# คุณภาพชีวิตการทำงาน ลักษณะของงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การและความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)

# QUALITY OF WORK LIFE AND JOB CHARACTERISTICS ASSOCIATED WITH THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND FRINGE BENEFITS SATISFACTION OF EMPLOYEES IN FRASERS PROPERTY (THAILAND)

ธัญชนก เชิงศักดิ์ศรี

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2563

# คุณภาพชีวิตการทำงาน ลักษณะของงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การและความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)

ธัญชนก เชิงศักดิ์ศรี

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2563
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

# QUALITY OF WORK LIFE AND JOB CHARACTERISTICS ASSOCIATED WITH THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND FRINGE BENEFITS SATISFACTION OF EMPLOYEES IN FRASERS PROPERTY (THAILAND)

THANCHANOK CHERNGSAKSRI

A Master's Project Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

for the Degree of MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION

(Business Administration(Management))

Faculty of Business Administration for Society, Srinakharinwirot University

2020

Copyright of Srinakharinwirot University

สารนิพนธ์

เรื่อง

คุณภาพชีวิตการทำงาน ลักษณะของงาน ที่มีความสัมพันธ์

ต่อความผูกพันต่อองค์การและความพึงพอใจในสวัสดิการ

ของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)

ของ

ธัญชนก เชิงศักดิ์ศรี

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

.....

คณะกรรมการสอบปากเปล่าสารนิพนธ์

..... ที่ปรึกษาหลัก

(อาจารย์ ดร.วสันต์ สกุลกิจกาญจน์)

..... ประธาน

(อาจารย์ ดร.กานต์จิรา ลิมศิริธง)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กุลเชษฐ์ มงคล)

| | |
|---|---|
| ชื่อเรื่อง | คุณภาพชีวิตการทำงาน ลักษณะของงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การและความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) |
| ผู้วิจัย | ธัญชนก เชิงศักดิ์ศรี |
| ปริญญา | บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต |
| ปีการศึกษา | 2563 |
| อาจารย์ที่ปรึกษา | อาจารย์ ดร. วสันต์ สกุลกิจกาญจน์ |

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย เพื่อศึกษาลักษณะประชากรศาสตร์ คุณภาพชีวิตการทำงาน และลักษณะของงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ และความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท จำนวน 134 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่าย ผลการวิจัย พบว่า 1. ลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งงาน อายุงาน และสถานภาพ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ อายุ ตำแหน่งงาน อายุงาน ระดับการศึกษา มีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2. คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านเกียรติยศ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนลักษณะของงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ 3. คุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อความพึงพอใจในสวัสดิการ ส่วนลักษณะของงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อความพึงพอใจในสวัสดิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์การ, ความพึงพอใจในสวัสดิการ

| | |
|---|---|
| Title | QUALITY OF WORK LIFE AND JOB CHARACTERISTICS ASSOCIATED WITH THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND FRINGE BENEFITS SATISFACTION OF EMPLOYEES IN FRASERS PROPERTY (THAILAND) |
| Author | THANCHANOK CHERNGSAKSRI |
| Degree | MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION |
| Academic Year | 2020 |
| Thesis Advisor | Dr. Wasan Sakulkijkarn |

This research study was aimed at studying demographic characteristics, quality of work life and job characteristics associated with the organizational commitment and fringe benefits satisfaction of employees in of Frasers Property (Thailand). The sample group was 134 employees. The questionnaire was the main instrument for collecting data and statistical analysis was also applied in this research by way of percentage, means, standard deviation, t-test, one-way ANOVA, and the correlation coefficient method. The findings of this study are as follows. Demographic characteristics – gender, age, professional position, work experience and marital status – has a statistically significant effect on the organizational commitment at the level of 0.05 and fringe benefits satisfaction of employees at the level of 0.05. Quality of work life, in terms of honor, has a statistically significant relation to the organizational commitment at the level of 0.05; Job characteristics, however, has no relation to fringe benefits satisfaction of employees. Quality of work life has no relation to fringe benefits satisfaction of employees. Job characteristics, in terms of participating in management, has a statistically significant relation to fringe benefits satisfaction of employees at the level of 0.05.

Keyword : Quality of work life, The organizational commitment, Fringe benefits satisfaction of employees

# กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี โดยได้รับความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากอาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร.วสันต์ สกุลกิจกาญจน์ ที่ให้คำแนะนำช่วยเหลือ ชี้แนะแนวทาง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งแก่ผู้วิจัย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ด้วย

ขอขอบพระคุณอาจารย์ ผศ.ดร.กุลเชษฐ์ มงคล และ อาจารย์ ดร.เพชรรัตน์ จินต์นุพงศ์ ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือของแบบสอบถามและคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์และแนะนำแนวทาง ข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง อันเป็นประโยชน์แก่การทำงานวิจัยชิ้นนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ในภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทุกท่าน ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้ความช่วยเหลือ ตลอดจนประสบการณ์ที่ดีแก่ผู้วิจัย อีกทั้งให้ความเมตตาด้วยดีเสมอมา

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม และบัณฑิตวิทยาลัยทุกท่านตลอดจนผู้มีส่วนสำเร็จต่องานวิจัยชิ้นนี้

ขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ให้ความร่วมมือและสละเวลาตอบแบบสอบถามให้เสร็จตามกำหนดเวลา เพื่อการวิจัยนี้

ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ที่ได้เลี้ยงดูและอบรมสั่งสอนผู้วิจัยให้เป็นคนดี ขยันอดทน ซื่อสัตย์ มีคุณธรรม และมอบโอกาสการศึกษาเป็นวิชาความรู้ติดตัว เพื่อทดแทนคุณต่อสังคมและประเทศชาติ

สุดท้ายนี้ คุณประโยชน์และความดีอันพึงจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดามารดา ญาติ และบูรพคณาจารย์ทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอน ชี้แนะแนวทางที่ดีและมีคุณค่าตลอดจนสำเร็จการศึกษา

ธัญชนก เชิงศักดิ์ศรี

# สารบัญ

**หน้า**


บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... จ

กิตติกรรมประกาศ ..... ฉ

สารบัญ ..... ช

สารบัญตาราง ..... ฌ

สารบัญรูปภาพ ..... ฒ

บทที่ 1 บทนำ ..... 1

ภูมิหลัง ..... 1

ความมุ่งหมายของการวิจัย ..... 4

ความสำคัญของการวิจัย ..... 5

ขอบเขตของการวิจัย ..... 5

นิยามศัพท์เฉพาะ ..... 8

กรอบแนวคิดในการวิจัย ..... 10

สมมติฐานในการวิจัย ..... 12

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ..... 13

1. แนวคิดและทฤษฎีลักษณะประชากรศาสตร์ ..... 13

2. แนวคิดและทฤษฎีของคุณภาพชีวิตการทำงาน ..... 16

3.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะของงาน ..... 32

4.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ ..... 36

5.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสวัสดิการ ..... 42

6. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ..... 54

7. ประวัติความเป็นมาของ บริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ..... 59
8.งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ..... 61
9.แนวคิดและทฤษฎีที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ..... 66
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า ..... 69
1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ..... 69
2. การสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในงานวิจัย ..... 72
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ..... 81
4. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล ..... 81
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ..... 83
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ..... 90
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ..... 90
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ..... 90
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ..... 157
สังเขปการวิจัย ..... 157
สรุปผลการวิจัย ..... 164
อภิปรายผลการวิจัย ..... 174
ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย ..... 185
ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป ..... 187
บรรณานุกรม ..... 188
ภาคผนวก ..... 195
ประวัติผู้เขียน ..... 211

# สารบัญตาราง

**หน้า**

ตาราง 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)..... 71

ตาราง 2 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance)..... 85

ตาราง 3 จำนวนความถี่ และค่าร้อยละ เกี่ยวกับเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม..... 92

ตาราง 4 จำนวนความถี่ และค่าร้อยละ เกี่ยวกับอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม..... 92

ตาราง 5 จำนวนความถี่ และค่าร้อยละ เกี่ยวกับตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถาม..... 93

ตาราง 6 จำนวนความถี่ และค่าร้อยละ เกี่ยวกับอายุงานของผู้ตอบแบบสอบถาม..... 93

ตาราง 7 จำนวนความถี่ และค่าร้อยละ เกี่ยวกับระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม..... 94

ตาราง 8 จำนวนความถี่ และค่าร้อยละ เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม..... 94

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสบการณ์ทำงานพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)..... 95

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสบการณ์ทำงานพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ด้านทัศนคติเพื่อนร่วมงานและองค์การ..... 96

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสบการณ์ทำงานพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนอง..... 97

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสบการณ์ทำงานพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ..... 98

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสบการณ์ทำงานพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ด้านความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพาได้..... 99

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)..... 100

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ด้านร่างกาย..... 101

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ด้านความปลอดภัย..... 102

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ด้านสังคม..... 103

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ด้านเกียรติยศ ..... 104

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะของงานพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ..... 105

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะของงานพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ด้านความหลากหลายของงาน ..... 106

ตาราง 21 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะของงานพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ด้านความท้าทายของงาน..... 107

ตาราง 22 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะของงานพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ด้านความก้าวหน้าในงาน..... 108

ตาราง 23 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะของงานพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน..... 109

ตาราง 24 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะของงานพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ..... 110

ตาราง 25 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์การพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ..... 111

ตาราง 26 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์การพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ ..... 112

ตาราง 27 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์การพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ ..... 113

ตาราง 28 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์การพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ ..... 114

ตาราง 29 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในสวัสดิการพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ..... 115

ตาราง 30 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในสวัสดิการพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ด้านสวัสดิการที่เป็นเงิน ..... 116

ตาราง 31 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในสวัสดิการพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ด้านสวัสดิการที่ไม่เป็นเงิน ..... 117

ตาราง 32 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในสวัสดิการพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ด้านสวัสดิการด้านงาน ..... 118

ตาราง 33 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในสวัสดิการพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ด้านสวัสดิการด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ... 119

ตาราง 34 แสดงผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) โดยจำแนกตามเพศ ..... 120

ตาราง 35 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ของแต่ละกลุ่มอายุโดยใช้ Levene's test..... 122

ตาราง 36 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) เมื่อจำแนกตามกลุ่มอายุ โดยใช้ One way ANOVA ..... 122

ตาราง 37 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) จำแนกตามกลุ่มอายุ เป็นรายคู่ด้วย LSD .. 123

ตาราง 38 แสดงผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน..... 124

ตาราง 39 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ของแต่ละกลุ่มอายุงานโดยใช้ Levene's test.... 126

ตาราง 40 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) เมื่อจำแนกตามกลุ่มอายุงาน โดยใช้ Brown-Forsythe ..... 126

ตาราง 41 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) จำแนกตามกลุ่มอายุงาน เป็นรายคู่ด้วย Dunnett's T3..... 127

ตาราง 42 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ของแต่ละกลุ่มระดับการศึกษาโดยใช้ Levene's test ..... 129

ตาราง 43 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) เมื่อจำแนกตามกลุ่มระดับการศึกษา โดยใช้ One way ANOVA ..... 129

ตาราง 44 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ของแต่ละกลุ่มสถานภาพโดยใช้ Levene's test 131

ตาราง 45 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) เมื่อจำแนกตามกลุ่มสถานภาพ โดยใช้ Brown-Forsythe ..... 131

ตาราง 46 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) จำแนกตามกลุ่มสถานภาพ เป็นรายคู่ด้วย Dunnett's T3..... 132

ตาราง 47 แสดงผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) โดยจำแนกตามประสบการณ์ ..... 133

ตาราง 48 แสดงผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) โดยจำแนกตามเพศ ..... 134

ตาราง 49 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ของแต่ละกลุ่มอายุโดยใช้ Levene's test..... 135

ตาราง 50 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) เมื่อจำแนกตามกลุ่มอายุ โดยใช้ One way ANOVA ..... 136

ตาราง 51 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) จำแนกตามกลุ่มอายุ เป็นรายคู่ด้วย LSD .. 137

ตาราง 52 แสดงผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน..... 138

ตาราง 53 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ของแต่ละกลุ่มอายุงานโดยใช้ Levene's test.... 140

ตาราง 54 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) เมื่อจำแนกตามกลุ่มอายุงาน โดยใช้ Brown-Forsythe ..... 140

ตาราง 55 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างด้านความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) จำแนกตามกลุ่มอายุงาน เป็นรายคู่ด้วย Dunnett's T3 ..... 141

ตาราง 56 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ของแต่ละกลุ่มระดับการศึกษาโดยใช้ Levene's test ..... 143

ตาราง 57 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) เมื่อจำแนกตามกลุ่มระดับการศึกษา โดยใช้ Brown-Forsythe ..... 143

ตาราง 58 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในสวัสดิการ ของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) จำแนกตามกลุ่มระดับการศึกษา เป็นรายคู่ด้วย Dunnett's T3 ..... 144

ตาราง 59 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ของแต่ละกลุ่มสถานภาพโดยใช้ Levene's test 146

ตาราง 60 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) เมื่อจำแนกตามกลุ่มสถานภาพ โดยใช้ Brown-Forsythe ..... 146

ตาราง 61 แสดงผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การและความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) โดยจำแนกตามประสบการณ์ .. 147

ตาราง 62 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ..... 148

ตาราง 63 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ..... 150

ตาราง 64 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ..... 151

ตาราง 65 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของงานกับความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ..... 152

ตาราง 66 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ..... 153

# สารบัญรูปภาพ

**หน้า**

ภาพประกอบ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย ..... 11

ภาพประกอบ 2 บุคลามิติ (Idiographic Dimension) ..... 21

# บทที่ 1
# บทนำ

## ภูมิหลัง

ในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆมากมายทั้งทางด้านเศรษฐกิจ ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี สภาวะการแข่งขันทางธุรกิจที่รุนแรงมากขึ้น การเปลี่ยนทางสังคม รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป จึงส่งผลให้องค์การต่าง ๆ ต้องมีการปรับเปลี่ยนนโยบาย รูปแบบการบริหาร โครงสร้างองค์การเพื่อให้สอดคล้องและทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน การปรับเปลี่ยนดังกล่าวส่งผลโดยตรงต่อบุคลากรผู้ปฏิบัติงานต้องมีการปรับเปลี่ยนให้เข้ากับการทำงานใต้เงื่อนไขของการบริหารของบริษัท โดยการเปลี่ยนแปลงนั้นผลกระทบที่ตามมามีทั้งข้อดีและข้อเสีย โดยผลดีนั้นคือ การบริหารงานของบริษัทจะมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน มีเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน แต่เนื่องจากบางครั้งการเปลี่ยนที่รวดเร็วนั้นส่งผลที่อาจเกิดเป็นข้อเสียได้คือ พนักงานมีความไม่ผูกพันต่อองค์การ ความพึงพอใจในการทำงานลดลงเรื่อย ๆ หากมีโอกาสและข้อเสนอที่จากที่อื่น พนักงานอาจจะลาออกเพื่อเริ่มทำงานที่ใหม่ที่มีความก้าวหน้ามากกว่า ทั้งเรื่องการทำงาน เงินเดือน สวัสดิการ และสังคม (ทองพันชั่ง พงษ์วารินทร์, 2554)

จากสภาพแวดล้อมขององค์การที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และมีการแข่งขันที่สูง ปัจจัยในเรื่องของการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่จะนำองค์การไปสู่ความสำเร็จในการบริหารงานองค์การ องค์การที่สามารถสร้างความผูกพันที่ดีกับพนักงานที่ถือว่าเป็นทุนมนุษย์ขององค์การได้นั้น จะมีแนวโน้มว่า การบริหารงานขององค์การจะประสบความสำเร็จตามไปด้วย (โอเคเนชั่น, 2554) ความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรในองค์การจะสามารถนำพาองค์การไปสู่จุดหมายได้หรือไม่นั้นย่อมขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกัน โดยบุคลากรทุกคนในองค์การจะมีส่วนร่วมที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพได้มากน้อยต่างกันทั้งนี้ผู้นำองค์การถือเป็นผู้ที่มีส่วนสำคัญในการนำองค์การไปสู่จุดหมายจากความร่วมมือร่วมใจของบุคลากร

หากจะมองย้อนกลับไปในช่วงเริ่มต้นของการเปลี่ยนแปลงจากในยุคชีวิตเกษตรกรรมมาสู่ยุคอุตสาหกรรม ปัจจัยพื้นฐานสำคัญที่จะสามารถสร้างความผูกพันต่อองค์การของพนักงานให้เกิดขึ้นได้ส่วนมาก จะเป็นปัจจัยที่มาจากตัวเงินหากแต่เมื่อนักพฤติกรรมศาสตร์ นักจิตวิทยา นักสังคมศาสตร์ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถและการเพิ่มผลผลิตภาพในการทำงานของพนักงาน ก็ทำให้แนวความคิดในการหลอกล่อจูงใจเพื่อให้คนทุ่มเทและทำงานให้กับองค์การหัน

มาให้ความสนใจในเรื่องของจิตใจ และความต้องการระดับต่าง ๆ ของคนมากขึ้นแทนที่จะสนใจในเรื่องของการให้ผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินแต่เพียงอย่างเดียวเท่านั้น

การจัดสวัสดิการที่ดีให้กับพนักงานเป็นอีกแนวทางหนึ่งในการสร้างความพึงพอใจ และ "คุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน" การให้สวัสดิการที่ดีให้ผลทางจิตใจแก่ผู้รับ แต่จะต้องตรงกับความจำเป็นจึงจะได้ผลตามความต้องการ (ชลินทร์ อมรธรรม และคณะ, 2552) ดังนั้นการสร้างความพึงพอใจในด้านสวัสดิการ โดยการทำให้บุคลากรในองค์การมีการดำรงชีวิตที่แน่นอน มีหลักประกัน มีความมั่นคงในอาชีพ ได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน หรือได้รับประโยชน์อื่นใดนอกเหนือจากเงินเดือนค่าจ้าง ที่ได้รับอยู่เป็นประจำ ทั้งนี้เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานให้มีขวัญมีกำลังใจดีขึ้น เพื่อจะได้ใช้กำลังกาย กำลังใจ สบายใจกับปัญหาที่เกิดจากส่วนตัวและครอบครัว สติปัญญาความสามารถของตนในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ทำให้มีความพอใจในการทำงานมีความรักตั้งใจที่จะทำงานให้ดีที่สุด มีความรู้สึกที่ดีในการทำงานจนเกิดเป็นความผูกพันต่อองค์การในที่สุด

ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเป็นความรู้สึกโดยรวมที่มีต่องานที่ทำและองค์การ โดยที่ความผูกพันเกิดจากความพึงพอใจก่อนแล้วจึงเชื่อมโยงสู่ความผูกพันเป็นทัศนคติที่มีเสถียรภาพมากโดยก่อเกิดและพัฒนาไปอย่างช้า ๆ ตามเวลาที่ผ่านไป ความสัมพันธ์ที่มากขึ้นเรื่อยระหว่างบุคคลกับองค์การ (Porter & Streers, 1979, อ้างถึงใน นิดาขวัญ ร่มเมือง, 2554, น. 2) ดังนั้นสิ่งที่องค์การต้องตระหนักอยู่เสมอ คือ องค์การจะต้องสร้างแรงจูงใจและส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์การได้อย่างไรที่จะเอื้อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานอย่างทุ่มเทเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ขณะเดียวกันก็พร้อมที่จะดำรงคงไว้ซึ่งพนักงานที่มีความรู้ความสามารถ กล่าวถึงความผูกพันเป็นความรู้สึกที่เพิ่มและรักษาลูกค้าที่ทำกำไรให้แก่องค์การ เพิ่มความจงรักภักดีของลูกค้า สร้างยอดขายและกำไรไปอย่างยั่งยืน

ความผูกพันต่อองค์การจึงมีความสำคัญยิ่งต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานและกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การเพราะหากพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ก็ย่อมจะมีพฤติกรรมที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จในเป้าหมายที่กำหนดไว้ ความสุขจากการทำงานถือเป็นส่วนหนึ่งขององค์การเป็นสิ่งจูงใจที่ทำให้พนักงานในองค์การมีความผูกพันต่อองค์การ มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การจนกลายเป็นความจงรักภักดีต่อองค์การและเป็นผลให้พนักงานมีความตั้งใจทุ่มเทในการปฏิบัติงานให้กับองค์การอย่างเต็มที่ อีกทั้งท่อให้เกิดการยอมรับและศรัทธาต่อองค์การมากยิ่งขึ้นเป้าหมาย

ซึ่งเราควรเข้าใจว่ามนุษย์ทุกเพศทุกวัยย่อมอยากมีชีวิตที่มีความสุข ซึ่งความสุขนั้นเกิดขึ้นได้จะประกอบด้วยปัจจัยหลายๆ สิ่ง ทั้งสิ่งของหรือเหตุการณ์แวดล้อมใกล้ตัวทั้งที่ทำงานและที่บ้าน และสิ่งที่ไกลออกไปกว่านั้นเป็นความสัมพันธ์ที่มารวมกัน ชีวิตที่เป็นสุขเกิดได้จากหลายๆอย่างผสมผสานกัน การที่มีสุขภาพเบิกบานแจ่มใส ควบคุมอารมณ์ ไม่ทุกข์ หาทางออกและวิธีแก้ไขกับปัญหาในเรื่องต่าง ๆ ได้ ปรับตัวเข้ากับสังคมและสิ่งแวดล้อม มีสิทธิเสรีภาพเท่าเทียม การศึกษาที่ดี ที่อยู่อาศัยที่เหมาะสม อาชีพที่มั่นคง มีคุณธรรมและจริยธรรม

เพราะฉะนั้นความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การย่อมขึ้นอยู่กับบุคลากรในองค์การ การเอาใจใส่ต่อทรัพยากรบุคคลจึงเป็นเรื่องที่ผู้บริหารขององ องค์การทั้งภาครัฐและภาคเอกชนในปัจจุบันหันมาให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะการที่บุคลากรปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ย่อมนำมาสู่การสร้างสรรค์บรรยากาศอันจะทำให้บุคลากรได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านทัศคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์การ นอกจากนี้ยังส่งผลต่อความตั้งใจในการทำงาน สามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้เป็นการลดปัญหาการขาดงาน ลดความคับข้องใจ ลดความขัดแย้ง มีการร่วมมือกันเป็นอย่างดี อีกทั้งยังเป็นการเสริมสร้าง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับองค์การอีกด้วย

เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ ประเทศไทย เป็นบริษัทในเครือกลุ่มบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ ซึ่งเป็นบริษัทข้ามชาติที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ประเทศสิงคโปร์ (SGX-ST) ซึ่งมีแนวทางการดำเนินธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ ทั้งการเป็นผู้พัฒนา เจ้าของ และผู้บริหารจัดการอสังหาริมทรัพย์หลากหลายประเภทแบบครบวงจร โดยมีมูลค่าทรัพย์สินรวมประมาณ 33.2 พันล้านสิงคโปร์ดอลลาร์ (ณ วันที่ 31 มีนาคม 2562) ได้รับการยอมรับในฐานะผู้พัฒนาและบริหารจัดการอสังหาริมทรัพย์เพื่อการอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ที่สุดในประเทศไทย ด้วยทรัพย์สินคุณภาพสูงภายใต้การบริหารจัดการกว่า 2.7 ล้านตารางเมตร ครอบคลุมทั้งอาคารโรงงาน อาคารคลังสินค้าและโลจิสติกส์ ที่ตั้งบนทำเลยุทธศาสตร์ทั่วประเทศ ภายใต้ทิศทางกลยุทธ์การขยายขอบเขตรอบด้านในธุรกิจใกล้เคียง ทำให้เราสามารถขับเคลื่อนการเติบโต และเสริมศักยภาพในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผู้ถือหุ้นและผู้เกี่ยวข้องได้อย่างต่อเนื่อง การดำเนินธุรกิจของเฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ ประเทศไทย จึงอยู่ท่ามกลางกระแสความเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา จึงต้องมีการปรับตัวเพื่อให้องค์การอยู่รอดได้ ภายได้สภาวะการแข่งขันที่รุนแรงขึ้นอย่างในปัจจุบัน บริษัทต้องมีความพร้อมในการปรับตัวทุก ๆ ด้านไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการบริหารต้นทุน ระบบคุณภาพของสินค้าและบริการ โดยมี “คน" เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าเพิ่มและเป็นศูนย์กลางการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ดังนั้นสิ่งสำคัญประการหนึ่งของ เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ ประเทศไทย คือการสร้างสรรค์สวัสดิการที่ดีที่ตรงกับความต้องการของพนักงานจนนำไปสู่ความพึงพอใจต่อบริษัทคิดเป็นความผูกพันต่อองค์การซึ่งจะทำให้บริษัทมีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการทำงานขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายที่องค์การตั้งไว้ผู้วิจัยเห็นว่าควรมีการศึกษาเรื่อง"คุณภาพชีวิตการทำงาน ลักษณะของงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การและความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) " เพื่อนำผลการวิจัยนี้มาใช้ให้เกิดประโยชน์นำมาเสนอแนะให้กับองค์การ ในการนำไปปรับปรุงกำหนดกลยุทธ์ ที่เหมาะสมไปสู่การพัฒนาของบริษัทต่อไป

**ความมุ่งหมายของการวิจัย**

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาลักษณะประชากรศาสตร์ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา สถานภาพ และ ประสบการณ์ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)

2. เพื่อศึกษาลักษณะประชากรศาสตร์ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา สถานภาพ และ ประสบการณ์ที่มีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)

4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)

6. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)

**ความสำคัญของการวิจัย**

1. เพื่อให้ทราบถึงลักษณะประชากรศาสตร์ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา สถานภาพ และ ประสบการณ์มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การและความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)

2. เพื่อให้ทราบถึงความสัมพันธ์ความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การและความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)

3. เพื่อเป็นประโยชน์สำหรับฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) สำหรับใช้เป็นแนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์การและความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย

4. เพื่อนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพการทำงานและลักษณะของงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การและความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ต่อไปในอนาคต

**ขอบเขตของการวิจัย**

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มุ่งศึกษาถึง คุณภาพชีวิตการทำงาน ลักษณะของงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การและความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) โดยได้กำหนดขอบเขตการศึกษาไว้ ดังนี้

**ประชากรที่ใช้ในการวิจัย**

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ทั้งเพศชายและหญิงจำนวนรวมทั้งสิ้นจำนวน 202 คน ณ วันที่ 25 กันยายน 2562 (ที่มาข้อมูล : Human Resources)

**กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย**

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)ทั้งเพศชายและหญิง โดยคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นตัวแทนของประชากรใช้สูตรของ Taro Yamane (Yamane, 1967, pp. 580-581) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

สูตร $n = N / 1+Ne^2$

เมื่อ n แทน ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

N แทน ขนาดของประชากร

e แทน ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมให้เกิดขึ้น = 0.05

**แทนค่าในสูตรดังนี้**

$$n = 202 / 1+202(0.05)^2$$

$$= 134.22 \text{ หรือ } 134 \text{ คน}$$

ดังนั้นจะได้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ เท่ากับ 134 ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างตามขั้นตอน ดังนี้

**ขั้นตอนการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง**

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ดังนี้

**ขั้นตอนที่ 1** วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) คือ พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)

**ขั้นตอนที่ 2** วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควต้า (Quota Sampling) โดยเลือกเก็บตามสัดส่วนของจำนวนพนักงานในแต่ละฝ่ายทั้งหมด 134 คน

**ตัวแปรที่ศึกษา**

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ ลักษณะประชากรศาสตร์ คุณภาพชีวิตการทำงานและลักษณะงาน ซึ่งผู้วิจัยได้คัดเลือกตัวแปรอิสระมาศึกษา ดังต่อไปนี้

1.1 ลักษณะประชากรศาสตร์

1.1.1 เพศ

1.1.1.1 ชาย

1.1.1.2 หญิง

1.1.2 อายุ

1.1.2.1 20 - 29 ปี

1.1.2.2 30 – 39 ปี

1.1.2.3 40 – 49 ปี

1.1.2.4 50 ปีขึ้นไป

1.1.3 ตำแหน่งงาน

1.1.3.1 ระดับปฏิบัติการ

1.1.3.2 ระดับผู้จัดการขึ้นไป

1.1.4 อายุงาน

1.1.3.1 0 - 5 ปี

1.1.3.2 6 - 10 ปี

1.1.3.3 11 - 15 ปี

1.1.3.4 16 - 20 ปี

1.1.3.5 20 ปีขึ้นไป

1.1.5 ระดับการศึกษา

1.1.3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

1.1.3.2 ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า

1.1.3.3 สูงกว่าปริญญาตรี

1.1.6 สถานภาพสมรส

1.1.6.1 โสด

1.1.6.2 สมรส/อยู่ด้วยกัน

1.1.6.3 หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

1.1.7 ประสบการณ์ทำงาน

1.1.7.1 ทัศนคติเพื่อนร่วมงานและองค์การ

1.1.7.2 ความคาดหวังที่ได้รับตอบสนอง

1.1.7.3 ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ

1.1.7.4 ความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพาได้

1.2 คุณภาพชีวิตการทำงาน

1.2.1 ด้านร่างกาย

1.2.2 ด้านความปลอดภัย

1.2.3 ด้านสังคม

1.2.4 ด้านเกียรติยศ

1.3 ลักษณะของงาน

1.3.1 ความหลากหลายของงาน

1.3.2 ความท้าทายของงาน

1.3.3 ความก้าวหน้าในงาน

1.3.4 การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

1.3.5 งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) และความพึงพอใจในสวัสดิการ

2.1 ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)

2.1.1 ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ

2.1.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ

2.1.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ

2.2 ความพึงพอใจในสวัสดิการ

2.1.1 สวัสดิการที่เป็นเงิน

2.1.2 สวัสดิการที่ไม่เป็นเงิน

2.1.3 สวัสดิการด้านงาน

2.1.4 สวัสดิการด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

**นิยามศัพท์เฉพาะ**

1. **ลักษณะส่วนบุคคล** หมายถึง ข้อมูลส่วนตัวพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา สถานภาพ ประสบการณ์ทำงาน

1.1 **ประสบการณ์ทำงาน** หมายถึง สภาพการทำงานที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับ ได้แก่ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ ความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพิงได้ ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การและความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ

1.1.1 **ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ** หมายถึง ทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานทั้งหลายในองค์การที่มีต่อภาพพจน์ขององค์การ ไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อมการทำงาน การบริหารงานและกฎระเบียบภายในองค์การ

1.1.2 **ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ** หมายถึง ความคาดหวังได้รับการตอบสนองจากหน่วยงานในเรื่องของความก้าวหน้าในงาน และอาชีพรูปการบังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชา

1.1.3 **ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ** หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานต่อการได้รับความสำคัญจากผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานและบทบาทที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์การ

1.1.4 **ความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพาได้** หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานต่อการที่องค์การสามารถสนองตอบความต้องการขั้นพื้นฐานได้

2. **คุณภาพชีวิตการทำงาน** หมายถึง ความเป็นอยู่หรือความสุขในการดำเนินชีวิตที่เกี่ยวข้องในการทำงาน ชีวิตการทำงานสามารถตอบสนองความจำเป็นพื้นฐานได้ตามมาตรฐานของสังคม ส่งผลให้งานประสบผลสำเร็จ ทำให้บุคลากรพึงพอใจและมีความสุขในการทำงาน

3. **ลักษณะของงาน** หมายถึง ลักษณะของงานที่ผู้ปฏิบัติรับผิดชอบอยู่ ได้แก่ ความมีอิสระ ในการท้างานความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน การมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และผลป้อนกลับของงาน

3.1 **ความหลากหลายของงาน** หมายถึง งานที่ผู้ปฏิบัติต้องใช้ความรู้ความสามารถหลายด้านในการปฏิบัติงานเป็นงานที่ซับซ้อนมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบและวิธีการท้างานเสมอ

3.2 **ความท้าทายของงาน** หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานที่ต้องใช้ความรู้และความสามารถมากกว่างานอื่น ๆ ไม่จำเจ รวมถึงการแก้ปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ในงาน

3.3 **ความก้าวหน้าในงาน** หมายถึง การที่บุคลากรมีโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนต่อความก้าวหน้าในงาน เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การปรับค่าตอบแทน สวัสดิการ และอื่นๆ

3.4 **การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน** หมายถึง งานที่เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นหรือมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

3.5 **งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น** หมายถึง การท้างานที่มีการติดต่อสื่อสารกับเพื่อน

4. **ความผูกพันต่อองค์การ** หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีความซื่อสัตย์ จงรักภักดี มีทัศนคติทางบวกต่อองค์การ และมีการแสดงออกทางพฤติกรรมอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอในการทำงาน เป็นความรู้สึกที่เชื่อมั่นและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์การ และเพื่อจะปฏิบัติงานให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ การมีส่วนร่วมในองค์การ และการมีความสุขในการได้เป็นสมาชิกองค์การ แม้ว่าองค์การจะอยู่ในภาวะปกติหรือประสบกับภาวะวิกฤติ

5. **ความพึงพอใจในสวัสดิการ** หมายถึง ทัศนคติทางบวก ความรู้สึกพอใจชื่นชมยินดี สมหวังของพนักงานที่มีต่อสวัสดิการอันได้แก่สวัสดิการที่เป็นตัวเงินสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน สวัสดิการด้านงานและสวัสดิการค้นสภาพแวดล้อมการทำงาน

5.1 **สวัสดิการที่เป็นตัวเงิน** หมายถึง ค่าคอบแทนที่เป็นเงินได้แก่ค่าจ้าง เงินเดือน เงินอุดหนุนประจำปี (โบนัส)

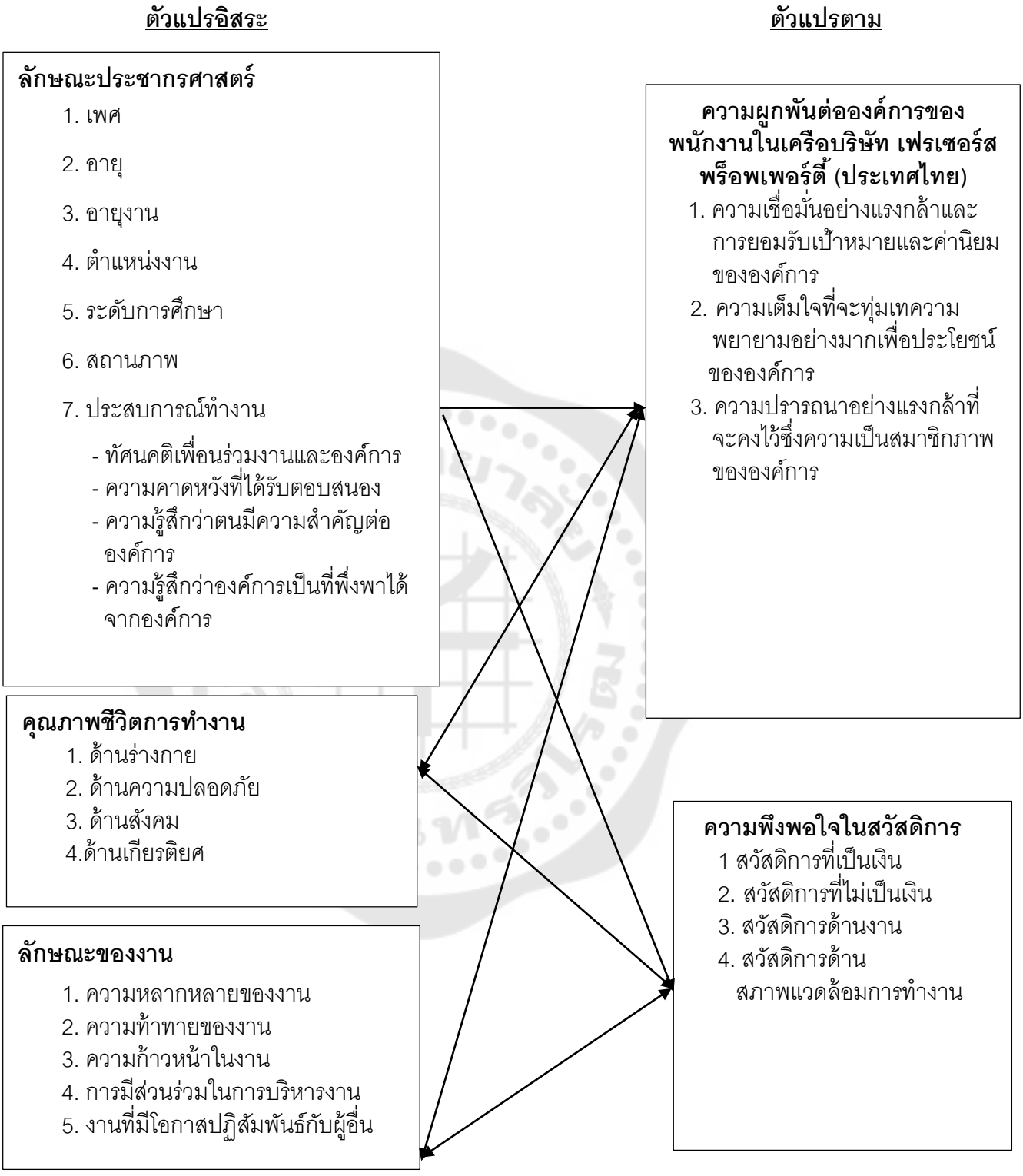
5.2 **สวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน** หมายถึงค่าตอบแทนที่ไม่เป็นเงิน (เงินทางอ้อม) ได้แก่สวัสดิการเงินช่วยเหลือประเภทต่าง ๆ กับพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) เช่นค่าจ้างในวันลางาน วันหยุดงานต่าง ๆ สิทธิต่าง ๆ ที่ทางบริษัทฯจัดให้สอดคล้องกับกฎหมาย

5.3 **สวัสดิการด้านงาน** หมายถึงการได้ทำงานที่ชอบและสนใจ งานที่ท้าทายความรู้ความสามารถชำนาญงานที่ความรับผิดชอบโอกาสความเจริญก้าวหน้าในงาน การยกย่องยอมรับในการทำงานและความภาคภูมิใจในงาน

5.4 **สวัสดิการด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน** หมายถึงนโยบายด้านสวัสดิการหรือค่าตอบแทนที่ดีผู้บังคับบัญชาหรือการบังกับบัญชาที่ดีทีมงานหรือเพื่อนร่วมงาน การยืดหยุ่นเวลาการทำงานและสภาพแวดล้อมการทำงาน

**กรอบแนวคิดในการวิจัย**

การศึกษางานวิจัย เรื่อง คุณภาพการทำงานและลักษณะของงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การและความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) มีกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้




ภาพประกอบ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

**สมมติฐานในการวิจัย**

1. พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ที่มี เพศ อายุ อายุงาน ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา สถานภาพ และ ประสบการณ์แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

2. พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ที่มี เพศ อายุ อายุงาน ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา สถานภาพ และ ประสบการณ์แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการแตกต่างกัน

3. คุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)

4. ลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)

5. คุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)

6. ลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)

# บทที่ 2
# เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง ถึง คุณภาพชีวิตการทำงาน ลักษณะของงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การและความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาสร้างเป็นกรอบงานวิจัยและแบบสอบถาม โดยนำเสนอตามหัวข้อดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีลักษณะประชากรศาสตร์
2. แนวคิดและทฤษฎีของคุณภาพชีวิตการทำงาน
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะของงาน
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ
5. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสวัสดิการ
6. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ
7. ประวัติความเป็นมาของ บริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)
8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
9. แนวคิดและทฤษฎีที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้

## 1. แนวคิดและทฤษฎีลักษณะประชากรศาสตร์

ฉลองศรี พิมลสมพงศ์ (2548, น. 22)ได้กล่าวถึงความหมายของปัจจัยทางประชากรศาสตร์(Demographic Factor)หมายถึงลักษณะของประชากรได้แก่ขนาดขององค์ประกอบของครอบครัวเพศ อายุ การศึกษาประสบการณ์ระดับรายได้อาชีพเชื้อชาติสัญชาติซึ่งโดยรวมแล้วจะมีผลต่อรูปแบบของอุปสงค์และปริมาณการซื้อผลิตภัณฑ์ทางการท่องเที่ยว

ราชบัณฑิตยสถาน (2556) ให้ความหมายของประชากรศาสตร์ หมายถึง การศึกษาทางสถิติเกี่ยวกับประชากรในแง่อัตราการเกิด การตาย การย้ายถิ่น และการกระจาย เป็นต้น รวมทั้งผลกระทบที่มีต่อสภาวะทางสังคมและเศรษฐกิจ

วิไลพร สุตันไชยนนท์ (2547, น. 91) ได้กล่าวว่าประชากรศาสตร์ หมายถึง ศาสตร์ที่ศึกษาเกี่ยวกับขนาดหรือจำนวนของคนที่มีอยู่ในแต่ละสังคมภูมิภาคและระดับโลกนอกจากนี้ยังศึกษาเกี่ยวกับการกระจายตัวของประชากรและองค์ประกอบต่างๆของประชากรซึ่งสอดคล้องกับชัยวัฒน์ ปัญจพงษ์ และณรงค์ เทียนส่ง (2525, น. 2) ที่กล่าว ประชากรศาสตร์ (Demography) หมายถึง วิชาที่ศึกษาเกี่ยวกับขนาดของประชากร ทั้งนี้เพราะคำว่า Demo" หมายถึง "People" ซึ่ง

แปลว่า "ประชาชน" หรือ "ประชากร" ส่วนคำว่า "Graphy" หมายถึง "Writing up" หรือ "Description" ซึ่งแปลว่า "ลักษณะ" ดังนั้น เมื่อแยกพิจารณาจากรากศัพท์ คำว่า "Demography" ซึ่งมีความหมายตามที่กล่าวข้างต้นคือวิชาที่เกี่ยวกับประชากรนั่นเองนอกจากนี้ เทพวัลย์ (2523, น.1) ยังได้ให้ความหมายของประชากรศาสตร์ว่าคือ การศึกษาเกี่ยวกับประชากรอย่างมีหลักเกณฑ์ ในเรื่องเกี่ยวกับขนาด (Size) โครงสร้าง (Structure) และพัฒนาการ (Development) ทางประชากร

สุวสา ชัยสุรัตน์ (2552) กล่าวว่า ประชากรศาสตร์ (Demographic) หมายถึง ปัจจัยต่างๆ ที่เป็นหลักเกณฑ์ในการบ่งบอกถึงลักษณะทางประชากรที่อยู่ในตัวบุคคลนั้นๆ ได้แก่ อายุ เพศ ขนาดครอบครัว รายได้ การศึกษาอาชีพ วัฏจักรชีวิต ครอบครัว ศาสนา เชื้อชาติ สัญชาติและสถานภาพทางสังคม (Social class)

ชิฟฟ์แมน ลีออน จี และ เลสลี่ ลาซาร์ คานุค (Schiffman Leon G. & Leslie Lazar Kanuk, 2007) ได้ให้ความหมายของลักษณะทางประชากรศาสตร์ โดยกล่าวว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ หมายถึง ข้อมูล เกี่ยวกับตัวบุคคล เช่น อายุ เพศ การศึกษา อาชีพ รายได้ ศาสนา และเชื้อชาติ ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมผู้บริโภค ซึ่งโดยทั่วไปแล้วใช้เป็นลักษณะพื้นฐานที่นักการตลาดมักจะนำมาพิจารณาสำหรับการแบ่งส่วนตลาด (Market Segmentation) โดยนำมาเชื่อมโยงกับความต้องการ ความชอบ และอัตราการใช้สินค้าของผู้บริโภค

ยุบล เบ็ญจรงค์กิจ (2542, น. 44-52) กล่าวว่าพฤติกรรมที่แสดงในลักษณะต่างๆของบุคคลเกิดจากการกระตุ้นสิ่งเร้าภายนอก ตามหลักทฤษฎีที่ใช้หลักการ คนที่มีคุณสมบัติทางประชากรที่แตกต่างกัน พฤติกรรมที่แตกต่างกันไป ตรงกับทฤษฎีกลุ่มสังคม (Social Categories Theory) ของ DeFleur M. L. & Ball-Rokeach S. J. (1996) กล่าวคือพฤติกรรมมนุษย์ลักษณะต่างๆ มักมีพฤติกรรมคล้ายๆกันเมื่ออยู่ในกลุ่มเดียวกัน ดังนั้นบุคคลที่อยู่ในลำดับชั้นทางสังคมเดียวกันจะเลือกรับและตอบสนองต่อเนื้อหาข่าวสารในแบบเดียวกันและทฤษฎีความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual Differences Theory) ซึ่งทฤษฎีนี้ได้รับการพัฒนาจากแนวความคิดเรื่องสิ่งเร้าและการตอบสนอง (Stimulus-Response) หรือทฤษฎี เอส-อาร์ (SR Theory) ในสมัยก่อน นำมาประยุกต์ในการสื่อสาร คุณลักษณะผู้รับสารต่างกันมีความสนใจที่ต่างกัน ที่

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2552) อธิบายถึง การแบ่งส่วนตลาดตามตัวแปรด้านประชากร-ศาสตร์ เป็นเครื่องแสดงที่สำคัญและสถิติที่วัดได้ของประชากร ช่วยในการกำหนดตลาดเป้าหมาย มีประสิทธิผลต่อการกำหนดตลาดเป้าหมาย ประชากรศาสตร์ที่ต่างกันจะกำหนดลักษณะพฤติกรรมที่แตกต่างกัน ในขณะที่ลักษณะด้านจิตวิทยาและสังคม วัฒนธรรม แสดงถึง

ความคิดและความรู้สึกของกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งสรุปได้ว่า เพศนั้นทำให้คนมีการแสดงออกและสื่อสารแตกต่างกัน การรับส่งข่าวสาร ความคิด ค่านิยม และวัฒนธรรมทั้งสองก็ต่างกัน อายุที่แตกต่างกัน ทำให้เกิดแนวคิด การยึดถืออุดมการณ์ การมองโลกในแง่ดี หรือร้าย เพราะจากประสบการณ์ทำให้การแสดงออกมาต่างกัน ลำดับต่อมา การศึกษา คนที่การศึกษาสูง จะมีการรับส่งข่าวสารที่ดีกว่า เนื่องจากมีความรู้ความเข้าใจได้ดี ใช้เหตุผลรองรับหรือมีหลักฐานเชื่อถือได้ สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ รายได้ก็เป็นอิทธิพลที่สำคัญ สถานภาพสมรส การครองเรือน ทำให้เกิดการตัดสินใจที่แตกต่าง เช่น คนโสดสามารถตัดสินได้ด้วยตนเอง แต่คนที่สมรสแล้วมักตัดสินใจร่วมกับคู่ครอง

นอกจากแนวคิดดังกล่าวแล้ว (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2546, น. 204) ยังได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมผู้บริโภคไว้ว่า บุคคลที่มีอายุต่างกัน ทำให้เกิดความต้องการสินค้าและบริการไม่เหมือนกัน เช่น ในวัยรุ่นชอบของแปลกใหม่ เทคโนโลยี และมีแฟชั่นใหม่ แต่สำหรับคนมีอายุจะชอบสิ่งที่เน้นทางด้านสุขภาพและปลอดภัย อิทธิพลค่านิยมของบุคคล ทัศนคติและความต้องการ ทำให้เกิดพฤติกรรมแตกต่าง นั่นเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า การดำรงชีวิต ความจำเป็นและความต้องการสินค้าของอาชีพแต่ละบุคคล มีความจำเป็นแตกต่าง เช่น พนักงานโรงงานจำเป็นต้องซื้อชุดยูนิฟอร์ม บุคคลตำแหน่งสูงจะซื้อเสื้อผ้าราคาแพง รายได้เป็นสิ่งหนึ่งที่ทำให้บุคคลนั้นตัดสินใจซื้อ สร้างอำนาจและสร้างทัศคติเกี่ยวการใช้เงิน รวมทั้งคนที่มีการศึกษาที่สูงจะมีแนวโน้มการตัดสินใจเลือกผลิตภัณฑ์ที่ดีกว่าคนที่มีการศึกษาน้อย

ปรมะ สตะเวทิน (2546, น. 112-118) ได้อธิบายถึงคุณสมบัติเฉพาะของตน ซึ่งแตกต่างกันในแต่ละคน คุณสมบัติเหล่านี้จะมีอิทธิพลต่อผู้รับสารในการทำการสื่อสาร ความว่า เพศหญิงมีความแตกต่างจากเพศชาย ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ งานวิจัยจะแสดงเห็นให้เห็นว่าเพศทั้งสองมีการกำหนดบทบาทที่มีความต่างกันอย่างมาก ความคิด ทัศคติ การดำรงชีวิตและวัฒนธรรม ปัจจัยอีกหนึ่งปัจจัยที่เป็นตัวกำหนด นั่นคือ อายุ ดังเช่น เกิดมาหลายฝน ผู้ใหญ่อาบน้ำร้อนมาก่อน คนเราทั่วไปเมื่ออายุมากขึ้น ประสบการณ์ก็จะเพิ่มขึ้น ความฉลาดรอบคอบเพิ่มขึ้น รวมทั้งวิธีคิดสิ่งที่สนใจเปลี่ยนแปลงไปด้วย การศึกษามีผลต่อผู้รับสาร คนที่เรียนอยู่ในยุคที่ต่างกัน มักมีมุมมองแตกต่างกัน ความคิดและอุดมการณ์เป็นตัวบ่งชี้ สอดแทรกความรู้สึกนึกคิดให้ผู้เรียน เชื้อชาติ ถิ่นฐาน พื้นฐานของครอบครัว มีอิทธิพลสำหรับ เกิดค่านิยมและทัศนคติเป้าต่างกัน

จากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์กล่าวมา แนวคิดค้นประชากรศาสตร์เป็นแนวคิดที่พยายามชี้ให้เห็นประเด็นของความแตกต่างของคุณสมบัติของบุคคล ซึ่งมีผลต่อความผูกพันและความพึงพอใจที่แตกต่างกันออกไป นั่นก็คือมองว่าบุคคลที่มี

ลักษณะแตกต่างกัน ก็จะมีความพึงพอใจแตกต่างกันไปด้วย การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา สถานภาพ และประสบการณ์ มาใช้ในการศึกษาความแตกต่างทางประชากรศาสตร์ของบุคคลดังกล่าวกับความผูกพันต่อองค์การและความพึงพอใจของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)

## 2. แนวคิดและทฤษฎีของคุณภาพชีวิตการทำงาน

### คุณภาพชีวิตการทำงาน

Walton R.E. (1975, p. 12) กล่าวถึง การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นลักษณะของความพึงพอใจจากการทำงานนั้น จะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และยังเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการทำงาน ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพและมีการเพิ่มผลผลิตของบริษัทหรือองค์การในที่สุด เรียกได้ว่า บรรลุเป้าหมายของทั้งบุคคลในฐานะสมาชิกในองค์การและตัวองค์การเอง นอกจากนี้ยังส่งผลต่อเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศอีกด้วย

ติน ปรัชญพฤทธิ์ (2538, น. 29) ได้กล่าวเกี่ยวกับ ทัศนคติ นั้นว่า คือแนวโน้มที่บุคคลได้รับมาและ/หรือเรียนรู้มา จนกลายเป็นแบบอย่างของพฤติกรรมที่เห็นด้วยรวมทั้งที่ไม่เห็นด้วยกับสิ่งหนึ่ง

งานวิจัยของ ชมิท และสตีเวน (Schmit & Steven, 1995, pp.521-536 อ้างถึงในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2551, น. 9) ได้ชี้ให้เห็นว่า ทัศนคติของพนักงานนั้นมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของลูกค้าอย่างมีนัยสำคัญ กล่าวคือ ถ้าหากพนักงานได้รับการการสนับสนุนในด้านของการบริหารจัดการการบังคับบัญชา การบริหารและการเงิน ก็จะส่งผลให้พนักงานนั้นมีความรู้สึกตอบสนองกลับมาในทางบวก แล้วจะทำให้พนักงานมีความตั้งใจในการทำงานและจะแสดงออกทางพฤติกรรมโดยทางการผลิตผลงาน หรือการให้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### เครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ชาญชัย อาจิณสมาจาร (2535) กล่าวถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีว่าจะต้องประกอบไปด้วย

1. ความมั่นคง
2. ด้านความเสมอภาคในเรื่องค่าจ้างและแรงงาน
3. ด้านความยุติธรรมในสถานที่ทำงาน
4. ด้านปลอดจากระบบราชการและความเข้มงวดในการทำงาน

5. ด้านมีขอบเขตการตัดสินใจของตนเอง

6. ด้านโอกาสการเรียนรู้และความเจริญก้าวหน้าในงาน

7. ด้านการได้รับการยอมรับจากการทำงาน

8.ด้านของการมีอนาคตในการทำงาน

9. ด้านการมีความสัมพันธ์ของงานกับสิ่งแวดล้อมจากภายนอกองค์การ

Cascio W.F. (1989, p. 25) กล่าวว่า ประเด็นสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคคลในสถาบันการทำงานในสหรัฐอเมริกา จะประกอบไปด้วย

1. ด้านค่าตอบแทน

2. ด้านผลประโยชน์ของลูกจ้าง

3. ด้านความมั่นคงในการทำงาน

4. ด้านของการบริหารงานที่เหมาะสม

5. ด้านความเครียดในการทำงาน

6. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

7. ด้านการปกครองแบบประชาธิปไตย

**องค์ประกอบที่ทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน**

องค์ประกอบของสิ่งที่ทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผู้กล่าวถึงไว้หลายประการดังต่อไปนี้

วอลตัน (Walton, 1973, pp. 11 - 16 อ้างถึงในอัจฉรา ปุราคม, 2540, น. 18 - 22) เป็นบุคคลที่สนใจในการพัฒนาองค์การให้มีคุณภาพโดยผสมผสานแนวทางความเป็นบุคคล (Humanistic) ร่วมกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ครอบครัว และสังคม มีการพิจารณาจากข้อชี้บ่งใน 8 ด้าน เป็นเกณฑ์วัด ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม (Adequate and Fair Compensation) ค่าตอบแทนด้านรายได้ เป็นสิ่งที่แสดงมาตรฐานคุณภาพชีวิต ซึ่งบุคคลมีความต้องการค่าตอบแทนต่าง ๆ อย่างคุ้มค่าหลังจากที่ทำงานนั้นไปแล้ว ซึ่งความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการดำเนินชีวิตในสังคมของปัจเจกบุคคล บุคคลนอกจากจะสร้างความคาดหมายในค่าตอบแทนสำหรับตนยังนำไปเปรียบเทียบกับผู้อื่นในงานประเภทเดียวกัน ดังนั้นหลักวิเคราะห์เกี่ยวกับค่าตอบแทนที่แสดงถึงการที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น

1.1 ค่าตอบแทนที่เพียงพอ (Adequate Income) คือ ค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงานในเวลางาน มีความเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพในสังคมซึ่งทำให้บุคคลมีชีวิตอยู่อย่างสะดวกสบาย โดยไม่ต้องพึ่งพาการทำงานอื่น

1.2 ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม (Fair Compensation) เป็นการประเมินจากความหมายเชิงปฏิบัติการ โดยที่บุคคลประเมินค่าตอบแทนกับปัจจัยต่าง ๆ ในการทำงาน ดังนี้

1.2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนที่ได้กับทักษะ ความรับผิดชอบในงานสภาพแวดล้อมในการทำงาน

1.2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการระดับฝีมือแรงงานกับความชำนาญในการทำงาน

1.2.3 รายได้และค่าตอบแทนตามเกณฑ์ขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนด

1.2.4 ผลตอบแทนต่าง ๆ ที่บุคคลพึงได้รับเมื่อองค์การได้ผลกำไรมากขึ้น

1.2.5 ผลประโยชน์ที่บุคคลพึงได้รับจากการมีส่วนร่วมในการผลิต

1.2.6 ความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนที่ตนได้รับจากการทำงานกับงานอื่น ๆ ที่มีลักษณะคล้ายกัน

2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และสุขภาพของผู้ใช้แรงงาน (Safe and Healthy Working Conditions) คือ ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน มีการป้องกันอุบัติเหตุ และไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพทั้งกายและจิตใจ นอกจากนี้กฎหมายที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน และผู้ประกอบการควรกำหนดนโยบาย หรือมาตรฐานเป็นลายลักษณ์อักษร เกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ และคำนึงถึงสุขภาพของผู้ใช้แรงงาน เช่น การกำหนดอายุของผู้ใช้แรงงาน การปรับชั่วโมงการทำงานให้เหมาะสม การจัดกิจกรรมกีฬา การออกกำลังกาย และนันทนาการต่าง ๆ ที่ช่วยผ่อนคลายความตึงเครียดจากงานทำให้ร่างกายแข็งแรง ผู้ใช้แรงงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งในอนาคตผู้ประกอบการควรมองถึงการจัดการด้านการส่งเสริมสุขภาพ เพื่อให้บุคคลเหล่านี้มีความสะดวกสบายในการทำงานมากกว่าการดูแลด้านสุขภาพแต่เพียงอย่างเดียวเท่านั้น

3. โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง (Immediate Opportunity to Use and Develop Human Capacities) หลังการปฏิวัติระบบงานอุตสาหกรรม ผู้ใช้แรงงานในระดับต่าง ๆต้องเผชิญกับระบบงานที่ถูกควบคุมจากผู้บังคับบัญชา การทำงานที่ไม่เหมาะสมกับทักษะของตน การวางแผนงานถูกแยกออกจากการปฏิบัติงาน สิ่งเหล่านี้ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกแปลกแยกเบื่อหน่ายในการทำงาน ดังนั้นการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ การพัฒนาขีด

ความสามารถของบุคคล โดยทำงานในรูปแบบใหม่จากการทำงานเดิม และให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษาอบรม ซึ่งการพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคล เป็นตัวบ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานประการหนึ่ง ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่โดยใช้ศักยภาพที่มีอย่างเต็มที่ มีความเชื่อมั่นในตนเองและเมื่อมีปัญหาก็สามารถจัดการแก้ไขตอบสนองได้อย่างเหมาะสมการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลทั้งด้านทักษะ และความรู้ที่จะทำให้งานมีคุณภาพสามารถพิจารณาจากเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

3.1 การมีอำนาจในคน (Autonomy) คือ ความสามารถของผู้ใช้แรงงานที่ควบคุมงานได้ด้วยตนเอง

3.2 ทักษะที่ซับซ้อน (Multiple Skills) เป็นการพิจารณาจากขนาดของงานที่ต้องใช้ทักษะ ความชำนาญมากขึ้นกว่าที่ปฏิบัติด้วยทักษะคงเดิม และเป็นการขยายขีดความสามารถในการทำงาน

3.3 การได้รับข่าวสาร (Information and Perspective) ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับขบวนการทำงานทั้งหมดของตน ตลอดจนทราบผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากแนวทางนั้น ๆ

3.4 ภาระการทำงาน (Whole Tasks) ผู้ปฏิบัติจะได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความชำนาญที่จะปฏิบัติงานนั้นได้ด้วยตนเองทุกขั้นตอนมิใช่ปฏิบัติได้เพียงบางส่วนของงานหรือการได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ

3.5 การวางแผน (Planning) คือ บุคคลต้องมีการวางแผนงานในการปฏิบัติกิจกรรมการทำงาน

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Future Opportunity for Continued Growth and Security) คือ งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายจะมีผลต่อการคงไว้ และการขยายความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ ๆ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น มีเกณฑ์ในการพิจารณา คือ

4.1 การพัฒนางาน (Development) หมายถึง การได้รับผิดชอบงานมากขึ้นและได้รับการศึกษาที่เหมาะสมเพื่อนำไปเพิ่ม หรือคงไว้ซึ่งศักยภาพการทำงานของตน

4.2 แนวทางก้าวหน้า (Prospective Opportunity) หมายถึง มีความคาดหวังที่จะได้เพิ่มการใช้ความรู้ และทักษะใหม่ ๆ เพื่องานในหน้าที่ที่สูงขึ้น

4.3 ความมั่นคง (Security) หมายถึง มีความมั่นคงของการจ้างงานและรายได้ ค่าตอบแทนที่พึงจะได้รับ

5. การทำงานร่วมกันและสัมพันธภาพกับผู้อื่นในองค์การ (Social Integration in the Work Organization) โดยทั่วไปในสังคมพบว่ามนุษย์กับการทำงานจะมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ไม่สามารถแยกออกจากกันได้ การทำงานของบุคคลที่จะเกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานได้นั้น นอกจากตัวบ่งชี้ดังที่กล่าวมาข้างต้น ผู้ประกอบการจึงต้องคำนึงถึงธรรมชาติของความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์การและการทำงานร่วมกันซึ่งเป็นกรอบในการทำงานที่สำคัญยิ่ง เพื่อจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ มีการยอมรับและร่วมมือกันทำงานด้วยดี ซึ่งลักษณะดังกล่าวนี้พิจารณาได้จาก

5.1 ความเป็นอิสระจากอคติ (Freedom from Prejudice) เป็นการยอมรับการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นโดยไม่คำนึงถึงพวกพ้อง ชีวิตส่วนตัว และรูปลักษณะภายนอกของบุคคล

5.2 การปกครองที่เท่าเทียมกันในการทำงาน (Egalitarianism) ผู้ประกอบการต้องบริหารงานด้วยความยุติธรรมโดยไม่แบ่งชั้นในกลุ่มงานหรือระหว่างกลุ่มงาน

5.3 การสนับสนุนจากสมาชิกในกลุ่ม (Supportive Primary Groups) คือ มีลักษณะการทำงานที่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความเข้าใจในความเป็นบุคคล และสมาชิกให้การสนับสนุนทั้งด้านอารมณ์ สังคม

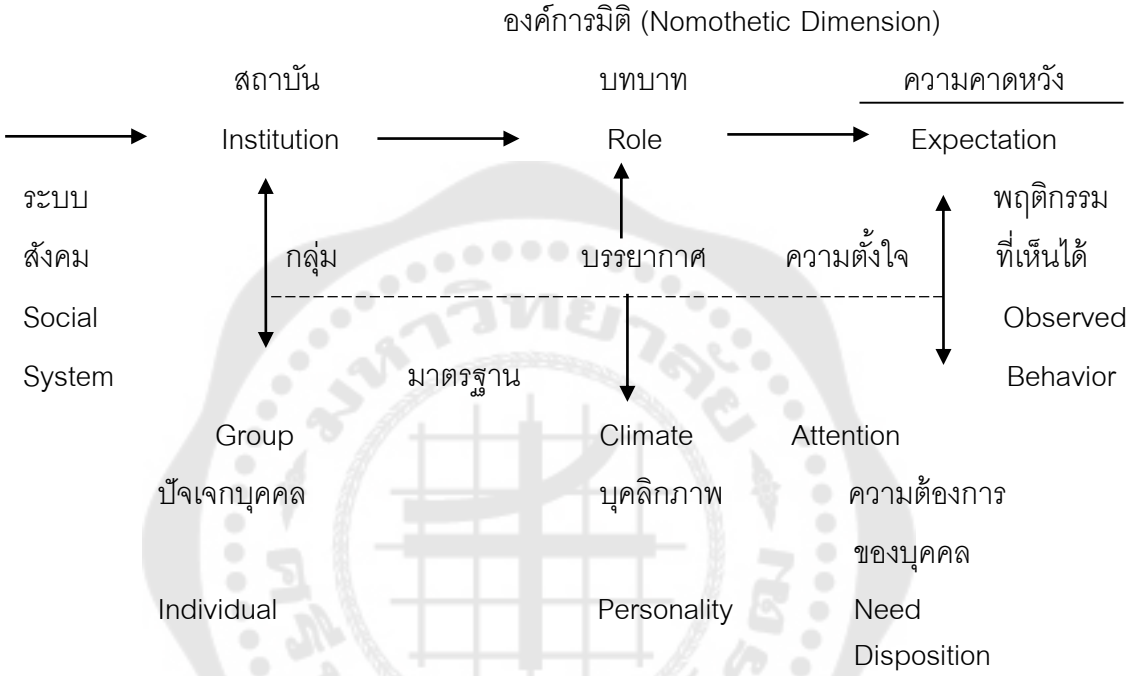
5.4 การเลื่อนขั้นในการทำงาน (Mobility) คือ ควรมองว่าบุคคลทุกคนมีโอกาสในการเลื่อนขั้นที่สูงขึ้น หรือเปลี่ยนตำแหน่งไปในทางที่ดีกว่าเดิม

5.5 ความเป็นชุมชน (Community) คือ สมาชิกในองค์การมีวัฒนธรรม ประเพณี ค่านิยม และทัศนคติการทำงานร่วมกัน

5.6 การปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Interpersonal Openness) คือ สมาชิกในองค์การแสดงความคิดเห็น และความรู้สึกของตนต่อเพื่อนร่วมงานในลักษณะเปิดเผย ศิริอร ขันธหัตถ์ (2541) กล่าวว่า การที่บุคคลจะทำงานร่วมกันให้ได้ผลดีนั้น มีความจำเป็นที่ทุกคนจะต้องรับรู้ระบบสังคมและพฤติกรรมทางสังคมของบุคคลที่เข้ามาร่วมกันทำงานในหน่วยงานเสียก่อน

5.6.1 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสถาบัน เมธี ปิลันธนานนท์ (2529) มีความเห็นว่า กระบวนการบริหารเป็นกระบวนการปฏิบัติงานที่ถือพฤติกรมของสังคมอย่างเป็นลำดับชั้น (hierarchy) ซึ่งลำดับชั้นนี้จะมีองค์ประกอบใหญ่ๆ 2 ประการ คือ โครงสร้างของสังคม (structure) และหน้าที่ (function) การบริหารงานจะต้องสามารถเลือกและผสมสานองค์ประกอบทั้งสองนี้เข้าด้วยกันให้ได้ เพื่อทำให้เกิดระเบียบที่จะทำให้เป้าหมายของระบบสังคมบรรลุผล ระบบสังคมจะประกอบด้วย 2 มิติ คือ สถาบันต่าง ๆ(institutions) ที่มีบทบาท(role) และความคาดหวัง

ต่าง ๆ (expectations) ที่จะทำให้เป้าหมายของระบบสังคมสมบูรณ์ ซึ่งเรียกว่าองค์การมิติ (nomothetic หรือ organizational dimension) มิติที่สองเป็นความเกี่ยวข้องหรือสัมพันธ์กันระหว่างบุคคล (individuals) บุคลิกภาพ (personalities) และความต้องการของบุคคล (need dispositions) ที่อยู่ในระบบ ซึ่งเรียกมิตินี้ว่า บุคลามิติ(idiographic หรือ personal dimension)




ภาพประกอบ 2 บุคลามิติ (Idiographic Dimension)

ที่มา: เมธี ปิลันธนานนท์,การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษา (กรุงเทพฯ โอเดียนสโตร์, 2529), น.4

ในเรื่องขององค์การมิติหรือสถาบันมิตินี้ Getzels และ Guba หมายถึงตัวแทนและองค์การต่าง ๆ ที่รับติดชอบในการดำเนินงานตามหน้าที่ของระบบสังคมปืนหลักใหญ่ ซึ่งหมายถึงแต่ละองค์การและสถาบันจะด้องกำหนดหน้าที่และบทบาทของตนเองออกมาตามสภาพลักษณะและประเภทขององค์การและสถาบันซึ่งไม่เหมือนกัน การที่สถาบันและองค์การต้องกำหนดหน้าที่และบทบาทของตนเองออกมาก็เพราะมีความคาดหวัง ซึ่งเป็นความคาดหวังทั้งของหน่วยงานนั้น และทั้งของประชาชนภายนอก รวมทั้ง ผู้ที่ได้ประโยชน์จากองค์การและสถาบันนั้นด้วย การกำหนดหน้าที่และบทบท หรือการกำหนดความคาดหวังขององค์การและสถาบัน ย่อมขึ้นกับปรัชญาและความมุ่งหมายของแต่ละองค์การและสถาบันบุคลามิติ อันประกอบด้วยบุคคลที่

มีบุคลิกภาพต่าง ๆเช่น เจตคติ การรับรู้อารมณ์ จิตใจของบุคคล และความต้องการของบุคคลเป็นต้น

บุคคลที่ปฏิบัติงานในสถาบันย่อมมีบุกภาพต่างกัน และเป็นเหตุให้บุคคลในองค์การหรือสถาบันมีความต้องการแต่ละคนไม่เหมือนกัน และต้องการสิ่งที่บำบัดความต้องการของตนมากน้อยต่างกัน ผลของการบริหารจะดีหรือไม่ อย่างไรก็จะออกมาเป็นพฤติกรรมที่สังเกตได้ เมื่อบุคคลมีบุคลิกต่างกันมีความด้องการส่วนตัวต่างกัน ในบุคลามิตินี้ ก็ย่อมจะต้องเกิดความขัดแย้งหรือคับข้องใจต่อองค์การมิติที่กำหนดบทบาทและกำหนดความคาดหวังไว้ แต่ข้อขัดแย้งและความคับข้องใจนี้มิได้เป็นผลเสียเสมอไป บางครั้งอาจเป็นผลดีต่อสถาบันได้ เมื่อนำข้อขัดแย้งมาศึกษาและหาทางแก้ไขข้อบกพร่อง

5.6.2 ความสัมพันธ์ในองค์การ ในองค์การประกอบไปด้วยบุคคลหลายฝ่ายและร่วมกันทำกิจกรรมต่าง ๆ ในลักษณะของกลุ่มละมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ผู้ที่มีความพึงพอใจกัน มีความด้องการ หรือความนิยมที่คล้ายคลึงกัน มีความสัมพันธ์กันเป็นส่วนตัว ก็จะรวมตัวกันเป็นกลุ่มในรูปแบบไม่เป็นทางการทำให้แต่ละคนได้รับประโยชน์คือ สนองตอบความต้องการด้านต่าง ๆ ของคน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ทางด้านสังคมดังนั้น แต่ละคนจึงพยายามรักษาผลประโยชน์นี้ไว้โดยให้กลุ่มตนคงอยู่เป็นกลุ่มต่อไป และโดยธรรมชาติเช่นกันที่คนมีความแตกต่างกันมีพื้นฐานเดิมต่างกัน คือ มีความรู้ ความเชื่อ ค่านิยม ทัศนคติ และระดับความสามารถต่างกัน ดังนั้น ปัจจัยที่จะช่วยให้กลุ่มคงอยู่ได้ คือ มีกิจกรรมร่วมกันอาจจะเป็นกิจกรรมส่วนตัวของชีวิตประจำวัน เช่น รับประทานอาหารร่วมกัน การสนทนาเรื่องต่าง ๆ รวมทั้งการจับกลุ่มนินทาเพื่อนร่วมงาน หรือวิพากษ์วิจารณ์ การบริหารของผู้บริหาร กิจกรรมเหล่านี้ก่อให้เกิดเกิดความผูกพัน รักใคร่อาทรช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซึ่งจะช่วยหล่อหลอมให้ความแตกต่างระหว่างบุคคลกลายเป็นความรู้สึกความคิด ทัศนคติ และค่านิยมของกลุ่มขึ้นมา ในองค์การบุคคลจะทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม โดยแต่ละคนก็จะปฏิบัติตามหน้าที่ของตนและ สัมพันธ์ติดต่อกันในหน้าที่งานตามความจำเป็นของงานที่จะต้องเกี่ยวกัน ซึ่งเป็นไปตามแบบแผนที่ผู้บริหารได้กำหนดขึ้นเป็นทางการเอาไว้ เพื่อให้งานต่างๆ ลุล่วงไปได้ดี แต่โดยเหตุที่ตามสัญชาตญาณของมนุษย์ คนทุกคนต่างก็มีความรู้สึกทางจิตจะและมีความต้องการทางสังคมอยู่ด้วย ทุกคนที่ปฏิบัติในกลุ่มจึงมีความเกี่ยวพันทางสังคมระหว่างกันจะมีการติดต่อสื่อสารและกิจกรรมทางสังคมที่ไม่เกี่ยวกับงานร่วมกัน ลักษณะความสัมพันธ์กันในทางสังคมนี้คือ ส่วนที่เป็นองค์การที่ไม่เป็นทางการนั่นเอง

6. การคุ้มครองแรงงาน (Constitutionalism in the Work Organization) สมาชิกในองค์การควรมีสิทธิในการปกป้องสิทธิของตน และสหภาพแรงงานควรมีบทบัญญัติหรือ

ข้อกำหนดใด ๆ เพื่อใช้ปกป้องคุ้มครองผู้ใช้แรงงาน และร่วมพิจารณากับผู้บริหารขององค์การในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับผู้ใช้แรงงาน หรือบางครั้งอาจต้องเรียกร้องสิทธิที่พึงได้ของผู้ใช้แรงงาน สำหรับผู้ใช้แรงงานที่ไม่มีองค์การนั้น สิ่งสำคัญที่ผู้ใช้แรงงานพึงมีคือ การนับถือสิทธิส่วนบุคคล ความเสมอภาคด้านมาตรฐานค่าตอบแทน และมีขบวนการทำงานที่สัมพันธ์กัน ฉะนั้นการคุ้มครองแรงงานจึงเป็นเกณฑ์ที่สำคัญอย่างหนึ่งของการมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งพิจารณามาจากข้อกำหนดต่าง ๆ ในการคุ้มครองแรงงานขององค์การเป็นเกณฑ์ชี้ ดังนี้

6.1 ความเป็นส่วนตัว (Privacy) สมาชิกในองค์การควรที่จะมีสิทธิส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

6.2 อิสระในการพูด (Free Speech) คือ การมีสิทธิที่จะพูดถึงการปฏิบัติงาน นโยบาย เศรษฐกิจ หรือสังคมขององค์การต่อผู้บริหาร โดยปราศจากการเกรงกลัวผลที่มีต่อการพิจารณาความดีความชอบของตน

6.3 ความเสมอภาค (Equality) เป็นการพิจารณาถึงความเท่าเทียมกันในเรื่องของบุคคล กฎระเบียบ ผลประโยชน์ที่พึงได้ ค่าตอบแทนที่พึงได้รับ และความมั่นคงในงาน

6.4 เคารพต่อหน้าที่ และความเป็นบุคคลของผู้ร่วมงาน (Due Process)

7. การดำเนินชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Work and the Total Life Space) คือ การดำเนินชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคลมีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัว สังคม นอกจากบุคคลจะแสดงบทบาทในด้านชีวิตการทำงาน ยังต้องควรแสดงบทบาทในการดำเนินชีวิตด้านอื่น ๆ เพื่อให้มีความสมดุลซึ่งกันและกัน ปัจจุบันพบว่ามนุษย์มักจะให้ความสำคัญกับงานมากกว่าชีวิตในครอบครัว จึงทำให้สถานภาพของครอบครัวบกพร่องเกิดความขัดแย้งในบทบาทของคู่สามี ภรรยา ดังนั้นจึงควรมีเวลาสำหรับครอบครัว สังคมโดยการหาเวลาว่างทำกิจกรรมร่วมกัน และเข้าร่วมกิจกรรมของสังคม

8. ลักษณะงานคุณค่าต่อสังคม (The Social Relevance of the Work Life) การคือการที่รู้สึกมีส่วนรวมการทำกิจกรรมต่อสังคม ก่อให้เกิดความสำคัญและอาชีพของงานนั้น ๆ การมีส่วนรวมทำกิจกรรมบำเพ็ญต่อประโยชน์ต่อชุมชน การช่วยเหลือสิ่งแวดล้อม

**ดัชนีวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน**

จริงที่ว่าเรื่องของคุณภาพชีวิตในการทำงานจะเริ่มเป็นที่ได้รับความสนใจอย่างแพร่หลายเพิ่มมากขึ้น แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นจะสามารถนำมาปฏิบัติได้อย่างรวดเร็วและเป็นรูปธรรมอาจเป็นเพราะเนื่องจากการที่คุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นเป็นศัพท์ที่มีความหมายหลากหลายอย่างเป็นนามธรรม ตัวอย่างเช่น Riggio Ronald E. (1996) กล่าวว่าเราสามารถที่จะกำหนดคุณภาพชีวิตของการทำงานจากผลของการตอบแทนและประโยชน์ที่พนักงานได้รับโอกาสในเรื่องของการมีส่วนร่วมและความก้าวหน้าในองค์การ รวมถึงความมั่นคงของงาน ลักษณะของงานในองค์การ และมีการปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกองค์การ ครอบคลุมแทบทุกด้านที่เกี่ยวกับบุคลากรและถ้าหากเราไม่สามารถที่จะกำหนดแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจน จึงส่งผลทำให้เกิดความยากและความสับสนเกิดความไม่แน่นอนในการนำไปปฏิบัติ โดยเฉพาะในองค์การธุรกิจที่ต้องการหลักเกณฑ์ที่เป็นรูปแบบ นำใช้ในการปฏิบัติเพื่อศึกษา และทบทวนการศึกษาในอดีตนั้นพบว่า Walton R.E. (1975) ได้กล่าวถึงเกณฑ์ในการใช้ประเมินคุณภาพชีวิตในการทำงานที่สามารถนำไปใช้ใน

**การพิจารณาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานได้ ดังนี้**

1. ด้านการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความถูกต้อง ยุติธรรมและมีความเหมาะสม (Adequate and Fair Compensation)

2. ด้านสภาพแล้วล้อมทางสังคมภายในที่ทำงาน (Social Environment of Work Place)

3. ด้านของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Working Conditions)

4. ด้านความมั่นคงในการทำงานและด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในสายงาน (Opportunity for Continue Growth and Security)

5. ด้านของโอกาสในการปฏิบัติและพัฒนาบุคลากร (Opportunity to Use Develop Worker Capabilities)

6. ด้านการปกป้องสิทธิของพนักงาน (Protection of Workers' Rights)

7. ด้านของความสมดุลระหว่างการทำงานและกิจกรรมอื่น ๆ ที่อยู่ทั้งภายนอกและภายนอกหน่วยงาน (Balance of Work and Nonwork Life)

8. ด้านความรับผิดชอบที่มีต่อสังคมขององค์การ (Organizational Social Responsibility) Walton กล่าวว่า การพิจารณาคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างกว้าง ๆ โดยให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยที่ข้องเกี่ยวกับการทำงานมากกว่าสภาพปัจจัยแวดล้อมของบุคคล

เนื่องจากปัจจัยที่ข้องเกี่ยวกับงานเป็นปัจจัยที่องค์การประเมินผล อีกทั้ง ผู้บริหารสามารถที่จะกำหนดแนวทางในการแก้ไขและจัดการได้ในขณะที่ปัจจัยภายนอกนั้นคือสิ่งที่อยู่เหนือการควบคุมขององค์การ

อย่างไรก็ตามถึงแม้ว่าแนวความคิดของ Walton อาจยังไม่สามารถประเมินคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานได้ในทุกมิติ แต่ก็สามารถนำแนวความคิดนี้ไปใช้ในการพัฒนาเกณฑ์และมาตรฐานให้เหมาะสมเพื่อใช้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในองค์การได้

**การสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน**

การสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น ค่อนข้างที่จะเป็นสิ่งสำคัญที่มีความท้าทายอย่างมากต่อผู้บริหารในอนาคต เพราะเนื่องจากการจ้างงานโดยเฉพาะการจ้างแรงงานที่มีฝีมือ (Skill Worker) หรือแรงงานที่มีความรู้ (Knowledge Worker) จะไม่สามารถทำได้จากการให้เงินเดือนและสวัสดิการที่สูงเพียงอย่างเดียวเท่านั้น ในอนาคตอันใกล้นี้กระแสแรงงานที่มีคุณภาพต้องที่จะทำงานอยู่ในองค์การที่มีบรรยากาศเกื้อหนุนและอำนวยต่อความสำเร็จและการสร้างนวัตกรรม รวมถึงความต้องการความเป็นตัวของตัวเอง และการใช้ชีวิตในด้านอื่น ๆ อย่างสมบูรณ์ อาทิเช่น การพักผ่อนหย่อนใจอย่างเต็มที่ การมีครอบครัวที่เป็นสุข และการทำความเข้าใจต่อสังคมและต่อตนเอง เป็นต้น ดังนั้นองค์การจึงต้องกำหนดนโยบายที่เป็นรูปธรรมอย่างชัดเจน เพื่อการง่ายต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานตลอดจนการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ จึงต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้และมีความเข้าใจมาช่วยดำเนินการ โดยมีขั้นตอนในการดำเนินงานดังต่อไปนี้

1. การศึกษาถึงสภาพแวดล้อมและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโดยการพิจารณาจากภาพรวมในปัจจุบันของประเทศและด้านอุตสาหกรรม ตลอดจนจะต้องหาข้อมูลในการดำเนินงานในเรื่องของการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานขององค์การอื่นทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการศึกษาและใช้ในการวิเคราะห์เพื่อหาข้อมูลในองค์การ

2. การทำความเข้าใจถึงสถานะปัจจุบันขององค์การ โดยการศึกษาหาข้อมูลทั้งในด้านกายภาพและด้านจิตใจของบุคลากร และทำการเปรียบเทียบจากข้อมูลที่ได้ทำการศึกษาจากภายนอก เพื่อที่จะมาวิเคราะห์หาความแตกต่าง และการกำหนดแนวทางที่ชัดเจนในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เป็นรูปธรรม

3. การวางแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ต้องอาศัยข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้รับจากการศึกษาสภาพแวดล้อมและสถานะขององค์การ เพื่อการกำหนด

แนวทางของการดำเนินงานทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์การ โดยผู้วางแผนจะต้องตระหนักเสมอว่า ถึงแม้บุคคลนั้นจะมีความต้องการที่แตกต่างกัน และองค์การก็ไม่สามารถที่จะตอบสนองความต้องการทั้งหมดได้ แต่องค์การนั้นสามารถที่จะจัดกลุ่มความต้องการและสามารถทำการตอบสนองให้ได้ดีที่สุด

4. การดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานบุคลากร โดยการนำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่กำหนดไว้แล้วนั้นขึ้นไปวางเป็นแผนปฏิบัติการ และกำหนดเพื่อจัดระบบการทำงานให้เป็นรูปธรรม โดยการมอบหมายให้ผู้ที่มีหน้าที่และมีความรับผิดชอบโดยตรงในการดำเนินงานติดตามผล และการแก้ไขการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้โครงการนั้นสามารถที่จะดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง โดยที่ผู้ดำเนินการควรที่จะให้ความสนใจกับปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จขององค์การ ดังต่อไปนี้

- การสนับสนุนจากผู้บริหาร
- การมีแผนการดำเนินงานที่เป็นระบบ
- การเข้าใจธรรมชาติและความต้องการของบุคคล
- การกระทำอย่างจิงจังและต่อเนื่อง

5. การประเมินผลการดำเนินงาน ควรติดตาม ตรวจสอบ และการประเมินผลของการดำเนินงานเพื่อพิจารณาหาข้อบกพร่องและการกำหนดแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น โดยเฉพาะการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการดำเนินงานและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งควรที่จะต้องทำการตรวจสอบและมีการปรับปรุงให้ดีขึ้นอยู่เสมอ เพราะเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยแวดล้อมนั้นอาจส่งผลให้ความต้องการของบุคคลและองค์การเปลี่ยนไป

**ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน**

1.ทฤษฎีความเท่าเทียมกันของ Adams J. S. (1966) (Equity Theory)

ทฤษฎีความเท่าเทียมกันพบว่า ผลตอบแทนที่ได้รับจากการกระทำต่อปัจจัยต่าง ๆ ที่ใส่เข้าไปในการกระทำนั้น กับอัตราส่วนเดียวกันของบุคคลอื่น พบว่า

(O/I) x = (O/I) y

O = ผลตอบแทนที่ได้รับ x = บุคคลนั้น ๆ

I = ปัจจัยต่าง ๆ ที่ใส่เข้าไป y = บุคคลอื่น ๆ

1.1 ถ้าบุคคลรู้สึกว่าเข้าได้รับความไม่เท่าเทียมกันเกิดขึ้น เข้าจะแสดงออกถึงความไม่พอใจ และทำให้เกิดการลดปริมาณหรือคุณภาพของผลผลิต ซึ่งจะเกิดการแสดงออกทางพฤติกรรมต่าง ๆ ได้ดังนี้

1.1.1 ลดปัจจัยการนำเข้าหรือการทำงานลดลง

1.1.2 ความพยายามเพิ่มผลผลิต

1.1.3 การยอมแพ้หรือขอโยกย้าย

1.2 ถ้าหากบุคคลได้รับความเสมอภาคจะแสดงออกในระดับเดิม

1.3 ถ้าบุคลากรได้รับผลตอบแทนที่สูงกว่าความเสมอภาคในใจ ก็อาจไม่สนในที่จะเกิดการปรับปรุงให้มีความเสมอภาค

2. ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslor's Hierarchy of Needs Theory)

มาสโลว์ (Maslow, 1954, pp. 80–84, อ้างถึงใน วรเทพ เวียงแก, 2558, น. 30) ได้กล่าวทฤษฎีไว้ดังต่อไปนี้

2.1 ความต้องการทางร่างกายหรือความต้อง การทางกายภาพ (Physiological Needs) ความต้องการนี้เป็นสิ่งปรารถนาขั้นต่ำของมนุษย์เพราะความต้องการขั้นพื้นฐานและเป็นสิ่งจำเป็นที่สุดในการดำรงชีวิตเพราะหากร่างกายไม่ได้รับการตอบสนองแล้วชีวิตก็จะดำรงอยู่ไม่ได้ได้แก่ความต้องการเกี่ยวกับอาหาร น้ำ เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค และความต้องการทางเพศ ถ้าหากความต้องการลำดับนี้ไม่ได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะไม่เกิดความต้องการในขั้นต่อไป

2.2 ความต้องการความปลอดภัยหรือความต้องการความปลอดภัย (Security Needs หรือ Safety Needs) เป็นสิ่งที่ร่างกายต้องการที่ได้รับการสนองถึงการปกป้องคุ้มครองให้พ้นจากภัยอันตรายทั้งเรื่องเจ็บไข้ได้ป่วย และจากเหตุการณ์ต่างๆ ซึ่งความปลอดภัยที่

กล่าวมานั่นอาจหมายถึงหลักประกันที่จะบ่งบอกให้รู้ถึงความมั่นคง หลักประกันของชีวิต ที่ปรารถนาได้งานที่ดีและมีรายได้เพียงพอและอดออมไว้ใช้ในอนาคต

2.3 ความต้องการทางสังคม (Social or Belonging Needs) เป็นความต้องการที่อยู่ในระดับสูงกว่าความต้องการสองข้อแรก เพราะนอกจากความต้องการที่จะได้รับความต้องการทางร่างกาย และความต้องการความปลอดจากอันตรายทั้งปวงแล้ว ทางสังคมก็เป็นสิ่งสำคัญที่เกิดขึ้น อย่างเช่น ต้องการความรัก ต้องการเข้าส่วนรวมและได้รับการยอมรับเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

2.4 ความต้องการที่ได้รับยกย่องในสังคมหรือยอมรับในสังคม (Egoistic or Esteem Needs) แบ่งเป็น 2 ชนิด คือความต้องการได้รับความนิยมนับถือเป็นเรื่องเกี่ยวกับความต้องการชื่อเสียงการมีสถานภาพทางสังคมที่ดีมี ความรู้สึกกว่าตนเป็นบุคคลสำคัญได้รับความสนใจ ความเอาใจใส่ และระลึกถึงจากบุคคลอื่นและความต้องการมีอิสรเสรีภาพ

2.5 ความต้องการได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization or Self-realization) การได้รับการตอบสนองให้เกิดความพึงพอใจตามความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์

จาก 5 ขั้นตอนที่กล่าวมาแล้วนั้น ความต้องการขั้นนี้เป็นความปรารถนาและแรงขับเพื่อที่จะสนองความปรารถนาของตนเองดังเช่นที่มาสโลว์ (Maslow) กล่าวว่า เป็นความฝันของแต่ละคนสูงกว่าความเป็นจริง ซึ่งหมายถึง ความปรารถนาในทุก ๆ สิ่งที่ตนสามารถกระทำได้ ทฤษฎีของมาสโลว์ พื้นฐานที่ว่าความต้องการที่ยังไม่ได้ถูกตอบสนองจะเป็นปัจจัยที่พฤติกรรมของบุคคล มีการตอบสนองความต้องการตามสมควร ความต้องการเหล่านี้จะหยุดเป็นสิ่งจูงใจพฤติกรรม

จากทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow) สรุปได้ดังนี้ว่า มนุษย์มีความต้องการที่จะตอบสนองความต้องการเป็นขั้นเป็นตอน ความต้องที่สูงกว่าเมื่อได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการสิ่งอื่นก็ได้การตอบสนองตามลำดับ โดยไม่ได้เกี่ยวว่าความต้องการขั้นต่ำจะได้รับความตอบสนองให้เกิดความพึงพอใจก่อนจึงจะทำขั้นต่อไป เพราะความต้องการอย่างใดอย่าไม่หมดไป แต่เมื่อได้รับการตอบสนองก็จะไม่ใช่สิ่งจูงใจอีกต่อไป

ในการนำทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ไปใช้ในหน่วยงานหรือองค์การผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงหลักของการสร้างแรงจูงใจ ความต้องการที่น้อยอาจได้รับการตอบสนองแค่บางสิ่งและได้รับการตอบสนองโดยไม่เกิดแรงจูงใจในการกระทำต่อไป เช่นในองค์การที่มีฐานะทางการเงินที่ดีแล้ว สภาพแวดล้อมการทำงานดี การปรับปรุงสิ่งนี้ให้ดียิ่งขึ้นจะไม่

เพิ่มแรงจูงใจเลย เนื่องจากบุคคลส่วนใหญ่มีการความต้องการที่ได้รับการตอบสนองในสิ่งนี้แบบระดับดีแล้ว

3. ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์

ความต้องการคือความรู้สึกและการแสดงที่บุคคลสร้างขึ้นให้รู้สึก นึกคิดต่าง ๆ ความซาบซึ้ง ความต้องการนี้บางครั้งเกิดขึ้นเนื่องจากแรงกระตุ้นภายในบุคคล บางครั้งสิ่งที่แสดงออกมานั่นเกิดจากสภาพสังคมก็ได้ หรือเรียกว่าสภาพจิตใจ ทฤษฎีความต้องการตามหลักการของเมอร์เรย์ สามารถสรุปได้ดังนี้ (โยธิน ศันสนยุทธ, 2530, น. 36)

3.1 ความต้องการที่จะเอาชนะด้วยการแสดงออกความก้าวร้าว (Need for Aggression) เอาชนะต่อผู้อื่นและสิ่งขัดขวางทั้งปวงด้วยความรุนแรง มีแสดงออกมาทั้งร่างกายและจิตใจ เช่น การทำร้ายร่างกาย หรือฆ่าฟันกัน และพูดจาใส่ร้ายหรือกระทบต่อบุคคลอื่น

3.2 ความต้องการที่จะเอาชนะฟันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ (Need for Counteraction) ความรู้สึกที่ต้องการเอาชนะ อุปสรรคต่าง ๆ ไม่ต้องการความล้มเหลวด้วยการพยายามทำให้ดีที่สุด เช่น การได้รับคำดูถูก ทำให้พยายามทำเพื่อเอาชนะคำสบประมาทจนชนะคำดูหมิ่น

3.3 ความต้องการที่จะยอมแพ้ (Need for Abasement) ความรู้สึกยอมรับผิดและยอมแพ้ น้อมรับคำวิจารณ์และพร้อมที่จะถูกลงโทษหากผิด เช่น การเผาตัวตายเพื่อประท้วงระบบการปกครอง พันท้ายนรสิงห์ไม่ยอมรับอภัยโทษ ต้องการจะรับโทษตามกฎเกณฑ์ เป็นต้น

3.4. ความต้องการที่จะป้องกันตนเอง (Need for Defendant) ความรู้สึกที่จะปกป้องความรู้สึกทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ เช่น การโดนวิพากษ์วิจารณ์ การที่พยายามหาเหตุผลอธิบายสิ่งที่ตนเองทำเมื่อกระทำผิด เช่น นักเรียนสอบตก เพราะคุณครูสอนเตรียมเนื้อหาไม่ดี สอนนักเรียนไม่เข้าใจ ไม่อบรมสั่งสอน ที่เรียกว่า “รำไม่ดีโทษปีโทษกลอง”

3.5 ความต้องการเป็นอิสระ (Need for Autonomy) ความต้องการชนิดนี้เป็นความต้องการที่ปรารถนาจะเป็นอิสระจากสิ่งกดขี่ทั่งปวง ต้องการที่จะต่อสู้ดิ้นรนเพื่อเป็นตัวของตัวเอง

3.6 ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) คือ ความรู้สึกที่ต้องการสิ่งต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จ จากการศึกษาพบว่า เพศชายจะมีระดับความต้องการความสำเร็จมากกว่าเพศหญิง

3.7 ความต้องการสร้างมิตรภาพกับบุคคลอื่น (Need for Affiliation) ความรู้สึกอยากเป็นที่รักของผู้อื่น ต้องการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี เอาอกเอาใจสร้างความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับบุคคลอื่น

3.8 ความต้องการความสนุกสนาน (Need for Play) คือความรู้สึกปรารถนาความสนุกสนาน มีเสียงหัวเราะเพื่อผ่อนคลายจิตใจ โดยการสร้างสิ่งที่ทำให้ตลกขบขัน เช่น การเล่าเรื่องตลก การทำกิจกรรมร่วมกัน การออกกำลังกาย เป็นต้น

3.9 ความต้องการแยกตนเองออกจากผู้อื่น (Need for Rejection) คือความต้องการที่จะเมินเฉยต่อผู้อื่น แสดงความรู้สึกไม่สนใจ มีความปรารถนาที่จะแยกตนเองออกจากผู้อื่น

3.10 ความต้องการความช่วยเหลือจากบุคคลอื่น (Need for Succorance) เป็นความรู้สึกสนใจผู้อื่น สงสารต่อตนเอง มีความเมตตาอยากที่จะช่วยเหลือและหากที่สามารถแนะนำผู้อื่นได้จะทำด้วยความเต็มใจ

3.11 ความต้องการที่จะให้ความช่วยเหลือต่อบุคคลอื่น (Need for Nurture) เป็นความต้องการที่จะเข้าร่วมในการทำกิจกรรมในการทำกิจกรรมกับบุคคลอื่น โดยการให้ความช่วยเหลือให้บุคคลอื่นพ้นจากภัยอันตรายต่าง ๆ

3.12 ความต้องการที่จะสร้างความประทับใจให้กับผู้อื่น (Need for Exhibition) เป็นความรู้สึกต้องการให้ผู้อื่นมีความสนใจในตนเอง การสร้างความประทับใจ ให้เกิดความสนุกสนาน ขำขัน รู้สึกประหลาดใจเมื่อฟังเรื่องของตนเอง เช่น เล่าเรื่องตลกขบขัน ให้บุคคลอื่นฟังเพื่อบุคคลอื่นจะเกิดความประทับใจในตนเอง เป็นต้น

3.13 ความต้องการมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น (Need for Dominance) คือความปรารถนาที่จำทำให้ผู้อื่นทำตามความคิดของตนเอง ซึ่งทำให้รู้สึกว่าตนเป็นผู้นำและมีอิทธิพลเหนือกว่า

3.14 ความต้องการที่จะยอมรับนับถือผู้อาวุโสกว่า (Need for Deference) เป็นความปรารถนาการยอมรับนับถือผู้ที่อาวุโสกว่าและผู้ที่มีอำนาจเหนือกว่าด้วยความเต็มใจด้วยความยินดี

3.15 ความต้องการหลีกเลี่ยงความรู้สึกล้มเหลว (Need for Avoidance of Inferiority) ความต้องการจะหลีกเลี่ยงความผิดหวังและพ่ายแพ้ทุกสิ่ง หลีกเลี่ยงการดูถูกหรือการกระทำต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดความละอายใจ

3.16 ความต้องการที่จะหลีกเลี่ยงจากอันตราย (Need for Avoidance Harm) คือความปรารถนาที่จะได้รับความปลอดภัยจากอันตรายและหลีกเลี่ยงความเจ็บปวดทางด้านร่างกาย

3.17 ความต้องการที่จะหลีกเลี่ยงจากการถูกตำหนิหรือถูกลงโทษ (Need for Avoidance of Blame) ความรู้สึกที่กลัวการถูกตำหนิหรือถูกลงโทษ ด้วยการคล้อยตามผู้อื่น และยอมทำตามคำสั่งหรือข้อปฏิบัติ เนื่องจากกลัวถูกลงโทษ

3.18 ความต้องการความเป็นระเบียบเรียบร้อย (Need for Orderliness) คือความรู้สึกอยากที่จะจัดระเบียบสิ่งของต่าง ๆ และมีความประณีตงดงาม

3.19 ความต้องการที่จะรักษาชื่อเสียง การที่อยากปกป้องชื่อเสียงของตนเองเพื่อไม่ให้เกิดความเสื่อมเสียให้สุดความสามารถ เช่น การซื่อสัตย์ต่ออาชีพ การทำงานตรงต่อเวลา ไม่ลักขโมย ไม่คดโกงต่อผู้ใด ไม่ยอมทำความผิด เพื่อชื่อเสียงวงศ์ตระกูล เป็นต้น

3.20 ความต้องการให้ตนเองมีความแตกต่างจากบุคคลอื่น (Need for Contrariness) เป็นความต้องการที่อยากจะเด่น นำสมัย ไม่เหมือนใคร

4. ทฤษฎีแรงจูงใจทางสังคมของเฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg)

(บุญมั่น ธนาศุภวัฒน์, 2553) ได้อธิบายว่าทฤษฎีนี้ เป็นการศึกษาถึงจิตวิทยาของบุคคลเกี่ยวกับสิ่งที่จะจูงใจให้บุคคลที่ประกอบอาชีพต่าง ๆมักจะประกอบด้วยปัจจัยที่เรียกว่าปัจจัยในการกระตุ้น (Motivation Factors) 6 ประการได้แก่

