

ปัจจัยด้านสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

:กรณีศึกษาบริษัทABC อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี

The Effect of Welfare Factors on Organizational Commitment

: A Case Study of ABC Company, Ban Bueng District, Chonburi Province

ศุภชัย วรวงษ์

สาขาการจัดการอุตสาหกรรม หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ

Supachai Warawong

Industrial Management, Master Degree of Business Administration

Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นเพื่อศึกษาปัจจัยด้านสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งมีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานของบริษัท ABC อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี โดยคำนวณขนาดกลุ่มประชากรจากสูตรของ Taro Yamane ซึ่งเพื่อให้สอดคล้องกับแนวคิดของ Comrey and Lee (1992) จึงใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คน ถือว่าอยู่ในระดับดี (good) และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบไปด้วย อายุ สถานภาพ และอายุงาน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรบริษัทABC อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี แตกต่างกัน และ ปัจจัยสวัสดิการด้านสุขภาพ ด้านนันทนาการ ด้านความมั่นคง ด้านเศรษฐกิจ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัทABC อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดย สวัสดิการด้านสุขภาพ ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรมากที่สุด รองลงมาคือ สวัสดิการด้านนันทนาการ สวัสดิการด้านความมั่นคง สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ตามลำดับ ส่วนด้านการศึกษา ไม่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรบริษัทABC อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี

คำสำคัญ: บุคลากร ,สวัสดิการ , ความผูกพันต่อองค์กร

Abstract

This research aimed to examine welfare factors affecting organizational commitment. The sample consisted of employees of ABC Company in Ban Bueng District, Chonburi Province. The population size was calculated using Taro Yamane's formula. Consistent with Comrey and Lee's (1992) approach, a sample size of 300 individuals was used, considered good. A questionnaire was used to collect data. Statistics used for data analysis included percentages, means, and standard deviations, with a statistical significance level set at 0.05. The results revealed that personal factors, including age, status, and length of employment, had

differential effects on organizational commitment to ABC Company in Ban Bueng District, Chonburi Province. Health welfare, recreational welfare, security welfare, and economic welfare factors significantly influenced organizational commitment among ABC Company employees in Ban Bueng District, Chonburi Province, at a statistical significance level of 0.05. Health welfare had the greatest impact on organizational commitment, followed by recreational welfare, security welfare, and economic welfare, respectively. Education, on the other hand, had no significant effect on organizational commitment among ABC Company employees in Ban Bueng District, Chonburi Province.

Keywords: Personnel, Welfare, Organizational Commitment

1.1 บทนำ

ในปัจจุบันองค์กรต่างๆหันมาให้ความสำคัญกับการลาออกและเปลี่ยนงานของพนักงานมากขึ้นเนื่องจากผลการสำรวจสภาวะการทำงานของประชากร ในไตรมาส 1 ปี 2567 พบว่ามีจำนวนผู้ตัดสินใจลาออกจากงานกว่า 59.25 % ของจำนวนผู้ว่างงานประมาณ 4.1 แสนคน ซึ่งสาเหตุการตัดสินใจลาออกของพนักงานแบ่งออกเป็น 2 สาเหตุหลัก คือ 1.พนักงานมีความรู้สึกว่างานมีความซ้ำซาก ไม่มีความท้าทาย จึงทำให้พนักงานตัดสินใจลาออกจากงานเดิมเพื่อไปเรียนรู้งานใหม่ ความท้าทายใหม่ 2.พนักงานคิดว่าค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันไม่เหมาะสมกับตน เมื่อมีข้อเสนอที่ดีกว่าจึงตัดสินใจลาออก (กสิณ วิจิระกุล,2562) เมื่อพิจารณาถึงปัจจัยที่ช่วยลดปัญหาการย้ายงานบ่อยคือรางวัลและผลตอบแทนต่างๆที่มีความยืดหยุ่น และการให้ความสำคัญในการได้รับโอกาสพัฒนาตนเอง เพื่อสร้างทักษะเฉพาะตัวให้เพิ่มมากขึ้น ส่งผลทำให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพของพนักงานในองค์กร ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงาน มีความผูกพันต่อองค์กร ช่วยลดปัญหาการย้ายงานบ่อยของคนวัยทำงานได้ (นิรมล กะการดี,2560)

จากปัญหาการลาออกและย้ายงานในปัจจุบันองค์กรมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องให้ความสำคัญในการรักษาบุคลากรเดิมที่มีอยู่ในองค์กร ปัจจัยสวัสดิการถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในการตัดสินใจลาออกหรือเปลี่ยนงานของพนักงาน เพราะเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจที่ดี มีความรักและตั้งใจที่จะทำงานนั้นให้นานที่สุด ฉะนั้น ปัจจัยด้านสวัสดิการของบุคลากร จะส่งผลทำให้บุคลากรอยากที่จะทำงานด้วยความทุ่มเทอยู่ในองค์กรต่อไป ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงได้มีความสนใจที่จะทำการศึกษาปัจจัยด้านสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาบริษัทABC อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงการจัดสวัสดิการ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรในองค์กร และยังสามารถนำไปทำการศึกษาเพิ่มเติมว่าสวัสดิการที่องค์กรจัดให้แก่บุคลากรส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรหรือไม่ อันนำไปสู่ความยั่งยืนขององค์กรในอนาคตต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาบริษัทABC อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาบริษัทABC อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี

