

ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในสวัสดิการกับ
ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
บริษัท สิริกาญจน์ อินเตอร์เทรด จำกัด*

The Relationship Between Satisfaction and
Organizational Commitment to the Welfare
of the Employees of Glory Kan Co., Ltd.



สุภัทสร ระงับภัย

Supuassorn Ranguppai

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

Rajamangala University of Technology Phra Nakhon

บทคัดย่อ

การค้นคว้านี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยด้านประชากรของพนักงานกับความผูกพันต่อองค์กร และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในสวัสดิการกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สิริกาญจน์ อินเตอร์เทรด จำกัด จากประชากรจำนวน 60 คน โดยใช้แบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐาน การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย สถิติค่าที (t-test) และ ค่าเอฟ (F-test) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Rho) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง ช่วงอายุ 34-41 ปี ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ต่ำกว่าปริญญาตรี สถานภาพโสดและแต่งงานเป็นร้อยละ 50 และระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป การวิเคราะห์เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานพบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของ

*ปรับปรุงต้นฉบับจากการนำเสนอในการประชุมวิชาการระดับชาติ มจร ขอนแก่น 31 มีนาคม 2560



พนักงานบริษัท สิริกาญจน์ อินเตอร์เทรด จำกัด ในภาพรวมทั้งหมดในระดับสูงมาก ในรายด้านค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 ลำดับ คือ ด้านความปรารถนา ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท และด้านความเชื่อมั่น และเมื่อพิจารณาภาพรวมระดับความพึงพอใจในสวัสดิการของบริษัท สิริกาญจน์ อินเตอร์เทรด จำกัด พิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย 3 ลำดับ มากที่สุดคือ ด้านความปลอดภัย รองลงมาคือ ด้านนันทนาการ และด้านโบนัสและเงินสวัสดิการ

คำสำคัญ: สวัสดิการ; ความผูกพัน; องค์กรของพนักงาน

Abstract

This study aimed to compare the demographic factors of employee engagement and to study the relationship between satisfaction and organizational commitment to the welfare of the employees of SiriKan Co., Ltd. From a population of 60 people by questionnaire and analyzed by frequency, percentage, average, standard deviation. To test the hypothesis a comparison of average Statistics t (t-test) and F (F-test), correlation coefficient (Rho) by the statistically significant at .05 levels.

The study showed that respondents in this age range are more males than females 34-41 years of education than most undergraduates, Single, married and 50 percent and the duration of the operation over 10 years of analysis on the organizational commitment of the employees. The level of engagement of employees SiriKan Intertrade Co., Ltd. in overall a very high level. Considering each side of the third order is the most desire. The willingness to devote and confidence and considering the overall level of satisfaction in the welfare of SiriKan Intertrade aspects to sort out the most is the third order for security. Followed by recreational and the bonus and benefits.

