

ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในสวัสดิการกับความผูกพันองค์กร: กรณีศึกษา  
พนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่ปฏิบัติงานส่วนสำนักงานใหญ่  
ในยุค Post-COVID-19



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์  
คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
ปีการศึกษา 2566

Relationships between Welfare Satisfaction and Organizational Engagement:  
A Case Study of Employees at Aeronautical Radio of Thailand Company Limited,  
Head Office, during the Post-COVID-19 Era



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of Master of Public Administration in Public Administration  
Department of Public Administration  
Faculty Of Political Science  
Chulalongkorn University  
Academic Year 2023

หัวข้อสารนิพนธ์

ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในสวัสดิการกับความ  
ผูกพันองค์กร: กรณีศึกษาพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่ง  
ประเทศไทย จำกัด ที่ปฏิบัติงานส่วนสำนักงานใหญ่ ในยุค  
Post-COVID-19

โดย

น.ส.ชญากรณ์ นันทน์ถนิมิต

สาขาวิชา

รัฐประศาสนศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

รองศาสตราจารย์ ดร.ปกรณ์ ศิริประกอบ

คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของ  
การศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์

..... ประธานกรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.จุลณี เทียนไทย)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ปกรณ์ ศิริประกอบ)

..... กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ศิริประภาณุกุล)

..... กรรมการ  
(อาจารย์ ดร.จิราพร เหล่าเจริญวงศ์)

ชญาภรณ์ นันทน์ฤมิตร : ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในสวัสดิการกับความผูกพันองค์กร: กรณีศึกษาพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่ปฏิบัติงานส่วนสำนักงานใหญ่ ในยุค Post-COVID-19. ( Relationships between Welfare Satisfaction and Organizational Engagement: A Case Study of Employees at Aeronautical Radio of Thailand Company Limited, Head Office, during the Post-COVID-19 Era) อ.ที่ปรึกษาหลัก : รศ. ดร.ปกรณ ศิริประกอบ

การศึกษางานวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในสวัสดิการกับความผูกพันองค์กร: กรณีศึกษา พนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่ปฏิบัติงานส่วนสำนักงานใหญ่ ในยุค Post-COVID-19 มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงาน ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และศึกษาความพึงพอใจในสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 323 คน ผลจากการวิจัยสรุปได้ว่า

พนักงานมีความพึงพอใจในสวัสดิการโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านสุขภาพมากที่สุด ส่วนสวัสดิการด้านอื่นๆ ได้รับความพึงพอใจในระดับปานกลาง และพบว่าพนักงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับที่รู้สึกเห็นด้วยต่อความผูกพันต่อองค์กร พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการ ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นปัจจัยส่วนบุคคลด้านประเภทกลุ่มงาน ที่มีความพึงพอใจในสวัสดิการแตกต่างกัน พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน ยกเว้นปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ระดับการศึกษา และลักษณะการปฏิบัติงาน ที่พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน โดยความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเกี่ยวกับการเงิน สวัสดิการด้านสุขภาพ และสวัสดิการด้านวันหยุด ของพนักงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์

ปีการศึกษา 2566

ลายมือชื่อนิสิต .....

ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาหลัก .....

# # 6482009624 : MAJOR PUBLIC ADMINISTRATION

KEYWORD: Satisfaction, Welfare, Organizational Engagement

Chayaporn Nunnaruemith : Relationships between Welfare Satisfaction and Organizational Engagement: A Case Study of Employees at Aeronautical Radio of Thailand Company Limited, Head Office, during the Post-COVID-19 Era. Advisor: Assoc. Prof. PRAKORN SIRIPRAKOB, Ph.D.

Research study on Relationships between Welfare Satisfaction and Organizational Engagement: A Case Study of Employees at Aeronautical Radio of Thailand Company Limited, Head Office, during the Post-COVID-19 Era. The object of this research is to study the employee welfare satisfaction, employee organizational engagement and employee welfare satisfaction that affecting their organizational engagement. The data were collected through questionnaires from a sample of 323 employees. The research results can be summarized as follows:

Employees are satisfied with all welfare at a high level and feel agreed with the organizational engagement. They were most satisfied with the health welfare. Other welfares were satisfied at a moderate level. Employees with different personal factors have the same welfare satisfaction, except for the personal factors of work department that have some different welfare satisfaction. Employees with different personal factors have different commitment to the organization, except for the personal factor of gender, education level and Day/night-shift that have the same commitments to the organization. Satisfaction with employee welfare affects their organizational engagement with statistically significant at the 0.05 level. Financial welfare, health welfare and holiday welfare affect their organizational engagement.

Field of Study: Public Administration

Student's Signature .....

Academic Year: 2023

Advisor's Signature .....

## กิตติกรรมประกาศ

ในการทำสารนิพนธ์เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในสวัสดิการกับความผูกพันองค์กร: กรณีศึกษา พนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่ปฏิบัติงานส่วนสำนักงานใหญ่ ในยุค Post-COVID-19 สามารถสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เนื่องมาจากการได้รับการช่วยเหลือ การสนับสนุน การให้คำปรึกษา และคอยให้กำลังใจที่ดีจากบุคคลหลายๆ ท่าน

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ปกรณ ศิริประกอบ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ช่วยเหลือการทำสารนิพนธ์ในครั้งนี้ ตั้งแต่การให้คำปรึกษา ให้ข้อคิดเห็นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการทำวิจัย ไปจนถึงช่วยปรับปรุงแก้ไขงานวิจัยนี้ให้ได้ผลลัพธ์ออกมาอย่างสมบูรณ์และมีคุณภาพมากที่สุด

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. จุฬนี เทียนไทย ประธานกรรมการสอบ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภาวิน ศิริประภาณุกุล และ ดร. จิราพร เหล่าเจริญวงศ์ คณะกรรมการ ที่ช่วยชี้แนะแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุงงานวิจัยชิ้นนี้ให้สามารถได้มาซึ่งข้อมูลที่ครอบคลุม ครบถ้วน และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ที่คอยช่วยเหลือให้ข้อคิดเห็นต่างๆ ในการเรียน การทำวิจัย อีกทั้งยังคอยให้กำลังใจ เป็นแรงผลักดันสำคัญตั้งแต่เริ่มศึกษา ตลอดจนถึงจบหลักสูตร

ขอกราบขอบพระคุณพี่ๆ เพื่อนๆ น้องๆ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ทุกคนที่มีเมตตาตลอดเวลาให้ความร่วมมือในการช่วยตอบแบบสอบถาม ช่วยเหลือในเรื่องการสืบค้นและการเข้าถึงข้อมูลเอกสารสำคัญต่างๆในองค์กร และยังคงคอยให้กำลังใจตลอดการทำวิจัยให้ผ่านพ้นมาได้ด้วยดี

และสุดท้าย ขอกราบขอบพระคุณเพื่อนๆ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต รุ่น 56 และเจ้าหน้าที่หลักสูตรทุกท่าน ที่ให้คำปรึกษา และคอยดูแลช่วยเหลือให้การเรียนทุกภาคการศึกษาและการทำวิจัยในครั้งนี้สำเร็จลุล่วงผ่านพ้นไปได้ตลอดหลักสูตร

ชญาภรณ์ นันทน์ถนิมิต

## สารบัญ

	หน้า
.....	ค
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ค
.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ง
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญภาพ.....	ฐ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 คำถามการวิจัย.....	5
1.3 วัตถุประสงค์ในการวิจัย.....	5
1.4 สมมติฐานการวิจัย.....	6
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	6
1.6 นิยามศัพท์.....	7
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	7
บทที่ 2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง.....	9
2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการ.....	9
2.1.1 ความหมายของสวัสดิการ.....	9
2.1.2 ประเภทของสวัสดิการ.....	11
2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ.....	18

2.2.1 ความหมายของแรงจูงใจ.....	18
2.2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ.....	19
2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจ .....	23
2.3.1 ความหมายของความพึงพอใจ.....	23
2.3.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจ .....	24
2.4 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันองค์กร .....	27
2.4.1 ความหมายของความผูกพันองค์กร .....	27
2.4.2 แนวคิดที่เกี่ยวกับความผูกพันองค์กร .....	29
2.5 สวัสดิการของ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด.....	31
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	35
2.7 กรอบการทำวิจัย.....	38
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย.....	39
3.1 แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการทำวิจัย .....	39
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	40
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	41
3.4 การตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย.....	45
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	46
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	47
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	48
4.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	48
4.2 ข้อมูลความพึงพอใจในสวัสดิการของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	53
4.3 ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	59
4.4 ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน .....	63
4.5 วิเคราะห์ข้อมูลจากข้อเสนอแนะ .....	85



บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	88
5.1 สรุปผลการวิจัย .....	88
5.1.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	88
5.1.2 ข้อมูลความพึงพอใจในสวัสดิการของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	89
5.1.3 ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	91
5.1.4 ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน .....	92
5.1.5 วิเคราะห์ข้อมูลจากข้อเสนอแนะ .....	95
5.2 อภิปรายผลการวิจัย .....	96
5.2.1 ความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่ ปฏิบัติงานส่วนสำนักงานใหญ่ ในยุค Post-COVID-19 .....	97
5.2.2 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่ ปฏิบัติงานส่วนสำนักงานใหญ่ ในยุค Post-COVID-19 .....	98
5.2.3 ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท วิทยุ การบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่ปฏิบัติงานส่วนสำนักงานใหญ่ ในยุค Post-COVID-19 .....	99
5.3 ข้อเสนอแนะ .....	101
5.3.1 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมสำหรับ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ส่วนสำนักงาน ใหญ่ .....	101
5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป .....	102
ภาคผนวก.....	103
บรรณานุกรม.....	112
ประวัติผู้เขียน.....	116

## สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 แสดงการเปรียบเทียบสวัสดิการขององค์กรแต่ละแห่ง โดยอ้างอิงหลักเกณฑ์จากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน.....	15
ตารางที่ 2 แสดงการแบ่งกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น .....	41
ตารางที่ 3 แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม .....	46
ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ .....	48
ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ .....	49
ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ .....	49
ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามการเข้าถึงสวัสดิการของบุคคลในครอบครัว .....	50
ตารางที่ 8 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา .....	51
ตารางที่ 9 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน .....	51
ตารางที่ 10 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุการทำงานใน บริษัทวิสาหกิจแห่งประเทศไทย จำกัด .....	52
ตารางที่ 11 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามลักษณะการปฏิบัติงาน ..	52
ตารางที่ 12 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประเภทกลุ่มงาน .....	53
ตารางที่ 13 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงาน ในภาพรวม.....	53
ตารางที่ 14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของสวัสดิการด้านเกี่ยวกับการเงิน .....	54
ตารางที่ 15 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของสวัสดิการด้านสุขภาพ.....	55
ตารางที่ 16 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของสวัสดิการด้านการศึกษา .....	56

ตารางที่ 17 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของสวัสดิการด้าน นันทนาการ .....	57
ตารางที่ 18 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของสวัสดิการด้าน วันหยุด.....	57
ตารางที่ 19 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของสวัสดิการเพื่ออำนวยความสะดวก ความสะดวกแก่พนักงาน .....	58
ตารางที่ 20 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่มีต่อความผูกพันต่อ องค์กร.....	59
ตารางที่ 21 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่มีต่อความเชื่อมั่นและ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร.....	60
ตารางที่ 22 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่มีต่อความเต็มใจที่จะ ทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร.....	61
ตารางที่ 23 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่มีต่อความต้องการที่จะ รักษาสถานภาพการเป็นพนักงานขององค์กร.....	62
ตารางที่ 24 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของ ระดับความพึงพอใจในสวัสดิการของ พนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด จำแนกตามเพศ.....	64
ตารางที่ 25 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของ ระดับความพึงพอใจในสวัสดิการของ พนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด จำแนกตามอายุ .....	65
ตารางที่ 26 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของ ระดับความพึงพอใจในสวัสดิการของ พนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด จำแนกตามสถานภาพ.....	65
ตารางที่ 27 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของ ระดับความพึงพอใจในสวัสดิการของ พนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด จำแนกตามการใช้สิทธิ์สวัสดิการให้แก่บุคคลใน ครอบครัว.....	66
ตารางที่ 28 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของ ระดับความพึงพอใจในสวัสดิการของ พนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา .....	67
ตารางที่ 29 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของ ระดับความพึงพอใจในสวัสดิการของ พนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน .....	68

ตารางที่ 30 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของ ระดับความพึงพอใจในสวัสดิการของ พนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด จำแนกตามอายุการทำงาน .....	69
ตารางที่ 31 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของ ระดับความพึงพอใจในสวัสดิการของ พนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด จำแนกตามลักษณะการปฏิบัติงาน.....	70
ตารางที่ 32 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของ ระดับความพึงพอใจในสวัสดิการของ พนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด จำแนกตามประเภทกลุ่มงาน.....	70
ตารางที่ 33 ผลต่างระดับความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด จำแนกตามประเภทกลุ่มงาน ที่ได้จากการทดสอบด้วยวิธี Fisher’s Least Significant Difference (LSD).....	71
ตารางที่ 34 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของ ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด จำแนกตามเพศ.....	73
ตารางที่ 35 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของ ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด จำแนกตามอายุ .....	73
ตารางที่ 36 ผลต่างระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด จำแนกตามอายุ ที่ได้จากการทดสอบด้วยวิธี Fisher’s Least Significant Difference (LSD) .....	74
ตารางที่ 37 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของ ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด จำแนกตามสถานภาพ.....	75
ตารางที่ 38 ผลต่างระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด จำแนกตามสถานภาพ ที่ได้จากการทดสอบด้วยวิธี Fisher’s Least Significant Difference (LSD) .....	75
ตารางที่ 39 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของ ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด จำแนกตามการใช้สิทธิ์สวัสดิการให้แก่บุคคลในครอบครัว .....	76
ตารางที่ 40 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของ ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา .....	77

ตารางที่ 41 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของ ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน .....	77
ตารางที่ 42 ผลต่างระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน ที่ได้จากการทดสอบด้วยวิธี Fisher’s Least Significant Difference (LSD).....	78
ตารางที่ 43 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของ ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด จำแนกตามอายุการทำงาน .....	79
ตารางที่ 44 ผลต่างระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด จำแนกตามอายุการทำงาน ที่ได้จากการทดสอบด้วยวิธี Fisher’s Least Significant Difference (LSD).....	80
ตารางที่ 45 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของ ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด จำแนกตามลักษณะการปฏิบัติงาน .....	81
ตารางที่ 46 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของ ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด จำแนกตามประเภทกลุ่มงาน .....	81
ตารางที่ 47 ผลต่างระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด จำแนกตามประเภทกลุ่มงาน ที่ได้จากการทดสอบด้วยวิธี Fisher’s Least Significant Difference (LSD).....	82
ตารางที่ 48 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) รูปแบบ Enter ของความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่ปฏิบัติงานส่วนสำนักงานใหญ่ ในยุค Post-COVID-19 ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร.....	83

## สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1 แสดงปริมาณเที่ยวบินสะสมในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ถึง พ.ศ. 2564 จากรายงานสถิติข้อมูลการจราจรทางอากาศปีงบประมาณ 2562-2564 (ณ กันยายน 2564) (น. 1), โดย บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด, 2564 .....	3
ภาพที่ 2 แสดงการเปรียบเทียบปริมาณเที่ยวบินสะสมระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 และปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 จากรายงานสถิติข้อมูลการจราจรทางอากาศปีงบประมาณ 2566 (ณ กันยายน 2566) (น. 1), โดย บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด, 2566.....	4
ภาพที่ 3 แสดงถึงแผนภาพทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory).....	26
ภาพที่ 4 แสดงถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร. โดย กองบริหารทรัพยากรบุคคล บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด, 2565 .....	29
ภาพที่ 5 แสดงถึงกรอบการทำวิจัย.....	38

# บทที่ 1

## บทนำ

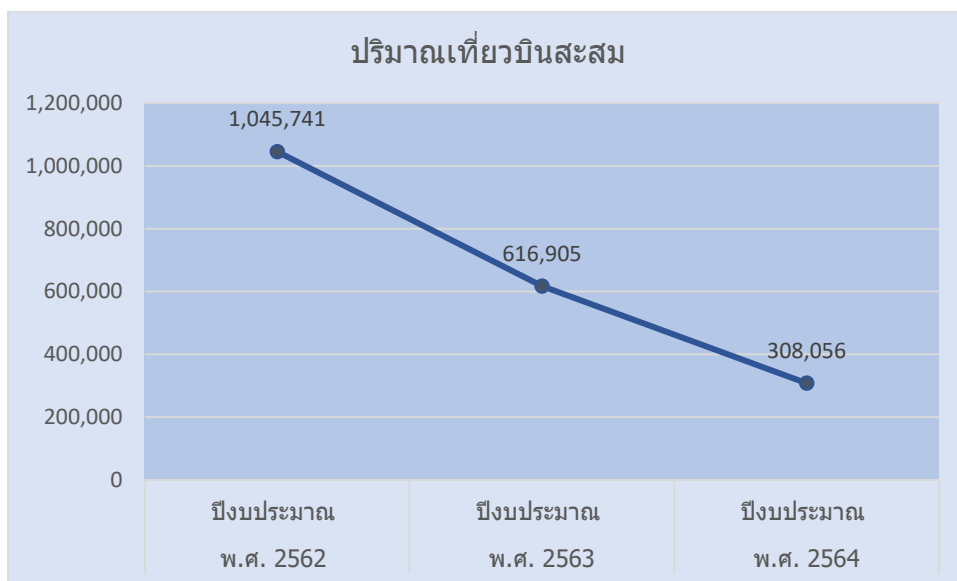
### 1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

หลังจากการประกาศยกเลิก พระราชกำหนดฉุกเฉินเพื่อควบคุมสถานการณ์การระบาดของโรคไข้หวัดใหญ่สายพันธุ์ใหม่ 2019 หรือ Covid-19 เมื่อ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2565 ที่ผ่านมา ทำให้องค์กรต่าง ๆ เริ่มกลับมาดำเนินธุรกิจ มีการแข่งขันกันในทุกภาคส่วนอีกครั้ง แต่เนื่องจากสภาพสังคม วิถีชีวิตความเป็นอยู่และความต้องการของประชาชนที่ได้เปลี่ยนแปลงไปจากเหตุการณ์ Covid-19 จึงเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ของทุก ๆ องค์กร ที่ต้องมีการปรับตัวเพื่อให้เข้ากับยุคสมัย มีความจำเป็นต้องขับเคลื่อนองค์กรไปยังทิศทางข้างหน้าให้สามารถคงอยู่ต่อไป และต้องหาหนทางที่จะสร้างโอกาสในการที่จะนำพาองค์กรให้สามารถเติบโตได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด ซึ่งการที่องค์กรจะเดินหน้าต่อไปได้ ส่วนงานทรัพยากรบุคคล ถือเป็นหัวใจหลักสำคัญในการดำเนินงานขององค์กร จะเห็นได้ว่าสภาพการทำงานในสังคมทุกวันนี้มีการแข่งขันเพิ่มขึ้น อัตราการย้ายงานหรือลาออกของพนักงานมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นกว่าที่ผ่านมา โดยอาจมีสาเหตุมาจากหลายปัจจัย อาทิเช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย แรงกดดันจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ความไม่สะดวกในการเดินทาง หรือปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับไม่คุ้มค่า เป็นต้น จึงเป็นความท้าทายที่ส่วนงานทรัพยากรบุคคลของแต่ละองค์กร จะต้องวางแผนเชิงนโยบายและคิดหากลยุทธ์แนวทางต่าง ๆ เพื่อที่จะรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรต่อไป เพราะการขาดหรือสูญเสียพนักงานไม่ได้สร้างปัญหาเพียงแค่ว่า การสร้างภาระงานที่เพิ่มขึ้นให้แก่พนักงานที่ยังคงอยู่ แต่ยังรวมถึง การที่องค์กรต้องสูญเสียงบประมาณไปกับการสรรหาพนักงานใหม่ ต้องเสียเวลาในการเลือกสรรคนที่คาดว่าจะมีคุณสมบัติและอุปนิสัยตรงกับความต้องการขององค์กร เช่น สามารถปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ สามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานได้เป็นอย่างดี เป็นต้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสรรหาบุคคลในตำแหน่งงานที่ต้องอาศัยประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญในการทำงาน ย่อมเป็นการสร้างภาระความยุ่งยากให้กับองค์กรมากยิ่งขึ้นด้วย และนอกจากนี้การลาออกของพนักงานอาจจะสร้างความเสียหายให้แก่องค์กรได้หากบุคคลนั้นได้กลายมาเป็นคู่แข่งขององค์กรในอนาคต ดังนั้น ในแต่ละองค์กรจึงได้พยายามหาวิธีการปัจจัยต่าง ๆ ที่จะช่วยจูงใจพนักงานให้อยากทำงานร่วมกับองค์กรต่อไป ไม่ว่าจะเป็นในด้านค่าตอบแทนในรูปแบบตัวเงินอย่างเช่น เงินเดือน ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าเช่าเวร เงินรางวัลพิเศษ หรือการจัดให้มี

สวัสดิการ (Welfare) อื่น ๆ ให้แก่พนักงาน ซึ่งความแตกต่างของสวัสดิการ ในแต่ละองค์กรที่ต่างกั น ย่อมเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะส่งผลต่อการตัดสินใจของพนักงาน เพราะหากองค์กรมีสวัสดิการที่ไม่ดี พนักงานจะเกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจ ไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน อาจส่งผลต่อคุณภาพของงาน ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ส่งผลให้องค์กรไม่สามารถบรรลุเป้าหมายพันธกิจได้ แต่ถ้าหาก องค์กรมีสวัสดิการที่ดียอมทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจ มีกำลังใจในการทำงาน อยากทำงาน ให้ดีมีประสิทธิภาพ และอาจส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร อยากอยู่ร่วมกับองค์กรแห่งนี้ ต่อไป มีแรงจูงใจที่อยากจะทุ่มเทร่างกายแรงใจในการทำงานเพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ และ ยังทำให้องค์กรดูมีภาพลักษณ์ที่ดีในสายตาผู้คนทั่วไป อันอาจจะเป็นประโยชน์ให้กับองค์กรได้ใน อนาคตต่อไป

บริษัท วิทย์การบิณแห่งประเทศไทย จำกัด เป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งที่ได้จัดให้มี สวัสดิการพื้นฐานให้แก่พนักงานในองค์กรอย่างครบถ้วน เพื่อให้เป็นไปตามกฎหมายที่กรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานกำหนด และได้จัดให้มีสวัสดิการนอกเหนืออื่น ๆ เพิ่มเติม เพื่อ เป็นการบรรเทาความเหนื่อยล้าที่เกิดจากการปฏิบัติงาน และช่วยเพิ่มความสุขในการทำงานให้แก่ พนักงาน แต่เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรนา (Covid-19) ที่แพร่ระบาด ตั้งแต่ช่วงต้นปี พ.ศ. 2563 ที่ผ่านมา ส่งผลให้ธุรกิจต่าง ๆ ทั่วโลกสูญเสียรายได้จำนวนมหาศาลและ นำไปสู่การทยอยปิดตัวลง สำหรับประเทศไทย ธุรกิจเกี่ยวกับอุตสาหกรรมการบินเป็นหนึ่งในประเภท ธุรกิจที่ได้รับผลกระทบอย่างมากจากปริมาณของเที่ยวบินทั้งภายในประเทศ และต่างประเทศที่ลดลง อย่างมากจนเรียกได้ว่าแทบไม่สามารถทำการบินได้ หนึ่งในองค์กรที่ได้รับผลกระทบโดยตรงคือ บริษัท วิทย์การบิณแห่งประเทศไทย จำกัด องค์กรได้เข้าสู่ภาวะขาดทุนอย่างหนัก ประสบปัญหา ทางด้านการเงินเนื่องจากมีปริมาณรายได้ไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายตามแผนงบประมาณรายปีที่ได้ตั้งไว้ โดยเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณเที่ยวบินจะพบว่าในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ปริมาณเที่ยวบินสะสม มีจำนวนทั้งสิ้น 1,045,741 เที่ยวบิน แต่จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรนา (Covid-19) ทำให้เที่ยวบินสะสมในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ลดลงไปถึง 41% จากปีงบประมาณก่อน คิด เป็นปริมาณเที่ยวบินสะสมเหลือเพียง 616,905 เที่ยวบิน และลดลงอย่างต่อเนื่องในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ที่เหลือปริมาณเที่ยวบินสะสมเพียง 308,056 เที่ยวบิน หรือลดลงไป 50% จาก ปีงบประมาณที่แล้ว (สำนักงานนโยบายและบริหารยุทธศาสตร์ บริษัท วิทย์การบิณแห่งประเทศไทย จำกัด, 2562-2564)





**ภาพที่ 1** แสดงปริมาณเที่ยวบินสะสมในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ถึง พ.ศ. 2564 จากรายงานสถิติข้อมูลการจราจรทางอากาศปีงบประมาณ 2562-2564 (ณ กันยายน 2564) (น. 1), โดย บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด, 2564

ทำให้องค์กรมีความจำเป็นที่จะต้องออกมาตรการต่าง ๆ ในการปรับลดค่าใช้จ่ายภายในองค์กร ทั้งการให้พนักงานปฏิบัติงานที่สถานที่พักอาศัยแทนการเข้ามาในพื้นที่องค์กร (Work from Home) หรือกรณีพนักงานส่วนงานที่มีความจำเป็นต้องเข้าพื้นที่เพื่อใช้อุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ ให้เข้าปฏิบัติงานแบบหมุนเวียนหรือแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) ระหว่างการปฏิบัติงานในสถานที่พักอาศัยสลับกับการเข้ามาทำงานที่องค์กรแทน เพื่อเป็นการช่วยลดค่าใช้จ่ายทางด้านค่าน้ำประปา ค่าไฟฟ้า และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ที่องค์กรต้องจ่ายเมื่อพนักงานเข้ามาปฏิบัติงานภายในพื้นที่ ซึ่งจากการปฏิบัติงานรูปแบบดังกล่าว ทำให้องค์กรเกิดการปรับโครงสร้างองค์กรครั้งใหญ่ มีการลดจำนวนพนักงานในการเข้ากะหมุนเวียน การออกประกาศเกี่ยวกับการงดรับพนักงานใหม่เข้ามาทดแทนตามระยะเวลาที่องค์กรเห็นสมควร การเปิดช่องทางให้พนักงานสามารถยื่นเรื่องเกษียณก่อนกำหนดได้หลายอัตรามากขึ้น และนอกจากนี้ยังรวมไปถึงการปรับแก้กฎระเบียบในการลดสวัสดิการบางอย่างของพนักงานลง โดยยังคงไว้ซึ่งสวัสดิการพื้นฐานให้แก่พนักงาน เพื่อให้องค์กรสามารถคงสภาพคล่องทางการเงินไว้ได้

เมื่อสถานการณ์การแพร่ระบาดบรรเทาลง บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด จึงเริ่มมีการกลับสู่สถานะที่ดีขึ้น สังเกตได้จากปริมาณเที่ยวบินสะสมในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ที่มีจำนวน

450,713 เทียบวิน ถือว่าเพิ่มขึ้นจากปีที่แล้วถึง 46.3% และมีปริมาณเทียบวินสะสมในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 เพิ่มขึ้นเป็นจำนวนถึง 718,255 เทียบวิน (สำนักงานนโยบายและบริหารยุทธศาสตร์ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด, 2566)

ปริมาณเทียบวินทั้งหมดใน Bangkok FIR สะสมปีงบประมาณ 2566 (11 เดือน)

ประเภทเทียบวิน	ปี งบประมาณ 2562	ปี งบประมาณ 2565	ปี งบประมาณ 2566	
ระหว่างประเทศ	468,942	117,877	296,779	-37% 152%
ภายในประเทศ	395,805	246,792	294,201	-26% 19%
ผ่านท่าอากาศยาน	99,116	40,828	66,536	-33% 63%
รวม (สะสมถึง ปัจจุบัน)	963,863	405,497	657,516	-32% 62%
รวมทั้งปี งบประมาณ	1,045,741	450,713	722,600	-31% 60%

หมายเหตุ เทียบวินทั้งปี งบประมาณ 2566 คาดการณ์ครั้งที่ 3/2566

ภาพที่ 2 แสดงการเปรียบเทียบปริมาณเทียบวินสะสมระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 และปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 จากรายงานสถิติข้อมูลการจราจรทางอากาศปีงบประมาณ 2566 (ณ กันยายน 2566) (น. 1), โดย บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด, 2566

แสดงให้เห็นถึงสภาพคล่องทางการเงินขององค์กรที่เริ่มได้รับการฟื้นฟู รายได้เริ่มกลับมาสู่แนวโน้มที่ดีตามเดิม พนักงานได้กลับมาปฏิบัติงานในพื้นที่ตามปกติ หากแต่โครงสร้างองค์กรที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้สภาพแวดล้อมการทำงานในองค์กรไม่เป็นเหมือนดังที่ผ่านมา ทั้งสภาพความเป็นอยู่ของพนักงานเปลี่ยนแปลงไปตามยุคชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) ภาระงานที่ต้องแบกรับเพิ่มขึ้นเนื่องจากจำนวนพนักงานที่ลดลง หรือสิทธิ์สวัสดิการต่าง ๆ ที่พนักงานได้รับ ซึ่งอาจส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในสวัสดิการ และความรู้สึกผูกพันที่มีให้แก่องค์กร

จากที่กล่าวมาข้างต้น จึงเป็นที่มาของงานวิจัยชิ้นนี้ที่ต้องศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในสวัสดิการกับความผูกพันองค์กร: กรณีศึกษา พนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่ปฏิบัติงานส่วนสำนักงานใหญ่ ในยุค Post-COVID-19 เพื่อต้องการทราบว่าสวัสดิการด้านใดส่งผลต่อความพึงพอใจของพนักงาน ที่จะช่วยทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงาน และส่งผลให้พนักงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอยากจะทำางานร่วมกับองค์กรต่อไป และต้องการทราบว่าสวัสดิการด้านใดไม่เป็นที่น่าพึงพอใจหรือพึงพอใจน้อย เพื่อที่จะนำไปสู่การหาแนวทางปรับปรุงสวัสดิการด้านนั้นให้ดียิ่งขึ้น ให้มีความสอดคล้องต่อความต้องการของพนักงานมากขึ้น เพื่อให้องค์กรมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีขึ้น ซึ่งอาจเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยให้พนักงานมีขวัญกำลังใจที่ดีในการ

ทำงาน มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น อยากทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้สำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และยังเป็น การช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินภารกิจที่วางไว้ได้ บรรลุเป้าหมาย มีผลประกอบการที่ดีขึ้นกว่าเดิม สามารถเติบโตเป็นองค์กรชั้นนำที่มีมาตรฐาน ทางด้านการเงินเป็นที่ยอมรับจากทั่วโลกได้ต่อไป

## 1.2 คำถามการวิจัย

1.2.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่ปฏิบัติงานส่วนสำนักงานใหญ่ ในยุค Post-COVID-19 อย่างไร

1.2.2 ปัจจัยส่วนบุคคล ส่งผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่ปฏิบัติงานส่วนสำนักงานใหญ่ ในยุค Post-COVID-19 อย่างไร

1.2.3 ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านใดส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่ปฏิบัติงานส่วนสำนักงานใหญ่ ในยุค Post-COVID-19

## 1.3 วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่ปฏิบัติงานส่วนสำนักงานใหญ่ ในยุค Post-COVID-19

1.3.2 เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่ปฏิบัติงานส่วนสำนักงานใหญ่ ในยุค Post-COVID-19

1.3.3 เพื่อศึกษาความพึงพอใจในสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่ปฏิบัติงานส่วนสำนักงานใหญ่ ในยุค Post-COVID-19

#### 1.4 สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 พนักงาน บริษัท วิฑูการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่ปฏิบัติงานส่วนสำนักงานใหญ่ ในยุค Post-COVID-19 ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 พนักงาน บริษัท วิฑูการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่ปฏิบัติงานส่วนสำนักงานใหญ่ ในยุค Post-COVID-19 ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 ความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงาน บริษัท วิฑูการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่ปฏิบัติงานส่วนสำนักงานใหญ่ ในยุค Post-COVID-19 ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

#### 1.5 ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษานี้มุ่งเน้นไปที่กลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีตำแหน่งน้อยกว่าหรือเทียบเท่าตำแหน่งผู้จัดการงาน ที่ปฏิบัติงานส่วนสำนักงานใหญ่ บริษัท วิฑูการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในยุค Post-COVID-19 โดยได้กำหนดตัวแปรต้นหรือตัวแปรอิสระ (Independent variable) เป็นปัจจัยส่วนบุคคล และความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงาน และตัวแปรตาม (Dependent variable) เป็นความผูกพันต่อองค์กร

ผู้วิจัยได้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ที่มีแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการทำวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ทางสถิติผ่านโปรแกรม SPSS โดยมีจำนวนพนักงานบริษัท วิฑูการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่ปฏิบัติงานส่วนสำนักงานใหญ่ ในยุค Post-COVID-19 ทั้งหมด 1,683 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน พ.ศ. 2566) (กองบริหารทรัพยากรบุคคล บริษัท วิฑูการบินแห่งประเทศไทย จำกัด, 2566) ให้กลุ่มตัวอย่างร่วมตอบแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 323 คน ผ่านการคำนวณตามสูตรของ Yamane (Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