1.3 สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรบริษัทABC อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี แตกต่างกัน
2. ปัจจัยด้านสวัสดิการมีผลกระทบในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัทABC อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านกลุ่มประชากรตัวอย่าง
 - 1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรในบริษัทABC อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรีจำนวนทั้งหมด 400 คน (ผู้จัดการฝ่ายบุคคล, 2568)
 - 1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรในบริษัทABC อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี โดยใช้การสุ่มตัวอย่างเพื่อเป็นตัวแทน ของประชากร โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างของประชากร ตามวิธีการของทาโร่ ยามาเน่ ความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นได้คือ ร้อยละ 5 จะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรในบริษัท ABC อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรีจำนวน 280 คน ซึ่งเพื่อให้สอดคล้องกับแนวคิดของ Comrey and Lee (1992) จึงใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คน ถือว่าอยู่ในระดับดี (good)
2. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
 - 2.1 ตัวแปรต้นหรือตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล และ ปัจจัยสวัสดิการของ บุคลากรในบริษัทABC อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี
 - 2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในบริษัทABC อำเภอ บ้านบึง จังหวัดชลบุรี
3. ขอบเขตด้านระยะเวลา
การวิจัยครั้งนี้เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามระหว่าง เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2568 ถึง เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2568

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัทABC อำเภอบ้านบึง จังหวัด ชลบุรี
2. เพื่อทราบถึงปัจจัยด้านสวัสดิการที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัทABC อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี

2. ทบทวนวรรณกรรม

2.1 ปัจจัยด้านสวัสดิการ

อุทัย หิรัญโต (2523) ได้แบ่งประเภทของสวัสดิการออกเป็น 3 ประเภทคือ 1. ประเภทเศรษฐกิจ ได้แก่ เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินประกันชีวิต เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ 2. ประเภทสันตินาการ เช่น กีฬา กิจกรรมทางสังคม กลุ่มสนใจพิเศษในงานอดิเรกต่างๆ 3. ประเภทอำนวยความสะดวก เช่น ร้านค้าสวัสดิการ การให้คำปรึกษาทางการเงิน การให้บริการศึกษา และห้องสมุด

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2537) ได้จำแนกประเภทของสวัสดิการแรงงานออกเป็น 2 ประเภทคือ 1. การจัดสวัสดิการโดยกฎหมายบังคับ 1.1 นายจ้างต้องจัดหาที่พักสะอาด ห้องน้ำให้เพียงพอ การจัดหาวันลาตามกฎหมาย 1.2 ลูกจ้างต้องได้รับผลประโยชน์ทดแทน กรณีคลอดบุตร ทูพพลภาพ หรือ ตายอันมิใช่จากการทำงาน 1.3 ลูกจ้างต้องได้รับผลประโยชน์ทดแทน กรณีเกี่ยวเนื่องจากการทำงาน เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าทดแทน ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน ค่าทำศพ 1.4 นายจ้างต้องให้ความร่วมมือกับสถานศึกษาในการรับนักเรียน นิสิต นักศึกษาเข้ารับการฝึกงานในสถานประกอบการ เพื่อยกระดับฝีมือแรงงาน 2. การจัดสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด 2.1 สวัสดิการรูปแบบตัวเงิน เช่น เงินโบนัส ค่าเช่าบ้าน ค่าตำแหน่ง เป็นต้น 2.2 สวัสดิการรูปแบบที่ไม่ใช่ตัวเงินโดยตรง เช่น การฝึกอบรม การศึกษา เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของลูกจ้าง

รพีพรรณ คำหอม (2545) ได้กล่าวว่าสวัสดิการแบ่งออกเป็น 10 ประเภท ได้แก่ 1. สวัสดิการด้านสุขภาพ ได้แก่ การรักษาพยาบาล ทันตกรรม การจัดให้มีห้องพยาบาล เครื่องมือปฐมพยาบาล การตรวจสุขภาพประจำปี 2. สวัสดิการด้านความปลอดภัย ได้แก่ การอบรม และ ให้การศึกษาเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน พร้อมทั้งสนับสนุนอุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคล สำหรับการส่งเสริมความปลอดภัย 3. สวัสดิการด้านความมั่นคง ได้แก่ บำนาญ เงินชดเชย การประกันชีวิต กองทุนทดแทน 4. การจ่ายค่าตอบแทนในวันลาตามระเบียบบริษัท ได้แก่ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี วันลาป่วย วันลาภิกขุ วันลาเพื่อรับราชการทหาร 5. สวัสดิการด้านการศึกษา ได้แก่ การให้สิทธิการศึกษาโดยไม่ถือว่าขาดงาน การฝึกอบรมต่างๆ การลาศึกษาต่อ การจัดให้มีปิดประกาศความรู้ต่างๆ การจัดที่อ่านหนังสือให้พนักงาน 6. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือด้านการเงิน เช่น อาหารกลางวัน ร้านค้า เครื่องแบบ ค่าเช่าบ้าน เงินกู้ เงินสงเคราะห์ต่างๆ 7. สวัสดิการด้านนันทนาการ ได้แก่ การจัดตั้งสถานที่สำหรับออกกำลังกาย การทัศนศึกษา เลี้ยงสังสรรค์ในโอกาสต่างๆ 8. บริการให้คำปรึกษา โดยเป็นการบริการที่จัดโดยนายจ้างคำนึงถึงปัญหาที่เกิดขึ้นกับลูกจ้าง ทั้งปัญหาการทำงาน และ ปัญหาส่วนตัว เช่น บริการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับกฎหมาย 9. สวัสดิการโบนัสและเงินสวัสดิการ เป็นสวัสดิการที่จัดให้เพื่อเพิ่มพูนรายได้ และ เสริมความจงรักภักดี เช่น โบนัสประจำปี การแบ่งผลกำไร รางวัลพนักงานดีเด่น 10. บริการด้านความสะดวกสบาย เช่น ที่จอดรถ ศูนย์เด็กเล่น การจองบ้านพักตากอากาศ สมาชิกสโมสร ล็อบเกอร์ส่วนตัว

