

ปัจจัยด้านสวัสดิการที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร  
มหาวิทยาลัยพะเยา



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

พฤษภาคม 2555

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

อาจารย์ที่ปรึกษา และคณบดีวิทยาลัยการศึกษาต่อเนื่อง ได้พิจารณาการศึกษาค้นคว้า  
ด้วยตนเองเรื่อง “ปัจจัยด้านสวัสดิการที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัย  
พะเยา” เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
ของมหาวิทยาลัยพะเยา

.....  
(ดร.สุจิตรา วสุวัต)  
อาจารย์ที่ปรึกษา

.....  
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ นพรัตน์)  
คณบดีวิทยาลัยการศึกษาต่อเนื่อง  
พฤษภาคม 2555

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีด้วยความอนุเคราะห์ให้การดูแลช่วยเหลือ และความเมตตากรุณาจากการให้คำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา ดร.สุจิตรา วสุวัต ซึ่งผู้วิจัยใคร่ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์ทุกท่านซึ่งได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้จนสำเร็จการศึกษา เจ้าหน้าที่ประสานงานหลักสูตรที่อำนวยความสะดวกตลอดระยะเวลาที่ศึกษา ขอขอบพระคุณ กลุ่มเป้าหมายที่เสียสละเวลาตอบแบบสอบถาม ตลอดจนเพื่อนๆ ร่วมหลักสูตรที่มีส่วนช่วยเหลือ และให้กำลังใจในการศึกษาครั้งนี้ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการศึกษานี้จะเป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยพะเยา และผู้ที่สนใจศึกษาค้นคว้าข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านสวัสดิการที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา หากขาดตกบกพร่องหรือมีความผิดพลาดประการใด ผู้ศึกษาขออภัย เป็นอย่างสูงและยินดีรับคำติ ชมและข้อเสนอแนะเพื่อประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าครั้งต่อไป

ปาณิสรา วงศ์ใหญ่



<b>ชื่อเรื่อง</b>	ปัจจัยด้านสวัสดิการที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยพะเยา
<b>ผู้ศึกษาค้นคว้า</b>	ปาณิสรา วงศ์ใหญ่
<b>ที่ปรึกษา</b>	ดร.สุจิตรา วสุวัต
<b>ประเภทสารนิพนธ์</b>	การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง บธ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พ.ศ.2555
<b>คำสำคัญ</b>	สวัสดิการ ความผูกพัน

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยด้านสวัสดิการที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา และเพื่อศึกษารูปแบบความผูกพันของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา ที่เกิดจากปัจจัยด้านสวัสดิการ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา โดยเฉพาะผู้ที่มีความเกี่ยวข้องกับสายการปฏิบัติงาน จำนวน 1,212 คน ผู้ศึกษาได้คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างจากกลุ่มทั้งสิ้น 301 ชุด เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามโดยทำการแจกแบบสอบถามให้กับบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา และทำการเก็บรวบรวมกลับคืนมา จำนวน 255 ชุด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าร้อยละ(%) ค่าเฉลี่ย( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.)

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 21-30 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี มีสถานภาพโสด อายุงานน้อยกว่า 2 ปี เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย และมีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท ปัจจัยด้านสวัสดิการของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x}=3.03$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยที่อยู่ในระดับปานกลางมี 4 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพอนามัย ( $\bar{x}=3.22$ ) ด้านการศึกษา ( $\bar{x}=3.15$ ) ด้านเศรษฐกิจ ( $\bar{x}=3.04$ ) ด้านสังคม ( $\bar{x}=0.69$ ) ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.94$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าปัจจัยที่อยู่ในระดับมากมี 3 ด้าน ได้แก่ ความทุ่มเทเพื่อองค์กรและความจงรักภักดีต่อองค์กร ( $\bar{x}=4.03$ ) และความศรัทธาต่อองค์กร ( $\bar{x}=3.73$ )

<b>Title</b>	Welfare factors affecting the organizational commitment of university of phayao's staff.
<b>Author</b>	Panisara wongyai
<b>Advisor</b>	Dr.Suchitra Vasuwatts
<b>Academic Paper</b>	The independent study. M.B.A., University of phayao, 2012
<b>Keywords</b>	welfare factors, organizational commitment

### ABSTRACT

The objective of this was study to investigate factors that affect the people welfare committed to the University of Phayao and to study the pattern of the organizational commitment of University of Phayao staffs. The population of this study was 1,212 administrative staffs of University of Phayao. The samples were selected by the formula to calculate the sample size of Yamane. In this study, the researcher allowed a slightly 0.05 percent of deviation. The questionnaires were distributed to 301 University of Phayao staffs and were returned 255 sets. The data were analyzed by using descriptive statistics: the Percentage(%) mean ( $\bar{x}$ ) and standard deviation (S.D.)

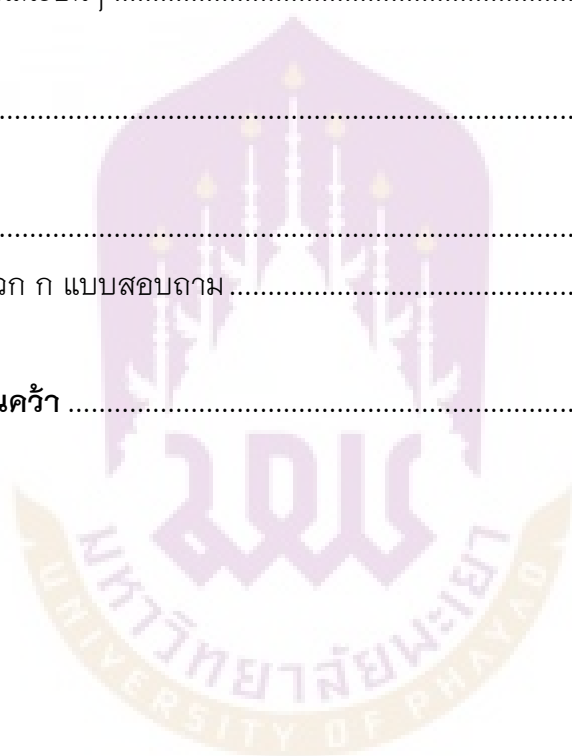
The results showed that most respondents were female. They were 21–30 years, having at least bachelor, single, 2 years of working at University of Phayao and not more than 10,000 of their income. Due to overall welfare factors of University of Phayao staffs, the average value was moderate ( $\bar{x}=3.03$ ). Factors in 4 areas were health in moderate ( $\bar{x}=3.22$ ), education ( $\bar{x}=3.15$ ), economic ( $\bar{x}=3.04$ ), society ( $\bar{x}=0.69$ ). The overall commitment of the staffs with the average at a high level ( $\bar{x}=3.94$ ) was also found that the factors in that the three areas dedicated to the organization ( $\bar{x}=4.03$ ) and faith organization. ( $\bar{x}=3.73$ )

## สารบัญ

บทที่	หน้า
<b>1 บทนำ</b> .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย .....	2
ขอบเขตของการวิจัย .....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	3
ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย .....	5
<b>2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง</b> .....	6
ประวัติความเป็นมาของมหาวิทยาลัยพะเยา .....	6
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร .....	8
แนวคิดและทฤษฎีการจัดสวัสดิการแรงงาน .....	12
ทฤษฎีสวัสดิการแรงงาน .....	20
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	28
กรอบแนวคิด .....	30
<b>3 วิธีดำเนินการวิจัย</b> .....	31
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	31
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	33
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	35
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	35
<b>4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล</b> .....	37
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	37
ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการ.....	42
ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	45
การทดสอบสมมติฐาน.....	48

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 บทสรุป .....	53
สรุปผลการวิจัย .....	53
อภิปรายผลการวิจัย.....	55
ข้อเสนอแนะอื่นๆ .....	59
บรรณานุกรม .....	61
ภาคผนวก .....	65
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม .....	66
ประวัติผู้ศึกษาค้นคว้า .....	71



## สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหน่วยงาน/ ชื่อตำแหน่งงาน.....	32
2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ .....	37
3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ.....	38
4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงานและ ระดับการศึกษา.....	38
5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ .....	39
6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุงาน.....	39
7 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามชื่อตำแหน่งและ เงินเดือน .....	40
8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการวิเคราะห์ปัจจัยด้านสวัสดิการของ บุคลากรมหาวิทยาลัย โดยภาพรวม.....	43
9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการวิเคราะห์ปัจจัยด้านสวัสดิการของ บุคลากรมหาวิทยาลัย ด้านสุขภาพอนามัย .....	43
10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการวิเคราะห์ปัจจัยด้านสวัสดิการของ บุคลากรมหาวิทยาลัย ด้านเศรษฐกิจ.....	44
11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการวิเคราะห์ปัจจัยด้านสวัสดิการของ บุคลากรมหาวิทยาลัย ด้านสังคม .....	44
12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการวิเคราะห์ปัจจัยด้านสวัสดิการของ บุคลากรมหาวิทยาลัย ด้านการศึกษา.....	45
13 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการวิเคราะห์ปัจจัยด้านความผูกพัน ต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัย โดยภาพรวม.....	46
14 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการวิเคราะห์ปัจจัยด้านความผูกพัน ต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัย ด้านความศรัทธาต่อองค์กร.....	46
15 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการวิเคราะห์ปัจจัยด้านความผูกพัน ต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัย ด้านความทุ่มเทเพื่อองค์กร.....	47



## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
16 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการวิเคราะห์ปัจจัยด้านความผูกพันต่อ องค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัย ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร.....	47
17 แสดงค่าความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านสุขอนามัยกับความผูกพันทั้ง 3 รูปแบบ.....	48
18 แสดงค่าความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านเศรษฐกิจกับความผูกพันทั้ง 3 รูปแบบ.....	49
19 แสดงค่าความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านสังคมกับความผูกพันทั้ง 3 รูปแบบ.....	50
20 แสดงค่าความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านการศึกษากับความผูกพันทั้ง 3 รูปแบบ.....	50



# สารบัญภาพ

ภาพ	หน้า
1 แสดงกรอบแนวคิด.....	30





## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ด้วยสถานะในปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอก และภายในเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว อันเนื่องมาจากสภาพเศรษฐกิจของประเทศที่อยู่ในสภาวะตกต่ำ การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองที่ยังไม่ชัดเจน การทำงานของคณะรัฐมนตรีชุดใหม่ รวมทั้งสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงของมหาวิทยาลัยพะเยา เดิมเป็นมหาวิทยาลัยภายใต้การดูแลของมหาวิทยาลัยนเรศวรได้รับการยกวิทยฐานะเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จึงทำให้ ส่งผลต่อองค์กรต่างๆ ต้องมีการปรับเปลี่ยนตามนโยบาย รูปแบบการบริหาร โครงสร้างมหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อให้สอดคล้องและทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน โดยการปรับเปลี่ยนดังที่กล่าวมาส่งผลโดยตรงต่อบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจำเป็นต้องปรับตัวให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ นโยบายและการบริหารที่เปลี่ยนแปลง การเอาใจใส่ต่อทรัพยากรมนุษย์ภายในหน่วยงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องสวัสดิการเป็นเรื่องที่ผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงานต้องให้ความสำคัญ เพราะเมื่อสามารถเข้าถึงความต้องการของบุคลากรทุกระดับ และผสมผสานความต้องการให้สอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงาน ทำให้บุคลากรภายในหน่วยงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีคุณภาพการทำงานที่ดี ซึ่งจะโยงไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร เมื่อบุคลากรหรือพนักงานมีสวัสดิการที่ดีแล้วก็จะเกิดความสุขกับงาน เกิดความผูกพันต่อองค์กร การทำงานที่มีประสิทธิภาพ แต่หากบุคลากรได้รับสวัสดิการที่ไม่เหมาะสมก็จะเกิดความเบื่อหน่ายซึ่งเป็นสาเหตุให้เกิดปัญหาต่างๆ ตามมา เช่น ขาดกำลังใจในการทำงานส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง และอาจจะต้องสูญเสียบุคลากรที่มีคุณภาพขององค์กรไป ปัจจุบันนโยบายด้านการบริหารงานได้แตกออกไปหลายส่วนมีการปรับเปลี่ยนระบบการบริหารงานของมหาวิทยาลัยพะเยา บุคลากรประกอบไปด้วย ผู้บริหารระดับกลาง (คณบดีและผู้อำนวยการ) บุคลากรสายวิชาการ บุคลากรสายบริการ ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบคล้ายคลึงกันแต่ต่างกันในเรื่องเรียกตำแหน่ง ขาดความเป็นเอกภาพ สภาพเช่นนี้ได้ก่อให้เกิดปัญหาและเกิดความแตกต่าง เหลือมล้ำกัน ทำให้บุคลากรได้เปรียบ เสียเปรียบกัน ซึ่งส่งผลต่อความพึงพอใจและคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านต่างๆ อย่างเช่น การมีบัญชีอัตราเงินเดือนที่เหลือล้ำแตกต่างกัน มีการแข่งขัน การได้สิทธิประโยชน์ รวมทั้งมาตรฐานการลงโทษ การประเมินที่แตกต่างกัน รวมทั้งการที่จะนำมหาวิทยาลัยพะเยาออก

นอกระบบเข้าสู่การบริหารโดยอาศัยกลไกตลาด อันจะมีผลกระทบต่อสิทธิการเข้าถึงการศึกษา อีสราภาพทางวิชาการ และหลักประกันทางด้านสวัสดิการของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา

ซึ่งปัญหาต่างๆ เหล่านี้ล้วนส่งผลกระทบต่อมหาวิทยาลัยพะเยา ดังนั้น จึงถือเป็น เรื่องสำคัญที่ทางมหาวิทยาลัยพะเยา จะต้องเอาใจใส่และสรรค์สร้างแนวทางในการเพิ่ม ประสิทธิภาพของบุคลากรแต่ละคนให้สูงขึ้น ซึ่งสามารถกระทำได้ด้วยการเพิ่มความรู้ออกใจ ใญงานและสร้างสิ่งแวดล้อมที่ดีในงานของบุคลากรให้สูงขึ้น ทั้งนี้ ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงความ คาดหวังของบุคลากรให้ได้รับผลประโยชน์ที่เหมาะสมและการสร้างแรงจูงใจ ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้เกิดความรู้สึกอยากอุทิศตนด้วยความจงรักภักดีต่อองค์กร เพื่อที่จะใช้ความรู้ ความสามารถ และความชำนาญของตนอย่างเต็มที่ในการทำงาน พร้อมนี้จะต้องรักษาบุคลากรเหล่านี้ไว้ กับองค์กร โดยการตอบสนองความต้องการของบุคลากรมากขึ้น และสร้างขวัญกำลังใจในการ ทำงานด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันกับองค์กรมีการอุทิศพลังกาย พลังใจอย่าง เต็มที่ ให้แก่ องค์กรด้วยความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (อรุณ รักธรรม, 2540) บุคลากรถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดเนื่องจากคนเป็นผู้จัดหาและใช้ทรัพยากร ซึ่งสามารถทำให้สภาพการ บริหารองค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรได้แม้ว่าจะมีเงินมากมายมีระบบการจัดการ ที่ล้ำเลิศ สิ่งเหล่านี้ไม่อาจทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ถ้าปราศจากคนที่มีความสามารถ ความตั้งใจ ความเต็มใจ และความพอใจในงาน ซึ่งการที่บุคลากรจะเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ได้นั้น สถาบันการศึกษามีส่วนสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่จะสร้างนิสิต นักศึกษาให้กลายเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และนำความรู้ความสามารถนั้นไปใช้ในการดำรงชีวิตและการปฏิบัติหน้าที่การงาน ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

จากเหตุผลดังกล่าวนี้เองผู้ศึกษาจึงได้มีความสนใจที่ต้องการศึกษาปัจจัยด้านสวัสดิการ ที่มีผลกับความผูกพันของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัยพะเยา ซึ่งความรู้สึกผูกพันกับองค์กร จึง มีความสำคัญยิ่งเพราะเชื่อว่าผู้ที่มีความผูกพันกับองค์กรสูงจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้ดีกว่าผู้ที่มีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรต่ำ อีกทั้งยังสามารถบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพขององค์กรได้ โดยการนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ไปเป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจ ความผูกพัน และ ความเข้าใจซึ่งกันและกันในองค์กรให้กับบุคลากรของมหาวิทยาลัยพะเยา และร่วมกันพาองค์กร ไปสู่จุดหมายตามที่กำหนดไว้

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านสวัสดิการที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยพะเยา

2. เพื่อศึกษารูปแบบความผูกพันของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยาที่เกิดจากปัจจัยด้านสวัสดิการ

### ขอบเขตของการวิจัย

#### ด้านประชากร

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา โดยเฉพาะผู้ที่มีความเกี่ยวข้องกับสายการปฏิบัติงาน จำนวน 1,212 คน ประกอบด้วยผู้บริหารระดับกลาง (คณบดีและผู้อำนวยการ) จำนวน 16 คน บุคลากรสายวิชาการ จำนวน 623 คน และบุคลากรสายบริการ จำนวน 573 คน (กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยพะเยา, 2554)

#### ด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษา ดังนี้ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อายุงาน ตำแหน่งงาน เงินเดือน ปัจจัยด้านสวัสดิการ ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านสังคม สวัสดิการด้านการศึกษา รูปแบบความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความศรัทธาต่อองค์กร ความทุ่มเทเพื่อองค์กร และความจงรักภักดีต่อองค์กร

#### ด้านพื้นที่

พื้นที่ในการศึกษา คือ มหาวิทยาลัยพะเยา ตั้งอยู่เลขที่ 19 หมู่ 2 ตำบลแม่กา อำเภอเมืองจังหวัดพะเยา

#### ด้านระยะเวลา

เวลาในการศึกษาตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2554 – 31 มีนาคม 2555

### นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **ปัจจัย** หมายถึง องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ประกอบไปด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อายุงาน ตำแหน่งงาน เงินเดือน ปัจจัยด้านสวัสดิการ ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการสังคม สวัสดิการด้านการศึกษา รูปแบบความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความศรัทธาต่อองค์กร ความทุ่มเทเพื่อองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร

2. **องค์กร** หมายถึง มหาวิทยาลัยพะเยา

3. **บุคลากร** หมายถึง ผู้บริหารระดับกลาง (คณบดีและผู้อำนวยการ) บุคลากรสายวิชาการ บุคลากรสายบริการ ที่ทำงานในมหาวิทยาลัยพะเยา

**4. ความผูกพันต่อองค์กร** หมายถึง ความรู้สึกผูกพันกับมหาวิทยาลัยพะเยา ที่บุคลากรแสดงออกทางค่านิยมในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจ และความพร้อมที่จะใช้ความรู้ความสามารถ ความพยายามที่มีอยู่เพื่อปฏิบัติงานให้มหาวิทยาลัยพะเยา

**5. สวัสดิการ** หมายถึง บริการหรือกิจกรรมใดๆ ที่มหาวิทยาลัยพะเยาจัดให้มีขึ้น เพื่อให้บุคลากร ได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันที่แน่นอนในการดำเนินชีวิต หรือได้รับประโยชน์อื่นใดนอกเหนือจากเงินเดือน หรือค่าจ้างที่ได้รับอยู่เป็นประจำ ทั้งนี้เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจที่ดี เพื่อที่จะได้ใช้กำลังกาย ใจ และสติปัญญา ความสามารถของตนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ที่มีความรักงาน และตั้งใจที่จะทำงานนั้นให้นานที่สุด

**6. สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย** คือ บุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยาพึงได้รับ ซึ่งได้แก่ การรักษาพยาบาล การส่งเสริมและพัฒนาสุขภาพร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคมอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน

**7. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ** คือ สวัสดิการต่างๆ เพื่อช่วยให้ฐานะความเป็นอยู่ของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา และครอบครัวดีขึ้น ได้แก่ ที่พักอาศัย การรักษาพยาบาล

**8. สวัสดิการด้านสังคม** คือ การส่งเสริมความมั่นคงทางสังคม เพื่อตอบสนองความจำเป็น ชั้นพื้นฐานของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและพึ่งตนเองได้อย่างทั่วถึง เหมาะสม เป็นธรรม และให้เป็นไปตามมาตรฐานทั้งทางด้านการศึกษา สุขภาพอนามัยที่อยู่อาศัย การทำงาน และการมีรายได้ นันทนาการ กระบวนการยุติธรรม และบริการสังคมทั่วไป

**9. สวัสดิการด้านการศึกษา** คือ สวัสดิการที่มหาวิทยาลัยพะเยาจัดให้บุคลากรโดยการจัดให้มีทุนศึกษาต่อในระดับต่างๆ ตามความเหมาะสมของบุคลากร

**10. ศรัทธาต่อมหาวิทยาลัยพะเยา** คือ จุดเริ่มต้นของการสร้างวัฒนธรรมในมหาวิทยาลัยพะเยาให้เข้มแข็ง หากขาดความศรัทธามักเป็นบ่อเกิดของวัฒนธรรมที่เปราะบางและล้มเหลว ไม่ว่าจะมึระบบงาน เครื่องมือบริหารที่ดีแค่ไหน ก็ไม่สามารถดึงศักยภาพของบุคลากรออกมาใช้ได้ และสุดท้ายก็ก้าวไปข้างหน้าได้อย่างลำบาก โดยเฉพาะศรัทธาที่มีต่อตัวบุคคล ต่อหัวหน้างาน ต่อเพื่อนร่วมงาน คนที่จะทำให้บุคคลอื่นศรัทธาได้นั้น ปัจจัยหลักอยู่ที่ตัวคนต้องมีให้ได้ก่อน คือ บุคลิกภาพ ความรู้ และฝีมือ

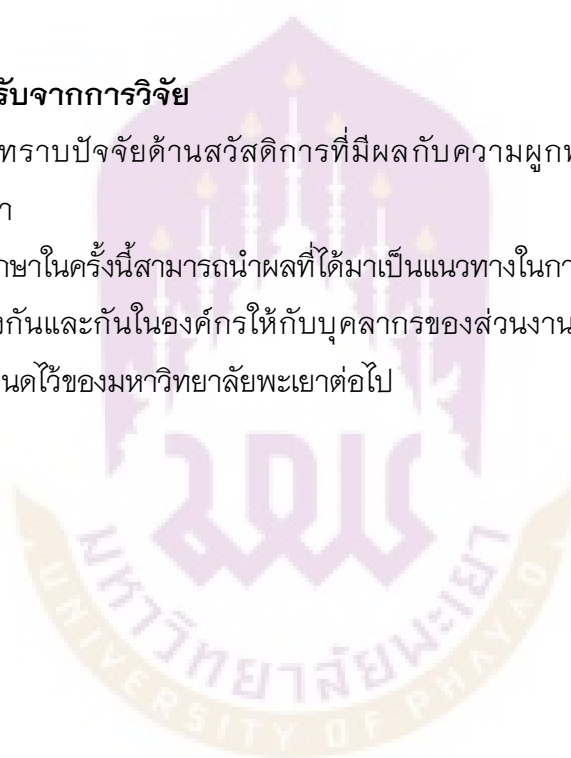
**11. ทုံเมเพื่อมหาวิทยาลัยพะเยา** คือ เป็นการรู้คิดหรือความเชื่อของบุคลากรเกี่ยวกับงานที่ตนทำอยู่ในปัจจุบัน โดยอยู่บนพื้นฐานของความต้องการ (Needs) ทั้งภายในและภายนอก ซึ่ง

บุคลากรจะรับรู้ความต้องการความพึงพอใจ (Needs satisfying) เกี่ยวกับงานของตน ความทุ่มเทในงานจึงหมายถึง การที่บุคคลรู้สึกพึงพอใจ และมีความต้องการในงานที่ตนเองทำอยู่

**12. ความจงรักภักดีต่อมหาวิทยาลัยพะเยา** คือ การสร้างแรงจูงใจ ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความรู้สึกอยากอุทิศตนด้วยความจงรักภักดีต่อมหาวิทยาลัยพะเยาเพื่อที่จะใช้ความรู้ ความสามารถ และความชำนาญของตนอย่างเต็มที่ในการทำงาน โดยการตอบสนองความต้องการของบุคลากร และสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานด้วยวิธีต่างๆ เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพัน อุทิศพลังกายพลังใจอย่างเต็มที่ ให้แก่ มหาวิทยาลัยพะเยาด้วยความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัยพะเยา

### **ประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัย**

1. ทำให้ทราบปัจจัยด้านสวัสดิการที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยพะเยา
2. การศึกษาในครั้งนี้สามารถนำผลที่ได้มาเป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจ ความผูกพัน และความเข้าใจซึ่งกันและกันในองค์กรให้กับบุคลากรของส่วนงาน และร่วมกันพาองค์กรไปสู่จุดหมายตามที่กำหนดไว้ของมหาวิทยาลัยพะเยาต่อไป





## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษา เรื่อง ปัจจัยด้านสวัสดิการที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยพะเยา มีแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ประวัติความเป็นมามหาวิทยาลัยพะเยา
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
3. แนวคิดและทฤษฎีการจัดสวัสดิการแรงงาน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิด

#### ประวัติความเป็นมามหาวิทยาลัยพะเยา

เมื่อวันที่ 12 กรกฎาคม 2553 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ได้มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ.2553 ขึ้น และประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 16 กรกฎาคม 2553 จึงถือได้ว่า มหาวิทยาลัยพะเยา ได้แยกออกจากมหาวิทยาลัยนเรศวร เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ที่ไม่เป็นส่วนราชการ อย่างเต็มรูปแบบ ถือได้ว่าเป็นข่าวที่น่ายินดีสำหรับชาวจังหวัดพะเยา ที่มีสถาบันอุดมศึกษาที่มีคุณภาพผ่านการผลิตบัณฑิตและมหาบัณฑิตออกมารับใช้สังคมและประเทศชาติอย่างมากมา ด้วยการนำของอธิการบดีและคณะผู้บริหารที่มีประสบการณ์และวิสัยทัศน์ที่รุ่ดไปข้างหน้าอย่างไม่หยุดยั้ง เพื่อให้มหาวิทยาลัยพะเยาเป็นมหาวิทยาลัยสมบูรณ์แบบอย่างแท้จริง

ศาสตราจารย์พิเศษ ดร.มณฑล สงวนเสริมศรี อธิการบดีมหาวิทยาลัยพะเยา กล่าวถึงความเป็นมาของ มหาวิทยาลัยพะเยาว่า มหาวิทยาลัยพะเยา ก่อนได้รับการยกฐานะเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ได้อยู่ภายใต้การดูแลของมหาวิทยาลัยนเรศวร ซึ่งได้ตระหนักถึงความสำคัญของการกระจายโอกาสและการสร้างความเสมอภาคทางการศึกษา ประกอบมหาวิทยาลัยได้พิจารณาร่วมกับผู้ว่าราชการจังหวัดและสมาชิกผู้แทนราษฎรจังหวัดพะเยา รวมทั้งผู้แทนจากภาครัฐและเอกชน ในการแก้ปัญหาเรื่องรายได้และการศึกษาของประชากรในจังหวัดพะเยา โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ จึงได้จัดโครงการกระจายโอกาสทางการศึกษาสู่จังหวัดพะเยาขึ้น เพื่อตอบสนองนโยบายของทบวงมหาวิทยาลัย ที่สนับสนุนให้มหาวิทยาลัยขยายเขตการศึกษาออกสู่ภูมิภาค โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อยกฐานะเป็นมหาวิทยาลัยเอกเทศในอนาคต ทบวงมหาวิทยาลัย

จึงได้พิจารณานำเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อมาคณะรัฐมนตรีในคราวประชุมเมื่อวันที่ 8 ตุลาคม 2539 ได้มีมติให้ใช้ชื่อว่า วิทยาเขตสารสนเทศพะเยา การจัดการเรียนการสอนระยะเริ่มแรกได้ใช้อาคารของโรงเรียนพะเยาพิทยาคมเป็นการชั่วคราว สำหรับสถานที่ตั้งถาวรมหาวิทยาลัยนเรศวรได้ร่วมกับทางจังหวัดพะเยาจัดหาสถานที่ตั้ง ณ บริเวณ ตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา ประกอบด้วยที่ดินจำนวน 5,727 ไร่ เมื่อการก่อสร้างได้แล้วเสร็จ จึงได้ย้ายมาสถานที่ตั้งถาวรและเปิดการเรียนการสอนตั้งแต่ปี พ.ศ. 2542 เป็นต้นมา

ต่อมา เมื่อวันที่ 21 กรกฎาคม 2550 ในคราวประชุมครั้งที่ 13 (4/2550) สภามหาวิทยาลัยนเรศวร ได้มีมติให้เปลี่ยนชื่อ “มหาวิทยาลัยนเรศวร วิทยาเขตสารสนเทศพะเยา” เป็น “มหาวิทยาลัยนเรศวร พะเยา”

ภายใต้การบริหารงานมหาวิทยาลัยนเรศวร พะเยา ศ.(พิเศษ) ดร.มณฑล สงวนเสริมศรี ได้จัดทำแผนแม่บท เพื่อบริหารเป็นมหาวิทยาลัยเอกเทศในอนาคต ทำให้มีความพร้อมด้านอาคารสถานที่และครุภัณฑ์ต่างๆรองรับบุคลากรและนิสิต (กองกลางมหาวิทยาลัยพะเยา, 2554)

จึงทำให้ส่งผลต่อองค์กรต่างๆ ต้องมีการปรับเปลี่ยนนโยบาย รูปแบบการบริหาร โครงสร้างมหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อให้สอดคล้องและทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน โดยการปรับเปลี่ยนดังที่กล่าวมาส่งผลโดยตรงต่อบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจำเป็นต้องปรับตัวให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้นโยบาย และการบริหารที่เปลี่ยนแปลง การเอาใจใส่ต่อทรัพยากรมนุษย์ภายในหน่วยงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องสวัสดิการเป็นเรื่องที่ผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงานต้องให้ความสำคัญ เพราะเมื่อสามารถเข้าถึงความต้องการของบุคลากรทุกระดับ และผสมผสานความต้องการให้สอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงาน ทำให้บุคลากรภายในหน่วยงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีคุณภาพการทำงานที่ดี ซึ่งจะโยงไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร เมื่อบุคลากรหรือพนักงานมีสวัสดิการที่ดีแล้วก็จะเกิดความสุขกับงาน เกิดความผูกพันต่อองค์กรการทำงานที่มีประสิทธิภาพ แต่หากบุคลากรได้รับสวัสดิการที่ไม่เหมาะสมก็จะเกิดความเบื่อหน่ายซึ่งเป็นสาเหตุให้เกิดปัญหาต่างๆ ตามมา เช่น ขาดกำลังใจในการทำงาน ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง และอาจจะต้องสูญเสียบุคลากรที่มีคุณภาพขององค์กรไปปัจจุบันนโยบายด้านการบริหารงานได้แตกออกไปหลายส่วนมีการปรับเปลี่ยนระบบการบริหารงานของมหาวิทยาลัยพะเยา บุคลากรประกอบไปด้วย ผู้บริหารระดับกลาง (คณบดีและผู้อำนวยการ) บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายบริการ ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบคล้ายคลึงกัน แต่ต่างกันในเรื่องเรียกตำแหน่ง ขาดความเป็นเอกภาพ สภาพเช่นนี้ได้ก่อให้เกิดปัญหาและเกิดความแตกต่าง เหลื่อมล้ำกัน ทำให้บุคลากรได้เปรียบเสียเปรียบกัน ซึ่งส่งผลต่อความพึงพอใจและคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านต่างๆ อย่างเช่น การมีปัญชื้อตรา

เงินเดือนที่เหลื่อมล้ำแตกต่างกัน มีการแข่งขัน การได้สิทธิประโยชน์ รวมทั้งมาตรฐานการลงโทษ การประเมินที่แตกต่างกัน รวมทั้ง การที่จะนำมหาวิทยาลัยพะเยาออกนอกระบบเข้าสู่การบริหาร โดยอาศัยกลไกตลาด อันจะมีผลกระทบต่อสิทธิการเข้าถึงการศึกษาอิสระภาพทางวิชาการ และ หลักประกันทางด้านสวัสดิการของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา

ซึ่งปัญหาต่างๆ เหล่านี้ล้วนส่งผลกระทบต่อมหาวิทยาลัยพะเยา ดังนั้น จึงถือเป็นเรื่องสำคัญที่ทางมหาวิทยาลัยพะเยา จะต้องเอาใจใส่ และสรรค์สร้างแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรแต่ละคนให้สูงขึ้น ซึ่งสามารถกระทำได้ด้วยการเพิ่มความรู้สึกรักพอใจในงาน และสร้างสิ่งแวดล้อมที่ดีในงานของบุคลากรให้สูงขึ้น ทั้งนี้ ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงความคาดหวังของบุคลากรให้ได้รับผลประโยชน์ที่เหมาะสม และการสร้างแรงจูงใจ ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความรู้สึกอยากอุทิศตนด้วยความจงรักภักดีต่อองค์กร เพื่อที่จะใช้ความรู้ ความสามารถ และความชำนาญของตนอย่างเต็มที่ในการทำงาน พร้อมนี้จะต้องรักษาบุคลากรเหล่านี้ไว้กับองค์กร โดยการตอบสนองของความต้องการของบุคลากรมากขึ้น และสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันกับองค์กรมีการอุทิศพลังกาย พลังใจอย่างเต็มที่ ให้แก่ องค์กรด้วยความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (อรุณ รักรธรรม, 2540) บุคลากรถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด เนื่องจากคนเป็นผู้จัดหา และใช้ทรัพยากร ซึ่งสามารถทำให้สภาพการบริหารองค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล องค์กรใดแม้ว่าจะมีเงินมากมาย มีระบบการจัดการที่ล้ำเลิศ สิ่งเหล่านี้ ไม่อาจทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ถ้าปราศจากคนที่มีความสามารถ ความตั้งใจ ความเต็มใจ และความพอใจในงาน ซึ่งการที่บุคลากรจะเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถได้นั้น สถาบันการศึกษามีส่วนสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่จะสร้างนิสิต นักศึกษา ให้กลายเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และนำความรู้ความสามารถนั้นไปใช้ในการดำรงชีวิตและการปฏิบัติหน้าที่การงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

### **แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร**

ความผูกพันต่อองค์กรนั้น มีการแสดงออกมาได้ทั้งในรูปของทัศนคติและพฤติกรรมซึ่งนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

แคนเตอร์และคาน (Kanter & Kan, 1966 : pp 362) เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความเต็มใจที่บุคคลยินดีที่จะทุ่มเทกำลังกายและความจงรักภักดี ให้แก่ ระบบสังคมที่เขาเป็นสมาชิกอยู่ ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับเอกลักษณ์ของเขากับองค์กรที่เขาอยู่ ผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะตั้งใจทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรเห็นว่า ความผูกพันต่อ

องค์กร คือ ความไม่เต็มใจที่จะออกจากองค์กรไป ไม่ว่าจะองค์กรใหม่จะเพิ่มเงินเดือน รายได้หรือความเป็นอิสระทางอาชีพหรืออื่นๆ

บุคานัน (Buchanan, 1974 : pp 23) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) โดยเต็มใจที่จะปฏิบัติงานและยอมรับในค่านิยม ตลอดจนวัตถุประสงค์ขององค์กรว่าเป็นไปทางเดียวกับของตน
2. การมีส่วนร่วมในองค์กร (Involvement) ตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่
3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty)

ฮอว์เบิร์ด (Herbert, 1976 : pp 416-417) เห็นว่าความผูกพันเป็นการประสานพฤติกรรมของสมาชิกกับเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดกิจกรรมและพฤติกรรมไว้แล้วในการเสนอแนวทางและการเข้ามีส่วนร่วม การที่สมาชิกแสดงตนว่าเห็นด้วยกับจุดหมายปลายทางขององค์กร และตั้งปณิธานที่จะยอมรับจุดหมายนั้นก็ยิ่งถูกจูงใจให้ใช้พลังงานที่อยู่ไปเพื่อสนองวัตถุประสงค์ต่อจุดหมายนั้นสมาชิกที่ยอมรับเป้าหมายขององค์กรอย่างแท้จริง จะแสดงตนเข้าเป็นพวกอย่างแน่นแฟ้น แม้จะต้องเสียสละประโยชน์ส่วนตัวบางอย่างก็ตาม

มาร์ช และแมนนารี (March & Mannari, 1977 : pp 51-57) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นระดับความมากน้อยของความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรรวมทั้งทัศนคติที่หนักแน่นและเป็นไปในทางบวกต่อองค์กร

มอร์เวย์ สเตียร์ส และพอร์ตเทอร์ (Mowday Steers & Porter, 1982 : pp 27) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า หมายถึง ความสัมพันธ์ที่แนบแน่นที่บุคคลมีต่อองค์กร โดยมีลักษณะสำคัญอย่างน้อย 3 ประการ คือ

1. มีความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร
2. มีความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

สเตียร์ส และพอร์ตเทอร์ (Strees and Porter, 1983 : pp 444) ได้สรุปความผูกพันต่อองค์กรด้วยทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (Theory of Exchange) ว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร คือ ธรรมชาติของมนุษย์ประกอบด้วย ความต้องการ ความปรารถนา ทักษะความรู้ มีความคาดหวังที่จะทำงาน หากองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลได้ บุคคลนั้นก็จะสามารถทำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่ และบุคคลก็จะเกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งในเรื่องของการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรนั้นจะมีนักวิชาการหลายท่านพยายามศึกษาถึงปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันของบุคลากรในองค์กร แต่ก็ยังมีได้มีการสรุปที่ชัดเจนว่าปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อระดับความผูกพันของบุคลากรในองค์กร ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นเรื่อง

ที่นำศึกษาเป็นอย่างยิ่ง เพราะการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กร เป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จในการบริหารงานในองค์กร

พิมพ์ชนก เพ็งนาเรนทร์ (2547, หน้า 371-374) กล่าวถึง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทรถยนต์ ตามแนวคิดของ สเตียร์ (Steers, 1977 : pp 46-56) ซึ่งได้ศึกษาปัจจัยเบื้องต้นของความผูกพันต่อองค์กร โดยแบ่งออกเป็น 3 ประเภทใหญ่ๆ คือ

**1. ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics)** ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร และระดับตำแหน่ง

**1.1 อายุ** เป็นสิ่งที่แสดงถึงวุฒิภาวะของบุคคล บุคคลที่มีอายุมากขึ้นจะมีความคิด มีความรอบคอบในการตัดสินใจมากกว่าบุคคลที่มีอายุน้อย บุคคลที่มีอายุมากทำงานอยู่กับองค์กรมาระยะหนึ่งแล้วจะเกิดความคุ้นเคยกับสิ่งแวดล้อมขององค์กร การที่จะเปลี่ยนงานเขาก็ไม่แน่ใจว่าตนเองจะมีความสามารถเหมาะสมกับงานใหม่ องค์กรส่วนใหญ่จึงมีความจำกัดในเรื่องอายุ การรับบุคลากรใหม่โดยเริ่มจากอายุน้อยและจะไม่รับผู้ที่มีอายุมาก ดังนั้นบุคคลที่มีอายุมากจึงเลือกที่จะอยู่กับองค์กรเดิมต่อไป

**1.2 ระดับการศึกษา** บุคคลที่มีโอกาสศึกษาในระดับสูงมีประสบการณ์ชีวิตจะมีข้อมูลต่างๆ ในการประกอบการตัดสินใจและมีวุฒิการศึกษาเป็นข้อต่อรองมากกว่า ดังนั้น ผู้ที่มีการศึกษาสูงจึงมีโอกาสเลือกที่ทำงานและมีโอกาสย้ายงานจากองค์กรหนึ่งไปยังอีกองค์กรหนึ่ง

**1.3 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร** ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กรนั้นเป็นระยะเวลาที่สมาชิกเสียสละกำลังกาย กำลังสติปัญญา สะสมประสบการณ์ สะสมทักษะความชำนาญในงานตามระยะเวลาที่เพิ่มมากขึ้น ดังนั้น เมื่อสมาชิกในองค์กรปฏิบัติงานนานเท่าใดก็จะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้น

**1.4 ระดับตำแหน่ง** จะเป็นตัวแสดงสถานภาพทางสังคมประการหนึ่ง เพราะเมื่อบุคคลนั้นมีตำแหน่งหน้าที่สูงมากขึ้นเท่าไร การได้รับการยกย่อง ยอมรับ และสิทธิประโยชน์ต่างๆ เช่น อำนาจการตัดสินใจ ตลอดจนสิทธิการบังคับบัญชาจะมีมากขึ้นตามไปด้วย

**2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Working Characteristics)** ได้แก่ ความมีอิสระในงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ความหลากหลายในงาน

**2.1 ความมีอิสระในงาน** จะเห็นได้ว่ากฎระเบียบภายในองค์กรจะเป็นตัวกำหนดหน้าที่ของบุคคลในองค์กร หากเข้มงวดเกินไปก็จะทำให้เกิดผลเสียกับองค์กร กล่าวคือ จะเป็นตัวบิดเบือนเป้าหมายขององค์กรเพราะจะกลายเป็นว่าพฤติกรรมที่ดี คือ การยึดติดอยู่กับกฎระเบียบเท่านั้น โดยไม่คำนึงถึงวัตถุประสงค์ขององค์กรที่แท้จริง นอกจากนี้ยังจะทำให้สมาชิกในองค์กรขาดความผูกพันกับงาน เนื่องจากขาดแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งจะทำให้สมาชิก



ในองค์การรู้สึกไม่เป็นอิสระในการทำงาน และจะไม่เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งที่จะเป็นประโยชน์ต่อองค์การ ทำให้เขาเบื่อหน่ายและไม่รู้สึกเกี่ยวข้องกับหรือผูกพันต่อองค์การ

**2.2 งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น** การที่สมาชิกในองค์การมีโอกาสที่จะติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การได้เข้าสังคมทำให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่น ก่อให้เกิดความคิดหลากหลายในการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน เมื่อมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นก็จะกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การเป็นเจ้าของและจะรู้สึกผูกพันกับองค์การ