## 1.6 นิยามศัพท์

**พนักงาน** หมายถึง บุคลากรที่มีตำแหน่งน้อยกว่าหรือเทียบเท่าตำแหน่งผู้จัดการงาน ที่ปฏิบัติงานใน บริษัท วิทยูการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ส่วนสำนักงานใหญ่ ในยุค Post-COVID-19

**สวัสดิการ** หมายถึง ผลประโยชน์ หรือค่าตอบแทนที่องค์กรมอบให้แก่พนักงานในทั้งรูปแบบของเงิน อาทิเช่น เงินรางวัลพิเศษ ค่าล่วงเวลา เป็นต้น และสิ่งตอบแทนนอกเหนือจากตัวเงิน ที่รวมไปถึงกิจกรรมหรือบริการต่างๆ ที่องค์กรได้จัดให้มีขึ้นเพื่อมอบให้แก่พนักงานในองค์กร ให้มีความสะดวกสบายในการทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพ (อุทัย หิรัญโต, 2531) นอกจากนี้ยังช่วยสร้างความสุขในการทำงานให้กับพนักงาน และทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรได้ เช่น กิจกรรมสานสัมพันธ์ กีฬาต่าง เป็นต้น

**ความพึงพอใจ** หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกมีความสุข เมื่อสิ่งที่ต้องการได้รับการตอบสนองหรือบรรลุเป้าหมายตามความต้องการ (Wolman, 1973) โดยความพึงพอใจสำหรับวิจัยครั้งนี้ หมายถึง การที่พนักงานรู้สึกว่าสวัสดิการที่องค์กรได้มอบให้มีความเหมาะสมเพียงพอ เมื่อแลกกับสิ่งที่ต้องเสียไปกับการทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงาน

**ความผูกพันต่อองค์กร** หมายถึง ความรู้สึกที่อยากจะทุ่มเทความรู้ความสามารถที่ให้กับภารกิจที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย (Gubman, 1998 อ้างใน สมจิตรจันทร์เพ็ญ, 2557) ดังนั้น จึงได้นิยามความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท วิทยูการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ไว้ว่าเป็นการที่พนักงานมีความรู้สึกภูมิใจในองค์กร อยากที่จะทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายมาอย่างเต็มที่ด้วยความรู้สึกเต็มใจ

## 1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 เพื่อให้ทราบถึงระดับความพึงพอใจในสวัสดิการประเภทต่าง ๆ ของพนักงาน บริษัท วิทยูการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่ปฏิบัติงานส่วนสำนักงานใหญ่ ในยุค Post-COVID-19 อันนำไปสู่ข้อเสนอปรับปรุงแก้ไขสวัสดิการให้ดียิ่งขึ้น และสร้างความพึงพอใจให้แก่พนักงานมากขึ้น

1.7.2 เพื่อที่จะได้ทราบถึงระดับความผูกพันองค์กรของพนักงาน บริษัท วิทยูการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่ปฏิบัติงานส่วนสำนักงานใหญ่ ในยุค Post-COVID-19 อันนำไปสู่ข้อเสนอปรับปรุงแก้ไขภายในองค์กรให้ดียิ่งขึ้น รักษาให้พนักงานคงอยู่กับองค์กรต่อไป

1.7.3 สามารถนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปใช้ประกอบการตัดสินใจในกรณีที่ต้องกรต้องการปรับเปลี่ยนแนวทางในการพัฒนาการจัดสวัสดิการของพนักงานให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน บริษัท วิทยูการบินแห่งประเทศไทย จำกัด มากยิ่งขึ้น



## บทที่ 2

### แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษางานวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในสวัสดิการกับความผูกพันองค์กร: กรณีศึกษา พนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่ปฏิบัติงานส่วนสำนักงานใหญ่ ในยุค Post-COVID-19 ผู้ทำวิจัยได้ศึกษาทบทวนวรรณกรรม หาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมาใช้เป็นกรอบแนวทางในการทำวิจัย โดยได้แบ่งหัวข้อออกเป็น ดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับสวัสดิการ
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจ
- 2.4 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันองค์กร
- 2.5 สวัสดิการของบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.7 กรอบการทำวิจัย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

#### 2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับสวัสดิการ

##### 2.1.1 ความหมายของสวัสดิการ

สวัสดิการ (Welfare) หมายถึง บริการต่าง ๆ หรือกิจกรรมที่หน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนได้จัดให้มีขึ้นเพื่อให้พนักงานมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน มีสุขภาพความเป็นอยู่ที่ดี มีความสุขในการทำงาน เพื่อที่จะเป็นส่วนหนึ่งในการช่วยให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงาน อยากทำงานให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีมีประสิทธิภาพอยู่เสมอ โดยสวัสดิการที่สมบูรณ์แบบนั้นย่อมหมายถึงสวัสดิการที่ให้แก่พนักงาน ทั้งในขณะที่ทำงาน (On – the – Job), นอกเวลาทำงานแต่ยังอยู่ในที่ทำงาน (Off – the – job within the workplace), นอกสถานที่ทำงาน (Outside the workplace) นอกจากนั้นจะต้องไม่ให้เฉพาะพนักงานเท่านั้น แต่จะต้องรวมถึงครอบครัวและสังคมด้วย (สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, 2554) ซึ่งความพึง

พอใจในสวัสดิการที่ได้รับจะช่วยเป็นการเสริมให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์กรและอยากทำงานร่วมกับองค์กรต่อไป

Dale. S Beach (1970) อ้างใน มนทพร ภูตระกูล (2522) ได้ให้ความหมายของสวัสดิการไว้ว่าเป็น ผลประโยชน์ ที่องค์กรมอบให้แก่พนักงานของตน ซึ่งอาจจะเป็นเงินที่เหนื่อจากเงินเดือน หรือค่าจ้างตามปกติที่องค์กรจะต้องให้พนักงานตามที่กฎหมายคุ้มครอง ไม่ว่าจะเป็นการจ่ายค่ารักษาพยาบาลในกรณีพนักงานเจ็บป่วย การให้เงินช่วยเหลือพนักงานเมื่อเกษียณอายุหรือลาออก โดยนอกจากการจ่ายสวัสดิการด้วยเงินแล้ว ยังมีการอำนวยความสะดวกสบายให้พนักงานในรูปแบบอื่น ๆ เช่น การให้สิทธิ์ลาพักผ่อนแก่พนักงาน การสร้างความปลอดภัยในการทำงาน และการจัดสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานให้แก่พนักงาน เป็นต้น

ณัฐพันธ์ เชนนันท์ (2542); ศุภชัย ยาวะประภาษ (2548) อ้างใน ชนายนันท์ ผุดเพชรแก้ว (2562) กล่าวว่า สวัสดิการเป็นสิ่งที้องค์กรจัดหาให้กับพนักงานในองค์กร เพื่อจูงใจให้คนเลือกที่จะเข้ามาทำงานกับองค์กร ซึ่งมีผลในการทำงานมากกว่าสิ่งจูงใจในด้านค่าตอบแทน โดยสวัสดิการในองค์กรภาครัฐไทย ประกอบไปด้วย 7 ประเภท ดังนี้ สวัสดิการที่เป็นตัวเงิน สวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน สวัสดิการด้านสุขภาพและการศึกษาที่ครอบคลุมถึงครอบครัวพนักงานบุคลากร ค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพในการทำงานต่างภูมิภาคต่างถิ่น เครื่องบ่งบอกฐานะทางสังคม ความมั่นคงในอาชีพและการดำรงชีวิต และ ความก้าวหน้าและโอกาสในการพัฒนาตนเอง

กัลยารัตน์ ธีระชนชัยกุล (2557) ได้ให้ความหมาย สวัสดิการ ว่าเป็นบริการหรือกิจกรรม ที่องค์กรจัดขึ้นให้มีแก่พนักงาน โดยองค์กรที่เป็นราชการจะมอบให้แก่ข้าราชการ องค์กรเอกชนจะมอบให้แก่พนักงานของตน เพื่อให้พนักงานได้รับความรู้สึกมั่นคง ปลอดภัยในการทำงาน และสะดวกสบาย ซึ่งสิ่งทีพนักงานได้รับจะมีทั้งในส่วนของเงินเดือน และประโยชน์อื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือน

คำนาย อภิปรัชญาสกุล (2557) กล่าวว่า สวัสดิการแรงงาน หมายถึง การที่นายจ้างหรือองค์กรดำเนินการใดๆ เพื่อมอบให้แก่พนักงาน ให้ได้รับความสุข มีความปลอดภัยในการทำงาน มีความเป็นอยู่ที่ดี มีสุขภาพอนามัยที่ดี ซึ่งยังรวมไปถึงการดูแลครอบครัวของพนักงานด้วย



เพิ่มบุญ แก้วเขียว (2557) กล่าวว่า สวัสดิการ หมายถึง การที่นายจ้างมอบสิ่งตอบแทนให้แก่พนักงานเพื่อแลกกับการที่พนักงานทุ่มเทแรงกายในการปฏิบัติงานให้ โดยสิ่งตอบแทนที่ได้รับอาจจะอยู่ในรูปแบบของ เงิน ประโยชน์ สิทธิ หรือบริการอื่นๆ

### 2.1.2 ประเภทของสวัสดิการ

เนื่องจากองค์กรแต่ละแห่งนั้น มีระเบียบกฎเกณฑ์ในการมอบสวัสดิการให้แก่พนักงานที่แตกต่างกัน ซึ่งอาจจะขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือปัจจัยต่าง เช่น สถานที่ตั้ง สภาพแวดล้อมรอบองค์กร ประเภทภารกิจองค์กร เป็นต้น จึงนำไปสู่แนวคิดในการจัดสรรประเภทของสวัสดิการที่ต่างกันไปด้วย โดยแนวคิดในการแบ่งประเภทสวัสดิการที่ผู้วิจัยได้ทำงานศึกษามีดังนี้

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2554) ได้แบ่งประเภทของสวัสดิการแรงงานออกเป็น 2 ประเภท คือ สวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด และสวัสดิการแรงงานนอกเหนือกฎหมาย

1. สวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด เป็นสวัสดิการที่ได้มีการพิจารณาแล้วว่าเป็นสิ่งจำเป็นขั้นพื้นฐานสำหรับพนักงาน ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่ว่าด้วยการบังคับให้สถานประกอบการหรือองค์กร ที่มีการจ้างงานพนักงานตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป จำเป็นต้องจัดให้มีสวัสดิการนี้ขึ้น ได้แก่ จัดให้มีน้ำสะอาดสำหรับดื่ม มีห้องน้ำบริการโดยแบ่งแยกชายหญิงและปริมาณเพียงพอตามที่กฎหมายกำหนด มีเวชภัณฑ์และยาเพื่อใช้ในการปฐมพยาบาล เป็นต้น

2. สวัสดิการแรงงานนอกเหนือกฎหมาย เป็นสวัสดิการที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เสนอไว้เป็นแนวทางเพิ่มเติมสำหรับองค์กรที่ต้องการมอบสวัสดิการอื่น ๆ ให้แก่พนักงานด้วยความเต็มใจเอง แบ่งออกได้เป็น 7 ด้าน ดังนี้

2.1 สวัสดิการที่มุ่งพัฒนาพนักงาน ได้แก่ การส่งเสริมการศึกษาทั้งในและนอกเวลา ทางการอบรมความรู้เกี่ยวกับการทำงานทั้งในและนอกสถานที่ทำงาน การจัดให้มีห้องสมุด เป็นต้น

2.2 สวัสดิการที่ช่วยเหลือในเรื่องค่าครองชีพ ได้แก่ สหกรณ์ร้านค้า ตั้งร้านค้าสวัสดิการ เงินโบนัส ค่าครองชีพ เบี้ยขยัน ค่าเช่ากะ เป็นต้น

2.3 สวัสดิการที่ช่วยเหลือการออมของพนักงาน ได้แก่ สหกรณ์ออมทรัพย์ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เป็นต้น

2.4 สวัสดิการที่พัฒนาสถาบันครอบครัวของพนักงาน ได้แก่ การช่วยค่ารักษาพยาบาลบุคคลในครอบครัว การประกันชีวิตให้กับลูกจ้าง เป็นต้น

2.5 สวัสดิการที่ส่งเสริมความมั่นคงในอนาคต ได้แก่ เงินบำเหน็จ กองทุนฌาปนกิจ เงินกู้เพื่อสวัสดิการที่พักอาศัย เป็นต้น

2.6 สวัสดิการนันทนาการ ได้แก่ การจัดทัศนศึกษา การแข่งขันกีฬา การจัดงานเลี้ยงสังสรรค์พนักงาน เป็นต้น

2.7 สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย ได้แก่ การตรวจสุขภาพประจำปี การให้ความรู้เรื่องสุขภาพอนามัย การจัดสวัสดิการด้านสุขภาพแบบครบวงจร เป็นต้น

มัทธินา พิมพ์ศิริ (2555) ได้แบ่งประเภทของสวัสดิการของบริษัท เติ้นโซ่ ประเทศไทย จำกัด ออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. ด้านการรักษาพยาบาล ได้แก่ ค่ารักษาพยาบาลในส่วนของพนักงานและครอบครัว การตรวจสุขภาพประจำปี เงินช่วยเหลือกรณีพนักงานประสบอุบัติเหตุ เป็นต้น

2. ด้านสวัสดิการทั่วไป ได้แก่ จัดให้มีชุดทำงานสำหรับพนักงาน มีน้ำดื่มสะอาด งานเลี้ยงสังสรรค์ประจำปี รถรับส่งพนักงาน เป็นต้น

3. ด้านเงินช่วยเหลือ ได้แก่ เงินช่วยพนักงานหรือภรรยาของพนักงานคลอดบุตร เงินช่วยกรณีพนักงานหรือครอบครัวพนักงานเสียชีวิต เงินช่วยการศึกษาบุตร เป็นต้น

4. ด้านระเบียบการเดินทางไปทำงานต่างจังหวัด ได้แก่ เงินค่าเบี้ยเลี้ยง เงินค่าเดินทาง เป็นต้น

เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล (2559) กล่าวว่าในสวัสดิการที่พนักงานได้รับในแต่ละองค์กร มีหลากหลายประเภท ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ขององค์กร และลักษณะภารกิจของงานที่ปฏิบัติ โดยสามารถแบ่งประเภทสวัสดิการองค์กรออกเป็น 5 ประเภท ได้ดังนี้

1. สวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด (Legally Required Benefits) เป็นสวัสดิการที่กฎหมายบังคับให้องค์กรต้องจัดทำให้แก่พนักงาน โดยจะเป็นสวัสดิการที่เกี่ยวกับสิ่งจำเป็นขั้นพื้นฐาน เช่น สวัสดิการที่เกี่ยวกับสุขอนามัยในองค์กร เงินทดแทนกรณีพนักงานได้รับอันตรายหรือประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน เงินประกันสังคม เป็นต้น

2. สวัสดิการที่เป็นการให้ด้วยความเต็มใจขององค์กรเอง (Voluntary Benefits) คือ สวัสดิการที่องค์กรจัดทำให้เพื่อให้พนักงานได้รับความสะดวก มีความปลอดภัย รู้สึกมั่นคงในการทำงาน โดยจะแบ่งออกเป็น

2.1 สวัสดิการด้านสุขภาพ เช่น สิทธิในการเบิกค่ารักษาพยาบาล การให้พนักงานได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี เป็นต้น

2.2 สวัสดิการด้านนันทนาการ เช่น การจัดให้มีกิจกรรมหรือกีฬาภายในองค์กร การจัดให้มีพื้นที่สำหรับออกกำลังกาย เป็นต้น

2.3 สวัสดิการเกี่ยวกับการเงิน เช่น สิทธิในการให้พนักงานกู้ยืมเงิน การให้เงินอุดหนุนและชดเชยในกรณีต่าง ๆ เป็นต้น

2.4 สวัสดิการเพื่ออำนวยความสะดวกแก่พนักงาน เช่น การให้เงินช่วยค่าเครื่องแบบพนักงาน การจัดให้มีสถานที่จอดรถ หรือรถรับ-ส่งพนักงาน เป็นต้น

3. สวัสดิการเกิดขึ้นจากความร่วมมือขององค์กรและพนักงาน (Mutual Benefits) เพื่อเป็นการช่วยสร้างความมั่นคงให้แก่พนักงานเมื่อต้องเกษียณอายุหรือออกจากงาน เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เป็นต้น

4. สวัสดิการในการจ่ายเงินให้พนักงานสำหรับเวลาที่ไม่ต้องทำงาน (Paid Time Off) เช่น วันหยุดพักผ่อน วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพิเศษอื่น ๆ เป็นต้น

5. สวัสดิการเชิงบริการอื่น ๆ (Services) เช่น การจัดให้พนักงานได้เข้ารับการอบรมความรู้เพิ่มเติม ให้มีห้องสมุดบริการพนักงาน เป็นต้น

ชานันท์ ผุดเพชรแก้ว (2562) แบ่งประเภทของสวัสดิการของพนักงานการรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทย (รฟม./MRT) ออกเป็น 6 ประเภท ดังนี้

1. ด้านเศรษฐกิจและความมั่นคง ได้แก่ เงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย สหกรณ์ออมทรัพย์ เป็นต้น
2. ด้านโบนัสและรางวัลพิเศษ ได้แก่ รางวัลพนักงานดีเด่น การมอบของที่ระลึก ให้กับบุคลากรที่ปฏิบัติงานมานาน เป็นต้น
3. ด้านสุขภาพและความปลอดภัย ได้แก่ ค่ารักษาพยาบาลพนักงาน ห้องพยาบาล เป็นต้น
4. ด้านนันทนาการ ได้แก่ กีฬาสี งานเลี้ยงปีใหม่ เป็นต้น
5. ด้านวันหยุด ได้แก่ ลาพักผ่อน ลากิจส่วนตัว ลาอุปสมบท เป็นต้น
6. ด้านการศึกษา ได้แก่ การจัดฝึกอบรมภายในและภายนอกหน่วยงาน ห้องสมุด เป็นต้น

วรรณวิไล หุยประเสริฐ (2563) ได้แบ่งประเภทของสวัสดิการของบริษัท ระบบขนส่งมวลชนกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) (BTS) ที่เป็นกรณีศึกษา ออกเป็น 5 ประเภท ดังนี้

1. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ ค่าล่วงเวลา เงินรางวัลแลกจากคะแนนหุ้นส่วน ชวนขยัน บัตรโดยสารรถไฟฟ้า BTS เป็นต้น
2. สวัสดิการด้านสุขภาพ ได้แก่ ประกันสุขภาพ/ชีวิต และอุบัติเหตุกลุ่ม จอจืด วัคซีน (ไขหวัดใหญ่ 4 สายพันธุ์ /ไวรัสตับอักเสบบี) เป็นต้น
3. สวัสดิการด้านการศึกษา ได้แก่ การฝึกอบรมภายใน การฝึกอบรมภายนอก เป็นต้น
4. สวัสดิการด้านนันทนาการ ได้แก่ กิจกรรมกีฬา งานวันครอบครัวประจำปี งานเลี้ยงสังสรรค์พนักงานประจำปี เป็นต้น
5. สวัสดิการด้านวันหยุด ได้แก่ ลาพักผ่อนประจำปี ลาฝึกอบรม ลาอุปสมบท เป็นต้น

จากการที่ได้ศึกษาค้นคว้า ประเภทของสวัสดิการ ในแต่ละแหล่งข้อมูลข้างต้น ทำให้พบว่าองค์กรแต่ละแห่งมีสวัสดิการและ การแบ่งประเภทของสวัสดิการที่ค่อนข้างแตกต่างกัน โดยแต่

ละองค์กรจะแบ่งประเภทของสวัสดิการให้มีความเหมาะสมกับองค์กรแห่งนั้นมากที่สุด ซึ่งองค์กรที่ผู้วิจัยได้เลือกมาประกอบการทบทวนวรรณกรรม ประกอบด้วย องค์กรเอกชน และองค์กรรัฐวิสาหกิจ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ทำตารางสรุปเพื่อเปรียบเทียบความเหมือนและแตกต่างในสวัสดิการขององค์กรแต่ละประเภท สรุปได้ดังนี้

**ตารางที่ 1** แสดงการเปรียบเทียบสวัสดิการขององค์กรแต่ละแห่ง โดยอ้างอิงหลักเกณฑ์จากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ประเภทสวัสดิการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	สวัสดิการขององค์กรอื่น		
	Denso (เอกชน)	MRT (รัฐวิสาหกิจ)	BTS (เอกชน)
	มัชฌิมา พิมพ์ศิริ (2555)	ชนานันท์ ผุดเพชรแก้ว (2562)	วรรณวิไล หุยประเสริฐ (2563)
<b>สวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด</b>			
- น้ำดื่มสะอาด	น้ำอุปโภคบริโภค	น้ำดื่ม	น้ำดื่ม
- ห้องน้ำที่เหมาะสมเพียงพอ	ห้องน้ำ	ห้องน้ำ	ห้องน้ำ
- มีเวชภัณฑ์และยาในการปฐมพยาบาลในองค์กร	- ห้องพยาบาล - อุปกรณ์ปฐมพยาบาล - รถฉุกเฉิน	ห้องพยาบาล	ห้องพยาบาล
<b>สวัสดิการแรงงานนอกเหนือกฎหมาย</b>			
<b>1. สวัสดิการที่มุ่งพัฒนาพนักงาน</b>			
- การส่งเสริมการศึกษาทั้งในและนอกเวลาทำงาน	-	-	-
- การจัดตั้งโรงเรียนในโรงงาน	-	-	-
- การอบรมความรู้เกี่ยวกับการทำงานทั้งในและนอกสถานที่ทำงาน	-	การจัดฝึกอบรมภายในและนอกหน่วยงาน	การจัดฝึกอบรมภายในและนอก สัมมนา
- การจัดให้มีห้องสมุด หรือมุมอ่านหนังสือ	ห้องสมุดองค์กร	ห้องสมุด	-

ประเภทสวัสดิการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	สวัสดิการขององค์กรอื่น		
	Denso (เอกชน)	MRT (รัฐวิสาหกิจ)	BTS (เอกชน)
	มัชฌิมา พิมพ์ศิริ (2555)	ชนานันท์ ผุดเพชรแก้ว (2562)	วรรณวิไล หุยประเสริฐ (2563)
<b>2. สวัสดิการที่ช่วยเหลือในเรื่องค่าครองชีพ</b>			
- การจัดตั้งร้านค้าสวัสดิการ	-	-	-
- การให้เงินช่วยเหลือต่างๆ เช่น งาน แต่งงาน งานอุปสมบท งานศพ	เงินช่วยเหลือ กรณีต่าง ๆ	ค่าช่วยเหลืองานศพ พนักงานและ ครอบครัว	เงินช่วยเหลือ กรณีต่าง ๆ
- การจัดชุดทำงาน	ชุดพนักงาน	ชุดเครื่องแบบพนักงาน	ชุดเครื่องแบบพนักงาน
- การจัดหอพัก	-	-	หอพักพนักงาน
- การจัดให้มีรถรับ-ส่ง	รถรับส่งพนักงาน	-	-
- เงินโบนัส ค่าครองชีพ เบี้ยขยัน ค่าเช่ากะ	เงินค่าเบี้ยเลี้ยง	โบนัส รางวัลพนักงานดีเด่น	- ค่าล่วงเวลา - ค่าทำงานกะ - เบี้ยขยัน - ค่าตอบแทนประจำปี - เงินรางวัลแลกจาก คะแนนหนูตัวนอน ขยัน
<b>3. สวัสดิการที่ช่วยเหลือการออมของพนักงาน</b>			
- สหกรณ์ออมทรัพย์	-	สหกรณ์ออมทรัพย์	สหกรณ์ออมทรัพย์
- กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	-	กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
<b>4. สวัสดิการที่พัฒนาสถาบันครอบครัวของพนักงาน</b>			
- การจัดสถานเลี้ยงดูบุตรของ พนักงาน	-	-	ศูนย์รับฝากบุตร พนักงาน
- การช่วยค่ารักษาพยาบาลบุคคลใน ครอบครัว	เงินช่วยค่า รักษาพยาบาล ครอบครัวของพนักงาน	เงินช่วยค่า รักษาพยาบาล ครอบครัวของพนักงาน	-

ประเภทสวัสดิการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	สวัสดิการขององค์กรอื่น		
	Denso (เอกชน)	MRT (รัฐวิสาหกิจ)	BTS (เอกชน)
	มัชฌิมา พิมพ์ศิริ (2555)	ขนานันท์ ผุดเพชรแก้ว (2562)	วรรณวิไล หุยประเสริฐ (2563)
- การช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตรของพนักงาน	ค่าช่วยเหลือการศึกษาบุตร	ค่าช่วยเหลือบุตรและการศึกษาบุตร	ทุนการศึกษาบุตรพนักงาน
- การประกันชีวิตให้กับพนักงาน	-	-	ประกันสุขภาพ/ชีวิตและอุบัติเหตุกลุ่ม
<b>5. สวัสดิการที่ส่งเสริมความมั่นคงในอนาคต</b>			
- เงินบำเหน็จ	ปรับขึ้นเงินเดือน	ปรับขึ้นเงินเดือน	ปรับเงินเดือนประจำปี
- เงินรางวัลทำงานนาน	-	การมอบของที่ระลึกให้พนักงานที่ปฏิบัติงานมานาน และผู้เกษียณอายุ	-
- เงินกู้เพื่อสวัสดิการที่พักอาศัย	-	เงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย	สินเชื่อพิเศษที่องค์กรจัดทำร่วมกับธนาคาร
<b>6. สวัสดิการนันทนาการ</b>			
- การจัดทัศนศึกษา	การจัดท่องเที่ยวพักผ่อนประจำปี	-	-
- การแข่งขันกีฬา	-	กีฬา	กิจกรรมกีฬา
- การจัดงานเลี้ยงสังสรรค์พนักงาน	มีงานสังสรรค์ประจำปี	กิจกรรมสืบสานประเพณีสงกรานต์งานเลี้ยงปีใหม่กิจกรรมสานสัมพันธ์และกิจกรรมที่จัดเพื่อสังคม (CSR)	งานวันครอบครัวประจำปี งานเลี้ยงสังสรรค์พนักงานประจำปี งานทอดผ้าป่า/ทอดกฐินบริษัทประจำปี
<b>7. สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย</b>			
- การให้ความรู้เรื่องสุขภาพอนามัย	-	-	-
- การตรวจสุขภาพประจำปี	การตรวจสุขภาพประจำปี	การตรวจสุขภาพประจำปี	การตรวจสุขภาพประจำปี

ประเภทสวัสดิการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	สวัสดิการขององค์กรอื่น		
	Denso (เอกชน)	MRT (รัฐวิสาหกิจ)	BTS (เอกชน)
	มัชฌิมา พิมพ์ศิริ (2555)	ชนานันท์ ผุดเพชรแก้ว (2562)	วรรณวิไล หุยประเสริฐ (2563)
- การจัดสวัสดิการด้านสุขภาพแบบ ครบวงจร	เงินช่วยค่า รักษาพยาบาล พนักงาน	เงินช่วยค่า รักษาพยาบาล พนักงาน	สิทธิการจองฉีดวัคซีน
สวัสดิการนอกเหนือจากกรม สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กำหนด	ชมรมนันทนาการต่างๆ และอุปกรณ์กีฬา	ห้องออกกำลังกาย	ศูนย์ออกกำลังกาย
	ผู้เก็บของใช้ส่วนตัว พนักงาน	วันหยุดและ การลาต่าง ๆ	วันหยุดและ การลาต่าง ๆ
	โรงอาหาร	-	ห้องอาหาร
	สถานที่จอดรถ	-	บัตรโดยสารรถไฟฟ้า BTS
	-	-	มูมนมแม่
	-	-	การเยี่ยมไข้ กรณี พนักงานเป็นผู้ป่วยใน

## 2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ

### 2.2.1 ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจ (Motivation) หมายถึง การที่มนุษย์ถูกกระตุ้นหรือมีแรงผลักดันจากบางสิ่งบางอย่าง ทั้งการผลักดันจากตนเองหรือถูกกระตุ้นจากคนรอบตัวให้มีพฤติกรรมหรือมีการกำหนดแนวทางเพื่อให้สามารถไปยังเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยการมีแรงจูงใจมากจะยิ่งเป็นการผลักดันให้มนุษย์มีความพยายามมากขึ้นในการที่จะทำบางสิ่งบางอย่างให้บรรลุเป้าหมาย แต่ถ้าหากมีแรงจูงใจน้อยมนุษย์อาจจะละทิ้งความพยายามนำไปสู่การล้มเลิกความตั้งใจก่อนเริ่มกระทำหรือระหว่างลงมือกระทำได้เช่นกัน นอกจากนี้ยังมีผู้ที่ให้ความหมายของแรงจูงใจ ไว้ดังนี้

Dafy (1988) อ้างใน ยงยุทธ เกษสาคร (2541) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงผลักดันหรือแรงที่ถูกกระตุ้นเพื่อทำให้เกิดพฤติกรรมบางอย่างตามแต่บุคคล และยังเป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลนั้นยังคงมีพฤติกรรมหรือการแสดงออกแบบนั้นไปตลอด



เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2550) กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง การที่บุคคลแสดงพฤติกรรมบางอย่างเมื่อได้รับการถูกกระตุ้นจากสิ่งนั้น ทำให้เกิดแรงจูงใจที่จะลงมือกระทำเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย หรือเกิดแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ เกิดความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน

ฐาปาณีย์ นิเดระ (2554) ได้ให้ความหมายแรงจูงใจ ไว้ว่าเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างหนึ่งที่กระตุ้น ดึงดูด และผลักดันให้บุคคลบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นผลมาจากการได้รับการตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคล

พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์ (2558) ได้กล่าวว่า การจูงใจ เป็นความพยายามในการทำงานของพนักงานด้วยความรู้สึกเต็มใจ เพื่อต้องการให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้

กมลพร กัลยาณมิตร (2559) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง เป็นสภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมเพื่อไปยังเป้าหมาย หากเปรียบเทียบกับการทำงาน แรงจูงใจในที่นี้จะหมายถึง การที่บุคคลพยายามตั้งใจทำงาน เพื่อความก้าวหน้าเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน

ปฐิณญา อัครารูธ (2566) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน คือ แรงผลักดันหรือแรงกระตุ้นจากสิ่งต่างๆ ไปสู่ตัวบุคคล เพื่อให้แสดงพฤติกรรมที่ต้องการจะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มุ่งมั่นให้ผลงานสำเร็จมีประสิทธิภาพ โดยได้กล่าวว่าเหตุผลที่สำคัญในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน คือ การที่บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน และยังเป็นผลทำให้บุคคลมีความจงรักภักดีต่อองค์กรอยากทำงานร่วมกับองค์กรต่อไป

มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY

## 2.2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ

### ทฤษฎี 2 ปัจจัย ของเฟรดริก เฮอริชเบิร์ก

ทฤษฎี 2 ปัจจัย (Herzberg's two factor Theory) เป็นทฤษฎีที่มุ่งเน้นไปที่การอธิบายปัจจัย 2 ประการ คือ ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivator factors) และปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยด้านการบำรุงรักษา (Hygiene Factors) ที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (พิทยา บวรวัฒนา, 2541) โดยเฮอริชเบิร์กได้ค้นพบผลที่ได้จากการศึกษานี้สรุปได้ว่าแรงจูงใจในการทำงาน กับความพึงพอใจในการทำงานของคนมีความแตกต่างกัน พนักงานที่

มีแรงจูงใจในการทำงานย่อมจะมีความพอใจในงานที่ทำและตั้งใจทำให้งานออกมามีคุณภาพดี แต่พนักงานที่รู้สึกพึงพอใจในงานนั้นๆ ไม่จำเป็นจะต้องมีแรงจูงใจในงานนั้นเสมอไป อธิบายเพิ่มเติมดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivator factors) เป็นความต้องการภายในของพนักงานที่เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน สามารถช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น และสร้างความพึงพอใจในการทำงาน โดยปัจจัยนี้ประกอบไปด้วยปัจจัย 5 ประการ ดังนี้

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) คือ การที่พนักงานรู้สึกว่าคุณสามารถทำงานได้สำเร็จบรรลุเป้าหมาย สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นและแก้ไขปัญหาหรือสถานการณ์ต่างๆ ได้ โดยพนักงานจะมีความรู้สึกพึงพอใจเมื่อภารกิจงานที่ทำสำเร็จลุล่วง

1.2 การได้รับการยอมรับ (Recognition) คือ การที่พนักงานได้รับการยกย่องชมเชยจากคนรอบข้างเมื่อสามารถทำงานได้สำเร็จ หรือได้รับความยอมรับนับถือในความสามารถ

1.3 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) คือ การที่พนักงานมีความรู้สึกว่าหน้าที่การงานที่ได้รับจะนำไปสู่ความก้าวหน้า มีโอกาสในการเจริญเติบโตในตำแหน่งงานที่สูงขึ้นหากสามารถทำงานให้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมายได้

1.4 ลักษณะงานที่ทำ (Work itself) คือ พนักงานมีความรู้สึกสนใจในงานที่ทำ โดยแต่ละบุคคลจะมีความสนใจรูปแบบงานที่แตกต่างกัน เช่น ความรู้สึกสนใจการทำงานที่มีความท้าทาย สนใจคิดงานที่เป็นภารกิจหลักขององค์กรเพราะคิดว่ามีคุณค่าและความสำคัญ หรือสนใจงานที่ต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์ เป็นต้น

