



ปัจจัยความพึงพอใจในสวัสดิการส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ
ในห้างหุ้นส่วนจำกัด ฮากี้กิ (ประเทศไทย)

นางสาวณัฐ กรีกษญาณ์กุล

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการพัฒนารัฐกิจอุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ปีการศึกษา 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ปัจจัยความพึงพอใจในสวัสดิการส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ
ในห้างหุ้นส่วนจำกัด ฮากี้กิ (ประเทศไทย)



นางสาวณัฐ เกริกขญาณ์กุล

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการพัฒนาธุรกิจอุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ปีการศึกษา 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ



ใบรับรองโครงการค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

เรื่อง ปัจจัยความพึงพอใจในสวัสดิการส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ใน
ห้างหุ้นส่วนจำกัด ฮากี้กิ (ประเทศไทย)

โดย นางสาวณัฐ เกริกขญาณกุล

ได้รับอนุมัติให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การพัฒนาธุรกิจอุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย / หัวหน้าภาควิชา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัญญาทิพ พิซิตการคำ)

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ

..... ประธานกรรมการ

(ดร.ปรีดา อัดวินิจตระการ)

..... อาจารย์ที่ปรึกษา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัญญาทิพ พิซิตการคำ)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อดิศักดิ์ วรพิวุฒิ)

ชื่อ : นางสาวณัฐ เกริกขญาณ์กุล
ชื่อการค้นคว้าอิสระ : ปัจจัยความพึงพอใจในสวัสดิการส่งผลต่อความผูกพัน
องค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในห้างหุ้นส่วนจำกัด
ฮาเก็ก (ประเทศไทย)
สาขาวิชา : การพัฒนาธุรกิจอุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระหลัก : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัญญาทิพ พิชิตการค้า
ปีการศึกษา : 2567

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันของพนักงานระดับปฏิบัติการในห้างหุ้นส่วนจำกัด ฮาเก็ก (ประเทศไทย) 2) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการในห้างหุ้นส่วนจำกัด ฮาเก็ก (ประเทศไทย) 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของความพึงพอใจในสวัสดิการส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในห้างหุ้นส่วนจำกัด ฮาเก็ก (ประเทศไทย) กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการโรงงานแห่งหนึ่งในอุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูป จำนวน 199 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมงานวิจัยครั้งนี้ ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลของงานวิจัยนี้คือ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์สมมติฐานโดยใช้ Multiple Regression Analysis

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นของปัจจัยความพึงพอใจในสวัสดิการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และ 3) ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของความพึงพอใจในสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรมากที่สุดคือการเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับสวัสดิการ รองลงมาคือความหลากหลายของสวัสดิการ และคุณภาพของสวัสดิการ ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

(มีจำนวนทั้งสิ้น 87 หน้า)

คำสำคัญ : สวัสดิการ ความผูกพันองค์กร อุตสาหกรรมอาหาร

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระหลัก

Name : Miss Narnut Krirkchayakul

Independent Study Title : The Influence of Welfare Satisfaction Factors on
Organizational Commitment Among Operational Staff
at Hakiki (Thailand) Limited Partnership

Major Field : Industrial Business and Human Resource
Development
King Mongkut's University of Technology North
Bangkok

Independent Study Advisor : Assistant Professor Dr. Thanyathip Pichitkarnkar

Academic Year : 2024

ABSTRACT

This research aims 1) the satisfaction level with current welfare benefits among operational staff at Hakiki Limited Partnership (Thailand), 2) the level of organizational commitment among operational staff at Hakiki Limited Partnership (Thailand), and 3) the influence of welfare satisfaction on organizational commitment among operational staff at Hakiki Limited Partnership (Thailand). The sample group in this research consisted of 199 operational employees from a food processing factory. Questionnaires were used as the research instrument for data collection. Statistical methods employed for data analysis included percentage, frequency, mean, standard deviation, and hypothesis testing using Multiple Regression Analysis.

The research findings revealed that: 1) the overall opinion level regarding welfare satisfaction factors was high, 2) the overall opinion level regarding organizational commitment was moderate, and 3) the analysis of the influence of welfare satisfaction on organizational commitment showed that access to welfare information had the greatest impact, followed by diversity of welfare benefits, and quality of welfare benefits, respectively, with statistical significance at the 0.05 level.

(Total 87 Pages)

Keywords: Welfare Benefits, Organizational Commitment, Food Industry

Advisor

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เนื่องจากการได้รับความกรุณาอย่างสูงจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัญญาทิพ พิชิตการคำ ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในการค้นคว้าอิสระที่กรุณา ให้ความช่วยเหลือ และให้คำแนะนำข้อคิดเห็น ตรวจสอบ และแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ นับตั้งแต่ เริ่มต้นจนเสร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อดิศักดิ์ วรพิวุฒิ หัวหน้าภาควิชาการพัฒนารัฐกิจ อุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์ คณะพัฒนารัฐกิจและอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี พระจอมเกล้าพระนครเหนือ คุณเมธา ประภาวกุล ผู้อำนวยการสำนักงานการบุคคลกลาง บริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) และ ดร.อำนวยการ อภิชัยนันท์ ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล และบริหาร บริษัท สยามคูโบต้าคอร์ปอเรชั่น จำกัด ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบ คุณภาพเครื่องมือพร้อมทั้งให้แนวคิด ข้อเสนอแนะ แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ

ขอขอบคุณคุณธนพร ไวกานิชการ และคุณพงษ์ศักดิ์ ขำวิจิตร ที่ช่วยกรุณาสืบค้น ติดต่อ ประสานงานและอำนวยความสะดวกในการทำวิจัยให้สำเร็จลุล่วงอย่างราบรื่น

ขอขอบคุณบุคลากรระดับปฏิบัติการในห้างหุ้นส่วนจำกัด ฮากี้กิ (ประเทศไทย) ทุกท่าน ที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

สุดท้ายนี้ขอกราบขอบพระคุณครอบครัว บิดา มารดา ภรรยา และกัลยาณมิตร ที่คอยให้ การช่วยเหลือ สนับสนุน เป็นกำลังใจสำคัญอย่างยิ่งในการเรียนตลอดมา รวมถึงเพื่อน ๆ พี่ ๆ น้อง ๆ เจ้าหน้าที่โครงการหลักสูตรบริหารธุรกิจระดับบัณฑิตศึกษา ที่คอยให้คำแนะนำงานวิจัยสำเร็จ ลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานวิจัยฉบับนี้จะเป็นประโยชน์แก่ผู้ที่สนใจ หรือองค์กร ในการนำมาเป็นแนวทางในการดำเนินงานให้เกิดประโยชน์ต่อไป และหากมีข้อบกพร่องหรือ ผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยยินดีน้อมรับและขออภัยมา ณ ที่นี้

ณัฐ เกริกขญาณ์กุล

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฌ
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
1.3 สมมติฐานของการวิจัย.....	3
1.4 ขอบเขตการวิจัย.....	3
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ/คำจำกัดความ.....	5
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	6
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์.....	7
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในสวัสดิการ.....	10
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร.....	16
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	20
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	25
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	25
3.2 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย.....	25
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	27
3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	30
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติและสถิติที่ใช้.....	30
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	31
4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	32
4.2 การวิเคราะห์ปัจจัยความพึงพอใจในสวัสดิการ.....	33
4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กร.....	37
4.4 การทดสอบสมมติฐาน.....	41

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4.5 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	42
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	43
5.1 สรุปผลการวิจัย	43
5.2 อภิปรายผล	44
5.3 ข้อเสนอแนะ	45
บรรณานุกรม.....	47
ภาคผนวก ก	53
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม	54
หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม	55
หนังสือขอความอนุเคราะห์ขอเข้าแจกแบบสอบถาม	58
ภาคผนวก ข	59
ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (IOC).....	60
แบบสอบถาม	65
แบบประเมินความสอดคล้องเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม (IOC).....	72
ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability).....	79
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	80
ประวัติผู้เขียน	87

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4-1	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม แสดงจำนวนร้อยละจำแนกตาม ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวม 32
4-2	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของปัจจัยความพึงพอใจ ในสวัสดิการ..... 33
4-3	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยความพึงพอใจ ในสวัสดิการด้านคุณภาพของสวัสดิการ..... 34
4-4	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยความพึงพอใจ ในสวัสดิการ ด้านความหลากหลายของสวัสดิการ 35
4-5	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยความพึงพอใจ ในสวัสดิการ ด้านการเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับสวัสดิการ..... 36
4-6	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวม..... 37
4-7	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร..... 38
4-8	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกมีค่าและความสำคัญ..... 39
4-9	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์กร ด้านความภักดีต่อองค์กร..... 40
4-10	การทดสอบสมมติฐานปัจจัยความพึงพอใจในสวัสดิการส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของ พนักงานระดับปฏิบัติการโรงงานแห่งหนึ่งในอุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูป 41
4-11	การสรุปผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยความพึงพอใจในสวัสดิการ..... 42

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	5
3-1 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย	26



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมในยุค Digital Transformation อุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูปของไทยกำลังเผชิญกับความท้าทายที่สำคัญ ทั้งการแข่งขันในตลาดโลก การปรับตัวเข้าสู่ระบบอัตโนมัติ ที่สภาวะเศรษฐกิจและสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว อุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูปถือเป็นหนึ่งในอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศไทย โดยมีมูลค่าการส่งออกสูงถึง 1.01 ล้านล้านบาทในปี 2566 และมีอัตราการเติบโตเฉลี่ยร้อยละ 3.5 ต่อปี (สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม, 2567) การเติบโตอย่างต่อเนื่องของอุตสาหกรรมนี้ส่งผลให้เกิดการแข่งขันที่สูงขึ้นระหว่างผู้ประกอบการ ทั้งในด้านคุณภาพผลิตภัณฑ์ ประสิทธิภาพการผลิต และการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ พฤติกรรมและความคาดหวังของแรงงานเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วนี้ จากข้อมูลของสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม (2567) พบว่าอุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูปของไทยมีมูลค่าการส่งออกสูงถึง 1.2 ล้านล้านบาท และมีการจ้างงานมากกว่า 1.5 ล้านคน โดยร้อยละ 70 เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ จากปรากฏการณ์ "The Great Resignation" หรือการลาออกครั้งใหญ่ที่เกิดขึ้นทั่วโลกหลังสถานการณ์โควิด-19 ได้ส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรมการผลิตของไทยอย่างมีนัยสำคัญ โดยพบว่าอัตราการลาออกของพนักงานในภาคการผลิตสูงถึงร้อยละ 15.8 ในปี 2566 ซึ่งสูงกว่าค่าเฉลี่ยในช่วง 5 ปีที่ผ่านมาถึงร้อยละ 25 สถานการณ์นี้สะท้อนให้เห็นถึงความท้าทายในการรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรในระยะยาว โดยเฉพาะในกลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนการผลิต และการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) ประกอบกับการเข้าสู่ตลาดแรงงานของคนรุ่น Gen Z ที่มีทัศนคติและความคาดหวังต่อการทำงานแตกต่างจากคนรุ่นก่อน ทำให้องค์กรต้องปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะในด้านสวัสดิการและผลประโยชน์

จากการสำรวจของ Mercer (2567) พบว่าร้อยละ 72 ของพนักงานให้ความสำคัญกับสวัสดิการที่ยืดหยุ่นและตอบโจทย์ความต้องการเฉพาะบุคคลมากกว่าค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ในขณะที่งานวิจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่วนใหญ่มุ่งเน้นการศึกษาปัจจัยด้านค่าตอบแทนและการพัฒนาบุคลากร การศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในสวัสดิการกับความผูกพันองค์กรในบริบทของอุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูปยังมีอยู่อย่างจำกัด โดยเฉพาะในกลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งมีความต้องการและความคาดหวังที่แตกต่างจากพนักงานในระดับอื่น เมื่อพิจารณาถึงบริบทที่ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายและสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในอุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูปที่

ต้องอาศัยแรงงานจำนวนมากในกระบวนการผลิต การรักษาพนักงานกลุ่มปฏิบัติการ ที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กรในระยะยาวจึงเป็นความท้าทายสำคัญของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์

แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจได้รับการอธิบายโดยนักวิชาการหลายท่าน โดย Good (1973) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจว่าเป็นสภาพหรือระดับความรู้สึกที่มีความสุข ความพอใจจากการได้รับการตอบสนองความต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับ Oliver (1997) ที่อธิบายว่าความพึงพอใจเป็นการตอบสนองต่อความต้องการของบุคคลที่ได้รับการเติมเต็ม นอกจากนี้ Shelly (1995) ได้ขยายความเพิ่มเติมว่าความพึงพอใจประกอบด้วยความรู้สึกทางบวกและทางลบ โดยความรู้สึกทางบวกสามารถสร้างให้เกิดความสุขเพิ่มขึ้นได้ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการได้รับบริการตามที่ Parasuraman, Zeithaml and Berry (1993) ได้เสนอไว้ว่า การรับรู้คุณภาพการบริการที่เกินความคาดหวังจะนำไปสู่ความพึงพอใจที่เพิ่มขึ้น

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg มีความสำคัญอย่างยิ่งในการอธิบายปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร Herzberg ได้แบ่งปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงและส่งผลให้เกิดความพึงพอใจ และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ซึ่งเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน โดยสวัสดิการถือเป็นหนึ่งในปัจจัยค้ำจุนที่สำคัญที่ช่วยรักษาความพึงพอใจของพนักงานและป้องกันการลาออก ซึ่งสอดคล้องกับสถานการณ์ที่พบว่าพนักงานให้ความสำคัญกับสวัสดิการที่ยืดหยุ่นและตรงกับความต้องการส่วนบุคคลมากขึ้น

เมื่อพิจารณาถึงบริบทที่ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายและสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในอุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูปที่ต้องอาศัยแรงงานจำนวนมากในกระบวนการผลิต การรักษาพนักงานกลุ่มปฏิบัติการที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กรในระยะยาวจึงเป็นความท้าทายสำคัญของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในสวัสดิการกับความผูกพันต่อองค์กรจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยในบริบทของทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg สวัสดิการที่ตอบสนองความต้องการของพนักงานไม่เพียงแต่จะช่วยลดความไม่พึงพอใจเท่านั้น แต่ยังสามารถยกระดับเป็นปัจจัยจูงใจที่สร้างความผูกพันต่อองค์กรได้ หากมีการออกแบบที่คำนึงถึงองค์ประกอบสำคัญ 3 ด้าน ได้แก่ คุณภาพของสวัสดิการ ความหลากหลายของสวัสดิการ และการเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับสวัสดิการ

ด้วยเหตุนี้ การวิเคราะห์ปัจจัยความพึงพอใจในสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในห้างหุ้นส่วนจำกัด ฮากิกิ (ประเทศไทย) จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนากลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองต่อความคาดหวังของพนักงานที่เปลี่ยนแปลงไป และสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันทางธุรกิจในระยะยาว การศึกษานี้จะช่วยให้เข้าใจถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มต่าง ๆ

ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการออกแบบระบบสวัสดิการที่มีความเหมาะสมและสร้างความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันของพนักงานระดับปฏิบัติการในห้างหุ้นส่วนจำกัด ฮากี้ (ประเทศไทย)

1.2.2 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการในห้างหุ้นส่วนจำกัด ฮากี้ (ประเทศไทย)

1.2.3 เพื่อศึกษาอิทธิพลของความพึงพอใจในสวัสดิการส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในห้างหุ้นส่วนจำกัด ฮากี้ (ประเทศไทย)

1.3 สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานหลัก ปัจจัยความพึงพอใจในสวัสดิการส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในห้างหุ้นส่วนจำกัด ฮากี้ (ประเทศไทย)

สมมติฐานย่อย

1. คุณภาพของสวัสดิการส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในห้างหุ้นส่วนจำกัด ฮากี้ (ประเทศไทย)

2. ความหลากหลายของสวัสดิการส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในห้างหุ้นส่วนจำกัด ฮากี้ (ประเทศไทย)

3. การเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับสวัสดิการส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในห้างหุ้นส่วนจำกัด ฮากี้ (ประเทศไทย)

1.4 ขอบเขตการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษานี้เป็นการศึกษาปัจจัยความพึงพอใจในสวัสดิการส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในห้างหุ้นส่วนจำกัด ฮากี้ (ประเทศไทย) ซึ่งประกอบด้วย

1.4.1.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ประกอบด้วย

1.4.1.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

ก) เพศ

ข) อายุ

ค) ระดับการศึกษา

ง) อายุงาน

1.4.1.1.2 ปัจจัยความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานระดับปฏิบัติการในห้างหุ้นส่วนจำกัด ฮากี้ (ประเทศไทย) (Herzberg's Two-Factor)

- ก) คุณภาพของสวัสดิการ
- ข) ความหลากหลายของสวัสดิการ
- ค) การเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับสวัสดิการ

1.4.1.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในห้างหุ้นส่วนจำกัด ฮากี้ (ประเทศไทย) (Organizational Commitment), (Three Component Model of Organizational Commitment)

1.4.1.2.1 การมีส่วนร่วมในองค์กร (Employee Engagement)

1.4.1.2.2 ความรู้สึกรักและมีความสำคัญ

1.4.1.2.3 ความภักดีต่อองค์กร

1.4.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

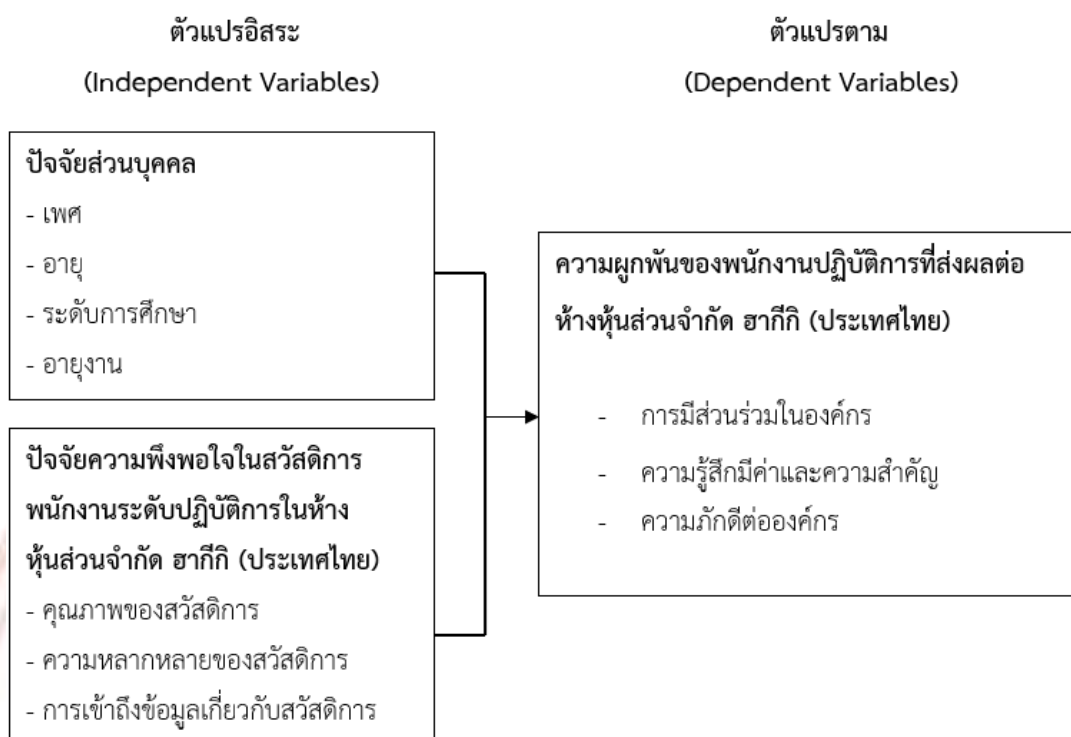
ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการในห้างหุ้นส่วนจำกัด ฮากี้ (ประเทศไทย) จำนวน 399 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 5 ตุลาคม 2567) การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณจากสูตรยามาเน่ (Yamane, 1973) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 199 คน

1.4.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษานี้มีระยะเวลาการทําวิจัย 3 เดือน ตั้งแต่ ธันวาคม 2567 – กุมภาพันธ์ 2568

1.4.4 กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมต่าง ๆ สามารถสรุปแนวคิดเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาปัจจัยความพึงพอใจในสวัสดิการส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในห้างหุ้นส่วนจำกัด ฮากี้ (ประเทศไทย) แสดงกรอบแนวคิดดังภาพประกอบ



