

ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร :กรณีศึกษา
ธุรกิจเคมีเกษตร ผลิตและจำหน่ายเคมีปราบศัตรูพืชในนิคมอุตสาหกรรมบางปู
จังหวัดสมุทรปราการ

Satisfaction in Welfare Affecting Employee Engagement: Case Study of
Agrochemical Business Production and distribution of pesticide chemicals in
Bangpoo Industrial Estate Samut Prakan Province

กนกวรรณ ม่วงแก้ว ผู้วิจัย

อ.ดร.รุจิภาณูจน์ สาหนนท์ อาจารย์ที่ปรึกษา

นักศึกษา โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต เพื่อความเป็นเลิศ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
Student, MBA for Excellent Program, Faculty of Business, Ramkhamhaeng University

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันของพนักงานในองค์กร: กรณีศึกษาธุรกิจเคมีเกษตร ผลิตและจำหน่ายเคมีปราบศัตรูพืชในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ 2) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: กรณีศึกษาธุรกิจเคมีเกษตร ผลิตและจำหน่ายเคมีปราบศัตรูพืชในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ และ 3) เพื่อศึกษาความพึงพอใจในสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร: กรณีศึกษาธุรกิจเคมีเกษตร ผลิตและจำหน่ายเคมีปราบศัตรูพืชในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ โดยทำการศึกษากับพนักงานธุรกิจเคมีเกษตร ผลิตและจำหน่ายเคมีปราบศัตรูพืชในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 73 คน ทำการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม จากนั้นทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าร้อยละ และค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในขณะที่การทดสอบสมมติฐาน ใช้สถิติ t-test / ANOVA และ Multiple Regression Analysis

ผลการศึกษาพบว่า พนักงาน จำนวน 73 คน มีความพึงพอใจในสวัสดิการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีความผูกพันต่อองค์กรธุรกิจโดยรวมอยู่ในระดับมาก และพบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กรธุรกิจเคมีเกษตร ผลิตและจำหน่ายเคมีปราบศัตรูพืชในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการที่มีอายุงานที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการขององค์กรแตกต่างกัน โดยพบว่า ความพึงพอใจในสวัสดิการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.627 และสามารถอธิบายความสัมพันธ์ได้ร้อยละ 39.40

คำสำคัญ : ความพึงพอใจ ค่าตอบแทน สวัสดิการ และความผูกพันต่อองค์กร

Abstract

This independent study aims to 1) examine satisfaction towards current welfare of employees - Case Study: Agricultural Chemical Enterprise (Pesticide Production and Sale) in Bangpoo Industrial Estate, Samut Prakan Province, 2) examine employee engagement - Case Study: Agricultural Chemical Enterprise (Pesticide Production and Sale) in Bangpoo Industrial Estate, and 3) examine effect of satisfaction towards current welfare on employee engagement - Case Study: Agricultural Chemical Enterprise (Pesticide Production and Sale) in Bangpoo Industrial Estate. This study examines 73 employees in agricultural chemical enterprise (Pesticide Production and Sale) in Bangpoo Industrial Estate. Data collection is done using a survey form, and then the data is analyzed by using descriptive statistics such as percentage, frequency and standard deviation. Hypothesis test is done using t-test / ANOVA and multiple regression analysis.

The study finds that the 73 employees have moderate level of satisfaction toward welfare, and have high level of engagement. Furthermore, it is found that different years of experience of employees working in agricultural chemical enterprise (Pesticide Production and Sale) in Bangpoo Industrial Estate, Samut Prakan Province result in difference in satisfaction toward welfare. This study finds that satisfaction toward welfare and stability have effect on employee engagement with statistical significance at 0.05. Multiple regression coefficient is 0.627 and 39.40% of relationship can be explained.

Keywords: Satisfaction, Compensation, Welfare and Employee Engagement

บทนำ

การเปิดเสรีทางการค้าหรือการเกิดขึ้นขององค์กรความร่วมมือระหว่างประเทศในภูมิภาคเดียวกัน เป็นอีกปัจจัยทำให้แรงงานไทยต้องเตรียมพร้อมรับมือการแข่งขันที่สูงขึ้น นอกจากแข่งกับแรงงานในประเทศ ยังต้องแข่งกับแรงงานต่างด้าวที่จะเข้ามา และต้องเปิดโอกาสให้ตัวเองมีศักยภาพไปทำงานต่างประเทศได้ อีกความท้าทายก็คือโครงสร้างประชากรและสังคมที่ไทยกำลังก้าวสู่สังคมผู้สูงอายุ ทำให้ประชากรที่เป็นกำลังแรงงานลดลง เมื่อแรงงานไม่เพียงพอกับตลาด ทำให้คนทำงานที่มีอยู่ต้องปรับตัวในขณะที่มีการเปลี่ยนแปลงพัฒนาตลอดเวลา และการขยายตัวของโรงงานอุตสาหกรรมในประเทศนั้นเป็นไปอย่างรวดเร็วมาก เพราะเกิดการลงทุนในโรงงานอุตสาหกรรมต่าง ๆ เป็นจำนวนมากการที่จะทำให้โรงงานหรือองค์กรสามารถดำเนินอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น องค์กรจะต้องมีการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การดำเนินการต้องอาศัยกระบวนการบริหารและการจัดการที่ดีจะต้องมีการแข่งขันเพื่อให้องค์กรมีความอยู่รอดและทำให้องค์กรมีเสถียรภาพและความมั่นคง ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการบริหารมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ จะเห็นได้ว่าการผลิตและการบริหารนั้นล้วนแล้วต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์อย่างมากถึงจะบรรลุเป้าหมายได้ตามที่กำหนดไว้

ดังคำกล่าวที่กล่าวไว้ว่า “คนนั้นเป็นทรัพยากรที่มีค่ายิ่งขององค์กร สามารถสร้างคุณภาพการแก่องค์กรอย่างมหาศาล” (สุรัชย์ แก้วพิบูล, 2552) ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยสำคัญของการดำเนินงานและกิจกรรมในส่วนต่างๆไม่ว่าจะเป็นบริษัทธุรกิจภาครัฐและเอกชน ทั้งขนาดใหญ่และขนาดเล็กที่อยู่ในประเทศ

หรือต่างประเทศล้วนต้องอาศัยการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์มีสิ่งสำคัญที่จะต้องดำเนินการควบคู่กันไปกับการสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรภายในองค์กรเกิดความพึงพอใจ ความผูกพัน ความซื่อสัตย์ จงรักภักดีที่จะร่วมมือ และปฏิบัติงานให้กับองค์กรตลอดไป โดยองค์กรจะควรใส่ใจดูแลทั้งในเรื่องกระบวนการทำงาน ตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆและสภาพสิ่งแวดล้อมที่เกื้อหนุนต่อคุณภาพชีวิตไม่ว่าจะเป็นค่าจ้างหรือเงินเดือน สวัสดิการต่างๆ เช่น ประกันสังคม โบนัสประจำปี ค่าล่วงเวลา การเลื่อนตำแหน่ง เบี้ยขยัน เป็นต้น สิ่งเหล่านี้เป็นขวัญกำลังใจให้บุคลากรที่ส่งผลให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะสร้างชื่อเสียง และสร้างความสำเร็จให้กับองค์กรโดยไม่เห็นแก่ความยากลำบากเพื่อปฏิบัติหน้าที่ของตนจนสุดความสามารถให้กับองค์กรด้วยความรู้สึกว่าคุณเองมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าขององค์กรเช่นเดียวกัน และมุ่งไปสู่ความสำเร็จ

