

ความพึงพอใจในประเภทสวัสดิการ มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลีใหญ่ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ¹

LEVEL OF ENGAGEMENT OF BANG PHLI YAI
SUCDISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION PERSONNEL

อาทิตยา ชูทอง²

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลีใหญ่ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร 3) เพื่อศึกษาประเภทสวัสดิการของบุคลากรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กร เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากรทั้งหมด 200 คน ซึ่งเป็นบุคลากรทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพลีใหญ่ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance Anova) ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ $P < 0.05$ เพื่อหาความสัมพันธ์ระดับประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อความผูกพันบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลีใหญ่ และประเภทสวัสดิการที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลีใหญ่ ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 63.50 มีอายุตั้งแต่ 26 – 33 ปี ร้อยละ 25.50 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 62.00 ตำแหน่งพนักงานจ้างประเภทตามภารกิจ ร้อยละ 47.00 ระยะเวลาในการทำงาน 1-5 ปี ร้อยละ 47.50 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน อยู่ที่ 10,000 – 15,000 บาท ร้อยละ 42.50

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจประเภทสวัสดิการที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลีใหญ่จัดให้กับบุคลากร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.706 เรียงตามลำดับคือ ด้านความมั่นคงปลอดภัย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ด้านการศึกษา ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ด้านสุขภาพอนามัยและสภาพแวดล้อมที่ทำงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ด้านเศรษฐกิจการเงิน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 และด้านนันทนาการ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 ตามลำดับ

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่เกิดจากแรงจูงใจภายในของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดพิษณุโลก

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโท หลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยประชากรศาสตร์ในภาพรวมทั้ง 6 ด้านที่ผู้วิจัยได้ศึกษามีผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลีใหญ่ หากพิจารณาผลการวิเคราะห์แต่ละตัวจะพบว่า ตัวแปรด้านอายุ ประเภทตำแหน่ง การศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

สำหรับตัวแปรด้าน เพศ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลีใหญ่ ไม่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร เนื่องจากมีค่า Sig. เกินกว่า ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐาน ความพึงพอใจในประเภทสวัสดิการ มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลีใหญ่ ได้แก่ ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านการศึกษา และด้านเศรษฐกิจการเงิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สำหรับตัวแปรด้านสุขภาพอนามัยและสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน และตัวแปรด้านนันทนาการ ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากร เนื่องจากมีค่า Sig. เกินกว่า ระดับ 0.05

Abstract

This independent research is a quantitative research. The objectives were 1) to study the level of engagement of Bang Phli Yai Subdistrict Administrative Organization personnel. 2) to study the types of welfare of Bang Phli Yai Subdistrict Administrative Organization personnel influencing the organization's commitment The study tool was a questionnaire as a tool for collecting data. By collecting data from a total population of 200 people, who are all personnel of the Bang Phli Yai Subdistrict Administrative Organization, Bang Phli Yai District, Samut Prakan Province. The statistics used in the data analysis were percentage, mean, standard deviation. Hypothesis testing was performed using Multiple Regression Analysis technique. The statistical significance was set at $P < 0.05$ to determine the relationship between the demographic level and the welfare type influencing employee engagement in Bang Phli Yai Subdistrict Administrative Organization Personnel. The results of independent research found that: 1) The personnel of Bang Phli Yai Subdistrict Administrative Organization had a high level of engagement in the organization. 2) Demographic factors influence on organizational commitment of Bang Phli Yai Subdistrict Administrative Organization personnel. statistically significant at the 0.05 level 3) Types of Welfare Factors of Bang Phli Yai Subdistrict Administrative Organization Influence on

organizational commitment of Bang Phli Yai Subdistrict Administrative Organization personnel statistically significant at the 0.05 level

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

องค์การที่จะประสบความสำเร็จนั้น ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับคุณภาพของบุคลากร บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถจะส่งผลให้องค์การประสบความสำเร็จได้ องค์การที่มีคุณภาพจะเริ่มต้นจากการมีปัจจัยต่าง ๆ ที่มีคุณภาพ เช่น กระบวนการผลิตที่มีคุณภาพ การบริหารจัดการที่มีคุณภาพ และสิ่งสำคัญที่สุดคือ การมีบุคลากรที่มีคุณภาพ การรักษามูลค่าที่มีคุณภาพให้คงอยู่ในองค์การนั้นจะต้องสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้กับบุคลากร

ทรัพยากรมนุษย์ เป็นเครื่องมือสำคัญที่จะมาพัฒนา และปรับเปลี่ยน และใช้ทรัพยากรอื่น ๆ ในองค์กรให้เกิดประโยชน์ ดังนั้น ระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงเป็นกลไกที่สำคัญในการสรรหาบุคลากรที่มีความสามารถมาร่วมทำงานในองค์กร ขณะเดียวกันก็ต้องดึงดูด และรักษามูลค่า ที่มีอยู่ให้สามารถทำงานในองค์กรในระยะยาว ซึ่งจะต้องสร้างแรงจูงใจ และความพึงพอใจให้กับบุคลากร การจัดสวัสดิการที่ดี ครอบคลุมไปถึงการดูแลครอบครัวของบุคลากร การมีระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร การสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน การรับรองถึงความก้าวหน้าในอาชีพ การจัดดูแลสุขภาพอนามัยของบุคลากรให้แข็งแรงสมบูรณ์ สวัสดิการเหล่านี้เป็นเครื่องมือสำคัญในการรักษาและจูงใจให้บุคลากรในองค์กรสามารถปฏิบัติงานในองค์กรด้วยความเต็มใจ โดยองค์การมีความมุ่งหวังที่จะสร้างสวัสดิการที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่บุคลากรอย่างสูงสุด เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์การ เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างเต็มประสิทธิภาพ เกิดการพัฒนาและการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลีใหญ่ เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับตำบลซึ่งมีหน้าที่หลักในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตการปกครอง มีพื้นที่เป็นชุมชน ธุรกิจและเขตอุตสาหกรรม การบริการสาธารณะต้องมีความซับซ้อนเพราะประชากรและพื้นที่ บทบัญญัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖ กำหนดให้รัฐต้องพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความซื่อสัตย์สุจริต และมีทัศนคติเป็นผู้ให้บริการประชาชนให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว ไม่เลือกปฏิบัติ และปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลีใหญ่จึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของการให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสม การให้สวัสดิการต่าง ๆ เช่น การรักษาพยาบาล เครื่องออกกำลังกาย ห้องรับประทานอาหาร การสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน การสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม เพิ่มพูนทักษะ ความรู้ เทคนิค และ วิธีการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐาน

