถาปนาองค์กร ฯลฯ หรืออาจให้บริการเกี่ยวกับสโมสร หรือสถานที่ในการจัดกิจกรรม หรือบ้านพักตากอากาศต่างจังหวัดแก่พนักงาน โดยไม่คิดค่าใช้จ่าย

4.8 การบริการให้คำปรึกษา องค์กรบางแห่งอาจจัดให้มีนักจิตวิทยา จิตแพทย์หรือผู้เชี่ยวชาญมาประจำการที่องค์กรสัปดาห์ละ 1-2 วัน เพื่อให้บริการปรึกษาปัญหาต่าง ๆ แก่พนักงาน เช่น ปัญหาครอบครัว ปัญหาเรื่องงาน ปัญหาด้านการเงินด้านการดูแลบุตร เช่น สถานที่ดูแลบุตรที่มี

อายุต่ำกว่า 6 ปี แก่พนักงานในช่วงเวลากลางวันภายในองค์กร เพื่อช่วยให้พนักงานที่มีบุตรมีเวลาทำงานอย่างเต็มที่ที่มีขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงาน ลดอัตราการลาหยุดงานและอัตราการออกจากงานให้น้อยลง

5. การให้ผลตอบแทนในเชิงจิตวิทยา คือ การให้รางวัลเพื่อบำรุงขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงาน นำมาสู่การเกิดแรงจูงใจในการทำงานตลอดจนความรู้สึกผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กร ผลประโยชน์ลักษณะนี้ส่วนใหญ่จะมีใช้ในรูปแบบของเงิน แต่เป็นการให้เกียรติยกย่องในคุณงามความดีและความสำเร็จของพนักงานในรูปแบบต่าง ๆ เช่น

5.1 การให้โล่รางวัล หรือใบประกาศเกียรติคุณ องค์กรอาจจัดให้แก่พนักงานหรือกลุ่มงานที่ทำงานได้บรรลุผลสำเร็จอย่างสูง เช่น สามารถทำยอดขายสูงสุดประจำปี สามารถออกแบบผลิตภัณฑ์ชนิดใหม่เป็นที่นิยมอันดับหนึ่งของตลาด สามารถลดต้นทุนค่าใช้จ่ายในการทำงานได้สูงสุด หรือให้รางวัลแก่พนักงานที่มีเกียรติประวัติดีเด่น เช่น ไม่เคยขาดงานและมาสายตลอด 1 ปี พนักงานที่น่าเชื่อถือมาสู่องค์กร เป็นต้น

5.2 การให้โอกาสพนักงานได้ทำงานที่สำคัญท้าทายความสามารถ เพื่อแสดงถึงการให้เกียรติและยอมรับในความสามารถและมีมือการทำงานของบุคคล ซึ่งจะช่วยให้พนักงานเกิดความรู้สึกภูมิใจ มีแรงจูงใจที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จ และมีโอกาสที่จะเปลี่ยนแปลงสถานภาพในการทำงานให้มีเกียรติภูมิสูงขึ้น

5.3 การแสดงความชื่นชมในฝีมือการทำงานด้วยความจริงใจ เมื่อใดที่มีพนักงานทุ่มเททำงานให้กับองค์กรจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย การแสดงความชื่นชมยินดีการกล่าวพูดคุยยกย่องชมเชย และการกล่าวให้กำลังใจในการทำงานต่อไปที่มาจากหัวหน้างาน ผู้บริหารองค์กร และนายจ้างนับว่าเป็นรางวัลทางจิตใจที่มีคุณค่ายิ่งสำหรับพนักงาน เพราะสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นขวัญกำลังใจให้พนักงานเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น โดยที่องค์กรไม่ต้องลงทุนด้วยเงินทองแต่อย่างใด

5.4 การยินดีรับฟังความคิดเห็นจากพนักงาน องค์กรควรเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงและการพัฒนาการบริหารงานในด้านต่าง ๆ ขององค์กร เช่น การประชุมปรึกษาหารือต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ การจัดให้มีกล่องรับความคิดเห็นการเสนอความคิดเห็นผ่านคณะกรรมการลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน เป็นต้น วิธีนี้จะส่งผลให้พนักงานเกิดความพึงพอใจและความผูกพันกับองค์กรที่ตนทำงานอยู่ ทั้งยังก่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีระหว่างนายจ้างกับพนักงานอีกประการหนึ่งด้วย

6. การให้บริการที่เลือกผลประโยชน์ได้ คือ การจัดสวัสดิการแก่พนักงานในรูปแบบที่หลากหลาย และอนุญาตให้พนักงานเลือกสวัสดิการเพื่อสนองความต้องการเฉพาะบุคคลได้ตาม

ความพอใจ แต่อยู่ในขอบเขตที่องค์กรกำหนด เช่น การให้เลือกผลประโยชน์ทางการเงินระหว่างบำนาญ บำนาญหรือกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเมื่อเกษียณอายุได้ การให้พนักงานที่มีบ้านไกลที่ทำงานเลือกรับบริการระหว่างการใช้บริการรถรับส่งพนักงานกับการใช้บริการบ้านพักพนักงานได้ การให้พนักงานเลือกเวลาเข้าทำงานและเวลาเลิกงานได้ โดยองค์กรอาจจะกำหนดเวลาเริ่มงานและเวลาเลิกงานไว้เป็นช่วงเวลาที่ยืดหยุ่นและกำหนดว่าพนักงานทุกคนจะต้องทำงานวันละ 8 ชั่วโมง หรือการให้พนักงานเลือกที่จะมาทำงานในจำนวนวันต่อสัปดาห์ที่น้อยลงได้ อาทิ เลือกระหว่างการมาทำงานสัปดาห์ละ 5 วัน โดยมีเวลาทำงานวันละ 8 ชั่วโมงกับการมาทำงานสัปดาห์ละ 4 วัน โดยมีเวลาทำงานวันละ 10 ชั่วโมง เป็นต้น

สรุปได้ว่า สวัสดิการแรงงาน หมายถึง ความพยายามส่งเสริมให้มีมาตรฐานความเป็นอยู่ขั้นพื้นฐานที่มั่นคง มีการสร้างหลักประกันในการดำรงชีวิตให้กับลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการ โดยมีการจัดสวัสดิการในหลายรูปแบบทั้งในระบบรัฐบาลที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมาย อาทิ ระบบประกันสังคมที่ดำเนินการ โดยการจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมเพื่อรับผิดชอบในการเฉลี่ยความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น จากการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย คลอดบุตร พุพพลภาพตาย สงเคราะห์บุตร ชราภาพ และการว่างงาน เพื่อให้ได้รับการรักษาพยาบาลและมีเงินทดแทนการขาดรายได้อย่างต่อเนื่อง และนอกเหนือจากระบบประกันสังคม สถานประกอบการมีการจูงใจลูกจ้างโดยมีการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับลูกจ้างเพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการของลูกจ้างได้แก่ ประกันชีวิต ประกันภัย บริการรถรับส่งทุนการศึกษาบุตร เงินช่วยเหลือกรณีเสียชีวิต เงินกู้ฉุกเฉิน ฯลฯ

## แนวคิดความผูกพันต่อองค์กร

### ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

Kahn (1990) ได้กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การแสดงออกทางจิตวิทยาเมื่อดำรงอยู่ตำแหน่งและกำลังแสดงบทบาทขององค์กรอยู่ ความผูกพันของบุคคลเหมือนกับ “การควบคุมตนเองของสมาชิกในองค์กรต่อบทบาทการทำงานของพวกเขา ซึ่งในความผูกพันนั้น ผู้ที่ถูกจ้างจะแสดงออกทางกาย ความนึกคิดและทางอารมณ์ระหว่างการแสดงบทบาท” การไม่มีความผูกพันของบุคคลนั้นชี้ให้เห็นถึง การแยกตนเองออกจากบทบาทในการทำงาน ซึ่งหากไม่มีความผูกพัน ผู้คนจะถอนตัวออกและปกป้องตัวเองทางกาย ความรู้สึกนึกคิดหรือทางอารมณ์ระหว่างการแสดงบทบาท

Allen and Meyer (1990) กล่าวว่า พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีลักษณะเป็นบุคคลที่อยู่กับองค์กรไม่ว่าจะเป็นอย่างไร มาทำงานสม่ำเสมอ ทุ่มเทในการทำงาน ปกป้องทรัพย์สิน

ของบริษัท และมีเป้าหมายร่วมกับองค์กร และความผูกพันกับองค์กรประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก (Affective commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกภายในส่วนบุคคล เป็นความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร 2) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง (Continuance commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนวณของบุคคลที่อยู่บนพื้นฐานของการลงทุนที่บุคคลให้กับองค์กรและผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กร โดยแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานว่าจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไปหรือจะโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน 3) ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative commitment) หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากค่านิยมหรือบรรทัดฐานของสังคม เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นเพื่อตอบสนองแทนสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กร แสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์กร

Steers (1997) กล่าวว่า ความผูกพันขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกของสมาชิกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเต็มใจที่จะทำงานหนัก เพื่อดำเนินภารกิจขององค์กร โดยผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่องานสูงจะแสดงออกดังต่อไปนี้

1. มีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร
2. มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังงานเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร
3. มีความเชื่ออย่างแรงกล้าและยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร

Rothbard (2001) ให้คำจำกัดความความผูกพันต่อองค์กรว่าเหมือนกับการแสดงออกทางจิตวิทยา แต่มีความหมายกว้างไปกว่านั้น คือ มีองค์ประกอบสำคัญ 2 ส่วน เข้ามาเกี่ยวข้อง คือ 1) ความตั้งใจทำงาน (Attention) และ 2) การให้เวลากับงาน (Absorption) ซึ่งความตั้งใจทำงาน (Attention) ซึ่งให้เห็นถึง การรับรู้เกี่ยวกับงาน และจำนวนเวลาที่ใช้ในการคิดถึงเกี่ยวกับบทบาท ในขณะที่การให้เวลากับงาน (Absorption) คือ การทุ่มเทเวลาทั้งหมดไปในบทบาท และซึ่งให้เห็นถึงการมุ่งมั่นในบทบาทของตัวเองอย่างแรงกล้า

Miles (2001) ได้อธิบายความผูกพันของพนักงานว่าเป็นการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องของพนักงานอย่างจริงจัง และยังเป็นเรื่องของความรู้สึกโดยรวมของพนักงานที่เกิดขึ้นเมื่อมีส่วนร่วมในงานอีกด้วย

Schaufeli (2002) ให้ความหมาย ความผูกพันว่า เป็นความรู้สึกด้านบวก การเติมเต็ม และภาวะของจิตใจที่มีสัมพันธ์กับงาน ซึ่งประกอบด้วย 1) ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน (Vigor) 2) ด้านการอุทิศตนในการทำงาน (Dedication) และ 3) การให้เวลากับงาน (Absorption) และยังชี้แจงว่าความผูกพันนั้นไม่ใช่ภาวะเพียงชั่วขณะหรือสภาวะที่เฉพาะเจาะจง แต่เป็นภาวะการรับรู้ทาง

อารมณ์ที่มีความมุ่งมั่นและมีประสิทธิภาพ ซึ่งไม่ได้เน้นเฉพาะเพียง วัตถุประสงค์ เหตุการณ์ ตัวบุคคล หรือ พฤติกรรม อย่างใดอย่างหนึ่งเท่านั้น ลักษณะที่สามารถบ่งบอกถึงความผูกพัน ได้แก่

1. ด้านความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน (Vigor) หมายถึง การมีพลังงานในการทำงานสูง มีความยืดหยุ่นของสภาพจิตใจในขณะทำงาน และมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในงานของตนโดยมุ่งมั่นที่จะเผชิญต่อความยากลำบาก

2. ด้านการอุทิศตนในการทำงาน (Dedication) หมายถึง การคิดว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของงาน ให้ความสำคัญแก่งาน มีความกระตือรือร้น ความภาคภูมิใจ และคิดว่างานเป็นเรื่องที่ท้าทาย

3. ด้านการให้เวลากับงาน (Absorption) หมายถึง การที่พนักงานให้ความตั้งใจกับการทำงานอย่างสูงและมีความสุขที่จดจ่อกับงาน จนทำให้รู้สึกที่เวลาผ่านไปอย่างรวดเร็วและคิดว่าเป็นเรื่องยากที่แยกตนเองออกมาจากงานที่ทำอยู่ได้

Burke, Inc. Research (2003) เป็นบริษัทที่ปรึกษางานทางด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และได้ทำการวิจัยในเรื่องความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร โดยจากการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีความผูกพัน จะต้องการทำงานกับองค์กรนั้น ๆ และเสียสละเพื่อองค์กร สร้างผลผลิตและให้บริการแก่ลูกค้า และช่วยเหลือองค์กรให้ประสบความสำเร็จ โดยความผูกพันของพนักงานนี้จะส่งผลให้เกิดความจงรักภักดีของลูกค้า (Customer loyalty) และก่อให้เกิดประโยชน์ (Profitability) ต่อองค์กร

สถาบันการศึกษาเพื่อการจ้างงาน (The Institute for Employment Studies [IES], 2004) ซึ่งเป็นบริษัทที่ปรึกษางานทางด้านกลยุทธ์และงานวิจัย ให้ความหมายไว้ว่า ความผูกพันต่องานเป็นทัศนคติทางบวกของพนักงานที่มีต่อองค์กรและค่านิยมขององค์กร โดยระบุถึงพฤติกรรมของพนักงานที่มีความผูกพันต่องาน ไว้ดังนี้ มีความเชื่อในองค์กรมีความปรารถนาที่จะทำงานเพื่อให้เกิดสิ่งที่ดีขึ้นเข้าใจลักษณะของธุรกิจและมองในภาพใหญ่มีความตั้งใจและมุ่งมั่น และมีการพัฒนาอยู่เสมอ

### ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

The Gallup Organization (2002) สถาบันวิจัยและองค์กรที่ปรึกษาได้ค้นพบแนวคิดที่เชื่อว่า The Gallup Path ซึ่งเป็นกรอบในการขับเคลื่อนเครื่องมือต่าง ๆ ซึ่งมุ่งเน้นที่จะช่วยให้บริษัทมีการเติบโตอย่างต่อเนื่องทั้งในด้านรายได้ กำไรที่เกิดจากการสร้างความผูกพันของลูกค้า (Customer engagement) และความผูกพันของพนักงาน (Employee engagement) โดยงานวิจัยและคิดค้นของ Gallup ทำให้ค้นพบแนวทางที่องค์กรจะประสบความสำเร็จ ด้วยการจำเป็นต้องสร้างลูกค้าที่มีความผูกพันและพนักงานก็ต้องมีความผูกพันต่องาน โดยหัวใจสำคัญของโมเดลนี้แสดงให้เห็นว่าพนักงานทุกระดับในทุกองค์กรจะสร้างการเติบโตโดยยอดขายและกำไรขององค์กร โดยได้แบ่งประเภทของพนักงานไว้ 3 ประเภท คือ



1. พนักงานที่มีความผูกพันต่องาน (Engaged employee) คือ พนักงานที่เปรียบเสมือน “ดาวเด่นในองค์กร” ทำงานด้วยความมีใจรักและทุ่มเทในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ มีความรู้สึกที่ตัวเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอย่างแท้จริง และจะหาแนวทางในการปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นอยู่เสมอ เพื่อให้ห้องเครื่องก้าวไปสู่ความสำเร็จในที่สุด

2. พนักงานที่ไม่มีใจรักและทุ่มเทในงาน (Not-engaged employee) คือ พนักงานที่เปรียบเสมือน “ผีดิบในองค์กร” ทำงานเพื่อให้งานเสร็จตามความต้องการเบื้องต้น ไม่มีใจรักและทุ่มเทในงาน ไม่มีการคิดค้นนวัตกรรม ไม่เพียงแต่จะไม่ให้คำมั่นสัญญากับองค์กร แต่ยังทำงานเพื่อต่อต้านวัตถุประสงค์ขององค์กรอีกด้วย

3. พนักงานที่สร้างปัญหาให้องค์กร (Actively disengaged employee) คือ พนักงานพวกที่สร้างปัญหาให้กับองค์กร มีทัศนคติในแง่ลบในการทำงาน ไม่มีความสุขในการทำงาน และยังส่งต่อความรู้สึกที่ไม่ดีนี้ไปยังพนักงานที่อยู่รอบ ๆ ข้าง คอยทำลายความสำเร็จของผู้อื่น ในที่สุดไม่เพียงแต่จะทำงานไม่ประสบความสำเร็จ พนักงานเหล่านี้ยังจะขัดขวางการทำงานของพนักงานคนอื่น ๆ อีกด้วย

#### ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน

Steers (1997) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและผลลัพธ์ต่อความผูกพันขององค์กรเป็น 3 ปัจจัย คือ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal characteristic) หมายถึงตัวแปรต่าง ๆ ที่ระบุคุณสมบัติของบุคคลนั้น ๆ เช่น อายุ การศึกษา อายุงาน ความต้องการ ความสำเร็จ ความชอบ ความเป็นอิสระ

2. คุณลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job characteristic) หมายถึง ลักษณะสภาพของงานที่แต่ละบุคคลรับผิดชอบปฏิบัติอยู่ว่ามีลักษณะอย่างไร

3. ประสบการณ์ในงาน (Work characteristic) หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนว่ารับรู้การทำงานในองค์กรอย่างไร

Burke, Inc. Research (2003) บริษัทที่ปรึกษางานทางด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้ทำการวิจัยในเรื่องความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร โดยในการวิจัยได้มีการกล่าวถึงส่วนประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดความผูกพันของพนักงาน (Engagement components) โดยแนวคิดที่ชื่อว่า Employee engagement model ซึ่งแสดงให้เห็นถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นส่วนประกอบของการเกิดความผูกพันของพนักงาน ซึ่งประกอบไปด้วย ปัจจัย 6 ปัจจัย ได้แก่

1. องค์กร (Company) องค์กรต้องมีการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี
2. ผู้บริหาร (Manager) ผู้บริหารต้องมีความยุติธรรม ให้การสนับสนุนและมี

การประเมินการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม

3. เพื่อนร่วมงาน (Work group) ต้องให้ความร่วมมือในการทำงานที่ดี
4. ลักษณะงาน (The job) งานต้องท้าทายมีระบบการประเมินผลงานที่ดี
5. ความก้าวหน้าในสายงานหรือสายอาชีพ (Career/ profession) พนักงานต้องมีโอกาส

เข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของตน

6. ลูกค้า (Customer) ต้องตอบสนองความต้องการที่แท้จริงต่อลูกค้าได้
- สถาบันเพื่อการจ้างงาน (IES, 2004) ซึ่งเป็นบริษัทที่ปรึกษางานทางด้านการพัฒนา

กลยุทธ์ และงานวิจัยในปี 2003 กับพนักงานจำนวนกว่า 10,000 คน ใน 14 องค์กรใน (National health service) โดยพบว่าปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความผูกพันของพนักงานเกิดจาก

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
2. โอกาสที่ได้แสดงความคิดเห็น
3. โอกาสในการพัฒนางาน
4. องค์กรให้ความสนใจในความเป็นอยู่ของพนักงาน

นอกจากนี้ จากการศึกษาของ IES ยังพบว่า ระดับความผูกพันของพนักงานสามารถแปรผันไปตามลักษณะส่วนบุคคล โดยในเรื่องของอายุ พบว่า ระดับความผูกพันของพนักงานลดลงเมื่อพนักงานมีอายุมากขึ้น (แต่อายุไม่เกิน 60 ปี) พนักงานในตำแหน่งผู้จัดการมีแนวโน้มจะมีความผูกพันสูงกว่าพนักงานทั่วไปที่เป็นฝ่ายสนับสนุน ความผูกพันของพนักงานสามารถแปรผันไปตามลักษณะของงาน ลักษณะประสบการณ์อีกด้วย

สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (2549) ได้ทำการศึกษาและนำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของความผูกพัน (Engagement component) พบว่าการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรนั้น ประกอบด้วยปัจจัย 4 ด้าน ได้แก่ องค์กร (Company) ตำแหน่งงาน (Job) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human resource development) และด้านภาวะผู้นำ (Leadership) ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ด้านองค์กร (Company) ได้แก่ การถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับทุกหน่วยงาน การจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงาน การเปิดโอกาสและการรับฟังความคิดเห็น นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละหน่วยงาน มีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ขององค์กร การมีระบบมาตรฐานการทำงาน การสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมปลอดภัย มีกฎระเบียบ ข้อบังคับที่เคร่งครัด และบทลงโทษที่ชัดเจนกรณีที่พนักงานกระทำผิด และมีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในองค์กร

2. ด้านงาน (Job) ได้แก่ การให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การจัดเตรียม อุปกรณ์และเครื่องมือให้พนักงานอย่างเพียงพอ การมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และพนักงานมีรูปแบบการทำงานที่สอดคล้องกับองค์กร

3. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human resource development) ได้แก่ การวางแผน งานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสม การจัดทำขีดความสามารถ (Competency) ของ องค์กรและพนักงาน การเชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (Performance appraisal) ไปสู่ การฝึกอบรม การพัฒนาและการจ่ายค่าตอบแทน การทำให้พนักงานรู้สึกมีความมั่นคงใน การทำงาน มีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงานที่ชัดเจน ส่งเสริมให้พนักงานมีโอกาส ที่จะเรียนรู้และเติบโต มีการจัดทำแผนการฝึกอบรมให้กับพนักงาน และการปรับเปลี่ยนตามความ เหมาะสม ส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ มีระบบจ่ายค่าตอบแทนที่ สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกัน ได้ มีการดูแลเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยของพนักงาน อย่างเพียงพอ ส่งเสริมและการจัดกิจกรรมสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างพนักงาน และมีการจัดการ ระบบการให้คำปรึกษา

4. ด้านภาวะผู้นำ (Leadership) ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาได้มีการแจ้งผลการประเมินให้ พนักงานได้ทราบ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้บังคับบัญชามี การสื่อความถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงานในแต่ละหน่วยงานได้ทราบ รวมถึง ผู้บังคับบัญชาได้มีการแนะนำแนะแนวทาง ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน และผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล

มีนักวิชาการได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน ดังนี้

**1. ลักษณะของงาน (Job characteristics)** Hackman and Oldham (1980) สร้าง แบบจำลองของลักษณะของงานที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน ที่ประกอบด้วย ลักษณะที่ สำคัญ 5 ลักษณะ ได้แก่

1.1 ความหลากหลายของความสามารถในการทำงาน (Skill variety) เป็นตัวกำหนด ขอบเขตความแตกต่างของสิ่งที่ต้องทำในการทำงาน ซึ่งต้องใช้ความเชี่ยวชาญและความสามารถที่ หลากหลายการ

1.2 ระบุลักษณะงาน (Task identity) หมายถึง การที่สามารถบ่งบอกได้ถึงจุดเริ่มต้น และจุดสิ้นสุดของงานที่เสร็จสมบูรณ์ได้อย่างชัดเจน

1.3 นัยสำคัญของงาน (Task significance) คือ ระดับการส่งผลกระทบต่อผลลัพธ์ใน การทำงานต่อชีวิตและความอยู่ดีมีสุขของผู้อื่น

1.4 อิสรภาพในการปกครองตนเอง (Autonomy) การที่หัวหน้างานหรือผู้ร่วมงานทำให้พนักงานทราบว่างานของตนเองนั้นดีหรือไม่ ในขณะที่พนักงานกำลังปฏิบัติงานของตนเองอยู่

1.5 ผลย้อนกลับ (Feedback) เป็นการให้พนักงานได้รับทราบเกี่ยวกับประสิทธิภาพและคุณภาพในการทำงานของตัวเอง

Kahn (1990) กล่าวว่า ความรู้สึกได้รับผลตอบแทนจากการแสดงบทบาทของตนเองนั้นเต็มไปด้วยความหมายทางจิตวิทยา ซึ่งความเต็มไปด้วยความหมายทางจิตวิทยาดังกล่าวนั้น ได้มาจากลักษณะของงานที่มีความท้าทาย ความหลากหลาย การที่สามารถใช้ทักษะความเชี่ยวชาญที่หลากหลาย ความรอบคอบส่วนบุคคล และโอกาสในการสร้างผลงานที่มีความสำคัญ หากพนักงานได้งานที่มีลักษณะดังกล่าวในระดับสูงจะส่งผลให้พนักงานมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานอย่างแรงกล้า หรือมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

Steers (1997) พบว่า ลักษณะงานที่แตกต่างกันจะมีอิทธิพลต่อระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ลักษณะงานที่ดีจะทำให้บุคลากรรู้สึกมีแรงจูงใจอยากทำงานเพื่อนเพิ่มค่าให้กับตนเอง ซึ่งลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพัน ได้แก่ งานที่มีความชัดเจน งานที่มีความหลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่มีการให้ข้อมูลป้อนกลับ งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น งานที่มีความอิสระ

Maslach et al. (2001) กล่าวว่า ลักษณะของงานในด้านภาระงาน และสภาวะการควบคุม นั้นมีความสำคัญต่อความผูกพันของพนักงาน นอกจากนี้ ลักษณะของงานโดยเฉพาะในด้านผลย้อนกลับ (Feedback) และด้านอิสรภาพในการปกครองตนเองนั้น มีผลอย่างต่อเนื่องในการหมดพลังในการทำงาน

**2. การให้รางวัลและการยอมรับ (Reward and recognition)** Kahn (1990), Maslach et al. (2001) ได้ระบุว่า การให้รางวัลและการยอมรับ มีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร Kahn (1990) พบว่า ผู้คนจะผันแปรความผูกพันของพวกเขาตามการรับรู้ถึงผลประโยชน์ที่ตนเองจะได้รับจากการแสดงบทบาทในการทำงานของพวกเขา นอกจากนั้น ความรู้สึกได้รับผลตอบแทน อาจได้มาจากทั้งรางวัลทางภายนอก และการได้รับการยอมรับจากการทำงานที่มีความสำคัญต่อองค์กร ดังนั้น อาจคาดได้ว่าพนักงานจะมีความผูกพันต่องานมากขึ้น หากพวกเขาได้รับรางวัลและการยอมรับที่ดีขึ้นจากการแสดงบทบาทของพวกเขา การขาดแคลนการให้รางวัลและการยอมรับสามารถนำไปสู่การหมดพลังในการทำงาน ฉะนั้น การยอมรับและการให้รางวัลอย่างเหมาะสมจึงมีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กร