4.1 ความสำเร็จของงาน

4.2 การได้รับการยอมรับ

4.3 ความก้าวหน้า

4.4 ลักษณะของงาน

4.5 โอกาสที่จะก้าวหน้า

4.6 ความรับผิดชอบซึ่งเป็นสิ่งที่จะจูงใจให้ผู้ปฏิบัติ งานหรือปัจจัยในการกระตุ้นนี้จะจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานนั้นอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

5.ทฤษฎีแรงจูงใจของ โฮแมนส์

(เจษฎา สุขนิยม, 2556, น. 27) ได้อธิบายว่า รางวัลหรือผลตอบแทนจากบุคคลอื่น ๆ นั้น มาจากการแลกเปลี่ยนจากการกระทำระหว่างบุคคล ส่วนด้านความแตกต่างคือ โฮแมนส์ ได้แบ่งทฤษฎีออกเป็นขั้นตอนที่ละเอียดกว่าดังนี้

5.1 บุคคลมีความคาดหวังในผลกำไรจากการเข้าร่วมกิจกรรม

5.2 กระบวนการกิจกรรมจะก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยน

5.3 บุคคลที่เสียเปรียบเมื่อเกิดการแลกเปลี่ยนจะหลีกเลี่ยงกิจกรรมการแลกเปลี่ยน

5.4 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ไม่บรรลุวัตถุประสงค์หรือขาดทุนจากที่กำหนดไว้

5.5 หากการกระทำกิจกรรมบรรลุเป้าหมาย บุคคลก็จะกระทำกิจกรรมนั้นต่อไปและจะกำหนดระเบียบกฎเกณฑ์สำหรับกิจกรรมนั้นเพื่อให้เกิดความสมดุลในการแลกเปลี่ยน

5.6. หากการแลกเปลี่ยนเป็นที่พอใจของบุคคลทั้งสองฝ่ายย่อมหมายถึงความสมดุลในการแลกเปลี่ยนมากขึ้น และทำให้ความรู้สึกที่ไม่ดีของฝ่ายเสียเปรียบลดน้อยลง

5.7 ระบบสังคมที่ขาดความยืดหยุ่นย่อมก่อให้เกิดความไม่สมดุลหรือขาดความยุติธรรมในการแลกเปลี่ยน

จากแนวคิดและทฤษฎีของคุณภาพชีวิตการทำงานข้างต้นทำให้ผู้วิจัยต้องการที่จะศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานโดยผู้วิจัยขออ้างอิงทฤษฎีของ (Walton R.E., 1975) ประกอบด้วย ด้านร่างกาย ด้านความปลอดภัย ด้านสังคม และด้านเกียรติยศ เพื่อนำประยุกต์ใช้ในการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)

**3.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะของงาน**

สมคิด บางโม (2550, น. 116) การกำหนดหน้าที่งาน หมายถึง กิจกรรมหรือภารกิจหน้าที่งานที่ต้องปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

อำนาจ ธีระวนิช (2553, น. 453) กล่าวว่าแนวคิดการพัฒนาแบบจำลองลักษณะงานของ Richard Hackman และ Greg Oldham นำไปใช้ในการออกแบบงาน สร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานได้เป็นอย่างดี ซึ่งเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบสำคัญ 3 ลักษณะ คือ ลักษณะงานหลักสภาพทางจิตวิทยาที่สำคัญ และผลที่คาดว่าจะได้รับลักษณะงาน(Core Job Characteristics) จะทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน และนำไปสู่ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ลักษณะ ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะของภาระงานความสำคัญของภาระงาน ความเป็น

อิสระ และผลป้อนกลับของงานดังนั้น ลักษณะงาน 5 ลักษณะนี้มีผลกระทบต่อแรงจูงใจ ความพอใจในงาน และมีผลทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรสูงขึ้น เพราะลักษณะนี้มีผลต่อสภาพจิตวิทยาที่สำคัญ 3 ลักษณะด้วยกัน ได้แก่ ประสบการณ์ที่มีคุณค่าที่ได้รับจากตัวงาน ประสบการณ์ที่มีคุณค่าที่ได้รับจากความรับผิดชอบในงาน และความรู้ผลลัพธ์ของงาน

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์ (2552, น. 78) อธิบายว่าปัจจุบันบุคลากรมีความรู้เพิ่มขึ้น มีทัศนคติ และความต้องการในการทำงาน ตลอดจนการใช้ชีวิตที่ต่างจากอดีต สังคมมีความซับซ้อนเกี่ยวข้องกันมากขึ้นพนักงาน รุ่นใหม่ที่มีความรู้ทักษะ ความสามารถมากขึ้นพร้อมที่จะรับผิดชอบมากขึ้น และมักต่อต้านการปฏิบัติงานที่คอยรับคำสั่งเพียงอย่างเดียว แต่บุคคลจะต้องการอำนาจในการตัดสินใจ ความพอใจ และความภาคภูมิใจในงาน เพื่อที่จะปฏิบัติงานได้ อย่างเต็มความรู้ความสามารถ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2534, น. 130 - 131) อธิบายว่าลักษณะของงานประกอบด้วยการที่ผู้ปฏิบัติงานรับทราบว่างานที่ทำมีความท้าทาย มีลักษณะสร้างสรรค์งานมีความน่าสนใจ มีโอกาสที่จะได้เรียนรู้การได้รับผิดชอบงานที่ทำสามารถควบคุมการทำงาน และงานนั้นมีโอกาสที่จะทำงานให้เสร็จจะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ลักษณะงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและทัศนคติในการทำงาน โดยลักษณะงานที่เป็นสิ่งจูงใจจะมีผลให้พนักงานมีอารมณ์และความรู้สึกไปในทางบวกทำให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างดี ในทางกลับกันถ้าหากว่าลักษณะงานไม่เป็นสิ่งจูงใจพนักงานจะรู้สึกไม่ชอบงานไม่พอใจในงานถ้าต้องทนทำงานในลักษณะนี้เป็นเวลานานพนักงานจะรู้สึกเบื่อหน่าย

สรุปได้ว่าคุณลักษณะงานคือ การสร้างความรับรู้ การระบุคุณค่าในงานที่ทำให้สามารถสนองความต้องการบรรลุผลการปฏิบัติงานเป็นการตอบสนองความต้องการระดับหนึ่งของบุคคลอันจะก่อให้เกิดประสิทธิผลในการทำงาน และคุณประโยชน์ต่อองค์การ

Hackman J. R. & Oldham G. R. (1975) ได้นำเสนอทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะของงานที่อธิบายแนวความคิดการปรุงแต่งงาน เชื่อว่ามิติของงานนั้นมีผลกระทบต่อสภาวะของจิตใจของบุคคลและส่งผลต่อไปยังผลลัพธ์ในเรื่องผลงานและความพึงพอใจของบุคคลผู้ปฏิบัติงาน ทฤษฎีคุณลักษณะงานนั้นอยู่บนพื้นฐานของทฤษฎีแรงจูงใจ ลักษณะของงานนั้นนำไปสู่สภาวะทางจิตวิทยา เช่น ความเชื่อ ทัศนคติ ซึ่งเกิดขึ้นจากประสบการณ์ นำพาไปสู่การจูงใจในการทำงาน ผลการปฏิบัติงานที่ดี และความพึงพอใจในการทำงาน โดยคุณลักษณะของงานที่สำคัญจะมีอยู่ 5 ปัจจัย คือ

1. ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) คือ ในการทำงานนั้นผู้ทำได้ใช้ความรู้หรือทักษะที่หลากหลายในการทำงาน ทำให้เกิดความท้าทายมาก เพิ่มมูลค่าของผลงานนั้น ๆ และสำหรับงานที่ไม่ได้ใช้ทักษะ ลักษณะเดิม ๆ ซ้ำ ๆ ก่อจะไม่เกิดคุณค่าเพิ่ม

2. ความเกี่ยวเนื่องกันของงาน หรือมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Task Identity) คือได้ทำงานนั้นเป็นชิ้นเป็นอัน ทำจนจบกรรมวิธี หรือมีส่วนในขั้นตอนในขั้นตอนหนึ่งของงานนั้น มักพบในสายงานการผลิต

3. ความสำคัญของงาน (Task Significant) คืองานนั้น ๆ มีความสำคัญมากน้อยอย่างไร มีผลต่อบุคคลที่เกี่ยวข้อง องค์การอย่างไร ซึ่งอาจส่งผลต่อบุคคลหรือองค์การนั้นเป็นอย่างมาก เช่นงานขับรถสาธารณะ ที่ต้องมีความรับผิดชอบต่อชีวิตผู้โดยสาร

4. ความเป็นอิสระ (Autonomy) คือผู้ปฏิบัติมีความเป็นอิสระในงานที่ตนเองรับผิดชอบอย่างไรโดยใช้ความคิดตัดสินใจด้วยตัวเอง หรือในทางกลับกันอาจจะเป็นงานที่ต้องทำตามคู่มือ หรือตามคำสั่งเท่านั้น

5. ผลสะท้อนของงาน (Feedback) คือผู้ปฏิบัติงานได้ข้อมูลผลงานของตนเองว่าเป็นอย่างไร ผลงานที่เกิดขึ้นนั้นเป็นอย่างไร มีผลต่อผู้เกี่ยวข้องอย่างไร เพื่อที่สามารถพัฒนาแก้ไขปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

ปัจจัยของงานทั้ง 5 ประการนี้มีผลต่อสภาวะทางจิตใจที่สำคัญ และทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ได้ผลงานที่มีคุณภาพ สร้างความพึงพอใจ และลดปัญหาจากการขาดงานหรือลาออกจากงาน ซึ่งสภาวะทางจิตใจนั้นมีด้วยกัน 3 ประการคือ

1.ความรู้สึกว่างานนั้นมีความหมาย มีความพิเศษ บุคคลจะรับรู้ว่างานที่ได้ปฏิบัติไปนั้นเป็นสิ่งที่มีคุณค่ามีความสำคัญตามแต่ละทัศนคติของบุคคล

2 ความรู้สึกว่าเชื่อมั่นว่าตนสร้างผลลัพธ์ในผลงานด้วยความพยายามและความสามารถของตนเอง

3 การได้รับทราบผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ผลของงานนั้น ๆส่งผลกลับมาทำให้ทราบผลลัพธ์จึงทำให้ตนเองทราบความคิดเห็นในผลงานจากผู้เกี่ยวข้อง สามารถประเมินระดับผลงานของตนเองว่าอยู่ในระดับพอใจหรือไม่ หากผลงานนั้นได้รับการชื่นชมก็จะเกิดผลความสุขต่องานตนเองทำให้เกิดการยกย่องต่องาน แต่หากผลลัพธ์เป็นที่ไม่น่าพอใจกับผู้อื่น ก็จะต้องนำความคิดเห็นเหล่านั้นมาปรับปรุงและพัฒนาให้ดีขึ้นไป เมื่อบุคคลได้รับผลจากสภาวะทางจิตใจแล้วจะเกิดผลต่อบุคคลและการทำงานโดย

- บุคคลนั้นจะเกิดแรงจูงใจภายในระดับที่สูงขึ้นจากการทำงาน
- งานที่ทำมีคุณภาพมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น
- เกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ
- จากผลที่เกิดจากสภาวะจิตใจข้างต้นจะส่งผลให้พนักงานมีการหยุดงาน และอัตราการลาออกต่ำลง

การกล่างอ้างถึงว่าด้วยคุณลักษณะงานนำไปใช้เกิดประโยชน์และเกิดผลลัพธ์ จะต้องมีปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่ส่งเสริมกันอยู่ ทั้งนี้จะต้องเกิดจากแรงจูงใจภายในของบุคคลที่ต้องการจะพัฒนาตนเอง ต้องการที่จะประสบความสำเร็จในชีวิต เพราะสิ่งเหล่านี้จะเป็นเสมือนการเสริมแรงด้านบวกให้กับการมุ่งมั่นทำงานซึ่งบุคคลจำพวกนี้จะได้รับผลที่ชัดเจนตามทฤษฎี รวมถึงปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจในการทำงาน เช่น ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ปัจจัยพื้นฐานในการใช้ชีวิตและความมั่นคงในอาชีพ ปัจจัยเหล่านี้จะส่งผลเช่นเดียวกับแรงจูงใจภายในของบุคคลนั้น

สรุปได้ว่างานมีความสัมพันธ์เกี่ยวกับบุคคลผู้ทำงานอย่างใกล้ชิด มนุษย์ต้องทำงานเพื่อเลี้ยงชีพ งานจึงเป็นสิ่งที่สามารถจูงใจบุคคลได้ ถ้างานที่ต้องทำมีความน่าเบื่อหน่าย ย่อมไม่สร้างแรงจูงใจให้กับบุคคล การกำหนดคุณลักษณะของงานให้สามารถจูงใจบุคลากรให้มีความมุ่งมั่น มีใจจดจ่ออยู่กับงานที่ทำ และมีความสุขในการทำงานนั้น จำเป็นต้องมีการสร้างคุณค่าให้กับงาน ต้องปลูกฝังให้บุคลากรเกิดทัศนคติที่ดีต่องาน และรู้สึกว่างานนั้นมีความสำคัญ แล้วผลลัพธ์ของงานนั้นก็ขึ้นอยู่กับการเอาใจใส่งาน การเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงานที่ทำ แต่ในการจะสร้างทัศนคติที่ดีต่องานของบุคลากรนั้นต้องเกิดจากจิตสำนึกโดยรวมกับแรงกระตุ้นภายในจิตใจของบุคลากรที่ต้องการพัฒนาคุณภาพของงานและเกิดความรักในงานนั้น ด้วยบริบทของแรงจูงใจจึงสามารถกล่าวได้ว่าคุณลักษณะงานที่เป็นที่พึงพอใจของพนักงานนั้น ก่อให้เกิดแรงจูงใจที่ต้องการพัฒนาตนเอง ต้องการความยอมรับนับถือ ต้องการประสบความสำเร็จ

จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะของงานข้างต้นทำให้ผู้วิจัยต้องการที่จะศึกษาลักษณะของงานโดยผู้วิจัยขออ้างอิงทฤษฎีของ (Hackman J. R. & Oldham G. R., 1975) โดยต้องการที่จะศึกษาลักษณะงาน ซึ่งนำไปสู่การจูงใจในการทำงาน ผลการปฏิบัติงานที่ดี และความพึงพอใจการทำงาน เพื่อนำประยุกต์ใช้ในการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การและความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)

**4.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ**

**แนวความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ**

เชลลี่ (Shelly, 1975, อ้างถึงในจรัญ พานิช, 2550, น. 7) ได้สรุปแนวความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจไว้ว่าความพึงพอใจเป็นความรู้สึกสองแบบของมนุษย์ คือความรู้สึกในทางบวกและความรู้สึกทางลบ ความรู้สึกทางบวกเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นแล้วจะทำให้เกิดความสุข ความสุขนี้เป็นความรู้สึกที่แตกต่างจากความรู้สึกทางบวกอื่นๆ กล่าวคือเป็นความรู้สึกที่มีระบบย้อนกลับความสุขสามารถทำให้เกิดความสุขหรือความรู้สึกทางบวกเพิ่มขึ้นได้อีกดังนั้นจะเห็นได้ว่าความสุขเป็นความรู้สึกที่สลับซับซ้อน และความสุขนี้มีผลต่อบุคคลมากกว่าความรู้สึกทางบวกอื่นๆ

วรูม (Vroom, 1964, อ้างถึงในจรัญ พานิช, 2550, น. 7) ให้คำจำกัดความไว้ว่าความพึงพอใจกับทัศนคติในต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งสามารถใช้ทดแทนกันได้ เพราะคำทั้งสองคำนี้หมายถึงผลที่ได้จาก การที่บุคคลเข้าไปมีส่วนร่วม ในสิ่งนั้น ทัศนคติด้านบวก จะแสดงให้เห็นสภาพความพึงพอใจสิ่งนั้นและทัศนคติด้านลบจะแสดงถึงความไม่พอใจนั้นเอง

เสถียร เหลืองอร่าม (2519, น.79) ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในงานเป็นผลของการจูงใจให้มนุษย์ โดยจะออกมากในของความพอใจที่คนทำงานมาก ได้เงินมากบรรยากาศในสถานที่ทำงานดี ซึ่งเป็นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดความพึงพอใจด้วยเงิน และรางวัลตอบแทนด้วยกันทั้งนั้นนอกจากนี้ ยังได้กล่าวอีกว่า ความพึงพอใจในงาน จะเกิดขึ้นเมื่อตนมีความรู้สึกว่าประสบความสำเร็จในการทำงานเป็นที่ยอมรับ สามารถทำงานด้วยตนเองและมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานนอกจากนี้ถ้าหน่วยงานออกแบบงานให้ผู้ปฏิบัติเกิดความพอใจในงานแล้วหน่วยงานก็จะมีทางหาความร่วมมือจากพนักงานให้มากขึ้นและผู้ปฏิบัติก็จะเต็มใจทำมากขึ้น

พวงทอง ตั้งธิติกุล (2542, น. 10) กล่าวว่าความพึงพอใจ เป็นการแสดงออกซึ่งความสุขสมหวังของมนุษย์ เมื่อได้รับการตอบสนองตามต้องการ

จากความหมายของความพึงพอใจที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นว่ามีผู้ให้ความหมายของคำว่าความพึงพอใจไว้ต่างๆ กัน ซึ่งผู้วิจัยพอสรุปได้ว่า ความพึงพอใจหมายถึงความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ในลักษณะของการประเมินค่าเป็นไปในทิศทางบวก ทิศทางลบ หรือไม่มีทิศทาง(เฉยๆ) ต่อเรื่องนั้นๆ

**ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ**

1.ทฤษฎีแรงจูงใจที่นำไปสู่ความต้องการของ McClelland (McClelland's learned Needs Theory)

แมคคาลแลนด์ (McClelland, 1961, อ้างถึงในจรัญ พานิช, 2550, น. 10)ได้เสนอทฤษฎีแรงจูงใจโดยมีแนวคิดที่ ใกล้เคียงกับทฤษฎีการเรียนรู้ซึ่งเขาเชื่อว่าความต้องการทั้งหลายสามารถได้มาจากวัฒนธรรม ความต้องการของบุคคลจะเป็นตัวจูงใจ ให้บุคคลแสดงพฤติกรรมของตนเองออกมา เพื่อที่จะได้มีความพึงพอใจในสิ่งนั้น จึงมีการแบ่งความต้องการออกเป็น 3 ประการคือ

1.1 ความต้องการให้ตนเองประสบความสำเร็จ (Needs for Achievement) ในงานต่าง ๆ บุคคล แต่ละบุคคล มีปัญหาที่ต้องแก้ไข และอยากให้ตนเองไปถึงจุดมุ่งหมายที่ตนเองตั้งใจ ดังนั้นบุคคลก็จะเปลี่ยนแปลงการกระทำของตนหรืออาจจะกล่าวได้ว่า เป็นความต้องการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ดีที่สุด ต้องการการมีความภูมิใจในตนเอง แข่งขันกับตนเอง พยายามปรับปรุงตัวเองให้ดีขึ้นต้องการประสบความสำเร็จโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ทำงานที่ยากหรือท้าทายความสามารถ

1.2 ความต้องการที่จะผูกพันหรืออยู่ร่วมกัน (Needs for affiliation) ในการปฏิสังสรรค์ทางสังคมบุคคลจำเป็นต้องพบปะกัน สร้างสัมพันธ์ทางสังคมขึ้น เพื่องานที่ทำอยู่ร่วมกันจะได้รับความสำเร็จ

1.3 ความต้องการที่อยากจะมีอำนาจ (Needs for power) บุคคลที่มีอำนาจสามารถที่จะใช้อำนาจหน้าที่ของตนในการต่อรองให้ข้อพิพาทของตนได้รับชัยชนะ ได้หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นความต้องการที่จะใช้อำนาจควบคุม หรือทำให้ผู้อื่นประพฤติปฏิบัติ ตามที่ตนต้องการทฤษฎีของ McClelland ถูกโจมตีว่าไม่สามารถยืนยันในตัวทฤษฎีได้จึงได้ทดสอบทฤษฎีโดยสร้างโครงการทดสอบ แบบทดสอบทางวิทยาศาสตร์ ซึ่งได้โต้แย้งว่าแรงจูงใจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นตั้งแต่วัยเด็กและยากที่จะเปลี่ยนได้ในวัยผู้ใหญ่

2.ทฤษฎีการจูงใจของ Porter และ Lawler

ทฤษฎีนี้ได้ขยายทฤษฎีหรือตัวแบบของ Vroom (Expect Theory) ในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับการปฏิบัติงาน ทั้งสองมีความเห็นว่า การปฏิบัติงานย่อมก่อให้เกิดรางวัลหรือ ผลตอบแทนในขณะเดียวกัน รางวัลหรือผลตอบแทนก่อให้เกิดความพึงพอใจของลูกจ้าง และคนงานทั้งสองจึงได้ตั้งสมมติฐานว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานและความพึงพอใจจะถูกเชื่อมโยง ด้วยรางวัลหรือผลตอบแทนดังนี้ (Porter L.W. & Lawler III E., 1968, pp. 165 - 166)

2.1 คุณค่าของรางวัลหรือคุณค่าของผลตอบแทน (Value of reward) บุคคลหวังที่จะได้รับรางวัลหรือผลตอบแทนต่าง ๆ เช่น มิตรภาพจากเพื่อนร่วมงานการส่งเสริมเลื่อนขั้น การเพิ่มเงินเดือน เนื่องมาจากความสามารถความรู้สึกที่ได้ปฏิบัติงานให้สำเร็จ

2.2 การรับรู้ว่าการมีความพยายาม อาจนำมาซึ่งรางวัลหรือผลตอบแทน (Perceive Effort Reward) หมายถึงการคาดหวังของบุคคลว่าปริมาณของผลตอบแทน (ที่กำหนดให้) ขึ้นอยู่กับปริมาณของความพยายาม

2.3 ความพยายามทำงานของลูกจ้างคนงาน (Effort) ความพยายามคือปริมาณของพลังที่บุคคลใช้ในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง ปริมาณของความพยายามขึ้นอยู่กับปฏิสัมพันธ์ หรือการกระทำระหว่างกัน ระหว่างคุณค่าของผลตอบแทนหรือรางวัลกับการเป็นไปได้ในการรับรู้ว่าความพยายามอาจนำมาซึ่งผลตอบแทน

2.4 คุณลักษณะและความสามารถ (Traits and Abilities) หมายถึงลักษณะต่าง ๆของบุคคลแต่ละคน เช่นความสามารถทางสติปัญญา ทักษะ หรือความชำนาญ และลักษณะของบุคลิกภาพที่มีผลต่อความสามารถ ที่จะปฏิบัติงานหรือทำให้งานสำเร็จลุล่วง

2.5 การรับรู้ในบทบาท (Role Perception) หมายถึงประเภทหรือหรือชนิดของกิจกรรม ที่บุคคลเชื่อว่าควรจะปฏิบัติ ถ้าต้องการให้งานนั้น ประสบความสำเร็จการที่ลูกจ้างสามารถพิสูจน์ตนเองให้กับนายจ้างของตนได้เห็นว่าตนเอง มีความรู้ความชำนาญ และควรได้รับผลตอบแทน จากความพยายาม ที่ได้มีการพัฒนาตนเองแสดงให้เห็นถึงการรับรู้ในบทบาทของตนเอง

2.6 การปฏิบัติงาน (performance) ขึ้นอยู่กับความสามารถและวิธีที่ลูกจ้างได้รู้บทบาทแต่ถ้าลูกจ้างมีความสามารถน้อย ผลการปฏิบัติงานอาจจะต่ำ

2.7 รางวัลหรือผลตอบแทน (reward) Porter และ Lawler ได้แบ่งรางวัลหรือผลตอบแทนออกเป็นรางวัลภายนอก และรางวัลภายใน รางวัลภายนอกองค์การเป็นผู้ให้ เช่น เงินเดือน สภาพการทำงาน สถานภาพความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน สำหรับรางวัลภายในหมายถึงความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในใจ ได้แก่ ความสำเร็จ การยอมรับตนเอง ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ

2.8 การรับรู้ว่ารางวัลหรือผลตอบแทนเป็นธรรม (Perceived Equitable Rewards) ปริมาณของรางวัลหรือผลตอบแทน ที่บุคคลรู้สึกว่า พวกตนควรจะได้รับในฐานะ เป็นผลจากการปฏิบัติงาน ที่เขาได้ทำลงไปคือ การรับรู้ว่ารางวัลหรือผลตอบแทนมีความเป็นธรรม ถ้าเกิดงานประสบผลสำเร็จขึ้นมาบุคคลโดยทั่วไปก็มันจะหันไปพิจารณาว่าสิ่งที่ตนได้รับรู้นั้นมีความ

เป็นธรรม หรือเท่าเทียมกับผู้อื่นหรือไม่ หากเป็นบุคคลมีความรู้สึก หรือมีการรับรู้ว่ารางวัลที่ตนได้รับนั้นไม่เป็นธรรมได้เท่าเทียมกับผู้อื่นหรือไม่ หากเป็นบุคคลมีความรู้สึกหรือมีการรับรู้ว่ารางวัลที่ตนได้รับไม่เป็นธรรมได้เท่าเทียมกับผู้อื่นอาจทำให้รู้สึกไม่พึงพอใจได้

2.9 ความพึงพอใจ (Satisfaction) คือทัศนคติภาวะในของบุคคลแต่ละคน ความพึงพอใจไม่ใช่สิ่งเดียวกับแรงจูงใจการพิจารณาคุณค่าของรางวัลและการรับรู้ว่าความพยายามอาจนำมาซึ่งรางวัล ซึ่งไม่ใช่การทำงานที่สูญเปล่า จะทำให้บุคคลมีความพยายามที่จะทำงาน แต่ความพยายามในการทำงานอาจจะไม่เกิดขึ้นหากลูกจ้างรู้สึกว่า คุณค่าของรางวัลหรือผลตอบแทนน้อยเกินไป

อย่างไรก็ดีความพยายามจะทำงานอย่างเดียวไม่สามารถทำให้เกิดผลสำเร็จขึ้นมาได้ต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญดังต่อไปนี้คือ คุณลักษณะและความสามารถส่วนตัวของลูกจ้าง สิ่งสำคัญต่อมาคือการรับรู้ในบทบาทของตนเองลูกจ้างจะต้องรับรู้ในบทบาทของตนเอง ถ้าลูกจ้างประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยทั่วไป บุคคลก็จะได้รับรางวัลหรือผลตอบแทนที่จะเป็นรางวัลภายนอกซึ่งองค์การจะเป็นผู้ให้ หรือรางวัลภายในที่หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในใจเช่นความพึงพอใจ ความภาคภูมิใจในการได้รับรางวัล บุคคลจะต้องรับรู้ด้วยว่ารางวัลที่ตนได้รับนั้นมีความยุติธรรม มีความเป็นธรรมเท่าเทียมกับผู้อื่นหรือไม่อย่างไร ถ้ามีความยุติธรรมเท่าเทียมบุคคลจะมีความรู้พึงพอใจ และจากความรู้สึกพึงพอใจนี้เอง จะสะท้อนย้อนกลับไปเน้นคุณค่าของรางวัล หรือผลตอบแทนที่บุคคลได้รับ และจากผลสำเร็จในงานจะสะท้อนย้อนกลับไปรับรู้ว่าความพยายามที่จะรับรู้การทำงานนั้น สามารถที่จะนำมาซึ่งรางวัล รวมทั้งเห็นคุณค่าของรางวัลหรือผลตอบแทนที่บุคคลได้รับตลอดไป จนถึงการรับรู้ว่าความพยายามอาจนำมาซึ่งรางวัลหรือผลตอบแทนที่จะทำให้บุคคลมีความพยายามที่จะทำงานเป็นวัฏจักรกลับมาที่เดิมอีกการปฏิบัติงาน (ผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน) ย่อมก่อให้เกิดผลตอบแทนหรือรางวัลในขณะเดียวกันผลตอบแทนหรือการรับรางวัลที่มีความเป็นธรรมย่อมก่อให้เกิดความพึงพอใจ

3 ทฤษฎีความคาดหมาย (Expectancy Theory)

แมคเคอร์มิค (Mccormick, 1965, อ้างถึงใน ทิพย์รัตน์ อุ่นการุณวงษ์, 2546, น. 9)ได้เสนอทฤษฎีความคาดหมายซึ่งอธิบายว่าบุคคลจะเกิดความพึงพอใจ ก็ต่อเมื่อได้มีการประเมินล่วงหน้าไว้แล้วว่างานนั้นๆ จะนำผลตอบแทนที่ได้รับมามีคุณค่าอย่างไร เช่น รายได้ การสิ่งเสริมความก้าวหน้า สภาพการทำงานที่ดีขึ้น

แนวคิดทฤษฎีนี้อยู่ที่ผลได้ (Outcomes) ความปรารถนาที่รุนแรง (Violence) และความคาดหมาย (Expectance) ทฤษฎีความคาดหมายจะคาดคะเนว่า โดยทั่วไปบุคคลแต่ละ

คนจะแสดงพฤติกรรมก็ต่อเมื่อเขามองเห็นโอกาสความน่าจะเป็นไปได้ (Probability) ค่อนข้างเด่นชัดว่า หากผลปฏิบัตินำไปสู่ผลได้ ( Outcomes) ที่เขาปรารถนาความคาดหมายนี้เกิดก่อนการกระทำจึงสามารถเป็นเหตุของการกระทำ พฤติกรรมมนุษย์เป็นแรงผลักดันซึ่งส่วนหนึ่งเกิดจากความต้องการ ซึ่งอีกส่วนหนึ่งเกิดจากการคาดหมาย ที่ได้รับสิ่งจูงใจ ผลตอบแทน หรือผลลัพธ์ จะมีความสำคัญ และเป็นตัวทำให้ผลตอบแทนมี ผลกระทบต่อความพยายามของบุคคล บุคคลหนึ่งๆ

4 ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's two factor Theory)

เฮอร์ซเบิร์กและคณะ (Herzberg and other, 1959, อ้างถึงใน กมลภรณ์ เศรษฐสุข, 2542, น. 15 - 17) เฮอร์ซเบิร์กและคณะ ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน โดยใช้ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg หรือที่ชื่ออีกหลายชื่อ โดยทดลองกับวิศวกร และ นักบัญชี 200 คนสรุปได้ว่าความพอใจ และความไม่พอใจในการทำงานไม่ได้มีสาเหตุมาจาก ปัจจัยกลุ่มเดียวกัน แต่จะมีสาเหตุมาจากปัจจัยสองกลุ่ม ซึ่งกลุ่มที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ เรียกว่าปัจจัยจูงใจ และกลุ่มที่ทำให้เกิดความไม่พอใจ เรียกว่า ปัจจัยค้ำจุน

4.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) คือลักษณะที่จูงใจโดยตรงที่เกี่ยวข้องกับงาน เพื่อเป็นการสร้างความพึงพอใจกับพนักงานในองค์การ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น 5 ประการคือ

4.1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Achievement) หมายถึงการที่บุคคลลามารถทำงานได้เสร็จสัน และประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดีมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ครั้นผลงานสำเร็จ เขาจึงรู้สึกพอใจและปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

4.1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) คือการได้รับความยอมรับจากเพื่อนและผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน การได้รับการยกย่องชมเชย ให้กำลังใจหรือการแสดงออกที่ว่ายอมรับในความสามารถของตน ที่มาจากการสำเร็จในผมงานด้วย

4.1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ Work itself) หมายถึง ขอบเขตของการปฏิบัติงานที่นำเสนอ โดยริเริ่มจากความคิดสร้างสรรค์ มาลงมือเพื่อเพิ่มความท้ายทาย โดยที่การทำงานเริ่มได้ตั้งแต่ต้นจนจบงานโดยลำพังผู้เดียว

4.1.4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง บุคคลได้รับหน้าที่ความรับผิดชอบในงานอย่างเต็มที่ โดยที่ไม่มีการมาควบคุมและตรวจสอบและให้อิสระในการรับผิดชอบผลงานนั้น ๆ

4.1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึงการได้รับเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรมจะเป็นสิ่งที่จูงใจให้คนอยากทำงาน

4.2 ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance) หรืออาจเรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene) คือ ลักษณะที่ค้ำจุนในการทำงานของบุคคล ถ้าไม่มีหรือมีลักษณะที่ไม่สอดคล้อง กับบุคคลในองค์การ บุคคลก็จะเกิดความไม่ชอบในงานนั้น ปัจจัยค้ำจุนมีดังนี้

4.2.1 เงินเดือน (Salary) และสวัสดิการการเลื่อนเงินเดือนใหม่ ในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

4.2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) นอกจากจะหมายถึง การเลื่อนตำแหน่งและได้รับการแต่งตั้งขององค์การ รวมถึงการพัฒนาทักษะและวิชาชีพ

4.2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ได้บังคับบัญชา และผู้รวมงาน (Inter Personal Relations with Superior, Subordinate, Peers) หมายถึง การแสดงออกทางวาจาและท่าทางไปในทางที่ดีต่อกันและกัน ทำให้สามารถเข้าใจซึ่งกันและกันมากขึ้น และให้ความยอมรับกันมากขึ้น

4.2.4 สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึงอาชีพนั้น เป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติ และศักดิ์ศรี

4.2.5 นโยบายและการบริหาร (Company policy and Administration) การจัดการ และการบริหารงานขององค์การการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

4.2.6 สภาพการทำงาน (Working condition) ได้แก่ ทางกายภาพของงาน เช่น แสงเสียง อากาศชั่วโมงการทำงานรวมทั้งลักษณะสิ่งแวดอมอื่น ๆเซนอุปกรณ์ หรือเครื่องมือต่าง ๆ

4.2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) หมายถึง ความรู้สึกต่องานในองค์การ อันเป็นผลที่ได้รับโดยตรง เช่น การที่พนักงานคนหนึ่งถูกย้ายไปทำงานที่ใหม่ที่ไกลจากบ้านและครอบครัว ทำให้พนักงานเกิดความกังวล ไม่สบายใจและไม่มีความสุข

4.2.8 ความมั่นคงในงาน (security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ

4.2.9 วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา (Supervision - Technical) หมายถึงความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

Herzberg อธิบายเพิ่มเติมว่าปัจจัยค้ำจุนไม่ใช่สิ่งจูงใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น เป็นข้อกำหนดเบื้องต้นป้องกันไม่ให้คนไม่พอใจในงานที่ทำอยู่เท่านั้นเอง แต่ถ้ามีอยู่ก็ไม่ได้หมายความว่าคนจะมีความพอใจในงานที่ทำ ส่วนปัจจัยจูงใจก็ไม่ใช่ปัจจัยที่สามารถทำให้คนเกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ แต่จะเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจในงานที่ทำเท่านั้นดังนั้น สมมติฐานของ Herzberg ก็คือความพอใจในงานที่ทำเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน

จากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยต้องการที่จะศึกษาความพึงพอใจโดยผู้วิจัยขออ้างอิงทฤษฎี McClelland (1961) โดยต้องการโดยต้องการศึกษาความพึงเพื่อให้ทราบผลต่อสภาวะทางจิตใจที่สำคัญ และทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ได้ผลงานที่มีคุณภาพ สร้างความพึงพอใจ และลดปัญหาจากการขาดงานหรือลาออกจากงาน ประยุกต์ใช้ในการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การและความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)

**5.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสวัสดิการ**

**แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการ**

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทร์ (2542, น. 4) กล่าวว่าสวัสดิการหมายถึง สิ่งที่องค์การจัดสรรให้แก่บุคลากร นอกเหนือจากการจ่ายค่าจ้างตามผลงานของบุคลากร โดยมีจุดมุ่งหมายให้พนักงานมีความรู้สึกร่วมกับหน่วยงาน มีขวัญและกำลังใจดี และสามารถปฏิบัติงานได้ อย่างเต็มความสามารถ

สมชาย หิรัญกิตติ (2542, น. 275) กล่าวว่าสวัสดิการหมายถึง รางวัลที่ให้กับพนักงานที่เป็นผลมาจากการทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ ขององค์การหรือเป็นผลตอบแทนชนิดใดชนิดหนึ่งซึ่งพนักงานได้รับเพิ่มเติมนอกเหนือจากการจ่ายผลตอบแทนพื้นฐาน

สัญญา บุณยะโหตระ (2538, น. 25) สรุปได้ว่าการจัดสวัสดิการมีวัตถุประสงค์ เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนของบุคลากรเพื่อให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงานมีความผูกพันองค์การไม่คิดจะเปลี่ยนงานและเป็นประโยชน์ในแง่จิตวิทยาที่จะทำให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าตนเองได้รับการยอมรับในคุณค่าและความสามารถอีกด้วย

เพ็ญศรี วายวานนท์ (2530, น.179) กล่าวว่า สวัสดิการที่เป็นตัวเงินและผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่พนักงานได้รับเพิ่มจากค่าตอบแทนหลัก แบ่งออกเป็น 3 ประเภทคือ ค่าตอบแทนสำหรับเวลาที่ไม่ได้ทำงาน เงินช่วยเหลือคุ้มครองภัยพิบัติของคนทำงานและบริการที่จัดให้คนทำงานเพื่อความสะดวกในการครองชีพ

นงลักษณ์ สุทธิวัฒนพันธ์ (2545, น. 73) ได้แบ่งประเภทของสวัสดิการออกเป็น 4 ด้าน ซึ่งง่ายต่อการศึกษาและทำความเข้าใจ ได้แก่

1.สวัสดิการที่เป็นตัวเงิน

2.สวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน (เงินทางอ้อม)

3.สวัสดิการด้านงาน

4. สวัสดิการด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

อุทัย หิรัญโต (2523, น. 200) กล่าวว่าสวัสดิการคือ สิ่งที่หน่วยราชการหรือองค์การธุรกิจเอกชนจัดให้มีขึ้น เพื่อให้พนักงานขององค์การนั้น ๆ ได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน มีความมั่นคง มีหลักประกันในการดำรงชีวิตหรือได้รับประโยชน์อื่นใดนอกเหนือจากเงินเดือนค่าจ้างที่ได้รับอยู่เป็นประจำ เพื่อเป็นสิ่งจูงใจผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจขึ้น เพื่อจะได้ใช้ออกกำลังกาย กำลังใจและสติปัญญาความสามารถของตนในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ไม่ต้องกังวลปัญหายุ่งยาก ทำให้มีความพอใจในการทำงาน มีความรักงานและตั้งใจที่จะทำงานนั้นให้นานที่สุดการจัดสวัสดิการโดยทั่วไป มี 3 ประเภท คือ

1. ประเภทเศรษฐกิจได้แก่เงินบำเหน็จบำนาญ เงินเลี้ยงชีพ

1.1 การประกันชีวิต

1.2 บริการตรวจสุขภาพและอุบัติเหตุ

1.3 สหภาพสินเชื่อ

2. ประเภทสันทนาการ

2.1 การกีฬา

2.2 กิจกรรมทางสังคม

2.3 การจัดดังกลุ่มสนใจพิเศษ เช่น การแสงละครและงานอดิเรกอื่นๆ

3. ประเภทสิ่งอำนวยความสะดวก

3.1 การบริการทางการแพทย์

3.2 อาคารสงเคราะห์

3.3 การจัดหาสินค้ามาจำหน่าย

3.4 การซื้อสินค้าลดราคา

3.5 การให้คำปรึกษาทางกฎหมายและการเงิน

3.6 การให้บริการการศึกษาและห้องสมุด

จำลอง ศรีประสาธน์ (2540, น. 12) กล่าวถึง การดำเนินงานสวัสดิการสังคมว่าจะต้องจัดบริการต่าง ๆที่สำคัญและจำเป็นอยู่ 6 สาขา คือ

1) การศึกษา

2) การสาธารณสุข

3) การจัดที่อยู่อาศัย

4) การประกันรายได้

5) การจ้างแรงงาน

6) การบริการสังคม ซึ่งประกอบด้วย การบริการสำหรับครอบครัวและการบริการของเด็ก สวัสดิการที่ช่วยเหลือรายได้โดยตรง เป็นรูปของการจ่ายค่าล่วงเวลาในยามหยุดงานส่วนสวัสดิการที่เป็นการให้ความช่วยเหลือเกี่ยวกับปัญหาชีวิตประจำวันได้แก่ การบริการทางกฎหมาย บริการให้คำปรึกษาหารือ บริการการเลี้ยงดูเด็ก บริการสันทนาการ บริการจัดหารถรับส่ง บริการให้การกู้ยืม สำหรับสวัสดิการที่เกี่ยวกับงาน สร้างความมั่นคงหรือป้องกันอันตราย อาทิ บริการตรวจสุขภาพ จ่ายเงินทดแทน การที่ประสบอุบัติเหตุ จ่ายเงินในยามเจ็บป่วย เป็นต้น

ประชุม รอดประเสริฐ (2529, น. 61) ได้ให้ความหมายว่า สวัสดิการหมายถึงบริการหรือกิจกรรมใด ๆ ที่หน่วยงานจัดขึ้น เพื่อให้ได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน ซึ่งจะทำให้พนักงานมีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันแน่นอนในการดำรงชีวิต หรือได้รับประโยชน์อื่นนอกเหนือจากเงินเดือน หรือค่าจ้างประจำ ทั้งนี้เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้คนทำงานมีขวัญกำลังใจดี มีความพอใจ มีความรักงานและเต็มที่จะทำงานให้มีคุณภาพ

กุลธน ธนาพงศธร (2526, น. 303 - 304) ได้กล่าวการจัดบริการสวัสดิการขององค์การใด ๆประกอบด้วยหลัก 6 ประการ คือ

1. หลักความสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรส่วนใหญ่ กล่าวคือ สวัสดิการที่จะจัดตั้งให้นั่น จะต้องตอบสนองความต้องการของบุคลากรส่วนใหญ่หรือทั้งหมด มิให้เป็นการจัดตั้งแก่กลุ่มโดยเฉพาะเท่านั้น

2. หลักความสม่ำเสมอ กล่าวคือ จะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ มิใช่ทำตามความพึงพอใจขององค์การเท่านั้น

3. หลักความสองความต้องการที่แท้จริงของบุคลากรกล่าวคือ จะต้องตอบสนองตรงกับความต้องการที่แท้จริงของบุคลากร มิใช่ตรงกับความคิดเห็นขององค์การ

4. หลักความสมอภาค กล่าวคือ จะต้องให้แก่บุคลากรทุกคนในองค์การอย่างเสมอหน้าเท่าเทียมกัน ไม่มีการเลือกปฏิบัติ

5. หลักความประหยัด กล่าวคือ องค์การต้องคำนึงถึงความสามารถทางการเงินที่จะจ่ายได้และจะต้องมีลักษณะการเสริมร้างความสามารถของบุคลากรในการช่วยเหลือตัวเองต่อไปในอนาคต

6. หลักสะดวกในการปฏิบัติ กล่าวคือจะต้องสามารถนำเอาไปใช้ปฏิบัติได้โดยง่ายสะดวกไม่สร้างภาวะยุ่งยากใจแก่บุคลากรที่จะได้รับสวัสดิการ เช่นกำหนดเงื่อนไขให้ผู้ขอรับสวัสดิการจะต้องเสียค่าธรรมเนียม หรือออกเงินสมทบส่วนหนึ่ง

วิจิตร ระวิวงค์ (2524, น. 4) ได้ให้ความหมายของสวัสดิการว่า หมายถึงการดำเนินการใด ๆไม่ว่าจะเป็นโดยนายจ้างหรือรัฐบาล หรือ สหภาพแรงงานที่มีความมุ่งหมายเพื่อให้ลูกจ้าง คนงานในกิจกรรมอุตสาหกรรม หัตถกรรม พาณิชยกรรม การขนส่ง และการบริการ ซึ่งเป็นการประกอบธุรกิจที่ไม่ใช่เกษตรกรรม สามารถมีระดับความเป็นอยู่ที่ดีพอสมควร มีความผาสุกทั้งกายและทางใจ มีสุขภาพอนามัยที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงาน มีความก้าวหน้าและมีความมั่นคงในการดำรงชีวิตโดยไม่เห็นประโยชน์แก่ลูกจ้างเท่านั้น แต่รวมถึงครอบครัวด้วย

สมพงศ์ เกษมสิน (2519, น. 241) ได้ให้ความหมายของสวัสดิการว่าเป็นการตอบแทนในการปฏิบัติงาน อันเป็นนอกเหนือจากเงินเดือน โดยเราอาจเรียกรวมๆ ว่า เป็นรายได้พิเศษ (Extra Income) ที่องค์การให้จ่ายให้ทั้งทางตรงและทางอ้อม เพิ่มเติมจากเงินเดือน และค่าจ้างประจำซึ่งจ่ายให้พนักงาน เจ้าหน้าที่ให้มีกำลังกาย มีกำลังใจ ปฏิบัติงานให้เป็นผลดีแก่องค์การ

Beach D.S. (1970, p.78) ให้ความหมายสวัสดิการว่า คือประโยชน์ต่างๆ ที่หน่วยงานจัดให้แก่ผู้ปฏิบัติงานซึ่งอาจเป็นไปในรูปของเงินรายได้ นอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้างปกติที่หน่วยงานจัดให้อยู่แล้วเพื่อเป็นการช่วยเหลือในเรื่องเจ็บป่วย อุบัติเหตุ การอกจากงานกะทันหัน ไม่ว่าจะเป็นกาให้ออกหรือลาออก การพ้นออกจากงานเมื่อเกษียณอายุ นอกจากการให้เงินแล้ว ยังอาจจะเป็นการให้ความสะดวกสบายต่างๆ เช่นการให้ลาพักผ่อนได้โดยได้รับเงินตามสมควร และการจัดสภาพแวดล้อมทั้งในและรอบๆ ที่ทำงานให้สะดวกสบายที่สุด

Harwell M. Edward (1969, p. 325) ลงความเห็นว่า สวัสดิการเป็นรายได้พิเศษชนิดหนึ่ง แม้วาจะเป็นโครงการให้ความช่วยเหลือต่าง ๆ โดยไม่เป็นการให้เงินพิเศษแก่บุคลากร โครงการสวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้แก่บุคลากร ได้แก่การให้ประกันชีวิตการให้การรักษาพยาบาล การให้เงินบำเหน็จเมื่อบุคลากรพ้นจากงาน การให้รับใบหุ้นของบริษัท การให้เก็บออมสินหรือออมทรัพย์ในรูปเงิน

Sherman Chruden (1968, p. 651) ให้ความหมายว่าเป็นสิ่งตอบแทนที่ลูกจ้าง หรือผู้ปฏิบัติงานจะได้รับเป็นรายได้พิเศษ และรวมถึงความมั่นคงในการทำงานบางครั้งบริการ

สวัสดิการอาจจะเป็นสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานมองเห็นได้ไม่ชัด แต่จะเป็นส่วนหนึ่งซึ่งช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานเหล่านั้น จะได้รับความพอใจในสิ่งที่ตนต้องการ แต่ไม่สามารถหาในสิ่งที่ต้องการ ได้ด้วยเงินเดือนหรือค่าจ้างประจำนั้นและที่สำคัญคือ บริการสวัสดิการถือว่าเป็นสิ่งที่มีคุณค่าในการเพิ่มขวัญที่ดีให้แก่ผู้ปฏิบัติงานบริการสวัสดิการที่ดีนั้น ถือว่าเป็นสิ่งตอบแทนที่ต้องเพิ่มมากขึ้นทั้งนี้จะขึ้นอยู่กับนโยบายขององค์การหรือหน่วยงานนั้น ๆ

**หลักการจัดสวัสดิการ**

ในการจัดสวัสดิการให้กับพนักงานนั้น องค์การจะต้องมีหลักการจัดสวัสดิการที่เป็นสิ่งที่องค์การให้เป็นแนวทางในการดำเนินการ ซึ่งจะแตกต่างกันออกไปตามบริบทของแต่ละองค์การ จากการรวบรวมหลักการจัดสวัสดิการ มีนักวิชาการได้ให้แนวความคิดไว้ดังนี้

หลักการจัดสวัสดิการของ Pigors P. & Myers C.A. (1956, pp. 631-639) ได้แบ่งสวัสดิการออกเป็น 6 ประเภท คือ

1) สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ รวมถึงการจ่ายเงินช่วยเหลือบุตรภรรยาของข้าราชการหรือพนักงาน ค่าเช่า เงินทุนช่วยเหลือ เงินกู้ เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนบางประการเช่น เพื่อรักษาพยาบาลตนเองและครอบครัว เพื่อการสมรส การจ่ายเสื้อผ้าหรือเครื่องแบบเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน การจัดตั้งสหกรณ์การจัดยานพาหนะ สำหรับรับส่ง การจัดสรรที่ดินและอาคารเช่าซื้อ เป็นต้น

2) สวัสดิการด้านการศึกษา เช่นการให้ทุนการศึกษาเพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมหรือศึกษาต่อทั้งภายในประเทศ และต่างประเทศ รวมทั้งช่วยเหลือการศึกษาของบุตรด้วย

3) สวัสดิการด้านสังคมสงเคราะห์ รวมถึงการให้คำปรึกษาแนะแนวและช่วยเหลือทางด้านกฎหมาย การรับฟังและพิจารณาเรื่องราวร้องทุกข์และบริการอื่น เช่นการจัดสถานที่ทำงานโรงอาหาร ห้องน้ำห้องส้วมให้ถูกสุขลักษณะและอนามัย

4) สวัสดิการด้านนันทนาการ เช่น การจัดให้มีสโมสรมีการแข่งขันกีฬา มีห้องพักผ่อนหย่อนใจเวลาทำงาน

5) สวัสดิการด้านสร้างความมั่นคง ได้แก่ผลประโยชน์หรือบริการตอบแทน ที่สร้างความมั่นคงตามควรแก่อัตภาพในการดำชีวิต เช่น บำเหน็จบำนาญ เงินทดแทนการ ประกันประเภทต่าง ๆ เงินทุนสงเคราะห์

6) สวัสดิการด้านสุขอนามัย มีการตรวจสุขภาพประจำปีให้บริการดันการแพทย์และพยาบาล การจ่ายยา การอนุญาตให้ลาป่วยเพื่อการรักษาตัว การจัดส่งผู้ป่วยเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาล

หลักการจัดสวัสดิการตามแนวความคิดของ (Flippo Edwin B., 1984, p. 337) มี 5 ประการคือ

1) หลักความพอใจและความต้องการที่แท้จริงซึ่งก็คือเมื่อจัดแล้วลูกจ้างควรมีความพอใจและตรงกับความต้องการที่แท้จริง

2) หลักการที่คลอบคลุมส่วนรวมมากกว่าส่วนบุคคล สวัสดิการที่จัดให้ ควรให้ในขอบเขตที่ คลอบคลุมกลุ่มมากกว่า บุคคล เช่น การประกันชีวิตแบบกลุ่ม เป็นด้น

3) หลักการยืดหยุ่น หลักการข้อนี้เน้นเรื่องสวัสดิการ ที่ควรจัดให้โดยมีการยืดหยุ่นแก่กลุ่มลูกจ้างที่จะได้รับโดยคำนึงถึง เพศ อายุ สถานภาพการสมรส

4) หลักแห่งประโยชน์ หน่วยงานควรได้รับประโยชน์จากการจัดสวัสดิการนี้ด้วย เพราะถ้าจัดสวัสดิการที่จัดขึ้นมีการวางแผน และการสื่อสารที่ดี แล้วเชื่อว่า น่าจะเกิดประโยชน์สูงสุด

5) หลักการสมเหตุ หรือหลักการแห่งงบประมาณ สวัสดิการที่จัดให้จะต้องสามารถนำมาคำนวณเป็นค่าใช้จ่ายได้ และคุ้มค่าแก่การลงทุน

หลักการจัดสวัสดิการ ตามแนวความคิดของ กิ่งพร ใบทอง (2545, น. 160 - 161) และ (เสนาะ ติเยาว์, 2535, น. 252 - 254) มี 6 ประการคือ

1). หลักการที่ตอบสนองความต้องการอย่างแท้จริง ก่อนการจ่ายสวัสดิการควรจะมีการสำรวจความต้องการที่แท้จริงของพนักงานเสียก่อน การรู้ความต้องการของพนักงาน แล้วนำมากำหนด ประเภทของค่าตอบแทนทางอ้อมอย่างเหมาะสมกับความต้องการ จะทำให้องค์การได้รับประโยชน์คุ้มจากการจ่ายสวัสดิการ

2) หลักการสนองตอบความต้องการของคนส่วนใหญ่การจัดให้มีการจ่ายสวัสดิการสนองความต้องการของคนบางคนหรือกลุ่มบางกลุ่มเท่านั้น จะทำให้ประโยชน์ที่องค์การได้รับไม่คุ้มกับการลงทุน ดังนั้นการจ่ายสวัสดิการ ควรมีการจัดลำดับตามความต้องการของพนักงาน และพิจารณาจัดให้มีสวัสดิการประเภทที่จะเป็นความต้องการของคนส่วนใหญ่

3) หลักการมีส่วนร่วม ควรให้มีขอบเขตที่กว้างขวาง เพื่อให้พนักงานทุกคนได้มีส่วนร่วมในการใช้บริหารขององค์การมากที่สุด

4) หลักความเสมอภาค ควรมีแบบอย่างเดียวกันสำหรับพนักงานทุกคน เพื่อให้สมาชิกทุกคนในองค์การเกิดความพึงพอใจ เพราะการทำให้ทุกคนมีสิทธิเสมอภาคกัน ย่อมก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานที่จะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การต่อไป

5) หลักความสะดวก การจ่ายสวัสดิการประเภทต่าง ๆ ให้แก่พนักงานควรอำนวยความสะดวกให้พนักงานสามารถเข้าร่วมโครงการ มีการจัดทำแบบฟอร์มให้พนักงานขอรับค่าสวัสดิการประเภทต่าง ๆ ตลอดจนการเบิกจ่ายก็ใช้เวลาและขั้นตอนที่ไม่ยุ่งยากขับซ้อน ควรจัดให้พนักงานได้ใช้บริการโดยเงื่อนไขง่ายๆ

6) หลักความประหยัด ค่าใช้จ่ายที่จ่ายไปเป็นสวัสดิการ จะต้องได้รับประโยชน์สูงสุดจากการปฏิบัติงานของพนักงานด้วย โดยต้องมีการควบคุมรายการค่าใช้จ่าย และวัดผลการปฏิบัติงานจากการใช้จ่ายดังกล่าว เพื่อสามารถประเมินผลได้ว่า การดำเนินจ่ายสวัสดิการนั้นก่อให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานคุ้มค่าหรือไม่

บรรยงค์ โตจินดา (2543, น.273) ให้แนวทางในการจัดระบบสวัสดิการ ในองค์การทั้งหมดไว้ดังนี้

1) หลักความเสมอภาค ควรยึดหลักความเท่าเทียมกัน และความยุติธรรมกับทุกฝ่าย

2) หลักการจูงใจควรให้สิ่งที่เกิดขวัญและทำลังใจ ทำให้เกิดผลดีต่อองค์การ และบุคลากร

3) หลักประโยชน์คุ้มค่าตรงตามเป้าหมายให้ได้ทั้งประโยชน์ทั้งองค์การ และบุคลากร

4) หลักประสิทธิภาพคำนึงถึงผลที่ดีที่สุดสิ้นเปลืองน้อยที่สุดได้ประโยชน์ มากที่สุด

5) หลักการสร้างขวัญทำลังใจ เพื่อสร้างความพึงพอใจ และความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน

6) หลักงบประมาณที่ใช้ในการสนับตนนอย่างเพียงพอ

มีผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักการจัดสวัสดิการ พบว่าหลักการจัดสวัสดิการที่ได้รับความนิยมใช้ในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจและเอกชน คือหลักจูงใจให้ลูกจ้างทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ สุรางค์รัตน์ วศินารมณ์ และภาวนาพัฒนศรี (2538: บทคัดย่อ) ในขณะที่นักบริหารบุคคล ในสถานประกอบการ ที่มีจำนวนพนักงาน 300 คนขึ้นไป ในเขตกรุงเทพและ

ปริมณฑลจำนวน 140 คนได้ลำดับหลักความสำคัญไว้ดังนี้คือ หลักการงบประมาณ หลักการคอบสนองความต้องการ หลักความเสมอภาค หลักแห่งประสิทธิภาพ หลักตามความเสมอภาค หลักการมีส่วนร่วม และหลักความเท่าเทียมแห่งค่าจ้าง

**แนวคิดการจัดสวัสดิการ**

1. แนวคิดเรื่องค่าตอบแทน (Compensation)

แนวคิดนี้ถือว่าการลงทุนสำหรับการจัดสวัสดิการในรูปแบบหรือประเภทใดก็ตาม ถือว่าเป็นสวนหนึ่งของคำตอบแทนในการทำงาน โดยจ่ายค่าตอบแทนประกอบด้วย 3 ส่วนสำคัญ ดังนี้

1.1 การจ่ายค่าตอบแทนขั้นมูลฐาน (Base Pay) เมื่อเริ่มงานที่กำหนดให้ปฏิบัติเป็นปกติ ด้วยการแบ่งงานที่ปฏิบัติออกเป็นหมวดหมู่ต่าง ๆ

1.2 การจ่ายประโยชน์เกื้อกูล (Fringe Benefits) ที่นอกเหนือจากค่าจ้าง ได้แก่ ผลประโยชน์ตอบแทนที่เป็นการประกันประเภทต่าง ๆ (Insurance Benefits) การจ่ายเงินเพิ่มพิเศษ (Premium Payment) การจ่ายในกรณีที่ไม่ได้ทำงาน (Pay for Time not Worked) เช่น วันหยุดประจำสัปดาห์ วันลาป่วยวันหยุดพักผ่อนประจำปี เป็นต้น

1.3 การจ่ายเพื่อการจูงใจ (Incentive Pay) ได้แก่ การจ่ายเงินพิเศษที่นอกเหนือจากการจ่ายขั้นมูลฐานเป็นการจ่ายให้กับลูกจ้างแต่ละคนที่มีความสามารถและมีความพยายามในการเพิ่มผลผลิต ส่วนมากกำหนดขึ้นโดยพิจารณาจากความสามารถของลูกจ้าง

2. แนวคิดประโยชน์เกื้อกูล

แนวคิดประโยชน์เกื้อกูล (Finger Benefits) มาจากแนวคิดมนุษย์นิยมที่เน้นว่า นายจ้างในฐานะที่เป็นผู้มีโอกาสเหนือกว่าจะต้องเป็นผู้ให้ และเป็นการให้แบบบิดาให้บุตร โดยเสน่หามิใช่ด้วยบังคับ วัตถุประสงค์ของการให้เพื่อให้ลูกจ้างอยู่กับตนนาน ๆ นอกจากนี้เชื่อว่าผลของการให้จะทำให้ลูกจ้างมีขวัญที่ดี ผลผลิตสูงขึ้น ดังนั้นหลักการของแนวคิดนี้ นายจ้างจะไม่จัดสวัสดิการให้ ถ้าหากตนไม่ได้รับประโยชน์ตอบแทนที่คาดว่าจะได้รับกลับมายังองค์การโดยตรง ซึ่งผลตอบแทนคาดว่าจะได้รับกลับคืนมานี้อย่างน้อยที่สุด ควรจะเท่ากับต้นทุนที่นายจ้างจ่ายไป การจัดสวัสดิการใด ๆจึงจำเป็นต้องเปรียบเทียบกับตันทุนที่สามารถประเมินค่าเป็นตัวเงินได้ ซึ่งจะส่งผลดีกลับคืนสู่องค์การ

วิธีการได้มาซึ่งประโยชน์เกื้อกูลที่ลูกจ้างพึงได้รับจากนายจ้างนั้นส่วนหนึ่งมาจากการข้อตกลงร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างหรือโดยความสมัครใจของนายจ้าง ทั้งนี้นายจ้างต้องจ่ายสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับลูกจ้างอย่างน้อยที่สุด เท่าที่กฎหมายขั้นต่ำกำหนด ส่วนที่เกินกว่า

กฎหมายหรือที่เรียกว่าประโยชน์เกื้อกูลหรือประโยชน์สงเคราะห์ ตามปกตินายจ้างจะจ่ายให้โดยไม่นำเรื่องค่าของงานมาเกี่ยวข้องด้วย แต่จัดให้โดยถือว่าลูกจ้างมีฐานะเป็นสมาชิกขององค์การ

3. แนวคิดสวัสดิการของประเทศญี่ปุ่น

เป็นแนวคิดการบริหารงานตามอาวุโสโดยการประเมินผลงานจากอายุของลูกจ้าง อายุงาน, พื้นฐานการศึกษา, อายุงานในตำแหน่ง, ความสามารถในงาน โดยเน้นการจ้างตลอดชีพ(ธนัญญา บุรณศิริ, 2549, น. 23) โดยแนวคิดที่มีรูปแบบสวัสดิการที่หลากหลาย มีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีต่อลูกจ้าง ครอบครัว และชุมชนโดยมีมาตรการดำเนินและรูปแบบสวัสดิการที่แตกต่างจากในอดีต อนุทิน ปลื้มมาลี (2542, น. 24) นอกเหนือจากสวัสดิการตากฎหมาย (การประกันรักษาพยาบาล การประกันการว่างงาน และการประกันอุบัติเหตุในการทำงานและเงินบำนาญ) แล้วโปรแกรมและการให้ความสะดวกต่าง ๆ เพื่อสวัสดิการของลูกจ้างเป็นสิ่งที่มีกันอยู่แล้วในประเทศญี่ปุ่นสวัสดิการต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการจัดที่อยู่อาศัยและหอพักสิ่งอำนวยความสะดวกและกิจกรรมทางสันทนาการ กิจกรรมทางด้านวัฒนธรรมการกู้ยืมเงินเพื่อที่อยู่อาศัย การจัดหาสถานที่สำหรับรับประทานอาหารกลางวันและร้านค้า เป็นต้น เป็นสวัสดิการที่ฝ่ายบุคคลต้องเป็นผู้จัดหาให้กับพนักงานและลูกจ้าง และสำหรับหัวหน้างานจะได้รับพิเศษคือสวัสดิการต่าง ๆจะครอบคลุมไปถึงสมาชิกในครอบครัวสายตรงด้วย (Hideo Innohara, 1990, pp. 40 - 52)

ฉะนั้นจะเห็นได้สวัสดิการของประเทศญี่ปุ่นเป็นการจัดสวัสดิการซึ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้ลูกจ้างชาวญี่ปุ่นมีขวัญกำลังใจในการทำงานทุ่มเทและมีความจงรักภักดีต่อองค์การ โดยสรุปก็คือ แนวคิดสวัสดิการของประเทศญี่ปุ่นครอบคลุมถึงครอบครัวของบุคลากรและให้ความช่วยเหลือบุคลากรที่เกษียณแล้ว อันได้แก่ การให้คำปรึกษา การศึกษา การฝึกอบรม กิจกรรมนันทนาการ เป็นต้น ทั้งนี้ลูกจ้างต้องมีส่วนในการสมทบหรือแบ่งรับภาระเพื่อการจัดสวัสดิการบางประเภท (ชนิการ์ ละเอียด, 2543, น. 22)

4. แนวคิดสวัสดิการของประเทศสหรัฐอเมริกา

การบริหารงานของอเมริกา มักให้ความเป็นอิสระในการตัดสินใจแก่ลูกจ้างในทุกเรื่องไม่ว่าจะเป็นการตัดสินใจในหน้าที่การงานหรือสิทธิประโยชน์ส่วนตัวของลูกจ้าง เนื่องจากมีความเชื่อพื้นฐานในเรื่องสิทธิ (Right) ของลูกจ้างแต่ละคน ดังนั้นจึงจ่ายค่าตอบแทนลูกจ้างอย่างเต็มที่ โดยไม่มีการจ่ายช่วยเหลือแบบญี่ปุ่น เพราะมีความเชื่อว่าลูกจ้างของตนสามารถวางแผนการใช้จ่ายเงินได้ตามความจำเป็นและตามเหตุผล บริษัทเพียงจ่ายผลตอบแทนให้ทัดเทียมบริษัทคู่แข่งเท่านั้นนอกจากนั้นสวัสดิการขั้นต่ำที่กำหนดโดยกฎหมายแรงงานได้แบ่งประเภทการให้

ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างในองค์การออกเป็น การให้ความคุ้มครองลูกจ้างในเรื่องความมั่นคง (Social Security Program), ประกันการว่างงาน (Unemployment Compensation) และการจ่ายเงินทดแทน แก่ลูกจ้าง (Workers' Compensation) (ธนัญญา บุรณศิริ, 2549, น. 23 - 24) ในช่วงสงครามครั้งที่ 2 ประเทศสหรัฐอเมริกาประสบปัญหาเงินเฟ้อ ทำให้รัฐบาลต้องวางข้อกำหนดการจ่ายค่าจ้างระดับสูงขึ้น และภายใต้มาตรการที่ควบคุมค่าจ้างแรงงานให้อยู่ในระดับต่ำ เพื่อลดอัตราเงินเฟ้อในขณะนั้น เป็นเหตุให้นายจ้างส่วนมากในสหรัฐอเมริกาได้นำระบบการจ่ายผลประโยชน์ตอบแทนอื่นมาจ่ายให้กับลูกจ้าง เช่นการกำหนดเบี้ยบำเหน็จ บำนาญ การจ่ายกรณีวัดหยุด การจ่ายวันสืบเนื่องจากการลาป่วย ตลอดจนการจัดโครงการประกันสุขภาพและการประกันชีวิต เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน

ในขณะที่สวัสดิการรูปแบบใหม่ (New Forms of Employee Benefits) ที่เกิดขึ้นในสหรัฐอเมริกา ได้แก่

1) การให้คำปรึกษาแก่ลูกจ้าง เช่น การให้คำปรึกษาก่อนออจากงาน (Pre-Retirement) การให้คำปรึกษาในเรื่องการเงินแก่ลูกจ้าง (Personal Finance)

2) การให้ความช่วยเหลือด้านกฎหมาย (Legal Assistance) เช่น ปัญหาการหย่าร้างปัญหาเรื่องภาษีและคดีต่าง ๆ นอกจากนี้ยังให้ความช่วยเหลือแก่ลูกจ้างที่ประสบปัญหาโรคพิษสุราเรื้อรัง การใช้ยาเสพติด

3) การให้การศึกษาแก่ลูกจ้าง (Education Assistance Plans) เป็นโครงการที่ช่วยลูกจ้างได้รับการศึกษาที่ตรงกับสายงาน

4) สวัสดิการประเภทการดูแลเด็ก (Child Care) จากการตระหนักถึงปริมาณการเพิ่มขึ้นของแรงงานหญิงที่เข้ามาทำงานในองค์การ พบว่าแรงงานหญิงส่วนมากประสบปัญหาการเลี้ยงดูบุตร ดังนั้นนายจ้างจึงกำหนดให้มีสวัสดิการนี้ขึ้น โดยให้ความช่วยเหลือด้านการเงิน การกำหนดวันลา เพื่อดูแลบุตรหรือบุตรแรกเกิด (Parental Leave) การจัดตารางเวลาทำงาน เพื่อยังประโยชน์แก่ลูกจ้างในการดูแลบุตร (Flexible Scheduling) การให้ข้อมูลเกี่ยวกับรายชื่อศูนย์เด็กเล็กบริเวณใกล้เคียงกับที่ทำงานหรือที่บ้าน คลินิกเด็กและผู้ดูแลเด็ก นอกจากนั้นองค์การที่มีขนาดใหญ่จะจัดตั้งศูนย์เด็กเล็กขึ้น (Day Care Center)

5) สวัสดิการประเภทการดูแลผู้สูงอายุ เป็นการให้ความช่วยเหลือลูกจ้างที่ประสบปัญหาการดูแลผู้สูงอายุ โดยที่ลักษณะการให้ความช่วยเหลือคล้ายคลึงกับสวัสดิการดูแลเด็กสวัสดิการทั้ง 2 ประเภทนี้ นายจ้างมักใช้เป็นสิ่งจูงใจ เพื่อให้พนักงานหญิงเข้าทำงานในองค์การ

6) การให้บริการประเภทนันทนาการและกีฬาไม่ว่าจะเป็นโบว์ลิ่ง แฮนด์บอล กอล์ฟ เบสบอล เทนนิส หรือศูนย์สุขภาพ (Health Club and Fitness Centers) โดยให้บริการแก่ลูกจ้าง คู่สมรสและครอบครัว

7) การจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ (Credit Union) เพื่อช่วยเหลือในด้านการเงินแก่ลูกจ้าง โดยที่สมาชิกสามารถฝากเงินหรือกู้เงินเพื่อใช้ยามจำเป็น

นอกจากนี้ในแต่ละองค์การ ได้กำหนดสวัสดิการในรูปแบบต่าง ๆ ขึ้นเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ลูกจ้าง เช่น รถรับ-พนักงาน การจัดตั้งร้านค้าสินค้าราคาถูก การให้เบิกค่าพาหนะเมื่อไปติดธุระเมื่อทำงานเลิกค่ำ บริการอาหารที่มีประโยชน์ (Food Service) เช่น ผัก ผลไม้ อาหารที่มีคอเลสเตอรอลต่ำ เป็นต้น รูปแบบการจัดสวัสดิการของประเทศสหรัฐอเมริกามักให้ความสำคัญกับพนักงานในระดับบริหาร โดยการจัดสวัสดิการรถประจำตำแหน่งที่จอดรถประจำตำแหน่ง การเป็นสมาชิกพิเศษของแหล่งบันเทิงต่าง ๆ ตลอดจนการให้ความช่วยเหลือเรื่องการวางแผนการเงิน จะเห็นได้ว่าแนวคิดหารจัดสวัสดิการของประเทศสหรัฐอเมริกา มีความหลากหลายและครอบคลุมตลอดจนใช้งบประมาณด้านการจัดสวัสดิการที่สูง (ชนิการ์ ละเอียด, 2543, น. 23 - 24)

5 แนวคิดสวัสดิการแบบยืดหยุ่น

เมื่อระบบสังคมมีการพัฒนาเข้าสู่ความเป็นสังคมที่ประชากรมีความหลากหลายทั้งในด้านความต้องการและความคิด เนื่องจากความก้าวหน้าของวิทยาการด้านต่าง ๆ ระบบการจัดสวัสดิการในองค์การจะต้องปรับตัวให้เข้ากับกระแสสังคม โดยจะต้องจัดสวัสดิการที่เหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อสมาชิก(ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์, 2546, น. 247) ที่ผ่านมาส่วนใหญ่พนักงานในองค์การ จะได้รับสวัสดิการชุดเดียวซึ่งง่ายต่อการบริหาร แต่มักจะไม่เป็นสวัสดิการที่มีความหมายต่อพนักงานซึ่งมีความแตกต่างกันทั้งอายุ ความต้องการ และรูปแบบการดำรงชีวิต เพื่อตอบสนองสถานการณ์ดังกล่าว องค์การจึงได้จัดให้มีตัวเลือกสวัสดิการให้กับพนักงานมีโอกาสได้เลือกสวัสดิการที่เหมาะสมที่สุดกับความต้องการที่หลากหลายในแต่ละขั้นของชีวิต หากมองในงานของการจูงใจแล้ว แบบยืดหยุ่นมีประโยชน์ เพราะพนักงานสามารถเลือกจาก "Cafeteria" ของแผนสวัสดิการที่เป็นผลดีต่อตนเอง และน่าจะกลายมาเป็นการจูงใจ (Vroom W, 1964, Quoted in Heneman and Fay and Wang, 1985, p. 19) โดยสรุปสวัสดิการแบบยืดหยุ่นมีความแตกต่างจากสวัสดิการรูปแบบเดิม

หลักการสำคัญของการจัดสวัสดิการแบบยืดหยุ่นควรยึดหลัก (สุรางค์รัตน์ วศินารม์, 2540, น. 128) ดังนี้

1) ลูกจ้างทุกคนต้องได้รับสวัสดิการขั้นพื้นฐาน (Basic)

2) ลูกจ้างสามารถเลือกรายการสวัสดิการ (Option items) ซึ่งประกอบด้วย

2.1) สวัสดิการพื้นฐานที่ครอบคลุมรักษาพยาบาล การประกันคุณภาพ วันหยุดพักผ่อนประจำปี การจ่ายบำเหน็จตอบแทนเมื่อลาออก

2.2) สวัสดิการที่เลือกได้ ลูกจ้างสามารถเลือกความคุ้มครองด้านการรักษาพยาบาลเต็มจำนวนหรืออาจเลือกเพียงบางส่วนหรืออย่างใดอย่างหนึ่ง เช่น เลือกการรักษาพยาบาลเฉพาะด้าน ได้แก่ ทันตกรรม จักษุ หรือเลือกที่จะได้รับสวัสดิการหรือบริการที่จำเป็น (Core) และมีส่วนที่เป็นส่วนเพิ่ม (Additional) ให้เลือก ในการวางแผนค่าตอบแทนที่มีประสิทธิภาพ หากพิจารณาในแง่ของการเพิ่มผลผลิตขององค์การ สวัสดิการแบบยืดหยุ่นยังไม่สามารถให้ผลที่ชัดเจน แต่สามารถสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานในระดับสูง ทั้งความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจในการจ่ายค่าตอบแทนและการวัดผลความพึงพอใจจะมีความสัมพันธ์กัน รวมทั้งมีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน การลาออก และการลงมติของสหภาพแรงงาน (Heneman and Fay and Wang, 1985) นอกจากนั้น ยังสามารถช่วยให้บริษัทสามารถควบคุมต้นทุน โดยไม่ต้องจ่ายสวัสดิการทั้งหมดให้พนักงานทุกคนและสามารถควบคุมต้นทุน โดยการใช้ระบบการแบ่งปันต้นทุนกับพนักงาน ผ่านการจ่ายค่าประกันร่วมกันหรือแบ่งสัดส่วนการจ่ายค่าเบี้ยประกัน แต่ในกรณีที่พนักงานอาจจะไม่ประสบผลสำเร็จในการเลือกสวัสดิการที่ดีสำหรับตนเอง ผลก็คือ สวัสดิการแบบยืดหยุ่นส่วนใหญ่ ต้องการสวัสดิการหลักสำหรับให้พนักงานเลือก (เช่น ประกันสุขภาพ) และหากรูปแบบของสวัสดิการยืดหยุ่นมีจำนวนมาก ให้พนักงานเลือก ก็อาจสร้างความยากลำบากให้กับพนักงานโดยองค์การต้องพัฒนาระบบผู้เชี่ยวชาญเพื่อช่วยพนักงานในการตัดสินใจ โดยระบบผู้เชี่ยวชาญที่สร้างขึ้นจะแสดงให้พนักงานเห็นทางเลือกที่มีเหตุมีผลมากที่สุดในการเลือก ซึ่งก็ขึ้นอยู่กับลักษณะของประชากรในแต่ละกลุ่ม (Bloom & Milkovich, 1999, Quoted in Heneman and Fay and Wang, 1985)

จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสวัสดิการข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยต้องการที่จะศึกษาสวัสดิการโดยผู้วิจัยขออ้างอิงทฤษฎี นงลักษณ์ สุทธิวัฒนพันธ์ (2545) โดยต้องการโดยต้องการศึกษาความพึงพอใจในสวัสดิการเพื่อให้ทราบถึงองค์การจัดสรรให้แก่บุคลากร วัตถุประสงค์ เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีขวัญและมีกำลังใจในการทำงานมีความผูกพันองค์การไม่คิดจะเปลี่ยนงาน เพื่อนำมาปรับใช้ในการศึกษาที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในในสวัสดิการของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)

## 6. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

### ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ (Organization commitment) มีความหมายจากการศึกษาของนักวิชาการ ของคำว่า “ความผูกพันต่อองค์การ” แตกต่างกันไปโดยผู้วิจัยได้รวบรวมความหมายไว้ดังนี้

บูชานัน (Buchanan, 1974, อ้างถึงใน ขนิษฐา เพิ่มชัย, 2550, น.8) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การ คือ ความรู้สึกเป็นหนึ่งอันเดียวกัน ความผูกพันที่มีต่อองค์การ รวมถึงการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อบรรลุเป้าหมายซึ่งความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วย

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ (Identification) ด้วยความยินยอมปฏิบัติงานยอมรับค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์การ เสมือนหนึ่งว่าเป็นของตนเช่นกัน

2. การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์การ (Involvement) คือ การที่พนักงานมีการร่วมกิจกรรมขององค์การอย่างเต็มที่ เพื่อที่จะเป็นประโยชน์ต่อองค์ให้ก้าวหน้า

3. ความจงรักภักดีต่อองค์การ (Loyalty) คือการที่พนักงานปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกองค์การต่อไป

แกลลัพ (Gallup Organization, อ้างถึงใน SHRM Research, 2007) ได้แบ่งระดับพนักงานที่ผูกพันต่อองค์การไว้ 3 ระดับดังนี้

1. พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การ (Engagement employees) คือพนักงานที่มีความทุ่มเทและรู้สึกเกี่ยวพัน / ผูกพันกับองค์การอย่างลึกซึ้ง ซึ่งจะส่งผลให้คำนึงถึงความก้าวหน้าขององค์การ

2. พนักงานที่ไม่ยึดติดกับความผูกพันต่อองค์การ (Not-engagement Employees) คือพนักงานที่ไม่ตั้งใจทำงาน ทำงานไปวันๆ และไม่มีความทุ่มเทให้กับงาน

3. พนักงานที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์การ (Actively disengagement Employees) คือพนักงานที่ไม่มีความสุขในการทำงาน

สเป็กเตอร์ (Spector, 1997, อ้างถึงใน สุนทร พิกุลหอม, 2555, น. 7 - 8) ได้ให้แนวคิดความผูกพันต่อองค์การมี 3 ประเภท คือ

1. ความผูกพันที่ต่อเนื่อง คือ การที่พนักงานทำงานในองค์การต่อเนื่อง โดยคำนึงถึงต้นทุนที่ได้ลงทุนไปตอนที่ยังเป็นสมาชิกและจะต้องสูญเสียถ้าจากองค์การ

2. ความผูกพันทางอารมณ์ (Affective commitment) คือ ปัจจัยบุคคลและเป้าหมายองค์การสอดคล้องกัน นั่นคือ ความรู้สึกอย่างแรงกล้าของพนักงานที่จะทำงาน

3. ความผูกพันเนื่องจากบรรทัดฐานของสังคม (Normative commitment) โดยแนวคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์การว่า ความรู้สึกของพนักงานที่จะอุทิศจนให้กับองค์การ ความรู้สึกจงรักภักดี

เชลดอน (Sheldon, 1971, เข้าถึงใน นันทนา ผ่องเภสัช, 2544) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นเจตคติของผู้ปฏิบัติงานที่เชื่อมโยงระหว่างบุคคลนั้น ๆ กับองค์การ เป็นสิ่งที่เกิดจากการที่บุคคลพิจารณาลงทุน (Investment) ของเขาในองค์การ ซึ่งเป็นไปในรูปของสิ่งที่เขาได้ลงทุนไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ อายุ แรงงาน ตลอดจนระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การนั้น ซึ่งทำให้เขาสูญเสียโอกาสที่จะไปทำงานที่อื่น ๆ แต่สิ่งที่เขาสูญเสียไปกับการลงทุนนั้นจะส่งผลตอบแทนคืนมาอันอาจเป็นไปในรูปของระดับความอาวุโสในงาน ระดับตำแหน่ง การได้รับการยอมรับ การได้ค่าตอบแทนที่สูงขึ้น การมีสิทธิพิเศษ หรือได้รับสิ่งตอบแทนในรูปเบี้ยหวัด บำเหน็จบำนาญค่ารักษาพยาบาล สวัสดิการต่าง ๆ เป็นต้น ซึ่งจะทำให้บุคลากรดังกล่าว มีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าผู้ที่ได้ลงทุนน้อยกว่า เช่น มีอายุงานในองค์การน้อยกว่า มีระดับตำแหน่งต่ำกว่า นอกจากนี้ เชลดอน ได้อธิบายเพิ่มเติมว่า การมีส่วนร่วมในทางสังคมจะก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญ การลงทุนในรูปแบบต่าง ๆ ในองค์การจะปราศจากประโยชน์หากขาดตัวแปรดังกล่าวเนื่องจากผลที่ตามมาก็คือความผูกพันต่อองค์การของสมาชิกย่อมจะลดลงไปในที่สุด

จุฑากาญจน์ เลาหะเดช (2549, น. 12) สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ เป็นการแสดงตนอย่างภาคภูมิใจในองค์การ มีความรู้สึกและแสดงพฤติกรรมต่อองค์การในแง่ของการยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์การ การเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความศรัทธา มีความเกี่ยวพันและเต็มใจที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่ทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ความจงรักภักดีต่อองค์การตลอดจนมีความปรารถนาที่แน่วแน่อันจะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การนั้นต่อไป

สเตียร์และพอตเตอร์ (Steers and Porter, 1991, p. 19, อ้างถึงใน เบญจมาภรณ์ นวลิมป์, 2546) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความหมายใน 3 ลักษณะคือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ เป็นลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อมั่นในทัศคติเชิงบวกที่พร้อมสนับสนุนทุกิจการขององค์การ มีความผูกพันที่แท้จริง ค่านิยมและเป้าหมายต่อองค์กร ซึ่งเป็นเป้าหมายของตนด้วยมีความเชื่อว่าองค์การนี้เป็นองค์การที่ดีที่สุดที่ตนเองจะทำงานด้วยภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

2. ความเต็มใจในการทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ คือ พนักงานมีความเต็มใจอุทิศตนทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อผลสำเร็จในองค์การให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ เป็นลักษณะที่บุคลากรแสดงถึงสิ่งที่ตั้งใจต่อการปฏิบัติงานตลอดไป มีความจงรักภักดีต่อองค์การ และภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์การ สนับสนุนและสร้างสรรค์องค์การให้ดียิ่งขึ้น

**แนวคิดของ** Hewitt Associates

แนวคิดของ Hewitt Associates (2011 อ้างถึงใน วรนาท สามารถ, 2557, น. 32 - 33) กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์การ เป็นการแสดงออกได้โดยการพูดถึงองค์กร ในทางทัศนคติที่ดี การปรารถนาที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกต่อไป และการที่พนักงานคอยที่จะช่วยเหลือและสนันสนุนองค์การให้สำเร็จลุล่วง โดยได้ทำการสำรวจจากกลุ่มตัวอย่างพนักงานกว่า 6.7 ล้านคนใน 2,900 องค์การทั่วโลก และได้สรุปปัจจัย ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานมี 6 ประการ ดังนี้

1. แนวปฏิบัติขององค์การ (Company Practices) คือสิ่งที่องค์การเป็นอยู่หรือคาดหวังที่จะเป็น ค่านิยมองค์การ ปรัชญา ภาพลักษณ์ขององค์การ รวมถึงจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายขององค์การ

2. ลักษณะงาน (Work) หมายถึง ขอบเขตหน้าที่และความรับผิดชอบงานตำแหน่งงานในองค์การ เพื่อให้มีความชัดเจนในการปฏิบัติงานและบริหารงานบุคคลขององค์การ

3. สิ่งตอบแทนโดยรวม (Total Rewards) หมายถึง ค่าตอบแทนที่พนักงานได้รับจากองค์การที่เป็นทั้งตัวเงิน ได้ค่าจ้าง เงินเดือน โบนัส และค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน ได้แก่ วันหยุด สิทธิต่างๆ จากองค์การ

4. คุณภาพชีวิต (Quality of Life) หมายถึง การตอบสนองต่อความต้องการของตนเอง ด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์สังคม และสติปัญญา รับรู้ในชีวิตการทำงานของแต่ละคน

5. โอกาสที่ได้รับ (Opportunity) หมายถึง โอกาสจากที่ได้รับความก้าวหน้าในองค์การ และการที่จะได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถตนเอง ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อพนักงาน

6. บุคลากร (People) หมายถึง ผู้ที่ร่วมทำงานด้วย และ มีแนวคิดของทัศนคติของผู้นำถึงความรู้ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ และ กำหนดให้ไปถึงจุดมุ่งหมายและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ รวมถึงความสัมพันธ์ของพนักงานที่มีต่อเพื่อนร่วมองค์การ

จากปัจจัยความผูกพันทั้ง 6 ประการ ตามแนวคิดของ Hewitt Associates นั้น ซึ่งแต่ละประการจะมีการอธิบายถึงองค์ประกอบเอาไว้ด้วย เช่น เรื่องสิ่งตอบแทนโดยรวมจะประกอบด้วยการให้สิ่งตอบแทนที่เป็นตัวเงินและไม่ใช่ตัวเงิน เช่น ค่าตอบแทน สวัสดิการ กองทุนหลังเกษียณอายุและการให้ความสำคัญ หรือเรื่องผู้ร่วมงาน ที่ประกอบไปด้วยผู้บริหารในทุกระดับรวมถึงเพื่อนร่วมงานด้วย โดยแบบจำลองนี้ได้กลายเป็นเครื่องมือหนึ่งที่ใช้วัดความผูกพันของพนักงานในองค์การต่างๆ เช่น การศึกษาที่ผ่านมาในการศึกษาถึงความผูกพันของพนักงานต่อองค์การในประเทศแคนาดาจำนวน 120 องค์การจากพนักงานมากกว่า 80,000 ราย ผลการศึกษาพบว่า บริษัทที่ติดอันดับในกลุ่มผู้ว่าจ้างที่ดีที่สุด (Best Employers) จำนวน 50 องค์การ โดยเฉลี่ยมีพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าบริษัทที่ไม่ติดอันดับกลุ่มผู้ว่าจ้างที่ดีที่สุดถึง 21 เปอร์เซ็นต์และมีอัตราการเจริญเติบโตของรายรับสูงถึง 16.1 เปอร์เซ็นต์ แสดงให้เห็นว่าความผูกพันของพนักงานเป็นตัวแปรหนึ่งที่จะสะท้อนให้เห็นถึงแนวโน้มผลประกอบการของบริษัทที่มีทิศทางที่สอดคล้องกันมา

**แนวคิดของ** Porter et al

แนวคิดของ Porter et al (1982, อ้างถึงใน พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ และคณะ, 2552, น. 168 - 169) ให้นิยามว่าคือ ความแข็งแกร่งของการแสดงตัวและการทุ่มเทให้กับองค์การ ซึ่งจะแสดงออกมาในรูปของ

1. ความศรัทธาและยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์การ หมายถึงการที่เป้าหมายขององค์การและของบุคคลสอดคล้องกันหรือไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อบุคคลพิจารณาแล้วเห็นว่าบรรทัดฐานและค่านิยมขององค์การเป็นสิ่งที่ยอมรับได้ บุคคลก็จะแสดงตนเองว่าเห็นด้วยกับจุดหมายปลายทางขององค์การและตั้งใจที่จะยอมรับจุดหมายนั้น บุคคลจะประเมินองค์การและรู้สึกต่อองค์การในทางที่ดี รู้สึกยินดีและภาคภูมิใจกับการเป็นสมาชิกหรือเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การ เชื่อว่าองค์การจะนำเขาไปสู่ความสำเร็จได้และมองเห็นแนวทางที่จะทำให้องค์การบรรลุถึงเป้าหมาย มีโอกาสและสามารถประสบความสำเร็จในการทำงานได้

2.ความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้กับองค์การ หมายถึงการแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่เต็มใจและตั้งใจที่จะอุทิศแรงกายแรงใจสติปัญญาในการทำงานที่ดีให้เป็นประโยชน์ต่อองค์การ

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงความเป็นสมาชิกขององค์การ หมายถึงการแสดงออกถึงความรู้สึกจงรักภักดี ซื่อสัตย์ตอองค์การ เป็นความต่อเนื่องในการ

ปฏิบัติงานโดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน พยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหน จะแสดงให้เห็นถึงความไม่เต็มใจหรือปฏิเสธที่จะลาออกจากองค์การหรือเปลี่ยนงาน ไม่ว่าจะเป็นการเพิ่มเงินเดือน รายได้ สถานภาพ ตำแหน่ง ความมีอิสระทางวิชาชีพ ตลอดจนความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดีขึ้น เป็นความตั้งใจและความปรารถนาอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกต่อไปเพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ไม่คิดที่จะลาออก ไม่ว่าองค์การจะอยู่ในสภาวะปกติ หรืออยู่ในฐานะวิกฤต อันเนื่องมาจากสาเหตุต่าง ๆ

สำนักคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2528) ได้ให้ความหมายของคำว่า “ความผูกพันของบุคลากร” หมายถึง ระดับความมุ่งมั่นของบุคลากรทั้งในด้านความรู้สึกและสติปัญญาเพื่อให้งานพันธกิจและวิสัยทัศน์ของส่วนราชการบรรลุผล ส่วนราชการที่มีระดับความผูกพันของบุคลากรสูง แสดงให้เห็นเด่นชัดด้วยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดีซึ่งทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานอย่าง เต็มกำลัง เพื่อผลประโยชน์ของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและความสำเร็จของส่วนราชการ

บุคลากรในส่วนราชการรู้สึกผูกพัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เมื่อได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และทำงาน ประโยชน์ของความผูกพันของบุคลากร คือ ทำให้เกิดความไว้ใจซึ่งกันและกันความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมที่ร่วมกันปฏิบัติงาน การสื่อสารที่ดีการแลกเปลี่ยนข้อมูลมีความคล่องตัว การให้อำนาจในการตัดสินใจ และความรับผิดชอบต่อผลการดำเนินการ ปัจจัยแห่งความสำเร็จที่จะนำมาซึ่งความผูกพัน รวมถึงการฝึกอบรมและการพัฒนาความก้าวหน้าในการงาน ระบบการยกย่องชมเชย และระบบการให้รางวัลที่มีประสิทธิผลโอกาสและการดูแลที่เท่าเทียมกัน และการมีมิตรไมตรีกับครอบครัวของบุคลากร

ปัจจัยของความผูกพันของบุคลากร แม้ว่าความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนและการเพิ่มค่าตอบแทนจะมีความสำคัญ แต่สองปัจจัยดังกล่าวไม่เพียงพอที่จะทำให้มั่นใจว่าบุคลากรมีความผูกพันกับส่วนราชการและสร้าง ผลงานที่โดดเด่น ตัวอย่างของปัจจัยอื่นที่ควรนำมาพิจารณา เช่น

1) การแก้ไขปัญหาและข้อร้องทุกข์อย่างมีประสิทธิผล

2) โอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้าในอาชีพ

3) บรรยากาศในการทำงานและการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร

4) สถานที่ทำงานที่ปลอดภัยและมีการป้องกันภัย

5) ภาระงานที่เหมาะสมและมีความท้าทาย

6) การสื่อสาร ความร่วมมือ และการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผล

7) ระดับของการได้รับมอบอำนาจในการตัดสินใจ

8) ความมั่นคงของงาน

9) การตระหนักถึงความต้องการที่แตกต่างกันของกลุ่มบุคลากรที่หลากหลาย

10) การสนับสนุนของส่วนราชการในการให้บริการแก่ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสรุปแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การดังกล่าวข้างต้นได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ คือ ทัศนคติหรือความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์การ โดยจะเห็นได้จากการที่บุคคลมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายและยอมรับค่านิยมขององค์การ ตลอดจนมีความปรารถนาที่จะทำงานอยู่ในองค์การต่อไป

จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยต้องการที่จะศึกษาความผูกพันต่อองค์การโดยผู้วิจัยขออ้างอิงทฤษฎี Steers and Porter (1991) โดยต้องการศึกษาความผูกพันต่อองค์การ เพื่อให้ทราบถึงพฤติกรรมความผูกพันต่อองค์การ การแสดงตนอย่างภาคภูมิใจในองค์การ ประกอบด้วยความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การและความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ ประยุกต์ใช้ในการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การและความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)

## 7. ประวัติความเป็นมาของ บริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)

บริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) หรือที่รู้จักในชื่อเดิมว่า ไทคอน เป็นบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ภายใต้ชื่อย่อ “FPT” ซึ่งใช้เป็นสัญลักษณ์การซื้อขายในตลาดหลักทรัพย์ บริษัทมีประสบการณ์ในการให้บริการอย่างมืออาชีพเพื่อสนับสนุนภาคอุตสาหกรรมไทยมากว่า 30 ปี เรามุ่งมั่นสร้างคุณค่าที่เกินความคาดหมายให้กับลูกค้าอย่างไม่หยุดยั้ง เพื่อก้าวไปสู่ความเป็นผู้นำในธุรกิจให้บริการสมาร์ทแพลทฟอร์มด้านอสังหาริมทรัพย์แบบผสมผสานอย่างครบวงจร พร้อมพัฒนาผลิตภัณฑ์และส่งมอบบริการคุณภาพสูงควบคู่กัน เพื่อตอบสนองความต้องการของภาคธุรกิจและสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ภายใต้ปรัชญาการทำงานเป็นหนึ่งเดียว ที่คำนึงถึงประสบการณ์ลูกค้า และประสบการณ์ของเราเองคือสิ่งที่สำคัญเสมอ

เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ ประเทศไทย ได้รับการยอมรับในฐานะผู้พัฒนาและบริหารจัดการอสังหาริมทรัพย์เพื่อการอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ที่สุดในประเทศไทย ด้วยทรัพย์สินคุณภาพสูงภายใต้การบริหารจัดการกว่า 2.7 ล้านตารางเมตร ครอบคลุมทั้งอาคารโรงงาน อาคารคลังสินค้าและโลจิสติกส์ ที่ตั้งบนทำเลยุทธศาสตร์ทั่วประเทศ ภายใต้ทิศทางกลยุทธ์การขยาย

ขอบเขตรอบด้านในธุรกิจใกล้เคียง ทำให้เราสามารถขับเคลื่อนการเติบโต และเสริมศักยภาพในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผู้ถือหุ้นและผู้เกี่ยวข้องได้อย่างต่อเนื่อง บริษัทเชื่อมั่นในแนวทางการเติบโตของสินทรัพย์ที่ลงทุนทั้งในประเทศไทย และในกลุ่มอาเซียน สำหรับการดำเนินงานในต่างประเทศนั้น บริษัทได้ขยายการประกอบธุรกิจในประเทศอินโดนีเซียเป็นที่แรกในรูปแบบบริษัทร่วมทุน เพื่อพัฒนาเขตอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ที่มีคุณภาพตามมาตรฐานระดับสากล โดยบริษัทเฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ ประเทศไทย มีความมุ่งมั่นที่จะดำเนินธุรกิจในฐานะผู้นำการให้บริการสมาร์ทแพลตฟอร์มด้านอสังหาริมทรัพย์แบบผสมผสานอย่างครบวงจร ครอบคลุมกลุ่มสินทรัพย์ที่หลากหลาย ทั้งนี้ ธุรกิจใหม่ของเฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ ประเทศไทย ประกอบด้วย ธุรกิจดาต้าเซ็นเตอร์ขนาดใหญ่ (Data Centre) ธุรกิจสมาร์ทโซลูชั่น (Smart Solution) และธุรกิจการพัฒนาเมืองอุตสาหกรรม (Township) เพื่อมุ่งไปสู่แนวทางการนำลูกค้าเป็นศูนย์กลาง (Customer-Centric) นอกจากนี้ บริษัท ยังเป็นผู้สนับสนุนและผู้จัดการกองทรัสต์เพื่อการลงทุนในอสังหาริมทรัพย์และสิทธิการเช่าอสังหาริมทรัพย์เพื่ออุตสาหกรรม เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (FTREIT) ซึ่งเป็นกองทรัสต์อุตสาหกรรมและโลจิสติกส์ที่ใหญ่ที่สุดในประเทศไทย

เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ ประเทศไทย เป็นบริษัทในเครือกลุ่มบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ ซึ่งเป็นเป็นบริษัทข้ามชาติที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ประเทศสิงคโปร์ (SGX-ST) ซึ่งมีแนวทางการดำเนินธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ ทั้งการเป็นผู้พัฒนา เจ้าของ และผู้บริหารจัดการอสังหาริมทรัพย์หลากหลายประเภทแบบครบวงจร โดยมีมูลค่าทรัพย์สินรวมประมาณ 33.2 พันล้านสิงคโปร์ดอลลาร์ (ณ วันที่ 31 มีนาคม 2562)

สินทรัพย์ของเฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ ประกอบด้วย ที่อยู่อาศัย ศูนย์การค้าอาคารพาณิชย์ และบิสซิเนส พาร์ค รวมไปถึงอสังหาริมทรัพย์ทางด้านโลจิสติกส์และอุตสาหกรรม ทั้งในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ออสเตรเลีย ยุโรป และจีน นอกจากนี้บริษัทฯ ยังเป็นเจ้าของ และ/หรือเป็นผู้บริหารจัดการเซอร์วิสอพาร์ตเมนท์และโรงแรมมากกว่า 80 แห่งในทวีปเอเชีย ออสเตรเลีย ยุโรป แอฟริกา รวมไปถึงภูมิภาคตะวันออกกลาง ทั้งนี้กลุ่มบริษัทฯ มีความมุ่งมั่นเดียวกันในการส่งมอบประสบการณ์ที่มีคุณค่า และน่าจดจำให้แก่ลูกค้า ผู้ถือหุ้น และผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย โดยอาศัยความรู้ความสามารถ และความเชี่ยวชาญข้ามกลุ่มอสังหาริมทรัพย์จากทุกตลาด เพื่อส่งมอบคุณค่าในสินทรัพย์ที่หลากหลายที่มีอยู่

นอกจากนี้เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ ยังเป็นผู้สนับสนุนกองทรัสต์เพื่อการลงทุนในอสังหาริมทรัพย์จำนวน 3 กอง และกองทรัสต์ สเตเปิ้ลอีกจำนวน 1 กอง (Stapled Trust) ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ประเทศสิงคโปร์ ได้แก่ เฟรเซอร์ส เซ็นเตอร์พ้อยท์ ทรัสต์ (Frasers

Centrepoint Trust) เฟรเซอร์ส คอมเมอร์เชียล ทรัสต์ (Frasers Commercial Trust) และเฟรเซอร์ส โลจิสติกส์ & อินดัสเทรียล ทรัสต์ (Frasers Logistics & Industrial Trust) ซึ่งเป็นกองทรัสต์ที่มุ่งเน้นอสังหาริมทรัพย์ศูนย์การค้า อาคารพาณิชย์ และโลจิสติกส์และอุตสาหกรรมตามลำดับ ในขณะที่ เฟรเซอร์ส ฮอสพิทัลลิตี้ ทรัสต์ (Frasers Hospitality Trust) (ซึ่งเป็น Stapled Trust ประกอบไปด้วย เฟรเซอร์ส ฮอสพิทัลลิตี้ เรียล เอสเตท อินเวสต์เม้นท์ ทรัสต์ (Frasers Hospitality Real Estate Investment Trust) และ เฟรเซอร์ส ฮอสพิทัลลิตี้ บิซิเนส ทรัสต์ (Frasers Hospitality Business Trust)) เป็นกองทรัสต์ที่มุ่งเน้นอสังหาริมทรัพย์ด้านฮอสพิทัลลิตี้

**8.งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**

สิริกาญจน์ เหล่าพาณิชยางกูร (2561) ศึกษาความพึงพอใจและความต้องการในการจัดสวัสดิการของบุคลากรโรงพยาบาลธนบุรี เพื่อศึกษาความพึงพอใจและความต้องการในการจัดสวัสดิการของบุคลากรโรงพยาบาลธนบุรีโดยกลุ่มตัวอย่างคือพนักงานโรงพยาบาลธนบุรี จำนวน 1,520 คน ผลการศึกษา พบว่าช่วงอายุของบุคลากรที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจที่แตกต่างกันในสวัสดิการตรวจสุขภาพประจำปี ประกันสังคม ทุนการศึกษา / ทุนทำงาน วันลาพักร้อนตามอายุงาน กิจกรรมสันทนาการประจำปีค่ารักษาพยาบาล/ค่าคลอดบุตร ชุดฟอร์มพนักงาน ห้องออกกำลังกาย และสวัสดิการส่วนลดทันตกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มอายุมากกว่า 55 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจมากที่สุด เนื่องจากเป็นกลุ่มที่มีอายุการทำงานยาวนาน มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่ากลุ่มอื่น อีกทั้งชีวิตมีความมั่นคง จึงมีความรู้สึกพอเพียงกับสวัสดิการที่ได้รับกลุ่มอายุน้อยกว่า 24 ปียังมีความต้องการสวัสดิการด้านนันทนาการ/สุขอนามัย/ดุลยภาพชีวิต เนื่องจากเป็นช่วงอายุที่ต้องการปัจจัยพื้นฐานเพื่อดูแลตนเอง กลุ่มอายุ 24-39 ปี ยังมีความต้องการสวัสดิการด้านการศึกษา ต้องการสั่งสมความรู้พัฒนาตนเองใฝ่หาความก้าวหน้าในอาชีพหน้าที่การงานอยู่เสมอ กลุ่มอายุ 40-55 ปี ยังมีความต้องการสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ เป็นช่วงอายุที่ให้ความสำคัญกับครอบครัว

วิภาวรรณ เฟื่องปรางค์ (2561) ศึกษา ความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการ กรณีศึกษาหน่วยงานด้านปฏิบัติการและพิจารณารับประกันชีวิต บริษัท เมืองไทยประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการ กรณีศึกษาหน่วยงานด้านปฏิบัติการและพิจารณารับประกันชีวิตบริษัทเมืองไทยประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) และเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการ กรณีศึกษาหน่วยงานด้านปฏิบัติการและพิจารณารับประกันชีวิตบริษัทเมืองไทยประกันชีวิต จำกัด(มหาชน) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ หน่วยงานด้านปฏิบัติการและพิจารณารับประกันชีวิตบริษัทเมืองไทย

ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) จำนวน 190 ตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วย โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) หาค่าร้อยละ (Percentage) การแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และทำการทดสอบสมมติฐาน (Hypothesis Testing) ด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) โดยใช้เทคนิค t-testและเทคนิค F-test (ANOVA) ผลการวิจัยพบว่า ระดับความพึงพอใจของพนักงานในหน่วยงานด้านปฏิบัติการและพิจารณารับประกันชีวิต บริษัท เมืองไทยประกันชีวิตจากัด(มหาชน) ที่เป็นตัวอย่างมีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการในภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือสวัสดิการด้านประกันและมีความพึงพอใจรองลงมา คือ สวัสดิการด้านความปลอดภัย สวัสดิการด้านการเงิน สวัสดิการด้านนันทนาการและด้านด้านการศึกษาตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานหน่วยงานด้านปฏิบัติการและพิจารณารับประกันชีวิตบริษัทเมืองไทยประกันชีวิตจากัด(มหาชน)ที่มีอายุระยะเวลาในการปฏิบัติงานระดับการศึกษา และสถานภาพสมรส แตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.05

สหลักษณ์ บุญกาญจน์ (2559) ศึกษาความต้องการและความพึงพอใจต่อสวัสดิการของพนักงานบริษัทสวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริ่ง (ระยอง) จำกัด ผลการศึกษามุ่งหมายเพื่อศึกษาความต้องการและความพึงพอใจต่อสวัสดิการรวมถึงเปรียบเทียบระดับความต้องการสวัสดิการกับระดับความพึงพอใจสวัสดิการของพนักงานบริษัทสวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริ่ง (ระยอง) จำกัด โดยผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงและใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูลจำนวน 291 ตัวอย่างสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 2 ส่วนได้แก่สถิติเชิงพรรณนาด้วยการหาค่าเฉลี่ยร้อยละและสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานได้แก่สถิติทดสอบแบบ t-test F-test และ Paired t-test ผลการวิจัยความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัทสวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริ่ง (ระยอง) จำกัด พบว่าลักษณะประชากรศาสตร์ของพนักงานบริษัทฯที่แตกต่างกันมีความต้องการสวัสดิการไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และระดับความต้องการต่อสวัสดิการอยู่ในระดับมากในทุกประเภทสวัสดิการผลการศึกษาความพึงพอใจสวัสดิการของพนักงานบริษัทสวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริ่ง (ระยอง) จำกัด พบว่าลักษณะประชากรศาสตร์ของพนักงานบริษัทฯ ที่แตกต่างกันมีความต้องการสวัสดิการไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และระดับความพึงพอใจต่อสวัสดิการอยู่ในระดับที่ปานกลางในทุกประเภทของสวัสดิการผลเปรียบเทียบระดับความความต้องการและความพึงพอใจต่อ

สวัสดิการของพนักงานบริษัทสวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริ่ง (ระยอง) จำกัด พบว่าพนักงานมีระดับความต้องการสวัสดิการและความพึงพอใจสวัสดิการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกประเภทสวัสดิการ

ฐานิฎา เจริญเลิศวิวัฒน์ (2558, บทคัดย่อ) ศึกษาความพึงพอใจในค่าตอบแทน สวัสดิการและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์การ : กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณะสุข พบว่าความพึงพอใจในค่าตอบแทน สวัสดิการและคุณภาพชีวิต และความจงรักภักดี ของพนักงานราชการกรมควบคุมโรค อยู่ในระดับมาก สำหรับการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เพศอายุ และระยะเวลาในการทำงานของพนักงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในค่าตอบแทนสวัสดิการและคุณภาพชีวิตแตกต่างกันและพบว่าอายุ ระดับการศึกษาและระดับรายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์การแตกต่างกัน การทดสอบความสัมพันธ์ พบว่า ความพึงพอใจในค่าตอบแทน(r = 0.630) สวัสดิการ (r = 0.614) และคุณภาพชีวิต (r = 0.716) มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความจงรักภักดีต่อองค์การ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมจิตร จันทร์เพ็ญ (2557)ศึกษาความผูกพันต่อองค์การการของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) พบว่าประชากรกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 63.5 มีอายุ ระหว่าง 36-45 ปี ร้อยละ 39.2 สถานภาพสมรส ร้อยละ 48.6 มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท ร้อยละ 41.9 ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 58.8 ตำแหน่งในการปฏิบัติงานตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ ร้อยละ 78.4 ส่วนงานที่สังกัดสำนักงานบ้านมั่นคงและสำนักผู้อำนวยการ คิดเป็นร้อยละ 8.8 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถาบัน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.8 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การพบว่า โดยรวมแล้วเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ค่าเฉลี่ย 3.73 ด้านความ จงรักภักดีต่อองค์การค่าเฉลี่ย 4.00 ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ 3.93 ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์การค่าเฉลี่ย 3.92 ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ 3.37 ด้านความเสียสละเพื่อองค์การ มีค่าเฉลี่ย 3.13 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน ได้แก่ ตัวแปรอายุ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสถาบันความท้าทายในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจในการทำงาน ลักษณะการทำงานเป็นทีม เงินเดือนและสวัสดิการ การพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การความรู้สึกว่า องค์การเป็นที่พึ่งได้

พินิจ เพชรสน (2553) ศึกษาความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดราชบุรี ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย จำนวนทั้งหมด 125 ชุดสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ ความแปรปรวน (ANOVA) ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 36-45 ปี จบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ตำแหน่งที่ดำรงในปัจจุบันเป็นพนักงานช่าง มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 5-10 ปี

ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการของพนักงานการไฟฟ้าสวนภูมิภาคจังหวัดราชบุรีโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพนักงานมีความพึงพอใจด้านความมั่นคงปลอดภัยเป็นอันดับแรก รองลงมาคือด้านความช่วยเหลือทางการเงิน ด้านสุขภาพอนามัย ด้านวันหยุดและวันลาด้านส่งเสริมพัฒนาพนักงาน และด้านนันทนาการ ตามลำดับ

ส่วนการทดสอบสมมติฐานพบว่าพนักงานที่มี เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งที่ดำรงในปัจจุบัน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดราชบุรีโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.05 ส่วนพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการโดยรวมไม่แตกต่างกัน

มรกต ศรีตูมแก้ว (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์การ กรณีศึกษาลูกจ้างชั่วคราวสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยในส่วนกลาง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การและเพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาความผูกพันในองค์การเป็นการวิจัยในเชิงปริมาณ (Quantitative Research) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือลูกจ้างชั่วคราวในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยจำนวน 148 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 3 ส่วนได้แก่ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การและระดับความผูกพันต่อองค์การ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละและสถิติไคสแควร์ เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรและแกมม่า เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ทิศทางของความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรสระยะเวลาในการทำงานและระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์การในด้านปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การพบว่า ปัจจัยค้นความชัดเจนของงาน การยอมรับจากผู้บังคับบัญชา สภาพการปฏิบัติงานความก้าวหน้าทางตำแหน่งงาน คำตอบแทน

และสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์การและความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การกับระดับความผูกพันต่อองค์การเป็นไปในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยมีระดับความเชื่อมั่นที่ 95%

มัณฑนา ตุลยนิษกะ (2553) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร กรณีศึกษา คณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 26-35 ปี ระดับการศึกษาปริญญาเอก ปฏิบัติงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายงานวิชาการ ภาควิชาเคมี และระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี ลักษณะของงานปฏิบัติของกลุ่มตัวอย่าง ด้านความท้าทายของงานด้านความมีอิสระในการทำงานและด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารอยู่ในระดับมาก ประสบการณ์จากการทำงานของกลุ่มตัวอย่างด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความพึ่งพิงได้ขององค์การและด้านความสำคัญของตนต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันต่อองค์การจำแนกเป็นรายด้านด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การและด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การอยู่ในระดับมากการทดสอบ

สมมติฐานพบว่าเพศไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การโดยรวม ส่วนปัจจัยอื่น ๆ ได้แก่ อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา ฝ่ายที่ปฏิบัติงาน ความท้าทายของงาน ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน การมีส่วนรวมในการบริหาร ความสำคัญของตนต่อองค์การ ความพึ่งพิงได้ขององค์การและทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กันความผูกพันต่อองค์การโดยรวม อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สลักจิต ภู่ประกร (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 229 คน อายุ 29-39 ปี สถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน/หม้าย/แยกกันอยู่ ระดับการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 6,500 – 29,200 บาท ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี มีระดับการรับรู้เกี่ยวกับสวัสดิการที่ได้รับในระดับมาก มีระดับความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับโดยรวมในระดับปานกลางโดยมีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับด้านเศรษฐกิจ ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านการศึกษา และด้านนันทนาการโดยรวมในระดับปานกลาง และมีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับด้านสุขภาพโดยรวมในระดับมาก

พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับด้านการศึกษา และด้านสันทนาการ แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มี

ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับด้านเศรษฐกิจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับด้านเศรษฐกิจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ระดับการรับรู้เกี่ยวกับสวัสดิการที่ได้รับแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับด้านเศรษฐกิจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านการศึกษา และด้านนันทนาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ฐิติมา หลักทอง (2557, บทคัดย่อ) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี พบว่าพบว่าพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงานที่ทำ ในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างดี โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านความหลากหลายของงานสูงที่สุด ส่วนผลการศึกษาความคิดเห็นต่อประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าพนักงานมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อประสบการณ์ในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างดี โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การสูงที่สุด ผลการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน พบว่าความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การสูงที่สุด ผลการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครจังหวัดชลบุรี พบว่า เพศ อายุ หน่วยงานที่สังกัด สถานภาพ ระดับการศึกษาของพนักงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อ องค์การของพนักงาน ส่วนรายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ลักษณะของงานและประสบ การณ์ในการทำงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

## 9.แนวคิดและทฤษฎีที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้

### แนวคิดและทฤษฎีลักษณะประชากรศาสตร์

ผู้วิจัยขออ้างอิงของ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2552) โดยต้องการศึกษาความสัมพันธ์ตามตัวแปรด้านประชากรศาสตร์ เพราะลักษณะประชากรศาสตร์ที่ต่างกัน จะกำหนดความสัมพันธ์ที่ต่างกันไปด้วย ประกอบด้วย เพศ อายุงาน ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา สถานภาพ และ ประสบการณ์ เพื่อนำประยุกต์ใช้ในการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การและความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)

### แนวคิดและทฤษฎีของคุณภาพชีวิตการทำงาน

ผู้วิจัยขออ้างอิงของ Maslow (1954) โดยต้องการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน เพิ่มเพิ่มคุณค่าของความสำคัญในการทำงานและในอาชีพของผู้ปฏิบัติการและพัฒนาคุณภาพชีวิตของการทำงาน ประกอบไปด้วย ด้านร่างกาย ด้านความปลอดภัย ด้านสังคม และด้านเกียรติยศ เพื่อนำประยุกต์ใช้ในการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การและความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)

**แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะของงาน**

ผู้วิจัยขออ้างอิงของ Hackman J. R. & Oldham G. R. (1975) โดยต้องการศึกษาลักษณะของงาน มีผลต่อสภาวะทางจิตใจที่สำคัญ และทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ได้ผลงานที่มีคุณภาพ สร้างความพึงพอใจ และลดปัญหาจากการขาดงานหรือลาออกจากงาน ประกอบด้วย ความหลากหลายของงาน ความท้าทายของงาน ความก้าวหน้าในงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงานและงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ประยุกต์ใช้ในการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การและความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)

**แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ**

ผู้วิจัยขออ้างอิงของ McClelland (1961) โดยต้องการศึกษาความพึงพอใจ เพื่อให้ทราบผลต่อสภาวะทางจิตใจที่สำคัญ และทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ได้ผลงานที่มีคุณภาพ สร้างความพึงพอใจ และลดปัญหาจากการขาดงานหรือลาออกจากงาน ประยุกต์ใช้ในการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การและความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)

**แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสวัสดิการ**

ผู้วิจัยขออ้างอิงของ นงลักษณ์ สุทธิวัฒนพันธ์ (2545) โดยต้องการศึกษาสวัสดิการเพื่อให้ทราบถึงองค์การจัดสรรให้แก่บุคลากร วัตถุประสงค์ เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนของบุคลากรเพื่อให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงานมีความผูกพันองค์การไม่คิดจะเปลี่ยนงานและเป็นประโยชน์ในแง่จิตวิทยาที่จะทำให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าตนเองได้รับการยอมรับในคุณค่าและความสามารถอีกด้วย ประกอบด้วยสวัสดิการที่เป็นเงิน สวัสดิการที่ไม่เป็นเงิน สวัสดิการด้านงานและ สวัสดิการด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ประยุกต์ใช้ในการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การและความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)

**แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ**

ผู้วิจัยขออ้างอิงของ Steers and Porter (1991) โดยต้องการศึกษาความผูกพันต่อองค์การ เพื่อให้ถึงพฤติกรรมความผูกพันต่อองค์การ การแสดงตนอย่างภาคภูมิใจในองค์การประกอบด้วยความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การและความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ ประยุกต์ใช้ในการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การและความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)

# บทที่ 3
# วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ในการศึกษาค้นคว้าเรื่อง คุณภาพการทำงาน ลักษณะของงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การและความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. จัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

## 1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

### ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ทั้งเพศชายและหญิงจำนวนรวมทั้งสิ้นจำนวน 202 คน ณ วันที่ 25 กันยายน 2562 (บริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย), 2562)

### กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)ทั้งเพศชายและหญิง โดยคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นตัวแทนของประชากรใช้สูตรของ Taro Yamane (Yamane, 1967, pp. 580 - 581) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

สูตร $n = N / 1+Ne^2$

เมื่อ n แทน ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

N แทน ขนาดของประชากร

e แทน ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมให้เกิดขึ้น = 0.05

แทนค่าในสูตรดังนี้

$n = 202 / 1+202(0.05)^2$

$= 134.22$ หรือ 134 คน

ดังนั้นจะได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เท่ากับ 134 คน ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างตามขั้นตอน ดังนี้

**ขั้นตอนการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง**

ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ครั้งนี้คือ

**ขั้นตอนที่** 1 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) คือ พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)

**ขั้นตอนที่** 2 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควต้า (Quota Sampling) โดยเลือกเก็บตามสัดส่วนของจำนวนพนักงานในแต่ละฝ่ายดังนี้

ตาราง 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)

| ฝ่าย | ประชากร | กลุ่มตัวอย่าง |
|---|---|---|
| Business Development | 4 | 3 |
| Corporate Administration | 5 | 3 |
| Corporate Human Resource | 11 | 8 |
| Corporate IT Services | 7 | 4 |
| Corporate Legal & Compliance | 7 | 4 |
| Corporate Procurement | 9 | 6 |
| Corporate Strategy & Investment | 4 | 3 |
| Cost Planning | 4 | 3 |
| Design Management | 1 | 1 |
| Development Management | 9 | 6 |
| Engineering Solution Services | 4 | 3 |
| Finance & Accounting | 8 | 5 |
| Finance & Tax Planning | 24 | 16 |
| Innovation & Technology | 4 | 2 |
| Innovation Lab | 5 | 3 |
| Internal Audit | 4 | 3 |
| Investment Property | 2 | 1 |
| Investment-Inter Investment | 6 | 4 |
| Investor Relations | 2 | 1 |
| IP Construction | 1 | 1 |
| Management | 1 | 1 |
| Marketing & CRM | 4 | 3 |
| Master Planning | 1 | 1 |
| Operation & Quality Management / Health & Safety | 8 | 5 |
| President's Office & COE | 5 | 3 |
| Project & Construction Management | 3 | 2 |
| Property Management | 32 | 21 |
| Risk Management, CG & Sustainability | 5 | 3 |
| Sales and Leasing | 10 | 7 |
| Strategic Planning-Township Development | 2 | 1 |
| Treasury | 10 | 7 |
| รวมทั้งสิ้น | 202 | 134 |

ที่มา Human Resources

**2. การสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในงานวิจัย**

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเพื่อเป็นการศึกษาถึงลักษณะประชากรศาสตร์ คุณภาพการทำงานและลักษณะของงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การและความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) โดยแบ่งเป็น 5 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งงาน อายุงาน ระดับการศึกษา สถานภาพ อาชีพ และประสบการณ์ โดยเป็นคำถามแบบหลายตัวเลือก (Multiple Choices Questions) ให้ผู้ตอบเลือกเพียงข้อเดียว ได้แก่

**ข้อที่ 1 เพศ** เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ให้เลือกดังนี้

1. ชาย
2. หญิง

**ข้อที่ 2 อายุ** เป็นระดับการวัดข้อมูล ประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยใช้มาตรฐานการจัดกลุ่มอายุตาม Standard International Age Classification ขององค์การสหประชาชาติเป็นหลักในการพิจารณา ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้กลุ่ม 10 ปีเป็นหลักในการแบ่งความกว้างของช่วงอายุ (ปิยนุช รัตนกุล, 2553, น. 3) และเพื่อให้ได้คำตอบที่มีคุณภาพจึงขอเริ่มแจกแบบสอบถามตั้งแต่อายุ 20 ปีขึ้นไป ดังนี้

1. 20 - 29 ปี
2. 30 - 39 ปี
3. 40 - 49 ปี
4. 50 ปีขึ้นไป

**ข้อที่ 3 ตำแหน่งงาน** เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยมีคำตอบให้เลือก ดังนี้

1. ระดับปฏิบัติการ
2. ระดับผู้จัดการขึ้นไป

**ข้อที่ 4 อายุงาน** เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยมีคำตอบให้เลือก ดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2552)

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

จากข้อมูลพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) (2562) ได้ระบุว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปี เป็นระยะเวลางานที่ต่ำสุดของข้อมูลอายุงาน และระยะระยะเวลางานที่สูงที่สุดของข้อมูลอายุงาน 30 ปี โดยมีเศษของเดือนมากกว่า 6 เดือน ให้นับเป็น 1 ปี ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ช่วงอายุดังกล่าวมาเป็นเกณฑ์ในการคำนวณการกำหนดช่วงอายุ โดยแบ่งออกเป็น 4 ช่วงอายุดังนี้

$$= \frac{30 - 0}{5}$$

$$= 6 \text{ ปี}$$

1. 0 - 5 ปี
2. 6 - 10 ปี
3. 11 - 15 ปี
4. 16 - 20 ปี
5. 20 ปีขึ้นไป

**ข้อที่ 5 ระดับการศึกษา** เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยมีคำตอบให้เลือก ดังนี้

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี
2. ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า
3. สูงกว่าปริญญาตรี

**ข้อที่ 6 สถานภาพสมรส** เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) โดยมีคำตอบให้เลือก ดังนี้

1. โสด
2. สมรส/อยู่ด้วยกัน
3. หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

**ข้อที่ 7 ประสบการณ์ทำงาน** แบบสอบถามเกี่ยวกับประสบการณ์ทำงาน ได้แก่ ทัศนคติเพื่อนร่วมงานและองค์การ ความคาดหวังที่ได้รับตอบสนอง ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ และ ความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพาได้ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การและความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (**Likert scale questions**) รวมจำนวน 12 ข้อ โดยใช้

ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) มี 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน คือ การคำนวณหาอันตรภาคชั้น เพื่อแปลผลในแต่ละช่วง ประกอบด้วย

| คะแนน | | ระดับความคิดเห็น |
|---|---|---|
| 5 | หมายถึง | เห็นด้วยอย่างยิ่ง |
| 4 | หมายถึง | เห็นด้วย |
| 3 | หมายถึง | ไม่แน่ใจ |
| 2 | หมายถึง | ไม่เห็นด้วย |
| 1 | หมายถึง | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง |

เพื่อให้ได้ลักษณะเกณฑ์เป็นการแจกแจงปกติ (Normal Distribution) ผู้วิจัยใช้สูตรสำหรับการหาความกว้างของอันตรภาคชั้นแต่ละชั้น (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2544) ดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{5 - 1}{5}$$

$$= 0.80$$

ดังนั้น เกณฑ์เฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแบบสอบถามเกี่ยวกับประสบการณ์ทำงาน ได้แก่ ได้แก่ ทัศนคติเพื่อนร่วมงานและองค์การ ความคาดหวังที่ได้รับตอบสนอง ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์การ และ ความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพาได้ ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การและความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) สามารถแบ่งเป็น **5** ระดับ ได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อประสบการณ์ทำงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)อยู่ในระดับดีมาก

คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อประสบการณ์ทำงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)อยู่ในระดับดี

คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง หมายถึง มีมีความคิดเห็นต่อประสบการณ์ทำงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อประสบการณ์ทำงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)อยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง ความคิดเห็นต่อประสบการณ์ทำงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านความปลอดภัย ด้านสังคมและด้านเกียรติยศ ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การและความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale questions) รวมจำนวน 12 ข้อ โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) มี 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน คือ การคำนวณหาอันตรภาคชั้น เพื่อแปลผลในแต่ละช่วง ประกอบด้วย

| คะแนน | | ระดับความคิดเห็น |
|---|---|---|
| 5 | หมายถึง | เห็นด้วยอย่างยิ่ง |
| 4 | หมายถึง | เห็นด้วย |
| 3 | หมายถึง | ไม่แน่ใจ |
| 2 | หมายถึง | ไม่เห็นด้วย |
| 1 | หมายถึง | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง |

เพื่อให้ได้ลักษณะเกณฑ์เป็นการแจกแจงปกติ (Normal Distribution) ผู้วิจัยใช้สูตรสำหรับการหาความกว้างของอันตรภาคชั้นแต่ละชั้น (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2544) ดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{5 - 1}{5}$$

$$= 0.80$$

ดังนั้น เกณฑ์เฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านความปลอดภัย ด้านสังคมและด้านเกียรติยศ ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การและความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) สามารถแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)อยู่ในระดับดีมาก

คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)อยู่ในระดับดี

คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง หมายถึง มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)อยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อคุณค่าตราสินค้า ประเภทบริโภคในเครือสหพัฒน์มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะของงาน ได้แก่ ความหลากหลายของงาน ความท้าทายของงาน ความก้าวหน้าในงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงานและงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การและความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale questions) รวมจำนวน 17 ข้อ โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) มี 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน คือ การคำนวณหาอันตรภาคชั้น เพื่อแปลผลในแต่ละช่วง ประกอบด้วย

| คะแนน | | ระดับความคิดเห็น |
|---|---|---|
| 5 | หมายถึง | เห็นด้วยอย่างยิ่ง |
| 4 | หมายถึง | เห็นด้วย |
| 3 | หมายถึง | ไม่แน่ใจ |
| 2 | หมายถึง | ไม่เห็นด้วย |
| 1 | หมายถึง | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง |

เพื่อให้ได้ลักษณะเกณฑ์เป็นการแจกแจงปกติ (Normal Distribution) ผู้วิจัยใช้สูตรสำหรับการหาความกว้างของอันตรภาคชั้นแต่ละชั้น (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2544) ดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{5 - 1}{5}$$

$$= 0.80$$

ดังนั้น เกณฑ์เฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การและความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) สามารถแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อลักษณะของงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) อยู่ในระดับดีมาก

คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อลักษณะของงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) อยู่ในระดับดี

คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อลักษณะของงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง หมายถึง มีความคิดเห็นต่อลักษณะของงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) อยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง หมายถึง มีความคิดเห็นต่อลักษณะของงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ได้แก่ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การและความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale questions) รวมจำนวน 10 ข้อ โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) มี 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน คือ การคำนวณหาอันตรภาคชั้น เพื่อแปลผลในแต่ละช่วง ประกอบด้วย

| คะแนน | | ระดับความคิดเห็น |
|---|---|---|
| 5 | หมายถึง | เห็นด้วยอย่างยิ่ง |
| 4 | หมายถึง | เห็นด้วย |
| 3 | หมายถึง | ไม่แน่ใจ |
| 2 | หมายถึง | ไม่เห็นด้วย |
| 1 | หมายถึง | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง |

เพื่อให้ได้ลักษณะเกณฑ์เป็นการแจกแจงปกติ (Normal Distribution) ผู้วิจัยใช้สูตรสำหรับการหาความกว้างของอันตรภาคชั้นแต่ละชั้น (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2544) ดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด – ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{5 - 1}{5}$$

$$= 0.80$$

ดังนั้น เกณฑ์เฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ได้แก่ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การและความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ สามารถแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) อยู่ในระดับดีมาก

คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) อยู่ในระดับดี

คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง ความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) อยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ความพึงพอใจในสวัสดิการต่อองค์การของพนักงานในเครือบริษัทเฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ได้แก่ สวัสดิการที่เป็นเงิน สวัสดิการที่ไม่เป็นเงิน สวัสดิการด้านงาน และสวัสดิการด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale questions) รวมจำนวน 14 ข้อ โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) มี 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน คือ การคำนวณหาอันตรภาคชั้น เพื่อแปลผลในแต่ละช่วง ประกอบด้วย

| คะแนน | | ระดับความคิดเห็น |
|---|---|---|
| 5 | หมายถึง | เห็นด้วยอย่างยิ่ง |
| 4 | หมายถึง | เห็นด้วย |
| 3 | หมายถึง | ไม่แน่ใจ |
| 2 | หมายถึง | ไม่เห็นด้วย |
| 1 | หมายถึง | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง |

เพื่อให้ได้ลักษณะเกณฑ์เป็นการแจกแจงปกติ (Normal Distribution) ผู้วิจัยใช้สูตรสำหรับการหาความกว้างของอันตรภาคชั้นแต่ละชั้น (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2544) ดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{5 - 1}{5}$$

$$= 0.80$$

ดังนั้น เกณฑ์เฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในสวัสดิการต่อองค์การของพนักงานในเครือบริษัทเฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ได้แก่ สวัสดิการที่เป็นเงิน สวัสดิการที่ไม่เป็นเงิน สวัสดิการด้านงาน และสวัสดิการด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน สามารถแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในสวัสดิการต่อองค์การของพนักงานในเครือบริษัทเฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) อยู่ในระดับดีมาก

คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในสวัสดิการต่อองค์การของพนักงานในเครือบริษัทเฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) อยู่ในระดับดี

คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในสวัสดิการต่อองค์การของพนักงานในเครือบริษัทเฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในสวัสดิการต่อองค์การของพนักงานในเครือบริษัทเฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) อยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในสวัสดิการต่อองค์การของพนักงานในเครือบริษัทเฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) อยู่ในระดับน้อยที่สุด

**ขั้นตอนการในสร้างเครื่องมือวิจัย**

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. กำหนดขอบเขตของแบบสอบถาม ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงานะลักษณะของงาน ความผูกพันและความพึงพอใจต่อองค์การของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) เพื่อสร้างแบบสอบถามให้มีความสอดคล้องกัน

3. ดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยอาศัยกรอบแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับลักษณะส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงานะลักษณะของงาน ความผูกพันและความพึงพอใจต่อองค์การของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ และคณะกรรมการ เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม และนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย

5. นำแบบสอบถามที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาและคณะกรรมการสารนิพนธ์

6. นำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และการใช้สำนวนภาษา เพื่อปรับปรุงแก้ไขครั้งสุดท้ายก่อนนำไปทดลองใช้ (Try Out)

7. นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 คน เพื่อวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่า ($\alpha$-Coefficient) สูตรของครอนบัค (Cronbach) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2546, น. 449) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ค่าอัลฟ่าที่ได้แสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ซึ่งค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 มาก แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูงโดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ไม่ต่ำกว่า 0.7 โดยแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น ซึ่งใกล้เคียงกับ 1 แสดงว่ามีค่าความเชื่อมั่นสูง ซึ่งแบบสอบถามชุดนี้มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.836 หมายความว่ามีความเชื่อมั่นสูง และหากพิจารณารายด้าน จะได้ผลดังนี้

| | |
|---|---|
| คุณค่าคุณภาพชีวิตโดยรวม | 0.825 |
| ด้านร่างกาย | 0.859 |
| ด้านความปลอดภัย | 0.811 |
| ด้านสังคม | 0.821 |
| ด้านเกียรติยศ | 0.868 |
| ลักษณะงานโดยรวม | 0.854 |
| ความหลากหลายของงาน | 0.859 |
| ความท้าทายของงาน | 0.867 |
| ความก้าวหน้าในงาน | 0.891 |
| การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน | 0.901 |
| งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น | 0.898 |

**3. การเก็บรวบรวมข้อมูล**

การเก็บรวบรวมข้อมูลได้แบ่งลักษณะการเก็บข้อมูลทำการศึกษาออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. **แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ** (Secondary Data) ได้จากการศึกษาค้นคว้า จากหนังสือ บทความ วิทยานิพนธ์ วารสาร เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตเพื่อประกอบการสร้างแบบสอบถาม

2. **แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ** (Primary Data) ได้จากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 134 ตัวอย่าง

**4. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล**

หลังจากทำการรวบรวมข้อมูลครบถ้วนแล้ว ผู้วิจัยได้กำหนดการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) โดยการตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถามและคัดแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก โดยคัดเลือกเฉพาะที่สมบูรณ์เท่านั้น

2. ทำการลงรหัส (Coding) ข้อมูล โดยแบ่งเป็นกลุ่มตามตัวแปรที่ทำการศึกษา และนำข้อมูลบันทึกลงในเครื่องคอมพิวเตอร์

3. วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยดำเนินการตามขั้นตอน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ ในด้าน เพศ อายุ อายุงาน ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา สถานภาพ ประสบการณ์ทำงาน โดยการหาความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale questions) รวมจำนวน 12 ข้อ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviations)

4.3 การวิเคราะห์ลักษณะของงานของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale questions) รวมจำนวน 17 ข้อ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviations)

4.4 การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale questions) รวมจำนวน 10 ข้อ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviations)

4.5 การวิเคราะห์ความพึงพอใจในสวัสดิการต่อองค์การของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale questions) รวมจำนวน 14 ข้อ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviations)

4.6 การทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ Independent sample t-test (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2545), One-way analysis of variance (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549) หรือ สถิติ Brown-Forsythe (ภานุมาส ตัมพานุวัตร, 2551, อ้างถึงในHartung Joachim, 2001, p. 300) และสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่าย (Pearson Correlation) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549)

4.6.1 สมมติฐานที่ 1 พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)ที่มี เพศ อายุ อายุงาน ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา สถานภาพ และ ประสบการณ์แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน จะทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ One-way analysis of variance (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549), สถิติ Independent t-test (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549) และสถิติ Brown-Forsythe (B) (ภานุมาส ตัมพานุวัตร, 2551, อ้างถึงใน Hartung Joachim, 2001, p. 300)

4.6.2 สมมติฐานที่ 2 พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)ที่มี เพศ อายุ อายุงาน ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา สถานภาพ และ ประสบการณ์

แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการแตกต่างกัน จะทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ One-way analysis of variance (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549), สถิติ Independent t-test (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549) และสถิติ Brown-Forsythe (B) (ภานุมาส ตัมพานุวัตร, 2551, อ้างถึงใน Hartung Joachim, 2001, p. 300)

4.6.3 สมมติฐานที่ 3 คุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) จะทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่าย (Pearson Correlation) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549)

4.6.4 สมมติฐานที่ 4 ลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) จะทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่าย (Pearson Correlation) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549)

4.6.5 สมมติฐานที่ 5 คุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) จะทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่าย (Pearson Correlation) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549)

4.6.6 สมมติฐานที่ 6 ลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) จะทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่าย (Pearson Correlation) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549)

**5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล**

**1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย**

การใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติโดยพิจารณาถึงวัตถุประสงค์และความหมายของข้อมูลที่ใช้ในวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้ลักษณะส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงาน ลักษณะของงาน ความผูกพันต่อองค์การและความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) นำมาวิเคราะห์ด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

1.1 การหาร้อยละ (Percentage) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2545, น. 36)

$$P = \frac{f}{n} x100$$

เมื่อ P แทน ค่าร้อยละ

f แทน ความถี่ของคะแนน

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.2 การหาค่าเฉลี่ย (Mean หรือ $\bar{X}$) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2545, น. 39)

$$\bar{X} = \frac{\sum x}{n}$$

เมื่อ $\bar{X}$ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย

$\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

N แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.3 การหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation หรือ S.D.) (กัลยา วานิชย์บัญชา 2549)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n\sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกลุ่มตัวอย่าง (Standard Deviation)

$\sum x^2$ แทน คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง

$(\sum x)^2$ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size)

2. **สถิติที่ใช้ทดสอบค่าความเชื่อถือได้ของเครื่องมือ (Reliability of the test)** โดยใช้วิธีหาค่าครอนบัคแอลฟ่า (Cronbach's alpha) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549)

$$\alpha = \frac{k\,\overline{covariance} / \overline{variance}}{1 + (k-1)\overline{covariance} / \overline{variance}}$$

เมื่อ $\alpha$ แทน ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ

k แทน จำนวนคำถาม

$\overline{covariance}$ แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่างๆ

$\overline{variance}$ แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม

3. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Analysis) ประกอบด้วย

3.1 สถิติ Independent t-test ทดสอบความแตกต่าง 2 กลุ่ม เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างเพศชายกับเพศหญิง โดยมีสูตรในการหาค่า t (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549) ดังนี้

กรณีที่ $S^2_1 = S^2_2$

สูตร

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{(n_1-1){S_1}^2 + (n_2-1){S_2}^2}{n_1+n_2-2}\left[\frac{1}{n_1}+\frac{1}{n_2}\right]}}$$

โดยที่ Degree of freedom (df) = $n_1+n_2-2$

กรณีที่ $S^2_1 \neq S^2_2$

$$t = \frac{\bar{x}_1-\bar{x}_2}{\sqrt{\frac{s^2_1}{n_1}+\frac{s^2_2}{n_2}}}$$

โดยที่ **Degree of freedom (df)** = $\frac{\left[\frac{s_1^2}{n_1}+\frac{s_2^2}{n_2}\right]^2}{\frac{\left[\frac{s_1^2}{n_1}\right]^2}{n_{1-1}}+\frac{\left[\frac{s_2^2}{n_2}\right]^2}{n_{2-1}}}$

เมื่อ t แทน ค่าสถิติใช้พิจารณาใน t-distribution

$\bar{x}_1$ แทน ค่าเฉลี่ยของตัวอย่างกลุ่มที่ 1

$\bar{x}_2$ แทน ค่าเฉลี่ยของตัวอย่างกลุ่มที่ 2

$s^2_1$ แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1

$s^2_2$ แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 2

$n_1$ แทน ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ 1

$n_2$ แทน ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ 2

df แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระ ($n_1+n_2-2$)

3.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance)

ใช้ค่า F-Ratio กรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน (อ้างอิงจาก กัลยา วานิชย์บัญชา 2549) มีสูตรดังนี้

ตาราง 2 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance)

| แหล่งความแปรปรวน | Df | SS | MS | F |
|---|---|---|---|---|
| ระหว่างกลุ่ม (B) | k-1 | $SS_{(B)}$ | $MS_{(B} = \frac{SS_{(B)}}{k-1}$ | $\frac{MS_{(B)}}{MS_{(W)}}$ |
| ภายในกลุ่ม (W) | n-k | $SS_{(W)}$ | $MS_{(W)} = \frac{SS_{(W)}}{k-1}$ | |
| รวม (T) | n-1 | $SS_{(T)}$ | | |

$$F = \frac{MS_B}{MS_W}$$

เมื่อ F แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution

df แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระ ได้แก่ ระหว่างกลุ่ม (k-1) และภายในกลุ่ม (n - k)

k แทน จำนวนกลุ่มของตัวอย่างที่นำมาทดสอบสมมติฐาน

n แทน จำนวนตัวอย่างที่ทั้งหมด

$SS_{(B)}$ แทน ผลรวมกำลังสองระหว่างกลุ่ม (Between sum of square)

$SS_{(W)}$ แทน ผลรวมกำลังสองภายในกลุ่ม (Within sum of square)

$MS_{(B)}$ แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Mean square between groups)

$MS_{(W)}$ แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean square within groups)

n - k แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระภายในกลุ่ม (Within degree of freedom)

กรณีผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแล้ว ต้องทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ต่อไป เพื่อดูว่ามีคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธี Fisher's least significant difference (LSD) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549)

$$LSD = t_{\frac{1-\alpha}{2}; N-k} \sqrt{MSE\left[\frac{1}{N_i} + \frac{1}{N_j}\right]}$$

โดยที่ $N_i - N_j$

Df = N-k

โดยที่ $n_1 = n_j$

เมื่อ LSD แทน ผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับประชากร กลุ่มที่ I และ j

$t_{1-\frac{\alpha}{2};n-k}$ แทน ค่าที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบ t-distribution

ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และชั้นแห่งความเป็นอิสระภายในกลุ่ม = $n - k$

*MSE* แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม ($MS_{(W)}$)

$n_1$ แทน จำนวนตัวอย่างของกลุ่ม i

$n_j$ แทน จำนวนตัวอย่างของกลุ่ม j

$\alpha$ แทน ค่าความคลาดเคลื่อน

3.3 สถิติ Brown-Forsythe (B) $\beta$คือ การทดสอบความแตกต่างระหว่างตัวแปรที่มากกว่า 2 กลุ่ม ความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน (ภานุมาส ตัมพานุวัตร, 2551, อ้างถึงใน Hartung Joachim, 2001, p. 300) มีสูตรดังนี้

$$\text{B} = \beta = \frac{MS_{(B)}}{MS_{(W)}} \qquad \text{โดยค่า} \quad MS_{(W)} = \sum_{i=j}^{k} \left[1 - \frac{n_j}{N}\right] S_1^2$$

เมื่อ B แทน ค่าสถิติมีใช้พิจารณาใน Brown-Forsythe

$MS_{(B)}$ แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Mean Square Between Group)

$MS_{(W)}$ แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean Square Within groups) สำหรับ Brown-Forsythe

k แทน จำนวนกลุ่มของตัวอย่าง

$n_j$ แทน จำนวนตัวอย่างของกลุ่ม i

N แทน ขนาดของประชากร

$S_1^2$ แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง i

กรณีผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบเป็นรายคู่เพื่อดูว่ามีคู่ใดที่แตกต่างกันโดยใช้วิธี Dunnett's T3 (กัลยา วานิชย์บัญชา 2549) มีสูตรดังนี้

$$t = \frac{\bar{x}_i - \bar{x}_j}{MS_{(W)}\left[\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j}\right]}$$

เมื่อ t แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution

$MS_{(W)}$ แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม(Mean Square Within groups) สำหรับ Brown-Forsythe

$\bar{x}_i$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง i

$\bar{x}_j$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง j

$n_i$ แทน จำนวนตัวอย่างของกลุ่มที่ i

$n_j$ แทน จำนวนตัวอย่างกลุ่มที่ j

3.4 การวิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่าย (Pearson Correlation) ใช้ในการหาความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกันโดยที่แต่ละตัวมีระดับการวัดของข้อมูลในระดับอันตรภาค (Interval scale) ขึ้นไปใช้สูตรดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2549)

$$r = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n\sum X^2 - (\sum X)^2)(n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

เมื่อ r แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

$\sum X_{\sum X}$ แทน ผลรวมของคะแนน x

$\sum Y_{\sum Y}$ แทน ผลรวมของคะแนน y

$\sum X^2_{\sum X^2}$ แทน ผลรวมคะแนนชุด x แต่ละตัวยกกำลังสอง

$\sum Y^2_{\sum Y^2}$ แทน ผลรวมคะแนนชุด y แต่ละตัวยกกำลังสอง

$\sum XY_{\sum XY}$ แทน ผลรวมของผลคูณระหว่าง x และ y ทุกคู่

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

โดยที่ค่าสัมประสิทธ์สหสัมพันธ์จะมีค่าระหว่าง -1 < r < 1 ความหมายของค่า r (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549)คือ

1. ถ้า r เป็นลบแสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามคือถ้า X เพิ่ม Y จะลดถ้า X ลด Y จะเพิ่ม

2. ถ้า r เป็นบวกแสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันคือถ้า X เพิ่ม Y จะเพิ่มด้วยถ้า X ลด Y จะลดลงด้วย

3. ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันมาก

4. ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม และมีความสัมพันธ์กันมาก

5. ถ้า r = 0 แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กันเลย

6. ถ้า r เข้าใกล้ 0 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันน้อยลง

เกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ดังนี้

| ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ | ความหมาย |
|---|---|
| 0.81 – 1.00 | มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก |
| 0.61 – 0.80 | มีความสัมพันธ์ระดับสูง |
| 0.41 – 0.60 | มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง |
| 0.21 – 0.40 | มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ |
| 0.01 – 0.20 | มีความสัมพันธ์ระดับต่ำมาก |
| 0.00 | ไม่มีความสัมพันธ์กัน |

# บทที่ 4
# ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผลการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน ลักษณะของงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การและความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ผู้วิจัยได้กำหนดตัวสัญลักษณ์และอักษรย่อของตัวแปรที่ศึกษา ดังนี้

## สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

$\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่าง

S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

t แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t – distribution

MS แทน ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)

SS แทน ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)

Df แทน ชั้นของความเป็นอิสระ (degree of Freedom)

F-prob แทน ค่าความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ (ตาราง One-Way ANOVA)

F-ratio แทน ค่าที่ใช้พิจารณา F-distribution

LSD แทน Least Significant Difference

r แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

$H_0$ แทน สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)

$H_1$ แทน สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)

* แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

## การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอรูปแบบของตารางประกอบคำอธิบาย โดยการแบ่งนำเสนอออกเป็น 2 ส่วน ตามลำดับดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ประกอบด้วยความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยแบ่งผลวิเคราะห์ออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะของงาน

ตอนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

ตอนที่ 5 ความพึงพอใจในสวัสดิการ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน จำนวน 5 ข้อดังนี้

สมมติฐานที่ 1 พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)ที่มีเพศ อายุ อายุงาน ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา สถานภาพ และ ประสบการณ์แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)ที่มีเพศ อายุ อายุงาน ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา สถานภาพ และ ประสบการณ์แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 คุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)

สมมติฐานที่ 4 ลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)

สมมติฐานที่ 5 คุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)

สมมติฐานที่ 6 ลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ประกอบด้วยความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยแบ่งผลวิเคราะห์ออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** ข้อมูลเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 3 จำนวนความถี่ และค่าร้อยละ เกี่ยวกับเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม

| เพศ | ความถี่ (คน) | ร้อยละ |
|---|---|---|
| ชาย | 50 | 37.30 |
| หญิง | 84 | 62.70 |
| รวม | 134 | 100.00 |

จากตาราง 3 พบว่า ข้อมูลเพศของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้จำนวน 134 คน ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 62.70 รองลงมา คือ เพศชาย จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 37.30 ตามลำดับ

ตาราง 4 จำนวนความถี่ และค่าร้อยละ เกี่ยวกับอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม

| อายุ | ความถี่ (คน) | ร้อยละ |
|---|---|---|
| 20 – 29 ปี | 13 | 9.70 |
| 30 – 39 ปี | 39 | 29.10 |
| 40 – 49 ปี | 52 | 38.80 |
| 50 ปีขึ้นไป | 30 | 22.40 |
| รวม | 134 | 100.00 |

จากตาราง 4 พบว่า ข้อมูลอายุของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้จำนวน 134 คน ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 40 – 49 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 38.80 รองลงมา คือ อายุ 30 – 39 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 29.10 50 ปีขึ้นไป จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 22.40 และอายุ 30 – 39 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 9.70 ตามลำดับ

ตาราง 5 จำนวนความถี่ และค่าร้อยละ เกี่ยวกับตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

| ตำแหน่งงาน | ความถี่ (คน) | ร้อยละ |
|---|---|---|
| ระดับปฏิบัติการ | 79 | 59.00 |
| ระดับผู้จัดการขึ้นไป | 55 | 41.00 |
| รวม | 134 | 100.00 |

จากตาราง 5 พบว่า ข้อมูลเพศของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้จำนวน 134 คน ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นระดับปฏิบัติการ จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 59.00 รองลงมาคือ ระดับผู้จัดการขึ้นไป จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 41.00 ตามลำดับ

ตาราง 6 จำนวนความถี่ และค่าร้อยละ เกี่ยวกับอายุงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

| อายุงาน | ความถี่ (คน) | ร้อยละ |
|---|---|---|
| 0 – 5 ปี | 33 | 24.60 |
| 6 – 10 ปี | 11 | 8.20 |
| 11 – 15 ปี | 32 | 23.90 |
| 16 – 20 | 39 | 29.10 |
| 20 ปีขึ้นไป | 19 | 14.20 |
| รวม | 134 | 100.00 |

จากตาราง 6 พบว่า ข้อมูลอายุของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้จำนวน 134 คน ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงาน 16 – 20 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 29.10 รองลงมาคืออายุงาน 0 – 5 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 24.60 อายุงาน 11 – 15 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 23.90 อายุงาน 20 ปีขึ้นไป จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 14.20 และอายุงาน 6-10 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 8.20 ตามลำดับ

ตาราง 7 จำนวนความถี่ และค่าร้อยละ เกี่ยวกับระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

| ระดับการศึกษา | ความถี่ (คน) | ร้อยละ |
|---|---|---|
| ต่ำกว่าปริญญาตรี | 12 | 9.00 |
| ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า | 89 | 66.40 |
| สูงกว่าปริญญาตรี | 33 | 24.60 |
| รวม | 134 | 100.00 |

จากตาราง 7 พบว่า ข้อมูลระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้จำนวน 134 คน ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 66.40 รองลงมา คือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 24.60 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 9.00 ตามลำดับ

ตาราง 8 จำนวนความถี่ และค่าร้อยละ เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

| **สถานภาพสมรส** | **ความถี่ (คน)** | **ร้อยละ** |
|---|---|---|
| โสด | 67 | 50.00 |
| สมรส/อยู่ด้วยกัน | 49 | 36.60 |
| หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ | 18 | 13.40 |
| รวม | 134 | 100.00 |

จากตาราง 8 พบว่า ข้อมูลสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้จำนวน 134 คน ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมา คือ สถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 36.60 และสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 13.40 ตามลำดับ

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสบการณ์ทำงานพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)

| ประสบการณ์ทำงานพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) | $\bar{X}$ | S.D. | แปลผล |
|---|---|---|---|
| ทัศนคติเพื่อนร่วมงานและองค์การ | 4.01 | 0.19 | ดี |
| ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนอง | 4.02 | 0.14 | ดี |
| ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ | 3.83 | 0.25 | ดี |
| ความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพาได้ | 4.11 | 0.17 | ดี |
| ประสบการณ์ทำงานพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) โดยรวม | 4.00 | 0.095 | ดี |

จากตาราง 9 การวิเคราะห์ประสบการณ์ทำงานพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) โดยรวม ผู้ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี ทุกข้อ ได้แก่ ทัศนคติเพื่อนร่วมงานและองค์การ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนอง ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์การ และ ความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพาได้ผู้บริโภค โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 4.02 3.83 และ 4.11 ตามลำดับ

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสบการณ์ทำงานพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ด้านทัศนคติเพื่อนร่วมงานและองค์การ

| ประสบการณ์ทำงานพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ด้านทัศนคติเพื่อนร่วมงานและองค์การ | $\bar{X}$ | S.D. | แปลผล |
|---|---|---|---|
| 1. บริษัทให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าของพนักงานเป็นอย่างมาก | 4.18 | 0.39 | ดี |
| 2. ท่านได้รับความร่วมมือและช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานทุกครั้ง | 3.82 | 0.43 | ดี |
| 3. เพื่อนร่วมงานในบริษัทของท่านมีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน | 4.05 | 0.50 | ดี |
| 4. หัวหน้างานให้ความสำคัญและสนใจในคำแนะนำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา | 4.00 | 0.86 | ดี |
| ประสบการณ์ทำงานพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ด้านทัศนคติเพื่อนร่วมงานและองค์การโดยรวม | 4.01 | 0.19 | ดี |

จากตาราง 10 การวิเคราะห์ประสบการณ์ทำงานพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ด้านทัศนคติเพื่อนร่วมงานและองค์การโดยรวม ผู้ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีทุกข้อ ได้แก่ ข้อที่บริษัทให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าของพนักงานเป็นอย่างมาก ข้อที่เพื่อนร่วมงานในบริษัทของท่านมีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ข้อที่หัวหน้างานให้ความสำคัญและสนใจในคำแนะนำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและ ข้อที่ได้รับความร่วมมือและช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานทุกครั้ง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 4.05 4.00 และ 3.82 ตามลำดับ

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสบการณ์ทำงานพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนอง

| ประสบการณ์ทำงานพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนอง | $\bar{X}$ | S.D. | แปลผล |
|---|---|---|---|
| 1. ปัจจุบันท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานตรงกับความรู้ ความสามารถและความต้องการของท่าน | 4.05 | 0.23 | ดี |
| 2. ท่านทำงานกับบริษัทนี้ทำให้ท่านมีความก้าวหน้าในอาชีพตามที่ได้ คาดหวังไว้ | 4.04 | 0.20 | ดี |
| 3. ทุกครั้งที่ท่านปฏิบัติงานจะได้ความสนใจจากหน่วยงานและผู้บังคับบัญชา | 3.97 | 0.22 | ดี |
| ประสบการณ์ทำงานพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองโดยรวม | 4.02 | 0.14 | ดี |

จากตาราง 11 การวิเคราะห์ประสบการณ์ทำงานพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองโดยรวม ผู้ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีทุกข้อ ได้แก่ ข้อที่บริษัทให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าของพนักงานเป็นอย่างมาก ข้อที่เพื่อนร่วมงานในบริษัทของท่านมีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ข้อที่หัวหน้างานให้ความสำคัญและสนใจในคำแนะนำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและ ข้อที่ได้รับความร่วมมือและช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานทุกครั้ง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 4.04 และ3.97 ตามลำดับ

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสบการณ์ทำงานพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ

| ประสบการณ์ทำงานพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ | $\bar{X}$ | S.D. | แปลผล |
|---|---|---|---|
| 1. ความสำเร็จของบริษัท ท่านมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์และทำให้บริษัทประสบความสำเร็จ | 3.74 | 0.43 | ดี |
| 2. ท่านจะได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญและน่าสนใจตลอดเวลา | 3.93 | 0.27 | ดี |
| ประสบการณ์ทำงานพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การโดยรวม | 3.83 | 0.25 | ดี |

จากตาราง 12 การวิเคราะห์ประสบการณ์ทำงานพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การโดยรวม ผู้ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีทุกข้อ ได้แก่ ข้อได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญและน่าสนใจตลอดเวลา และข้อความสำเร็จของบริษัท ท่านมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์และทำให้บริษัทประสบความสำเร็จ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 และ 3.74 ตามลำดับ

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสบการณ์ทำงานพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ด้านความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพาได้

| ประสบการณ์ทำงานพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ด้านความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพาได้ | $\bar{X}$ | S.D. | แปลผล |
|---|---|---|---|
| 1. ท่านคิดว่าผลตอบแทนที่ได้รับจากบริษัทคุ้มค่ากับความอุตสาหะที่ได้อุทิศให้กับงาน | 4.00 | 0.00 | ดี |
| 2. ตั้งแต่ท่านทำงานกับบริษัท ท่านได้รับประโยชน์จากสวัสดิการอย่างเพียงพอ | 4.08 | 0.28 | ดี |
| 3. ท่านคิดว่าบริษัทสามารถจ้างท่านได้จนเกษียณอายุ | 4.25 | 0.43 | ดีมาก |
| ประสบการณ์ทำงานพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ด้านความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพาได้โดยรวม | 4.11 | 0.17 | ดี |

จากตาราง 13 การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ด้านสังคมโดยรวม ผู้ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมาก ได้แก่ ข้อคิดว่าบริษัทสามารถจ้างท่านได้จนเกษียณอายุ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 และผู้ที่ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี ได้แก่ ข้อตั้งแต่ทำงานกับบริษัทท่านได้รับประโยชน์จากสวัสดิการอย่างเพียงพอ และ ข้อคิดว่าผลตอบแทนที่ได้รับจากบริษัทคุ้มค่ากับความอุตสาหะที่ได้อุทิศให้กับงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 และ 4.00 ตามลำดับ

**ตอนที่** 2 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)

| คุณภาพชีวิตการทำงานพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) | $\bar{X}$ | S.D. | แปลผล |
|---|---|---|---|
| ด้านร่างกาย | 4.06 | 0.13 | ดี |
| ด้านความปลอดภัย | 4.02 | 0.22 | ดี |
| ด้านสังคม | 4.15 | 0.20 | ดี |
| ด้านเกียรติยศ | 4.13 | 0.20 | ดี |
| คุณภาพชีวิตการทำงานพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)โดยรวม | 4.09 | 0.10 | ดี |

จากตาราง 14 การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) โดยรวม ผู้ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี ทุกข้อ ได้แก่ ด้านสังคม ด้านเกียรติยศ ด้านร่างกาย ด้านความปลอดภัย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 4.13 4.06 และ 4.02 ตามลำดับ

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ด้านร่างกาย

| คุณภาพชีวิตการทำงานพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ด้านร่างกาย | $\bar{X}$ | S.D. | แปลผล |
|---|---|---|---|
| 1. องค์กรของท่านมีการกำหนดเวลาการทำงานที่เหมาะสมในแต่ละวัน | 4.13 | 0.36 | ดี |
| 2. ชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัวมีความลงตัวสมดุล ช่วยสร้างความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดี | 4.07 | 0.26 | ดี |
| 3. ภาระการทำงานในองค์กรที่ได้รับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพและจิตใจ | 4.00 | 0.00 | ดี |
| คุณภาพชีวิตการทำงานพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ด้านร่างกาย โดยรวม | 4.06 | 0.13 | ดี |

จากตาราง 15 การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ด้านร่างกายโดยรวม ผู้ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีทุกข้อ ได้แก่ ข้อองค์กรมีการกำหนดเวลาการทำงานที่เหมาะสมในแต่ละวัน ข้อชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัวมีความลงตัวสมดุล ช่วยสร้างความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดี และข้อภาระการทำงานในองค์กรที่ได้รับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพและจิตใจ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 4.07 และ 4.00 ตามลำดับ

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ด้านความปลอดภัย

| คุณภาพชีวิตการทำงานพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ด้านความปลอดภัย | $\bar{X}$ | S.D. | แปลผล |
|---|---|---|---|
| 1. องค์กรของท่านมีการตรวจสุขภาพของบุคลากรอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง | 4.09 | 0.32 | ดี |
| 2. องค์กรมีระบบการรักษาความปลอดภัยที่เชื่อถือได้ | 3.85 | 0.41 | ดี |
| 3. องค์กรของท่านมีการเตรียมความพร้อมและมีมาตรการในการจัดสภาพการทำงานเพื่อป้องกันอุบัติเหตุหรือวินาศภัยต่างๆ | 4.00 | 0.00 | ดี |
| คุณภาพชีวิตการทำงานพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ด้านความปลอดภัยโดยรวม | 4.06 | 0.13 | ดี |

จากตาราง 16 การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ด้านความปลอดภัยโดยรวม ผู้ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีทุกข้อ ได้แก่ ข้อองค์กรมีการตรวจสุขภาพของบุคลากรอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ข้อองค์กรมีการเตรียมความพร้อมและมีมาตรการในการจัดสภาพการทำงานเพื่อป้องกันอุบัติเหตุหรือวินาศภัยต่างๆ และข้อองค์กรมีระบบการรักษาความปลอดภัยที่เชื่อถือได้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 4.00 และ 3.85 ตามลำดับ

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ด้านสังคม

| คุณภาพชีวิตการทำงานพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ด้านสังคม | $\bar{X}$ | S.D. | แปลผล |
|---|---|---|---|
| 1. ท่านมีส่วนร่วมกับกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรเสมอ | 4.04 | 0.20 | ดี |
| 2. องค์กรของท่านให้ความสำคัญจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร | 4.27 | 0.44 | ดีมาก |
| 3. องค์กรของท่านให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นๆ ในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ | 4.13 | 0.34 | ดี |
| คุณภาพชีวิตการทำงานพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ด้านสังคม โดยรวม | 4.15 | 0.20 | ดี |

จากตาราง 17 การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ด้านสังคมโดยรวม ผู้ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมาก ได้แก่ ข้อองค์กรให้ความสำคัญจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 และผู้ที่ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี ได้แก่ ข้อองค์กรให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นๆ ในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ และ ข้อมีส่วนร่วมกับกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรเสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 และ 4.04 ตามลำดับ

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ด้านเกียรติยศ

| คุณภาพชีวิตการทำงานพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ด้านเกียรติยศ | $\bar{X}$ | S.D. | แปลผล |
|---|---|---|---|
| 1. องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้พัฒนาความรู้ ความสามารถในงาน เช่น อบรม ดูงาน | 4.17 | 0.40 | ดี |
| 2. ท่านได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่การงาน เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ | 4.06 | 0.27 | ดี |
| 3. ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งเท่าเทียมกับบุคคลอื่น | 4.14 | 0.35 | ดี |
| คุณภาพชีวิตการทำงานพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ด้านเกียรติยศ โดยรวม | 4.13 | 0.20 | ดี |

จากตาราง 18 การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ด้านเกียรติยศโดยรวม ผู้ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีทุกข้อ ได้แก่ ข้อองค์กรเปิดโอกาสให้ท่านได้พัฒนาความรู้ ความสามารถในงาน เช่น อบรม ดูงาน ข้อมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งเท่าเทียมกับบุคคลอื่น และ ข้อได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่การงาน เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 4.14 และ 4.06 ตามลำดับ

**ตอนที่** 3 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะของงาน

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะของงานพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)

| ลักษณะของงานพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) | $\bar{X}$ | S.D. | แปลผล |
|---|---|---|---|
| ด้านความหลากหลายของงาน | 4.01 | 0.12 | ดี |
| ด้านความท้าทายของงาน | 3.88 | 0.16 | ดี |
| ด้านความก้าวหน้าในงาน | 3.91 | 0.21 | ดี |
| ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน | 3.90 | 0.15 | ดี |
| ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น | 4.15 | 0.16 | ดี |
| ลักษณะของงานพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) โดยรวม | 3.97 | 0.06 | ดี |

จากตาราง 19 การวิเคราะห์ลักษณะของงานพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) โดยรวม ผู้ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี ทุกข้อ ได้แก่ ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านความหลากหลายของงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และ ด้านความท้าทายของงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 4.01 3.91 3.90 และ 3.88 ตามลำดับ

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะของงานพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ด้านความหลากหลายของงาน

| ลักษณะของงานพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ด้านความหลากหลายของงาน | $\bar{X}$ | S.D. | แปลผล |
|---|---|---|---|
| 1. งานของท่านจำเป็นใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถหลายด้านประกอบกัน | 3.92 | 0.26 | ดี |
| 2. ท่านได้รับการสนับสนุนให้ทำงานในรูปแบบใหม่ๆ ที่แตกต่างจากเดิม เพื่อความง่ายต่อการทำงานมากขึ้น | 4.09 | 0.29 | ดี |
| 3. งานของท่านที่ทำเป็นงานที่ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติหน้าที่ตลอดเวลา | 4.05 | 0.22 | ดี |
| 4. งานในความรับผิดชอบของท่านยังเป็นที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถของท่าน | 3.97 | 0.32 | ดี |
| ลักษณะของงานพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ด้านความหลากหลายของงานโดยรวม | 4.01 | 0.12 | ดี |

จากตาราง 20 การวิเคราะห์ลักษณะของงานพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ด้านความหลากหลายของงานโดยรวม ผู้ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีทุกข้อ ได้แก่ ข้อได้รับการสนับสนุนให้ทำงานในรูปแบบใหม่ๆ ที่แตกต่างจากเดิม เพื่อความง่ายต่อการทำงานมากขึ้น ข้องานที่ทำเป็นงานที่ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติหน้าที่ตลอดเวลา ข้องานในความรับผิดชอบยังเป็นที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถ และ ข้องานจำเป็นใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถหลายด้านประกอบกัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 4.05 3.97 และ 3.92 ตามลำดับ

ตาราง 21 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะของงานพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ด้านความท้าทายของงาน

| ลักษณะของงานพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ด้านความท้าทายของงาน | $\bar{X}$ | S.D. | แปลผล |
|---|---|---|---|
| 1. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ ทำให้ท่านรู้สึกมีความกระตือรือร้น อยากที่จะปฏิบัติงานอยู่เสมอ | 3.98 | 0.27 | ดี |
| 2. ท่านได้รับมอบหมายงานที่ยาก แต่ท่านก็สามารถทำสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี | 3.91 | 0.28 | ดี |
| 3. ท่านมีโอกาสเสนอสิ่งใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ | 3.83 | 0.37 | ดี |
| 4. ขณะปฏิบัติงานท่านต้องพบกับการแก้ไขปัญหาอยู่เสมอ | 3.82 | 0.38 | ดี |
| ลักษณะของงานพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ด้านความท้าทายของงานโดยรวม | 3.88 | 0.16 | ดี |

จากตาราง 21 การวิเคราะห์ลักษณะของงานพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ด้านความหลากหลายของงานโดยรวม ผู้ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีทุกข้อ ได้แก่ ข้องานที่ปฏิบัติอยู่ ทำให้รู้สึกมีความกระตือรือร้น อยากที่จะปฏิบัติงานอยู่เสมอ ข้อได้รับมอบหมายงานที่ยาก แต่ก็สามารถทำสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ข้อมีโอกาสเสนอสิ่งใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ และ ข้อขณะปฏิบัติงานต้องพบกับการแก้ไขปัญหาอยู่เสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 3.91 3.83 และ 3.82 ตามลำดับ

ตาราง 22 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะของงานพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ด้านความก้าวหน้าในงาน

| ลักษณะของงานพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ด้านความก้าวหน้าในงาน | $\bar{X}$ | S.D. | แปลผล |
|---|---|---|---|
| 1. การทำงานในองค์กรนี้ทำให้ท่านมีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิต ตามจุดมุ่งหมายของท่าน | 4.08 | 0.28 | ดี |
| 2. ท่านเห็นว่าการทำงานในองค์กรนี้ไปเรื่อย ๆ จะทำให้ตำแหน่งงานหน้าที่การงานของท่านสูงขึ้น | 3.75 | 0.49 | ดี |
| 3. การพิจารณาความดีความชอบในองค์กรมีความชัดเจน โปร่งใสและยุติธรรม | 3.91 | 0.35 | ดี |
| ลักษณะของงานพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ด้านความก้าวหน้าในงานโดยรวม | 3.91 | 0.21 | ดี |

จากตาราง 22 การวิเคราะห์ลักษณะของงานพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ด้านความก้าวหน้าในงานโดยรวม ผู้ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีทุกข้อ ได้แก่ ข้อการทำงานในองค์กรนี้ทำให้มีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิต ตามจุดมุ่งหมายของท่าน ข้อการพิจารณาความดีความชอบในองค์กรมีความชัดเจน โปร่งใสและยุติธรรม และ ข้อเห็นว่าการทำงานในองค์กรนี้ไปเรื่อย ๆ จะทำให้ตำแหน่งงานหน้าที่การงานของท่านสูงขึ้น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 3.91 และ 3.75 ตามลำดับ

ตาราง 23 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะของงานพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

| ลักษณะของงานพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน | $\bar{X}$ | S.D. | แปลผล |
|---|---|---|---|
| 1. ท่านมีส่วนร่วมในการทำให้การบริหารงานขององค์กรหรือหน่วยงานของท่าน และทำให้องค์กรหรือหน่วยงานของท่านมีความเจริญก้าวหน้า | 3.94 | 0.23 | ดี |
| 2. หน่วยงานของท่านมีการแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นระหว่างผู้ปฏิบัติงานและผู้บังคับบัญชา | 3.91 | 0.28 | ดี |
| 3. ท่านมีความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ และภารกิจสำคัญของหน่วยงานอย่างชัดเจน | 3.85 | 0.35 | ดี |
| ลักษณะของงานพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยรวม | 3.90 | 0.15 | ดี |

จากตาราง 23 การวิเคราะห์ลักษณะของงานพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยรวม ผู้ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีทุกข้อ ได้แก่ ข้อมีส่วนร่วมในการทำให้การบริหารงานขององค์กรหรือหน่วยงาน และทำให้องค์กรหรือหน่วยงานมีความเจริญก้าวหน้า ข้อมีการแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นระหว่างผู้ปฏิบัติงานและผู้บังคับบัญชา และข้อมีความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ และภารกิจสำคัญของหน่วยงานอย่างชัดเจน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 3.91 และ 3.85 ตามลำดับ

ตาราง 24 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะของงานพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

| ลักษณะของงานพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น | $\bar{X}$ | S.D. | แปลผล |
|---|---|---|---|
| 1. ท่านมีส่วนร่วมในการทำให้การบริหารงานขององค์กรหรือหน่วยงานของท่าน และทำให้องค์กรหรือหน่วยงานของท่านมีความเจริญก้าวหน้า | 4.22 | 0.41 | ดีมาก |
| 2. หน่วยงานของท่านมีการแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นระหว่างผู้ปฏิบัติงานและผู้บังคับบัญชา | 4.14 | 0.35 | ดี |
| 3. ท่านมีความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ และภารกิจสำคัญของหน่วยงานอย่างชัดเจน | 4.10 | 0.30 | ดี |
| ลักษณะของงานพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นโดยรวม | 4.15 | 0.16 | ดี |

จากตาราง 24 การวิเคราะห์ลักษณะของงานพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นโดยรวม ผู้ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมาก ได้แก่ ข้อมีส่วนร่วมในการทำให้การบริหารงานขององค์กรหรือหน่วยงาน และทำให้องค์กรหรือหน่วยงานมีความเจริญก้าวหน้า โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 และผู้ที่ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี ได้แก่ ข้อมีการแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นระหว่างผู้ปฏิบัติงานและผู้บังคับบัญชา และ ข้อมีความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ และภารกิจสำคัญของหน่วยงานอย่างชัดเจน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 และ 4.10 ตามลำดับ

**ตอนที่ 4** ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)

ตาราง 25 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์การพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)

| ความผูกพันต่อองค์การพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) | $\bar{X}$ | S.D. | แปลผล |
|---|---|---|---|
| ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ | 3.99 | 0.12 | ดี |
| ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ | 4.15 | 0.28 | ดี |
| ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ | 3.95 | 0.12 | ดี |
| ความผูกพันต่อองค์การพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) โดยรวม | 4.03 | 0.11 | ดี |

จากตาราง 25 การวิเคราะห์ลักษณะของงานพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) โดยรวม ผู้ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี ทุกข้อ ได้แก่ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของ และ ด้านด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 3.99 และ 3.95 ตามลำดับ

ตาราง 26 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์การพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ

| ความผูกพันต่อองค์การพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ | $\bar{X}$ | S.D. | แปลผล |
|---|---|---|---|
| 1. ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่าท่านเป็นพนักงานในบริษัทนี้ | 4.09 | 0.29 | ดี |
| 2. ท่านยินดีและเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานและบริษัท | 3.94 | 0.22 | ดี |
| 3. ท่านคิดว่าปัญหาของบริษัท เป็นเรื่องที่พนักงานทุกคนต้องร่วมมือกันแก้ไข | 3.91 | 0.27 | ดี |
| 4. ท่านคิดว่าการทำงานที่บริษัทนี้ให้ผลตอบแทนและผลประโยชน์ที่เหมาะสม | 4.01 | 0.12 | ดี |
| ความผูกพันต่อองค์การพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ โดยรวม | 3.99 | 0.12 | ดี |

จากตาราง 26 การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การโดยรวม ผู้ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีทุกข้อ ได้แก่ ข้อที่มีความภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่าท่านเป็นพนักงานในบริษัทนี้ ข้อคิดว่าการทำงานที่บริษัทนี้ให้ผลตอบแทนและผลประโยชน์ที่เหมาะสม ข้อยินดีและเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานและบริษัท และคิดว่าปัญหาของบริษัท เป็นเรื่องที่พนักงานทุกคนต้องร่วมมือกันแก้ไข โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 4.01 3.94 และ 3.91 ตามลำดับ

ตาราง 27 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์การพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ

| ความผูกพันต่อองค์การพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ | $\bar{X}$ | S.D. | แปลผล |
|---|---|---|---|
| 1. ท่านเต็มใจทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อให้บริษัทประสบความสำเร็จ | 4.19 | 0.39 | ดี |
| 2. ท่านเต็มใจที่จะทำงานหนัก หากการทำงานของท่านทำให้บริษัทประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย | 4.11 | 0.31 | ดี |
| ความผูกพันต่อองค์การพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ โดยรวม | 4.15 | 0.28 | ดี |

จากตาราง 27 การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ โดยรวม ผู้ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีทุกข้อ ได้แก่ ข้อที่ท่านเต็มใจทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อให้บริษัทประสบความสำเร็จ และเต็มใจที่จะทำงานหนัก หากการทำงานของท่านทำให้บริษัทประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 และ 4.11 ตามลำดับ

ตาราง 28 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์การพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ

| ความผูกพันต่อองค์การพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ | $\bar{X}$ | S.D. | แปลผล |
|---|---|---|---|
| 1. ท่านพอใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับบริษัท ซึ่งได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม | 4.05 | 0.31 | ดี |
| 2. ท่านเห็นว่าการรักษาผลประโยชน์ของบริษัทเป็นเรื่องสำคัญ | 3.93 | 0.25 | ดี |
| 3. ท่านมีความยินดีที่จะปกป้องชื่อเสียงของบริษัท | 3.89 | 0.30 | ดี |
| 4. ถ้าท่านมีโอกาสเปลี่ยนงานที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่าท่านยังเลือกทำงานกับบริษัทนี้ต่อไป | 3.93 | 0.25 | ดี |
| ความผูกพันต่อองค์การพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ โดยรวม | 3.95 | 0.12 | ดี |

จากตาราง 28 การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ โดยรวม ผู้ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีทุกข้อ ได้แก่ ข้อพอใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับบริษัท ซึ่งได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม ท่านเห็นว่าการรักษาผลประโยชน์ของบริษัทเป็นเรื่องสำคัญ ข้อถ้ามีโอกาสเปลี่ยนงานที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่าข้อยังเลือกทำงานกับบริษัทนี้ต่อไป และข้อมีความยินดีที่จะปกป้องชื่อเสียงของบริษัท โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 3.93 และ 3.89 ตามลำดับ

**ตอนที่** 5 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในสวัสดิการ

ตาราง 29 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในสวัสดิการพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)

| ความพึงพอใจในสวัสดิการพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) | $\bar{X}$ | S.D. | แปลผล |
|---|---|---|---|
| ด้านสวัสดิการที่เป็นเงิน | 3.91 | 0.16 | ดี |
| ด้านสวัสดิการที่ไม่เป็นเงิน | 3.74 | 0.23 | ดี |
| ด้านสวัสดิการด้านงาน | 4.13 | 0.29 | ดี |
| ด้านสวัสดิการด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน | 4.22 | 0.24 | ดีมาก |
| ความพึงพอใจในสวัสดิการพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) โดยรวม | 4.00 | 0.88 | ดี |

จากตาราง 29 การวิเคราะห์ความพึงพอใจในสวัสดิการพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) โดยรวม ผู้ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมาก ได้แก่ ด้านสวัสดิการด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 และผู้ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี ได้แก่ ด้านสวัสดิการด้านงาน ด้านสวัสดิการที่เป็นเงิน และด้านสวัสดิการที่ไม่เป็นเงิน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 3.91 และ 3.74 ตามลำดับ

ตาราง 30 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในสวัสดิการพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ด้านสวัสดิการที่เป็นเงิน

| ความผูกพันต่อองค์การพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ด้านสวัสดิการที่เป็นเงิน | $\bar{X}$ | S.D. | แปลผล |
|---|---|---|---|
| 1. รายได้ของท่านเพียงพอสำหรับการใช้จ่ายปกติ | 3.84 | 0.38 | ดี |
| 2. โบนัสที่ท่านได้สอดคล้องกับผลการดำเนินงานของบริษัท | 3.96 | 0.19 | ดี |
| 3. ระบบประเมินผลเมื่อพิจารณาขึ้นเงินเดือนมีความยุติธรรมต่อท่าน | 3.94 | 0.22 | ดี |
| 4. งานที่ท่านรับผิดชอบเหมาะสมกับรายได้ที่ท่านได้รับ | 3.91 | 0.27 | ดี |
| ความผูกพันต่อองค์การพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ด้านสวัสดิการที่เป็นเงิน โดยรวม | 3.91 | 0.16 | ดี |

จากตาราง 30 การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ด้านสวัสดิการที่เป็นเงินโดยรวม ผู้ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีทุกข้อ ได้แก่ ข้อโบนัสที่ท่านได้สอดคล้องกับผลการดำเนินงานของบริษัท ข้อระบบประเมินผลเมื่อพิจารณาขึ้นเงินเดือนมีความยุติธรรมต่อท่าน ข้องานที่ท่านรับผิดชอบเหมาะสมกับรายได้ที่ท่านได้รับ และข้อรายได้ของท่านเพียงพอสำหรับการใช้จ่ายปกติ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 3.94 3.91 และ 3.84 ตามลำดับ

ตาราง 31 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในสวัสดิการพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ด้านสวัสดิการที่ไม่เป็นเงิน

| ความพึงพอใจในสวัสดิการพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ด้านสวัสดิการที่ไม่เป็นเงิน | $\bar{X}$ | S.D. | แปลผล |
|---|---|---|---|
| 1. ความเหมาะสมของสวัสดิการเงินช่วยเหลือประเภทต่างๆ ที่บริษัทจัดให้ | 3.83 | 0.37 | ดี |
| 2. สวัสดิการที่บริษัทจัดให้ครอบคลุมถึงครอบครัวของท่าน | 3.64 | 0.47 | ดี |
| 3. บริษัทมีการจ่ายค่าจ้างในวันลา ถูกต้องตามกฎหมาย | 3.75 | 0.43 | ดี |
| ความพึงพอใจในสวัสดิการพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ด้านสวัสดิการที่ไม่เป็นเงิน โดยรวม | 3.74 | 0.23 | ดี |

จากตาราง 31 การวิเคราะห์ความพึงพอใจในสวัสดิการพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ด้านสวัสดิการที่ไม่เป็นเงินโดยรวม ผู้ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีทุกข้อ ได้แก่ ข้อความเหมาะสมของสวัสดิการเงินช่วยเหลือประเภทต่างๆ ที่บริษัทจัดให้ ข้อบริษัทมีการจ่ายค่าจ้างในวันลา ถูกต้องตามกฎหมาย และสวัสดิการที่บริษัทจัดให้ครอบคลุมถึงครอบครัวของท่าน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 3.75 และ 3.64 ตามลำดับ

ตาราง 32 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในสวัสดิการพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ด้านสวัสดิการด้านงาน

| ความพึงพอใจในสวัสดิการพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ด้านสวัสดิการด้านงาน | $\bar{X}$ | S.D. | แปลผล |
|---|---|---|---|
| 1. งานที่ท่านปฏิบัติ เป็นงานที่ท่านชอบและสนใจ | 4.17 | 0.37 | ดี |
| 2. ท่านมีความภาคภูมิใจ ในงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ | 4.18 | 0.39 | ดี |
| 3. ท่านมีความเป็นตัวของตัวเองในการปฏิบัติหน้าที่ | 4.05 | 0.23 | ดี |
| 4. ท่านสามารถบริหารหรือจัดการงานของท่านได้อย่างเต็มที่ | 4.14 | 0.35 | ดี |
| ความพึงพอใจในสวัสดิการพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ด้านสวัสดิการที่ไม่เป็นเงิน โดยรวม | 4.13 | 0.29 | ดี |

จากตาราง 32 การวิเคราะห์ความพึงพอใจในสวัสดิการพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ด้านสวัสดิการด้านงานโดยรวม ผู้ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีทุกข้อ ได้แก่ ข้อมีความภาคภูมิใจ ในงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ ข้องานที่ปฏิบัติ เป็นงานที่ชอบและสนใจ ข้อสามารถบริหารหรือจัดการงานของท่านได้อย่างเต็มที่ และข้อมีความเป็นตัวของตัวเองในการปฏิบัติหน้าที่ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 3.75 และ 3.64 ตามลำดับ

ตาราง 33 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในสวัสดิการพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ด้านสวัสดิการด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

| ความพึงพอใจในสวัสดิการพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ด้านสวัสดิการด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน | $\bar{X}$ | S.D. | แปลผล |
|---|---|---|---|
| 1. บริษัทได้จัดห้องพัก โต๊ะ เก้าอี้ เครื่องไม้ เครื่องมือสำหรับการทำงานอย่างเหมาะสม สะดวกสบาย | 4.29 | 0.45 | ดี |
| 2. ท่านปฏิบัติอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เคารพสิทธิบุคคลซึ่งกันและกัน | 4.16 | 0.37 | ดี |
| ความพึงพอใจในสวัสดิการพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ด้านสวัสดิการด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยรวม | 4.22 | 0.24 | ดีมาก |

จากตาราง 33 การวิเคราะห์ความพึงพอใจในสวัสดิการพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ด้านสวัสดิการด้านสภาพแวดล้อมการทำงานโดยรวม ผู้ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมาก ได้แก่ ข้อบริษัทได้จัดห้องพัก โต๊ะ เก้าอี้ เครื่องไม้ เครื่องมือ สำหรับการทำงานอย่างเหมาะสม สะดวกสบาย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 และ ผู้ที่ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี ได้แก่ ข้อปฏิบัติอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เคารพสิทธิบุคคลซึ่งกันและกัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน จำนวน 5 ข้อดังนี้

**สมมติฐานที่ 1** พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ที่มี เพศ อายุ อายุงาน ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา สถานภาพ และ ประสบการณ์แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)ที่มีเพศแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

$H_0$: พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ที่มีเพศแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

$H_1$: พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ที่มีเพศแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน (Independent sample t-test) โดยใช้ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ($H_0$) และยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) เมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 34 แสดงผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) โดยจำแนกตามเพศ

| ความผูกพันต่อองค์การ | เพศ | t-test of Equality of Means | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | $\bar{X}$ | S.D. | T | df | Sig. |
| ความผูกพันต่อองค์การ | ชาย | 4.00 | 0.094 | -3.039** | 122.782 | 0.003 |
| | หญิง | 4.06 | 0.122 | | | |

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 34 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) โดยจำแนกตามเพศ พบว่า

ด้านความผูกพันต่อองค์การ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)ที่มีเพศแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้ โดยพนักงานเพศชายมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าพนักงานเพศหญิง 0.06

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)ที่มีอายุ แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

$H_0$: พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

$H_1$: พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความแตกต่างจะใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้สถิติ Levene' Test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% หากพบว่าค่า Sig.มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่ากลุ่มตัวแปรมีความแปรปรวนแตกต่างกัน หากค่า Sig. มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่ากลุ่มตัวแปรมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน

ถ้าค่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มแตกต่างกันให้ทดสอบสมมติฐานจากสถิติ Brown-Forsythe test ถ้าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกันจะใช้การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ($H_0$) และยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) เมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังนั้นถ้ายอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) หมายความว่ามีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ต่อไป แต่หากค่า Sig. มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.05 แสดงว่ากลุ่มตัวแปรไม่มีความแตกต่างกัน

กรณีที่ตัวแปรมีความแปรปรวนแตกต่างกันทดสอบสองแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 กรณีที่ตัวแปรมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกันทดสอบสองแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ($H_0$) และยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) เมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

การทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานได้ดังนี้

$H_0$: ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

$H_1$: ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 35 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ของแต่ละกลุ่มอายุโดยใช้ Levene's test

| ความผูกพันต่อองค์การ | Levene's test for Equality of Variances | |
|---|---|---|
| | F | Sig. |
| ความผูกพันต่อองค์การ | 1.656 | 0.180 |

จากตาราง 35 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ของแต่ละกลุ่มอายุโดยใช้ Levene's test พบว่า ความผูกพันต่อองค์การ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.180 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงใช้การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance) ในการทดสอบ

ตาราง 36 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) เมื่อจำแนกตามกลุ่มอายุ โดยใช้ One way ANOVA

| ความผูกพันต่อองค์การ | แหล่งความแปรปรวน | df | SS | MS | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| ความผูกพันต่อองค์การ | ระหว่างกลุ่ม | 3 | 0.145 | 0.048 | 3.865* | 0.011 |
| | ภายในกลุ่ม | 130 | 1.622 | 0.012 | | |
| | รวม | 133 | 1.767 | | | |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 36 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) เมื่อจำแนกตามกลุ่มอายุ โดยใช้สถิติ F-test ในตาราง One Way ANOVA ในการทดสอบพบว่า

ด้านความผูกพันต่อองค์การ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.011 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)ที่มีอายุ แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ปรากฏผลดังตาราง 37

ตาราง 37 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) จำแนกตามกลุ่มอายุ เป็นรายคู่ด้วย LSD

| อายุ | $\bar{X}$ | 20 - 29 ปี | 30 – 39 ปี | 40 – 49 ปี | 50 ปีขึ้นไป |
|---|---|---|---|---|---|
| | | 3.97 | 4.01 | 4.07 | 4.03 |
| 20 - 29 ปี | 3.97 | - | -0.04 | -0.10** | -0.06 |
| | | | (0.212) | (0.004) | (0.109) |
| 30 – 39 ปี | 4.01 | | - | -0.06* | -0.01 |
| | | | | (0.016) | (0.582) |
| 40 – 49 ปี | 4.07 | | | - | 0.04 |
| | | | | | (0.098) |
| 50 ปีขึ้นไป | 4.03 | | | | - |

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 37 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างแสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) จำแนกตามกลุ่มอายุ เป็นรายคู่ด้วย LSD ในการทดสอบพบว่า

พนักงานที่มีอายุ 20 - 29 ปี กับพนักงานที่มีอายุ 40 – 49 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)ที่มีอายุ แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีอายุ 20 - 29 ปี มีความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 40 – 49 ปี โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.10

พนักงานที่มีอายุ 30 – 39 ปี กับพนักงานที่มีอายุ 40 – 49 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.016 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)ที่มีอายุ แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีอายุ 30 – 39 ปี มีความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 40 – 49 ปี โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.06

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ที่มีตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

$H_0$: พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ที่มีตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

$H_1$: พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ที่มีตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระจากกัน (Independent sample t-test) โดยใช้ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ($H_0$) และยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) เมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 38 แสดงผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน

| ความผูกพันต่อองค์การ | ตำแหน่งงาน | t-test of Equality of Means | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | $\bar{X}$ | S.D. | T | df | Sig. |
| ความผูกพันต่อองค์การ | ระดับปฏิบัติการ | 4.01 | 0.088 | -2.579* | 83.508 | 0.012 |
| | ระดับผู้จัดการขึ้นไป | 4.07 | 0.140 | | | |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 38 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า

ด้านความผูกพันต่อองค์การ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.012 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้ โดยพนักงานตำแหน่งงานชายมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าพนักงานตำแหน่งงานหญิง 0.06

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)ที่มีอายุงาน แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

$H_0$: พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

$H_1$: พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความแตกต่างจะใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้สถิติ Levene' Test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% หากพบว่าค่า Sig.มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่ากลุ่มตัวแปรมีความแปรปรวนแตกต่างกัน หากค่า Sig. มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่ากลุ่มตัวแปรมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน

ถ้าค่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มแตกต่างกันให้ทดสอบสมมติฐานจากสถิติ Brown-Forsythe test ถ้าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกันจะใช้การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ($H_0$) และยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) เมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังนั้น ถ้ายอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) หมายความว่ามีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ต่อไป แต่หากค่า Sig. มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.05 แสดงว่ากลุ่มตัวแปรไม่มีความแตกต่างกัน

กรณีที่ตัวแปรมีความแปรปรวนแตกต่างกันทดสอบสองแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 กรณีที่ตัวแปรมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกันทดสอบสองแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ($H_0$) และยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) เมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

การทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานได้ดังนี้

$H_0$: ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

$H_1$: ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 39 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ของแต่ละกลุ่มอายุงานโดยใช้ Levene's test

| ความผูกพันต่อองค์การ | Levene's test for Equality of Variances | |
|---|---|---|
| | F | Sig. |
| ความผูกพันต่อองค์การ | 3.300* | 0.013 |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 39 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ของแต่ละกลุ่มอายุงานโดยใช้ Levene's test พบว่า ความผูกพันต่อองค์การ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.013 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบ

ตาราง 40 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) เมื่อจำแนกตามกลุ่มอายุงาน โดยใช้ Brown-Forsythe

| Robust Tests of Equality of Means | Statistic | df1 | df2 | Sig. |
|---|---|---|---|---|
| ความผูกพันต่อองค์การ | 3.837** | 4 | 85.530 | 0.006 |

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 40 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) เมื่อจำแนกตามกลุ่มอายุงาน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบพบว่า

ด้านความผูกพันต่อองค์การ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.006 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)ที่มีอายุงาน แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบวิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ปรากฏผลดังตาราง 41

ตาราง 41 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) จำแนกตามกลุ่มอายุงาน เป็นรายคู่ด้วย Dunnett's T3

| อายุงาน | $\bar{X}$ | 0 - 5 ปี | 6 - 10 ปี | 11 - 15 ปี | 16 - 20 ปี | 20 ปีขึ้นไป |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 3.98 | 4.05 | 4.03 | 4.08 | 4.04 |
| 0 - 5 ปี | 3.98 | - | -0.07 | -0.06 | -0.10** | -0.06 |
| | | | (0.487) | (0.064) | (0.007) | (0.351) |
| 6 - 10 ปี | 4.05 | | - | 0.01 | -0.03 | 0.01 |
| | | | | (1.000) | (0.995) | (1.000) |
| 11 - 15 ปี | 4.03 | | | - | -0.04 | -0.01 |
| | | | | | (0.696) | (1.000) |
| 16 - 20 ปี | 4.08 | | | | - | 0.04 |
| | | | | | | (0.696) |
| 20 ปีขึ้นไป | 4.04 | | | | | - |

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 41 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างแสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) จำแนกตามกลุ่มอายุงาน เป็นรายคู่ด้วย Dunnett's T3 ในการทดสอบพบว่า

พนักงานที่มีอายุงาน 0 - 5 ปี กับพนักงานที่มีอายุงาน 16 - 20 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.007 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)ที่มีอายุงาน แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีอายุงาน 0 - 5 ปี มีความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 16 - 20 ปี โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.10

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

$H_0$: พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

$H_1$: พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความแตกต่างจะใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้สถิติ Levene' Test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% หากพบว่าค่า Sig.มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่ากลุ่มตัวแปรมีความแปรปรวนแตกต่างกัน หากค่า Sig. มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่ากลุ่มตัวแปรมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน

ถ้าค่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มแตกต่างกันให้ทดสอบสมมติฐานจากสถิติ Brown-Forsythe test ถ้าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกันจะใช้การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ($H_0$) และยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) เมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังนั้นถ้ายอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) หมายความว่ามีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ต่อไป แต่หากค่า Sig. มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.05 แสดงว่ากลุ่มตัวแปรไม่มีความแตกต่างกัน

กรณีที่ตัวแปรมีความแปรปรวนแตกต่างกันทดสอบสองแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 กรณีที่ตัวแปรมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกันทดสอบสองแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ($H_0$) และยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) เมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

การทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานได้ดังนี้

$H_0$: ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

$H_1$: ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 42 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ของแต่ละกลุ่มระดับการศึกษาโดยใช้ Levene's test

| ความผูกพันต่อองค์การ | Levene's test for Equality of Variances | |
|---|---|---|
| | F | Sig. |
| ความผูกพันต่อองค์การ | 2.243 | 0.110 |

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 42 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ของแต่ละกลุ่มระดับการศึกษาโดยใช้ Levene's test พบว่า ความผูกพันต่อองค์การ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.110 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงใช้การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance) ในการทดสอบ

ตาราง 43 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) เมื่อจำแนกตามกลุ่มระดับการศึกษา โดยใช้ One way ANOVA

| ความผูกพันต่อองค์การ | แหล่งความแปรปรวน | df | SS | MS | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ระหว่างกลุ่ม | .051 | 2 | 0.025 | 1.933 | 0.149 |
| | ภายในกลุ่ม | 1.716 | 131 | 0.013 | | |
| | รวม | 1.767 | 133 | | | |

จากตาราง 43 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) เมื่อจำแนกตามกลุ่มระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ F-test ในตาราง One Way ANOVA ในการทดสอบพบว่า ด้านความผูกพันต่อองค์การ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.149 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานในเครือ

บริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

สมมติฐานที่ 1.6 พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ที่มีสถานภาพ แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

$H_0$: พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

$H_1$: พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความแตกต่างจะใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้สถิติ Levene' Test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% หากพบว่าค่า Sig.มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่ากลุ่มตัวแปรมีความแปรปรวนแตกต่างกัน หากค่า Sig. มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่ากลุ่มตัวแปรมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน

ถ้าค่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มแตกต่างกันให้ทดสอบสมมติฐานจากสถิติ Brown-Forsythe test ถ้าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกันจะใช้การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ($H_0$) และยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) เมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังนั้นถ้ายอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) หมายความว่ามีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ต่อไป แต่หากค่า Sig. มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.05 แสดงว่ากลุ่มตัวแปรไม่มีความแตกต่างกัน

กรณีที่ตัวแปรมีความแปรปรวนแตกต่างกันทดสอบสองแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 กรณีที่ตัวแปรมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกันทดสอบสองแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ($H_0$) และยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) เมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

การทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานได้ดังนี้

$H_0$: ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

$H_1$: ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 44 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ของแต่ละกลุ่มสถานภาพโดยใช้ Levene's test

| ความผูกพันต่อองค์การ | Levene's test for Equality of Variances | |
|---|---|---|
| | F | Sig. |
| ความผูกพันต่อองค์การ | 5.926* | 0.003 |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 44 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ของแต่ละกลุ่มสถานภาพโดยใช้ Levene's test พบว่า ความผูกพันต่อองค์การ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบ

ตาราง 45 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) เมื่อจำแนกตามกลุ่มสถานภาพ โดยใช้ Brown-Forsythe

| Robust Tests of Equality of Means | Statistic | df1 | df2 | Sig. |
|---|---|---|---|---|
| ความผูกพันต่อองค์การ | 3.385* | 2 | 72.021 | 0.039 |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 45 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) เมื่อจำแนกตามกลุ่มสถานภาพ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบพบว่า

ด้านความผูกพันต่อองค์การ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.039 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึง

ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบวิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ปรากฏผลดังตาราง 46

ตาราง 46 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) จำแนกตามกลุ่มสถานภาพ เป็นรายคู่ด้วย Dunnett's T3

| สถานภาพ | $\bar{X}$ | โสด | สมรส/อยู่ด้วยกัน | หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ |
|---|---|---|---|---|
| | | 4.01 | 4.06 | 4.05 |
| โสด | 4.01 | - | -0.05* | -0.04 |
| | | | (0.047) | (0.478) |
| สมรส/อยู่ด้วยกัน | 4.06 | | - | 0.02 |
| | | | | (0.924) |
| หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ | 4.05 | | | - |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 46 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างแสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) จำแนกตามกลุ่มสถานภาพ เป็นรายคู่ด้วย Dunnett's T3 ในการทดสอบพบว่า

พนักงานที่มีสถานภาพสมรสกับพนักงานที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.047 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)ที่มีสถานภาพ แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีสถานภาพโสดมีความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.7 พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)ที่มีประสบการณ์แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

$H_0$: พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ที่มีประสบการณ์แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

$H_1$: พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ที่มีประสบการณ์แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระจากกัน (Independent sample t-test) โดยใช้ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ($H_0$) และยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) เมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 47 แสดงผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) โดยจำแนกตามประสบการณ์

| ความผูกพันต่อองค์การ | ประสบการณ์ | t-test of Equality of Means | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | $\bar{X}$ | S.D. | t | df | Sig. |
| ความผูกพันต่อองค์การ | ระดับมาก | 4.03 | 0.116 | 0.346 | 132 | 0.730 |
| | ระดับมากที่สุด | 4.02 | 0.091 | | | |

จากตาราง 47 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) โดยจำแนกตามประสบการณ์ พบว่า

ด้านความผูกพันต่อองค์การ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.730 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)ที่มีประสบการณ์แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

**สมมติฐานที่** 2 พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ที่มี เพศ อายุ อายุงาน ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา สถานภาพ และ ประสบการณ์แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.1 พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)ที่มีเพศแตกต่างกัน มีต่อความพึงพอใจในสวัสดิการแตกต่างกัน

$H_0$: พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ที่มีเพศแตกต่างกัน มีผลความพึงพอใจในสวัสดิการไม่แตกต่างกัน

$H_1$: พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ที่มีเพศแตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระจากกัน (Independent sample t-test) โดยใช้ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ($H_0$) และยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) เมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 48 แสดงผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) โดยจำแนกตามเพศ

| ความพึงพอใจในสวัสดิการ | เพศ | t-test of Equality of Means | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | $\bar{X}$ | S.D. | T | df | Sig. |
| ความพึงพอใจในสวัสดิการ | ชาย | 4.02 | 0.106 | 1.356 | 79.786 | 0.179 |
| | หญิง | 4.00 | 0.077 | | | |

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 48 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) โดยจำแนกตามเพศ พบว่า

ด้านความพึงพอใจในสวัสดิการ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.179 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)ที่มีเพศแตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

สมมติฐานที่ 2.2 พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)ที่มีอายุ แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการแตกต่างกัน

$H_0$: พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการไม่แตกต่างกัน

$H_1$: พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความแตกต่างจะใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้สถิติ Levene' Test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% หากพบว่าค่า Sig.มีค่าน้อยกว่า 0.05

แสดงว่ากลุ่มตัวแปรมีความแปรปรวนแตกต่างกัน หากค่า Sig. มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่ากลุ่มตัวแปรมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน

ถ้าค่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มแตกต่างกันให้ทดสอบสมมติฐานจากสถิติ Brown-Forsythe test ถ้าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกันจะใช้การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ($H_0$) และยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) เมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังนั้นถ้ายอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) หมายความว่ามีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ต่อไป แต่หากค่า Sig. มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.05 แสดงว่ากลุ่มตัวแปรไม่มีความแตกต่างกัน