ความผูกพันต่อองค์กรยังทำหน้าที่เชื่อมโยงระหว่างความต้องการของบุคลากรขององค์กรให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงานที่ทำ ด้วยเหตุนี้ จึงถือได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นกุญแจสำคัญที่คอยผูกมัดบุคลากรให้ปฏิบัติและร่วมงานอยู่กับองค์กรไปนานๆ โดยอาศัยความมั่นคงมากกว่าความพึงพอใจในงาน และความผูกพันนี้ จะค่อยๆ พัฒนาไปอย่างช้าๆ แต่มั่นคง โดยจะทำหน้าที่คอยเป็นแรงผลักดันแต่ในทางตรงกันข้ามหากพนักงานหรือบุคลากรเกิดความรู้สึกอึดอัดใจหรือไม่สบายใจ ไม่พึงพอใจต่องานที่ได้รับให้ทำบุคลากรเหล่านั้นก็จะไม่มีความจงรักภักดี และไม่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ส่งผลให้บุคลากรเหล่านั้นออกจากองค์กร ซึ่งผลกระทบที่ตามมา คือ ทำให้งานที่ทำเกิดความล่าช้า ขาดความต่อเนื่อง และหากพิจารณาในอีกแง่มุมการที่องค์กรมีอัตราการลาออกของบุคลากรสูงเป็นการสูญเสียภาพพจน์ที่ดีขององค์กรส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่น

เนื่องจากประเทศไทยเป็นประเทศเกษตรกรรมและด้วยการแข่งขันทางด้านผลผลิตที่ต้องการผลผลิตคุณภาพสูงในปริมาณที่มากส่งผลให้ธุรกิจเคมีเกษตรผลิตและจำหน่ายเคมีปราบศัตรูพืชได้รับความนิยมและเติบโตสูง ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาความพึงพอใจในสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กรกรณีศึกษาธุรกิจเคมีเกษตร ผลิตและจำหน่ายเคมีปราบศัตรูพืชในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการเพื่อทำให้ทราบว่าในธุรกิจเคมีเกษตรและจำหน่ายเคมีปราบศัตรูพืชมีการทำงานอย่างไรและพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานหรือไม่ พนักงานมีความผูกพันต่อธุรกิจเคมีเกษตรและจำหน่ายเคมีปราบศัตรูพืชหรือไม่ และปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อธุรกิจเคมีเกษตรและจำหน่ายเคมีปราบศัตรูพืช เป็นธุรกิจการดำเนินกิจการอยู่ในรูปโรงงานผลิตและจำหน่ายเคมีปราบศัตรูพืชดังกล่าวข้างต้นเพื่อใช้ในภาคการเกษตรพอกกล่าวถึงแรงงานภาคเคมีเกษตรโดยทั่วไปเป็นงานที่ไม่พึงปรารถนากับบุคคลที่จะเริ่มต้นทำงานและจะไม่เลือกทำงานในบริษัทประเภทนี้ เนื่องจากเกรงกลัวต่อสารเคมีที่จะได้รับเข้าไปอาจจะส่งผลเป็นอันตรายต่อร่างกายจึงทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงานภาคการผลิตกับธุรกิจสารเคมีปราบศัตรูพืชทำให้เป็นการยากที่จะเฟ้นหาบุคลากรที่จะมาร่วมงานกับบริษัทในตำแหน่งพนักงานฝ่ายผลิตและพนักงานตำแหน่งดังกล่าวที่มีอยู่ในองค์กรมีความรู้สึกอยากเปลี่ยนงาน เพราะฉะนั้นบริษัทจึงจำเป็นต้องรักษาพนักงานที่มีอยู่ให้ทำงานอยู่กับบริษัทให้ยืนยาวต่อไปเพื่อจะทำให้ธุรกิจของบริษัทดำเนินไปอย่างมีเสถียรภาพและยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันของพนักงานในองค์กร
2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
3. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร

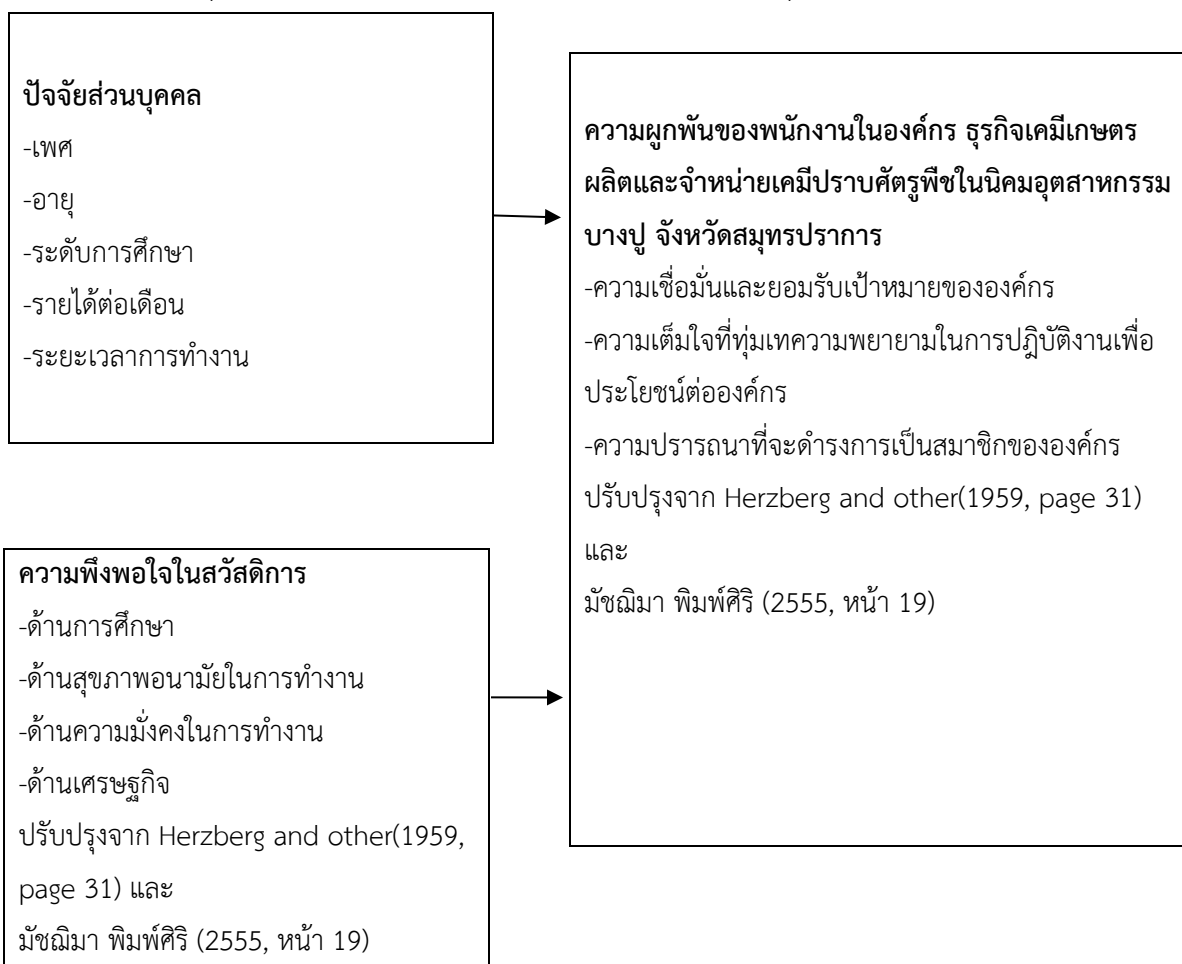
สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานธุรกิจเคมีเกษตร ต่างกันมีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ต่างกัน
2. ปัจจัยความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานธุรกิจเคมีส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ(independent variable)