**3. การได้รับการสนับสนุนจากองค์กรและหัวหน้างาน (Perceived organizational and supervisor support)** Rhoades and Eisenberger (2002) กล่าวว่า การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร (Perceived organizational support) จะก่อให้เกิดหน้าที่ในส่วนของพนักงานให้มีความใส่ใจต่อความเป็นอยู่ขององค์กร และช่วยองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ พนักงานที่ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรสูงจะมีความผูกพันต่องานและต่อองค์กร และเมื่อพนักงานมีความเชื่อว่าองค์กรใส่ใจต่อความอยู่ดีมีสุขของพนักงาน พนักงานก็จะมีการตอบสนองโดยการพยายามที่จะเติมเต็มในหน้าที่ที่มีต่อองค์กร โดยมีความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น การได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน ก็สามารถเป็นตัวทำนายที่สำคัญของความผูกพันของพนักงาน หากขาดการสนับสนุนจากหัวหน้างานพบว่า เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่ก่อให้เกิดการหมดพลังในการทำงาน Schaufelli (2002) พบว่าการวัดวิธีการทำงาน ซึ่งเมื่อรวมกับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานนั้น สามารถบ่งบอกความผูกพันของพนักงานได้

**4. ความเสมอภาคและกระบวนการยุติธรรมในการทำงาน (Distribution and procedure justice)** Maslach et al. (2001) กล่าวว่า ความเข้าใจในความยุติธรรมนั้นส่งผลให้เกิดความผูกพันของพนักงาน เมื่อพนักงานได้รับความยุติธรรมจากองค์กร ก็จะรู้สึกว่าคุณค่าของตัวเองและความยุติธรรมในการแสดงบทบาทการทำงานของตนเองให้แก่องค์กรและผูกพันตนเองต่อองค์กรมากขึ้น ในทางกลับกัน การไม่ได้รับความยุติธรรมจะทำให้พนักงานถอนตัวและไม่ผูกพันกับบทบาทการทำงานของตนเอง ซึ่งหากขาดความเสมอภาคและความยุติธรรมจะทำให้พนักงานหมดพลังในการทำงาน และในขณะที่เกิดความเข้าใจในความเสมอภาคในเชิงบวกก็สามารถพัฒนาความผูกพันของพนักงานได้

**5. ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน (Personal characteristic)** Steers (1997) ได้กล่าวว่า ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน มีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร ซึ่งลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน ได้แก่

5.1 อายุ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยบุคคลที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคคลที่มีอายุน้อย เพราะอายุเป็นสิ่งที่แสดงถึงวุฒิภาวะของบุคคล บุคคลที่มีอายุมากขึ้นก็จะมีความคิด มีความรอบคอบในการตัดสินใจมากกว่าบุคคลที่อายุน้อย และยิ่งอายุมากขึ้นก็จะพบว่าสมาชิกขององค์กรจะมีความผูกพันต่อองค์กรที่สูงขึ้น นอกจากนี้ ยังพบว่าบุคคลที่มีอายุมากขึ้นจะอยู่จะอยู่ในองค์กรด้วยเหตุผลหลายอย่าง เช่น ความคาดหวังที่จะได้รับเงินเดือนตอบแทนพิเศษ เช่น เงินบำเหน็จ บำนาญ ถ้าทำงานจนเกษียณอายุราชการ และการได้รับตำแหน่งหน้าที่ที่ดีขึ้น

5.2 ระดับการศึกษา มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยพนักงานที่มีการศึกษาสูง จะมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ เนื่องจากพนักงานที่มีการศึกษาสูงจะมีความคาดหวังต่อสิ่งที่ได้รับสูง เนื่องจากมีข้อมูลต่าง ๆ ประกอบการตัดสินใจมากกว่า และเชื่อมั่นในตนเองว่ามีโอกาสเปลี่ยนงานใหม่ได้ง่าย

5.3 เพศ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยเพศหญิงจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชาย เนื่องจากเพศหญิงมีความผูกพันต่อกลุ่มมากกว่าเพศชาย และพบว่าเพศหญิงมีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานน้อย เพศหญิงต้องพึ่งพาอุปสรรคในกรเข้ามาเป็นสมาชิกองค์กรมากกว่าเพศชาย

5.4 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานนานจะผูกพันต่อองค์กรสูง เนื่องจากบุคคลนั้นได้อุทิศกำลังกาย กำลังสติปัญญา สะสมประสบการณ์ในการทำงาน

5.5 ความชำนาญในงานตามระยะเวลาที่นานขึ้น ทำให้เพิ่มความดึงดูดใจให้การปฏิบัติงานและหวังที่จะได้รับผลตอบแทน หรือการเลื่อนตำแหน่งที่พึงพอใจมากขึ้น จึงมีความต้องการลาออกจากงานน้อย

5.6 ความต้องการประสบความสำเร็จและก้าวหน้า ซึ่งองค์กรที่ทำให้พนักงานเห็นว่าเขาสามารถทำงานไปสู่จุดหมายได้นั้น จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร เพราะการทำงานที่ประสบความสำเร็จนั้น แสดงถึงโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

5.7 สถานภาพสมรส มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยพนักงานที่มีภาวะครอบครัวจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าโสด เนื่องจากภาวะที่รับผิดชอบทำให้ต้องการความมั่นคงในการทำงานมากกว่า รวมถึงจะทำให้มีทัศนคติต่องานในแง่บวก สามารถปรับตัวให้เข้ากับงานได้ดีกว่า จึงทำให้อัตราการเปลี่ยนงานต่ำ และยังมีภาระต้องเลี้ยงดูบุตรเพิ่มขึ้น ก็ยังพบว่าพนักงานจะมีความผูกพันสูงขึ้นตามไปด้วย

**6. ประสบการณ์ในการทำงาน (Work experience)** Steers (1997) กล่าวว่า ประสบการณ์ในการทำงานเป็นลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร ซึ่งประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ต่อสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ที่เป็นคุณหรือโทษ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความสำคัญของตนเองในองค์กร ผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับ ทัศนคติในกลุ่มบุคคลในองค์กร ความน่าเชื่อถือและพึงพอใจขององค์กร

**7. อัตราเงินเดือน (Salary)** Hrebiniak and Alutto (1972) พบว่า องค์กรที่มีระบบสิ่งจูงใจที่ดีมากเท่าใด ผู้ปฏิบัติงานยังมีแนวโน้มที่จะผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้น โดยสิ่งจูงใจในองค์กร

หมายถึง เงินเดือน สวัสดิการ และผลประโยชน์ตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ รวมถึงความก้าวหน้าในการทำงานที่องค์กรสามารถสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของผู้ปฏิบัติงาน

**8. ความเชื่อมั่นในความสามารถของตน (Self efficacy) Pajares (2008)** พบว่า ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนสามารถช่วยตัดสินใจว่าคนเราจะต้องใช้ความพยายามทุ่มเทมากเท่าใด ในกิจกรรมที่ทำ พวกเขาจะต้องใช้ความอดทนนานเท่าใดเพื่อเผชิญกับอุปสรรค ยิ่งมีความรู้สึกว่าตนเองมีประสิทธิภาพมากขึ้น ก็จะมุ่งมั่นทุ่มเทความพยายามมากขึ้นเช่นกัน คนที่มั่นใจว่าตนเองมีความสามารถจะมองงานที่ยากว่าเป็นเรื่องที่ทำหาย และต้องการที่จะมีความเชี่ยวชาญในเรื่องนั้นมากกว่าจะมองว่าเป็นเรื่องที่เข้ามาคุกคามและควรหลีกเลี่ยง พวกเขาจะสนใจและหมกมุ่นในกิจกรรมที่ทำ และจะตั้งเป้าหมายของตนเองไว้อย่างท้าทายและสุดท้ายก็จะเกิดความผูกพันต่อพวกเขา เมื่อผลลัพธ์นั้นเล็กน้อย บุคคลก็จะไม่สนใจที่จะประเมินความสามารถของตนเอง และจะผูกพันตนเองกับงานที่ใช้ความสามารถที่เหนือขึ้นไป

**9. การบริการที่เน้นลูกค้า (Customer orientation) William and Sanchez (1998)** กล่าวว่า เมื่อพนักงานมีการให้บริการลูกค้าด้วยใจ มีการดูแลเอาใจใส่ลูกค้า ทำให้ลูกค้ารู้สึกประทับใจ พอใจในบริการของพนักงานแล้วยังอาจทำให้ลูกค้าพึงพอใจในตัวของบริษัทด้วย ซึ่งจะส่งผลให้ตัวพนักงานเองมีความรู้สึกดีต่อบริษัทเกิดเป็นความผูกพันในที่สุด และยังมีการบริการที่มุ่งลูกค้าเป็นสำคัญส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กรสูงตามไปด้วย

**10. วัฒนธรรมการให้บริการ (Service climate) องค์กรที่ประกอบกิจการด้านการบริการ** จำเป็นต้องมีการสร้างสรรค์บรรยากาศการให้บริการเพื่อแสดงถึงคุณภาพการบริการ ซึ่งหมายถึงการรักษาลูกค้าไว้ โดยองค์กรต้องมีการกำหนดพฤติกรรมที่ตระหนักถึงการให้บริการที่มีคุณภาพ และคุณภาพของการบริการจะทำให้องค์กรแตกต่างจากองค์กรอื่น และจะส่งผลต่อพฤติกรรมการให้บริการของพนักงานภายในองค์กร เมื่อพนักงานมีส่วนทำให้การบริการขององค์กรดีขึ้น ก็ยังทำให้พนักงานรู้สึกภาคภูมิใจในการมีส่วนร่วมรู้สึกว่าเป็นเจ้าของ ซึ่งส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

จากการสังเคราะห์ข้อมูลเรื่องความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีหลายด้าน ผู้วิจัยเลือกแนวคิดของ Schaufeli (2002) ซึ่งมีความครอบคลุมปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร โดยเขาได้ให้ความหมายความผูกพันว่า เป็นความรู้สึกด้านบวก การเติมเต็ม และภาวะของจิตใจที่มีสัมพันธ์กับงาน และยังชี้แจงว่าความผูกพันนั้น ไม่ใช่ภาวะเพียงชั่วคราวหรือสภาวะที่เฉพาะเจาะจง แต่เป็นภาวะการรับรู้ทางอารมณ์ที่มีความมุ่งมั่นและมีประสิทธิภาพ ซึ่งไม่ได้เน้นเฉพาะเพียงวัตถุ เหตุการณ์ ตัวบุคคล หรือพฤติกรรม อยางใดอย่างหนึ่งเท่านั้น ความผูกพันตามกรอบแนวคิดของ Schaufeli ประกอบไปด้วย 3 ปัจจัย ได้แก่ 1) ด้านความ

มุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน (Vigor) หมายถึง การมีพลังงานในการทำงานสูง มีความขี้ดขี้หนุ่ของสภาพจิตใจในขณะที่ทำงาน และมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในงานของตน โดยมุ่งมั่นที่จะเผชิญต่อความยากลำบาก 2) ด้านการอุทิศตนในการทำงาน (Dedication) หมายถึง การคิดว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของงาน ให้ความสำคัญแก่งาน มีความกระตือรือร้น ความภาคภูมิใจ และคิดว่างานเป็นเรื่องที่ท้าทาย และ 3) ด้านการให้เวลากับงาน (Absorption) หมายถึง การที่พนักงานให้ความสำคัญกับการทำงานอย่างสูงและมีความสุขที่จดจ่อกับงาน จนทำให้รู้สึกว่เวลาผ่านไปอย่างรวดเร็วและคิดว่าเป็นเรื่องยากที่แยกตนเองออกมาจากงานที่ทำอยู่ได้

## ข้อมูลทั่วไปของบริษัท ABC จำกัด

### ความเป็นมา

บริษัท ABC จำกัด เป็นบริษัทฯ ร่วมทุนระหว่างไทย-อเมริกัน นิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ตำบลปลวกแดง อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง ประกอบกิจการผลิตและประกอบชิ้นส่วนอุปกรณ์สำหรับยานยนต์ (เบาะนั่งรถยนต์) เป็นบริษัทซึ่งจัดตั้งขึ้นในประเทศไทยเมื่อวันที่ 29 มิถุนายน พ.ศ. 2542 บริษัทถูกควบคุมโดยบริษัทที่เป็นสำนักงานใหญ่ ซึ่งตั้งอยู่ในประเทศสหรัฐอเมริกา บริษัทใหญ่ดังกล่าวถือหุ้นในบริษัทคิดเป็นจำนวนร้อยละ 57 (พ.ศ. 2555, ร้อยละ 57) ประกอบด้วยสำนักงานใหญ่และโรงงาน ดังนี้

1. สำนักงานใหญ่ นิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง
  2. โรงงานที่ 1 นิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง
  3. โรงงานที่ 2 นิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง 2 อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี
  4. โรงงานที่ 3 นิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง
  5. โรงงานที่ 4 นิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง 2 อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี
  6. โรงงานที่ 5 อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ
  7. โรงงานที่ 6 นิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง
- การส่งเสริมการลงทุน**

บริษัทได้รับบัตรส่งเสริมการลงทุนจากคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน เมื่อวันที่ 20 พฤษภาคม พ.ศ. 2545 วันที่ 16 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2552 และวันที่ 24 เมษายน พ.ศ. 2552 สำหรับกิจการผลิตเบาะสำหรับรถยนต์ โดยบริษัทจะได้รับสิทธิประโยชน์จากการได้รับการยกเว้นภาษีอากรต่าง ๆ รวมถึงภาษีเงินได้นิติบุคคล สำหรับกำไรสุทธิจากกิจกรรมที่ได้รับการส่งเสริมตามบัตรส่งเสริมเป็นระยะเวลา 8 ปี ของแต่ละบัตร นับจากวันที่เริ่มมีรายได้ ในฐานะที่เป็นบริษัทได้รับการ



ส่งเสริมการลงทุน บริษัทจะต้องปฏิบัติตามเงื่อนไขและข้อกำหนดต่าง ๆ ตามที่ระบุไว้ในบัตรส่งเสริมการลงทุน

#### สวัสดิการสำหรับพนักงาน

บริษัทจะพิจารณาจัดให้มีสวัสดิการต่าง ๆ เท่าที่จำเป็นตามระเบียบที่กำหนดไว้เพื่อความผาสุก และบรรเทาความเดือดร้อนของพนักงาน โดยจะจ่ายสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ตามหลักเกณฑ์ของบริษัทฯ

บริษัทกำหนดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการเข้าร่วมกับบริษัทเพื่อหารือเกี่ยวกับสวัสดิการของพนักงานตามกฎหมาย และคณะกรรมการสวัสดิการนี้ จัดตั้งตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และดำเนินการเลือกตั้งตามประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สวัสดิการที่บริษัทดำเนินการให้กับพนักงานประกอบด้วย 1) สวัสดิการเป็นตัวแทน และ 2) สวัสดิการไม่เป็นตัวแทน โดยมีรายละเอียดสวัสดิการต่าง ๆ ดังนี้

1. เครื่องแบบพนักงานพนักงานที่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำ แล้วเท่านั้น ส่วนของโรงงาน: เมื่อพ้นทดลองงาน จะได้รับชุดยูนิฟอร์มเป็นจำนวน 3 ชุด (เสื้อ+กางเกง) ในปีต่อไปจะแจกเพียง 2 ชุด ส่วนของออฟฟิศ: เมื่อพ้นทดลองงาน จะได้รับยูนิฟอร์มเป็นจำนวน 5 ตัว ปีต่อไป 3 ตัว

2. ค่ารักษาพยาบาลครอบครัวพนักงานที่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำ ครอบครัว หมายถึง บิดา มารดา ภรรยา บุตร, สามีเบิกรวมกัน ไม่เกิน 3,000 บาทต่อปี เอกสารประกอบการเบิก ใบเสร็จรับเงิน, ใบรับรองแพทย์, สำเนาสูติบัตรของบุตร, ทะเบียนสมรส และสำเนาทะเบียนบ้าน ใบเปลี่ยนชื่อสกุล

3. ค่าช่วยเหลือคลอดบุตร พนักงานที่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำแล้ว และมีอายุงานขั้นต่ำ 1 ปี ชายหากไม่ได้จดทะเบียนสมรสจะต้องมีชื่อในสูติบัตรว่าเป็นบิดาในการประกอบการเบิก หญิง หากไม่ได้จดทะเบียนสมรสและในสูติบัตรต้องมีชื่อเป็นมารดา ให้นำสูติบัตรมาประกอบการเบิก สิทธิในการเบิก พนักงานทุกตำแหน่ง ทุกระดับเบิกได้ 2,000 บาทต่อไม่เกิน 2 ครั้งต่ออายุงาน สิทธิเบิกภายในกำหนด 60 วัน

4. มรดกกรรมพนักงานพนักงานของบริษัทฯ สิทธิในการเบิก พนักงานทุกตำแหน่ง ทุกระดับจำนวนเงินที่เบิกได้ 15,000 บาท เงินช่วยเหลือจะมอบให้ สามี ภรรยา บุตร หรือบิดา มารดา ของพนักงานตามลำดับ เอกสารประกอบการเบิก สำเนาใบมรณะบัตรพนักงาน, สำเนาใบทะเบียนบ้าน, สำเนาบัตรประชาชนของผู้รับประโยชน์สิทธิเบิกภายในกำหนด 60 วัน

5. ค่ามรดกกรรมครอบครัว พนักงานของบริษัทฯ สิทธิในการเบิก พนักงานทุกตำแหน่ง ทุกระดับจำนวนเงินที่เบิกได้ 10,000 บาท เงินช่วยเหลือจะมอบให้กับพนักงานเอกสารประกอบการ

เบิก สำเนาใบมรณะบัตร, สำเนาทะเบียนบ้าน, สำเนาบัตรประชาชนของผู้รับผลประโยชน์สิทธิเบิก ภายในกำหนด 30 วัน

6. ค่ามงคลสมรสพนักงาน พนักงานที่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำและมีอายุงานขั้นต่ำ 1 ปี สิทธิในการเบิก พนักงานทุกตำแหน่ง ทุกระดับ จำนวนเงินที่เบิกได้ 1,000 บาท กรณีฝ่ายชายและหญิงมิได้จดทะเบียนสมรสกันบริษัทฯ ของสงวนสิทธิให้กับฝ่ายหญิง และฝ่ายชายจะเบิกได้ในกรณีจดทะเบียนสมรสเท่านั้นเอกสารประกอบการเบิก สำเนาการจดทะเบียนสมรส, การ์ดแต่งงานสิทธิเบิกภายในกำหนด 30 วัน

7. เงินกู้ฉุกเฉิน พนักงานที่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำและมีอายุงานขั้นต่ำ 1 ปี สิทธิในการกู้ พนักงานทุกตำแหน่ง ทุกระดับจำนวนเงินที่กู้ได้ 1 เท่า ของเงินเดือนวิธีการผ่อนชำระได้ 6 เดือนไม่มีดอกเบี้ย กรณีกู้จะต้องมีผู้ค้ำประกันทุกครั้งหัวข้อในการกู้ ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับบ้าน ค่ารักษาพยาบาล การศึกษาของบุตรค่าใช้จ่ายในการแต่งงาน ศพ หรือเหตุจำเป็น โดยริบคว่นบริษัทฯ จะอนุมัติเงินกู้ให้ตามความเหมาะสม และความสมบูรณ์ของเอกสาร

8. เงินช่วยเหลือพิเศษโบนัส การพิจารณาจ่ายโบนัสประจำปี ขึ้นอยู่กับผลกำไรของบริษัทฯ บริษัทฯ จะทำการคิดประกาศผลการพิจารณาให้ทราบล่วงหน้าก่อนการจ่ายโบนัส บริษัทฯ จะทำการจ่ายโบนัส ทุกสิ้นปี ณ สิ้นเดือนธันวาคม พนักงานที่เข้างานระหว่างช่วงโบนัส ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม ถึง 31 ธันวาคม มีสิทธิได้รับโบนัสตามหลักเกณฑ์การพิจารณา บริษัทฯ จะจ่ายโบนัสให้เฉลี่ยตามส่วนของอายุงานนับตั้งแต่วันที่เริ่มปฏิบัติงาน

9. ค่าเช่าบ้าน พนักงานที่มีสิทธิได้รับค่าเช่าบ้านจะต้องเป็นพนักงานประจำเท่านั้น บริษัทฯ จะจ่ายค่าเช่าบ้านให้กับพนักงานขั้นต่ำ 2,000 บาท สำหรับพนักงานเงินเดือนไม่เกิน 15,000 บาท บริษัทฯ จะจ่ายค่าเช่าบ้าน ให้กับพนักงานสูงสุด 10,000 บาท บริษัทฯ จะทำการจ่ายค่าเช่าบ้านพร้อมกับเงินเดือน พนักงานรายวัน จ่ายทุกวันที่ 15, 30 ของทุกเดือน พนักงานรายเดือน จ่ายทุกสิ้นเดือน

10. รถรับส่งพนักงาน เพื่อความสะดวกในการเดินทางไป และกลับในการปฏิบัติงาน ทางบริษัทฯ ได้จัดรถรับส่งเป็นจำนวน 2 กะ 1) กะเช้า ได้แก่ สายชลบุรี, พัทยา, ไทยออย, การเคหะ, บ้านบึง, สะพานสี่-ห้วยปราบ, และเซโก-หนองก้างปลา 2) กะดึก ได้แก่ สายชลบุรี, พัทยา, ศรีราชา-อ่าวอุดม, สะพานสี่-ปลวกแดง

11. ประกันชีวิต กรุงเทพมหานคร เริ่มคุ้มครองตั้งแต่วันที่เริ่มปฏิบัติงานกรณีเสียชีวิตประกันจ่ายวงเงินคุ้มครอง 300,000 บาท กรณีเสียชีวิตเพราะอุบัติเหตุ ประกันจ่ายวงเงินคุ้มครอง 600,000 บาท

12. ประกันสุขภาพ พนักงานชายหรือหญิงที่พ้นทดลองงานและบรรจุเป็นพนักงานประจำบัตรประกันสุขภาพใช้ได้ตามสถานพยาบาลที่มีเครือข่าย

ผู้ป่วยนอกบัตรประกันสุขภาพคุ้มครองการรักษาพยาบาลครั้งละ 1,200 บาทต่อวัน 1 วัน ไม่จำกัดจำนวนครั้งแต่ครั้งที่ 2 เป็นต้นไป ให้สำรองจ่าย 1 ปี ไม่เกิน 31 ครั้ง

ผู้ป่วยในการคุ้มครองการรักษาพยาบาลผู้ป่วยในค่าห้องค่าอาหารไม่เกิน 31 วัน 2,500 บาท ค่าห้อง ICU 7 วัน 4,000 บาท ค่าใช้จ่ายทั่วไป 40,000 บาท ค่าผ่าตัด 60,000 บาท ค่าเยี่ยมของแพทย์ สูงสุด 31 วัน 1,000 บาท ค่าปรึกษาแพทย์ผู้เชี่ยวชาญ 4,000 บาท

13. เบี้ยขยัน พนักงานที่มีสิทธิได้รับเบี้ยขยันจะเป็นพนักงานรายวันหรือรายเดือนที่เกี่ยวข้องกับการผลิต (Indirect รายเดือน) เท่านั้นพนักงาน ท่านจะต้องไม่ได้รับการลงโทษ ในเรื่องของใบเตือนพนักงานจะต้องไม่ขาด ลา มาสายจะได้รับเบี้ยขยันดังนี้เดือนที่ 1 จ่าย 300 บาท, เดือนที่ 2 จ่าย 400 บาท, เดือนที่ 3 จ่าย 500 บาท, เดือนที่ 4 จ่าย 600 บาท, เดือนที่ 5 จ่าย 700 บาท

14. ลาป่วย พนักงานที่ทำงานครบ 3 ปี สามารถลาป่วยได้ 1 เดือน โดยได้รับค่าจ้างพนักงานที่ทำงานมากกว่า 1 ปี แต่ไม่ถึง 3 ปี สามารถลาป่วยได้ 1 เดือน แต่ไม่ได้รับค่าแรง

15. ค่าพาหนะในการไปปฏิบัติงานภายนอก พนักงานจะต้องทำการขอรถก่อนล่วงหน้า 1 วัน หากบริษัทฯ ไม่สามารถจัดรถให้ จะอนุญาตให้ใช้รถยนต์ส่วนตัวโดยจ่ายค่าน้ำมันกิโลละ 6 บาท ทั้งนี้ จะต้องปฏิบัติตามขั้นตอนการเบิกค่าน้ำมันในแบบฟอร์มของบริษัท

16. เงินช่วยเหลือปฏิบัติงานต่างจังหวัด พนักงานท่านใดที่ออกไปปฏิบัติงานนอกโรงงาน (ยกเว้นจังหวัดระยอง ชลบุรี ฉะเชิงเทรา ถ้าปฏิบัติงานที่จังหวัดสมุทรปราการ จะยกเว้นเขตกรุงเทพฯ และเขตปริมณฑล) ทางบริษัทฯ จะทำการจ่ายค่าปฏิบัติงานให้วันละ 100 บาท

17. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พนักงานที่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำบริษัทฯ จะทำการหักเงินพนักงานและสมทบเป็นจำนวน ดังนี้ 3, 4, 5 และ 5.5 เปอร์เซ็นต์ พนักงานที่สมัครกองทุนแล้วสามารถลาออกได้และกลับมาสมัครใหม่หลังจากลาออกไปแล้ว 3 เดือน เงื่อนไขการจ่ายเงินอายุงานน้อยกว่า 1 ปี บริษัทฯ ไม่จ่ายยอดสมทบอายุงานครบ 1 ปี แต่น้อยกว่า 2 ปี สมทบ 20 เปอร์เซ็นต์ อายุงานครบ 2 ปี แต่น้อยกว่า 3 ปี สมทบ 40 เปอร์เซ็นต์ อายุงานครบ 3 ปี แต่น้อยกว่า 4 ปี สมทบ 60 เปอร์เซ็นต์ อายุงานครบ 4 ปี แต่น้อยกว่า 5 ปี สมทบ 80 เปอร์เซ็นต์ และอายุงานครบ 5 ปี ขึ้นไป สมทบ 100 เปอร์เซ็นต์

18. สะสมวันลาพักร้อน บริษัทฯ ได้จัดสวัสดิการเรื่องการสะสมวันลาพักร้อน ดังนี้ พนักงานท่านใดที่ไม่สามารถจะใช้ลาพักร้อนได้หมดในปีนั้น ๆ สามารถจะนำไปสะสมในปีถัดไป โดยสามารถสะสมได้สูงสุด 15 วัน ใน 1 ปี

19. ค่าอาหาร พนักงานทุกคนสามารถซื้ออาหารได้ในราคาสวัสดิการในวันทำงาน พนักงานจะได้รับค่าอาหารเพิ่มวันละ 20 บาท พนักงานท่านใดมีการทำงานล่วงเวลาเกิน 2 ชั่วโมง จะได้รับค่าอาหารเพิ่มอีก 20 บาท พนักงานจะต้องทำงานไม่น้อยกว่า 6 ชั่วโมง ของวันทำงานปกติ

20. เพิ่มค่าจ้างในวันหยุดนักขัตฤกษ์ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน บริษัทฯ ได้จัดสวัสดิการ เพิ่มค่าแรงให้กับพนักงาน โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้พนักงานรายวัน จะได้รับค่าจ้างเพิ่มเป็น 3 เท่า ของค่าจ้างในวันทำงานปกติพนักงานรายเดือนจะได้รับค่าจ้างเพิ่มเป็น 2 เท่า ของค่าจ้างวันทำงานปกติ

21. สหกรณ์ออมทรัพย์ พนักงานต้องผ่านทดลองงานแล้วเท่านั้น จึงจะมีสิทธิในการสมัครสมาชิกสหกรณ์สมาชิกต้องซื้อหุ้นขั้นต่ำ 20 หุ้น ราคาหุ้นละ 10 บาท สิทธิในการกู้ยืม

1) ลูกเงิน ต้องเป็นสมาชิก 3 เดือน ขึ้นไป 2) สามัญ ต้องเป็นสมาชิก 6 เดือน ขึ้นไป วงเงินกู้

1) ลูกเงิน 12,000 บาท ผ่อนชำระไม่เกิน 6 เดือน 2) สามัญ 800,000 บาท ผ่อนชำระไม่เกิน 60 งวด

สรุป บริษัท ABC จำกัด มีสวัสดิการที่หลากหลายเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของพนักงาน ประกอบด้วย 1) สวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ได้แก่ เงินโบนัสตามผลประกอบการ ประกันชีวิต กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ค่าใช้จ่ายสำหรับที่อยู่อาศัย ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง เบี้ยขยัน ค่าอาหาร สหกรณ์ออมทรัพย์ (เงินกู้ลูกเงิน) เงินกู้เพื่อการเคหะสงเคราะห์ เงินรางวัลตอบแทนช่วงอายุงาน เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร เงินค่าทำขวัญเด็กแรกเกิด เงินช่วยเหลือค่าสมรส เงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลครอบครัว เงินช่วยเหลือค่ามรดกครอบครัว และเงินช่วยเหลือค่ามรดกกรรม พนักงาน 2) สวัสดิการไม่เป็นตัวเงิน ได้แก่ เครื่องแบบพนักงาน บริการรถรับส่งพนักงาน ปรับอากาศ ประกันสุขภาพพนักงาน ตรวจสุขภาพประจำปี และร้านค้าสวัสดิการ ดังแสดงในตารางที่

ตารางที่ 2-1 สวัสดิการของบริษัท ABC จำกัด (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคลของบริษัท ABC จำกัด ในวันที่ 31 สิงหาคม พ.ศ. 2559)

สวัสดิการเป็นตัวเงิน	สวัสดิการไม่เป็นตัวเงิน
เงิน โบนัสตามผลประกอบการ	เครื่องแบบพนักงาน
ประกันชีวิต	บริการรถรับส่งพนักงานปรับอากาศ
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	ประกันสุขภาพพนักงาน
ค่าใช้จ่ายสำหรับที่อยู่อาศัย	ตรวจสอบสุขภาพประจำปี
ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง	ร้านค้าสวัสดิการ
เบี้ยขยัน	
ค่าอาหาร	
สหกรณ์ออมทรัพย์ (เงินกู้ฉุกเฉิน)	
เงินกู้เพื่อการเคหสงเคราะห์	
เงินรางวัลตอบแทนช่วงอายุงาน	
เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร	
เงินค่าทำขวัญเด็กแรกเกิด	
เงินช่วยเหลือค่าสมรส	
เงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลครอบครัว	
เงินช่วยเหลือค่ามรณกรรมครอบครัว	
เงินช่วยเหลือค่ามรณกรรมพนักงาน	

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พัชราภรณ์ สุภมั่งมี (2548) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร: กรณีศึกษา บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) ศูนย์กระจายสินค้าจังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันและความพึงพอใจในงาน มาศึกษาพนักงานสำนักงานและพนักงานขาย พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในงานด้านสัมพันธภาพในงานมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านคุณค่างาน สิ่งแวดล้อม และผลตอบแทน ตามลำดับ ส่วนความรู้สึกผูกพันขึ้นอยู่กับสายงานที่ทำ อายุงานและระดับการศึกษาของผู้ปฏิบัติงาน สายงานสำนักงานจะรู้สึกผูกพันมากกว่าสายงานผงซักฟอก อายุงานที่มากก็จะผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น และระดับการศึกษาที่ระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่าจะรู้สึก

ผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าผู้ที่มีการศึกษาค่ำ นอกจากนี้ พบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่องาน

เสาวลักษณ์ ราเพยพล (2548) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา เก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามบุคลากรทุกหน่วยประชากรทั้งสิ้น 368 คน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากร โรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูงร้อยละ 72.27 เมื่อพิจารณาตามสาขาวิชาชีพพบว่า แพทย์พยาบาลและเภสัชกรมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติบุคลากรส่วนใหญ่ร้อยละ 81.8 มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูงถึงสูงมากและมีบุคลากรเพียงร้อยละ 1.1 เท่านั้น ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ ด้านปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคคล ลักษณะงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และการทำงานในองค์กร พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านความมีอิสระในการทำงานและความยุติธรรมในระบบการพิจารณาความดีความชอบ บุคลากรมีความเห็นอยู่ในระดับปานกลางเมื่อเรียงลำดับปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น 5 อันดับแรก ได้แก่ รายได้ การมีคุณค่าในตัวเอง สวัสดิการ บัตรสุขภาพตนเองและครอบครัว ความก้าวหน้าในอาชีพ และบรรยากาศการทำงาน

กนกพร ทวีพัฒน์ (2551) ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่องานของพนักงาน บริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) โดยทำการศึกษาจากพนักงานจำนวนทั้งสิ้น 149 คน ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย การแจกแจงแบบ (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) และการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอยแบบเส้นตรง (Linear regression) ผลการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันของพนักงานอยู่ในระดับผูกพัน โดยปัจจัยส่วนบุคคล ที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อระดับความคิดเห็นด้านองค์กร ได้แก่ อายุและรายได้ ด้านงาน ได้แก่ อายุระดับการศึกษาและรายได้ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้และตำแหน่งงาน และด้านภาวะผู้นำ ได้แก่ เพศ อายุ และรายได้ สำหรับปัจจัยด้านอายุงาน ไม่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันในทุก ๆ ด้าน

ทศพร อมรจารุชิต (2551) ทำการศึกษาความผูกพันต่องานของบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่ทำการไปรษณีย์ในเขตรอบนอกอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ โดยทำการศึกษาจากพนักงานจำนวน 129 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย การแจกแจงแบบ (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) และการทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอยแบบเส้นตรง (Linear

regression) ผลการศึกษา พบว่า ระดับความผูกพันของพนักงานต่องานอยู่ในระดับผูกพัน โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่องานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ปัจจัยด้านความเชื่อมั่นในความสามารถของตน ปัจจัยด้านการบริการที่มุ่งเน้นลูกค้าเป็นสำคัญ และปัจจัยด้านวัฒนธรรมในการให้บริการ สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญขององค์ประกอบของความผูกพันต่องาน ได้แก่ ปัจจัยด้านอายุ และระยะเวลาทำงาน ส่วนปัจจัยด้านเพศ การศึกษา ตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือน ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อองค์ประกอบความผูกพันต่องาน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่องานด้านความเชื่อมั่นในความสามารถของตน ด้านการให้บริการที่มุ่งเน้นลูกค้าเป็นสำคัญ และด้านวัฒนธรรมในการให้บริการ

นิชวิติ ไต้วัลย์ (2551) ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่องานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) กลุ่มแผนงานเชียงใหม่ โดยทำการศึกษาพนักงานทั้งสิ้นจำนวน 190 คน เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการใช้แบบสอบถาม ค่าสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย การแจกแจงแบบ (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) และการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอยแบบเส้นตรง (Linear regression) ผลการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับผูกพัน โดยพนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่องานด้านองค์กร ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านงาน ตามลำดับปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่องานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ และด้านองค์กร ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อระดับความผูกพัน องค์กรในภาพรวม ได้แก่ ระดับตำแหน่ง ส่วนปัจจัยด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือน ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อระดับความผูกพันต่องาน

ประภาพร คำฟู (2551) ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่องานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดลำปาง โดยทำการศึกษาจากพนักงานจำนวน 194 คน เก็บข้อมูลโดยการใช้แบบสอบถาม ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย การแจกแจงแบบ (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) และการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอยแบบเส้นตรง (Linear regression) ผลการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันต่องานของพนักงานอยู่ในระดับผูกพันและมีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่องาน ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ อยู่ในระดับเห็นด้วยมากทุกด้าน ปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่องาน

ได้แก่ ด้านทรัพยากรมนุษย์ สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อระดับความผูกพันต่องานในภาพรวม ได้แก่ ปัจจัยด้านอายุ สถานะภาพ อายุการทำงาน และระดับตำแหน่ง ส่วนเพศ ระดับการศึกษาและอัตราเงินเดือนไม่มีความสำคัญอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อความผูกพันขององค์กร

วุฒิรัตน์ อุ่นจิตติ (2551) ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่องานของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่ทำการไปรษณีย์ในอำเภอเมืองจังหวัดเชียงใหม่ โดยทำการศึกษาจากพนักงานจำนวน 191 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย การแจกแจงแบบ (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) และการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอยแบบเส้นตรง (Linear regression) ผลการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันต่องานของพนักงานอยู่ในระดับผูกพัน ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อองค์ประกอบของความผูกพันและไม่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่องานของพนักงาน

ชนันดา โชติแดง (2550) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำ ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรีมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนอยู่ในระดับสูง ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายอยู่ในระดับต่ำ ส่วนความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกรู้สึก และด้านบรรทัดฐานทางสังคมอยู่ในระดับสูง

ไพวัฒน์ วัฒนราษฎร์ (2553) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเปรียบเทียบกรณีโรงพยาบาลขนาดใหญ่ 3 แห่ง ในเขตเทศบาลนครอุบลราชธานีอำเภอเมืองจังหวัดอุบลราชธานี ได้แก่ โรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์โรงพยาบาลอุบลรัชฌ์ธนบุรีและโรงพยาบาลราชเวชรวมทั้งศึกษาว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรข้างต้นและเพื่อศึกษาว่าความแตกต่างของโรงพยาบาลแต่ละแห่งและปัจจัยส่วนบุคคลอื่น ๆ จะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรข้างต้นด้วยหรือไม่กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรของโรงพยาบาลทั้งสามแห่งมีทั้งหมด 464 คน วิธีการวิจัยเป็นการวิจัยแบบสำรวจสุ่มตัวอย่างโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าความถี่และค่าร้อยละค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test, F-test Pearson's correlation และ Multiple regression ผลการวิจัยสรุปได้ 6 ประเด็น ดังต่อไปนี้ 1) ความผูกพันต่อองค์กรบุคลากร โรงพยาบาลที่ศึกษามีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลางโดยมีตัวชี้วัดที่อยู่ในระดับสูงที่สุดได้แก่การแสดงตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรรองลงมา ได้แก่ ความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรต่อไปและความยินยอมทำตามเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร



2) คุณภาพชีวิตการทำงานบุคลากร โรงพยาบาลที่ศึกษามีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลางตัวชี้วัดส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลางแต่มีตัวชี้วัด 3 ตัว ที่อยู่ในระดับสูง ได้แก่ 2.1) โอกาสเจริญก้าวหน้าส่วนตัวและมีความมั่นคง 2.2) สภาพแวดล้อมทางสังคมที่ทำให้คนมีเอกลักษณ์ส่วนบุคคลและ 2.3) ความรับผิดชอบทางสังคมต่อการกระทำขององค์กร 3) ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรได้แก่อายุโดยคนอายุ 50 ปี ขึ้นไปมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนที่มีอายุต่ำกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลอื่น ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร 4) ความแตกต่างของโรงพยาบาลในจังหวัดอุบลราชธานีมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยบุคลากร โรงพยาบาลอุบลราชธานีมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าบุคลากร โรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์และโรงพยาบาลราชเวชอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 5) องค์ประกอบของปัจจัยคุณภาพชีวิตที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร 3 องค์ประกอบแรก เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 5.1) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ( $r = .296$ ) 5.2) โอกาสเจริญก้าวหน้าส่วนตัวและมีความมั่นคง ( $r = .286$ ) และ 5.3) บทบาทการทำงานที่ล่งล้ำการพักผ่อนส่วนตัวและความต้องการของครอบครัวที่น้อยที่สุด ( $r = .251$ ) 6) องค์ประกอบของปัจจัยคุณภาพชีวิตที่มีอิทธิพลกับความผูกพันต่อองค์กรมี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 6.1) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ 6.2) โอกาสเจริญก้าวหน้าส่วนตัวและมีความมั่นคงและ 6.3) บทบาทการทำงานที่ล่งล้ำการพักผ่อนส่วนตัวและความต้องการของครอบครัวที่น้อยที่สุด โดยปัจจัยทั้งสามนี้ สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตามได้ร้อยละ 16.2 ( $R^2 = .162$ ) และมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ( $r = .406$ )

สุรพล สารพันธ์ (2554) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจ: กรณีศึกษาสถานีตำรวจนครบาลคลองตัน ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจนครบาลคลองตันเจ้าหน้าที่ตำรวจส่วนใหญ่เป็นเพศชายมีอายุตั้งแต่ 41 ปี ขึ้นไป การศึกษาระดับปริญญาตรีสถานภาพสมรสรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท มีระยะเวลาการปฏิบัติงานหน้าที่มากกว่า 10 ปี ได้เลื่อนขั้น 1 ขั้น 2) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจนครบาลคลองตันเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจนครบาลคลองตันมีความผูกพันในภาพรวมในระดับปานกลาง ประกอบไปด้วย ความคิดเห็นด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการรองลงมามีความคิดเห็นด้านความเชื่อมั่นและศรัทธาในนโยบายและเป้าหมายขององค์กรด้านการได้รับและการยอมรับด้านระบบการพิจารณาความดีความชอบ ด้านมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรและด้านความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 3) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

สถานีตำรวจนครบาลคลองตัน เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ และการได้รับพิจารณาความดีความชอบ ไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็น ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจนครบาลคลองตันต่อความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางเดียวกันใน ระดับปานกลางที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

กัญชลิ นิลวรรณ (2554) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลต่อโรงพยาบาล เชียงใหม่ราม พบว่า พยาบาลของโรงพยาบาลเชียงใหม่รามเป็นเพศหญิงร้อยละ 100 โดยผู้ตอบ แบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 30-40 ปี ร้อยละ 47.9 สถานภาพโสดร้อยละ 52.7 ระดับ การศึกษาในระดับปริญญาตรีร้อยละ 85.5 ดำรงตำแหน่งงาน พยาบาลระดับปฏิบัติการร้อยละ 77 สังกัดหน่วยงาน IPD ร้อยละ 41.8 รายได้รวมเฉลี่ยต่อเดือนในระดับ 20,001-25,000 บาท ร้อยละ 41.8 และอายุการทำงานต่ำกว่า 5 ปี ร้อยละ 38.8 พยาบาลของโรงพยาบาลเชียงใหม่รามมีความ คิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรทุกปัจจัยอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ ด้าน ลักษณะของงาน ด้าน โครงสร้างองค์กร ด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และด้านลักษณะส่วน บุคคลตามลำดับส่วนปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับ ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้าน โครงสร้าง องค์กร ด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงาน และด้านลักษณะส่วนบุคคล ตามลำดับ และพบว่าระดับความผูกพันของพยาบาล โรงพยาบาลเชียงใหม่รามมีความผูกพันต่อ องค์กรมาก

ศิริรัตน์ จำปาทิพย์ (2554) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล โรงพยาบาลนภลัย อำเภอบางคนที จังหวัดสมุทรสงคราม พบว่า ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ทั้งปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านประสบการณ์ในงาน ด้านปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติเมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วย ในด้านความหลากหลายของงานเป็นลำดับแรก เมื่อพิจารณาในปัจจัย ย่อยพนักงานเห็นด้วย ในเรื่องงานที่ทำอยู่ต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถหลายด้านประกอบกัน เป็นงานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่ งานในความรับผิดชอบเป็นงานที่สนใจและ ทำทายความสามารถ และผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วย ด้านผลป้อนกลับของงานเป็นลำดับสุดท้าย ของปัจจัย ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติเมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อย ประกอบด้วย การที่พนักงานมีโอกาส ทราบว่าตนเองปฏิบัติงานได้ดีแค่ไหน ผลงานที่ผ่านมาก่อให้เกิดแรงบันดาลใจที่พัฒนางานให้ดีขึ้น และการประเมินผลงานที่ผ่านมาก่อนข้างตรงกับความเป็นจริง ส่วนในด้านประสบการณ์ในงาน เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อ องค์กรเป็นลำดับแรก เมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อย พยาบาลเห็นด้วยในเรื่องการรู้ถึงงานที่ได้รับ

มอบหมายให้ทำงานมีความสำคัญและน่าสนใจ เช่น การได้รู้สึกถึงความสำเร็จขององค์กรที่เกิดขึ้นมาจากการที่พยาบาลได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญและน่าสนใจ การที่พยาบาลมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ รวมทั้งการรู้สึกว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าต่อองค์กร และพยาบาลผู้ตอบแบบสอบถาม ไม่แน่ใจด้านความรู้สึกว่า องค์กรเป็นที่พึ่งพาได้เป็นลำดับสุดท้ายของปัจจัยด้านประสิทธิภาพในงานที่ปฏิบัติเมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อย ประกอบด้วย การได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมาย การได้รับผลตอบแทนอย่างเพียงพอ และคุ้มค่าในการปฏิบัติงาน ความสามารถในการใช้ประโยชน์จากระบบสวัสดิการขององค์กรได้ ตรงกับความต้องการ และการที่มีความรู้สึกที่องค์กรให้ความสนใจดูแลพนักงานเสมอในระหว่างการทำงาน

ขวัญเมือง ไตรนุช (2554) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร: กรณีศึกษา บริษัทเวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 25-30 ปี สถานภาพสมรสโสด มีระดับการศึกษานุปริญญา/ ปวส. มีประสบการณ์ทำงาน 3-5 ปี รายได้สุทธิต่อเดือนตั้งแต่ 10,000-20,000 บาท โดยให้ระดับความสำคัญมากเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านความสัมพันธ์ การวิเคราะห์ด้านความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากเป็นอันดับหนึ่ง คือ ด้านพฤติกรรมหรือความต่อเนื่อง อันดับสองด้านทัศนคติหรือความรู้สึก และข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรในระดับมากเป็นอันดับหนึ่ง คือ ด้านลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล และอันดับสองด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน และผลการทดสอบสมมุติฐานปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร ประกอบด้วย 6 ปัจจัย ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันทำให้ระดับความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์และถดถอยพหุคูณ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร คือ จุดมุ่งหมายขององค์กร ลักษณะงาน คุณภาพชีวิต โอกาสที่ได้รับ โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.678 โดยที่ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต และด้านโอกาสที่ได้รับมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความผูกพันองค์กรในทุกด้าน ได้แก่ ด้านทัศนคติหรือความรู้สึก ด้านพฤติกรรมหรือความต่อเนื่อง ด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับวัฒนธรรมองค์กร พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม โดยค่า r เท่ากับ 0.634 และค่า Sig เท่ากับ 0.000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เอกพงษ์ อังคำ (2556) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการควบคุมฝูงชน 2 กองบังคับการอารักขาและควบคุมฝูงชน มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจ

ระดับความผูกพันในองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจและเพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่กำหนดความผูกพันในองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจ โดยมีตัวแปรอิสระที่สำคัญ ได้แก่ ค่าใช้จ่ายส่วนตัวในการปฏิบัติงาน รายได้ จำนวนสมาชิกในครอบครัว เพศ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรสและระดับชั้นยศ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ เจ้าหน้าที่ตำรวจกองกำกับการควบคุมฝูงชน 2 กองบังคับการอารักขาและควบคุมฝูงชนจำนวน 178 นาย แบบสอบถามมี 2 ส่วน คือ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และระดับความผูกพันในองค์กรสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย สำหรับการทดสอบสมการความผูกพันในองค์กรใช้การทดสอบแบบจำลองโลจิต ผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมของความผูกพันในองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองกำกับการควบคุมฝูงชน 2 กองบังคับการอารักขาและควบคุมฝูงชนมีความผูกพันอยู่ในระดับปานกลางและค่าใช้จ่ายส่วนตัวในการปฏิบัติงาน รายได้ และระดับการศึกษาสูงสุดจะมีผลต่อความผูกพันในองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองกำกับการควบคุมฝูงชน 2 กล่าวคือ หากเจ้าหน้าที่ตำรวจกองกำกับการควบคุมฝูงชน 2 มีค่าใช้จ่ายส่วนตัวมากมีรายได้น้อยและมีการศึกษาต่ำจะทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจกองกำกับการควบคุมฝูงชน 2 มีความผูกพันในองค์กรลดลง ผลการศึกษารั้งนี้ชี้ให้เห็นว่าผู้เกี่ยวข้องควรพิจารณาปัจจัยที่กำหนดความผูกพันในองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจ โดยการลดค่าใช้จ่ายส่วนตัวในการปฏิบัติงานส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ตำรวจมีรายได้เพิ่มขึ้นและส่งเสริมด้านการศึกษาให้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจซึ่งจะส่งผลให้สถาบันตำรวจมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น

### บทที่ 3

## วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่องประเภทสวัสดิการมีอิทธิพลต่อปัจจัยของการเกิดความผูกพันของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัท ABC จำกัด เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยวิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) กับพนักงานของบริษัท โดยผู้วิจัยได้กำหนดรายละเอียดวิธีการดำเนินการศึกษาออกเป็น การกำหนดกลุ่มตัวอย่าง วิธีการสุ่มตัวอย่างและขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการวิจัย ลักษณะแบบสอบถาม ความน่าเชื่อถือของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การจัดทำข้อมูลและวิเคราะห์ผล และสถิติที่ใช้ในการวิจัย ดังต่อไปนี้

#### การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research)

##### ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้การวิจัยเชิงปริมาณในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานของบริษัทชาย 1,493 คน และหญิง จำนวน 1,062 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 2,555 คน ซึ่งมาจากโรงงานสาขาทั้ง 6 สาขา และสำนักงานใหญ่ 1 แห่ง โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 3-1

ตารางที่ 3-1 จำนวนพนักงานของบริษัท (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคลของบริษัท ABC จำกัด ในวันที่ 31 สิงหาคม พ.ศ. 2559)

สาขา	จำนวนพนักงาน (คน)
สำนักงานใหญ่	199
โรงงานที่ 1	223
โรงงานที่ 2	358
โรงงานที่ 3	511
โรงงานที่ 4	292
โรงงานที่ 5	70
โรงงานที่ 6	902
รวม	2,555

## วิธีการสุ่มตัวอย่างและขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง

### 1. วิธีการสุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานของบริษัททั้งหมด ดังนั้น จึงได้ใช้สูตรของ Yamane (1973 อ้างถึงใน บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร, 2555, หน้า 90) กำหนดขอบเขตความคลาดเคลื่อน 0.05 สูตรการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

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

เมื่อ  $n$  = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

$N$  = จำนวนประชากรทั้งหมด

$E$  = ค่าความคลาดเคลื่อนสูงสุดที่ยอมรับให้มีได้

$$n = \frac{2,555}{1 + 2,555(0.05)^2}$$

$$n = 345.85$$

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้เท่ากับ 346 คน และเพื่อป้องกันความผิดพลาดจากการตอบแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ จึงได้ทำการสำรองกลุ่มตัวอย่างเพิ่มอีก 20 คน ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ เมื่อรวมกับการสำรองแบบสอบถาม จึงมีเท่ากับ 366 คน

### 2. ขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้แบ่งการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified sampling) ซึ่งมีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 กำหนดกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนพนักงานบริษัททั้งหมด 2,555 คน ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 366 คน