Keywords: Welfare; Employee; Engagement

บทนำ

ในยุคปัจจุบันการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์มีสิ่งสำคัญที่จะต้องดำเนินการควบคู่กันไป คือ การสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรภายในองค์กรเกิดความพึงพอใจ ความผูกพัน ความซื่อสัตย์ จงรักภักดีที่จะร่วมมือ และปฏิบัติงานให้กับองค์กรตลอดไป โดยองค์กรจะต้องใส่ใจดูแลรักษาความก้าวหน้าในอาชีพการงานให้กับบุคลากรส่งผลให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะสร้างชื่อเสียง และสร้างความสำเร็จให้กับองค์กรโดยไม่เห็นแก่ความยากลำบาก แต่การที่องค์กรจะคาดหวัง และมุ่งผลให้บุคลากรภายในองค์กรปฏิบัติเช่นนั้นได้จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยต่างๆ เป็นแรงผลักดันเพื่อให้พนักงานพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อปฏิบัติหน้าที่ของตนจนสุดความสามารถให้กับองค์กรด้วยความรู้สึกที่ว่าตนเองมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าขององค์กรเช่นเดียวกัน นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรยังทำหน้าที่เชื่อมโยงระหว่างความต้องการของบุคลากรขององค์กรให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงานที่ทำ ด้วยเหตุนี้ จึงถือได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นกุญแจสำคัญที่คอยผูกมัดบุคลากรให้ปฏิบัติและร่วมงานอยู่กับองค์กรไปนานๆ โดยอาศัยความมั่นคงมากกว่าความพึงพอใจในงาน และความผูกพันนี้ จะค่อยๆ พัฒนาไปอย่างช้าๆ แต่มั่นคง โดยจะทำหน้าที่คอยเป็นแรงผลักดัน และแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างอุทิศตนเพื่อองค์กร แต่ในทางตรงกันข้ามหากพนักงานหรือบุคลากรเกิดความรู้สึกอึดอัดใจหรือไม่สบายใจ ไม่พึงพอใจต่องานที่ได้รับให้ทำ บุคลากรเหล่านั้นก็จะไม่มีความจงรักภักดี และไม่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ส่งผลให้บุคลากรเหล่านั้นออกจากองค์กร ซึ่งผลกระทบที่ตามมา คือ ทำให้งานที่ทำงานเกิดความล่าช้า ขาดความต่อเนื่อง และหากพิจารณาในอีกแง่มุมการที่องค์กรมีอัตราการลาออกของบุคลากรสูงเป็นการสูญเสียภาพพจน์ที่ดีขององค์กรส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่น

ด้วยเหตุนี้ผู้ศึกษาจึงสนใจศึกษาความผูกพันต่อองค์กรกับความพึงพอใจต่อสวัสดิการของพนักงานในบริษัท สิริกาญจน์ อินเตอร์เทรด จำกัด ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้จะทำให้ทราบถึงความผูกพันของทรัพยากรมนุษย์ทุกคนที่มีต่อการว่ามีความผูกพัน เป็นอย่างไรในการส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและสัมฤทธิ์ผลของงานที่ดี ผลักดันให้องค์กรขับเคลื่อนไปในแนวทางที่ดี และในด้านการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่างๆ ว่าได้ตรงตามความต้องการมากน้อยเพียงใด เพื่อให้แก่ทรัพยากรมนุษย์ที่มีและเอื้อประโยชน์สูงสุดให้กับทุกคน ซึ่งในส่วนของบริษัทสิริกาญจน์ อินเตอร์เทรด จำกัด นั้นการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่างๆ นั้นอาจจะไม่เทียบเท่ากับบริษัทอื่นๆ และอาจจะมีความแตกต่างในบางกรณีที่เป็นสิทธิประโยชน์เพิ่มเติม เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเพื่อที่จะรักษาและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้มีความสามารถให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรและให้ทรัพยากรมนุษย์อยู่กับองค์กรให้นานที่สุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยด้านประชากรของพนักงานบริษัท สิริกาญจน์ อินเตอร์เทรด จำกัด กับความผูกพันต่อองค์กร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในสวัสดิการกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สิริกาญจน์ อินเตอร์เทรด จำกัด