**2.3 การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน** เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ กล่าวคือ การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้สมาชิกในองค์การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทั้งในระดับนโยบายและปฏิบัติ มีการกระจายการตัดสินใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน แม้จะไม่ใช้อำนาจหน้าที่มากเกินไป จะเป็นปัจจัยให้สมาชิกมีความผูกพันต่อองค์การได้เป็นอย่างดี

**2.4 ความหลากหลายของงาน** จะมีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การ โดยสมาชิกในองค์การที่มีความรู้สึกว่าเขาได้รับผิดชอบและต้องเอาชนะปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นในงานมากเท่าใดก็จะยิ่งทำให้เขามีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การมากขึ้นเท่านั้น

**3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน (Working Experience)** หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนว่ามีความรู้ต่อการทำงานในองค์การที่ผ่านมาอย่างไร โดยกำหนดไว้ 4 ลักษณะ คือ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ ความน่าเชื่อถือและพึ่งพาได้ขององค์การ ทศนคติของเพื่อนร่วมงานต่อองค์การ และความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ

**3.1 ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ** กล่าวคือ เมื่อพนักงานเข้าไปปฏิบัติงานในองค์การก็ต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ถ้าผู้บริหารให้ความสำคัญแก่บุคลากรโดยการให้เกียรติ ให้ความวางใจ ให้มีส่วนร่วมในการบริหาร มอบหมายอำนาจหน้าที่ให้ตรงกับความสามารถ บุคลากรจะรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์การเขาจะเกิดความจริงรักภักดี และคิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ

**3.2 ความน่าเชื่อถือและพึ่งพาได้ขององค์การ** เป็นสิ่งที่ทำให้สมาชิกในองค์การมีความมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อเขารู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพาของเขาได้ก็จะรู้สึกผูกพันต่อองค์การมากขึ้น ถ้าองค์การไม่สามารถสร้างความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ก็จะเป็นสาเหตุทำให้เขาไม่ยอมทำงานซึ่งอาจจะลาออก และโอนย้ายไปจากองค์การเดิม

**3.3 ทศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน** ความเกี่ยวพันทางสังคมกับเพื่อนร่วมงาน เช่น การมีโอกาสเข้าสังคม พบปะพูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งผู้บังคับบัญชาจะเป็นปัจจัยกำหนด

ความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ ซึ่งความไว้วางใจระหว่างบุคคลมีความสำคัญต่อโครงสร้างของระบบสังคมและทัศนคติ พฤติกรรมของผู้ร่วมอยู่ในสังคม และการที่บุคคลมองเห็นว่าสภาพแวดล้อมทางสังคมในองค์การมีลักษณะของความร่วมมือเป็นมิตรจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ และมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

**3.4 ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ** ผลตอบแทนหรือรางวัลที่ได้รับจากการทำงานเป็นสิ่งจูงใจให้สมาชิกมีพลังในการทำงาน เมื่อสมาชิกลงทุนกับองค์การแล้วเขาก็คาดหวังจะได้รับผลตอบแทนอย่างเพียงพอและยุติธรรม เช่น ค่าตอบแทน ระบบการพิจารณาความดีความชอบ เมื่อองค์การตอบสนองความคาดหวังของสมาชิกได้ จะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ

สรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นสิ่งชี้วัดที่ดีของการมีประสิทธิผลขององค์การ เนื่องจากสมาชิกซึ่งมีความผูกพันต่อองค์การสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงอยู่กับองค์การต่อไป เพื่อทำงานที่ตนรับผิดชอบอยู่ให้สำเร็จจนสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์การที่ตนเลื่อมใสศรัทธาต่อไป หรือกล่าวในทางกลับกันคือ หากสมาชิกในองค์การรู้สึกว่าตนไม่ได้รับการดูแลที่ดีพอหรือรู้สึกไม่มีคุณค่าในองค์การของตนแล้ว ก็จะรู้สึกเบื่อหน่ายต่องานที่ทำ ทำงานโดยขาดความกระตือรือร้น และลาออกจากองค์การไปในที่สุด และหากเป็นกรณีที่สมาชิกในองค์การไม่มีความผูกพันต่อองค์การแล้วทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ในรูปของเงินเดือน ค่าจ้าง และสวัสดิการที่จะต้องจ่ายให้ ผลงานที่ได้รับ บรรยากาศในองค์การ ตลอดจนประสิทธิผลขององค์การซึ่งย่อมจะต้องลดความรู้สึกผูกพันลงตลอดเวลาจนถึงขั้นไม่มีความผูกพันต่อองค์การไปเลย

## แนวคิดและทฤษฎีการจัดสวัสดิการแรงงาน

### ความหมายเกี่ยวกับสวัสดิการ

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 กระทรวงแรงงาน ได้ให้ความหมาย“สวัสดิการแรงงาน” หมายถึง สวัสดิการแรงงาน คือ การดำเนินการใดๆ ไม่ว่าจะโดยนายจ้าง สหภาพแรงงาน (ลูกจ้าง) หรือรัฐบาลที่มีความมุ่งหมายเพื่อให้ลูกจ้างสามารถมีระดับความเป็นอยู่ที่ดีพอสมควร มีความผาสุกทั้งกายและใจ มีสุขภาพอนามัยที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงาน มีความเจริญก้าวหน้า มีความมั่นคงในการดำเนินชีวิตไม่เฉพาะแต่ตัวลูกจ้างเท่านั้น แต่รวมถึงครอบครัวของลูกจ้างด้วยการดำเนินการเพื่อให้มีการจัดสวัสดิการขึ้นในสถานประกอบการนั้น กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานดำเนินการกิจ 3 ประการ ดังนี้

- กำหนดและพัฒนารูปแบบการจัดสวัสดิการ
- ส่งเสริม สนับสนุนและดำเนินการให้มีการจัดสวัสดิการ
- ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่

ได้รับมอบหมาย

### **การกำหนดและพัฒนารูปแบบการจัดสวัสดิการ**

ภายใต้ภารกิจกำหนดและพัฒนารูปแบบการจัดสวัสดิการนี้ สวัสดิการแรงงานได้ถูกจัดแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

- สวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด
- สวัสดิการแรงงานนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด

### **สวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด**

เป็นสวัสดิการที่ได้มีการพิจารณาแล้วว่าเป็นสิ่งจำเป็นพื้นฐานสำหรับลูกจ้างในสถานประกอบกิจการซึ่งกฎหมายที่ใช้บังคับเพื่อให้สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป ต้องมีการจัดสวัสดิการประเภทนี้ คือ ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง กำหนดสวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยสำหรับลูกจ้าง โดยในประกาศฉบับนี้ได้กำหนดรายละเอียดและรูปแบบของสวัสดิการแรงงานที่สถานประกอบกิจการต้องจัดให้มีโดยสรุปดังนี้

1. ให้นายจ้างจัดให้มีน้ำสะอาดสำหรับดื่ม ห้องน้ำ และห้องส้วมอันถูกต้องตามสุขลักษณะและมีปริมาณเพียงพอแก่ลูกจ้าง

2. นายจ้างต้องจัดให้มีบริการเพื่อช่วยเหลือลูกจ้างเมื่อประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยในการปฐมพยาบาลหรือในการรักษาพยาบาล

1. สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างทำงานตั้งแต่สิบคนขึ้นไป ต้องมีปัจจัยในการปฐมพยาบาล

2. สถานที่ทำงานอุตสาหกรรม นอกจากปัจจัยในการปฐมพยาบาลตาม (1) แล้ว ต้อง

จัดให้มีห้องรักษาพยาบาล พยาบาล และแพทย์ ดังต่อไปนี้

- ถ้ามีลูกจ้างทำงานในขณะเดียวกันตั้งแต่สองร้อยคนขึ้นไป ต้องจัดให้มี

1. ห้องรักษาพยาบาลพร้อมเตียงพักคนไข้หนึ่งเตียง และเวชภัณฑ์อันจำเป็นเพียงพอแก่การรักษาพยาบาล

2. พยาบาลไว้ประจำอย่างน้อยหนึ่งคน และ

3. แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งอย่างน้อยหนึ่งคนเพื่อตรวจรักษาพยาบาลเป็นครั้งคราว

- ถ้ามีลูกจ้างทำงานในขณะเดียวกันหนึ่งพันคนขึ้นไปต้องจัดให้มี

1. สถานพยาบาลพร้อมเตียงพักคนไข้สองเตียง และเวชภัณฑ์อันจำเป็นเพียงพอแก่การรักษาพยาบาล



2. พยาบาลไว้ประจำอย่างน้อยสองคน

3. แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งอย่างน้อยสองคนประจำตามเวลาที่กำหนดในเวลาทำงานปกติครวละไม่น้อยกว่าสองชั่วโมง และ

4. ยานพาหนะพร้อมที่จะนำส่งลูกจ้างส่งสถานพยาบาล โรงพยาบาล หรือสถานอนามัยชั้นหนึ่งที่นายจ้างได้ตกลงไว้ เพื่อให้การรักษาพยาบาลลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยได้โดยพลัน

อย่างไรก็ตาม รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานได้ลงนามในกฎกระทรวงว่าด้วยการจัดสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ พ.ศ.2548 โดยจะมีผลบังคับใช้แทนประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่อง กำหนดสวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยสำหรับลูกจ้าง ตั้งแต่วันที่ 25 กันยายน 2548 เป็นต้นไป กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานดำเนินการ 3 ประการ ดังนี้

1. ในสถานที่ทำงานของลูกจ้าง ให้นายจ้างจัดให้มี

1. น้ำสะอาดสำหรับดื่มไม่น้อยกว่าหนึ่งลิตรสำหรับลูกจ้างไม่เกินสี่สิบคน และเพิ่มขึ้นในอัตราส่วนหนึ่งลิตรสำหรับลูกจ้างทุกๆ สี่สิบคนเศษของสี่สิบคนถ้าเกินสี่สิบคนให้ถือเป็นสี่สิบคน

2. ห้องน้ำและห้องส้วมตามแบบและจำนวนที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยการควบคุมอาคารและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง และมีการดูแลรักษาความสะอาดให้อยู่ในสภาพที่ถูกต้องลักษณะเป็นประจำทุกวัน ให้นายจ้างจัดให้มีห้องน้ำและห้องส้วมแยกสำหรับลูกจ้างชายและลูกจ้างหญิง และในกรณีที่มีลูกจ้างที่เป็นคนพิการ ให้นายจ้างจัดให้มีห้องน้ำและห้องส้วมสำหรับคนพิการแยกไว้โดยเฉพาะ

2. ในสถานที่ทำงานของลูกจ้าง ให้นายจ้างจัดให้มีสิ่งจำเป็นในการปฐมพยาบาลและการรักษาพยาบาล ดังต่อไปนี้

1. สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างทำงานตั้งแต่สิบคนขึ้นไป ต้องจัดให้มีเวชภัณฑ์และยาเพื่อใช้ในการปฐมพยาบาลในจำนวนที่เพียงพอ อย่างน้อยตามรายการดังต่อไปนี้

1. กรรไกร
2. แก้วยา น้ำ และแก้วยาเม็ด
3. เข็มกลัด
4. ถ้วยน้ำ
5. ที่ป้ายยา
6. พรอทวดใช้
7. ปากคีบปลายท่อ
8. ผ้าพันยึด

9. ผ้าสามเหลี่ยม
  10. สายยางรัดห้ามเลือด
  11. สำลี ผ้าก๊อซ ผ้าพันแผล และผ้ายางพลาสติกปิดแผล
  12. หลอดหยดยา
  13. ซีฟิ่งแก้ปวดบวม
  14. ทิงเจอร์ไอโอดีน หรือโพวิโดน-ไอโอดีน
  15. น้ำยาโพวิโดน-ไอโอดีน ชนิดฟอกแผล
  16. ผงน้ำตาลเกลือแร่
  17. ยาแก้ผดผื่นที่ไม่ได้มาจากการติดเชื้อ
  18. ยาแก้แพ้
  19. ยาทาแก้ผดผื่นคัน
  20. ยารักษาตุ่มน้ำแดง
  21. ยาบรรเทาปวดลดไข้
  22. ยารักษาแผลน้ำร้อนลวก
  23. ยาลดกรดในกระเพาะอาหาร
  24. เหล้าแอมโมเนียหอม
  25. แอลกอฮอล์เช็ดแผล
  26. ซีฟิ่งป้ายตา
  27. ถ้วยล้างตา
  28. น้ำกรดบอริคล้างตา
  29. ยาหยอดตา
2. สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างทำงานในขณะเดียวกันตั้งแต่สองร้อยคนขึ้นไปต้องจัดให้มี
1. เวชภัณฑ์และยาเพื่อใช้ในการปฐมพยาบาลตาม (1)
  2. ห้องรักษาพยาบาลพร้อมเตียงพักคนไข้อย่างน้อยหนึ่งเตียง เวชภัณฑ์และยานอกจากที่ระบุไว้ใน (1) ตามความจำเป็นและเพียงพอแก่การรักษาพยาบาลเบื้องต้น
  3. พยาบาลตั้งแต่ระดับพยาบาลเทคนิคขึ้นไปไว้ประจำอย่างน้อยหนึ่งคนตลอดเวลาทำงาน
  4. แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งอย่างน้อยหนึ่งคน เพื่อตรวจรักษาพยาบาลไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละสองครั้งและเมื่อรวมเวลาแล้วต้อง ไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละหกชั่วโมงในเวลางาน
3. สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างทำงานในขณะเดียวกันตั้งแต่หนึ่งพันคนขึ้นไป ต้องจัดให้มี

1. เวชภัณฑ์และยาเพื่อใช้ในการปฐมพยาบาลตาม (1)
2. ห้องรักษาพยาบาลพร้อมเตียงพักคนไข้อย่างน้อยหนึ่งเตียง เวชภัณฑ์และยานอกจากที่ระบุไว้ใน (1) ตามความจำเป็นและเพียงพอแก่การรักษาพยาบาล เบื้องต้น
3. พยาบาลตั้งแต่ระดับพยาบาลเทคนิคขึ้นไปไว้ประจำอย่างน้อยสองคนตลอดเวลาทำงาน
4. แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งอย่างน้อยหนึ่งคน เพื่อตรวจรักษาพยาบาลไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละสองครั้งและเมื่อรวมเวลาแล้วต้อง ไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละหกชั่วโมงในเวลางาน
5. ยานพาหนะซึ่งพร้อมที่จะนำลูกจ้างส่งสถานพยาบาล เพื่อให้การรักษาพยาบาลได้โดยพลัน

3. นายจ้างอาจทำความตกลงเพื่อส่งลูกจ้างเข้ารับการรักษายาพยาบาลกับสถานพยาบาลที่เปิดบริการตลอดยี่สิบสี่ชั่วโมงและเป็นสถานพยาบาลที่นายจ้างอาจนำลูกจ้าง ส่งเข้ารับการรักษายาพยาบาลได้โดยความสะดวกและรวดเร็ว แทนการจัดให้มีแพทย์ตามข้อ 2 (2) หรือข้อ 2 (3) ได้ โดยต้องได้รับอนุญาตจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดี มอบหมาย

#### **การส่งเสริม สนับสนุนและดำเนินการให้มีการจัดสวัสดิการ**

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดไว้ในมาตรา 96 ให้นายจ้างของสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป ต้องจัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยห้าคน โดยที่กรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการให้มาจากการเลือกตั้งตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่อธิบดีกำหนด และในกรณีที่สถานประกอบกิจการใดของนายจ้างมีคณะกรรมการลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยแรงงาน สัมพันธ์แล้วให้คณะกรรมการลูกจ้าง ทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการตามพระราชบัญญัตินี้

เจตนารมณ์ของการจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการฯ เป็นการส่งเสริมระบบทวิภาคีเพื่อเปิดโอกาสให้ลูกจ้างได้มีหารือกับนายจ้างในการจัดสวัสดิการอื่นๆ ซึ่งนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดได้อย่างเหมาะสมแก่สถานประกอบกิจการและเป็นสวัสดิการที่ลูกจ้างเองก็ต้องการ มิใช่ให้นายจ้าง จัดการแต่ฝ่ายเดียว แต่ไม่เป็นที่สนใจของลูกจ้าง การที่เปิดโอกาสให้ลูกจ้างได้แสดงความต้องการและได้รับฟังความคิดเห็นข้อมูลจากนายจ้างว่าสามารถจัดสวัสดิการที่เสนอได้ หรือไม่ เป็นการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ และยุติปัญหาข้อเรียกร้องข้อพิพาทแรงงานเบื้องต้น ทั้งนี้คณะกรรมการฯ ดังกล่าว กฎหมายได้กำหนดหน้าที่ไว้ (มาตรา 97) ดังนี้

1. ร่วมหารือกับนายจ้างจัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง
2. ให้คำปรึกษาหารือและเสนอแนะความเห็นแก่นายจ้างในการจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้าง

3. ตรวจจตรา ควบคุม ดูแล การจัดสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง

4. เสนอข้อคิดเห็น และแนวทางในการจัดสวัสดิการที่เป็นประโยชน์สำหรับลูกจ้างต่อ คณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน

คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ จึงเป็นเสมือนสื่อกลางที่จะ ถ่ายทอดความต้องการด้านสวัสดิการของลูกจ้างให้นายจ้างทราบ และร่วมปรึกษาหารือ ให้ข้อเสนอแนะ ตลอดจนตรวจสอบ ดูแล การจัดสวัสดิการภายในสถานประกอบกิจการ เพราะ กฎหมาย (มาตรา 98) ยังได้กำหนดไว้ว่านายจ้างต้องจัดให้มีการประชุมหารือกับคณะกรรมการ สวัสดิการในสถานประกอบกิจการอย่างน้อยสามเดือนต่อหนึ่งครั้ง หรือเมื่อกรรมการสวัสดิการ ในสถานประกอบกิจการเกินกึ่งหนึ่งของกรรมการทั้งหมดหรือสหภาพแรงงานร้องขอโดยมี เหตุผลสมควร

การที่กฎหมายกำหนดไว้เช่นว่านั้นเท่ากับเป็นการส่งเสริม สนับสนุนและดำเนินการให้ มีการจัดสวัสดิการแรงงานขึ้นในสถานประกอบกิจการ ซึ่งหากสถานประกอบกิจการใด ไม่ดำเนินการจะมีบทลงโทษทั้งจำคุกและปรับ นอกเหนือจากกิจกรรมดังกล่าว กองสวัสดิการ แรงงานยังเป็นฝ่ายจัดสวัสดิการแรงงานให้แก่ผู้ใช้แรงงานโดยใช้งบประมาณที่ได้รับการ สนับสนุนจากรัฐบาล 2 กิจกรรมด้วยกัน คือ

1. การจัดตั้งศูนย์เด็กเล็กเล็กวิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัยในพระราชูปถัมภ์ โดยที่ศูนย์ฯ ดังกล่าวเกิดจากพระราชดำริของสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาสยามบรมราชกุมารี ที่มีพระประสงค์ ให้มีการดูแลบุตรของผู้ใช้แรงงานในเขตที่มาจากสถานประกอบกิจการมากเพื่อปิตา มารดาจะ สามารถทำงานได้โดยไม่มีความเป็นห่วงกังวลในเรื่องการเลี้ยงดูบุตรก่อนวัยเรียนของตน ซึ่งปัจจุบัน มีการจัดตั้งศูนย์เด็กเล็กลักษณะนี้ขึ้น 2 ศูนย์ และสามารถให้การดูแลเด็กเล็กที่เป็นบุตรของผู้ใช้ แรงงานประมาณ 1,300 คน ทั้งนี้โดยได้รับเงินงบประมาณสนับสนุนจากรัฐบาลและ เงินบริจาค จากผู้ใช้แรงงานที่เป็นบิดา มารดาของเด็กสมทบอีกส่วนหนึ่ง การดำเนินงานของศูนย์ ทั้ง 2 แห่ง อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กองสวัสดิการแรงงาน และมูลนิธิ สิรินธรราชวิทยาลัยในพระราชูปถัมภ์

2. การจัดตั้งกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน เป็นการจัดสรรเงินทุนหมุนเวียนจากรัฐบาล เพื่อให้ผู้ใช้แรงงานกู้โดยผ่านสหกรณ์ออมทรัพย์ในสถานประกอบกิจการและรัฐวิสาหกิจ ทั้งนี้ เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนในการพัฒนารายได้แก่ผู้ใช้แรงงานและเพื่อการ ออมทรัพย์และ ปลดเปลื้องหนี้สินของผู้ใช้แรงงานโดยผ่านสหกรณ์ออมทรัพย์ ซึ่งกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงานจะให้กู้ ได้ในอัตราดอกเบี้ยต่ำ อัตราร้อยละ 2.25

ปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

นอกเหนือจากการดำเนินการดังกล่าว การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดสวัสดิการ นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดยังเป็นการที่เจ้าหน้าที่ภาครัฐเข้าไปในสถานประกอบการ เพื่อแนะนำรูปแบบของสวัสดิการต่างๆ ที่กฎหมายไม่ได้ กำหนดไว้แต่หากสถานประกอบการ ใดมีความพร้อมเพียงพอก็สามารถจัดให้เป็นไป ตามความต้องการของลูกค้าได้ สวัสดิการ นอกเหนือกฎหมายที่กองสวัสดิการแรงงานนำเสนอเป็นทางเลือกสำหรับสถาน ประกอบกิจการ จัดเพิ่มเติม แบ่งออกได้เป็นหมวดใหญ่ๆ ดังนี้

#### 1. สวัสดิการที่มุ่งพัฒนาลูกจ้าง

- การส่งเสริมการศึกษาทั้งในและนอกเวลาทำงาน
- การจัดตั้งโรงเรียนในโรงงาน
- การอบรมความรู้เกี่ยวกับการทำงานทั้งในและนอกสถานที่ทำงาน
- การจัดให้มีห้องสมุด หรือมุมอ่านหนังสือ ฯลฯ เป็นต้น

#### 2. สวัสดิการที่ช่วยเหลือในเรื่องค่าครองชีพ

- การจัดตั้งร้านค้าสวัสดิการหรือสหกรณ์ร้านค้า
- การให้เงินช่วยเหลือต่างๆ เช่น งานแต่งงาน งานอุปสมบท งานศพ
- การจัดชุดทำงาน
- การจัดหอพัก
- การจัดให้มีรถรับ-ส่ง
- เงินโบนัส ค่าครองชีพ เบี้ยขยัน ค่าเช่ากะ

#### 3. สวัสดิการที่ช่วยเหลือการออมของลูกค้า

- สหกรณ์ออมทรัพย์
- กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

#### 4. สวัสดิการที่พัฒนาสถาบันครอบครัวของลูกค้า

- การจัดสถานเลี้ยงบุตรของลูกค้า
- การช่วยค่ารักษาพยาบาลบุคคลในครอบครัว
- การช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตรของลูกค้า
- การประกันชีวิตให้กับลูกจ้าง

#### 5. สวัสดิการที่ส่งเสริมความมั่นคงในอนาคต

- เงินบำเหน็จ

- เงินรางวัลทำงานนาน
  - ให้ลูกจ้างซื้อหุ้นของบริษัท
  - กองทุนฌาปนกิจ
  - เงินกู้เพื่อสวัสดิการที่พักอาศัย
6. สวัสดิการนันทนาการและสุขภาพอนามัย
- การจัดทัศนศึกษา
  - การจัดงานเลี้ยงสังสรรค์พนักงาน
  - การแข่งขันกีฬา

สุปัญญา ชมจินดา (2540) คำว่า สวัสดิการ หรือ Welfare นั้น ตามพจนานุกรม หมายถึง สภาพของการที่บุคคลหรือชุมชนมีการอยู่ดีกินดี มีความเจริญรุ่งเรือง หรือความสมบูรณ์พูนสุข ในที่ประชุมส่วนภูมิภาคเอเชียขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ณ กรุงนิวเดลี ประเทศอินเดีย เมื่อปี พ.ศ.2490 ให้นิยามของ “สวัสดิการคนงาน” หมายถึง บริการความสะดวกสบายและความน่าพึงพอใจ ซึ่งอาจจะจัดขึ้นภายในหรือบริเวณใกล้เคียงสถานที่ทำงานเพื่อให้คนงานได้มีสภาพแวดล้อมที่สะดวกสบายทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจนำมาซึ่งความมีสุขภาพและขวัญที่ดีของคนงาน

สุวิทย์ ยิ่งวรพันธ์ (2520) ให้ความหมาย “สวัสดิการแรงงาน” ไว้ดังนี้ การอยู่ดีกินดีของลูกจ้างเป็นภาระทางศีลธรรมของธุรกิจอุตสาหกรรมและเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายการบริหารงานบุคคล สวัสดิการแรงงานเป็นประโยชน์แก่คนงานในฐานะผู้รับ เป็นประโยชน์แก่นายจ้างในฐานะที่เป็นมูลเหตุจูงใจให้มีการผลิตที่ดีขึ้น และเป็นประโยชน์ในการแก้ไขปัญหาสังคมเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาแรงงาน

วิจิตร ระวิวงศ์ (2520) ให้ความหมาย “สวัสดิการแรงงาน” หมายถึง การดำเนินการใดๆ ไม่ว่าจะโดยนายจ้าง รัฐบาล หรือสหภาพแรงงานที่มีความมุ่งหมายเพื่อให้ลูกจ้างคนงาน ในกิจการอุตสาหกรรม หัตถกรรม พาณิชยกรรม การขนส่งและบริการ ซึ่งเป็นการประกอบธุรกิจที่ไม่ใช่ภาคเกษตรกรรมสามารถมีระดับความเป็นอยู่ที่ดีพอสมควร มีความผาสุกทั้งทางกายและทางใจมีสุขภาพอนามัยที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงาน ความเจริญก้าวหน้า และมีความมั่นคงในการดำรงชีวิตไม่เฉพาะแต่เพียงตัวเขาเท่านั้นหากแต่รวมถึงครอบครัวด้วย

เมื่อพิจารณาความหมายของคำว่าสวัสดิการแรงงานแล้ว อาจสรุปนิยามของคำว่า สวัสดิการแรงงานได้ว่า ความสะดวกสบายใดๆ ที่ลูกจ้างได้รับจากนายจ้างขณะปฏิบัติงานหรือนอกเวลาทำงาน เป็นผลให้ลูกจ้างมีความผาสุก ความพึงพอใจ ได้รับความปลอดภัยมีสุขภาพที่แข็งแรงสมบูรณ์และมีหลักประกันของชีวิต หรือได้รับผลประโยชน์อื่นใดนอกเหนือจากค่าจ้าง

และเงินเดือนตามปกติที่ลูกจ้างพึงได้ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานหรือนอกเวลาทำงานตามข้อสรุปข้างต้นนั่นเอง

### ทฤษฎีสวัสดิการแรงงาน

เอ็ม.วี.มัวร์ทลี (M.V.Moorthy, 1968, อ้างถึงใน อุทัย สันติสกุล, 2534) ได้ศึกษาทฤษฎีสวัสดิการแรงงานต่างๆ ดังนี้

1. สวัสดิการแรงงานเป็นเรื่องของการบังคับควบคุม (The Policing Theory of Labour-Welfare) ทฤษฎีนี้มีแนวความคิดที่เชื่อว่า คนส่วนใหญ่ในโลกมีแนวโน้มที่จะเป็นคนเลวมากกว่าคนดีหรือชอบที่จะเอาใจเอาเปรียบผู้อื่น โดยเฉพาะคนรวยก็มักจะเอาเปรียบคนจนเปรียบเสมือนนายจ้างที่เอาเปรียบลูกจ้างด้วยวิธีต่างๆ ทำให้ลูกจ้างหมดกำลังใจและไม่พอใจในการทำงานขึ้นได้ ถ้าปราศจากการกำหนดมาตรฐานการให้ความมั่นคงจากรัฐ (State security) ดังนั้น การกำหนดเป็นกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้

ความเชื่อดังกล่าว จึงเป็นมูลเหตุให้มีกฎหมายบังคับการใช้แรงงานให้เกิดความเป็นธรรมขึ้นในสังคมป้องกันการกดขี่ลูกจ้างจากนายจ้าง และการที่จะให้กฎหมายบังคับใช้ได้ผลดีโดยการตรวจตราจากเจ้าหน้าที่อย่างรัดกุมและใกล้ชิด

อย่างไรก็ตามมีข้อสังเกตเกี่ยวกับแนวความคิดนี้ว่า ผู้ที่มีหน้าที่ตรวจตราดูแลให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมาย ควรแนะนำ ชี้แจง หรือชักชวนให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมาย เพราะการชักชวนเป็นเทคนิคที่จะทำให้นายจ้างปฏิบัติตามโดยเต็มใจไม่รู้สึกว่าคุณบังคับการตรวจตราก็ถือได้ว่าเป็นการแทรกแซงทางกฎหมายของการอยู่ร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างอีกทางหนึ่งเป็นสาเหตุให้นายจ้างไม่พอใจและพยายามหลบเลี่ยงในที่สุด ตลอดจนการจัดสวัสดิการแรงงานบางอย่างนายจ้างต้องเต็มใจจัดให้เองกฎหมายไม่สามารถบังคับได้ เช่น ในการจัดสวัสดิการสหนาการ ให้แก่ ลูกจ้างการให้ค่าปรึกษาหารือเมื่อลูกจ้างมีปัญหา เป็นต้น

2. สวัสดิการแรงงานเป็นเรื่องของความเชื่อทางศาสนา (The Religious Theory of Labour Welfare) ทฤษฎีนี้ได้สนับสนุนให้มีกฎหมายบังคับในเรื่องการจัดสวัสดิการแรงงานแต่เชื่อว่านายจ้างจัดสวัสดิการแรงงาน ให้แก่ ลูกจ้างก็เนื่องจากนายจ้างเป็นผู้มีศีลธรรมยึดถือในศาสนาว่าทำดียอมได้ดีหรือหวังผลในชาติหน้า การจัดสวัสดิการแรงงานให้ลูกจ้างมีความเป็นอยู่ที่ดีในชาตินี้ผลตอบแทนก็ควรจะกลับสู่นายจ้างในชาติหน้าด้วย ทฤษฎีนี้เชื่อว่าศาสนาเป็นพื้นฐานในการที่นายจ้างจัดสวัสดิการแรงงานในแต่ละสังคมการจัดโดยหวังผลเป็นส่วนบุญเป็นการให้ตามความพอใจของนายจ้างจึงอาจขาดหลักการที่ดีไป



3. สวัสดิการแรงงานเป็นเรื่องของความรักเพื่อนมนุษย์ (The Philanthropic Theory of Labour Welfare) ทฤษฎีนี้เชื่อว่า มนุษย์ทั่วไปย่อมรักเพื่อนมนุษย์ด้วยกันมีความต้องการที่จะช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ที่ตกทุกข์ได้ยาก นายจ้างที่เชื่อในทฤษฎีนี้ก็จะจัดสวัสดิการแรงงานให้ลูกจ้างอย่างดีและไม่หวังสิ่งตอบแทน ดังนั้น ทฤษฎีนี้จึงเป็นเรื่องของความสมัครใจของนายจ้าง ซึ่งเป็นไปได้ได้น้อยกว่าและกว้างขวางน้อยกว่าการบังคับด้วยกฎหมาย

4. สวัสดิการแรงงานเป็นเรื่องของการปฏิบัติแบบบิดาต่อบุตร (The Paternalistic Theory of Labour Welfare) ทฤษฎีนี้มีแนวความคิดที่ว่า นายจ้างและลูกจ้างเปรียบเสมือนบิดากับบุตร บิดาเป็นผู้เลี้ยงดูบุตรที่อยู่ในฐานะช่วยตนเองไม่ได้เต็มที่ ทฤษฎีนี้อาจเรียกว่า เป็นการจัดสวัสดิการแรงงานแบบเครือญาติถือว่าลูกจ้างและนายจ้างอยู่ในครอบครัวเดียวกันมีผลประโยชน์ร่วมกัน ดังนั้น สมาชิกในครอบครัวที่อาวุโสกว่าจะมีบทบาทเป็นผู้จัดการด้านสวัสดิการดูแลความเป็นอยู่ของผู้ที่เยาว์วัยกว่า นายจ้างเปรียบเสมือนบิดาหรือผู้ที่อาวุโสที่สุด ลูกจ้างเปรียบเสมือนบุตรในความดูแลปกครองของบิดานั้นเอง การจัดสวัสดิการแรงงานจึงเป็นความรับผิดชอบของฝ่ายจัดการชั้นสูงจะเป็นผู้ริเริ่ม

ทฤษฎีนี้ จึงไม่เกี่ยวข้องกับแนวความคิดที่ว่า สวัสดิการแรงงานควรมาจากการบังคับหรือต้องมีกฎหมายแต่ถือว่าควรเป็นความสำนึกในหน้าที่ของนายจ้างที่จะทำตนเป็น “บิดาที่ดี” ต่อลูกจ้าง หรือ “บุตร” ของตนหรือไม่

5. สวัสดิการแรงงานเป็นเรื่องของการป้องกันการเรียกร้อง (The Placating Theory of Labour Welfare) ทฤษฎีนี้เชื่อว่า ลูกจ้างมีความสำคัญในสิทธิและผลประโยชน์ของตนและสามารถรวมตัวเป็นกลุ่มแล้วเมื่อถึงเวลาหนึ่งลูกจ้างจะรวมตัวกันเรียกร้องค่าจ้างที่สูงขึ้น และสวัสดิการแรงงานที่ดีกว่าเก่า ซึ่งนายจ้างไม่อาจจะเลยต่อการเรียกร้องนั้นได้ ดังนั้น ความสนใจที่จะให้สวัสดิการแรงงานแก่ลูกจ้างก็จะเป็นไปในลักษณะที่ป้องกันการเรียกร้องซึ่งขาดความจริงใจ

ความเชื่อดังกล่าวแสดงว่า การจัดสวัสดิการแรงงานขึ้นอยู่กับความกลัวของนายจ้าง ถ้านายจ้างกลัวว่าลูกจ้างจะก่อเรื่องขึ้นมา ก็จะจัดสวัสดิการแรงงานเป็นการปิดปาก ถ้านายจ้างไม่กลัวลูกจ้างก็อาจจะถูกละเลยได้

ทฤษฎีนี้มีได้เกี่ยวข้องกับทำให้มีกฎหมายบังคับให้จัดสวัสดิการแรงงานโดยตรง แต่เป็นการสนับสนุนโดยทางอ้อมเพราะถ้านายจ้างทุกคนปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ก็จะเป็นการป้องกันหรือลดการเรียกร้องได้ทางหนึ่ง

6. สวัสดิการแรงงานเป็นเรื่องของการประชาสัมพันธ์ (The Public Relations Theory of Labour Welfare) ทฤษฎีนี้เชื่อว่า การจัดสวัสดิการแรงงานให้แก่ลูกจ้างในกิจการของนายจ้าง



ดีเพียงใดก็จะเป็นการเผยแพร่ชื่อเสียงหรือเป็นการโฆษณาประชาสัมพันธ์ให้แก่กิจการของ นายจ้างขึ้นเพียงนั้น เป็นการสร้างความนิยมให้แก่ลูกจ้างตลอดจนสังคมภายนอกที่จะมองดู มหาวิทยาลัยอย่างชื่นชม อาจจะทำให้บุคคลภายนอกอยากที่จะส่งบุตรหลานเข้ามาเรียนหรือ เข้ามาทำงานในมหาวิทยาลัยแห่งนี้

อย่างไรก็ตาม การจัดสวัสดิการแรงงานแบบนี้อาจขาดความจริงใจและมิได้ตั้งอยู่บน รากฐานความต้องการของบรรดาลูกจ้างก็เป็นได้เพราะนายจ้างมุ่งด้านโฆษณาทำชื่อเสียงให้ตนเอง มากกว่า ทฤษฎีนี้จึงไม่เห็นความจำเป็นที่จะต้องมีการบังคับให้มีสวัสดิการแรงงาน

7. สวัสดิการแรงงานเป็นเรื่องของความเหมาะสมในทางปฏิบัติ (The Functional Theory of Labour Welfare) ทฤษฎีนี้เชื่อว่า การจัดสวัสดิการแรงงานให้แก่ลูกจ้างก็เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเพราะการทำงานในสภาพแวดล้อมที่ดีหรือมีสิ่งจูงใจที่ดี ลูกจ้างย่อมจะทำงานด้วยความ เป็นสุขใจ พึงพอใจ เปรียบเสมือนเครื่องจักรที่ได้รับการดูแลบำรุงรักษาอย่างดี การทำงานย่อม ทำให้ได้ผลผลิตที่ดีตามมา

ดังนั้น ลูกจ้างที่ได้รับการเอาใจใส่ดูแลด้านสวัสดิการแรงงานอย่างดีจากฝ่ายนายจ้าง จะนำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงานที่เพิ่มขึ้น เป็นผลให้ผลผลิตเพิ่มอย่างมีคุณภาพและปริมาณ ในที่สุดผลประโยชน์สุดท้ายก็จะตกอยู่กับนายจ้าง ลูกจ้าง และชุมชนของอุตสาหกรรมนั้นเอง

ทฤษฎีนี้ไม่สนับสนุนการบังคับด้วยกฎหมาย แต่มีทางเป็นไปได้มากกว่าทฤษฎีอื่นๆ ในแง่ที่ว่านายจ้างย่อมคำนึงถึงผลประโยชน์ในกิจการของตนเองมากกว่าสิ่งอื่นใด และทางหนึ่ง ที่จะบรรลุผลสำเร็จได้ก็คือ การทำนุบำรุงลูกจ้างซึ่งเปรียบเสมือนเครื่องจักรชิ้นหนึ่งในกระบวนการ ผลิตให้มีสภาพดีคงทนสามารถผลิตสินค้าที่มีคุณภาพและปริมาณตามต้องการ ผลที่ตามมาก็คือ การจัดสวัสดิการแรงงานให้แก่ลูกจ้างอย่างเหมาะสมและถูกวิธี

จากทฤษฎีทั้งหมดที่กล่าวมานี้ จะเห็นได้ว่า ทฤษฎีที่เน้นในเรื่องกฎหมาย คือ ทฤษฎี แรกซึ่งสนับสนุนการจัดสวัสดิการแรงงานโดยใช้กฎหมายบังคับ ถ้าไม่ปฏิบัติตามจะมีโทษ ทั้งนี้ เพื่อให้ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้เสียเปรียบทางเศรษฐกิจได้รับความเป็นธรรมในการทำงานกับนายจ้าง ซึ่งเชื่อว่าจะได้ผลกว้างขวางกว่าการจัดสวัสดิการแรงงานโดยสมัครใจตามแบบของทฤษฎีอื่น

### **ขอบเขตของสวัสดิการแรงงาน**

โดยปกติสวัสดิการแรงงานจะไม่จำกัดเฉพาะตัวลูกจ้าง ขณะที่ทำงานภายในสถาน ประกอบกิจการเท่านั้น สวัสดิการแรงงานที่สมบูรณ์จะต้องครอบคลุมถึงครอบครัวของคนงาน ตลอดจนชุมชนที่เขาอาศัยอยู่ด้วย เพราะความจริงสวัสดิการแรงงานก็เป็นส่วนหนึ่งของ โครงการสวัสดิการสังคมนั่นเอง ความเป็นอยู่ของลูกจ้าง การอยู่อาศัยในชุมชน การพักผ่อน หย่อนใจลักษณะชีวิตครอบครัว สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ทั้งที่ทำงานและที่บ้านจะมีส่วน

เสริมสร้างหรือบั่นทอนบุคลิกภาพของลูกจ้าง เช่น ถ้าลูกจ้างมีชีวิตความเป็นอยู่ที่บ้านไม่ดี บ้านช่องสกปรกกรุงรัง เนื่องจากสภาพทางเศรษฐกิจไม่อำนวยความเป็นอยู่ไม่สุขสบายเท่าที่ควร หรือลูกจ้างที่มีความเป็นอยู่ทางครอบครัวไม่ราบรื่นหรือสภาพแวดล้อมทางบ้านไม่ดีเมื่อมาทำงานจิตใจย่อมไม่ปลอดโปร่งตามไปด้วย การทำงานของลูกจ้างขณะที่มีความกังวลใจอาจทำให้งานเสียหายหรือเกิดอุบัติเหตุขณะทำงาน และมีผลไปถึงการลางาน ขาดงานบ่อยๆ เนื่องมาจากความรับผิดชอบต่อครอบครัวของลูกจ้างอีกด้วย สิ่งเหล่านี้นับว่าเป็นปัจจัยที่นำมาพิจารณาในการกำหนดขอบเขตของสวัสดิการแรงงาน สวัสดิการแรงงานที่ดีจึงควรเป็นการพัฒนาบุคลิกภาพและแก้ไขปัญหาอุปสรรคของลูกจ้างไปด้วยในตัว ดังนั้น สวัสดิการแรงงานที่จัดให้กับลูกจ้างจะครอบคลุมชีวิตความเป็นอยู่ของลูกจ้างในลักษณะใหญ่ๆ 3 ประการ คือ

1. ในขณะที่ทำงาน (on-the-job) ในเวลาทำงาน
2. นอกเวลาทำงาน (off-the-job) แต่ยังคงอยู่ภายในสถานที่ทำงาน
3. นอกสถานที่ทำงานแต่อยู่ในชุมชน (outside the company in the community at large)

เมื่อสวัสดิการแรงงานมีผลกระทบรวมถึงชีวิตการทำงาน ครอบครัว และชุมชนของลูกจ้างในทางที่ดีขึ้น สวัสดิการแรงงานที่ให้แก่ลูกจ้างอาจจัดได้เป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

1. ภายในสถานที่ทำงานหรือบริเวณสถานที่ทำงาน ประกอบด้วย
  - การจัดให้มีสภาพการทำงานที่ดี
  - ความสะอาดสบายขณะปฏิบัติงาน
  - บริการทางสุขภาพอนามัยของลูกจ้าง
2. ภายนอกสถานที่ทำงาน ได้แก่ การจัดที่พักหรือบ้านพักแก่ลูกจ้าง บริการรถรับ-ส่ง จัดทำถนนหนทาง สวน การจัดยารักษาความปลอดภัย ให้แก่ บริเวณที่พักอาศัยการสร้างโรงเรียน ให้แก่ บุตรหลานของลูกจ้าง การจัดตั้งสโมสรพักผ่อนหย่อนใจ เป็นต้น