ขั้นตอนที่ 2 จำแนกกลุ่มตัวอย่างออกเป็นกลุ่ม ๆ ซึ่งแบ่งออกเป็นแต่ละโรงงาน (7 แห่ง)

ขั้นตอนที่ 3 แบ่งขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ 366 คน ออกเป็น 7 แห่ง โดยสุ่ม 14.3 เปอร์เซ็นต์ จากสัดส่วนของพนักงานบริษัทเพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามที่ได้กำหนดไว้ ดังตารางที่ 3-2

ตารางที่ 3-2 การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified sampling) (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล  
ของบริษัท ABC จำกัด ในวันที่ 31 สิงหาคม พ.ศ. 2559)

สาขา	จำนวนพนักงาน (คน)	สัดส่วน (ร้อยละ)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
สำนักงานใหญ่	199	7.8	29
โรงงานที่ 1	223	8.7	32
โรงงานที่ 2	358	14.0	51
โรงงานที่ 3	511	20.0	73
โรงงานที่ 4	292	11.4	42
โรงงานที่ 5	70	2.8	10
โรงงานที่ 6	902	35.3	129
<b>รวม</b>	<b>2,555</b>	<b>100</b>	<b>366</b>

จากตารางแสดงจำนวนแบบสอบถามที่ใช้ สามารถสรุปได้ว่า จำนวนแบบสอบถามที่จะใช้ในการดำเนินการวิจัยในแต่ละพื้นที่เท่ากับตามสัดส่วนของพนักงานในแต่ละแห่ง ดังรายละเอียด สำนักงานใหญ่จำนวน 29 ชุด, โรงงานที่ 1 จำนวน 32 ชุด, โรงงานที่ 2 จำนวน 51 ชุด, โรงงานที่ 3 จำนวน 73 ชุด, โรงงานที่ 4 จำนวน 42 ชุด, โรงงานที่ 5 จำนวน 10 ชุด, และ โรงงานที่ 6 จำนวน 129 ชุด รวมแบบสอบถามทั้งหมด 366 ชุด

ขั้นตอนที่ 4 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ความสะดวก (Convenience sampling) ในการเก็บข้อมูล ด้วยการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานบริษัทให้ครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้กำหนดไว้ทั้งหมด 366 ชุด

#### ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการวิจัย

1. ผู้วิจัยทำการศึกษาจากเอกสารบทความวิทยุหลักการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดขอบเขตของการวิจัยและสร้างเครื่องมือวิจัยให้มีความครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบสอบถาม และทำการตรวจสอบว่าแบบสอบถามมีความครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่
3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามเสนอกับอาจารย์ที่ปรึกษา โดยพิจารณาความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม จากนั้นจึงนำแบบสอบถามมาดำเนินการทดสอบความเชื่อมั่น (Try-out) กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้ทำการเก็บรวบรวม มาทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability analysis)

5. ผู้วิจัยดำเนินการนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัท จำนวนทั้งหมด 366 ชุด

#### ลักษณะแบบสอบถาม

เครื่องมือที่ผู้วิจัยใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งมีเนื้อหาเกี่ยวกับประเภทสวัสดิการมีอิทธิพลต่อปัจจัยของการเกิดความผูกพันของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัท ABC จำกัดโดยมีความเกี่ยวข้องกับสวัสดิการและความผูกพันของพนักงานซึ่งเป็นคำถามชนิดปลายปิด และได้ทำการแบ่งโครงสร้างของแบบสอบถามออกเป็น 7 ส่วน ดังนี้

**ส่วนที่ 1** แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, สถานภาพสมรส, หน่วยงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จำนวนคำถาม 6 ข้อ โดยเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิดหรือแบบเลือกตอบ (Check list) และแบบสอบถามแบบปลายเปิด ซึ่งเป็นการวัดข้อมูลประเภทมาตรานามบัญญัติ (Nominal scale) เรียงลำดับ (Ordinal scale) และอัตราส่วน (Ratio scale)

**ส่วนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับสวัสดิการจำนวน 21 ข้อ ประกอบด้วย 1) สวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ได้แก่ เงิน โบนัสตามผลประกอบการ, ประกันชีวิต, กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ, ค่าใช้จ่ายสำหรับที่อยู่อาศัย, ค่าใช้จ่ายในการเดินทางเบียดเบียน, เงินค่าอาหาร, สหกรณ์ออมทรัพย์ (เงินกู้ฉุกเฉิน), เงินกู้เพื่อการเคหะสงเคราะห์, เงินรางวัลตอบแทนช่วงอายุงาน, เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร, เงินค่าทำขวัญเด็กแรกเกิด, เงินช่วยเหลือค่าสมรส, เงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลครอบครัว, เงินช่วยเหลือค่ามรดกครอบครัว และเงินช่วยเหลือค่ามรดกกรมพนักงาน 2) สวัสดิการไม่เป็นตัวเงิน ได้แก่ เครื่องแบบพนักงาน, บริการรถรับส่งพนักงานปรับอากาศ, ประกันสุขภาพพนักงาน, ตรวจสุขภาพประจำปีและร้านค้าสวัสดิการ เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามรูปแบบของ Likert's scale โดยเป็นการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale)

**ส่วนที่ 3** แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงาน จำนวนคำถาม 15 ข้อ ซึ่งผู้วิจัยได้ดัดแปลงแบบสอบถามจากกรอบแนวคิดของ Schaufeli (2002) ซึ่ง ประกอบไปด้วย 3 ปัจจัย ได้แก่ 1) ด้านความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน (Vigor) 2) ด้านการอุทิศตนในการทำงาน (Dedication) และ 3) ด้านการให้เวลากับงาน (Absorption) เพื่อวัดความผูกพันต่อองค์กรเป็นคำถาม



แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามรูปแบบของ Likert's scale โดยเป็นการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale)

แบบสอบถามส่วนที่ 2-3 เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามรูปแบบของ Likert's scale โดยมีการกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ (บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร, 2555, หน้า 93)

ระดับ	คะแนน
มากที่สุด	คิดเป็นระดับน้ำหนักความสำคัญเป็น 5 คะแนน
มาก	คิดเป็นระดับน้ำหนักความสำคัญเป็น 4 คะแนน
ปานกลาง	คิดเป็นระดับน้ำหนักความสำคัญเป็น 3 คะแนน
น้อย	คิดเป็นระดับน้ำหนักความสำคัญเป็น 2 คะแนน
น้อยที่สุด	คิดเป็นระดับน้ำหนักความสำคัญเป็น 1 คะแนน

วิธีการแปลผลแบบสอบถามส่วนนี้ได้ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ตามเกณฑ์คะแนนดังนี้ (บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร, 2555, หน้า 95)

ระดับคะแนน	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
ระดับ 5	ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00	หมายถึง มากที่สุด
ระดับ 4	ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50	หมายถึง มาก
ระดับ 3	ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50	หมายถึง ปานกลาง
ระดับ 2	ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50	หมายถึง น้อย
ระดับ 1	ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50	หมายถึง น้อยที่สุด

#### ความน่าเชื่อถือของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทำการทดสอบ (Try-out) จำนวน 30 ชุด กับกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการจะศึกษาและใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS PC Windows ในการหาความเชื่อมั่น เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha ด้วยการใส่เกณฑ์สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ที่ได้นำเสนอไว้ คือ ค่าแอลฟา ( $\alpha$ ) มากกว่าหรือเท่ากับ 0.7 (Nunnally, 1978) ซึ่งผลการทดสอบคำถามเกี่ยวกับข้อมูลเกี่ยวกับสวัสดิการ และคำถามเกี่ยวกับปัจจัยของการเกิดความผูกพันของพนักงาน ได้ค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha เท่ากับ 0.905

#### วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาประเภทสวัสดิการมีอิทธิพลต่อปัจจัยของการเกิดความผูกพันของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัท ABC จำกัด โดยมีความเกี่ยวข้องกับสวัสดิการและความผูกพันต่อ

องค์กร ซึ่งผู้วิจัยใช้วิธีการเก็บรวบรวมด้วยการแจกแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัท จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษาทั้งหมด 366 ชุด ผู้วิจัยคาดว่าจะใช้เวลาในการแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลได้ครบถ้วนสมบูรณ์ประมาณ 4 สัปดาห์ ตั้งแต่วันที่ 1 ธันวาคม พ.ศ. 2559 ถึงวันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2559 ซึ่งการดำเนินการเก็บข้อมูล มีดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) เป็นข้อมูลที่ผู้วิจัยได้จากการเก็บข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของพนักงานบริษัท จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษาทั้งหมด 366 ชุด ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง เพื่อให้การดำเนินการเก็บข้อมูลมีความถูกต้องและครบถ้วน

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) เป็นข้อมูลที่ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าข้อมูลที่มีผู้รวบรวมข้อมูลทั้งจากเอกสารบทความหนังสืองานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลทั่วไป เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาการวิจัยในครั้งนี้

เมื่อผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามทั้งหมด 366 ชุด ครบถ้วนแล้ว จึงทำการตรวจสอบข้อมูลของแบบสอบถามถึงความถูกต้อง ความสมบูรณ์ และความครบถ้วน หากพบว่าแบบสอบถามชุดใดไม่มีความถูกต้อง ความสมบูรณ์ และความครบถ้วน ตามแบบที่ผู้วิจัยต้องการ แบบสอบถามชุดนั้นก็จะได้ไม่นำมาใช้ในการทำวิจัย และผู้วิจัยจะคัดเลือกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์จนครบ 346 ชุด ตามที่ได้กำหนดไว้ จากนั้น ผู้วิจัยจะทำการประมวลผลข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัย โดยใช้ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Level or significance)

#### การจัดทำข้อมูลและวิเคราะห์ผล

หลังจากทำการดำเนินการรวบรวมเก็บแบบสอบถามทั้งหมดเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามทั้งหมดมาดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ตรวจสอบข้อมูล (Editing) โดยผู้วิจัยตรวจสอบดูความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 366 ชุด
2. คัดเลือกแบบสอบถามที่ถูกต้องสมบูรณ์เรียบร้อยแล้วนำมาลงรหัสเพื่อประมวลผลข้อมูลทางคอมพิวเตอร์ด้วยโปรแกรม SPSS for Window

#### สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows ในการวิเคราะห์โดยใช้สถิติ ดังนี้

1. สถิติพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) เพื่อใช้ในการพรรณนาข้อมูลปัจจัยด้านต่าง ๆ ดังนี้

1.1 ข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรสระดับการศึกษาตำแหน่ง รายได้เฉลี่ยต่อเดือนอายุการทำงาน

1.2 ประเภทสวัสดิการ ประกอบด้วย 1) สวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ได้แก่ เงินโบนัสตามผลประกอบการ ประกันชีวิต กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ค่าใช้จ่ายสำหรับที่อยู่อาศัย ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง เบี้ยขยัน ค่าอาหาร สหกรณ์ออมทรัพย์ (เงินกู้ฉุกเฉิน) เงินกู้เพื่อการเกษตร เงินรางวัลตอบแทนช่วงอายุงาน เงินช่วยเหลือการศึกษามบุตร เงินค่าทำขวัญเด็กแรกเกิด เงินช่วยเหลือค่าสมรส เงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลครอบครัว เงินช่วยเหลือค่ามรดกครอบครัว และเงินช่วยเหลือค่ามรดกกรรมการพนักงาน 2) สวัสดิการไม่เป็นตัวเงิน ได้แก่ เครื่องแบบพนักงาน บริการรถรับส่งพนักงานปรับอากาศ ประกันสุขภาพพนักงาน ตรวจสอบสุขภาพประจำปีและร้านค้าสวัสดิการ

1.3 ความผูกพันของพนักงานตามกรอบแนวคิดของ Schaufeli (2002) ซึ่งประกอบไปด้วย 3 ปัจจัย ได้แก่ 1) ด้านความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน (Vigor) 2) ด้านการอุทิศตนในการทำงาน (Dedication) และ 3) ด้านการให้เวลากับงาน (Absorption)

2. สถิติเชิงอนุมาน ใช้ทดสอบสมมติฐานดังนี้

2.1 ทดสอบสมมติฐานประเภทสวัสดิการมีอิทธิพลต่อปัจจัยของการเกิดความผูกพันของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัท ABC จำกัด ใช้สถิติวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นแบบพหุ (Multiple Linear Regression Analysis: MRA)

## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานวิจัยเรื่อง “ประเภทของสวัสดิการมีอิทธิพลต่อปัจจัยของการเกิดความผูกพันของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัท ABC จำกัด” ผู้ทำการวิจัยได้นำข้อมูลตัวอย่างที่เก็บรวบรวมจำนวน 346 ชุด มาทำการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติวิเคราะห์ตามสมมติฐานของการวิจัย โดยผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประเภทสวัสดิการ
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันของพนักงาน
4. ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$\bar{X}$	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยเลขคณิตของข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง
SD	หมายถึง	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง
t	หมายถึง	สถิติทดสอบที
*	หมายถึง	มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95
B	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระในรูปคะแนนดิบหรือค่าจริง
R	หมายถึง	ค่าที่แสดงถึงระดับความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรอิสระทั้งหมด กับตัวแปรตาม ซึ่งเรียกว่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple correlation)
R square	หมายถึง	ค่าที่แสดงถึงอิทธิพลของตัวแปรอิสระทั้งหมดที่มีต่อตัวแปรตาม
Adjusted R square	หมายถึง	ค่า R square ที่ปรับแก้แล้ว ซึ่งควรพิจารณาว่าค่านี้แทนค่า R square เมื่อข้อมูลที่นำมาสร้างตัวแบบมีจำนวนน้อย (น้อยกว่า 30)
p-value	หมายถึง	ค่าความน่าจะเป็นที่คำนวณได้จากค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

## ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4-1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	ลำดับ
ชาย	185	53.5	1
หญิง	161	46.5	2
<b>รวม</b>	<b>346</b>	<b>100.0</b>	

จากตารางที่ 4-1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 53.5 และกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นเพศหญิงมีจำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 46.5

ตารางที่ 4-2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	ลำดับ
ต่ำกว่า 20 ปี	1	0.3	4
21-30 ปี	101	29.2	2
31-40 ปี	196	56.6	1
41-50 ปี	47	13.6	3
51 ปี ขึ้นไป	1	0.3	4
<b>รวม</b>	<b>346</b>	<b>100.0</b>	

จากตารางที่ 4-2 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 56.6 รองลงมาคืออายุ 21-30 ปี จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 29.2 อายุ 41-50 ปี มีจำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 13.6 อายุ 51 ปี ขึ้นไป มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.3 และอายุต่ำกว่า 20 ปี มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.3

ตารางที่ 4-3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ	ลำดับ
มัธยมศึกษา/ปวช.	114	32.9	1
อนุปริญญา/ปวส.	76	22.0	2
ปริญญาตรี	114	32.9	1
สูงกว่าปริญญาตรี	42	12.1	3
<b>รวม</b>	<b>346</b>	<b>100.0</b>	

จากตารางที่ 4-3 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับมัธยมศึกษา/ ปวช. จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 32.9 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 32.9 ระดับการศึกษาอนุปริญญา/ ปวส. จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 22.0 และการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 12.1

ตารางที่ 4-4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	ลำดับ
โสด	146	42.2	2
สมรส	195	56.4	1
หย่าร้าง/ หม้าย	3	0.9	3
แยกกันอยู่	2	0.6	4
<b>รวม</b>	<b>346</b>	<b>100.0</b>	

จากตารางที่ 4-4 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 56.4 สถานภาพโสด จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 42.2 สถานภาพหย่าร้าง/ หม้าย จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.9 และสถานภาพแยกกันอยู่ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6

ตารางที่ 4-5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ	ลำดับ
ระดับปฏิบัติการ	153	44.2	1
ระดับพนักงานสำนักงาน	77	22.3	2
ระดับหัวหน้างาน	62	17.9	3
ระดับผู้จัดการ	54	15.6	4
<b>รวม</b>	<b>346</b>	<b>100.0</b>	

จากตารางที่ 4-5 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 44.2 ตำแหน่งงานระดับพนักงานสำนักงาน จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 22.3 ตำแหน่งงานระดับหัวหน้างาน จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 17.9 และตำแหน่งงานระดับผู้จัดการ จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 15.6

ตารางที่ 4-6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ	ลำดับ
ต่ำกว่า 1 ปี	13	3.8	4
1 ปี ขึ้นไป แต่ไม่เกิน 3 ปี	90	26.0	3
3 ปี ขึ้นไป แต่ไม่เกิน 5 ปี	92	26.6	2
มากกว่า 5 ปี	151	43.6	1
<b>รวม</b>	<b>346</b>	<b>100.0</b>	

จากตารางที่ 4-6 อายุงานของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุงานมากกว่า 5 ปี จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 43.6 อายุงาน 3 ปี ขึ้นไป แต่ไม่เกิน 5 ปี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 26.6 อายุงาน 1 ปี ขึ้นไป แต่ไม่เกิน 3 ปี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 26.0 และอายุงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 3.8

## ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประเภทสวัสดิการ

ตารางที่ 4-7 รายละเอียดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน

ประเภทสวัสดิการ ที่เป็นตัวเงิน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. ท่านเห็นด้วยกับการจ่าย โบนัสตามผลประกอบการ ในระดับใด	110 31.8%	170 49.1%	45 13.0%	11 3.2%	10 2.9%	4.04	0.91	มาก	3
2. ท่านมีความพึงพอใจต่อ สวัสดิการประกันชีวิตใน ระดับใด	172 49.7%	117 33.8%	37 10.7%	13 3.8%	7 2.0%	4.25	0.93	มาก	1
3. ท่านมีความพึงพอใจต่อ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพใน ระดับใด	150 43.4%	130 37.6%	48 13.9%	9 2.6%	9 2.6%	4.16	0.94	มาก	2
4. สวัสดิการช่วยเหลือ ค่าใช้จ่ายสำหรับที่อยู่อาศัย เหมาะสมมากน้อยเพียงใด	90 26.0%	145 41.9%	68 19.7%	20 5.8%	23 6.6%	3.75	1.10	มาก	5
5. ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง เหมาะสมมากน้อยเพียงใด	70 20.2%	80 23.1%	101 29.2%	69 19.9%	26 7.5%	3.2 9	1.20	ปาน กลาง	6
6. เบี้ยขยันสร้างขวัญกำลังใจ ให้ท่านมากน้อยเพียงใด	111 32.1%	68 19.7%	47 13.6%	51 14.7%	69 19.9%	3.29	1.53	ปาน กลาง	6
7. สวัสดิการค่าอาหารมี ความเหมาะสมมากน้อย เพียงใด	32 9.2%	74 21.4%	99 28.6%	111 32.1%	30 8.7%	2.90	1.11	ปาน กลาง	9
8. สหกรณ์ออมทรัพย์ (เงินกู้ ลูกเงิน)สามารถแก้ปัญหา การเงินของท่านในระดับใด	29 8.4%	85 24.6%	85 24.6%	80 23.1%	67 19.4%	2.79	1.24	ปาน กลาง	10



ตารางที่ 4-7 (ต่อ)

ประเภทสวัสดิการ ที่เป็นตัวเงิน	ระดับความคิดเห็น					X	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
9. เงินกู้เพื่อการ เคหะสงเคราะห์ช่วยแบ่งเบา ภาระท่านในระดับใด	48 13.9%	88 25.4%	77 22.3%	74 21.4%	59 17.1%	2.98	1.30	ปาน กลาง	8
10. ท่านเห็นด้วยกับเงิน รางวัลตอบแทนตามช่วงอายุ งานในระดับใด	28 8.1%	41 11.8%	82 23.7%	127 36.7%	68 19.7%	2.52	1.17	ปาน กลาง	11
11. ท่านเห็นด้วยกับเงิน ช่วยเหลือการศึกษาบุตรใน ระดับใด	25 7.2%	24 6.9%	97 28.0%	149 43.1%	51 14.7%	2.49	1.05	น้อย	12
12. เงินค่าทำขวัญเด็ก แรกเกิด มีความเหมาะสม มากน้อยเพียงใด	15 4.3%	18 5.2%	97 28.0%	164 47.4%	52 15.0%	2.36	.94	น้อย	13
13. เงินช่วยเหลือค่าสมรสมี ความเหมาะสมมากน้อย เพียงใด	14 4.0%	14 4.0%	115 33.2%	142 41.0%	61 17.6%	2.36	0.95	น้อย	13
14. เงินช่วยเหลือค่า รักษาพยาบาลครอบครัว ทำให้ท่านคลายความวิตก กังวลด้านสุขภาพในระดับใด	132 38.2%	106 30.6%	58 16.8%	32 9.2%	18 5.2%	3.87	1.17	มาก	4
15. ท่านเห็นด้วยกับเงิน ช่วยเหลือค่ามรดกกรรม ครอบครัวระดับใด	30 8.7%	77 22.3%	111 32.1%	112 32.4%	16 4.6%	2.98	1.04	ปาน กลาง	8
16. เงินช่วยเหลือค่า มรดกกรรมพนักงานมีความ เหมาะสมมากน้อยเพียงใด	34 9.8%	71 20.5%	115 33.2%	111 32.1%	15 4.3%	2.99	1.04	ปาน กลาง	7

ตารางที่ 4-7 (ต่อ)

ประเภทสวัสดิการ ที่เป็นตัวเงิน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
รวม (n = 346)						3.18	1.10	ปาน กลาง	

จากตารางที่ 4-7 ระดับความคิดเห็นประเภทสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.18 โดยมีรายละเอียดดังนี้ ลำดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ย 4.25 อยู่ในระดับมาก คือ ท่านมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการประกันชีวิตในระดับใด ลำดับที่ 2 มีค่าเฉลี่ย 4.16 อยู่ในระดับมาก คือ ท่านมีความพึงพอใจต่อกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในระดับใด ลำดับที่ 3 มีค่าเฉลี่ย 4.04 อยู่ในระดับมาก คือ ท่านเห็นด้วยกับการจ่ายโบนัสตามผลประกอบการในระดับใด ลำดับที่ 4 มีค่าเฉลี่ย 3.87 อยู่ในระดับมาก คือ เงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลครอบครัวทำให้ท่านคลายความวิตกกังวลด้านสุขภาพในระดับใด ลำดับที่ 5 มีค่าเฉลี่ย 3.75 อยู่ในระดับมาก คือ สวัสดิการช่วยเหลือค่าใช้จ่ายสำหรับที่อยู่อาศัยเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ลำดับที่ 6 มีค่าเฉลี่ย 3.29 อยู่ในระดับปานกลาง คือ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางเหมาะสมมากน้อยเพียงใด และเบียดเบียนสร้างขวัญกำลังใจให้ท่านมากน้อยเพียงใด ลำดับที่ 7 มีค่าเฉลี่ย 2.99 อยู่ในระดับปานกลาง คือ เงินช่วยเหลือค่ามรณกรรมพนักงานมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ลำดับที่ 8 มีค่าเฉลี่ย 2.98 อยู่ในระดับปานกลาง คือ ท่านเห็นด้วยกับเงินช่วยเหลือค่ามรณกรรมครอบครัวระดับใด และเงินกู้เพื่อการเคหะสงเคราะห์ช่วยแบ่งเบาภาระท่านในระดับใด ลำดับที่ 9 มีค่าเฉลี่ย 2.90 อยู่ในระดับปานกลาง คือ สวัสดิการค่าอาหารมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ลำดับที่ 10 มีค่าเฉลี่ย 2.79 อยู่ในระดับปานกลาง คือ สหกรณ์ออมทรัพย์ (เงินกู้ฉุกเฉิน) สามารถแก้ปัญหาการเงินของท่านในระดับใด ลำดับที่ 11 มีค่าเฉลี่ย 2.52 อยู่ในระดับปานกลาง คือ ท่านเห็นด้วยกับเงินรางวัลตอบแทนตามช่วงอายุงานในระดับใด ลำดับที่ 12 มีค่าเฉลี่ย 2.49 อยู่ในระดับน้อย คือ ท่านเห็นด้วยกับเงินช่วยเหลือการศึกษาบุตรในระดับใด และลำดับสุดท้ายมีค่าเฉลี่ย 2.36 อยู่ในระดับน้อย คือ เงินค่าทำขวัญเด็กแรกเกิดมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด และเงินช่วยเหลือค่าสมรสมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ตามลำดับ

ตารางที่ 4-8 รายละเอียดรายละเอียกระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวแทน

ประเภทสวัสดิการ	ระดับความคิดเห็น					X	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
17. เครื่องแบบพนักงานซึ่งบริษัทแจกในแต่ละปีมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด	56 16.2%	162 46.8%	79 22.8%	35 10.1%	14 4.0%	3.61	1.00	มาก	4
18. ท่านพึงพอใจกับบริการรถรับส่งพนักงานปรับอากาศในระดับใด	91 26.3%	159 46.0%	64 18.5%	20 5.8%	12 3.5%	3.86	0.98	มาก	3
19. ท่านเห็นด้วยกับการมีประกันสุขภาพพนักงานในระดับใด	185 53.5%	99 28.6%	41 11.8%	16 4.6%	5 1.4%	4.28	0.94	มาก	1
20. ท่านพึงพอใจต่อสวัสดิการการตรวจสอบสุขภาพประจำปีของบริษัทซึ่งบริการกับพนักงานทุกคนในระดับใด	126 36.4%	142 41.0%	51 14.7%	22 6.4%	5 1.4%	4.05	0.94	มาก	2
21. ร้านค้าสวัสดิการมีบริการที่เอื้อประโยชน์กับพนักงานในระดับใด	65 18.8%	122 35.3%	77 22.3%	59 17.1%	23 6.6%	3.42	1.16	ปานกลาง	5
<b>รวม (n = 346)</b>						<b>3.84</b>	<b>1.00</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4-8 ระดับความคิดเห็นประเภทสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวแทน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.84 โดยมีรายละเอียดดังนี้ ลำดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ย 4.28 อยู่ในระดับมาก คือ ท่านเห็นด้วยกับการมีประกันสุขภาพพนักงานในระดับใด ลำดับ 2 มีค่าเฉลี่ย 4.05 อยู่ในระดับมาก คือ ท่านพึงพอใจต่อสวัสดิการการตรวจสอบสุขภาพประจำปีของบริษัทซึ่งบริการกับพนักงานทุกคนในระดับใด ลำดับที่ 3 มีค่าเฉลี่ย 3.86 อยู่ในระดับมาก คือ ท่านพึงพอใจกับบริการรถรับส่งพนักงาน