ปราชญา กล้าผจญ (2550) ได้กล่าวว่าสวัสดิการแบ่งออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่ 1. สวัสดิการประกันความมั่นคง หมายถึง สวัสดิการที่รับประกันว่างานที่ทำอยู่นั้นมั่นคง เกิดความมั่นใจในองค์กร สามารถทำงานได้นานๆอย่างปลอดภัย รูปแบบสวัสดิการเหล่านี้ ได้แก่ การประกันสังคม กองทุนทดแทน กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ค่ารักษาพยาบาล การประกันอุบัติเหตุ การประกันสุขภาพ 2. สวัสดิการที่ได้รับระหว่างมิได้ทำงาน หมายถึง การได้รับค่าตอบแทนระหว่างการลา เช่น ลาป่วย ลาภิกขุ ลาพักร้อน ลาพักผ่อนประจำปี ลาอุปสมบท ลาคลอดบุตร ลาเพื่อเข้ารับการระดมพลเป็นทหาร 3. สวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน หมายถึง สวัสดิการที่มุ่งจูงใจพนักงานให้ทำงานตามเงื่อนไขที่องค์กรกำหนดไว้ ก็จะได้รับค่าตอบแทน เช่น เบี้ยขยัน เงินช่วยเหลืออาหารกลางวัน รางวัลค่าตอบแทนส่วนกำไร เป็นต้น 4. สวัสดิการสนับสนุนพนักงานและครอบครัว หมายถึง สวัสดิการที่มุ่งเน้นให้พนักงานเกิดความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น การมีบริการซักผ้า การให้ทุนการศึกษาแก่พนักงาน แก่บุตรหลานของพนักงาน การจัดกิจกรรมวันครอบครัว วันแรงงาน ซึ่งเป็นสวัสดิการที่ส่งผลต่อภาพลักษณ์ขององค์กร ทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีกับชุมชนและสังคม

พิเชษฐ์ สอนศิริ (2553) ได้แบ่งประเภทของสวัสดิการออกเป็น 4 ประเภท คือ 1. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ หมายถึง สวัสดิการที่เป็นตัวเงิน เช่น โบนัส ค่าตำแหน่ง ค่าเบี้ยขยัน ค่าน้ำมันรถ ค่าเดินทาง เป็นต้น 2. สวัสดิการทางด้านสังคม หมายถึง สวัสดิการที่เสริมสร้างขวัญกำลังใจ เช่น วันหยุดตามประเพณี วันลาป่วย วันลาคลอด วันลาบวช วันลาภิกขุ เป็นต้น 3. สวัสดิการทางด้านความมั่นคง หมายถึง สวัสดิการที่ป้องกันความเสี่ยง เช่น การรักษาพยาบาล เงินบำเหน็จ บำนาญ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ประกันชีวิต เป็นต้น 4. สวัสดิการทางด้านเกื้อกูล หมายถึง สวัสดิการที่จัดไว้เพื่อความสะดวก เช่น รถรับส่ง ทุนการศึกษา ฝึกอบรม เงินช่วยเหลือต่างๆ เป็นต้น

วลัญช์ ชูแก้ว (2553) ได้แบ่งประเภทของการจัดสวัสดิการออกเป็น 3 ประเภท คือ 1. ด้านเศรษฐกิจ หมายถึง สวัสดิการที่บริษัทจัดขึ้นเพื่อความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจแก่พนักงาน เช่น การกู้ยืมเงินอัตราดอกเบี้ยต่ำ และเงินค่าอาหาร เงินล่วงเวลา เป็นต้น 2. ด้านกิจกรรมนันทนาการ หมายถึง สวัสดิการที่บริษัทจัดให้พนักงานได้รับความสนุกสนาน เช่น งานเลี้ยงประจำปี งานเลี้ยงนอกสถานที่ เป็นต้น 3. ด้านการให้บริการอำนวยความสะดวกสบาย จัดขึ้นเพื่อสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกสบาย ต่าง ๆ เช่น ห้องสมุด ห้องออกกำลังกาย บริการรถรับส่ง โรงอาหาร เป็นต้น

โดยจากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสวัสดิการ จึงได้สรุปปัจจัยด้านสวัสดิการมาใช้เป็นตัวแปรต้นในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ 1.สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ 2.สวัสดิการด้านสุขภาพ 3.สวัสดิการด้านการศึกษา 4.สวัสดิการด้านนันทนาการ 5.สวัสดิการด้านความมั่นคง

2.2 แนวความคิด และ ทฤษฎี เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาค้นและค้นคว้า เกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กร ได้พบว่า มีผู้ให้ความหมายและจำกัดความไว้มากมาย ดังนี้

Mowday (1979) อ้างใน ชญาภรณ์ นันทน์ถมิตร (2566) ได้ให้ความหมาย ความผูกพันองค์กร คือการที่พนักงานทุกคนมีเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกับองค์กร รู้สึกว่าตัวเองเป็นส่วนหนึ่งที่พร้อมจะทุ่มเท พยายามตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ในงานที่ได้รับมอบหมายที่สอดคล้องกับภารกิจขององค์กรอย่างเต็มที่ ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรโดยแท้จริงนั้น จะต้องรวมไปถึงการที่พนักงานต้องแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจในการทำงานเพื่อมุ่งให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย เป็นไปตามภารกิจขององค์กรที่วางไว้ด้วย

Allen and Meyer (1997) อ้างใน ชญาภรณ์ นันทน์ถมิตร (2566) ได้ให้ความหมาย ความผูกพันองค์กร คือการที่พนักงานมีความรู้สึกเต็มใจที่จะทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้ภารกิจขององค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งใจ นอกจากนี้ยังรวมไปถึงการที่พนักงานรู้สึกภูมิใจในตนเองที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สามารถยอมรับในพันธกิจ วิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กร มีความห่วงใย พร้อมทั้งจะทุ่มเทการทำงานเพื่อองค์กร และอยากคงสถานภาพความเป็นพนักงานต่อไป