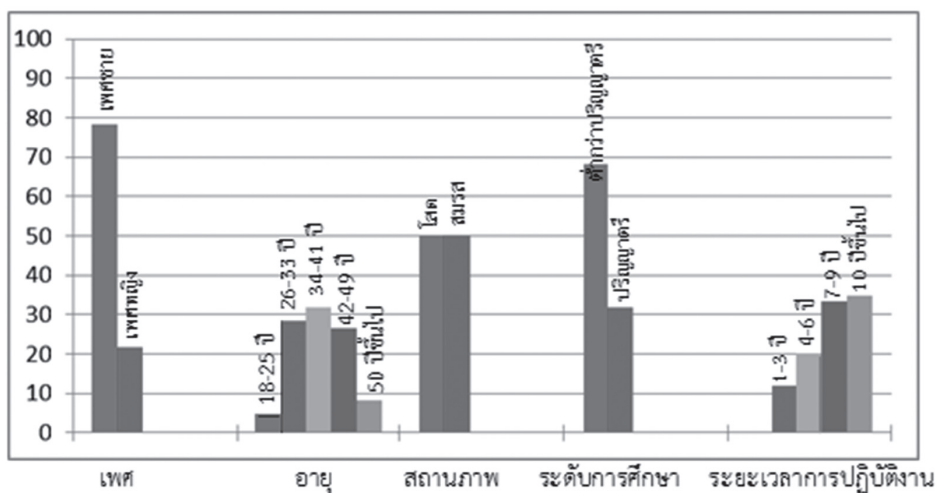
วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานบริษัท สิริกาญจน์ อินเตอร์เทรด จำกัด (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล ณ พฤศจิกายน 2559) เนื่องจากประชากรมีจำนวนน้อยจึงใช้การหาค่าร้อยละ ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจำนวน 60 คน
2. สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บ และรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยนั้นคือแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วนคือ ส่วนที่ 1 เป็นส่วนเกี่ยวกับปัจจัยด้านประชากรของพนักงานบริษัท สิริกาญจน์ อินเตอร์เทรด จำกัด ส่วนที่ 2 เกี่ยวกับความพึงพอใจในสวัสดิการของบริษัท สิริกาญจน์ อินเตอร์เทรด จำกัด ทั้งหมด 6 ด้าน (ด้านสุขภาพ ด้านความปลอดภัย ด้านความมั่นคง ด้านเศรษฐกิจ ด้านนันทนาการ และด้านโบนัสและเงินสวัสดิการ) เป็นคำถามชนิดปลายปิดแบบ Likert Scale และส่วนที่ 3 เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สิริกาญจน์ อินเตอร์เทรด จำกัด
3. ดำเนินการเก็บข้อมูลจากบริษัท สิริกาญจน์ อินเตอร์เทรด จำกัด เพื่อนำมาใช้ในการวิเคราะห์
4. วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดมาทำการตรวจสอบ (Editing) ลงรหัส (Coding) และประมวลผล (Processing) โดยประมวลผลด้วยโปรแกรม SPSS (Statistic Package for Social Science)
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการที่ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS) ซึ่งใช้สถิติในการวิเคราะห์ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าเฉลี่ย และ Rho

ผลการวิจัย

ในการวิจัยในหัวข้อความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในสวัสดิการกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สิริกาญจน์ อินเตอร์เทรด จำกัด วิจัยเพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยด้านประชากรกับความผูกพันต่อองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจต่อสวัสดิการกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 60 คน และได้วิเคราะห์จากค่าทางสถิติ โดยผลการศึกษาที่ได้แบ่งออกเป็นดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านประชากรของพนักงานบริษัท สิริกาญจน์ อินเตอร์เทรด จำกัด ในด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ได้ผลสรุปดังแผนภูมิด้านล่าง



จากแผนภูมิในส่วนที่ 1 ผลการศึกษาวินิจฉัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง ช่วงอายุ 34-41 ปี ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ต่ำกว่าปริญญาตรี สถานภาพโสดและแต่งงานเป็นร้อยละ 50 และระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในสวัสดิการของบริษัท สิริกาญจน์ อินเตอร์เทรด จำกัด ทั้งหมด 6 ด้านได้แก่ ด้านสุขภาพ ด้านความปลอดภัย ด้านความมั่นคง ด้านเศรษฐกิจ ด้านนันทนาการ และด้านโบนัสและเงินสวัสดิการ ได้ผลสรุปในแต่ละด้าน คือ ด้านสุขภาพโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.71 โดยผลการวิเคราะห์รายด้านปรากฏว่า ด้านการจัดตรวจสุขภาพประจำปีใหม่แก่พนักงานมีผลการวิเคราะห์อยู่ในระดับมากที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.93 ด้านความปลอดภัยมีค่าเฉลี่ยโดยรวม 4.81 โดยผลการวิเคราะห์รายด้านปรากฏว่า ด้านจัดกิจกรรมด้านความปลอดภัย เช่น ซ้อมหนีไฟ มีผลการวิเคราะห์อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.87 ด้านความมั่นคงโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.27 โดยผลการวิเคราะห์รายด้านปรากฏว่า ด้านเงินชดเชยให้แก่พนักงานเมื่อเกษียณอายุมีผลการวิเคราะห์อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 ด้านเศรษฐกิจโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.73 โดยผลการวิเคราะห์รายด้านปรากฏว่า ด้านการจัดบริการรถรับ-ส่ง มีผลการวิเคราะห์อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.98 ด้านนันทนาการโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดมีค่าเฉลี่ย 4.83 โดยผลการวิเคราะห์รายด้านปรากฏว่า ด้านการจัดงานปีใหม่หรืองานรื่นเริงต่างๆ ตามประเพณีมีผลการวิเคราะห์อยู่ในระดับมากที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.98 และด้านโบนัสและเงินสวัสดิการโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดมีค่าเฉลี่ย 4.79 โดยผลการวิเคราะห์รายด้านปรากฏว่าด้านการให้โบนัสประจำปี มีผลการวิเคราะห์อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.00