ปรับอากาศในระดับใด ลำดับที่ 4 มีค่าเฉลี่ย 3.61 อยู่ในระดับมาก คือ เครื่องแบบพนักงานซึ่งบริษัท แจกในแต่ละปีมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด และลำดับสุดท้าย มีค่าเฉลี่ย 3.42 อยู่ในระดับ ปานกลาง คือ ร้านค้าสวัสดิการมีบริการที่เอื้อประโยชน์กับพนักงานในระดับใด ตามลำดับ

### ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันของพนักงาน

ตารางที่ 4-9 รายละเอียดข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงาน

ความผูกพันของพนักงาน	ระดับความคิดเห็น					X	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
<b>1. ด้านความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน</b>									
1. ท่านรู้สึกมีพลังเต็มที่ใน การทำงานมากน้อยเพียงใด	84 24.3%	189 54.6%	59 17.1%	12 3.5%	2 0.6%	3.99	0.77	มาก	3
2. ท่านภาคภูมิใจในงานที่ ได้รับมอบหมายในระดับใด	85 24.6%	151 43.6%	89 25.7%	21 6.1%	0 0.0%	3.87	0.85	มาก	4
3. เมื่อพบปัญหาและ อุปสรรค ท่านทุ่มเทมากน้อย เพียงใดเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ที่วางไว้	155 44.8%	145 41.9%	44 12.7%	2 0.6%	0 0.0%	4.31	0.71	มาก	1
4. ท่านมีความภาคภูมิใจใน การทำงานมากน้อยเพียงใด	127 36.7%	160 46.2%	57 16.5%	2 0.6%	0 0.0%	4.19	0.72	มาก	2
5. ท่านมีความชำนาญและ เชี่ยวชาญในงานของตนเอง ในระดับใด	122 35.3%	175 50.6%	42 12.1%	7 2.0%	0 0.0%	4.19	0.72	มาก	2
<b>รวมด้านความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน</b>						<b>4.11</b>	<b>0.75</b>	<b>มาก</b>	

ตารางที่ 4-9 (ต่อ)

ความผูกพันของพนักงาน	ระดับความคิดเห็น					X	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
<b>2. ด้านการอุทิศตนในการทำงาน</b>									
6. ท่านเสียสละความสุข ส่วนตัวมากน้อยเพียงใด เพื่อ ทำให้บริษัทเจริญก้าวหน้าขึ้น	74 21.4%	136 39.3%	83 24.0%	43 12.4%	10 2.9%	3.64	1.04	มาก	3
7. ท่านพยายามค้นหาความรู้ ใหม่ ๆ มากน้อยเพียงใดเพื่อ พัฒนางานอยู่เสมอ	112 32.4%	165 47.7%	61 17.6%	8 2.3%	0 0.0%	4.10	0.76	มาก	1
8. แม้จะเป็นวันหยุด ท่านมี ความพร้อมมาทำงานใน ระดับใด	71 20.5%	94 27.2%	57 16.5%	52 15.0%	72 20.8%	3.11	1.43	ปาน กลาง	5
9. ท่านรู้สึกว่าคุณเองเป็น ส่วนหนึ่งขององค์กรในระดับ ใด	74 21.4%	156 45.1%	93 26.9%	20 5.8%	3 0.9%	3.80	0.86	มาก	2
10. ช่วงเวลาพักเที่ยงหรือ เวลากลับบ้านในตอนเย็น ท่านเสียสละตนเองมากน้อย เพียงเพื่อเคลียร์งานให้เสร็จ	81 23.4%	107 30.9%	71 20.5%	54 15.6%	33 9.5%	3.43	1.26	ปาน กลาง	4
<b>รวมด้านการอุทิศตนในการทำงาน</b>						<b>3.61</b>	<b>1.07</b>	<b>มาก</b>	
<b>3. ด้านการให้เวลากับงาน</b>									
11. ท่านมีใจจดจ่ออยู่กับการ งานของตนเองในระดับใด	91 26.3%	194 56.1%	55 15.9%	5 1.4%	1 0.3%	4.07	0.71	มาก	4
12. ท่านมีความกระตือรือร้น ในการทำงานในระดับใด	118 34.1%	173 50.0%	48 13.9%	7 2.0%	0 15.0%	4.16	0.73	มาก	1
13. ท่านให้เวลาการทำงาน ต่อเนื่องนานในระดับใด	102 29.5%	188 54.3%	49 14.2%	6 1.7%	1 0.3%	4.11	0.72	มาก	2

ตารางที่ 4-9 (ต่อ)

ความผูกพันของพนักงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
14. ท่านพึงพอใจที่จะทำงาน ในองค์กรนี้ในระดับใด	106 30.6%	178 51.4%	55 15.9%	6 1.7%	1 0.3%	4.10	0.74	มาก	3
15. ท่านมีความสุข สนุกสนาน กับงานที่ทำอยู่ มากน้อยเพียงใด	93 26.9%	158 45.7%	68 19.7%	23 6.6%	4 1.2%	3.90	0.91	มาก	5
รวมด้านการให้เวลากับงาน						4.06	0.76	มาก	
รวมทั้งหมด (n = 346)						3.93	0.86	มาก	

จากตารางที่ 4-9 ระดับความคิดเห็นความผูกพันของพนักงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.93 เมื่อพิจารณารายด้าน คือ 1) ด้านความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.11 2) ด้านการอุทิศตนในการทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.61 และ 3) ด้านการให้เวลากับงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.06 โดยมีรายละเอียดดังนี้ คือ

1. ด้านความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน ลำดับที่ 1 คือ เมื่อพบปัญหาและอุปสรรค ท่านทุ่มเทเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.31 ลำดับที่ 2 คือ ท่านมีความภาคภูมิใจในการทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.19 ซึ่งเท่ากับท่านมีความชำนาญและเชี่ยวชาญในงานของตนเอง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.19 ลำดับที่ 3 คือ ท่านรู้สึกมีพลังเต็มที่ในการทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.99 และลำดับสุดท้าย คือ ท่านภาคภูมิใจในงานที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.89

2. ด้านการอุทิศตนในการทำงาน ลำดับที่ 1 คือ ท่านพยายามค้นหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อพัฒนางานอยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.10 ลำดับที่ 2 คือ ท่านรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.80 ลำดับที่ 3 คือ ท่านเสียสละความสุขส่วนตัว เพื่อให้บริษัทเจริญก้าวหน้าขึ้น อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.64 ลำดับที่ 4 คือ ช่วงเวลาพักเที่ยงหรือเวลากลับบ้านในตอนเย็น ท่านเสียสละตนเองเพียงเพื่อเคลียร์งานให้เสร็จ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.43 และลำดับสุดท้าย คือ แม้จะเป็นวันหยุด ท่านมีความพร้อมมาทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.11

3. ด้านการให้เวลากับงาน ลำดับที่ 1 คือ ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.16 ลำดับที่ 2 คือ ท่านให้เวลาการทำงานต่อเนื่อง/ เป็นระยะเวลานาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.11 ลำดับที่ 3 คือ ท่านพึงพอใจที่จะทำงานในองค์กรนี้ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.10 ลำดับที่ 4 คือ ท่านมีใจจดจ่ออยู่กับการงานของตนเอง อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 4.07 และลำดับสุดท้าย คือ ท่านมีความสุข สนุกสนาน กับงานที่ทำอยู่ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.90

#### ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน ประเภทของสวัสดิการมีอิทธิพลต่อปัจจัยของการเกิดความผูกพันของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัท ABC จำกัด

$H_0$ : ประเภทของสวัสดิการ ไม่มีอิทธิพลต่อปัจจัยของการเกิดความผูกพันของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัท ABC จำกัด

$H_1$ : ประเภทของสวัสดิการมีอิทธิพลต่อปัจจัยของการเกิดความผูกพันของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัท ABC จำกัด

ตารางที่ 4-10 รายละเอียดผลการวิเคราะห์การถดถอยเพื่อทดสอบประเภทของสวัสดิการมีอิทธิพลต่อปัจจัยของการเกิดความผูกพันของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัท ABC จำกัด

Model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. error	Beta				
ค่าคงที่	44.446	2.157		20.603	.000		
1. เงินโบนัสตามผลประกอบการ	-.946	.466	-.129	-2.029	.043*	.572	1.747
2. ประกันชีวิต	-.223	.509	-.031	-.439	.661	.460	2.174
3. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	1.041	.498	.146	2.089	.037*	.473	2.112
4. ค่าใช้จ่ายสำหรับที่อยู่อาศัย	.733	.414	.121	1.769	.078	.494	2.023

ตารางที่ 4-10 (ต่อ)

Model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. error	Beta				
5. ค่าใช้จ่ายการเดินทาง	1.229	.315	.222	3.906	.000*	.718	1.393
6. เบี้ยขยัน	-.259	.249	-.059	-1.040	.299	.717	1.396
7. ค่าอาหาร	.787	.350	.131	2.250	.025*	.682	1.466
8. สหกรณ์ออมทรัพย์	-.579	.387	-.108	-1.496	.136	.449	2.228
9. เงินกู้เพื่อการ เคหะสงเคราะห์	.729	.384	.142	1.899	.058	.413	2.421
10. เงินรางวัลตอบแทน ช่วงอายุงาน	-.505	.348	-.088	-1.453	.147	.629	1.591
11. เงินช่วยเหลือการศึกษา บุตร	.177	.435	.028	.407	.684	.491	2.035
12. เงินค่าทำขวัญเด็กแรก เกิด	.131	.517	.019	.254	.800	.433	2.310
13. เงินช่วยเหลือค่าสมรส	.191	.448	.027	.427	.670	.571	1.751
14. ค่ารักษาพยาบาล ครอบครัว	-.183	.379	-.032	-.482	.630	.526	1.903
15. ค่ามรดกกรมครอบครัว	-.058	.530	-.009	-.110	.912	.343	2.916
16. ค่ามรดกกรมพนักงาน	1.001	.510	.157	1.963	.051	.365	2.739
17. เครื่องแบบพนักงาน	.283	.435	.043	.652	.515	.545	1.834
18. รถรับส่งพนักงานปรับ อากาศ	.127	.451	.019	.282	.778	.526	1.901
19. ประกันสุขภาพ พนักงาน	-.283	.456	-.040	-.620	.536	.560	1.785
20. ตรวจสอบสุขภาพประจำปี	.649	.446	.092	1.457	.146	.584	1.711



ตารางที่ 4-10 (ต่อ)

Model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. error	Beta				
21. ร้านค้าสวัสดิการ	.358	.336	.062	1.064	.288	.675	1.482
R	0.497						
R square	0.247						
Adjusted R square	0.198						
Durbin-Watson	1.683						
F-ratio	5.048		Sig.	0.000*			

\*p-value < 0.05

ตัวแปรตาม คือ ปัจจัยของการเกิดความผูกพันของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัท ABC จำกัด

จากตารางที่ 4-10 ผลการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปรต้น และตัวแปรอิสระ ด้วยการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว ได้ค่า F เท่ากับ 5.048 และค่า p-value เท่ากับ 0.000 นั่นคือสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า ตัวแปรอิสระประเภทสวัสดิการ หนึ่งใน 21 ด้าน ได้แก่ เงินโบนัสตามผลประกอบการ ประกันชีวิต กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ค่าใช้จ่ายสำหรับที่อยู่อาศัย ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง เบี้ยขยัน ค่าอาหาร สหกรณ์ออมทรัพย์ (เงินกู้ฉุกเฉิน) เงินกู้เพื่อการเกษตร เงินรางวัลตอบแทนช่วงอายุงาน เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร เงินค่าทำขวัญเด็กแรกเกิด เงินช่วยเหลือค่าสมรส เงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลครอบครัว เงินช่วยเหลือค่ามรดกครอบครัว เงินช่วยเหลือค่ามรดกกรรมพนักงาน เครื่องแบบพนักงาน บริการรถรับส่งพนักงานปรับอากาศ ประกันสุขภาพพนักงาน ตรวจสอบสุขภาพประจำปี และร้านค้าสวัสดิการ อย่างน้อย 1 ตัวแปร มีอิทธิพลต่อปัจจัยของการเกิดความผูกพันของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัท ABC จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น สามารถนำมาสร้างเป็นสมการ Multiple regression ได้

จากตารางที่ 4-10 ผลการตรวจสอบความสัมพันธ์กันเองของตัวแปรอิสระ ได้ค่า Durbin-Watson เท่ากับ 1.683 ซึ่งไม่ต่ำกว่า 1.500 และไม่เกิน 2.500 หมายความว่าตัวแปรอิสระแต่ละตัวมีความคลาดเคลื่อนแต่ละค่าเป็นอิสระกัน ค่า Tolerance ของตัวแปรอิสระแต่ละตัวมีค่ามากกว่า

0.100 และ ค่า VIF ของตัวแปรอิสระแต่ละตัวมีค่าน้อยกว่า 10 หมายความว่าตัวแปรอิสระแต่ละตัว มีค่าความสัมพันธ์กันน้อย

จากตารางที่ 4-10 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ พบว่า มีตัวแปรอิสระ 4 ตัวแปร ที่มีอิทธิพลต่อปัจจัยของการเกิดความผูกพันของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัท ABC จำกัด ได้แก่

เงิน โบนัสตามผลประกอบการ มีค่า Sig เท่ากับ 0.043 มีค่า Beta เท่ากับ -0.129

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มีค่า Sig เท่ากับ 0.037 มีค่า Beta เท่ากับ 0.146

ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง มีค่า Sig เท่ากับ 0.000 มีค่า Beta เท่ากับ 0.222

ค่าอาหาร มีค่า Sig เท่ากับ 0.025 มีค่า Beta เท่ากับ 0.131

นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า ประเภทสวัสดิการเงิน โบนัสตามผลประกอบการ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง และค่าอาหาร มีอิทธิพลต่อปัจจัยของการเกิดความผูกพันของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัท ABC จำกัด โดยมีค่า R Squarer เท่ากับ 0.247 หมายความว่า การเปลี่ยนแปลงของปัจจัยของการเกิดความผูกพันของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัท ABC จำกัด ขึ้นอยู่กับ ประเภทสวัสดิการ ร้อยละ 24.7 และสามารถสร้างสมการถดถอยพหุเชิงเส้นได้ดังนี้

สมการของความสัมพันธ์ ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y}_1 = 44.446 - 0.946X_1^* + 1.041X_3^* + 1.229X_5^* + 0.787X_7^* + e$$

สมการของความสัมพันธ์ ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z\hat{Y}_1 = -0.129X_1^* + 0.146X_3^* + 0.222X_5^* + 0.131X_7^* + e$$

เมื่อ  $\hat{Y}_1$  = ปัจจัยของการเกิดความผูกพันของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัท ABC จำกัด

$X_1$  = เงิน โบนัสตามผลประกอบการ

$X_3$  = กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

$X_5$  = ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง

$X_7$  = ค่าอาหาร

จากสมการความถดถอยเชิงพหุสามารถอธิบายได้ว่า ปัจจัยของการเกิดความผูกพันของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัท ABC จำกัด โดยเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 44.446 และเมื่อเงิน โบนัสตามผล

ประกอบการ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ปัจจัยของการเกิดความผูกพันของพนักงาน: ทัศนศึกษา บริษัท ABC จำกัด เพิ่มขึ้น -0.946 หน่วย โดยตัวแปรอื่น ๆ คงที่ เมื่อกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ปัจจัยของการเกิดความผูกพันของพนักงาน: ทัศนศึกษาบริษัท ABC จำกัด เพิ่มขึ้น 1.041 หน่วย โดยตัวแปรอื่น ๆ คงที่ ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ปัจจัยของการเกิดความผูกพันของ: ทัศนศึกษาบริษัท ABC จำกัด เพิ่มขึ้น 1.229 หน่วย โดยตัวแปรอื่น ๆ คงที่ และสวัสดิการค่าอาหาร เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ปัจจัยของการเกิดความผูกพันของพนักงาน: ทัศนศึกษาบริษัท ABC จำกัด เพิ่มขึ้น 0.787 หน่วย โดยตัวแปรอื่น ๆ คงที่

**สมมติฐานที่ 3.1** ประเภทของสวัสดิการมีอิทธิพลต่อปัจจัยของการเกิดความผูกพันของพนักงาน (ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน (Vigor)): ทัศนศึกษาบริษัท ABC จำกัด

$H_0$ : ประเภทของสวัสดิการ ไม่มีอิทธิพลต่อปัจจัยของการเกิดความผูกพันของพนักงาน (ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน (Vigor)): ทัศนศึกษาบริษัท ABC จำกัด

$H_1$ : ประเภทของสวัสดิการมีอิทธิพลต่อปัจจัยของการเกิดความผูกพันของพนักงาน (ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน (Vigor)): ทัศนศึกษาบริษัท ABC จำกัด

ตารางที่ 4-11 รายละเอียดผลการวิเคราะห์การถดถอยเพื่อทดสอบ ประเภทของสวัสดิการมีอิทธิพลต่อปัจจัยของการเกิดความผูกพันของพนักงาน (ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน (Vigor)): ทัศนศึกษาบริษัท ABC จำกัด

Model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. error	Beta				
ค่าคงที่	13.639	.728		18.746	.000		
1. เงินโบนัสตามผลประกอบการ	-.197	.157	-.074	-1.255	.210	.572	1.747
2. ประกันชีวิต	.143	.172	.055	.833	.406	.460	2.174
3. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	.271	.168	.105	1.615	.107	.473	2.112
4. ค่าใช้จ่ายสำหรับที่อยู่อาศัย	.156	.140	.071	1.118	.264	.494	2.023

ตารางที่ 4-11 (ต่อ)

Model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. error	Beta				
5. ค่าใช้จ่ายการเดินทาง	.395	.106	.196	3.725	.000*	.718	1.393
6. เบี้ยขยัน	-.132	.084	-.083	-1.573	.117	.717	1.396
7. ค่าอาหาร	.081	.118	.037	.685	.494	.682	1.466
8. สหกรณ์ออมทรัพย์	-.026	.130	-.013	-.197	.844	.449	2.228
9. เงินกู้เพื่อการ เคหะสงเคราะห์	.274	.129	.147	2.118	.035*	.413	2.421
10. เงินรางวัลตอบแทน ช่วงอายุงาน	-.206	.117	-.099	-1.753	.081	.629	1.591
11. เงินช่วยเหลือการศึกษา บุตร	.067	.147	.029	.458	.647	.491	2.035
12. เงินค่าทำขวัญเด็กแรก เกิด	-.093	.174	-.036	-.511	.596	.433	2.310
13. เงินช่วยเหลือค่าสมรส	.006	.151	.002	.039	.969	.571	1.751
14. ค่ารักษาพยาบาล ครอบครัว	-.014	.128	-.007	-.112	.911	.526	1.903
15. ค่ามรดกกรมครอบครัว	-.069	.179	-.030	-3.88	.698	.343	2.916
16. ค่ามรดกกรมพนักงาน	.193	.172	.083	1.125	.262	.365	2.739
17. เครื่องแบบพนักงาน	.265	.147	.109	1.809	.071	.545	1.834
18. รถรับส่งพนักงานปรับ อากาศ	.291	.152	.118	1.914	.056	.526	1.901
19. ประกันสุขภาพ พนักงาน	.215	.154	.083	1.397	.163	.560	1.785
20. ตรวจสอบสุขภาพประจำปี	.234	.150	.091	1.557	.120	.584	1.711

ตารางที่ 4-11 (ต่อ)

Model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. error	Beta				
21. ร้านค้าสวัสดิการ	-.051	.113	-.024	-.449	.654	.675	1.482
R	0.596						
R square	0.355						
Adjusted R square	0.313						
Durbin-Watson	1.740						
F-ratio	8.501		Sig.	0.000*			

\* p-value < 0.05

ตัวแปรตาม คือ ปัจจัยของการเกิดความผูกพันของพนักงาน (ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน (Vigor)): กรณีศึกษาบริษัท ABC จำกัด

จากตารางที่ 4-11 ผลการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปรต้น และตัวแปรอิสระ ด้วยการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว ได้ค่า F เท่ากับ 8.501 และค่า p-value เท่ากับ 0.000 นั่นคือสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า ตัวแปรอิสระประเภทสวัสดิการ หนึ่งใน 21 ด้าน ได้แก่ เงินโบนัสตามผลประกอบการประจำปี กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ค่าใช้จ่ายสำหรับที่อยู่อาศัย ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง เบี้ยขยัน ค่าอาหาร สหกรณ์ออมทรัพย์ (เงินกู้ฉุกเฉิน) เงินกู้เพื่อการเกษตร เลี้ยงสัตว์ เงินรางวัลตอบแทนช่วงอายุงาน เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร เงินค่าทำขวัญเด็กแรกเกิด เงินช่วยเหลือค่าสมรส เงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลครอบครัว เงินช่วยเหลือค่ามรดกครอบครัว เงินช่วยเหลือค่ามรดกกรมพนักงาน เครื่องแบบพนักงาน บริการรถรับส่งพนักงานปรับอากาศ ประกันสุขภาพพนักงาน ตรวจสอบสุขภาพประจำปี และร้านค้าสวัสดิการอย่างน้อย 1 ตัวแปร มีอิทธิพลต่อปัจจัยของการเกิดความผูกพันของพนักงาน (ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน (Vigor)): กรณีศึกษาบริษัท ABC จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น สามารถนำมาสร้างเป็นสมการ Multiple regression ได้

จากตารางที่ 4-11 ผลการตรวจสอบความสัมพันธ์กันเองของตัวแปรอิสระ ได้ค่า Durbin-Watson เท่ากับ 1.740 ซึ่งไม่ต่ำกว่า 1.500 และไม่เกิน 2.500 หมายความว่าตัวแปรอิสระแต่ละตัวมี

ความคลาดเคลื่อนแต่ละค่าเป็นอิสระกัน ค่า Tolerance ของตัวแปรอิสระแต่ละตัวมีค่ามากกว่า 0.100 และ ค่า VIF ของตัวแปรอิสระแต่ละตัวมีค่าน้อยกว่า 10 หมายความว่าตัวแปรอิสระแต่ละตัวมีค่าความสัมพันธ์กันน้อย

จากตารางที่ 4-11 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ พบว่า มีตัวแปรอิสระ 2 ตัวแปร ที่มีอิทธิพลต่อปัจจัยของการเกิดความผูกพันของพนักงาน (ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน (Vigor)): กรณีศึกษาบริษัท ABC จำกัด ได้แก่

ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง มีค่า Sig เท่ากับ 0.000 มีค่า Beta เท่ากับ 0.196

เงินกู้เพื่อการเคหะสงเคราะห์ มีค่า Sig เท่ากับ 0.035 มีค่า Beta เท่ากับ 0.147

นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า ประเภทสวัสดิการค่าใช้จ่ายในการเดินทาง และเงินกู้เพื่อการเคหะสงเคราะห์ มีอิทธิพลต่อปัจจัยของการเกิดความผูกพันของพนักงาน (ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน (Vigor)): กรณีศึกษาบริษัท ABC จำกัด โดยมีค่า R square เท่ากับ 0.355 หมายความว่า การเปลี่ยนแปลงของปัจจัยของการเกิดความผูกพันของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัท ABC จำกัด ขึ้นอยู่กับประเภทสวัสดิการ ร้อยละ 35.5 และสามารถสร้างสมการถดถอยพหุเชิงเส้นได้ดังนี้

สมการของความสัมพันธ์ ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y}_1 = 13.639 + 0.395X_5^* + 0.274X_9^* + e$$

สมการของความสัมพันธ์ ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z\hat{Y}_1 = 0.196X_5^* + 0.147X_9^* + e$$

เมื่อ  $\hat{Y}_1$  = ปัจจัยของการเกิดความผูกพันของพนักงาน (ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน (Vigor)): กรณีศึกษาบริษัท ABC จำกัด

$X_5$  = ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง

$X_9$  = เงินกู้เพื่อการเคหะสงเคราะห์

จากสมการความถดถอยเชิงพหุสามารถอธิบายได้ว่า ปัจจัยของการเกิดความผูกพันของพนักงาน (ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน (Vigor)): กรณีศึกษาบริษัท ABC จำกัด โดยเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 13.639 และเมื่อค่าใช้จ่ายในการเดินทาง เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ปัจจัยของการเกิดความผูกพันของพนักงาน (ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน (Vigor)): กรณีศึกษาบริษัท ABC จำกัด

เพิ่มขึ้น 0.395 หน่วย โดยตัวแปรอื่น ๆ คงที่ เมื่อเงินกู้เพื่อเอเคอะสงเคราะห์ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ปัจจัยของการเกิดความผูกพันของพนักงาน (ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน (Vigor)):

กรณีศึกษาบริษัท ABC จำกัด เพิ่มขึ้น 0.274 หน่วย โดยตัวแปรอื่น ๆ คงที่

**สมมติฐานที่ 3.2** ประเภทของสวัสดิการมีอิทธิพลต่อปัจจัยของการเกิดความผูกพันของพนักงาน (การอุทิศตนในการทำงาน (Dedication)): กรณีศึกษาบริษัท ABC จำกัด

$H_0$ : ประเภทของสวัสดิการไม่มีอิทธิพลต่อปัจจัยของการเกิดความผูกพันของพนักงาน (การอุทิศตนในการทำงาน (Dedication)): กรณีศึกษาบริษัท ABC จำกัด

$H_1$ : ประเภทของสวัสดิการมีอิทธิพลต่อปัจจัยของการเกิดความผูกพันของพนักงาน (การอุทิศตนในการทำงาน (Dedication)): กรณีศึกษาบริษัท ABC จำกัด