ภาพที่ 1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ/คำจำกัดความ

- 1.5.1 องค์กร หมายถึง พนักงานระดับปฏิบัติการในห้างหุ้นส่วนจำกัด ฮากี้ (ประเทศไทย)
- 1.5.2 พนักงาน หมายถึง บุคลากร และลูกจ้างที่อยู่ภายใต้สัญญาจ้างแรงงานที่เป็นพนักงานประจำระดับต่ำกว่าระดับผู้จัดการลงมาทั้งหมด แม้จะเป็นรายวันและรายเดือน
- 1.5.3 คุณภาพของสวัสดิการ หมายถึง การรับรู้คุณภาพของสวัสดิการแต่ละประเภท เช่น ประกันสุขภาพ, โบนัส, และสิทธิประโยชน์อื่น ๆ มีความเหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อพนักงาน
- 1.5.4 ความหลากหลายของสวัสดิการ หมายถึง จำนวนและประเภทของสวัสดิการที่มีให้ เช่น การฝึกอบรม การสนับสนุนด้านการศึกษา หรือสวัสดิการสำหรับครอบครัว
- 1.5.5 การเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับสวัสดิการ หมายถึง ความสามารถในการเข้าถึงข้อมูลและการสื่อสารที่ชัดเจนเกี่ยวกับสวัสดิการที่มีให้ ซึ่งส่งผลต่อการรับรู้และความพึงพอใจ
- 1.5.6 การมีส่วนร่วมในองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่พนักงานมีส่วนร่วมและสามารถมีบทบาทในองค์กร ทำให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ
- 1.5.7 ความรู้สึกมีค่าและความสำคัญ หมายถึง การรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งเกิดจากการได้รับการดูแลและสวัสดิการที่เหมาะสม
- 1.5.8 ความภักดีต่อองค์กร หมายถึง ความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กรในระยะยาว และการแสดงความภักดีในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การทำงานอย่างเต็มที่ การแนะนำเพื่อนให้เข้าทำงาน

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 เพื่อนำผลการวิจัยมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาสวัสดิการที่มีอยู่ให้ตรงกับความต้องการของพนักงานมากขึ้น

1.6.2 เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้มาใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ด้านทรัพยากรมนุษย์ในการรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กร



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาการศึกษาปัจจัยความพึงพอใจในสวัสดิการส่งผลกระทบต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในห้างหุ้นส่วนจำกัด ฮากิกิ (ประเทศไทย) โดยมีแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยดังกล่าวโดยรายละเอียดของการทบทวนวรรณกรรมมีดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในสวัสดิการ
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์

ลักษณะทางประชากรศาสตร์เป็นศาสตร์ที่ให้ความรู้เกี่ยวกับขนาด องค์ประกอบการกระจาย และการเปลี่ยนแปลงของประชากร โดยลักษณะทางประชากรศาสตร์ส่วนใหญ่ประกอบไปด้วยเพศ อายุ การศึกษา และประสบการณ์ (Kotler, et al., 2016) โดยนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ มีรายละเอียดดังนี้

2.1.1 เพศ

Schiffman and Wisenblit (2015) กล่าวว่า เพศกับการทำงาน (Gender and Job Performance) มีความแตกต่างในด้านแรงจูงใจ การปรับตัวทางสังคม ความสามารถในการเรียนรู้ ความสามารถเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาในการทำงาน ผลการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในงานระหว่างผู้หญิงและผู้ชาย แต่ผู้ชายมีมุมมอง ทักษะความคิดเชิงรุก มองการณ์ไกล และมีความคาดหวังในความสำเร็จมากกว่าผู้หญิง

อดุลย์ (2551) กล่าวว่า เพศ ความแตกต่างทางเพศส่งผลกระทบต่อลักษณะพฤติกรรมของการติดต่อสื่อสารที่แตกต่างกัน คือ ผู้หญิงมีพฤติกรรมของการติดต่อสื่อสารการส่งและรับข่าวสารมากกว่าผู้ชาย แต่ผู้ชายมีลักษณะพฤติกรรมที่มีความต้องการที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้น นอกเหนือจากการรับและส่งข่าวสารเพียงอย่างเดียว นอกจากนี้ผู้หญิงและชายยังมีความแตกต่างกันทั้งเรื่อง ค่านิยม มุมมอง และทัศนคติ

ซึ่งความแตกต่างกันนี้มีสาเหตุมาจากวัฒนธรรมและสังคม ที่มีการกำหนดบทบาทและหน้าที่ของผู้ชายกับผู้หญิงให้มีความแตกต่างกัน

ปรมะ (2533) ได้กล่าวถึง เพศที่มีความแตกต่างกัน เป็นตัวแปรที่สำคัญ เนื่องจากเพศแต่ละเพศมีการเปลี่ยนแปลงด้านพฤติกรรม ทักษะ การรับรู้ และการตัดสินใจในแต่ละเรื่องต่างกัน ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมแตกต่างกัน

กรรณิการ์ (2548) ได้กล่าวว่า เพศโดยทั่วไปแล้วในเรื่องของความสามารถ เกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาในการทำงาน แรงจูงใจ การปรับตัวทางสังคมความสามารถระหว่างเพศชาย และเพศหญิงในการเรียนรู้ไม่มีความแตกต่างกัน แต่อย่างไรก็ตามการศึกษาของนักจิตวิทยา พบว่า เพศหญิงมักจะคล้อยตามและหวั่นไหวมากกว่าเพศชาย โดยลักษณะของเพศชายมักจะมีความคิดเชิงรุกก้าวไกล และคาดหวังในความสำเร็จมากกว่าเพศหญิง ไม่มีความแตกต่างของผลงานกับความพึงพอใจในงาน

มณีวรรณ (2559) กล่าวว่า เพศ (Sex) จากการศึกษาพบว่า เพศหญิงมีอัตราการขาดงานมากกว่าเพศชาย เนื่องจากเพศหญิงมีภาระหน้าที่ที่ต้องดูแลครอบครัว ดูแลบุตร จึงเป็นสาเหตุทำให้เพศหญิงมีความจำเป็นต้องลางานเพื่อจัดการหน้าที่มากกว่าเพศชาย นอกจากนี้ระบุถึงเพศว่าเป็นสิ่งที่ไม่ได้สร้างความขัดแย้งในการตัดสินใจทั้งในด้านการคิดวิเคราะห์ การเรียนรู้ การเข้าสังคม และภาวะผู้นำ

2.1.2 อายุ

Schiffman and Wisenblit (2015) กล่าวว่า อายุกับการทำงาน (Age and Job Performance) โดยส่วนใหญ่ในบุคคลที่มีอายุเพิ่มขึ้นจะมีจำนวนงานที่น้อยลง แต่จะมากไปด้วยประสบการณ์ทำงาน และคุณภาพ ทำให้สามารถสร้างผลประกอบการที่มีจำนวนมากขึ้น ดังนั้นจะเห็นได้ว่าบุคคลที่มีอายุงานจำนวนมากมักจะไม่น่าออกจากงานหรือย้ายงาน เนื่องจากหากมีอายุที่มากขึ้นจะทำให้โอกาสในการเปลี่ยนงานมีน้อยลงประกอบกับจะทำให้ได้รับผลตอบแทนที่มากขึ้น รวมทั้งสวัสดิการต่าง ๆ ก็จะได้รับมากขึ้นเช่นกัน โดยส่วนใหญ่ จะมาทำงานอย่างสม่ำเสมอ ทำให้มีอัตราการขาดงานน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อย

อดุลย์ (2551) กล่าวว่า อายุที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อความคิดและพฤติกรรมที่ต่างกัน คนที่มีอายุน้อยจะมองโลกในแง่ดี เปิดกว้าง และมีความคิดเสรีนิยมยึดถืออุดมการณ์มากกว่าคนที่อายุมากกว่า ในขณะที่คนที่อายุมากมักจะมองโลกในแง่ร้าย มีความรอบคอบระมัดระวังและมีความคิดที่อนุรักษ์นิยมมากกว่าคนที่อายุน้อย เนื่องมาจากแต่ละช่วงอายุมีประสบการณ์ชีวิตที่แตกต่างกัน

ปรมะ (2533) ได้กล่าวถึง อายุเป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความแตกต่างกันในด้านความคิดและพฤติกรรม เช่น พนักงานที่มีอายุน้อยจะมีความคิดเป็นอิสระ มีอุดมการณ์และมองโลกในแง่ดี ในขณะที่พนักงานที่มีอายุมากจะมีความคิดอนุรักษ์นิยม ยึดถือการปฏิบัติและระมัดระวัง ทำให้มองโลกในแง่ร้ายมากกว่าคนที่อายุน้อย

กรรณิการ์ (2548) ได้กล่าวว่า อายุเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นชัดเจนว่าผลงานของบุคคลจะลดน้อยลงไปในขณะที่มีอายุเพิ่มขึ้น แต่อย่างไรก็ตามบุคคลที่มีอายุมากมักจะเป็นผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานที่สูงและมีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่การงานที่เกิดผลผลิตสูง นอกเหนือจากนี้จะเห็นว่าบุคคลคน

ที่อายุมากมักจะไม่น่าเปลี่ยนย้ายการทำงาน แต่จะทำงานที่เดิม ทั้งนี้เพราะโอกาสในการเปลี่ยนงานน้อย และยังมีช่วงเวลาในการทำงานนานจะมีผลทำให้ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่มากขึ้น พนักงานที่มีอายุการทำงาน จะทำหน้าที่การทำงานได้อย่างสม่ำเสมอและมีการขาดงานน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย

มณีวรรณ (2559) กล่าวว่า อายุ (Age) การศึกษาประสิทธิภาพการทำงานที่สัมพันธ์กับอายุ คือ เมื่ออายุยิ่งเพิ่มขึ้นส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานลดลงไปตามอายุหรือไม่ จากผลการศึกษาพบว่า อายุที่เพิ่มขึ้นส่งผลให้เกิดการลางานที่น้อยลง ซึ่งอายุที่เพิ่มขึ้นนั้นไม่ได้ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดน้อยลง

2.1.3 ระดับการศึกษา

อดุลย์ (2551) กล่าวว่า การศึกษาเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีความคิด ทักษะ ค่านิยม และ พฤติกรรมที่แตกต่างกัน คนที่มีการศึกษาในระดับที่สูงกว่าจะมีความได้เปรียบมากกว่าในการเป็นผู้รับสารที่ดีเพราะเป็นผู้ที่มีความรู้และได้รับโอกาสที่กว้างขวาง ทำให้สามารถเข้าใจสารได้ดี แต่จะเป็นบุคคลที่มีทัศนคติเป็นของตนเอง ไม่เชื่ออะไรง่าย ๆ ถ้าไม่มีหลักฐานหรือเหตุผลเพียงพอ

ประม (2533) ได้กล่าวถึง การศึกษาเป็นปัจจัยที่ทำให้พนักงานมีความคิด ค่านิยม ทักษะ และ พฤติกรรมแตกต่างกัน เช่น ผู้ที่มีการศึกษาสูงจะมีความได้เปรียบอย่างมากในการเป็นผู้รับสารที่ดี เนื่องจากเป็นผู้ที่มีความคิดกว้างขวางและสามารถเข้าใจความหมายของสารนั้นได้เป็นอย่างดี แต่ในทางกลับกันจะไม่เชื่ออะไรง่าย ๆ หากไม่มีหลักฐานหรือเหตุผลเพียงพอและมีแนวโน้มที่จะมีความคิดแตกต่างออกไป

ศิริวรรณ (2550) กล่าวว่า ระดับการศึกษาเป็นลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลที่สำคัญที่สามารถช่วยในการกำหนดตลาดเป้าหมายในขณะที่ลักษณะด้านจิตวิทยาช่วยอธิบายถึงความคิดและความรู้สึกของกลุ่มเป้าหมายนั้น ๆ ได้อย่างดี

ศิริพร (2557) กล่าวว่า ระดับการศึกษา เป็นปัจจัยที่มีส่วนช่วยให้เกิดประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ซึ่งโดยส่วนใหญ่ผู้ที่มีการศึกษาสูงจะมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานสูงกว่าผู้ที่มีการศึกษาที่ต่ำกว่า

ศศินันท์ (2556) กล่าวว่า ระดับการศึกษาพนักงานต้องมีการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่าโดยไม่จำกัดสาขาวิชา

2.1.4 อายุงาน

Schiffman and Wisenblit (2015) กล่าวว่า ความอาวุโสในการทำงานกับการทำงาน (Tenure and Job Performance) ผู้ที่มีอายุการทำงานมากกว่าจะมีผลการปฏิบัติงานสูงกว่า อีกทั้งมีความพึงพอใจในงานมากกว่าพนักงานใหม่

อดุลย์ (2551) กล่าวว่า ประสพการณ์การทำงาน มีอิทธิพลส่งผลกระทบต่อปฏิกิริยาของผู้รับสาร ที่มีต่อผู้ส่งสาร เพราะแต่ละบุคคลมีวัฒนธรรม ประสพการณ์ ทักษะคิด ค่านิยม และเป้าหมายในชีวิตที่แตกต่างกัน

ประมะ (2533) ได้กล่าวถึง อายุงาน มีความสำคัญต่อปฏิกิริยาของผู้รับสารที่มีต่อผู้ส่งสาร เพราะแต่ละคนมีวัฒนธรรมประสพการณ์ ทักษะคิด ค่านิยมและเป้าหมายที่ต่างกัน ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้รับสารแต่ละคน เช่น ปัจจัยทางจิตวิทยาและสังคมที่จะมีอิทธิพลต่อการรับข่าวสาร

กรรณิการ์ (2548) ได้กล่าวว่า ความอาวุโสในงานกับการทำงานพบว่า พนักงานที่มีความอาวุโสในการทำงานจะมีผลงานที่สูงกว่าพนักงานใหม่และมีความพอใจในงานสูงกว่า

ศิริพร (2557) กล่าวว่า ประสพการณ์การทำงาน เป็นตัวแปรหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เนื่องจากประสพการณ์จากการทำงานส่งผลให้บุคคลสามารถทำงานตามที่ได้มอบหมายได้ดีขึ้น เพราะได้เรียนรู้จากการทำงานโดยตรง

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์จะประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพและรายได้ ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกมาเป็นกรอบแนวคิดของตัวแปรต้นในการศึกษางานวิจัยเนื่องจากบุคลากรในองค์กรต่าง ๆ ล้วนมีความแตกต่างกันตามลักษณะส่วนบุคคล ตั้งแต่ เพศ อายุ จนไปถึงระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันก็ทำให้มีความคิดและมุมมองแตกต่างกันด้วยเหตุผลเหล่านี้จึงทำให้ผู้วิจัยเลือกปัจจัยทางลักษณะทางประชากรศาสตร์มาใช้เป็นตัวแปรต้นสำหรับทำการศึกษาในครั้งนี้

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในสวัสดิการ

2.2.1 ความหมายของความพึงพอใจ

Good (1973) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง สภาพ คุณภาพ หรือระดับความพึงพอใจ ซึ่งเป็นผลมาจากความสนใจต่าง ๆ และทัศนคติที่บุคคลนั้นมีต่อสิ่งนั้น

Oliver (1997) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจ คือการตอบสนองที่แสดงถึง ความประสงค์ของลูกค้ายเป็นวิจารณ์ญาณของลูกค้ายที่มีต่อสินค้าและบริการ ความพึงพอใจมีมุมมองที่แตกต่างกันแล้วแต่มุมมองของแต่ละคน

Wolman (1973) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกที่มีความสุขเมื่อได้ รับผลสำเร็จตามจุดหมาย ความต้องการหรือแรงจูงใจ

Quirk (1987) ความพึงพอใจ หมายถึงความรู้สึกมีความสุขหรือความพอใจเมื่อได้รับความสำเร็จ หรือได้รับสิ่งที่ต้องการ

Hornby (2000) ความพึงพอใจหมายถึงความรู้สึกที่ดีเมื่อประสบความสำเร็จ หรือได้รับสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นเป็นความรู้สึกที่พอใจ

วีรूप (2542) ได้ให้ความหมายความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึก ภายในจิตใจของมนุษย์ที่ไม่เหมือนกันขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคลว่าจะคาดหวังกับสิ่งหนึ่งอย่างไร ถ้าคาดหวังหรือมีความตั้งใจมากและได้รับการตอบสนองด้วยดีจะมีความพึงพอใจมาก แต่ในทางตรงกันข้ามอาจผิดหวังหรือไม่พึงพอใจเป็นอย่างยิ่งเมื่อไม่ได้รับการตอบสนองตามที่คาดหวังไว้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสิ่งที่ตนตั้งใจไว้ว่ามีมากหรือน้อย

สุริยะ (2530) ได้ให้ ความหมายความพึงพอใจหลังการให้บริการของหน่วยงานของรัฐว่า ระดับผลที่ได้จากการพบปะ สอดคล้องกับปัญหาที่มีอยู่หรือไม่ ส่งผลดีและสร้างความภูมิใจเพียงใด

อรรถพร (2546) ได้สรุปว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ทศนคติหรือระดับ ความพึงพอใจของบุคคลต่อกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพของกิจกรรมนั้น ๆ โดยเกิดจากพื้นฐานของการรับรู้ ค่านิยมและประสบการณ์ที่แต่ละบุคคลจะได้รับ ระดับของความพึงพอใจจะเกิดขึ้นเมื่อกิจกรรมนั้น ๆ สามารถตอบสนองความต้องการแก่บุคคลนั้นได้

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ความรู้สึกพึงพอใจจะเกิดเมื่อความต้องการของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ความรู้สึกพึงพอใจจะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการของบุคคลได้รับการตอบสนองหรือบรรลุตามจุดมุ่งหมายในระดับหนึ่ง ความรู้สึกดังกล่าวจะลดลงหรือไม่เกิดขึ้นหากความต้องการหรือจุดมุ่งหมายนั้นไม่ได้รับการตอบสนอง

2.2.2 ทฤษฎีความพึงพอใจ

Shelly (1995) ได้ศึกษาแนวคิด เกี่ยวกับความพึงพอใจ สรุปได้ว่าเป็นความรู้สึกสองแบบของมนุษย์ คือ ความรู้สึกในทางบวก และความรู้สึกในทางลบ ความรู้สึกในทางบวกเป็นความรู้สึกที่เมื่อเกิดขึ้นแล้วทำให้ความรู้สึกย้อนกลับและความสุขนี้สามารถทำให้เกิดความสุขหรือความรู้สึกทางบวกเพิ่มขึ้นได้อีก ดังนั้น จะเห็นได้ว่าความสุขเป็นความรู้สึกที่สลับซับซ้อนและความสุขนี้จะมีผลต่อบุคคลมากกว่า ความรู้สึกในทางบวกอื่น ๆ ความรู้สึกทางลบ ความรู้สึกทางบวกและความสุขมีความสัมพันธ์กันอย่างสลับซับซ้อนและระบบความสัมพันธ์ของความรู้สึกทั้งสามนี้เรียกว่าระบบความพึงพอใจ

ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow, 1970) ได้เรียงลำดับสิ่งจูงใจ หรือความต้องการของมนุษย์ไว้ 5 ระดับ โดยเรียงลำดับขั้นของความต้องการไว้ตามความสำคัญ ดังนี้

1. ความต้องการพื้นฐานทางสรีระ
2. ความต้องการความปลอดภัยรอดพ้นอันตรายและมั่นคง
3. ความต้องการความรัก ความเมตตา ความอบอุ่น การมีส่วนร่วมในกิจกรรม
4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง การยกย่อง และความเคารพตัวเอง

5. ความต้องการความสำเร็จด้วยตนเอง ความพอใจในขั้นต่าง ๆ ของความต้องการของมนุษย์นี้ ความต้องการขั้นสูงกว่าบางครั้ง ได้ปรากฏออกมาให้เห็นแล้วก่อนที่จะความต้องการขั้นแรกจะได้เห็นผลเป็นที่พอใจเสียด้วยซ้ำ อย่างไรก็ตามบุคคลแต่ละคนส่วนมากแสดงให้เห็นว่าตนมีความพอใจอย่าง

สูงสุดในลำดับชั้นความต้องการขั้นต่ำ ๆ มากกว่าชั้นสูงจากการสำรวจพบว่าคนธรรมดาทั่วไปจะมีความพอใจในลำดับชั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

ความต้องการทางด้านกายภาพ 85%

ความต้องการความปลอดภัย 70%

ความต้องการทางด้านสังคม 50%

ความต้องการเด่นในสังคม 40%

ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในสิ่งที่ตนปรารถนา 10%

Parasuraman, Zeithaml and Berry (1993) กล่าวว่า หลักการให้สวัสดิการที่ดีต้องประกอบด้วย

1. ความเชื่อมั่นไว้วางใจ บริการนั้นจะต้องมีความถูกต้องมีความถูกต้องแม่นยำ และเหมาะสมตั้งแต่ครั้งแรก รวมทั้งต้องมีความสม่ำเสมอ คือบริการทุกครั้งจะต้องได้ผลเช่นเดิม ทำให้ผู้มารับบริการรู้สึกว่าคุณให้บริการเป็นที่พึงได้ เช่น มีความถูกต้องแม่นยำในการวินิจฉัย