Gubman (2003) อ้างใน วรณวิไล หุยประเสริฐ (2563) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement) ว่าเป็นการกระทำ หรือกิริยาอาการที่แสดงออกทางร่างกาย ความคิด หรือความรู้สึกเพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้าของพนักงานให้เกิดแรงกายแรงใจอย่างเต็มที่ ซึ่งจะเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ต่องานที่ได้รับมอบหมาย โดยจะแสดงออกมาในรูปแบบหลากหลาย เช่น การทำงานเกิดความคิดสร้างสรรค์ได้อย่างมีคุณภาพเกินความคาดหวังของลูกค้า รวมถึงขององค์กรด้วย

ศุภวรรณ หล้าผาสุก (2550) อ้างใน วรณวิไล หุยประเสริฐ (2563) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นการสะท้อนให้เห็นถึง การที่สมาชิกมีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กรโดยแสดงพฤติกรรมออกมาในรูปของความศรัทธา ความเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังใจและกายในการทำงานให้กับองค์กรด้วยความจงรักภักดีและมุ่งมั่นที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร

จากการรวบรวมความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งมีนักวิชาการทั้งต่างประเทศและใน ประเทศได้ให้แนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร สรุปได้ว่า เป็นการที่พนักงาน หรือ สมาชิก ภายในองค์กร มีการกระทำหรือกิริยาอาการที่แสดงออกทางร่างกาย ความคิด หรือความรู้สึกเพื่อตอบสนอง ด้านบวกต่อองค์กร ส่งผลทำให้ พนักงาน หรือ สมาชิก ภายในองค์กร มีความรู้สึกเต็มใจที่จะทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้ภารกิจขององค์กรบรรลุเป้าหมาย รวมถึง พนักงาน มีความรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ยอมรับในพันธกิจ วิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กร พร้อมทั้งจะทุ่มเทการทำงานเพื่อองค์กร

2.3 ทฤษฎี เกี่ยวกับความผูกพันองค์กร

Porter and Smithe (1975) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรแบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ คือ 1. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงความเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป 2. ความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร 3. ความเชื่อมั่นและยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร

Buchanan (1974) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันต่อเป้าหมายองค์กรตามบทบาทของตนเอง และการปฏิบัติงานของตนเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมองค์กร โดยแบ่งเป็น 3 องค์ประกอบ 1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร หมายถึง การเต็มใจที่จะปฏิบัติตามค่านิยมและวัตถุประสงค์ของ

องค์กร เสมือนเป็นเจ้าขององค์กร 2. การมีส่วนร่วมในองค์กร หมายถึง การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆขององค์กรอย่างเต็มที่
3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกเลื่อมใสและผูกพันต่อองค์กร

Steer (1977) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน และ ความอยากมีส่วนร่วมในองค์กร ที่จะนำไปสู่ความสัมพันธ์ที่พนักงานมีให้แก่องค์กร โดยกำหนดได้ด้วยปัจจัย 3 ประการคือ 1. เชื้อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอย่างแรงกล้า 2. ความเต็มใจที่จะพยายามอย่างมากในนามขององค์กร 3. ความปรารถนาอันแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกในองค์กร

O'Reilley (1981) ได้ให้คำนิยามความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความเชื่อทางจิตวิทยา โดยแบ่งเป็น 3 ขั้นตอนคือ 1. ความยินยอมทำตาม คือ บุคคลยินยอมกระทำตามความต้องการขององค์กรเพื่อให้ได้บางสิ่งบางอย่างตอบแทน 2. การยึดถือองค์กร คือ บุคคลยินยอมทำตามความต้องการขององค์กรเพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 3. การซึมซับค่านิยมองค์กร คือ บุคคลยอมรับค่านิยมองค์กรมาเป็นค่านิยมของตนเอง

Miner (1992) ได้แบ่งปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรเป็น 2 ด้าน คือ 1. ความผูกพันด้านพฤติกรรม หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรในรูปแบบพฤติกรรมที่แสดงออกชัดเจน เช่น การไม่โยกย้ายเปลี่ยนงาน และ พยายามรักษาสภาพการเป็นพนักงานในองค์กร 2. ความผูกพันทางด้านทัศนคติ หมายถึง ความผูกพันในรูปแบบทัศนคติ เช่น ความเชื่อมั่นใจเป้าหมาย และ ค่านิยมขององค์กร ตั้งใจทำงานเพื่อรักษาความเป็นสมาชิกในองค์กร