ตารางที่ 4-12 รายละเอียดผลการวิเคราะห์การถดถอยเพื่อทดสอบ ประเภทของสวัสดิการมีอิทธิพลต่อปัจจัยของการเกิดความผูกพันของพนักงาน (การอุทิศตนในการทำงาน (Dedication)): กรณีศึกษาบริษัท ABC จำกัด

Model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. error	Beta				
ค่าคงที่	15.984	1.176		13.593	.000		
1. เงินโบนัสตามผลประกอบการ	-.506	.254	-.134	-1.991	.047*	.572	1.747
2. ประกันชีวิต	-.538	.277	-.145	-1.941	.053	.460	2.174
3. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	.397	.272	.108	1.462	.145	.473	2.112
4. ค่าใช้จ่ายสำหรับที่อยู่อาศัย	.452	.226	.145	2.002	.046*	.494	2.023
5. ค่าใช้จ่ายการเดินทาง	.600	.172	.210	3.495	.001*	.718	1.393
6. เบี้ยขยัน	-.118	.136	-.052	-.868	.386	.717	1.396
7. ค่าอาหาร	.342	.191	.110	1.796	.073	.682	1.466
8. สหกรณ์ออมทรัพย์	-.328	.211	-.118	-1.556	.121	.449	2.228
9. เงินกู้เพื่อเอเคอะสงเคราะห์	.183	.209	.069	.873	.383	.413	2.421

ตารางที่ 4-12 (ต่อ)

Model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. error	Beta				
10. เงินตอบแทนตามอายุงาน	-.033	.190	-.011	-.172	.864	.629	1.591
11. เงินช่วยการศึกษาบุตร	.110	.237	.034	.465	.642	.491	2.035
12. เงินทำขวัญเด็กแรกเกิด	.083	.282	.023	.296	.767	.433	2.310
13. เงินช่วยค่าสมรส	.247	.244	.068	1.013	.312	.571	1.751
14. ค่ารักษาพยาบาลครอบครัว	-.169	.207	-.057	-.818	.414	.526	1.903
15. ค่ามรดกกรรมครอบครัว	-.099	.289	-.030	-.344	.731	.343	2.916
16. ค่ามรดกกรรมพนักงาน	.633	.278	.191	2.277	.023*	.365	2.739
17. เครื่องแบบพนักงาน	.053	.237	.016	.226	.822	.545	1.834
18. บริการรถรับส่ง	-.138	.246	-.039	-.562	.574	.526	1.901
19. ประกันสุขภาพ	-.477	.249	-.130	-1.918	.056	.560	1.785
20. ตรวจสอบสุขภาพประจำปี	.074	.243	.020	.306	.760	.584	1.711
21. ร้านค้าสวัสดิการ	.307	.183	.104	1.674	.095	.675	1.482
R	0.404		R Square	0.163			
Adjusted R square	0.109						
Durbin-Watson	1.828						
F-ratio	3.012		Sig.	0.000*			

\* p-value &lt; 0.05

ตัวแปรตาม คือ ปัจจัยของการเกิดความผูกพันของพนักงาน (การอุทิศตนในการทำงาน (Dedication)): กรณีศึกษาบริษัท ABC จำกัด



จากตารางที่ 4-12 ผลการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น และตัวแปรอิสระ ด้วยการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว ได้ค่า F เท่ากับ 3.012 และค่า p-value เท่ากับ 0.000 นั่นคือสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า ตัวแปรอิสระประเภทสวัสดิการ หนึ่งใน 21 ด้าน ได้แก่ เงิน โบนัสตามผลประกอบการ การประกันชีวิต กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ค่าใช้จ่ายสำหรับที่อยู่อาศัย ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง เบี้ยขยัน ค่าอาหาร สหกรณ์ออมทรัพย์ (เงินกู้ฉุกเฉิน) เงินกู้เพื่อการเกษตร เงินรางวัลตอบแทนช่วงอายุงาน เงินช่วยเหลือการศึกษานูตร เงินค่าทำขวัญเด็กแรกเกิด เงินช่วยเหลือค่าสมรส เงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลครอบครัว เงินช่วยเหลือค่ามรดกกรมครอบครัว เงินช่วยเหลือค่ามรดกกรมพนักงาน เครื่องแบบพนักงาน บริการรถรับส่งพนักงานปรับอากาศ ประกันสุขภาพพนักงาน ตรวจสอบสุขภาพประจำปี และร้านค้าสวัสดิการ อย่างน้อย 1 ตัวแปร มีอิทธิพลต่อปัจจัยของการเกิดความผูกพันของพนักงาน (การอุทิศตนในการทำงาน (Dedication)): กรณีศึกษาบริษัท ABC จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น สามารถนำมาสร้างเป็นสมการ Multiple regression ได้

จากตารางที่ 4-12 ผลการตรวจสอบความสัมพันธ์กันเองของตัวแปรอิสระ ได้ค่า Durbin-Watson เท่ากับ 1.828 ซึ่งไม่ต่ำกว่า 1.500 และไม่เกิน 2.500 หมายความว่าตัวแปรอิสระแต่ละตัวมีความคลาดเคลื่อนแต่ละค่าเป็นอิสระกัน ค่า Tolerance ของตัวแปรอิสระแต่ละตัวมีค่ามากกว่า 0.100 และค่า VIF ของตัวแปรอิสระแต่ละตัวมีค่าน้อยกว่า 10 หมายความว่าตัวแปรอิสระแต่ละตัวมีค่าความสัมพันธ์กันน้อย

จากตารางที่ 4-12 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ พบว่า มีตัวแปรอิสระ 4 ตัวแปร ที่มีอิทธิพลต่อปัจจัยของการเกิดความผูกพันของพนักงาน (การอุทิศตนในการทำงาน (Dedication)): กรณีศึกษาบริษัท ABC จำกัด ได้แก่

เงิน โบนัสตามผลประกอบการ มีค่า Sig เท่ากับ 0.047 มีค่า Beta เท่ากับ -0.134

ค่าใช้จ่ายสำหรับที่อยู่อาศัย มีค่า Sig เท่ากับ 0.046 มีค่า Beta เท่ากับ 0.145

ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง มีค่า Sig เท่ากับ 0.001 มีค่า Beta เท่ากับ 0.210

เงินช่วยเหลือค่ามรดกกรมพนักงาน มีค่า Sig เท่ากับ 0.023 มีค่า Beta เท่ากับ 0.191

นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า ประเภทสวัสดิการเงิน โบนัสตามผลประกอบการ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง และค่าอาหาร มีอิทธิพลต่อปัจจัยของการเกิดความผูกพันของพนักงาน (การอุทิศตนในการทำงาน (Dedication)): กรณีศึกษาบริษัท ABC จำกัด โดยมีค่า R squarer เท่ากับ 0.163 หมายความว่า การเปลี่ยนแปลงของปัจจัยของการเกิดความผูกพันของพนักงาน (การอุทิศตนในการทำงาน (Dedication)): กรณีศึกษาบริษัท ABC จำกัด ขึ้นอยู่กับประเภทสวัสดิการร้อยละ 16.3 และสามารถสร้างสมการถดถอยพหุเชิงเส้น ได้ดังนี้

สมการของความสัมพันธ์ ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y}_1 = 15.984 + -0.506X_1^* + 0.452X_4^* + 0.600X_5^* + 0.633X_{16}^* + e$$

สมการของความสัมพันธ์ ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z\hat{Y}_1 = -0.134X_1^* + 0.145X_4^* + 0.210X_5^* + 0.191X_{16}^* + e$$

เมื่อ  $\hat{Y}_1$  = ปัจจัยของการเกิดความผูกพันของพนักงาน (การอุทิศตนในการทำงาน (Dedication)): กรณีศึกษาบริษัท ABC จำกัด

$X_1$  = เงินโบนัสตามผลประกอบการ

$X_4$  = ค่าใช้จ่ายสำหรับที่อยู่อาศัย

$X_5$  = ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง

$X_{16}$  = เงินช่วยเหลือค่ามรดกกรรมพนักงาน

จากสมการถดถอยเชิงพหุสามารถอธิบายได้ว่า ปัจจัยของการเกิดความผูกพันของพนักงาน (การอุทิศตนในการทำงาน (Dedication)): กรณีศึกษาบริษัท ABC จำกัด โดยเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 15.984 และเมื่อเงินโบนัสตามผลประกอบการ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้เกิดความผูกพันของพนักงาน (การอุทิศตนในการทำงาน (Dedication)): กรณีศึกษาบริษัท ABC จำกัด เพิ่มขึ้น -0.506 หน่วย โดยตัวแปรอื่น ๆ คงที่ เมื่อค่าใช้จ่ายสำหรับที่อยู่อาศัยเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้เกิดความผูกพันของพนักงาน (การอุทิศตนในการทำงาน (Dedication)): กรณีศึกษาบริษัท ABC จำกัด เพิ่มขึ้น 0.452 หน่วย โดยตัวแปรอื่น ๆ คงที่ เมื่อค่าใช้จ่ายในการเดินทางเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้เกิดความผูกพันของพนักงาน (การอุทิศตนในการทำงาน (Dedication)): กรณีศึกษาบริษัท ABC จำกัด เพิ่มขึ้น 0.600 หน่วย โดยตัวแปรอื่น ๆ คงที่ และเมื่อเงินช่วยเหลือค่ามรดกกรรมพนักงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้เกิดความผูกพันของพนักงาน (การอุทิศตนในการทำงาน (Dedication)): กรณีศึกษาบริษัท ABC จำกัด เพิ่มขึ้น 0.633 หน่วย โดยตัวแปรอื่น ๆ คงที่

**สมมติฐานที่ 3.3** ประเภทของสวัสดิการมีอิทธิพลต่อปัจจัยของการเกิดความผูกพันของพนักงาน (การให้เวลากับงาน (Absorption)): กรณีศึกษาบริษัท ABC จำกัด

$H_0$ : ประเภทของสวัสดิการ ไม่มีอิทธิพลต่อปัจจัยของการเกิดความผูกพันของพนักงาน (การให้เวลากับงาน (Absorption)): กรณีศึกษาบริษัท ABC จำกัด

H<sub>1</sub>: ประเภทของสวัสดิการมีอิทธิพลต่อปัจจัยของการเกิดความผูกพันของพนักงาน  
(การให้เวลากับงาน (Absorption)): กรณีศึกษาบริษัท ABC จำกัด

ตารางที่ 4-13 รายละเอียดผลการวิเคราะห์การถดถอยเพื่อทดสอบประเภทของสวัสดิการมี  
อิทธิพลต่อปัจจัยของการเกิดความผูกพันของพนักงาน (การให้เวลากับงาน  
(Absorption)): กรณีศึกษาบริษัท ABC จำกัด

Model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. error	Beta				
ค่าคงที่	14.823	.814		18.215	.000		
1. การจ่ายโบนัส	-.243	.176	-.090	-1.380	.168	.572	1.747
2. ประกันชีวิต	.172	.192	.065	.896	.371	.460	2.174
3. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	.372	.188	.142	1.982	.048*	.473	2.112
4. ค่าใช้จ่ายสำหรับที่อยู่อาศัย	.125	.156	.056	.797	.426	.494	2.023
5. ค่าใช้จ่ายการเดินทาง	.234	.119	.115	1.973	.049*	.718	1.393
6. เบี้ยขยัน	-.009	.094	-.006	-.097	.923	.717	1.396
7. ค่าอาหาร	.364	.132	.164	2.757	.006*	.682	1.466
8. สหกรณ์ออมทรัพย์	-.225	.146	-.113	-1.540	.124	.449	2.228
9. เงินกู้เพื่อเคหะสงเคราะห์	.272	.145	.144	1.879	.061	.413	2.421
10. เงินตอบแทนตามอายุงาน	-.267	.131	-.127	-2.037	.042*	.629	1.591
11. เงินช่วยการศึกษาบุตร	.000	.164	.000	-.003	.998	.491	2.035
12. เงินทำขวัญเด็กแรกเกิด	.140	.195	.054	.720	.472	.433	2.310
13. เงินช่วยค่าสมรส	-.062	.169	-.024	-.366	.715	.571	1.751
14. ค่ารักษาพยาบาลครอบครัว	.000	.143	.000	.003	.997	.526	1.903
15. ค่ามรดกกรมครอบครัว	.110	.200	.046	.552	.581	.343	2.916

ตารางที่ 4-13 (ต่อ)

Model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. error	Beta				
16. ค่ามรดกกรรมพนักงาน	.175	.192	.074	.907	.365	.365	2.739
17. เครื่องแบบพนักงาน	-.035	.164	-.014	-.216	.829	.545	1.834
18. บริการรถรับส่ง	-.026	.170	-.010	-.151	.880	.526	1.901
19. ประกันสุขภาพ	-.021	.172	-.008	-.121	.904	.560	1.785
20. ตรวจสอบสุขภาพประจำปี	.341	.168	.131	2.027	.043*	.584	1.711
21. ร้านค้าสวัสดิการ	.102	.127	.048	.803	.422	.675	1.482
R	0.463						
R square	0.214						
Adjusted R square	0.163						
Durbin-Watson	1.766						
F-ratio	4.208	Sig.	0.000*				

\* p-value < 0.05

ตัวแปรตาม คือ ปัจจัยของการเกิดความผูกพันของพนักงาน (การให้เวลากับงาน (Absorption)):  
กรณีศึกษาบริษัท ABC จำกัด

จากตารางที่ 4-13 ผลการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปรต้น และตัวแปรอิสระ ด้วยการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว ได้ค่า F เท่ากับ 4.208 และค่า p-value เท่ากับ 0.000 นั่นคือสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า ตัวแปรอิสระประเภทสวัสดิการ หนึ่งใน 21 ด้าน ได้แก่ เงินโบนัสตามผลประกอบการประกันชีวิต กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ค่าใช้จ่ายสำหรับที่อยู่อาศัย ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง เบี้ยขยัน ค่าอาหาร สหกรณ์ออมทรัพย์ (เงินกู้ฉุกเฉิน) เงินกู้เพื่อการเกษตร เงินรางวัลตอบแทนช่วงอายุงาน เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร เงินค่าทำขวัญเด็กแรกเกิด เงินช่วยเหลือค่าสมรส เงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลครอบครัว เงินช่วยเหลือค่ามรดกกรรมครอบครัว เงินช่วยเหลือค่ามรดกกรรมพนักงาน เครื่องแบบพนักงาน บริการรถรับส่งพนักงานปรับอากาศ ประกันสุขภาพพนักงาน ตรวจสอบสุขภาพประจำปี และร้านค้าสวัสดิการ อย่างน้อย 1 ตัวแปร มี

อิทธิพลต่อปัจจัยของการเกิดความผูกพันของพนักงาน (การให้เวลากับงาน (Absorption)): ภูมิศึกษาระดับปริญญาตรี ABC จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น สามารถนำมาสร้างเป็น สมการ Multiple regression ได้

จากตารางที่ 4-13 ผลการตรวจสอบความสัมพันธ์กันเองของตัวแปรอิสระ ได้ค่า Durbin-Watson เท่ากับ 1.766 ซึ่งไม่ต่ำกว่า 1.500 และไม่เกิน 2.500 หมายความว่าตัวแปรอิสระแต่ละตัวมีความคลาดเคลื่อนแต่ละค่าเป็นอิสระกัน ค่า Tolerance ของตัวแปรอิสระแต่ละตัวมีค่ามากกว่า 0.100 และ ค่า VIF ของตัวแปรอิสระแต่ละตัวมีค่าน้อยกว่า 10 หมายความว่าตัวแปรอิสระแต่ละตัวมีค่าความสัมพันธ์กันน้อย

จากตารางที่ 4-13 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ พบว่า มีตัวแปรอิสระ 5 ตัวแปร ที่มีอิทธิพลต่อปัจจัยของการเกิดความผูกพันของพนักงาน (การให้เวลากับงาน (Absorption)): ภูมิศึกษาระดับปริญญาตรี ABC จำกัด ได้แก่

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มีค่า Sig เท่ากับ 0.048 มีค่า Beta เท่ากับ 0.142

ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง มีค่า Sig เท่ากับ 0.049 มีค่า Beta เท่ากับ 0.115

ค่าอาหาร มีค่า Sig เท่ากับ 0.006 มีค่า Beta เท่ากับ 0.164

เงินรางวัลตอบแทนช่วงอายุงาน มีค่า Sig เท่ากับ 0.042 มีค่า Beta เท่ากับ -0.127

ตรวจสอบสุขภาพประจำปี มีค่า Sig เท่ากับ 0.043 มีค่า Beta เท่ากับ 0.131

นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า ประเภทสวัสดิการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ค่าอาหาร และเงินรางวัลตอบแทนช่วงอายุงานมีอิทธิพลต่อปัจจัยของการเกิดความผูกพันของพนักงาน (การให้เวลากับงาน (Absorption)): ภูมิศึกษาระดับปริญญาตรี ABC จำกัด โดยมีค่า R Squarer เท่ากับ 0.214 หมายความว่า การเปลี่ยนแปลงของปัจจัยของการเกิดความผูกพันของพนักงาน (การให้เวลากับงาน (Absorption)): ภูมิศึกษาระดับปริญญาตรี ABC จำกัด ขึ้นอยู่กับ ประเภทสวัสดิการ ร้อยละ 21.4 และสามารถสร้างสมการถดถอยพหุเชิงเส้นได้ดังนี้

สมการของความสัมพันธ์ ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y}_1 = 14.823 + -0.372X_3^* + 0.234X_5^* + 0.364X_7^* + 0.267X_{10}^* + 0.341X_{20}^* + e$$

สมการของความสัมพันธ์ ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z\hat{Y}_1 = -0.142X_3^* + 0.115X_5^* + 0.164X_7^* + 0.127X_{10}^* + 0.131X_{20}^* + e$$

- เมื่อ  $\hat{Y}_1$  = ปัจจัยของการเกิดความผูกพันของพนักงาน (การให้เวลากับงาน (Absorption)): กรณีศึกษาบริษัท ABC จำกัด
- $X_3$  = กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
- $X_5$  = ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง
- $X_7$  = ค่าอาหาร
- $X_{10}$  = เงินรางวัลตอบแทนช่วงอายุงาน
- $X_{20}$  = การตรวจสุขภาพประจำปี

จากสมการถดถอยเชิงพหุสามารถอธิบายได้ว่า ปัจจัยของการเกิดความผูกพันของพนักงาน (การให้เวลากับงาน (Absorption)): กรณีศึกษาบริษัท ABC จำกัด โดยเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 14.823 และเมื่อประเภทสวัสดิการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้เกิดความผูกพันของพนักงาน (การให้เวลากับงาน (Absorption)): กรณีศึกษาบริษัท ABC จำกัด เพิ่มขึ้น 0.372 หน่วย โดยตัวแปรอื่น ๆ คงที่ เมื่อค่าใช้จ่ายในการเดินทาง เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้เกิดความผูกพันของพนักงาน (การให้เวลากับงาน (Absorption)): กรณีศึกษาบริษัท ABC จำกัด เพิ่มขึ้น 0.234 หน่วย โดยตัวแปรอื่น ๆ คงที่ เมื่อค่าอาหาร เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้เกิดความผูกพันของพนักงาน (การให้เวลากับงาน (Absorption)): กรณีศึกษาบริษัท ABC จำกัด เพิ่มขึ้น 0.364 หน่วย เมื่อเงินรางวัลตอบแทนช่วงอายุงาน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้เกิดความผูกพันของพนักงาน (การให้เวลากับงาน (Absorption)): กรณีศึกษาบริษัท ABC จำกัด เพิ่มขึ้น 0.267 หน่วย โดยตัวแปรอื่น ๆ คงที่ และเมื่อการตรวจสุขภาพประจำปี เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้เกิดความผูกพันของพนักงาน (การให้เวลากับงาน (Absorption)): กรณีศึกษาบริษัท ABC จำกัด เพิ่มขึ้น 0.341 หน่วย โดยตัวแปรอื่น ๆ คงที่

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง เรื่อง “ประเภทของสวัสดิการมีอิทธิพลต่อปัจจัยของการเกิดความผูกพันของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัท ABC จำกัด” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) เพื่อศึกษาประเภทสวัสดิการมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน โดยมีรายละเอียดการศึกษาดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน
2. เพื่อศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับประเภทสวัสดิการ
3. เพื่อศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงาน
4. เพื่อศึกษาอิทธิพลของประเภทของสวัสดิการมีอิทธิพลต่อปัจจัยของการเกิดความ

ผูกพันของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัท ABC จำกัด

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้อาศัย แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันและแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสวัสดิการและงานวิจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย และได้กำหนดสมมติฐานในการวิจัยดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1 ประเภทของสวัสดิการมีอิทธิพลต่อปัจจัยของการเกิดความผูกพันของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัท ABC จำกัด

สมมติฐานที่ 1.1 ประเภทของสวัสดิการมีอิทธิพลต่อปัจจัยของการเกิดความผูกพันของพนักงาน (ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน (Vigor)): กรณีศึกษาบริษัท ABC จำกัด

สมมติฐานที่ 1.2 ประเภทของสวัสดิการมีอิทธิพลต่อปัจจัยของการเกิดความผูกพันของพนักงาน (การอุทิศตนในการทำงาน (Dedication)): กรณีศึกษาบริษัท ABC จำกัด

สมมติฐานที่ 1.3 ประเภทของสวัสดิการมีอิทธิพลต่อปัจจัยของการเกิดความผูกพันของพนักงาน (การให้เวลากับงาน (Absorption)): กรณีศึกษาบริษัท ABC จำกัด

ประชากรที่ใช้ ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานของบริษัท จำนวน 2,555 คน ซึ่งมาจากโรงงานสาขาทั้ง 6 สาขา และสำนักงานใหญ่ 1 แห่ง และกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการ Yamane (ระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซ็นต์ ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 0.05) (Yamane, 1973, p. 1,088 อ้างถึงใน บุญใจ ศรีสถิตยน์รากร, 2555, หน้า 93) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 346 ตัวอย่าง เพื่อลดความคลาดเคลื่อนจากการคำนวณ ผู้วิจัยจึงขอกำหนดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 366 ตัวอย่าง ซึ่งเป็นจำนวนที่มากกว่าที่คำนวณได้ และการเลือกตัวอย่างจะใช้การเลือกประเภทตามความน่าจะเป็น

(Probability sampling) โดยใช้วิธีเลือกตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified sampling) โดยการเลือกแบ่งออกเป็นแต่ละโรงงาน (7 แห่ง) แล้วจึงดำเนินการเลือกพนักงานเป็นกลุ่มตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นวิธีการใช้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) สร้างโดยใช้สอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎี และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสวัสดิการ และส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงาน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) โดยประยุกต์ใช้มาตราส่วน Likert scale โดยให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นเรียงลำดับจากระดับความสำคัญน้อยที่สุดไปจนถึงระดับความสำคัญมากที่สุด ด้วยค่าคะแนน 1-5 ตามลำดับ

นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความถูกต้องแล้ว ไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ มีเกณฑ์การให้คะแนนตามประเภทมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) อธิบายข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) สถิติเชิงอนุมาน (Inference statistics)

สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล เป็นการวิเคราะห์ประเภทสวัสดิการมีอิทธิพลต่อปัจจัยของการเกิดความผูกพันของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัท ABC จำกัด โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และวิธีการวิเคราะห์โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis)

## สรุปผลการวิจัย

จากผลการศึกษา “ประเภทของสวัสดิการมีอิทธิพลต่อปัจจัยของการเกิดความผูกพันของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัท ABC จำกัด” สามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

### ข้อมูลพื้นฐานของพนักงาน

จากผลการวิจัย ผลการศึกษาสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 53.5 ช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 56.6 การศึกษาระดับมัธยมศึกษา/ ปวช. ร้อยละ 32.9 ซึ่งเท่ากับระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 32.9 มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 56.4 ตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ ร้อยละ 44.2 และมีอายุงานมากกว่า 5 ปี ร้อยละ 43.6

### ข้อมูลระดับความคิดเห็น

1. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประเภทสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.18 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ความพึงพอใจต่อสวัสดิการประกันชีวิต ความพึงพอใจต่อกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เห็นด้วยกับเงินโบนัสตามผลประกอบการ เงินช่วยเหลือเงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลครอบครัว ค่าใช้จ่ายสำหรับที่อยู่อาศัยอยู่ในระดับมาก ส่วนค่าใช้จ่าย



การเดินทาง เบี้ยขยัน เงินช่วยเหลือค่ามรดกกรรมพนักงาน เงินกู้เพื่อการเคหะสงเคราะห์ เงินช่วยเหลือค่ามรดกกรรมครอบครัว ค่าอาหาร สหกรณ์ออมทรัพย์ (เงินกู้ฉุกเฉิน) เงินรางวัลตอบแทนตามช่วงอายุงาน อยู่ในระดับปานกลาง เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร เงินช่วยเหลือค่าสมรส และเงินค่าทำขวัญเด็กแรกเกิด อยู่ในระดับน้อย ตามลำดับ

2. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประเภทสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.84 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ประกันสุขภาพพนักงาน การตรวจสุขภาพประจำปี บริการรถรับส่งพนักงานปรับอากาศ และเครื่องแบบพนักงาน อยู่ในระดับมาก ร้านค้าสวัสดิการมีบริการที่เอื้อประโยชน์กับพนักงาน อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