2. สมรรถภาพในการให้บริการ ผู้ให้บริการต้องมีทักษะและความรู้ความสามารถในการบริการที่จะสามารถตอบสนองความต้องการของผู้มารับบริการได้ เช่น แพทย์มีความเชี่ยวชาญในการรักษาโรคศาสตร์มีความเชี่ยวชาญในเรื่องเกี่ยวกับยา ฯลฯ หรือบุคคลอื่น ๆ มีความรู้ ความสามารถในสาขาของตนและสามารถนำมาใช้ในการบริการได้อย่างเต็มที่

3. ความสามารถในการตอบสนองความต้องการของผู้มารับบริการ ผู้ให้บริการจะต้องมีความพร้อมและเต็มใจที่จะให้บริการสามารถตอบสนองความต้องการด้านต่าง ๆ ของผู้มารับบริการให้ทันเวลาที่ เช่น หน่วยงานมีความพร้อมที่จะรับมือเหตุการณ์ฉุกเฉินต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว

4. ความมีอัธยาศัยไมตรี บุคลากรทุกคนในสถานบริการที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการจะต้องมีความสุข มีการเอาใจใส่และเห็นใจผู้มารับบริการ รวมทั้งต้องมีกิริยามารยาทการแต่งกายและการใช้วาจาที่เหมาะสมด้วย

5. การเข้าถึงบริการ ผู้มารับบริการจะต้องเข้าถึงการบริการได้ง่าย และได้รับความสะดวกจากการบริการ รวมถึงการบริการนั้นจะต้องมีการกระจายไปอย่างทั่วถึง เช่น การคมนาคมที่สะดวก การบริการที่เป็นระเบียบ รวดเร็ว ไม่ต้องนั่งรอนาน การให้บริการเป็นไปอย่างเสมอภาค

6. ความน่าเชื่อถือ เกิดจากความซื่อสัตย์ ความจริงใจ ความสนใจอย่างแท้จริงของผู้ให้บริการที่มีต่อผู้รับบริการซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่สุด โดยเฉพาะทางการแพทย์ และจะทำให้มีผู้รับบริการ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่สุด โดยเฉพาะทางการแพทย์ และจะทำให้บริการนั้นอาจเกิดจากปัจจัยอื่นเสริมอีก เช่น ชื่อเสียงของโรงพยาบาลและบุคลากรต่าง ๆ

7. การสื่อสาร ผู้ให้บริการควรมีการให้ข้อมูลด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับผู้มารับบริการ ฟังทราบและประสงค์จะทราบ เช่น ข้อมูลเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลที่ผู้ป่วยจะได้รับข้อมูลเรื่อง ค่าใช้จ่ายและ

ทางเลือกในการรักษา ฯลฯ นอกจากนี้ยังต้องคำนึงถึงความเหมาะสมของผู้ให้บริการ และผู้รับบริการ ในด้านอื่น ๆ อีก เช่น ระดับการศึกษา ฯลฯ

8. ความมั่นคงปลอดภัย เป็นความรู้สึกที่มั่นใจในความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน รวมทั้งชื่อเสียง ปราศจากความรู้สึกเสี่ยงอันตรายและข้อสงสัยต่าง ๆ เช่นการรักษาความลับผู้ป่วย

9. ความเป็นรูปธรรมของการบริการ ซึ่งจะให้ผู้มารับบริการรับรู้ถึงการบริการนั้นได้อย่าง ชัดเจนและง่ายขึ้น เช่น การที่โรงพยาบาลมีสถานที่ใหญ่ หุรรุหา สะอาด มีเครื่องมือเครื่องใช้ ทันสมัย การบริการมีความเหมาะสม ฯลฯ นอกจากนี้ยังมีสิ่งอื่นที่ช่วยสร้างรูปธรรมของการบริการได้อีก เช่น การใช้รอยยิ้มเป็นสื่อที่แสดงอัธยาศัยไมตรีของผู้ให้บริการ

10. ความเข้าใจและรู้จักผู้มารับบริการ ผู้ให้บริการควรจะมี ความเข้าใจ และรู้จักผู้มารับบริการ ของตนเอง เช่นการที่แพทย์หรือพยาบาลสามารถจำชื่อผู้ป่วยได้ ผู้ให้บริการสามารถจำลูกค้าของ ตนเองได้ ฯลฯ

Vroom (1990) กล่าวว่า ทศคติและความพึงพอใจในสิ่งหนึ่งสามารถใช้แทนกันได้เพราะทั้งสองคำนี้จะหมายถึง ผลที่ได้รับจากการที่บุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมในสิ่งนั้น ทศคติด้านบวกจะแสดงให้เห็นสภาพความพึงพอใจในสิ่งนั้นและทศคติด้านลบจะแสดงให้เห็นสภาพความไม่พึงพอใจนั้น

Davis (1967) กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นกับบุคคลเมื่อความต้องการพื้นฐานทั้ง ร่างกายและจิตใจได้รับการตอบสนองพฤติกรรมเกี่ยวกับความพึงพอใจของมนุษย์เป็นความพยายามที่จะขจัดความตึงเครียด หรือความกระวนกระวายหรือสภาวะไม่สมดุลในร่างกายเมื่อสามารถขจัดสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวออกไปได้ มนุษย์ย่อมจะได้รับความพึงพอใจในสิ่งที่ต้องการ

Aday and Anderson (1975) กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็น ความรู้สึกความนึกคิดเห็นที่ เกี่ยวข้องกับทศคติของคนที่เกิดจากประสบการณ์ที่ผู้รับบริการเข้าไป ในสถานที่ที่ให้บริการนั้นและ ประสบการณ์เป็นไปตามความคาดหวังของผู้รับบริการและความพึงพอใจมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับปัจจัย ที่แตกต่างกัน

จากแนวคิดของนักวิชาการข้างต้น สรุปว่า ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการคือ ความรู้สึก อารมณ์ ที่มีความสุขความยินดีทางจิตใจที่เกิดขึ้นเป็นผู้รับ ซึ่งความรู้สึกดังกล่าวเกิดจากการที่ผู้รับบริการได้รับการตอบสนองความต้องการเป็นผู้ตอบสนองเองหรือผู้อื่นตอบสนองให้ ความพึงพอใจจะเกิดขึ้นระดับใดขึ้นอยู่กับปริมาณการตอบสนองความต้องการที่เกิดขึ้นได้ครบถ้วน

2.2.3 แนวคิดและทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg

ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's Two-Factor Theory) ได้มีการพัฒนาโดย Frederick Herzberg ในปี ค.ศ. 1950-1959 และในช่วงแรกของปี ค.ศ. 1960-1969 (ศิริวรรณ, 2550) ซึ่งเสนอแนะว่าความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย 2 แนวคิด คือ แนวคิดที่มีขอบเขต จากความพึงพอใจ (Satisfaction) ไปยังความไม่พึงพอใจ (No Satisfaction) และการได้รับอิทธิพล

จากปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และแนวคิดที่มีขอบเขตจากความไม่พึงพอใจ (Dissatisfaction) ไปยังความไม่มีความไม่พึงพอใจ (No Dissatisfaction) และได้รับอิทธิพลจากปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) หรือกล่าวได้ว่าทฤษฎี 2 ปัจจัย ประกอบด้วย (1) ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน และ (2) ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลด ความไม่พึงพอใจในการทำงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors or Motivators) เป็นปัจจัยภายในหรือความต้องการภายในของพนักงานที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นกลุ่มปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความพึงพอใจและเป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ทัศนคติทางบวกและการจูงใจที่แท้จริงประกอบด้วย ปัจจัย 5 ด้านได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) คือ การที่สามารถทำงานได้สำเร็จ ทันทตามเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในการทำงานของหน่วยงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นและเมื่องานสำเร็จก็เกิดความรู้สึกพอใจ ในความสำเร็จนั้น ได้แก่ การได้ใช้ความรู้ทางวิชาการในการปฏิบัติตามเป้าหมายที่คาดหวัง การเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในการทำงานของตนเองได้ตามความเหมาะสม ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงานและผลของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้

1.2 การได้รับการยอมรับ (Recognition) คือ การได้รับความยอมรับนับถือจากบุคคลรอบข้างหรือได้รับการยกย่องชมเชยในความสามารถ รวมทั้งการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ ได้แก่ การยกย่องชมเชยภายในองค์กร ความภาคภูมิใจในอาชีพ การได้รับการยอมรับจากองค์กร การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และการมีเกียรติศักดิ์ศรีในอาชีพ เป็นต้น

1.3 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) หรือโอกาสในการเจริญเติบโต (Possibility of Growth) คือ การมีโอกาสได้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้รับการเลื่อนขั้นเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือการได้รับการฝึกอบรม เป็นต้น ซึ่งจะเป็สิ่งจูงใจให้บุคลากรในองค์กรอยากทำงาน

1.4 ลักษณะงานที่ทำ (Work Itself) คือ ความน่าสนใจของงาน ต้องอาศัยความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสำคัญ มีคุณค่า เป็นงานที่ใช้ความคิด มีความท้าทายความสามารถในการทำงาน ความมีอิสระในการทำงาน งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัดและตรงความรู้ที่ได้ศึกษามา เป็นต้น

1.5 ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ การได้มีโอกาสได้รับมอบหมายงาน หรือมีส่วนร่วมในงานที่ได้รับมอบหมาย ไม่ควบคุมมากเกินไปจนขาดอิสระในการทำงาน ได้แก่ ความเหมาะสมของปริมาณงาน การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบและได้รับมอบหมายงานสำคัญ เป็นต้น

2 ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Maintenance or Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นเพียงสิ่งที่สกัดกั้นไม่ให้พนักงานเกิดความไม่พอใจแต่ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นได้ ซึ่งโดยส่วนใหญ่จะเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นที่พนักงานจะต้องได้รับการสนองตอบ เพราะถ้าไม่มีให้หรือมีให้ไม่เพียงพอ จะทำให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน แต่ทั้งนี้ไม่ได้หมายความว่า ถ้าให้ปัจจัยเหล่านี้แล้วจะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 10 ด้าน ได้แก่

2.1 นโยบายและการบริหารของบริษัท (Company Policy and Administration) คือ การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ได้แก่ นโยบายการควบคุมดูแลระบบขั้นตอนของหน่วยงาน ข้อบังคับ วิธีการทำงาน การจัดการ วิธีการบริหารงานขององค์กร มีการแบ่งงานไม่ซับซ้อน มีความเป็นธรรม มีการเขียนนโยบายที่ชัดเจน และมีการแจ้งนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง

2.2 การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (Supervision) คือ ลักษณะการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ความยุติธรรมในการแบ่งและกระจายงานของผู้บังคับบัญชา ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงาน การให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การสั่งงาน การมอบหมายงานมีความชัดเจน วิธีการดูแล ควบคุมการปฏิบัติงาน การรับฟังข้อคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา การสอนงานและความยุติธรรมในการมอบหมายงาน เป็นต้น

2.3 ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Interpersonal Relations with Supervision) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดีต่อกัน เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือ และการได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้างาน

2.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations with Peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดีต่อกัน เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือ และการได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน

2.5 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations with Subordinators) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดีต่อกัน เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือ และการได้รับความช่วยเหลือจากผู้ใต้บังคับบัญชา

2.6 ตำแหน่งงาน (Status) คือ อาชีพนั้น ๆ ต้องเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี มีความสำคัญของงานต่อบริษัท เป็นต้น

2.7 ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของหน้าที่การงาน ความมั่นคง ภาพพจน์ ชื่อเสียง หรือขนาดของบริษัทหรือองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

2.8 ชีวิตส่วนตัว (Personal Life) คือ ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากการทำงานหรือหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ สภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน

2.9 สภาพการทำงาน (Working Conditions) คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ทำงาน เช่น เสียง แสงสว่าง อุณหภูมิ การระบายอากาศ กลิ่น บรรยากาศในการทำงาน ชั่วโมงในการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีผลกระทบต่อผู้ทำงาน และเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจต่อการทำงาน

2.10 ค่าตอบแทน (Compensations) และสวัสดิการ (Welfares) คือ ผลตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้แก่พนักงานสำหรับการทำงานให้องค์กร ไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบของเงินเดือน ค่าจ้าง รวมทั้งการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานเหมาะสมกับงานที่ทำ โดยการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปอย่างเหมาะสมเป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน นอกจากนี้ยังรวมถึงรางวัลที่ให้กับพนักงานที่เป็นผลมาจากการทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ ขององค์กร หรือเป็นผลตอบแทนชนิดใดชนิดหนึ่งซึ่งพนักงานได้รับเพิ่มเติมนอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้าง ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพและการประกันชีวิต วันหยุดพักผ่อน/พักร้อน บำเหน็จ บำนาญ เป็นต้น

จากการศึกษาทฤษฎีสองปัจจัย Herzberg's Two-Factor ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงาน สามารถแบ่งออกได้ 3 ด้าน ดังนี้ 1) คุณภาพของสวัสดิการ 2) ความหลากหลายของสวัสดิการ 3) การเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับสวัสดิการ โดยการศึกษาข้อมูลสวัสดิการจะทำให้องค์กรมีความเข้าใจในความต้องการที่แท้จริงของพนักงานและช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารความพึงพอใจและทำให้พนักงานเกิดความผูกพันในองค์กรได้มากยิ่งขึ้น

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร

2.3.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

Steer (1977) ได้ให้นิยามความหมายว่าความผูกพันองค์กรเป็นความสัมพันธ์อันหนักแน่นที่บุคลากรแต่ละคนภายในองค์กรเข้ากันได้เป็นอย่างดี รวมตัวกันเป็นหนึ่งเดียวกันมีความคิดเห็นสอดคล้องกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการ

1. ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า การยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร ต้องการมีส่วนร่วมในองค์กร
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กรหรือความภักดีต่อองค์กร

3. ด้านความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกมีค่าและความสำคัญ

Kahn (1990) ได้ให้นิยามความหมายว่า ความผูกพันองค์กรเป็นเรื่องของความรู้สึกว่าตนเป็นสมาชิกหรือเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรพร้อมปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทที่ตนเองได้รับอย่างเต็มที่โดยสะท้อนผ่านออกมาจากพฤติกรรม (Behavior) ความคิด (Cognitive) และอารมณ์ (Emotion) ระหว่างที่ปฏิบัติงานในหน้าที่หรือตามบทบาทที่ได้รับการมอบหมาย

Woodruffe (2005) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความมุ่งมั่นและความสามารถที่จะอุทิศตนเพื่อความสำเร็จขององค์กรหรือเป็นการอุทิศเวลา สติปัญญา และแรงงานของพนักงานที่มีต่องานที่ปฏิบัติ โดยองค์ประกอบแสดงถึงความผูกพันในงานของพนักงาน ได้แก่

1. ความตั้งใจ ประกอบด้วยความรู้สึกถึงเป้าหมายและความภาคภูมิใจทำให้เกิดความพยายามอย่างสุดความสามารถในการทำงาน
2. วิธีการอำนวยความสะดวกและสนับสนุนทรัพยากร อุปกรณ์ เครื่องมือ เพื่อให้พนักงานสามารถนำไปใช้ดำเนินงานได้อย่างสำเร็จตามเป้าหมาย

Wilson (2010) กล่าวถึงความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความทุ่มเทอย่างสุดความสามารถในการทำงาน มีการเชื่อมโยงกับผลการทำงานและเป้าหมายขององค์กร

วีโลวรรณ (2553) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กร คือ ทศนคติที่สะท้อนความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของบุคคลกับองค์กรมองว่าตนเองเป็นสมาชิกที่แท้จริงขององค์กร และปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป โดยผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำจะมองว่าตนเป็นเหมือนคนภายนอก มีความไม่พอใจในสิ่งต่าง ๆ และไม่คิดว่าตนเองเป็นสมาชิกขององค์กรในระยะยาว

Herscovitch and Meyer (2002) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทศนคติทางบวกของบุคลากรที่มีความเชื่อมั่น ความศรัทธา การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยแสดงออกทางพฤติกรรมที่พร้อมเข้าร่วมกิจกรรมและทุ่มเททำสิ่งต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งเป็นความเต็มใจที่จะพยายามปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถเพื่อให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ตลอดไป

ที่กล่าวมาแล้วข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันองค์กร เป็นเรื่องของการแสดงออกทางความรู้สึก หรือพฤติกรรมของบุคคล ที่มีทุ่มเทและเต็มใจในการทำงานให้กับองค์กร ที่สะท้อนมาจากการพูดถึงองค์กร การอยู่กับองค์กรและต้องการให้องค์กรมีความเจริญเติบโตประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดเอาไว้

2.3.2 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร

Steers (1977) ทำการศึกษาและอธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าออกจากงานของสมาชิกในองค์กรได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานเสียอีก คือ

1. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวคิดซึ่งลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน สะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองต่อองค์กรในแง่หนึ่งของงานเท่านั้น

2. ความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจถึงแม้ว่าจะมีการพัฒนาไปอย่างช้า ๆ แต่ก็อยู่อย่างมั่นคง

3. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้วัดถึงควมมีประสิทธิภาพขององค์กร

Aon Hewitt (2015) ได้ให้มุมมองว่าความผูกพันของพนักงานเป็นสิ่งที่แสดงออกได้ทางพฤติกรรม ดังนี้

1. การพูดถึงองค์กร (Say) คือ พนักงานจะพูดถึงองค์กรของตนในทางที่ดี ทั้งกับบุคคลในองค์กรและกับบุคคลภายนอกองค์กร

2. การอยู่กับองค์กร (Stay) คือ พนักงานมีความรู้สึกที่ตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกและอยู่กับองค์กรต่อไป

3. ความเพียรพยายาม (Strive) คือ พนักงานพยายามทำงานของตนให้ดีที่สุด และพยายามช่วยเหลืองานขององค์กรเพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จ

Herscovitch and Meyer แบ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรไว้ดังนี้ (ปาริชาติ, 2552)

1. ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร (Continuance Commitment) หมายถึง การที่บุคคลต้องการอยู่ทำงานกับองค์กรเพราะมีความเชื่อว่า หากลาออกจะไม่คุ้ม ยิ่งถ้าอยู่กับองค์กรมาเป็นเวลานาน หากลาออกจะยิ่งทำให้สูญเสียสิ่งที่ได้ลงทุนกับองค์กรในเวลาที่ผ่านมา เช่น ประโยชน์ที่ได้จากการเกษียณอายุ มิตรภาพ พนักงานยังคงทำงานอยู่กับองค์กรเพียงเพราะว่าไม่ต้องการสูญเสียสิ่งเหล่านี้ไป อาจกล่าวได้ว่าเป็นผู้ที่มีความผูกพัน ด้านการคงอยู่ในองค์กรในระดับสูง

2. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง เป็นการยึดติดทางอารมณ์ต่อองค์กร ได้แก่ ความรู้สึกสามัคคีในกลุ่มพนักงานที่บุคคลต้องการอยู่ทำงาน กับองค์กร เพราะว่าเห็นพ้องกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร คนที่มีความผูกพันด้านความรู้สึกมากจะเป็นผู้ที่เห็นพ้องกับสิ่งที่องค์กรกำลังทำอยู่ และเต็มใจที่จะให้ความช่วยเหลือโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในกรณีที่องค์กรกำลังดำเนินการให้เกิดการเปลี่ยนแปลง พนักงานอาจจะสงสัยว่าค่านิยมของตนยังคงเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรหรือไม่ หากพนักงานคิดว่าไม่เป็นก็จะลาออกไป

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) หมายถึง พนักงาน จะมีความรู้สึกที่ตนเป็นหนี้บุญคุณหรือมีภาระหน้าที่ต่อองค์กร เป็นการที่พนักงานมีความรู้สึกที่เมื่อเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กรแล้วจะต้องมีความผูกพันต่อองค์กรเพราะเห็นว่ามันคือความถูกต้องและเป็นความเหมาะสมที่ตนควรจะทำจึงกลายเป็นความจำเป็น ดังนั้นตนจึงมีความรู้สึกว่าเป็นการถูกต้องและสมควรที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป กล่าวโดยสรุป องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรดังนี้

3.1 ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร (Continuance Commitment) หมายถึง การที่บุคคลต้องการอยู่ทำงานกับองค์กรเพราะมีความเชื่อว่า หากลาออกจะไม่คุ้ม ยิ่งถ้าอยู่กับองค์กรมาเป็นเวลานาน หากลาออกจะยิ่งทำให้สูญเสียสิ่งที่ได้ลงทุนกับองค์กรในเวลาที่ผ่านมา

3.2 ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง เป็นการยึดติดทางอารมณ์ต่อองค์กร ได้แก่ ความรู้สึกสามัคคีในกลุ่มพนักงานที่บุคคลต้องการอยู่ทำงานกับองค์กร เพราะว่าเห็นพ้องกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

3.3 ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) หมายถึง พนักงานจะมีความรู้สึกว่าเป็นหนี้บุญคุณหรือมี ภาระหน้าที่ต่อองค์กร