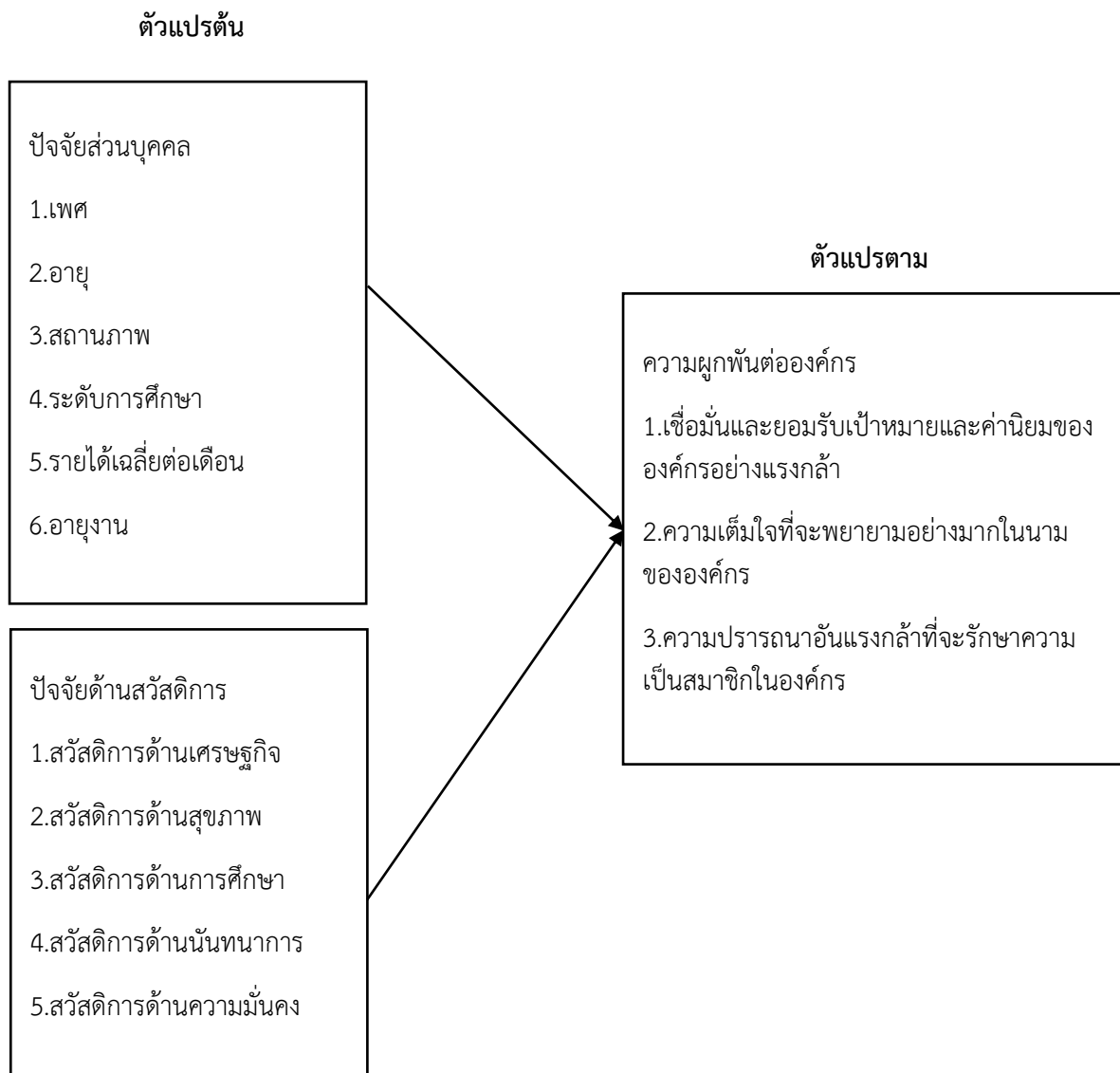
Open (1993) ได้แบ่งประเภทความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 ประเภทดังนี้คือ 1. ความผูกพันปกติ หมายถึงความจำเป็นต้องทำให้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและเพื่อรักษาความเป็นสมาชิกองค์กร 2. ความผูกพันแบบต่อเนื่อง หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับผลตอบแทนที่จะได้รับเมื่ออยู่กับองค์กร 3. ความผูกพันทางจิตใจ หมายถึง ความผูกพันในด้านอารมณ์ความรู้สึกต่อองค์กร และ รู้สึกมีบทบาทหน้าที่ในองค์กร

Spector (2000) ได้แบ่งประเภทความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 ประเภท ดังนี้คือ 1. ความผูกพันที่ต่อเนื่อง หมายถึง การที่พนักงานอยากทำงานให้กับองค์กรนี้ต่อไป เพราะพนักงานได้พิจารณาเปรียบเทียบแล้วว่า สิ่งที่เสียไปจากการหุ่เมทำงานขณะที่คงสถานสภาพความเป็นพนักงานอยู่ มีความคุ้มค่ามากกว่าการที่จะไม่ได้ปฏิบัติงานให้กับองค์กรแห่งนี้ 2. ความผูกพันทางอารมณ์ หมายถึง การที่พนักงานมีเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกับองค์กร ทำให้เกิดแรงผลักดันที่อยากจะทำงานอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร เนื่องจากพนักงานมีความเห็นด้วยกับการตัดสินใจหรือการสั่งการต่าง ๆ ขององค์กร 3. ความผูกพันเนื่องมาจากค่านิยมทางสังคม โดยจะแสดงออกในรูปแบบของความจงรักภักดีต่อองค์กร ต้องตั้งใจทุ่มเทในการทำงาน อันเป็นอิทธิพลมาจากวัฒนธรรมองค์กรหรือบรรทัดฐานทางสังคม ที่มองว่าการที่พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่เหมาะสม

สุพานี สฤษฐวานิช (2549) ได้แบ่งความผูกพันต่อองค์กรใน 2 ลักษณะ คือ 1. ความผูกพันเชิงความรู้สึก ซึ่งเกิดจากพนักงานเชื่อมั่นและยอมรับในค่านิยมองค์กร มีความพยายามเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กร 2. ความผูกพันเนื่องจากต้องการอยู่กับองค์กรเป็นสมาชิกต่อไป

โดยจากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จึงได้สรุปองค์ประกอบมาใช้เป็นตัวแปรตามในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ 1. เชื้อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอย่างแรงกล้า 2. ความเต็มใจที่จะพยายามอย่างมากในนามขององค์กร 3. ความปรารถนาอันแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกในองค์กร

2.4 กรอบแนวคิดการวิจัย



3. วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง/ผู้ให้ข้อมูล

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง โดยประชากรในบริษัทABC อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี จำนวนทั้งสิ้น 400 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างเพื่อเป็นตัวแทน ของประชากร โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างของประชากร ตามวิธีการของทาโร ยามาเน่ ระดับนัยสำคัญทางสถิติอยู่ที่ 0.05 จะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรในบริษัทABC อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรีจำนวน 280 คน ซึ่งเพื่อให้สอดคล้องกับแนวคิดของ Comrey and Lee (1992) จึงใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คน ถือว่าอยู่ในระดับ ดี (good)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริงที่มี ลักษณะใกล้เคียงกับ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 40 คน นำมาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) เท่ากับ 0.990