1.5 ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ การที่พนักงานรู้สึกว่าต้องรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายมาอย่างเต็มที่ หรือได้เป็นส่วนหนึ่งของทีมที่ต้องรับผิดชอบงานร่วม โดยพนักงานจะต้องควบคุมปริมาณงานที่ได้รับให้มีความเหมาะสม เพื่อให้ได้รับความไว้วางใจในการมีส่วนร่วมกับงานนั้น

2. ปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยด้านการบำรุงรักษา (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง และไม่สามารถทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานได้ แต่เป็นส่วนหนึ่งในการช่วยรักษาให้พนักงานยังคงอยู่กับองค์กร เพราะพนักงานอาจจะเกิดความไม่พึงพอใจหากไม่มี

ปัจจัยเหล่านี้ในการทำงาน โดยส่วนใหญ่จะเป็นปัจจัยพื้นฐานที่พนักงานจำเป็นต้องได้รับอย่างเพียงพอ ไม่เช่นนั้นจะเกิดความไม่พอใจ ประกอบไปด้วยปัจจัย 10 ประการ ดังนี้

2.1 นโยบายและการบริหารขององค์กร (Company Policy and Administration) คือ การที่องค์กรมีการสื่อสารนโยบายหรือข้อมูลต่าง ๆ ให้แก่พนักงานอย่างทั่วถึง ทำให้พนักงานรู้สึกพอใจที่ได้ทราบถึงข้อมูลต่าง ๆ ขององค์กร เช่น ข้อบังคับ กฎระเบียบต่าง ๆ ทิศทางองค์กร รูปแบบการบริหาร เป็นต้น

2.2 การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (Supervision) คือ พนักงานรู้สึกพึงพอใจเมื่อผู้บังคับบัญชา มีการแจกจ่ายงานอย่างเท่าเทียม มอบหมายงานอย่างยุติธรรมให้สอดคล้องกับหน้าที่และความสามารถของพนักงาน พนักงานได้รับการสอนงานจากผู้บังคับบัญชา รู้สึกว่าส่วนงานที่ตนอยู่พนักงานได้รับการดูแลอย่างทั่วถึง

2.3 ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Interpersonal Relations with Supervision) คือ การที่พนักงานรู้สึกดี มีความพอใจเมื่อได้สื่อสารพูดคุยกับผู้บังคับบัญชา ช่วยสร้างให้บรรยากาศในการทำงานให้มีความสัมพันธ์ที่ดี พนักงานรู้สึกสนิทสนม สามารถขอคำปรึกษาความช่วยเหลือจากผู้บัญชา และกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นในการทำงานร่วมกันมากขึ้น

2.4 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations with Subordinators) คือ การที่ผู้บังคับบัญชามีความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีต่อพนักงานของตนทั้งจากการแสดงสีหน้าท่าทาง มีความสนิทสนมในการทำงาน รู้สึกเข้าใจและเต็มใจที่จะช่วยเหลือลูกน้อง สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างดี

2.5 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations with Peers) เป็นการติดต่อสื่อสารที่ดี มีการแสดงกิริยาเป็นมิตรระหว่างพนักงานด้วยกัน ทำให้สามารถทำงานด้วยกันได้อย่างสบายใจ สร้างความสนิทสนมในการทำงาน พนักงานมีความยินดีที่จะช่วยเหลือและขอรับการช่วยเหลือจากพนักงานคนอื่น

2.6 ตำแหน่งงาน (Status) คือ งานที่จำเป็นต้องเป็นที่ยอมรับในสังคม เป็นอาชีพที่คนรอบตัวรู้จัก และตำแหน่งงานที่ทำเป็นส่วนที่มีความสำคัญหรือเป็นภารกิจหลักขององค์กร เป็นต้น

2.7 ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) คือ การที่พนักงานรู้สึกว่าจะองค์กรที่ทำงานอยู่มีความปลอดภัย มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน ตำแหน่งงานเป็นที่รู้จัก ได้รับการยอมรับมีชื่อเสียงภาพพจน์ที่ดีในมุมมองบุคคลอื่น

2.8 ชีวิตส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ที่ได้รับจากตำแหน่งหน้าที่การงานในองค์กร หรือภารกิจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว

2.9 สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของพนักงานที่มีต่อสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น ความพร้อมของสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นต้องมีในที่ทำงาน อย่างการมีอุณหภูมิที่เหมาะสม มีแสงสว่างเพียงพอ มีห้องน้ำเพียงพอต่อการรองรับจำนวนพนักงาน เป็นต้น

2.10 ค่าตอบแทน (Compensations) และสวัสดิการ (Welfare) หมายถึง ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานให้แก่องค์กร ที่พนักงานมีความรู้สึกพึงพอใจ คุ่มค่าและเหมาะสม โดยค่าตอบแทนที่องค์กรมอบให้จะมีทั้งการให้ในรูปแบบของจำนวนเงิน เช่น เงินเดือน ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าจ้างรายกรณี เป็นต้น และการมอบให้ในรูปแบบอื่น ๆ เช่น การได้เลื่อนขึ้นตำแหน่ง สวัสดิการด้านสุขภาพ สวัสดิการด้านวันหยุดพักผ่อน เป็นต้น

ดังนั้น ปัจจัยจูงใจจึงเป็นปัจจัยหลักที่สามารถกระตุ้นให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานได้ แต่การจะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย มีประสิทธิภาพมากน้อยแค่ไหนนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับแรงจูงใจหรือตัวกระตุ้นในการทำงานของพนักงานแต่ละคนที่มีไม่เท่ากันด้วย นอกจากนี้ยังมีปัจจัยบำรุงรักษา ที่สามารถส่งผลกระทบต่อการทำงานได้ แม้จะไม่ใช่ปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจ แต่หากไม่มีปัจจัยเหล่านี้ จะส่งผลให้พนักงานเกิดความไม่พอใจ สามารถนำไปสู่การทำงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ การรวมตัวประท้วงเรียกร้องสิทธิสวัสดิการพนักงาน และอาจนำไปสู่การลาออกของพนักงานได้เช่นกัน

## 2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจ

### 2.3.1 ความหมายของความพึงพอใจ

ความพึงพอใจ (Satisfaction) หมายถึง ความรู้สึกยินดีในผลงานของตนเองหรือภารกิจที่ได้ปฏิบัติ ที่เกิดจากการตั้งเป้าหมายว่าจะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง แล้วสามารถทำให้สิ่ง ๆ นั้นประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายตามที่ตนเองได้ตั้งไว้ หรืออาจกล่าวถึงความหมายของ ความพึงพอใจ ได้อีกด้านหนึ่ง ว่าเป็นความรู้สึกยินดี เห็นดีกับการแลกเปลี่ยนที่เท่าเทียม รู้สึกว่าสิ่งที่ตนเองได้รับมีความคุ้มค่าเมื่อเทียบกับสิ่งที่เสียหรือทุ่มเทลงไป เช่น ความรู้สึกพึงพอใจในปริมาณเงินเดือนที่เหมาะสมกับภารกิจงานที่ได้รับมอบหมาย ความรู้สึกพึงพอใจในการได้รับสิทธิ์ สวัสดิการต่าง ๆ ที่องค์กรมอบให้ เพื่อแลกกับความเหนื่อยล้าจากการทุ่มเทร่างกายแรงใจในการปฏิบัติงาน เป็นต้น โดยยังมีผู้ที่ได้ให้ความหมาย ความพึงพอใจ ไว้อีกหลายท่าน พอสรุปได้ดังนี้

Strauss and Sayles (1967) อ้างใน วรณวิไล หุຍประเสริฐ (2563) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจในด้านการทำงาน ไว้ว่าเป็นความรู้สึกเต็มใจที่จะทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย มีความพอใจในหน้าที่การงานที่ทำ โดยการที่จะเกิดความรู้สึกนี้ได้ บุคคลทำงานจำเป็นที่จะต้องได้รับสิ่งตอบแทนที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคลนั้นได้ด้วย เพื่อที่จะเป็นแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

Wolman (1973) ได้ให้ความหมาย ความพึงพอใจ ไว้ว่าเป็นความรู้สึกมีความสุขของบุคคล เมื่อทำบางสิ่งบางอย่างสำเร็จตามที่ตั้งไว้ หรือได้รับการตอบสนองไม่ทำให้เกิดความรู้สึกในทางบวก

ดิเรก ฤกษ์สาหร่าย (2528) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจ คือการแสดงทัศนคติของบุคคลเมื่อรู้สึกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยจะแสดงความรู้สึกในด้านบวกต่อสิ่งนั้น เช่น บุคคลมีทัศนคติที่ดีในงานที่ได้รับมอบหมาย บุคคลนั้นจะรู้สึกมีความสุขขณะทำงาน มีความรู้สึกอยากทำงานชิ้นนั้นให้ออกมาดี มีประสิทธิภาพ และรู้สึกพึงพอใจเมื่อปฏิบัติงานออกมาได้ผลลัพธ์ที่ดี มีความภูมิใจในผลงานของตน ซึ่งนอกจากนั้นยังส่งผลที่ดีให้แก่องค์กรด้วย

พิทยา บวรวัฒนา (2541) ได้ให้ความหมาย ความพึงพอใจในงาน ว่าเป็นการที่พนักงานมีความรู้สึกที่ดีที่ต่องานที่เคยปฏิบัติมา หรือจากประสบการณ์การทำงาน ที่เกิดจากความทุ่มเทในการทำงาน และความเชื่อมั่นในเป้าหมายค่านิยมองค์กร

นภารัตน์ เสือจงพรุ (2544) ได้ให้ความหมาย ความพึงพอใจ ว่าเป็นการแสดงความรู้สึกออกมาของบุคคลที่เป็นได้ทั้งความรู้สึกทางบวกและทางลบ โดยบุคคลจะมีความพึงพอใจก็ต่อเมื่อเกิดความรู้สึกทางบวกมากกว่าทางลบ

สลักจิต ภูประกร (2555) ได้กล่าวถึงความหมายของ ความพึงพอใจ ว่าเป็นการแสดงความรู้สึกของบุคคลต่อเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่ง ต่อสถานการณ์ขณะนั้น หรือต่อสิ่งที่ได้กระทำ โดยบุคคลสามารถประเมินความพอใจออกมาได้หลายรูปแบบ ทั้งด้านบวก ด้านลบต่อเรื่องนั้น ๆ ได้

กรรณิการ์ รุจิรวโรชิตี (2563) ได้ให้ความหมายของ ความพึงพอใจ ว่าเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยให้การทำงานประสบความสำเร็จ เป้าหมายของงานที่ปฏิบัติสำเร็จลุล่วงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นผลมาจากแรงจูงใจในตัวบุคคลที่อยากจะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

### 2.3.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจ

จากการให้นิยามความหมายไปในข้างต้นนั้นแสดงให้เห็นว่า ความพึงพอใจ เป็นพฤติกรรมความรู้สึกภายในที่เกิดจากแรงจูงใจ ความต้องการในการทำบางสิ่งบางอย่างให้บรรลุผลแล้วส่งผลให้เกิดความรู้สึกชอบ หรือไม่ชอบ เป็นต้น โดยผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ และได้เลือกใช้ทฤษฎีที่คิดว่ามีความสอดคล้องกับงานวิจัยนี้ และเป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลาย ดังนี้

#### 2.3.2.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs theory) เป็นทฤษฎีที่ถูกคิดค้นโดย อับราฮัม ฮาโรลด์ มาสโลว์ นักจิตวิทยาชาวอเมริกา ได้เขียนแนวคิดนี้ลงในเอกสารชื่อ A Theory of Human Motivation เพื่อใช้ในการอธิบายความต้องการของมนุษย์ โดยได้แบ่งเป็นลำดับความต้องการจากลำดับขั้นพื้นฐานไปยังขั้นสูงสุดออกเป็น 5 ขั้น ประกอบด้วย ความต้องการพื้นฐานทางด้านร่างกาย ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการความรักและสังคม ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือในตนเอง และความต้องการพัฒนาศักยภาพของตน โดยทฤษฎีของมาสโลว์ ยังได้อธิบายอีกว่า หากบุคคลสามารถได้รับการตอบสนองต่อความต้องการขั้นพื้นฐานเป็นที่เรียบร้อยแล้ว บุคคลนั้นย่อมเกิดความต้องการที่จะได้สิ่งที่อยู่ในลำดับขั้นที่สูงขึ้นไปเรื่อย ๆ เพราะหากบุคคลยังไม่ได้รับการตอบสนองความรัก ความมั่นคงปลอดภัย

หรือความเคารพนับถือ ย่อมทำให้บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเครียด ร้อนรน และไม่สบายใจ จนกว่าจะสามารถหาหนทางหรือวิธีที่จะตอบสนองต่อความต้องการเหล่านั้นได้ (มณี เพชรเบญจกุล, 2557) อธิบายเพิ่มเติมดังนี้

1. ความต้องการพื้นฐานทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการลำดับล่างสุด ที่ต้องการปัจจัยขั้นพื้นฐานและสิ่งของที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต เช่น อาหาร น้ำ อากาศ เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค เป็นต้น เพื่อตอบสนองต่อความอยู่รอดของชีวิต และนอกจากนี้มาสโลว์ยังได้รวมการสืบพันธุ์เป็นหนึ่งในปัจจัยขั้นพื้นฐานด้วย เพื่อเป็นการดำรงเผ่าพันธุ์มนุษย์ให้ดำรงต่อไป

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการที่จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการพื้นฐานทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว ความต้องการนี้จะเกิดขึ้นเมื่อมนุษย์ต้องการที่จะควบคุมสิ่งต่าง ๆ ของตนเองให้มีความมั่นคง ปลอดภัย ต้องการที่จะสร้างความมั่นใจว่าจะไม่มีอันตรายและการสูญเสียใด ๆ เกิดขึ้นกับตน เช่น ความต้องการที่จะมีความมั่นคงทางการเงิน มีเงินเก็บออม มีการงานที่มั่นคง หรือความปลอดภัยทางด้านสุขภาพ ได้รับการคุ้มครองเมื่อเจ็บป่วย ได้รับเงินช่วยเหลือจากองค์กรตนเอง เป็นต้น

3. ความต้องการความรักและสังคม (Belonging and Love Needs) เป็นความต้องการที่จะเกิดขึ้นหลังจากที่บุคคลได้รับการตอบสนองด้านปัจจัยขั้นพื้นฐาน มีความปลอดภัยในชีวิตและมีความมั่นคงในการทำงานแล้ว ในลำดับขั้นนี้จะมีความเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ มีความต้องการที่อยากเป็นเจ้าของมากขึ้น มีความรักกับบุคคลอื่นซึ่งเกิดขึ้นได้หลากหลายรูปแบบ เช่น ความต้องการที่จะได้รับความรักในเชิงครอบครัวจาก พ่อ แม่ ความรักในเชิงโรแมนติคจาก สามี ภรรยา ความรักในเชิงความสนิทสนมจากเพื่อน หรือความรักในเชิงความเชื่อใจจากหัวหน้าและพนักงานคนอื่นในองค์กร เป็นต้น

4. ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือในตนเอง (Esteem Needs) เป็นลำดับขั้นที่แสดงถึงความต้องการที่อยากเป็นบุคคลที่ได้รับการเคารพนับถือจากผู้อื่น อยากรู้ชื่อเสียง ศักดิ์ศรี รู้สึกมีคุณค่า โดยมีความตั้งใจที่จะต้องสะสมความรู้ ความเชี่ยวชาญ ทักษะต่าง ๆ เพื่อให้ได้รับการยอมรับนับถือจากคนอื่น เช่น ความต้องการเติบโตในหน้าที่การงาน การได้เลื่อนตำแหน่ง มีสิทธิ์ในการแสดงความคิดเห็นหรือสามารถตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ในการทำงานได้ เป็นต้น

5. ความต้องการพัฒนาศักยภาพของตน (Self-actualization) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของทฤษฎีมาสโลว์ ในการที่บุคคลจะสามารถพัฒนาศักยภาพตนเองไปจนถึงขั้น

บรรลุเป้าหมายในชีวิต มีความสมบูรณ์แบบในหลาย ๆ ด้าน ซึ่งเป้าหมายสูงสุดในชีวิตของแต่ละคน อาจจะแตกต่างกันออกไป เช่น ความต้องการที่จะไปอยู่บนจุดสูงสุดทางด้านกีฬา ต้องการที่จะมีเงินติดอันดับโลก หรือเพียงแค่มีความต้องการสูงสุดที่จะเป็นผู้นำที่ดี เป็นพ่อแม่ที่ดีในอนาคต เป็นต้น



ภาพที่ 3 แสดงถึงแผนภาพทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory)

#### 2.3.2.2 ทฤษฎีความคาดหวัง ของวรูม

ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) เป็นทฤษฎีของ วิคเตอร์ วรูม (Victor H. Vroom) ได้กล่าวว่า บุคคลจะเกิดความคาดหวังเมื่อได้รับการถูกกระตุ้น หรือจูงใจโดยบุคคลอื่น เพื่อให้เกิดความมุ่งมั่นในการกระทำบางสิ่งบางอย่าง ซึ่งสามารถใช้ความพยายามที่เป็นได้ทั้งด้านบวกและด้านลบ เพื่อให้สิ่งที่คาดหวังประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย (กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, 2545) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบพื้นฐาน ดังนี้

1. ความคาดหวังในความพยายามต่อการทำงาน (Effort Performance Expectancy) เป็นความเชื่อหรือความคาดหวังส่วนบุคคล ที่คิดว่ายิ่งมีความพยายามมากขึ้น ลงมือทำสิ่งต่าง ๆ มากขึ้น จะทำให้ได้รับรางวัลและสิ่งตอบแทนกลับคืนมากขึ้นเช่นกัน และเมื่อความคาดหวังได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลก็จะเกิดความพึงพอใจ นำไปสู่ความคาดหวังในเรื่องอื่น ๆ ที่จะเพิ่มมากขึ้น แต่หากบุคคลนั้นคิดว่าตนเองไม่มีความสามารถเพียงพอ บุคคลจะมุ่งไปที่การทำงานร่วมกับผู้อื่น



โดยจะใช้วิธีใส่ความพยายาม ความสามารถของตนลงไปอย่างเต็มที่ หรือในทางกลับกันบุคคลบางกลุ่ม อาจจะมีเล็งเล็งความคาดหวังในการทำงานนั้นไปเลย

2. ความคาดหวังในการกระทำต่อผลลัพธ์หรือผลของการทำงาน (Performance Outcome Expectancy) หรือกล่าวได้อีกอย่างว่าเป็น เครื่องมือ (Instrumentality) หรือวิธีที่จะพาไปสู่ความพึงพอใจ คือ การที่บุคคลได้คาดการณ์ล่วงหน้าไว้แล้วว่าควรทำงานนี้อย่างไร เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ให้เป็นที่น่าพอใจ มีความคาดหวังที่จะจะได้รับรางวัลตอบแทน เช่น เงินรางวัล ค่า ชมเชย รางวัลเชิดชู ได้เลื่อนขึ้นตำแหน่ง เป็นต้น ซึ่งหากเป็นไปตามที่คาดหวัง ย่อมทำให้เกิดความพึง ใจ และจะเกิดความคาดหวังมากยิ่งขึ้นในการทำงานอื่น ๆ ต่อไป

3. ความคาดหวังในคุณค่าของผลลัพธ์หรือรางวัล (Valence of Outcome) คือ ระดับความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่อผลลัพธ์ที่ได้ โดยแต่ละบุคคลจะมีระดับความคาดหวังที่อยาก ได้ผลลัพธ์ที่แตกต่างกัน แม้ว่าจะงานที่ทำนั้นจะมีลักษณะเหมือนกันก็ตาม ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับปริมาณความ พยายามที่ทุ่มเทลงไป คุณค่าของรางวัลที่ได้รับ ความต้องการที่จะได้ เป็นต้น โดยทฤษฎีนี้ได้กล่าวไว้ ว่า ยิ่งความคุ้มค่าของรางวัลที่ต้องการมีสูงมาก ความคาดหวังที่จะพยายามทำให้ได้มาซึ่งผลลัพธ์ก็จะ มีมากขึ้นด้วยเช่นกัน

## 2.4 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันองค์กร

### 2.4.1 ความหมายของความผูกพันองค์กร

ความผูกพันองค์กร หมายถึง การที่พนักงานมีความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กร รักและ ห่วงแทนเหมือนเป็นองค์กรของตนเอง อาจจะมีเกิดได้จากการที่พนักงานมีเป้าหมายในการทำงาน สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกับองค์กร จึงอยากทำงานให้ประสบความสำเร็จมีประสิทธิภาพอยู่ ตลอดเวลา หรืออาจจะเกิดจากปัจจัยด้านอื่น ไม่ว่าจะเป็น การได้รับค่าตอบแทนที่คุ้มค่าสร้าง ความรู้สึกมั่นคงในการทำงานให้แก่พนักงาน การมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี การมีหัวหน้าและ เพื่อนร่วมงานที่เป็นมิตร ทำให้พนักงานรู้สึกสบายใจมีความสุขในการทำงาน หรือแม้แต่ปัจจัยด้าน ความพึงพอใจในสวัสดิการที่พนักงานได้รับ ย่อมส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรได้เช่นกัน

(Mowday, 1979) ได้นิยามไว้ว่า ความผูกพันองค์กร คือ การที่พนักงานทุกคนมี เป้าหมายไปในทิศทางเดียวกับองค์กร รู้สึกว่าตัวเองเป็นส่วนหนึ่งที่พร้อมจะทุ่มเท พยายามตั้งใจ ปฏิบัติหน้าที่ในงานที่ได้รับมอบหมายที่สอดคล้องกับภารกิจขององค์กรอย่างเต็มที่ ซึ่งความผูกพันต่อ

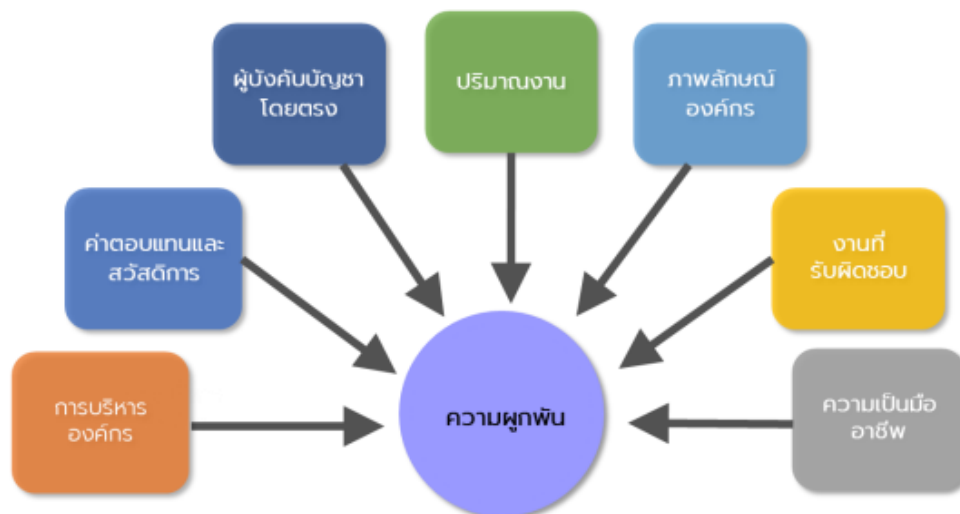
องค์กรโดยแท้จริงนั้น จะต้องรวมไปถึงการที่พนักงานต้องแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจในการทำงานเพื่อมุ่งให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย เป็นไปตามภารกิจองค์กรที่วางไว้ด้วย

Newstrom & Davis (1993) อ้างถึง สุนทร พิกุลหอม (2555) ได้อธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ ความต้องการที่จะมีส่วนร่วมในองค์กรของพนักงาน และอยากแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้อยู่กับองค์กรแห่งนี้ไปตลอด

Allen and Meyer (1997) อ้างใน ทิพย์ชนก เสนผดุง (2563) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือการที่พนักงานมีความรู้สึกเต็มใจที่จะทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้ภารกิจขององค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งใจ นอกจากนี้ยังรวมไปถึงการที่พนักงานรู้สึกภูมิใจในตนเองที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สามารถยอมรับในพันธกิจ วิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กร มีความหวังใยพร้อมที่จะทุ่มเทการทำงานเพื่อองค์กร และอยากคงสถานภาพความเป็นพนักงานต่อไป

Strelloff (2010) อ้างใน รุ่งโรจน์ อรรถานิธิ (2554) ได้กล่าวว่า คำว่า “Engagement” และ คำว่า “Commitment” มีความคล้ายกัน มีความหมายว่า เป็นความผูกพันที่พนักงานมีต่อองค์กร ซึ่งเป็นอารมณ์ส่วนบุคคลหรือสภาวะทางจิตใจที่จะแสดงออกมาในด้านพฤติกรรม

บริษัท วิทยูการบินแห่งประเทศไทย จำกัด (2565) ได้ให้ความหมาย ความผูกพันต่อองค์กร ว่าเป็นความผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement) ที่วัดจากระดับความมุ่งมั่นในการทำงาน ทั้งในด้านความรู้สึกและสติปัญญา เพื่อให้พันธกิจ และวิสัยทัศน์ของรัฐวิสาหกิจบรรลุเป้าหมาย ซึ่งความผูกพันของพนักงานจะสะท้อนจากพฤติกรรม 3 ด้าน ได้แก่ การพูดถึงองค์กร การอยู่กับองค์กร และการทุ่มเทเพื่อองค์กร โดยได้แบ่งปัจจัยที่ส่งต่อความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 7 ปัจจัย ประกอบด้วย ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านปริมาณงาน ปัจจัยด้านภาพลักษณ์องค์กร ปัจจัยด้านงานที่รับผิดชอบ ปัจจัยด้านความเป็นมืออาชีพ ปัจจัยด้านการบริหารองค์กร และปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (แสดงดังภาพที่ 4)



หมายเหตุ : ปรับปรุงจาก Employee Engagement Model , Aon Hewitt

ภาพที่ 4 แสดงถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร. โดย กองบริหารทรัพยากรบุคคล บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด, 2565

#### 2.4.2 แนวคิดที่เกี่ยวกับความผูกพันองค์กร

Steers (1977) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นปัจจัยส่วนบุคคลของของพนักงาน และความอยากมีส่วนร่วมในองค์กร ที่จะนำไปสู่ความสัมพันธ์ที่พนักงานมีให้แก่องค์กร โดยสามารถกำหนดได้ด้วยปัจจัย 3 ประการ คือ

1. เชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอย่างแรงกล้า
2. ความเต็มใจที่จะพยายามอย่างมากในนามขององค์กร
3. ความปรารถนาอันแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกในองค์กร

ก่อนที่จะนำแนวคิดนี้ไปใช้ได้นั้น Richard M. Steers ได้ทำการศึกษาแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากนักวิจัย Porter et al. (1974) ที่กล่าวว่าความมุ่งมั่นและความเชื่อมั่นต่อองค์กรจะเป็นสิ่งที่สามารถทำนายอัตราการลาออกได้ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงาน และยังกล่าวอีกว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะทำงานได้ดีผลผลิตที่ออกมาดีกว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรน้อย นอกจากนี้ยังได้ทดลองเก็บผลทางสถิติ โดยได้ทำการศึกษากลุ่มตัวอย่างเป็น พนักงานโรงพยาบาลจำนวน 382 คน และนักวิทยาศาสตร์และวิศวกรจำนวน 119 คน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล และ

ลักษณะงานที่ทำมีผลต่อความมุ่งมั่นในการทำงานและความเชื่อมั่นในองค์กร โดยความเชื่อมั่นมีความสัมพันธ์อย่างมากกับความเต็มใจและความปรารถนาที่จะทำงานและเป็นสมาชิกองค์กรต่อไป

ในเวลาต่อมา Mowday (1979) ได้ร่วมทำวิจัยกับนักวิจัยท่านอื่น ซึ่งหนึ่งในนั้นมี Richard M. Steers ร่วมงานวิจัยครั้งนี้ด้วย เพื่อต้องการนำปัจจัยทั้ง 3 ปัจจัยมาพัฒนาและประเมินผลความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรที่ทำงาน โดยปัจจัยทั้ง 3 ประกอบด้วย

1. ความเชื่อมั่นอย่างมากในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะพยายาม ตั้งใจ ทุ่มเทการทำงานเพื่อองค์กร
3. ความต้องการอย่างมากที่จะรักษาสถานภาพการเป็นพนักงานในองค์กร

ผลที่ได้จากงานวิจัยซึ่งพัฒนามาจากงานเดิม พบว่าการทดสอบซ้ำได้ผลที่มีความสม่ำเสมอ มีความน่าเชื่อถือเป็นที่น่าพอใจ และเครื่องมือที่ใช้ในการทดสอบความเที่ยงตรงอยู่ในระดับที่ยอมรับได้

Spector (2000) อ้างใน สุนทร พิกุลหอม (2555) ได้แบ่งประเภท ความผูกพันต่อองค์กร ออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. ความผูกพันที่ต่อเนื่อง หมายถึง การที่พนักงานอยากทำงานให้กับองค์กรนี้ต่อไป เพราะพนักงานได้พิจารณาเปรียบเทียบแล้วว่า สิ่งที่เสียไปจากการทุ่มเททำงานขณะที่คงสถานภาพความเป็นพนักงานอยู่ มีความคุ้มค่ามากกว่าการที่จะไม่ได้ปฏิบัติงานให้กับองค์กรแห่งนี้
2. ความผูกพันทางอารมณ์ หมายถึง การที่พนักงานมีเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกับองค์กร ทำให้เกิดแรงผลักดันที่อยากจะทำงานอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร เนื่องจากพนักงานมีความเห็นด้วยกับการตัดสินใจหรือการสั่งการต่าง ๆ ขององค์กร
3. ความผูกพันเนื่องมาจากค่านิยมทางสังคม โดยจะแสดงออกในรูปแบบของความจงรักภักดีต่อองค์กร ต้องตั้งใจทุ่มเทในการทำงาน อันเป็นอิทธิพลมาจากวัฒนธรรมองค์กรหรือบรรทัดฐานทางสังคม ที่มองว่าการที่พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่เหมาะสม

ดังนั้น จากการที่ได้ศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวกับความความผูกพันองค์กรมาข้างต้น ผู้วิจัยได้เลือกนำแนวคิดที่คาดว่าจะมีความเหมาะสม สามารถนำมาปรับใช้ให้เหมาะกับ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ได้มากที่สุด โดยเลือกแนวคิดของ Mowday et al. (1979) มาใช้ เนื่องจากเป็นแนวคิดที่มีงานวิจัยรองรับและผ่านการทดสอบซ้ำแล้วพบว่ามีความน่าเชื่อถือ โดยแนวคิดนี้ได้มุ่งเน้นไปที่ปัจจัยที่จะทำให้เกิดความผูกพันองค์กรของพนักงานอย่างแท้จริง โดยได้แบ่งปัจจัยออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้ 1. ความเชื่อมั่นอย่างมากในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2. ความเต็มใจที่จะพยายามตั้งใจ ทุกมเทการทำงานเพื่อองค์กร และ 3. ความต้องการอย่างมากที่จะรักษาสถานภาพการเป็นพนักงานในองค์กร โดยผู้วิจัยจะนำแนวคิดนี้มาใช้ประกอบในการออกแบบการวิจัย ตั้งแต่การกำหนดกรอบแนวคิด ไปจนถึงใช้อ้างอิงในการร่างแบบสอบถาม

## 2.5 สวัสดิการของ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

จากการศึกษางานวิจัยต่าง ๆ มาข้างต้น และได้นำมาสู่การทำตารางเปรียบเทียบสวัสดิการขององค์กรแต่ละแห่ง โดยอ้างอิงหลักเกณฑ์จากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พบว่าทุกองค์กรที่ได้ศึกษาจากการทบทวนวรรณกรรม มีสวัสดิการพื้นฐานตามที่กฎหมายกำหนดเหมือนกัน แต่มีสวัสดิการนอกเหนือจากกฎหมายกำหนดที่แตกต่างกันดังตารางที่ 1 ทำให้นำไปสู่การแบ่งประเภทของสวัสดิการที่แตกต่างกัน โดยจัดแบ่งตามความเหมาะสมกับองค์กรของตนเอง ทั้งนี้ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด เป็นอีกองค์กรหนึ่งที่ได้มีการจัดให้มีสวัสดิการพนักงานตามที่กฎหมายกำหนด และนอกเหนือจากกฎหมายกำหนดอีกหลายประการ โดยมีทั้งสวัสดิการที่คล้ายและต่างจากองค์กรอื่น ผู้วิจัยจึงมีความคิดเห็นว่าควรนำแนวทางการแบ่งประเภทสวัสดิการจากองค์กรเหล่านั้นมาปรับใช้ในการทำวิจัยนี้ เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเหมาะสมกับองค์กรให้มากที่สุด โดยได้นำสวัสดิการทั้งหมดมาจัดหมวดหมู่ และแบ่งประเภทของสวัสดิการออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้

### 1. สวัสดิการด้านเกี่ยวกับการเงิน ประกอบด้วย

- 1.1 ค่าล่วงเวลา (OT)
- 1.2 ค่าทำงานกะ (Shift Allowance)
- 1.3 ค่าพิจารณาบำเหน็จ
- 1.4 เงินรางวัลพิเศษ

1.5 กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (องค์กรจะสมทบให้เท่ากับอัตราเงินที่พนักงานเลือกออม)