Strellioff (2010) กล่าวว่า “Engagement” มีลักษณะคล้ายคลึงกับคำว่า “Commitment” ซึ่งความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรเป็นภาวะทางอารมณ์ของบุคคลที่แสดงออกในเชิงพฤติกรรม แบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ

1. การพูด (Say) การที่พนักงานกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดีให้แก่ผู้อื่นรับรู้ไม่ว่าจะเป็นลูกค้า เพื่อนร่วมงาน ครอบครัว และบุคคลรอบข้าง
2. การอยู่องค์กร (Stay) พนักงานมีความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรทำงานอยู่ในองค์กรด้วยความรู้สึกที่จริงใจถึงแม้จะมีองค์กรอื่นให้ผลตอบแทนที่มากกว่า
3. การตอบสนอง (Serve) เป็นความภาคภูมิใจในงานที่รับผิดชอบโดยเห็นว่าการที่ทำงานที่สามารถช่วยสนับสนุนเป้าหมายขององค์กร

Bruce (1974) อธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความรู้สึกของสมาชิกในองค์กรที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร สมาชิกในองค์กรยินยอมที่จะปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ปัจจัย ดังนี้

1. ความเป็นหนึ่งเดียวกันกับองค์กร (Identification) โดยการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทของสมาชิกในองค์กร
2. ความเกี่ยวข้องกับองค์กร (Involvement) การที่บุคลากรมีส่วนร่วมกับการดำเนินงานและกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทของตนอย่างเต็มความสามารถ
3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) สมาชิกในองค์กรมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรจากการศึกษาปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยสรุปได้ว่าสิ่งที่มีความสำคัญที่จะช่วยให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรนั้นประกอบไปด้วย

1. การมีส่วนร่วมในองค์กร คือ การแสดงออกหรือกระทำการใด ๆ กับกิจกรรมตลอดจนงานต่าง ๆ ขององค์กร อย่างไรก็ตามการมีส่วนร่วมอาจเกิดจากความเต็มใจหรือพึงพอใจหรือไม่ก็ได้ แต่ส่วนใหญ่แล้วอาจหมายถึงความยินดีในการกระทำหรือร่วมมือเสียมากกว่าการมีส่วนร่วมกับองค์กรองค์กรที่ดื้อนั้นย่อมเกิดจากความพึงพอใจของพนักงานหรือบุคลากรในองค์กรทั้งสิ้น

2. ความรู้สึกมีค่าและความสำคัญ เนื่องจากพนักงานที่มีคุณค่ามักจะมีขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งสามารถส่งผลให้มีผลงานที่สูงขึ้น นอกจากนี้พวกเขายังมีความสุขในการทำงานมากขึ้นซึ่งอาจส่งผลให้ผลงานเพิ่มขึ้นและเกิดความผูกพันต่อองค์กรขึ้นได้

3. ความรักดีต่อองค์กร นับเป็นสิ่งที่มีความหมายต่อองค์กร รวมถึงการมีทัศนคติเชิงบวกเนื่องจากความรักดีล้วนเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานอย่างเต็มใจและอุทิศตนให้กับองค์กร มีความพึงพอใจในการทำงาน ผลลัพธ์ วัฒนธรรม รวมถึงรู้สึกรักและมีความผูกพันต่อองค์กรและจะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรต่อไปด้วยความเต็มใจและทุ่มเทมากขึ้น

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พัชรหทัย, ธัญวณ และวิลาสิณี (2563) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ในการศึกษา คือ พนักงานบริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด จำนวน 172 คน โดยใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการรวบรวม ข้อมูลและทำการวิเคราะห์ ด้วยสถิติพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การ ทดสอบกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน การวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการวิจัยสรุปว่า 1.ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2.ปัจจัยจิตใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความรับผิดชอบ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 29.0 และ 3. ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และด้านชีวิตส่วนตัวส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 46

จันทนา (2556) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลอายุด้านสถานภาพ ด้านรายได้และด้านอายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ชนาภา (2558) ได้ศึกษาเรื่อง การรับรู้ความสุขในการทำงานและความผูกพันในองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัทค้าปลีกวัสดุก่อสร้างแห่งหนึ่ง พบว่า การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา การรับรู้ความสุขในการทำงานและความผูกพันในองค์กรของ พนักงานโดยใช้แบบสอบถามในการเก็บ

รวบรวมข้อมูลวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ผลการศึกษา พบว่า (ก) พนักงานที่มี เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงาน แตกต่างกันมีความผูกพันในองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ข) พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (ค) การรับรู้ความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เจริญจิตร (2560) ศึกษารูปแบบการสร้างความผูกพันของพนักงานที่มีต่อโรงงานประกอบรถยนต์ในประเทศไทย การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1.เพื่อศึกษาวิธีการสร้างความผูกพันของพนักงานที่มีต่อโรงงานประกอบรถยนต์ในประเทศไทย 2 เพื่อพัฒนารูปแบบการสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร 3.เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการสร้างความผูกพันของพนักงาน เป็นการวิจัยแบบวิธีผสมผสาน ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์เชิงลึกกับพนักงานที่ทำงานในโรงงานประกอบรถยนต์ในประเทศไทย จำนวน 40 คน และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการ วิเคราะห์เนื้อหาสาระ โดยยึดหลักแนวทางการวิจัยของโรเบิร์ต ยิน สำหรับวิจัยเชิงปริมาณ ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานโรงงาน ประกอบรถยนต์ในประเทศไทย จำนวน 385 คน และใช้สถิติเชิงพรรณนาในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติ F-Test ผลการวิจัย สรุปว่า ความคิดเห็นของพนักงานแต่ละระดับ เกี่ยวกับวิธีการสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรมีความแตกต่างกัน โดยระดับผู้บริหารแบ่งเป็นกลุ่มพนักงานใหม่ และกลุ่มพนักงานที่ทำงาน ปัจจุบัน ซึ่งการสร้างความผูกพันของกลุ่มพนักงานใหม่จะเน้นที่กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ สำหรับกลุ่มพนักงานที่ทำงานปัจจุบันจะเน้นการสร้างวัฒนธรรมขององค์กรการสร้างคนให้เก่ง การสร้างการมีส่วนร่วม การสร้างการทำงานเป็นทีมและการสร้างแรงจูงใจ สำหรับหัวหน้างานมีความเห็นว่าจะต้องมีความเข้าใจพนักงาน ความเอาใจใส่พนักงาน และการให้การสนับสนุนพนักงาน สำหรับความคิดเห็นของพนักงานเห็นว่าประเด็นการทำงานเป็นทีม หัวหน้างาน ความก้าวหน้าในอาชีพการทำงาน ค่าตอบแทน และชื่อเสียงขององค์กรมีผลต่อการสร้างความผูกพันและยังรวมไปถึงค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินและที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงและโอกาสความก้าวหน้าอาชีพในองค์กร ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านหัวหน้างาน ยังพบว่ามี 3 ฝ่ายที่จะต้องทำงานร่วมกัน อย่างจริงจัง ประกอบด้วย 1.ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ 2.หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา และ 3.พนักงานที่มีส่วนช่วยในการสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรให้สูงขึ้น

ณัฐวัชร (2561) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ภายในกองพระราชพิธี สำนักพระราชวัง การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภายในกองพระราชพิธี สำนักพระราชวัง และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัย ด้านลักษณะงานปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อ

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภายในกองพระราชพิธี สำนักพระราชวัง เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 189 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็น แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยสรุปว่า ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน มีอิทธิพลเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ส่วนปัจจัยด้าน ลักษณะขององค์กรมีอิทธิพลเชิงลบกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยปัจจัยด้านลักษณะงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรแต่ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กรและปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

มนัส (2560) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรสถานีวิทย์ โทรทัศน์กองทัพบกช่อง 5 การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1.เพื่อศึกษา ระดับความผูกพันองค์กรของ บุคลากรสถานีวิทย์โทรทัศน์กองทัพบกช่อง 5 2.เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันองค์กรของ บุคลากรสถานีวิทย์โทรทัศน์กองทัพบกช่อง 5 ตามปัจจัยส่วนบุคคล 3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อ ความผูกพันองค์กรของบุคลากรสถานีวิทย์โทรทัศน์กองทัพบกช่อง 5 การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสม สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรสถานีวิทย์ โทรทัศน์กองทัพบกช่อง 5 จำนวน 350 คน และกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ประกอบด้วย ผู้บริหารระดับผู้อำนวยการฝ่าย จำนวน 14 คน ผลการวิจัยสรุปว่าบุคลากรสถานีวิทย์ โทรทัศน์กองทัพบกช่อง 5 มีความผูกพันองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเปรียบเทียบความผูกพัน องค์กรของบุคลากรสถานีวิทย์โทรทัศน์กองทัพบก ช่อง 5 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันความผูกพันองค์กรไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ได้แก่ นโยบายและความรับผิดชอบต่อสังคมความคิดเห็นที่มีต่อองค์กร การกำกับดูแลจากภายนอก การ สื่อสารในองค์กรและคำตอบแทนตามลำดับโดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ ความผูกพันองค์กรโดยรวมของพนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

มรกต (2559) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานตำแหน่งวิศวกรของบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ชลบุรี วิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1.ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานตำแหน่งวิศวกรของบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร 2.ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานตำแหน่งวิศวกรของบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรม อมตะนคร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีจำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 148 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยสรุปว่า พนักงานตำแหน่งวิศวกรของบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรม อมตะนคร มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับ

ค่อนข้างมาก โดยมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรสูงที่สุดในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร รองลงมาคือ ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของ องค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ตามลำดับ ผลการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานตำแหน่งวิศวกรของบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรม อมตะนคร พบว่า พนักงานตำแหน่งวิศวกรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านงานอยู่ในระดับดี ปัจจัยด้านสังคมภายในองค์กร อยู่ในระดับดีมาก ปัจจัยด้านค่าตอบแทนอยู่ในระดับดี ปัจจัยด้านสุขภาพ กาย และใจ อยู่ในระดับดีและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมขององค์กร อยู่ในระดับดีมาก และผล การศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่าปัจจัยด้านงาน ปัจจัยด้านสังคมภายในองค์กร ปัจจัยด้านค่าตอบแทน ปัจจัยด้านสุขภาพกายและใจ และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

ชนิกานต์ (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของพนักงานในธุรกิจสินค้าอุปโภคบริโภค กรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภคแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีค่าเฉลี่ยความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร 3.44 และมี ค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงาน 3.39 ซึ่งปัจจัยที่สะท้อนระดับความผูกพันต่อองค์กรและความสุข ในการทำงาน ได้แก่คุณลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน ประสพการณ์ในงานที่รับผิดชอบ สภาพแวดล้อมของงาน และคุณลักษณะขององค์กรที่ศึกษา ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ยกเว้นปัจจัยเกี่ยวกับเพศในคุณลักษณะส่วนบุคคลที่สะท้อนความพึงพอใจในงาน อารมณ์ด้านบวกและอารมณ์ด้านลบไม่แตกต่างกัน รวมถึงสภาพการทำงานทางกายภาพในสภาพแวดล้อมของงานที่ไม่มีความสัมพันธ์กับอารมณ์ด้านลบซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งของความสุขในการทำงาน นอกจากนี้ผลการศึกษายังพบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์ ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อ ผลประโยชน์ขององค์กร ในระดับสูงมาก ส่วนความสัมพันธ์ทางบวกกับความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับสูง ดังนั้นผู้บริหารที่มีบทบาทสำคัญในการกำหนดกลยุทธ์เพื่อการสร้างความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของพนักงาน ควรให้ความสำคัญกับการสนับสนุนปัจจัย ลักษณะงาน ประสพการณ์ในงานที่รับผิดชอบ สภาพแวดล้อมของงาน และคุณลักษณะขององค์กร เพื่อสนับสนุนให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานส่วนบริษัทจัดจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภคอื่นในเขตกรุงเทพมหานครที่มีขนาดรายได้ และจำนวนพนักงานที่ใกล้เคียงกัน สามารถนำข้อมูลงานวิจัยไปพยากรณ์แนวโน้มความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของพนักงานเบื้องต้นของบริษัทตนเองได้

สุทธิพงษ์ (2562) ศึกษาแรงจูงใจด้านสวัสดิการ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายบริการลูกค้า ธนาคารกรุงเทพ สาขาไมโครบรานซ์ ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจด้านสวัสดิการของพนักงาน ลำดับต้นแรก คือ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ แรงจูงใจจัดอยู่ในเกณฑ์มากที่สุด 2) แรงจูงใจด้านลักษณะงานของพนักงาน ลำดับแรก คือ มีความหวังที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งแรงจูงใจจัดอยู่ในเกณฑ์มากที่สุด 3) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ลำดับแรก คือ ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรจัดอยู่ในเกณฑ์มากที่สุด และ 4) แรงจูงใจสวัสดิการด้านสันติภาพ และปัจจัยลักษณะงานด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงาน เพื่อองค์กร ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ($r=0.79$) ในระดับมากที่สุด โดยผลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ จะสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการด้านสวัสดิการองค์กรให้มีความเหมาะสม และเป็นแนวทางในการออกแบบงานให้สอดคล้องกับ ความพึงพอใจของพนักงาน เพื่อให้มีขวัญกำลังใจที่จะทำงานให้มีประสิทธิภาพ เกิดความผูกพันต่อองค์กรและคงอยู่กับองค์กรต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณด้วยวิธีการสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม (Quantitative Research) เพื่อศึกษาปัจจัยความพึงพอใจในสวัสดิการส่งผลกระทบต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในห้างหุ้นส่วนจำกัด ฮากิกิ (ประเทศไทย) ซึ่งผู้วิจัยมีขั้นตอนวิธีการดำเนินงานวิจัย ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการในห้างหุ้นส่วนจำกัด ฮากิกิ (ประเทศไทย) จำนวน 399 คน (แผนกทรัพยากรบุคคลห้างหุ้นส่วนจำกัด ฮากิกิ (ประเทศไทย) ข้อมูล ณ วันที่ 05 ตุลาคม 2567) การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยคำนวณจากสูตรยามาเน่ (Yamane, 1973) ด้วยค่าความเชื่อมั่น 95% ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 199 คน

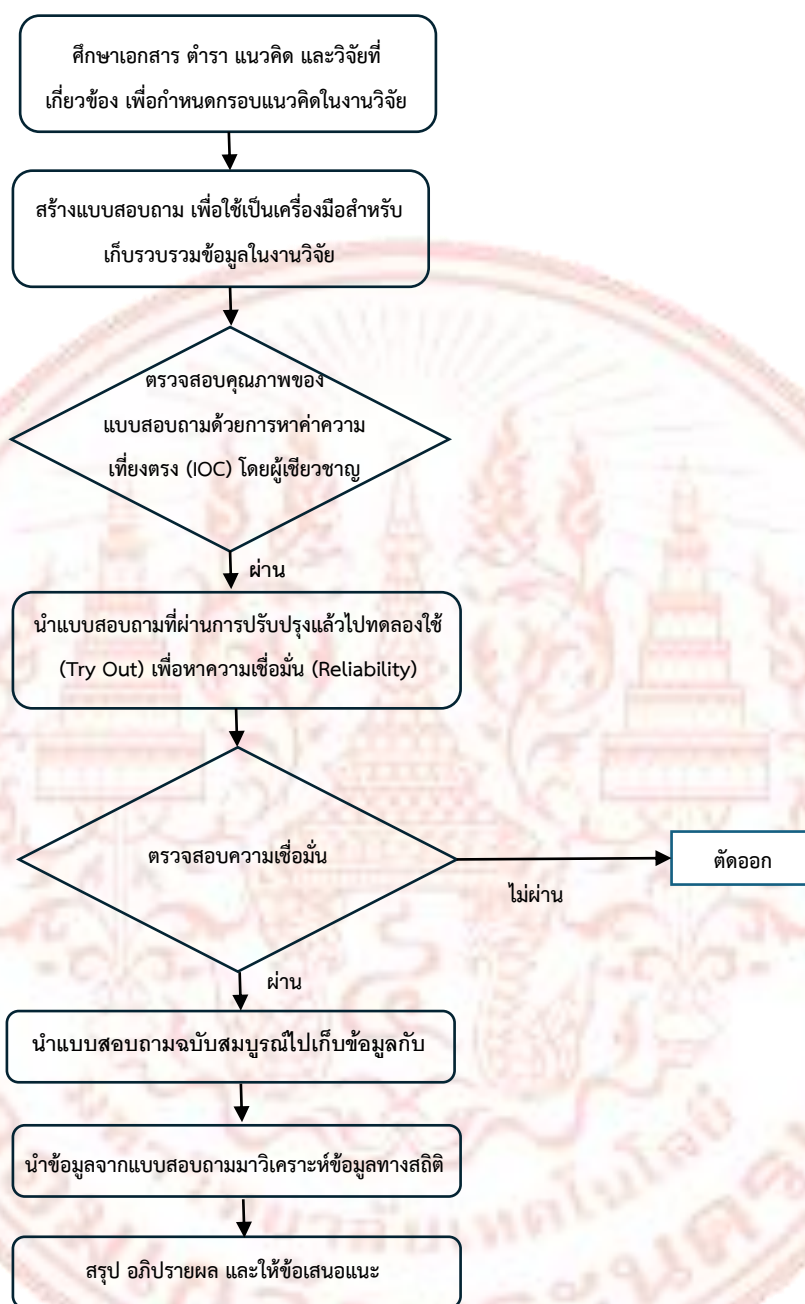
คำนวณได้จากสูตร ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{จากสูตร} \quad n &= \frac{N}{1 + N(e^2)} \\ n &= \frac{399}{1 + (399 \times (0.05)^2)} \\ n &= 199 \text{ ราย} \end{aligned}$$

เมื่อ n = จำนวนกลุ่มตัวอย่างหรือขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
 N = ขนาดของประชากรที่ใช้ในการวิจัย
 e = ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง (Simple Error) จะกำหนดเท่ากับ ± 0.05

3.2 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัยการศึกษาค้นคว้าปัจจัยความพึงพอใจในสวัสดิการส่งผลกระทบต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในห้างหุ้นส่วนจำกัด ฮากิกิ (ประเทศไทย) มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้



ภาพที่ 3-1 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

3.2.1 การกำหนดปัญหาที่จะทำการวิจัย โดยพิจารณาจากปัจจัยความพึงพอใจในสวัสดิการส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในห้างหุ้นส่วนจำกัด ฮากิกิ (ประเทศไทย)

3.2.2 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยศึกษาทฤษฎี แนวความคิด และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในตำรา หนังสือ วารสาร และผลงานวิจัย เพื่อให้ผู้วิจัยมีความเข้าใจในการวิจัย

3.2.3 การออกแบบการวิจัย โดยสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย เพื่อเป็นแนวทางการวิจัยและการตอบปัญหาการวิจัยได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ

3.2.4 ออกแบบเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล โดยการสร้างแบบสอบถามจากกรอบแนวคิดในการวิจัย กำหนดคำถามให้ครอบคลุมตัวแปรจากคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา จากนั้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน เป็นผู้ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย โดยพิจารณาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถามด้วยการใช้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับประเด็นหลักของเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Index of Item Object Congruence: IOC) เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะสอดคล้อง และครอบคลุมเนื้อหาการวิจัย จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดสอบ (Try out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมาย 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม

3.2.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถาม (Questionnaire) และแบบสอบถามรูปแบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Google Form Questionnaire) แก่กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการในห้างหุ้นส่วนจำกัด ฮากี้กิ (ประเทศไทย)

3.2.6 การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามดำเนินการโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ประมวลผลโดยใช้สถิติวิเคราะห์เชิงปริมาณ

3.2.7 สรุปผลและอภิปรายผล

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดลักษณะเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

3.3.1 ลักษณะของเครื่องมือในการวิจัย

ลักษณะของเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) และแบบสอบถามรูปแบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Google Form Questionnaire) มีทั้งหมด 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการในห้างหุ้นส่วนจำกัด ฮากี้กิ (ประเทศไทย) จำนวน 4 หัวข้อ ได้แก่

- เพศ ระดับการวัดด้วยตัวแปรแบบ (Nominal Scale)
- อายุ ระดับการวัดด้วยตัวแปรแบบ (Ordinal Scale)
- ระดับการศึกษา ระดับการวัดด้วยตัวแปรแบบ (Ordinal Scale)
- อายุงาน ระดับการวัดด้วยตัวแปรแบบ (Ordinal Scale)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานระดับปฏิบัติการในห้างหุ้นส่วนจำกัด ฮากี้กิ (ประเทศไทย) จำนวน 3 หัวข้อ ได้แก่