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม มีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้ สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือหรือแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล รูปแบบของแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสวัสดิการ

ส่วนที่3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1.สถิติเชิงพรรณนา เป็นการหาค่าพื้นฐานวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ใช้สำหรับวิเคราะห์ข้อมูล ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้สำหรับวิเคราะห์ระดับความคิดเห็น

2.สถิติเชิงอนุมาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณเพื่อทดสอบสมมติฐานเพื่อหาค่าสำคัญทางสถิติ

4. ผลการวิจัย

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ มีจำนวนทั้งสิ้น 300 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 54.0 มีอายุ 42 - 49 คิดเป็นร้อยละ 48.3 สถานภาพสมรสส่วนใหญ่เป็นสมรส คิดเป็นร้อยละ 56.0 ระดับการศึกษาสูงสุดส่วนใหญ่เป็นปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 45.7 รายได้เฉลี่ยรวมสูงสุดเท่ากับ 25,001 - 35,000 คิดเป็นร้อยละ 32 อายุงานสูงสุดเท่ากับ 11 - 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.3

4.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรบริษัทABC อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี
(ภาพรวม)

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสวัสดิการของบุคลากรบริษัทABC อำเภอ
บ้านบึง จังหวัดชลบุรี ในภาพรวม

ปัจจัยสวัสดิการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านเศรษฐกิจ	3.60	1.086	มาก
2. ด้านสุขภาพ	4.14	.9179	มาก
3. ด้านการศึกษา	3.98	1.003	มาก
4. ด้านนันทนาการ	3.37	1.065	ปานกลาง
5. ด้านความมั่นคง	4.12	.936	มาก
รวม	3.84		มาก

หมายเหตุ:

คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 มากที่สุด ,3.41 - 4.20 มาก ,2.61 - 3.40 ปานกลาง ,1.81 - 2.60 น้อย ,1.00 - 1.80 น้อยที่สุด

จากตารางที่ 1. ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยสวัสดิการของบุคลากรบริษัทABC อำเภอบ้านบึง
จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมพบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.84, S.D. = 0.918) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านตามลำดับ
ค่าเฉลี่ย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านสุขภาพ ($\bar{X}$ = 4.49, S.D. = 0.503) รองลงมาคือ ด้านความมั่นคง
($\bar{X}$ = 4.12, S.D. = 0.936) ด้านการศึกษา ($\bar{X}$ = 3.98, S.D. = 1.003) ด้านเศรษฐกิจ ($\bar{X}$ = 3.60, S.D. = 1.086) และ ด้าน
นันทนาการ ($\bar{X}$ = 3.37, S.D. = 1.065) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท
ABC อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ในภาพรวม

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. เชื้อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอย่างแรงกล้า	3.68	1.275	มาก
2. ความเต็มใจที่จะพยายามอย่างมากในนามขององค์กร	3.66	1.254	มาก
3. ความปรารถนาอันแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกในองค์กร	3.69	1.263	มาก
รวม	3.68		มาก

จากตารางที่ 2. ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัทABC อำเภอบ้าน
บึง จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมพบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.68, S.D. = 1.253) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านตามลำดับ
ค่าเฉลี่ย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความปรารถนาอันแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกในองค์กร ($\bar{X}$ = 3.69,
S.D. = 1.263) รองลงมาคือ ด้านเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอย่างแรงกล้า ($\bar{X}$ = 3.68, S.D. = 1.275)
และ ด้านความเต็มใจที่จะพยายามอย่างมากในนามขององค์กร ($\bar{X}$ = 3.66, S.D. = 1.254) ตามลำดับ

5. สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรบริษัทABC อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 แสดงภาพรวมความแตกต่างของการทดสอบการแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัทABC อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี

ข้อมูลส่วนบุคคล	ความผูกพันต่อองค์กร			
	เชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอย่างแรงกล้า	ความเต็มใจที่จะพยายามอย่างมากในนามขององค์กร	ความปรารถนาอันแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกในองค์กร	ภาพรวม
เพศ	-	-	-	-
อายุ	✓	✓	✓	✓
สถานภาพ	✓	✓	✓	✓
ระดับการศึกษา	-	-	-	-
รายได้	-	-	-	-
อายุงาน	✓	✓	✓	✓

*หมายเหตุ ✓ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 - ไม่แตกต่างกัน

จากตารางที่ 3 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบไปด้วย อายุ สถานภาพ และอายุงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรบริษัท ABC อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี แตกต่างกัน ในด้านเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอย่างแรงกล้า ความเต็มใจที่จะพยายามอย่างมากในนามขององค์กร ความปรารถนาอันแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกในองค์กร และด้านภาพรวม

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านสวัสดิการมีผลกระทบในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัทABC อำเภอ บ้านบึง จังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ปัจจัยสวัสดิการ	B	Std. Error	Beta	t	P-value
(ค่าคงที่)	-1.238	.125		-9.882	.000
ด้านเศรษฐกิจ (X1)	.076	.033	.066	2.285	.023
ด้านสุขภาพ (X2)	.464	.084	.340	5.548	.000
ด้านการศึกษา (X3)	.114	.063	.091	1.822	.070
ด้านนันทนาการ (X4)	.389	.057	.331	6.826	.000
ด้านความมั่นคง (X5)	.231	.068	.173	3.388	.001
*ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05					