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สิริกาญจน์ อินเตอร์เทรต จำกัดมีผลวิเคราะห์ด้านความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูงมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทมีผลวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูงมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.66 และด้านความปรารถนามีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูงมากมีค่าเฉลี่ย 4.69

ผลการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ผ่านสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Rho) แบ่งออกเป็น 2 ส่วนหลัก ดังต่อไปนี้

1. สมมติฐานที่ 1 กล่าวคือ ปัจจัยด้านประชากรที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สิริกาญจน์ อินเตอร์เทรต จำกัด แตกต่างกัน โดยให้ H_1 แทนปัจจัยประชากรในแต่ละด้านที่มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน และ H_2 แทนปัจจัยประชากรในแต่ละด้านที่มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันโดยจำแนกตารางได้ดังนี้

ตารางที่ 1 ตารางเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สิริกาญจน์ อินเตอร์เทรต จำกัด จำแนกตามเพศ

ความผูกพันต่อองค์กร	จำนวน (คน)	μ	σ	t	p
ความผูกพันต่อองค์กรแยกรายด้าน					
1. ด้านความเชื่อมั่น					
ชาย	47	4.6223	.34919	1.021	.312
หญิง	13	4.5000	.48947		
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท					
ชาย	47	4.6915	.29586	1.247	.217
หญิง	13	4.5577	.48038		
3. ด้านความปรารถนา					
ชาย	47	4.8191	.31147	6.189	.000
หญิง	13	4.2115	.32026		

ตารางที่ 2 ตารางเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทสิริกาญจน์ อินเตอร์เทรด จำกัด ในแต่ละด้าน จำแนกตามอายุ

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	P
1. ด้านความเชื่อมั่น	ระหว่างกลุ่ม	4	.438	.109	.572
	ภายในกลุ่ม	55	8.198	.149	
	รวม	59	8.636		
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท	ระหว่างกลุ่ม	4	.640	.160	.250
	ภายในกลุ่ม	55	6.338	.115	
	รวม	59	6.978		
3. ด้านความปรารถนา	ระหว่างกลุ่ม	4	.730	.183	.342
	ภายในกลุ่ม	55	8.723	.159	
	รวม	59	9.453		

ตารางที่ 3 ตารางเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทสิริกาญจน์ อินเตอร์เทรด จำกัด ในแต่ละด้าน จำแนกตามสถานภาพ

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	P
1. ด้านความเชื่อมั่น	ระหว่างกลุ่ม	1	.001	.001	.934
	ภายในกลุ่ม	58	8.635	.149	
	รวม	59	8.636		
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท	ระหว่างกลุ่ม	1	.001	.001	.926
	ภายในกลุ่ม	58	6.977	.120	
	รวม	59	6.978		
3. ด้านความปรารถนา	ระหว่างกลุ่ม	1	.026	.026	.690
	ภายในกลุ่ม	58	9.427	.163	
	รวม	59	9.435		

ตารางที่ 4 ตารางเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทสิริกาญจน์ อินเตอร์เทรด จำกัด ในแต่ละด้านจำแนกตามระดับการศึกษา