#### **ประเภทของสวัสดิการแรงงาน**

สวัสดิการแรงงานซึ่งนายจ้างจัดให้ลูกจ้างนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดนั้นแบ่งได้เป็น 4 ประเภท คือ สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย สวัสดิการทางด้านเศรษฐกิจ และสวัสดิการทางด้านสังคม สวัสดิการด้านการศึกษา ดังนี้

1. สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย ได้แก่ การวางแผนเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพอนามัยและการรักษาพยาบาล ซึ่งให้ความสำคัญใน 4 ประเด็น คือ 1) ค่าใช้จ่ายต้องอยู่ในขอบเขตที่ไม่แพงเกินไป 2) การรับประกันให้มีการเข้าถึงบริการที่เหมาะสม 3) การพัฒนากำลังบุคลากรที่เหมาะสม 4) การกระตุ้นให้ผู้รับบริการมีส่วนในการรับผิดชอบเรื่องค่ารักษาพยาบาล และการดูแลสุขภาพมากขึ้น

2. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ เป็นสวัสดิการแรงงานที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อเป็นสิ่งจูงใจในการทำงานของลูกจ้าง โดยนายจ้างเป็นผู้จัดให้ เช่น การให้บำเหน็จบำนาญ สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล สวัสดิการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ค่าฌาปนกิจศพ การให้รางวัลในการทำงาน โบนัส เป็นต้น สวัสดิการเหล่านี้มักจ่ายในรูปตัวเงินและถือเป็นต้นทุนการผลิตโดยตรงของนายจ้าง

3. สวัสดิการด้านสังคม เป็นสวัสดิการแรงงานที่จัดให้ในรูปของการนันทนาการ การกีฬา การให้คำปรึกษาหารือ ห้องสมุด เป็นต้น

4. สวัสดิการด้านการศึกษา สวัสดิการที่จัดให้บุคลากร โดยการจัดให้มีทุนศึกษาต่อในระดับต่างๆ ตามความเหมาะสมของบุคลากร

### ประโยชน์ของการจัดสวัสดิการแรงงาน

ปัจจุบันนายจ้างส่วนใหญ่ยอมรับว่า การลงทุนด้านสวัสดิการแรงงานไม่ว่าจะเป็นการลงทุนเพื่อให้สวัสดิการแรงงานในรูปแบบหรือประเภทใดก็ตาม ทุกอย่างก็จ่ายไปถือเป็นค่าตอบแทนในการทำงาน นายจ้างจึงนำค่าใช้จ่ายในการจัดสวัสดิการแรงงานมารวมในส่วนที่จ่ายเป็นค่าตอบแทนแก่ลูกจ้าง โดยเฉพาะการจ่ายผลประโยชน์เกี่ยวเนื่องต่างๆ (Fringe Benefits) เป็นการจ่ายนอกเหนือจากค่าจ้างเงินเดือน เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าฌาปนกิจศพ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เป็นต้น ซึ่งส่วนที่นายจ้างจ่ายผลประโยชน์เกี่ยวเนื่องต่างๆ แก่ลูกจ้างเหล่านี้มีลักษณะเป็นสวัสดิการแรงงาน ซึ่งนายจ้างใช้เป็นเครื่องมือในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของลูกจ้าง และลดปัญหาในการดำรงชีพของลูกจ้างถึงแม้การจัดสวัสดิการแรงงานจะก่อให้เกิดภาระค่าใช้จ่ายแก่นายจ้างเพิ่มขึ้นแต่นายจ้างก็ได้ประโยชน์ด้วย

ความจำเป็นหรือมูลเหตุจูงใจของนายจ้างที่จะต้องจัดสวัสดิการแรงงานให้แก่ลูกจ้างมีดังนี้

1. เป็นสิ่งจูงใจให้แก่ลูกจ้าง เช่น การจัดสวัสดิการบ้านพักหรือหอพักให้แก่ลูกจ้างที่มีภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัดเป็นการช่วยเหลือทางเศรษฐกิจให้แก่ลูกจ้าง ช่วยให้ลูกจ้างเกิดความพึงพอใจที่จะทำงานกับนายจ้างของตนนานๆ เป็นต้น

2. เป็นความต้องการหรือความจำเป็นของนายจ้าง เช่น สถานที่ทำงานอยู่ไกลที่ชุมชน นายจ้างอาจจะจัดรถรับส่งบริการให้ลูกจ้างมาทำงานทันเวลา ป้องกันการมาทำงานสายทำให้เสียงานรวมทั้งเป็นการอำนวยความสะดวกให้แก่ลูกจ้างด้วย

3. กฎหมายบังคับ ทำให้นายจ้างจำเป็นต้องจัดสวัสดิการ ให้แก่ ลูกจ้างอย่างไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ เช่น กฎหมายเรื่องเงินทดแทน กฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน กฎหมายประกันสังคม เป็นต้น ซึ่งส่วนใหญ่คุ้มครองผลประโยชน์พื้นฐานของลูกจ้างนั่นเองสำหรับการจัดสวัสดิการแรงงานนั้น ผลดีที่นายจ้างได้รับมีดังนี้

1. ระบบคัดเลือกพนักงานจะมีประสิทธิภาพมากขึ้น
2. ลูกจ้างมีขวัญและกำลังใจที่ดี รวมทั้งเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร
3. อัตราการเข้า-ออกงาน และการขาดงานลดต่ำลง
4. ก่อให้เกิดภาพลักษณ์ทางบวกสำหรับองค์กร

อย่างไรก็ดีการจัดสวัสดิการแรงงาน ควรต้องเน้นที่ประโยชน์ของลูกจ้างเพื่อให้ลูกจ้างมีสภาพความเป็นอยู่ที่เหมาะสม และเพื่อจรรงรักษาจูงใจบุคคลที่มีความสามารถให้ร่วมงานกับองค์กร สวัสดิการแรงงานจะช่วยแบ่งเบาภาระในการครองชีพของลูกจ้างและครอบครัว ทั้งยังสร้างความมั่นคงและความภาคภูมิใจในการทำงานกับนายจ้างด้วย นายจ้างจึงมีหน้าที่ต้องจัดสวัสดิการแรงงานให้แก่ลูกจ้างทั้งส่วนที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมาย และส่วนที่ให้เพื่อใช้สร้างขวัญกำลังใจในการทำงานแก่ลูกจ้าง

#### **แนวทางการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม**

แนวทางการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมตามแนวคิดทฤษฎีของ K.N.Vaid (1970 : pp 21-26) โดยทั่วไปนายจ้างควรคำนึงถึงหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

1. หลักความรับผิดชอบทางสังคมของอุตสาหกรรมหรือผู้ประกอบการที่นายจ้างให้สวัสดิการแรงงานแก่ลูกจ้างมากน้อยเพียงใดเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงความรับผิดชอบต่ออุตสาหกรรมต่อสังคม เพราะอุตสาหกรรมย่อมต้องอาศัยสังคมและอยู่ในสังคมการให้สวัสดิการแรงงานจึงควรคำนึงถึงสังคมที่อยู่รอบตัวด้วย เช่น การจัดตั้งสถานพยาบาลแก่ลูกจ้างในโรงงานก็น่าจะให้ชาวบ้านในบริเวณรอบๆ โรงงานได้ใช้ประโยชน์ด้วยหรือการสร้างถนนจากโรงงานออกสู่ภายนอกก็จะทำให้ชุมชนนั้นบังเกิดความเจริญตามมา เป็นต้น

2. หลักประชาธิปไตย การจัดสวัสดิการแรงงานควรมีการให้สิทธิแก่ลูกจ้างในการตัดสินใจว่าเขาต้องการสวัสดิการแรงงานในลักษณะใดตลอดจนให้เขามามีส่วนรวม เช่น ตั้งเป็นคณะกรรมการในการจัดสวัสดิการแรงงานพิจารณาร่วมกับนายจ้าง และนายจ้างไม่ควรถือเป็นบุญคุณหรือเป็นแบบผู้ใหญ่ให้แก่มนุษย์ รวมทั้งการให้ควรเป็นแบบเสมอภาคไม่ลำเอียง กล่าวคือ ทุกคนที่เป็นลูกจ้างย่อมมีสิทธิได้รับสวัสดิการเสมอเหมือนกันหมดในสถานประกอบการแต่ละแห่ง

3. หลักความเหมาะสมของค่าจ้าง ค่าจ้างและสวัสดิการแรงงานควรเป็นแบบที่เหมาะสมซึ่งกันและกัน ไม่ควรถือว่าสวัสดิการแรงงานเป็นการชดเชยในเรื่องของค่าจ้าง เพราะมีข้อเท็จจริงอยู่ว่า การให้สวัสดิการแรงงานสารพัดอย่างอาจไม่สามารถกระตุ้นให้ลูกจ้างทำงานดีขึ้นเลยก็ได้ ถ้าค่าจ้างยังต่ำอยู่มากในทำนองเดียวกันแม้ค่าจ้างจะสูงแต่นายจ้างไม่คำนึงถึงสวัสดิการ

แรงงานควรที่มีก็จะไม่สามารถทำให้ลูกจ้างกระตือรือร้นในการทำงานได้ ดังนั้น ค่าจ้างจึงมีความสำคัญพอๆ กับสวัสดิการแรงงาน

4. หลักประสิทธิภาพการให้สวัสดิการแรงงาน คือ การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทั้งสองนี้วัดได้ยากก็จริงอยู่แต่การที่ลูกจ้างท้องไม่อิ่มหรือมีความกังวลใจอยู่เสมอจะทำงานด้วยความไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ประเทศกำลังพัฒนาเชื่อว่า การให้การศึกษาอบรมให้ลูกจ้างได้มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน การให้อาหารและอาหาร สามประการนี้เป็นสวัสดิการที่มีความสำคัญที่สุดในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของลูกจ้าง

5. หลักพัฒนาบุคลิกภาพ จุดมุ่งหมายหนึ่งของการจัดสวัสดิการอุตสาหกรรม ก็คือ การพัฒนาบุคลิกภาพในวงการอุตสาหกรรมมักจะเต็มไปด้วยระเบียบที่เข้มงวดในการปฏิบัติงาน และขาดความเป็นกันเอง ลูกจ้างจำนวนมากที่ทำงานรวมกันท่ามกลางสภาพที่น่าอึดอัดใจนานาประการ บรรยากาศที่เต็มไปด้วยกฎเกณฑ์และความสัมพันธ์ที่เป็นทางการเกินไป ทำให้ลูกจ้างขาดการเป็นตัวของตัวเอง ลูกจ้างสูญเสียอิสรภาพในการแสดงออกตามที่ต้องการทั้งทางการกระทำและความคิดโดยทั่วไป ลูกจ้างมีชีวิตอยู่ในสังคมแคบๆ สวัสดิการแรงงานควรมุ่งที่จะให้ลูกจ้างมีชีวิตชีวาขณะทำงาน โดยคำนึงถึงปัจเจกภาพของลูกจ้างแต่ละคน การจัดสวัสดิการแรงงานจึงควรส่งเสริมด้านสังคมและวัฒนธรรมของลูกจ้างเอง เช่น การจัดนันทนาการหรือกิจกรรมอื่นใดเพื่อทำให้ลูกจ้างหายเบื่อหน่าย ราเริง และมีชีวิตชีวา

6. หลักความรับผิดชอบร่วมกัน ความรับผิดชอบในเรื่องสวัสดิการอุตสาหกรรมเป็นของนายจ้างและลูกจ้างรวมกัน ถ้านายจ้างปล่อยให้เพียงฝ่ายเดียวอาจเกิดผลเสียเพราะลูกจ้างเป็นฝ่ายรับจะไม่กระตือรือร้นเท่าที่ควร เมื่อเกิดการพิพาทหรือขัดแย้งกันภายหลัง นายจ้างก็จะทวงบุญคุณเอาที่ลูกจ้างได้ ดังนั้น การให้สวัสดิการแรงงานจะเป็นผลดีต่อผู้ให้และผู้รับเมื่อทั้งสองฝ่ายเข้าใจในหลักการและรับผิดชอบร่วมกัน

7. หลักการยอมรับ ผู้บริหารและลูกจ้างทุกระดับจะต้องเข้าใจและยอมรับความสำคัญของการจัดสวัสดิการแรงงานสำหรับลูกจ้างในสถานประกอบการที่มีเจ้าหน้าที่สวัสดิการประจำอยู่ เจ้าหน้าที่นั้นย่อมเข้าใจปัญหาและความต้องการของลูกจ้างตลอดจนสิ่งที่อำนวยความสะดวกต่อความต้องการนั้นๆ ตามหลักวิชาการ แต่ก็คงจะไม่เกิดผลดีเท่าที่ควรหากผู้บริหารในระดับอื่นๆ ไม่เข้าใจหรือรวมตัวกล่าวคือ แนวความคิดเกี่ยวกับสวัสดิการอุตสาหกรรมจะต้องเป็นที่ยอมรับทุกระดับตั้งแต่ผู้บริหารชั้นล่างสุดตลอดจนไปถึงผู้บริหารระดับสูงสุด

ภิญโญ สาธร (2517, หน้า 388-389) ได้เสนอหลักการจัดสวัสดิการแรงงานไว้ 10 ประการ คือ

1. หลักความเสมอภาค เป็นการจัดสวัสดิการแรงงานโดยคำนึงถึงความเท่าเทียมกันให้มากที่สุด
2. หลักแห่งประโยชน์ เมื่อจัดสวัสดิการแรงงานใดๆ แลวประโยชน์ที่ใดควรตองคุมคาโดยผลตามเป้าหมายทั้งองค์การและลูกจ้าง
3. หลักแห่งการจูงใจสวัสดิการแรงงานที่ใดควรก่อให้เกิดแรงจูงใจหรือกำลังใจที่จะทำงานให้เกิดผลดีแก่ทางตนเองและความก้าวหน้าขององค์การ
4. หลักแห่งการตอบสนองของความตองการสวัสดิการแรงงานที่จะตองสอดคล้องและตรงกับความต้องการของลูกจ้าง
5. หลักแห่งประสิทธิภาพประสิทธิผลที่ได้จากการจัดควรเกิดประโยชน์สูงสุดใช้เวลา นอยและลงทุนต่ำและได้รับปริมาณที่ดีทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ
6. หลักแห่งการประหยัดเป็นหลักที่ตองพิจารณาอย่างรอบคอบ เพราะถาจัดสวัสดิการแรงงานโดยไม่ยึดหลักแห่งการประหยัดก็ก่อให้เกิดการฟุ่มเฟือย ซึ่งจะก่อให้เกิดผลเสียมากกว่าผลดี
7. หลักแห่งการบำรุงขวัญและกำลังใจ สวัสดิการแรงงานที่จัดขึ้นควรมีวัตถุประสงค์เพื่อ การบำรุงขวัญและกำลังใจในการทำงานซึ่งจะส่งผลต่อความรักและความผูกพันต่อหน่วยงาน
8. หลักแห่งงบประมาณ สวัสดิการแรงงาน คือ ส่วนหนึ่งของต้นทุนการผลิต การจัดทำแผนสวัสดิการแรงงานจึงควรคำนึงถึงงบประมาณที่ใช้และความสามารถในการดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่อง
9. หลักแห่งความสะดวกการให้บริการสวัสดิการแรงงานควรรวดเร็ว สะดวกและมีระเบียบที่ดีในการให้บริการ
10. หลักแห่งความยุติธรรมเป็นหลักที่ควรยึดเป็นแนวปฏิบัติในการให้สวัสดิการแรงงาน โดยไม่เลือกปฏิบัติ

หลักการจัดสวัสดิการแรงงานตามแนวคิดของ Flippo. (1984 : pp 337) มีหลักสำคัญ 5 ประการคือ

1. หลักความพอใจและความตองการที่แท้จริง ซึ่งก็คือเมื่อจัดแลวลูกจ้างควรมีความพอใจและตรงกับความต้องการที่แท้จริงของลูกจ้าง
2. หลักการครอบคลุมสวบรวมมากกว่าสวณบุคคล สวัสดิการแรงงานที่จัดให้ควรอยู่ในขอบเขตที่เป็นประโยชน์แก่คนส่วนใหญ่มากกว่าได้รับประโยชน์เฉพาะบางคนเท่านั้น
3. หลักการยืดหยุ่น สวัสดิการแรงงานควรมีความยืดหยุ่นตามความจำเป็นของลูกจ้าง โดยคำนึงถึงเพศ อายุ การสมรส ครอบครัว



4. หลักแห่งผลประโยชน์สวัสดิการแรงงานที่จัดให้ควรก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งตาดานนายจ้าง และลูกจ้าง

5. หลักความสมเหตุสมผล เป็นการเน้นความเหมาะสมในการจัดสวัสดิการแรงงาน ทั้งด้านค่าใช้จ่ายการลงทุนและความสามารถของนายจ้าง

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อรอุมา ศรีสว่าง (2544) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรใน มหาวิทยาลัยเอกชน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล คือ ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วน เพศ อายุ สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการทำงานไม่พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนปัจจัยด้านงาน และปัจจัยเชิงใจ พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 มีตัวแปร 8 ตัว ที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 คือ ปัจจัยด้านงาน 4 ด้าน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ และความมั่นคงในการทำงานปัจจัยเชิงใจ 3 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และความเจริญเติบโตในตนเองและอาชีพ

กิตตินันต์ พิศสุวรรณ (2553) ศึกษาเรื่องความต้องการสวัสดิการของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ลานนาอุตสาหกรรมเกษตร จำกัด ผลการวิจัยพบว่า สวัสดิการที่ได้รับจากฝ่ายนายจ้างจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานในบริษัท จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น 0.95 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าทางสถิติ ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แห่งความแปรปรวน Z-test, t-test, F-test ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าพนักงานที่มีภูมิลำเนาระยะเวลาในการทำงานและประเภทการจ้างงานต่างกันมีความต้องการในสวัสดิการต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการวิจัยที่มีสังกัดแผนกและรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความต้องการในสวัสดิการทุกด้านต่างกันโดยความต้องการของพนักงานที่มีต่อสวัสดิการที่ได้รับทั้ง 4 ด้านที่ได้รับต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงดังนี้คือในสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยพบว่า ควรปรับปรุงสวัสดิการเกี่ยวกับการตรวจร่างกายประจำปี ในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจควรปรับปรุงสวัสดิการเกี่ยวกับการให้บริการด้านที่พักอาศัย ในสวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ ควรปรับปรุงสวัสดิการ

เกี่ยวกับการจัดสถานที่ สำหรับการเล่นกีฬาและออกกำลังกาย ในสวัสดิการด้านการศึกษาควรปรับปรุงสวัสดิการเกี่ยวกับการให้โอกาสสนับสนุนการศึกษาต่อให้กับพนักงาน

จันทร์เพ็ญ รัตนมาลี (2540) ได้ศึกษาการจัดสวัสดิการแรงงานในกิจการกลุ่มบริษัทชินวัตร พบว่า สวัสดิการแรงงานที่ลูกจ้างพึงพอใจมากที่สุด คือ สวัสดิการแรงงานด้านสุขภาพอนามัยและเห็นว่าการจัดสวัสดิการแรงงานควรมีความยืดหยุ่นให้สอดคล้องกับความต้องการของลูกจ้าง

ประทีน ไกรสรโกวิท (2541) ได้ศึกษาความพึงพอใจในสวัสดิการแรงงานของลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตประเภทและขนาดต่างๆ ในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่าลูกจ้างมีความพึงพอใจในสวัสดิการแรงงานด้านเศรษฐกิจมีวันหยุดที่ได้ผลตอบแทนสูงสุดรองลงไปคือ สวัสดิการแรงงานด้านการดูแลสุขภาพประจำป สวัสดิการแรงงานด้านอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล สวัสดิการแรงงาน กองทุนเงินสะสมตู้เก็บของส่วนตัวการจัดฝึกอบรมเพิ่มความรู้และทักษะและการประกาศเกียรติคุณยกย่องผู้ใดเลื่อนตำแหน่ง โดแก่ เงินยืมชีพประเภทค่ากระแสไฟฟ้าเงินช่วยเหลือบุตร บริการเสื้อผ้าเครื่องแบบ บริการที่อยู่อาศัย บริการรถรับ-ส่ง สอนบริการที่ใช้น้อยได้แก่รถยนต์สวัสดิการเหมา บริการบ้านพักเพื่อการพักผ่อน บริการห้องสมุด บริการเช่าซื้อรถจักรยานยนต์ โดยแรงจูงใจในการใช้บริการมาจากความต้องการและความจำเป็น ความสะดวกในการใช้บริการและการไต่ถามการให้บริการจากเจ้าหน้าที่ที่ดีและรวดเร็ว

ศิริรัตน์ สุวรรณทัต (2542) ได้ศึกษาสวัสดิการแรงงานของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ได้พบว่า สถานภาพสมรส มีผลต่อความพึงพอใจของลูกจ้างในการจัดสวัสดิการแรงงานด้านความมั่นคง ปลอดภัย สวัสดิการแรงงานที่ลูกจ้างให้ความสำคัญคือเงินรางวัลประจำปีเงินค่ารักษาพยาบาลกองทุนสำรองเลี้ยงชีพการฝึกอบรมภายใน และห้องออกกำลังกาย นอกจากนี้ยังต้องการให้บริษัทเพิ่มการให้บริการทางการแพทย์การศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศการจัดสวนหย่อมหรือสวนสุขภาพ การจัดสวัสดิการด้านสุขภาพให้ครอบคลุมถึงครอบครัวลูกจ้าง และการจัดสวัสดิการแรงงานด้านการออกกำลังกายหรือการสรางหลักประกันให้ลูกจ้าง

อนุทิน ปลื้มมาลี (2542) ได้ศึกษาขอเท็จจริงการจัดสวัสดิการแรงงานในช่วงภาวะเศรษฐกิจชะลอตัวและแนวโน้มในอนาคต พบว่า สถานประกอบกิจการส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับงบประมาณที่ใช้ในการจัดสวัสดิการแรงงาน รวมทั้งคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารมากขึ้นกว่าช่วงก่อนเศรษฐกิจชะลอตัว และเมื่อเศรษฐกิจดีขึ้นแล้วก็จะนำแนวคิดเรื่องผลตอบแทนไปใช้มากที่สุดรองลงมาเป็นเรื่องประโยชน์แก่ผู้อื่น



## กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิด

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มุ่งเน้นศึกษาปัจจัยด้านสวัสดิการที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กร และรูปแบบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อนำผลที่ได้มาเป็นแนวทางในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ซึ่งจะนำพาองค์กรไปสู่จุดหมายตามที่กำหนดไว้ของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา โดยเฉพาะผู้ที่มีความเกี่ยวข้องกับสายการปฏิบัติงาน จำนวน 1,212 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารระดับกลาง (คณบดี และผู้อำนวยการ) จำนวน 16 คน บุคลากรสายวิชาการ จำนวน 623 คน และบุคลากรสายบริการ จำนวน 573 คน ผู้ศึกษาได้คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างจากกลุ่มประชากร โดยการใช้สูตรในการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (จินดา ชลิตทอง, 2544 : 20 ; อ้างอิงจาก Yamane Statistics : An Introduction Analysis. 1973 : 883) ดังนี้

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้น

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษายอมให้มีความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 จะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง} &= \frac{1,212}{1+1,212*(0.05)} \\ n &= 301 \text{ คน} \end{aligned}$$

รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ทั้งสิ้น 301 คน

(กิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ และคณะ, 2552) การสุ่มตัวอย่างเป็นแบบชั้นภูมิหรือแบบแบ่งชั้น (Stratified randomsampling) มีลักษณะที่สำคัญ คือ เป็นการสุ่มตัวอย่างอีกวิธีหนึ่งที่มีประสิทธิภาพด้านสถิติทั้งนี้หลักสำคัญในการเลือกวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบนี้ คือ ตัวอย่างของ

ประชากรนั้นมีความแตกต่างกันมาก ซึ่งผู้ศึกษานำลักษณะ ของการแตกต่างกันมาเป็นเกณฑ์ในการกำหนดการแบ่งชั้นของตัวอย่าง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ในการวิเคราะห์ และสามารถนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจได้ เนื่องจากจะได้คำตอบที่ครอบคลุมลักษณะต่างๆ ของประชากรได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้ เมื่อผู้วิจัยได้แบ่งตัวอย่างตามเกณฑ์ลักษณะความแตกต่างกันของประชากรนั้นแล้วภายใต้เกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้แล้วว่า ควรจะมีจำนวนตัวอย่างทั้งหมดเท่าใด และใช้เกณฑ์ใดในการแบ่งกลุ่มตัวอย่างดังกล่าว จากนั้นผู้ศึกษาก็จะใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่ายให้ครบตามจำนวนประชากรที่คำนวณได้ในแต่ละกลุ่มที่ผู้วิจัยได้แบ่งออกมา โดยใช้ข้อมูลอัตรากำลังบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา ณ เดือนกันยายน 2554 (กองการเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยพะเยา, 4 ตุลาคม 2554)

สูตรที่ใช้คำนวณ

$$\text{สัดส่วนกลุ่มตัวอย่าง} = \frac{\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่าง} \times \text{จำนวนบุคลากรในหน่วยงาน}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

ทั้งนี้เมื่อแทนค่าตามสูตรข้างต้นจะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างของแต่ละหน่วยงาน/ชื่อตำแหน่งงาน ดังนี้

ตาราง 1 แสดงจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหน่วยงาน/ ชื่อตำแหน่งงาน

หน่วยงาน/ ตำแหน่งงาน	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
ผู้บริหาร	16	4
<b>รวม</b>	<b>16</b>	<b>4</b>
<b>พนักงานสายวิชาการ</b>		
คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ	35	9
คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	49	12
คณะพยาบาลศาสตร์	31	8
คณะเภสัชศาสตร์	42	10
คณะวิทยาการจัดการและสารสนเทศศาสตร์	50	12
คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์	64	16
คณะวิทยาศาสตร์	79	20
คณะวิศวกรรมศาสตร์	35	9
คณะศิลปศาสตร์	117	29

ตาราง 1 (ต่อ)

หน่วยงาน/ ตำแหน่งงาน	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
คณะนิติศาสตร์	30	8
คณะสหเวชศาสตร์	32	8
คณะแพทยศาสตร์	30	8
วิทยาลัยพลังงานและสิ่งแวดล้อม	17	4
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ศิลปกรรมศาสตร์	11	3
วิทยาลัยการจัดการ	1	0
<b>รวม</b>	<b>623</b>	<b>156</b>
<b>พนักงานสายบริการ</b>		
พนักงานมหาวิทยาลัย	175	43
พนักงานราชการ	13	3
ลูกจ้างชั่วคราว	384	95
ผู้มีความรู้ความสามารถพิเศษ	1	0
<b>รวม</b>	<b>573</b>	<b>141</b>
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>1,212</b>	<b>301</b>

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษารั้งนี้ คือแบบสอบถาม ปลายเปิดที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นจากการศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 7 ข้อ โดยมีลักษณะข้อคำถามเป็นประเภทเลือกได้คำตอบเดียว (Multiple Choice) และคำถามปลายเปิด

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านสวัสดิการ ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านสังคม สวัสดิการด้านการศึกษา จำนวน 9 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยพะเยา ซึ่งได้แก่ ความศรัทธาต่อองค์กร ความทุ่มเทเพื่อองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร จำนวน 10 ข้อ

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ เป็นคำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็น และให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

โดยแบบสอบถามตอนที่ 2-3 จะใช้มาตรวัดแบบ Likert's Scale ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

มากที่สุด	5	คะแนน
มาก	4	คะแนน
ปานกลาง	3	คะแนน
น้อย	2	คะแนน
น้อยที่สุด	1	คะแนน

เกณฑ์การให้ความหมายของระดับคะแนนเฉลี่ย (กิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติและคณะ, 2552)

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

จึงใช้ค่าช่วงห่างกันช่วงละ 0.8 ตามสูตรพิสัย ดังนี้

ระดับคะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00	หมายถึง	มากที่สุด
ระดับคะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20	หมายถึง	มาก
ระดับคะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40	หมายถึง	ปานกลาง
ระดับคะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60	หมายถึง	น้อย
ระดับคะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80	หมายถึง	น้อยที่สุด

บุญเชิด ภิญโญนนตพงษ์ (2526, หน้า 6-20) ในการคำนวณหาความเที่ยงตรงเชิงพินิจที่ออกมาเป็นตัวเลขนั้น สามารถทำได้โดยดูจากดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence Index: IOC)

ซึ่งพิจารณาเป็นรายข้อ โดยมีสูตรดังนี้

$$\text{IOC} = \frac{\sum R}{n}$$

R = ผลคูณของคะแนนกับจำนวนผู้เชี่ยวชาญในแต่ละระดับความสอดคล้อง

n = จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

ค่า IOC มีค่าอยู่ระหว่าง  $-1$  ถึง  $1$  ข้อคำถามที่ดีควรมีค่า IOC เข้าใกล้  $1$  ถ้าข้อใดมีค่า IOC ต่ำกว่า  $0.5$  ควรปรับปรุงแก้ไข

### วิธีการดำเนินการทดสอบเครื่องมือ

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการศึกษาและรวบรวมข้อคำถามจากแนวคิดทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยต่างๆ และจากแบบสอบถามของนักวิชาการหลายๆ ท่านที่ได้จัดทำขึ้นแล้วนำมาเลือกข้อคำถามที่ผู้ศึกษาเห็นว่าเหมาะสม นำมาปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับการศึกษาในครั้งนี้ จากนั้นจึงนำร่างแบบสอบถามไปทดสอบค่าความเที่ยงตรงเชิงพินิจ โดยผ่านผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหาการใช้ภาษา และลักษณะของข้อความที่ใช้ให้เหมาะสมกับกลุ่มประชากรที่ศึกษา และนำมาปรับปรุงแก้ไข รวมทั้งได้ทำการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability Test)

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาดำเนินการแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง โดยเริ่มแจกแบบสอบถาม ตั้งแต่วันที่ 16 มกราคม - 22 มกราคม 2554 และกำหนดให้กลุ่มตัวอย่างส่งแบบสอบถามคืนภายในวันที่ 23 มกราคม - 31 มกราคม 2554 หลังจากผู้ศึกษาได้รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนจากกลุ่มตัวอย่างแล้วจึงดำเนินการตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมด ก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาประมวลผลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยมีรายละเอียดการใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. **ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)** ใช้วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อายุงาน ตำแหน่งงาน เงินเดือน
2. **ค่าเฉลี่ย (Mean)** ใช้แสดงค่าเฉลี่ย และวัดแนวโน้มเข้าสู่ศูนย์กลางของข้อมูล
3. **ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)** ใช้คู่กับค่าเฉลี่ยเพื่อแสดงลักษณะกระจายของข้อมูล
4. **ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation)** ใช้เพื่อการทดสอบค่าความสัมพันธ์ของตัวแปร (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2541 : 314)

**เกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์**

0.81 – 1.00	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก
0.61 – 0.80	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ระดับสูง
0.41 – 0.60	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
0.21 – 0.40	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
0.01 – 0.20	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำมาก
0.00	หมายถึง	ไม่มีความสัมพันธ์



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของงานวิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านสวัสดิการที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ตามขั้นตอนต่างๆ โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 4 ตอนดังนี้

- ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการ
- ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
- ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

#### ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 2-7 ตารางการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล โดยจำแนกออกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อาชีพ ตำแหน่งงาน เงินเดือน โดยแสดงเป็นจำนวนและร้อยละ ผลปรากฏดังตาราง

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	90	35.3
หญิง	165	64.7
รวม	255	100.00

จากตาราง 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 64.7 เป็นเพศชาย จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 35.3



ตาราง 3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 20 ปี	3	1.2
21-30 ปี	123	48.2
31-40 ปี	116	45.5
41-50 ปี	12	4.7
51 ปีขึ้นไป	1	0.4
<b>รวม</b>	<b>255</b>	<b>100.00</b>

จากตาราง 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 21-30 ปี จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 48.2 รองลงมาคืออายุ 31-40 ปี จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 45.5 มีอายุ 41-50 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 4.7 มีอายุต่ำกว่า 20 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.2 และมีอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.4

ตาราง 4 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงานและระดับการศึกษา

ตำแหน่งงาน	ระดับการศึกษา				รวม
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	สูงกว่าปริญญาโท	
พนักงานมหาวิทยาลัย	1 (0.00)	31 (12.15)	83 (32.54)	39 (15.29)	154 (60.40)
พนักงานราชการ	0 (0.00)	4 (1.56)	2 (0.78)	0 (0.00)	6 (2.35)
ลูกจ้างชั่วคราว	4 (1.56)	81 (31.76)	10 (3.92)	0 (0.00)	95 (37.25)
<b>รวม</b>	<b>5 (1.96)</b>	<b>116 (45.50)</b>	<b>95 (37.25)</b>	<b>39 (15.29)</b>	<b>255 (100.00)</b>

จากตาราง 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 116 คน ส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งลูกจ้าง จำนวน 81 คน เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

จำนวน 31 คน และเป็นพนักงานราชการ จำนวน 4 คน รองลงมาคือระดับปริญญาโท ส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 82 คน เป็นลูกจ้าง จำนวน 10 คน พนักงานราชการ จำนวน 2 คน และผู้มีความรู้ความสามารถ จำนวน 1 คน ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท ส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 39 คน และมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งลูกจ้าง จำนวน 4 คน เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 1 คน

**ตาราง 5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ**

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	174	68.3
สมรส	71	27.8
หย่าร้าง/หม้าย	10	3.9
<b>รวม</b>	<b>255</b>	<b>100.00</b>

จากตาราง 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 68.3 รองลงมาคือสมรส จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 27.8 และสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.9

**ตาราง 6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุงาน**

อายุงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 2 ปี	103	40.4
2-5 ปี	97	38.0
6-10 ปี	47	18.4
10 ปี ขึ้นไป	8	3.2
<b>รวม</b>	<b>255</b>	<b>100.00</b>

จากตาราง 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงานน้อยกว่า 2 ปี จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 40.4 รองลงมาคืออายุงาน 2-5 ปี จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 38.0 มีอายุงาน 6-10 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 18.4 และมีอายุงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.2

ตาราง 7 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามชื่อตำแหน่งงาน และเงินเดือน

ชื่อตำแหน่งงาน	เงินเดือน					รวม
	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,001– 15000 บาท	15,001– 20,000 บาท	20,001– 25,000 บาท	25,000 บาท ขึ้นไป	
ไม่ระบุ	44 (17.25)	12 (4.71)	28 (10.98)	20 (7.84)	4 (1.57)	108 (42.35)
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	17 (6.66)	0 (0.00)	5 (1.96)	1 (0.39)	0 (0.00)	23 (9.02)
เจ้าหน้าที่ระบบงาน คอมพิวเตอร์	0 (0.00)	0 (0.00)	2 (0.78)	0 (0.00)	0 (0.00)	2 (0.78)
ครู	1 (0.39)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	1 (0.39)
นักประชาสัมพันธ์	1 (0.39)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	1 (0.39)
นักตรวจสอบภายใน	0 (0.00)	0 (0.00)	1 (0.39)	0 (0.00)	0 (0.00)	1 (0.39)
นักวิเคราะห์นโยบายและ แผน	6 (2.35)	1 (0.39)	3 (1.18)	0 (0.00)	2 (0.78)	12 (4.71)
นักวิชาการเงินและบัญชี	7 (2.74)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	7 (2.75)
นักวิชาการคอมพิวเตอร์	4 (1.57)	0 (0.00)	0 (0.00)	2 (0.78)	0 (0.00)	6 (2.35)
นักวิชาการพัสดุ	3 (1.17)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	3 (1.18)
นักวิชาการโสตทัศนศึกษา	1 (0.39)	0 (0.00)	1 (0.39)	1 (0.39)	0 (0.00)	3 (1.18)
นักวิชาการศึกษา	9 (3.53)	0 (0.00)	1 (0.39)	1 (0.39)	0 (0.00)	11 (4.31)

ตาราง 7 (ต่อ)

ชื่อตำแหน่งงาน	เงินเดือน					รวม
	ต่ำกว่า	10,001–	15,001–	20,001–	25,000	
	10,000	15,000	20,000	25,000	บาท	
	บาท	บาท	บาท	บาท	ขึ้นไป	
อาจารย์	0	7	27	24	16	74
	(0.00)	(2.75)	(10.58)	(9.41)	(6.27)	(29.02)
พจน.ธุรการ	0	1	0	0	0	1
	(0.00)	(0.39)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.39)
หัวหน้าเจ้าหน้าที่บริหาร	0	0	1	0	0	1
	(0.00)	(0.00)	(0.39)	(0.00)	(0.00)	(0.39)
บรรณารักษ์	1	0	0	0	0	1
	(0.39)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.39)
<b>รวม</b>	<b>94</b>	<b>21</b>	<b>69</b>	<b>49</b>	<b>22</b>	<b>255</b>
	<b>(36.86)</b>	<b>(8.24)</b>	<b>(27.06)</b>	<b>(19.22)</b>	<b>(8.62)</b>	<b>(100.00)</b>

จากตาราง 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่ระบุชื่อตำแหน่ง รวมทั้งสิ้น 108 คน อยู่ในระดับเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 44 คน รองลงมาคือ ระดับเงินเดือนระหว่าง 15,001–20,000 บาท จำนวน 28 คน เงินเดือนระหว่าง 20,001–25,000 บาท จำนวน 20 คน เงินเดือน ระหว่าง 10,001–15,000 บาท จำนวน 12 คน และเงินเดือน 25,001 บาทขึ้นไป จำนวน 4 คน รองลงมาคือ ผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในตำแหน่งอาจารย์ รวมทั้งสิ้น 74 คน ส่วนใหญ่อยู่ในระดับเงินเดือนระหว่าง 15,001–20,000 บาท จำนวน 27 คน เงินเดือนระหว่าง 20,001–25,000 บาท จำนวน 24 คน ระดับเงินเดือน 25,001 บาทขึ้นไป จำนวน 16 คน และเงินเดือนระหว่าง 10,001–15,000 บาท จำนวน 7 คน ผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป รวมทั้งสิ้น 23 คน ส่วนใหญ่อยู่ในระดับเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 17 คน ระดับเงินเดือนระหว่าง 15,001–20,000 บาท จำนวน 5 คน และเงินเดือนระหว่าง 20,001–25,000 บาท จำนวน 1 คน ผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในตำแหน่งนักวิเคราะห์ รวมทั้งสิ้น 12 คน ส่วนใหญ่อยู่ในระดับเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 6 คน รองลงมาคือ ระดับเงินเดือนระหว่าง 15,001–20,000 บาท จำนวน 3 คน เงินเดือน 25,001 บาทขึ้นไป จำนวน 2 คน และเงินเดือนระหว่าง 10,001–15,000 บาท จำนวน 1 คน ผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในชื่อตำแหน่งนักวิชาการศึกษา รวมทั้งสิ้น 11 คน อยู่ในระดับเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 9 คน รองลงมาคือ

15,001–20,000 บาท และเงินเดือนระหว่าง 20,001–25,000 บาท จำนวน 1 คน ผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี รวมทั้งสิ้น 7 คน อยู่ในระดับเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 7 คน ผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ รวมทั้งสิ้น 6 คน ส่วนใหญ่อยู่ในระดับเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 4 คน และเงินเดือนระหว่าง 20,001–25,000 บาท จำนวน 2 คน ผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ รวมทั้งสิ้น 3 คน อยู่ในระดับเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 3 คน ผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในตำแหน่งนักวิชาการโสต รวมทั้งสิ้น 3 คน อยู่ในระดับเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท ระดับเงินเดือนระหว่าง 15,001–20,000 บาท และเงินเดือนระหว่าง 20,001–25,000 บาท จำนวน 3 คน ผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในตำแหน่งเจ้าหน้าที่คอมพิวเตอร์ รวมทั้งสิ้น 2 คน ระดับเงินเดือนระหว่าง 15,001–20,000 บาท จำนวน 2 คน ผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในตำแหน่งครูช่าง นักประชาสัมพันธ์ และบรรณารักษ์ อยู่ในระดับเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 1 คน ผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในตำแหน่งนักตรวจสอบภายใน มีระดับเงินเดือนระหว่าง 15,001–20,000 บาท จำนวน 1 คน ผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในตำแหน่งพนักงานธุรการ อยู่ในระดับเงินเดือน ระหว่าง 10,001–15,000 บาท จำนวน 1 คน และผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าเจ้าหน้าที่บริหารงาน มีระดับเงินเดือนระหว่าง 15,001–20,000 บาท จำนวน 1 คน

## ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการ

ตาราง 8-12 ตารางความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการ การวิเคราะห์ปัจจัยด้านสวัสดิการของบุคลากรมหาวิทยาลัย จำแนกตาม ด้านสุขภาพอนามัย ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการศึกษา โดยแสดงเป็นค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการประเมินผลปรากฏดังตาราง

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการวิเคราะห์ปัจจัยด้านสวัสดิการของบุคลากรมหาวิทยาลัย โดยภาพรวม

ปัจจัยด้านสวัสดิการ	การประเมิน		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1.ด้านสุขภาพอนามัย	3.22	0.90	ปานกลาง
2.ด้านเศรษฐกิจ	3.04	0.78	ปานกลาง
3.ด้านสังคม	2.69	1.05	ปานกลาง
4.ด้านการศึกษา	3.15	0.96	ปานกลาง
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.03</b>	<b>0.97</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตาราง 8 พบว่าปัจจัยด้านสวัสดิการของบุคลากรมหาวิทยาลัย โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x}=3.03$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยที่อยู่ในระดับปานกลางมี 4 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพอนามัย ( $\bar{x}=3.22$ ) ด้านเศรษฐกิจ ( $\bar{x}=3.04$ ) ด้านสังคม ( $\bar{x}=2.69$ ) ด้านการศึกษา ( $\bar{x}=3.15$ )

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการวิเคราะห์ปัจจัยด้านสวัสดิการของบุคลากรมหาวิทยาลัย ด้านสุขภาพอนามัย

ปัจจัยด้านสวัสดิการ	การประเมิน		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1.การให้บริการตรวจสุขภาพจากแพทย์ประจำปี มีศูนย์แพทย์ให้บริการเพื่อเพิ่มความสะดวกแก่บุคลากร	3.33	0.94	ปานกลาง
2.ควบคุมร้านอาหารในมหาวิทยาลัยฯ ให้สะอาด ถูกหลักโภชนาการและราคาถูก	3.11	0.87	ปานกลาง
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.22</b>	<b>0.90</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตาราง 9 พบว่าปัจจัยด้านสวัสดิการของบุคลากรมหาวิทยาลัย ด้านสุขภาพอนามัย มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x}=3.22$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยที่อยู่ในระดับปานกลาง มี 2 ด้าน ได้แก่ การให้บริการตรวจสุขภาพจากแพทย์ประจำปี มีศูนย์แพทย์ให้บริการ

เพื่อเพิ่มความสะอาดแก่บุคลากร ( $\bar{x}=3.33$ ) ควบคุมร้านอาหารในมหาวิทยาลัยฯ ให้สะอาดถูกหลักโภชนาการและราคาถูก ( $\bar{x}=3.11$ )

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการวิเคราะห์ปัจจัยด้านสวัสดิการของบุคลากรมหาวิทยาลัยฯ ด้านเศรษฐกิจ

ปัจจัยด้านสวัสดิการ	การประเมิน		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1.การจัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ค่ารักษาพยาบาล ค่าฌาปนกิจศพ ที่เหมาะสม	3.11	0.96	ปานกลาง
2.การให้บริการรถรับส่งในการปฏิบัติงาน	2.97	0.97	ปานกลาง
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.87</b>	<b>0.77</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตาราง 10 พบว่าปัจจัยด้านสวัสดิการของบุคลากรมหาวิทยาลัยฯ ด้านเศรษฐกิจมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.87$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยที่อยู่ในระดับปานกลางมี 2 ด้าน ได้แก่ การจัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ค่ารักษาพยาบาล ค่าฌาปนกิจศพที่เหมาะสม ( $\bar{x}=3.11$ ) การให้บริการรถรับส่งในการปฏิบัติงาน ( $\bar{x}=2.97$ )

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการวิเคราะห์ปัจจัยด้านสวัสดิการของบุคลากรมหาวิทยาลัยฯ ด้านสังคม

ปัจจัยด้านสวัสดิการ	การประเมิน		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1.การจัดทัศนศึกษาประจำปี	2.47	1.12	น้อย
2.การจัดกิจกรรมกีฬา ดนตรี งานสังสรรค์ เพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน ภายในมหาวิทยาลัยฯ	2.92	0.99	ปานกลาง
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>2.69</b>	<b>1.05</b>	<b>ปานกลาง</b>



จากตาราง 11 พบว่าปัจจัยด้านสวัสดิการของบุคลากรมหาวิทยาลัย ด้านสังคม มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x}=2.69$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การจัดกิจกรรมกีฬา ดนตรี งานสังสรรค์ เพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย ( $\bar{x}=2.92$ ) ส่วนปัจจัยที่อยู่ในระดับน้อย ได้แก่ การจัดทัศนศึกษา ประจำปี ( $\bar{x}=2.47$ )

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการวิเคราะห์ปัจจัยด้านสวัสดิการของบุคลากรมหาวิทยาลัย ด้านการศึกษา

ปัจจัยด้านสวัสดิการ	การประเมิน		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1.ส่งเสริมให้ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อบุคลากรทั้งในและนอกเวลา	3.18	0.98	ปานกลาง
2.จัดให้มีการฝึกอบรมและสัมมนาตามความเหมาะสมของงาน	3.25	0.90	ปานกลาง
3.การให้โอกาสสนับสนุนด้านการศึกษาต่อให้กับบุตรพนักงาน	3.03	1.02	ปานกลาง
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.15</b>	<b>0.96</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตาราง 12 พบว่าปัจจัยด้านสวัสดิการของบุคลากรมหาวิทยาลัย ด้านการศึกษา มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x}=3.15$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยที่อยู่ในระดับปานกลางมี 3 ด้าน ได้แก่ จัดให้มีการฝึกอบรมและสัมมนาตามความเหมาะสมของงาน ( $\bar{x}=3.25$ ) ส่งเสริมให้ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อบุคลากรทั้งในและนอกเวลา ( $\bar{x}=3.18$ ) และการให้โอกาสสนับสนุนด้านการศึกษาต่อให้กับบุตรพนักงาน ( $\bar{x}=3.03$ )

### ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ตาราง 13-16 ตารางความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร การวิเคราะห์ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัย จำแนกตามความศรัทธาต่อองค์กร ความทุ่มเทเพื่อองค์กรความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยแสดงเป็นค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการประเมินผลปรากฏดังตาราง

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการวิเคราะห์ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัย โดยภาพรวม

ปัจจัยด้านสวัสดิการ	การประเมิน		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1.ความศรัทธาต่อองค์กร	3.73	0.84	มาก
2.ความทุ่มเทเพื่อองค์กร	4.03	0.72	มาก
3.ความจงรักภักดีต่อองค์กร	4.03	0.88	มาก
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.94</b>	<b>0.82</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 13 พบว่าปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัย โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.94$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าปัจจัยที่อยู่ในระดับมากมี 3 ด้าน ได้แก่ ความทุ่มเทเพื่อองค์กรและความจงรักภักดีต่อองค์กร ( $\bar{x}=4.03$ ) และความศรัทธาต่อองค์กร ( $\bar{x}=3.73$ )

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการวิเคราะห์ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัย ด้านความศรัทธาต่อองค์กร

ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร	การประเมิน		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1.ท่านพอใจที่ได้ใช้ชีวิตการทำงานในมหาวิทยาลัยพะเยา	3.83	0.89	มาก
2.องค์กรของท่านวางนโยบายและเป้าหมายไว้อย่างเหมาะสม	3.55	0.87	มาก
3.ปัญหาขององค์กรเสมือนหนึ่งเป็นปัญหาของท่านที่ต้องช่วยกันแก้ไข	3.81	0.76	มาก
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.73</b>	<b>0.84</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 14 พบว่าปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยด้านความศรัทธาต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.73$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าปัจจัยที่อยู่ในระดับมากมี 3 ด้าน ได้แก่ ผู้ตอบแบบสอบถามพอใจที่ได้ใช้ชีวิตการทำงานใน

มหาวิทยาลัยพะเยา ( $\bar{x}=3.83$ ) ปัญหาขององค์กรเสมือนหนึ่งเป็นปัญหาของบุคลากรที่ต้องช่วยกันแก้ไข ( $\bar{x}=3.81$ ) และองค์กรของบุคลากรวางนโยบายและเป้าหมายไว้อย่างเหมาะสม ( $\bar{x}=3.55$ )

**ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการวิเคราะห์ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัย ด้านความทุ่มเทเพื่อองค์กร**

ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร	การประเมิน		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านใช้ความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานอย่างเต็มที่	4.05	0.66	มาก
2. ท่านยินดีทำงานเกินเวลาให้กับองค์กร เพราะเห็นว่าคุ้มค่าที่ทุ่มเทให้	3.95	0.79	มาก
3. ท่านพร้อมจะทำงานหนัก เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร	4.11	0.71	มาก
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>4.03</b>	<b>0.72</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 15 พบว่าปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัย ด้านความทุ่มเทเพื่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=4.03$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยที่อยู่ในระดับมากมี 3 ด้าน ได้แก่ ผู้ตอบแบบสอบถามพร้อมจะทำงานหนักเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร ( $\bar{x}=4.11$ ) ผู้ตอบแบบสอบถามใช้ความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานอย่างเต็มที่ ( $\bar{x}=4.05$ ) ผู้ตอบแบบสอบถามยินดีทำงานเกินเวลาให้กับองค์กร เพราะเห็นว่าคุ้มค่าที่ทุ่มเทให้ ( $\bar{x}=3.95$ )

**ตาราง 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการวิเคราะห์ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัย ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร**

ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร	การประเมิน		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านมีความภูมิใจและยินดีที่จะบอกผู้อื่นว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร	4.24	0.73	มากที่สุด

ตาราง 16 (ต่อ)

ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร	การประเมิน		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
2. ท่านรู้สึกอยากทำงานกับองค์กรในระยะยาวโดยไม่มีแผนที่จะย้ายที่ทำงาน	3.91	0.99	มาก
3. ท่านคิดว่าจะทำงานกับองค์กรไปจนกว่าจะเกษียณอายุ	3.82	1.04	มาก
4. หากองค์กรประสบความสำเร็จ ท่านจะรู้สึกภูมิใจที่ท่านได้เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์กร	4.18	0.78	มาก
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>4.03</b>	<b>0.88</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 16 พบว่าปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัย ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=4.03$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยที่อยู่ในระดับมากที่สุดมี 1 ด้าน ได้แก่ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความภูมิใจและยินดีที่จะบอกผู้อื่นว่าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานขององค์กร ( $\bar{x}=4.24$ ) ปัจจัยที่อยู่ในระดับมากมี 3 ด้าน ได้แก่ หากองค์กรประสบความสำเร็จ ผู้ตอบแบบสอบถามจะรู้สึกภูมิใจที่ผู้ตอบแบบสอบถามได้เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์กร ( $\bar{x}=4.18$ ) ผู้ตอบแบบสอบถามรู้สึกอยากทำงานกับองค์กรในระยะยาวโดยไม่มีแผนที่จะย้ายที่ทำงาน ( $\bar{x}=3.91$ ) และผู้ตอบแบบสอบถามคิดว่าจะทำงานกับองค์กรไปจนกว่าจะเกษียณอายุ ( $\bar{x}=3.82$ )

#### การทดสอบสมมติฐาน

เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ปัจจัยด้านสวัสดิการและรูปแบบความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

ตาราง 17 แสดงค่าความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านสุขอนามัยกับความผูกพันทั้ง 3 รูปแบบ

ปัจจัยด้านสวัสดิการ	รูปแบบความผูกพัน	ค่า r	p-value	การแปลความหมาย
ด้านสุขอนามัย	1. ความศรัทธาต่อองค์กร	0.051	0.415	ไม่มีความสัมพันธ์

ตาราง 17 (ต่อ)

ปัจจัยด้าน สวัสดิการ	รูปแบบความผูกพัน	ค่า r	p-value	การแปล ความหมาย
ด้านสุขอนามัย	2.ความทุ่มเทเพื่อองค์กร	0.006	0.925	ไม่มีความสัมพันธ์
	3.ความจงรักภักดีต่อ องค์กร	0.067	0.290	ไม่มีความสัมพันธ์

#### การแปลผล

จากตาราง 17 จะเห็นได้ว่าค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.051 ค่า Sig เท่ากับ 0.415 โดยสหสัมพันธ์ของตัวเองจะเท่ากับ 1 เสมอ ในที่นี้ความน่าจะเป็นแบบสองทางที่คำนวณได้เท่ากับ 0.415 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านสุขอนามัยและรูปแบบความผูกพันด้านความศรัทธาต่อองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กัน ค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.006 ค่า Sig เท่ากับ 0.925 โดยสหสัมพันธ์ของตัวเองจะเท่ากับ 1 เสมอ ในที่นี้ความน่าจะเป็นแบบสองทางที่คำนวณได้เท่ากับ 0.925 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านสุขอนามัยและรูปแบบความผูกพันด้านความทุ่มเทเพื่อองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กัน ค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.067 ค่า Sig เท่ากับ 0.290 โดยสหสัมพันธ์ของตัวเองจะเท่ากับ 1 เสมอ ในที่นี้ความน่าจะเป็นแบบสองทางที่คำนวณได้เท่ากับ 0.290 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านสุขอนามัยและรูปแบบความผูกพันด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กัน

ตาราง 18 แสดงค่าความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านเศรษฐกิจกับความผูกพันทั้ง 3 รูปแบบ

ปัจจัยด้าน สวัสดิการ	รูปแบบความผูกพัน	ค่า r	p-value	การแปล ความหมาย
ด้านเศรษฐกิจ	1.ความศรัทธาต่อองค์กร	0.069	0.269	ไม่มีความสัมพันธ์
	2.ความทุ่มเทเพื่อองค์กร	0.025	0.687	ไม่มีความสัมพันธ์
	3.ความจงรักภักดีต่อ องค์กร	0.039	0.539	ไม่มีความสัมพันธ์

#### การแปลผล

จากตาราง 18 จะเห็นได้ว่าค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.069 ค่า Sig เท่ากับ 0.269 โดยสหสัมพันธ์ของตัวเองจะเท่ากับ 1 เสมอ ในที่นี้ความน่าจะเป็นแบบสองทางที่คำนวณได้

เท่ากับ 0.269 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านเศรษฐกิจและรูปแบบความผูกพันด้านความศรัทธาต่อองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กัน ค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.025 ค่า Sig เท่ากับ 0.687 โดยสหสัมพันธ์ของตัวแปรเองจะเท่ากับ 1 เสมอ ในที่นี้ความน่าจะเป็นแบบสองทางที่คำนวณได้เท่ากับ 0.687 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านเศรษฐกิจและรูปแบบความผูกพันด้านความทุ่มเทเพื่อองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กัน ค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.039 ค่า Sig เท่ากับ 0.539 โดยสหสัมพันธ์ของตัวแปรเองจะเท่ากับ 1 เสมอ ในที่นี้ความน่าจะเป็นแบบสองทางที่คำนวณได้เท่ากับ 0.539 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านเศรษฐกิจและรูปแบบความผูกพันด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กัน

ตาราง 19 แสดงค่าความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านสังคมกับความผูกพันทั้ง 3 รูปแบบ

ปัจจัยด้าน สวัสดิการ	รูปแบบความผูกพัน	ค่า r	p-value	การแปล ความหมาย
ด้านสังคม	1.ความศรัทธาต่อองค์กร	0.041	0.515	ไม่มีความสัมพันธ์
	2.ความทุ่มเทเพื่อองค์กร	0.033	0.598	ไม่มีความสัมพันธ์
	3.ความจงรักภักดีต่อ องค์กร	0.039	0.536	ไม่มีความสัมพันธ์

#### การแปลผล

จากตาราง 19 จะเห็นได้ว่าค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.041 ค่า Sig เท่ากับ 0.515 โดยสหสัมพันธ์ของตัวแปรเองจะเท่ากับ 1 เสมอ ในที่นี้ความน่าจะเป็นแบบสองทางที่คำนวณได้เท่ากับ 0.515 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านสังคมและรูปแบบความผูกพันด้านความศรัทธาต่อองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กัน ค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.033 ค่า Sig เท่ากับ 0.598 โดยสหสัมพันธ์ของตัวแปรเองจะเท่ากับ 1 เสมอ ในที่นี้ความน่าจะเป็นแบบสองทางที่คำนวณได้เท่ากับ 0.598 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านสังคมและรูปแบบความผูกพันด้านความทุ่มเทเพื่อองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กัน ค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.039 ค่า Sig เท่ากับ 0.536 โดยสหสัมพันธ์ของตัวแปรเองจะเท่ากับ 1 เสมอ ในที่นี้ความน่าจะเป็นแบบสองทางที่คำนวณได้เท่ากับ 0.536 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านสังคมและรูปแบบความผูกพันด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กัน

ตาราง 20 แสดงค่าความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านการศึกษากับความผูกพันทั้ง 3 รูปแบบ

ปัจจัยด้าน สวัสดิการ	รูปแบบความผูกพัน	ค่า r	p-value	การแปล ความหมาย
ด้านการศึกษา	1.ความศรัทธาต่อองค์กร	0.019	0.763	ไม่มีความสัมพันธ์
	2.ความทุ่มเทเพื่อองค์กร	0.018	0.773	ไม่มีความสัมพันธ์
	3.ความจงรักภักดีต่อ องค์กร	0.005	0.939	ไม่มีความสัมพันธ์

#### การแปลผล

จากตาราง 20 จะเห็นได้ว่าค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.019 ค่า Sig เท่ากับ 0.763 โดยสหสัมพันธ์ของตัวเองจะเท่ากับ 1 เสมอ ในที่นี้ความน่าจะเป็นแบบสองทางที่คำนวณได้เท่ากับ 0.763 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านการศึกษาและรูปแบบความผูกพันด้านความศรัทธาต่อองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กัน ค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.018 ค่า Sig เท่ากับ 0.773 โดยสหสัมพันธ์ของตัวเองจะเท่ากับ 1 เสมอ ในที่นี้ความน่าจะเป็นแบบสองทางที่คำนวณได้เท่ากับ 0.773 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านการศึกษาและรูปแบบความผูกพันด้านความทุ่มเทเพื่อองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กัน ค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.005 ค่า Sig เท่ากับ 0.939 โดยสหสัมพันธ์ของตัวเองจะเท่ากับ 1 เสมอ ในที่นี้ความน่าจะเป็นแบบสองทางที่คำนวณได้เท่ากับ 0.939 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านการศึกษาและรูปแบบความผูกพันด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กัน

จากตารางได้แสดงให้เห็นว่าปัจจัยด้านสวัสดิการทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านสุขอนามัย ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับรูปแบบความผูกพันทั้ง 3 รูปแบบ คือ ความศรัทธาต่อองค์กร ความทุ่มเทเพื่อองค์กร และความจงรักภักดีต่อองค์กร

#### ข้อเสนอแนะ

จากการประมวลข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของการตอบแบบสอบถามปลายเปิด (Open Ended) ผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อคิดเห็นและเสนอแนะเพิ่มเติม สรุปได้ดังนี้

1. สวัสดิการด้านอำนวยความสะดวก ควรมีการจัดสวัสดิการด้านอำนวยความสะดวกแก่บุคลากร เช่น

- ที่จอดรถในร่ม
- ร้านอาหารที่จำหน่ายสินค้าหลากหลาย
- รถรับ-ส่ง เจ้าหน้าที่



- ที่พักอาศัยสำหรับเจ้าหน้าที่
2. สวัสดิการด้านค่าตอบแทน ควรมีการจัดสวัสดิการด้านค่าตอบแทน เช่น
    - มีความประสงค์ให้มหาวิทยาลัยพะเยามี กบข. เหมือนข้าราชการ
    - ขึ้นเงินเดือนให้เท่ากับหน่วยงานราชการ
    - มีความประสงค์ให้มหาวิทยาลัยพะเยามีกองทุนสำหรับบุคลากรเพื่อดำเนินการ กู้ยืมเงินจากมหาวิทยาลัย
    - เพิ่มค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าโอที และเงินโบนัสตอนสิ้นปี
    - มีความประสงค์ให้มหาวิทยาลัยพะเยายกเลิกประกันสังคมและปรับมาใช้ สวัสดิการที่มั่นคงแทนประกันสังคม เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เป็นต้น
  3. สวัสดิการด้านการพัฒนา ควรมีการจัดสวัสดิการด้านการพัฒนาความรู้ต่อบุคลากร ดังต่อไปนี้
    - จัดทุนเรียนดี ให้แก่ บุตรบุคลากร
    - มอบทุนเรียนฟรี ให้แก่ ลูกจ้างชั่วคราว
  4. สวัสดิการด้านครอบครัว ควรมีการจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้างชั่วคราวให้สามารถ
    - เบิกค่าเล่าเรียนบุตรได้
    - ควรมีการคุ้มครองเรื่องประกันภัยส่วนบุคคลสำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา
  5. สวัสดิการด้านการดูงานและทัศนศึกษา ควรมีการจัดสวัสดิการในการศึกษาดูงาน และทัศนศึกษาต่างจังหวัด เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และนำมาพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยาได้

## บทที่ 5

### บทสรุป

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านสวัสดิการที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ เพื่อศึกษาปัจจัยด้านสวัสดิการที่มีผลกับความผูกพัน และต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา และเพื่อศึกษารูปแบบความผูกพันของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยาที่เกิดจากปัจจัยด้านสวัสดิการ

จากวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยได้กำหนดรูปแบบในการดำเนินการวิจัยด้วยวิธีการวิจัยเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าความถี่(f) ค่าร้อยละ(%) ค่าเฉลี่ย( $\bar{x}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.)และค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน โดยทำการแจกแบบสอบถามประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา โดยเฉพาะผู้ที่มีความเกี่ยวข้องกับสายการปฏิบัติงาน จำนวน 1,212 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารระดับกลาง (คณบดีและผู้อำนวยการ) จำนวน 16 คน บุคลากรสายวิชาการ จำนวน 623 คน และบุคลากรสายบริการ จำนวน 573 คน โดยการใช้สูตรในการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (จินดา ขลิบทอง, 2544 : 20 : อ้างอิงจาก Yamane. Statistics : An Introduction Analysis. 1973 : 883) ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาขอให้มีความคลาดเคลื่อนร้อยละ 0.05 จึงได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ทั้งสิ้น 301 คน

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำข้อมูลทุกประเภทจากข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้นำมาวิเคราะห์เนื้อหาสาระตามองค์ประกอบสำคัญของความมีระเบียบในการวิเคราะห์ การตีความการจัดแบ่งหมวดหมู่ โดยอิงหลักเกณฑ์จากแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นสำคัญ โดยการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ด้านสุขภาพอนามัย ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการศึกษา ด้านความศรัทธา ด้านความทุ่มเท และด้านความจงรักภักดี แล้วนำผลการศึกษามาวิเคราะห์และประมวลเข้าด้วยกันกับข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นแนวทางในด้านสวัสดิการที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา ดังสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และการให้ข้อเสนอแนะของบุคลากรมหาวิทยาลัยฯ ตามลำดับต่อไปนี้

### สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ เพื่อศึกษาปัจจัยด้านสวัสดิการที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยาและเพื่อศึกษารูปแบบความผูกพันของบุคลากร

มหาวิทยาลัยพะเยาที่เกิดจากปัจจัยด้านสวัสดิการ โดยมีข้อสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ตามผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั้ง 3 ตอน ดังนี้

### ตอนที่ 1 สรุปการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 64.7 เป็นเพศชาย จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 35.3 อายุ 21-30 ปี จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 48.2 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 116 คน ส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งลูกจ้าง จำนวน 81 คน มีสถานภาพโสด จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 68.3 อายุงานน้อยกว่า 2 ปี จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 40.4 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่ระบุชื่อตำแหน่ง รวมทั้งสิ้น 108 คน อยู่ในระดับเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 44 คน

### ตอนที่ 2 สรุปความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการ พบว่า

ปัจจัยด้านสวัสดิการของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x}=3.03$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยที่อยู่ในระดับปานกลาง มี 4 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพอนามัย ( $\bar{x}=3.22$ ) ด้านเศรษฐกิจ ( $\bar{x}=3.04$ ) ด้านสังคม ( $\bar{x}=0.69$ ) ด้านการศึกษา ( $\bar{x}=3.15$ ) ปัจจัยด้านสวัสดิการของบุคลากรมหาวิทยาลัย ด้านสุขภาพอนามัย มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x}=3.22$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยที่อยู่ในระดับปานกลาง มี 2 ด้าน ได้แก่ การให้บริการตรวจสุขภาพจากแพทย์ประจำปี มีศูนย์แพทย์ให้บริการเพื่อเพิ่มความสะดวกแก่บุคลากร ( $\bar{x}=3.33$ ) ควบคุมร้านอาหารในมหาวิทยาลัยฯ ให้สะอาดถูกหลักโภชนาการและราคาถูก ( $\bar{x}=3.11$ ) ปัจจัยด้านสวัสดิการของบุคลากรมหาวิทยาลัย ด้านเศรษฐกิจ มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.87$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยที่อยู่ในระดับปานกลางมี 2 ด้าน ได้แก่ การจัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ค่ารักษาพยาบาล ค่าฌาปนกิจศพที่เหมาะสม ( $\bar{x}=3.11$ ) การให้บริการรถรับส่งในการปฏิบัติงาน ( $\bar{x}=2.97$ ) ปัจจัยด้านสวัสดิการของบุคลากรมหาวิทยาลัย ด้านสังคมมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x}=2.69$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การจัดกิจกรรมกีฬา ดนตรี งานสังสรรค์ เพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยฯ ( $\bar{x}=2.92$ ) ส่วนปัจจัยที่อยู่ในระดับน้อย ได้แก่ การจัดทัศนจรประจำปี ( $\bar{x}=2.47$ ) ปัจจัยด้านสวัสดิการของบุคลากรมหาวิทยาลัย ด้านการศึกษามีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x}=3.15$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยที่อยู่ในระดับปานกลางมี 3 ด้าน ได้แก่ จัดให้มีการฝึกอบรมและสัมมนาตามความเหมาะสมของงาน ( $\bar{x}=3.25$ ) ส่งเสริมให้ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อบุคลากรทั้งในและนอกเวลา ( $\bar{x}=3.18$ ) และการให้โอกาสสนับสนุนด้านการศึกษาต่อให้กับบุตรพนักงาน ( $\bar{x}=3.03$ )

### ตอนที่ 3 สรุปความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า

ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.94$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าปัจจัยที่อยู่ในระดับมากมี 3 ด้าน ได้แก่ ความทุ่มเทเพื่อองค์กร, ความจงรักภักดีต่อองค์กร ( $\bar{x}=4.03$ ) และความศรัทธาต่อองค์กร ( $\bar{x}=3.73$ ) ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยด้านความศรัทธาต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.73$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยที่อยู่ในระดับมากมี 3 ด้าน ได้แก่ ผู้ตอบแบบสอบถามพอใจที่ได้ใช้ชีวิตการทำงานในมหาวิทยาลัยพะเยา ( $\bar{x}=3.83$ ) ปัญหาขององค์กรเสมือนหนึ่งเป็นปัญหาของบุคลากรที่ต้องช่วยกันแก้ไข ( $\bar{x}=3.81$ ) และ องค์กรของบุคลากรวางนโยบายและเป้าหมายไว้อย่างเหมาะสม ( $\bar{x}=3.55$ ) ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัย ด้านความทุ่มเทเพื่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=4.03$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยที่อยู่ในระดับมากมี 3 ด้าน ได้แก่ ผู้ตอบแบบสอบถามพร้อมจะทำงานหนักเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร ( $\bar{x}=4.11$ ) ผู้ตอบแบบสอบถามใช้ความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานอย่างเต็มที่ ( $\bar{x}=4.05$ ) ผู้ตอบแบบสอบถามยินดีทำงานเกินเวลาให้กับองค์กรเพราะเห็นว่าคุ้มค่าที่ทุ่มเทให้และ ( $\bar{x}=3.95$ ) ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัย ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=4.03$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยที่อยู่ในระดับมากที่สุดมี 1 ด้าน ได้แก่ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความภูมิใจและยินดีที่จะบอกผู้อื่นว่าบุคลากรเป็นพนักงานขององค์กร ( $\bar{x}=4.24$ ) ปัจจัยที่อยู่ในระดับมากมี 3 ด้าน ได้แก่ หากองค์กรประสบความสำเร็จ ผู้ตอบแบบสอบถามจะรู้สึกภูมิใจที่ทำงานได้เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์กร ( $\bar{x}=4.18$ ) ผู้ตอบแบบสอบถามรู้สึกอยากทำงานกับองค์กรในระยะยาวโดยไม่มีแผนที่จะย้ายที่ทำงาน ( $\bar{x}=3.91$ ) และผู้ตอบแบบสอบถามคิดว่า จะทำงานกับองค์กรไปจนกว่าจะเกษียณอายุ ( $\bar{x}=3.82$ )

### อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาวิเคราะห์เพื่อการตอบคำถามการวิจัย 3 ตอน ให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้ ภายใต้ขอบเขตการวิจัยตามแนวทางของกรอบแนวคิดการวิจัยที่ได้กำหนด โดยสามารถนำเสนอการอภิปรายผลตามลำดับดังต่อไปนี้

#### ตอนที่ 1 การอภิปรายผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากสรุปผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 21-30 ปี ระดับการศึกษาอยู่ที่ระดับปริญญาตรี มีสถานภาพโสด อายุการทำงาน

น้อยกว่า 2 ปี เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่ระบุชื่อตำแหน่งงาน และส่วนใหญ่มีเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท

## ตอนที่ 2 การอภิปรายความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการ

จากสรุปผลการวิจัยพบว่า การวิเคราะห์ปัจจัยด้านสวัสดิการของบุคลากรมหาวิทยาลัยฯ นำมาอภิปรายได้ดังนี้

**1. ด้านสุขภาพอนามัย** ได้ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง พบว่า ปัจจัยที่อยู่ในระดับปานกลางมี 2 ด้าน ได้แก่ การให้บริการตรวจสุขภาพจากแพทย์ประจำปี มีศูนย์แพทย์ให้บริการเพื่อเพิ่มความสะดวกแก่บุคลากร และควบคุมร้านอาหารในมหาวิทยาลัยฯ ให้สะอาดถูกหลักโภชนาการและราคาถูก เมื่อค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานใกล้เคียงกับ 1 แสดงว่าผลที่ได้บุคลากรส่วนใหญ่ตอบแบบสอบถามใกล้เคียงกับค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในระดับปานกลางการกระจายของข้อมูลใกล้เคียงกับการแจกแจงของคะแนนมาตรฐานเหมือนการแจกแจงของคะแนนดิบ จึงทำให้ผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันในสวัสดิการเกี่ยวกับด้านสุขภาพอนามัยอยู่ในระดับปานกลาง

**2. ด้านเศรษฐกิจ** ได้ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง พบว่า ปัจจัยที่อยู่ในระดับปานกลางมี 2 ด้าน ได้แก่ การจัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ค่ารักษาพยาบาล ค่าฌาปนกิจศพ การให้บริการรถรับส่งในการปฏิบัติงาน เมื่อค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานใกล้เคียงกับ 1 แสดงว่าผลที่ได้บุคลากรส่วนใหญ่ตอบแบบสอบถามใกล้เคียงกับค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในระดับปานกลางการกระจายของข้อมูลใกล้เคียงกับการแจกแจงของคะแนนมาตรฐานเหมือนการแจกแจงของคะแนนดิบ จึงทำให้ผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันในสวัสดิการเกี่ยวกับด้านเศรษฐกิจอยู่ในระดับปานกลาง

**3. ด้านสังคม** ได้ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง พบว่า ปัจจัยที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การจัดกิจกรรมกีฬา ดนตรี งานสังสรรค์ เพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยฯ และปัจจัยที่อยู่ในระดับน้อย ได้แก่ การจัดทัศนajaraประจำปี เมื่อทดสอบค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานได้ออกมาเท่ากับ 1 จึงทำให้สามารถนำค่าเฉลี่ยที่ได้มาเปรียบเทียบกับได้ทันที ผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันในสวัสดิการเกี่ยวกับด้านสังคมอยู่ในระดับปานกลาง

**4. ด้านการศึกษา** ได้ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง พบว่า ปัจจัยที่อยู่ในระดับปานกลางมี 3 ด้าน ได้แก่ จัดให้มีการฝึกอบรมและสัมมนาตามความเหมาะสมของงาน ส่งเสริมให้ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อบุคลากรทั้งในและนอกเวลา และการให้โอกาสสนับสนุนด้านการศึกษาต่อให้กับบุตรพนักงาน เมื่อค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานใกล้เคียงกับ 1 แสดงว่า

ผลที่ได้บุคลากรส่วนใหญ่ตอบแบบสอบถามใกล้เคียงกับค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในระดับปานกลางการกระจายของข้อมูลใกล้เคียงกับการแจกแจงของคะแนนมาตรฐานเหมือนการแจกแจงของคะแนนดิบ จึงทำให้ผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันในสวัสดิการเกี่ยวกับด้านการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

### ตอนที่ 3 การอภิปรายความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

จากสรุปผลการวิจัยพบว่า การวิเคราะห์ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยฯ จำแนกตามความศรัทธาต่อองค์กร ความทุ่มเทเพื่อองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร นำมาอภิปรายได้ดังนี้

**1. ความศรัทธาต่อองค์กร** ได้ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า ปัจจัยที่อยู่ในระดับมากมี 3 ด้าน ได้แก่ ผู้ตอบแบบสอบถามพอใจที่ได้ใช้ชีวิตการทำงานในมหาวิทยาลัยพะเยา ปัญหาขององค์กรเสมือนหนึ่งเป็นปัญหาของบุคลากรที่ต้องช่วยกันแก้ไข และองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามวางนโยบายและเป้าหมายไว้อย่างเหมาะสม เมื่อค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานใกล้เคียงกับ 1 แสดงว่าผลที่ได้บุคลากรส่วนใหญ่ตอบแบบสอบถามใกล้เคียงกับค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในระดับมาก การกระจายของข้อมูลใกล้เคียงกับการแจกแจงของคะแนนมาตรฐานเหมือนการแจกแจงของคะแนนดิบ จึงทำให้ผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กรเกี่ยวกับด้านความศรัทธาต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

**2. ความทุ่มเทเพื่อองค์กร** ได้ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า ปัจจัยที่อยู่ในระดับมากมี 3 ด้าน ได้แก่ ผู้ตอบแบบสอบถามพร้อมจะทำงานหนักเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามใช้ความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานอย่างเต็มที่ ผู้ตอบแบบสอบถามยินดีทำงานเกินเวลาให้กับองค์กร เพราะเห็นว่าคุ้มค่าที่ทุ่มเทให้ เมื่อค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานใกล้เคียงกับ 1 แสดงว่าผลที่ได้บุคลากรส่วนใหญ่ตอบแบบสอบถามใกล้เคียงกับค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในระดับมาก การกระจายของข้อมูลใกล้เคียงกับการแจกแจงของคะแนนมาตรฐานเหมือนการแจกแจงของคะแนนดิบ จึงทำให้ผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กรเกี่ยวกับด้านความทุ่มเทเพื่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

**3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร** ได้ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า ปัจจัยที่อยู่ในระดับมากที่สุดมี 1 ด้าน ได้แก่ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความภูมิใจและยินดีที่จะบอกผู้อื่นว่าบุคลากรเป็นพนักงานขององค์กร ปัจจัยที่อยู่ในระดับมากมี 3 ด้าน ได้แก่ หากองค์กรประสบความสำเร็จ ผู้ตอบแบบสอบถามจะรู้สึกภูมิใจที่ตนได้เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามรู้สึกอยากทำงานกับองค์กรในระยะยาวโดยไม่มีแผนที่จะย้ายที่ทำงาน และผู้ตอบแบบสอบถามคิดว่าจะทำงานกับองค์กรไปจนกว่าจะเกษียณอายุ เมื่อค่าส่วนเบี่ยงเบน



มาตรฐานใกล้เคียงกับ 1 แสดงว่าผลที่ได้บุคคลากรส่วนใหญ่ตอบแบบสอบถามใกล้เคียงกับค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในระดับมาก การกระจายของข้อมูลใกล้เคียงกับการแจกแจงของคะแนนมาตรฐานเหมือนการแจกแจงของคะแนนดิบ จึงทำให้ผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กรเกี่ยวกับด้านความความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

จากการอภิปรายข้างต้นสรุปได้ว่า เมื่อพิจารณาแยกส่วนกัน พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสวัสดิการในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบความผูกพันในภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อหาค่าความสัมพันธ์แล้วพบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กัน ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ความผูกพันที่เกิดขึ้นของบุคลากรไม่ได้เป็นผลมาจากปัจจัยด้านสวัสดิการ ซึ่งขัดแย้งกับทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร มีนักวิชาการผู้สนใจศึกษาค้นคว้าและสร้างขึ้นมากมายหลายทฤษฎีด้วยกัน ในจำนวนนี้ทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับนับถือมากที่สุดคือ ทฤษฎีแคนเตอร์และคาน (Kanter & Kan, 1966 : pp 362) ซึ่งได้ชี้ให้เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความเต็มใจที่บุคคลยินดีที่จะทุ่มเทกำลังกายและความจงรักภักดีให้แก่ระบบสังคมที่เขาเป็นสมาชิกอยู่ ดังนั้นการนำทฤษฎีของแคนเตอร์และคาน (Kanter & Kan, 1966 : pp 362) ไปประยุกต์ใช้นั้นต้อง ผู้ปฏิบัติงานซึ่งเกี่ยวข้องระหว่างเอกลักษณ์ของเขากับองค์กรที่เขาอยู่ผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะตั้งใจทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ ความไม่เต็มใจที่จะออกจากองค์กรไป ไม่ว่าจะองค์กรใหม่จะเพิ่มเงินเดือน รายได้หรือความเป็นอิสระทางอาชีพหรืออื่นๆ นอกจากจะช่วยสร้างความผูกพันต่อองค์กรในการปฏิบัติงานแล้ว ยังเป็นตัวช่วยให้ปัจจัยกระตุ้นมีพลังแรงขึ้นด้วยและถ้าหากพิจารณาถึงทฤษฎีความผูกพันทั้งแนวคิดปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลให้งานมีความพอใจในการทำงานดังกล่าวมาแล้วนั้น จะเห็นได้ว่าแรงจูงใจหรือการใช้ปัจจัยในลักษณะที่เป็นรูปธรรม ได้แก่ การตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกาย การให้ผลตอบแทนในรูปแบบเงินเดือนค่าจ้าง เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และผลประโยชน์ต่างๆ ส่วนลักษณะนามธรรม เช่น การตอบสนองความต้องการยกย่องนับถือ การยอมรับความสำเร็จในงานที่ทำการให้ความเป็นมิตร และความผูกพันแก่ผู้ปฏิบัติงาน เป็นต้น ซึ่งสำหรับผู้บริหารแล้ว สิ่งเหล่านี้มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจำเป็น จะต้องพิจารณาจัดปัจจัยต่างๆ ดังกล่าวให้เหมาะสมและสอดคล้องกับบุคลากรในองค์กรซึ่งมีความแตกต่างกัน เพื่อจูงใจและโน้มน้าวจิตใจของบุคลากรให้ประสานสามัคคีร่วมมือ ร่วมใจ ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ อันก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรมากที่สุด

## ข้อเสนอแนะอื่นๆ

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการประมวลข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของการตอบแบบสอบถามปลายเปิด (Open Ended) ผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม สรุปได้ดังนี้

1. สวัสดิการด้านอำนวยความสะดวก ควรมีการจัดสวัสดิการด้านอำนวยความสะดวกแก่บุคลากร เช่น

- ที่จอดรถในร่ม
- ร้านอาหารที่จำหน่ายสินค้าหลากหลาย
- รถรับ-ส่ง เจ้าหน้าที่
- ที่พักอาศัยสำหรับเจ้าหน้าที่

2. สวัสดิการด้านค่าตอบแทน ควรมีการจัดสวัสดิการด้านค่าตอบแทน เช่น

- มีความประสงค์ให้มหาวิทยาลัยพะเยามี กบข. เหมือนข้าราชการ
- ขึ้นเงินเดือนให้เท่ากับหน่วยงานราชการ
- มีความประสงค์ให้มหาวิทยาลัยพะเยามีกองทุนสำหรับบุคลากรเพื่อดำเนินการกู้ยืมเงินจากมหาวิทยาลัย
- เพิ่มค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าโอที และเงินโบนัสตอนสิ้นปี
- มีความประสงค์ให้มหาวิทยาลัยพะเยายกเลิกประกันสังคมและปรับมาใช้สวัสดิการที่มั่นคงแทนประกันสังคม เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เป็นต้น

3. สวัสดิการด้านการพัฒนา ควรมีการจัดสวัสดิการด้านการพัฒนาความรู้ต่อบุคลากร ดังต่อไปนี้

- จัดทุนเรียนดี ให้แก่ บุตรบุคลากร
- มอบทุนเรียนฟรี ให้แก่ ลูกจ้างชั่วคราว

4. สวัสดิการด้านครอบครัว ควรมีการจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้างชั่วคราวให้สามารถ

- เบิกค่าเล่าเรียนบุตรได้
- ควรมีการคุ้มครองเรื่องประกันภัยส่วนบุคคลสำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา

5. สวัสดิการด้านการดูแลสุขภาพและทัศนศึกษา ควรมีการจัดสวัสดิการในการศึกษาดูแลสุขภาพและทัศนศึกษาต่างจังหวัด เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และนำมาพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยาได้

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาเฉพาะกลุ่มที่มีอายุในช่วง 21-30 ปีและมีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 2 ปี ทั้งนี้เนื่องจากบุคคลในกลุ่มดังกล่าวน่าจะมีความมุ่งมั่นในระดับสูง



ซึ่งอาจสามารถหาตัวพยากรณ์ที่ดีที่สามารถทำให้บุคคลนั้นอยู่ในองค์กรได้ยาวนาน

2. ควรทำการศึกษาวิจัยในประเด็นเดียวกันเปรียบเทียบกับหน่วยงานราชการอื่นๆ ที่อยู่ในสังกัดกระทรวงศึกษา เพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยาให้เหมาะสมต่อไปในอนาคต

3. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมจากปัจจัยตัวอื่น นอกเหนือจากปัจจัยทั้ง 4 ด้าน เช่น สวัสดิการด้านอำนาจความสะดวก สวัสดิการด้านค่าตอบแทน สวัสดิการด้านการพัฒนา สวัสดิการด้านครอบครัว สวัสดิการด้านการดูงานและทัศนศึกษา เพื่อนำมาปรับปรุงและเป็นแนวทางในการสนับสนุน/ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

4. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการศึกษาครั้งต่อไป





บรรณานุกรม

## บรรณานุกรม

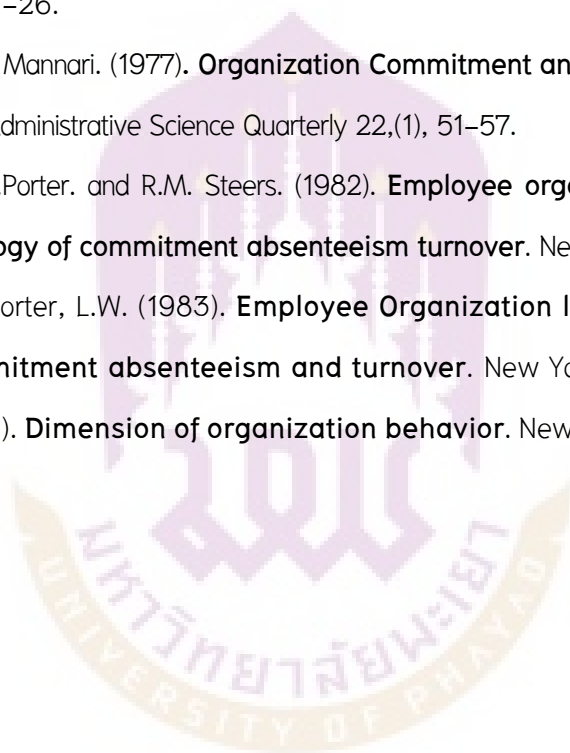
- กชกร รพีกาญจน์. (2549). **ความพึงพอใจในค่าจ้างและสวัสดิการของพนักงาน บริษัท  
ธานินทร์ เอลน่า จำกัด**. วิทยานิพนธ์ ศ.ม., มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยพะเยา. (2554). **ระบบทะเบียนประวัติมหาวิทยาลัยพะเยา**.  
กิตติพันธ์ พิศสุวรรณ. (2553). **ความต้องการสวัสดิการของพนักงาน กรณีศึกษา: บริษัท  
ลานนาอุตสาหกรรมเกษตร จำกัด**. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. กรุงเทพฯ.
- กิติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ และคณะ. (2552). **ระเบียบวิธีวิจัยทางธุรกิจ**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์  
เพียร์สันเอดดูเคชั่นอินโดไชน่า.
- จันทร์เพ็ญ รัตนมาลี. (2540). **การพัฒนาการจัดสวัสดิการกลุ่มบริษัทชินวัตร**. สารนิพนธ์  
รศ.ด., มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- จินดา ขลิบทอง. (2544). **การวิจัยเพื่อการพัฒนาการส่งเสริมการเกษตร หน่วยที่ 1  
วิทยานิพนธ์ สส.บ., มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมชิวราช, นนทบุรี.**
- จินดารัตน์ โพธิ์นอก. (2553). รัฐสวัสดิการ พ.ศ. 2553. **ราชบัณฑิตยสถาน กระทรวงแรงงาน**.  
สืบค้นเมื่อ 1 ตุลาคม 2554, จาก <http://www.royin.go.th/th/knowledge/detail.php?ID=3912>.
- แฉ่งน้อย อินทรสาสุขพร. (2522). **การศึกษาบทบัญญัติของกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวกับสวัสดิการ  
แรงงานในกลุ่มประเทศอาเซียน**. วิทยานิพนธ์ สส.ม., มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,  
กรุงเทพฯ.
- บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์. (2526). **การวัดและประเมินผลการศึกษา : ทฤษฎีและการประยุกต์  
(พิมพ์ครั้งที่ 1)**. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์. 6-20.
- ประทีน ไกรษรโกวิทย์. (2541). **ความพึงพอใจในสวัสดิการแรงงานของลูกจ้างในโรงงาน  
อุตสาหกรรมการผลิตประเภทและขนาดต่างๆ ในจังหวัดสมุทรปราการ**.  
วิทยานิพนธ์ สส.ม., มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ, สมุทรปราการ.
- พิมพ์ชนก เพ็ญนาเรนทร์. (2547). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของ  
พนักงานบริษัทรถยนต์**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยมหิดล, นครปฐม.
- ภิญโญ สาธร. (2517). **การบริหารงานบุคคล**. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: พระนครไทยวัฒนาพานิช.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- มณฑาทิพย์ ไชยศักดิ์ และสุนันทา. (2544). **ผลการปรับเปลี่ยนองค์กรเป็นองค์การมหาชนต่อการพัฒนาบุคลากร**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง พย.บ., วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครราชบุรี.
- วิจิตร ระวิวงศ์. (2520). **สวัสดิการแรงงาน**. วิทยานิพนธ์ สส.ม., มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ศิริรัตน์ สุวรรณทัต. (2542). **การพัฒนาสวัสดิการพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน)**. วิทยานิพนธ์ สส.ม., มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- สำนักงานคุ้มครองแรงงาน กรมสวัสดิการคุ้มครองแรงงาน. (2554). **สวัสดิการแรงงาน กระทรวงแรงงาน**. สืบค้นเมื่อ 1 ตุลาคม 2554, จาก [www.mol.go.th](http://www.mol.go.th).
- สำนักงานคุ้มครองแรงงาน กรมสวัสดิการคุ้มครองแรงงาน. (2554). **พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กระทรวงแรงงาน**. สืบค้นเมื่อ 1 ตุลาคม 2554, จาก <http://www.mol.go.th>.
- สุรางรัตน์ วตินารมณ. (2540). **สวัสดิการในองค์กร : แนวคิดและวิธีบริหาร** (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: เม็ดทรายพริ้นต์ติ้ง.
- สุปัญญา ชมจินดา (บรรณาธิการ). (2540). **จดหมายข่าวราชบัณฑิตยสถาน**. กรุงเทพฯ: ตำนานสุทธาคารพิมพ์.
- สุวิทย์ ยิ่งวรพันธุ์. (2520). **สวัสดิการแรงงาน**. วิทยานิพนธ์ สส.ม., มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- อรอุมา ศรีสว่าง. (2544). **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน**. วิทยานิพนธ์ บธ.ม., มหาวิทยาลัยศรีปทุม, กรุงเทพฯ.
- อรุณ รักธรรม. (2540). **ทฤษฎีองค์กร : ศึกษาเชิงมนุษยสัมพันธ์**. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อุทัย สันติสกุล. (2534). **การวิเคราะห์ประสิทธิผลและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีมหาวิทยาลัยเชียงใหม่**. วิทยานิพนธ์ ปร.ม., มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- อนูทิน ปลัมมาลี. (2542). **ข้อเท็จจริงในการจัดสวัสดิการแรงงานช่วงภาวะเศรษฐกิจชะลอตัวและแนวโน้มอนาคต**. วิทยานิพนธ์ สส.ม., มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- Buchanan Bruce. (1974) **Building Organizational Commitment : The Socialization of Managers in Work Organizations**. Administrative Science Quarterly 19, 1–23.
- Daniel Kanter & Robert Kan. (1966). **The Social Psychology of Organizations**. New York: John Wiley & Sons. 362.
- K.N.Vaid. (1970). **Labour Welfare in India**. Shri Ram Centre for Industrial Relations. New Delhi. 21–26.
- R.M. March. and H Mannari. (1977). **Organization Commitment and Yummiar : A production Study**. Administrative Science Quarterly 22,(1), 51–57.
- R.T. Mowday. L.W.Porter. and R.M. Steers. (1982). **Employee organization. Linkages : The psychology of commitment absenteeism turnover**. New York: Academic Press. 27.
- Steers, R.M. and Porter, L.W. (1983). **Employee Organization linkage : the psychology of commitment absenteeism and turnover**. New York. 213–222.
- T.T Herbert. (1976). **Dimension of organization behavior**. New York: McMillian. 416–417.





ภาคผนวก

## ภาคผนวก ก แบบสอบถาม

### แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยด้านสวัสดิการที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร  
มหาวิทยาลัยพะเยา

### คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ประกอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง ปัจจัยด้านสวัสดิการที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยพะเยา ผู้ศึกษาใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการกรอกแบบสอบถามด้วยความคิดเห็นหรือความรู้สึกที่แท้จริงของท่านมากที่สุด ข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จะไม่มีผลเสียหายต่อท่านแต่ประการใดทั้งสิ้น ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบพระคุณท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

#### 1. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

- 1.1 ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 1.2 ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการ
- 1.3 ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
- 1.4 ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

#### ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  ที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

##### 1. เพศ

1.  ชาย
2.  หญิง

##### 2. อายุ

1.  ต่ำกว่า 20 ปี
2.  21 – 30 ปี
3.  31 – 40 ปี
4.  41 – 50 ปี
5.  51 ปี ขึ้นไป

สำหรับผู้วิจัย

## 3. ระดับการศึกษา

1.  ต่ำกว่าปริญญาตรี                      2.  ปริญญาตรี  
3.  ปริญญาโท                                      4.  สูงกว่าปริญญาโท

## 4. สถานภาพ

1.  โสด    2.  สมรส  
3.  หย่าร้าง /หม้าย

## 5. อายุงาน

1.  น้อยกว่า 2 ปี                                      2.  2 – 5 ปี  
3.  6 – 10 ปี    4.  10 ปี ขึ้นไป

## 6. ตำแหน่งงาน

1.  พนักงานมหาวิทยาลัย                      2.  พนักงานราชการ  
3.  ลูกจ้างชั่วคราว                              4.  อื่นๆ (ระบุ).....  
ชื่อตำแหน่ง (โปรดระบุ).....

## 7. เงินเดือน

1.  ต่ำกว่า 10,000 บาท  
2.  10,001 – 15,000 บาท  
3.  15,001 – 20,000 บาท  
4.  20,001 – 25,000 บาท  
5.  25,001 บาท ขึ้นไป

สำหรับผู้วิจัย



## ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการ

คำชี้แจง : ส่วนที่ 2 - ส่วนที่ 3 โปรดทำเครื่องหมาย  ลงใน  ที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

ด้านสวัสดิการ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	สำหรับ ผู้วิจัย
<b>สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย</b>						
1. การให้บริการตรวจสุขภาพจากแพทย์ประจำปี มีศูนย์แพทย์ให้บริการเพื่อเพิ่มความสะดวกแก่บุคลากร						
2. ควบคุมร้านอาหารในมหาวิทยาลัยฯ ให้สะอาด ถูกหลักโภชนาการและราคาถูก						
<b>สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ</b>						
3. การจัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ/ค่ารักษาพยาบาล/ค่าฌาปนกิจศพที่เหมาะสม						
4. การให้บริการรถรับส่งในการปฏิบัติงาน						
<b>สวัสดิการด้านสังคม</b>						
5. การจัดทัศนอาจรประจำปี						
6. การจัดกิจกรรมกีฬา ดนตรี งานสังสรรค์ เพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยฯ						

## ส่วนที่ 2 (ต่อ)

ด้านสวัสดิการ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	สำหรับผู้วิจัย
<b>สวัสดิการด้านการศึกษา</b>						
7. ส่งเสริมให้ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อของบุคลากรทั้งในและนอกเวลา						
8. จัดให้มีการฝึกอบรมและสัมมนาตามความเหมาะสมของงาน						
9. การให้โอกาสสนับสนุนด้านการศึกษาต่อให้กับบุตรพนักงาน						

## ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	สำหรับผู้วิจัย
<b>ความศรัทธาต่อองค์กร</b>						
1. ท่านพอใจที่ได้ใช้ชีวิตการทำงานในมหาวิทยาลัยพะเยา						
2. องค์กรของท่านวางนโยบายและเป้าหมายไว้อย่างเหมาะสม						
3. ปัญหาขององค์กรเสมือนหนึ่งเป็นปัญหาของท่านที่ต้องช่วยกันแก้ไข						
<b>ความทุ่มเทเพื่อองค์กร</b>						
4. ท่านใช้ความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานอย่างเต็มที่						
5. ท่านยินดีทำงานเกินเวลาให้กับองค์กร เพราะเห็นว่าคุ้มค่าที่ทุ่มเทให้องค์กร						

## ส่วนที่ 3 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	สำหรับผู้วิจัย
ความจงรักภักดีต่อองค์กร						
6. ท่านพร้อมจะทำงานหนักเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร						
7. ท่านมีความภูมิใจและยินดีที่จะบอกผู้อื่นว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร						
8. ท่านรู้สึกอยากทำงานกับองค์กรในระยะยาวโดยไม่มีแผนที่จะย้ายที่ทำงาน						
9. ท่านคิดว่า จะทำงานกับองค์กรแห่งนี้ไปจนกว่าจะเกษียณอายุ						
10. หากองค์กรประสบความสำเร็จ ท่านจะรู้สึกภูมิใจที่ท่านได้เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์กร						

## ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

**\*\*\*ขอขอบพระคุณท่านที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถาม\*\***

ประวัติผู้ศึกษาค้นคว้า



## ประวัติผู้ศึกษาค้นคว้า

ชื่อ นามสกุล	ปาณิสรา วงศ์ใหญ่
ที่อยู่ปัจจุบัน	เลขที่ 63 ถนนวัดสี่ ตำบลเวียง อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา
ที่ทำงานปัจจุบัน	มหาวิทยาลัยพะเยา
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน	นักวิชาการเงินและบัญชี
ประสบการณ์การทำงาน	
พ.ศ.2547	นักวิชาการเงินและบัญชี กองคลัง มหาวิทยาลัยพะเยา
พ.ศ.2545	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ศูนย์อุตสาหกรรมอัญมณี จังหวัดพะเยา
พ.ศ.2542	เจ้าหน้าที่ธุรการการค้าภายในจังหวัดพะเยา
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2542	บธ.บ.(การบัญชี) ราชภัฏสวนดุสิต



## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษา เรื่อง ปัจจัยด้านสวัสดิการที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยพะเยา มีแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ประวัติความเป็นมามหาวิทยาลัยพะเยา
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
3. แนวคิดและทฤษฎีการจัดสวัสดิการแรงงาน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิด

#### ประวัติความเป็นมามหาวิทยาลัยพะเยา

เมื่อวันที่ 12 กรกฎาคม 2553 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ได้มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ.2553 ขึ้น และประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 16 กรกฎาคม 2553 จึงถือได้ว่า มหาวิทยาลัยพะเยา ได้แยกออกจากมหาวิทยาลัยนเรศวร เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ที่ไม่เป็นส่วนราชการ อย่างเต็มรูปแบบ ถือได้ว่าเป็นข่าวที่น่ายินดีสำหรับชาวจังหวัดพะเยา ที่มีสถาบันอุดมศึกษาที่มีคุณภาพผ่านการผลิตบัณฑิตและมหาบัณฑิตออกมารับใช้สังคมและประเทศชาติอย่างมากมา ด้วยการนำของอธิการบดีและคณะผู้บริหารที่มีประสบการณ์และวิสัยทัศน์ที่รุ่ดไปข้างหน้าอย่างไม่หยุดยั้ง เพื่อให้มหาวิทยาลัยพะเยาเป็นมหาวิทยาลัยสมบูรณ์แบบอย่างแท้จริง

ศาสตราจารย์พิเศษ ดร.มณฑล สงวนเสริมศรี อธิการบดีมหาวิทยาลัยพะเยา กล่าวถึงความเป็นมาของ มหาวิทยาลัยพะเยาว่า มหาวิทยาลัยพะเยา ก่อนได้รับการยกฐานะเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ได้อยู่ภายใต้การดูแลของมหาวิทยาลัยนเรศวร ซึ่งได้ตระหนักถึงความสำคัญของการกระจายโอกาสและการสร้างความเสมอภาคทางการศึกษา ประกอบมหาวิทยาลัยได้พิจารณาร่วมกับผู้ว่าราชการจังหวัดและสมาชิกผู้แทนราษฎรจังหวัดพะเยา รวมทั้งผู้แทนจากภาครัฐและเอกชน ในการแก้ปัญหาเรื่องรายได้และการศึกษาของประชากรในจังหวัดพะเยา โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ จึงได้จัดโครงการกระจายโอกาสทางการศึกษาสู่จังหวัดพะเยาขึ้น เพื่อตอบสนองนโยบายของทบวงมหาวิทยาลัย ที่สนับสนุนให้มหาวิทยาลัยขยายเขตการศึกษาออกสู่ภูมิภาค โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อยกฐานะเป็นมหาวิทยาลัยเอกเทศในอนาคต ทบวงมหาวิทยาลัย

จึงได้พิจารณานำเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อมาคณะรัฐมนตรีในคราวประชุมเมื่อวันที่ 8 ตุลาคม 2539 ได้มีมติให้ใช้ชื่อว่า วิทยาเขตสารสนเทศพะเยา การจัดการเรียนการสอนระยะเริ่มแรกได้ใช้อาคารของโรงเรียนพะเยาพิทยาคมเป็นการชั่วคราว สำหรับสถานที่ตั้งถาวรมหาวิทยาลัยนเรศวรได้ร่วมกับทางจังหวัดพะเยาจัดหาสถานที่ตั้ง ณ บริเวณ ตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา ประกอบด้วยที่ดินจำนวน 5,727 ไร่ เมื่อการก่อสร้างได้แล้วเสร็จ จึงได้ย้ายมาสถานที่ตั้งถาวรและเปิดการเรียนการสอนตั้งแต่ปี พ.ศ. 2542 เป็นต้นมา

ต่อมา เมื่อวันที่ 21 กรกฎาคม 2550 ในคราวประชุมครั้งที่ 13 (4/2550) สภามหาวิทยาลัยนเรศวร ได้มีมติให้เปลี่ยนชื่อ “มหาวิทยาลัยนเรศวร วิทยาเขตสารสนเทศพะเยา” เป็น “มหาวิทยาลัยนเรศวร พะเยา”

ภายใต้การบริหารงานมหาวิทยาลัยนเรศวร พะเยา ศ.(พิเศษ) ดร.มณฑล สงวนเสริมศรี ได้จัดทำแผนแม่บท เพื่อรองรับการเป็นมหาวิทยาลัยเอกเทศในอนาคต ทำให้มีความพร้อมด้านอาคารสถานที่และครุภัณฑ์ต่างๆรองรับบุคลากรและนิสิต (กองกลางมหาวิทยาลัยพะเยา, 2554)

จึงทำให้ส่งผลต่อองค์กรต่างๆ ต้องมีการปรับเปลี่ยนนโยบาย รูปแบบการบริหาร โครงสร้างมหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อให้สอดคล้องและทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน โดยการปรับเปลี่ยนดังที่กล่าวมาส่งผลโดยตรงต่อบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจำเป็นต้องปรับตัวให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้นโยบาย และการบริหารที่เปลี่ยนแปลง การเอาใจใส่ต่อทรัพยากรมนุษย์ภายในหน่วยงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องสวัสดิการเป็นเรื่องที่ผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงานต้องให้ความสำคัญ เพราะเมื่อสามารถเข้าถึงความต้องการของบุคลากรทุกระดับ และผสมผสานความต้องการให้สอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงาน ทำให้บุคลากรภายในหน่วยงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีคุณภาพการทำงานที่ดี ซึ่งจะโยงไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร เมื่อบุคลากรหรือพนักงานมีสวัสดิการที่ดีแล้วก็จะเกิดความสุขกับงาน เกิดความผูกพันต่อองค์กรการทำงานที่มีประสิทธิภาพ แต่หากบุคลากรได้รับสวัสดิการที่ไม่เหมาะสมก็จะเกิดความเบื่อหน่ายซึ่งเป็นสาเหตุให้เกิดปัญหาต่างๆ ตามมา เช่น ขาดกำลังใจในการทำงาน ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง และอาจจะต้องสูญเสียบุคลากรที่มีคุณภาพขององค์กรไปปัจจุบันนโยบายด้านการบริหารงานได้แตกออกไปหลายส่วนมีการปรับเปลี่ยนระบบการบริหารงานของมหาวิทยาลัยพะเยา บุคลากรประกอบไปด้วย ผู้บริหารระดับกลาง (คณบดีและผู้อำนวยการ) บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายบริการ ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบคล้ายคลึงกัน แต่ต่างกันในเรื่องเรียกตำแหน่ง ขาดความเป็นเอกภาพ สภาพเช่นนี้ได้ก่อให้เกิดปัญหาและเกิดความแตกต่าง เหลื่อมล้ำกัน ทำให้บุคลากรได้เปรียบเสียเปรียบกัน ซึ่งส่งผลต่อความพึงพอใจและคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านต่างๆ อย่างเช่น การมีปัญชื้ออัตรา

เงินเดือนที่เหลื่อมล้ำแตกต่างกัน มีการแข่งขัน การได้สิทธิประโยชน์ รวมทั้งมาตรฐานการลงโทษ การประเมินที่แตกต่างกัน รวมทั้ง การที่จะนำมหาวิทยาลัยพะเยาออกนอกระบบเข้าสู่การบริหาร โดยอาศัยกลไกตลาด อันจะมีผลกระทบต่อสิทธิการเข้าถึงการศึกษาอิสระภาพทางวิชาการ และ หลักประกันทางด้านสวัสดิการของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา

ซึ่งปัญหาต่างๆ เหล่านี้ล้วนส่งผลกระทบต่อมหาวิทยาลัยพะเยา ดังนั้น จึงถือเป็นเรื่องสำคัญที่ทางมหาวิทยาลัยพะเยา จะต้องเอาใจใส่ และสรรค์สร้างแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรแต่ละคนให้สูงขึ้น ซึ่งสามารถกระทำได้ด้วยการเพิ่มความรู้สึกรักพอใจในงาน และสร้างสิ่งแวดล้อมที่ดีในงานของบุคลากรให้สูงขึ้น ทั้งนี้ ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงความคาดหวังของบุคลากรให้ได้รับผลประโยชน์ที่เหมาะสม และการสร้างแรงจูงใจ ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความรู้สึกอยากอุทิศตนด้วยความจงรักภักดีต่อองค์กร เพื่อที่จะใช้ความรู้ ความสามารถ และความชำนาญของตนอย่างเต็มที่ในการทำงาน พร้อมนี้จะต้องรักษาบุคลากรเหล่านี้ไว้กับองค์กร โดยการตอบสนองของความต้องการของบุคลากรมากขึ้น และสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันกับองค์กรมีการอุทิศพลังกาย พลังใจอย่างเต็มที่ ให้แก่ องค์กรด้วยความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (อรุณ รักรธรรม, 2540) บุคลากรถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด เนื่องจากคนเป็นผู้จัดหา และใช้ทรัพยากร ซึ่งสามารถทำให้สภาพการบริหารองค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล องค์กรใดแม้ว่าจะมีเงินมากมาย มีระบบการจัดการที่ล้ำเลิศ สิ่งเหล่านี้ ไม่อาจทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ถ้าปราศจากคนที่มีความสามารถ ความตั้งใจ ความเต็มใจ และความพอใจในงาน ซึ่งการที่บุคลากรจะเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถได้นั้น สถาบันการศึกษามีส่วนสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่จะสร้างนิสิต นักศึกษา ให้กลายเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และนำความรู้ความสามารถนั้นไปใช้ในการดำรงชีวิตและการปฏิบัติหน้าที่การงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

### **แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร**

ความผูกพันต่อองค์กรนั้น มีการแสดงออกมาได้ทั้งในรูปของทัศนคติและพฤติกรรมซึ่ง นักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

แคนเตอร์และคาน (Kanter & Kan, 1966 : pp 362) เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความเต็มใจที่บุคคลยินดีที่จะทุ่มเทกำลังกายและความจงรักภักดี ให้แก่ ระบบสังคมที่เขา เป็นสมาชิกอยู่ ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเกี่ยวข้องระหว่างเอกลักษณ์ของเขากับองค์กรที่เขาอยู่ ผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะตั้งใจทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรเห็นว่า ความผูกพันต่อ



องค์กร คือ ความไม่เต็มใจที่จะออกจากองค์กรไป ไม่ว่าจะองค์กรใหม่จะเพิ่มเงินเดือน รายได้หรือความเป็นอิสระทางอาชีพหรืออื่นๆ

บุคานัน (Buchanan, 1974 : pp 23) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) โดยเต็มใจที่จะปฏิบัติงานและยอมรับในค่านิยม ตลอดจนวัตถุประสงค์ขององค์กรว่าเป็นไปทางเดียวกับของตน
2. การมีส่วนร่วมในองค์กร (Involvement) ตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่
3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty)

ฮอว์เวิร์ด (Herbert, 1976 : pp 416-417) เห็นว่าความผูกพันเป็นการประสานพฤติกรรมของสมาชิกกับเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดกิจกรรมและพฤติกรรมไว้แล้วในการเสนอแนวทางและการเข้ามีส่วนร่วม การที่สมาชิกแสดงตนว่าเห็นด้วยกับจุดหมายปลายทางขององค์กร และตั้งปณิธานที่จะยอมรับจุดหมายนั้นก็ยิ่งถูกจูงใจให้ใช้พลังงานที่อยู่ไปเพื่อสนองวัตถุประสงค์ต่อจุดหมายนั้นสมาชิกที่ยอมรับเป้าหมายขององค์กรอย่างแท้จริง จะแสดงตนเข้าเป็นพวกอย่างแน่นแฟ้น แม้จะต้องเสียสละประโยชน์ส่วนตัวบางอย่างก็ตาม

มาร์ช และแมนนารี (March & Mannari, 1977 : pp 51-57) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นระดับความมากน้อยของความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรรวมทั้งทัศนคติที่หนักแน่นและเป็นไปในทางบวกต่อองค์กร

มอร์เวย์ สเตียร์ส และพอร์ตเทอร์ (Mowday Steers & Porter, 1982 : pp 27) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า หมายถึง ความสัมพันธ์ที่แนบแน่นที่บุคคลมีต่อองค์กร โดยมีลักษณะสำคัญอย่างน้อย 3 ประการ คือ

1. มีความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร
2. มีความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

สเตียร์ส และพอร์ตเทอร์ (Strees and Porter, 1983 : pp 444) ได้สรุปความผูกพันต่อองค์กรด้วยทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (Theory of Exchange) ว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร คือ ธรรมชาติของมนุษย์ประกอบด้วย ความต้องการ ความปรารถนา ทักษะความรู้ มีความคาดหวังที่จะทำงาน หากองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลได้ บุคคลนั้นก็จะสามารถทำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่ และบุคคลก็จะเกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งในเรื่องของการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรนั้นจะมีนักวิชาการหลายท่านพยายามศึกษาถึงปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันของบุคลากรในองค์กร แต่ก็ยังมีได้มีการสรุปที่ชัดเจนว่าปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อระดับความผูกพันของบุคลากรในองค์กร ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นเรื่อง

ที่นำศึกษาเป็นอย่างยิ่ง เพราะการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กร เป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จในการบริหารงานในองค์กร

พิมพ์ชนก เพ็งนาเรนทร์ (2547, หน้า 371-374) กล่าวถึง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทรถยนต์ ตามแนวคิดของ สเตียร์ (Steers, 1977 : pp 46-56) ซึ่งได้ศึกษาปัจจัยเบื้องต้นของความผูกพันต่อองค์กร โดยแบ่งออกเป็น 3 ประเภทใหญ่ๆ คือ

**1. ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics)** ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร และระดับตำแหน่ง

**1.1 อายุ** เป็นสิ่งที่แสดงถึงวุฒิภาวะของบุคคล บุคคลที่มีอายุมากขึ้นจะมีความคิด มีความรอบคอบในการตัดสินใจมากกว่าบุคคลที่มีอายุน้อย บุคคลที่มีอายุมากทำงานอยู่กับองค์กรมาระยะหนึ่งแล้วจะเกิดความคุ้นเคยกับสิ่งแวดล้อมขององค์กร การที่จะเปลี่ยนงานเขาก็ไม่แน่ใจว่าตนเองจะมีความสามารถเหมาะสมกับงานใหม่ องค์กรส่วนใหญ่จึงมีความจำกัดในเรื่องอายุ การรับบุคลากรใหม่โดยเริ่มจากอายุน้อยและจะไม่รับผู้ที่มีอายุมาก ดังนั้นบุคคลที่มีอายุมากจึงเลือกที่จะอยู่กับองค์กรเดิมต่อไป

**1.2 ระดับการศึกษา** บุคคลที่มีโอกาสศึกษาในระดับสูงมีประสบการณ์ชีวิตจะมีข้อมูลต่างๆ ในการประกอบการตัดสินใจและมีวุฒิการศึกษาเป็นข้อต่อรองมากกว่า ดังนั้น ผู้ที่มีการศึกษาสูงจึงมีโอกาสเลือกที่ทำงานและมีโอกาสย้ายงานจากองค์กรหนึ่งไปยังอีกองค์กรหนึ่ง

**1.3 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร** ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กรนั้นเป็นระยะเวลาที่สมาชิกเสียสละกำลังกาย กำลังสติปัญญา สะสมประสบการณ์ สะสมทักษะความชำนาญในงานตามระยะเวลาที่เพิ่มมากขึ้น ดังนั้น เมื่อสมาชิกในองค์กรปฏิบัติงานนานเท่าใดก็จะมีคามยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้น

**1.4 ระดับตำแหน่ง** จะเป็นตัวแสดงสถานภาพทางสังคมประการหนึ่ง เพราะเมื่อบุคคลนั้นมีตำแหน่งหน้าที่สูงมากขึ้นเท่าไร การได้รับการยกย่อง ยอมรับ และสิทธิประโยชน์ต่างๆ เช่น อำนาจการตัดสินใจ ตลอดจนสิทธิการบังคับบัญชาจะมีมากขึ้นตามไปด้วย

**2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Working Characteristics)** ได้แก่ ความมีอิสระในงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ความหลากหลายในงาน

**2.1 ความมีอิสระในงาน** จะเห็นได้ว่ากฎระเบียบภายในองค์กรจะเป็นตัวกำหนดหน้าที่ของบุคคลในองค์กร หากเข้มงวดเกินไปก็จะทำให้เกิดผลเสียกับองค์กร กล่าวคือ จะเป็นตัวปิดเบือนเป้าหมายขององค์กรเพราะจะกลายเป็นว่าพฤติกรรมที่ดี คือ การยึดติดอยู่กับกฎระเบียบเท่านั้น โดยไม่คำนึงถึงวัตถุประสงค์ขององค์กรที่แท้จริง นอกจากนี้ยังจะทำให้สมาชิกในองค์กรขาดความผูกพันกับงาน เนื่องจากขาดแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งจะทำให้สมาชิก

ในองค์การรู้สึกไม่เป็นอิสระในการทำงาน และจะไม่เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งที่จะเป็นประโยชน์ต่อองค์การ ทำให้เขาเบื่อหน่ายและไม่รู้สึกเกี่ยวข้องกับหรือผูกพันต่อองค์การ

**2.2 งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น** การที่สมาชิกในองค์การมีโอกาสที่จะติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การได้เข้าสังคมทำให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่น ก่อให้เกิดความคิดหลากหลายในการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน เมื่อมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นก็จะกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การเป็นเจ้าของและจะรู้สึกผูกพันกับองค์การ

**2.3 การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน** เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ กล่าวคือ การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้สมาชิกในองค์การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทั้งในระดับนโยบายและปฏิบัติ มีการกระจายการตัดสินใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน แม้จะไม่ใช้อำนาจหน้าที่มากเกินไป จะเป็นปัจจัยให้สมาชิกมีความผูกพันต่อองค์การได้เป็นอย่างดี

**2.4 ความหลากหลายของงาน** จะมีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การ โดยสมาชิกในองค์การที่มีความรู้สึกว่าเขาได้รับผิดชอบและต้องเอาชนะปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นในงานมากเท่าใดก็จะยิ่งทำให้เขามีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การมากขึ้นเท่านั้น

**3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน (Working Experience)** หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนว่ามีความรู้ต่อการทำงานในองค์การที่ผ่านมาอย่างไร โดยกำหนดไว้ 4 ลักษณะ คือ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ ความน่าเชื่อถือและพึ่งพาได้ขององค์การ ทศนคติของเพื่อนร่วมงานต่อองค์การ และความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ

**3.1 ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ** กล่าวคือ เมื่อพนักงานเข้าไปปฏิบัติงานในองค์การก็ต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ถ้าผู้บริหารให้ความสำคัญแก่บุคลากรโดยการให้เกียรติ ให้ความวางใจ ให้มีส่วนร่วมในการบริหาร มอบหมายอำนาจหน้าที่ให้ตรงกับความสามารถ บุคลากรจะรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การเขาจะเกิดความจริงรักภักดี และคิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ

**3.2 ความน่าเชื่อถือและพึ่งพาได้ขององค์การ** เป็นสิ่งที่ทำให้สมาชิกในองค์การมีความมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อเขารู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพาของเขาได้ก็จะรู้สึกผูกพันต่อองค์การมากขึ้น ถ้าองค์การไม่สามารถสร้างความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ก็จะเป็นสาเหตุทำให้เขาไม่ยอมทำงานซึ่งอาจจะลาออก และโอนย้ายไปจากองค์การเดิม

**3.3 ทศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน** ความเกี่ยวพันทางสังคมกับเพื่อนร่วมงาน เช่น การมีโอกาสเข้าสังคม พบปะพูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งผู้บังคับบัญชาจะเป็นปัจจัยกำหนด

ความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ ซึ่งความไว้วางใจระหว่างบุคคลมีความสำคัญต่อโครงสร้างของระบบ สังคมและทัศนคติ พฤติกรรมของผู้ร่วมอยู่ในสังคม และการที่บุคคลมองเห็นว่าสภาพแวดล้อมทางสังคมในองค์การมีลักษณะของความร่วมมือเป็นมิตรจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ และมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

**3.4 ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ** ผลตอบแทนหรือรางวัลที่ได้รับจากการทำงานเป็นสิ่งจูงใจให้สมาชิกมีพลังในการทำงาน เมื่อสมาชิกลงทุนกับองค์การแล้วเขาก็คาดหวังจะได้รับผลตอบแทนอย่างเพียงพอและยุติธรรม เช่น ค่าตอบแทน ระบบการพิจารณาความดีความชอบ เมื่อองค์การตอบสนองความคาดหวังของสมาชิกได้ จะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ

สรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นสิ่งชี้วัดที่ดีของการมีประสิทธิผลขององค์การ เนื่องจากสมาชิกซึ่งมีความผูกพันต่อองค์การสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงอยู่กับองค์การต่อไป เพื่อทำงานที่ตนรับผิดชอบอยู่ให้สำเร็จจนสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์การที่ตนเลื่อมใสศรัทธาต่อไป หรือกล่าวในทางกลับกันคือ หากสมาชิกในองค์การรู้สึกว่าตนไม่ได้รับการดูแลที่ดีพอหรือรู้สึกไม่มีคุณค่าในองค์การของตนแล้ว ก็ารู้สึกเบื่อหน่ายต่องานที่ทำ ทำงานโดยขาดความกระตือรือร้น และลาออกจากองค์การไปในที่สุด และหากเป็นกรณีที่สมาชิกในองค์การไม่มีความผูกพันต่อองค์การแล้วทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ในรูปของเงินเดือน ค่าจ้าง และสวัสดิการที่จะต้องจ่ายให้ ผลงานที่ได้รับ บรรยากาศในองค์การ ตลอดจนประสิทธิผลขององค์การซึ่งย่อมจะต้องลดความรู้สึกผูกพันลงตลอดเวลาจนถึงขั้นไม่มีความผูกพันต่อองค์การไปเลย

## แนวคิดและทฤษฎีการจัดสวัสดิการแรงงาน

### ความหมายเกี่ยวกับสวัสดิการ

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 กระทรวงแรงงาน ได้ให้ความหมาย“สวัสดิการแรงงาน” หมายถึง สวัสดิการแรงงาน คือ การดำเนินการใดๆ ไม่ว่าจะโดยนายจ้าง สหภาพแรงงาน (ลูกจ้าง) หรือรัฐบาลที่มีความมุ่งหมายเพื่อให้ลูกจ้างสามารถมีระดับความเป็นอยู่ที่ดีพอสมควร มีความผาสุกทั้งกายและใจ มีสุขภาพอนามัยที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงาน มีความเจริญก้าวหน้า มีความมั่นคงในการดำเนินชีวิตไม่เฉพาะแต่ตัวลูกจ้างเท่านั้น แต่รวมถึงครอบครัวของลูกจ้างด้วยการดำเนินการเพื่อให้มีการจัดสวัสดิการขึ้นในสถานประกอบการนั้น กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานดำเนินการกิจ 3 ประการ ดังนี้

- กำหนดและพัฒนารูปแบบการจัดสวัสดิการ
- ส่งเสริม สนับสนุนและดำเนินการให้มีการจัดสวัสดิการ
- ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

### **การกำหนดและพัฒนารูปแบบการจัดสวัสดิการ**

ภายใต้ภารกิจกำหนดและพัฒนารูปแบบการจัดสวัสดิการนี้ สวัสดิการแรงงานได้ถูกจัดแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

- สวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด
- สวัสดิการแรงงานนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด

### **สวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด**

เป็นสวัสดิการที่ได้มีการพิจารณาแล้วว่าเป็นสิ่งจำเป็นพื้นฐานสำหรับลูกจ้างในสถานประกอบกิจการซึ่งกฎหมายที่ใช้บังคับเพื่อให้สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป ต้องมีการจัดสวัสดิการประเภทนี้ คือ ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง กำหนดสวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยสำหรับลูกจ้าง โดยในประกาศฉบับนี้ได้กำหนดรายละเอียดและรูปแบบของสวัสดิการแรงงานที่สถานประกอบกิจการต้องจัดให้มีโดยสรุปดังนี้

1. ให้นายจ้างจัดให้มีน้ำสะอาดสำหรับดื่ม ห้องน้ำ และห้องส้วมอันถูกต้องตามสุขลักษณะและมีปริมาณเพียงพอแก่ลูกจ้าง

2. นายจ้างต้องจัดให้มีบริการเพื่อช่วยเหลือลูกจ้างเมื่อประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยในการปฐมพยาบาลหรือในการรักษาพยาบาล

1. สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างทำงานตั้งแต่สิบคนขึ้นไป ต้องมีปัจจัยในการปฐมพยาบาล

2. สถานที่ทำงานอุตสาหกรรม นอกจากปัจจัยในการปฐมพยาบาลตาม (1) แล้ว ต้องจัดให้มีห้องรักษาพยาบาล พยาบาล และแพทย์ ดังต่อไปนี้

- ถ้ามีลูกจ้างทำงานในขณะเดียวกันตั้งแต่สองร้อยคนขึ้นไป ต้องจัดให้มี

1. ห้องรักษาพยาบาลพร้อมเตียงพักคนไข้หนึ่งเตียง และเวชภัณฑ์อันจำเป็นเพียงพอแก่การรักษาพยาบาล

2. พยาบาลไว้ประจำอย่างน้อยหนึ่งคน และ

3. แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งอย่างน้อยหนึ่งคนเพื่อตรวจรักษาพยาบาลเป็นครั้งคราว

- ถ้ามีลูกจ้างทำงานในขณะเดียวกันหนึ่งพันคนขึ้นไปต้องจัดให้มี

1. สถานพยาบาลพร้อมเตียงพักคนไข้สองเตียง และเวชภัณฑ์อันจำเป็นเพียงพอแก่การรักษาพยาบาล

2. พยาบาลไว้ประจำอย่างน้อยสองคน

3. แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งอย่างน้อยสองคนประจำตามเวลาที่กำหนดในเวลาทำงานปกติครวละไม่น้อยกว่าสองชั่วโมง และ

4. ยานพาหนะพร้อมที่จะนำส่งลูกจ้างส่งสถานพยาบาล โรงพยาบาล หรือสถานีนอนามัยชั้นหนึ่งที่นายจ้างได้ตกลงไว้ เพื่อให้การรักษาพยาบาลลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยได้โดยพลัน

อย่างไรก็ตาม รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานได้ลงนามในกฎกระทรวงว่าด้วยการจัดสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ พ.ศ.2548 โดยจะมีผลบังคับใช้แทนประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่อง กำหนดสวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยสำหรับลูกจ้าง ตั้งแต่วันที่ 25 กันยายน 2548 เป็นต้นไป กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานดำเนินการ 3 ประการ ดังนี้

1. ในสถานที่ทำงานของลูกจ้าง ให้นายจ้างจัดให้มี

1. น้ำสะอาดสำหรับดื่มไม่น้อยกว่าหนึ่งลิตรสำหรับลูกจ้างไม่เกินสี่สิบคน และเพิ่มขึ้นในอัตราส่วนหนึ่งลิตรสำหรับลูกจ้างทุกๆ สี่สิบคนเศษของสี่สิบคนถ้าเกินสี่สิบคนให้ถือเป็นสี่สิบคน

2. ห้องน้ำและห้องส้วมตามแบบและจำนวนที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยการควบคุมอาคารและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง และมีการดูแลรักษาความสะอาดให้อยู่ในสภาพที่ถูกต้องลักษณะเป็นประจำทุกวันให้นายจ้างจัดให้มีห้องน้ำและห้องส้วมแยกสำหรับลูกจ้างชายและลูกจ้างหญิง และในกรณีที่มีลูกจ้างที่เป็นคนพิการให้นายจ้างจัดให้มีห้องน้ำและห้องส้วมสำหรับคนพิการแยกไว้โดยเฉพาะ

2. ในสถานที่ทำงานของลูกจ้าง ให้นายจ้างจัดให้มีสิ่งจำเป็นในการปฐมพยาบาลและการรักษาพยาบาล ดังต่อไปนี้

1. สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างทำงานตั้งแต่สิบคนขึ้นไป ต้องจัดให้มีเวชภัณฑ์และยาเพื่อใช้ในการปฐมพยาบาลในจำนวนที่เพียงพอ อย่างน้อยตามรายการดังต่อไปนี้

1. กรรไกร
2. แก้วยา น้ำ และแก้วยาเม็ด
3. เข็มกลัด
4. ถ้วยน้ำ
5. ที่ป้ายยา
6. พรอขวดใช้
7. ปากคีบปลายท่อ
8. ผ้าพันยึด



9. ผ้าสามเหลี่ยม
  10. สายยางรัดห้ามเลือด
  11. สำลี ผ้าก๊อซ ผ้าพันแผล และผ้ายางพลาสติกปิดแผล
  12. หลอดหยดยา
  13. ซีฟิ่งแก้ปวดบวม
  14. ทิงเจอร์ไอโอดีน หรือโพวิโดน-ไอโอดีน
  15. น้ำยาโพวิโดน-ไอโอดีน ชนิดฟอกแผล
  16. ผงน้ำตาลเกลือแร่
  17. ยาแก้ผดผื่นที่ไม่ได้มาจากการติดเชื้อ
  18. ยาแก้แพ้
  19. ยาทาแก้ผดผื่นคัน
  20. ยารักษาตุ่มน้ำแดง
  21. ยาบรรเทาปวดลดไข้
  22. ยารักษาแผลน้ำร้อนลวก
  23. ยาลดกรดในกระเพาะอาหาร
  24. เหล้าแอมโมเนียหอม
  25. แอลกอฮอล์เช็ดแผล
  26. ซีฟิ่งป้ายตา
  27. ถ้วยล้างตา
  28. น้ำกรดบอริคล้างตา
  29. ยาหยอดตา
2. สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างทำงานในขณะเดียวกันตั้งแต่สองร้อยคนขึ้นไปต้องจัดให้มี
    1. เวชภัณฑ์และยาเพื่อใช้ในการปฐมพยาบาลตาม (1)
    2. ห้องรักษาพยาบาลพร้อมเตียงพักคนไข้อย่างน้อยหนึ่งเตียง เวชภัณฑ์และยานอกจากที่ระบุไว้ใน (1) ตามความจำเป็นและเพียงพอแก่การรักษาพยาบาลเบื้องต้น
    3. พยาบาลตั้งแต่ระดับพยาบาลเทคนิคขึ้นไปไว้ประจำอย่างน้อยหนึ่งคนตลอดเวลาทำงาน
    4. แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งอย่างน้อยหนึ่งคน เพื่อตรวจรักษาพยาบาลไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละสองครั้งและเมื่อรวมเวลาแล้วต้อง ไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละหกชั่วโมงในเวลางาน
  3. สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างทำงานในขณะเดียวกันตั้งแต่หนึ่งพันคนขึ้นไป ต้องจัดให้มี