จากตารางที่ 4 การทดสอบเงื่อนไขของ Multiple regression analysis ตัวแปรอิสระแต่ละตัวของตัวแปร ต่าง ๆ มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐานแล้ว (Standardized coefficients) หรือค่าของ Beta ที่แสดงถึงน้ำหนักของความสำเร็จหรืออิทธิพลของตัวแปรอิสระแต่ละตัวที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม กล่าวคือถ้าค่า Beta ของตัวแปรอิสระใดมีค่าสูง (ไม่ติดเครื่องหมาย) แสดงว่าตัวแปรนั้นจะมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามมาก โดยแสดง ความสัมพันธ์ของกลุ่มตัวแปรอิสระต่อตัวแปรตาม จากการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple regression analysis) ปัจจัยสถิติการตั้ง 5 ด้านพบว่า ด้านสุขภาพมีค่าอิทธิพลมากที่สุด ($\beta=0.464$, Sig 0.000*) ค่าอิทธิพลรองลงมาด้านนันทนาการ ($\beta=0.389$, Sig 0.000*) ความมั่นคง ($\beta=0.231$, Sig 0.001*) และด้านเศรษฐกิจ ($\beta=0.076$, Sig 0.023*) มีค่าอิทธิพลเป็นลำดับสี่ที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านการศึกษา ($\beta=0.114$, Sig 0.070) ไม่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.1 ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคล

อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัทABC อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรีแตกต่างกัน ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 42 – 49 ปี ซึ่งมีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด อาจเป็นเพราะคนที่มีอายุน้อยไม่อดทนต่องานหนัก ชอบเปลี่ยนงานไปเรื่อย ๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัทมา โกเมนทร์จรัส (2566) พบว่า อายุที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันของบุคลากรบริษัทABC อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรีแตกต่างกัน อาจเป็นเพราะบุคคลที่มีสถานะสมรส ซึ่งหมายถึงมีครอบครัวแล้ว ต้องเป็นเสาหลักที่พึ่งให้กับครอบครัว จึงมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคคลที่ยังไม่มีครอบครัว สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชญาภรณ์ นันทน์ภูมิตร(2566) พบว่า สถานภาพแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

อายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันของบุคลากรบริษัทABC อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรีแตกต่างกัน ซึ่งผู้ที่มีอายุงานมากกว่า 20 ปีมีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด อาจเป็นเพราะคนที่ทำงานเป็นระยะเวลานานจะสามารถปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานหรือองค์กรได้มากกว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัทมา โกเมนทร์จรัส (2566) พบว่า ระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

5.2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัทABC อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี

ปัจจัยสวัสดิการ 4 ด้านที่มีผลกระทบในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัทABC อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี คือ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพ ด้านนันทนาการ ด้านความมั่นคง ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านการศึกษาส่งผลผันแปรในทิศทางเดียวกันกับตัวแปรตามอย่างไม่มีนัยสำคัญ

ปัจจัยสวัสดิการด้านเศรษฐกิจส่งผลต่อองค์กรของบุคลากรบริษัทABC อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 ทั้งนี้เนื่องจาก สวัสดิการพื้นฐานที่เปรียบเทียบได้ง่ายที่สุด และเป็นส่วนหนึ่งในการตัดสินใจในการร่วมงานกับบริษัท และ คงอยู่กับบริษัท ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับการศึกษาของ วรณวิไล หุยประเสริฐ (2563) พบว่าสวัสดิการด้านเศรษฐกิจส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนปฏิบัติการสถานี บริษัท ระบบขนส่งมวลชนกรุงเทพ จำกัด (มหาชน)

ปัจจัยสวัสดิการด้านสุขภาพส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัทABC อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 ทั้งนี้เนื่องจาก พนักงานส่วนใหญ่มีอายุ 42 – 49 ปี ซึ่งค่อนข้างมีอายุ ดังนั้นจึงเป็นกลุ่มคนที่ให้ความสำคัญกับสุขภาพเป็นส่วนใหญ่ ด้วยเหตุผลนี้จึงทำให้ สวัสดิการด้านสุขภาพส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ จิรพัฒน์ อ่อนเกตุผล (2562) พบว่าสวัสดิการด้านสุขภาพส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลหัวหิน

ปัจจัยสวัสดิการด้านนันทนาการส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัทABC อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สถานภาพเป็นสมรส ซึ่งให้ความสนใจกับครอบครัว และ กิจกรรมต่างๆ ช่วยให้ผ่อนคลายความเครียด และสานสัมพันธ์ร่วมกับครอบครัวและเพื่อนร่วมงาน ด้วยเหตุผลนี้จึงทำให้ สวัสดิการด้านนันทนาการส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ การศึกษาของ วรณวิไล หุยประเสริฐ (2563) พบว่าการจัดสวัสดิการด้านนันทนาการเป็น การช่วยให้พนักงานลดความเครียดในการทำงาน ซึ่งกิจกรรมต่างๆ เหล่านี้เป็น ส่วนหนึ่งที่สร้างความผูกพันต่อองค์กรให้แก่พนักงาน ด้วยเหตุ นี้จึงทำให้ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านนันทนาการส่งผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วน ปฏิบัติการสถานี บริษัท ระบบขนส่งมวลชนกรุงเทพ จำกัด (มหาชน)

ปัจจัยสวัสดิการด้านความมั่นคงส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัทABC อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 ทั้งนี้เนื่องจาก พนักงานส่วนใหญ่มีอายุ 42 – 49 ปี และ สถานภาพเป็นสมรส ซึ่งเป็นกลุ่มคนที่มี ครอบครัว จึงให้ความสนใจกับความมั่นคงของตนเอง เนื่องจากส่งผลชีวิตของตนเอง และ ครอบครัว ด้วยเหตุผลนี้จึงทำให้ สวัสดิการด้านความมั่นคงส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ มัชฌิมา พิมพ์ศิริ (2555) พบว่า สวัสดิการด้านความมั่นคงส่งผลทำให้พนักงานมีความมั่นใจในการดำรงชีวิต ซึ่งถ้าได้รับการตอบสนอง จะเกิดมีผลต่อความ ผูกพันต่อองค์กร