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	P
1. ด้านความเชื่อมั่น	ระหว่างกลุ่ม	2	.707	.354	.088
	ภายในกลุ่ม	57	7.929	.139	
	รวม	59	8.636		
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท	ระหว่างกลุ่ม	2	.208	.104	.423
	ภายในกลุ่ม	57	6.770	.119	
	รวม	59	6.978		
3. ด้านความปรารถนา	ระหว่างกลุ่ม	2	1.095	.548	.030
	ภายในกลุ่ม	57	8.358	.147	
	รวม	59	9.453		

ตารางที่ 5 ตารางเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทสิริกาญจน์ อินเตอร์เทรด จำกัด ในแต่ละด้าน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	P
1. ด้านความเชื่อมั่น	ระหว่างกลุ่ม	3	.735	.251	1.782
	ภายในกลุ่ม	56	7.884	.141	
	รวม	59	8.636		
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท	ระหว่างกลุ่ม	3	.192	.064	.528
	ภายในกลุ่ม	56	6.786	.121	
	รวม	59	6.978		
3. ด้านความปรารถนา	ระหว่างกลุ่ม	3	.473	.158	.982
	ภายในกลุ่ม	56	8.981	.160	
	รวม	59	9.435		

2. สมมติฐานที่ 2 กล่าวคือ ความพึงพอใจในสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สิริกาญจน์ อินเตอร์เทรด จำกัด โดยกำหนดตัวแปร H_1 แทน ความพึงพอใจในสวัสดิการต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท สิริกาญจน์ จำกัด ในแต่ละด้านไม่มีความสัมพันธ์กัน และ H_2 แทนความพึงพอใจในสวัสดิการต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท สิริกาญจน์ อินเตอร์เทรด จำกัด ในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กัน โดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ในแต่ละด้านสามารถสรุปได้ดังนี้

1. ผลการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในสวัสดิการต่อการความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นพบว่าความพึงพอใจในสวัสดิการที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นได้แก่ ด้านสุขภาพ ด้านความปลอดภัย ด้านความมั่นคง ด้านเศรษฐกิจ ด้านนันทนาการ ด้านโบนัสและเงินสวัสดิการ และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระดับสูง คือ .76 รองลงมาคือมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง คือ .40, .39 และ .39 ตามลำดับ และความสัมพันธ์ในระดับต่ำ คือ .17 และ .13 ตามลำดับ

2. ผลการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในสวัสดิการต่อการความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพบว่าความพึงพอใจในสวัสดิการที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทได้แก่ ด้านสุขภาพ ด้านความปลอดภัย ด้านความมั่นคง ด้านเศรษฐกิจ ด้านนันทนาการ ด้านโบนัสและเงินสวัสดิการ และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระดับปานกลาง คือ .32 และ 0.30 ตามลำดับ และความสัมพันธ์ในระดับต่ำ คือ .29, .28, .20 และ .11 ตามลำดับ

3. ผลการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในสวัสดิการต่อการความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาพบว่าความพึงพอใจในสวัสดิการที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาได้แก่ ด้านสุขภาพ ด้านความมั่นคง ด้านเศรษฐกิจ ด้านนันทนาการ ด้านโบนัสและเงินสวัสดิการ และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระดับปานกลาง คือ .36 และ 0.34 ตามลำดับ และมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ คือ .20, .16, และ .14 ตามลำดับ

4. ผลการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรต่อความพึงพอใจในสวัสดิการด้านสุขภาพพบว่าความผูกพันต่อองค์กรที่มีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านสุขภาพได้แก่ ด้านความเชื่อมั่น ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระดับต่ำ คือ .20 และ 0.10 ตามลำดับ

5. ผลการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรต่อความพึงพอใจในสวัสดิการด้านความปลอดภัยพบว่าความผูกพันต่อองค์กรที่มีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านความปลอดภัยได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นด้าน ความเต็มใจที่จะทุ่มเท ด้านความปรารถนา และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระดับปานกลาง คือ .38 และ 0.30 ตามลำดับและความสัมพันธ์ในระดับต่ำ คือ .20

6. ผลการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรต่อความพึงพอใจในสวัสดิการด้านความมั่นคงพบว่าความผูกพันต่อองค์กรที่มีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านความมั่นคงได้แก่ ด้านความเชื่อมั่น ด้านความปรารถนา และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระดับต่ำ คือ .26 และ .16 ตามลำดับ

7. ผลการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรต่อความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจพบว่าความผูกพันต่อองค์กรที่มีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจได้แก่ ด้าน

ความเชื่อมั่น ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท ด้านความปรารถนา และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระดับสูง คือ .56 และความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง คือ .40 และความสัมพันธ์ในระดับต่ำ คือ .23

8. ผลการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรต่อความพึงพอใจในสวัสดิการด้านนันทนาการพบว่าความผูกพันต่อองค์กรที่มีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านนันทนาการได้แก่ ด้านความเชื่อมั่น ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท ด้านความปรารถนา และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระดับปานกลาง คือ .35 และความสัมพันธ์ในระดับต่ำ คือ .29 และ .26 ตามลำดับ

9. ผลการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรต่อความพึงพอใจในสวัสดิการด้านโบนัสและเงินสวัสดิการพบว่าความผูกพันต่อองค์กรที่มีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านโบนัสและเงินสวัสดิการได้แก่ ด้านความเชื่อมั่น ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท ด้านความปรารถนา และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระดับปานกลาง คือ .41 และ .30 ตามลำดับและความสัมพันธ์ในระดับต่ำ คือ .19

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้พบว่าโดยลักษณะงานที่ทำมีความชัดเจน ความเป็นอิสระมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งการค้นพบนี้สอดคล้องกับการศึกษาในอดีตหลายเรื่องเช่นการมีขอบเขตงานที่ชัดเจนปริมาณงานที่เหมาะสมพบว่าเป็นปัจจัยที่มีสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยเมื่อเปรียบเทียบระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติจะพบว่าในความสัมพันธ์ต่อความผูกพันขององค์กร มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดที่สุดกับความผูกพันและนอกจากนั้นในข้อย่อยทุกข้อในประเด็นนี้มีความสัมพันธ์กับความผูกพันนับว่ามีความเป็นเนื้อเดียวกัน ความพึงพอใจในสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สิริกาญจน์ จำกัดได้แก่ ปัจจัยด้านความเชื่อมั่นในด้านเศรษฐกิจและปัจจัยที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สิริกาญจน์ จำกัด แตกต่างกันได้แก่ ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยด้านสภาพไม่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร

ข้อเสนอแนะ

เพื่อให้องค์กรพัฒนาด้านความผูกพันของบุคลากรในองค์กรและแก้ปัญหาที่เผชิญอยู่ปัจจุบันในด้านอัตราการลาออกที่สูงและต้องการการทำงานที่ทุ่มเทมากขึ้นจากการศึกษานี้มีข้อเสนอแนะดังนี้

ผู้บริหารองค์กรต้องให้ความสำคัญของบุคลากรมากขึ้น โดยมอบหมายงานให้ตามความเชื่อมั่นของพนักงานและมั่นใจว่าพนักงานจะทำได้ และถนัดในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำ และได้รับความพึงพอใจกลับมาให้มีการทำงานเป็นทีม และมีหัวหน้าทีมซึ่งมีหน้าที่กำกับติดตามและประเมินผลการทำงานของบุคลากรในองค์กรการกระทำดังกล่าวนอกจากจะเพิ่มความชัดเจนขอบเขตงานให้ชัดเจน ยังเพิ่มความสัมพันธ์การทำงานเป็นทีมซึ่งการศึกษานี้พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันเช่นกัน

References

- Atthamana, S. T. (1999). *Organization of Behavior: Theory and Applications*. (2nd Edition). Bangkok: Thammasat University.
- Hengpoolthana, S. (2003). *Labour Law & Industrial Narrations*. Bangkok: Nitibunnakarn.
- Khejorranun, N. (2002). *Human Resources Management*. Bangkok: Se-ed.
- Rodprasert, P. (2005). *Project Management*. (7th Edition). Bangkok: Netikul Printing.
- Sakitwanit, S. (2006). *The Modern Organization of Behavior : the Concept and Theories*. Bangkok: Thammasat University.
- Wanitbanca, K. (2015). *The statistics for research*. (9th Edition). Bangkok: Samlada.