1. เวชภัณฑ์และยาเพื่อใช้ในการปฐมพยาบาลตาม (1)
2. ห้องรักษาพยาบาลพร้อมเตียงพักคนไข้อย่างน้อยหนึ่งเตียง เวชภัณฑ์และยานอกจากที่ระบุไว้ใน (1) ตามความจำเป็นและเพียงพอแก่การรักษาพยาบาล เบื้องต้น
3. พยาบาลตั้งแต่ระดับพยาบาลเทคนิคขึ้นไปไว้ประจำอย่างน้อยสองคนตลอดเวลาทำงาน
4. แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งอย่างน้อยหนึ่งคน เพื่อตรวจรักษาพยาบาลไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละสองครั้งและเมื่อรวมเวลาแล้วต้อง ไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละหกชั่วโมงในเวลางาน
5. ยานพาหนะซึ่งพร้อมที่จะนำลูกจ้างส่งสถานพยาบาล เพื่อให้การรักษาพยาบาลได้โดยพลัน

3. นายจ้างอาจทำความตกลงเพื่อส่งลูกจ้างเข้ารับการรักษายาพยาบาลกับสถานพยาบาลที่เปิดบริการตลอดยี่สิบสี่ชั่วโมงและเป็นสถานพยาบาลที่นายจ้างอาจนำลูกจ้าง ส่งเข้ารับการรักษายาพยาบาลได้โดยความสะดวกและรวดเร็ว แทนการจัดให้มีแพทย์ตามข้อ 2 (2) หรือข้อ 2 (3) ได้ โดยต้องได้รับอนุญาตจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดี มอบหมาย

#### **การส่งเสริม สนับสนุนและดำเนินการให้มีการจัดสวัสดิการ**

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดไว้ในมาตรา 96 ให้นายจ้างของสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป ต้องจัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยห้าคน โดยที่กรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการให้มาจากการเลือกตั้งตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่อธิบดีกำหนด และในกรณีที่สถานประกอบกิจการใดของนายจ้างมีคณะกรรมการลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยแรงงาน สัมพันธ์แล้วให้คณะกรรมการลูกจ้าง ทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการตามพระราชบัญญัตินี้

เจตนารมณ์ของการจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการฯ เป็นการส่งเสริมระบบทวิภาคีเพื่อเปิดโอกาสให้ลูกจ้างได้มีการหารือกับนายจ้างในการจัดสวัสดิการอื่นๆ ซึ่งนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดได้อย่างเหมาะสมแก่สถานประกอบกิจการและเป็นสวัสดิการที่ลูกจ้างเองก็ต้องการ มิใช่ให้นายจ้าง จัดการแต่ฝ่ายเดียว แต่ไม่เป็นที่สนใจของลูกจ้าง การที่เปิดโอกาสให้ลูกจ้างได้แสดงความต้องการและได้รับฟังความคิดเห็นข้อมูลจากนายจ้างว่าสามารถจัดสวัสดิการที่เสนอได้ หรือไม่ เป็นการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ และยุติปัญหาข้อเรียกร้องข้อพิพาทแรงงานเบื้องต้น ทั้งนี้คณะกรรมการฯ ดังกล่าว กฎหมายได้กำหนดหน้าที่ไว้ (มาตรา 97) ดังนี้

1. ร่วมหารือกับนายจ้างจัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง
2. ให้คำปรึกษาหารือและเสนอแนะความเห็นแก่นายจ้างในการจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้าง



3. ตรวจจตรา ควบคุม ดูแล การจัดสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง

4. เสนอข้อคิดเห็น และแนวทางในการจัดสวัสดิการที่เป็นประโยชน์สำหรับลูกจ้างต่อ คณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน

คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ จึงเป็นเสมือนสื่อกลางที่จะ ถ่ายทอดความต้องการด้านสวัสดิการของลูกจ้างให้นายจ้างทราบ และร่วมปรึกษาหารือ ให้ข้อเสนอแนะ ตลอดจนตรวจสอบ ดูแล การจัดสวัสดิการภายในสถานประกอบกิจการ เพราะ กฎหมาย (มาตรา 98) ยังได้กำหนดไว้ว่านายจ้างต้องจัดให้มีการประชุมหารือกับคณะกรรมการ สวัสดิการในสถานประกอบกิจการอย่างน้อยสามเดือนต่อหนึ่งครั้ง หรือเมื่อกรรมการสวัสดิการ ในสถานประกอบกิจการเกินกึ่งหนึ่งของกรรมการทั้งหมดหรือสหภาพแรงงานร้องขอโดยมี เหตุผลสมควร

การที่กฎหมายกำหนดไว้เช่นว่านั้นเท่ากับเป็นการส่งเสริม สนับสนุนและดำเนินการให้ มีการจัดสวัสดิการแรงงานขึ้นในสถานประกอบกิจการ ซึ่งหากสถานประกอบกิจการใด ไม่ดำเนินการจะมีบทลงโทษทั้งจำคุกและปรับ นอกเหนือจากกิจกรรมดังกล่าว กองสวัสดิการ แรงงานยังเป็นฝ่ายจัดสวัสดิการแรงงานให้แก่ผู้ใช้แรงงานโดยใช้งบประมาณที่ได้รับการ สนับสนุนจากรัฐบาล 2 กิจกรรมด้วยกัน คือ

1. การจัดตั้งศูนย์เด็กเล็กศึกษาเขตสิรินธรราชวิทยาลัยในพระราชูปถัมภ์ โดยที่ศูนย์ฯ ดังกล่าวเกิดจากพระราชดำริของสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาสยามบรมราชกุมารี ที่มีพระประสงค์ ให้มีการดูแลบุตรของผู้ใช้แรงงานในเขตที่มาจากสถานประกอบกิจการมากเพื่อบิดา มารดาจะ สามารถทำงานได้โดยไม่มีความเป็นห่วงกังวลในเรื่องการเลี้ยงดูบุตรก่อนวัยเรียนของตน ซึ่งปัจจุบัน มีการจัดตั้งศูนย์เด็กเล็กลักษณะนี้ขึ้น 2 ศูนย์ และสามารถให้การดูแลเด็กเล็กที่เป็นบุตรของผู้ใช้ แรงงานประมาณ 1,300 คน ทั้งนี้โดยได้รับเงินงบประมาณสนับสนุนจากรัฐบาลและ เงินบริจาค จากผู้ใช้แรงงานที่เป็นบิดา มารดาของเด็กสมทบอีกส่วนหนึ่ง การดำเนินงานของศูนย์ ทั้ง 2 แห่ง อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กองสวัสดิการแรงงาน และมูลนิธิ สิรินธรราชวิทยาลัยในพระราชูปถัมภ์

2. การจัดตั้งกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน เป็นการจัดสรรเงินทุนหมุนเวียนจากรัฐบาล เพื่อให้ผู้ใช้แรงงานกู้โดยผ่านสหกรณ์ออมทรัพย์ในสถานประกอบกิจการและรัฐวิสาหกิจ ทั้งนี้ เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนในการพัฒนารายได้แก่ผู้ใช้แรงงานและเพื่อการ ออมทรัพย์และ ปลดปล่อยหนี้สินของผู้ใช้แรงงานโดยผ่านสหกรณ์ออมทรัพย์ ซึ่งกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงานจะให้กู้ ได้ในอัตราดอกเบี้ยต่ำ อัตราร้อยละ 2.25

ปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

นอกเหนือจากการดำเนินการดังกล่าว การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดสวัสดิการ นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดยังเป็นการที่เจ้าหน้าที่ภาครัฐเข้าไปในสถานประกอบการ เพื่อแนะนำรูปแบบของสวัสดิการต่างๆ ที่กฎหมายไม่ได้ กำหนดไว้แต่หากสถานประกอบการ ใดมีความพร้อมเพียงพอก็สามารถจัดให้เป็นไป ตามความต้องการของลูกค้าได้ สวัสดิการ นอกเหนือกฎหมายที่กองสวัสดิการแรงงานนำเสนอเป็นทางเลือกสำหรับสถาน ประกอบกิจการ จัดเพิ่มเติม แบ่งออกได้เป็นหมวดใหญ่ๆ ดังนี้

#### 1. สวัสดิการที่มุ่งพัฒนาลูกจ้าง

- การส่งเสริมการศึกษาทั้งในและนอกเวลาทำงาน
- การจัดตั้งโรงเรียนในโรงงาน
- การอบรมความรู้เกี่ยวกับการทำงานทั้งในและนอกสถานที่ทำงาน
- การจัดให้มีห้องสมุด หรือมุมอ่านหนังสือ ฯลฯ เป็นต้น

#### 2. สวัสดิการที่ช่วยเหลือในเรื่องค่าครองชีพ

- การจัดตั้งร้านค้าสวัสดิการหรือสหกรณ์ร้านค้า
- การให้เงินช่วยเหลือต่างๆ เช่น งานแต่งงาน งานอุปสมบท งานศพ
- การจัดชุดทำงาน
- การจัดหอพัก
- การจัดให้มีรถรับ-ส่ง
- เงินโบนัส ค่าครองชีพ เบี้ยขยัน ค่าเช่ากะ

#### 3. สวัสดิการที่ช่วยเหลือการออมของลูกค้า

- สหกรณ์ออมทรัพย์
- กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

#### 4. สวัสดิการที่พัฒนาสถาบันครอบครัวของลูกค้า

- การจัดสถานเลี้ยงบุตรของลูกค้า
- การช่วยค่ารักษาพยาบาลบุคคลในครอบครัว
- การช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตรของลูกค้า
- การประกันชีวิตให้กับลูกจ้าง

#### 5. สวัสดิการที่ส่งเสริมความมั่นคงในอนาคต

- เงินบำเหน็จ

- เงินรางวัลทำงานนาน
  - ให้ลูกจ้างซื้อหุ้นของบริษัท
  - กองทุนฌาปนกิจ
  - เงินกู้เพื่อสวัสดิการที่พักอาศัย
6. สวัสดิการนันทนาการและสุขภาพอนามัย
- การจัดทัศนศึกษา
  - การจัดงานเลี้ยงสังสรรค์พนักงาน
  - การแข่งขันกีฬา

สุปัญญา ชมจินดา (2540) คำว่า สวัสดิการ หรือ Welfare นั้น ตามพจนานุกรม หมายถึง สภาพของการที่บุคคลหรือชุมชนมีการอยู่ดีกินดี มีความเจริญรุ่งเรือง หรือความสมบูรณ์พูนสุข ในที่ประชุมส่วนภูมิภาคเอเชียขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ณ กรุงนิวเดลี ประเทศอินเดีย เมื่อปี พ.ศ.2490 ให้นิยามของ “สวัสดิการคนงาน” หมายถึง บริการความสะดวกสบายและความน่าพึงพอใจ ซึ่งอาจจะจัดขึ้นภายในหรือบริเวณใกล้เคียงสถานที่ทำงานเพื่อให้คนงานได้มีสภาพแวดล้อมที่สะดวกสบายทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจนำมาซึ่งความมีสุขภาพและขวัญที่ดีของคนงาน

สุวิทย์ ยิ่งวรพันธ์ (2520) ให้ความหมาย “สวัสดิการแรงงาน” ไว้ดังนี้ การอยู่ดีกินดีของลูกจ้างเป็นภาระทางศีลธรรมของธุรกิจอุตสาหกรรมและเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายการบริหารงานบุคคล สวัสดิการแรงงานเป็นประโยชน์แก่คนงานในฐานะผู้รับ เป็นประโยชน์แก่นายจ้างในฐานะที่เป็นมูลเหตุจูงใจให้มีการผลิตที่ดีขึ้น และเป็นประโยชน์ในการแก้ไขปัญหาสังคมเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาแรงงาน

วิจิตร ระวิวงศ์ (2520) ให้ความหมาย “สวัสดิการแรงงาน” หมายถึง การดำเนินการใดๆ ไม่ว่าจะโดยนายจ้าง รัฐบาล หรือสหภาพแรงงานที่มีความมุ่งหมายเพื่อให้ลูกจ้างคนงาน ในกิจการอุตสาหกรรม หัตถกรรม พาณิชยกรรม การขนส่งและบริการ ซึ่งเป็นการประกอบธุรกิจที่ไม่ใช่ภาคเกษตรกรรมสามารถมีระดับความเป็นอยู่ที่ดีพอสมควร มีความผาสุกทั้งทางกายและทางใจมีสุขภาพอนามัยที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงาน ความเจริญก้าวหน้า และมีความมั่นคงในการดำรงชีวิตไม่เฉพาะแต่เพียงตัวเขาเท่านั้นหากแต่รวมถึงครอบครัวด้วย

เมื่อพิจารณาความหมายของคำว่าสวัสดิการแรงงานแล้ว อาจสรุปนิยามของคำว่า สวัสดิการแรงงานได้ว่า ความสะดวกสบายใดๆ ที่ลูกจ้างได้รับจากนายจ้างขณะปฏิบัติงานหรือนอกเวลาทำงาน เป็นผลให้ลูกจ้างมีความผาสุก ความพึงพอใจ ได้รับความปลอดภัยมีสุขภาพที่แข็งแรงสมบูรณ์และมีหลักประกันของชีวิต หรือได้รับผลประโยชน์อื่นใดนอกเหนือจากค่าจ้าง

และเงินเดือนตามปกติที่ลูกจ้างพึงได้ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานหรือนอกเวลาทำงานตามข้อสรุปข้างต้นนั่นเอง

### ทฤษฎีสวัสดิการแรงงาน

เอ็ม.วี.มัวร์ทลี (M.V.Moorthy, 1968, อ้างถึงใน อุทัย สันติสกุล, 2534) ได้ศึกษาทฤษฎีสวัสดิการแรงงานต่างๆ ดังนี้

1. สวัสดิการแรงงานเป็นเรื่องของการบังคับควบคุม (The Policing Theory of Labour-Welfare) ทฤษฎีนี้มีแนวความคิดที่เชื่อว่า คนส่วนใหญ่ในโลกมีแนวโน้มที่จะเป็นคนเลวมากกว่าคนดีหรือชอบที่จะเอา راحتเอาเปรียบผู้อื่น โดยเฉพาะคนรวยก็มักจะเอาเปรียบคนจนเปรียบเสมือนนายจ้างที่เอาเปรียบลูกจ้างด้วยวิธีต่างๆ ทำให้ลูกจ้างหมดกำลังใจและไม่พอใจในการทำงานขึ้นได้ ถ้าปราศจากการกำหนดมาตรฐานการให้ความมั่นคงจากรัฐ (State security) ดังนั้น การกำหนดเป็นกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้

ความเชื่อดังกล่าว จึงเป็นมูลเหตุให้มีกฎหมายบังคับการใช้แรงงานให้เกิดความเป็นธรรมขึ้นในสังคมป้องกันการกดขี่ลูกจ้างจากนายจ้าง และการที่จะให้กฎหมายบังคับใช้ได้ผลดีโดยการตรวจตราจากเจ้าหน้าที่อย่างรัดกุมและใกล้ชิด

อย่างไรก็ตามมีข้อสังเกตเกี่ยวกับแนวความคิดนี้ว่า ผู้ที่มีหน้าที่ตรวจตราดูแลให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมาย ควรแนะนำ ชี้แจง หรือชักชวนให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมาย เพราะการชักชวนเป็นเทคนิคที่จะทำให้นายจ้างปฏิบัติตามโดยเต็มใจไม่รู้สึกว่าคุณบังคับการตรวจตราก็ถือได้ว่าเป็นการแทรกแซงทางกฎหมายของการอยู่ร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างอีกทางหนึ่งเป็นสาเหตุให้นายจ้างไม่พอใจและพยายามหลบเลี่ยงในที่สุด ตลอดจนการจัดสวัสดิการแรงงานบางอย่างนายจ้างต้องเต็มใจจัดให้เองกฎหมายไม่สามารถบังคับได้ เช่น ในการจัดสวัสดิการสหนาการ ให้แก่ ลูกจ้างการให้ค่าปรึกษาหารือเมื่อลูกจ้างมีปัญหา เป็นต้น

2. สวัสดิการแรงงานเป็นเรื่องของความเชื่อทางศาสนา (The Religious Theory of Labour Welfare) ทฤษฎีนี้ได้สนับสนุนให้มีกฎหมายบังคับในเรื่องการจัดสวัสดิการแรงงานแต่เชื่อว่านายจ้างจัดสวัสดิการแรงงาน ให้แก่ ลูกจ้างก็เนื่องจากนายจ้างเป็นผู้มีศีลธรรมยึดถือในศาสนาว่าทำดียอมได้ดีหรือหวังผลในชาติหน้า การจัดสวัสดิการแรงงานให้ลูกจ้างมีความเป็นอยู่ที่ดีในชาตินี้ผลตอบแทนก็ควรจะกลับสู่นายจ้างในชาติหน้าด้วย ทฤษฎีนี้เชื่อว่าศาสนาเป็นพื้นฐานในการที่นายจ้างจัดสวัสดิการแรงงานในแต่ละสังคมการจัดโดยหวังผลเป็นส่วนบุญเป็นการให้ตามความพอใจของนายจ้างจึงอาจขาดหลักการที่ดีไป

3. สวัสดิการแรงงานเป็นเรื่องของความรักเพื่อนมนุษย์ (The Philanthropic Theory of Labour Welfare) ทฤษฎีนี้เชื่อว่า มนุษย์ทั่วไปย่อมรักเพื่อนมนุษย์ด้วยกันมีความต้องการที่จะช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ที่ตกทุกข์ได้ยาก นายจ้างที่เชื่อในทฤษฎีนี้ก็จะจัดสวัสดิการแรงงานให้ลูกจ้างอย่างดีและไม่หวังสิ่งตอบแทน ดังนั้น ทฤษฎีนี้จึงเป็นเรื่องของความสมัครใจของนายจ้าง ซึ่งเป็นไปได้ได้น้อยกว่าและกว้างขวางน้อยกว่าการบังคับด้วยกฎหมาย

4. สวัสดิการแรงงานเป็นเรื่องของการปฏิบัติแบบบิดาต่อบุตร (The Paternalistic Theory of Labour Welfare) ทฤษฎีนี้มีแนวความคิดที่ว่า นายจ้างและลูกจ้างเปรียบเสมือนบิดากับบุตร บิดาเป็นผู้เลี้ยงดูบุตรที่อยู่ในฐานะช่วยตนเองไม่ได้เต็มที่ ทฤษฎีนี้อาจเรียกว่า เป็นการจัดสวัสดิการแรงงานแบบเครือญาติถือว่าลูกจ้างและนายจ้างอยู่ในครอบครัวเดียวกันมีผลประโยชน์ร่วมกัน ดังนั้น สมาชิกในครอบครัวที่อาวุโสกว่าจะมีบทบาทเป็นผู้จัดการด้านสวัสดิการดูแลความเป็นอยู่ของผู้ที่เยาว์วัยกว่า นายจ้างเปรียบเสมือนบิดาหรือผู้ที่อาวุโสที่สุด ลูกจ้างเปรียบเสมือนบุตรในความดูแลปกครองของบิดานั้นเอง การจัดสวัสดิการแรงงานจึงเป็นความรับผิดชอบของฝ่ายจัดการชั้นสูงจะเป็นผู้ริเริ่ม

ทฤษฎีนี้ จึงไม่เกี่ยวข้องกับแนวความคิดที่ว่า สวัสดิการแรงงานควรมาจากการบังคับหรือต้องมีกฎหมายแต่ถือว่าควรเป็นความสำนึกในหน้าที่ของนายจ้างที่จะทำตนเป็น “บิดาที่ดี” ต่อลูกจ้าง หรือ “บุตร” ของตนหรือไม่

5. สวัสดิการแรงงานเป็นเรื่องของการป้องกันการเรียกร้อง (The Placating Theory of Labour Welfare) ทฤษฎีนี้เชื่อว่า ลูกจ้างมีความสำคัญในสิทธิและผลประโยชน์ของตนและสามารถรวมตัวเป็นกลุ่มแล้วเมื่อถึงเวลาหนึ่งลูกจ้างจะรวมตัวกันเรียกร้องค่าจ้างที่สูงขึ้น และสวัสดิการแรงงานที่ดีกว่าเก่า ซึ่งนายจ้างไม่อาจจะเลยต่อการเรียกร้องนั้นได้ ดังนั้น ความสนใจที่จะให้สวัสดิการแรงงานแก่ลูกจ้างก็จะเป็นไปในลักษณะที่ป้องกันการเรียกร้องซึ่งขาดความจริงใจ

ความเชื่อดังกล่าวแสดงว่า การจัดสวัสดิการแรงงานขึ้นอยู่กับความกลัวของนายจ้าง ถ้านายจ้างกลัวว่าลูกจ้างจะก่อเรื่องขึ้นมา ก็จะจัดสวัสดิการแรงงานเป็นการปิดปาก ถ้านายจ้างไม่กลัวลูกจ้างก็อาจจะถูกละเลยได้

ทฤษฎีนี้มีได้เกี่ยวข้องกับทำให้มีกฎหมายบังคับให้จัดสวัสดิการแรงงานโดยตรง แต่เป็นการสนับสนุนโดยทางอ้อมเพราะถ้านายจ้างทุกคนปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ก็จะเป็นการป้องกันหรือลดการเรียกร้องได้ทางหนึ่ง

6. สวัสดิการแรงงานเป็นเรื่องของการประชาสัมพันธ์ (The Public Relations Theory of Labour Welfare) ทฤษฎีนี้เชื่อว่า การจัดสวัสดิการแรงงานให้แก่ลูกจ้างในกิจการของนายจ้าง

ดีเพียงใดก็จะเป็นการเผยแพร่ชื่อเสียงหรือเป็นการโฆษณาประชาสัมพันธ์ให้แก่กิจการของ นายจ้างขึ้นเพียงนั้น เป็นการสร้างความนิยมให้แก่ลูกจ้างตลอดจนสังคมภายนอกที่จะมองดู มหาวิทยาลัยอย่างชื่นชม อาจจะทำให้บุคคลภายนอกอยากที่จะส่งบุตรหลานเข้ามาเรียนหรือ เข้ามาทำงานในมหาวิทยาลัยแห่งนี้

อย่างไรก็ตาม การจัดสวัสดิการแรงงานแบบนี้อาจขาดความจริงใจและมิได้ตั้งอยู่บน รากฐานความต้องการของบรรดาลูกจ้างก็เป็นได้เพราะนายจ้างมุ่งด้านโฆษณาทำชื่อเสียงให้ตนเอง มากกว่า ทฤษฎีนี้จึงไม่เห็นความจำเป็นที่จะต้องมีการบังคับให้มีสวัสดิการแรงงาน

7. สวัสดิการแรงงานเป็นเรื่องของความเหมาะสมในทางปฏิบัติ (The Functional Theory of Labour Welfare) ทฤษฎีนี้เชื่อว่า การจัดสวัสดิการแรงงานให้แก่ลูกจ้างก็เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเพราะการทำงานในสภาพแวดล้อมที่ดีหรือมีสิ่งจูงใจที่ดี ลูกจ้างย่อมจะทำงานด้วยความ เป็นสุขใจ พึงพอใจ เปรียบเสมือนเครื่องจักรที่ได้รับการดูแลบำรุงรักษาอย่างดี การทำงานย่อม ทำให้ได้ผลผลิตที่ดีตามมา

ดังนั้น ลูกจ้างที่ได้รับการเอาใจใส่ดูแลด้านสวัสดิการแรงงานอย่างดีจากฝ่ายนายจ้าง จะนำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงานที่เพิ่มขึ้น เป็นผลให้ผลผลิตเพิ่มอย่างมีคุณภาพและปริมาณ ในที่สุดผลประโยชน์สุดท้ายก็จะตกอยู่กับนายจ้าง ลูกจ้าง และชุมชนของอุตสาหกรรมนั้นเอง

ทฤษฎีนี้ไม่สนับสนุนการบังคับด้วยกฎหมาย แต่มีทางเป็นไปได้มากกว่าทฤษฎีอื่นๆ ในแง่ที่ว่านายจ้างย่อมคำนึงถึงผลประโยชน์ในกิจการของตนเองมากกว่าสิ่งอื่นใด และทางหนึ่ง ที่จะบรรลุผลสำเร็จได้ก็คือ การทำนุบำรุงลูกจ้างซึ่งเปรียบเสมือนเครื่องจักรชิ้นหนึ่งในกระบวนการ ผลิตให้มีสภาพดีคงทนสามารถผลิตสินค้าที่มีคุณภาพและปริมาณตามต้องการ ผลที่ตามมาก็คือ การจัดสวัสดิการแรงงานให้แก่ลูกจ้างอย่างเหมาะสมและถูกวิธี

จากทฤษฎีทั้งหมดที่กล่าวมานี้ จะเห็นได้ว่า ทฤษฎีที่เน้นในเรื่องกฎหมาย คือ ทฤษฎี แรกซึ่งสนับสนุนการจัดสวัสดิการแรงงานโดยใช้กฎหมายบังคับ ถ้าไม่ปฏิบัติตามจะมีโทษ ทั้งนี้ เพื่อให้ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้เสียเปรียบทางเศรษฐกิจได้รับความเป็นธรรมในการทำงานกับนายจ้าง ซึ่งเชื่อว่าจะได้ผลกว้างขวางกว่าการจัดสวัสดิการแรงงานโดยสมัครใจตามแบบของทฤษฎีอื่น

### **ขอบเขตของสวัสดิการแรงงาน**

โดยปกติสวัสดิการแรงงานจะไม่จำกัดเฉพาะตัวลูกจ้าง ขณะที่ทำงานภายในสถาน ประกอบกิจการเท่านั้น สวัสดิการแรงงานที่สมบูรณ์จะต้องครอบคลุมถึงครอบครัวของคนงาน ตลอดจนชุมชนที่เขาอาศัยอยู่ด้วย เพราะความจริงสวัสดิการแรงงานก็เป็นส่วนหนึ่งของ โครงการสวัสดิการสังคมนั่นเอง ความเป็นอยู่ของลูกจ้าง การอยู่อาศัยในชุมชน การพักผ่อน หย่อนใจลักษณะชีวิตครอบครัว สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ทั้งที่ทำงานและที่บ้านจะมีส่วน



เสริมสร้างหรือบั่นทอนบุคลิกภาพของลูกจ้าง เช่น ถ้าลูกจ้างมีชีวิตความเป็นอยู่ที่บ้านไม่ดี บ้านช่องสกปรกกรุงรัง เนื่องจากสภาพทางเศรษฐกิจไม่อำนวยความเป็นอยู่ไม่สุขสบายเท่าที่ควร หรือลูกจ้างที่มีความเป็นอยู่ทางครอบครัวไม่ราบรื่นหรือสภาพแวดล้อมทางบ้านไม่ดีเมื่อมาทำงานจิตใจย่อมไม่ปลอดโปร่งตามไปด้วย การทำงานของลูกจ้างขณะที่มีความกังวลใจอาจทำให้งานเสียหายหรือเกิดอุบัติเหตุขณะทำงาน และมีผลไปถึงการลางาน ขาดงานบ่อยๆ เนื่องมาจากความรับผิดชอบต่อครอบครัวของลูกจ้างอีกด้วย สิ่งเหล่านี้นับว่าเป็นปัจจัยที่นำมาพิจารณาในการกำหนดขอบเขตของสวัสดิการแรงงาน สวัสดิการแรงงานที่ดีจึงควรเป็นการพัฒนาบุคลิกภาพและแก้ไขปัญหาอุปสรรคของลูกจ้างไปด้วยในตัว ดังนั้น สวัสดิการแรงงานที่จัดให้กับลูกจ้างจะครอบคลุมชีวิตความเป็นอยู่ของลูกจ้างในลักษณะใหญ่ๆ 3 ประการ คือ

1. ในขณะที่ทำงาน (on-the-job) ในเวลาทำงาน
2. นอกเวลาทำงาน (off-the-job) แต่ยังคงอยู่ภายในสถานที่ทำงาน
3. นอกสถานที่ทำงานแต่อยู่ในชุมชน (outside the company in the community at large)

เมื่อสวัสดิการแรงงานมีผลกระทบรวมถึงชีวิตการทำงาน ครอบครัว และชุมชนของลูกจ้างในทางที่ดีขึ้น สวัสดิการแรงงานที่ให้แก่ลูกจ้างอาจจัดได้เป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

1. ภายในสถานที่ทำงานหรือบริเวณสถานที่ทำงาน ประกอบด้วย
  - การจัดให้มีสภาพการทำงานที่ดี
  - ความสะอาดสบายขณะปฏิบัติงาน
  - บริการทางสุขภาพอนามัยของลูกจ้าง
2. ภายนอกสถานที่ทำงาน ได้แก่ การจัดที่พักหรือบ้านพักแก่ลูกจ้าง บริการรถรับ-ส่ง จัดทำถนนหนทาง สวน การจัดยารักษาความปลอดภัย ให้แก่ บริเวณที่พักอาศัยการสร้างโรงเรียน ให้แก่ บุตรหลานของลูกจ้าง การจัดตั้งสโมสรพักผ่อนหย่อนใจ เป็นต้น

#### **ประเภทของสวัสดิการแรงงาน**

สวัสดิการแรงงานซึ่งนายจ้างจัดให้ลูกจ้างนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดนั้นแบ่งได้เป็น 4 ประเภท คือ สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย สวัสดิการทางด้านเศรษฐกิจ และสวัสดิการทางด้านสังคม สวัสดิการด้านการศึกษา ดังนี้

1. สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย ได้แก่ การวางแผนเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพอนามัยและการรักษาพยาบาล ซึ่งให้ความสำคัญใน 4 ประเด็น คือ 1) ค่าใช้จ่ายต้องอยู่ในขอบเขตที่ไม่แพงเกินไป 2) การรับประกันให้มีการเข้าถึงบริการที่เหมาะสม 3) การพัฒนากำลังบุคลากรที่เหมาะสม 4) การกระตุ้นให้ผู้รับบริการมีส่วนในการรับผิดชอบเรื่องค่ารักษาพยาบาล และการดูแลสุขภาพมากขึ้น

2. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ เป็นสวัสดิการแรงงานที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อเป็นสิ่งจูงใจในการทำงานของลูกจ้าง โดยนายจ้างเป็นผู้จัดให้ เช่น การให้บำเหน็จบำนาญ สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล สวัสดิการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ค่าฌาปนกิจศพ การให้รางวัลในการทำงาน โบนัส เป็นต้น สวัสดิการเหล่านี้มักจ่ายในรูปตัวเงินและถือเป็นต้นทุนการผลิตโดยตรงของนายจ้าง

3. สวัสดิการด้านสังคม เป็นสวัสดิการแรงงานที่จัดให้ในรูปของการนันทนาการ การกีฬา การให้คำปรึกษาหารือ ห้องสมุด เป็นต้น

4. สวัสดิการด้านการศึกษา สวัสดิการที่จัดให้บุคลากร โดยการจัดให้มีทุนศึกษาต่อในระดับต่างๆ ตามความเหมาะสมของบุคลากร

### ประโยชน์ของการจัดสวัสดิการแรงงาน

ปัจจุบันนายจ้างส่วนใหญ่ยอมรับว่า การลงทุนด้านสวัสดิการแรงงานไม่ว่าจะเป็นการลงทุนเพื่อให้สวัสดิการแรงงานในรูปแบบหรือประเภทใดก็ตาม ทุกอย่างก็จ่ายไปถือเป็นค่าตอบแทนในการทำงาน นายจ้างจึงนำค่าใช้จ่ายในการจัดสวัสดิการแรงงานมารวมในส่วนที่จ่ายเป็นค่าตอบแทนแก่ลูกจ้าง โดยเฉพาะการจ่ายผลประโยชน์เกี่ยวเนื่องต่างๆ (Fringe Benefits) เป็นการจ่ายนอกเหนือจากค่าจ้างเงินเดือน เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าฌาปนกิจศพ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เป็นต้น ซึ่งส่วนที่นายจ้างจ่ายผลประโยชน์เกี่ยวเนื่องต่างๆ แก่ลูกจ้างเหล่านี้มีลักษณะเป็นสวัสดิการแรงงาน ซึ่งนายจ้างใช้เป็นเครื่องมือในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของลูกจ้าง และลดปัญหาในการดำรงชีพของลูกจ้างถึงแม้การจัดสวัสดิการแรงงานจะก่อให้เกิดภาระค่าใช้จ่ายแก่นายจ้างเพิ่มขึ้นแต่นายจ้างก็ได้ประโยชน์ด้วย

ความจำเป็นหรือมูลเหตุจูงใจของนายจ้างที่จะต้องจัดสวัสดิการแรงงานให้แก่ลูกจ้างมีดังนี้

1. เป็นสิ่งจูงใจให้แก่ลูกจ้าง เช่น การจัดสวัสดิการบ้านพักหรือหอพักให้แก่ลูกจ้างที่มีภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัดเป็นการช่วยเหลือทางเศรษฐกิจให้แก่ลูกจ้าง ช่วยให้ลูกจ้างเกิดความพึงพอใจที่จะทำงานกับนายจ้างของตนนานๆ เป็นต้น

2. เป็นความต้องการหรือความจำเป็นของนายจ้าง เช่น สถานที่ทำงานอยู่ไกลที่ชุมชน นายจ้างอาจจะจัดรถรับส่งบริการให้ลูกจ้างมาทำงานทันเวลา ป้องกันการมาทำงานสายทำให้เสียงานรวมทั้งเป็นการอำนวยความสะดวกให้แก่ลูกจ้างด้วย

3. กฎหมายบังคับ ทำให้นายจ้างจำเป็นต้องจัดสวัสดิการ ให้แก่ ลูกจ้างอย่างไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ เช่น กฎหมายเรื่องเงินทดแทน กฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน กฎหมายประกันสังคม เป็นต้น ซึ่งส่วนใหญ่คุ้มครองผลประโยชน์พื้นฐานของลูกจ้างนั่นเองสำหรับการจัดสวัสดิการแรงงานนั้น ผลดีที่นายจ้างได้รับมีดังนี้



1. ระบบคัดเลือกพนักงานจะมีประสิทธิภาพมากขึ้น
2. ลูกจ้างมีขวัญและกำลังใจที่ดี รวมทั้งเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร
3. อัตราการเข้า-ออกงาน และการขาดงานลดต่ำลง
4. ก่อให้เกิดภาพลักษณ์ทางบวกสำหรับองค์กร

อย่างไรก็ดีการจัดสวัสดิการแรงงาน ควรต้องเน้นที่ประโยชน์ของลูกจ้างเพื่อให้ลูกจ้างมีสภาพความเป็นอยู่ที่เหมาะสม และเพื่อจรรงรักษาจูงใจบุคคลที่มีความสามารถให้ร่วมงานกับองค์กร สวัสดิการแรงงานจะช่วยแบ่งเบาภาระในการครองชีพของลูกจ้างและครอบครัว ทั้งยังสร้างความมั่นคงและความภาคภูมิใจในการทำงานกับนายจ้างด้วย นายจ้างจึงมีหน้าที่ต้องจัดสวัสดิการแรงงานให้แก่ลูกจ้างทั้งส่วนที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมาย และส่วนที่ให้เพื่อใช้สร้างขวัญกำลังใจในการทำงานแก่ลูกจ้าง

#### **แนวทางการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม**

แนวทางการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมตามแนวคิดทฤษฎีของ K.N.Vaid (1970 : pp 21-26) โดยทั่วไปนายจ้างควรคำนึงถึงหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

1. หลักความรับผิดชอบทางสังคมของอุตสาหกรรมหรือผู้ประกอบการที่นายจ้างให้สวัสดิการแรงงานแก่ลูกจ้างมากน้อยเพียงใดเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงความรับผิดชอบต่ออุตสาหกรรมต่อสังคม เพราะอุตสาหกรรมย่อมต้องอาศัยสังคมและอยู่ในสังคมการให้สวัสดิการแรงงานจึงควรคำนึงถึงสังคมที่อยู่รอบตัวด้วย เช่น การจัดตั้งสถานพยาบาลแก่ลูกจ้างในโรงงานก็น่าจะให้ชาวบ้านในบริเวณรอบๆ โรงงานได้ใช้ประโยชน์ด้วยหรือการสร้างถนนจากโรงงานออกสู่ภายนอกก็จะทำให้ชุมชนนั้นบังเกิดความเจริญตามมา เป็นต้น

2. หลักประชาธิปไตย การจัดสวัสดิการแรงงานควรมีการให้สิทธิแก่ลูกจ้างในการตัดสินใจว่าเขาต้องการสวัสดิการแรงงานในลักษณะใดตลอดจนให้เขามามีส่วนรวม เช่น ตั้งเป็นคณะกรรมการในการจัดสวัสดิการแรงงานพิจารณาร่วมกับนายจ้าง และนายจ้างไม่ควรถือเป็นบุญคุณหรือเป็นแบบผู้ใหญ่ให้แก่มนุษย์ รวมทั้งการให้ควรเป็นแบบเสมอภาคไม่ลำเอียง กล่าวคือ ทุกคนที่เป็นลูกจ้างย่อมมีสิทธิได้รับสวัสดิการเสมอเหมือนกันหมดในสถานประกอบการแต่ละแห่ง

3. หลักความเหมาะสมของค่าจ้าง ค่าจ้างและสวัสดิการแรงงานควรเป็นแบบที่เหมาะสมซึ่งกันและกัน ไม่ควรถือว่าสวัสดิการแรงงานเป็นการชดเชยในเรื่องของค่าจ้าง เพราะมีข้อเท็จจริงอยู่ว่า การให้สวัสดิการแรงงานสารพัดอย่างอาจไม่สามารถกระตุ้นให้ลูกจ้างทำงานดีขึ้นเลยก็ได้ ถ้าค่าจ้างยังต่ำอยู่มากในทำนองเดียวกันแม้ค่าจ้างจะสูงแต่นายจ้างไม่คำนึงถึงสวัสดิการ

แรงงานควรที่มีก็จะไม่สามารถทำให้ลูกจ้างกระตือรือร้นในการทำงานได้ ดังนั้น ค่าจ้างจึงมีความสำคัญพอๆ กับสวัสดิการแรงงาน

4. หลักประสิทธิภาพการให้สวัสดิการแรงงาน คือ การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทั้งสองนี้วัดได้ยากก็จริงอยู่แต่การที่ลูกจ้างท้องไม่อิ่มหรือมีความกังวลใจอยู่เสมอจะทำงานด้วยความไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ประเทศกำลังพัฒนาเชื่อว่า การให้การศึกษาอบรมให้ลูกจ้างได้มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน การให้ที่อยู่อาศัยและอาหาร สามประการนี้เป็นสวัสดิการที่มีความสำคัญที่สุดในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของลูกจ้าง

5. หลักพัฒนาบุคลิกภาพ จุดมุ่งหมายหนึ่งของการจัดสวัสดิการอุตสาหกรรม ก็คือการพัฒนาบุคลิกภาพในวงการอุตสาหกรรมมักจะเต็มไปด้วยระเบียบที่เข้มงวดในการปฏิบัติงาน และขาดความเป็นกันเอง ลูกจ้างจำนวนมากที่ทำงานรวมกันท่ามกลางสภาพที่น่าอึดอัดใจนานาประการ บรรยากาศที่เต็มไปด้วยกฎเกณฑ์และความสัมพันธ์ที่เป็นทางการเกินไป ทำให้ลูกจ้างขาดการเป็นตัวของตัวเองลูกจ้างสูญเสียอิสรภาพในการแสดงออกตามที่ต้องการทั้งทางการกระทำและความคิดโดยทั่วไปลูกจ้างมีชีวิตอยู่ในสังคมแคบๆ สวัสดิการแรงงานควรมุ่งที่จะให้ลูกจ้างมีชีวิตชีวาขณะทำงาน โดยคำนึงถึงปัจเจกภาพของลูกจ้างแต่ละคน การจัดสวัสดิการแรงงานจึงควรส่งเสริมด้านสังคมและวัฒนธรรมของลูกจ้างเอง เช่น การจัดนันทนาการหรือกิจกรรมอื่นใดเพื่อทำให้ลูกจ้างหายเบื่อหน่าย ราเริง และมีชีวิตชีวา

6. หลักความรับผิดชอบร่วมกัน ความรับผิดชอบในเรื่องสวัสดิการอุตสาหกรรมเป็นของนายจ้างและลูกจ้างรวมกัน ถ้านายจ้างปล่อยให้เพียงฝ่ายเดียวอาจเกิดผลเสียเพราะลูกจ้างเป็นฝ่ายรับจะไม่กระตือรือร้นเท่าที่ควร เมื่อเกิดการพิพาทหรือขัดแย้งกันภายหลัง นายจ้างก็จะทวงบุญคุณเอาที่ลูกจ้างได้ ดังนั้น การให้สวัสดิการแรงงานจะเป็นผลดีต่อผู้ให้และผู้รับเมื่อทั้งสองฝ่ายเข้าใจในหลักการและรับผิดชอบร่วมกัน

7. หลักการยอมรับ ผู้บริหารและลูกจ้างทุกระดับจะต้องเข้าใจและยอมรับความสำคัญของการจัดสวัสดิการแรงงานสำหรับลูกจ้างในสถานประกอบการที่มีเจ้าหน้าที่สวัสดิการประจำอยู่เจ้าหน้าที่นั้นย่อมเข้าใจปัญหาและความต้องการของลูกจ้างตลอดจนสิ่งที่อำนวยความสะดวกต่อความต้องการนั้นๆ ตามหลักวิชาการ แต่ก็คงจะไม่เกิดผลดีเท่าที่ควรหากผู้บริหารในระดับอื่นๆ ไม่เข้าใจหรือรวมตัวกล่าวคือ แนวความคิดเกี่ยวกับสวัสดิการอุตสาหกรรมจะต้องเป็นที่ยอมรับทุกระดับตั้งแต่ผู้บริหารชั้นล่างสุดตลอดจนไปถึงผู้บริหารระดับสูงสุด