- คุณภาพของสวัสดิการ
- ความหลากหลายของสวัสดิการ
- การเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับสวัสดิการ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในห้างหุ้นส่วนจำกัด ฮากี้กิ (ประเทศไทย) จำนวน 3 หัวข้อ ได้แก่

- การมีส่วนร่วมในองค์กร
- ความรู้สึกมีค่าและความสำคัญ
- ความรักดีต่อองค์กร

โดยตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีการวัดแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert Scale (วรพันธ์, 2548) ดังนี้ (5) เห็นด้วยอย่างยิ่ง (4) เห็นด้วย (3) ปานกลาง (2) ไม่เห็นด้วย (1) ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยให้ผู้ตอบเลือกเพียง 1 ตัวเลือก ในแต่ละคำถามจะประเมินหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยแบ่งช่วงระดับความคิดเห็น ด้วยการหาความกว้างของอันตรภาคชั้นและใช้สูตรการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น

ระดับคะแนน

5
4
3
2
1

ระดับความคิดเห็น

เห็นด้วยอย่างยิ่ง
เห็นด้วย
ปานกลาง
ไม่เห็นด้วย
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เกณฑ์เฉลี่ยการแปลความหมาย

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

เกณฑ์ในการหาค่าเฉลี่ยของระดับ โดยค่าเฉลี่ยสามารถแปลความหมายดังต่อไปนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จน้อยที่สุด

3.3.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยให้ทำการสร้างเป็นแบบสอบถามเพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

3.3.2.1 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ

3.3.2.1.1 ศึกษาบทความ เอกสาร ตำรา หนังสือ วารสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยศึกษาทฤษฎี แนวความคิด และผลงานวิจัย ที่เกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในห้างหุ้นส่วนจำกัด ฮากิกิ (ประเทศไทย) เพื่อนำมาเป็นแนวทางสร้างข้อคำถามของแบบสอบถามฉบับร่าง โดยกำหนดประเด็นคำถามภายใต้กรอบแนวคิดของการวิจัย และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

3.3.2.1.2 ประมวลความรู้ที่ศึกษาเป็นแนวความคิด กำหนดขอบเขต และกำหนดเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัย

3.3.2.1.3 ดำเนินการสร้างแบบสอบถามฉบับร่าง โดยสร้างให้ครอบคลุมปัญหาและความต้องการพัฒนาในด้านต่าง ๆ

3.3.2.1.4 นำแบบสอบถามฉบับร่างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระเพื่อพิจารณาและปรับปรุงแก้ไขในเบื้องต้นให้มีความเที่ยงตรงครอบคลุมเนื้อหาและความถูกต้องในสำนวนภาษา

3.3.2.1.5 นำแบบสอบถามที่ปรับแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา พร้อมแบบประเมินไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามโดยศึกษาความสอดคล้องของประเด็นคำถามกับรายละเอียดที่ศึกษา เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ ผลการประเมินค่าดัชนีความเที่ยงตรง (Content Validity) ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย (The Index of Item Objective Congruence: IOC) เมื่อเทียบกับเกณฑ์การตัดสินค่า IOC ถ้ามีค่า 0.67 ขึ้นไป แสดงว่า ข้อถามนั้นวัดได้ตรงจุดประสงค์หรือตรงตามเนื้อหานั้น โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ค่าคะแนน +1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ค่าคะแนน 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ค่าคะแนน -1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

เกณฑ์การตัดสินค่า IOC ถ้ามีค่า 0.6 ขึ้นไป แสดงว่าข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องตรงกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา ถือว่าข้อคำถามข้อนั้นใช้ได้ (Brown, 1972)

3.3.2.1.6 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดสอบ (Try out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมาย 30 คน ก่อนนำไปเก็บข้อมูลจริงจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 199 คน เพื่อทดสอบแบบสอบถามและหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์

แอลฟาของ Cronbach (Cronbach's Alpha) โดยทดสอบความเชื่อมั่นของข้อมูล แบบสอบถามที่จะไปเก็บข้อมูลจริงจะต้องได้ค่า Cronbach's Alpha ในแต่ละมิติมากกว่า 0.7 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ โดยผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) Cronbach's Alpha เท่ากับ 0.965

3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

3.4.1 ดำเนินการจัดส่งเอกสารแบบสอบถามในรูปแบบเอกสารหรือรูปแบบเอกสารออนไลน์ (Google Form) ให้กับพนักงานระดับปฏิบัติการในห้างหุ้นส่วนจำกัด ฮากิกิ (ประเทศไทย) ในการตอบแบบสอบถาม พร้อมทั้งอธิบายวัตถุประสงค์ของการเก็บแบบสอบถาม และแนะนำวิธีตอบแบบสอบถาม ที่ถูกต้องเพื่อลดการผิดพลาดของข้อมูล

3.4.2 รวบรวมข้อมูลมาที่ได้นำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ถูกต้อง แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยใช้วิธีทางสถิติ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ แล้วนำมาวิเคราะห์และอภิปรายผลต่อไป

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติและสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามดำเนินการโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ประมวลผลโดยใช้สถิติวิเคราะห์เชิงปริมาณ ทั้งสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) และสถิติเชิงอ้างอิง (Inferential Statistics)

3.5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ดังนี้

3.5.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้ในการอธิบายลักษณะของข้อมูลที่เป็นปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

3.5.1.2 ค่าความถี่ (Frequency) ใช้แสดงการกระจายตัวของข้อมูลในลักษณะการแจกแจง

3.5.1.3 ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้หาค่าเฉลี่ยของข้อมูลต่าง ๆ

3.5.1.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้คู่กับค่าเฉลี่ยเพื่อแสดงลักษณะการกระจายของข้อมูล

3.5.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาปัจจัยความพึงพอใจในสวัสดิการส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในห้างหุ้นส่วนจำกัด ฮากิกิ (ประเทศไทย) เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ทำการรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถาม (Google Questionnaire Form) พนักงานระดับปฏิบัติการในห้างหุ้นส่วนจำกัด ฮากิกิ (ประเทศไทย) จำนวน 199 คน เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามครบถ้วนสมบูรณ์ การวิเคราะห์ข้อมูลทำการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ได้แก่ สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) และทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ดังนี้

- 4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4.2 การวิเคราะห์ปัจจัยความพึงพอใจในสวัสดิการ
- 4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กร
- 4.4 การทดสอบสมมติฐาน
- 4.5 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

การศึกษาปัจจัยความพึงพอใจในสวัสดิการส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในห้างหุ้นส่วนจำกัด ฮากิกิ (ประเทศไทย) ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายของสัญลักษณ์ และ อักษรย่อ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่สอดคล้องกันและสะดวกในการแปลผลต่าง ๆ ดังนี้

สัญลักษณ์ในทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

- | | | |
|----------------|-----|---|
| N | แทน | ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) |
| $\bar{X}$ | แทน | ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Mean) |
| S.D. | แทน | ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) |
| Sig | แทน | ค่าระดับนัยสำคัญของสถิติทดสอบ (Significant) |
| R ² | แทน | ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (Coefficient of Determination) |

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4-1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม แสดงจำนวนร้อยละจำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวม

n = 199

	ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ	ชาย	104	52.3
	หญิง	95	47.7
	รวม	199	100.0
2. อายุ	ต่ำกว่า 25 ปี	80	40.2
	ตั้งแต่ 25 ปี แต่ไม่ถึง 35 ปี	91	45.7
	ตั้งแต่ 35 ปี แต่ไม่ถึง 45 ปี	28	14.1
	ตั้งแต่ 45 ปี แต่ไม่ถึง 55 ปี	-	-
	ตั้งแต่ 55 ปี ขึ้นไป	-	-
	รวม	199	100.0
3. ระดับการศึกษา	ปวช.	49	24.6
	ปวส.	38	19.1
	ปริญญาตรี	107	53.8
	ปริญญาโท	5	2.5
	ปริญญาเอก	-	-
	รวม	199	100.0
4.อายุงาน	น้อยกว่า 5 ปี	92	46.2
	ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไปแต่ไม่ถึง 10 ปี	84	42.2
	ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไปแต่ไม่เกิน 15 ปี	21	10.6
	ตั้งแต่ 15 ปี ขึ้นไป	2	1.0
	รวม	199	100.0

จากตารางที่ 4-1 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการผู้ตอบแบบสอบถามในห้างหุ้นส่วนจำกัด ฮากี้กิ (ประเทศไทย) ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 104 คน (ร้อยละ 52.3) รองลงมาคือ เพศหญิง จำนวน 95 คน (ร้อยละ 47.7) ส่วนใหญ่มีอายุตั้งแต่ 25 ปี แต่ไม่ถึง 35 ปี จำนวน 91 คน (ร้อยละ 45.7)

รองลงมาคืออายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 80 คน (ร้อยละ 40.2) และอายุตั้งแต่ 35 ปี แต่ไม่ถึง 45 ปี จำนวน 28 คน (ร้อยละ 14.1) ตามลำดับ ด้านการศึกษาส่วนใหญ่ศึกษาปริญญาตรี จำนวน 107 คน (ร้อยละ 53.8) รองลงมาคือระดับ ปวช. จำนวน 49 คน (ร้อยละ 24.6) ระดับ ปวส. จำนวน 38 คน (ร้อยละ 19.1) และระดับปริญญาโท จำนวน 5 คน (ร้อยละ 2.5) โดยส่วนใหญ่มีอายุน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 92 คน (ร้อยละ 46.2) รองลงมาคือ อายุงานตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไปแต่ไม่ถึง 10 ปี จำนวน 84 คน (ร้อยละ 42.2) อายุงานตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไปแต่ไม่ถึง 15 ปี จำนวน 21 คน (ร้อยละ 10.6) และตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน (ร้อยละ 1.0)

4.2 การวิเคราะห์ปัจจัยความพึงพอใจในสวัสดิการ

ตารางที่ 4-2 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของปัจจัยความพึงพอใจในสวัสดิการ

n = 199

ปัจจัยความพึงพอใจในสวัสดิการ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. คุณภาพของสวัสดิการ	4.12	.526	มาก	2
2. ความหลากหลายของสวัสดิการ	4.14	.496	มาก	1
3. การเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับสวัสดิการ	4.14	.489	มาก	1
รวม	4.13	.503	มาก	

จากตารางที่ 4-2 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการผู้ตอบแบบสอบถามในห้างหุ้นส่วนจำกัด ฮากี้ (ประเทศไทย) ส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความพึงพอใจในสวัสดิการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.503) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ด้าน ดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อด้านความหลากหลายของสวัสดิการมากที่สุด โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.496) รองลงมาคือด้านการเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับสวัสดิการมาก อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.489) และด้านคุณภาพของสวัสดิการ ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.526) อยู่ในระดับมากรองลงมาตามลำดับ

ตารางที่ 4-3 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยความพึงพอใจ
ในสวัสดิการด้านคุณภาพของสวัสดิการ

n = 199

คุณภาพของสวัสดิการ	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความ คิดเห็น	อันดับ
1. คุณภาพของสวัสดิการที่บริษัทมอบให้ถือว่าเป็นที่น่าพึงพอใจมากน้อยเพียงใด	4.01	.884	มาก	3
2. สวัสดิการของบริษัทมีความเหมาะสมตรงตามความต้องการของพนักงานมากน้อยเพียงใด	3.98	.852	มาก	4
3. ท่านคิดว่าสวัสดิการของบริษัทสามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของท่านได้มากน้อยเพียงใด	4.17	.787	มาก	2
4. คุณภาพของสวัสดิการที่บริษัทจัดให้ช่วยให้ท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิตประจำวันมากน้อยเพียงใด	4.43	.647	มากที่สุด	1
5. ท่านพึงพอใจกับการดูแลสุขภาพที่บริษัทจัดให้มากน้อยเพียงใด	3.98	.843	มาก	4
รวม	4.12	.526	มาก	

จากตารางที่ 4-3 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการผู้ตอบแบบสอบถามในห้างหุ้นส่วนจำกัด ฮากิกิ (ประเทศไทย) ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยความพึงพอใจในสวัสดิการ ด้านคุณภาพของสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.526) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อคุณภาพของสวัสดิการที่บริษัทจัดให้ช่วยให้ท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิตประจำวันมากน้อยเพียงใดอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.647) รองลงมาท่านคิดว่าสวัสดิการของบริษัทสามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของท่านได้มากน้อยเพียงใด ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.787) คุณภาพของสวัสดิการที่บริษัทมอบให้ถือว่าเป็นที่น่าพึงพอใจมากน้อยเพียงใด ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.884) และรองลงมาคือสวัสดิการของบริษัทมีความเหมาะสมตรงตามความต้องการของพนักงานมากน้อยเพียงใด ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.852) ท่านพึงพอใจกับการดูแลสุขภาพที่บริษัทจัดให้มากน้อยเพียงใด ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.843)

ตารางที่ 4-4 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยความพึงพอใจ
ในสวัสดิการ ด้านความหลากหลายของสวัสดิการ

n = 199

ความหลากหลายของสวัสดิการ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. สวัสดิการที่บริษัทจัดให้มีความหลากหลายมากน้อยเพียงใด	4.12	.813	มาก	5
2. สวัสดิการที่บริษัทจัดให้ครอบคลุมความต้องการส่วนบุคคลของท่านได้มากน้อยเพียงใด	3.68	.929	มาก	6
3. ท่านรู้สึกกว่าบริษัทให้ความสำคัญกับความต้องการของพนักงานในด้านสวัสดิการมากน้อยเพียงใด	4.15	.868	มาก	4
4. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ว่า การมีสวัสดิการที่หลากหลายช่วยเสริมสร้างความพึงพอใจมากน้อยเพียงใดในการทำงาน	4.16	.831	มาก	3
5. ความหลากหลายของสวัสดิการในบริษัทช่วยให้ท่านรู้สึกมั่นคงในการทำงานมากขึ้นมากน้อยเพียงใด	4.42	.793	มากที่สุด	1
6. การเลือกใช้สวัสดิการของบริษัทสามารถตอบโจทย์ความต้องการของพนักงานในหลายด้านมากน้อยเพียงใด	4.31	.774	มากที่สุด	2
รวม	4.14	.496	มาก	

จากตารางที่ 4-4 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการผู้ตอบแบบสอบถามในห้างหุ้นส่วนจำกัด ฮากี้ (ประเทศไทย) ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยความพึงพอใจในสวัสดิการ ด้านความหลากหลายของสวัสดิการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.496) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อความหลากหลายของสวัสดิการในบริษัทช่วยให้ท่านรู้สึกมั่นคงในการทำงานมากขึ้นมากน้อยเพียงใดมากที่สุด อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.793) รองลงมาคือ การเลือกใช้สวัสดิการของบริษัทสามารถตอบโจทย์ความต้องการของพนักงานในหลายด้านมากน้อยเพียงใดมากที่สุด อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.774) รองลงมาคือการมีสวัสดิการที่หลากหลายช่วยเสริมสร้างความพึงพอใจมากน้อยเพียงใด

อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.831) ท่านรู้สึกว่าคุณค่าบริษัทให้ความสำคัญกับความต้องการของพนักงานในด้านสวัสดิการมากน้อยเพียงใด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.868) สวัสดิการที่บริษัทจัดให้มีความหลากหลายมากน้อยเพียงใด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.813) และสวัสดิการที่บริษัทจัดให้ครอบคลุมความต้องการส่วนบุคคลของท่านได้มากน้อยเพียงใด มาก อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.929)

ตารางที่ 4-5 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยความพึงพอใจในสวัสดิการ ด้านการเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับสวัสดิการ

n = 199

การเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับสวัสดิการ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. ข้อมูลเกี่ยวกับสวัสดิการของบริษัทสามารถเข้าถึงได้ง่ายและสะดวกมากน้อยเพียงใด	3.89	.703	มาก	4
2. ข้อมูลเกี่ยวกับสวัสดิการที่บริษัทจัดให้มีความชัดเจนและเข้าใจง่ายมากน้อยเพียงใด	4.03	.803	มาก	3
3. การสื่อสารเกี่ยวกับสวัสดิการในบริษัทเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด	4.33	.753	มากที่สุด	1
4. ท่านคิดว่าบริษัทบริหารจัดการการให้ข้อมูลเรื่องสวัสดิการภายในบริษัทดีมากน้อยเพียงใด	4.14	.835	มาก	2
5. การสื่อสารประชาสัมพันธ์ข้อมูลเรื่องสวัสดิการอยู่ในช่วงระยะเวลาที่เหมาะสมมากน้อยเพียงใด	4.33	.683	มากที่สุด	1
รวม	4.14	.489	มาก	

จากตารางที่ 4-5 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการผู้ตอบแบบสอบถามในห้างหุ้นส่วนจำกัด ฮากี้กิ (ประเทศไทย) ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยความพึงพอใจในสวัสดิการ ด้านการเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.489) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อการสื่อสารเกี่ยวกับสวัสดิการในบริษัทเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.753) รองลงมาคือ การสื่อสารประชาสัมพันธ์ข้อมูลเรื่องสวัสดิการอยู่ในช่วงระยะเวลาที่เหมาะสมมากน้อยเพียงใดมากที่สุด โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.683) รองลงมาท่านคิดว่าบริษัทบริหารจัดการการให้ข้อมูลเรื่องสวัสดิการภายในบริษัทดีมากน้อยเพียงใด

อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.835) ข้อมูลเกี่ยวกับสวัสดิการที่บริษัทจัดให้มีความชัดเจนและเข้าใจง่ายมากน้อยเพียงใด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.803) และสุดท้ายข้อมูลเกี่ยวกับสวัสดิการของบริษัทสามารถเข้าถึงได้ง่ายและสะดวกมากน้อยเพียงใด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.703)

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 4-6 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวม

n = 199

ความผูกพันต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. การมีส่วนร่วมในองค์กร	3.40	.600	ปานกลาง	2
2. ความรู้สึกมีค่าและความสำคัญ	3.63	.651	มาก	1
3. ความรักดีต่อองค์กร	3.01	.631	ปานกลาง	3
รวม	3.35	0.627	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4-6 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการผู้ตอบแบบสอบถามในห้างหุ้นส่วนจำกัด ฮากี้กิ (ประเทศไทย) ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.35$, S.D. = 0.627) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อความรู้สึกมีค่าและความสำคัญมากที่สุด โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.651) รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมในองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$, S.D. = 0.600) และความรักดีต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.01$, S.D. = 0.631) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-7 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์กรด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร

n = 199

การมีส่วนร่วมในองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. ท่านรู้สึกว่าคุณมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรมากน้อยเพียงใด	4.17	.829	มาก	1
2. ท่านมองว่าการมีส่วนร่วมในองค์กรช่วยสร้างความพึงพอใจในการทำงานของท่านมากน้อยเพียงใด	3.80	.889	มาก	2
3. ท่านรู้สึกว่าคุณมีส่วนร่วมในการตัดสินใจขององค์กรมากน้อยเพียงใด	2.65	1.195	ปานกลาง	6
4. ท่านรู้สึกมีความรับผิดชอบในงานที่ทำและเป้าหมายขององค์กรมากน้อยเพียงใด	3.69	.959	มาก	3
5. ท่านรู้สึกได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนาความสามารถในการทำงานมากน้อยเพียงใด	2.94	1.110	ปานกลาง	5
6. ท่านรู้สึกว่าคุณได้มีโอกาสได้แสดงความคิดและความคิดเห็นอย่างเต็มที่มากน้อยเพียงใด	3.14	1.252	ปานกลาง	4
รวม	3.40	.600	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4-7 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการผู้ตอบแบบสอบถามในห้างหุ้นส่วนจำกัด ฮากี้ (ประเทศไทย) ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$, S.D. = 0.600) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อท่านรู้สึกว่าคุณมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรมากน้อยเพียงใดมากที่สุด โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.829) รองลงมาท่านมองว่าการมีส่วนร่วมในองค์กรช่วยสร้างความพึงพอใจในการทำงานของท่านมากน้อยเพียงใด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.889) ท่านรู้สึกมีความรับผิดชอบในงานที่ทำและเป้าหมายขององค์กรมากน้อยเพียงใด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = 0.959) รองลงมาคือ ท่านรู้สึกว่าคุณได้มีโอกาสได้แสดงความคิดและความคิดเห็นอย่างเต็มที่มากน้อยเพียงใด

อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.14$, S.D. = 1.252) ท่านรู้สึกได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนาความสามารถในการทำงานมากน้อยเพียงใด อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.94$, S.D. = 1.110) และสุดท้ายท่านรู้สึกว่าท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจขององค์กรมากน้อยเพียงใด อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.65$, S.D. = 1.195)