3. ระดับความคิดเห็นความผูกพันของพนักงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.93 เมื่อพิจารณารายด้าน คือ 1) ด้านความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.11 2) ด้านการอุทิศตนในการทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.61 และ 3) ด้านการให้เวลากับงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.06 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า 1) ด้านความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน คือ เมื่อพบปัญหาและอุปสรรคจะทุ่มเทเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ มีความพากเพียรในการทำงาน มีความชำนาญและเชี่ยวชาญในงานของตนเอง รู้สึกมีพลังเต็มที่ในการทำงาน และภาคภูมิใจในงานที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับมาก 2) ด้านการอุทิศตนในการทำงาน คือ พยายามค้นหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อพัฒนางานอยู่เสมอ รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เสียสละความสุขส่วนตัว เพื่อให้บริษัทเจริญก้าวหน้าขึ้น อยู่ในระดับมาก ช่วงเวลาพักเที่ยงหรือเวลากลับบ้านในตอนเย็น ท่านจะเคลียร์งานให้เสร็จ และแม้จะเป็นวันหยุดมีความพร้อมมาทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และ 3) ด้านการให้เวลากับงาน คือ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ให้เวลาการทำงานต่อเนื่อง/ เป็นระยะเวลา นาน พึงพอใจที่จะทำงานในองค์กรนี้ อยู่ในระดับมาก การมีใจจดจ่ออยู่กับการงานของตนเอง และมีความสุข สนุกสนาน กังงานที่ทำอยู่ อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

### ผลการวิเคราะห์สมมติฐาน

**สมมติฐานที่ 1** ประเภทของสวัสดิการที่มีอิทธิพลต่อปัจจัยของการเกิดความผูกพันของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัท ABC จำกัด

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประเภทของสวัสดิการที่มีอิทธิพลต่อปัจจัยของการเกิดความผูกพันของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัท ABC จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 ได้แก่ เงิน โบนัสตามผลประกอบการ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ค่าใช้จ่ายการเดินทาง และค่าอาหาร

**สมมติฐานที่ 1.1** ประเภทของสวัสดิการที่มีอิทธิพลต่อปัจจัยของการเกิดความผูกพันของพนักงาน (ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน (Vigor)): กรณีศึกษาบริษัท ABC จำกัด

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ประเภทของสวัสดิการที่มีอิทธิพลต่อปัจจัยของการเกิดความผูกพันของพนักงาน (ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน (Vigor)): กรณีศึกษาบริษัท ABC จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 ได้แก่ ค่าใช้จ่ายการเดินทาง และเงินกู้เพื่อการทะเลาะสงเคราะห์

**สมมติฐานที่ 1.2** ประเภทของสวัสดิการที่มีอิทธิพลต่อปัจจัยของการเกิดความผูกพันของพนักงาน (การอุทิศตนในการทำงาน (Dedication)): กรณีศึกษาบริษัท ABC จำกัด

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประเภทของสวัสดิการที่มีอิทธิพลต่อปัจจัยของการเกิดความผูกพันของพนักงาน (การอุทิศตนในการทำงาน (Dedication)): กรณีศึกษาบริษัท ABC จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 ได้แก่ เงินโบนัสตามผลประกอบการ ค่าใช้จ่ายสำหรับที่อยู่อาศัย ค่าใช้จ่ายการเดินทางและเงินช่วยเหลือค่ามรดกกรรมพนักงาน

**สมมติฐานที่ 1.3** ประเภทของสวัสดิการที่มีอิทธิพลต่อปัจจัยของการเกิดความผูกพันของพนักงาน (การให้เวลากับงาน (Absorption)): กรณีศึกษาบริษัท ABC จำกัด

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ประเภทของสวัสดิการที่มีอิทธิพลต่อปัจจัยของการเกิดความผูกพันของพนักงาน (การให้เวลากับงาน (Absorption)): กรณีศึกษาบริษัท ABC จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 ได้แก่ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ค่าใช้จ่ายการเดินทาง ค่าอาหาร เงินรางวัลตอบแทนช่วงอายุงาน และตรวจสุขภาพประจำปี

จากผลการวิเคราะห์สมมติฐาน เกี่ยวกับประเภทของสวัสดิการมีอิทธิพลต่อปัจจัยของการเกิดความผูกพันของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัท ABC จำกัด สามารถสรุปภาพรวมได้ดังภาพที่

5-1

1. เงินโบนัสตามผลประกอบการ	-0.946	→	$R^2 = 0.247$  ปัจจัยของการเกิด ความผูกพันของ พนักงาน: กรณีศึกษาบริษัท ABC จำกัด
2. ประกันชีวิต	-0.223	→	
3. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	1.041	→	
4. ค่าใช้จ่ายสำหรับที่อยู่อาศัย	0.733	→	
5. ค่าใช้จ่ายการเดินทาง	1.229	→	
6. เบี้ยขยัน	-0.259	→	
7. ค่าอาหาร	0.787	→	
8. สหกรณ์ออมทรัพย์	-0.579	→	
9. เงินกู้เพื่อการเคหะสงเคราะห์	0.729	→	
10. เงินรางวัลตอบแทนช่วงอายุงาน	-0.505	→	
11. เงินช่วยการศึกษาบุตร	0.177	→	
12. เงินทำขวัญเด็กแรกเกิด	0.131	→	
13. เงินช่วยค่าสมรส	0.191	→	
14. เงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลครอบครัว	-0.183	→	
15. เงินช่วยเหลือค่ามรดกกรมครอบครัว	-0.058	→	
16. เงินช่วยเหลือค่ามรดกกรมพนักงาน	1.001	→	
17. เครื่องแบบพนักงาน	0.283	→	
18. บริการรถรับส่งพนักงานปรับอากาศ	0.127	→	
19. ประกันสุขภาพพนักงาน	-0.283	→	
20. ตรวจสอบสุขภาพประจำปี	0.649	→	
21. ร้านค้าสวัสดิการ	0.358	→	

ภาพที่ 5-1 สรุปผลการวิจัยในภาพรวม

จากผลการวิเคราะห์สมมติฐาน เกี่ยวกับประเภทของสวัสดิการมีอิทธิพลต่อปัจจัยของการเกิดความผูกพันของพนักงาน (ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน (Vigor)): กรณีศึกษาบริษัท ABC จำกัด สามารถสรุปได้ดังภาพที่ 5-2

1. เงินโบนัสตามผลประกอบการ	-0.197	$R^2 = 0.355$  ปัจจัยของการเกิด ความผูกพันของ พนักงาน (ความ มุ่งมั่นทุ่มเทใน การทำงาน(Vigor)) : กรณีศึกษาบริษัท ABC จำกัด
2. ประกันชีวิต	0.143	
3. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	0.271	
4. ค่าใช้จ่ายสำหรับที่อยู่อาศัย	0.156	
5. ค่าใช้จ่ายการเดินทาง	0.395	
6. เบี้ยขยัน	-0.132	
7. ค่าอาหาร	0.081	
8. สหกรณ์ออมทรัพย์	-0.026	
9. เงินกู้เพื่อการเคหะสงเคราะห์	0.274	
10. เงินรางวัลตอบแทนช่วงอายุงาน	-0.206	
11. เงินช่วยการศึกษาบุตร	0.067	
12. เงินทำขวัญเด็กแรกเกิด	-0.093	
13. เงินช่วยค่าสมรส	0.006	
14. เงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลครอบครัว	-0.014	
15. เงินช่วยเหลือค่ามรดกกรรมครอบครัว	-0.069	
16. เงินช่วยเหลือค่ามรดกกรรมพนักงาน	0.193	
17. เครื่องแบบพนักงาน	0.265	
18. บริการรถรับส่งพนักงานปรับอากาศ	0.291	
19. ประกันสุขภาพพนักงาน	0.215	
20. ตรวจสอบสุขภาพประจำปี	0.234	
21. ร้านค้าสวัสดิการ	-0.051	

ภาพที่ 5-2 สรุปผลการวิจัย (ด้านความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน)

จากผลการวิเคราะห์สมมติฐาน เกี่ยวกับประเภทของสวัสดิการมีอิทธิพลต่อปัจจัยของการเกิดความผูกพันของพนักงาน (การอุทิศตนในการทำงาน (Dedication)): กรณีศึกษาบริษัท ABC จำกัด สามารถสรุปได้ดังภาพที่ 5-3



ภาพที่ 5-3 สรุปผลการวิจัย (ด้านการอุทิศตนในการทำงาน)

จากผลการวิเคราะห์สมมติฐาน เกี่ยวกับประเภทของสวัสดิการมีอิทธิพลต่อปัจจัยของการเกิดความผูกพันของพนักงาน (การให้เวลากับงาน (Absorption)): กรณีศึกษาบริษัท ABC จำกัด สามารถสรุปได้ดังภาพที่ 5-4

1. เงินโบนัสตามผลประกอบการ	-0.243	$R^2 = 0.214$  ปัจจัยของการเกิดความผูกพันของพนักงาน(การให้เวลากับงาน (Absorption)): กรณีศึกษาบริษัท ABC จำกัด
2. ประกันชีวิต	0.172	
3. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	0.372	
4. ค่าใช้จ่ายสำหรับที่อยู่อาศัย	0.125	
5. ค่าใช้จ่ายการเดินทาง	0.234	
6. เบี้ยขยัน	-0.009	
7. ค่าอาหาร	0.364	
8. สหกรณ์ออมทรัพย์	-0.225	
9. เงินกู้เพื่อการเคหะสงเคราะห์	0.272	
10. เงินรางวัลตอบแทนช่วงอายุงาน	-0.267	
11. เงินช่วยการศึกษาบุตร	0.000	
12. เงินทำขวัญเด็กแรกเกิด	0.140	
13. เงินช่วยค่าสมรส	-0.062	
14. เงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลครอบครัว	0.000	
15. เงินช่วยเหลือค่ามรดกกรมครอบครัว	0.110	
16. เงินช่วยเหลือค่ามรดกกรมพนักงาน	0.175	
17. เครื่องแบบพนักงาน	-0.035	
18. บริการรถรับส่งพนักงานปรับอากาศ	-0.026	
19. ประกันสุขภาพพนักงาน	-0.021	
20. ตรวจสอบสุขภาพประจำปี	0.341	
21. ร้านค้าสวัสดิการ	0.102	

ภาพที่ 5-4 สรุปผลการวิจัย (ด้านการให้เวลากับงาน)

## อภิปรายผล

จากการทดสอบสมมติฐานอธิบายได้ว่าประเภทของสวัสดิการมีอิทธิพลต่อปัจจัยของการเกิดความผูกพันของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัท ABC จำกัด ทั้ง 21 ด้าน มีประเภทสวัสดิการ 9 ด้าน ได้แก่ 1) เงินโบนัสตามผลประกอบการ 2) กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ 3) ค่าใช้จ่ายสำหรับที่อยู่อาศัย 4) ค่าใช้จ่ายการเดินทาง 5) ค่าอาหาร 6) เงินกู้เพื่อการเคหะสงเคราะห์ 7) เงินรางวัลตอบแทนช่วงอายุงาน 8) เงินช่วยเหลือค่ามรดกกรรมพนักงาน และ 9) ตรวจสอบสุขภาพประจำปี ที่มีอิทธิพลต่อปัจจัยของการเกิดความผูกพันของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัท ABC จำกัด

**1. เงินโบนัสตามผลประกอบการ** มีอิทธิพลต่อปัจจัยของการเกิดความผูกพันของพนักงานทั้งในภาพรวมและความผูกพันในด้านความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของฐิติมา หลักทอง (2557, หน้า 77) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรม ยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี พบว่า รายได้ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงาน เงิน โบนัสเป็นส่วนหนึ่งของรายได้ของพนักงานในแต่ละปีจึงมีผลต่อรายได้ที่เพิ่มขึ้นหรือลดลงของพนักงาน และสอดคล้องงานวิจัยของสมจิตร จันทรเพ็ญ (2557, หน้า 92) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน พบว่า รายได้มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน เช่นเดียวกับการศึกษาของเสาวลักษณ์ ร้าเพยพล (2548) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา พบว่า ปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น อันดับแรก ได้แก่ รายได้

**2. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ** มีอิทธิพลต่อปัจจัยของการเกิดความผูกพันของพนักงานทั้งในภาพรวมและในด้านการให้เวลากับงาน เนื่องจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ คือ กองทุนที่นายจ้างและลูกจ้างร่วมกันจัดตั้งขึ้นเป็นลักษณะของสวัสดิการที่นายจ้างมีให้กับลูกจ้างเพื่อเป็นหลักประกันทางการเงินให้แก่ลูกจ้างที่เป็นพนักงานบริษัทเอกชนหรือรัฐวิสาหกิจต่าง ๆ โดยอยู่ภายใต้ควบคุมดูแลของรัฐผ่านกฎหมายที่เรียกว่า “พระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ” ทำให้ลูกจ้างมีการออมอย่างต่อเนื่อง เป็นหลักประกันในยามเกษียณอายุ จึงเป็นแรงจูงใจในอนาคตที่จะมีชีวิตที่มั่นคงสำหรับพนักงานและครอบครัว ทำให้พนักงานอยากทุ่มเททำงานและมีความซื่อสัตย์ต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Hrebiniak and Alutto (1972) พบว่า องค์กรที่มีระบบสิ่งจูงใจที่ดีมากเท่าใด ผู้ปฏิบัติงานยังมีแนวโน้มที่จะผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้น โดยสิ่งจูงใจในองค์กรหมายถึง เงินเดือน สวัสดิการ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพและผลประโยชน์ตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ

**3. ค่าใช้จ่ายสำหรับที่อยู่อาศัย** มีอิทธิพลต่อปัจจัยของการเกิดความผูกพันของพนักงานในด้านอุทิศตนในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของเอกพงษ์ อึ้งคำ (2556) ได้ศึกษาปัจจัยที่

ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองกำกับการควบคุมฝูงชน 2 กองบังคับการอารักขาและควบคุมฝูงชน 2 ผลการวิจัย พบว่า ค่าใช้จ่ายส่วนตัวมีผลต่อความผูกพันในองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองกำกับการควบคุมฝูงชน 2 ซึ่งเห็นได้ว่า ค่าใช้จ่ายสำหรับที่อยู่อาศัยมีความสำคัญกับการดำเนินชีวิตประจำวันเจ้าหน้าที่ตำรวจมีสวัสดิการที่อยู่อาศัย ที่พัก ค่าเช่า หรือ ค่าใช้จ่ายสำหรับที่อยู่อาศัยจึงมีอิทธิพลต่อปัจจัยของการเกิดความผูกพันของพนักงาน

**4. ค่าใช้จ่ายการเดินทาง** มีอิทธิพลต่อปัจจัยของการเกิดความผูกพันของพนักงานทั้งในภาพรวมและความผูกพันในด้านความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน, การอุทิศตนในการทำงาน และการให้เวลากับงาน ค่าใช้จ่ายการเดินทางในการมาปฏิบัติงาน เป็นส่วนหนึ่งของการทุ่มเทในการทำงานถ้าพนักงานได้รับการสนับสนุนค่าใช้จ่ายการเดินทางก็มีความพร้อมในการทำงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเอกพงษ์ อึ้งคำ (2556) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองกำกับการควบคุมฝูงชน 2 กองบังคับการอารักขาและควบคุมฝูงชน 2 ผลการวิจัยพบว่า ค่าใช้จ่ายส่วนตัว ค่ารถ ค่าเดินทาง มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองกำกับการควบคุมฝูงชน 2

**5. ค่าอาหาร** มีอิทธิพลต่อปัจจัยของการเกิดความผูกพันของพนักงานทั้งในภาพรวมและความผูกพันในด้านการให้เวลากับงานสอดคล้องกับงานวิจัยของเอกพงษ์ อึ้งคำ (2556) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองกำกับการควบคุมฝูงชน 2 กองบังคับการอารักขาและควบคุมฝูงชน 2 ผลการวิจัยพบว่า ค่าใช้จ่ายส่วนตัวมีผลต่อความผูกพันในองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองกำกับการควบคุมฝูงชน 2 กล่าวคือ หากเจ้าหน้าที่ตำรวจกองกำกับการควบคุมฝูงชน 2 มีค่าใช้จ่ายส่วนตัวมากมีรายได้น้อยจะทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจกองกำกับการควบคุมฝูงชน 2 มีความผูกพันในองค์กรลดลง ดังนั้น การมีเบียร์เลี้ยงหรือค่าอาหารจึงเป็นสิ่งสนับสนุนการทำงานและทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

**6. เงินกู้เพื่อการเคหะสงเคราะห์** มีอิทธิพลต่อปัจจัยของการเกิดความผูกพันของพนักงานในด้านความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภักดิ์นันท์ จิระคุลย์พัฒน์ (2556, หน้า 78) ศึกษาความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนของพนักงานบริษัทเอกชนพบว่า สวัสดิการที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงาน ได้แก่ (1) สวัสดิการ โบนัส (2) สวัสดิการห้องพัก ห้องอาหารสำหรับพนักงาน (3) สวัสดิการให้บริการแพทย์ของบริษัท (4) สวัสดิการเงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลสำหรับพนักงาน (5) สวัสดิการ โรงพยาบาลคู่สัญญา (6) สวัสดิการโครงการเงินกู้เพื่อการเคหะสงเคราะห์ (7) สวัสดิการเงินช่วยเหลือพนักงานประสบภัย (8) สวัสดิการฝึกอบรมภายใน (9) สวัสดิการจัดงานปีใหม่ (10) สวัสดิการสนามกีฬาสำหรับพนักงาน



และ (11) สวัสดิการห้องออกกำลังกายสำหรับพนักงาน ซึ่งสวัสดิการเหล่านี้มีผลต่อความผูกพันในองค์กร เนื่องจากสวัสดิการดังกล่าวทำให้เกิดความมั่นคงในชีวิต

**7. เงินรางวัลตอบแทนช่วงอายุงาน** มีอิทธิพลต่อปัจจัยการเกิดความผูกพันของพนักงานในด้านการใช้เวลาทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการศึกษาของ Kahn (1990), Maslach et al. (2001) ระบุว่า การให้รางวัลและการยอมรับ มีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร Kahn (1990) รายงานว่า คนจะผันแปรความผูกพันของพวกเขาตามการรับรู้ถึงผลประโยชน์ที่ตนเองจะได้รับจากการแสดงบทบาทในการทำงานของพวกเขา ดังนั้นอาจคาดได้ว่าพนักงานจะมีความผูกพันต่องานมากขึ้นสอดคล้องกับ Maslach et al. (2001) ได้กล่าวว่า การขาดแคลนการให้รางวัลและการยอมรับสามารถนำไปสู่การหมดพลังในการทำงาน ฉะนั้น การยอมรับและการให้รางวัลอย่างเหมาะสม จึงมีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับผลการศึกษาของประมินทร์ เนาวกาญจน์ (2553, หน้า 82) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลนครยะลา พบว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

**8. เงินช่วยเหลือค่ามรณกรรมพนักงาน** มีอิทธิพลต่อปัจจัยการเกิดความผูกพันของพนักงานในด้านอุทิศตนในการทำงานสอดคล้องกับพินลพรรณ เชื้อบางแก้ว (2550) ที่ได้กล่าวถึงการจัดสวัสดิการแก่พนักงานประเภทอาจจัดอยู่ในกลุ่มที่กฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องดำเนินการ อาทิ เงินช่วยเหลือค่ามรณกรรมพนักงาน เป็นเงินที่พนักงานมีสิทธิได้รับจากนายจ้างตามพระราชบัญญัติกองทุนเงินทดแทน พ.ศ. 2537 เพื่อช่วยเหลือเมื่อลูกจ้างประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยเป็นโรค หรือสูญหาย หรือเสียชีวิตจากการทำงานและงาน ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์และความคุ้มครอง 7 กรณี คือ การประสบอันตราย เจ็บป่วย ทูพพลภาพหรือตายอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน การคลอดบุตร สงเคราะห์บุตร ชราภาพและว่างงานตามกฎหมายประกันสังคม

**9. ตรวจสอบสุขภาพประจำปี** มีอิทธิพลต่อปัจจัยการเกิดความผูกพันของพนักงานในด้านการใช้เวลาทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจันทิมา ผลสุวรรณ (2555) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนของพนักงานเทศบาลเมืองคูคต อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี พบว่า ปัจจัยสวัสดิการที่ประกอบด้วยด้านการรักษาพยาบาลมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนของพนักงานเทศบาลเมือง คูคตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และงานวิจัยของภักดิ์สนันท์ จิระคุลย์พัฒน์ (2556, หน้า 78) พบว่า สวัสดิการให้บริการแพทย์ของบริษัท สวัสดิการเงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลสำหรับพนักงานมีผลต่อความพึงพอใจของพนักงาน และสอดคล้องกับสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (2549) ได้ทำการศึกษาและนำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของความผูกพัน พบว่า การเสริมสร้างความผูกพันของ

พนักงานต้องคักกรนั้น ประกอบด้วยปัจจัย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ ซึ่งสวัสดิการการตรวจสอบสุขภาพประจำปีเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีการดูแลเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอจึงเป็นสิ่งสำคัญทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

สรุปโดยภาพรวมประเภทสวัสดิการ อาทิ เงินโบนัสตามผลประกอบการ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ค่าใช้จ่ายสำหรับที่อยู่อาศัย ค่าใช้จ่ายการเดินทาง ค่าอาหาร เงินกู้เพื่อการเคหะสงเคราะห์ เงินรางวัลตอบแทนช่วงอายุงาน เงินช่วยเหลือค่ามรณกรรมพนักงาน และการตรวจสอบสุขภาพประจำปี มีอิทธิพลต่อปัจจัยของการเกิดความผูกพันของพนักงานซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Schaufeli (2002) กล่าวว่า ความผูกพันว่า เป็นความรู้สึกด้านบวก การเติมเต็ม และภาวะของจิตใจที่มีสัมพันธ์กับงานกับองค์กรและสอดคล้องกับแนวคิดของ Kahn (1990) กล่าวว่า คนจะผันแปรความผูกพันของพวกเขาตามการรับรู้ถึงผลประโยชน์ที่ตนเองจะได้รับ และเมื่อพิจารณาสวัสดิการแต่ละประเภท พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับสวัสดิการที่เป็นตัวเงินมากกว่าสวัสดิการที่ไม่ใช่ตัวเงินโดยมีสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน 8 ประเภท ได้แก่ เงินโบนัสตามผลประกอบการ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ค่าใช้จ่ายสำหรับที่อยู่อาศัย ค่าใช้จ่ายการเดินทาง ค่าอาหาร เงินกู้เพื่อการเคหะสงเคราะห์ เงินรางวัลตอบแทนช่วงอายุงาน และเงินช่วยเหลือค่ามรณกรรมพนักงาน ในขณะที่มีสวัสดิการที่ไม่ใช่ตัวเงินมีเพียง 1 ประเภท คือ ตรวจสอบสุขภาพประจำปี ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจตามแนวคิดของเทย์เลอร์ (Taylor) เชื่อว่า การจ่ายค่าตอบแทนต่อหน่วยของการผลิตจะสามารถใช้จูงใจคนงานที่มีผลผลิตสูง เพราะเขาจะทุ่มเทพยายามทำผลผลิตให้ได้ปริมาณมาก ๆ เพื่อจะได้ค่าตอบแทนสูงค้ำกับความเหนื่อย คนงานจะใช้ความพยายามและใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ ตามแนวคิดแรงจูงใจนี้เงินจึงเป็นสิ่งสำคัญในการจูงใจพนักงาน และสอดคล้องกับทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two factors theory) ของ เฟรเดอริกเฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) กล่าวถึง ปัจจัยสุขอนามัยและปัจจัยจูงใจว่ามีอิทธิพลต่อการทำงาน เพราะเป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้พนักงานทุ่มเทความสามารถและความพยายามทำงานให้ได้ดีที่สุด และสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's need hierarchy) กล่าวถึง ความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ทุกคน เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ เป็นการตอบสนองทางด้านร่างกายโดยตรง เช่น ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม อากาศหายใจ น้ำดื่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค ฯลฯ (นิติพล ภูตะโชติ, 2556, หน้า 187) ซึ่งพนักงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับปฏิบัติการและมีสถานภาพสมรสแล้วจึงอาจมีภาระต้องดูแลครอบครัว พนักงานส่วนใหญ่จึงให้ความสำคัญกับสวัสดิการที่เป็นตัวเงินมากกว่าสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน เช่น เงินโบนัสตามผลประกอบการ ค่าใช้จ่ายการเดินทางและค่าอาหาร ซึ่งเป็นสวัสดิการระยะสั้น

สำหรับการดำเนินชีวิตมากกว่าสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงินซึ่งเป็นสวัสดิการระยะยาว เช่น การตรวจสอบสุขภาพประจำปี

ตารางที่ 5-1 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ประเภทสวัสดิการ	ผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยเกิดความผูกพันของพนักงาน			
	ปัจจัยเกิดความผูกพันโดยรวม	ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน	การอุทิศตนในการทำงาน	การให้เวลากับงาน
1. เงิน โบนัสตามผลประกอบการ	✓	✗	✓	✗
2. ประกันชีวิต	✗	✗	✗	✗
3. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	✓	✗	✗	✓
4. ค่าใช้จ่ายสำหรับที่อยู่อาศัย	✗	✗	✓	✗
5. ค่าใช้จ่ายการเดินทาง	✓	✓	✓	✓
6. เบี้ยขยัน	✗	✗	✗	✗
7. ค่าอาหาร	✓	✗	✗	✓
8. สหกรณ์ออมทรัพย์	✗	✗	✗	✗
9. เงินกู้เพื่อการเคหะสงเคราะห์	✗	✓	✗	✗
10. เงินรางวัลตอบแทนช่วงอายุงาน	✗	✗	✗	✓
11. เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร	✗	✗	✗	✗
12. เงินค่าทำขวัญเด็กแรกเกิด	✗	✗	✗	✗
13. เงินช่วยเหลือค่าสมรส	✗	✗	✗	✗
14. เงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลครอบครัว	✗	✗	✗	✗
15. เงินช่วยเหลือค่ามรดกกรรมครอบครัว	✗	✗	✗	✗
16. เงินช่วยเหลือค่ามรดกกรรมพนักงาน	✗	✗	✓	✗
17. เครื่องแบบพนักงาน	✗	✗	✗	✗