ตัวแปรตาม(dependent variable)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดงานวิจัย

นียมคัพท

เพือให้การศีกษาวิจัย เป็นไปดว้ความถูกต้องและอยู่ในขอบเขตการศีกษาจึงได้กำหนดนียมคัพทเฉพาะที่ใช้การวิจัยดั่งนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างประชากรที่จะศีกษา ประกอบด้วย

1.1 เพศ หรือ เพศสภาพ หมายถึง ลักษณะต่างๆ ที่บ่งบอกความเป็นชาย และความเป็นหญิงจำแนกออกเป็น เพศชาย และ เพศหญิง

1.2 อายุ หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่เกิดจนถึงวันที่ตอบแบบสอบถาม

1.3 ระดับการศีกษา หมายถึง วุฒิการศีกษาของพนักงานธุรกิจเคมีเกษตร ผลิตและจำหน่ายเคมีปราบศัตรูพืชในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ แบ่งเป็นดั่งนี้

1 ม.ต้น หรือ ปวช.

2 ม.ปลาย หรือ ปวส.

3 ระดับปริญญาตรี

4 ระดับปริญญาโท

1.4 รายได้ต่อเดือน หมายถึงเงินเดือนที่พนักงานได้รับจากการปฏิบัติงาน จำแนกเป็น 4 ระดับประกอบด้วย

1 ต่ำกว่า 10,000 บาท

2 10,001-15,000 บาท

3 15,001-20,000 บาท

4 20,000 บาทขึ้นไป

1.5 อายุการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่พนักงานได้เริ่มปฏิบัติงานกับ บริษัทตั้งแต่วันแรกจนถึงปัจจุบันซึ่งแสดงด้วยหน่วยที่เป็นปีและเดือน

พนักงานบริษัทเคมีเกษตร หมายถึง พนักงานที่เป็นลูกจ้างของบริษัทจะแบ่งเป็น 2 ประเภทคือพนักงานรายเดือนและพนักงานรายวันโดยพนักงานรายเดือนจะแตกต่างกันที่สัญญาจ้าง และมีสวัสดิการที่ได้รับจะแตกต่างจากพนักงานรายวัน

ค่าตอบแทน หมายถึง สิ่งที่จ่ายให้กับพนักงาน ทดแทนการทำงานของพนักงาน ซึ่งอาจอยู่ในรูปของตัวเงินหรือไม่ใช่ตัวเงินก็ได้ การให้เป็นตัวเงิน อาจอยู่ในรูปแบบต่างๆ เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา เงินชดเชย เบี้ยขยัน บำเหน็จ บำนาญ ส่วนการให้ในลักษณะไม่ใช่ตัวเงิน เช่น รถรับ-ส่งพนักงาน การบริการด้านสุขภาพ ให้การประกันต่างๆ จัดทองเที่ยวประจำปี

สวัสดิการ หมายถึง ผลประโยชน์อื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือนที่องค์กรจัดให้เพื่อเอื้ออำนวยให้พนักงานมีชีวิต และสภาพความเป็นอยู่ที่ดี และสะดวกสบาย เช่น ประกันสังคม ค่าข้าวกลางวัน จัดรถรับส่งพนักงาน ห้องพักเด็กเล็กที่ผู้ปกครองพามาทำงานแบ่งเป็นสวัสดิการด้านต่างๆดั่งนี้

1 สวัสดิการด้านการศีกษา หมายถึง การให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมทั้งภายใน และภายนอกองค์กรกรณีศีกษาธุรกิจเคมีเกษตร ผลิตและจำหน่ายเคมีปราบศัตรูพืชในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ เพือเปิดโอกาสให้พนักงานศีกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อนำมาพัฒนาในงานที่ทำ

2 สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย หมายถึง การตรวจสุขภาพประจำปี ห้องปฐมพยาบาลกรณีเจ็บป่วยในสถานที่ทำงาน จำนวนวันลาเนื่องจากการเจ็บป่วย การมีประกันสุขภาพแบบกลุ่ม

3 สวัสดิการด้านความมั่นคง หมายถึง กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เงินชดเชยกรณีเกษียณอายุโครงการกู้ซื้อบ้านในอัตราดอกเบี้ยต่ำพิเศษ เงินช่วยเหลือพนักงานกรณีประสบภัยพิบัติ การประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสม

4 สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ หมายถึง เงินรางวัลประจำปี โบนัส ค่าแรงการทำงานล่วงเวลา/ค่าเข้ากะ เบี้ยขยันประจำเดือน/ปี การบริการรถรับส่ง/สนับสนุนค่าน้ำมัน การให้ค่าครองชีพเพิ่มเติม

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความเชื่อมั่นและความเต็มใจที่ทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร และ ความปรารถนาที่จะดำรงการเป็นสมาชิกขององค์กรกรณีศึกษา ธุรกิจเคมีเกษตร ผลิตและจำหน่ายเคมีปราบศัตรูพืชในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. เพื่อรับทราบถึงความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรกรณีศึกษา ธุรกิจเคมีเกษตร ผลิตและจำหน่ายเคมีปราบศัตรูพืชในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ
2. เพื่อทราบข้อเท็จจริงต่างๆในการจัดสวัสดิการให้แก่พนักงานที่จะนำไปเป็นประโยชน์ในการแก้ไขปรับปรุงและเป็นแนวทางให้ผู้บริหารในองค์กรนำไปใช้ในการพัฒนาการจัดสวัสดิการของพนักงานให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยเสนอแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

แนวคิดความพึงพอใจ

พิทักษ์ ตรุษทิม (2538) กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นปฏิกริยาด้านความรู้สึกต่อสิ่งเร้าหรือสิ่งกระตุ้นที่แสดงผลออกมาในลักษณะของผลลัพธ์สุดท้าย ของกระบวนการประเมิน โดยบ่งบอกทิศทางของผลการประเมินว่าเป็นไปในลักษณะทิศทางบวกหรือทิศทางลบหรือไม่มีปฏิกริยาคือเฉยๆ ต่อสิ่งเร้าหรือสิ่งที่มากระตุ้น

สุเทพ พานิชพันธุ์ (2541) ได้สรุปว่า สิ่งจูงใจที่ใช้เป็นเครื่องมือกระตุ้นให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ มีด้วยกัน 4 ประการ คือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ (material inducement) ได้แก่ เงิน สิ่งของ หรือสภาวะทางกายที่ให้แก่ผู้ประกอบกิจกรรมต่างๆ
2. สภาพทางกายที่พึงปรารถนา (desirable physical condition) คือ สิ่งแวดล้อมในการประกอบกิจกรรมต่างๆ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งอันก่อให้เกิดความสุขทางกาย
3. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ(ideal benefaction) หมายถึง สิ่งต่างๆที่สนองความต้องการของบุคคล
4. ผลประโยชน์ทางสังคม(association attractiveness) หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีที่มีต่อกับผู้ร่วมกิจกรรม อันจะทำให้เกิดความผูกพัน ความพึงพอใจและ สภาพการร่วมกัน อันเป็นความพึงพอใจของบุคคลในด้านสังคมหรือความมั่นคงในสังคม ซึ่งจะทำให้รู้สึกมีหลักประกันและมีความมั่นคงในการประกอบกิจกรรม

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องความผูกพันต่อองค์กร

มลฤดี ต้นสุขานันท์ (2550, หน้า 16) กล่าวว่าการศึกษาที่บุคคลจะเกิดความผูกพันต่อองค์กรต้องอาศัยปัจจัยต่างๆ ดังนี้

1. ธรรมชาติของบุคคล เป็นคุณลักษณะประจำตัวของบุคคล ในด้านจิตวิทยา บุคคลมีความต้องการ เจตคติ และค่านิยม อารมณ์ ความแตกต่างระหว่างบุคคลทั้งสติปัญญา ความสนใจ รวมถึงบุคลิกภาพ และความสามารถในการปรับตัวของบุคคลนั้น

2. ธรรมชาติของกลุ่มบุคคลต้องอยู่ร่วมกับผู้อื่นในการทำงาน ความสนับสนุนจากกลุ่มเป็นสิ่งที่ดึงดูดให้เขาอยู่ในกลุ่มได้ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและ ผู้ใต้บังคับบัญชา

3. ธรรมชาติขององค์กร องค์กรมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ตลอดจน สภาพแวดล้อมขององค์กร

4. ธรรมชาติของการทำงาน ลักษณะการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ความสนใจในงาน

Gallup Organization (2002) ได้ศึกษาค้นพบแนวทางที่มนุษย์เป็นตัวขับเคลื่อนผลลัพธ์ทางธุรกิจขององค์กร ซึ่งเป็นทฤษฎีการจัดการในรูปแบบของ The Gallup Path โมเดลนี้แสดงให้เห็นว่า พนักงานทุกระดับในองค์กรจะสร้างการเติบโตของยอดขายและ กำไร โดยองค์กรจะต้องกำหนดขีดความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ที่ดีที่สุดในทุกๆ ตำแหน่งงาน เพื่อคัดเลือกพนักงานที่มีความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งงานนั้นๆ รวมถึง สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานได้ดีที่สุด พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะช่วยเพิ่ม และรักษา ลูกค้า สร้างกำไรให้องค์กรตลอดจนทำให้ลูกค้ามีความจงรักภักดีมากขึ้นส่งผลให้องค์กรเติบโตได้อย่างยั่งยืน The Gallup Organization ได้ค้นหาคำประกอบที่ส่งผลต่อความผูกพันของ พนักงานจาก 5 มิติ ได้แก่ ความจงรักภักดีของลูกค้า (customer metrics) ผลกำไร (profitability) ผลผลิตของบริษัท (productivity) อัตราการลาออกของพนักงาน (turnover) และความปลอดภัยในการทำงาน (safety) ทำให้ค้นพบคำถาม 10 คำถาม (QP12P) ที่สามารถวัดความผูกพันของพนักงานอย่างแท้จริงซึ่งสามารถแบ่งออกได้เป็น 4 ระดับ 12 ปัจจัย ดังนี้

1. ความต้องการพื้นฐาน (basic needs)

1.1 ปัจจัยด้านความคาดหวัง องค์กรควรระบุเป้าหมายให้ชัดเจน และ อธิบายขั้นตอนการทำงานเพื่อให้ทำตามได้ ซึ่งเป็นแนวทางที่จะทำให้พนักงานรู้ว่าควรทำงาน อย่างไร และเพื่ออะไร เป็นการสร้างการสื่อสารให้เกิดขึ้นในองค์กร (Q1: I know what expected of me at work?)

1.2 ปัจจัยด้านเครื่องมือ และหน่วยงานสนับสนุน องค์กรที่ประสบผลสำเร็จได้ จะต้องจัดเตรียมทุกสิ่งที่สำคัญต่อการทำงานให้แก่พนักงาน รวมถึงการเปิดเผยข้อมูลต่างๆ โดยใช้เครื่องมือสื่อสารแบบสองทางเพื่อให้ทราบถึงความต้องการของพนักงานอย่างแท้จริง (Q2: I have materials and equipment to do work right?)

2. ด้านการสนับสนุนทางการบริหาร (Management Support)

2.1 ปัจจัยด้านโอกาสในการแสดงความสามารถของพนักงานตามบทบาทหน้าที่ทำให้พนักงานทุ่มเทในการทำงานตามที่ตนถนัด และสร้างสรรค์ผลงานที่ดี (Q3: At work, I have opportunity to do what I do best every day?)

2.2 ปัจจัยด้านการยกย่องชมเชย เป็นการเพิ่มขวัญกำลังใจให้พนักงาน สร้าง ความมุ่งมั่นในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ และช่วยสร้างความรู้สึกที่ว่าตนนั้นมีบทบาทสำคัญ และมีคุณค่าต่อองค์กร (Q4: In the last seven days, I have received recognition or praise for doing good work?)

2.3 ปัจจัยด้านการเอาใจใส่ดูแล จากฝ่ายบริหารจะทำให้พนักงานสร้าง ผลงานให้แก่องค์กรอย่างเต็มใจ และเต็มความสามารถ (Q5: My supervisors, or someone at work, seem to care about me as a person?)

2.4 ปัจจัยด้านการพัฒนา ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และความสำเร็จคือความต้องการพื้นฐานของพนักงาน (Q6: There is someone at work who encourages development?)

3. ด้านสัมพันธ์ภาพ (Relatedness)

3.1 ปัจจัยด้านการรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน จะช่วยให้พนักงานรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญ และมีคุณค่า พนักงานจะยินดีที่จะนำเสนอแนวคิดใหม่ๆในการทำงานให้ดีขึ้น (Q7: At work, my opinions seem to count?)

3.2 ปัจจัยด้านการกิจ/วัตถุประสงค์การรับรู้ของพนักงานว่างานที่ตนทำมีความสัมพันธ์กับพันธกิจขององค์กรอย่างไรการเข้าใจในพันธกิจจะช่วยให้เกิดความจงรักภักดี และความภาคภูมิใจ (Q8: The mission or proposes of company make me feel my job is important?)

3.3 ปัจจัยด้านทีมงาน คือความต้องการทีมงานที่มีความทุ่มเท แบ่งปัน เพราะเมื่อทำงานอย่างเต็มที่ผลงานที่ได้ก็น่าภูมิใจ (Q9: My associates or fellow employees are committed to do quality work?)

3.4 ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งสำคัญที่จะเชื่อมโยงความสัมพันธ์ให้ พนักงานมีความผูกพันในองค์กรมากยิ่งขึ้น (Q10: I have a best friend at work?)

4. ด้านความก้าวหน้าในงาน

4.1 ปัจจัยด้านความก้าวหน้า คือระบบการควบคุมภายในซึ่งจะช่วยให้พนักงานปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น พนักงานได้รับรู้จุดแข็งจุดอ่อน และพัฒนาศักยภาพของตนให้ ดียิ่งขึ้น (Q11: In the last six months, someone at work has talked to me about my progress?)

4.2 ปัจจัยด้านการเรียนรู้และการพัฒนา คือระบบการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน และการเข้าสู่ตำแหน่ง ทำให้พนักงานเกิดการเรียนรู้ และความต้องการที่จะประสบผลสำเร็จในหน้าที่ (Q12: This last year, I have had opportunities to learn and grow at work?)

จากแนวคิดนี้ The Gallup Organization ได้นำมาศึกษาเรื่องความผูกพันของพนักงานในการทำงาน และแบ่งพนักงานออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1 พนักงานที่มีความผูกพันกับองค์กร (engaged)

2 พนักงานที่ไม่ยึดติดกับความผูกพันต่อองค์กร (non-engaged) คือพนักงาน ที่ไม่มีความกระตือรือร้น และตั้งใจในการทำงาน

3 พนักงานที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร (active disengaged) คือพนักงานที่ไม่มีความสุขในการทำงาน

ทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการพนักงาน

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (two-factor theory) Herzberg and other(1959, p.82) เป็นทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ได้รับความสนใจ และเป็นที่ยอมรับอย่างแพร่หลายในนามของ ทฤษฎีการจูงใจ - คำจุน (the motivation hygiene theory) ที่ เฮิร์ซเบิร์ก ได้สร้างทฤษฎีขึ้นจากการศึกษาถึงทัศนคติที่เกี่ยวกับงานเพื่อที่จะให้มีหนทางเพิ่มผลผลิต ลดการขาดงานและเพิ่มสัมพันธ์อันดีในการทำงาน ในงานของวิศวกรและพนักงานบัญชีในโรงงานที่เมืองพิตเบิร์กโดยวิธีการ สัมภาษณ์เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน พบว่า มีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง 2 ปัจจัย คือ

ปัจจัยจูงใจ (motivator factors) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจภายใน ที่เกิดขึ้นจากการทำงาน เช่น ความสำเร็จของงาน การได้รับยอมรับนับถือ ซึ่งปัจจัยจูงใจเหล่านี้ ทำให้บุคคลได้รับการยกย่องผลงานและความสามารถ ถ้ามีการตอบสนองปัจจัยเหล่านี้ของ ผู้ปฏิบัติแล้ว จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจตั้งใจทำงานจนสุดความสามารถ และเป็นการเพิ่ม ประสิทธิภาพในการทำงานด้วย ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

1. ความสำเร็จของงาน (achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่าง

2. การได้รับการยอมรับนับถือ (recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับ นับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน กลุ่มเพื่อน และบุคคลอื่นทั่วไป ซึ่งการยอมรับนับถือนี้อาจแสดงออกในรูปของการยกย่อง ชมเชย

3. ลักษณะงาน (work itself) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่อลักษณะงาน ว่างานนั้นเป็นงานที่จำเจ น่าเบื่อหน่าย ทำท่ายความสามารถ ก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หรือเป็นงานที่ยากหรือง่าย

4. ความรับผิดชอบ (responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ งานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่

5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (advancement) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในสถานะหรือตำแหน่ง ของบุคคลในองค์กร แต่ในกรณีที่บุคคลย้ายตำแหน่งจาก แผนกหนึ่งไปยังอีกแผนกหนึ่งขององค์กร โดยไม่มีการ เปลี่ยนแปลงสถานะ ถือเป็นเพียงการเพิ่ม โอกาสให้มีความรับผิดชอบมากขึ้น เรียกได้ว่าเป็นการเพิ่มความรับผิดชอบ แต่ไม่ใช่ความก้าวหน้า ในตำแหน่งการงานอย่างแท้จริง

ปัจจัยค้ำจุน (hygiene factor) เป็นปัจจัยแวดล้อมในการทำงานที่ส่งต่อความ พึงพอใจในงาน ทำให้ คนทำงานในองค์กรเป็นเวลานาน มีส่วนช่วยทำให้คนทำงานมีความสุขใน การทำเพิ่มขึ้น ป้องกันการลาออกจากงาน บ่อย และถ้าไม่มีปัจจัยค้ำจุนหรือจัดสภาพแวดล้อมใน การทำงานไว้ไม่ดี จะทำให้ขวัญของคนทำงานไม่ดี ปัจจัย เหล่านี้ได้แก่

1. เงินเดือน หมายถึง ความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น

2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตหมายถึง การได้รับแต่งตั้ง โยกย้ายตำแหน่งการที่บุคคลมีโอกาส พัฒนาทักษะ และได้รับสิ่งใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มพูนทักษะที่จะเอื้อต่อวิชาชีพของเขา

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การพบปะสนทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้งานจาก ผู้บังคับบัญชา การช่วยเหลือเกื้อกูลจากผู้บังคับบัญชา ความซื่อสัตย์ ความเต็มใจรับฟังข้อเสนอแนะจากลูกน้อง ความ เชื่อถือไว้วางใจลูกน้องของผู้บังคับบัญชา

4. สถานะของอาชีพ หมายถึง องค์กรประกอบของสถานะอาชีพที่ทำให้บุคคล รู้สึกต่องานเช่น การมีรถประจำ ตำแหน่ง การมีอภิสิทธิ์ต่าง ๆ

5. นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารงานของ องค์กรการให้อำนาจแก่บุคคล ในการให้เขาดำเนินงานให้สำเร็จรวมทั้งการติดต่อสื่อสารใน องค์กร เช่น การที่บุคคลจะต้องรับทราบว่าเขาจะต้อง ทำงานให้ใครนั่นคือ นโยบายขององค์กรที่จะต้องแน่ชัดเพื่อให้บุคคลดำเนินงานได้ถูกต้อง

6. สภาพการทำงาน หมายถึงสภาพทางกายภาพของการทำงาน เช่น แสงเพียงพอ เสียงเครื่องจักรไม่ดัง จนเกินไป อากาศถ่ายเทได้สะดวก ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะทางสิ่งแวดล้อมอื่นๆ

7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง สถานการณ์หรือลักษณะบางประการของงานที่ส่งผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ ส่วนตัวทำให้บุคคลมีความรู้สึกอย่างไรต่องานของเขา เช่นถ้าองค์กรต้องการให้บุคคลที่ย้ายที่ทำงานใหม่ อาจจะไม่ไกลและทำให้ครอบครัวต้องลำบาก

8. ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงาน ความมั่นคงขององค์กร

9. การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความรู้ความสามารถของบังคับบัญชา ในการดำเนินงาน ความ ยุติธรรมในการบริหารงาน ตลอดจนความเต็มใจหรือไม่เต็มใจของ ผู้บังคับบัญชาในการให้คำแนะนำหรือมอบหมาย งานรับผิดชอบต่างๆ ให้แก่ลูกน้องจากแนวคิด

Herzberg ได้อธิบายเพิ่มเติมไว้ว่า ปัจจัยค่าจูงใจไม่ใช่สิ่งจูงใจที่จะทำให้ผลผลิตหรือผลงานเพิ่มขึ้นแต่จะเป็นข้อกำหนดเบื้องต้น เพื่อป้องกันไม่ไห้คนไม่พอใจในการทำงานที่ทำอยู่เท่านั้นเอง แต่ถ้ามีอยู่ก็ไม่ได้หมายความว่าคนมีความพอใจในการทำงานที่ทำ ส่วนปัจจัยจูงใจก็ได้เป็นปัจจัยที่สามารถทำให้คนเกิดความไม่พอใจในการทำงานที่ทำ แต่จะเป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้คนงานเกิดความพอใจในงานที่ทำเท่านั้น ดังนั้นสมมติฐานของ Herzberg ก็คือความพอใจในงานที่ทำเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน

ระเบียบวิธีการวิจัย

ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตและจำหน่ายสารเคมีปราบศัตรูพืชแห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมบาง จังหวัดสมุทรปราการแบ่งเนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนซึ่งคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1973) คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากประชากร 90 คนค่าความคลาดเคลื่อน 5% หรือ 0.05 ผู้วิจัยใช้ตัวอย่างประชากร 73 ตัวอย่างโดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (simple random sampling) เป็นการสุ่มทุกหน่วยของประชากรโดยมีโอกาสอย่างเท่าเทียมกัน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้ แบบสอบถาม (questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยสรุปสามารถแบ่งออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูล ซึ่งเป็นข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และ ระยะเวลาการทำงาน โดยใช้คำถามลักษณะปลายปิด

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อสวัสดิการ จำนวน 4 หัวข้อได้แก่

1. ความพึงพอใจสวัสดิการด้านการศึกษา
2. ความพึงพอใจสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยในการทำงาน
3. ความพึงพอใจสวัสดิการด้านความมั่นคงในการทำงาน
4. ความพึงพอใจสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรจำนวน 3 หัวข้อได้แก่

1. ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร
2. ความเต็มใจที่ทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร
3. ความปรารถนาที่จะดำรงการเป็นสมาชิกขององค์กร

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

วิเคราะห์ข้อมูลมีขั้นตอนทางสถิติดังนี้

เมื่อร่างแบบสอบถามเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ผู้ศึกษาจะนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขไปทดสอบความเที่ยงตรง (validity) โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้เป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถาม หลังจากนั้นผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้เรียบเรียงแล้วไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งได้แก่ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เป็นผู้พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (content validity) ความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ เพื่อขอคำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขและเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีความเที่ยงตรงแล้วไปทดสอบก่อนเก็บข้อมูลจริงเพื่อ

หาความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม ซึ่งจากการทดสอบความเที่ยงตรง (validity) พบว่า แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีความเที่ยงตรงมากกว่า 0.5 ในทุกตอน

2. การทดสอบความน่าเชื่อถือ (reliability) โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว มาทดสอบความเชื่อมั่นโดยการทดลองนำไปใช้ (pre -test) กับกลุ่มประชากร จำนวน 35 ชุด เพื่อตรวจสอบว่าคำถามในแต่ละข้อของแบบสอบถามสามารถสื่อความหมายได้ตรงตามที่ต้องการ และเป็นคำถามเหมาะสมหรือไม่ เพื่อนำมาวิเคราะห์คำนวณหาความเชื่อถือ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha - Coefficient) ของคอนบราค (Cronbach)

จากการทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability) ของแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น พบว่า กับแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย เพื่อที่จะได้ดำเนินการปรับปรุงแก้ไข ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 35 คน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยพบว่า แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีความเชื่อมั่นมากกว่า 0.70 ทุกตอน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในสวัสดิการ มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.906

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.930

จากค่าความเชื่อมั่นสามารถสรุปได้ว่า แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีความน่าเชื่อถือ สามารถนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจริงจากกลุ่มตัวอย่างได้

3. การตรวจสอบข้อมูลและลวงรหัส คือ นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของการกรอกข้อมูล จากนั้นนำไปลงรหัสตามที่กำหนดไว้

4. การประมวลผลเป็นการคำนวณค่าสถิติวิเคราะห์ที่ต้องการด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อการวิเคราะห์เชิงพรรณนาและทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (quantitative research) ผู้วิจัยทำการประมวลผล และวิเคราะห์ผลข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติโดยวิเคราะห์ข้อมูลมีขั้นตอนทางสถิติต่าง ๆ ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1.1 แจกแจงความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage) ใช้อธิบายลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุงาน

1.2 ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ใช้อธิบายส่วนที่ 2 ความพึงพอใจในสวัสดิการทำงาน และอธิบายส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร

2. สถิติเชิงอนุมาน (inferential statistics)

2.1 วิเคราะห์ทางสถิติด้วยสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร ธุรกิจเคมีเกษตร ผลิตภัณฑ์และจำหน่ายเคมีปราบศัตรูพืชในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ กำหนดระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

สรุปผลการศึกษาวิจัยการอภิปรายผล

ผลการศึกษาคความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันของพนักงานในองค์กรธุรกิจเคมีเกษตร ผลิตและจำหน่ยเคมีปราบศัตรูพืชในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ ผลการศึกษาพบว่าพนักงาน มีความพึงพอใจในสวัสดิการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจด้านความมั่นคงในการทำงานมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านสุขอนามัยในการทำงาน และที่น้อยที่สุด คือ ด้านการศึกษา

ผลการศึกษาคความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในองค์กรธุรกิจเคมีเกษตร ผลิตและจำหน่ยเคมีปราบศัตรูพืชในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรธุรกิจโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะดำรงการเป็นสมาชิกขององค์กรมากที่สุด รองลงมา คือ ความเต็มใจที่ทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร และที่น้อยที่สุด คือ ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเป็นรายด้าน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 : ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานธุรกิจเคมีเกษตร ผลิตและจำหน่ยเคมีปราบศัตรูพืชในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการต่างกันมีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ต่างกันผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กรธุรกิจเคมีเกษตร ผลิตและจำหน่ยเคมีปราบศัตรูพืชในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการขององค์กรไม่แตกต่างกัน พนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กรธุรกิจเคมีเกษตร ผลิตและจำหน่ยเคมีปราบศัตรูพืชในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการที่มีอายุงานที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการขององค์กร แตกต่างกัน โดยพบว่า พนักงานที่มีอายุงาน 0 – 27 ปี จะมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการขององค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 28 ปีขึ้นไป และพบว่า พนักงานที่มีอายุงาน 14 - 20 ปี จะมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการขององค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 28 ปีขึ้นไป

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2: ปัจจัยความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงาน ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กรธุรกิจเคมีเกษตร ผลิตและจำหน่ยเคมีปราบศัตรูพืชในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ ผลการศึกษาพบว่า พึงพอใจในสวัสดิการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.627 และสามารถอธิบายความสัมพันธ์ได้ร้อยละ 39.40

การอภิปรายผลการศึกษาวิจัย

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานในองค์กรธุรกิจเคมีเกษตร ผลิตและจำหน่ยเคมีปราบศัตรูพืชในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการมีความพึงพอใจด้านความมั่นคงในการทำงานมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากองค์กรธุรกิจเคมีเกษตร ผลิตและจำหน่ยเคมีปราบศัตรูพืชในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ เป็นองค์กรที่ให้ความสำคัญกับการสร้างความมั่นคงในการทำงานให้กับพนักงาน ไม่ว่าจะเป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนได้มีโอกาสได้รับผลตอบแทน โบนัสอย่างเหมาะสม การพิจารณาให้พนักงานทุกคนมีโอกาสเลื่อนขั้นไปยังตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างยุติธรรม จึงทำให้พนักงานมีความพึงพอใจด้านความมั่นคงในการทำงานมากที่สุด โดยผลการศึกษาที่พบสอดคล้องกับสุนันทา เลาพันธ์ (2541, หน้า 8-9) ที่กล่าวว่า องค์กรประกอบที่มีส่วนในการจูงใจ บุคคลให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ การให้ความมั่นคงและความปลอดภัย ความกลัวในสิ่งต่างๆ เช่น การไม่ให้งานทำการสูญเสียตำแหน่ง เป็นสิ่งที่แฝงอยู่ภายใต้จิตใจของคน ความต้องการในเรื่องความมั่นคงปลอดภัย จึงสำคัญ แต่ต้องคำนึงด้วยว่าความมั่นคงปลอดภัยมากน้อยเท่าใด จึงเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน

จากผลการศึกษาที่พบสามารถสรุปได้ว่า ในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้เกิดแก่พนักงานนั้น สิ่งสำคัญที่สุดที่องค์กรต้องให้ความสำคัญ คือ การสร้างความรู้ว่าการปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้ พนักงานแต่ละคนจะมีความมั่นคงในการทำงานสูง มีความเสี่ยงในการถูกเลิกจ้างน้อย เพื่อให้พนักงานเกิดความอบอุ่น มั่นใจ เชื่อมั่นในองค์กร และพยายามปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อรักษาสถานภาพการเป็นพนักงานในองค์กรที่มีความมั่นคงในการทำงานไว้

การอภิปรายผลการศึกษาวิจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในองค์กรธุรกิจเคมีเกษตร ผลิตภัณฑ์และจำหน่ายเคมีปราบศัตรูพืชในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานในองค์กรธุรกิจเคมีเกษตร ผลิตภัณฑ์และจำหน่ายเคมีปราบศัตรูพืชในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ มีความผูกพันต่อองค์กรธุรกิจ ด้านความปรารถนาที่จะดำรงการเป็นสมาชิกขององค์กรมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากองค์กรธุรกิจเคมีเกษตร ผลิตภัณฑ์และจำหน่ายเคมีปราบศัตรูพืชในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ เป็นองค์กรที่บริหารจัดการพนักงานด้วยความยุติธรรม ให้ความสำคัญกับการสร้างความสุข และความพึงพอใจในการทำงานให้กับพนักงาน เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานด้วยความสุข มีความรักในองค์กร มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร อันจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพของการทำงานที่มากขึ้น ดังนั้นเมื่อพนักงานมีความสุขในการทำงาน ย่อมทำให้เกิดความรัก ความผูกพันกับองค์กร ไม่อยากที่จะย้ายงาน หรือเปลี่ยนไปทำงานที่อื่น จึงพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรธุรกิจ ด้านความปรารถนาที่จะดำรงการเป็นสมาชิกขององค์กรมากที่สุด โดยผลการศึกษาที่พบสอดคล้องกับสุรัสวดี สุวรรณเวช (2549, หน้า 28) ที่กล่าวว่า ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (employee engagement) หมายถึง ลักษณะของความรู้สึกทัศนคติในด้านบวกของพนักงานที่มีต่อองค์กร เมื่อได้มีส่วนร่วมและแสดงออกมาในลักษณะของการพูดการคิด และการแสดงออกทางพฤติกรรมในองค์การ

จากผลการศึกษาที่พบสามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสำคัญและมีความเหนียวแน่นมากที่สุด คือ ต้องกระตุ้นให้พนักงานมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอย่างแท้จริง เป็นสมาชิกหนึ่งคนในครอบครัวที่มีความสำคัญต่อองค์กร

การอภิปรายผลการศึกษาวิจัยสมมติฐานที่ 1 : ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานธุรกิจเคมีเกษตร ผลิตภัณฑ์และจำหน่ายเคมีปราบศัตรูพืชในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการต่างกันมีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ต่างกันผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กรธุรกิจเคมีเกษตร ผลิตภัณฑ์และจำหน่ายเคมีปราบศัตรูพืชในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการที่มีอายุงานที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการขององค์กรแตกต่างกัน โดยพบว่า พนักงานที่มีอายุงาน 0 – 27 ปี จะมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการขององค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 28 ปีขึ้นไป

จากผลการศึกษาสามารถสรุปได้ว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า จะมีความผูกพันน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า ซึ่งผลการศึกษาที่พบสอดคล้องกับผลการศึกษาของกมลลิตา จันทรงาม (2559) ที่ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้ายุคคน ซึ่งพบว่า พนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้ายุคคน ที่มีระยะเวลาในการทำงานในหน้าที่ปัจจุบันแตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

การอภิปรายผลการศึกษาวิจัยสมมติฐานที่ 2 : ปัจจัยความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงาน ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กรธุรกิจเคมีเกษตร ผลิตภัณฑ์และจำหน่ายเคมีปราบศัตรูพืชในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ

ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในสวัสดิการการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.627 และสามารถอธิบายความสัมพันธ์ได้ร้อยละ 39.40 ทั้งนี้เนื่องจากความมั่นคงในการทำงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่พนักงานให้ความสำคัญมากที่สุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานการณ์ปัจจุบันที่เศรษฐกิจมีความผันผวน มีบริษัทหลายบริษัทปิดตัวลง หรือประกาศเลิกจ้างงานพนักงานจำนวนมาก อันเนื่องมาจากการได้รับผลกระทบจากเศรษฐกิจ ซึ่งความมั่นคงในการทำงาน จะทำให้พนักงานรู้สึกปลอดภัย และมั่นใจว่าตนเองจะสามารถดำรงอยู่ และทำงานอยู่ในองค์กรนี้ได้อย่างต่อเนื่องจนกว่าจะต้องการลาออก หรือเกษียณอายุ ก็จะทำให้พนักงานเกิดความรักหวงแหนในงานที่ทำ จนเกิดเป็นความผูกพันต่อองค์กรได้ในที่สุด ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับฐิติมา หลีกทอง (2557) ที่ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี โดยผลการศึกษาพบว่า ความมั่นคงในการทำงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากผลการศึกษาพบว่า การส่งเสริมให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน จะช่วยให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรได้ ดังนั้นองค์กรแต่ละองค์กรควรมีการวางกลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีความคิด ความเชื่อว่า การทำงานในองค์กรแห่งนี้ จะสามารถสร้างความมั่นคงในหน้าที่การงาน และการดำเนินชีวิตของเขาเหล่านั้นได้

ข้อเสนอแนะสำหรับองค์กรที่ได้จากการศึกษาวิจัย

1. องค์กรต้องให้ความสำคัญ คือ การสร้างความรู้ว่าการปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้ พนักงานแต่ละคนจะมีความมั่นคงในการทำงานสูง มีความเสี่ยงในการถูกเลิกจ้างน้อย เพื่อให้พนักงานเกิดความอบอุ่น มั่นใจ เชื่อมมั่นในองค์กร และพยายามปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อรักษาสถานภาพการเป็นพนักงานในองค์กรที่มีความมั่นคงในการทำงานไว้

2. การส่งเสริมให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน จะช่วยให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรได้ ดังนั้นองค์กรควรมีการวางกลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีความคิด ความเชื่อว่า การทำงานในองค์กรแห่งนี้ จะสามารถสร้างความมั่นคงในหน้าที่การงาน และการดำเนินชีวิตของเขาเหล่านั้นได้

3. องค์กรควรมีการจัดการเพื่อส่งเสริมให้พนักงานเกิดความพึงพอใจสวัสดิการ ด้านการศึกษามากขึ้น เนื่องจากในการศึกษาครั้งนี้พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจสวัสดิการ ด้านการศึกษาในระดับปานกลางเท่านั้น ซึ่งการส่งเสริมด้านการศึกษาที่ต้องให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก คือ การบริการคอมพิวเตอร์ส่วนกลางสำหรับศึกษาข้อมูลในรายงานและความรู้พิเศษในด้านต่าง ๆ เนื่องจากพบว่า ปัจจุบันพนักงานมีความพึงพอใจต่อการบริการคอมพิวเตอร์ส่วนกลางสำหรับศึกษาข้อมูลในรายงานและความรู้พิเศษในด้านต่าง ๆ ในระดับน้อยเท่านั้น

4. ปัจจุบันพบว่าพนักงานมีความพึงพอใจสวัสดิการ ด้านการศึกษาในระดับปานกลางเท่านั้น ดังนั้นผู้บริหารควรมีการเพิ่มสวัสดิการด้านการศึกษาให้กับพนักงานที่มีความสนใจที่จะศึกษาเพิ่มเติม ไม่ว่าจะเป็นการจัดให้มีการฝึกอบรมภายในและภายนอกองค์กร การให้ทุนสนับสนุนผู้ที่ต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น โดยมีสัญญาการขอรับทุน เช่น หลังจบการศึกษาต้องมีสัญญาการทำงานกับบริษัทอย่างน้อย 5 ปี โดยไม่ลาออก เป็นต้น

5. นอกจากนั้นยังพบว่า ปัจจุบันพนักงานมีความพึงพอใจสวัสดิการ ด้านเศรษฐกิจในระดับปานกลางเท่านั้น ดังนั้นบริษัทควรมีการสำรวจ และปรับโครงสร้างผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน ให้สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบันของประเทศ เพื่อให้พนักงานมีเงินเพียงพอในการใช้จ่ายในครอบครัวและชีวิตประจำวัน

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งต่อไป

1. ในการศึกษาโดยการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ควรมีการศึกษาในตัวแปรที่หลากหลาย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริง และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้มากที่สุด
2. ควรมีการศึกษารูปแบบสวัสดิการที่มีความเหมาะสมและตรงกับความต้องการของพนักงานและ การดำเนินการของบริษัท

บรรณานุกรม

- พิทักษ์ ตรีษิต. (2538). ความพึงพอใจของประชาชนต่อระบบและกระบวนการให้บริการของ กรุงเทพมหานคร ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานเขตยานนาวา. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- จิตติมา หลีกทอง. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์ส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มลฤดี ต้นสุขานันท์. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรกับ ความผูกพันของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัทสื่อสารโทรคมนาคมแห่งหนึ่ง. สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนารทรัพยากรมนุษย์และองค์การสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- มัชฌิมา พิมพ์ศิริ. (2555). ความพึงพอใจด้านสวัสดิการที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ บริษัท เติร์โฆ ประเทศไทย จำกัด
- ลลิตา จันทร์งาม. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล. การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุรัชย์ แก้วพิกุล. (2552). คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ. วิทยานิพนธ์ปริญญา ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สุนันทา เลาहनันท์. (2541). การพัฒนาองค์การ. กรุงเทพฯ: ดี.ดี.บุ๊คส์โตร
- สุรัสวดี สุวรรณเวช. (2549). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน. วารสารการบริหารสำหรับนัก บริหารงานบุคคลมีเอเชีย
- สุเทพ พาณิชพันธ์. (2541). ความพึงพอใจของเกษตรกรในการเข้าร่วมโครงการปรับโครงสร้างและวางระบบ Herzberg, Frederick.(1959).The Motivation to Work. New York : John Wiley and Sons, Inc.
- Gallup Organization.(2002). Understanding Employee Engagement. 29 March 2010 [Online]. Available <http://www.frequentlyasked.info/articles/?q=node/88>, 2003
- Yamane, Taro. (1973). Statistics: An Introductory Analysis. Third editio. New York : Harper and Row Publication.