ตารางที่ 4-8 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกมีค่าและความสำคัญ

n = 199

ความรู้สึกมีค่าและความสำคัญ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. ท่านรู้สึกว่าตัวของท่านเป็นส่วนสำคัญในองค์กรมากน้อยเพียงใด	3.72	.941	มาก	3
2. ท่านคิดว่าองค์กรให้ความสำคัญกับท่านและการทำงานของท่านมากน้อยเพียงใด	3.78	1.002	มาก	2
3. ท่านรู้สึกว่าการทำงานในองค์กรนี้ทำให้ท่านรู้สึกมีคุณค่าและเป็นที่ต้องการมากน้อยเพียงใด	3.37	.991	ปานกลาง	6
4. ท่านรู้สึกว่าการทำงานของท่านมีคุณค่าและมีผลต่อความสำเร็จขององค์กรมากน้อยเพียงใด	3.57	.895	มาก	4
5. ท่านได้รับการยอมรับและให้เกียรติจากผู้บริหารมากน้อยเพียงใด	3.85	1.021	มาก	1
6. ท่านรู้สึกว่าความสามารถของท่านได้รับการพัฒนาและเติบโตในองค์กรมากน้อยเพียงใด	3.51	.983	มาก	5
รวม	3.63	.651	มาก	

จากตารางที่ 4-8 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการผู้ตอบแบบสอบถามในห้างหุ้นส่วนจำกัด ฮากี้กิ (ประเทศไทย) ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกมีค่าและความสำคัญ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.651) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อท่านได้รับการยอมรับและให้เกียรติจากผู้บริหารมากน้อยเพียงใดมากที่สุด โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 1.021) รองลงมาท่านคิดว่าองค์กรให้ความสำคัญกับท่านและการทำงานของท่านมากน้อยเพียงใด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 1.002) ท่านรู้สึกว่าตัวของท่านเป็นส่วนสำคัญในองค์กรมากน้อย

เพียงใด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.941) ท่านรู้สึกว่าการทำงานของท่านมีคุณค่าและมีผลต่อความสำเร็จขององค์กรมากน้อยเพียงใด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 0.895) ท่านรู้สึกความสามารถของท่านได้รับการพัฒนาและเติบโตในองค์กรมากน้อยเพียงใด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 0.983) และสุดท้ายท่านรู้สึกว่าการทำงานในองค์กรนี้ทำให้ท่านรู้สึกมีคุณค่าและเป็นที่ต้องการมากน้อยเพียงใด อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.37$, S.D. = 0.991)

ตารางที่ 4-9 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์กร ด้านความภักดีต่อองค์กร

n = 199

ความภักดีต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. ท่านรู้สึกภักดีต่อองค์กรที่ท่านทำงานอยู่มากน้อยเพียงใด	3.65	1.011	มาก	1
2. ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานในองค์กรนี้ในระยะยาวหรือไม่?	2.55	.997	น้อย	4
3. ท่านรู้สึกว่าท่านจะทำงานในองค์กรนี้ไปจนเกษียณมากน้อยเพียงใด	2.39	1.013	น้อย	5
4. ท่านยินดีแนะนำองค์กรนี้ให้เพื่อนหรือคนในครอบครัวเข้ามาทำงานมากน้อยเพียงใด	3.29	1.300	ปานกลาง	2
5. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้มากน้อยเพียงใด	3.17	1.261	ปานกลาง	3
รวม	3.01	.631	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4-9 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการผู้ตอบแบบสอบถามในห้างหุ้นส่วนจำกัด ฮากี้กิ (ประเทศไทย) ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความภักดีต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.01$, S.D. = 0.631) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อ ท่านรู้สึกภักดีต่อองค์กรที่ท่านทำงานอยู่มากน้อยเพียงใดมากที่สุด โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 1.011) รองลงมาท่านยินดีแนะนำองค์กรนี้ให้เพื่อนหรือคนในครอบครัวเข้ามาทำงานมากน้อยเพียงใด อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.29$, S.D. = 1.300) ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้มากน้อยเพียงใด อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.17$, S.D. = 1.261) ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานในองค์กรนี้ในระยะยาว

หรือไม่? อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.55$, S.D. = 0.997) และสุดท้ายท่านรู้สึกว่าคุณจะทำงานในองค์กรนี้ไปจนเกษียณมากน้อยเพียงใด อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.39$, S.D. = 1.013)

4.4 การทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปัจจัยความพึงพอใจในสวัสดิการส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในห้างหุ้นส่วนจำกัด ฮากิกิ (ประเทศไทย) โดยการทดสอบได้กำหนดสมมติฐานทางสถิติไว้ดังตารางที่ 4-10 ดังนี้

ตารางที่ 4-10 การทดสอบสมมติฐานปัจจัยความพึงพอใจในสวัสดิการส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการโรงงานแห่งหนึ่งในอุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูป

n = 199

ความพึงพอใจ ในสวัสดิการ	B	Std. Error	β	T	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	3.585	.384		9.327	.000		
คุณภาพของสวัสดิการ (X ₁)	-.068	.076	-.072	-.896	.004*	.771	1.297
ความหลากหลายของ สวัสดิการ (X ₂)	-.098	.080	-.098	-1.223	.002*	.785	1.273
การเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับ สวัสดิการ (X ₃)	.110	.079	.108	1.396	.000*	.839	1.192
R = 0.142, R ² = 0.202, Adjusted R ² = 0.005, SE _{est} = 0.496, F = 123.33, Sig. = 0.000*							

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4-10 พบว่า ปัจจัยความพึงพอใจในสวัสดิการส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในห้างหุ้นส่วนจำกัด ฮากิกิ (ประเทศไทย) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยความพึงพอใจในสวัสดิการด้านการเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับสวัสดิการมีผลเป็นเชิงบวก ส่วนด้านคุณภาพของสวัสดิการ และความหลากหลายของสวัสดิการมีผลเป็นเชิงลบ

มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณอยู่ในระดับปานกลาง (R = 0.142) มีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 20.1 (Adjusted. R² = 0.201) และมีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์เท่ากับ 0.496 (SE_{est} = 0.496) มีค่า Tolerance ต่ำสุดอยู่ที่ 0.771 และ VIF สูงสุดอยู่ที่ 1.297 ซึ่งไม่เกินเกณฑ์ที่กำหนดจึงถือว่าไม่มีปัญหาความสัมพันธ์ร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) (กัลยา และฐิตา, 2558)

โดยด้านที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในห้างหุ้นส่วนจำกัด ฮากี้กิ (ประเทศไทย) มากที่สุด คือ การเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับสวัสดิการ ($\beta = 0.108$) ส่วนคุณภาพของสวัสดิการ ($\beta = -0.072$) และความหลากหลายของสวัสดิการ ($\beta = -0.098$) ส่งผลเชิงลบกับความผูกพันองค์กรตามลำดับ ซึ่งอาจจะเป็นเพราะพนักงานรู้สึกว่าคุณภาพและความหลากหลายของสวัสดิการที่ได้รับยังไม่ตรงกับความต้องการหรือความคาดหวัง

โดยสามารถเขียนอยู่ในรูปสมการคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานดังนี้

สมการคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 3.585 + 0.110 (X_3) - 0.098 (X_2) - 0.068 (X_1)$$

$$Z_Y = 0.108 (X_3) - 0.098 (X_2) - 0.072 (X_1)$$

สัญลักษณ์แทนในสมการ

Y หมายถึง ความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในห้างหุ้นส่วนจำกัด ฮากี้กิ (ประเทศไทย)

X_1 หมายถึง คุณภาพของสวัสดิการ

X_2 หมายถึง ความหลากหลายของสวัสดิการ

X_3 หมายถึง การเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับสวัสดิการ

4.5 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 4-11 การสรุปผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยความพึงพอใจในสวัสดิการ

n = 199

ตัวแปร	สถิติ	Sig.	ผลการทดสอบ
คุณภาพของสวัสดิการ	MRA	.004*	สอดคล้อง
ความหลากหลายของสวัสดิการ	MRA	.002*	สอดคล้อง
การเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับสวัสดิการ	MRA	.000*	สอดคล้อง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4-11 จากกรณีศึกษา ปัจจัยความพึงพอใจในสวัสดิการส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในห้างหุ้นส่วนจำกัด ฮากี้กิ (ประเทศไทย) สรุปผลได้ว่าปัจจัยความพึงพอใจในสวัสดิการด้านการเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับสวัสดิการมีความสอดคล้องกับความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในห้างหุ้นส่วนจำกัด ฮากี้กิ (ประเทศไทย) ในเชิงบวก ส่วนด้านคุณภาพของสวัสดิการ และความหลากหลายของสวัสดิการมีความสอดคล้องในเชิงลบกับความผูกพันองค์กรตามลำดับ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องปัจจัยความพึงพอใจในสวัสดิการส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในห้างหุ้นส่วนจำกัด ฮากี้กิ (ประเทศไทย) จากผลการวิเคราะห์และทดสอบสมมติฐานสามารถสรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะได้ ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพนักงานระดับปฏิบัติการในห้างหุ้นส่วนจำกัด ฮากี้กิ (ประเทศไทย) พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 104 คน (ร้อยละ 52.3) มีอายุตั้งแต่ 25 ปี แต่ไม่ถึง 35 ปี จำนวน 91 คน (ร้อยละ 45.7) ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 107 คน (ร้อยละ 53.8) และมีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี 92 คน (ร้อยละ 46.2)

5.1.2 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานระดับปฏิบัติการในห้างหุ้นส่วนจำกัด ฮากี้กิ (ประเทศไทย) พบว่าส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยความพึงพอใจในสวัสดิการในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.503) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย อยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้าน ดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อด้านความหลากหลายของสวัสดิการ โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.496) รองลงมาคือด้านการเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับสวัสดิการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.489) และด้านคุณภาพของสวัสดิการ ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.526) อยู่ในระดับมากรองลงมาตามลำดับ

5.1.3 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในห้างหุ้นส่วนจำกัด ฮากี้กิ (ประเทศไทย) พบว่าส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อความรู้สึกมีค่าและความสำคัญมากที่สุด โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.651) รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมในองค์กร ($\bar{X} = 3.40$, S.D. = 0.600) และความภักดีต่อองค์กร ($\bar{X} = 3.01$, S.D. = 0.631) ตามลำดับ

5.1.4 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ความพึงพอใจในสวัสดิการ ได้แก่ คุณภาพของสวัสดิการ ความหลากหลายของสวัสดิการ และการเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับสวัสดิการส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในห้างหุ้นส่วนจำกัด ฮากี้กิ (ประเทศไทย) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 20.1

โดยด้านที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในห้างหุ้นส่วนจำกัด ฮากิกิ (ประเทศไทย) คือ การเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับสวัสดิการ ($\beta = 0.108$)

5.2 อภิปรายผล

อิทธิพลของความพึงพอใจในสวัสดิการด้านคุณภาพของสวัสดิการส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในห้างหุ้นส่วนจำกัด ฮากิกิ (ประเทศไทย) ในเชิงลบ เนื่องจากพนักงานในองค์กรล้วนให้ความสำคัญกับคุณภาพสวัสดิการที่ได้รับและหากทางองค์กรสามารถให้สวัสดิการที่เหมาะสมตอบโจทย์พนักงานได้มากเท่าไรจะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ และส่งผลต่อความผูกพันองค์กรมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับวิจัยของ สุทธิพงษ์ (2562) ซึ่งกล่าวว่า แรงจูงใจด้านสวัสดิการของพนักงานลำดับแรก คือ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ, แรงจูงใจด้านลักษณะงานของพนักงาน ลำดับแรก คือ มีความหวังที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง โดยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ลำดับแรก คือ ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

อิทธิพลของความพึงพอใจในสวัสดิการ ด้านความหลากหลายของสวัสดิการ ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในห้างหุ้นส่วนจำกัด ฮากิกิ (ประเทศไทย) ในเชิงลบ เนื่องจาก หากสวัสดิการในองค์กรมีความหลากหลาย เช่น สวัสดิการด้านการเงิน วันหยุด กิจกรรมนันทนาการต่าง ๆ ก็จะช่วยทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจและมองว่าองค์กรให้ความสำคัญในการจัดสวัสดิการแก่พนักงานและส่งผลต่อความผูกพันองค์กรได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณวิไล (2563) ซึ่งกล่าวว่า ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านนันทนาการ และสวัสดิการด้านวันหยุดส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ส่วนสวัสดิการด้านการศึกษา ไม่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร

อิทธิพลของความพึงพอใจในสวัสดิการด้านการเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับสวัสดิการส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในห้างหุ้นส่วนจำกัด ฮากิกิ (ประเทศไทย) ในเชิงบวก เนื่องจากพนักงานสามารถเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับสวัสดิการได้ง่าย ชัดเจน และครบถ้วน จะช่วยให้พวกเขาเข้าใจและใช้ประโยชน์จากสวัสดิการที่มีต่อตนเองได้อย่างเต็มที่ เพื่อความสุขและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลดีต่อความรู้สึกผูกพันกับองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ มรกต (2559) ซึ่งกล่าวว่า ปัจจัยด้านงาน ปัจจัยด้านสังคมภายในองค์กร ปัจจัยด้านค่าตอบแทน ปัจจัยด้านสุขภาพกายและใจ และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และงานวิจัยของ ชนิกันต์ (2560). กล่าวว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อผลประโยชน์ขององค์กรในระดับสูงมาก

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

5.3.1.1 จากผลการศึกษาอิทธิพลของความพึงพอใจในสวัสดิการต่อความผูกพันองค์กร จะเห็นว่าพนักงานในองค์กรให้ความสำคัญกับเรื่องของการเข้าถึงข้อมูลของสวัสดิการในองค์กรเป็นอย่างมาก ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับได้รับสวัสดิการอย่างเป็นระบบเพื่อช่วยเพิ่มความพึงพอใจและสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร อีกทั้งยังช่วยยกระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการในองค์กรให้มีความแข็งแกร่งมากขึ้น

5.3.1.2 บริษัทควรมีการสำรวจและปรับโครงสร้างผลตอบแทนทางการสวัสดิการที่ได้จากการทำงานให้สอดคล้องกับความต้องการ รวมไปถึงมีการศึกษารูปแบบสวัสดิการที่มีความเหมาะสมและตรงกับความต้องการของพนักงานและการดำเนินการของบริษัทให้มากยิ่งขึ้น

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรมีการขยายขอบเขตของประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งต่อไป เพื่อศึกษาในกลุ่มประชากรที่กว้างขึ้นและสามารถเปรียบเทียบระดับความสัมพันธ์ของความแตกต่างได้

5.3.2.2 ควรเก็บข้อมูลในการสัมภาษณ์เชิงลึกและออกแบบสอบถามเฉพาะกลุ่ม เช่น การแยกชุดคำถามพนักงานแต่ละแผนก เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความชัดเจนและมีความถูกต้องตรงกับความ เป็นจริงมากขึ้น

5.3.2.3 การศึกษาครั้งต่อไปควรนำปัจจัยอื่น ๆ ที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของพนักงานเข้ามาพิจารณาเพิ่มเติม เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ในการนำเข้าสู่สมการมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

กัลยา วาณิชย์บัญชา และฐิตา วณิชย์บัญชา. (2558). การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล. พิมพ์ครั้งที่ 27. กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ. (2548). ทัศนคติของพนักงานที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรบริษัท คูเวต บิโตะเลียม (ประเทศไทย) จำกัด. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

จันทนา เสียงเจริญ. (2556). ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

เจริญจิตร เสวตวานิชกุล. (2560). รูปแบบการสร้าง ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อโรงงานประกอบรถยนต์ในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจดุขฉฐบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

ชนิกานต์ กระแก้ว. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การและความสุขในการทำงานของพนักงานในธุรกิจสินค้าอุปโภคบริโภค: กรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภคแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนารทรัพยากรมนุษย์และองค์การ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ชนาภา แสงทา. (2558). การรับรู้ความสุขในการทำงานและความผูกพันในองค์กรของพนักงานกรณีศึกษา บริษัทค้าปลีกวัสดุก่อสร้างแห่งหนึ่ง. สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนารทรัพยากรมนุษย์และองค์การ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ณัฐวัชร เกิดศิริ. (2561). “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร ภายในกองพระราชพิธี สำนักพระราชวัง.” วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์. ปีที่ 4 ฉบับที่ 3 : 153-165.

ปรมะ สตะเวทิน. (2533). การสื่อสารมวลชน: กระบวนการและทฤษฎี. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปาริชาติ พงษ์ชัยศรี. (2552). ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมสรรพากร ภาค 5. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

พัชรหทัย จารุทวีผลนุกุล, ธัญวฤณ วัทโล และ วิลาสิณี สุตประเสริฐ. (2563). “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด.” วารสารวิชาการสังคมศาสตร์เครือข่ายวิจัยประชาชน. ปีที่ 2 ฉบับที่ 3 : 27-39.

มณีวรรณ ฉัตรอุทัย. (2559). แนวคิดและหลักการบริหารคนเพื่อผลงาน. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : วิ.เจ.พรินต์ติ้ง.

มนัส ตั้งสุข. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรสถานีวิทย์โทรทัศน์ กองทัพบกช่อง5. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

มรกต เจียประเสริฐ. (2559). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานตำแหน่งวิศวกรของบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยบูรพา.

วรรณวิไล หุยประเสริฐ. (2563). ความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานส่วนปฏิบัติการสถานี บริษัท ระบบขนส่งมวลชนกรุงเทพ จำกัด (มหาชน). สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.

วีไลวรรณ พงษ์จันทร์. (2553). ความผูกพันต่อองค์กร: แนวคิด ทฤษฎี และการประยุกต์ใช้. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิรุฬ พรรณเทวี. (2542). ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของหน่วยงานกระทรวงมหาดไทยในอำเภอเมืองจังหวัดแม่ฮ่องสอน. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- ศศินันท์ ทิพย์โอสธ. (2556). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของพนักงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในภาคธุรกิจธนาคาร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ศิริพร สอนไชยา. (2557). ปัจจัยด้านพฤติกรรมและการมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของบริษัทกรุงเทพประกันชีวิต จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2550). พฤติกรรมผู้บริโภค. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ บริษัท อีระฟิล์ม.
- สุทธิพงษ์ เกียรติวิชัย. (2562). “แรงจูงใจด้านสวัสดิการ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานสายบริการลูกค้า ธนาคารกรุงเทพ สาขาไมโครฟنانซ์ในเขตกรุงเทพมหานคร.” วารสารวิชาการ Veridian E-Journal, Silpakorn University สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และศิลปะ. ปีที่ 12 ฉบับที่ 5 : 436-452.
- สุริยะ วิริยะสวัสดิ์. (2530). พฤติกรรมการให้บริการของเจ้าหน้าที่องค์การราชการกับปัจจัยสภาพแวดล้อม ในเขตเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม. (2567). รายงานสถานการณ์อุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูปของไทย ประจำปี 2566. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม.
- อดุลย์ จาตุรงค์กุล. (2551). การบริหารการตลาดฉบับมาตรฐาน. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อมรพรรณ พัทโร และ จอมใจ เพชรกล้า. (2558). “การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจระดับความพึงพอใจ และความผูกพันของบุคลากร สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.” วารสารวิทยบริการ. ปีที่ 26 ฉบับที่ 1 : 109-117.
- อรรถพร คำคม. (2546). การให้บริการสินเชื่อของธนาคารอาคารสงเคราะห์ : ศึกษาจากความคิดเห็นของผู้ใช้บริการฝ่ายกิจการสาขากรุงเทพและปริมณฑล. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

Humanica. (2566). [ออนไลน์]. รู้จักกับ Employee Retention กลยุทธ์มัดใจและผูกสัมพันธ์กับพนักงาน. [สืบค้นวันที่ 2 กันยายน 2567]. จาก

<https://www.humanica.com/th/what-is-employee-retention/>

Mercer. (2567). รายงานการสำรวจความพึงพอใจของพนักงานต่อสวัสดิการองค์กรและค่าตอบแทน. กรุงเทพมหานคร : Mercer Thailand.

ภาษาอังกฤษ

Aday, L. A., and Anderson, R. (1975). Access to Medical Care. Ann Arbor. Michigan: Health Administration Press.

AON Hewitt. (2015). [online]. Aon Hewitt's Model of Employee Engagement. [cite 20 Jan. 2025]. Available from : URL : <https://www.aonhewitt.co.nz/getattachment/77046028-9992-4d77>

Brown, F. G. (1972). Principles of educational and psychological testing. Hinsdale, IL : The Dryden Press Inc.

Bruce, B. (1974). "Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations." Administrative Science Quarterly. Vol.19 No.4 : 533-546.

Davis. (1967). Human Relations at Work. New York : McGraw-Hill.

Good, C.V. (1973). Dictionary of education. 3rd ed. New York : McGraw-Hill.

Herscovitch, L., and Meyer, J. P. (2002). "Commitment to Organizational Change: Extension of a Three-Component Model." Journal of Applied Psychology. Vol.87 No.3 : 474-487.

Hornby. (2000). Business Research Methods. Mason, Ohio : South Western Cengage Learning.