กรณีที่ตัวแปรมีความแปรปรวนแตกต่างกันทดสอบสองแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 กรณีที่ตัวแปรมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกันทดสอบสองแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ($H_0$) และยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) เมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

การทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานได้ดังนี้

$H_0$: ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

$H_1$: ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 49 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ของแต่ละกลุ่มอายุโดยใช้ Levene's test

| ความพึงพอใจในสวัสดิการ | Levene's test for Equality of Variances | |
|---|---|---|
| | F | Sig. |
| ความพึงพอใจในสวัสดิการ | 2.615 | 0.054 |

จากตาราง 49 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ของแต่ละกลุ่มอายุโดยใช้ Levene's test พบว่า ความพึงพอใจในสวัสดิการ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.054 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงใช้การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance) ในการทดสอบ

ตาราง 50 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) เมื่อจำแนกตามกลุ่มอายุ โดยใช้ One way ANOVA

| ความพึงพอใจในสวัสดิการ | แหล่งความแปรปรวน | df | SS | MS | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| ความพึงพอใจในสวัสดิการ | ระหว่างกลุ่ม | 3 | 0.091 | 0.030 | 4.112** | 0.008 |
| | ภายในกลุ่ม | 130 | 0.962 | 0.007 | | |
| | รวม | 133 | 1.053 | | | |

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 50 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) เมื่อจำแนกตามกลุ่มอายุ โดยใช้สถิติ F-test ในตาราง One Way ANOVA ในการทดสอบพบว่า

ด้านความพึงพอใจในสวัสดิการ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.008 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)ที่มีอายุ แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ปรากฏผลดังตาราง 51

ตาราง 51 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) จำแนกตามกลุ่มอายุ เป็นรายคู่ด้วย LSD

| อายุ | $\bar{X}$ | 20 - 29 ปี | 30 – 39 ปี | 40 – 49 ปี | 50 ปีขึ้นไป |
|---|---|---|---|---|---|
| | | 4.08 | 4.00 | 3.99 | 4.01 |
| 20 - 29 ปี | 4.08 | - | 0.08** | 0.09** | 0.07* |
| | | | (0.004) | (0.001) | (0.013) |
| 30 – 39 ปี | 4.00 | | - | 0.01 | -0.01 |
| | | | | (0.483) | (0.681) |
| 40 – 49 ปี | 3.99 | | | - | -0.02 |
| | | | | | (0.279) |
| 50 ปีขึ้นไป | 4.01 | | | | - |

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 51 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างแสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) จำแนกตามกลุ่มอายุ เป็นรายคู่ด้วย LSD ในการทดสอบพบว่า

พนักงานที่มีอายุ 20 - 29 ปี กับพนักงานที่มีอายุ 30 – 39 ปีมีค่า Sig. เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)ที่มีอายุ แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีอายุ 20 - 29 ปี มีความพึงพอใจในสวัสดิการมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 30 – 39 ปี โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.08

พนักงานที่มีอายุ 20 - 29 ปี กับพนักงานที่มีอายุ 40 – 49 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)ที่มีอายุ แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีอายุ 20 - 29 ปี มีความพึงพอใจในสวัสดิการมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 40 – 49 ปี โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.09

พนักงานที่มีอายุ 20 - 29 ปี กับพนักงานที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.013 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)ที่มีอายุ แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีอายุ 20 - 29 ปี มีความพึงพอใจในสวัสดิการมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.07

สมมติฐานที่ 2.3 พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)ที่มีตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการแตกต่างกัน

$H_0$: พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ที่มีตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการไม่แตกต่างกัน

$H_1$: พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ที่มีตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระจากกัน (Independent sample t-test) โดยใช้ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ($H_0$) และยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) เมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 52 แสดงผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน

| ความพึงพอใจในสวัสดิการ | ตำแหน่งงาน | t-test of Equality of Means | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | $\bar{X}$ | S.D. | T | df | Sig. |
| ความพึงพอใจในสวัสดิการ | ระดับปฏิบัติการ | 4.01 | 0.097 | -0.372 | 132 | 0.711 |
| | ระดับผู้จัดการขึ้นไป | 4.01 | 0.077 | | | |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 52 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า

ด้านความพึงพอใจในสวัสดิการ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.711 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

สมมติฐานที่ 2.4 พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ที่มีอายุงาน แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการแตกต่างกัน

$H_0$: พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ที่มีอายุงาน แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการไม่แตกต่างกัน

$H_1$: พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ที่มีอายุงาน แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความแตกต่างจะใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้สถิติ Levene' Test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% หากพบว่าค่า Sig.มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่ากลุ่มตัวแปรมีความแปรปรวนแตกต่างกัน หากค่า Sig. มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่ากลุ่มตัวแปรมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน

ถ้าค่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มแตกต่างกันให้ทดสอบสมมติฐานจากสถิติ Brown-Forsythe test ถ้าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกันจะใช้การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ($H_0$) และยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) เมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังนั้นถ้ายอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) หมายความว่ามีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ต่อไป แต่หากค่า Sig. มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.05 แสดงว่ากลุ่มตัวแปรไม่มีความแตกต่างกัน

กรณีที่ตัวแปรมีความแปรปรวนแตกต่างกันทดสอบสองแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 กรณีที่ตัวแปรมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกันทดสอบสองแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ($H_0$) และยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) เมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

การทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานได้ดังนี้

$H_0$: ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

$H_1$: ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 53 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ของแต่ละกลุ่มอายุงานโดยใช้ Levene's test

| ความพึงพอใจในสวัสดิการ | Levene's test for Equality of Variances | |
|---|---|---|
| | F | Sig. |
| ความพึงพอใจในสวัสดิการ | 2.974* | 0.022 |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 53 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ของแต่ละกลุ่มอายุงานโดยใช้ Levene's test พบว่า ความพึงพอใจในสวัสดิการ มีค่า Sig. 0.022 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบ

ตาราง 54 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) เมื่อจำแนกตามกลุ่มอายุงาน โดยใช้ Brown-Forsythe

| Robust Tests of Equality of Means | Statistic | df1 | df2 | Sig. |
|---|---|---|---|---|
| ความพึงพอใจในสวัสดิการ | 2.673* | 4 | 103.484 | 0.036 |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 54 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความผูกพันต่อองค์การและความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) เมื่อจำแนกตามกลุ่มอายุงาน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบพบว่า

ด้านความพึงพอใจในสวัสดิการ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.036 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)ที่มีอายุงาน แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ปรากฏผลดังตาราง 55

ตาราง 55 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างด้านความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) จำแนกตามกลุ่มอายุงาน เป็นรายคู่ด้วย Dunnett's T3

| อายุงาน | $\bar{X}$ | 0 - 5 ปี | 6 - 10 ปี | 11 - 15 ปี | 16 - 20 ปี | 20 ปีขึ้นไป |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 4.00 | 4.07 | 4.05 | 4.09 | 4.06 |
| 0 - 5 ปี | 4.00 | - | -0.05 | -0.05 | -0.12** | -0.06 |
| | | | (0.488) | (0.064) | (0.009) | (0.351) |
| 6 - 10 ปี | 4.07 | | - | 0.01 | -0.03 | 0.02 |
| | | | | (1.000) | (0.995) | (1.000) |
| 11 - 15 ปี | 4.05 | | | - | -0.04 | -0.02 |
| | | | | | (0.687) | (1.000) |
| 16 - 20 ปี | 4.09 | | | | - | 0.04 |
| | | | | | | (0.687) |
| 20 ปีขึ้นไป | 4.06 | | | | | - |

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 55 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างแสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) จำแนกตามกลุ่มอายุงาน เป็นรายคู่ด้วย Dunnett's T3 ในการทดสอบพบว่า

พนักงานที่มีอายุงาน 0 - 5 ปี กับพนักงานที่มีอายุงาน 16 - 20 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.009 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)ที่มีอายุงาน แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีอายุงาน 0 - 5 ปี มีความพึงพอใจในสวัสดิการน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 16 - 20 ปี โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.12

สมมติฐานที่ 2.5 พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการแตกต่างกัน

$H_0$: พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการไม่แตกต่างกัน

$H_1$: พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความแตกต่างจะใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้สถิติ Levene' Test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% หากพบว่าค่า Sig.มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่ากลุ่มตัวแปรมีความแปรปรวนแตกต่างกัน หากค่า Sig. มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่ากลุ่มตัวแปรมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน

ถ้าค่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มแตกต่างกันให้ทดสอบสมมติฐานจากสถิติ Brown-Forsythe test ถ้าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกันจะใช้การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ($H_0$) และยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) เมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังนั้นถ้ายอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) หมายความว่ามีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ต่อไป แต่หากค่า Sig. มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.05 แสดงว่ากลุ่มตัวแปรไม่มีความแตกต่างกัน

กรณีที่ตัวแปรมีความแปรปรวนแตกต่างกันทดสอบสองแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 กรณีที่ตัวแปรมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกันทดสอบสองแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ($H_0$) และยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) เมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

การทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานได้ดังนี้

$H_0$: ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

$H_1$: ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 56 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ของแต่ละกลุ่มระดับการศึกษาโดยใช้ Levene's test

| ความพึงพอใจในสวัสดิการ | Levene's test for Equality of Variances | |
|---|---|---|
| | F | Sig. |
| ความพึงพอใจในสวัสดิการ | 5.696** | 0.004 |

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 56 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ของแต่ละกลุ่มระดับการศึกษาโดยใช้ Levene's test พบว่า ความพึงพอใจในสวัสดิการ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 จึงใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบ

ตาราง 57 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) เมื่อจำแนกตามกลุ่มระดับการศึกษา โดยใช้ Brown-Forsythe

| Robust Tests of Equality of Means | Statistic | df1 | df2 | Sig. |
|---|---|---|---|---|
| ความพึงพอใจในสวัสดิการ | 4.728* | 2 | 30.426 | 0.016 |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 57 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) เมื่อจำแนกตามกลุ่มระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบพบว่า ด้านความพึงพอใจในสวัสดิการ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.016 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจใน

สวัสดิการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ปรากฏผลดังตาราง 58

ตาราง 58 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในสวัสดิการ ของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) จำแนกตามกลุ่มระดับการศึกษา เป็นรายคู่ด้วย Dunnett's T3

| ระดับการศึกษา | $\bar{X}$ | ต่ำกว่าปริญญาตรี | ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า | สูงกว่าปริญญาตรี |
|---|---|---|---|---|
| | | 4.08 | 4.00 | 4.01 |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี | 4.08 | - | 0.08* | 0.07 |
| | | | (0.048) | (0.114) |
| ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า | 4.00 | | - | -0.01 |
| | | | | (0.751) |
| สูงกว่าปริญญาตรี | 4.01 | | | - |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 58 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างแสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) จำแนกตามกลุ่มระดับการศึกษา เป็นรายคู่ด้วย Dunnett's T3 ในการทดสอบพบว่า

พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีกับพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.048 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)ที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในสวัสดิการมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.08

สมมติฐานที่ 2.6 พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ที่มีสถานภาพ แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการแตกต่างกัน

$H_0$: พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการไม่แตกต่างกัน

$H_1$: พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความแตกต่างจะใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้สถิติ Levene' Test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% หากพบว่าค่า Sig.มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่ากลุ่มตัวแปรมีความแปรปรวนแตกต่างกัน หากค่า Sig. มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่ากลุ่มตัวแปรมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน

ถ้าค่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มแตกต่างกันให้ทดสอบสมมติฐานจากสถิติ Brown-Forsythe test ถ้าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกันจะใช้การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ($H_0$) และยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) เมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังนั้นถ้ายอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) หมายความว่ามีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ต่อไป แต่หากค่า Sig. มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.05 แสดงว่ากลุ่มตัวแปรไม่มีความแตกต่างกัน

กรณีที่ตัวแปรมีความแปรปรวนแตกต่างกันทดสอบสองแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 กรณีที่ตัวแปรมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกันทดสอบสองแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ($H_0$) และยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) เมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

การทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานได้ดังนี้

$H_0$: ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

$H_1$: ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 59 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ของแต่ละกลุ่มสถานภาพโดยใช้ Levene's test

| ความพึงพอใจในสวัสดิการ | Levene's test for Equality of Variances | |
|---|---|---|
| | F | Sig. |
| ความพึงพอใจในสวัสดิการ | 3.446* | 0.035 |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 59 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ของแต่ละกลุ่มสถานภาพโดยใช้ Levene's test พบว่า ความพึงพอใจในสวัสดิการ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.035 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบ

ตาราง 60 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) เมื่อจำแนกตามกลุ่มสถานภาพ โดยใช้ Brown-Forsythe

| Robust Tests of Equality of Means | Statistic | df1 | df2 | Sig. |
|---|---|---|---|---|
| ความพึงพอใจในสวัสดิการ | 0.417 | 2 | 75.508 | 0.660 |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 60 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) เมื่อจำแนกตามกลุ่มสถานภาพ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบพบว่า

ด้านความพึงพอใจในสวัสดิการ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.660 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

สมมติฐานที่ 2.7 พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)ที่มีประสบการณ์แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการแตกต่างกัน

$H_0$: พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ที่มีประสบการณ์แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการไม่แตกต่างกัน

$H_1$: พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ที่มีประสบการณ์แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน (Independent sample t-test) โดยใช้ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ($H_0$) และยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) เมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 61 แสดงผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การและความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) โดยจำแนกตามประสบการณ์

| ความพึงพอใจในสวัสดิการ | ประสบการณ์ | t-test of Equality of Means | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | $\bar{X}$ | S.D. | t | df | Sig. |
| ความพึงพอใจในสวัสดิการ | ระดับมาก | 4.01 | 0.089 | 0.096 | 132 | 0.924 |
| | ระดับมากที่สุด | 4.00 | 0.084 | | | |

จากตาราง 61 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การและความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) โดยจำแนกตามประสบการณ์ พบว่า

ด้านความพึงพอใจในสวัสดิการ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.924 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)ที่มีประสบการณ์แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

**สมมติฐานที่** 3 คุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)

$H_0$: คุณภาพชีวิตการทำงานไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)

$H_1$: คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบค่าสัมประสิทธ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองตัว ถ้ามีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ($H_0$) และยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 62 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)

| คุณภาพชีวิตการทำงาน | ความผูกพันต่อองค์การ | | ระดับความสัมพันธ์ | ทิศทาง |
|---|---|---|---|---|
| | r | Sig. | | |
| ด้านร่างกาย | -0.047 | 0.593 | ไม่มีความสัมพันธ์ | - |
| ด้านความปลอดภัย | -0.090 | 0.299 | ไม่มีความสัมพันธ์ | - |
| ด้านสังคม | 0.044 | 0.611 | ไม่มีความสัมพันธ์ | - |
| ด้านเกียรติยศ | -0.206* | 0.017 | ต่ำมาก | ตรงกันข้าม |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 62 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) พบว่า

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านร่างกาย มีค่า Sig. เท่ากับ 0.593 ด้านความปลอดภัย มีค่า Sig. เท่ากับ 0.299 และด้านสังคม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.611 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านร่างกาย ด้านความปลอดภัย และด้านสังคมไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านเกียรติยศ ค่า Sig. เท่ากับ 0.017 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านเกียรติยศมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.206 โดยมีความสัมพันธ์ระดับต่ำมาก และมีทิศทางตรงกันข้าม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า ถ้าพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) มีคุณภาพชีวิตด้านเกียรติยศมากขึ้นจะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การลดลงในระดับต่ำมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

**สมมติฐานที่** 4 ลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)

$H_0$: ลักษณะของงานไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)

$H_1$: ลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองตัว ถ้ามีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ($H_0$) และยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 63 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)

| ลักษณะของงาน | ความผูกพันต่อองค์การ | | ระดับความสัมพันธ์ | ทิศทาง |
|---|---|---|---|---|
| | r | Sig. | | |
| ด้านความหลากหลายของงาน | 0.121 | 0.164 | ไม่มีความสัมพันธ์ | - |
| ด้านความท้าทายของงาน | 0.105 | 0.228 | ไม่มีความสัมพันธ์ | - |
| ด้านความก้าวหน้าในงาน | -0.038 | 0.659 | ไม่มีความสัมพันธ์ | - |
| ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน | -0.060 | 0.494 | ไม่มีความสัมพันธ์ | - |
| ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น | -0.064 | 0.164 | ไม่มีความสัมพันธ์ | - |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 63 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) พบว่า

ลักษณะของงาน ด้านความหลากหลายของงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.164 ด้านความท้าทายของงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.228 ด้านความก้าวหน้าในงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.659 ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.494 และด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีค่า Sig. เท่ากับ 0.164 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า ลักษณะของงาน ด้านความหลากหลายของงาน ด้านความท้าทายของงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

**สมมติฐานที่** 5 คุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)

$H_0$: คุณภาพชีวิตการทำงานไม่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)

$H_1$: คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบค่าสัมประสิทธ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 เพื่อวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองตัว ถ้ามีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 นั่นคือ

ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ($H_0$) และยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 64 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)

| คุณภาพชีวิตการทำงาน | ความพึงพอใจในสวัสดิการ | | ระดับความสัมพันธ์ | ทิศทาง |
|---|---|---|---|---|
| | r | Sig. | | |
| ด้านร่างกาย | 0.053 | 0.541 | ไม่มีความสัมพันธ์ | - |
| ด้านความปลอดภัย | 0.024 | 0.781 | ไม่มีความสัมพันธ์ | - |
| ด้านสังคม | 0.156 | 0.073 | ไม่มีความสัมพันธ์ | - |
| ด้านเกียรติยศ | 0.011 | 0.898 | ไม่มีความสัมพันธ์ | - |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 64 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) พบว่า

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านร่างกาย มีค่า Sig. เท่ากับ 0.541 ด้านความปลอดภัย มีค่า Sig. เท่ากับ 0.781 ด้านสังคม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.073 และด้านเกียรติยศ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.898 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านร่างกาย ด้านความปลอดภัย ด้านสังคม และด้านเกียรติยศ ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

**สมมติฐานที่** 6 ลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)

$H_0$: ลักษณะของงานไม่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)

$H_1$: ลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบค่าสัมประสิทธ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองตัว ถ้ามีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ($H_0$) และยอมรับสมมติฐานรอง ($H_1$) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 65 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของงานกับความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)

| ลักษณะของงาน | ความพึงพอใจในสวัสดิการ | | ระดับความสัมพันธ์ | ทิศทาง |
|---|---|---|---|---|
| | r | Sig. | | |
| ด้านความหลากหลายของงาน | -0.032 | 0.718 | ไม่มีความสัมพันธ์ | - |
| ด้านความท้าทายของงาน | -0.084 | 0.336 | ไม่มีความสัมพันธ์ | - |
| ด้านความก้าวหน้าในงาน | -0.032 | 0.714 | ไม่มีความสัมพันธ์ | - |
| ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน | 0.208* | 0.016 | ต่ำมาก | เดียวกัน |
| ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น | 0.046 | 0.600 | ไม่มีความสัมพันธ์ | - |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 65 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของงานกับความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) พบว่า

ลักษณะของงาน ด้านความหลากหลายของงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.718 ด้านความท้าทายของงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.336 ด้านความก้าวหน้าในงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.714 และด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีค่า Sig. เท่ากับ 0.600 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า ลักษณะของงาน ด้านความหลากหลายของงาน ด้านความท้าทายของงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นไม่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

ลักษณะของงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ค่า Sig. เท่ากับ 0.016 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ลักษณะของงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน มี

ความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) โดยมีค่าสัมประสิทธ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.208 โดยมีความสัมพันธ์ระดับต่ำมาก และมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า ถ้าพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) มีส่วนร่วมในการบริหารงานมากขึ้นจะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในสวัสดิการเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

**สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน**

ตาราง 66 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

| สมมติฐาน | ผลการทดสอบ | สถิติที่ใช้ |
|---|---|---|
| สมมติฐานที่ 1 พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)ที่มี เพศ อายุ อายุงาน ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา สถานภาพ และ ประสบการณ์แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน | | |
| 1.1 พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ที่มีเพศแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน | สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ | Independent Sample t-test |
| 1.2 พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน | สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ | One way ANOVA |
| 1.3 พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ที่มีตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน | สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ | Independent sample t-test |
| 1.4 พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน | สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ | Brown-Forsythe |
| 1.5 พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน | ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ | One way ANOVA |
| 1.6 พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ | สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ | Brown-Forsythe |

ตาราง 66 (ต่อ)

| สมมติฐาน | ผลการทดสอบ | สถิติที่ใช้ |
|---|---|---|
| 1.7 พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ที่มีประสบการณ์แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน | ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ | Independent Sample t-test |
| สมมติฐานที่ 2 พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)ที่มี เพศ อายุ อายุงาน ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา สถานภาพ และ ประสบการณ์แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการแตกต่างกัน | | |
| 2.1 พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)ที่มีเพศแตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการแตกต่างกัน | ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ | Independent Sample t-test |
| 2.2 พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)ที่มีอายุ แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการแตกต่างกัน | สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ | One way ANOVA |
| 2.3 พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)ที่มีตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการแตกต่างกัน | สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ | Independent Sample t-test |
| 2.4 พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)ที่มีอายุงาน แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการแตกต่างกัน | สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ | Brown-Forsythe |
| 2.5 พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการแตกต่างกัน | สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ | Brown-Forsythe |
| 2.6 พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการแตกต่างกัน | ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ | Brown-Forsythe |
| 2.7 พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ที่มีประสบการณ์แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการแตกต่างกัน | ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ | Independent Sample t-test |

ตาราง 66 (ต่อ)

| สมมติฐาน | ผลการทดสอบ | สถิติที่ใช้ |
|---|---|---|
| สมมติฐานที่ 3 คุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) | | |
| - ด้านร่างกาย | ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ | Pearson product moment correlation coefficient |
| - ด้านความปลอดภัย | ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ | |
| - ด้านสังคม | ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ | |
| - ด้านเกียรติยศ | สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ | |
| สมมติฐานที่ 4 ลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) | | |
| - ด้านความหลากหลายของงาน | ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ | Pearson product moment correlation coefficient |
| - ด้านความท้าทายของงาน | ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ | |
| - ด้านความก้าวหน้าในงาน | ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ | |
| - ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน | ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ | |
| - ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น | ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ | |

ตาราง 66 (ต่อ)

| สมมติฐาน | ผลการทดสอบ | สถิติที่ใช้ |
|---|---|---|
| สมมติฐานที่ 5 คุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) | | |
| - ด้านร่างกาย | ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ | Pearson product moment correlation coefficient |
| - ด้านความปลอดภัย | ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ | |
| - ด้านสังคม | ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ | |
| - ด้านเกียรติยศ | ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ | |
| สมมติฐานที่ 6 ลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) | | |
| - ด้านความหลากหลายของงาน | ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ | Pearson product moment correlation coefficient |
| - ด้านความท้าทายของงาน | ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ | |
| - ด้านความก้าวหน้าในงาน | ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ | |
| - ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน | สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ | |
| - ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น | ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ | |

# บทที่ 5
# สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน ลักษณะของงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การและความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) และเพื่อให้ทราบถึงความผูกพันต่อองค์การและความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) จำแนกตามข้อมูลประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา สถานภาพ และประสบการณ์ เพื่อเป็นประโยชน์สำหรับฝ่ายบริหารและฝ่ายทรัพยากรบุคคลของบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)สำหรับใช้เป็นแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานและลักษณะของการทำงานของพนักงานอย่างเหมาะสมเพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจและผูกพันต่อองค์การอย่างสูงสุด

## สังเขปการวิจัย

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะประชากรศาสตร์ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา สถานภาพ และ ประสบการณ์ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)

2. เพื่อศึกษาลักษณะประชากรศาสตร์ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา สถานภาพ และ ประสบการณ์ที่มีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)

4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)

6. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)

**สมมติฐานในการวิจัย**

1. พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ที่มี เพศ อายุ อายุงาน ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา สถานภาพ และ ประสบการณ์แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

2. พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ที่มี เพศ อายุ อายุงาน ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา สถานภาพ และ ประสบการณ์แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการแตกต่างกัน

3. คุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)

4. ลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)

5. คุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)

6. ลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)

**วิธีดำเนินการวิจัย**

**การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง**

**ประชากรที่ใช้ในการวิจัย**

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ทั้งเพศชายและหญิงจำนวนรวมทั้งสิ้นจำนวน 202 คน ณ วันที่ 25 กันยายน 2562 (บริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย), 2562)

**กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย**

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)ทั้งเพศชายและหญิง โดยคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นตัวแทนของประชากรใช้สูตรของ Taro Yamane (Yamane, 1967, pp. 580-581)ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นจะได้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ เท่ากับ 134 คน

**ขั้นตอนการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง**

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ดังนี้

**ขั้นตอนที่** 1 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) คือ พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)

**ขั้นตอนที่** 2 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควต้า (Quota Sampling) โดยเลือกเก็บตามสัดส่วนของจำนวนพนักงานในแต่ละฝ่ายทั้งหมด 134 คน

**การสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในงานวิจัย**

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเพื่อการศึกษาถึงลักษณะประชากรศาสตร์ คุณภาพชีวิตการทำงานและลักษณะของงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การและความพึงพอใจในสวัสดิการของ พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)โดยแบ่งเป็น 5 ส่วนคือ

**ส่วนที่** 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา สถานภาพ และ ประสบการณ์โดยเป็นคำถามแบบหลายตัวเลือก (Multiple Choices Questions) ให้ผู้ตอบเลือกเพียงข้อเดียว

**ส่วนที่** 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านความปลอดภัย ด้านสังคมและด้านเกียรติยศ ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การและความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale questions) รวมจำนวน 12 ข้อ โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) มี 5 ระดับ

**ส่วนที่** 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะของงาน ได้แก่ ความหลากหลายของงาน ความท้าทายของงาน ความก้าวหน้าในงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงานและงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การและความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale questions) รวมจำนวน 17 ข้อ โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) มี 5 ระดับ

**ส่วนที่** 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ได้แก่ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การและความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale questions) รวมจำนวน 10 ข้อ โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) มี 5 ระดับ

**ส่วนที่** 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ความพึงพอใจในสวัสดิการต่อองค์การของพนักงานในเครือบริษัทเฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ได้แก่ สวัสดิการที่เป็นเงิน สวัสดิการที่ไม่เป็นเงิน สวัสดิการด้านงาน และสวัสดิการด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale questions) รวมจำนวน 14 ข้อ โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) มี 5 ระดับ

**ขั้นตอนการในสร้างเครื่องมือวิจัย**

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. กำหนดขอบเขตของแบบสอบถาม ได้แก่ ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ คุณภาพชีวิตการทำงาน ลักษณะของงาน ความผูกพันต่อองค์การและความพึงพอใจในสวัสดิการ เพื่อสร้างแบบสอบถามให้มีความสอดคล้องกัน

3. ดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยอาศัยกรอบแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ คุณภาพชีวิตการทำงาน ลักษณะของงาน ความผูกพันต่อองค์การและความพึงพอใจในสวัสดิการ

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ และคณะกรรมการ เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม และนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย

5. นำแบบสอบถามที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาและคณะกรรมการสารนิพนธ์

6. นำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และการใช้สำนวนภาษา เพื่อปรับปรุงแก้ไขครั้งสุดท้ายก่อนนำไปทดลองใช้ (Try Out)

7. นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 คน เพื่อวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่า ($\alpha$-Coefficient) สูตรของครอนบัค (Cronbach) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2546, น. 449) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ค่าอัลฟ่าที่ได้แสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ซึ่งค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 มาก แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูงโดยกำหนดค่าความ

เชื่อมั่นที่ยอมรับได้ไม่ต่ำกว่า 0.7 โดยแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น ซึ่งใกล้เคียงกับ 1 แสดงว่ามีค่าความเชื่อมั่นสูง ซึ่งแบบสอบถามชุดนี้มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.836 หมายความว่ามีความเชื่อมั่นสูง และหากพิจารณารายด้าน จะได้ผลดังนี้

| | |
|---|---|
| คุณค่าคุณภาพชีวิตโดยรวม | 0.825 |
| ด้านร่างกาย | 0.859 |
| ด้านความปลอดภัย | 0.811 |
| ด้านสังคม | 0.821 |
| ด้านเกียรติยศ | 0.868 |
| ลักษณะงานโดยรวม | 0.854 |
| ความหลากหลายของงาน | 0.859 |
| ความท้าทายของงาน | 0.867 |
| ความก้าวหน้าในงาน | 0.891 |
| การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน | 0.901 |
| งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น | 0.898 |

**การเก็บรวบรวมข้อมูล**

การเก็บรวบรวมข้อมูลได้แบ่งลักษณะการเก็บข้อมูลทำการศึกษาออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. **แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ** (Secondary Data) ได้จากการศึกษาค้นคว้า จากหนังสือ บทความ วิทยานิพนธ์ วารสาร เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตเพื่อประกอบการสร้างแบบสอบถาม

2. **แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ** (Primary Data) ได้จากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 134 ตัวอย่าง

**การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล**

หลังจากทำการรวบรวมข้อมูลครบถ้วนแล้ว ผู้วิจัยได้กำหนดการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) โดยการตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถามและทำการคัดแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก โดยคัดเลือกเฉพาะที่สมบูรณ์เท่านั้น

2. ทำการลงรหัส (Coding) ข้อมูล โดยแบ่งเป็นกลุ่มตามตัวแปรที่ทำการศึกษา และนำข้อมูลบันทึกลงในเครื่องคอมพิวเตอร์

3. วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยดำเนินการตามขั้นตอน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ ในด้าน เพศ อายุ อายุงาน ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา สถานภาพ และ ประสบการณ์ โดยการหาความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale questions) รวมจำนวน 12 ข้อ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviations)

4.3 การวิเคราะห์ลักษณะของงานของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale questions) รวมจำนวน 17 ข้อ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviations)

4.4 การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) รวมจำนวน 10 ข้อ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviations)

4.5 การวิเคราะห์ความพึงพอใจในสวัสดิการต่อองค์การของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) รวมจำนวน 14 ข้อ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviations)

4.6 การทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ Independent sample t-test (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2545), One-way analysis of variance (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549) หรือ สถิติ Brown-Forsythe (ภานุมาส ตัมพานุวัตร, 2551, อ้างถึงในHartung Joachim, 2001, p. 300) และสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่าย (Pearson Correlation) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549)

4.6.2 สมมติฐานที่ 1 พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)ที่มี เพศ อายุ อายุงาน ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา สถานภาพ และ ประสบการณ์แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน จะทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ One-way analysis of variance (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549), สถิติ Independent t-test (กัลยา วา

นิชย์บัญชา, 2549) และสถิติ Brown-Forsythe (B) (ภานุมาส ตัมพานุวัตร, 2551, อ้างถึงใน Hartung Joachim, 2001, p. 300)

4.6.2 สมมติฐานที่ 2 พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ที่มี เพศ อายุ อายุงาน ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา สถานภาพ และ ประสบการณ์แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการแตกต่างกัน จะทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ One-way analysis of variance (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549), สถิติ Independent t-test (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549) และสถิติ Brown-Forsythe (B) (ภานุมาส ตัมพานุวัตร, 2551, อ้างถึงใน Hartung Joachim, 2001, p. 300)

4.6.3 สมมติฐานที่ 3 คุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) จะทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่าย (Pearson Correlation) (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2549)

4.6.4 สมมติฐานที่ 4 ลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) จะทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่าย (Pearson Correlation) (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2549)

4.6.5 สมมติฐานที่ 5 คุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) จะทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่าย (Pearson Correlation) (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2549)

4.6.6 สมมติฐานที่ 6 ลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) จะทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่าย (Pearson Correlation) (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2549)

**สรุปผลการวิจัย**

ผลการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานและลักษณะของงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การและความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ผู้วิจัยสามารถสรุปผลได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ประกอบด้วยความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยแบ่งผลวิเคราะห์ออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

**ตอนที่** 1 ข้อมูลเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 62.70 มีอายุ 40 – 49 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 38.80 มีตำแหน่งงานเป็นระดับปฏิบัติการ

จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 59.00 มีอายุงาน 16 – 20 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 29.10 ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 12 คนคิดเป็นร้อยละ 9.00 มีสถานภาพโสด จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 และประสบการณ์ทำงานพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) โดยรวม ผู้ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีทุกข้อ ได้แก่ ทัศนคติเพื่อนร่วมงานและองค์การ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนอง ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ และ ความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพาได้ผู้บริโภค โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 4.02 3.83 และ 4.11 ตามลำดับ

**ตอนที่** 2 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)

คุณภาพชีวิตการทำงานพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) โดยรวม อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี ทุกด้าน ได้แก่ ด้านสังคม ด้านเกียรติยศ ด้านร่างกาย ด้านความปลอดภัย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 4.13 4.06 และ 4.02 ตามลำดับ โดยแต่ละด้านมีรายละเอียดดังนี้

**ด้านร่างกาย** ผู้ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีทุกข้อ ได้แก่ ข้อองค์กรมีการกำหนดเวลาการทำงานที่เหมาะสมในแต่ละวัน ข้อชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัวมีความลงตัวสมดุล ช่วยสร้างความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดี และข้อภาระการทำงานในองค์กรที่ได้รับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพและจิตใจ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 4.07 และ 4.00 ตามลำดับ

**ด้านความปลอดภัย** ผู้ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีทุกข้อ ได้แก่ ข้อองค์กรมีการตรวจสุขภาพของบุคลากรอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ข้อองค์กรมีการเตรียมความพร้อมและมีมาตรการในการจัดสภาพการทำงานเพื่อป้องกันอุบัติเหตุหรือวินาศภัยต่างๆ และข้อองค์กรมีระบบการรักษาความปลอดภัยที่เชื่อถือได้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 4.00 และ 3.85 ตามลำดับ

**ด้านสังคม** ผู้ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี

มาก ได้แก่ ข้อองค์กรให้ความสำคัญจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 และผู้ที่ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี ได้แก่ ข้อองค์กรให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นๆ ในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ และ ข้อมีส่วนร่วมกับกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรเสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 และ 4.04 ตามลำดับ

**ด้านเกียรติยศ** ผู้ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีทุกข้อ ได้แก่ ข้อองค์กรเปิดโอกาสให้ท่านได้พัฒนาความรู้ ความสามารถในงาน เช่น อบรม ดูงาน ข้อมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งเท่าเทียมกับบุคคลอื่น และ ข้อได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่การงานเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 4.14 และ 4.06 ตามลำดับ

**ตอนที่** 3 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะของงานของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)

ลักษณะของงานพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) โดยรวม ผู้ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี ทุกข้อ ได้แก่ ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านความหลากหลายของงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และ ด้านความท้าทายของงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 4.01 3.91 3.90 และ 3.88 ตามลำดับ โดยแต่ละด้านมีรายละเอียดดังนี้

**ด้านความหลากหลายของงาน** ผู้ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีทุกข้อ ได้แก่ ข้อได้รับการสนับสนุนให้ทำงานในรูปแบบใหม่ๆ ที่แตกต่างจากเดิม เพื่อความง่ายต่อการทำงานมากขึ้น ข้องานที่ทำเป็นงานที่ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติหน้าที่ตลอดเวลา ข้องานในความรับผิดชอบยังเป็นที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถ และข้องานจำเป็นใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถหลายด้านประกอบกัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 4.05 3.97 และ 3.92 ตามลำดับ

**ด้านความท้าทายของงาน** ผู้ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีทุกข้อ ได้แก่ ข้องานที่ปฏิบัติอยู่ ทำให้รู้สึกมีความกระตือรือร้น อยากที่จะปฏิบัติงานอยู่เสมอ ข้อได้รับมอบหมายงานที่ยาก แต่ก็สามารถทำสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ข้อมีโอกาสเสนอสิ่งใหม่ ๆ

ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ และ ข้อขณะปฏิบัติงานต้องพบกับการแก้ไขปัญหาอยู่เสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 3.91 3.83 และ 3.82 ตามลำดับ

**ด้านความก้าวหน้าในงาน** ผู้ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีทุกข้อ ได้แก่ ข้อที่การทำงานในองค์กรนี้ทำให้มีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิต ตามจุดมุ่งหมายของท่าน ข้อการพิจารณาความดีความชอบในองค์กรมีความชัดเจน โปร่งใสและยุติธรรม และ ข้อเห็นว่าการทำงานในองค์กรนี้ไปเรื่อย ๆ จะทำให้ตำแหน่งงานหน้าที่การงานของท่านสูงขึ้น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 3.91 และ 3.75 ตามลำดับ

**ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน** ผู้ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีทุกข้อ ได้แก่ ข้อมีส่วนร่วมในการทำให้การบริหารงานขององค์กรหรือหน่วยงาน และทำให้องค์กรหรือหน่วยงานมีความเจริญก้าวหน้า ข้อมีการแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นระหว่างผู้ปฏิบัติงานและผู้บังคับบัญชา และข้อมีความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ และภารกิจสำคัญของหน่วยงานอย่างชัดเจน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 3.91 และ 3.85 ตามลำดับ

**ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น** ผู้ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมาก ได้แก่ ข้อมีส่วนร่วมในการทำให้การบริหารงานขององค์กรหรือหน่วยงาน และทำให้องค์กรหรือหน่วยงานมีความเจริญก้าวหน้า โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 และผู้ที่ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี ได้แก่ ข้อมีการแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นระหว่างผู้ปฏิบัติงานและผู้บังคับบัญชา และ ข้อมีความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ และภารกิจสำคัญของหน่วยงานอย่างชัดเจน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 และ 4.10 ตามลำดับ

**ตอนที่ 4** ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)

ความผูกพันต่อองค์การพนักงานในเครือบริษัทเฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) โดยรวม ผู้ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีทุกข้อ ได้แก่ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาเพื่อประโยชน์ขององค์การ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้า

ที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 3.99 และ 3.95 ตามลำดับ โดยแต่ละด้านมีรายละเอียดดังนี้

**ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ** ผู้ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีทุกข้อ ได้แก่ ข้อที่มีความภาคภูมิใจในการที่จะบอกกับคนอื่นว่าท่านเป็นพนักงานในบริษัทนี้ ข้อคิดว่าการทำงานที่บริษัทนี้ให้ผลตอบแทนและผลประโยชน์ที่เหมาะสม ข้อยินดีและเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานและบริษัท และคิดว่าปัญหาของบริษัท เป็นเรื่องที่พนักงานทุกคนต้องร่วมมือกันแก้ไข โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 4.01 3.94 และ 3.91 ตามลำดับ

**ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ** ผู้ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีทุกข้อ ได้แก่ ข้อเต็มใจทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อให้บริษัทประสบความสำเร็จ และเต็มใจที่จะทำงานหนัก หากการทำงานของท่านทำให้บริษัทประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 และ 4.11 ตามลำดับ

**ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ** ผู้ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีทุกข้อ ได้แก่ ข้อพอใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับบริษัท ซึ่งได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม ท่านเห็นว่าการรักษาผลประโยชน์ของบริษัทเป็นเรื่องสำคัญ ข้อถ้ามีโอกาสเปลี่ยนงานที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่าข้อยังเลือกทำงานกับบริษัทนี้ต่อไป และข้อที่มีความยินดีที่จะปกป้องชื่อเสียงของบริษัท โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 3.93 และ 3.89 ตามลำดับ

**ตอนที่** 5 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)

ความพึงพอใจในสวัสดิการพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) โดยรวม ผู้ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมาก ได้แก่ ด้านสวัสดิการด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 และผู้ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี ได้แก่ ด้านสวัสดิการด้านงาน ด้านสวัสดิการที่เป็นเงิน และด้าน

สวัสดิการที่ไม่เป็นเงิน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 3.91 และ 3.74 ตามลำดับ โดยละด้านมีรายละเอียดดังนี้

**ด้านสวัสดิการที่เป็นเงิน** ผู้ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีทุกข้อ ได้แก่ ข้อโบนัสที่ท่านได้สอดคล้องกับผลการดำเนินงานของบริษัท ข้อระบบประเมินผลเมื่อพิจารณาขึ้นเงินเดือนมีความยุติธรรมต่อท่าน ข้องานที่ท่านรับผิดชอบเหมาะสมกับรายได้ที่ท่านได้รับ และข้อรายได้ของท่านเพียงพอสำหรับการใช้จ่ายปกติ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 3.94 3.91 และ 3.84 ตามลำดับ

**ด้านสวัสดิการที่ไม่เป็นเงิน** ผู้ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีทุกข้อ ได้แก่ ข้อความเหมาะสมของสวัสดิการเงินช่วยเหลือประเภทต่างๆ ที่บริษัทจัดให้ ข้อบริษัทมีการจ่ายค่าจ้างในวันลา ถูกต้องตามกฎหมาย และสวัสดิการที่บริษัทจัดให้ครอบคลุมถึงครอบครัวของท่าน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 3.75 และ 3.64 ตามลำดับ

**ด้านสวัสดิการด้านงาน** ผู้ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีทุกข้อ ได้แก่ ข้อมีความภาคภูมิใจ ในงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ ข้องานที่ปฏิบัติ เป็นงานที่ชอบและสนใจ ข้อสามารถบริหารหรือจัดการงานของท่านได้อย่างเต็มที่ และข้อมีความเป็นตัวของตัวเองในการปฏิบัติหน้าที่ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 3.75 และ 3.64 ตามลำดับ

**ด้านสวัสดิการด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน** ผู้ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมาก ได้แก่ ข้อบริษัทได้จัดห้องพัก โต๊ะ เก้าอี้ เครื่องไม้เครื่องมือ สำหรับการทำงานอย่างเหมาะสม สะดวกสบาย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 และ ผู้ที่ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี ได้แก่ ข้อปฏิบัติอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เคารพสิทธิบุคคลซึ่งกันและกัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน จำนวน 5 ข้อดังนี้

**สมมติฐานที่ 1** พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)ที่มี เพศ อายุ อายุงาน ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา สถานภาพ และ ประสบการณ์แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

**สมมติฐานที่** 1.1 พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ที่มีเพศแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ที่มีเพศแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้ โดยพนักงานเพศชายมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าพนักงานเพศหญิง 0.06

**สมมติฐานที่** 1.2 พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้ โดยพนักงานที่มีอายุ 20 - 29 ปี มีความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 40 – 49 ปี และพนักงานที่มีอายุ 30 – 39 ปี มีความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 40 – 49 ปี

**สมมติฐานที่** 1.3 พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้ โดยพนักงานตำแหน่งงานชายมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าพนักงานตำแหน่งงานหญิง 0.06

**สมมติฐานที่** 1.4 พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้ โดยพนักงานที่มีอายุงาน 0 - 5 ปี มีความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 16 - 20 ปี

**สมมติฐานที่** 1.5 พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

**สมมติฐานที่** 1.6 พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ที่มีสถานภาพ แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้ โดยพนักงานที่มีสถานภาพสมรสมีความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน

**สมมติฐานที่** 1.7 พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)v ที่มีประสบการณ์แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การและความพึงพอใจในสวัสดิการแตกต่างกัน

พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ที่มีประสบการณ์แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

**สมมติฐานที่** 2 พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ที่มี เพศ อายุ อายุงาน ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา สถานภาพ และ ประสบการณ์แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

**สมมติฐานที่** 2.1 พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ที่มีเพศแตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการแตกต่างกัน

พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ที่มีเพศแตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

**สมมติฐานที่** 2.2 พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)ที่ มีอายุแตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการแตกต่างกัน

พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้ โดยพนักงานที่มีอายุ 20 - 29 ปี มีความพึงพอใจในสวัสดิการมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 30 ปีขึ้นไป

**สมมติฐานที่** 2.3 พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการแตกต่างกัน

พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

**สมมติฐานที่** 2.4 พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการแตกต่างกัน

พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้ โดยพนักงานที่มีอายุงาน 0 - 5 ปี มีความพึงพอใจในสวัสดิการน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 16 - 20 ปี

**สมมติฐานที่** 2.5 พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการแตกต่างกัน

พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้ โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในสวัสดิการมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า

**สมมติฐานที่** 2.6 พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ที่มีสถานภาพ แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการแตกต่างกัน

พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

**สมมติฐานที่** 2.7 พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ที่มีประสบการณ์แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการแตกต่างกัน

พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ที่มีประสบการณ์แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การและความพึงพอใจในสวัสดิการไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

**สมมติฐานที่** 3 คุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านร่างกาย ด้านความปลอดภัย และด้านสังคมไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านเกียรติยศมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) โดยมีค่าสัมประสิทธ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.206 โดยมีความสัมพันธ์ระดับต่ำมาก และมีทิศทางตรงกันข้าม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานที่** 4 ลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)

ลักษณะของงาน ด้านความหลากหลายของงาน ด้านความท้าทายของงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

**สมมติฐานที่** 5 คุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านร่างกาย ด้านความปลอดภัย ด้านสังคม และด้านเกียรติยศ ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

**สมมติฐานที่** 6 ลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)

ลักษณะของงาน ด้านความหลากหลายของงาน ด้านความท้าทายของงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นไม่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

ลักษณะของงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) โดยมี

ค่าสัมประสิทธ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.208 โดยมีความสัมพันธ์ระดับต่ำมาก และมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**อภิปรายผลการวิจัย**

จากผลการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน ลักษณะของงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การและความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) มีประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายผล ดังนี้

**1. ลักษณะประชากรศาสตร์**

1.1 เพศ

1.1.1 พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ที่มีเพศแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน พบว่า

พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ที่มีเพศแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานเพศชายมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าพนักงานเพศหญิง ทั้งนี้เนื่องจากเพศหญิงมีความผูกกันกับเพื่อนร่วมงานมากกว่า อีกทั้งข้อจำกัดทางวิชาชีพที่เพศหญิงค่อนข้างหางานได้ยากกว่าเพศชาย จึงมีความรักและ ผูกพันต่องานที่ตนเองทำมากกว่าและผู้หญิงมีแนวโน้มเปลี่ยนแปลงงานน้อยกว่าผู้ชาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มรกต ศรีตูมแก้ว (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์การ กรณีศึกษาลูกจ้างชั่วคราวสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยในส่วนกลาง ผลการศึกษาพบว่า เพศมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์การ

1.1.2 พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ที่มีเพศแตกต่างกัน จะมีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการแตกต่างกัน พบว่า

พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ที่มีเพศแตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) มีสวัสดิการให้พนักงานทั้งเพศหญิงและเพศชายอย่างเท่าเทียมกัน ไม่มีการแบ่งแยกว่าเป็นชายหรือหญิง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สลักจิต ภู่ประกร (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ผลการศึกษาพบว่า เพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับไม่แตกต่างกัน

1.2 อายุ

1.2.1 พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน พบว่า

พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีอายุ 20 - 29 ปี มีความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 40 – 49 ปี และพนักงานที่มีอายุ 30 – 39 ปี มีความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 40 – 49 ปี ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานที่มีอายุเพิ่มขึ้น เข้าใจและสามารถปรับตัวกับนโยบาย เป้าหมาย และวัฒนธรรมองค์การได้ดีกว่า จึงมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์การเพิ่มมากขึ้น และความคาดหวังเรื่องต่าง ๆ จะลดลง อีกทั้งยิ่งมีอายุเพิ่มมากขึ้น โอกาสเลือกงานจะลดน้อยลง จึงทำให้พนักงานที่มีอายุมากส่วนใหญ่ยังต้องการคงสถานภาพพนักงานบริษัทไว้ต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มัณฑนา ตุลยนิษกะ (2553) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร กรณีศึกษา คณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผลการศึกษาพบว่า อายุมีความสัมพันธ์กันความผูกพันต่อองค์การโดยรวม อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

1.2.2 พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการแตกต่างกัน พบว่า

พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีอายุ 20 - 29 ปี มีความพึงพอใจในสวัสดิการมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 30 ปีขึ้นไป ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีอายุเพิ่มมากขึ้นต้องรับผิดชอบครอบครัว มีการสร้างฐานะที่มั่นคงให้กับตัวเองมากขึ้น ต้องการรายได้และความเจริญก้าวหน้าในอาชีพเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริกาญจน์ เหล่าพาณิชยางกูร (2561, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจและความต้องการในการจัดสวัสดิการของบุคลากรโรงพยาบาลธนบุรี ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

1.3 ตำแหน่งงาน

1.3.1 พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ที่มีตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน พบว่า

พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เนื่องจากบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) เปิดโอกาสให้พนักงานทุกตำแหน่งงานร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการบริหารงาน ให้ความสำคัญกับพนักงานทุกตำแหน่งงานอย่างเท่าเทียม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมจิตร จันทร์เพ็ญ (2557) เรื่องความผูกพันต่อองค์การการของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ผลการศึกษาพบว่า ตำแหน่งในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

1.3.2 พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ที่มีตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการแตกต่างกัน พบว่า

พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เนื่องจากบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) มีสวัสดิการให้กับพนักงานอย่างเหมาะสมกับตำแหน่ง ให้ความสำคัญกับพนักงานทุกตำแหน่งงานอย่างเท่าเทียม อีกจึงทำให้พนักงานในแต่ละตำแหน่งงานมีความพึงพอใจในสวัสดิการไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สหลักษณ์ บุญกาญจน์ (2559) เรื่อง ความต้องการและความพึงพอใจต่อสวัสดิการของพนักงานบริษัทสวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริ่ง (ระยอง) จำกัด ผลการศึกษา ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความต้องการสวัสดิการไม่แตกต่างกัน

1.4 อายุงาน

1.4.1 พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ที่มีอายุงาน แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน พบว่า

พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีอายุงาน 0 - 5 ปี มีความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 16 - 20 ปี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอายุงานที่มาก สามารถปรับตัวกับที่ทำงานได้ และไม่อยากเปลี่ยนงาน อีกทั้งมีความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐิติมา หลักทอง (2557, บทคัดย่อ) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า

ระยะเวลาการปฏิบัติงานของพนักงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

1.4.2 พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ที่มีอายุงาน แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการแตกต่างกัน พบว่า

พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีอายุงาน 0 - 5 ปี มีความพึงพอใจในสวัสดิการน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 16 - 20 ปี ทั้งนี้มีการนำปัจจัยด้านอายุงานมาเป็นเงื่อนไขในการพิจารณาสวัสดิการให้กับพนักงาน เช่นการให้รางวัลอายุงานนานตามลำดับขั้น ในการยกย่องชื่นชมพนักงานที่ได้อุทิศตนทำงานให้กับองค์การอย่างเสียสละยาวนาน มีขวัญและกำลังใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภาวรรณ เฟื่องปรางค์ (2561) ความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการกรณีศึกษา หน่วยงานด้านปฏิบัติการและพิจารณารับประกันชีวิต บริษัทเมืองไทยประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า อายุระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการแตกต่างกัน

1.5 ระดับการศึกษา

1.5.1 พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน พบว่า

พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกระดับการศึกษามีเข้าใจในระบบการทำงานระบบของบริษัท และบริษัทได้จัดองค์ประกอบในการทำงานเช่น ค่าตอบแทน งานที่ได้รับมอบหมาย เหมาะสมกับระดับการศึกษาแต่ละกลุ่ม พนักงานในแต่ละระดับการศึกษาต่างก็พึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย จึงทำให้พนักงานมีผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐิติมา หลักทอง (2557, บทคัดย่อ) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี พบว่า ระดับการศึกษาของพนักงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน

1.5.2 พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการแตกต่างกัน พบว่า

พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)ที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในสวัสดิการมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี หรือ เทียบเท่าอาจได้รับสวัสดิการไม่ตรงกับความคาดหวังของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พินิจ เพชรสน (2553) ศึกษาความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดราชบุรี ผลการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดราชบุรีโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.05

1.6 สถานภาพ

1.6.1 พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ที่มีสถานภาพ แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน พบว่า

พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีสถานภาพสมรสมีความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีสถานภาพสมรสมีโอกาสที่จะเปลี่ยนที่ทำงานเพื่ออยู่ใกล้ครอบครัว ได้มีเวลาให้ครอบครัว หรือเปลี่ยนงานเพื่อต้องการรายได้ที่สูงขึ้นเนื่องจากมีครอบครัวที่ต้องดูงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มรกต ศรีตูมแก้ว (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์การ กรณีศึกษาลูกจ้างชั่วคราวสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยในส่วนกลางการศึกษาพบว่า สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน

1.6.2 พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ที่มีสถานภาพ แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการแตกต่างกัน พบว่า

พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานภาพพนักงานต่าง ๆ ได้รับดูแลจากบริษัทอย่างเท่าเทียม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สลักจิต ภู่ประกร (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ผลการศึกษาพบว่า สถานภาพแตกต่างกันมีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับไม่แตกต่างกัน

1.7 ประสบการณ์

1.7.1 พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ที่มีประสบการณ์แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ที่มีประสบการณ์แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เนื่องจากเมื่อพนักงานมีทัศนคติเพื่อนร่วมงานและองค์การที่ดี ความคาดหวังได้รับการตอบสนองจากบริษัท มีความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ และองค์การเป็นที่พึ่งพาได้ จึงทำให้ทุกคนต่างต้องการที่จะคงอยู่กับองค์การ ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของ ฐิติมา หลักทอง (2557, บทคัดย่อ) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน

1.7.2 พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ที่มีประสบการณ์แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการแตกต่างกัน

พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ที่มีประสบการณ์แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เนื่องจากเมื่อพนักงานมีทัศนคติเพื่อนร่วมงานและองค์การที่ดี ความคาดหวังได้รับการตอบสนองจากบริษัท มีความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ และองค์การเป็นที่พึ่งพาได้ จึงทำให้ทุกคนต่างต้องการที่จะคงอยู่กับองค์การ และทุกคนต่างมีความพึงพอใจในสวัสดิการเนื่องความคาดหวังของพนักงานได้รับการตอบสนอง ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของ ฐิติมา หลักทอง (2557, บทคัดย่อ) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน

**2. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ**

2.1 ด้านร่างกาย ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เนื่องจากวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดพักผ่อนประจำปี หรือพักร้อน เป็นสิทธิหยุดงานที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานบังคับให้นายจ้างจะต้องจัดให้ลูกจ้างได้หยุด อีกทั้งกฎหมายคุ้มครองแรงงานมีการกำหนดเวลาการทำงานที่เหมาะสมในแต่ละวันให้แก่แรงงาน ซึ่งเวลาการทำงาน และวันหยุดเป็นข้อกำหนดพื้นฐานที่ทุกบริษัทใช้ปฏิบัติในการบริหารทรัพยากรบุคคล จึงทำให้ไม่มีผลต่อความ

ผูกพันองค์การ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐานิฎา เจริญเลิศวิวัฒน์ (2558, บทคัดย่อ) ศึกษาความพึงพอใจในค่าตอบแทนสวัสดิการและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์การ : กรมควบคุมโรคกระทรวงสาธารณสุขมีความสัมพันธ์ความจงรักภักดีต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.2 ด้านความปลอดภัย ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เนื่องจาก บริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) เป็นบริษัทเกี่ยวกับอสังหาริมทรัพย์ จึงให้ความสำคัญกับความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน ซึ่งปัจจัยที่เป็นพนักงานทุกคนรับรู้ จึงทำให้ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐานิฎา เจริญเลิศวิวัฒน์ (2558, บทคัดย่อ) ศึกษาความพึงพอใจในค่าตอบแทนสวัสดิการและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์การ : กรมควบคุมโรคกระทรวงสาธารณสุขมีความสัมพันธ์ความจงรักภักดีต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.3 ด้านสังคม ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เนื่องจากบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) มีการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ของพนักงานในองค์กรเป็นประจำทุกปีอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐานิฎา เจริญเลิศวิวัฒน์ (2558, บทคัดย่อ) ศึกษาความพึงพอใจในค่าตอบแทนสวัสดิการและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์การ : กรมควบคุมโรคกระทรวงสาธารณสุขมีความสัมพันธ์ความจงรักภักดีต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.4 ด้านเกียรติยศ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) โดยมีความสัมพันธ์ระดับต่ำมาก และมีทิศทางตรงกันข้าม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เนื่องจากเมื่อพนักงานมีความรู้ความสามารถในงาน มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การจึงได้รับความคาดหวังจากบริษัท และได้รับมอบหมายงานที่มีเป้าหมายสูงเกินไปจนเกิดความกดดันทำให้พนักงานมีความเครียดจึงมีโอกาสที่ต้องการเปลี่ยนที่ทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐานิฎา เจริญเลิศวิวัฒน์ (2558, บทคัดย่อ) ศึกษาความพึงพอใจในค่าตอบแทนสวัสดิการและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์การ : กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณะสุข พบว่า คุณภาพชีวิตมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์การ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**3. ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์การ**

3.1 ด้านความหลากหลายของงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เนื่องจาก พนักงานได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับความสามารถศักยภาพของพนักงาน และการปฏิบัติงานที่ใช้ความรู้หลายด้านและรูปแบบวิธีท้าทายอยู่เสมอ จึงทำให้ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐิติมา หลักทอง (2557, บทคัดย่อ) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี พบว่า ลักษณะของงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

3.2 ด้านความท้าทายของงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เนื่องจาก พนักงานได้รับมอบหมายงานที่มีความเหมาะสม ที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล ในการแก้ปัญหาใหม่ๆ และอุปสรรคต่างๆของงานที่เกิด จึงทำให้ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐิติมา หลักทอง (2557, บทคัดย่อ) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี พบว่า ลักษณะของงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

3.3 ด้านความก้าวหน้าในงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เนื่องจาก มีการจัดอบรมสัมมนานักงานเป็นประจำทุกปีอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดการเรียนรู้ การพัฒนาและได้รับโอกาส การสนับสนุนในการเติบโตในงาน จึงทำให้ลักษณะงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐิติมา หลักทอง (2557, บทคัดย่อ) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี พบว่า ลักษณะของงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

3.4 ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เนื่องจาก การทำงานของแต่ละทีมมีการเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนรวมในการตัดสินใจในงานนั้นๆ การยอมรับแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างเพื่อนร่วมงานและ

ผู้บังคับบัญชา จึงทำให้ลักษณะงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐิติมา หลักทอง (2557, บทคัดย่อ) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี พบว่า ลักษณะของงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

3.5 ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เนื่องจากมีการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ของพนักงานในองค์กรเป็นประจำทุกปีอย่างต่อเนื่อง เช่น งานปีใหม่ งานกีฬาสี จึงทำให้ลักษณะงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐิติมา หลักทอง (2557, บทคัดย่อ) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี พบว่า ลักษณะของงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

**4. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความพึงพอใจในสวัสดิการ**

4.1 ด้านร่างกาย ตนเองไม่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เนื่องจากบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ให้ความสำคัญกับการดูแลพนักงานเสมอ เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี การตั้งชมรมเพื่อสุขภาพ เพื่อประโยชน์ที่เกิดร่างกายและจิตใจ จึงทำให้ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐานิฎา เจริญเลิศวิวัฒน์ (2558, บทคัดย่อ) ศึกษาความพึงพอใจในค่าตอบแทนสวัสดิการและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์การ : กรมควบคุมโรคกระทรวงสาธารณสุขมีความสัมพันธ์ความจงรักภักดีต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.2 ด้านความปลอดภัย ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เนื่องจากบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ให้ความสำคัญกับการดูแลพนักงาน ตามกฎหมายกำหนด ความปลอดภัยต่อตัวบุคคลและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน จึงทำให้ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐานิฎา เจริญเลิศวิวัฒน์ (2558, บทคัดย่อ) ศึกษาความพึงพอใจในค่าตอบแทนสวัสดิการและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มี

ผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์การ : กรมควบคุมโรคกระทรวงสาธารณสุขมีความสัมพันธ์ความจงรักภักดีต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.3 ด้านสังคม ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เนื่องจากบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ให้ความสำคัญกับการดูแลพนักงาน การจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ของพนักงานในองค์กรเป็นประจำทุกปีอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐานิฎา เจริญเลิศวิวัฒน์ (2558, บทคัดย่อ) ศึกษาความพึงพอใจในค่าตอบแทนสวัสดิการและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์การ : กรมควบคุมโรคกระทรวงสาธารณสุขมีความสัมพันธ์ความจงรักภักดีต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.4 ด้านเกียรติยศ ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เนื่องจาก พนักงานมีความรู้ ความสามารถในงาน ที่จะก้าวหน้าในตำแหน่งงาน จึงทำให้ไม่มีผลอันใดต่อความพึงพอใจในสวัสดิการ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐานิฎา เจริญเลิศวิวัฒน์ (2558, บทคัดย่อ) ศึกษาความพึงพอใจในค่าตอบแทนสวัสดิการและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์การ : กรมควบคุมโรคกระทรวงสาธารณสุขมีความสัมพันธ์ความจงรักภักดีต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**5. ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับความพึงพอใจในสวัสดิการ**

5.1 ด้านความหลากหลายของงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เนื่องจากลักษณะงานที่พนักงานได้รับมอบหมาย บริษัทได้พิจารณาจากปัจจัยพื้นฐานของพนักงานทั้งในด้านความรู้สามารถของพนักงาน อีกทั้งบริษัทได้กำหนดกฎเกณฑ์ในการให้สวัสดิการแก่พนักงานไว้อย่างชัดเจนอยู่และแจ้งให้พนักงานรับทราบเมื่อพนักงานเริ่มทำงานในบริษัท จึงทำให้ลักษณะงานไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในสวัสดิการ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ มรกต ศรีตุมแก้ว (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์การ กรณีศึกษาลูกจ้างชั่วคราวสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยในส่วนกลาง ผลการศึกษาพบว่า ความก้าวหน้าทางตำแหน่งงาน คำตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2 ด้านความท้าทายของงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เนื่องจากลักษณะงานที่พนักงานได้รับมอบหมาย บริษัทได้พิจารณาจากปัจจัยพื้นฐานของพนักงานทั้งในด้านความรู้สามารถของพนักงาน อีกทั้งบริษัทได้กำหนดกฎเกณฑ์ในการให้สวัสดิการแก่พนักงานไว้อย่างชัดเจนอยู่และแจ้งให้พนักงานรับทราบเมื่อพนักงานเริ่มทำงานในบริษัท จึงทำให้ลักษณะงานไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในสวัสดิการ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ มรกต ศรีตุมแก้ว (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์การ กรณีศึกษาลูกจ้างชั่วคราวสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยในส่วนกลาง ผลการศึกษาพบว่า ความก้าวหน้าทางตำแหน่งงาน คำตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.3 ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นไม่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เนื่องจากลักษณะงานที่พนักงานได้รับมอบหมาย บริษัทได้พิจารณาจากปัจจัยพื้นฐานของพนักงานทั้งในด้านความรู้สามารถของพนักงาน อีกทั้งบริษัทได้กำหนดกฎเกณฑ์ในการให้สวัสดิการแก่พนักงานไว้อย่างชัดเจนอยู่และแจ้งให้พนักงานรับทราบเมื่อพนักงานเริ่มทำงานในบริษัท จึงทำให้ลักษณะงานไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในสวัสดิการ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ มรกต ศรีตุมแก้ว (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์การ กรณีศึกษาลูกจ้างชั่วคราวสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยในส่วนกลาง ผลการศึกษาพบว่า ความก้าวหน้าทางตำแหน่งงาน คำตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.4 ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เนื่องจากหากพนักงานมีมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และสามารถทำให้งานประสบผลสำเร็จ จะมีโอกาสในการเพิ่มเงินเดือนและและตำแหน่งงานเพิ่มขึ้น จึงทำให้การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในสวัสดิการ โดยมีความสัมพันธ์ระดับต่ำมาก และมีทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มรกต ศรีตุมแก้ว (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์การ กรณีศึกษาลูกจ้างชั่วคราวสำนักงานปลัดกระทรวง

มหาดไทยในส่วนกลาง ผลการศึกษาพบว่า ความก้าวหน้าทางตำแหน่งงาน คำตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.3 ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นไม่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เนื่องจากลักษณะงานที่พนักงานได้รับมอบหมาย บริษัทได้พิจารณาจากปัจจัยพื้นฐานของพนักงานทั้งในด้านความรู้สามารถของพนักงาน อีกทั้งบริษัทได้กำหนดกฎเกณฑ์ในการให้สวัสดิการแก่พนักงานไว้อย่างชัดเจนอยู่และแจ้งให้พนักงานรับทราบเมื่อพนักงานเริ่มทำงานในบริษัท จึงทำให้ลักษณะงานไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในสวัสดิการ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ มรกต ศรีตูมแก้ว (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์การ กรณีศึกษาลูกจ้างชั่วคราวสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยในส่วนกลาง ผลการศึกษาพบว่า ความก้าวหน้าทางตำแหน่งงาน คำตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย**

ผลจากการวิจัย คุณภาพชีวิตการทำงาน ลักษณะของงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การและความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. จากการศึกษาพบว่า พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ที่มีเพศ อายุ อายุงานแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ดังนั้น บริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ควรจัดองค์ประกอบในการทำงานและมอบหมายลักษณะการทำงานให้กับพนักงานทั้งเพศหญิงและเพศชาย พนักงานในแต่ละช่วงอายุและอายุงานอย่างเท่าเทียมและเหมาะสมเพื่อให้พนักงานทุกกลุ่มมีความผูกพันต่อองค์การไปในทิศทางเดียวกัน และควรจัดกระบวนการติดต่อสื่อสารในกระบวนการของการจัดองค์การเป็นไปอย่างทั่วถึง เพื่อเสริมสร้างและรักษาสัมพันธภาพอันดีระหว่างผู้บังคับบัญชา และพนักงาน รวมทั้งควรมีกำหนดอำนาจหน้าที่ของแต่ละฝ่ายเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อความสะดวกในการสื่อสาร และควรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และโครงสร้างในการบริหารงานขององค์การ

2. จากการศึกษาพบว่า พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)ที่มีอายุและระดับการศึกษาแตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการต่างกัน ดังนั้น บริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ควรกำหนดการจัดสวัสดิการเป็นนโยบายในการบริหาร มีกฎระเบียบอย่างชัดเจนอย่างชัดเจน เพื่อให้พนักงานทุกกลุ่มมีความเข้าใจเกี่ยวกับ

สวัสดิการของบริษัทที่พนักงานได้รับมากขึ้น นอกจากนี้ในการวิจัยครั้งนี้พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในสวัสดิการอยู่ในระดับดี ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าสวัสดิการของบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน อย่างไรก็ตามควรมีการการพัฒนาปรับปรุงวิธีการพิจารณาสวัสดิการให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน และฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ควรสำรวจความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับสวัสดิการทุกปีเพื่อนำข้อมูลมาเป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงให้สอดคล้องกับความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปของบุคลากรภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก เพื่อให้สามารถตอบความสนองความต้องการของพนักงานได้อย่างเหมาะสมและเป็นปัจจุบัน

3. จากการศึกษาพบว่า คุณภาพการทำงานด้านเกียรติยศจะมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ในทิศทางตรงกันข้าม นั่นหมายความว่า หากพนักงานมีความก้าวหน้าในงานจะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การลดลง ดังนั้นบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ควรจะมีการสื่อความที่ชัดเจนลงไปในทุกระดับของพนักงานเรื่องนโยบาย จุดมุ่งหมายขององค์การและมีการปลูกฝังวัฒนธรรมค่านิยม อันดีงามที่เป็นที่ยอมรับของสังคมเพื่อให้พนักงานได้รับรู้และเกิดความภาคภูมิใจในองค์การ ผู้บริหารหรือหัวน้าควรตั้งเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจนในระดับที่มีความเป็นไปได้ ไม่สูงเกินไปจนกดดันพนักงานเกินไป เพื่อที่พนักงานจะได้ไม่เหนื่อยล้าจากการทำงานมากเกินไปแม้จะมีตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ซึ่งเป้าหมายนี้จะเป็นจุดร่วมการสร้างความสำเร็จร่วมกันระหว่างพนักงานและองค์การ เพื่อให้พนักงานเกิดความผูกพันกับองค์การแม้ว่าจะมีความรู้ความสามารถและตำแน่งงานที่สูงขึ้น

4. จากการศึกษาพบว่า ลักษณะงานด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงานมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ในทิศทางเดียวกัน นั่นหมายความว่า หากพนักงานมีส่วนร่วมในการบริหารงานจะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในสวัสดิการเพิ่มขึ้น ดังนั้นบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการบริหารงานด้านต่าง ๆ ของหน่วยงาน มีการแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชา และต้องมีการสื่อความที่ชัดเจนลงไปในทุกระดับของพนักงานเรื่องเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ และภารกิจสำคัญของหน่วยงาน

**ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป**

ผลจากการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน ลักษณะของงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การและความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในงานวิจัยต่อไป ดังนี้

1. ควรศึกษาการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานแต่ละแผนกในบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)

2. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นที่คาดว่าจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การและความพึงพอใจในสวัสดิการ ของพนักงานในบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) เช่น ปัจจัยด้านทัศนคติ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ เป็นต้น

3. ควรที่ศึกษาความต้องการในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้ไปปรับปรุงพัฒนาให้ตรงตามความต้องการของพนักงานเพื่อให้คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น

4. การศึกษาครั้งต่อไปควรใช้การศึกษาเชิงคุณภาพควบคู่กันไปเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก เนื่องจากผู้วิจัยจะได้คำตอบที่หลากหลายหรืออาจค้นพบสิ่งใหม่นอกเหนือจากสมมติฐานที่ตั้งไว้ เช่นใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกในการเก็บข้อมูลถามถึงสิ่งที่ต้องการให้องค์การปรับปรุงว่ามีเรื่องใดบ้าง และต้องการให้ปรับปรุงไปในแนวทางใด ต้องเจาะลึกถึงข้อคิดเห็น ปัญหาต่าง ๆ แนวทางที่เป็นความต้องการอันแท้จริง สำหรับการปรับปรุงและพัฒนาถึงคุณภาพการทำงาน ลักษณะงานและสวัสดิการ ให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานต่อไป

# บรรณานุกรม


Adams J. S. (1966). *Inequity in social exchange*. New York: AcademicPress.

Beach D.S. (1970). *Personal : The management of people at work* (2nd ed). New York: Macmillan

Cascio W.F. (1989). *Managing Human Resources*. New York: McGraw Hill

DeFleur M. L. & Ball-Rokeach S. J. (1996). *Theories of mass communication*. London: Longman.

Flippo Edwin B. (1984). *Personal Management*. New York McGraw-Hill.

Hackman J. R. & Oldham G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*.

Hartung Joachim. (2001). Testing for Homogeneity in Combining of two-armed with normally distributes responses. *Sankhya The Indian Journal of statistic,* 12(63).

Harwell M. Edward. (1969). *Personal Management and Training*. New York: Chain Store Publishing Corporation.

Heneman and Fay and Wang. (1985). *Compensation systems in the global context. In D. Ones & C. Viswesvaran (Eds.) Handbook of Industrial Work and Organization Psychology*. London: Sages.

Hideo Innohara. (1990). *Basic Priciple of Personnel management in Japan Companies*. In human resource development in Japanese companies Tokyo: APO.

Pigors P. & Myers C.A. (1956). *Personnel Administration : A Point of View and Method*. New York: McGraw-Hill Book Company

Porter L.W. & Lawler III E. (1968). *Managerial Attitudes and Performance*. Illinois: Irwin – Dorsey.

Riggio Ronald E. (1996). *Introduction to Industrial/Organizational Psychology*. Glenvies: Scott, Foresman/Little, Brown Higher Education.

Schiffman Leon G. & Leslie Lazar Kanuk. (2007). *Consumer Behavior* (9th ed). Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice - Hall.

Sherman Chruden. (1968). *Fringe Benefits Personnel Management*. Ohio: South-West.

SHRM Research. (2007). Leveraging Employee Engagement for Competitive Advantage.

Walton R.E. (1975). *Criteria for Quality of Working Life*. New York: Free Pres.

Yamane. (1967). *Taro Statistic : An Introductory Analysis*. New York: Harper &row.

กมลภรณ์ เศรษฐสุข. (2542). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับกำลังของบุคลากรในหน่วยงานคืนภาษีมูลค่าเพิ่มให้นักท่องเที่ยว. (ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2545). การใช้ *SPSS for Windows* ในการวิเคราะห์ข้อมูล (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: ซี เค แอนด์ เอส โฟโต้สตูดิโอ.

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2546). การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสาหรับการบริหารและวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2549). หลักสถิติ (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กิ่งพร ใบทอง. (2545). การบริหารค่าตอบแทน. กรุงเทพฯ: บริษัทธรรมสาร

กุลธน ธนาพงศธร. (2526). การบริหารงานบุคคล. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ขนิษฐา เพิ่มชัย. (2550). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทย เคเค อุตสาหกรรม จำกัด. (ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

จรัญ พานิช. (2550). ความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) : ศึกษากรณีฝ่ายพัฒนาและบริการทรัพยากรบุคคล (ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.

จำลอง ศรีประสาธน์. (2540). ฐานที่มั่นคง กรุงเทพฯ สำนักงานประกันสังคม.

จุฑากาญจน์ เลาหะเดช. (2549). ความผูกพันต่อองค์การของบุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงพยาบาลกบินทร์บุรี. (ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

เจษฎา สุขนิยม. (2556). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานกลุ่มงานภูมิภาค สำนักงาน กสทช. (ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

ฉลองศรี พิมลสมพงศ์. (2548). การวางแผนและการพัฒนาตลาดการท่องเที่ยว. กรุงเทพฯ: คณะมนุษยศาสตร์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ชนิการ์ ละเอียด. (2543). ความคาดหวังต่อลักษณะและรูปแบบการจัดสวัสดิการของบุคคลากรกรณีออกนอกระบบเป็นองค์การมหาชน : ศึกษากรณีสำนักประกันสังคม. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ปทุมธานี.

ชลินทร์ อมรธรรม และคณะ. (2552). การจัดสวัสดิการเพื่อสุขภาพของพนักงานและครอบครัว (พิมพ์ครั้งที่ 13). นนทบุรี: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธิราช.

ชัยวัฒน์ ปัญจพงษ์ และณรงค์ เทียนส่ง. (2525). ประชากรศาสตร์และประชากรศึกษา. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนพานิช.

ชาญชัย อาจิณสมาจาร. (2535). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: เค แอนด์ พี บุคส์.

ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2544). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย (ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: เทพเนรมิตการพิมพ์.

ฐานิฎา เจริญเลิศวิวัฒน์. (2558). ศึกษาความพึงพอใจในค่าตอบแทนสวัสดิการและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์การ : กรมควบคุมโรคกระทรวงสาธารณะสุข. (ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.

ฐิติมา หลักทอง. (2557). ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี. (ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทร์. (2542). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์. (2546). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์. (2552). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

ติน ปรัชญพฤทธิ์. (2538). ทฤษฎีองค์การ (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

ทองพันชั่ง พงษ์วารินทร์. (2554). 10 ยอดคุณสมบัติหัวหน้างาน ที่ลูกน้องรักและทำงานให้อย่างเต็มใจยิ่ง. นนทบุรี: ธิง บียอนด์ บุ๊คส์.

ทิพย์รัตน์ อุ่นการุณวงษ์. (2546). ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการขององค์การบริการส่วนตำบลบางหลวง. (ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.

เทพวัลย์, น. (2523). ประชากรศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพาณิช.

ธนัญญา บุรณศิริ. (2549). การศึกษาแนวโน้มการจัดสวัสดิการในอนาคตขององค์กร กรณีศึกษา : บริษัทเบอร์ลี่ย์ ยุคเกอร์ จำกัด (มหาชน). (ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.

นงลักษณ์ สุทธิวัฒนพันธ์. (2545). การพัฒนาบุคลิกภาพผู้นำและผู้บริหาร. กรุงเทพฯ: สุขภาพใจ.

นันทนา ผ่องเภสัช. (2544). ความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษากรณีข้าราชการวิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์. (ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

นิดาขวัญ ร่มเมือง. (2554). ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร กรณีศึกษา โรงเรียนธิดาแม่พระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี. (ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์, นครศรีธรรมราช.

บรรยงค์ โตจินดา. (2543). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์

บุญมั่น ธนาศุภวัฒน์. (2553). จิตวิทยาธุรกิจ. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

เบญจมาภรณ์ นวลิมป์. (2546). ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร : กรณีศึกษา ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สาขาสมุทรสงคราม และสาขาสมุทรสาคร. (ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ปรมะ สตะเวทิน. (2546). การสื่อสารมวลชน : กระบวนการและทฤษฎี กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัดภาพพิมพ์.

ประชุม รอดประเสริฐ. (2529). การบริหารโครงการ. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2534). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.

ปิยนุช รัตนกุล. (2553). ระบบการบริหารค่าตอบแทนตามผลปฏิบัติงาน.งานวิเคราะห์. มหาวิทยาลัยมหิดล.

พวงทอง ตั้งธิติกุล. (2542). ความพึงพอใจของผู้รับบริการบัตรประกันสุขภาพ โดยความสมัครใจต่อการบริการของสถานีอนามัย ในจังหวัดอุทัยธานี. (ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพฯ.

พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ และคณะ. (2552). ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การ ความหมาย ทฤษฎี วิธีวิจัย การวัดและงานวิจัย กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พินิจ เพชรสน. (2553). ความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดราชบุรี. (ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, กรุงเทพฯ.

เพ็ญศรี วายวานนท์. (2530). การจัดการทรัพยากรคน. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

มรกต ศรีตูมแก้ว. (2555). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์การ : กรณีศึกษาลูกจ้างชั่วคราว สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยในส่วนกลาง. (ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสยาม, กรุงเทพฯ.

มัณฑนา ตุลยนิษกะ. (2553). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร กรณีศึกษาคณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, เพชรบุรี.

เมธี ปิลันธนานนท์. (2529). การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

ยุบล เบ็ญจรงค์กิจ. (2542). การวิเคราะห์ผู้รับสาร. กรุงเทพฯ: ที. พี. พริ้นท์.

โยธิน ศันสนยุทธ. (2530). มนุษยสัมพันธ์ จิตวิทยาการทำงานในองค์การ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2554 (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: ราชบัณฑิตยสถาน.

วรเทพ เวียงแก. (2558). คุณภาพชีวิตของบุคลากร ในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยวิทยาเขตอีสาน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คลังนานาธรรมของแก่น.

วรนาท สามารถ. (2557). บุพปัจจัยและความแตกต่างของความเชื่อถือไว้วางใจในทีมและความผูกพันต่อองค์การระหว่างพนักงานในทีมดั้งเดิมและทีมเสมือนจริง : กรณีศึกษาอุตสาหกรรมสายการบิน. (ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.

วิจิตร ระวิวงค์. (2524). สวัสดิการแรงงานในประเทศไทย. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วิภาวรรณ เฟื่องปรางค์. (2561). ความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการ กรณีศึกษาหน่วยงานด้านปฏิบัติการและพิจารณารับประกันชีวิต บริษัทเมืองไทยประกันชีวิต จำกัด (มหาชน). (ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, กรุงเทพฯ.

วิไลพร สุตันไชยนนท์. (2547). ปฏิสัมพันธ์ของสถานการณ์ปัญหาที่นำเสนอบนเว็บ และการสนับสนุนการเรียน ในการเรียนการสอนโดยใช้ปัญหาเป็นหลัก ที่มีต่อการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักศึกษาทันตแพทย์. (ปริญญานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2546). การบริหารการตลาดยุคใหม่. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2552). การบริหารตลาดยุคใหม่. กรุงเทพฯ: พัฒนาศึกษา.

ศิริอร ขันธหัตถ์. (2541). องค์การและการจัดการ (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: อักษราพิพัฒน์.

สมคิด บางโม. (2550). องค์การและการจัดการ (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์.

สมจิตร จันทร์เพ็ญ. (2557). ความผูกต่อองค์การของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์ชุมชน (องค์การมหาชน). (ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.

สมชาย หิรัญกิตติ. (2542). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: ไดมอนด์ อิน บิซิเนส เวิลด์.

สมพงศ์ เกษมสิน. (2519). การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

สลักจิต ภู่ประกร. (2555). ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่. (ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

สหลักษณ์ บุญกาญจน์. (2559). ความต้องการและความพึงพอใจต่อสวัสดิการของพนักงานบริษัทสวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริ่ง (ระยอง) จำกัด. (ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

สัญญา บุณยะโหตระ. (2538). ความพึงพอใจเกี่ยวกับสวัสดิการของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร. (ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.

สำนักคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2528). เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: บริษัท วิชั่น พริ้นท์ แอนด์ มีเดีย จ ากัด.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2551). โครงการวางระบบมาตรฐานดำเนินการพัฒนาข้าราชการก่อนปฏิบัติราชการ : รายงานฉบับสมบูรณ์ เล่มที่ 1. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

สิริกาญจน์ เหล่าพาณิชยางกูร. (2561). ความพึงพอใจและความต้องการในการจัดสวัสดิการของบุคลากรโรงพยาบาลธนบุรี (ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.

สุนทร พิกุลหอม. (2555). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี. (ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

สุรางค์รัตน์ วศินารม์. (2540). สวัสดิการในองค์กร : แนวคิดและวิธีการบริหาร. กรุงเทพฯ: เม็ดทรายพริ้นติ้ง.

สุรางค์รัตน์ วศินารมณ์ และภาวนาพัฒนศรี. (2538). บทบาทของรัฐในการจัดสวัสดิการราชการ : ศึกษาการบริหารงานสวัสดิการของรัฐวิสาหกิจและเอกชนเพื่อปรับปรุงบทบาทของรัฐ. กรุงเทพฯ: คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

สุวสา ชัยสุรัตน์. (2552). หลักการตลาด. กรุงเทพฯ: ภูมิบัณฑิตการพิมพ์.

เสถียร เหลืองอร่าม. (2519). หลักการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: แพร่พิทยา.

เสนาะ ติเยาว์. (2535). การบริหารงานบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อนุทิน ปลี้มมาลี. (2542). ข้อเท็จจริงในการจัดสวัสดิการแรงงานช่วงเศรฐกิจชะลอตัวและแนวโน้มในอนาคต. (ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ปทุมธานี.

อัจฉรา ปุราคม. (2540). คุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเลคทรอนิคส์เขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ. (ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.

อำนาจ ธีระวนิช. (2553). การจัดการยุคใหม่ (พิมพ์ครั้งที่ 3). นนทบุรี: มาเธอร์ บอส แพคเก็จจิ้ง.

อุทัย หิรัญโต. (2523). หลักการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

โอเคเนชั่น. (2554). ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร (EMPLOYEE ENGAGEMENT). สืบค้นเมื่อ 4 ตุลาคม 2562, จาก http://oknation.nationtv.tv/blog/Smartlearning/2011/04/06/entry-1

# ภาคผนวก

# ภาคผนวก ก
# แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

**แบบสอบถาม**

งานวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน ลักษณะของงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การและความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)

**คำชี้แจง**

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นแบบสอบถามเพื่อการวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ลักษณะของงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การและความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ประกอบไปด้วย 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม
ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะของงาน
ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ
ส่วนที่ 5 ความพึงพอใจในสวัสดิการ

ผู้วิจัยขอความกรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบถ้วนทุกข้อ และตอบให้ตรงกับสภาพความเป็นจริงที่สุด ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามฉบับนี้ จะนำเสนอในภาพรวม ไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อ การประกอบอาชีพของท่าน และนำข้อมูลไปใช้เพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้น

ขอขอบคุณสำหรับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามชุดนี้

ผู้วิจัย

**ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม**

1. เพศ
   ( ) ชาย
   ( ) หญิง
2. อายุ
   ( ) 20 - 29 ปี
   ( ) 30 – 39 ปี
   ( ) 40 – 49 ปี
   ( ) 50 ปีขึ้นไป
3. ตำแหน่งงาน
   ( ) ระดับปฏิบัติการ
   ( ) ระดับผู้จัดการขึ้นไป
4. อายุงาน
   ( ) 0 – 5 ปี
   ( ) 6 – 10 ปี
   ( ) 11 – 15 ปี
   ( ) 16 – 20
   ( ) 20 ปีขึ้นไป
5. ระดับการศึกษา
   ( ) ต่ำกว่าปริญญาตรี
   ( ) ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
   ( ) สูงกว่าปริญญาตรี
6. สถานภาพสมรส
   ( ) โสด
   ( ) สมรส/อยู่ด้วยกัน
   ( ) หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

**ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม**

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ โดยเลือกคำตอบเพียง 1 คำตอบ โปรดระบุความคิดเห็นของประสบการณ์ทำงานพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)

| ประสบการณ์ทำงานพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | เห็นด้วยอย่างยิ่ง | เห็นด้วย | ไม่แน่ใจ | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง |
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| **ทัศนคติเพื่อนร่วมงานและองค์การ** | | | | | |
| 7. บริษัทให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าของพนักงานเป็นอย่างมาก | | | | | |
| 8. ท่านได้รับความร่วมมือและช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานทุกครั้ง | | | | | |
| 9. เพื่อนร่วมงานในบริษัทของท่านมีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน | | | | | |
| 10. หัวหน้างานให้ความสำคัญและสนใจในคำแนะนำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา | | | | | |
| **ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนอง** | | | | | |
| 11. ปัจจุบันท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานตรงกับความรู้ ความสามารถและความต้องการของท่าน | | | | | |
| 12. ท่านทำงานกับบริษัทนี้ทำให้ท่านมีความก้าวหน้าในอาชีพตามที่ได้ คาดหวังไว้ | | | | | |
| 13. ทุกครั้งที่ท่านปฏิบัติงานจะได้ความสนใจจากหน่วยงานและผู้บังคับบัญชา | | | | | |
| **ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ** | | | | | |
| 14.ความสำเร็จของบริษัท ท่านมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์และทำให้บริษัทประสบความสำเร็จ | | | | | |
| 15.ท่านจะได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญและน่าสนใจตลอดเวลา | | | | | |

| ประสบการณ์ทำงานพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) (ต่อ) | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | เห็นด้วยอย่างยิ่ง | เห็นด้วย | ไม่แน่ใจ | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง |
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| **ความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพาได้** | | | | | |
| 16. ท่านคิดว่าผลตอบแทนที่ได้รับจากบริษัทคุ้มค่ากับความอุตสาหะที่ได้อุทิศให้กับงาน | | | | | |
| 17. ตั้งแต่ท่านทำงานกับบริษัท ท่านได้รับประโยชน์จากสวัสดิการอย่างเพียงพอ | | | | | |
| 18.ท่านคิดว่าบริษัทสามารถจ้างท่านได้จนเกษียณอายุ | | | | | |

**ส่วนที่** 2 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)
คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ โดยเลือกคำตอบเพียง 1 คำตอบ โปรดระบุความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตการทำงานพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)

| **คุณภาพชีวิตการทำงานพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)** | **ระดับความคิดเห็น** | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | **เห็นด้วยอย่างยิ่ง** 5 | **เห็นด้วย** 4 | **ไม่แน่ใจ** 3 | **ไม่เห็นด้วย** 2 | **ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง** 1 |
| **ด้านร่างกาย** | | | | | |
| 19. องค์กรของท่านมีการกำหนดเวลาการทำงานที่เหมาะสมในแต่ละวัน | | | | | |
| 20. ชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัวมีความลงตัวสมดุล ช่วยสร้างความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดี | | | | | |
| 21. ภาระการทำงานในองค์กรที่ได้รับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพและจิตใจ | | | | | |
| **ด้านความปลอดภัย** | | | | | |
| 22. องค์กรของท่านมีการตรวจสุขภาพของบุคลากรอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง | | | | | |
| 23. องค์กรมีระบบการรักษาความปลอดภัยที่เชื่อถือได้ | | | | | |
| 24. องค์กรของท่านมีการเตรียมความพร้อมและมีมาตรการในการจัดสภาพการทำงานเพื่อป้องกันอุบัติเหตุหรือวินาศภัยต่างๆ | | | | | |
| **ด้านสังคม** | | | | | |
| 25. ท่านมีส่วนร่วมกับกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรเสมอ | | | | | |
| 26. องค์กรของท่านให้ความสำคัญจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร | | | | | |
| 27. องค์กรของท่านให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นๆ ในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ | | | | | |

| คุณภาพชีวิตการทำงานพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | เห็นด้วยอย่างยิ่ง | เห็นด้วย | ไม่แน่ใจ | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง |
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| **ด้านเกียรติยศ** | | | | | |
| 28. องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้พัฒนาความรู้ความสามารถในงาน เช่น อบรม ดูงาน | | | | | |
| 29. ท่านได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่การงาน เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ | | | | | |
| 30. ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งเท่าเทียมกับบุคคลอื่น | | | | | |

**ส่วนที่** 3 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะของงานพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)
คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ โดยเลือกคำตอบเพียง 1 คำตอบ โปรดระบุความคิดเห็นของลักษณะของงานพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)

| **ลักษณะของงานพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)** | **ระดับความคิดเห็น** | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | **เห็นด้วยอย่างยิ่ง** 5 | **เห็นด้วย** 4 | **ไม่แน่ใจ** 3 | **ไม่เห็นด้วย** 2 | **ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง** 1 |
| **ความหลากหลายของงาน** | | | | | |
| 31. งานของท่านจำเป็นใช้ทักษะ ความรู้ความสามารถหลายด้านประกอบกัน | | | | | |
| 32. ท่านได้รับการสนับสนุนให้ทำงานในรูปแบบใหม่ๆ ที่แตกต่างจากเดิม เพื่อความง่ายต่อการทำงานมากขึ้น | | | | | |
| 33. งานของท่านที่ทำเป็นงานที่ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติหน้าที่ตลอดเวลา | | | | | |
| 34.งานในความรับผิดชอบของท่านยังเป็นที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถของท่าน | | | | | |
| **ความท้าทายของงาน** | | | | | |
| 35. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ ทำให้ท่านรู้สึกมีความกระตือรือร้น อยากที่จะปฏิบัติงานอยู่เสมอ | | | | | |
| 36. ท่านได้รับมอบหมายงานที่ยาก แต่ท่านก็สามารถทำสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี | | | | | |
| 37. ท่านมีโอกาสเสนอสิ่งใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ | | | | | |
| 38. ขณะปฏิบัติงานท่านต้องพบกับการแก้ไขปัญหาอยู่เสมอ | | | | | |

| ลักษณะของงานพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) (ต่อ) | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | เห็นด้วยอย่างยิ่ง 5 | เห็นด้วย 4 | ไม่แน่ใจ 3 | ไม่เห็นด้วย 2 | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 1 |
| **ความก้าวหน้าในงาน** | | | | | |
| 39. การทำงานในองค์กรนี้ทำให้ท่านมีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิต ตามจุดมุ่งหมายของท่าน | | | | | |
| 40. ท่านเห็นว่าการทำงานในองค์กรนี้ไปเรื่อย ๆ จะทำให้ตำแหน่งงานหน้าที่การงานของท่านสูงขึ้น | | | | | |
| 41. การพิจารณาความดีความชอบในองค์กรมีความชัดเจน โปร่งใสและยุติธรรม | | | | | |
| **การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน** | | | | | |
| 42. ท่านมีส่วนร่วมในการทำให้การบริหารงานขององค์กรหรือหน่วยงานของท่าน และทำให้องค์กรหรือหน่วยงานของท่านมีความเจริญก้าวหน้า | | | | | |
| 43. หน่วยงานของท่านมีการแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นระหว่างผู้ปฏิบัติงานและผู้บังคับบัญชา | | | | | |
| 44. ท่านมีความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ และภารกิจสำคัญของหน่วยงานอย่างชัดเจน | | | | | |
| **งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น** | | | | | |
| 45. การทำงานภายในหน่วยงานของท่านเป็นการทำงานเป็นทีม | | | | | |
| 46. งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันเปิดโอกาสให้ท่านได้ทำความสนิทสนมกับบุคคลอื่น ๆ ทั้งที่เป็นเพื่อนร่วมงานหรือผู้มาติดต่องาน | | | | | |
| 47. ความสัมพันธ์ระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานมีมิตรไมตรีเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน | | | | | |

**ส่วนที่** 4 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)

**คำชี้แจง** กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ โดยเลือกคำตอบเพียง 1 คำตอบ โปรดระบุความความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)

| **ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)** | **ระดับความไว้วางใจ** | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | **เห็นด้วยอย่างยิ่ง** 5 | **เห็นด้วย** 4 | **ไม่แน่ใจ** 3 | **ไม่เห็นด้วย** 2 | **ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง** 1 |
| **ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ** | | | | | |
| 48. ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่าท่านเป็นพนักงานในบริษัทนี้ | | | | | |
| 49. ท่านยินดีและเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานและบริษัท | | | | | |
| 50. ท่านคิดว่าปัญหาของบริษัท เป็นเรื่องที่พนักงานทุกคนต้องร่วมมือกันแก้ไข | | | | | |
| 51. ท่านคิดว่าการทำงานที่บริษัทนี้ให้ผลตอบแทนและผลประโยชน์ที่เหมาะสม | | | | | |
| **ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ** | | | | | |
| 52. ท่านเต็มใจทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อให้บริษัทประสบความสำเร็จ | | | | | |
| 53. ท่านเต็มใจที่จะทำงานหนัก หากการทำงานของท่านทำให้บริษัทประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย | | | | | |

| ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) (ต่อ) | ระดับความไว้วางใจ | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | เห็นด้วยอย่างยิ่ง | เห็นด้วย | ไม่แน่ใจ | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง |
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| **ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ** | | | | | |
| 54. ท่านพอใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับบริษัท ซึ่งได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม | | | | | |
| 55. ท่านเห็นว่าการรักษาผลประโยชน์ของบริษัทเป็นเรื่องสำคัญ | | | | | |
| 56. ท่านมีความยินดีที่จะปกป้องชื่อเสียงของบริษัท | | | | | |
| 57. ถ้าท่านมีโอกาสเปลี่ยนงานที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่าท่านยังเลือกทำงานกับบริษัทนี้ต่อไป | | | | | |

**ส่วนที่** 5 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)

**คำชี้แจง** กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ โดยเลือกคำตอบเพียง 1 คำตอบ โปรดระบุความคิดเห็นของความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)

| **ความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย)** | **ระดับความคิดเห็น** | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | **เห็นด้วยอย่างยิ่ง** 5 | **เห็นด้วย** 4 | **ไม่แน่ใจ** 3 | **ไม่เห็นด้วย** 2 | **ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง** 1 |
| **สวัสดิการที่เป็นเงิน** | | | | | |
| 58. รายได้ของท่านเพียงพอสำหรับการใช้จ่ายปกติ | | | | | |
| 59. โบนัสที่ท่านได้สอดคล้องกับผลการดำเนินงานของบริษัท | | | | | |
| 60. ระบบประเมินผลเมื่อพิจารณาขึ้นเงินเดือนมีความยุติธรรมต่อท่าน | | | | | |
| 61. งานที่ท่านรับผิดชอบเหมาะสมกับรายได้ที่ท่านได้รับ | | | | | |
| **สวัสดิการที่ไม่เป็นเงิน** | | | | | |
| 62. ความเหมาะสมของสวัสดิการเงินช่วยเหลือประเภทต่างๆ ที่บริษัทจัดให้ | | | | | |
| 63. สวัสดิการที่บริษัทจัดให้ครอบคลุมถึงครอบครัวของท่าน | | | | | |
| 64. บริษัทมีการจ่ายค่าจ้างในวันลา ถูกต้องตามกฎหมาย | | | | | |
| **สวัสดิการด้านงาน** | | | | | |
| 65. งานที่ท่านปฏิบัติ เป็นงานที่ท่านชอบและสนใจ | | | | | |
| 66. ท่านมีความภาคภูมิใจ ในงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ | | | | | |
| 67. ท่านมีความเป็นตัวของตัวเองในการปฏิบัติหน้าที่ | | | | | |
| 68. ท่านสามารถบริหารหรือจัดการงานของท่านได้อย่างเต็มที่ | | | | | |

| ความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) (ต่อ) | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | เห็นด้วยอย่างยิ่ง | เห็นด้วย | ไม่แน่ใจ | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง |
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| **สวัสดิการด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน** | | | | | |
| 69. บริษัทได้จัดห้องพัก โต๊ะ เก้าอี้ เครื่องไม้ เครื่องมือสำหรับการทำงานอย่างเหมาะสม สะดวกสบาย | | | | | |
| 70. ท่านปฏิบัติอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เคารพสิทธิบุคคลซึ่งกันและกัน | | | | | |

****ขอขอบพระคุณที่ท่านให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามมา ณ ที่นี้ด้วย****

# ภาคผนวก ข
# รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

# รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

| รายชื่อ | ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน |
|---|---|
| 1.ผศ.ดร.กุลเชษฐ์ มงคล | อาจารย์ประจำคณะ บริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 2.อาจารย์ ดร.เพชรรัตน์ จินต์นุพงศ์ | อาจารย์ประจำคณะ บริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |

# ประวัติผู้เขียน

| | |
|---|---|
| **ชื่อ-สกุล** | นางสาวธัญชนก เชิงศักดิ์ศรี |
| **วัน เดือน ปี เกิด** | 13 กรกฎาคม 2530 |
| **สถานที่เกิด** | กรุงเทพมหานคร |
| **วุฒิการศึกษา** | พ.ศ. 2563 บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต<br>จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ<br>พ.ศ. 2553 บริหารธุรกิจบัณฑิต<br>จากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ |
| **ที่อยู่ปัจจุบัน** | 234/66 ถนนเทพารักษ์<br>ตำบล เทพารักษ์ อำเภอ เมือง<br>สมุทรปราการ 10270 |