6. ข้อเสนอแนะในการวิจัย

1. สวัสดิการด้านสุขภาพ บุคลากรควรได้รับสวัสดิการด้านสุขภาพที่เพิ่มเติม นอกเหนือจากการตรวจสุขภาพประจำปี เช่นการมีส่งเสริมสุขภาพกายเชิงป้องกัน และ สุขภาพจิตใจ
2. สวัสดิการด้านนันทนาการ ควรเพิ่มกิจกรรมที่พนักงานได้ใช้เวลาร่วมกับครอบครัว เช่น กิจกรรมจิตอาสา วัน ครอบครัวพนักงาน งานเลี้ยงประจำปีที่ครอบครัวพนักงานสามารถเข้าร่วมได้
3. สวัสดิการด้านความมั่นคง ควรส่งเสริมสวัสดิการที่ทำให้พนักงานรู้สึกมั่นคงในการทำงาน และ เป็นเสาหลักของ ครอบครัวได้อย่างมั่นใจ
4. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ บริษัทควรสำรวจตลาดให้ค่าแรง ผลตอบแทนอยู่ในจุดที่แข่งขันได้เมื่อเทียบกับบริษัทอื่นๆ และ ควรมีโบนัสประจำปีที่เหมาะสม เพื่อให้พนักงานมีขวัญกำลังใจที่ดี

6.1 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งถัดไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยหรือตัวแปรอื่นๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงสวัสดิการ
2. ควรมีการขยายพื้นที่ในการศึกษาให้มีขอบเขตกว้างขึ้นเพื่อให้ทราบถึงผลของการศึกษาในเรื่องสวัสดิการที่ส่งผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรในบริบทที่กว้างขึ้น
3. การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาแค่เพียงช่วงเวลาหนึ่งเท่านั้น ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านต่างๆ มีโอกาสที่จะเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในอนาคต

7. เอกสารอ้างอิง

- จิรพัฒน์ อ่อนเกตุพล. (2562). ความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลหัวหิน.
- ชญากรณ์ วัชรวิเศษ ฌ อยุธยา. (2564). ความพึงพอใจในสวัสดิการที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับผู้ช่วย ผู้สอบบัญชี: กรณีศึกษา บริษัท สำนักงานอวิชัย จำกัด.
- ฐาปนี ชัยสะอาด. (2565). ความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร: การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดพังงา.
- ฐานิภา เจริญเลิศวิวัฒน์. (2558). ความพึงพอใจในค่าตอบแทน สวัสดิการและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความ จงรักภักดีต่อองค์กร: กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข.
- ณัฐธัญญา เทพมาศ. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจด้านสวัสดิการกับความผูกพันต่อองค์กรขององค์กรอิสระด้าน พลังงานแห่งหนึ่ง.
- ภัทราภรณ์ ฮงหวล. (2558). ความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กระทรวง สาธารณสุข: กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง.
- วรรณวิไล หุยประเสริฐ. (2563). ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนปฏิบัติการ สถานี บริษัท ระบบขนส่งมวลชนกรุงเทพ จำกัด (มหาชน).
- กนกวรรณ ม่วงแก้ว. (2562). ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร: กรณีศึกษาธุรกิจเคมี เกษตรผลิตและจำหน่ายเคมีปราบศัตรูพืชในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ
- อัศรเดช ไม้จันทร์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักร สายการผลิตในจังหวัดสงขลา (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- Comrey, Andrew L. & Howard B. Lee. (1992). A First Course in Factor Analysis. New York: Psychology Press.
- อุทัย หิรัญโต. (2523). การปกครองท้องถิ่น: กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- ระพีพรรณ คำหอม. (2545). สวัสดิการสังคมกับสังคมไทย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สามเจริญพาณิชย์.
- ปราชญา กล้าผจญ. (2550). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- พิเชษฐ์ สอนศิริ (2553). การให้คุณค่ากับสวัสดิการพนักงานของ บริษัท กรุงไทยการไฟฟ้า จำกัด. สารนิพนธ์สังคม สงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วลัญชอร์ ชูแก้ว. (2553). ปัญหาและความต้องการในการจัดสวัสดิการของครูโรงเรียนเอกชนในเขต พื้นที่ศึกษานนทบุรี เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏ จันทบุรี, คณะครุศาสตร์, สาขาการบริหาร การศึกษา).
- กลิน วิตะกุล. (2562). ความตั้งใจในการลาออกของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัทอาหารแห่งหนึ่งใน ประเทศไทย. [สารนิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยมหิดล, วิทยาลัยการจัดการ, สาขาการจัดการธุรกิจ.
- นิรมล กะการดี(2560). วิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการย้ายงานบ่อยของคนวัยทำงานกลุ่มGeneration Y
- ชญากรณ์ นันทน์ภูมิตร. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในสวัสดิการกับความผูกพันองค์กร: กรณีศึกษาพนักงาน

สุพานี สฤษฏ์วานิช. (2549). พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่:แนวคิดและทฤษฎี. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

มัชฌิมา พิมพ์ศิริ. (2555). ความพึงพอใจด้านสวัสดิการที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัทเดินโซ่ ประเทศไทย จำกัด. สารนิพนธ์บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

Steer, R.M. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. Administrative Science Quarterly. 22, (1 March).

Buchanan, Bruce. (1974). Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work. Administrative science quarterly, 533-546.

Miner, J.B. (1992). **Industrial Organization Psychology**. Singapore : McGraw-Hill.

Spector, P. E. (2000). **Industrial and Organizational Psychology Research and Practice**. New York John Wiley & Sons, Inc.

Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. Administrative Science Quarterly, 22, 46-56.

Porter, L. W., Lawer, Edward E., & Hackman, Richard M. (1975). Behavior in organization. New York: McGraw-Hill.