1.6 เงินช่วยค่างานศพพนักงาน (โดยองค์กรจะจ่ายค่าทำงานศพ 3 เท่าของค่าจ้างรายเดือนเดือนสุดท้าย แต่ต้องไม่น้อยกว่า 100,000 บาท)

1.7 เงินสงเคราะห์พนักงานกรณีประสบสาธารณภัย

1.8 ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปปฏิบัติงาน (ประกอบด้วย ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าเช่าที่พัก ค่ายานพาหนะ เงินชดใช้ค่าใช้จ่ายในการใช้พาหนะส่วนตัว ค่าขนย้าย ค่าใช้จ่ายเบ็ดเตล็ด)

1.9 เงินค่าทำขวัญ กรณีพนักงานประสบอุบัติเหตุขณะเดินทางไปปฏิบัติงานนอกสถานที่ โดยองค์กรจะจ่ายให้ตามเงื่อนไขดังนี้

- รักษาตัวเกิน 5 วัน ถึง 20 วัน ให้จ่าย 1,000 บาท
- รักษาตัวเกิน 20 วัน ถึง 45 วัน ให้จ่าย 2,000 บาท
- รักษาตัวเกิน 45 วัน ถึง 60 วัน ให้จ่าย 4,000 บาท
- รักษาตัวเกิน 60 วันขึ้นไป ให้จ่าย 5,000 บาท

1.10 ทุนการศึกษาบุตรพนักงาน

1.11 สหกรณ์ออมทรัพย์บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด (วงเงินในการถือหุ้นได้สูงสุดจะคิดตามเกณฑ์อายุการเป็นสมาชิก)

1.12 เงินช่วยค่าเครื่องแบบพนักงาน (โดยพนักงานชายและหญิงจะได้รับเงินช่วยค่าเครื่องแบบพนักงานจำนวน 2,800 บาท/ปี และ 3,200 บาท/ปี ตามลำดับ)

1.13 เงินกู้เพื่อการเคหะ

1.14 การกู้เงินเพื่อการศึกษาสำหรับพนักงานและบุตรพนักงาน

## 2. สวัสดิการด้านสุขภาพ ประกอบด้วย

2.1 ค่ารักษาพยาบาล ของพนักงานและครอบครัว

2.2 การตรวจสุขภาพของพนักงานประจำปี

2.3 การเข้ารับบริการห้องปฐมพยาบาล

2.4 การเยี่ยมไข้ กรณีพนักงานเป็นผู้ป่วยในของโรงพยาบาล

### 3. สวัสดิการด้านการศึกษา ประกอบด้วย

3.1 การฝึกอบรมภายใน

3.2 การฝึกอบรมภายนอก ศึกษาดูงาน สัมมนา

3.3 ห้องสมุดให้บริการพนักงาน

3.4 ทุนการศึกษาต่อแก่พนักงาน

### 4. สวัสดิการด้านนันทนาการ ประกอบด้วย

4.1 สถานที่ออกกำลังกายภายในบริษัท

4.2 กิจกรรมทางด้านกีฬา (เช่น การจัดตั้งชมรม, การแข่งขันกีฬาภายในบริษัท, กีฬารัฐวิสาหกิจ เป็นต้น)

4.3 งานเลี้ยงสังสรรค์พนักงานประจำปี

4.4 งานทอดผ้าป่า ทอดกฐินบริษัทประจำปี

### 5. สวัสดิการด้านวันหยุด ประกอบด้วย

5.1 การลากิจ จำนวน 12 วัน

5.2 การลาป่วย จำนวน 30 วัน

5.3 การลาคลอด

5.4 การลาอุปสมบท

5.5 การลาเพื่อประกอบพิธีสมรส

5.6 การลาเพื่อประกอบพิธีงานฌาปนกิจศพ

5.7 การลาเพื่อฝึกซ้อมและรับปริญญาบัตร

5.8 การลาสอบ

5.9 การลาหยุดงานโดยไม่ได้รับค่าจ้าง

5.10 การลาหยุดงานกรณีฉุกเฉิน

5.11 การลาติดตามคู่สมรส

5.12 การลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร

5.13 การหยุดพักผ่อน (Vacation Leave)

5.14 การหยุดพักผ่อนสะสม

5.15 การลาเลือกตั้ง

## 6. สวัสดิการเพื่ออำนวยความสะดวกแก่พนักงาน ประกอบด้วย

6.1 บริการรถรับ-ส่งพนักงาน

6.2 ห้องพักรับรอง อาคารงามดูพลี (ได้สิทธิ์จำนวน 5 ครั้งต่อปี)

6.3 บ้านพักตากอากาศ (ได้สิทธิ์จำนวน 3 ครั้งต่อปี)

6.4 สถานที่จอดรถภายในบริษัท

ดังนั้น จากการทบทวนแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กรของพนักงาน บริษัท วิฑูการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในยุค Post-COVID-19 เพื่อที่ต่อกรทราบว่าสวัสดิการต่าง ๆ ที่พนักงานได้รับในปัจจุบันนี้ ซึ่งผ่านการปรับเปลี่ยนแก้ไขกฎเกณฑ์ในการให้สิทธิ์พนักงานไปตามยุคสมัย สามารถสร้างความพึงพอใจที่จะตอบสนองต่อความต้องการของพนักงานได้ในระดับใด และความพึงพอใจที่พนักงานได้รับทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจที่จะทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร มีความจงรักภักดี และผูกพันต่อองค์กรได้ในระดับใด โดยผู้วิจัยได้แบ่งประเภทสวัสดิการทั้งหมดในองค์กร ออกเป็น 6 ด้านด้วยกัน และได้เลือกใช้แนวคิดของ Mowday et al. (1979) มาใช้ในการแบ่งปัจจัยของความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 3 ส่วนด้วยกัน ดังนี้ 1. ความเชื่อมั่นอย่างมากในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2. ความเต็มใจที่จะพยายาม ตั้งใจ ทุ่มเทการทำงานเพื่อองค์กร และ 3. ความต้องการอย่างมากที่จะรักษาสถานภาพการเป็นพนักงานในองค์กร โดยผู้วิจัยจะนำแนวคิดนี้มาใช้



ประกอบในการออกแบบการวิจัย ตั้งแต่การกำหนดกรอบแนวคิด ไปจนถึงใช้อ้างอิงในการร่างแบบสอบถาม

## 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในสวัสดิการและความผูกพันองค์กรของพนักงาน ผู้วิจัยได้พบว่ามีเอกสารข้อมูลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องอยู่หลายงานและคาดว่าจะจะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัยในครั้งนี้ เพื่อที่จะสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางและช่วยสนับสนุนให้งานวิจัยในครั้งนี้มีความน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น ดังนี้

มัทธมา ทิมพ์ศิริ (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่องความพึงพอใจด้านสวัสดิการที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เติ้นโซ่ ประเทศไทย จำกัด เพื่อศึกษาความพึงพอใจในสวัสดิการ และลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในแบบสอบถามได้แบ่งกลุ่มคำถามออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่2 ความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานบริษัท เติ้นโซ่ ประเทศไทย จำกัด ที่ประกอบไปด้วยความพึงพอใจในสวัสดิการ ด้านเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา ด้านสังคมสงเคราะห์ ด้านนันทนาการ ด้านการสร้าง ความมั่นคงปลอดภัย และด้านสุขภาพอนามัยและคำถาม ส่วนที่3 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เติ้นโซ่ ประเทศไทย จำกัด มีประชากรกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานของบริษัทที่ร่วมตอบแบบสอบถามจำนวน 340 คน ได้ข้อสรุปว่าพนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ที่มีอายุระหว่าง 26-33 ปี มีระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่ามัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช. มีอายุการทำงาน 0-6 ปี ปฏิบัติงานตำแหน่งงานขั้นต้นและอยู่งานฝ่ายผลิต พบว่ามีความพึงพอใจในสวัสดิการโดยรวมที่บริษัทได้มอบให้อยู่ในระดับเฉย ๆ ซึ่งพนักงานมีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยมากที่สุดเมื่อเทียบกับสวัสดิการด้านอื่น ส่วนความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานอยู่ในระดับสูง แต่เมื่อเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของ ความพึงพอใจด้านสวัสดิการที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กลับพบว่าความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา และด้านสังคมสงเคราะห์ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำส่วนความพึงพอใจในสวัสดิการด้านนันทนาการ และด้านการสร้างความมั่นคงปลอดภัย มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำมาก โดยปัจจัยที่ส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันมาจากระดับ

การศึกษาและลักษณะการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยงานวิจัยนี้ยังได้ถูกนำไปอ้างอิงใน (จิรพัฒน์ อ่อนเกตุพล, 2562) อีกด้วย

ภัทรภรณ์ ชุงหวล (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข: กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง เพื่อต้องการทราบถึงระดับความพึงพอใจในสวัสดิการที่บุคลากรได้รับในปัจจุบัน ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร และเพื่อศึกษาการจัดสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรของกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง โดยเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการให้บุคลากรทำแบบสอบถาม โดยได้แบ่งประเภทของสวัสดิการออกเป็น 6 ด้าน คือ ด้านสุขภาพอนามัย ด้านความปลอดภัย ด้านเศรษฐกิจ ด้านความมั่นคง ด้านนันทนาการ และด้านการศึกษา โดยใช้วิธีทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์แบบ Multiple Regression ได้ใช้ประชากรกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถามจำนวน 219 คน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า บุคลากรโรงพยาบาลบางบัวทองมีความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการอยู่ในระดับมาก โดยพอใจในการจัดสวัสดิการด้านความปลอดภัยมากที่สุด ส่วนสวัสดิการด้านอื่น ๆ ได้รับความพึงพอใจในระดับมาก ส่วนความผูกพันต่อองค์การบุคลากรโรงพยาบาลบางบัวทองจัดอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การมี 3 ด้าน คือ ด้านความปลอดภัย ด้านนันทนาการ และด้านความมั่นคง อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.05 และจากการศึกษานี้มีความเห็นว่าควรให้มีการพัฒนาสวัสดิการในด้านที่ยังไม่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร คือ ด้านเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา และด้านสุขภาพอนามัย ควรให้มีการพัฒนาและปรับปรุงให้ดีขึ้น และให้บุคลากรสามารถมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นด้านความต้องการในสวัสดิการได้ โดยงานวิจัยนี้ยังได้ถูกนำไปอ้างอิงใน (จิรพัฒน์ อ่อนเกตุพล, 2562) อีกด้วย

ณัฐธัญญา เทพมาศ (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจด้านสวัสดิการกับความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานองค์กรอิสระด้านพลังงานแห่งหนึ่ง เพื่อต้องการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์กรอิสระด้านพลังงานแห่งหนึ่ง และเพื่อศึกษาความพึงพอใจด้านสวัสดิการต่อความผูกพันต่อองค์การ การวิจัยนี้ใช้วิธีวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล ใช้วิธีการคำนวณสูตรของ Yamane ในการหากลุ่มตัวอย่างได้จำนวน 160 คน จากประชากร 268 คน ซึ่งจากการวิเคราะห์ผลทางสถิติที่ผู้ทำวิจัยได้ใช้วิเคราะห์เชิงอนุมาน T-test , F-test และสมการถดถอยชนิดตัวแปรหลายตัว จากการศึกษาพบว่า มีปัจจัยส่วนบุคคลบางปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน และความสัมพันธ์ระหว่าง

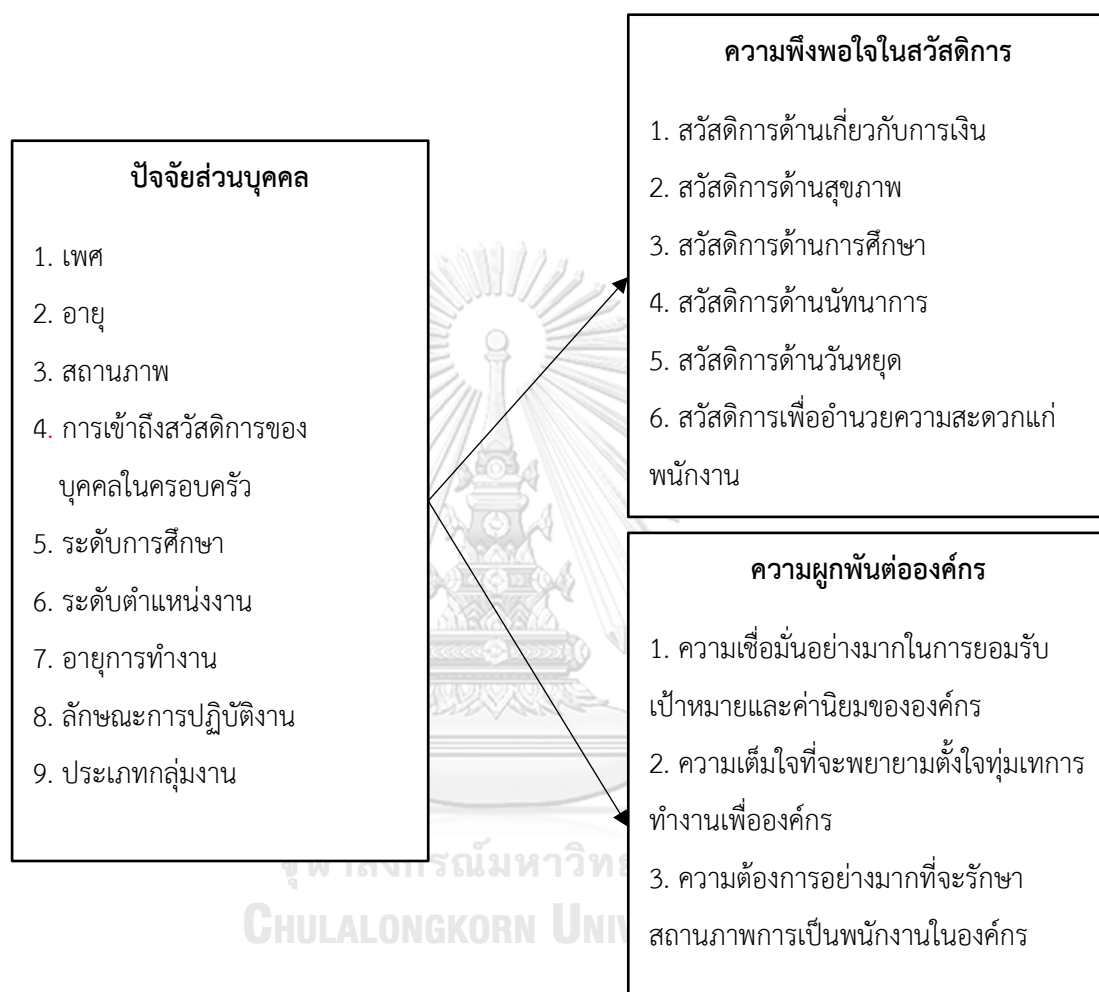
ปัจจัยความพึงพอใจด้านสวัสดิการ และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน มีความสัมพันธ์กันระดับสูงและไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วรรณวิไล หุຍประเสริฐ (2563) ได้ทำวิจัยในการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนปฏิบัติการสถานี บริษัท ระบบขนส่งมวลชนกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) เพื่อศึกษาความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงาน ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และศึกษาความพึงพอใจในสวัสดิการด้านใดที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยจากการคำนวณสูตรของ Yamane (1973) พบว่าพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ทั้งสิ้น 323 คน ผู้ทำวิจัยได้ใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบความน่าจะเป็น (Probability Sampling) โดยได้ทำการแบ่งประชากรกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 52 กลุ่ม และได้ใช้วิธีการสุ่มในการศึกษา คือ ค่าร้อยละค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ ที่มีระดับความเชื่อมั่น 95% จากการวิเคราะห์ค่าทางสถิติสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ที่มีอายุระหว่าง 26-30 ปี ทำงานตำแหน่งงานระดับเจ้าหน้าที่ และส่วนมากมีอายุงานน้อยกว่า 2 ปี มีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านนันทนาการ และสวัสดิการด้านวันหยุด ซึ่งส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่สวัสดิการด้านสุขภาพ และสวัสดิการด้านการศึกษา กลับไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

## 2.7 กรอบการทำวิจัย

ตัวแปรอิสระ (Independent variable)

ตัวแปรตาม (Dependent variable)



ภาพที่ 5 แสดงถึงกรอบการทำวิจัย

## บทที่ 3

### ระเบียบวิธีวิจัย

การทำวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในสวัสดิการกับความผูกพันองค์กร: กรณีศึกษา พนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่ปฏิบัติงานส่วนสำนักงานใหญ่ ในยุค Post-COVID-19 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในสวัสดิการแต่ละด้านที่พนักงานได้รับหรือสามารถใช้สิทธิ์ได้ ศึกษาความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร และศึกษาความพึงพอใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยเลือกใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ประกอบไปด้วยขั้นตอนดังนี้

- 3.1 แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการทำวิจัย
- 3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย
- 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY

#### 3.1 แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการทำวิจัย

จากการศึกษาหาข้อมูลแนวทางต่าง ๆ มาใช้ประกอบในการทำวิจัยครั้งนี้ จึงได้ใช้แหล่งที่มาของข้อมูล 2 รูปแบบด้วยกัน ประกอบไปด้วย แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) และแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)

3.1.1 แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้มาจากการให้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานที่มีตำแหน่งน้อยกว่าหรือเทียบเท่าตำแหน่งผู้จัดการงาน ของบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่ปฏิบัติงานส่วนสำนักงานใหญ่ ในยุค Post-COVID-19 ร่วมตอบแบบสอบถาม เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ และอภิปรายผลที่ได้ต่อไป

3.1.2 แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) มาจากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎี ที่ได้สืบค้นมาจากหนังสือ งานวิจัย ข้อมูลในอินเทอร์เน็ต และเอกสารอ้างอิงต่าง ๆ แล้วทำการรวบรวมนำข้อมูลที่ได้มาปรับใช้ให้สอดคล้องกับงานวิจัยครั้งนี้

### 3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการทำวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานที่มีตำแหน่งน้อยกว่าหรือเทียบเท่าตำแหน่งผู้จัดการงาน ที่ปฏิบัติงานใน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ส่วนสำนักงานใหญ่ จำนวน 1,683 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน พ.ศ. 2566) โดยขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้คำนวณตามสูตรของ Yamane (Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% คิดเป็นค่าความคลาดเคลื่อนที่ 0.05% จึงได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 323 คน และจะใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (simple random sampling) อธิบายเพิ่มเติมดังนี้

$$\text{จากสูตรของ Taro Yamane} \quad n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

โดย  $n$  = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$N$  = ขนาดของประชากรทั้งหมดที่ใช้ในการศึกษา (1,673 คน)

$e$  = ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ในงานวิจัยนี้ (กำหนดให้มีค่า = 0.05)

$$\text{แทนค่าในสูตรได้ดังนี้} \quad n = \frac{1,683}{1+(1,683*(0.05^2))}$$

$$n = 323.187$$

หรือคิดเป็น  $n = 323$  คน

สรุปได้ว่า จากการคำนวณจะได้กลุ่มประชากรตัวอย่างที่ใช้ในการทำวิจัยครั้งนี้ จำนวน 323 คนจากประชากรที่ใช้ในการทำวิจัยมีจำนวนทั้งหมด 1,683 คน

### การสุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยจะแบ่งจำนวนพนักงานทั้งหมดออกเป็นกลุ่มงานต่าง ๆ จำนวน 4 กลุ่ม ที่อ้างอิงจากโครงสร้างองค์กรของบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ประกอบด้วย กลุ่มงานปฏิบัติการ กลุ่มงานวิศวกรรม กลุ่มงานธุรกิจ และกลุ่มงานสนับสนุน จากนั้นทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากแต่ละกลุ่มงาน โดยจะแบ่งจำนวนมากน้อยตามสัดส่วนที่เหมาะสมกับแต่ละกลุ่มงาน ดังนี้

ตารางที่ 2 แสดงการแบ่งกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น

กลุ่มงาน	จำนวนพนักงาน ส่วนสำนักงานใหญ่ทั้งหมด (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
กลุ่มงานปฏิบัติการ	509	98
กลุ่มงานวิศวกรรม	478	92
กลุ่มงานธุรกิจ	158	30
กลุ่มงานสนับสนุน	538	103
<b>รวม</b>	<b>1,683</b>	<b>323</b>

### 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้เลือกใช้เครื่องมือในการเก็บข้อมูลครั้งนี้เป็น การเก็บแบบสอบถาม (Questionnaire) คำถามในการออกแบบสอบถามได้อ้างอิงมาจากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง และได้นำมาปรับปรุงแบบให้เหมาะสมกับบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด โดยได้แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปลายปิดเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไปของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่ปฏิบัติงานในส่วนสำนักงานใหญ่ จำนวน 9 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ การเข้าถึงสวัสดิการของบุคคลในครอบครัว ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน อายุการทำงาน ลักษณะการปฏิบัติงาน และประเภทกลุ่มงาน เป็นต้น

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามปลายปิดเกี่ยวกับ ความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่ปฏิบัติงานในส่วนสำนักงานใหญ่ จำนวน 45 ข้อ โดยได้แบ่งประเภทของสวัสดิการออกเป็น 6 ประเภท และใช้มาตรวัดแบบ Likert Scale เป็นหลักเกณฑ์ในการ

ให้คะแนน แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยจะเรียงคะแนนจากน้อยไปมาก คือ เริ่มตั้งแต่ระดับ 1 เป็นระดับความพึงพอใจในสวัสดิการน้อยที่สุด เพิ่มขึ้นไปจนถึงระดับ 5 เป็นระดับความพึงพอใจในสวัสดิการมากที่สุด อธิบายเพิ่มเติมดังนี้

จำนวนคำถามในสวัสดิการแต่ละประเภท ประกอบด้วย

1. สวัสดิการด้านการเงิน จำนวน 14 ข้อ
2. สวัสดิการด้านสุขภาพ จำนวน 4 ข้อ
3. สวัสดิการด้านการศึกษา จำนวน 4 ข้อ
4. สวัสดิการด้านนันทนาการ จำนวน 4 ข้อ
5. สวัสดิการด้านวันหยุด จำนวน 15 ข้อ
6. สวัสดิการเพื่ออำนวยความสะดวกแก่พนักงาน จำนวน 4 ข้อ

หลักเกณฑ์ในการให้คะแนน

ระดับ 1 หมายถึง ความพึงพอใจในสวัสดิการน้อยที่สุด

ระดับ 2 หมายถึง ความพึงพอใจในสวัสดิการน้อย

ระดับ 3 หมายถึง ความพึงพอใจในสวัสดิการปานกลาง

ระดับ 4 หมายถึง ความพึงพอใจในสวัสดิการมาก

ระดับ 5 หมายถึง ความพึงพอใจในสวัสดิการมากที่สุด

ในการแปลผลเพื่อนำมาอธิบายระดับความพึงพอใจในสวัสดิการแต่ละประเภท จะใช้วิธีการหาคะแนนเฉลี่ยของความพึงพอใจ โดยการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

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



สามารถนำเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยมาวิเคราะห์ผลได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง ความพึงพอใจในสวัสดิการน้อยที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง ความพึงพอใจในสวัสดิการน้อย

คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง ความพึงพอใจในสวัสดิการปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง ความพึงพอใจในสวัสดิการมาก

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง ความพึงพอใจในสวัสดิการมากที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามปลายปิดเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่ปฏิบัติงานในส่วนสำนักงานใหญ่ จำนวน 19 ข้อ โดยได้แบ่งส่วนประกอบของความผูกพันต่อองค์กร ออกเป็น 3 ส่วน และใช้มาตรวัดแบบ Likert Scale เป็นหลักเกณฑ์ในการให้คะแนน แบ่งเป็น 6 ระดับ โดยจะเรียงคะแนนจากน้อยไปมาก คือ เริ่มตั้งแต่ระดับ 0 เป็นระดับความคิดเห็นที่ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง เพิ่มขึ้นจนถึงระดับ 5 เป็นระดับความคิดเห็นที่เห็นด้วยอย่างยิ่ง อธิบายเพิ่มเติมดังนี้

จำนวนคำถามในส่วนประกอบของความผูกพันต่อองค์กร

1. ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร จำนวน 6 ข้อ
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร จำนวน 7 ข้อ
3. ความต้องการที่จะรักษาสถานภาพการเป็นพนักงานขององค์กร จำนวน 6 ข้อ

หลักเกณฑ์ในการให้คะแนน

ระดับ 0 หมายถึง ความคิดเห็นที่ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ระดับ 1 หมายถึง ความคิดเห็นที่ไม่เห็นด้วย

ระดับ 2 หมายถึง ความคิดเห็นที่ค่อนข้างไม่เห็นด้วย

ระดับ 3 หมายถึง ความคิดเห็นที่ค่อนข้างเห็นด้วย

ระดับ 4 หมายถึง ความคิดเห็นที่เห็นด้วย

ระดับ 5 หมายถึง ความคิดเห็นที่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ในการแปลผลเพื่อนำมาอธิบายระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันองค์กรแต่ละประเภท จะใช้วิธีการหาคะแนนเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น โดยการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 0}{6} \\ &= 0.83 \end{aligned}$$

สามารถนำเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยมาปรับให้เหมาะสมกับการวิเคราะห์ผลได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 0.00 – 0.83 หมายถึง รู้สึกไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งต่อความผูกพันองค์กร

คะแนนเฉลี่ย 0.84 – 1.67 หมายถึง รู้สึกไม่เห็นด้วยต่อความผูกพันต่อองค์กร

คะแนนเฉลี่ย 1.68 – 2.50 หมายถึง รู้สึกค่อนข้างไม่เห็นด้วยต่อความผูกพันต่อองค์กร

คะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.33 หมายถึง รู้สึกค่อนข้างเห็นด้วยต่อความผูกพันต่อองค์กร

คะแนนเฉลี่ย 3.34 – 4.16 หมายถึง รู้สึกเห็นด้วยต่อความผูกพันต่อองค์กร

คะแนนเฉลี่ย 4.17 – 5.00 หมายถึง รู้สึกเห็นด้วยอย่างยิ่งต่อความผูกพันองค์กร

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับ สวัสดิการ ความพึงพอใจ และความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อ บริษัท วิฑูการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่ปฏิบัติงานส่วนสำนักงานใหญ่

### 3.4 การตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของคำถามในแบบสอบถามว่ามีข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน และครอบคลุม สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการทำวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มีการทำการทดสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ก่อนที่จะส่งแบบสอบถามไปยังประชากรกลุ่มตัวอย่างจริง ดังนี้

3.4.1 การทดสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) เป็นการทดสอบความใช้ได้ของเครื่องมือ โดยผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามที่ได้มาจากการทบทวนวรรณกรรมไปให้ผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วยอาจารย์ที่ปรึกษา และบุคคลในองค์กรที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์การทำวิจัย ช่วยตรวจสอบให้เนื้อหาของข้อมูลในแบบสอบถามมีความถูกต้อง ครบถ้วนเพียงพอ และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (ปกรณ์ ศิริประกอบ, 2564)

3.4.2 การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามที่ได้ผ่านการปรับปรุงแก้ไขจากผู้เชี่ยวชาญแล้ว ไปให้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นกลุ่มทดลองทำแบบสอบถาม (Pilot Testing) จำนวน 30 คน แล้วนำผลที่ได้มาวิเคราะห์โดยการใช้อยู่ตราสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบัก (Alpha Coefficient) ของครอนบัก (Cronbach, 1990) ค่าสัมประสิทธิ์ที่ได้ต้องอยู่ในช่วง 0.70 - 1.00 เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นในแบบสอบถาม

$$\text{ดัชนีอยู่ตราสัมประสิทธิ์แอลฟา} \quad \alpha = \frac{n}{n-1} \left( 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

โดยที่  $\alpha$  หมายถึง ค่าอยู่ตราสัมประสิทธิ์แอลฟา

$n$  หมายถึง จำนวนอยู่ตราคำถาม

$S_i^2$  หมายถึง ความแปรปรวนของคะแนนอยู่ตราแต่ละอยู่ตรา

$S_t^2$  หมายถึง ความแปรปรวนของคะแนนอยู่ตราทั้งหมด

โดยผลที่ได้จากการนำกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน มาทดสอบหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามพบว่าได้ค่าอยู่ตราสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบัก (Cronbach Alpha) รวมอยู่ที่ 0.972 หรือหมายความว่าอยู่ตราชุดนี้มีค่าความเชื่อมั่นคิดเป็น 97.2% ดังตารางที่ 3 ซึ่งอยู่ในช่วง 0.70 - 1.00 ตามที่อยู่ตราสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบักกำหนด

**ตารางที่ 3** แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ประเภทกลุ่มคำถาม	ค่า Cronbach Alpha
สวัสดิการด้านเกี่ยวกับการเงิน	0.971
สวัสดิการด้านสุขภาพ	0.972
สวัสดิการด้านการศึกษา	0.971
สวัสดิการด้านนันทนาการ	0.971
สวัสดิการด้านวันหยุด	0.971
สวัสดิการเพื่ออำนวยความสะดวกแก่พนักงาน	0.971
ความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยความเชื่อมั่นอย่างมากในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	0.971
ความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยความเต็มใจที่จะพยายาม ตั้งใจ ทุ่มเทการ ทำงานเพื่อองค์กร	0.972
ความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยความต้องการอย่างมากที่จะรักษาสถานภาพการเป็นพนักงานในองค์กร	0.972
<b>ค่าความเชื่อมั่นรวม</b>	<b>0.972</b>

### 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การทำวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

3.5.1 ผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถามในรูปแบบแบบอิเล็กทรอนิกส์ (Google Form) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในสวัสดิการกับความผูกพันองค์กร: กรณีศึกษา พนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่ปฏิบัติงานส่วนสำนักงานใหญ่ ในยุค Post-COVID-19

3.5.2 ผู้วิจัยทำการส่งแบบสอบถามในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ (Google Form) ผ่านช่องทางออนไลน์ต่าง ๆ ให้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 323 คน

3.5.3 รวบรวมข้อมูลและตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง นำมาจัดหมวดหมู่แยกประเภทหมวดคำตอบทั้งจากคำถามปลายเปิดและปลายปิด เพื่อให้เกิดความสะดวกในการนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

3.5.4 นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ผลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรม SPSS และตีความอภิปรายผล โดยอ้างอิงแนวคิดและทฤษฎีจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

### 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ใช้โปรแกรมประมวลผลสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากแบบสอบถาม โดยใช้สถิติดังนี้

3.6.1 ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) วิเคราะห์ข้อมูลในส่วนที่เป็นข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) เพื่อใช้อธิบายและจำแนกประเภทของกลุ่มพนักงานที่แสดงความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในสวัสดิการส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน บริษัท วิทยูการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่ปฏิบัติงานส่วนสำนักงานใหญ่

3.6.2 ใช้การวิเคราะห์ทางสถิติ T-test และ F-test (ANOVA) ในการวิเคราะห์หาความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในสวัสดิการและความผูกพันต่อองค์กรว่าพนักงาน บริษัท วิทยูการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่ปฏิบัติงานส่วนสำนักงานใหญ่

3.6.3 ใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ในการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในสวัสดิการกับความผูกพันต่อองค์กรว่าพนักงาน บริษัท วิทยูการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่ปฏิบัติงานส่วนสำนักงานใหญ่ มีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านใดที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร UNIVERSITY

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในสวัสดิการกับความผูกพันองค์กร  
กรณีศึกษา: พนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่ปฏิบัติงานส่วนสำนักงานใหญ่ ใน  
ยุค Post-COVID-19 ผู้วิจัยได้รวบรวมแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างครบถ้วนตามเกณฑ์การสุ่ม  
ตัวอย่างแบบแบ่งชั้นที่ตั้งไว้ จำนวน 323 ชุด เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาศึกษา วิเคราะห์ และทดสอบ  
สมมติฐาน โดยจะแบ่งผลที่ได้จากการวิเคราะห์ออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

- 4.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4.2 ข้อมูลความพึงพอใจในสวัสดิการของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4.3 ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4.4 ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน
- 4.5 วิเคราะห์ข้อมูลจากข้อเสนอแนะ

#### 4.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ  
การเข้าถึงสวัสดิการของบุคคลในครอบครัว ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน อายุการทำงานใน  
บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ลักษณะการปฏิบัติงาน และประเภทกลุ่มงาน โดยการแจก  
แจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) มีรายละเอียด ดังนี้

**ตารางที่ 4** แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	186	57.6
หญิง	137	42.4
<b>รวม</b>	<b>323</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง โดยเป็นเพศชาย  
จำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 57.6 และเป็นเพศหญิง 137 คน คิดเป็นร้อยละ 42.4

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 30 ปี	46	14.2
30 – 39 ปี	106	32.8
40 – 49 ปี	64	19.8
50 ปี ขึ้นไป	107	33.1
<b>รวม</b>	<b>323</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุอยู่ในช่วง 50 ปี ขึ้นไปมากที่สุด มีจำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 33.1 รองลงมาคืออายุอยู่ในช่วง 30 – 39 ปี จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 32.8 ซึ่งมีจำนวนใกล้เคียงกับกลุ่มช่วงอายุ 50 ปี ขึ้นไป กลุ่มต่อมาคืออายุอยู่ในช่วง 40 - 49 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 19.8 และกลุ่มที่มีจำนวนน้อยที่สุด มีอายุอยู่ในช่วงต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 14.2