## ตารางที่ 5-1 (ต่อ)

ประเภทสวัสดิการ	ผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยเกิดความผูกพันของพนักงาน			
	ปัจจัยเกิด ความผูกพัน โดยรวม	ความมุ่งมั่น ทุ่มเทใน การทำงาน	การอุทิศตน ในการ ทำงาน	การให้เวลา กับงาน
18. บริการรถรับส่งพนักงานปรับ อากาศ	✗	✗	✗	✗
19. ประกันสุขภาพ	✗	✗	✗	✗
20. ตรวจสอบสุขภาพประจำปี	✗	✗	✗	✓
21. ร้านอาหารสวัสดิการ	✗	✗	✗	✗

หมายเหตุ ✓ หมายถึง ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

✗ หมายถึง ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

## ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาเรื่อง “ประเภทของสวัสดิการมีอิทธิพลต่อปัจจัยของการเกิดความผูกพันของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัท ABC จำกัด” ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

## ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

จากการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะ พอสรุปได้ดังนี้

1. จากการศึกษา พบว่า ประเภทของสวัสดิการมีอิทธิพลต่อปัจจัยของการเกิดความผูกพันของพนักงานพิจารณาในภาพรวมและแยกรายด้านความผูกพันเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ในภาพรวม ประกอบด้วย 1) ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง 2) กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ 3) ค่าอาหาร แยกรายด้านความผูกพัน (ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน (Vigor) ประกอบด้วย 1) ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง 2) เงินกู้เพื่อการเคหะสงเคราะห์ 3) ตรวจสอบสุขภาพประจำปี แยกรายด้านความผูกพัน (การอุทิศตนในการทำงาน (Dedication) ประกอบด้วย 1) เงินช่วยเหลือค่ามรดกกรมพนักงาน 2) ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง 3) ค่าใช้จ่ายสำหรับที่อยู่อาศัย แยกรายด้านความผูกพัน (การให้เวลากับงาน (Absorption) ประกอบด้วย 1) กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ 2) ค่าอาหาร 3) ตรวจสอบสุขภาพประจำปี และ 4) ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง จากข้อค้นพบดังกล่าวเสนอแนะให้มีการจัดสวัสดิการให้ตรงกับความต้องการของพนักงาน โดยเรียงตามลำดับความสำคัญและความพึงพอใจของพนักงาน อาทิ

ในภาพรวม บริษัทควรมีการสำรวจความเพียงพอของสวัสดิการค่าใช้จ่ายในการเดินทาง เงินสมทบของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพและค่าอาหาร เพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงาน เป็นต้น

2. จากผลการศึกษา พบว่า ประเภทสวัสดิการที่เป็นตัวเงินซึ่งเกี่ยวข้องกับค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวันมีอิทธิพลต่อปัจจัยของการเกิดความผูกพันของพนักงาน ดังนั้น บริษัทควรมีมาตรการการเพิ่มสวัสดิการด้านค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ค่าอาหาร และค่าใช้จ่ายสำหรับที่อยู่อาศัย แต่ทั้งนี้ทั้งนั้น การเพิ่มสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ควรคำนึงปัจจัยหลายอย่างที่อาจมีผลกระทบต่อผลประโยชน์ของบริษัท บริษัทจึงควรมีเกณฑ์มาตรฐานสากลในการเพิ่มสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน อาจมิใช่การเพิ่มสูงสุดตามความต้องการของพนักงาน แต่คำนึงถึงปัจจัยหลายปัจจัยที่เอื้อต่อการดำเนินชีวิตของพนักงานและครอบครัว เช่น การเพิ่มค่าใช้จ่ายในการเดินทางอาจต้องศึกษาอัตราค่าน้ำมันในท้องตลาด หรือการเพิ่มค่าอาหาร อาจพิจารณาค่าครองชีพ รายได้ขั้นต่ำ และภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน ประกอบการพิจารณาเพิ่มสวัสดิการ ซึ่งการอธิบายเหตุผลและข้อเท็จจริงดังกล่าวจะทำให้พนักงานเกิดความเข้าใจการบริหารงานของบริษัท และไม่เรียกร้องด้วยความรู้สึกเพียงอย่างเดียว หากแต่คำนึงถึงเหตุผลและความเป็นไปได้ ซึ่งสิ่งนี้จะทำให้ทั้งผู้ประกอบการและพนักงานมีความเข้าใจที่คิดต่อกัน

3. จากผลการศึกษา พบว่า มีประเภทสวัสดิการที่เป็นตัวเงินที่มีผลในเชิงลบกับปัจจัยของการเกิดความผูกพันของพนักงาน ได้แก่ เงินโบนัสตามผลประกอบการและเงินรางวัลตอบแทนช่วงอายุงาน ซึ่งอาจเป็นเพราะผู้ตอบแบบสอบถามเกิดความรู้สึกเชิงเปรียบเทียบกับพนักงานคนอื่น ๆ เนื่องจากบริษัทให้เงินโบนัสตามผลประกอบการกับทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน พนักงานบางคนอาจรู้สึกว่าขยันมากกว่าแต่ได้เงิน โบนัสเท่ากับคนที่ไม่ขยัน จึงทำให้มีผลเชิงลบกับปัจจัยของการเกิดความผูกพันของพนักงาน หรือเงินรางวัลตอบแทนช่วงอายุงานก็เช่นเดียวกัน อาจมีความคิดเห็นว่าการทำงานเป็นระยะเวลายาวนาน ทำให้ได้เงินรางวัลตอบแทนที่มากกว่า ซึ่งบางคนอาจทำงานมานานแต่ไม่ได้เสียสละเพื่อบริษัทอย่างแท้จริงก็ได้ จึงทำให้มีผลเชิงลบกับปัจจัยของการเกิดความผูกพันของพนักงาน ดังนั้น บริษัทควรมีมาตรการการจ่ายเงิน โบนัสตามผลประกอบการและเงินรางวัลตอบแทนช่วงอายุงานที่มีความเป็นธรรม ตามภาระหน้าที่การปฏิบัติงาน ความขยันอดทน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รวมถึงมีระบบให้พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการจ่ายเงินโบนัสตามผลประกอบการและเงินรางวัลตอบแทนช่วงอายุงาน ได้ หรือเปิดโอกาสให้มีการโหวตคะแนนใน 2 ภาคส่วน คือ การให้คะแนนจากบริษัทและการให้คะแนนจากพนักงานด้วยกันเอง ซึ่งจะเป็นมติเอกฉันท์ในการจ่ายโบนัสตามผลประกอบการและเงินรางวัลตอบแทน ทำให้เกิดความเป็นธรรมมากยิ่งขึ้น และเป็นที่ยอมรับจากทุกฝ่ายในบริษัท

4. จากผลการศึกษา พบว่า ประเภทสวัสดิการที่เป็นตัวเงินเกี่ยวข้องกับค่าใช้จ่ายในการดำเนินชีวิตและความมั่นคงในอนาคต ซึ่งมีอิทธิพลต่อปัจจัยของการเกิดความผูกพันของพนักงาน ซึ่งส่วนใหญ่สวัสดิการดังกล่าวตอบสนองความต้องการของพนักงานโดยตรง ซึ่งประกอบด้วย พนักงาน ภรรยาและบุตร แต่มิได้รวมถึงสวัสดิการครอบครัว ซึ่งประกอบด้วย บิคารมารดา ดังนั้น บริษัทอาจมีสวัสดิการสำหรับบิคารมารดาของพนักงาน เพื่อให้พนักงานลดความกังวลในการดูแลบิคารมารดา โดยอาจยึดสโลแกนว่า “ครอบครัวของท่านคือครอบครัวของเรา” ซึ่งอาจเป็นสวัสดิการรูปแบบใหม่เพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานในมิติครอบครัว เช่น จัดให้มีกองทุนฉุกเฉินสำหรับการเลี้ยงดูบิคารมารดา หรือสวัสดิการคำปรึกษาพยาบาลสำหรับบิคารมารดาเมื่อยามเจ็บป่วย เป็นต้น

#### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการศึกษานี้ ได้ศึกษาประเภทสวัสดิการที่มีอิทธิพลต่อปัจจัยของการเกิดความผูกพันของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัท ABC จำกัด ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ในการดำเนินการด้านสวัสดิการ ควรมีการศึกษาปัญหาและความต้องการของพนักงานก่อนดำเนินการจัดสวัสดิการเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของพนักงานมากที่สุด เช่น การศึกษาค่าครองชีพ ค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน ฯลฯ
2. ควรมีการศึกษาประเภทสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน เช่น รถบริการรับส่งพนักงานปรับอากาศ เครื่องแบบพนักงาน ร้านค้าสวัสดิการ การตรวจสอบสุขภาพประจำปีและการประกันชีวิต ว่าตอบสนองต่อความต้องการของพนักงานมากน้อยเพียงใด และมีส่วนใดต้องปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงแก้ไขหรือใหม่
3. ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพควบคู่กับการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกในการจัดสวัสดิการที่มีอิทธิพลต่อปัจจัยของการเกิดความผูกพันของพนักงาน เนื่องจากการทำวิจัยเชิงปริมาณจะได้ข้อมูลในภาพรวมและไม่เห็นถึงความคิด ทศนคติในเชิงลึกของพนักงาน

## บรรณานุกรม

- กนกพร ทวีพัฒน์. (2551). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทแอดวานซ์ อิน โฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน)*. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2558). *สถิติสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2557*. กรุงเทพฯ: กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน.
- กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2547). *พระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2546*. กรุงเทพฯ: กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.
- กระทรวงแรงงาน. (2553). *คู่มือการจ้างงาน*. กรุงเทพฯ: กระทรวงแรงงาน.
- กระทรวงแรงงาน. (ม.ป.ป.). *สวัสดิการแรงงาน*. เข้าถึงได้จาก [http://www.mol.go.th/employee/Welfare\\_workers](http://www.mol.go.th/employee/Welfare_workers)
- กัญชวลี นิลวรรณ. (2554). *ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลต่อโรงพยาบาลเชียงใหม่ราม*. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ขวัญเมือง ไตรนุช. (2554). *ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร: กรณีศึกษาบริษัท เวสเทิร์นดิจिटอล (ประเทศไทย) จำกัด*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการวิศวกรรมธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- จันทิมา ผลสุวรรณ. (2555, ตุลาคม-ธันวาคม). ความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนของพนักงานเทศบาลเมืองคูคต อำเภอลำลูกกาจังหวัดปทุมธานี. *วารสารการเงิน การลงทุน การตลาด และการบริหารธุรกิจ*, 2(4), 139-155.
- จิราภรณ์ ตั้งกิตติภรณ์. (2556). *จิตวิทยาทั่วไป*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชนันดา โชติแดง. (2550). *ภาวะผู้นำความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- ฐิติมา หลักทอง. (2557). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรม ยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐพงษ์ ทองภักดี. (2557). *สวัสดิการสังคมไทย: ความสมดุลและยั่งยืน*. กรุงเทพฯ: คณะพัฒนาการเศรษฐกิจ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ทศพร อมรจารุชิต. (2551). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่ทำการไปรษณีย์ในเขตรอบนอกอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่*. การค้นคว้าแบบอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- นิติพล ภูตะโชติ. (2556). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิธิตี ไต้วัลย์. (2551). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงเทพฯ จำกัด (มหาชน) กลุ่มแผนงานจังหวัดเชียงใหม่*. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร. (2555). *การพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย: คุณสมบัตินิการ วัดเชิงจิตวิทยา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประภาพร คำฟู. (2551). *ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดลำปาง*. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ประมินทร์ เนาวกาญจน์. (2553). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลนครยะลา*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาสังคม, คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พัชราภรณ์ ศุภมั่งมี. (2548). *ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร: กรณีศึกษา บริษัท สหพัฒนา พิบูล จำกัด (มหาชน) ศูนย์กระจายสินค้าจังหวัดเชียงใหม่*. การค้นคว้าแบบอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พิมลพรรณ เชื้อบางแก้ว. (2550). *การพัฒนาบุคลิกภาพ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.



- ไพวัฒน์ วัฒนราษฎร์. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเปรียบเทียบกรณีโรงพยาบาลขนาดใหญ่ 3 แห่ง ในเขตเทศบาลนครอุบลราชธานี อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี*. ปรินญาณิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- ระพีพรรณ คำหอม. (2557). *สวัสดิการสังคมกับสังคมไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ลักษณ์นที จิระคุลยพัฒน์. (2556, ตุลาคม-ธันวาคม). ความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนของพนักงานบริษัทเอกชน. *วารสารการเงิน การลงทุน การตลาด และการบริหารธุรกิจ*, 3(4), 78-79.
- วุฒิรัตน์ อุ่นจิตติ. (2551). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่ทำการไปรษณีย์ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่*. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ศิริรัตน์ จำปาทิพย์. (2554). *ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลโรงพยาบาลนภลัย อำเภอบางคนที จังหวัดสมุทรสงคราม*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. (ม.ป.ป.). *สวัสดิการ*. เข้าถึงได้จาก <http://ftiweb.off.fti.or.th/intranet/file/banner/welfare.pdf>
- สมจิตร จันทร์เพ็ญ. (2557). *ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน*. การศึกษาอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารพัฒนาสังคม, คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย. (2549). *Employee engagement survey*. เข้าถึงได้จาก <http://www.pmat.or.th>
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2554). *พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2558). *ทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12. ใน เอกสารประกอบการระดมความคิดเห็น ทิศทางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานประกันสังคม. (2557). *รายงานประจำปี 2557*. นนทบุรี: กลุ่มงานสถิติและคณิตศาสตร์ ประกันภัย กองวิจัยและพัฒนา สำนักงานประกันสังคม.

- สำนักงานประกันสังคม. (2558). *สถิติงานประกันสังคม 2557*. นนทบุรี: กลุ่มงานสถิติและ  
คณิตศาสตร์ประกันภัย กองวิจัยและพัฒนา สำนักงานประกันสังคม.
- สำนักงานปลัดกระทรวง สำนักคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ. (2550).  
*พระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2546 (แก้ไขเพิ่มเติมโดย  
พระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550)*. กรุงเทพฯ:  
สำนักงานปลัดกระทรวง สำนักคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ  
กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2559). *สรุปผลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร (เดือน  
สิงหาคม พ.ศ. 2559)*. กรุงเทพฯ: กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร.
- สุรพล สารพันธ์. (2554). *ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจ: กรณีศึกษา สถานีตำรวจ  
นครบาลคลองตัน*. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหาร  
(สำหรับนักบริหาร), บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- เสาวลักษณ์ ร้าเพยพล. (2548). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลมหาราช  
นครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหาร โรงพยาบาล,  
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- เอกพงษ์ อังคำ. (2556). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองกำกับการ  
ควบคุมฝูงชน 2 กองบังคับการอารักขาและควบคุมฝูงชน*. ภาคนิพนธ์  
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารงานตำรวจและกระบวนการ  
ยุติธรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์  
จังหวัดปทุมธานี.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance,  
and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*,  
63, 1-8.
- Burke, Inc. Research. (2003). *Employee engagement & retention management*. Retrieved from  
<http://www.burke.com/Services/EERM/service>
- Federico, R. C. (1980). *The social welfare institution*. Lexington, Massachusetts: D.C.  
Health and Company.
- Friedlander, W. A., & Apte, R. Q. (1980). *Introduction to social welfare*. Englewood Cliffs,  
New Jersey: Prentice Hall.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. MA: Addison-Wesley.

- Hrebiniak, L., & Alutto, J. A. (1972). Personal and role-related factor in the development of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 17, 555-573.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of management Journal*, 33, 692-724.
- Koontz, H., & Wehrich, H. (2002). *Essential of management* (8<sup>th</sup> ed.). New Delhi: Tata McGraw-Hill.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Miles, R. H. (2001). Engagement and disengagement between special and general educators: An application of Miles and Huberman's cross-case analysis learning disability. *Quarterly*, 21(1), 34-56.
- Nunnally, C. J. (1978). *Psychometric theory*. New York: McGraw-Hill.
- Pajares, F. (2008). *Overview of social cognitive theory and of self-efficacy*. Retrieved from <http://www.des.emory.edu/mfp/eff.html>
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literate. *Journal of Applied Psychology*, 87, 698-714.
- Rothbard, N. P. (2001). Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles. *Administrative Science Quarterly*, 46, 655-84.
- Schaufeli, W. B. (2002). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 71-92.
- Steers, R. M. (1997). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 2, 22.
- The Gallup Organization. (2002). *The Gallup path to business performances*. Retrieved from <http://www.gallupconsulting.com/content/?ci=1528>
- The Institute for Employment Studies. (2004). *The driver of engagement*. Retrieved from <http://www.employment-studies.co.uk>
- Turner, J. (1974). *Development and administration: Operational implications for social welfare*. New York: United States Committee, International Council on Social Welfare.

William, M., & Sanchez, J. I. (1998). Customer services-oriented behavior and situational antecedents. *Journal of Quality Management*, 3(1), 101-116.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก  
แบบสอบถาม



## วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

Graduate school of Commerce Burapha University

169 ถนนลงหาดบางแสน ตำบลแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี

### แบบสอบถาม

ประเภทสวัสดิการมีอิทธิพลต่อปัจจัยของการเกิดความผูกพันของพนักงาน:

#### กรณีศึกษา ABC จำกัด

แบบสอบถามชุดนี้ ผู้ทำวิจัยได้จัดทำขึ้นเพื่อการศึกษา ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต โดยผู้ทำวิจัยจะเก็บข้อมูลที่ได้นำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษาเพื่อศึกษาประเภทสวัสดิการมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน โดยข้อมูลที่ท่านได้กรูณากรอกลงในแบบสอบถามจะถือเป็นความลับ ไม่นำมาเปิดเผยให้ทราบว่าผู้ให้ข้อมูลคือใคร และจะไม่มีผลใด ๆ ต่อท่านหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่าน ในการตอบแบบสอบถามและขอขอบคุณท่านมา ณ โอกาสนี้

---

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง  ตามความเป็นจริง

1. เพศ

1. ชาย

2. หญิง

2. อายุ

1. ต่ำกว่า 20 ปี

2. 21-30 ปี

3. 31-40 ปี

4. 41-50 ปี

5. 51 ปี ขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

1. ต่ำกว่า ม. 3

2. มัธยมศึกษา/ ปวช

3. ปวส/ อนุปริญญา

4. ปริญญาตรี

5. สูงกว่าปริญญาตรี

4. สถานภาพสมรส

1. โสด

2. สมรส

3. หย่าร้าง/ หม้าย

4. แยกกันอยู่

## 5. ตำแหน่งงาน

1. ระดับปฏิบัติการ (Operation)
2. ระดับพนักงานสำนักงาน (Officer)
3. ระดับหัวหน้างาน (Leader/ supervisor)
4. ระดับผู้จัดการ (Manager)

## 6. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

1. ต่ำกว่า 1 ปี                       2. 1 ปี ขึ้นไป แต่ไม่เกิน 3 ปี
3. 3 ปี ขึ้นไปแต่ไม่เกิน 5 ปี       4. มากกว่า 5 ปี

## ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลเกี่ยวกับสวัสดิการ

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างที่ตรงตามความพึงพอใจของท่านมากที่สุด

ลำดับ ที่	สวัสดิการ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
<b>สวัสดิการที่เป็นตัวเงิน</b>						
1	ท่านเห็นด้วยกับการจ่ายโบนัสตามผล ประกอบการในระดับใด					
2	ท่านมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการประกันชีวิต ในระดับใด					
3	ท่านมีความพึงพอใจต่อกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ในระดับใด					
4	สวัสดิการช่วยเหลือค่าใช้จ่ายสำหรับที่อยู่อาศัย เหมาะสมมากน้อยเพียงใด					
5	ค่าใช้จ่ายในการเดินทางเหมาะสมมากน้อย เพียงใด					
6	เบี่ยชยันสร้างขวัญกำลังใจให้ท่านมากน้อย เพียงใด					



ลำดับ ที่	สวัสดิการ	ระดับความคิดเห็น				
		มาก ที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
7	สวัสดิการค่าอาหารมีความเหมาะสมมากน้อย เพียงใด					
8	สหกรณ์ออมทรัพย์ (เงินกู้ฉุกเฉิน) สามารถ แก้ปัญหาการเงินของท่านในระดับใด					
9	เงินกู้เพื่อการเคหะสงเคราะห์ช่วยแบ่งเบาภาระ ท่านในระดับใด					
10	ท่านเห็นด้วยกับเงินรางวัลตอบแทนตามช่วง อายุงานในระดับใด					
11	ท่านเห็นด้วยกับเงินช่วยเหลือการศึกษาบุตรใน ระดับใด					
12	เงินค่าทำขวัญเด็กแรกเกิดมีความเหมาะสมมาก น้อยเพียงใด					
13	เงินช่วยเหลือค่าสมรสมีความเหมาะสมมากน้อย เพียงใด					
14	เงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลครอบครัว ทำให้ ท่านคลายความวิตกกังวลด้านสุขภาพในระดับ ใด					
15	ท่านเห็นด้วยกับเงินช่วยเหลือค่ามรดกกรรม ครอบครัวในระดับใด					
16	เงินช่วยเหลือค่ามรดกกรรมพนักงานมีความ เหมาะสมมากน้อยเพียงใด					
<b>สวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน</b>						
17	เครื่องแบบพนักงานซึ่งบริษัทแจกในแต่ละปีมี ความเหมาะสม มากน้อยเพียงใด					

ลำดับ ที่	สวัสดิการ	ระดับความคิดเห็น				
		มาก ที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
18	ท่านพึงพอใจกับบริการรถรับส่งพนักงานปรับ อากาศในระดับใด					
19	ท่านเห็นด้วยกับการมีประกันสุขภาพพนักงาน ในระดับใด					
20	ท่านพึงพอใจต่อสวัสดิการการตรวจสุขภาพ ประจำปีของบริษัทซึ่งบริการกับพนักงานทุกคน ในระดับใด					
21	ร้านค้าสวัสดิการมีบริการที่เอื้อประโยชน์กับ พนักงานในระดับใด					

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยของการเกิดความผูกพันของพนักงาน

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างที่ตรงตามความพึงพอใจของท่านมากที่สุด

ลำดับ ที่	ความผูกพันของพนักงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มาก ที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
<b>ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน</b>						
1	ท่านรู้สึกมีพลังเต็มที่ในการทำงานมากน้อย เพียงใด					
2	ท่านภาคภูมิใจในงานที่ได้รับมอบหมายใน ระดับใด					
3	เมื่อพบปัญหาและอุปสรรค ท่านทุ่มเทมากน้อย เพียงใดเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้					

ลำดับ ที่	ความผูกพันของพนักงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มาก ที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
4	ท่านมีความผูกพันเพียงใดในการทำงานมากน้อยเพียงใด					
5	ท่านมีความชำนาญและเชี่ยวชาญในงานของตนเองในระดับใด					
<b>การอุทิศตนในการทำงาน</b>						
6	ท่านเสียสละความสุขส่วนตัวมากน้อยเพียงใดเพื่อทำให้บริษัทเจริญก้าวหน้าขึ้น					
7	ท่านพยายามค้นหาความรู้ใหม่ ๆ มากน้อยเพียงใดเพื่อพัฒนางานอยู่เสมอ					
8	แม้จะเป็นวันหยุด ท่านมีความพร้อมมาทำงานในระดับใด					
9	ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรในระดับใด					
10	ช่วงเวลาพักเที่ยงหรือเวลากลับบ้านในตอนเย็น ท่านเสียสละตนเองมากน้อยเพียงใดเพื่อเคลียร์งานให้เสร็จ					
<b>การให้เวลากับงาน</b>						
11	ท่านมีใจจดจ่ออยู่กับการงานของตนเองในระดับใด					
12	ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานในระดับใด					
13	ท่านใช้เวลาการทำงานต่อเนื่อง/เป็นระยะเวลานานในระดับใด					
14	ท่านพึงพอใจที่จะทำงานในองค์กรนี้ในระดับใด					
15	ท่านมีความสุข สนุกสนาน กับงานที่ทำอยู่มากน้อยเพียงใด					

ข้อเสนอแนะ.....  
.....  
.....  
.....

\*\*\* ขอขอบคุณทุกท่านที่สละเวลาในการให้ข้อมูลในแบบสอบถามนี้ \*\*\*

ภาคผนวก ข  
อักษรวิสุทธิ

*Submission Information*

ID	SUBMISSION DATE	SUBMITTED BY	ORGANIZATION	FILENAME	STATUS	SIMILARITY INDEX
435574	Mar 27, 2017 at 19:45 PM	57750144@my.buu.ac.th	มหาวิทยาลัยบูรพา	05_ch1.docx	Completed	2.00 %

*Submission Information*

ID	SUBMISSION DATE	SUBMITTED BY	ORGANIZATION	FILENAME	STATUS	SIMILARITY INDEX
435603	Mar 27, 2017 at 20:24 PM	57750144@my.buu.ac.th	มหาวิทยาลัยบูรพา	05_ch2.docx	Completed	2.49 %

*Submission Information*

ID	SUBMISSION DATE	SUBMITTED BY	ORGANIZATION	FILENAME	STATUS	SIMILARITY INDEX
435595	Mar 27, 2017 at 20:18 PM	57750144@my.buu.ac.th	มหาวิทยาลัยบูรพา	05_ch3.docx	Completed	0.00 %

*Submission Information*

ID	SUBMISSION DATE	SUBMITTED BY	ORGANIZATION	FILENAME	STATUS	SIMILARITY INDEX
435076	Mar 27, 2017 at 11:03 AM	57750144@my.buu.ac.th	มหาวิทยาลัยบูรพา	05_ch4.docx	Completed	0.00 %

*Submission Information*

ID	SUBMISSION DATE	SUBMITTED BY	ORGANIZATION	FILENAME	STATUS	SIMILARITY INDEX
435077	Mar 27, 2017 at 11:04 AM	57750144@my.buu.ac.th	มหาวิทยาลัยบูรพา	05_ch5.docx	Completed	0.00 %