- Kahn. (1990). Management. 6th ed. Great Britain : Bookcraft.
- Kotler, P., et al. (2016). Marketing Management. 3rd ed. New York : Pearson Education Ltd.
- Maslow, A. H. (1970). Motivation and Personality. New York : Harper and Row.
- Oliver, Richard L. (1997). Satisfaction: A behavioral perspective on the consumer. New York : Irwin/McGraw-Hill.
- Parasuraman, A., Zeithaml, V. A., and Berry, L. L. (1993). "More on improving service quality measurement." Journal of Retailing. Vol.69 No.1 : 141-147.
- Quirk. (1987). Integrated Marketing Communications and Brand Tribalism in a Postmodern. Doctoral Dissertation, Department of Business Administration, University of Hertfordshire Business School.
- Schiffman, L. G., and Wisenblit, J. L. (2015). Customer behavior. 11th ed. New Jersey : Prentice Hall.
- Shelly, M.W. (1995). Responding to Social Change. Pennsylvania : Dowden, Hutchison.
- Steers, R.M. (1977). "Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment." Administrative Science Quarterly. Vol.22 No.1 : 46-56.
- Strellioff, W. K. (2010). [online]. Engaged Employees. [cite 29 Jan. 2025]. Available from : URL : <http://bcauditor.com/PUBS/2002-03/Report1/sec2.htm>
- Vroom, V. H. (1990). Manage people not personnel: Motivation and performance appraisal. Boston : Harvard Business School Press.
- Wilson, C. (2010). [online]. The High Cost of Low Engagement. Management Concepts. [cite 20 Jan. 2025]. Available from : URL : <http://www.managementconcepts.com>

Wolman, Benjamin B. (1973). Dictionary of Behavior Science. New York :
Van N. Strand. Reinhart.

Woodruffe, C. (2005). “Employee Engagement: The Real Secret of Winning a Crucial
Edge Over your Rival Manager.” British Journal of Administrative
Management. Vol.50 No.1 28-29.

Yamane, T. (1973). Statistics: An introductory analysis. 3rd ed. New York :
Harper & Row.



ภาคผนวก ก

- รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม
- หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม
- หนังสือขอความอนุเคราะห์ขอเข้าแจกแบบสอบถาม



รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม
เพื่อประกอบการค้นคว้าอิสระ
เรื่อง “ปัจจัยความพึงพอใจในสวัสดิการส่งผลต่อความผูกพันองค์กร
ของพนักงานระดับปฏิบัติการในห้างหุ้นส่วนจำกัด ฮากี้กิ (ประเทศไทย)”

ลำดับที่	ชื่อผู้เชี่ยวชาญ	ตำแหน่งปัจจุบัน/สถานที่ทำงาน
1	ผศ.ดร.อดิศักดิ์ วรพิวุฒิ	หัวหน้าภาควิชาการพัฒนารัฐกิจอุตสาหกรรม และทรัพยากรมนุษย์ คณะพัฒนารัฐกิจและ อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอม เกล้าพระนครเหนือ
2	นายเมธา ประภาวกุล	ผู้อำนวยการสำนักงานการบุคคลกลาง บริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน)
3	ดร.อำนวยการ อภิชัยนันท์	ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลและบริหาร บริษัทสยามคูโบต้าคอร์ปอเรชั่น จำกัด

หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม
หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญ - 1



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะพัฒนาธุรกิจและอุตสาหกรรม โทร. 3510.3818
ที่ พร. 684/2567 วันที่ 25 ธันวาคม 2567
เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบประเมินความสอดคล้องแบบสอบถาม.....
เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อดิศักดิ์ วรพิรุณ

ด้วย นางสาวณัฐ เกริกขณานกุล นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
พัฒนาธุรกิจอุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์ ภาควิชาการพัฒนารัฐกิจอุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์
คณะพัฒนาธุรกิจและอุตสาหกรรม ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง ปัจจัยความพึงพอใจในสวัสดิการ
ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในห้างหุ้นส่วนจำกัด ซากิกิ (ประเทศไทย) โดยมี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัญญาทิพย์ พิชิตการค้า เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและ
ประเมินความสอดคล้องแบบสอบถาม เพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว ทั้งนี้เพื่อประโยชน์
สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑารัตน์ ปิ่นทะแพทย์)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการและประกันคุณภาพ
ปฏิบัติการแทน คณบดีคณะพัฒนาธุรกิจและอุตสาหกรรม

หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญ - 2



File # 01 T111/252

25 ธันวาคม 2567

เรื่อง ขอบเขตเป็นพื้นที่ซึ่งทางราชการระบุว่าเป็นความสอดคล้องแบบสหภาพ

ເງິນ ຄຸນນະພາບ ປະຕິບັດງານ

ด้วย นางสาวณัฐ ภาณุการณวัฒน์ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาธุรกิจอุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์ ภาควิชาการพัฒนากลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์ คณะพัฒนากลุ่มธุรกิจและอุตสาหกรรม ได้ขอเสนอให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง ปัจจัยความพึงพอใจในสื่อดิจิทัล ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในห้างหุ้นส่วนจำกัด ฮากี้ที (ประเทศไทย) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐภาณุ ธีรชิตการณวัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและประเมินความสอดคล้องแบบสอบถาม เพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว ทั้งนี้เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

เขียนโดย : นายแพทย์ไพโรจน์ สุวรรณิชาชีวะ

ความหมายเบื้องต้น

For Shub

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จุฑาโณณ์ ปิณฑะภพชัย)
รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการและประกันคุณภาพ
ปฏิบัติการแทน คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศึกษาและอุตสาหกรรม

สำนักงานคณะกรรมการ

โทรศัพท์ 0 2555 2000 ต่อ 3510, 3818

ផ្ទះលេខ៣៣៣ បឹងកេងកង ភ្នំពេញ ទូរស័ព្ទ ០៩ ៣៤៥៣ ២៦៦២

หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญ - 3

ที่ อว 7111/252



คณะพัฒนารัฐกิจและอุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
1518 ถนนประชากรราษฎร์ 1 แขวงวงศ์สว่าง
เขตบางซื่อ กรุงเทพฯ 10800

25 ธันวาคม 2567

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบประเมินความสอดคล้องแบบสอบถาม

เรียน ดร.อำนวยการ อภิชัยนันท์

ด้วย นางสาวณัฐ เกริกขณกุล นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนารัฐกิจอุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์ ภาควิชาการพัฒนารัฐกิจอุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์ คณะพัฒนารัฐกิจและอุตสาหกรรม ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง ปัจจัยความพึงพอใจในสวัสดิการส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในห้างหุ้นส่วนจำกัด ฮากิกิ (ประเทศไทย) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัญญาทิพย์ พิชิตการคำ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและประเมินความสอดคล้องแบบสอบถาม เพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว ทั้งนี้เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑารัตน์ ปิ่นทะแพทย์)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการและประกันคุณภาพ
ปฏิบัติการแทน คณบดีคณะพัฒนารัฐกิจและอุตสาหกรรม

สำนักงานคณบดี

โทรศัพท์ 0 2555 2000 ต่อ 3510, 3818

ผู้ประสานงาน นางสาวณัฐ เกริกขณกุล โทรศัพท์ 09 3453 2662

หนังสือขอความอนุเคราะห์ขอเข้าแจกแบบสอบถาม



ที่ อว 7111/009.1

คณะพัฒนารัฐกิจและอุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
1518 ถนนประชากรราษฎร์ 1 แขวงวงศ์สว่าง
เขตบางซื่อ กรุงเทพฯ 10800

17 มกราคม 2568

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการจัดทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน คุณวิภาดา ตีวิธมโหศนัย
หุ้นส่วนผู้จัดการ/ผู้จัดการฝ่ายการเงิน
ห้างหุ้นส่วนจำกัด ฮากี้ (ประเทศไทย)

ด้วย นางสาวณัฐ เกริกขญาณ์กุล นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนารัฐกิจอุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์ ภาควิชาการพัฒนารัฐกิจอุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์ คณะพัฒนารัฐกิจและอุตสาหกรรม ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง ปัจจัยความพึงพอใจในสวัสดิการส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในห้างหุ้นส่วนจำกัด ฮากี้ (ประเทศไทย) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จัญญาทิพย์ พิชิตการค้า เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากบุคลากรของท่าน เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการจัดทำการค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จัทรัตน์ ปินทะแพทย์)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการและประกันคุณภาพ
ปฏิบัติการแทน คณบดีคณะพัฒนารัฐกิจและอุตสาหกรรม

สำนักงานคณบดี

โทรศัพท์ 0 2555 2000 ต่อ 3510, 3818

ผู้ประสานงาน นางสาวณัฐ เกริกขญาณ์กุล โทรศัพท์ 09 3453 2662

ภาคผนวก ข

- ผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (IOC)
- แบบสอบถาม
- แบบประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC)
- ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability)
- ผลการวิเคราะห์ข้อมูล



ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (IOC)

เรื่อง ปัจจัยความพึงพอใจในสวัสดิการส่งผลต่อความผูกพันองค์กร

ของพนักงานระดับปฏิบัติการในห้างหุ้นส่วนจำกัด ฮากี้กิ (ประเทศไทย)

คำชี้แจง ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence : IOC) มีเกณฑ์ในการพิจารณาให้คะแนนดังนี้

- +1 เมื่อ **แน่ใจ** ว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา
- 0 เมื่อ **ไม่แน่ใจ** ว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา
- 1 เมื่อ **แน่ใจ** ว่าข้อคำถาม**ไม่มีความสอดคล้อง**กับวัตถุประสงค์ของการศึกษา

การแปลผล

ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50+1.00 หมายถึง มีความเที่ยงตรง (นำไปใช้ได้)

ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 หมายถึง ไม่มีความเที่ยงตรง (นำไปใช้ไม่ได้)

ตารางที่ 1 ค่าการประเมินค่าความสอดคล้องข้อคำถามของแบบสอบถาม

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3		
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม						
1.1	เพศ () 1. ชาย () 2. หญิง () 3. อื่น ๆ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
1.2	อายุของท่าน () 1. ต่ำกว่า 25 ปี () 2. ตั้งแต่ 25 ปี แต่ไม่ถึง 35 ปี () 3. ตั้งแต่ 35 ปี แต่ไม่ถึง 45 ปี () 4. ตั้งแต่ 45 ปี แต่ไม่ถึง 55 ปี () 5. ตั้งแต่ 55 ปี ขึ้นไป	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3		
1.3	ระดับการศึกษาของท่าน () 1. ปวช. () 2. ปวส. () 3. ปริญญาตรี () 4. ปริญญาโท () 5. ปริญญาเอก	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
1.4	อายุงานของท่าน () 1. น้อยกว่า 5 ปี () 2. ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไปแต่ไม่ถึง 10 ปี () 3. ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไปแต่ไม่เกิน 15 ปี () 4. ตั้งแต่ 15 ปี ขึ้นไป	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
รวม					1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3		
ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานระดับปฏิบัติการ						
ในห้างหุ้นส่วนจำกัด ฮากี้ (ประเทศไทย)						
2.1 คุณภาพของสวัสดิการ						
2.1.1	คุณภาพของสวัสดิการที่บริษัทมอบให้ถือว่า เป็นที่น่าพึงพอใจมากน้อยเพียงใด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.1.2	สวัสดิการของบริษัทมีความเหมาะสมตรงตาม ความต้องการของพนักงานมากน้อยเพียงใด	0	+1	+1	0.67	ใช้ได้
2.1.3	ท่านคิดว่าสวัสดิการของบริษัทสามารถช่วย เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของท่านได้มาก น้อยเพียงใด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.1.4	คุณภาพของสวัสดิการที่บริษัทจัดให้ช่วยให้ ท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิตประจำวันมากน้อย เพียงใด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3		
2.1.5	ท่านพึงพอใจกับการดูแลสุขภาพที่บริษัทจัดให้ มากน้อยเพียงใด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
รวม					0.93	ใช้ได้
2.2 ความหลากหลายของสวัสดิการ						
2.2.1	สวัสดิการที่บริษัทจัดให้มีความหลากหลายมาก น้อยเพียงใด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.2.2	สวัสดิการที่บริษัทจัดให้ครอบคลุมความ ต้องการส่วนบุคคลของท่านได้มากน้อยเพียงใด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.2.3	ท่านรู้สึกว่าเป็นบริษัทให้ความสำคัญกับความ ต้องการของพนักงานในด้านสวัสดิการมากน้อย เพียงใด	0	+1	+1	0.67	ใช้ได้
2.2.4	ท่านเห็นด้วยหรือไม่ว่า การมีสวัสดิการที่ หลากหลายช่วยเสริมสร้างความพึงพอใจมาก น้อยเพียงใดในการทำงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.2.5	ความหลากหลายของสวัสดิการในบริษัทช่วย ให้ท่านรู้สึกมั่นคงในการทำงานมากขึ้นมาก น้อยเพียงใด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.2.6	การเลือกใช้สวัสดิการของบริษัทสามารถตอบ โจทย์ความต้องการของพนักงานในหลายด้าน มากน้อยเพียงใด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
รวม					0.94	ใช้ได้
2.3 การเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับสวัสดิการ						
2.3.1	ข้อมูลเกี่ยวกับสวัสดิการของบริษัทสามารถ เข้าถึงได้ง่ายและสะดวกมากน้อยเพียงใด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.3.2	ข้อมูลเกี่ยวกับสวัสดิการที่บริษัทจัดให้มีความ ชัดเจนและเข้าใจง่ายมากน้อยเพียงใด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.3.3	การสื่อสารเกี่ยวกับสวัสดิการในบริษัทเป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3		
2.3.4	ท่านคิดว่าบริษัทบริหารจัดการการให้ข้อมูลเรื่องสวัสดิการภายในบริษัทดีมากน้อยเพียงใด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.3.5	การสื่อสารประชาสัมพันธ์ข้อมูลเรื่องสวัสดิการอยู่ในช่วงระยะเวลาที่เหมาะสมมากน้อยเพียงใด	0	+1	+1	0.67	ใช้ได้
รวม					0.93	ใช้ได้

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3		
ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในห้างหุ้นส่วนจำกัด ฮากิกิ (ประเทศไทย)						
3.1 การมีส่วนร่วมในองค์กร						
3.1.1	ท่านท่านรู้สึกว่าคุณมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรมากน้อยเพียงใด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.1.2	ท่านมองว่าการมีส่วนร่วมในองค์กรช่วยสร้างความพึงพอใจในการทำงานของท่านมากน้อยเพียงใด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.1.3	ท่านรู้สึกว่าคุณมีส่วนร่วมในการตัดสินใจขององค์กรมากน้อยเพียงใด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.1.4	ท่านรู้สึกมีความรับผิดชอบในงานที่ทำและเป้าหมายขององค์กรมากน้อยเพียงใด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.1.5	ท่านรู้สึกได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนาความสามารถในการทำงานมากน้อยเพียงใด	0	+1	+1	0.67	ใช้ได้
3.1.6	ท่านรู้สึกว่าคุณได้รับการให้โอกาสได้แสดงความคิดและความคิดเห็นอย่างเต็มที่มากน้อยเพียงใด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
รวม					0.94	ใช้ได้

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3		
3.2 ความรู้สึกมีค่าและความสำคัญ						
3.2.1	ท่านรู้สึกว่าคุณค่าของท่านเป็นส่วนสำคัญในองค์กรมากน้อยเพียงใด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.2.2	ท่านคิดว่าองค์กรให้ความสำคัญกับท่านและการทำงานของ ท่านมากน้อยเพียงใด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.2.3	ท่านรู้สึกว่าการทำงานในองค์กรนี้ทำให้ท่านรู้สึกมีคุณค่าและเป็นที่ต้องการมากน้อยเพียงใด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.2.4	ท่านรู้สึกว่าการทำงานของท่านมีคุณค่าและมีผลต่อความสำเร็จขององค์กรมากน้อยเพียงใด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.2.5	ท่านได้รับการยอมรับและให้เกียรติจากผู้บริหารมากน้อยเพียงใด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.2.6	ท่านรู้สึกว่าความสามารถของท่านได้รับการพัฒนาและเติบโตในองค์กรมากน้อยเพียงใด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
รวม					1.00	ใช้ได้
3.3 ความภักดีต่อองค์กร						
3.3.1	ท่านรู้สึกภักดีต่อองค์กรที่ท่านทำงานอยู่มากน้อยเพียงใด	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้
3.3.2	ท่านคิดว่าองค์กรนี้มีคุณสมบัติที่ทำให้ท่านอยากอยู่ทำงานไปนานๆ มากน้อยเพียงใด	0	+1	0	0.33	ใช้ไม่ได้
3.3.3	ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานในองค์กรนี้ในระยะยาวหรือไม่?	0	+1	+1	0.67	ใช้ได้
3.3.4	ท่านรู้สึกว่าท่านจะทำงานในองค์กรนี้ไปจนเกษียณมากน้อยเพียงใด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.3.5	ท่านยินดีแนะนำองค์กรนี้ให้เพื่อนหรือคนในครอบครัวเข้ามาทำงานมากน้อยเพียงใด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.3.6	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้มากน้อยเพียงใด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
รวม					0.78	ใช้ได้



แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยความพึงพอใจในสวัสดิการส่งผลต่อความผูกพันองค์กร ของพนักงานระดับปฏิบัติการในห้างหุ้นส่วนจำกัด ฮากี้ (ประเทศไทย)

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะพัฒนาธุรกิจและอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ซึ่งข้อมูลที่ได้รับจากท่านถือเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการศึกษาวิจัย รวมทั้งสามารถนำมาใช้พัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กรให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น การสรุปผลการศึกษาค้นคว้าจะเป็นไปในภาพรวม ซึ่งไม่มีผลกระทบหรือเกิดความเสียหายต่อท่านหรือผู้อื่นทั้งทางตรงและทางอ้อม คำตอบทุกคำตอบจะถูกเก็บเป็นความลับ ขอความกรุณาท่านตอบแบบสอบถามอย่างครบถ้วน ตรงกับความ เป็นจริงและความรู้สึกที่แท้จริงของท่าน เพื่อความสมบูรณ์ของผลการศึกษา

2. แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

- | | |
|--|--------------|
| ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม | จำนวน 4 ข้อ |
| ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในสวัสดิการ | จำนวน 16 ข้อ |
| ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร | จำนวน 17 ข้อ |

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดพิจารณาว่ารายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการในห้างหุ้นส่วนจำกัด ฮากิกิ (ประเทศไทย) โดยเขียนเครื่องหมาย ☒ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด (เลือกตอบเพียง 1 ข้อ)

1. เพศ

- ☐ ชาย ☐ หญิง ☐ อื่น ๆ

2. อายุของท่าน

- ☐ ต่ำกว่า 25 ปี ☐ ตั้งแต่ 25 ปี แต่ไม่ถึง 35 ปี ☐ ตั้งแต่ 35 ปี แต่ไม่ถึง 45 ปี
☐ ตั้งแต่ 45 ปี แต่ไม่ถึง 55 ปี ☐ ตั้งแต่ 55 ปี ขึ้นไป

3. ระดับการศึกษาของท่าน

- ☐ ปวช. ☐ ปวส. ☐ ปริญญาตรี
☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก

4. อายุงานของท่าน

- ☐ น้อยกว่า 5 ปี ☐ ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไปแต่ไม่ถึง 10 ปี
☐ ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไปแต่ไม่เกิน 15 ปี ☐ ตั้งแต่ 15 ปี ขึ้นไป

ส่วนที่ 2 ปัจจัยความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานระดับปฏิบัติการในห้างหุ้นส่วนจำกัด ฮากิกิ (ประเทศไทย)

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (√) ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว โดยการให้คะแนนมี 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- 4 หมายถึง เห็นด้วย
- 3 หมายถึง ปานกลาง
- 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย
- 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
		5	4	3	2	1
2.1 คุณภาพของสวัสดิการ						
2.1.1	คุณภาพของสวัสดิการที่บริษัทมอบให้ถือว่าเป็นที่น่าพึงพอใจมากน้อยเพียงใด					
2.1.2	สวัสดิการของบริษัทมีความเหมาะสมตรงตามความต้องการของพนักงานมากน้อยเพียงใด					
2.1.3	ท่านคิดว่าสวัสดิการของบริษัทสามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของท่านได้มากน้อยเพียงใด					
2.1.4	คุณภาพของสวัสดิการที่บริษัทจัดให้ช่วยให้ท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิตประจำวันมากน้อยเพียงใด					
2.1.5	ท่านพึงพอใจกับการดูแลสุขภาพที่บริษัทจัดให้มากน้อยเพียงใด					
2.2 ความหลากหลายของสวัสดิการ						
2.2.1	สวัสดิการที่บริษัทจัดให้มีความหลากหลายมากน้อยเพียงใด					