ภิญโญ สาธร (2517, หน้า 388-389) ได้เสนอหลักการจัดสวัสดิการแรงงานไว้ 10 ประการ คือ

1. หลักความเสมอภาค เป็นการจัดสวัสดิการแรงงานโดยคำนึงถึงความเท่าเทียมกันให้มากที่สุด
2. หลักแห่งประโยชน์ เมื่อจัดสวัสดิการแรงงานใดๆ แลวประโยชน์ที่ใดควรตองคุมคาโดยผลตามเป้าหมายทั้งองค์การและลูกจ้าง
3. หลักแห่งการจูงใจสวัสดิการแรงงานที่ใดควรก่อให้เกิดแรงจูงใจหรือกำลังใจที่จะทำงานให้เกิดผลดีแก่ทางตนเองและความก้าวหน้าขององค์การ
4. หลักแห่งการตอบสนองของความตองการสวัสดิการแรงงานที่จะตองสอดคล้องและตรงกับความต้องการของลูกจ้าง
5. หลักแห่งประสิทธิภาพประสิทธิผลที่ได้จากการจัดควรเกิดประโยชน์สูงสุดใช้เวลา นอยและลงทุนต่ำและได้รับปริมาณที่ดีทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ
6. หลักแห่งการประหยัดเป็นหลักที่ตองพิจารณาอย่างรอบคอบ เพราะถาจัดสวัสดิการแรงงานโดยไม่ยึดหลักแห่งการประหยัดก็ก่อให้เกิดการฟุ่มเฟือย ซึ่งจะก่อให้เกิดผลเสียมากกว่าผลดี
7. หลักแห่งการบำรุงขวัญและกำลังใจ สวัสดิการแรงงานที่จัดขึ้นควรมีวัตถุประสงค์เพื่อ การบำรุงขวัญและกำลังใจในการทำงานซึ่งจะส่งผลต่อความรักและความผูกพันต่อหน่วยงาน
8. หลักแห่งงบประมาณ สวัสดิการแรงงาน คือ ส่วนหนึ่งของต้นทุนการผลิต การจัดทำแผนสวัสดิการแรงงานจึงควรคำนึงถึงงบประมาณที่ใช้และความสามารถในการดำเนินงานได้อย่าง ต่อเนื่อง
9. หลักแห่งความสะดวกการให้บริการสวัสดิการแรงงานควรรวดเร็ว สะดวกและมีระเบียบ ที่ดีในการให้บริการ
10. หลักแห่งความยุติธรรมเป็นหลักที่ควรยึดเป็นแนวปฏิบัติในการให้สวัสดิการแรงงาน โดยไม่เลือกปฏิบัติ

หลักการจัดสวัสดิการแรงงานตามแนวคิดของ Flippo. (1984 : pp 337) มีหลักสำคัญ 5 ประการคือ

1. หลักความพอใจและความตองการที่แท้จริง ซึ่งก็คือเมื่อจัดแลวลูกจ้างควรมีความพอใจและตรงกับความต้องการที่แท้จริงของลูกจ้าง
2. หลักการครอบคลุมสว่นรวมมากกว่าสว่นบุคคล สวัสดิการแรงงานที่จัดให้ควรอยู่ในขอบเขตที่เป็นประโยชน์แก่คนสว่นใหญ่มากกว่าได้รับประโยชน์เฉพาะบางคนเท่านั้น
3. หลักการยืดหยุ่น สวัสดิการแรงงานควรมีความยืดหยุ่นตามความจำเป็นของลูกจ้าง โดยคำนึงถึงเพศ อายุ การสมรส ครอบครัว

4. หลักแห่งผลประโยชน์สวัสดิการแรงงานที่จัดให้ควรก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งตาดานนายจ้างและลูกจ้าง

5. หลักความสมเหตุสมผล เป็นการเน้นความเหมาะสมในการจัดสวัสดิการแรงงานทั้งด้านค่าใช้จ่ายการลงทุนและความสามารถของนายจ้าง

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อรอุมา ศรีสว่าง (2544) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล คือ ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วน เพศ อายุ สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการทำงานไม่พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนปัจจัยด้านงาน และปัจจัยจิตใจ พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 มีตัวแปร 8 ตัว ที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 คือ ปัจจัยด้านงาน 4 ด้าน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ และความมั่นคงในการทำงาน ปัจจัยจิตใจ 3 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และความเจริญเติบโตในตนเองและอาชีพ

กิตตินันต์ พิศสุวรรณ (2553) ศึกษาเรื่องความต้องการสวัสดิการของพนักงานกรณีศึกษา บริษัท ลานนาอุตสาหกรรมเกษตร จำกัด ผลการวิจัยพบว่า สวัสดิการที่ได้รับจากฝ่ายนายจ้างจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานในบริษัท จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น 0.95 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าทางสถิติ ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แห่งความแปรปรวน Z-test, t-test, F-test ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าพนักงานที่มีภูมิลำเนาระยะเวลาในการทำงานและประเภทการจ้างงานต่างกันมีความต้องการในสวัสดิการต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการวิจัยที่มีสังกัดแผนกและรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความต้องการในสวัสดิการทุกด้านต่างกันโดยความต้องการของพนักงานที่มีต่อสวัสดิการที่ได้รับทั้ง 4 ด้านที่ได้รับต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงดังนี้คือในสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยพบว่า ควรปรับปรุงสวัสดิการเกี่ยวกับการตรวจร่างกายประจำปี ในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจควรปรับปรุงสวัสดิการเกี่ยวกับการให้บริการด้านที่พักอาศัย ในสวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ ควรปรับปรุงสวัสดิการ

เกี่ยวกับการจัดสถานที่ สำหรับการเล่นกีฬาและออกกำลังกาย ในสวัสดิการด้านการศึกษาควรปรับปรุงสวัสดิการเกี่ยวกับการให้โอกาสสนับสนุนการศึกษาต่อให้กับพนักงาน

จันทร์เพ็ญ รัตนมาลี (2540) ได้ศึกษาการจัดสวัสดิการแรงงานในกิจการกลุ่มบริษัทชินวัตร พบว่า สวัสดิการแรงงานที่ลูกจ้างพึงพอใจมากที่สุด คือ สวัสดิการแรงงานด้านสุขภาพอนามัยและเห็นว่าการจัดสวัสดิการแรงงานควรมีความยืดหยุ่นให้สอดคล้องกับความต้องการของลูกจ้าง

ประทีน ไกรสรโกวิท (2541) ได้ศึกษาความพึงพอใจในสวัสดิการแรงงานของลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตประเภทและขนาดต่างๆ ในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่าลูกจ้างมีความพึงพอใจในสวัสดิการแรงงานด้านเศรษฐกิจมีวันหยุดที่ได้ผลตอบแทนสูงสุดรองลงไปคือ สวัสดิการแรงงานด้านการดูแลสุขภาพประจำป สวัสดิการแรงงานด้านอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล สวัสดิการแรงงาน กองทุนเงินสะสมตู้เก็บของส่วนตัวการจัดฝึกอบรมเพิ่มความรู้และทักษะและการประกาศเกียรติคุณยกย่องผู้ใดเลื่อนตำแหน่ง โดแก่ เงินยืมชีพประเภทค่ากระแสไฟฟ้าเงินช่วยเหลือบุตร บริการเสื้อผ้าเครื่องแบบ บริการที่อยู่อาศัย บริการรถรับ-ส่ง สวนบริการที่ใช้นอชยใดแกรถยนต์สวัสดิการเหมา บริการบ้านพักเพื่อการพักผ่อน บริการห้องสมุด บริการเช่าซื้อรถจักรยานยนต์ โดยแรงจูงใจในการใช้บริการมาจากความต้องการและความจำเป็น ความสะดวกในการใช้บริการและการไต่ถามการให้บริการจากเจ้าหน้าที่ที่ดีและรวดเร็ว

ศิริรัตน์ สุวรรณทัต (2542) ได้ศึกษาสวัสดิการแรงงานของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ได้พบว่า สถานภาพสมรส มีผลต่อความพึงพอใจของลูกจ้างในการจัดสวัสดิการแรงงานด้านความมั่นคง ปลอดภัย สวัสดิการแรงงานที่ลูกจ้างให้ความสำคัญคือเงินรางวัลประจำปีเงินค่ารักษาพยาบาลกองทุนสำรองเลี้ยงชีพการฝึกอบรมภายใน และห้องออกกำลังกาย นอกจากนี้ยังต้องการให้บริษัทเพิ่มการให้บริการทางการแพทย์การศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศการจัดสวนหย่อมหรือสวนสุขภาพ การจัดสวัสดิการด้านสุขภาพให้ครอบคลุมถึงครอบครัวลูกจ้าง และการจัดสวัสดิการแรงงานด้านการออกกำลังกายหรือการสรางหลักประกันให้ลูกจ้าง

อนุทิน ปลื้มมาลี (2542) ได้ศึกษาขอเท็จจริงการจัดสวัสดิการแรงงานในช่วงภาวะเศรษฐกิจชะลอตัวและแนวโน้มในอนาคต พบว่า สถานประกอบกิจการส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับงบประมาณที่ใช้ในการจัดสวัสดิการแรงงาน รวมทั้งคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารมากขึ้นกว่าช่วงก่อนเศรษฐกิจชะลอตัว และเมื่อเศรษฐกิจดีขึ้นแล้วก็จะนำแนวคิดเรื่องผลตอบแทนไปใช้มากที่สุดรองลงมาเป็นเรื่องประโยชน์แก่ผู้อื่น

### กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิด

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มุ่งเน้นศึกษาปัจจัยด้านสวัสดิการที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กร และรูปแบบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อนำผลที่ได้มาเป็นแนวทางในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ซึ่งจะนำพาองค์กรไปสู่จุดหมายตามที่กำหนดไว้ของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา โดยเฉพาะผู้ที่มีความเกี่ยวข้องกับสายการปฏิบัติงาน จำนวน 1,212 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารระดับกลาง (คณบดี และผู้อำนวยการ) จำนวน 16 คน บุคลากรสายวิชาการ จำนวน 623 คน และบุคลากรสายบริการ จำนวน 573 คน ผู้ศึกษาได้คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างจากกลุ่มประชากร โดยการใช้สูตรในการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (จินดา ชลิตทอง, 2544 : 20 ; อ้างอิงจาก Yamane Statistics : An Introduction Analysis. 1973 : 883) ดังนี้

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้น

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษายอมให้มีความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 จะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง} &= \frac{1,212}{1+1,212*(0.05)^2} \\ n &= 301 \text{ คน} \end{aligned}$$

รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ทั้งสิ้น 301 คน

(กิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ และคณะ, 2552) การสุ่มตัวอย่างเป็นแบบชั้นภูมิหรือแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) มีลักษณะที่สำคัญ คือ เป็นการสุ่มตัวอย่างอีกวิธีหนึ่งที่มีประสิทธิภาพด้านสถิติทั้งนี้หลักสำคัญในการเลือกวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบนี้ คือ ตัวอย่างของ



ประชากรนั้นมีความแตกต่างกันมาก ซึ่งผู้ศึกษานำลักษณะ ของการแตกต่างกันมาเป็นเกณฑ์ในการกำหนดการแบ่งชั้นของตัวอย่าง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ในการวิเคราะห์ และสามารถนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจได้ เนื่องจากจะได้คำตอบที่ครอบคลุมลักษณะต่างๆ ของประชากรได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้ เมื่อผู้วิจัยได้แบ่งตัวอย่างตามเกณฑ์ลักษณะความแตกต่างกันของประชากรนั้นแล้วภายใต้เกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้แล้วว่า ควรจะมีจำนวนตัวอย่างทั้งหมดเท่าใด และใช้เกณฑ์ใดในการแบ่งกลุ่มตัวอย่างดังกล่าว จากนั้นผู้ศึกษาก็จะใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่ายให้ครบตามจำนวนประชากรที่คำนวณได้ในแต่ละกลุ่มที่ผู้วิจัยได้แบ่งออกมา โดยใช้ข้อมูลอัตรากำลังบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา ณ เดือนกันยายน 2554 (กองการเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยพะเยา, 4 ตุลาคม 2554)

สูตรที่ใช้คำนวณ

$$\text{สัดส่วนกลุ่มตัวอย่าง} = \frac{\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่าง} \times \text{จำนวนบุคลากรในหน่วยงาน}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

ทั้งนี้เมื่อแทนค่าตามสูตรข้างต้นจะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างของแต่ละหน่วยงาน/ชื่อตำแหน่งงาน ดังนี้

ตาราง 1 แสดงจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหน่วยงาน/ ชื่อตำแหน่งงาน

หน่วยงาน/ ตำแหน่งงาน	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
ผู้บริหาร	16	4
<b>รวม</b>	<b>16</b>	<b>4</b>
<b>พนักงานสายวิชาการ</b>		
คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ	35	9
คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	49	12
คณะพยาบาลศาสตร์	31	8
คณะเภสัชศาสตร์	42	10
คณะวิทยาการจัดการและสารสนเทศศาสตร์	50	12
คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์	64	16
คณะวิทยาศาสตร์	79	20
คณะวิศวกรรมศาสตร์	35	9
คณะศิลปศาสตร์	117	29



ตาราง 1 (ต่อ)

หน่วยงาน/ ตำแหน่งงาน	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
คณะนิติศาสตร์	30	8
คณะสหเวชศาสตร์	32	8
คณะแพทยศาสตร์	30	8
วิทยาลัยพลังงานและสิ่งแวดล้อม	17	4
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ศิลปกรรมศาสตร์	11	3
วิทยาลัยการจัดการ	1	0
<b>รวม</b>	<b>623</b>	<b>156</b>
<b>พนักงานสายบริการ</b>		
พนักงานมหาวิทยาลัย	175	43
พนักงานราชการ	13	3
ลูกจ้างชั่วคราว	384	95
ผู้มีความรู้ความสามารถพิเศษ	1	0
<b>รวม</b>	<b>573</b>	<b>141</b>
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>1,212</b>	<b>301</b>

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือแบบสอบถามปลายเปิดที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นจากการศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 7 ข้อ โดยมีลักษณะข้อคำถามเป็นประเภทเลือกได้คำตอบเดียว (Multiple Choice) และคำถามปลายเปิด

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านสวัสดิการ ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านสังคม สวัสดิการด้านการศึกษา จำนวน 9 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยพะเยา ซึ่งได้แก่ ความศรัทธาต่อองค์กร ความทุ่มเทเพื่อองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร จำนวน 10 ข้อ

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ เป็นคำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็น และให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

โดยแบบสอบถามตอนที่ 2-3 จะใช้มาตรวัดแบบ Likert's Scale ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

มากที่สุด	5	คะแนน
มาก	4	คะแนน
ปานกลาง	3	คะแนน
น้อย	2	คะแนน
น้อยที่สุด	1	คะแนน

เกณฑ์การให้ความหมายของระดับคะแนนเฉลี่ย (กิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติและคณะ, 2552)

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

จึงใช้ค่าช่วงห่างกันช่วงละ 0.8 ตามสูตรพิสัย ดังนี้

ระดับคะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง มากที่สุด

ระดับคะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง มาก

ระดับคะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง ปานกลาง

ระดับคะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง น้อย

ระดับคะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง น้อยที่สุด

บุญเชิด ภิญโญนนตพงษ์ (2526, หน้า 6-20) ในการคำนวณหาความเที่ยงตรงเชิงพินิจที่ออกมาเป็นตัวเลขนั้น สามารถทำได้โดยดูจากดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence Index: IOC)

ซึ่งพิจารณาเป็นรายข้อ โดยมีสูตรดังนี้

$$\text{IOC} = \frac{\sum R}{n}$$

R = ผลคูณของคะแนนกับจำนวนผู้เชี่ยวชาญในแต่ละระดับความสอดคล้อง

n = จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

ค่า IOC มีค่าอยู่ระหว่าง  $-1$  ถึง  $1$  ข้อคำถามที่ดีควรมีค่า IOC เข้าใกล้  $1$  ถ้าข้อใดมีค่า IOC ต่ำกว่า  $0.5$  ควรปรับปรุงแก้ไข

### วิธีการดำเนินการทดสอบเครื่องมือ

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการศึกษาและรวบรวมข้อคำถามจากแนวคิดทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยต่างๆ และจากแบบสอบถามของนักวิชาการหลายๆ ท่านที่ได้จัดทำขึ้นแล้วนำมาเลือกข้อคำถามที่ผู้ศึกษาเห็นว่าเหมาะสม นำมาปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับการศึกษาในครั้งนี้ จากนั้นจึงนำร่างแบบสอบถามไปทดสอบค่าความเที่ยงตรงเชิงพินิจ โดยผ่านผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหาการใช้ภาษา และลักษณะของข้อความที่ใช้ให้เหมาะสมกับกลุ่มประชากรที่ศึกษา และนำมาปรับปรุงแก้ไข รวมทั้งได้ทำการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability Test)

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาดำเนินการแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง โดยเริ่มแจกแบบสอบถาม ตั้งแต่วันที่ 16 มกราคม - 22 มกราคม 2554 และกำหนดให้กลุ่มตัวอย่างส่งแบบสอบถามคืนภายในวันที่ 23 มกราคม - 31 มกราคม 2554 หลังจากผู้ศึกษาได้รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนจากกลุ่มตัวอย่างแล้วจึงดำเนินการตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมด ก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาประมวลผลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยมีรายละเอียดการใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. **ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)** ใช้วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อายุงาน ตำแหน่งงาน เงินเดือน
2. **ค่าเฉลี่ย (Mean)** ใช้แสดงค่าเฉลี่ย และวัดแนวโน้มเข้าสู่ศูนย์กลางของข้อมูล
3. **ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)** ใช้คู่กับค่าเฉลี่ยเพื่อแสดงลักษณะกระจายของข้อมูล
4. **ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation)** ใช้เพื่อการทดสอบค่าความสัมพันธ์ของตัวแปร (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2541 : 314)

**เกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์**

0.81 – 1.00	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก
0.61 – 0.80	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ระดับสูง
0.41 – 0.60	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
0.21 – 0.40	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
0.01 – 0.20	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำมาก
0.00	หมายถึง	ไม่มีความสัมพันธ์



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของงานวิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านสวัสดิการที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ตามขั้นตอนต่างๆ โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 4 ตอนดังนี้

- ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการ
- ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
- ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

#### ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 2-7 ตารางการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล โดยจำแนกออกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อาชีพ ตำแหน่งงาน เงินเดือน โดยแสดงเป็นจำนวนและร้อยละ ผลปรากฏดังตาราง

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	90	35.3
หญิง	165	64.7
รวม	255	100.00

จากตาราง 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 64.7 เป็นเพศชาย จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 35.3

ตาราง 3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 20 ปี	3	1.2
21-30 ปี	123	48.2
31-40 ปี	116	45.5
41-50 ปี	12	4.7
51 ปีขึ้นไป	1	0.4
<b>รวม</b>	<b>255</b>	<b>100.00</b>

จากตาราง 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 21-30 ปี จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 48.2 รองลงมาคืออายุ 31-40 ปี จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 45.5 มีอายุ 41-50 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 4.7 มีอายุต่ำกว่า 20 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.2 และมีอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.4

ตาราง 4 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงานและระดับการศึกษา

ตำแหน่งงาน	ระดับการศึกษา				รวม
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	สูงกว่าปริญญาโท	
พนักงานมหาวิทยาลัย	1 (0.00)	31 (12.15)	83 (32.54)	39 (15.29)	154 (60.40)
พนักงานราชการ	0 (0.00)	4 (1.56)	2 (0.78)	0 (0.00)	6 (2.35)
ลูกจ้างชั่วคราว	4 (1.56)	81 (31.76)	10 (3.92)	0 (0.00)	95 (37.25)
<b>รวม</b>	<b>5 (1.96)</b>	<b>116 (45.50)</b>	<b>95 (37.25)</b>	<b>39 (15.29)</b>	<b>255 (100.00)</b>

จากตาราง 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 116 คน ส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งลูกจ้าง จำนวน 81 คน เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

จำนวน 31 คน และเป็นพนักงานราชการ จำนวน 4 คน รองลงมาคือระดับปริญญาโท ส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 82 คน เป็นลูกจ้าง จำนวน 10 คน พนักงานราชการ จำนวน 2 คน และผู้มีความรู้ความสามารถ จำนวน 1 คน ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท ส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 39 คน และมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งลูกจ้าง จำนวน 4 คน เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 1 คน

**ตาราง 5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ**

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	174	68.3
สมรส	71	27.8
หย่าร้าง/หม้าย	10	3.9
<b>รวม</b>	<b>255</b>	<b>100.00</b>

จากตาราง 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 68.3 รองลงมาคือสมรส จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 27.8 และสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.9

**ตาราง 6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุงาน**

อายุงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 2 ปี	103	40.4
2-5 ปี	97	38.0
6-10 ปี	47	18.4
10 ปี ขึ้นไป	8	3.2
<b>รวม</b>	<b>255</b>	<b>100.00</b>

จากตาราง 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงานน้อยกว่า 2 ปี จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 40.4 รองลงมาคืออายุงาน 2-5 ปี จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 38.0 มีอายุงาน 6-10 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 18.4 และมีอายุงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.2

ตาราง 7 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามชื่อตำแหน่งงาน และเงินเดือน

ชื่อตำแหน่งงาน	เงินเดือน					รวม
	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,001– 15000 บาท	15,001– 20,000 บาท	20,001– 25,000 บาท	25,000 บาท ขึ้นไป	
ไม่ระบุ	44 (17.25)	12 (4.71)	28 (10.98)	20 (7.84)	4 (1.57)	108 (42.35)
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	17 (6.66)	0 (0.00)	5 (1.96)	1 (0.39)	0 (0.00)	23 (9.02)
เจ้าหน้าที่ระบบงาน คอมพิวเตอร์	0 (0.00)	0 (0.00)	2 (0.78)	0 (0.00)	0 (0.00)	2 (0.78)
ครู	1 (0.39)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	1 (0.39)
นักประชาสัมพันธ์	1 (0.39)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	1 (0.39)
นักตรวจสอบภายใน	0 (0.00)	0 (0.00)	1 (0.39)	0 (0.00)	0 (0.00)	1 (0.39)
นักวิเคราะห์นโยบายและ แผน	6 (2.35)	1 (0.39)	3 (1.18)	0 (0.00)	2 (0.78)	12 (4.71)
นักวิชาการเงินและบัญชี	7 (2.74)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	7 (2.75)
นักวิชาการคอมพิวเตอร์	4 (1.57)	0 (0.00)	0 (0.00)	2 (0.78)	0 (0.00)	6 (2.35)
นักวิชาการพัสดุ	3 (1.17)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	3 (1.18)
นักวิชาการโสตทัศนศึกษา	1 (0.39)	0 (0.00)	1 (0.39)	1 (0.39)	0 (0.00)	3 (1.18)
นักวิชาการศึกษา	9 (3.53)	0 (0.00)	1 (0.39)	1 (0.39)	0 (0.00)	11 (4.31)



ตาราง 7 (ต่อ)

ชื่อตำแหน่งงาน	เงินเดือน					รวม
	ต่ำกว่า	10,001–	15,001–	20,001–	25,000	
	10,000	15,000	20,000	25,000	บาท	
	บาท	บาท	บาท	บาท	ขึ้นไป	
อาจารย์	0	7	27	24	16	74
	(0.00)	(2.75)	(10.58)	(9.41)	(6.27)	(29.02)
พจน.ธุรการ	0	1	0	0	0	1
	(0.00)	(0.39)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.39)
หัวหน้าเจ้าหน้าที่บริหาร	0	0	1	0	0	1
	(0.00)	(0.00)	(0.39)	(0.00)	(0.00)	(0.39)
บรรณารักษ์	1	0	0	0	0	1
	(0.39)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.39)
<b>รวม</b>	<b>94</b>	<b>21</b>	<b>69</b>	<b>49</b>	<b>22</b>	<b>255</b>
	<b>(36.86)</b>	<b>(8.24)</b>	<b>(27.06)</b>	<b>(19.22)</b>	<b>(8.62)</b>	<b>(100.00)</b>

จากตาราง 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่ระบุชื่อตำแหน่ง รวมทั้งสิ้น 108 คน อยู่ในระดับเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 44 คน รองลงมาคือ ระดับเงินเดือนระหว่าง 15,001–20,000 บาท จำนวน 28 คน เงินเดือนระหว่าง 20,001–25,000 บาท จำนวน 20 คน เงินเดือน ระหว่าง 10,001–15,000 บาท จำนวน 12 คน และเงินเดือน 25,001 บาทขึ้นไป จำนวน 4 คน รองลงมาคือ ผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในตำแหน่งอาจารย์ รวมทั้งสิ้น 74 คน ส่วนใหญ่อยู่ในระดับเงินเดือนระหว่าง 15,001–20,000 บาท จำนวน 27 คน เงินเดือนระหว่าง 20,001–25,000 บาท จำนวน 24 คน ระดับเงินเดือน 25,001 บาทขึ้นไป จำนวน 16 คน และเงินเดือนระหว่าง 10,001–15,000 บาท จำนวน 7 คน ผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป รวมทั้งสิ้น 23 คน ส่วนใหญ่อยู่ในระดับเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 17 คน ระดับเงินเดือนระหว่าง 15,001–20,000 บาท จำนวน 5 คน และเงินเดือนระหว่าง 20,001–25,000 บาท จำนวน 1 คน ผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในตำแหน่งนักวิเคราะห์ รวมทั้งสิ้น 12 คน ส่วนใหญ่อยู่ในระดับเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 6 คน รองลงมาคือ ระดับเงินเดือนระหว่าง 15,001–20,000 บาท จำนวน 3 คน เงินเดือน 25,001 บาทขึ้นไป จำนวน 2 คน และเงินเดือนระหว่าง 10,001–15,000 บาท จำนวน 1 คน ผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในชื่อตำแหน่งนักวิชาการศึกษา รวมทั้งสิ้น 11 คน อยู่ในระดับเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 9 คน รองลงมาคือ

15,001–20,000 บาท และเงินเดือนระหว่าง 20,001–25,000 บาท จำนวน 1 คน ผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี รวมทั้งสิ้น 7 คน อยู่ในระดับเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 7 คน ผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ รวมทั้งสิ้น 6 คน ส่วนใหญ่อยู่ในระดับเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 4 คน และเงินเดือนระหว่าง 20,001–25,000 บาท จำนวน 2 คน ผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ รวมทั้งสิ้น 3 คน อยู่ในระดับเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 3 คน ผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในตำแหน่งนักวิชาการโสต รวมทั้งสิ้น 3 คน อยู่ในระดับเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท ระดับเงินเดือนระหว่าง 15,001–20,000 บาท และเงินเดือนระหว่าง 20,001–25,000 บาท จำนวน 3 คน ผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในตำแหน่งเจ้าหน้าที่คอมพิวเตอร์ รวมทั้งสิ้น 2 คน ระดับเงินเดือนระหว่าง 15,001–20,000 บาท จำนวน 2 คน ผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในตำแหน่งครูช่าง นักประชาสัมพันธ์ และบรรณารักษ์ อยู่ในระดับเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 1 คน ผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในตำแหน่งนักตรวจสอบภายใน มีระดับเงินเดือนระหว่าง 15,001–20,000 บาท จำนวน 1 คน ผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในตำแหน่งพนักงานธุรการ อยู่ในระดับเงินเดือน ระหว่าง 10,001–15,000 บาท จำนวน 1 คน และผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าเจ้าหน้าที่บริหารงาน มีระดับเงินเดือนระหว่าง 15,001–20,000 บาท จำนวน 1 คน

## ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการ

ตาราง 8-12 ตารางความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการ การวิเคราะห์ปัจจัยด้านสวัสดิการของบุคลากรมหาวิทยาลัย จำแนกตาม ด้านสุขภาพอนามัย ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการศึกษา โดยแสดงเป็นค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการประเมินผลปรากฏดังตาราง

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการวิเคราะห์ปัจจัยด้านสวัสดิการของบุคลากรมหาวิทยาลัย โดยภาพรวม

ปัจจัยด้านสวัสดิการ	การประเมิน		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1.ด้านสุขภาพอนามัย	3.22	0.90	ปานกลาง
2.ด้านเศรษฐกิจ	3.04	0.78	ปานกลาง
3.ด้านสังคม	2.69	1.05	ปานกลาง
4.ด้านการศึกษา	3.15	0.96	ปานกลาง
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.03</b>	<b>0.97</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตาราง 8 พบว่าปัจจัยด้านสวัสดิการของบุคลากรมหาวิทยาลัย โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x}=3.03$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยที่อยู่ในระดับปานกลางมี 4 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพอนามัย ( $\bar{x}=3.22$ ) ด้านเศรษฐกิจ ( $\bar{x}=3.04$ ) ด้านสังคม ( $\bar{x}=2.69$ ) ด้านการศึกษา ( $\bar{x}=3.15$ )

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการวิเคราะห์ปัจจัยด้านสวัสดิการของบุคลากรมหาวิทยาลัย ด้านสุขภาพอนามัย

ปัจจัยด้านสวัสดิการ	การประเมิน		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1.การให้บริการตรวจสุขภาพจากแพทย์ประจำปี มีศูนย์แพทย์ให้บริการเพื่อเพิ่มความสะดวกแก่บุคลากร	3.33	0.94	ปานกลาง
2.ควบคุมร้านอาหารในมหาวิทยาลัยฯ ให้สะอาด ถูกหลักโภชนาการและราคาถูก	3.11	0.87	ปานกลาง
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.22</b>	<b>0.90</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตาราง 9 พบว่าปัจจัยด้านสวัสดิการของบุคลากรมหาวิทยาลัย ด้านสุขภาพอนามัย มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x}=3.22$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยที่อยู่ในระดับปานกลาง มี 2 ด้าน ได้แก่ การให้บริการตรวจสุขภาพจากแพทย์ประจำปี มีศูนย์แพทย์ให้บริการ

เพื่อเพิ่มความสะอาดแก่บุคลากร ( $\bar{x}=3.33$ ) ควบคุมร้านอาหารในมหาวิทยาลัยฯ ให้สะอาดถูกหลักโภชนาการและราคาถูก ( $\bar{x}=3.11$ )

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการวิเคราะห์ปัจจัยด้านสวัสดิการของบุคลากรมหาวิทยาลัยฯ ด้านเศรษฐกิจ

ปัจจัยด้านสวัสดิการ	การประเมิน		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1.การจัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ค่ารักษาพยาบาล ค่าฌาปนกิจศพ ที่เหมาะสม	3.11	0.96	ปานกลาง
2.การให้บริการรถรับส่งในการปฏิบัติงาน	2.97	0.97	ปานกลาง
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.87</b>	<b>0.77</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตาราง 10 พบว่าปัจจัยด้านสวัสดิการของบุคลากรมหาวิทยาลัยฯ ด้านเศรษฐกิจมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.87$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยที่อยู่ในระดับปานกลางมี 2 ด้าน ได้แก่ การจัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ค่ารักษาพยาบาล ค่าฌาปนกิจศพที่เหมาะสม ( $\bar{x}=3.11$ ) การให้บริการรถรับส่งในการปฏิบัติงาน ( $\bar{x}=2.97$ )

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการวิเคราะห์ปัจจัยด้านสวัสดิการของบุคลากรมหาวิทยาลัยฯ ด้านสังคม

ปัจจัยด้านสวัสดิการ	การประเมิน		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1.การจัดทัศนศึกษาประจำปี	2.47	1.12	น้อย
2.การจัดกิจกรรมกีฬา ดนตรี งานสังสรรค์ เพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน ภายในมหาวิทยาลัยฯ	2.92	0.99	ปานกลาง
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>2.69</b>	<b>1.05</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตาราง 11 พบว่าปัจจัยด้านสวัสดิการของบุคลากรมหาวิทยาลัย ด้านสังคม มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x}=2.69$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การจัดกิจกรรมกีฬา ดนตรี งานสังสรรค์ เพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย ( $\bar{x}=2.92$ ) ส่วนปัจจัยที่อยู่ในระดับน้อย ได้แก่ การจัดทัศนศึกษา ประจำปี ( $\bar{x}=2.47$ )

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการวิเคราะห์ปัจจัยด้านสวัสดิการของบุคลากรมหาวิทยาลัย ด้านการศึกษา

ปัจจัยด้านสวัสดิการ	การประเมิน		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1.ส่งเสริมให้ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อบุคลากรทั้งในและนอกเวลา	3.18	0.98	ปานกลาง
2.จัดให้มีการฝึกอบรมและสัมมนาตามความเหมาะสมของงาน	3.25	0.90	ปานกลาง
3.การให้โอกาสสนับสนุนด้านการศึกษาต่อให้กับบุตรพนักงาน	3.03	1.02	ปานกลาง
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.15</b>	<b>0.96</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตาราง 12 พบว่าปัจจัยด้านสวัสดิการของบุคลากรมหาวิทยาลัย ด้านการศึกษา มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x}=3.15$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยที่อยู่ในระดับปานกลางมี 3 ด้าน ได้แก่ จัดให้มีการฝึกอบรมและสัมมนาตามความเหมาะสมของงาน ( $\bar{x}=3.25$ ) ส่งเสริมให้ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อบุคลากรทั้งในและนอกเวลา ( $\bar{x}=3.18$ ) และการให้โอกาสสนับสนุนด้านการศึกษาต่อให้กับบุตรพนักงาน ( $\bar{x}=3.03$ )

### ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ตาราง 13-16 ตารางความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร การวิเคราะห์ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัย จำแนกตามความศรัทธาต่อองค์กร ความทุ่มเทเพื่อองค์กรความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยแสดงเป็นค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการประเมินผลปรากฏดังตาราง

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการวิเคราะห์ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัย โดยภาพรวม

ปัจจัยด้านสวัสดิการ	การประเมิน		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1.ความศรัทธาต่อองค์กร	3.73	0.84	มาก
2.ความทุ่มเทเพื่อองค์กร	4.03	0.72	มาก
3.ความจงรักภักดีต่อองค์กร	4.03	0.88	มาก
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.94</b>	<b>0.82</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 13 พบว่าปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัย โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.94$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าปัจจัยที่อยู่ในระดับมากมี 3 ด้าน ได้แก่ ความทุ่มเทเพื่อองค์กรและความจงรักภักดีต่อองค์กร ( $\bar{x}=4.03$ ) และความศรัทธาต่อองค์กร ( $\bar{x}=3.73$ )

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการวิเคราะห์ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัย ด้านความศรัทธาต่อองค์กร

ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร	การประเมิน		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1.ท่านพอใจที่ได้ใช้ชีวิตการทำงานในมหาวิทยาลัยพะเยา	3.83	0.89	มาก
2.องค์กรของท่านวางนโยบายและเป้าหมายไว้อย่างเหมาะสม	3.55	0.87	มาก
3.ปัญหาขององค์กรเสมือนหนึ่งเป็นปัญหาของท่านที่ต้องช่วยกันแก้ไข	3.81	0.76	มาก
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.73</b>	<b>0.84</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 14 พบว่าปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยด้านความศรัทธาต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.73$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าปัจจัยที่อยู่ในระดับมากมี 3 ด้าน ได้แก่ ผู้ตอบแบบสอบถามพอใจที่ได้ใช้ชีวิตการทำงานใน

มหาวิทยาลัยพะเยา ( $\bar{x}=3.83$ ) ปัญหาขององค์กรเสมือนหนึ่งเป็นปัญหาของบุคลากรที่ต้องช่วยกันแก้ไข ( $\bar{x}=3.81$ ) และองค์กรของบุคลากรวางนโยบายและเป้าหมายไว้อย่างเหมาะสม ( $\bar{x}=3.55$ )

**ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการวิเคราะห์ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัย ด้านความทุ่มเทเพื่อองค์กร**

ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร	การประเมิน		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านใช้ความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานอย่างเต็มที่	4.05	0.66	มาก
2. ท่านยินดีทำงานเกินเวลาให้กับองค์กร เพราะเห็นว่าคุ้มค่าที่ทุ่มเทให้	3.95	0.79	มาก
3. ท่านพร้อมจะทำงานหนัก เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร	4.11	0.71	มาก
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>4.03</b>	<b>0.72</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 15 พบว่าปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัย ด้านความทุ่มเทเพื่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=4.03$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยที่อยู่ในระดับมากมี 3 ด้าน ได้แก่ ผู้ตอบแบบสอบถามพร้อมจะทำงานหนักเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร ( $\bar{x}=4.11$ ) ผู้ตอบแบบสอบถามใช้ความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานอย่างเต็มที่ ( $\bar{x}=4.05$ ) ผู้ตอบแบบสอบถามยินดีทำงานเกินเวลาให้กับองค์กร เพราะเห็นว่าคุ้มค่าที่ทุ่มเทให้ ( $\bar{x}=3.95$ )

**ตาราง 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการวิเคราะห์ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัย ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร**

ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร	การประเมิน		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านมีความภูมิใจและยินดีที่จะบอกผู้อื่นว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร	4.24	0.73	มากที่สุด

ตาราง 16 (ต่อ)

ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร	การประเมิน		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
2. ท่านรู้สึกอยากทำงานกับองค์กรในระยะยาวโดยไม่มีแผนที่จะย้ายที่ทำงาน	3.91	0.99	มาก
3. ท่านคิดว่าจะทำงานกับองค์กรไปจนกว่าจะเกษียณอายุ	3.82	1.04	มาก
4. หากองค์กรประสบความสำเร็จ ท่านจะรู้สึกภูมิใจที่ท่านได้เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์กร	4.18	0.78	มาก
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>4.03</b>	<b>0.88</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 16 พบว่าปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัย ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=4.03$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยที่อยู่ในระดับมากที่สุดมี 1 ด้าน ได้แก่ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความภูมิใจและยินดีที่จะบอกผู้อื่นว่าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานขององค์กร ( $\bar{x}=4.24$ ) ปัจจัยที่อยู่ในระดับมากมี 3 ด้าน ได้แก่ หากองค์กรประสบความสำเร็จ ผู้ตอบแบบสอบถามจะรู้สึกภูมิใจที่ผู้ตอบแบบสอบถามได้เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์กร ( $\bar{x}=4.18$ ) ผู้ตอบแบบสอบถามรู้สึกอยากทำงานกับองค์กรในระยะยาวโดยไม่มีแผนที่จะย้ายที่ทำงาน ( $\bar{x}=3.91$ ) และผู้ตอบแบบสอบถามคิดว่าจะทำงานกับองค์กรไปจนกว่าจะเกษียณอายุ ( $\bar{x}=3.82$ )

#### การทดสอบสมมติฐาน

เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ปัจจัยด้านสวัสดิการและรูปแบบความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

ตาราง 17 แสดงค่าความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านสุขอนามัยกับความผูกพันทั้ง 3 รูปแบบ

ปัจจัยด้านสวัสดิการ	รูปแบบความผูกพัน	ค่า r	p-value	การแปลความหมาย
ด้านสุขอนามัย	1. ความศรัทธาต่อองค์กร	0.051	0.415	ไม่มีความสัมพันธ์



ตาราง 17 (ต่อ)

ปัจจัยด้าน สวัสดิการ	รูปแบบความผูกพัน	ค่า r	p-value	การแปล ความหมาย
ด้านสุขอนามัย	2.ความทุ่มเทเพื่อองค์กร	0.006	0.925	ไม่มีความสัมพันธ์
	3.ความจงรักภักดีต่อ องค์กร	0.067	0.290	ไม่มีความสัมพันธ์

#### การแปลผล

จากตาราง 17 จะเห็นได้ว่าค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.051 ค่า Sig เท่ากับ 0.415 โดยสหสัมพันธ์ของตัวเองจะเท่ากับ 1 เสมอ ในที่นี้ความน่าจะเป็นแบบสองทางที่คำนวณได้เท่ากับ 0.415 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านสุขอนามัยและรูปแบบความผูกพันด้านความศรัทธาต่อองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กัน ค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.006 ค่า Sig เท่ากับ 0.925 โดยสหสัมพันธ์ของตัวเองจะเท่ากับ 1 เสมอ ในที่นี้ความน่าจะเป็นแบบสองทางที่คำนวณได้เท่ากับ 0.925 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านสุขอนามัยและรูปแบบความผูกพันด้านความทุ่มเทเพื่อองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กัน ค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.067 ค่า Sig เท่ากับ 0.290 โดยสหสัมพันธ์ของตัวเองจะเท่ากับ 1 เสมอ ในที่นี้ความน่าจะเป็นแบบสองทางที่คำนวณได้เท่ากับ 0.290 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านสุขอนามัยและรูปแบบความผูกพันด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กัน

ตาราง 18 แสดงค่าความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านเศรษฐกิจกับความผูกพันทั้ง 3 รูปแบบ

ปัจจัยด้าน สวัสดิการ	รูปแบบความผูกพัน	ค่า r	p-value	การแปล ความหมาย
ด้านเศรษฐกิจ	1.ความศรัทธาต่อองค์กร	0.069	0.269	ไม่มีความสัมพันธ์
	2.ความทุ่มเทเพื่อองค์กร	0.025	0.687	ไม่มีความสัมพันธ์
	3.ความจงรักภักดีต่อ องค์กร	0.039	0.539	ไม่มีความสัมพันธ์

#### การแปลผล

จากตาราง 18 จะเห็นได้ว่าค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.069 ค่า Sig เท่ากับ 0.269 โดยสหสัมพันธ์ของตัวเองจะเท่ากับ 1 เสมอ ในที่นี้ความน่าจะเป็นแบบสองทางที่คำนวณได้