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	191	59.1
สมรส	128	39.6
อื่น ๆ	4	1.2
<b>รวม</b>	<b>323</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 59.1 รองลงมาคือสถานภาพสมรส จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 39.6 และสถานภาพอื่น ๆ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.2

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามการเข้าถึงสวัสดิการของบุคคลในครอบครัว

การเข้าถึงสวัสดิการของบุคคลในครอบครัว			จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ใช้สิทธิ์ให้บุคคลในครอบครัว			290	89.8
แบ่งออกเป็น	จำนวนใช้สิทธิ์	ร้อยละใช้สิทธิ์		
ให้บิดา	211	74.3		
ให้มารดา	247	87.0		
ให้สามี/ภรรยา	98	34.5		
ให้บุตร	102	35.9		
2. ไม่ใช้สิทธิ์			33	10.2
<b>รวม</b>			<b>323</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ได้ใช้สิทธิ์สวัสดิการให้แก่บุคคลในครอบครัว จำนวน 290 คน คิดเป็นร้อยละ 89.8 โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้สิทธิ์ จะใช้สิทธิ์สวัสดิการให้กับมารดามากที่สุด จำนวน 247 คน คิดเป็นร้อยละ 87.0 จากผู้ใช้สิทธิ์ทั้งหมด รองลงมาจะใช้สิทธิ์ให้กับบิดา จำนวน 211 คน คิดเป็นร้อยละ 74.3 จากผู้ใช้สิทธิ์ทั้งหมด ต่อมาจะใช้สิทธิ์ให้สามี/ภรรยา จำนวน 98 คน และให้บุตร จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 34.5 และ 35.9 ตามลำดับ จากผู้ใช้สิทธิ์ทั้งหมด และนอกจากนี้ยังพบว่ามีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 33 คน ที่ไม่ใช้สิทธิ์สวัสดิการให้กับบุคคลในครอบครัวเลย ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 10.2 จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

เมื่อจำแนกตามจำนวนสิทธิ์ที่พนักงานใช้ให้กับบุคคลในครอบครัว พบว่า มีพนักงานที่ใช้สิทธิ์ให้กับบุคคลในครอบครัวทั้ง 4 สิทธิ์ จำนวน 44 คน ใช้สิทธิ์ให้กับบุคคลในครอบครัว 3 สิทธิ์ จำนวน 44 คน ใช้สิทธิ์ให้กับบุคคลในครอบครัว 2 สิทธิ์ 148 คน และใช้สิทธิ์ให้กับบุคคลในครอบครัวเพียงสิทธิ์เดียว จำนวน 54 คน และนอกจากนี้ยังพบว่ามีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 33 คน ที่ไม่ใช้สิทธิ์สวัสดิการให้กับบุคคลในครอบครัวเลย ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 10.2 จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด



ตารางที่ 8 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	8	2.5
2. ปริญญาตรี	157	48.6
3. สูงกว่าปริญญาตรี	158	48.9
<b>รวม</b>	<b>323</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาที่ระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 48.9 รองลงมา มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 48.6 และมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5

ตารางที่ 9 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ระดับตำแหน่งงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ระดับ 1 (เจ้าหน้าที่/วิศวกร หรือเทียบเท่า)	-	-
2. ระดับ 2 (เจ้าหน้าที่อาวุโส/วิศวกรระบบ หรือเทียบเท่า)	128	39.6
3. ระดับ 3 (เจ้าหน้าที่บริหาร/วิศวกรระบบอาวุโส หรือเทียบเท่า)	50	15.5
4. ระดับ 4 (ผู้ช่วยผู้จัดการงาน/วิศวกรบริหารระบบ หรือเทียบเท่า)	82	25.4
5. ระดับ 5 (ผู้จัดการงาน/ผู้จัดการงานวิศวกรรม หรือเทียบเท่า)	63	19.5
<b>รวม</b>	<b>323</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับตำแหน่งงานอยู่ที่ระดับ 2 (เจ้าหน้าที่อาวุโส/วิศวกรระบบ หรือเทียบเท่า) จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 39.6 รองลงมา เป็นตำแหน่งงานระดับ 4 (ผู้ช่วยผู้จัดการงาน/วิศวกรบริหารระบบ หรือเทียบเท่า) จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 25.4 ต่อมาเป็นระดับตำแหน่งงานระดับ 5 (ผู้จัดการงาน/ผู้จัดการงานวิศวกรรม หรือเทียบเท่า) จำนวน 63 คน และระดับ 3 (เจ้าหน้าที่บริหาร/วิศวกรระบบอาวุโส หรือเทียบเท่า) จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 19.5 และ 15.5 ตามลำดับ ส่วนตำแหน่งงานระดับ 1 (เจ้าหน้าที่/วิศวกร หรือ

เทียบเท่า) ไม่มีพนักงานในตำแหน่งนี้เนื่องจากองค์กรไม่มีนโยบายรับพนักงานใหม่ตั้งแต่ช่วง Covid-19 ที่ผ่านมา

**ตารางที่ 10** แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุการทำงานในบริษัท วิศุการบิณแห่งประเทศไทย จำกัด

อายุการทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. น้อยกว่า 5 ปี	52	16.1
2. 5 – 9 ปี	82	25.4
3. 10 – 14 ปี	17	5.3
4. 15 – 19 ปี	24	7.4
5. 20 – 24 ปี	26	8.0
6. 25 – 29 ปี	77	23.8
7. 30 ปี ขึ้นไป	45	13.9
<b>รวม</b>	<b>323</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุการทำงานใน บริษัท วิศุการบิณแห่งประเทศไทย จำกัด มากที่สุดอยู่ในช่วง 5 - 9 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 25.4 รองลงมาคืออายุการทำงานอยู่ในช่วง 25 - 29 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 23.8 ต่อมาคืออายุการทำงานอยู่ในช่วงน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 16.1 อายุการทำงานอยู่ในช่วง 30 ปี ขึ้นไปจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 13.9 อายุการทำงานอยู่ในช่วง 20 - 24 ปี จำนวน 26 คิดเป็นร้อยละ 8.0 อายุการทำงานอยู่ในช่วง 15 - 19 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 7.4 และสุดท้ายอายุการทำงานอยู่ในช่วง 10 - 14 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 5.3

**ตารางที่ 11** แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามลักษณะการปฏิบัติงาน

ลักษณะการปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ตามเวลาปกติ (Day Work)	207	64.1
2. เข้าเวร (Shift Work)	116	35.9
<b>รวม</b>	<b>323</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติงานตามเวลาปกติ จำนวน 207 คน คิดเป็นร้อยละ 64.1 และปฏิบัติงานแบบเข้าเวร จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 35.9

**ตารางที่ 12** แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประเภทกลุ่มงาน

ประเภทกลุ่มงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. กลุ่มงานปฏิบัติการ	98	30.3
2. กลุ่มงานวิศวกรรม	92	28.5
3. กลุ่มงานสนับสนุน	103	31.9
4. กลุ่มงานธุรกิจ	30	9.3
<b>รวม</b>	<b>323</b>	<b>100.0</b>

จากผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานในกลุ่มงานสนับสนุนมากที่สุด จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 31.9 รองลงมาคือกลุ่มงานปฏิบัติการ จำนวน 98 คน กลุ่มงานวิศวกรรม จำนวน 92 คน ซึ่งมีจำนวนใกล้เคียงกัน คิดเป็นร้อยละ 30.3 และ 28.5 ตามลำดับ และสุดท้ายกลุ่มงานธุรกิจ จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 9.3

#### 4.2 ข้อมูลความพึงพอใจในสวัสดิการของผู้ตอบแบบสอบถาม

เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจในสวัสดิการของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็น พนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่ปฏิบัติงานส่วนสำนักงานใหญ่ ในยุค Post-COVID-19 โดยจะใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) อันได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการแปรผล มีรายละเอียด ดังนี้

**ตารางที่ 13** แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงาน ในภาพรวม

สวัสดิการในภาพรวม	Mean	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. สวัสดิการด้านการเงิน	3.35	0.82	ปานกลาง
2. สวัสดิการด้านสุขภาพ	3.87	0.78	มาก

3. สวัสดิการด้านการศึกษา	2.98	0.92	ปานกลาง
4. สวัสดิการด้านนันทนาการ	3.02	0.94	ปานกลาง
5. สวัสดิการด้านวันหยุด	3.71	1.10	มาก
6. สวัสดิการเพื่ออำนวยความสะดวกแก่พนักงาน	3.33	1.03	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.45</b>	<b>0.82</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 13 พบว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อสวัสดิการในภาพรวม ของบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่ปฏิบัติงานส่วนสำนักงานใหญ่ ในยุค Post-COVID-19 มีระดับความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.82 เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยพบว่าสวัสดิการด้านสุขภาพ มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด มีค่าเท่ากับ 3.87 อยู่ในระดับมาก รองลงมาเป็นสวัสดิการด้านวันหยุด มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจเท่ากับ 3.72 อยู่ในระดับมาก ส่วนสวัสดิการด้านเกี่ยวกับการเงิน สวัสดิการเพื่ออำนวยความสะดวกแก่พนักงาน สวัสดิการด้านนันทนาการ และด้านสวัสดิการด้านการศึกษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35, 3.33, 3.02 และ 2.98 อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

**ตารางที่ 14** แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของสวัสดิการด้านเกี่ยวกับการเงิน

สวัสดิการด้านเกี่ยวกับการเงิน	Mean	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. ค่าล่วงเวลา (OT)	3.17	1.25	ปานกลาง
2. ค่าทำงานกะ	3.03	1.38	ปานกลาง
3. ค่าพิจารณาบำเหน็จ	2.94	1.01	ปานกลาง
4. เงินรางวัลพิเศษ	2.20	1.15	น้อย
5. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	4.07	1.11	มาก
6. เงินช่วยค่างานศพพนักงาน	3.51	1.09	มาก
7. เงินสงเคราะห์พนักงานกรณีประสบสาธารณภัย	3.46	1.08	มาก
8. ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปปฏิบัติงาน	3.44	1.05	มาก

9. เงินค่าทำขวัญ	3.41	1.06	มาก
10. ทุนการศึกษาบุตรพนักงาน	3.08	1.02	ปานกลาง
11. สหกรณ์ออมทรัพย์	4.11	0.96	มาก
12. เงินช่วยค่าเครื่องแบบพนักงาน	3.89	1.14	มาก
13. เงินกู้เพื่อการเคหะ	3.52	1.05	มาก
14. การกู้เงินเพื่อการศึกษาสำหรับพนักงานและ บุตรพนักงาน	3.14	1.03	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.35</b>	<b>0.82</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 14 พบว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อสวัสดิการด้านเกี่ยวกับการเงิน ของบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่ปฏิบัติงานส่วนสำนักงานใหญ่ ในยุค Post-COVID-19 มีระดับความพึงพอใจในสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.82 เมื่อพิจารณาแต่ละสวัสดิการด้านเกี่ยวกับการเงิน พบว่า สหกรณ์ออมทรัพย์ มีระดับความพึงพอใจมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 อยู่ในระดับมาก ส่วนสวัสดิการด้านเกี่ยวกับการเงินที่ได้รับความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ เงินรางวัลพิเศษ มีความพึงพอใจในสวัสดิการอยู่ในระดับน้อย ที่ค่าเฉลี่ยเพียง 2.20

### จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 15 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของสวัสดิการด้านสุขภาพ

สวัสดิการด้านสุขภาพ	Mean	S.D.	ระดับ ความพึงพอใจ
1. ค่ารักษาพยาบาล ของพนักงานและครอบครัว	4.15	0.87	มาก
2. การตรวจสุขภาพของพนักงานประจำปี	3.99	0.90	มาก
3. การเข้ารับบริการห้องปฐมพยาบาล	3.72	1.08	มาก
4. การเยี่ยมไข้ กรณีพนักงานเป็นผู้ป่วยในของ โรงพยาบาล	3.60	0.90	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.87</b>	<b>0.78</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 15 พบว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อสวัสดิการด้านสุขภาพของบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่ปฏิบัติงานส่วนสำนักงานใหญ่ ในยุค Post-COVID-19 มีระดับความพึงพอใจในสวัสดิการอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.78 เมื่อพิจารณาแต่ละสวัสดิการแล้วพบว่า สวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพทุกสวัสดิการมีความพึงพอใจระดับมากที่สุด โดยค่ารักษาพยาบาล ของพนักงานและครอบครัว ได้รับความพึงพอใจมากที่สุด อยู่ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 รองลงมาคือ การตรวจสุขภาพของพนักงานประจำปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 สุดท้ายคือ การเข้ารับบริการห้องปฐมพยาบาล และการเยี่ยมไข้ กรณีพนักงานเป็นผู้ป่วยในของโรงพยาบาล ที่มีค่าเฉลี่ย 3.72 และ 3.60 ตามลำดับ

ตารางที่ 16 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของสวัสดิการด้านการศึกษา

สวัสดิการด้านการศึกษา	Mean	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. การฝึกอบรมภายใน	3.28	1.12	ปานกลาง
2. การฝึกอบรมภายนอก ศึกษาดูงาน สัมมนา	2.94	1.11	ปานกลาง
3. ห้องสมุดให้บริการพนักงาน	3.01	1.05	ปานกลาง
4. ทุนการศึกษาต่อแก่พนักงาน	2.70	1.14	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>2.98</b>	<b>0.92</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 16 พบว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อสวัสดิการด้านการศึกษาของบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่ปฏิบัติงานส่วนสำนักงานใหญ่ ในยุค Post-COVID-19 มีระดับความพึงพอใจในสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.98 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.92 เมื่อพิจารณาแต่ละสวัสดิการแล้วพบว่า ทุกสวัสดิการด้านการศึกษามีความพึงพอใจระดับปานกลางทั้งหมด โดยการฝึกอบรมภายใน ได้รับความพึงพอใจมากที่สุด อยู่ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 รองลงมาคือ ห้องสมุดให้บริการพนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.01 สุดท้ายคือ การฝึกอบรมภายนอก ศึกษาดูงาน สัมมนา และทุนการศึกษาต่อแก่พนักงาน ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.94 และ 2.70 ตามลำดับ

ตารางที่ 17 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของสวัสดิการด้าน  
นันทนาการ

สวัสดิการด้านนันทนาการ	Mean	S.D.	ระดับ ความพึงพอใจ
1. สถานที่ออกกำลังกายภายในบริษัท	3.38	1.30	ปานกลาง
2. กิจกรรมทางด้านกีฬา	3.12	1.09	ปานกลาง
3. งานเลี้ยงสังสรรค์พนักงานประจำปี	2.63	1.01	ปานกลาง
4. งานทอดผ้าป่า ทอดกฐินบริษัทประจำปี	2.97	1.01	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.02</b>	<b>0.94</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 17 พบว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อสวัสดิการด้านนันทนาการ  
ของบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่ปฏิบัติงานส่วนสำนักงานใหญ่ ในยุค Post-COVID-19  
มีระดับความพึงพอใจในสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.02 ค่าส่วนเบี่ยงเบน  
มาตรฐานเท่ากับ 0.94 เมื่อพิจารณาแต่ละสวัสดิการแล้วพบว่า ทุกสวัสดิการด้านนันทนาการมีความ  
พึงพอใจระดับปานกลางทั้งหมด โดยสถานที่ออกกำลังกายภายในบริษัท ได้รับความพึงพอใจมากที่สุด  
อยู่ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 รองลงมาคือ กิจกรรมทางด้านกีฬา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 สุดท้ายคือ งาน  
ทอดผ้าป่า ทอดกฐินบริษัทประจำปี และงานเลี้ยงสังสรรค์พนักงานประจำปี ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97  
และ 2.63 ตามลำดับ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

CHULALONGKORN UNIVERSITY

ตารางที่ 18 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของสวัสดิการด้าน  
วันหยุด

สวัสดิการด้านวันหยุด	Mean	S.D.	ระดับ ความพึงพอใจ
1. การลากิจ	3.72	1.21	มาก
2. การลาป่วย	3.76	1.12	มาก
3. การลาคลอด	3.72	1.19	มาก
4. การลาอุปสมบท	3.72	1.19	มาก
5. การลาเพื่อประกอบพิธีสมรส	3.73	1.20	มาก

6. การลาเพื่อประกอบพิธีงานฌาปนกิจศพ	3.74	1.17	มาก
7. การลาเพื่อฝึกซ้อมและรับปริญญาบัตร	3.62	1.20	มาก
8. การลาสอบ	3.58	1.19	มาก
9. การลาหยุดงานโดยไม่ได้รับค่าจ้าง	3.61	1.25	มาก
10. การลาหยุดงานกรณีฉุกเฉิน	3.66	1.21	มาก
11. การลาติดตามคู่สมรส	3.58	1.21	มาก
12. การลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร	3.63	1.24	มาก
13. การหยุดพักผ่อน	3.92	1.20	มาก
14. การหยุดพักผ่อนสะสม	3.96	1.15	มาก
15. การลาเลือกตั้ง	3.66	1.22	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.71</b>	<b>1.10</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 18 พบว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อสวัสดิการด้านวันหยุดของบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่ปฏิบัติงานส่วนสำนักงานใหญ่ ในยุค Post-COVID-19 มีระดับความพึงพอใจในสวัสดิการอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.10 เมื่อพิจารณาแต่ละสวัสดิการแล้วพบว่า ทุกสวัสดิการด้านวันหยุดมีความพึงพอใจระดับมากทั้งหมด โดยการหยุดพักผ่อนสะสม ได้รับความพึงพอใจมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 รองลงมาเป็นการหยุดพักผ่อน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ส่วนสวัสดิการด้านวันหยุดที่ได้รับความพึงพอใจน้อยที่สุดคือ การลาสอบและการลาติดตามคู่สมรส ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 เท่ากัน

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ตารางที่ 19 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของสวัสดิการเพื่ออำนวยความสะดวกแก่พนักงาน

สวัสดิการเพื่ออำนวยความสะดวกแก่พนักงาน	Mean	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. บริการรถรับ-ส่งพนักงาน	3.76	1.21	มาก
2. ห้องพักรับรอง อาคารงามดูพลี	3.17	1.27	ปานกลาง
3. บ้านพักตากอากาศ	3.07	0.99	ปานกลาง
4. สถานที่จอดรถภายในบริษัท	3.30	1.35	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.33</b>	<b>1.03</b>	<b>ปานกลาง</b>



จากตารางที่ 19 พบว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อสวัสดิการเพื่ออำนวยความสะดวกแก่พนักงาน ของบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่ปฏิบัติงานส่วนสำนักงานใหญ่ ในยุค Post-COVID-19 มีระดับความพึงพอใจในสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.03 เมื่อพิจารณาแต่ละสวัสดิการแล้วพบว่า สวัสดิการบริการรถรับ-ส่งพนักงาน ได้รับคะแนนความพึงพอใจสูงสุด โดยมีความพึงพอใจระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 ส่วนสวัสดิการที่เหลือได้รับความพึงพอใจระดับปานกลาง ประกอบด้วย สถานที่จอดรถภายในบริษัท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 ห้องพักรับรอง อาคารงามดูพลี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 และ บ้านพักตากอากาศ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07

#### 4.3 ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

เพื่อวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็น พนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่ปฏิบัติงานส่วนสำนักงานใหญ่ ในยุค Post-COVID-19 ที่ประกอบด้วย ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความต้องการที่จะรักษาสถานภาพการเป็นพนักงานขององค์กร โดยจะใช้ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) อันได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการแปรผล มีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 20 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	Mean	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.10	1.08	ค่อนข้างเห็นด้วย
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร	3.85	0.78	เห็นด้วย
3. ความต้องการที่จะรักษาสถานภาพการเป็นพนักงานขององค์กร	3.59	1.03	เห็นด้วย
<b>รวม</b>	<b>3.53</b>	<b>0.85</b>	<b>เห็นด้วย</b>

จากตารางที่ 20 พบว่าระดับความคิดเห็นที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่ปฏิบัติงานส่วนสำนักงานใหญ่ ในยุค Post-COVID-19 โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.85 เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยกับความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กรมากที่สุด ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 รองลงมาคือ ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยกับความต้องการที่จะรักษาสถานภาพการเป็นพนักงานขององค์กร ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 แต่ค่อนข้างเห็นด้วยกับความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10

ตารางที่ 21 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่มีต่อความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร	Mean	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. เป้าหมายการทำงานของท่านมีความสอดคล้องกับเป้าหมายการดำเนินการขององค์กร	3.49	1.18	เห็นด้วย
2. ท่านเห็นด้วยกับนโยบายต่าง ๆ ขององค์กร	2.68	1.23	ค่อนข้างเห็นด้วย
3. ท่านมีความเชื่อมั่นในผู้บริหารที่จะนำพาองค์กรให้บรรลุสู่เป้าหมาย	2.01	1.35	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย
4. ท่านมักจะกล่าวปฏิเสธและชี้แจงข้อเท็จจริงเสมอเมื่อมีบุคคลวิจารณ์องค์กรของท่านในทางลบ	3.28	1.22	ค่อนข้างเห็นด้วย
5. ท่านจะพูดถึงองค์กรในด้านบวกให้บุคคลภายนอกฟังเสมอ	3.41	1.20	เห็นด้วย
6. ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กร	3.74	1.38	เห็นด้วย
<b>รวม</b>	<b>3.10</b>	<b>1.08</b>	<b>ค่อนข้างเห็นด้วย</b>

จากตารางที่ 21 พบว่าระดับความคิดเห็นที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่ปฏิบัติงานในส่วนสำนักงานใหญ่ ในยุค Post-COVID-19 ในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 ค่าส่วน

เบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.08 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยกับข้อที่ว่า ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กร มากที่สุด ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 รองลงมาคือ ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยกับ เป้าหมายการทำงานของท่านมีความสอดคล้องกับเป้าหมายการดำเนินการขององค์กร ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 แต่พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นค่อนข้างไม่เห็นด้วยกับความเชื่อมั่นในผู้บริหารที่จะนำองค์กรให้บรรลุสู่เป้าหมาย ทำให้มีค่าเฉลี่ยเพียง 2.01 ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าควรนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้พนักงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

ตารางที่ 22 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่มีต่อความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร

ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร	Mean	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านมีความตั้งใจในการทำงานโดยยึดถือเป้าหมายขององค์กรเป็นที่ตั้งเสมอ	3.95	0.88	เห็นด้วย
2. ท่านสามารถใช้ศักยภาพในการทำงานได้อย่างเต็มที่	3.87	0.96	เห็นด้วย
3. ท่านยินดีที่จะปฏิบัติงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมาย หากเป็นงานขององค์กร	3.71	1.01	เห็นด้วย
4. ท่านใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	4.03	0.96	เห็นด้วย
5. ท่านพร้อมที่จะทุ่มเทให้องค์กร แม้ว่าองค์กรจะตกอยู่ในสภาวะวิกฤติ	3.60	1.16	เห็นด้วย
6. ท่านจะรีบทำงานให้เสร็จอย่างรวดเร็วเมื่อได้รับมอบหมายงานให้ทำ	4.05	0.82	เห็นด้วย
7. ท่านเต็มใจทำงานมากกว่าปกติเพื่อช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ	3.75	0.99	เห็นด้วย
<b>รวม</b>	<b>3.85</b>	<b>0.78</b>	<b>เห็นด้วย</b>

จากตารางที่ 22 พบว่าระดับความคิดเห็นที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่ปฏิบัติงานในส่วนสำนักงานใหญ่ ในยุค Post-COVID-19 ในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.78 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยกับทุกข้อ โดยจะเห็นด้วยกับข้อที่ว่า ท่านจะรีบทำงานให้เสร็จอย่างรวดเร็วเมื่อได้รับมอบหมายงานให้ทำ มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 รองลงมาคือ ท่านใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 และข้อที่ได้คะแนนน้อยที่สุดคือ ท่านพร้อมที่จะทุ่มเทให้องค์กร แม้ว่าองค์กรจะตกอยู่ในสภาวะวิกฤติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60

ตารางที่ 23 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่มีต่อความต้องการที่จะรักษาสถานภาพการเป็นพนักงานขององค์กร

ความต้องการที่จะรักษาสถานภาพการเป็นพนักงานขององค์กร	Mean	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านมีความภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร	4.09	1.08	เห็นด้วย
2. ท่านมั่นใจว่าการทำงานในองค์กร จะทำให้ชีวิตของท่านมีความสุข	3.69	1.03	เห็นด้วย
3. ท่านอยากประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานกับองค์กรนี้	3.93	0.99	เห็นด้วย
4. ท่านสมัครใจที่จะทำงานที่นี้ต่อไปแม้ว่ามีโอกาสเปลี่ยนงานไปอยู่กับองค์กรอื่นที่มีรายได้สูงกว่า	3.25	1.40	ค่อนข้างเห็นด้วย
5. ท่านไม่คิดจะลาออกถึงแม้องค์กรจะตกอยู่ในสภาวะวิกฤติ	3.35	1.30	เห็นด้วย
6. ท่านไม่คิดจะลาออกแม้สภาพแวดล้อมในองค์กรจะเปลี่ยนไปในทางที่ไม่เหมาะสม	3.22	1.39	ค่อนข้างเห็นด้วย
<b>รวม</b>	<b>3.59</b>	<b>1.03</b>	<b>เห็นด้วย</b>

จากตารางที่ 23 พบว่าระดับความคิดเห็นที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่ปฏิบัติงานในส่วนสำนักงานใหญ่ ในยุค Post-COVID-19 ในด้านความต้องการที่จะรักษาสถานภาพการเป็นพนักงานขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.03 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยกับข้อที่ว่า ท่านมีความภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่า ท่านเป็นพนักงานขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 รองลงมาคือ มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยกับข้อที่ว่า ท่านอยากประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานกับองค์กรนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ส่วนข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ในระดับความคิดเห็นค่อนข้างเห็นด้วย คือ ท่านสมัครใจที่จะทำงานที่นี้ต่อไปแม้ว่ามีโอกาสเปลี่ยนงานไปอยู่กับองค์กรอื่นที่มีรายได้สูงกว่า และ ท่านไม่คิดจะลาออกแม้สภาพแวดล้อมในองค์กรจะเปลี่ยนไปในทางที่ไม่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 และ 3.22 ตามลำดับ

#### 4.4 ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน จะใช้วิธีการทางสถิติ Independent-Sample T-test ในการวิเคราะห์เปรียบเทียบหาความแตกต่างระหว่างปัจจัย 2 กลุ่ม ใช้วิธีการทางสถิติ One-way ANOVA หรือ F-test ในการวิเคราะห์หาความแปรปรวนของปัจจัยตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป และใช้การวิเคราะห์สมการความถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ในการทดสอบสมมติฐานได้ผล ดังนี้

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY

**สมมติฐานที่ 1** พนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่ปฏิบัติงานส่วนสำนักงานใหญ่ ในยุค Post-COVID-19 ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการแตกต่างกัน

1.1 พนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่ปฏิบัติงานส่วนสำนักงานใหญ่ ในยุค Post-COVID-19 ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการ แตกต่างกัน

1.2 พนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่ปฏิบัติงานส่วนสำนักงานใหญ่ ในยุค Post-COVID-19 ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการ แตกต่างกัน

1.3 พนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่ปฏิบัติงานส่วนสำนักงานใหญ่ ในยุค Post-COVID-19 ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการ แตกต่างกัน

1.4 พนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่ปฏิบัติงานส่วนสำนักงานใหญ่ ในยุค Post-COVID-19 ที่ใช้สิทธิ์สวัสดิการให้แก่บุคคลในครอบครัว มีความพึงพอใจในสวัสดิการ แตกต่างกับ พนักงานที่ไม่ได้สิทธิ์สวัสดิการให้แก่บุคคลในครอบครัว

1.5 พนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่ปฏิบัติงานส่วนสำนักงานใหญ่ ในยุค Post-COVID-19 ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการ แตกต่างกัน

1.6 พนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่ปฏิบัติงานส่วนสำนักงานใหญ่ ในยุค Post-COVID-19 ที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการ แตกต่างกัน

1.7 พนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่ปฏิบัติงานส่วนสำนักงานใหญ่ ในยุค Post-COVID-19 ที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการ แตกต่างกัน

1.8 พนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่ปฏิบัติงานส่วนสำนักงานใหญ่ ในยุค Post-COVID-19 ที่มีลักษณะการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการ แตกต่างกัน

1.9 พนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่ปฏิบัติงานส่วนสำนักงานใหญ่ ในยุค Post-COVID-19 ที่มีประเภทกลุ่มงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการ แตกต่างกัน

**ตารางที่ 24** แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของ ระดับความพึงพอใจในสวัสดิการของ พนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด จำแนกตามเพศ

เพศ	n	Mean	Std. Deviation	t	Sig. (2-tailed)
ชาย	186	3.39	0.83	-1.531	0.127
หญิง	137	3.53	0.81		

\*ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 24 พบว่าระดับความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงาน จำแนกตามเพศ ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า T-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.127 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงให้เห็นว่า พนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่ปฏิบัติงานส่วนสำนักงานใหญ่ ในยุค Post-COVID-19 ที่มีเพศแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในสวัสดิการไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 25 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของ ระดับความพึงพอใจในสวัสดิการของ พนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด จำแนกตามอายุ

อายุ	n	Mean	Std. Deviation	F	Sig.
ต่ำกว่า 30 ปี	46	3.48	0.81	0.492	0.688
31-39 ปี	106	3.51	0.76		
40-49 ปี	64	3.47	0.978		
50 ปีขึ้นไป	107	3.38	0.79		
<b>รวม</b>	<b>323</b>	<b>3.45</b>	<b>0.82</b>		

\*ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 25 พบว่าระดับความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงาน จำแนกตามอายุ ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.688 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงให้เห็นว่า พนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่ปฏิบัติงานส่วนสำนักงานใหญ่ ในยุค Post-COVID-19 ที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในสวัสดิการไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 26 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของ ระดับความพึงพอใจในสวัสดิการของ พนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	n	Mean	Std. Deviation	F	Sig.
โสด	191	3.46	0.83	0.096	0.908
สมรส	128	3.44	0.82		
อื่น ๆ	4	3.62	0.86		
<b>รวม</b>	<b>323</b>	<b>3.45</b>	<b>0.82</b>		

\*ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 26 พบว่าระดับความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพ ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.908 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงให้เห็นว่า พนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่ปฏิบัติงานส่วนสำนักงานใหญ่ ในยุค Post-COVID-19 ที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในสวัสดิการไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 27 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของ ระดับความพึงพอใจในสวัสดิการของ พนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด จำแนกตามการใช้สิทธิ์สวัสดิการให้แก่บุคคลใน ครอบครัว

สวัสดิการให้แก่บุคคลใน ครอบครัว	n	Mean	Std. Deviation	t	Sig. (2-tailed)
ใช้สิทธิ์	290	3.44	0.83	-1.100	0.272
ไม่ใช้สิทธิ์	33	3.60	0.78		

\*ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 27 พบว่าระดับความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงาน จำแนกตามการใช้สิทธิ์ สวัสดิการให้แก่บุคคลในครอบครัว ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า T-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.272 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงให้เห็นว่า พนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่ปฏิบัติงานส่วนสำนักงานใหญ่ ในยุค Post-COVID-19 ที่ใช้สิทธิ์สวัสดิการให้แก่ บุคคลในครอบครัว มีความพึงพอใจในสวัสดิการไม่แตกต่างกับพนักงานที่ไม่ได้สิทธิ์สวัสดิการให้แก่ บุคคลในครอบครัว



ตารางที่ 28 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของ ระดับความพึงพอใจในสวัสดิการของ พนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	Mean	Std. Deviation	F	Sig.
ต่ำกว่าปริญญาตรี	8	3.71	0.609	0.619	0.539
ปริญญาตรี	157	3.42	0.82		
สูงกว่าปริญญาตรี	158	3.48	0.84		
<b>รวม</b>	<b>323</b>	<b>3.45</b>	<b>0.82</b>		

\*ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 28 พบว่าระดับความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงาน จำแนกตามระดับ การศึกษา ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.539 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดง ให้เห็นว่า พนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่ปฏิบัติงานส่วนสำนักงานใหญ่ ในยุค Post-COVID-19 ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในสวัสดิการไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 29 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของ ระดับความพึงพอใจในสวัสดิการของ พนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ระดับตำแหน่งงาน	n	Mean	Std. Deviation	F	Sig.
ระดับ 1 (เจ้าหน้าที่/วิศวกร/หรือเทียบเท่า)**	-	-	-	0.807	0.491
ระดับ 2 (เจ้าหน้าที่อาวุโส/วิศวกรระบบ/หรือเทียบเท่า)	128	3.48	0.84		
ระดับ 3 (เจ้าหน้าที่บริหาร/วิศวกรระบบอาวุโส/หรือเทียบเท่า)	50	3.29	0.81		
ระดับ 4 (ผู้ช่วยผู้จัดการงาน/วิศวกรบริหารระบบ/หรือเทียบเท่า)	82	3.46	0.89		
ระดับ 5 (ผู้จัดการงาน/ผู้จัดการงานวิศวกรรม/หรือเทียบเท่า)	63	3.50	0.71		
<b>รวม</b>	<b>323</b>	<b>3.45</b>	<b>0.82</b>		

\*ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\*ไม่มีพนักงานระดับ 1 เนื่องจากองค์กรไม่มีการรับพนักงานใหม่ตั้งแต่ covid-19 ที่ผ่านมา