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
		5	4	3	2	1
2.2.2	สวัสดิการที่บริษัทจัดให้ครอบคลุมความต้องการส่วนบุคคลของท่านได้มากน้อยเพียงใด					
2.2.3	ท่านรู้สึกว่าบริษัทให้ความสำคัญกับความต้องการของพนักงานในด้านสวัสดิการมากน้อยเพียงใด					
2.2.4	ท่านเห็นด้วยหรือไม่ว่า การมีสวัสดิการที่หลากหลายช่วยเสริมสร้างความพึงพอใจมากน้อยเพียงใดในการทำงาน					
2.2.5	ความหลากหลายของสวัสดิการในบริษัทช่วยให้ท่านรู้สึกมั่นคงในการทำงานมากขึ้นมากน้อยเพียงใด					
2.2.6	การเลือกใช้สวัสดิการของบริษัทสามารถตอบโจทย์ความต้องการของพนักงานในหลายด้านมากน้อยเพียงใด					
2.3 การเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับสวัสดิการ						
2.3.1	ข้อมูลเกี่ยวกับสวัสดิการของบริษัทสามารถเข้าถึงได้ง่ายและสะดวกมากน้อยเพียงใด					
2.3.2	ข้อมูลเกี่ยวกับสวัสดิการที่บริษัทจัดให้มีความชัดเจนและเข้าใจง่ายมากน้อยเพียงใด					
2.3.3	การสื่อสารเกี่ยวกับสวัสดิการในบริษัทเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด					

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
		5	4	3	2	1
2.3.4	ท่านคิดว่าบริษัทบริหารจัดการการให้ข้อมูลเรื่องสวัสดิการภายในบริษัทดีมากน้อยเพียงใด					
2.3.5	การสื่อสารประชาสัมพันธ์ข้อมูลเรื่องสวัสดิการอยู่ในช่วงระยะเวลาที่เหมาะสมมากน้อยเพียงใด					

ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในห้างหุ้นส่วนจำกัด ฮากิกิ (ประเทศไทย)

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว โดยการให้คะแนนมี 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- 4 หมายถึง เห็นด้วย
- 3 หมายถึง ปานกลาง
- 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย
- 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
		5	4	3	2	1
3.1 การมีส่วนร่วมในองค์กร						
3.1.1	ท่านรู้สึกว่าคุณมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรมากน้อยเพียงใด					

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
		5	4	3	2	1
3.1.2	ท่านมองว่าการมีส่วนร่วมในองค์กรช่วยสร้างความพึงพอใจในการทำงานของท่านมากน้อยเพียงใด					
3.1.3	ท่านรู้สึกว่าคุณมีส่วนร่วมในการตัดสินใจขององค์กรมากน้อยเพียงใด					
3.1.4	ท่านรู้สึกมีความรับผิดชอบในงานที่ทำและเป้าหมายขององค์กรมากน้อยเพียงใด					
3.1.5	ท่านรู้สึกได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนาความสามารถในการทำงานมากน้อยเพียงใด					
3.1.6	ท่านรู้สึกว่าองค์กรให้ท่านมีโอกาสดำเนินความคิดและความคิดเห็นอย่างเต็มที่มากน้อยเพียงใด					
3.2 ความรู้สึกมีค่าและความสำคัญ						
3.2.1	ท่านรู้สึกว่าตัวของท่านเป็นส่วนสำคัญในองค์กรมากน้อยเพียงใด					
3.2.2	ท่านคิดว่าองค์กรให้ความสำคัญกับท่านและการทำงานของท่านมากน้อยเพียงใด					
3.2.3	ท่านรู้สึกว่าการทำงานในองค์กรนี้ทำให้ท่านรู้สึกมีคุณค่าและเป็นที่ต้องการมากน้อยเพียงใด					
3.2.4	ท่านรู้สึกว่าการทำงานของท่านมีคุณค่าและมีผลต่อความสำเร็จขององค์กรมากน้อยเพียงใด					

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
		5	4	3	2	1
3.2.5	ท่านได้รับการยอมรับและให้เกียรติจากผู้บริหารมากน้อยเพียงใด					
3.2.6	ท่านรู้สึกว่าคุณสมบัติของท่านได้รับการพัฒนาและเติบโตในองค์กรมากน้อยเพียงใด					
3.3 ความภักดีต่อองค์กร						
3.3.1	ท่านรู้สึกภักดีต่อองค์กรที่ท่านทำงานอยู่มากน้อยเพียงใด					
3.3.2	ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานในองค์กรนี้ในระยะยาวหรือไม่?					
3.3.3	ท่านรู้สึกว่าคุณสมบัติท่านจะทำงานในองค์กรนี้ไปจนเกษียณมากน้อยเพียงใด					
3.3.4	ท่านยินดีแนะนำองค์กรนี้ให้เพื่อนหรือคนในครอบครัวเข้ามาทำงานมากน้อยเพียงใด					
3.3.5	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้มากน้อยเพียงใด					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม (ถ้ามี).....

.....

- ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ให้ความร่วมมือเสียสละเวลาในการตอบคำถาม -

ของพนักงานระดับปฏิบัติการในห้างหุ้นส่วนจำกัด ฮากี้กิ (ประเทศไทย)

นางสาวณณัฐ เกริกขญาณ์กุล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจงสำหรับผู้เชี่ยวชาญ : โปรดพิจารณาว่ารายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการในห้างหุ้นส่วนจำกัด ฮากิกิ (ประเทศไทย) มีความเหมาะสมหรือไม่ โดยเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ลำดับ	ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	ความคิดเห็น ของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
1.1	เพศ () 1. ชาย () 2. หญิง () 3. อื่น ๆ				
1.2	อายุของท่าน () 1. ต่ำกว่า 25 ปี () 2. ตั้งแต่ 25 ปี แต่ไม่ถึง 35 ปี () 3. ตั้งแต่ 35 ปี แต่ไม่ถึง 45 ปี () 4. ตั้งแต่ 45 ปี แต่ไม่ถึง 55 ปี () 5. ตั้งแต่ 55 ปี ขึ้นไป				
1.3	ระดับการศึกษาของท่าน () 1. ปวช. () 2. ปวส. () 3. ปริญญาตรี () 4. ปริญญาโท () 5. ปริญญาเอก				
1.4	อายุงานของท่าน () 1. น้อยกว่า 5 ปี () 2. ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไปแต่ไม่ถึง 10 ปี () 3. ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไปแต่ไม่เกิน 15 ปี () 4. ตั้งแต่ 15 ปี ขึ้นไป				

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานระดับปฏิบัติการในห้างหุ้นส่วนจำกัด ฮากิกิ (ประเทศไทย)

คำชี้แจงสำหรับผู้เชี่ยวชาญ : โปรดพิจารณาว่าข้อความเกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานระดับปฏิบัติการในห้างหุ้นส่วนจำกัด ฮากิกิ (ประเทศไทย) มีความสอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษาหรือไม่ โดยเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ลำดับ	ปัจจัยความพึงพอใจในสวัสดิการของบริษัท	ความคิดเห็น ของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
2.1 คุณภาพของสวัสดิการ					
2.1.1	คุณภาพของสวัสดิการที่บริษัทมอบให้ถือว่าเป็นที่น่าพึงพอใจมากน้อยเพียงใด				
2.1.2	สวัสดิการของบริษัทมีความเหมาะสมตรงตามความต้องการของพนักงานมากน้อยเพียงใด				
2.1.3	ท่านคิดว่าสวัสดิการของบริษัทสามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของท่านได้มากน้อยเพียงใด				
2.1.4	คุณภาพของสวัสดิการที่บริษัทจัดให้ช่วยให้ท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิตประจำวันมากน้อยเพียงใด				
2.1.5	ท่านพึงพอใจกับการดูแลสุขภาพที่บริษัทจัดให้มากน้อยเพียงใด				
2.2 ความหลากหลายของสวัสดิการ					
2.2.1	สวัสดิการที่บริษัทจัดให้มีความหลากหลายมากน้อยเพียงใด				
2.2.2	สวัสดิการที่บริษัทจัดให้สามารถตอบโจทย์ความต้องการส่วนบุคคลของท่านได้มากน้อยเพียงใด				
2.2.3	ท่านรู้สึกว่าบริษัทให้ความสำคัญกับความต้องการของพนักงานในด้านสวัสดิการมากน้อยเพียงใด				

ลำดับ	ปัจจัยความพึงพอใจในสวัสดิการของบริษัท	ความคิดเห็น ของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
2.2.4	ท่านเห็นด้วยหรือไม่ว่า การมีสวัสดิการที่หลากหลาย ช่วยเสริมสร้างความพึงพอใจมากขึ้นน้อยเพียงใดในการ ทำงาน				
2.2.5	ความหลากหลายของสวัสดิการในบริษัทช่วยให้ท่าน รู้สึกมั่นคงในการทำงานมากขึ้นน้อยเพียงใด				
2.2.6	การเลือกใช้สวัสดิการของบริษัทสามารถตอบโจทย์ ความต้องการของพนักงานในหลายด้านมากขึ้นน้อย เพียงใด				
2.3. การเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับสวัสดิการ					
2.3.1	ข้อมูลเกี่ยวกับสวัสดิการของบริษัทสามารถเข้าถึงได้ ง่ายและสะดวกมากขึ้นน้อยเพียงใด				
2.3.2	ข้อมูลเกี่ยวกับสวัสดิการที่บริษัทจัดให้มีความชัดเจน และเข้าใจง่ายมากขึ้นน้อยเพียงใด				
2.3.3	การสื่อสารเกี่ยวกับสวัสดิการในบริษัทเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพมากขึ้นน้อยเพียงใด				
2.3.4	ท่านคิดว่าบริษัทบริหารจัดการการให้ข้อมูลเรื่อง สวัสดิการภายในบริษัทดีมากขึ้นน้อยเพียงใด				
2.3.5	การสื่อสารประชาสัมพันธ์ข้อมูลเรื่องสวัสดิการอยู่ ในช่วงระยะเวลาที่เหมาะสมมากขึ้นน้อยเพียงใด				

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในห้างหุ้นส่วนจำกัด ฮากิกิ (ประเทศไทย)

คำชี้แจงสำหรับผู้เชี่ยวชาญ : โปรดพิจารณาว่าข้อความเกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานระดับปฏิบัติการในห้างหุ้นส่วนจำกัด ฮากิกิ (ประเทศไทย) มีความสอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษาหรือไม่ โดยเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ลำดับ	ความผูกพันของพนักงานในองค์กร	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
3.1 การมีส่วนร่วมในองค์กร					
3.1.1	ท่านรู้สึกว่าคุณมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรมากน้อยเพียงใด				
3.1.2	ท่านมองว่าการมีส่วนร่วมในองค์กรช่วยสร้างความพึงพอใจในการทำงานของท่านมากน้อยเพียงใด				
3.1.3	ท่านรู้สึกว่าคุณมีส่วนร่วมในการตัดสินใจขององค์กรมากน้อยเพียงใด				
3.1.4	ท่านรู้สึกมีความรับผิดชอบในงานที่ทำและเป้าหมายขององค์กรมากน้อยเพียงใด				
3.1.5	ท่านรู้สึกได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนาความสามารถในการทำงานมากน้อยเพียงใด				
3.1.6	ท่านรู้สึกว่าองค์กรให้ท่านมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่มากน้อยเพียงใด				
3.2 ความรู้สึกมีค่าและความสำคัญ					
3.2.1	ท่านรู้สึกว่าตัวของท่านเป็นส่วนสำคัญในองค์กรมากน้อยเพียงใด				

ลำดับ	ความผูกพันของพนักงานในองค์กร	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
3.2.2	ท่านคิดว่าองค์กรให้ความสำคัญกับท่าน และการทำงานของท่านมากน้อย เพียงใด				
3.2.3	ท่านรู้สึกว่าการทำงานในองค์กรนี้ทำให้ ท่านรู้สึกมีคุณค่าและเป็นที่ต้องการมาก น้อยเพียงใด				
3.2.4	ท่านรู้สึกว่าการทำงานของท่านมีคุณค่า และมีผลต่อความสำเร็จขององค์กรมาก น้อยเพียงใด				
3.2.5	ท่านได้รับการยอมรับและให้เกียรติจาก ผู้บริหารมากน้อยเพียงใด				
3.2.6	ท่านรู้สึกว่าคุณสมบัติของท่านได้รับ การพัฒนาและเติบโตในองค์กรมากน้อย เพียงใด				
3.3 ความภักดีต่อองค์กร					
3.3.1	ท่านรู้สึกภักดีต่อองค์กรที่ท่านทำงานอยู่ มากน้อยเพียงใด				
3.3.2	ท่านคิดว่าองค์กรนี้มีคุณสมบัติที่ทำให้ ท่านอยากอยู่ทำงานไปนานๆ มากน้อย เพียงใด				
3.3.3	ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานในองค์กรนี้ ในระยะยาวหรือไม่?				
3.3.4	ท่านรู้สึกว่าคุณสมบัติที่ท่านจะทำงานในองค์กรนี้ไป จนเกษียณมากน้อยเพียงใด				
3.3.5	ท่านยินดีแนะนำองค์กรนี้ให้เพื่อนหรือ คนในครอบครัวเข้ามาทำงานมากน้อย เพียงใด				

ลำดับ	ความผูกพันของพนักงานในองค์กร	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
3.3.6	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้มากน้อยเพียงใด				
3.3.7	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้มากน้อยเพียงใด				

ขอขอบคุณท่านที่ให้ความร่วมมือในการกรอกแบบสอบถามนี้
ข้อมูลที่ท่านให้จะถูกใช้ในการวิจัยและการพัฒนาวางแผนกลยุทธ์ด้านทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร
ต่อไป

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้ประเมิน/ผู้เชี่ยวชาญ

วันที่ / /

ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.965	33

ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยค่าความเชื่อมั่นมีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่ามีความเที่ยงสูง ถ้าค่าเข้าใกล้ 0 แสดงว่ามีความเที่ยงต่ำ โดยค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัยที่ยอมรับได้ จะมีค่า

Cronbach's Alpha = 0.70 ยอมรับได้ (Williams, 2024)



ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

Statistics					
		เพศ	อายุ	ระดับการศึกษา	อายุงาน
N	Valid	199	199	199	199
	Missing	0	0	0	0

เพศ					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ชาย	104	52.3	52.3	52.3
	หญิง	95	47.7	47.7	100
	Total	199	100	100	

อายุ					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ต่ำกว่า 25 ปี	80	40.2	40.2	40.2
	25 - 35 ปี	91	45.7	45.7	85.9
	35 - 45 ปี	28	14.1	14.1	100
	Total	199	100.0	100.0	

ระดับการศึกษา					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ปวช	49	24.6	24.6	24.6
	ปวส	38	19.1	19.1	43.7
	ปริญญาตรี	107	53.8	53.8	97.5
	ปริญญาโท	5	2.5	2.5	100.0
	Total	416	100.0	100.0	

อายุงาน		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยกว่า 5 ปี	92	46.2	46.2	46.2
	5-10 ปี	84	42.2	42.2	88.4
	10-15 ปี	21	10.6	10.6	99.0
	15 ปีขึ้นไป	2	1.0	1.0	100.0
	Total	199	100.0	100.0	

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของปัจจัยความพึงพอใจในสวัสดิการในภาพรวม

Descriptive Statistics			
	N	Mean	Std. Deviation
A	199	4.12	0.526
B	199	4.14	0.496
C	199	4.14	1.489
Valid N (listwise)	199		

3. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของปัจจัยความพึงพอใจในสวัสดิการ
ด้านคุณภาพของสวัสดิการ

Descriptive Statistics			
	N	Mean	Std. Deviation
a1	199	4.0151	0.88465
a2	199	3.9899	0.85274
a3	199	4.1759	0.78767
a4	199	4.4372	0.64731
a5	199	3.9849	0.84374
A	199	4.1206	0.52679
Valid N (listwise)	199		

4. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของปัจจัยความพึงพอใจในสวัสดิการ
ด้านความหลากหลายของสวัสดิการ

Descriptive Statistics			
	N	Mean	Std. Deviation
b1	199	4.1206	0.81373
b2	199	3.6834	0.92947
b3	199	4.1508	0.86887
b4	199	4.1608	0.83137
b5	199	4.4221	0.79310
b6	199	4.3116	0.77422
B	199	4.1415	0.49627
Valid N (listwise)	199		

5. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของปัจจัยความพึงพอใจในสวัสดิการ
ด้านการเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับสวัสดิการ

Descriptive Statistics			
	N	Mean	Std. Deviation
c1	199	3.8995	0.70349
c2	199	4.0302	0.80346
c3	199	4.3367	0.75358
c4	199	4.1407	0.83503
c5	199	4.3367	0.68329
C	199	4.1487	0.48988
Valid N (listwise)	199		

6. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม

Descriptive Statistics			
	N	Mean	Std. Deviation
ก	199	3.4028	0.60097
ข	199	3.6399	0.65165
ค	199	3.0141	0.63102
Valid N (listwise)	199		

7. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์กรด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร

Descriptive Statistics			
	N	Mean	Std. Deviation
ก1	199	4.1709	0.82936
ก2	199	3.8090	0.88974
ก3	199	2.6533	1.19569
ก4	199	3.6935	0.95954
ก5	199	2.9447	1.11099
ก6	199	3.1457	1.25282
A	199	3.4028	0.60097
Valid N (listwise)	199		

8. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์กร
ด้านความรู้สึกรักมีค่าและความสำคัญ

Descriptive Statistics			
	N	Mean	Std. Deviation
ข1	199	3.7286	0.94106
ข2	199	3.7889	1.00286
ข3	199	3.3769	0.99172
ข4	199	3.5729	0.89526
ข5	199	3.8543	1.02192
ข6	199	3.5176	0.98393
A	199	3.6399	0.65165
Valid N (listwise)	199		

9. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรักดีต่อองค์กร

Descriptive Statistics			
	N	Mean	Std. Deviation
ค1	199	3.6583	1.01196
ค2	199	2.5528	0.99797
ค3	199	2.3920	1.01361
ค4	199	3.2915	1.30092
ค5	199	3.1759	1.26100
ค	199	3.0141	0.63102
Valid N (listwise)	199		

10. ผลการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ของอิทธิพลของความพึงพอใจในสวัสดิการส่งผลกระทบต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในห้างหุ้นส่วนจำกัด ฮากิกิ (ประเทศไทย)

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
กขค	3.3523	0.49749	199
A	4.1206	0.52679	199
B	4.1415	0.49627	199
C	4.1487	0.48988	199

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	C, B, A ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: กขค

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.142 ^a	.201	.005	.49624

a. Predictors: (Constant), C, B, A

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.985	3	.328	123.333	.000 ^b
	Residual	48.020	195	.246		
	Total	49.005	198			

a. Dependent Variable: กขค

b. Predictors: (Constant), C, B, A

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.585	.384		9.327	.000		
	A	-.068	.076	-.072	-.896	.004	.771	1.297
	B	-.098	.080	-.098	-1.223	.002	.785	1.273
	C	.110	.079	.108	1.396	.000	.839	1.192

a. Dependent Variable: กขค

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ นางสาวณัฐ เกริกขญาณกุล

ชื่อการค้นคว้าอิสระ ปัจจัยความพึงพอใจในสวัสดิการส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของ
พนักงานระดับปฏิบัติการในห้างหุ้นส่วนจำกัด ฮากิกิ (ประเทศไทย)

สาขาวิชา การพัฒนาธุรกิจอุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์

ประวัติ

วัน เดือน ปีเกิด : 30 กันยายน 2527

ที่อยู่ปัจจุบัน : 174/844 คอนโดเดอะทรี อินเทอร์เน็ต
อาคารเอ ถนนประชาราษฎร์ สาย 2 แขวง
บางซื่อ เขตบางซื่อ จังหวัด
กรุงเทพมหานคร 10800

ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน : HR&GA Assistant Manager (Nissin
Food Thailand,. Co. Ltd) ชั้น 25
อาคารชาอุอิสระ2 เลขที่

ประวัติการศึกษา : นิติศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

ประสบการณ์ทำงาน

พ.ศ 2553 – 2556 : Teller ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน)

พ.ศ 2556 – 2560 : เจ้าหน้าที่ทรัพยากรบุคคล, เจ้าหน้าที่จัดซื้อ
บริษัท แอ็ดวานซ์อินฟอร์เมชั่นเทคโนโลยี
จำกัด (มหาชน)

พ.ศ 2561 – 2564 : เจ้าหน้าที่ประสานงานโครงการ,
เจ้าหน้าที่การตลาดและโลจิสติกส์
บริษัท น้ำตาลมิตรผล จำกัด

พ.ศ 2564 – 2566 : หัวหน้าแผนกทรัพยากรบุคคลและธุรการ
บริษัท ยูโรเซีย เทรดิง จำกัด

พ.ศ 2567 – ปัจจุบัน : ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลและ
ธุรการ บริษัท นิสชิน ฟู้ดส์ เอเชีย จำกัด