เท่ากับ 0.269 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านเศรษฐกิจและรูปแบบความผูกพันด้านความศรัทธาต่อองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กัน ค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.025 ค่า Sig เท่ากับ 0.687 โดยสหสัมพันธ์ของตัวแปรเองจะเท่ากับ 1 เสมอ ในที่นี้ความน่าจะเป็นแบบสองทางที่คำนวณได้เท่ากับ 0.687 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านเศรษฐกิจและรูปแบบความผูกพันด้านความทุ่มเทเพื่อองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กัน ค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.039 ค่า Sig เท่ากับ 0.539 โดยสหสัมพันธ์ของตัวแปรเองจะเท่ากับ 1 เสมอ ในที่นี้ความน่าจะเป็นแบบสองทางที่คำนวณได้เท่ากับ 0.539 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านเศรษฐกิจและรูปแบบความผูกพันด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กัน

ตาราง 19 แสดงค่าความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านสังคมกับความผูกพันทั้ง 3 รูปแบบ

ปัจจัยด้าน สวัสดิการ	รูปแบบความผูกพัน	ค่า r	p-value	การแปล ความหมาย
ด้านสังคม	1.ความศรัทธาต่อองค์กร	0.041	0.515	ไม่มีความสัมพันธ์
	2.ความทุ่มเทเพื่อองค์กร	0.033	0.598	ไม่มีความสัมพันธ์
	3.ความจงรักภักดีต่อ องค์กร	0.039	0.536	ไม่มีความสัมพันธ์

#### การแปลผล

จากตาราง 19 จะเห็นได้ว่าค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.041 ค่า Sig เท่ากับ 0.515 โดยสหสัมพันธ์ของตัวแปรเองจะเท่ากับ 1 เสมอ ในที่นี้ความน่าจะเป็นแบบสองทางที่คำนวณได้เท่ากับ 0.515 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านสังคมและรูปแบบความผูกพันด้านความศรัทธาต่อองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กัน ค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.033 ค่า Sig เท่ากับ 0.598 โดยสหสัมพันธ์ของตัวแปรเองจะเท่ากับ 1 เสมอ ในที่นี้ความน่าจะเป็นแบบสองทางที่คำนวณได้เท่ากับ 0.598 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านสังคมและรูปแบบความผูกพันด้านความทุ่มเทเพื่อองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กัน ค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.039 ค่า Sig เท่ากับ 0.536 โดยสหสัมพันธ์ของตัวแปรเองจะเท่ากับ 1 เสมอ ในที่นี้ความน่าจะเป็นแบบสองทางที่คำนวณได้เท่ากับ 0.536 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านสังคมและรูปแบบความผูกพันด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กัน

ตาราง 20 แสดงค่าความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านการศึกษากับความผูกพันทั้ง 3 รูปแบบ

ปัจจัยด้าน สวัสดิการ	รูปแบบความผูกพัน	ค่า r	p-value	การแปล ความหมาย
ด้านการศึกษา	1.ความศรัทธาต่อองค์กร	0.019	0.763	ไม่มีความสัมพันธ์
	2.ความทุ่มเทเพื่อองค์กร	0.018	0.773	ไม่มีความสัมพันธ์
	3.ความจงรักภักดีต่อ องค์กร	0.005	0.939	ไม่มีความสัมพันธ์

#### การแปลผล

จากตาราง 20 จะเห็นได้ว่าค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.019 ค่า Sig เท่ากับ 0.763 โดยสหสัมพันธ์ของตัวเองจะเท่ากับ 1 เสมอ ในที่นี้ความน่าจะเป็นแบบสองทางที่คำนวณได้เท่ากับ 0.763 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านการศึกษาและรูปแบบความผูกพันด้านความศรัทธาต่อองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กัน ค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.018 ค่า Sig เท่ากับ 0.773 โดยสหสัมพันธ์ของตัวเองจะเท่ากับ 1 เสมอ ในที่นี้ความน่าจะเป็นแบบสองทางที่คำนวณได้เท่ากับ 0.773 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านการศึกษาและรูปแบบความผูกพันด้านความทุ่มเทเพื่อองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กัน ค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.005 ค่า Sig เท่ากับ 0.939 โดยสหสัมพันธ์ของตัวเองจะเท่ากับ 1 เสมอ ในที่นี้ความน่าจะเป็นแบบสองทางที่คำนวณได้เท่ากับ 0.939 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านการศึกษาและรูปแบบความผูกพันด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กัน

จากตารางได้แสดงให้เห็นว่าปัจจัยด้านสวัสดิการทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านสุขอนามัย ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับรูปแบบความผูกพันทั้ง 3 รูปแบบ คือ ความศรัทธาต่อองค์กร ความทุ่มเทเพื่อองค์กร และความจงรักภักดีต่อองค์กร

#### ข้อเสนอแนะ

จากการประมวลข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของการตอบแบบสอบถามปลายเปิด (Open Ended) ผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อคิดเห็นและเสนอแนะเพิ่มเติม สรุปได้ดังนี้

1. สวัสดิการด้านอำนวยความสะดวก ควรมีการจัดสวัสดิการด้านอำนวยความสะดวกแก่บุคลากร เช่น

- ที่จอดรถในร่ม
- ร้านอาหารที่จำหน่ายสินค้าหลากหลาย
- รถรับ-ส่ง เจ้าหน้าที่

- ที่พักอาศัยสำหรับเจ้าหน้าที่
2. สวัสดิการด้านค่าตอบแทน ควรมีการจัดสวัสดิการด้านค่าตอบแทน เช่น
    - มีความประสงค์ให้มหาวิทยาลัยพะเยามี กบข. เหมือนข้าราชการ
    - ขึ้นเงินเดือนให้เท่ากับหน่วยงานราชการ
    - มีความประสงค์ให้มหาวิทยาลัยพะเยามีกองทุนสำหรับบุคลากรเพื่อดำเนินการ กู้ยืมเงินจากมหาวิทยาลัย
    - เพิ่มค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าโอที และเงินโบนัสตอนสิ้นปี
    - มีความประสงค์ให้มหาวิทยาลัยพะเยายกเลิกประกันสังคมและปรับมาใช้ สวัสดิการที่มั่นคงแทนประกันสังคม เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เป็นต้น
  3. สวัสดิการด้านการพัฒนา ควรมีการจัดสวัสดิการด้านการพัฒนาความรู้ต่อบุคลากร ดังต่อไปนี้
    - จัดทุนเรียนดี ให้แก่ บุตรบุคลากร
    - มอบทุนเรียนฟรี ให้แก่ ลูกจ้างชั่วคราว
  4. สวัสดิการด้านครอบครัว ควรมีการจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้างชั่วคราวให้สามารถ
    - เบิกค่าเล่าเรียนบุตรได้
    - ควรมีการคุ้มครองเรื่องประกันภัยส่วนบุคคลสำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา
  5. สวัสดิการด้านการดูงานและทัศนศึกษา ควรมีการจัดสวัสดิการในการศึกษาดูงาน และทัศนศึกษาต่างจังหวัด เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และนำมาพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยาได้

## บทที่ 5

### บทสรุป

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านสวัสดิการที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ เพื่อศึกษาปัจจัยด้านสวัสดิการที่มีผลกับความผูกพัน และต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา และเพื่อศึกษารูปแบบความผูกพันของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยาที่เกิดจากปัจจัยด้านสวัสดิการ

จากวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยได้กำหนดรูปแบบในการดำเนินการวิจัยด้วยวิธีการวิจัยเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าความถี่(f) ค่าร้อยละ(%) ค่าเฉลี่ย( $\bar{x}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.)และค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน โดยทำการแจกแบบสอบถามประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา โดยเฉพาะผู้ที่มีความเกี่ยวข้องกับสายการปฏิบัติงาน จำนวน 1,212 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารระดับกลาง (คณบดีและผู้อำนวยการ) จำนวน 16 คน บุคลากรสายวิชาการ จำนวน 623 คน และบุคลากรสายบริการ จำนวน 573 คน โดยการใช้สูตรในการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (จินดา ขลิบทอง, 2544 : 20 : อ้างอิงจาก Yamane. Statistics : An Introduction Analysis. 1973 : 883) ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาขอให้มีความคลาดเคลื่อนร้อยละ 0.05 จึงได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ทั้งสิ้น 301 คน

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำข้อมูลทุกประเภทจากข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้นำมาวิเคราะห์เนื้อหาสาระตามองค์ประกอบสำคัญของความมีระเบียบในการวิเคราะห์ การตีความการจัดแบ่งหมวดหมู่ โดยอิงหลักเกณฑ์จากแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นสำคัญ โดยการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ด้านสุขภาพอนามัย ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการศึกษา ด้านความศรัทธา ด้านความทุ่มเท และด้านความจงรักภักดี แล้วนำผลการศึกษามาวิเคราะห์และประมวลเข้าด้วยกันกับข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นแนวทางในด้านสวัสดิการที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา ดังสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และการให้ข้อเสนอแนะของบุคลากรมหาวิทยาลัยฯ ตามลำดับต่อไปนี้

### สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ เพื่อศึกษาปัจจัยด้านสวัสดิการที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยาและเพื่อศึกษารูปแบบความผูกพันของบุคลากร

มหาวิทยาลัยพะเยาที่เกิดจากปัจจัยด้านสวัสดิการ โดยมีข้อสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ตามผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั้ง 3 ตอน ดังนี้

### ตอนที่ 1 สรุปการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 64.7 เป็นเพศชาย จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 35.3 อายุ 21-30 ปี จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 48.2 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 116 คน ส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งลูกจ้าง จำนวน 81 คน มีสถานภาพโสด จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 68.3 อายุงานน้อยกว่า 2 ปี จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 40.4 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่ระบุชื่อตำแหน่ง รวมทั้งสิ้น 108 คน อยู่ในระดับเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 44 คน

### ตอนที่ 2 สรุปความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการ พบว่า

ปัจจัยด้านสวัสดิการของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x}=3.03$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยที่อยู่ในระดับปานกลาง มี 4 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพอนามัย ( $\bar{x}=3.22$ ) ด้านเศรษฐกิจ ( $\bar{x}=3.04$ ) ด้านสังคม ( $\bar{x}=0.69$ ) ด้านการศึกษา ( $\bar{x}=3.15$ ) ปัจจัยด้านสวัสดิการของบุคลากรมหาวิทยาลัย ด้านสุขภาพอนามัย มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x}=3.22$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยที่อยู่ในระดับปานกลาง มี 2 ด้าน ได้แก่ การให้บริการตรวจสุขภาพจากแพทย์ประจำปี มีศูนย์แพทย์ให้บริการเพื่อเพิ่มความสะดวกแก่บุคลากร ( $\bar{x}=3.33$ ) ควบคุมร้านอาหารในมหาวิทยาลัยฯ ให้สะอาดถูกหลักโภชนาการและราคาถูก ( $\bar{x}=3.11$ ) ปัจจัยด้านสวัสดิการของบุคลากรมหาวิทยาลัย ด้านเศรษฐกิจ มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.87$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยที่อยู่ในระดับปานกลางมี 2 ด้าน ได้แก่ การจัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ค่ารักษาพยาบาล ค่าฌาปนกิจศพที่เหมาะสม ( $\bar{x}=3.11$ ) การให้บริการรถรับส่งในการปฏิบัติงาน ( $\bar{x}=2.97$ ) ปัจจัยด้านสวัสดิการของบุคลากรมหาวิทยาลัย ด้านสังคมมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x}=2.69$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การจัดกิจกรรมกีฬา ดนตรี งานสังสรรค์ เพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยฯ ( $\bar{x}=2.92$ ) ส่วนปัจจัยที่อยู่ในระดับน้อย ได้แก่ การจัดทัศนจรประจำปี ( $\bar{x}=2.47$ ) ปัจจัยด้านสวัสดิการของบุคลากรมหาวิทยาลัย ด้านการศึกษามีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x}=3.15$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยที่อยู่ในระดับปานกลางมี 3 ด้าน ได้แก่ จัดให้มีการฝึกอบรมและสัมมนาตามความเหมาะสมของงาน ( $\bar{x}=3.25$ ) ส่งเสริมให้ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อบุคลากรทั้งในและนอกเวลา ( $\bar{x}=3.18$ ) และการให้โอกาสสนับสนุนด้านการศึกษาต่อให้กับบุตรพนักงาน ( $\bar{x}=3.03$ )



### ตอนที่ 3 สรุปความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า

ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.94$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าปัจจัยที่อยู่ในระดับมากมี 3 ด้าน ได้แก่ ความทุ่มเทเพื่อองค์กร, ความจงรักภักดีต่อองค์กร ( $\bar{x}=4.03$ ) และความศรัทธาต่อองค์กร ( $\bar{x}=3.73$ ) ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยด้านความศรัทธาต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.73$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยที่อยู่ในระดับมากมี 3 ด้าน ได้แก่ ผู้ตอบแบบสอบถามพอใจที่ได้ใช้ชีวิตการทำงานในมหาวิทยาลัยพะเยา ( $\bar{x}=3.83$ ) ปัญหาขององค์กรเสมือนหนึ่งเป็นปัญหาของบุคลากรที่ต้องช่วยกันแก้ไข ( $\bar{x}=3.81$ ) และ องค์กรของบุคลากรวางนโยบายและเป้าหมายไว้อย่างเหมาะสม ( $\bar{x}=3.55$ ) ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัย ด้านความทุ่มเทเพื่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=4.03$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยที่อยู่ในระดับมากมี 3 ด้าน ได้แก่ ผู้ตอบแบบสอบถามพร้อมจะทำงานหนักเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร ( $\bar{x}=4.11$ ) ผู้ตอบแบบสอบถามใช้ความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานอย่างเต็มที่ ( $\bar{x}=4.05$ ) ผู้ตอบแบบสอบถามยินดีทำงานเกินเวลาให้กับองค์กรเพราะเห็นว่าคุ้มค่าที่ทุ่มเทให้และ ( $\bar{x}=3.95$ ) ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัย ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=4.03$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยที่อยู่ในระดับมากที่สุดมี 1 ด้าน ได้แก่ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความภูมิใจและยินดีที่จะบอกผู้อื่นว่าบุคลากรเป็นพนักงานขององค์กร ( $\bar{x}=4.24$ ) ปัจจัยที่อยู่ในระดับมากมี 3 ด้าน ได้แก่ หากองค์กรประสบความสำเร็จ ผู้ตอบแบบสอบถามจะรู้สึกภูมิใจที่ทำงานได้เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์กร ( $\bar{x}=4.18$ ) ผู้ตอบแบบสอบถามรู้สึกอยากทำงานกับองค์กรในระยะยาวโดยไม่มีแผนที่จะย้ายที่ทำงาน ( $\bar{x}=3.91$ ) และผู้ตอบแบบสอบถามคิดว่า จะทำงานกับองค์กรไปจนกว่าจะเกษียณอายุ ( $\bar{x}=3.82$ )

### อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาวิเคราะห์เพื่อการตอบคำถามการวิจัย 3 ตอน ให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้ ภายใต้ขอบเขตการวิจัยตามแนวทางของกรอบแนวคิดการวิจัยที่ได้กำหนด โดยสามารถนำเสนอการอภิปรายผลตามลำดับดังต่อไปนี้

#### ตอนที่ 1 การอภิปรายผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากสรุปผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 21-30 ปี ระดับการศึกษาอยู่ที่ระดับปริญญาตรี มีสถานภาพโสด อายุการทำงาน

น้อยกว่า 2 ปี เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่ระบุชื่อตำแหน่งงาน และส่วนใหญ่มีเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท

## ตอนที่ 2 การอภิปรายความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการ

จากสรุปผลการวิจัยพบว่า การวิเคราะห์ปัจจัยด้านสวัสดิการของบุคลากรมหาวิทยาลัยฯ นำมาอภิปรายได้ดังนี้

**1. ด้านสุขภาพอนามัย** ได้ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง พบว่า ปัจจัยที่อยู่ในระดับปานกลางมี 2 ด้าน ได้แก่ การให้บริการตรวจสุขภาพจากแพทย์ประจำปี มีศูนย์แพทย์ให้บริการเพื่อเพิ่มความสะดวกแก่บุคลากร และควบคุมร้านอาหารในมหาวิทยาลัยฯ ให้สะอาดถูกหลักโภชนาการและราคาถูก เมื่อค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานใกล้เคียงกับ 1 แสดงว่าผลที่ได้บุคลากรส่วนใหญ่ตอบแบบสอบถามใกล้เคียงกับค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในระดับปานกลางการกระจายของข้อมูลใกล้เคียงกับการแจกแจงของคะแนนมาตรฐานเหมือนการแจกแจงของคะแนนดิบ จึงทำให้ผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันในสวัสดิการเกี่ยวกับด้านสุขภาพอนามัยอยู่ในระดับปานกลาง

**2. ด้านเศรษฐกิจ** ได้ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง พบว่า ปัจจัยที่อยู่ในระดับปานกลางมี 2 ด้าน ได้แก่ การจัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ค่ารักษาพยาบาล ค่าฌาปนกิจศพ การให้บริการรถรับส่งในการปฏิบัติงาน เมื่อค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานใกล้เคียงกับ 1 แสดงว่าผลที่ได้บุคลากรส่วนใหญ่ตอบแบบสอบถามใกล้เคียงกับค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในระดับปานกลางการกระจายของข้อมูลใกล้เคียงกับการแจกแจงของคะแนนมาตรฐานเหมือนการแจกแจงของคะแนนดิบ จึงทำให้ผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันในสวัสดิการเกี่ยวกับด้านเศรษฐกิจอยู่ในระดับปานกลาง

**3. ด้านสังคม** ได้ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง พบว่า ปัจจัยที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การจัดกิจกรรมกีฬา ดนตรี งานสังสรรค์ เพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยฯ และปัจจัยที่อยู่ในระดับน้อย ได้แก่ การจัดทัศนajaraประจำปี เมื่อทดสอบค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานได้ออกมาเท่ากับ 1 จึงทำให้สามารถนำค่าเฉลี่ยที่ได้มาเปรียบเทียบกับได้ทันที ผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันในสวัสดิการเกี่ยวกับด้านสังคมอยู่ในระดับปานกลาง

**4. ด้านการศึกษา** ได้ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง พบว่า ปัจจัยที่อยู่ในระดับปานกลางมี 3 ด้าน ได้แก่ จัดให้มีการฝึกอบรมและสัมมนาตามความเหมาะสมของงาน ส่งเสริมให้ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อบุคลากรทั้งในและนอกเวลา และการให้โอกาสสนับสนุนด้านการศึกษาต่อให้กับบุตรพนักงาน เมื่อค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานใกล้เคียงกับ 1 แสดงว่า



ผลที่ได้บุคลากรส่วนใหญ่ตอบแบบสอบถามใกล้เคียงกับค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในระดับปานกลางการกระจายของข้อมูลใกล้เคียงกับการแจกแจงของคะแนนมาตรฐานเหมือนการแจกแจงของคะแนนดิบ จึงทำให้ผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันในสวัสดิการเกี่ยวกับด้านการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

### ตอนที่ 3 การอภิปรายความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

จากสรุปผลการวิจัยพบว่า การวิเคราะห์ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยฯ จำแนกตามความศรัทธาต่อองค์กร ความทุ่มเทเพื่อองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร นำมาอภิปรายได้ดังนี้

1. **ความศรัทธาต่อองค์กร** ได้ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า ปัจจัยที่อยู่ในระดับมากมี 3 ด้าน ได้แก่ ผู้ตอบแบบสอบถามพอใจที่ได้ใช้ชีวิตการทำงานในมหาวิทยาลัยพะเยา ปัญหาขององค์กรเสมือนหนึ่งเป็นปัญหาของบุคลากรที่ต้องช่วยกันแก้ไข และองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามวางนโยบายและเป้าหมายไว้อย่างเหมาะสม เมื่อค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานใกล้เคียงกับ 1 แสดงว่าผลที่ได้บุคลากรส่วนใหญ่ตอบแบบสอบถามใกล้เคียงกับค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในระดับมาก การกระจายของข้อมูลใกล้เคียงกับการแจกแจงของคะแนนมาตรฐานเหมือนการแจกแจงของคะแนนดิบ จึงทำให้ผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กรเกี่ยวกับด้านความศรัทธาต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

2. **ความทุ่มเทเพื่อองค์กร** ได้ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า ปัจจัยที่อยู่ในระดับมากมี 3 ด้าน ได้แก่ ผู้ตอบแบบสอบถามพร้อมจะทำงานหนักเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามใช้ความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานอย่างเต็มที่ ผู้ตอบแบบสอบถามยินดีทำงานเกินเวลาให้กับองค์กร เพราะเห็นว่าคุ้มค่าที่ทุ่มเทให้ เมื่อค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานใกล้เคียงกับ 1 แสดงว่าผลที่ได้บุคลากรส่วนใหญ่ตอบแบบสอบถามใกล้เคียงกับค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในระดับมาก การกระจายของข้อมูลใกล้เคียงกับการแจกแจงของคะแนนมาตรฐานเหมือนการแจกแจงของคะแนนดิบ จึงทำให้ผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กรเกี่ยวกับด้านความทุ่มเทเพื่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

3. **ความจงรักภักดีต่อองค์กร** ได้ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า ปัจจัยที่อยู่ในระดับมากที่สุดมี 1 ด้าน ได้แก่ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความภูมิใจและยินดีที่จะบอกผู้อื่นว่าบุคลากรเป็นพนักงานขององค์กร ปัจจัยที่อยู่ในระดับมากมี 3 ด้าน ได้แก่ หากองค์กรประสบความสำเร็จ ผู้ตอบแบบสอบถามจะรู้สึกภูมิใจที่ทำงานได้เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามรู้สึกอยากทำงานกับองค์กรในระยะยาวโดยไม่มีแผนที่จะย้ายที่ทำงาน และผู้ตอบแบบสอบถามคิดว่า จะทำงานกับองค์กรไปจนกว่าจะเกษียณอายุ เมื่อค่าส่วนเบี่ยงเบน

มาตรฐานใกล้เคียงกับ 1 แสดงว่าผลที่ได้บุคคลากรส่วนใหญ่ตอบแบบสอบถามใกล้เคียงกับค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในระดับมาก การกระจายของข้อมูลใกล้เคียงกับการแจกแจงของคะแนนมาตรฐานเหมือนการแจกแจงของคะแนนดิบ จึงทำให้ผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กรเกี่ยวกับด้านความความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

จากการอภิปรายข้างต้นสรุปได้ว่า เมื่อพิจารณาแยกส่วนกัน พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสวัสดิการในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบความผูกพันในภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อหาค่าความสัมพันธ์แล้วพบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กัน ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ความผูกพันที่เกิดขึ้นของบุคลากรไม่ได้เป็นผลมาจากปัจจัยด้านสวัสดิการ ซึ่งขัดแย้งกับทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร มีนักวิชาการผู้สนใจศึกษาค้นคว้าและสร้างขึ้นมากมายหลายทฤษฎีด้วยกัน ในจำนวนนี้ทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับนับถือมากที่สุดทฤษฎีหนึ่งคือ ทฤษฎีแคนเตอร์และคาน (Kanter & Kan, 1966 : pp 362) ซึ่งได้ชี้ให้เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความเต็มใจที่บุคคลยินดีที่จะทุ่มเทกำลังกายและความจงรักภักดีให้แก่ระบบสังคมที่เขาเป็นสมาชิกอยู่ ดังนั้นการนำทฤษฎีของแคนเตอร์และคาน (Kanter & Kan, 1966 : pp 362) ไปประยุกต์ใช้นั้นต้อง ผู้ปฏิบัติงานซึ่งเกี่ยวข้องระหว่างเอกลักษณ์ของเขากับองค์กรที่เขาอยู่ผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะตั้งใจทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ ความไม่เต็มใจที่จะออกจากองค์กรไป ไม่ว่าจะองค์กรใหม่จะเพิ่มเงินเดือน รายได้หรือความเป็นอิสระทางอาชีพหรืออื่นๆ นอกจากจะช่วยสร้างความผูกพันต่อองค์กรในการปฏิบัติงานแล้ว ยังเป็นตัวช่วยให้ปัจจัยกระตุ้นมีพลังแรงขึ้นด้วยและถ้าหากพิจารณาถึงทฤษฎีความผูกพันทั้งแนวคิดปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลให้งานมีความพอใจในการทำงานดังกล่าวมาแล้วนั้น จะเห็นได้ว่าแรงจูงใจหรือการใช้ปัจจัยในลักษณะที่เป็นรูปธรรม ได้แก่ การตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกาย การให้ผลตอบแทนในรูปแบบเงินเดือนค่าจ้าง เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และผลประโยชน์ต่างๆ ส่วนลักษณะนามธรรม เช่น การตอบสนองความต้องการยกย่องนับถือ การยอมรับความสำเร็จในงานที่ทำการให้ความเป็นมิตร และความผูกพันแก่ผู้ปฏิบัติงาน เป็นต้น ซึ่งสำหรับผู้บริหารแล้ว สิ่งเหล่านี้มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจำเป็น จะต้องพิจารณาจัดปัจจัยต่างๆ ดังกล่าวให้เหมาะสมและสอดคล้องกับบุคลากรในองค์กรซึ่งมีความแตกต่างกัน เพื่อจูงใจและโน้มน้าวจิตใจของบุคลากรให้ประสานสามัคคีร่วมมือ ร่วมใจ ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ อันก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรมากที่สุด

## ข้อเสนอแนะอื่นๆ

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการประมวลข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของการตอบแบบสอบถามปลายเปิด (Open Ended) ผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม สรุปได้ดังนี้

1. สวัสดิการด้านอำนวยความสะดวก ควรมีการจัดสวัสดิการด้านอำนวยความสะดวกแก่บุคลากร เช่น

- ที่จอดรถในร่ม
- ร้านอาหารที่จำหน่ายสินค้าหลากหลาย
- รถรับ-ส่ง เจ้าหน้าที่
- ที่พักอาศัยสำหรับเจ้าหน้าที่

2. สวัสดิการด้านค่าตอบแทน ควรมีการจัดสวัสดิการด้านค่าตอบแทน เช่น

- มีความประสงค์ให้มหาวิทยาลัยพะเยามี กบข. เหมือนข้าราชการ
- ขึ้นเงินเดือนให้เท่ากับหน่วยงานราชการ
- มีความประสงค์ให้มหาวิทยาลัยพะเยามีกองทุนสำหรับบุคลากรเพื่อดำเนินการกู้ยืมเงินจากมหาวิทยาลัย
- เพิ่มค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าโอที และเงินโบนัสตอนสิ้นปี
- มีความประสงค์ให้มหาวิทยาลัยพะเยายกเลิกประกันสังคมและปรับมาใช้สวัสดิการที่มั่นคงแทนประกันสังคม เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เป็นต้น

3. สวัสดิการด้านการพัฒนา ควรมีการจัดสวัสดิการด้านการพัฒนาความรู้ต่อบุคลากร ดังต่อไปนี้

- จัดทุนเรียนดี ให้แก่ บุตรบุคลากร
- มอบทุนเรียนฟรี ให้แก่ ลูกจ้างชั่วคราว

4. สวัสดิการด้านครอบครัว ควรมีการจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้างชั่วคราวให้สามารถ

- เบิกค่าเล่าเรียนบุตรได้
- ควรมีการคุ้มครองเรื่องประกันภัยส่วนบุคคลสำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา

5. สวัสดิการด้านการดูงานและทัศนศึกษา ควรมีการจัดสวัสดิการในการศึกษาดูงานและทัศนศึกษาต่างจังหวัด เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และนำมาพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยาได้

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาเฉพาะกลุ่มที่มีอายุในช่วง 21-30 ปีและมีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 2 ปี ทั้งนี้เนื่องจากบุคคลในกลุ่มดังกล่าวน่าจะมีความมุ่งมั่นในระดับสูง

ซึ่งอาจสามารถหาตัวพยากรณ์ที่ดีที่สามารถทำให้บุคคลนั้นอยู่ในองค์กรได้ยาวนาน

2. ควรทำการศึกษาวิจัยในประเด็นเดียวกันเปรียบเทียบกับหน่วยงานราชการอื่นๆ ที่อยู่ในสังกัดกระทรวงศึกษา เพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยาให้เหมาะสมต่อไปในอนาคต

3. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมจากปัจจัยตัวอื่น นอกเหนือจากปัจจัยทั้ง 4 ด้าน เช่น สวัสดิการด้านอำนาจความสะดวก สวัสดิการด้านค่าตอบแทน สวัสดิการด้านการพัฒนา สวัสดิการด้านครอบครัว สวัสดิการด้านการดูงานและทัศนศึกษา เพื่อนำมาปรับปรุงและเป็นแนวทางในการสนับสนุน/ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

4. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการศึกษาครั้งต่อไป





บรรณานุกรม

## บรรณานุกรม

- กชกร รพีกาญจน์. (2549). **ความพึงพอใจในค่าจ้างและสวัสดิการของพนักงาน บริษัท  
ธานินทร์ เอลน่า จำกัด**. วิทยานิพนธ์ ศ.ม., มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยพะเยา. (2554). **ระบบทะเบียนประวัติมหาวิทยาลัยพะเยา**.  
กิตติพันธ์ พิศสุวรรณ. (2553). **ความต้องการสวัสดิการของพนักงาน กรณีศึกษา: บริษัท  
ลานนาอุตสาหกรรมเกษตร จำกัด**. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. กรุงเทพฯ.
- กิติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ และคณะ. (2552). **ระเบียบวิธีวิจัยทางธุรกิจ**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์  
เพียร์สันเอดดูเคชั่นอินโดไชน่า.
- จันทร์เพ็ญ รัตนมาลี. (2540). **การพัฒนาการจัดสวัสดิการกลุ่มบริษัทชินวัตร**. สารนิพนธ์  
รศ.ด., มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- จินดา ขลิบทอง. (2544). **การวิจัยเพื่อการพัฒนาการส่งเสริมการเกษตร หน่วยที่ 1  
วิทยานิพนธ์ สส.บ., มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมชิตราช, นนทบุรี.**
- จินดารัตน์ โพธิ์นอก. (2553). รัฐสวัสดิการ พ.ศ. 2553. **ราชบัณฑิตยสถาน กระทรวงแรงงาน**.  
สืบค้นเมื่อ 1 ตุลาคม 2554, จาก <http://www.royin.go.th/th/knowledge/detail.php?ID=3912>.
- แฉ่งน้อย อินทรสาสุขพร. (2522). **การศึกษาบทบาทบัญญัติของกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวกับสวัสดิการ  
แรงงานในกลุ่มประเทศอาเซียน**. วิทยานิพนธ์ สส.ม., มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,  
กรุงเทพฯ.
- บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์. (2526). **การวัดและประเมินผลการศึกษา : ทฤษฎีและการประยุกต์  
(พิมพ์ครั้งที่ 1)**. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์. 6-20.
- ประทีน ไกรษรโกวิทย์. (2541). **ความพึงพอใจในสวัสดิการแรงงานของลูกจ้างในโรงงาน  
อุตสาหกรรมการผลิตประเภทและขนาดต่างๆ ในจังหวัดสมุทรปราการ**.  
วิทยานิพนธ์ สส.ม., มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ, สมุทรปราการ.
- พิมพ์ชนก เพ็ญนาเรนทร์. (2547). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของ  
พนักงานบริษัทรถยนต์**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยมหิดล, นครปฐม.
- ภิญโญ สาธร. (2517). **การบริหารงานบุคคล**. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: พระนครไทยวัฒนาพานิช.

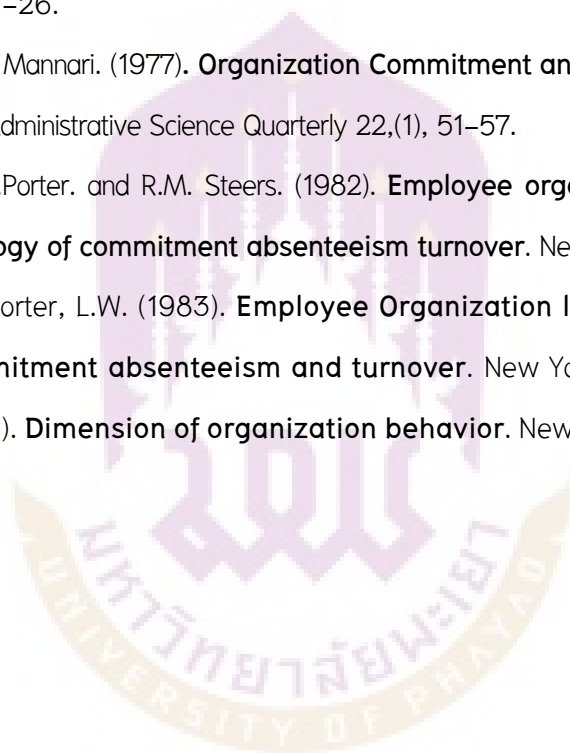
## บรรณานุกรม (ต่อ)

- มณฑาทิพย์ ไชยศักดิ์ และสุนันทา. (2544). **ผลการปรับเปลี่ยนองค์กรเป็นองค์การมหาชนต่อการพัฒนาบุคลากร**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง พย.บ., วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนราธิวาส.
- วิจิตร ระวิวงศ์. (2520). **สวัสดิการแรงงาน**. วิทยานิพนธ์ สส.ม., มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ศิริรัตน์ สุวรรณทัต. (2542). **การพัฒนาสวัสดิการพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน)**. วิทยานิพนธ์ สส.ม., มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- สำนักงานคุ้มครองแรงงาน กรมสวัสดิการคุ้มครองแรงงาน. (2554). **สวัสดิการแรงงาน กระทรวงแรงงาน**. สืบค้นเมื่อ 1 ตุลาคม 2554, จาก [www.mol.go.th](http://www.mol.go.th).
- สำนักงานคุ้มครองแรงงาน กรมสวัสดิการคุ้มครองแรงงาน. (2554). **พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กระทรวงแรงงาน**. สืบค้นเมื่อ 1 ตุลาคม 2554, จาก <http://www.mol.go.th>.
- สุรางรัตน์ วตินารมณ. (2540). **สวัสดิการในองค์กร : แนวคิดและวิธีบริหาร** (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: เม็ดทรายพริ้นต์ติ้ง.
- สุปัญญา ชมจินดา (บรรณาธิการ). (2540). **จดหมายข่าวราชบัณฑิตยสถาน**. กรุงเทพฯ: ตำนานสุทธาคารพิมพ์.
- สุวิทย์ ยิ่งวรพันธุ์. (2520). **สวัสดิการแรงงาน**. วิทยานิพนธ์ สส.ม., มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- อรอุมา ศรีสว่าง. (2544). **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน**. วิทยานิพนธ์ บธ.ม., มหาวิทยาลัยศรีปทุม, กรุงเทพฯ.
- อรุณ รักธรรม. (2540). **ทฤษฎีองค์กร : ศึกษาเชิงมนุษยสัมพันธ์**. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อุทัย สันติสกุล. (2534). **การวิเคราะห์ประสิทธิผลและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีมหาวิทยาลัยเชียงใหม่**. วิทยานิพนธ์ รม.ม., มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- อนูทิน ปลัมมาลี. (2542). **ข้อเท็จจริงในการจัดสวัสดิการแรงงานช่วงภาวะเศรษฐกิจชะลอตัวและแนวโน้มอนาคต**. วิทยานิพนธ์ สส.ม., มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.



## บรรณานุกรม (ต่อ)

- Buchanan Bruce. (1974) **Building Organizational Commitment : The Socialization of Managers in Work Organizations**. Administrative Science Quarterly 19, 1–23.
- Daniel Kanter & Robert Kan. (1966). **The Social Psychology of Organizations**. New York: John Wiley & Sons. 362.
- K.N.Vaid. (1970). **Labour Welfare in India**. Shri Ram Centre for Industrial Relations. New Delhi. 21–26.
- R.M. March. and H Mannari. (1977). **Organization Commitment and Yummiar : A production Study**. Administrative Science Quarterly 22,(1), 51–57.
- R.T. Mowday. L.W.Porter. and R.M. Steers. (1982). **Employee organization. Linkages : The psychology of commitment absenteeism turnover**. New York: Academic Press. 27.
- Steers, R.M. and Porter, L.W. (1983). **Employee Organization linkage : the psychology of commitment absenteeism and turnover**. New York. 213–222.
- T.T Herbert. (1976). **Dimension of organization behavior**. New York: McMillian. 416–417.







ภาคผนวก

## ภาคผนวก ก แบบสอบถาม

### แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยด้านสวัสดิการที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร  
มหาวิทยาลัยพะเยา

### คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ประกอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง ปัจจัยด้านสวัสดิการที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยพะเยา ผู้ศึกษาใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการกรอกแบบสอบถามด้วยความคิดเห็นหรือความรู้สึกที่แท้จริงของท่านมากที่สุด ข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จะไม่มีผลเสียหายต่อท่านแต่ประการใดทั้งสิ้น ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบพระคุณท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

#### 1. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

- 1.1 ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 1.2 ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการ
- 1.3 ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
- 1.4 ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

#### ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  ที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

##### 1. เพศ

1.  ชาย
2.  หญิง

##### 2. อายุ

1.  ต่ำกว่า 20 ปี
2.  21 – 30 ปี
3.  31 – 40 ปี
4.  41 – 50 ปี
5.  51 ปี ขึ้นไป

สำหรับผู้วิจัย

## 3. ระดับการศึกษา

1.  ต่ำกว่าปริญญาตรี                      2.  ปริญญาตรี  
3.  ปริญญาโท                                      4.  สูงกว่าปริญญาโท

## 4. สถานภาพ

1.  โสด    2.  สมรส  
3.  หย่าร้าง /หม้าย

## 5. อายุงาน

1.  น้อยกว่า 2 ปี                                      2.  2 – 5 ปี  
3.  6 – 10 ปี    4.  10 ปี ขึ้นไป

## 6. ตำแหน่งงาน

1.  พนักงานมหาวิทยาลัย                      2.  พนักงานราชการ  
3.  ลูกจ้างชั่วคราว                              4.  อื่นๆ (ระบุ).....  
ชื่อตำแหน่ง (โปรดระบุ).....

## 7. เงินเดือน

1.  ต่ำกว่า 10,000 บาท  
2.  10,001 – 15,000 บาท  
3.  15,001 – 20,000 บาท  
4.  20,001 – 25,000 บาท  
5.  25,001 บาท ขึ้นไป

สำหรับผู้วิจัย

## ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการ

คำชี้แจง : ส่วนที่ 2 - ส่วนที่ 3 โปรดทำเครื่องหมาย  ลงใน  ที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

ด้านสวัสดิการ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	สำหรับผู้วิจัย
<b>สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย</b>						
1. การให้บริการตรวจสุขภาพจากแพทย์ประจำปี มีศูนย์แพทย์ให้บริการเพื่อเพิ่มความสะดวกแก่บุคลากร						
2. ควบคุมร้านอาหารในมหาวิทยาลัยฯ ให้สะอาด ถูกหลักโภชนาการและราคาถูก						
<b>สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ</b>						
3. การจัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ/ค่ารักษาพยาบาล/ค่าฌาปนกิจศพที่เหมาะสม						
4. การให้บริการรถรับส่งในการปฏิบัติงาน						
<b>สวัสดิการด้านสังคม</b>						
5. การจัดทัศนอาจรประจำปี						
6. การจัดกิจกรรมกีฬา ดนตรี งานสังสรรค์ เพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยฯ						

## ส่วนที่ 2 (ต่อ)

ด้านสวัสดิการ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	สำหรับผู้วิจัย
<b>สวัสดิการด้านการศึกษา</b>						
7. ส่งเสริมให้ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อของบุคลากรทั้งในและนอกเวลา						
8. จัดให้มีการฝึกอบรมและสัมมนาตามความเหมาะสมของงาน						
9. การให้โอกาสสนับสนุนด้านการศึกษาต่อให้กับบุตรพนักงาน						

## ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	สำหรับผู้วิจัย
<b>ความศรัทธาต่อองค์กร</b>						
1. ท่านพอใจที่ได้ใช้ชีวิตการทำงานในมหาวิทยาลัยพะเยา						
2. องค์กรของท่านวางนโยบายและเป้าหมายไว้อย่างเหมาะสม						
3. ปัญหาขององค์กรเสมือนหนึ่งเป็นปัญหาของท่านที่ต้องช่วยกันแก้ไข						
<b>ความทุ่มเทเพื่อองค์กร</b>						
4. ท่านใช้ความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานอย่างเต็มที่						
5. ท่านยินดีทำงานเกินเวลาให้กับองค์กร เพราะเห็นว่าคุ้มค่าที่ทุ่มเทให้องค์กร						



## ส่วนที่ 3 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	สำหรับผู้วิจัย
ความจงรักภักดีต่อองค์กร						
6. ท่านพร้อมจะทำงานหนักเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร						
7. ท่านมีความภูมิใจและยินดีที่จะบอกผู้อื่นว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร						
8. ท่านรู้สึกอยากทำงานกับองค์กรในระยะยาวโดยไม่มีแผนที่จะย้ายที่ทำงาน						
9. ท่านคิดว่าจะทำงานกับองค์กรแห่งนี้ไปจนกว่าจะเกษียณอายุ						
10. หากองค์กรประสบความสำเร็จ ท่านจะรู้สึกภูมิใจที่ท่านได้เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์กร						

## ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

**\*\*\*ขอขอบพระคุณท่านที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถาม\*\***



ประวัติผู้ศึกษาค้นคว้า

## ประวัติผู้ศึกษาค้นคว้า

ชื่อ นามสกุล	ปาณิสรา วงศ์ใหญ่
ที่อยู่ปัจจุบัน	เลขที่ 63 ถนนวัดสี่ ตำบลเวียง อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา
ที่ทำงานปัจจุบัน	มหาวิทยาลัยพะเยา
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน	นักวิชาการเงินและบัญชี
ประสบการณ์การทำงาน	
พ.ศ.2547	นักวิชาการเงินและบัญชี กองคลัง มหาวิทยาลัยพะเยา
พ.ศ.2545	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ศูนย์อุตสาหกรรมอัญมณี จังหวัดพะเยา
พ.ศ.2542	เจ้าหน้าที่ธุรการการค้าภายในจังหวัดพะเยา
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2542	บธ.บ.(การบัญชี) ราชภัฏสวนดุสิต