จากตารางที่ 29 พบว่าระดับความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงาน จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.491 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงให้เห็นว่า พนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่ปฏิบัติงานส่วนสำนักงานใหญ่ ในยุค Post-COVID-19 ที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในสวัสดิการไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 30 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของ ระดับความพึงพอใจในสวัสดิการของ พนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด จำแนกตามอายุการทำงาน

อายุการทำงาน	n	Mean	Std. Deviation	F	Sig.
น้อยกว่า 5 ปี	52	3.44	0.88	1.725	0.114
5-9 ปี	82	3.58	0.70		
10-14 ปี	17	3.30	0.79		
15-19 ปี	24	3.07	0.96		
20-24 ปี	26	3.69	0.86		
25-29 ปี	77	3.45	0.85		
30 ปี ขึ้นไป	45	3.37	0.79		
<b>รวม</b>	<b>323</b>	<b>3.45</b>	<b>0.82</b>		

\*ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 30 พบว่าระดับความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงาน จำแนกตามอายุการทำงาน ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.114 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงให้เห็นว่า พนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่ปฏิบัติงานส่วนสำนักงานใหญ่ ในยุค Post-COVID-19 ที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในสวัสดิการไม่แตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตารางที่ 31** แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของ ระดับความพึงพอใจในสวัสดิการของ พนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด จำแนกตามลักษณะการปฏิบัติงาน

ลักษณะการปฏิบัติงาน	n	Mean	Std. Deviation	t	Sig. (2-tailed)
ตามเวลาปกติ (Day Work)	207	3.52	0.79	1.914	0.057
เข้าเวร (Shift Work)	116	3.34	0.87		

\*ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 31 พบว่าระดับความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงาน จำแนกตามลักษณะ การปฏิบัติงาน ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า T-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.057 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงให้เห็นว่า พนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่ปฏิบัติงานส่วนสำนักงานใหญ่ ในยุค Post-COVID-19 ที่มีลักษณะการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีระดับ ความพึงพอใจในสวัสดิการไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตารางที่ 32** แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของ ระดับความพึงพอใจในสวัสดิการของ พนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด จำแนกตามประเภทกลุ่มงาน

ประเภทกลุ่มงาน	n	Mean	Std. Deviation	F	Sig.
กลุ่มงานปฏิบัติการ	98	3.36	0.93	3.094	0.027*
กลุ่มงานวิศวกรรม	92	3.35	0.75		
กลุ่มงานสนับสนุน	103	3.53	0.80		
กลุ่มงานธุรกิจ	30	3.81	0.67		
<b>รวม</b>	<b>323</b>	<b>3.45</b>	<b>0.82</b>		

\*ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 32 พบว่าระดับความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงาน จำแนกตามประเภท กลุ่มงาน ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.027 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงให้เห็นว่า

พนักงาน บริษัท วิศุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่ปฏิบัติงานส่วนสำนักงานใหญ่ ในยุค Post-COVID-19 ที่มีประเภทกลุ่มงานแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในสวัสดิการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบต่อเนื่องด้วยวิธีจับคู่พหุคูณ (Multiple Comparisons Test) ด้วยค่าสถิติ LSD ดังแสดงในตารางที่ 33

**ตารางที่ 33** ผลต่างระดับความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานบริษัท วิศุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด จำแนกตามประเภทกลุ่มงาน ที่ได้จากการทดสอบด้วยวิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD)

ประเภทกลุ่มงาน	ผลต่างค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่ม 2 กลุ่ม (Mean Difference( I-J))				
	Mean	กลุ่มงานปฏิบัติการ	กลุ่มงานวิศวกรรม	กลุ่มงานสนับสนุน	กลุ่มงานธุรกิจ
กลุ่มงานปฏิบัติการ	3.36	-	0.014	-0.165	-0.446*
กลุ่มงานวิศวกรรม	3.35		-	-0.180	-0.460*
กลุ่มงานสนับสนุน	3.53			-	-0.281
กลุ่มงานธุรกิจ	3.81				-

\*ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 33 ทำการตรวจสอบความแตกต่างรายคู่ เพื่อตรวจสอบคู่ที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธีของ Least Significant Different (LSD) ผลที่ได้จากการทดสอบ คือ กลุ่มงานธุรกิจ มีความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในระดับมาก ซึ่งมากกว่า กลุ่มงานปฏิบัติการ และกลุ่มงานวิศวกรรมที่มีความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในระดับปานกลาง ส่วนกลุ่มงานอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน โดยพบว่า พนักงานกลุ่มงานธุรกิจ มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในทุกสวัสดิการ มากกว่าพนักงานกลุ่มงานปฏิบัติการและกลุ่มงานวิศวกรรม ยกเว้น สวัสดิการด้านเกี่ยวกับการเงิน ในส่วนของ ค่าพิจารณาบำเหน็จ และทุนการศึกษาต่อแก่พนักงาน ที่พนักงานกลุ่มงานวิศวกรรมมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจมากกว่า ถึงแม้ว่าจะมีการตัดงบสวัสดิการเหล่านี้ไปตั้งแต่เกิด Covid-19 ก็ตาม และสวัสดิการเพื่ออำนวยความสะดวกแก่พนักงาน ในส่วนของ ห้องพักรับรอง อาคารงามดูพลี ที่พนักงานกลุ่มงานปฏิบัติการมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจมากกว่า อันเป็นผลสืบเนื่องมาจาก ความสำคัญของภารกิจงานและลักษณะการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 พนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่ปฏิบัติงานส่วนสำนักงานใหญ่ ในยุค Post-COVID-19 ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่าง

2.1 พนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่ปฏิบัติงานส่วนสำนักงานใหญ่ ในยุค Post-COVID-19 ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่าง

2.2 พนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่ปฏิบัติงานส่วนสำนักงานใหญ่ ในยุค Post-COVID-19 ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่าง

2.3 พนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่ปฏิบัติงานส่วนสำนักงานใหญ่ ในยุค Post-COVID-19 ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่าง

2.4 พนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่ปฏิบัติงานส่วนสำนักงานใหญ่ ในยุค Post-COVID-19 ที่ใช้สิทธิ์สวัสดิการให้แก่บุคคลในครอบครัว มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่าง กับ พนักงานที่ไม่ได้สิทธิ์สวัสดิการให้แก่บุคคลในครอบครัว

2.5 พนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่ปฏิบัติงานส่วนสำนักงานใหญ่ ในยุค Post-COVID-19 ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่าง

2.6 พนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่ปฏิบัติงานส่วนสำนักงานใหญ่ ในยุค Post-COVID-19 ที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่าง

2.7 พนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่ปฏิบัติงานส่วนสำนักงานใหญ่ ในยุค Post-COVID-19 ที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่าง

2.8 พนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่ปฏิบัติงานส่วนสำนักงานใหญ่ ในยุค Post-COVID-19 ที่มีลักษณะการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่าง

2.9 พนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่ปฏิบัติงานส่วนสำนักงานใหญ่ ในยุค Post-COVID-19 ที่มีประเภทกลุ่มงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่าง

**ตารางที่ 34** แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของ ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด จำแนกตามเพศ

เพศ	n	Mean	Std. Deviation	t	Sig. (2-tailed)
ชาย	186	3.58	0.85	1.142	0.254
หญิง	137	3.47	0.85		

\*ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 34 พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามเพศ ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า T-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.254 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงให้เห็นว่า พนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่ปฏิบัติงานส่วนสำนักงานใหญ่ ในยุค Post-COVID-19 ที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตารางที่ 35** แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของ ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด จำแนกตามอายุ

อายุ	n	Mean	Std. Deviation	F	Sig.
ต่ำกว่า 30 ปี	46	3.40	0.84	8.923	<0.001*
31-39 ปี	106	3.34	0.82		
40-49 ปี	64	3.38	0.87		
50 ปีขึ้นไป	107	3.87	0.78		
<b>รวม</b>	<b>323</b>	<b>3.53</b>	<b>0.85</b>		

\*ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 35 พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามอายุ ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงให้เห็นว่า พนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่ปฏิบัติงานส่วนสำนักงานใหญ่ ในยุค Post-COVID-19 ที่

มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบต่อเนืองด้วยวิธีจับคู่พหุคูณ (Multiple Comparisons Test) ด้วยค่าสถิติ LSD ดังแสดง ในตารางที่ 36

**ตารางที่ 36** ผลต่างระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด จำแนกตามอายุ ที่ได้จากการทดสอบด้วยวิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD)

อายุ	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม (Mean Difference( I-J))				
	Mean	ต่ำกว่า 30 ปี	31-39 ปี	41-49 ปี	50 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 30 ปี	3.40	-	0.058	0.026	-0.464*
31-39 ปี	3.34		-	-0.032	-0.522*
40-49 ปี	3.38			-	-0.490*
50 ปีขึ้นไป	3.87				-

\*ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 36 ทำการตรวจสอบความแตกต่างรายคู่ (Multiple Comparison) เพื่อตรวจสอบคู่ที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธีของ Least Significant Different (LSD) ผลที่ได้จากการทดสอบคือ พนักงานกลุ่มที่มีอายุช่วง 50 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า พนักงานกลุ่มอื่น ส่วนกลุ่มช่วงอายุอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน โดยพนักงานกลุ่มที่มีอายุช่วง 50 ปีขึ้นไป ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นที่คล้ายกัน คือ รู้สึกคุ้นชินกับสังคม สภาพแวดล้อม ความเป็นอยู่ในองค์กร รวมไปถึงสวัสดิการที่ได้รับจากอดีต ส่งผลให้รู้สึกผูกพันต่อองค์กรมาจนถึงปัจจุบัน แม้ว่าสวัสดิการต่าง ๆ จะเปลี่ยนแปลง อีกทั้งอายุงานที่เหลือน้อย จึงอยากทำงานกับองค์กรแห่งนี้ต่อไปจนกว่าจะเกษียณอายุ



**ตารางที่ 37** แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของ ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	n	Mean	Std. Deviation	F	Sig.
โสด	191	3.43	0.89	3.693	0.026*
สมรส	128	3.69	0.78		
อื่น ๆ	4	3.35	0.72		
<b>รวม</b>	<b>323</b>	<b>3.53</b>	<b>0.85</b>		

\*ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 37 พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพ ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.026 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงให้เห็นว่า พนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่ปฏิบัติงานส่วนสำนักงานใหญ่ ในยุค Post-COVID-19 ที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบต่อเนื่องด้วยวิธีจับคู่พหุคูณ (Multiple Comparisons Test) ด้วยค่าสถิติ LSD ดังแสดง ในตารางที่ 38

**ตารางที่ 38** ผลต่างระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด จำแนกตามสถานภาพ ที่ได้จากการทดสอบด้วยวิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD)

สถานภาพ	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม (Mean Difference( I-J))			
	Mean	โสด	สมรส	อื่นๆ
โสด	3.43	-	-0.258*	0.085
สมรส	3.69		-	0.343
อื่นๆ	3.35			-

\*ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 38 ทำการตรวจสอบความแตกต่างรายคู่ (Multiple Comparison) เพื่อตรวจสอบคู่ที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธีของ Least Significant Different (LSD) ผลที่ได้จากการทดสอบคือ พนักงานกลุ่มที่มีสถานภาพโสด มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่า พนักงานกลุ่มที่มีสถานภาพสมรส ส่วนกลุ่มสถานภาพอื่น ไม่แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีสถานภาพโสดส่วนใหญ่ ยังมีอายุที่น้อย มีโอกาสที่จะเปลี่ยนงานไปองค์กรที่ตนรู้สึกพึงพอใจมากกว่า และจากการสอบถามข้อมูลพนักงานเพิ่มเติมพบว่า พนักงานกลุ่มดังกล่าวมีความสนใจในเรื่องเงินเดือนที่ควรได้รับ มากกว่าสวัสดิการด้านอื่นๆ จึงส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรส

ตารางที่ 39 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของ ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด จำแนกตามการใช้สิทธิ์สวัสดิการให้แก่บุคคลในครอบครัว

สวัสดิการให้แก่บุคคลในครอบครัว	n	Mean	Std. Deviation	t	Sig. (2-tailed)
ใช้สิทธิ์	290	3.56	0.86	2.068	0.039*
ไม่ใช้สิทธิ์	33	3.24	0.73		

\*ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 39 พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามการใช้สิทธิ์สวัสดิการให้แก่บุคคลในครอบครัว ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า T-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.039 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงให้เห็นว่า พนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่ปฏิบัติงานส่วนสำนักงานใหญ่ ในยุค Post-COVID-19 ที่ใช้สิทธิ์สวัสดิการให้แก่บุคคลในครอบครัว มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกับพนักงานที่ไม่ได้ใช้สิทธิ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่ใช้สิทธิ์จะมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่ไม่ได้ใช้สิทธิ์ จากการสอบถามข้อมูลพนักงานเพิ่มเติมพบว่าเหตุผลที่ พนักงานที่ใช้สิทธิ์ส่วนใหญ่รู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากกว่า เพราะว่าองค์กรสามารถช่วยเหลือค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ของบุคคลในครอบครัวพนักงานได้ ไม่ว่าจะเป็น สวัสดิการเบิกค่ารักษาพยาบาลให้แก่ บิดา มารดา สามเ/ภรรยา และบุตร และสวัสดิการทุนการศึกษาบุตรพนักงาน เป็นต้น ซึ่งเป็นการช่วยลดภาระให้แก่พนักงานอย่างมาก และมองว่าหน่วยงานอื่น ไม่สามารถมอบสิทธิ์สวัสดิการได้เท่ากับองค์กรนี้

ตารางที่ 40 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของ ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	Mean	Std. Deviation	F	Sig.
ต่ำกว่าปริญญาตรี	8	3.45	0.89	0.248	0.781
ปริญญาตรี	157	3.50	0.86		
สูงกว่าปริญญาตรี	158	3.56	0.84		
<b>รวม</b>	<b>323</b>	<b>3.53</b>	<b>0.85</b>		

\*ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 40 พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.781 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงให้เห็นว่า พนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่ปฏิบัติงานส่วนสำนักงานใหญ่ ในยุค Post-COVID-19 ที่ มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 41 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของ ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ระดับตำแหน่งงาน	n	Mean	Std. Deviation	F	Sig.
ระดับ 1 (เจ้าหน้าที่/วิศวกร/หรือเทียบเท่า)**	-	-	-	4.465	0.004*
ระดับ 2 (เจ้าหน้าที่อาวุโส/วิศวกรระบบ/หรือเทียบเท่า)	128	3.36	0.92		
ระดับ 3 (เจ้าหน้าที่บริหาร/วิศวกรระบบอาวุโส/หรือเทียบเท่า)	50	3.44	0.88		
ระดับ 4 (ผู้ช่วยผู้จัดการงาน/วิศวกรบริหารระบบ/หรือเทียบเท่า)	82	3.71	0.74		

ระดับ 5 (ผู้จัดการงาน/ผู้จัดการงาน วิศวกรรม/หรือเทียบเท่า)	63	3.73	0.74
<b>รวม</b>	<b>323</b>	<b>3.53</b>	<b>0.85</b>

\*ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\*ไม่มีพนักงานระดับ 1 เนื่องจากองค์กรไม่มีการรับพนักงานใหม่ตั้งแต่ covid-19 ที่ผ่านมา

จากตารางที่ 41 พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงให้เห็นว่าพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่ปฏิบัติงานส่วนสำนักงานใหญ่ ในยุค Post-COVID-19 ที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบต่อเนื่องด้วยวิธีจับคู่พหุคูณ (Multiple Comparisons Test) ด้วยค่าสถิติ LSD ดังแสดง ในตารางที่ 42

**ตารางที่ 42** ผลต่างระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน ที่ได้จากการทดสอบด้วยวิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD)

ระดับตำแหน่ง งาน	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม (Mean Difference( I-J))				
	Mean	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
ระดับ 2	3.36	-	-0.086	-0.350*	-0.377*
ระดับ 3	3.44		-	-0.264	-0.291
ระดับ 4	3.71			-	-0.027
ระดับ 5	3.73				-

\*ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 42 ทำการตรวจสอบความแตกต่างรายคู่ (Multiple Comparison) เพื่อตรวจสอบคู่ที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธีของ Least Significant Different (LSD) ผลที่ได้จากการทดสอบคือ พนักงานตำแหน่งงานระดับ 2 มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่า พนักงานตำแหน่งงานระดับ 4 และระดับ 5 ส่วนกลุ่มระดับตำแหน่งงานคู่อื่นๆ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับปัจจัยส่วนบุคคลด้าน

อายุ เนื่องจากพนักงานที่มาจากอายุน้อยส่วนใหญ่ จะมีระดับตำแหน่งงานอยู่ที่ ระดับ 2 และพนักงานที่มีอายุ 50 ปี ขึ้นไปส่วนใหญ่ จะอยู่ในตำแหน่งงานระดับ 4 และระดับ 5

**ตารางที่ 43** แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของ ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด จำแนกตามอายุการทำงาน

อายุการทำงาน	n	Mean	Std. Deviation	F	Sig.
น้อยกว่า 5 ปี	52	3.42	0.92	4.109	<0.001*
5-9 ปี	82	3.38	0.77		
10-14 ปี	17	3.09	0.79		
15-19 ปี	24	3.40	0.84		
20-24 ปี	26	3.33	0.77		
25-29 ปี	77	3.82	0.89		
30 ปี ขึ้นไป	45	3.80	0.73		
<b>รวม</b>	<b>323</b>	<b>3.53</b>	<b>0.85</b>		

\*ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 43 พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามอายุการทำงาน ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงให้เห็นว่า พนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่ปฏิบัติงานส่วนสำนักงานใหญ่ ในยุค Post-COVID-19 ที่มีช่วงอายุการทำงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบต่อเนื่องด้วยวิธีจับคู่พหุคูณ (Multiple Comparisons Test) ด้วยค่าสถิติ LSD ดังแสดง ในตารางที่ 44

**ตารางที่ 44** ผลต่างระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด จำแนกตามอายุการทำงาน ที่ได้จากการทดสอบด้วยวิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD)

อายุการทำงาน ของท่าน	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม (Mean Difference (I-J))							
	Mean	น้อยกว่า 5 ปี	5-9 ปี	10-14 ปี	15-19 ปี	20-24 ปี	25-29 ปี	30 ปี ขึ้นไป
น้อยกว่า 5 ปี	3.42	-	0.042	0.332	0.025	0.093	-0.397*	-0.375*
5-9 ปี	3.38		-	0.289	-0.017	0.050	-0.439*	-0.417*
10-14 ปี	3.09			-	-0.307	-0.239	-0.729*	-0.707*
15-19 ปี	3.40				-	0.068	-0.422*	-0.400
20-24 ปี	3.33					-	-0.490*	-0.468*
25-29 ปี	3.82						-	0.022
30 ปี ขึ้นไป	3.80							-

\*ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 44 ทำการตรวจสอบความแตกต่างรายคู่ (Multiple Comparison) เพื่อตรวจสอบคู่ที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธีของ Least Significant Different (LSD) ผลที่ได้จากการทดสอบสรุปผลได้ดังนี้

พนักงานกลุ่มอายุการทำงาน 25-29 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า พนักงานกลุ่มอายุการทำงานน้อยกว่า 5 ปี กลุ่มอายุการทำงาน 5-9 ปี กลุ่มอายุการทำงาน 10-14 ปี กลุ่มอายุการทำงาน 15-19 ปี และกลุ่มอายุการทำงาน 20-24 ปี

พนักงานกลุ่มอายุการทำงาน 30 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า พนักงานกลุ่มอายุการทำงานน้อยกว่า 5 ปี กลุ่มอายุการทำงาน 5-9 ปี กลุ่มอายุการทำงาน 10-14 ปี และกลุ่มอายุการทำงาน 20-24 ปี ส่วนกลุ่มอายุการทำงานคู่อื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

เป็นผลสืบเนื่องมาจากปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ เพราะพนักงานที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป จะมีอายุการทำงานอยู่ในช่วง 25 ปีขึ้นไป จึงมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากกว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 25 ปี

**ตารางที่ 45** แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของ ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด จำแนกตามลักษณะการปฏิบัติงาน

ลักษณะการปฏิบัติงาน	n	Mean	Std. Deviation	t	Sig. (2-tailed)
ตามเวลาปกติ (Day Work)	207	3.56	0.80	0.930	0.353
เข้าเวร (Shift Work)	116	3.47	0.93		

\*ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 45 พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามลักษณะการปฏิบัติงาน ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า T-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.353 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงให้เห็นว่า พนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่ปฏิบัติงานส่วนสำนักงานใหญ่ ในยุค Post-COVID-19 ที่มีลักษณะการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY

**ตารางที่ 46** แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของ ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด จำแนกตามประเภทกลุ่มงาน

ประเภทกลุ่มงาน	n	Mean	Std. Deviation	F	Sig.
กลุ่มงานปฏิบัติการ	98	3.39	0.95	3.093	0.027*
กลุ่มงานวิศวกรรม	92	3.71	0.82		
กลุ่มงานสนับสนุน	103	3.45	0.83		
กลุ่มงานธุรกิจ	30	3.72	0.52		
<b>รวม</b>	<b>323</b>	<b>3.53</b>	<b>0.85</b>		

\*ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 46 พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามประเภทกลุ่มงาน ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.027 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงให้เห็นว่าพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่ปฏิบัติงานส่วนสำนักงานใหญ่ ในยุค Post-COVID-19 ที่มีประเภทกลุ่มงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบต่อเนื่องด้วยวิธีจับคู่พหุคูณ (Multiple Comparisons Test) ด้วยค่าสถิติ LSD ดังแสดง ในตารางที่ 47

**ตารางที่ 47** ผลต่างระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด จำแนกตามประเภทกลุ่มงาน ที่ได้จากการทดสอบด้วยวิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD)

ประเภทกลุ่มงาน	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม (Mean Difference( I-J))				
	Mean	กลุ่มงานปฏิบัติการ	กลุ่มงานวิศวกรรม	กลุ่มงานสนับสนุน	กลุ่มงานธุรกิจ
กลุ่มงานปฏิบัติการ	3.39	-	-0.319*	-0.064	-0.334
กลุ่มงานวิศวกรรม	3.71		-	0.255*	-0.016
กลุ่มงานสนับสนุน	3.45			-	-0.270
กลุ่มงานธุรกิจ	3.72				-

\*ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 47 ทำการตรวจสอบความแตกต่างรายคู่ (Multiple Comparison) เพื่อตรวจสอบคู่ที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธีของ Least Significant Different (LSD) ผลที่ได้จากการทดสอบคือ พนักงานกลุ่มงานวิศวกรรม มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า กลุ่มงานปฏิบัติการ และกลุ่มงานสนับสนุน ส่วนประเภทกลุ่มงานคู่อื่นๆ ไม่แตกต่างกัน โดยเมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรแต่ละด้าน พบว่าพนักงานกลุ่มงานวิศวกรรมมีความต้องการที่จะรักษาสถานภาพการเป็นพนักงานขององค์กรมากกว่าพนักงานกลุ่มงานอื่น เพราะพนักงานกลุ่มงานวิศวกรรมของ บริษัท วิทยุการบินฯ จำเป็นต้องจบสาขาเฉพาะตามที่องค์กรกำหนด ทำให้ยากต่อการที่จะย้ายไปทำงานหน่วยงานอื่น และจากการสอบถามข้อมูลพนักงานเพิ่มเติมพบว่า พนักงานกลุ่มงานปฏิบัติการส่วนใหญ่ ไม่ต้องการทำงานในสายงานนี้ไปตลอด เนื่องจากมองว่ากลุ่มงานนี้เป็นกลุ่มงานที่มีความเครียดในการทำงานสูง มีการนอนที่ไม่เป็นเวลาทำให้เสียสุขภาพ จึงมีความคิดที่อยากจะเปลี่ยนงานไปหน่วยงานอื่นหรือ



เปลี่ยนไปทำธุรกิจส่วนตัว เมื่อทำงานเก็บเงินไปได้จนถึงจุดที่ตนเองพอใจ ส่วนพนักงานกลุ่มงานสนับสนุนบางส่วน มองว่าองค์กรอื่นที่เป็นหน่วยงานเอกชน ที่เป็นตำแหน่งงานเดียวกันกับที่ตนทำอยู่ส่วนมากจะให้เงินฐานเดือนสูงกว่าองค์กรนี้ ทำให้พนักงานอยากเปลี่ยนงานไปทำงานที่อื่นมากกว่า จากที่กล่าวมาข้างต้นจึงเป็นเหตุผลที่ว่า พนักงานกลุ่มงานวิศวกรรม มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่ากลุ่มงานปฏิบัติการ และกลุ่มงานสนับสนุน

### สมมติฐานที่ 3 ความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่ปฏิบัติงานส่วนสำนักงานใหญ่ ในยุค Post-COVID-19 ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 48 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) รูปแบบ Enter ของความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่ปฏิบัติงานส่วนสำนักงานใหญ่ ในยุค Post-COVID-19 ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ความพึงพอใจในสวัสดิการ	B	Std. Error	Beta	t	Sig
ค่าคงที่ (Constant)	2.068	0.223		9.293	<0.001
สวัสดิการด้านการเงิน(X1)	0.377	0.099	0.365	3.818	<0.001*
สวัสดิการด้านสุขภาพ(X2)	0.169	0.080	0.155	2.105	0.036*
สวัสดิการด้านการศึกษา (X3)	0.041	0.054	0.044	0.749	0.455
สวัสดิการด้านนันทนาการ(X4)	0.104	0.075	0.115	1.395	0.164
สวัสดิการด้านวันหยุด(X5)	0.155	0.069	0.200	2.234	0.026*
สวัสดิการเพื่ออำนวยความสะดวก แก่พนักงาน (X6)	-0.048	0.076	-0.058	-0.632	0.528

R = 0.504, R Square = 0.254, Adjuster R Square =0.240  
 Std. Error of the Estimate = 0.74161, Durbin-watson =1.554, F = 17.930, Sig = <0.001

\*ค่านี้สำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 48 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ พบว่าผลลัพธ์ค่า Sig. เท่ากับ <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่ามีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว ที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงาน เป็นรายปัจจัยพบว่า

ความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในปัจจุบัน สวัสดิการด้านการเงิน(X1) สวัสดิการด้านสุขภาพ(X2) และสวัสดิการด้านวันหยุด(X5) มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ความพึงพอใจในสวัสดิการทั้ง 3 ด้านส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่ปฏิบัติงานส่วนสำนักงานใหญ่ ในยุค Post-COVID-19 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.504 และค่า R Square เท่ากับ 0.254 สามารถทำนายหรือพยากรณ์ได้ว่า ระดับความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่ปฏิบัติงานส่วนสำนักงานใหญ่ ในยุค Post-COVID-19 ในระดับร้อยละ 25.4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สวัสดิการด้านการเงิน(X1) สวัสดิการด้านสุขภาพ(X2) และสวัสดิการด้านวันหยุด (X5) มีค่า Beta เท่ากับ 0.365 0.155 และ 0.200 ตามลำดับ สามารถเขียนในรูปแบบสมการได้ว่า

$$Y = 0.365(X1) + 0.155(X2) + 0.200(X5)$$

จากสมการข้างต้นสามารถอธิบายได้ ดังนี้

ระดับความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในสวัสดิการด้านการเงิน(X1) ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในทิศทางทางบวกและมีขนาดตอบสนองเท่ากับ 0.365 อธิบายได้ว่า เมื่อระดับความพึงพอใจในสวัสดิการด้านการเงินของพนักงาน มีขนาดตอบสนองเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น 0.365 หน่วย

ระดับความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในสวัสดิการด้านสุขภาพ(X2) ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในทิศทางทางบวกและมีขนาดตอบสนองเท่ากับ 0.155 อธิบายได้ว่า เมื่อระดับความพึงพอใจในสวัสดิการด้านสุขภาพพนักงาน มีขนาดตอบสนองเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น 0.155 หน่วย

ระดับความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในสวัสดิการด้านวันหยุด(X5) ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในทิศทางทางบวกและมีขนาดตอบสนองเท่ากับ 0.200 อธิบายได้ว่า เมื่อระดับความพึงพอใจในสวัสดิการด้านวันหยุดพนักงาน มีขนาดตอบสนองเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น 0.200 หน่วย

ส่วนระดับความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงาน ด้านสวัสดิการด้านการศึกษา(X3) (Sig =0.455) สวัสดิการด้านนันทนาการ(X4) (Sig =0.164) และสวัสดิการเพื่ออำนวยความสะดวกแก่พนักงาน (X6) (Sig =0.528) ไม่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

#### 4.5 วิเคราะห์ข้อมูลจากข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการตอบคำถามปลายเปิดในแบบสอบถาม ที่ได้จากพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานใน บริษัท วิทยูการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ส่วนสำนักงานใหญ่ จำนวน 323 คน สามารถสรุปได้เป็นประเด็นหลัก 2 ประเด็น ดังนี้

##### 1. สวัสดิการที่พนักงานมีความประสงค์ให้องค์กรปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น

จากการรวบรวมข้อมูลคำถามปลายเปิดในแบบสอบถาม ที่ได้แบ่งข้อคำถามในการให้พนักงานแสดงความคิดเห็นออกเป็นประเภทสวัสดิการทั้ง 6 ด้าน สามารถนำผลที่ได้ทั้งหมดมาเรียบเรียง วิเคราะห์ และสรุปเป็นประเด็นสำคัญได้ว่า

1.1 สวัสดิการที่พนักงานต้องการให้องค์กรปรับปรุงแก้ไขมากที่สุด คือ สวัสดิการด้านการเงิน ในส่วนของ เงินรางวัลพิเศษ โดยพนักงานมีความประสงค์ให้องค์กรกลับมาจ่ายเงินรางวัลพิเศษตามปกติ หลังจากงดการจ่ายไปตั้งแต่เหตุการณ์การแพร่ระบาดของโรค Covid-19 และนอกจากนี้ยังพบว่า มีพนักงานส่วนหนึ่งมีความประสงค์ให้องค์กร พิจารณาการจ่ายเงินรางวัลพิเศษย้อนหลังอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลที่ได้จากข้อมูลความพึงพอใจในสวัสดิการของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่แสดงให้เห็นว่าพนักงานมีความพึงพอใจในสวัสดิการเงินรางวัลพิเศษอยู่ในระดับน้อย และมีคะแนนค่าเฉลี่ยความพึงพอใจน้อยที่สุดเมื่อเทียบกับสวัสดิการอื่น

1.2 สวัสดิการด้านสุขภาพ ในส่วนของค่ารักษาพยาบาล ของพนักงานและครอบครัว ถึงแม้ว่าสวัสดิการนี้จะได้รับความพึงพอใจจากพนักงานในระดับมาก เพราะสิทธิการเบิกโดยรวมค่อนข้างครอบคลุมเป็นที่น่าพึงพอใจอยู่แล้ว แต่จะดีขึ้นกว่านี้ หากองค์กรมีการปรับวงเงินในการเบิกค่าแพทย์ และค่ารักษาพยาบาลเพิ่มขึ้น ให้มีความสอดคล้องกับราคาการรักษาในยุคปัจจุบัน เพื่อให้พนักงานไม่ต้องจ่ายค่าแพทย์และค่ารักษาส่วนเกินเพิ่ม ทุกครั้งที่เข้ารับการรักษาที่โรงพยาบาล

1.3 สวัสดิการด้านการศึกษา พบว่าพนักงานส่วนหนึ่งมีความต้องการให้องค์กรนำสวัสดิการทุนการศึกษาต่อแก่พนักงานกลับมาใช้ตามระเบียบเดิม เนื่องจากช่วง Covid-19 ที่ผ่านมามององค์กรแทบไม่มีการให้ทุนการศึกษาต่อแก่พนักงาน โดยเฉพาะการศึกษาต่อในหลักสูตรเฉพาะบางหลักสูตรทางด้านการบิน ที่จำเป็นต้องไปเรียนต่อที่ต่างประเทศ ซึ่งอาจส่งผลให้ในอนาคต องค์กรขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางได้ ซึ่งไปในทิศทางเดียวกับผลที่ได้จากข้อมูลความพึงพอใจในสวัสดิการของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่แสดงให้เห็นว่าพนักงานมีความพึงพอใจในทุนการศึกษาต่อแก่พนักงานในระดับปานกลาง ที่ค่าเฉลี่ย 2.70

1.4 สวัสดิการด้านนันทนาการ พบว่าพนักงานส่วนหนึ่งมีความต้องการให้องค์กรปรับปรุงอาคารกีฬาและอุปกรณ์ออกกำลังกาย เพราะทั้งอาคารและอุปกรณ์ออกกำลังกายมีอายุการใช้งานมานานทำให้เกิดความชำรุด ซึ่งอาจก่อให้เกิดอันตรายแก่พนักงานได้

1.5 สวัสดิการเพื่ออำนวยความสะดวกแก่พนักงาน พบว่าพนักงานมีความต้องการให้องค์กรปรับปรุงการให้สิทธิ์ บ้านพักตากอากาศ และห้องพักรับรอง อาคารงามดูพลี โดยพนักงานส่วนมากแสดงความคิดเห็นว่า องค์กรควรกลับให้สิทธิ์การเข้าพักแก่พนักงานตามจำนวนสิทธิ์เดิมก่อนที่จะเกิดเหตุการณ์ Covid-19

2. ความคิดเห็นของพนักงานในเรื่องของสวัสดิการที่ได้รับจะช่วยส่งผลให้รู้สึกผูกพันกับองค์กรมากยิ่งขึ้น

จากการรวบรวมข้อมูลคำถามปลายเปิดในแบบสอบถาม สามารถนำมาสรุปผลได้ว่าพนักงานส่วนใหญ่รู้สึกเห็นด้วยกับประเด็นนี้ กล่าวคือ หากองค์กรสามารถมอบสวัสดิการที่พนักงานต้องการและมอบสวัสดิการที่พนักงานควรจะได้รับจนพนักงานรู้สึกพึงพอใจได้ พนักงานก็จะมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรมากยิ่งขึ้น นำไปสู่ความพร้อมที่จะทุ่มเท ตั้งใจทำงานกลับคืนให้องค์กร

แต่ในทางกลับกัน มีพนักงานอีกจำนวนหนึ่งที่คิดเห็นว่า สวัสดิการที่ดีขึ้นไม่ได้ทำให้พนักงานรู้สึกผูกพันกับองค์กรมากขึ้น แต่เป็นเพียงปัจจัยหนึ่งที่ทำให้พนักงานรู้สึกอยากทำงานในองค์กรนี้ต่อไป โดยพนักงานกลุ่มนี้มีความคิดเห็นว่า หลักธรรมาภิบาลภายในองค์กร และการบริหารงานของผู้บริหารระดับสูงใน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด เป็นปัจจัยหลักที่จะส่งผลต่อความรู้สึกผูกพันกับองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม ในด้านความ

เชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ที่ว่า “ท่านมีความเชื่อมั่นในผู้บริหารที่จะนำพาองค์กรให้บรรลุสู่เป้าหมาย” ซึ่งผลที่ได้พบว่า พนักงานรู้สึกค่อนข้างไม่เห็นด้วยต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งถือว่ามีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดกว่าปัจจัยด้านอื่นๆ ผลที่ได้จึงสรุปได้ว่า หากผู้บริหารระดับสูงมีการบริหารจัดการองค์กรไปในทิศทางที่ดี สอดคล้องตามหลักธรรมาภิบาล ย่อมส่งผลให้สวัสดิการและปัจจัยด้านอื่นดีขึ้นตามไปด้วย พนักงานจะเกิดความพึงพอใจ และรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น



## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในสวัสดิการกับความผูกพันองค์กร กรณีศึกษา: พนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่ปฏิบัติงานส่วนสำนักงานใหญ่ ในยุค Post-COVID-19 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงาน เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และเพื่อศึกษาความพึงพอใจในสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่ปฏิบัติงานส่วนสำนักงานใหญ่ ในยุค Post-COVID-19 โดยการวิจัยในครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ที่ได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ที่เป็นพนักงานที่มีตำแหน่งน้อยกว่าหรือเทียบเท่าตำแหน่งผู้จัดการงาน ที่ปฏิบัติงานใน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ส่วนสำนักงานใหญ่ จำนวน 323 คน สามารถอธิบายและสรุปผลได้ ดังนี้

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษา ผู้วิจัยได้แบ่งผลการวิจัยออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

##### 5.1.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามเป็นที่พนักงานที่มีตำแหน่งน้อยกว่าหรือเทียบเท่าตำแหน่งผู้จัดการงาน ที่ปฏิบัติงานใน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ส่วนสำนักงานใหญ่ ในยุค Post-COVID-19 จำนวน 323 คน โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 57.6 มีสถานภาพโสด จบการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี พนักงานส่วนใหญ่ปฏิบัติงานรูปแบบตามเวลาปกติ (Day Work) ภายใต้อายุอยู่ระหว่าง 2 ช่วงที่มีจำนวนใกล้เคียงกัน คือ ช่วงอายุ 50 ปี ขึ้นไป ประกอบด้วยตำแหน่งงานใน ระดับ 4 (ผู้ช่วยผู้จัดการงาน/วิศวกรบริหารระบบ หรือเทียบเท่า) และระดับ 5 (ผู้จัดการงาน/ผู้จัดการงานวิศวกรรม หรือเทียบเท่า) และช่วงอายุ 30-39 ปี ที่มีตำแหน่งงานระดับ 2 (เจ้าหน้าที่อาวุโส/วิศวกรระบบ หรือเทียบเท่า) และพนักงานส่วนใหญ่จะมีการใช้สิทธิสวัสดิการให้แก่บุคคลในครอบครัว โดยจะใช้สิทธิสวัสดิการให้กับ มารดามากที่สุดถึงร้อยละ 87.0

### 5.1.2 ข้อมูลความพึงพอใจในสวัสดิการของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลจากการศึกษาพบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานใน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ส่วนสำนักงานใหญ่ ในยุค Post-COVID-19 มีความพึงพอใจในสวัสดิการโดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 โดยมีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านสุขภาพมากที่สุด ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ สวัสดิการด้านวันหยุด มีความพึงพอใจในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 ส่วนสวัสดิการที่เหลือ พนักงานมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง โดยมีความพึงพอใจสวัสดิการด้านการศึกษาน้อยที่สุด ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.98 อธิบายเพิ่มเติมได้ดังนี้

#### 5.1.2.1 สวัสดิการด้านเกี่ยวกับการเงิน

พนักงานที่ปฏิบัติงานใน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ส่วนสำนักงานใหญ่ ในยุค Post-COVID-19 มีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเกี่ยวกับการเงินอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.35 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.82) เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่าสวัสดิการส่วนใหญ่ได้รับพึงพอใจจากพนักงานกลุ่มตัวอย่างในระดับมาก โดยสหกรณ์ออมทรัพย์ ได้รับความพึงพอใจมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.11) รองลงมาคือ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (ค่าเฉลี่ย = 4.07) ส่วนสวัสดิการที่ได้รับความพอใจในระดับปานกลาง ประกอบด้วย ค่าล่วงเวลา (OT) การกู้เงินเพื่อการศึกษาสำหรับพนักงานและบุตรพนักงาน ทุนการศึกษาบุตรพนักงาน ค่าทำงานกะ และค่าพิจารณาบำเหน็จ ส่วนสวัสดิการที่ได้ความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ เงินรางวัลพิเศษ ที่มีความพึงพอใจระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย = 2.20)

#### 5.1.2.2 สวัสดิการด้านสุขภาพ

พนักงานที่ปฏิบัติงานใน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ส่วนสำนักงานใหญ่ ในยุค Post-COVID-19 มีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านสุขภาพอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.87 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.78) โดยค่ารักษาพยาบาล ของพนักงานและครอบครัว ได้รับความพึงพอใจมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.15) รองลงมาคือ การตรวจสุขภาพของพนักงานประจำปี (ค่าเฉลี่ย = 3.99) สวัสดิการต่อมาคือการเข้ารับบริการห้องปฐมพยาบาล (ค่าเฉลี่ย = 3.72) และการเยี่ยมไข้ กรณีพนักงานเป็นผู้ป่วยในของโรงพยาบาล (ค่าเฉลี่ย = 3.60) ซึ่งทุกสวัสดิการในสวัสดิการด้านสุขภาพ ได้รับความพึงพอใจในระดับมากทั้งหมด

#### 5.1.2.3 สวัสดิการด้านการศึกษา

พนักงานที่ปฏิบัติงานใน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ส่วนสำนักงานใหญ่ ในยุค Post-COVID-19 มีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 2.98 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.92) โดยการฝึกอบรมภายใน ได้รับความพึงพอใจมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 3.28) รองลงมาคือ ห้องสมุดให้บริการพนักงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.01) ต่อมาคือ การฝึกอบรมภายนอก ศึกษาดูงาน สัมมนา (ค่าเฉลี่ย = 2.94) และทุนการศึกษาต่อแก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย = 2.70) ซึ่งทุกสวัสดิการในสวัสดิการด้านการศึกษาได้รับความพึงพอใจในระดับปานกลางทั้งหมด

#### 5.1.2.4 สวัสดิการด้านนันทนาการ

พนักงานที่ปฏิบัติงานใน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ส่วนสำนักงานใหญ่ ในยุค Post-COVID-19 มีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านนันทนาการอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.02 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.94) โดยสถานที่ออกกำลังกายภายในบริษัท ได้รับความพึงพอใจมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 3.38) รองลงมาคือ กิจกรรมทางด้านกีฬา (ค่าเฉลี่ย = 3.12) ต่อมาคือ งานทอดผ้าป่า ทอดกฐินบริษัทประจำปี (ค่าเฉลี่ย = 2.97) และงานเลี้ยงสังสรรค์พนักงานประจำปี (ค่าเฉลี่ย = 2.63) ซึ่งทุกสวัสดิการในสวัสดิการด้านนันทนาการ ได้รับความพึงพอใจในระดับปานกลางทั้งหมด

#### 5.1.2.5 สวัสดิการด้านวันหยุด

พนักงานที่ปฏิบัติงานใน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ส่วนสำนักงานใหญ่ ในยุค Post-COVID-19 มีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านวันหยุดอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.71 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 1.10) เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่าทุกสวัสดิการในสวัสดิการด้านวันหยุด ได้รับความพึงพอใจจากพนักงานกลุ่มตัวอย่างในระดับมาก โดยสวัสดิการ 3 อันดับแรก ที่ได้รับความพึงพอใจมากที่สุดคือ การหยุดพักผ่อนสะสม (ค่าเฉลี่ย = 3.96) การหยุดพักผ่อน (ค่าเฉลี่ย = 3.92) และการลาป่วย (ค่าเฉลี่ย = 3.76) ส่วนสวัสดิการที่ได้รับความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ การลาสอบและการลาติดตามคู่สมรส ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 เท่ากัน

#### 5.1.2.6 สวัสดิการเพื่ออำนวยความสะดวกแก่พนักงาน

พนักงานที่ปฏิบัติงานใน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ส่วนสำนักงานใหญ่ ในยุค Post-COVID-19 มีความพึงพอใจในสวัสดิการเพื่ออำนวยความสะดวกแก่พนักงานอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.33 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 1.03) โดยสวัสดิการบริการรถรับ-ส่งพนักงาน ได้รับความพึงพอใจสูงสุด โดยมีความพึงพอใจระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.76) ส่วนสวัสดิการที่เหลือ



ได้รับความพึงพอใจระดับปานกลาง ประกอบด้วย สถานที่จอดรถภายในบริษัท (ค่าเฉลี่ย = 3.30) ห้องพักรับรอง อาคารงามดูพลี (ค่าเฉลี่ย = 3.17) และบ้านพักตากอากาศ (ค่าเฉลี่ย = 3.07)

### 5.1.3 ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลจากการศึกษาพบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานใน บริษัท วิทยูการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ส่วนสำนักงานใหญ่ ในยุค Post-COVID-19 มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับรู้สึกเห็นด้วย ต่อความผูกพันต่อองค์กร ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 โดยผู้ตอบแบบสอบถาม รู้สึกเห็นด้วยต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กรมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 3.85) รองลงมาคือ รู้สึกเห็นด้วยต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านความต้องการที่จะรักษาสถานภาพการเป็นพนักงานขององค์กร (ค่าเฉลี่ย = 3.59) และรู้สึกค่อนข้างเห็นด้วยต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (ค่าเฉลี่ย = 3.10) อธิบายเพิ่มเติมได้ดังนี้

#### 5.1.3.1 ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

พนักงานที่ปฏิบัติงานใน บริษัท วิทยูการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ส่วนสำนักงานใหญ่ ในยุค Post-COVID-19 มีความรู้สึกค่อนข้างเห็นด้วยต่อผูกพันต่อองค์กร ในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (ค่าเฉลี่ย = 3.10 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 1.08) โดยพนักงานรู้สึกภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กร มากที่สุด มีระดับความคิดเห็นที่รู้สึกเห็นด้วยต่อผูกพันต่อองค์กร (ค่าเฉลี่ย = 3.74) รองลงมาคือ เป้าหมายการทำงานของพนักงานมีความสอดคล้องกับเป้าหมายการดำเนินการขององค์กร มีระดับความคิดเห็นที่รู้สึกเห็นด้วยต่อผูกพันต่อองค์กร (ค่าเฉลี่ย = 3.49) และสุดท้ายข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นด้วยน้อยที่สุด คือ พนักงานมีความเชื่อมั่นในผู้บริหารที่จะนำพาองค์กรให้บรรลุสู่เป้าหมายที่ได้รับ ซึ่งพนักงานรู้สึกค่อนข้างไม่เห็นด้วยต่อความผูกพันต่อองค์กร (ค่าเฉลี่ย = 2.01)

#### 5.1.3.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร

พนักงานที่ปฏิบัติงานใน บริษัท วิทยูการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ส่วนสำนักงานใหญ่ ในยุค Post-COVID-19 มีความรู้สึกเห็นด้วยต่อผูกพันต่อองค์กร ในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร (ค่าเฉลี่ย = 3.85 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.78) ซึ่งพนักงานมีระดับความคิดเห็นที่รู้สึกเห็นด้วยต่อความผูกพันต่อองค์กรในทุกข้อคำถาม โดย 3 อันดับแรกที่พนักงานรู้สึกเห็น

ด้วยมากที่สุดในความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร คือ พนักงานจะรีบทำงานให้เสร็จอย่างรวดเร็วเมื่อได้รับมอบหมายงานให้ทำ (ค่าเฉลี่ย = 4.05) พนักงานจะใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย (ค่าเฉลี่ย = 4.03) และพนักงานมีความตั้งใจในการทำงานโดยยึดถือเป้าหมายขององค์กรเป็นที่ตั้งเสมอ (ค่าเฉลี่ย = 3.95)

#### 5.1.3.3 ความต้องการที่จะรักษาสถานภาพการเป็นพนักงานขององค์กร

พนักงานที่ปฏิบัติงานใน บริษัท วิฑูการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ส่วนสำนักงานใหญ่ ในยุค Post-COVID-19 มีความรู้สึกเห็นด้วยต่อผูกพันต่อองค์กร ในด้านความต้องการที่จะรักษาสถานภาพการเป็นพนักงานขององค์กร (ค่าเฉลี่ย = 3.59 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 1.03) โดย 3 อันดับแรกที่พนักงานรู้สึกเห็นด้วยมากที่สุดในการที่จะรักษาสถานภาพการเป็นพนักงานขององค์กร โดยมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย คือ พนักงานมีความภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร (ค่าเฉลี่ย = 4.09) พนักงานอยากประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานกับองค์กรนี้ (ค่าเฉลี่ย = 3.93) และพนักงานมั่นใจว่าการทำงานในองค์กร จะทำให้ชีวิตของท่านมีความสุข (ค่าเฉลี่ย = 3.69)

#### 5.1.4 ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

การจากศึกษา และการรวบรวมข้อมูล นำไปสู่การทดสอบสมมติฐานที่ผู้วิจัยได้ตั้งไว้ 3 ข้อ ดังนี้

5.1.4.1 สมมติฐานที่ 1 พนักงาน บริษัท วิฑูการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่ปฏิบัติงานส่วนสำนักงานใหญ่ ในยุค Post-COVID-19 ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการ แตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบสมมติฐานในปัจจัยส่วนบุคคลทั้ง 9 ปัจจัย ที่ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ การใช้สิทธิ์สวัสดิการให้แก่บุคคลในครอบครัว ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน อายุ การทำงาน ลักษณะการปฏิบัติงาน ประเภทกลุ่มงาน พบว่า พนักงาน บริษัท วิฑูการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่ปฏิบัติงานส่วนสำนักงานใหญ่ ในยุค Post-COVID-19 ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการ ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นปัจจัยส่วนบุคคลด้านประเภทกลุ่มงาน ที่มีความพึงพอใจในสวัสดิการแตกต่างกัน โดยกลุ่มงานธุรกิจ มีความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในระดับ

มาก ซึ่งมากกว่า กลุ่มงานปฏิบัติการ และกลุ่มงานวิศวกรรม ที่มีความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในระดับปานกลาง เมื่อทำการพิจารณาแต่ละสวัสดิการโดยละเอียดพบว่า พนักงานกลุ่มงานธุรกิจ มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในทุกสวัสดิการ มากกว่าพนักงานกลุ่มงานปฏิบัติการและกลุ่มงานวิศวกรรม ยกเว้นสวัสดิการดังต่อไปนี้

สวัสดิการด้านเกี่ยวกับการเงิน ในส่วนของ ค่าพิจารณาบำเหน็จ และทุนการศึกษาต่อแก่พนักงาน ที่พนักงานกลุ่มงานวิศวกรรมมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจมากกว่ากลุ่มงานธุรกิจ สืบเนื่องมาจากกลุ่มงานด้านวิศวกรรม เป็นกลุ่มงานสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร มีภารกิจและปริมาณงานที่ค่อนข้างมากกว่า ทำให้เกณฑ์การปรับขึ้นเงินเดือนหรือการพิจารณาบำเหน็จ จะได้รับมากกว่ากลุ่มงานธุรกิจ และยังรวมถึงโอกาสที่จะได้รับทุนในการศึกษาต่อที่มากกว่า เพราะภารกิจงานที่เกี่ยวข้องกับด้านการบินบางส่วนค่อนข้างมีความเฉพาะ และยังมีหลักสูตรการเรียนการสอนในประเทศไทยที่ครอบคลุมเพียงพอ ทำให้องค์กรมีความจำเป็นต้องให้ทุนศึกษาต่อแก่พนักงานกลุ่มงานนี้มากกว่ากลุ่มอื่น ซึ่งจากเหตุผลดังกล่าว เป็นผลทำให้กลุ่มงานวิศวกรรมมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจใน 2 สวัสดิการนี้มากกว่ากลุ่มงานธุรกิจ

นอกจากนี้ยังมี สวัสดิการเพื่ออำนวยความสะดวกแก่พนักงาน ในส่วนของ ห้องพักรับรอง อาคารงามดูพลี ที่พนักงานกลุ่มงานปฏิบัติการมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจมากกว่ากลุ่มงานธุรกิจ สืบเนื่องมาจาก ภารกิจหลักในการทำงานของกลุ่มงานปฏิบัติการ มีความจำเป็นที่จะต้องเข้ากะหมุนเวียนภายในบริษัท ทำให้กลุ่มงานนี้สามารถใช้สิทธิ์เข้าพักห้องพักรับรอง อาคารงามดูพลี ได้มากกว่ากลุ่มงานอื่น

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY

5.1.4.2 สมมติฐานที่ 2 พนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่ปฏิบัติงานส่วนสำนักงานใหญ่ ในยุค Post-COVID-19 ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบสมมติฐานในปัจจัยส่วนบุคคลทั้ง 9 ปัจจัย ที่ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ การใช้สิทธิ์สวัสดิการให้แก่บุคคลในครอบครัว ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน อายุการทำงาน ลักษณะการปฏิบัติงาน ประเภทกลุ่มงาน พบว่า พนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่ปฏิบัติงานส่วนสำนักงานใหญ่ ในยุค Post-COVID-19 ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน

มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน ยกเว้นปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ระดับการศึกษา และลักษณะการปฏิบัติงาน ที่พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อธิบายเพิ่มเติมดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ จากการสอบถามข้อมูลพนักงานเพิ่มเติมพบว่า พนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 40 ปี โดยเฉพาะช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวนหนึ่ง มีความคิดที่ต้องการจะเปลี่ยนงานไปยังหน่วยงานอื่น เนื่องจากฐานเงินเดือนขององค์กรไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในปัจจุบัน ส่วนพนักงานที่มีอายุอยู่ในช่วง 40-49 ปี บางคนมีความต้องการที่จะเกษียณก่อนกำหนด (early retirement) สืบเนื่องมาจากเหตุการณ์ Covid-19 ที่ผ่านมา ทำให้วิถีชีวิตและความคิดในด้านการทำงานของพนักงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งพนักงานที่มีอายุช่วง 50 ปีขึ้นไป ส่วนใหญ่ทำงานร่วมกับองค์กรมานาน ร่วมผ่านความเปลี่ยนแปลงต่างๆ กับองค์กรมากมาย รวมไปถึงอายุงานที่เหลือน้อย จึงไม่มีความคิดที่จะเปลี่ยนงาน จึงเป็นสาเหตุให้พนักงานกลุ่มนี้มีระดับความผูกพันต่อองค์กรมากกว่ากลุ่มอื่น ซึ่งนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่งงาน และอายุการทำงาน กล่าวคือพนักงานที่มีอายุ 50 ปี ขึ้นไป ที่ส่วนใหญ่จะอยู่ในตำแหน่งงานระดับ 4 และระดับ 5 และมีอายุการทำงานอยู่ในช่วง ในช่วง 25-29 ปี และช่วง 30 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า พนักงานที่มีอายุน้อยในช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี และช่วงอายุ 30 ปีต้นๆ ที่ส่วนใหญ่จะมีระดับตำแหน่งงานอยู่ที่ระดับ 2 และมีอายุการทำงานน้อย

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพ จากผลที่ได้พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสดส่วนใหญ่ ยังมีอายุน้อย มีโอกาสที่จะเปลี่ยนงานไปองค์กรที่ตนรู้สึกพึงพอใจมากกว่า และจากการสอบถามข้อมูลพนักงานเพิ่มเติมพบว่า พนักงานกลุ่มดังกล่าวมีความสนใจในเรื่องเงินเดือนที่ควรได้รับ มากกว่าสวัสดิการด้านอื่นๆ จึงส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรส

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านการใช้สิทธิ์สวัสดิการให้แก่บุคคลในครอบครัว จากการสอบถามข้อมูลพนักงานเพิ่มเติมพบว่าเหตุผลที่ พนักงานที่ใช้สิทธิ์ส่วนใหญ่รู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากกว่า เพราะว่าการสามารถช่วยเหลือค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ของบุคคลในครอบครัวพนักงานได้ ไม่ว่าจะเป็น สวัสดิการเบิกค่ารักษาพยาบาลให้แก่ บิดา มารดาสามี/ภรรยา และบุตร และสวัสดิการทุนการศึกษาบุตรพนักงาน เป็นต้น ซึ่งเป็นการช่วยลดภาระให้แก่พนักงานอย่างมาก และมองว่าหน่วยงานอื่น ไม่สามารถมอบสิทธิ์สวัสดิการได้เท่ากับองค์กรนี้

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านกลุ่มงาน จากการพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรแต่ละด้าน พบว่าพนักงานกลุ่มงานวิศวกรรมมีความต้องการที่จะรักษาสถานภาพการเป็นพนักงานขององค์กรมากกว่า

พนักงานกลุ่มงานอื่น เพราะพนักงานกลุ่มงานวิศวกรรมของ บริษัท วิทยุการบินฯ จำเป็นต้องจบสาขา เฉพาะตามที่องค์กรกำหนด ทำให้ยากต่อการที่จะย้ายไปทำงานหน่วยงานอื่น และจากการสอบถาม ข้อมูลพนักงานเพิ่มเติมพบว่า พนักงานกลุ่มงานปฏิบัติการส่วนใหญ่ ไม่ต้องการทำงานในสายงานนี้ไป ตลอด เนื่องจากมองว่ากลุ่มงานนี้เป็นกลุ่มงานที่มีความเครียดในการทำงานสูง มีการนอนที่ไม่เป็น เวลาทำให้เสียสุขภาพ จึงมีความคิดที่อยากจะเปลี่ยนงานไปหน่วยงานอื่นหรือเปลี่ยนไปทำธุรกิจ ส่วนตัว เมื่อทำงานเก็บเงินไปได้จนถึงจุดที่ตนเองพอใจ ส่วนพนักงานกลุ่มงานสนับสนุนบางส่วน มองว่าองค์กรอื่นที่เป็นหน่วยงานเอกชน ที่เป็นตำแหน่งงานเดียวกันกับที่ตนทำอยู่ ส่วนมากจะให้เงินฐาน เดือนสูงกว่าองค์กรนี้ ทำให้พนักงานอยากเปลี่ยนงานไปทำงานที่อื่นมากกว่า จากที่กล่าวมาข้างต้นจึง เป็นเหตุผลที่ว่า พนักงานกลุ่มงานวิศวกรรม มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า กลุ่มงานปฏิบัติการ และ กลุ่มงานสนับสนุน

5.1.4.3 สมมติฐานที่ 3 ความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่ปฏิบัติงานส่วนสำนักงานใหญ่ ในยุค Post-COVID-19 ส่งผลต่อความผูกพันต่อ องค์กร

ผลจากการทดสอบสมมติฐานในปัจจุบันด้านความพึงพอใจในสวัสดิการทั้ง 6 ด้าน ที่ประกอบด้วย สวัสดิการด้านเกี่ยวกับการเงิน สวัสดิการด้านสุขภาพ สวัสดิการด้านการศึกษา สวัสดิการด้านนันทนาการ สวัสดิการด้านวันหยุด สวัสดิการเพื่ออำนวยความสะดวกแก่พนักงาน พบว่า ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเกี่ยวกับการเงิน สวัสดิการด้านสุขภาพ และสวัสดิการด้าน วันหยุด ของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่ปฏิบัติงานส่วนสำนักงานใหญ่ ใน ยุค Post-COVID-19 ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่ ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านการศึกษา สวัสดิการด้านนันทนาการ และสวัสดิการเพื่ออำนวยความสะดวกแก่พนักงาน ไม่ได้ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

### 5.1.5 วิเคราะห์ข้อมูลจากข้อเสนอแนะ

จากการตอบคำถามปลายเปิดในแบบสอบถาม ที่ได้จากพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานใน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ส่วนสำนักงานใหญ่ พบว่า

1. สวัสดิการที่พนักงานต้องการให้องค์กรปรับปรุงแก้ไขมากที่สุดคือ เงินรางวัลพิเศษ ที่อยู่ในประเภทสวัสดิการด้านการเงิน โดยต้องการให้องค์กรกลับมาจ่ายเงินรางวัลพิเศษตามปกติ และให้มีการจ่ายย้อนหลังในช่วงที่พนักงานไม่ได้รับ
2. รองลงมาคือ ค่ารักษาพยาบาล ของพนักงานและครอบครัว ในประเภทสวัสดิการด้านสุขภาพ โดยต้องการให้มีการปรับเกณฑ์วงเงินในการเบิกค่าแพทย์และค่ารักษาพยาบาล ให้สอดคล้องกับราคาการรักษาในปัจจุบัน
3. พนักงานบางส่วนมีต้องการให้องค์กรกลับมาให้สิทธิทุนการศึกษาต่อแก่พนักงาน ในประเภทสวัสดิการด้านการศึกษา สิทธิบ้านพักตากอากาศ และสิทธิห้องพักรับรองอาคารงามดูพลี ในประเภทสวัสดิการเพื่ออำนวยความสะดวกแก่พนักงาน ตามจำนวนสิทธิเดิมก่อนเกิดเหตุการณ์ Covid-19 และต้องการให้องค์กรมีการปรับปรุงอาคารกีฬา และอุปกรณ์ออกกำลังกาย ในประเภทสวัสดิการด้านนันทนาการ ให้มีความพร้อมใช้งานมากขึ้น
4. พนักงานส่วนใหญ่รู้สึกเห็นด้วยและคิดว่า หากองค์กรมอบสวัสดิการที่ดี เพียงพอ เป็นที่น่าพึงพอใจให้แก่พนักงาน พนักงานก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น แต่ทั้งนี้ การที่พนักงานจะรู้สึกผูกพันต่อองค์กรได้ ไม่ได้เกิดจากความพึงพอใจในสวัสดิการเพียงอย่างเดียว แต่ยังรวมไปถึงการที่พนักงานต้องมีความรู้สึกเชื่อมั่นในผู้บริหารอีกด้วย

## 5.2 อภิปรายผลการวิจัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จากการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในสวัสดิการกับความผูกพันองค์กร กรณีศึกษา: พนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่ปฏิบัติงานส่วนสำนักงานใหญ่ ในยุค Post-COVID-19 สามารถอภิปรายผล โดยจะวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการ และผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และวิเคราะห์เปรียบเทียบผลความพึงพอใจในสวัสดิการส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยจะอธิบายอิงจากวัตถุประสงค์ในการวิจัย ดังนี้

### 5.2.1 ความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่ปฏิบัติงานส่วนสำนักงานใหญ่ ในยุค Post-COVID-19

จากผลการศึกษา ความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่ปฏิบัติงานส่วนสำนักงานใหญ่ ในยุค Post-COVID-19 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 อธิบายได้ว่า พนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่ปฏิบัติงานส่วนสำนักงานใหญ่ ในยุค Post-COVID-19 มีความพึงพอใจในสวัสดิการระดับมาก โดยปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ไม่ได้ทำให้ความพึงพอใจในสวัสดิการพนักงานแตกต่างกัน ยกเว้น ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประเภทกลุ่มงาน ที่ผู้วิจัยได้ทำการแบ่งกลุ่มตัวอย่างประเภทกลุ่มงานแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยอ้างอิงจากโครงสร้างองค์กร เพื่อให้ได้สัดส่วนที่เหมาะสมมากที่สุด ซึ่งจากผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานในกลุ่มงานธุรกิจ มีความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในระดับมาก ซึ่งมากกว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานในกลุ่มงานปฏิบัติการ และกลุ่มงานวิศวกรรม ที่มีความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในระดับปานกลาง โดยพบว่า พนักงานกลุ่มงานธุรกิจ มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในสวัสดิการ มากกว่าพนักงานกลุ่มงานปฏิบัติการและกลุ่มงานวิศวกรรม ยกเว้น สวัสดิการด้านการเงิน ในส่วนของ ค่าพิจารณาบำเหน็จ และทุนการศึกษาต่อแก่พนักงาน ที่พนักงานกลุ่มงานวิศวกรรมมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจมากกว่า และสวัสดิการเพื่ออำนวยความสะดวกแก่พนักงาน ในส่วนของ ห้องพักรับรอง อาคารงามดูพลี ที่พนักงานกลุ่มงานปฏิบัติการมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจมากกว่า อันเป็นผลสืบเนื่องมาจาก ความสำคัญของภารกิจงานและลักษณะการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งเห็นว่าองค์กรควรมีการปรับกฎระเบียบด้านสวัสดิการให้พนักงานแต่ละกลุ่มงานได้รับสิทธิ์ที่เท่าเทียมกัน ด้วย ต่อมาเมื่อวิเคราะห์สวัสดิการแต่ละประเภท พบว่าสวัสดิการด้านสุขภาพได้รับความพึงพอใจมากที่สุด รองลงคือสวัสดิการด้านวันหยุด โดยทั้ง 2 มีความพึงพอใจในสวัสดิการอยู่ในระดับมาก ส่วนสวัสดิการที่ได้รับความพึงพอใจน้อยที่สุดคือ สวัสดิการด้านการศึกษา ที่ได้รับความพึงพอใจในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นผลมาจากการที่องค์กรลดหรือตัดงบประมาณด้านการศึกษาในช่วง Covid-19 ที่ผ่านมา ทั้งการลดทุนการศึกษาต่อแก่พนักงาน การตัดงบการอบรมภายในและภายนอก และเมื่อนำมาเปรียบเทียบกับปัจจัยส่วนบุคคลด้านประเภทกลุ่มงาน ยิ่งเป็นการสนับสนุนผลการศึกษาที่ได้ เนื่องจากกลุ่มงานปฏิบัติการ และกลุ่มงานวิศวกรรม เป็นกลุ่มงานที่มีความจำเป็นที่จะต้องได้รับการศึกษาและการอบรมมากกว่ากลุ่มงานธุรกิจ เนื่องจากภารกิจงานมีความเฉพาะตัวกว่า จึงจำเป็นต้องได้รับการเรียนรู้ และการอบรมที่ถูกต้องก่อน ถึงได้จะรับใบอนุญาตการทำงาน ให้สามารถนำไปปฏิบัติงานจริงได้ และนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับที่ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2554) ระบุไว้ในส่วนของสวัสดิการ

ที่มุ่งพัฒนาพนักงาน ที่กล่าวว่า พนักงานควรได้รับการส่งเสริมการศึกษาทั้งในและนอกเวลาทำงาน การอบรมความรู้เกี่ยวกับการทำงานทั้งในและนอกสถานที่ทำงาน ดังนั้น หากองค์กรได้มีการปรับปรุงสวัสดิการด้านการศึกษาให้ดีขึ้น หรือเปลี่ยนให้กลับมาเป็นเหมือนก่อนการเกิด Covid-19 ย่อมส่งผลให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในสวัสดิการมากขึ้นด้วย

## 5.2.2 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่ปฏิบัติงานส่วนสำนักงานใหญ่ ในยุค Post-COVID-19

จากผลการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่ปฏิบัติงานส่วนสำนักงานใหญ่ ในยุค Post-COVID-19 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 อธิบายได้ว่า พนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่ปฏิบัติงานส่วนสำนักงานใหญ่ ในยุค Post-COVID-19 มีความคิดเห็นที่รู้สึกเห็นด้วยต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ยกเว้น ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ ระดับการศึกษา และลักษณะการปฏิบัติงาน ที่พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน กล่าวคือ พนักงานกลุ่มงานวิศวกรรม มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า กลุ่มงานปฏิบัติการ และกลุ่มงานสนับสนุน พนักงานกลุ่มที่มีอายุช่วง 50 ปีขึ้นไป จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า พนักงานกลุ่มอื่นๆ พนักงานตำแหน่งงานระดับ 4 และระดับ 5 จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า พนักงานตำแหน่งงานระดับ 2 ส่วนพนักงานกลุ่มอายุการทำงาน 30 ปีขึ้นไป และพนักงานกลุ่มอายุการทำงาน 25-29 ปี จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า พนักงานกลุ่มอายุการทำงานน้อยกว่า โดยจากผลศึกษาในด้านปัจจัยส่วนบุคคลทั้ง 3 ปัจจัย จะเห็นได้ว่า ยิ่งพนักงานมีอายุเพิ่มขึ้น มีตำแหน่งงานที่สูงขึ้น มีช่วงเวลาที่ได้ทำงานในองค์กรแห่งนี้เยอะขึ้น พนักงานก็จะยิ่งมีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจากการสอบถามข้อมูลพนักงานบางส่วนที่เกี่ยวข้องกับประเด็นทั้ง 3 ปัจจัยเพิ่มเติม พบว่าพนักงานกลุ่มที่มีอายุช่วง 50 ปีขึ้นไป ซึ่งส่วนใหญ่จะมีอายุการทำงาน 25 ปีขึ้นไป และมีระดับตำแหน่งงานอยู่ที่ ระดับ 4 และระดับ 5 ให้เหตุผลหลักๆ ว่า มีความรู้สึกเคยชินกับสภาพความเป็นอยู่ในองค์กรมานานจึงเกิดความผูกพันต่อองค์กร และเหตุผลรอง คือ พนักงานมีอายุงานที่มากเกินไปจนจะมีแนวความคิดในการเปลี่ยนงานใหม่ และรู้สึกพึงพอใจกับเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับจากองค์กรอยู่แล้ว ปัจจัยส่วนบุคคลต่อมา คือ พนักงานกลุ่มที่มีสถานภาพสมรส มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า พนักงานกลุ่มที่มีสถานภาพโสด พนักงานที่ใช้สิทธิ์สวัสดิการให้แก่บุคคลในครอบครัว มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า พนักงานที่ไม่ได้ใช้สิทธิ์ แสดงให้เห็นว่า พนักงานที่มีครอบครัว หรือมีภาระทางการเงิน จะรู้สึกรักองค์กรและผูกพันต่อ



องค์กรมากกว่า เนื่องจากองค์กรสามารถช่วยแบ่งเบาภาระของพนักงานได้ ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานต่อไป สอดคล้องกับ ทฤษฎี 2 ปัจจัย ของเฟรดริก เฮอร์ซเบิร์ก อังโน พิทยา บวรวัฒนา (2541) ที่กล่าวว่า พนักงานที่ได้รับผลตอบแทน และสวัสดิการจากองค์กร จนรู้สึกพึงพอใจ สิ่งนี้สามารถเป็นหนึ่งในปัจจัยที่จะกระตุ้นให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในที่จะอยากทำงานให้เต็มประสิทธิภาพได้ และเมื่อวิเคราะห์ประเด็นแต่ละด้านของความผูกพันองค์กร พบว่าพนักงานมีความรู้สึกเห็นด้วยกับ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร มากที่สุด รองลงมาคือ พนักงานมีความต้องการที่จะรักษาสถานภาพการเป็นพนักงานขององค์กร ส่วนประเด็นด้าน พนักงานมีความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ได้รับความคิดเห็นในระดับรู้สึกค่อนข้างเห็นด้วยต่อความผูกพันต่อองค์กร เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า พนักงานรู้สึกค่อนข้างไม่เห็นด้วยที่ว่าผู้บริหารที่จะนำพาองค์กรให้บรรลุสู่เป้าหมายได้ ซึ่งหากผู้บริหารขององค์กรสามารถสร้างความเชื่อมั่นให้แก่พนักงานได้ พนักงานก็จะรู้สึกทิศทางขององค์กรมากขึ้น เข้าใจถึงภารกิจแนวทางการทำงานที่ชัดเจนมากขึ้น ย่อมส่งผลให้คะแนนความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นด้วยเช่นกัน

### 5.2.3 ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่ปฏิบัติงานส่วนสำนักงานใหญ่ ในยุค Post-COVID-19

จากผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านการเงิน สวัสดิการด้านสุขภาพ และสวัสดิการด้านวันหยุด ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่ปฏิบัติงานส่วนสำนักงานใหญ่ ในยุค Post-COVID-19 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยความพึงพอใจในสวัสดิการด้านการเงิน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด รองลงมาคือ ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านวันหยุด และสวัสดิการด้านสุขภาพ ตามลำดับ ส่วนความพึงพอใจในสวัสดิการด้านการศึกษา สวัสดิการด้านนันทนาการ และสวัสดิการเพื่ออำนวยความสะดวกแก่พนักงาน ไม่ได้ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในสวัสดิการแต่ละด้านที่ส่งผล โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า

ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านการเงินในภาพรวมของพนักงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่าสวัสดิการด้านการเงินที่ได้รับความพึงพอใจจากพนักงานน้อยที่สุด คือ เงินรางวัลพิเศษ ที่ได้รับความพึงพอใจในระดับน้อย รองลงมาคือ ค่าพิจารณาบำเหน็จ ที่แม้ว่าจะได้รับความพึงพอใจในระดับปานกลาง แต่ยังถือว่ามีความพึงพอใจที่น้อยมากถัดจากเงินรางวัล

พิเศษ อันเนื่องจากองค์กรได้งดการจ่ายเงินรางวัลพิเศษให้แก่พนักงานตั้งแต่การเกิด Covid-19 ที่ผ่านมา ซึ่งถือว่าเป็นระยะเวลาหลายปีสำหรับพนักงาน ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านนี้น้อยลง อันจะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรน้อยลงตามไปด้วย สอดคล้องกับ ทฤษฎีความคาดหวัง ของวอร์ม ที่กล่าวว่าถึงความคาดหวังในการทำงานว่า ยิ่งพนักงานมีความพยายามตั้งใจทำงานมากเท่าไร ก็จะมีโอกาสได้รางวัลและสิ่งตอบแทนกลับคือมาเช่นกัน ซึ่งหากองค์กรมีการปรับปรุงนำฐานเงินเดือนหรือค่าพิจารณาบำเหน็จของพนักงาน มาพิจารณาและปรับปรุงใหม่อีกครั้งโดยให้มีความสอดคล้องกับยุคปัจจุบัน ย่อมจะส่งผลให้ พนักงานก็จะเกิดความรู้สึกพึงพอใจ ส่งผลให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น และอยากทำงานให้กับองค์กรนี้ต่อไป

ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านวันหยุดในภาพรวมของพนักงาน อยู่ในระดับมาก และพบว่าสวัสดิการด้านวันหยุดทุกประเภทได้รับความพึงพอใจจากพนักงานในระดับมากทั้งหมด เมื่อทำการแจกแจงรายละเอียดจะพบว่า สวัสดิการด้านวันหยุดที่ได้รับความพึงพอใจจากพนักงานมากที่สุดคือการหยุดพักผ่อนสะสม ที่สามารถเก็บสิทธิ์การลาหยุดพักผ่อนคงเหลือมาใช้ในปีถัดไปได้ รองลงมาคือการหยุดพักผ่อน และการลาป่วย ตามลำดับ ในภาพรวมสวัสดิการด้านนี้สร้างความพึงพอใจให้แก่พนักงานอยู่แล้ว ที่จะส่งให้พนักงานผูกพันต่อองค์กร แต่ยังสามารถปรับปรุงในส่วนของการลาหยุดอื่น ๆ คือ การลาสอบ การลาติดตามคู่สมรส ที่ได้คะแนนความพึงพอใจน้อยสุดในประเภทสิทธิ์การลาเพื่อที่พนักงานจะได้มีความพึงพอใจเพิ่มขึ้นอีก ซึ่งจะส่งผลในด้านดีต่อความผูกพันต่อองค์กรเช่นกัน

ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านสุขภาพในภาพรวมของพนักงาน อยู่ในระดับมาก และพบว่าสวัสดิการด้านสุขภาพทุกประเภทได้รับความพึงพอใจจากพนักงานในระดับมากทั้งหมด เมื่อพิจารณาแต่ละสวัสดิการภายในพบว่า ค่ารักษาพยาบาล ของพนักงานและครอบครัว ได้รับความพึงพอใจพนักงานมากที่สุด รองลงมาคือ การตรวจสุขภาพของพนักงานประจำปี การเข้ารับบริการห้องปฐมพยาบาล และการเยี่ยมไข้ กรณีพนักงานเป็นผู้ป่วยในของโรงพยาบาล ตามลำดับ ซึ่งถือว่าในภาพรวมสวัสดิการด้านนี้สร้างความพึงพอใจให้แก่พนักงานอยู่แล้ว ที่จะส่งผลดีให้พนักงานรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

#### 5.3.1 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมสำหรับ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ส่วนสำนักงานใหญ่

1. จากผลการศึกษาที่แสดงให้เห็นว่า ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านการเงิน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมากที่สุด ซึ่งหากพนักงานรู้สึกพึงพอใจในสวัสดิการด้านการเงินลดลงก็จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ลดลงตามไปด้วย โดยผลจากข้อมูลความพึงพอใจในสวัสดิการของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า เงินรางวัลพิเศษ เป็นสวัสดิการที่ได้รับ ความพึงพอใจจากพนักงานน้อยที่สุด และยิ่งรวมไปถึง ฐานเงินเดือนหรือค่าพิจารณาบำเหน็จที่พนักงานได้รับ จึงเห็นว่ากองบริหารทรัพยากรบุคคลและผู้บริหารระดับสูง ควรมีการนำประเด็นเรื่องการจ่ายเงินรางวัลพิเศษ และเรื่องเงินเดือนกลับมาพิจารณาใหม่อีกครั้ง เพื่อสร้างความพึงพอใจแก่พนักงาน อันจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ให้พนักงานอยากทำร่วมกับองค์กรแห่งนี้ต่อไป

2. กองบริหารทรัพยากรบุคคลควรนำหลักเกณฑ์ในส่วนของค่ารักษาพยาบาล ของพนักงาน และครอบครัวมาปรับปรุงใหม่ เนื่องจากแบบสอบถามในส่วนคำถามปลายเปิดที่ให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการด้านสุขภาพ พบว่า พนักงานมีความต้องการที่จะให้องค์กรปรับเกณฑ์การเบิกค่าแพทย์ และค่ารักษาพยาบาลให้เพิ่มขึ้นจากเดิม เพื่อให้สอดคล้องกับราคาทางการแพทย์ตามยุคสมัย นอกจากนี้ยังพบว่ายังมีพนักงานอีกจำนวนหนึ่งที่ต้องการองค์กร เพิ่มสิทธิการรักษาในรูปแบบแพทย์ทางเลือก เพิ่มเติมไปในระเบียบบริษัทฯ ด้วย เนื่องจากการทำงานในปัจจุบันส่งผลให้พนักงานหลายคนประสบปัญหาเป็นโรคออฟฟิศซินโดรม (Office Syndrome) ทำให้พนักงานต้องไปพึ่งพาการรักษากับแพทย์ทางเลือกมากขึ้น หากองค์กรมีการปรับปรุงสวัสดิการด้านสุขภาพให้พนักงานพึงพอใจมากขึ้นได้ พนักงานก็จะให้คะแนนความผูกพันองค์กรมากขึ้นด้วยเช่นกัน

3. องค์กรควรหันมาสนใจสวัสดิการในด้านที่เหลือเพิ่มเติม ประกอบด้วย สวัสดิการด้านการศึกษา สวัสดิการด้านนันทนาการ และสวัสดิการเพื่ออำนวยความสะดวกแก่พนักงาน ที่ได้รับความพึงพอใจจากพนักงานระดับปานกลาง และไม่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร โดยควรมีการปรับปรุงหรือพัฒนาสวัสดิการให้ดีขึ้นกว่าเดิม อาทิเช่น มีการเพิ่มสิทธิทุนการศึกษาต่อแก่พนักงานให้มากขึ้น โดยอาจจะเพิ่มเงื่อนไขการให้ทุนเป็น ให้ทุนการศึกษาแก่พนักงานแบบครอบคลุมทั้งหมด และให้ทุนการศึกษาแก่พนักงานในบางส่วนเพื่อให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่สมเหตุสมผล การจัดให้มีการซ่อมแซมอาคารกีฬาและสถานออกกำลังกายภายในองค์กรให้พนักงานมีความรู้สึกที่สามารถใช้

อาคารได้อย่างปลอดภัย การจัดสรรอุปกรณ์ออกกำลังกายใหม่ให้แก่พนักงานทดแทนอุปกรณ์ที่ชำรุด และการปรับสิทธิ์การเข้าพักของพนักงานทั้งห้องพักรับรอง อาคารงามดูพลี และบ้านพักตากอากาศ ให้กลับมามีจำนวนสิทธิ์เท่าเดิม หรือเพิ่มขึ้นตามแต่องค์กรเห็นสมควร เป็นต้น เพื่อสร้างความรู้สึกพึงพอใจให้แก่พนักงานมากขึ้น ซึ่งอาจจะเป็นการเพิ่มปัจจัยด้านสวัสดิการที่จะช่วยส่งผลให้พนักงานรู้สึกผูกพันต่อองค์กร พร้อมทั้งจะทุ่มเทแรงกายแรงใจทำงานให้กับองค์กรมากขึ้น

### 5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในสวัสดิการกับความผูกพันองค์กรของ พนักงาน บริษัท วิฑูการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ให้ครอบคลุมทุกศูนย์ทั่วทั้งประเทศ เพื่อที่จะได้ทราบถึงข้อมูลทางด้านความพึงพอใจในสวัสดิการและความผูกพันองค์กรของพนักงานที่แท้จริงมากยิ่งขึ้น ได้รับฟังความคิดเห็นของพนักงานที่อยู่ตามศูนย์หรือจังหวัดอื่นมากขึ้น เพื่อที่จะได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์และปรับปรุงองค์กรในภาพรวมให้ครอบคลุมและมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

2. ควรมีการเพิ่มช่องตาราง ไม่ได้ใช้สวัสดิการ/ไม่มีความเห็น ในแบบสอบถามส่วนที่ 2 ที่ถามถึงระดับความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงาน เพราะพนักงานบางคนไม่ได้ใช้สวัสดิการดังกล่าว ทำให้ไม่มีความเห็นในสวัสดิการดังกล่าว

## ภาคผนวก

## แบบสอบถาม

ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในสวัสดิการกับความผูกพันองค์กร: กรณีศึกษา  
พนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่ปฏิบัติงานส่วนสำนักงานใหญ่  
ในยุค Post-COVID-19

## คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการทำสารนิพนธ์ (Directed Studies) ระดับปริญญาโท  
ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยจะนำข้อมูลที่ได้ไป  
วิเคราะห์ถึงความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เพื่อให้  
องค์กรสามารถนำผลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงสวัสดิการ และหาวิธีที่จะทำให้พนักงาน  
รู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

แบบสอบถามนี้ประกอบด้วยคำถาม 4 ส่วน ดังนี้

- |           |   |
|-----------|---|
| ส่วนที่ 1 | ข้อมูลส่วนบุคคล                                 |
| ส่วนที่ 2 | ความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม |
| ส่วนที่ 3 | ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน                   |
| ส่วนที่ 4 | ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ                       |

ขอความอนุเคราะห์ท่านได้โปรดตอบข้อคำถามให้ครบทุกข้อและตอบตามความเป็นจริง อัน  
จะเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม ทั้งนี้ การให้ข้อมูลดังกล่าวจะถือเป็นความลับ คำตอบของท่านจะไม่ถูก  
เปิดเผยในที่ใด ๆ เป็นรายบุคคลแต่จะนำคำตอบของท่านไปใช้สำหรับการวิเคราะห์ สรุป และนำเสนอ  
ผลการศึกษาในภาพรวมเท่านั้น

ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

นางสาวชญาภรณ์ นันทน์ภูมิตร

นิสิตระดับปริญญาโท

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

### ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดพิจารณาคำถาม และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ให้ตรงกับความเป็นจริง  
เกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด

1. เพศ  1. ชาย  2. หญิง
2. อายุ (นับจากปีเกิด เช่น เกิดปี พ.ศ. 2530 เท่ากับอายุ 36 ปี)
1. ต่ำกว่า 30 ปี  2. 30-39 ปี
3. 40-49 ปี  4. 50 ปีขึ้นไป
3. สถานภาพ  1. โสด  2. สมรส  3. อื่น ๆ
4. การเข้าถึงสวัสดิการของบุคคลในครอบครัว (เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ)
1. บิดา  2. มารดา  3. สามเณร/ภรรยา
4. บุตร  5. ไม่ได้ใช้สิทธิ์
5. ระดับการศึกษา  1. ต่ำกว่าปริญญาตรี  2. ปริญญาตรี  3. สูงกว่าปริญญาตรี
6. ระดับตำแหน่งงาน  ระดับ 1 (เจ้าหน้าที่ / วิศวกร / หรือเทียบเท่า)
- ระดับ 2 (เจ้าหน้าที่อาวุโส / วิศวกรระบบ / หรือเทียบเท่า)
- ระดับ 3 (เจ้าหน้าที่บริหาร / วิศวกรระบบอาวุโส / หรือเทียบเท่า)
- ระดับ 4 (ผู้ช่วยผู้จัดการงาน / วิศวกรบริหารระบบ / หรือเทียบเท่า)
- ระดับ 5 (ผู้จัดการงาน / ผู้จัดการงานวิศวกรรม / หรือเทียบเท่า)
7. อายุการทำงานของท่านใน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด (นับเฉพาะจำนวนปีที่ทำงาน โดยไม่คิดเศษของเดือน)
1. น้อยกว่า 5 ปี  2. 5-9 ปี  3. 10-14 ปี  4. 15-19 ปี
5. 20-24 ปี  6. 25-29 ปี  7. 30 ปี ขึ้นไป

8. ลักษณะการปฏิบัติงาน  1. ตามเวลาปกติ (Day Work)  2. เข้าเวร (Shift Work)
9. ประเภทกลุ่มงาน  1. กลุ่มงานปฏิบัติการ  2. กลุ่มงานวิศวกรรม
3. กลุ่มงานสนับสนุน  4. กลุ่มงานธุรกิจ

ส่วนที่ 2 ความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงาน บริษัท วิฑูการบินแห่งประเทศไทย จำกัด  
ที่ปฏิบัติงานในส่วนสำนักงานใหญ่

คำชี้แจง โปรดพิจารณาคำถาม และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

สวัสดิการ	ระดับความพึงพอใจในสวัสดิการ				
	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
<b>สวัสดิการด้านการเงิน</b>					
1. ค่าล่วงเวลา (OT)					
2. ค่าทำงานกะ (Shift Allowance)					
3. ค่าพิจารณาบำเหน็จ					
4. เงินรางวัลพิเศษ					
5. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ					
6. เงินช่วยค่างานศพพนักงาน					
7. เงินสงเคราะห์พนักงานกรณีประสบสาธารณภัย					
8. ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปปฏิบัติงาน (ประกอบด้วย ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าเช่าที่พัก ค่ายานพาหนะ เงินชดเชยค่าใช้จ่ายในการใช้พาหนะส่วนตัว ค่าขนย้าย ค่าใช้จ่ายเบ็ดเตล็ด)					
9. เงินค่าทำขวัญ กรณีพนักงานประสบอุบัติเหตุขณะ เดินทางไปปฏิบัติงานนอกสถานที่					
10. ทุนการศึกษาบุตรพนักงาน					

สวัสดิการ	ระดับความพึงพอใจในสวัสดิการ				
	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
11. สหกรณ์ออมทรัพย์บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด					
12. เงินช่วยค่าเครื่องแบบพนักงาน					
13. เงินกู้เพื่อการเคหะ					
14. การกู้เงินเพื่อการศึกษาสำหรับพนักงานและบุตรพนักงาน					
<b>สวัสดิการด้านสุขภาพ</b>					
1. ค่ารักษาพยาบาล ของพนักงานและครอบครัว					
2. การตรวจสุขภาพของพนักงานประจำปี					
3. การเข้ารับบริการห้องปฐมพยาบาล					
4. การเยี่ยมไข้ กรณีพนักงานเป็นผู้ป่วยในของโรงพยาบาล					
<b>สวัสดิการด้านการศึกษา</b>					
1. การฝึกอบรมภายใน					
2. การฝึกอบรมภายนอก/ศึกษาดูงาน/สัมมนา					
3. ห้องสมุดให้บริการพนักงาน					
4. ทุนการศึกษาต่อแก่พนักงาน					
<b>สวัสดิการด้านนันทนาการ</b>					
1. สถานที่ออกกำลังกายภายในบริษัท					
2. กิจกรรมทางด้านกีฬา (เช่น ชมรม, การแข่งขันกีฬาภายในบริษัท, กีฬารัฐวิสาหกิจ เป็นต้น)					
3. งานเลี้ยงสังสรรค์พนักงานประจำปี					
4. งานทอดผ้าป่า/ทอดกฐินบริษัทประจำปี					
<b>สวัสดิการด้านวันหยุด</b>					
1. การลากิจ					
2. การลาป่วย					



สวัสดิการ	ระดับความพึงพอใจในสวัสดิการ				
	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
3. การลาคลอด					
4. การลาอุปสมบท					
5. การลาเพื่อประกอบพิธีสมรส					
6. การลาเพื่อประกอบพิธีงานฌาปนกิจศพ					
7. การลาเพื่อฝึกซ้อมและรับปริญญาบัตร					
8. การลาสอบ					
9. การลาหยุดงานโดยไม่ได้รับค่าจ้าง					
10. การลาหยุดงานกรณีฉุกเฉิน					
11. การลาติดตามคู่สมรส					
12. การลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร					
13. การหยุดพักผ่อน (Vacation Leave)					
14. การหยุดพักผ่อนสะสม					
15. การลาเลือกตั้ง					
<b>สวัสดิการเพื่ออำนวยความสะดวก แก่พนักงาน</b>					
1. บริการรถรับ-ส่งพนักงาน					
2. ห้องพักรับรอง อาคารงามดูพลี					
3. บ้านพักตากอากาศ					
4. สถานที่จอดรถภายในบริษัท					

ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่  
ปฏิบัติงานในส่วนสำนักงานใหญ่

คำชี้แจง โปรดพิจารณาคำถาม และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ให้ตรงกับความคิดเห็นของ  
ท่านมากที่สุด

ประเด็นพิจารณา	ระดับความคิดเห็น					
	5 เห็นด้วย อย่างยิ่ง	4 เห็นด้วย	3 ค่อนข้าง เห็นด้วย	2 ค่อนข้างไม่ เห็นด้วย	1 ไม่เห็น ด้วย	0 ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
<b>ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร</b>						
1. เป้าหมายการทำงานของท่านมีความ สอดคล้องกับเป้าหมายการดำเนินการ ขององค์กร						
2. ท่านเห็นด้วยกับนโยบายต่าง ๆ ของ องค์กร						
3. ท่านมีความเชื่อมั่นในผู้บริหาร ที่จะ นำพาองค์กรให้บรรลุสู่เป้าหมาย						
4. ท่านมักจะกล่าวปฏิเสธและชี้แจง ข้อเท็จจริงเสมอเมื่อมีบุคคลวิจารณ์ องค์กรของท่านในทางลบ						
5. ท่านจะพูดถึงองค์กรในด้านบวกให้ บุคคลภายนอกฟังเสมอ						
6. ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานใน องค์กร						
<b>ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม เพื่อประโยชน์ขององค์กร</b>						
1. ท่านมีความตั้งใจในการทำงานโดย ยึดถือเป้าหมายขององค์กรเป็นที่ตั้ง เสมอ						

ประเด็นพิจารณา	ระดับความคิดเห็น					
	5 เห็นด้วย อย่างยิ่ง	4 เห็นด้วย	3 ค่อนข้าง เห็นด้วย	2 ค่อนข้างไม่ เห็นด้วย	1 ไม่เห็น ด้วย	0 ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
2. ท่านสามารถใช้ศักยภาพในการทำงานได้อย่างเต็มที่						
3. ท่านยินดีที่จะปฏิบัติงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมาย หากเป็นงานขององค์กร						
4. ท่านใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย						
5. ท่านพร้อมที่จะทุ่มเทให้องค์กร แม้ว่าองค์กรจะตกอยู่ในสภาวะวิกฤติ						
6. ท่านจะรีบทำงานให้เสร็จอย่างรวดเร็วเมื่อได้รับมอบหมายงานให้ทำ						
7. ท่านเต็มใจทำงานมากกว่าปกติเพื่อช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ						
<b>ความต้องการที่จะรักษาสถานภาพการเป็นพนักงานขององค์กร</b>						
1. ท่านมีความภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร						
2. ท่านมั่นใจว่าการทำงานในองค์กร จะทำให้ชีวิตของท่านมีความสุข						
3. ท่านอยากประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานกับองค์กรนี้						
4. ท่านสมัครใจที่จะทำงานที่นี่ต่อไปแม้ว่ามีโอกาสเปลี่ยนงานไปอยู่กับองค์กรอื่นที่มีรายได้สูงกว่า						

ประเด็นพิจารณา	ระดับความคิดเห็น					
	5 เห็นด้วย อย่างยิ่ง	4 เห็นด้วย	3 ค่อนข้าง เห็นด้วย	2 ค่อนข้างไม่ เห็นด้วย	1 ไม่เห็น ด้วย	0 ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
5. ท่านไม่คิดจะลาออกถึงแม้องค์กรจะ ตกอยู่ในสภาวะวิกฤต						
6. ท่านไม่คิดจะลาออกแม้ สภาพแวดล้อมในองค์กรจะเปลี่ยนไป ในทางที่ไม่เหมาะสม						

#### ส่วนที่ 4 ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ

1. ท่านมีความประสงค์ให้องค์กรเพิ่มหรือแก้ไขสวัสดิการด้านการเงิน หรือไม่ อย่างไร

.....

.....

2. ท่านมีความประสงค์ให้องค์กรเพิ่มหรือแก้ไขสวัสดิการด้านสุขภาพ หรือไม่ อย่างไร

.....

.....

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

CHULALONGKORN UNIVERSITY

3. ท่านมีความประสงค์ให้องค์กรเพิ่มหรือแก้ไขสวัสดิการด้านการศึกษา หรือไม่ อย่างไร

.....

.....

4. ท่านมีความประสงค์ให้องค์กรเพิ่มหรือแก้ไขสวัสดิการด้านนันทนาการ หรือไม่ อย่างไร

.....

.....

5. ท่านมีความประสงค์ให้องค์กรเพิ่มหรือแก้ไขสวัสดิการด้านวันหยุด หรือไม่ อย่างไร

.....

.....

6. ท่านมีความประสงค์ให้องค์กรเพิ่มหรือแก้ไขสวัสดิการเพื่ออำนวยความสะดวกแก่พนักงานหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

7. ท่านคิดเห็นอย่างไรกับประโยคที่ว่า “หากองค์กรให้ความใส่ใจพนักงาน ในเรื่องสวัสดิการที่พนักงานควรได้รับจากบริษัท จะช่วยส่งผลให้พนักงานมอบคะแนนบวกให้และรู้สึกผูกพันกับองค์กรมากยิ่งขึ้น” (JobsDB ทีมเนื้อหา, 2566)

.....

.....

.....

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ขอขอบคุณทุกท่านในการกรุณาตอบแบบสอบถาม

## บรรณานุกรม

- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (2 ed.). New York : Harper Collins. Publishers.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224–247.  
[https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1)
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and Outcomes of Organisational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22, 46-56.  
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.2307/2391745>
- Wolman, B. B. (1973). *Dictionary of Behavioral Science*. New York Nostrand Reinhold.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: an introductory analysis*. New York Harper and Row.
- กมลพร กัลยาณมิตร. (2559). แรงจูงใจ 2 ปัจจัย พลังสู่ความสำเร็จ. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์, 6(3), 175-183.
- กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. (2545). รายงานผลการศึกษาวิจัย เรื่องความคาดหวังของสถานประกอบการต่อการให้บริการจัดหางานในประเทศไทย  
<http://nlrc.mol.go.th/research/ML47014/000ML47014.pdf>
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2554). สวัสดิการแรงงาน.  
<https://www.labour.go.th/index.php/hm7/73-2562-01-04-06-01-50>
- กรรณิการ์ รุจิวิโรตติ. (2563). การศึกษาความพึงพอใจและความเชื่อมั่นของผู้รับบริการ ณ ศูนย์บริการแบบเบ็ดเสร็จ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ส่วนราชการสำนักสถานพยาบาลและการประกอบโรคศิลปะ].
- กองบริหารทรัพยากรบุคคล บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด. (2566). จำนวนพนักงาน.  
<http://hd.aerothai.co.th/hmhr-61/number-of-current-employees/>
- กัลยารัตน์ ธีระชนชัยกุล. (2557). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ปัญญาชน.
- เกรียงศักดิ์ เทียวยิ่ง. (2550). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- คำนาย อภิปรัชญาสกุล. (2557). การบริหารทรัพยากรบุคคล. กรุงเทพฯ : โฟกัสมีเดีย.
- จิรพัฒน์ อ่อนเกตุพล. (2562). Satisfaction of Welfare Management affecting Organizational Commitment of Personnel of Hua Hin Hospital. วารสารหัวหินสุขใจไกลกังวล, 4(2).
- ชนานันท์ ผุดเพชรแก้ว. (2562). การปรับปรุงสวัสดิการของพนักงานการรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย].
- ฐาปानी นิเดร์อะ. (2554). แรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับมหาบัณฑิต คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

- มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์].
- ณัฐธัญญา เทพมาศ. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจด้านสวัสดิการกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานองค์กรอิสระด้านพลังงานแห่งหนึ่ง มหาวิทยาลัยศรีปทุม].
- ดิเรก ฤกษ์สาหร่าย. (2528). ทักษะคติทางบวกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งเป็นความรู้สึกหรือทัศนคติที่ต่องานที่ทำของบุคคลที่มีต่องานในทางบวก. กรุงเทพฯ: เพรสแอนด์ดีไซน์.
- เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล. (2559). การจัดการทรัพยากรบุคคล พื้นฐานแนวคิดเพื่อการปฏิบัติ. โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทิพย์ชนก เสนผดุง. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าว จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย].
- นภารัตน์ เสือจงพรุ. (2544). ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกทางบวกความรู้สึกทางลบและความสุขที่มีความสัมพันธ์กันอย่างซับซ้อน. กรุงเทพฯ: เฮาส์ออฟเคอร์มิสท์.
- บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด. (2565). ความผูกพันองค์กร. <https://www.aerothai.co.th/th/home>
- ปกรณ ศิริประกอบ. (2564). *Validity* และ *Reliability* ในการทำวิจัยเชิงคุณภาพ. สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปฐิณญา อัครารุส. (2566). แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจสมัครงานของผู้สมัครต่อบริษัท นันยางมาร์เก็ตติ้ง จำกัด มหาวิทยาลัยมหิดล].
- พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์. (2558). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- พิทยา บวรวัฒนา. (2541). ทฤษฎีองค์การสาธารณสุข. สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เพิ่มบุญ แก้วเขียว. (2557). เคล็ดลับการวางแผนภาษี บัญชี และแรงงาน "สวัสดิการพนักงาน" (5 ed.). กรุงเทพฯ : ธรรมนิติ เพรส.
- ภัทรภรณ์ สุขหวล. (2558). ความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข: กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง. วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 26(1), 51-62.
- มณี เพชรเบญจกุล. (2557). ปัจจัยที่สร้างความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่ม *Generation Y* มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ].
- มนทพร ภูตระกูล. (2522). การศึกษาเปรียบเทียบการจัดการด้านสวัสดิการของธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย].
- มัทธมา พิมพ์ศิริ. (2555). ความพึงพอใจด้านสวัสดิการที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เติ้นไช่ประเทศไทย จำกัด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ].
- ยงยุทธ เกษศาคร. (2541). ภาวะผู้นำและการจูงใจ. กรุงเทพฯ: ศูนย์เอกสารและตำรา สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- รุ่งโรจน์ อรรถานิธิ์. (2554). การสร้างความผูกพันของพนักงานในองค์กร. กรุงเทพฯ: เอช. อาร์. เซ็นเตอร์.

วรรณวิไล หุยประเสริฐ. (2563). ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วน  
ปฏิบัติการสถานี บริษัท ระบบขนส่งมวลชนกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) มหาวิทยาลัยมหิดล].

สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. (2554). ความหมายและขอบเขตของคำว่า "สวัสดิการ".

<http://ftiweb.off.fti.or.th/intranet/file/banner/welfare.pdf>

สมจิตร จันท์เพ็ญ. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)  
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์].

สลักจิต ภู่อระกร. (2555). ความพึงพอใจที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ มหาวิทยาลัยศรี  
นครินทรวิโรฒ].

สำนักงานนโยบายและบริหารยุทธศาสตร์ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด. (2562-2564). รายงานสถิติ  
ข้อมูลการจราจรทางอากาศปีงบประมาณ 2562-2564.

<https://vpn.aerothai.co.th/+CSCO+0h756767633A2F2F6E6363312D61322E6E72656267756E762E70622E6775+/document/pages/main.jsf>

สำนักงานนโยบายและบริหารยุทธศาสตร์ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด. (2566). รายงานสถิติข้อมูล  
การจราจรทางอากาศปีงบประมาณ 2566.

<https://vpn.aerothai.co.th/+CSCO+10756767633A2F2F6E6363312D61322E6E72656267756E762E70622E6775+/document/FileDownloadServlet?id=2023101110293388638>

สุนทร พิกุลหอม. (2555). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่  
อำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี มหาวิทยาลัยบูรพา].

อุทัย หิรัญโต. (2531). หลักการบริหารงานบุคคล (2 ed.). สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.





จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
**CHULALONGKORN UNIVERSITY**

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นางสาวชญากรณ์ นันทน์ถุมิตร
วัน เดือน ปี เกิด	21 ธันวาคม 2536
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
วุฒิการศึกษา	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต ภาควิชาวิศวกรรมไฟฟ้า มหาวิทยาลัยมหิดล



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY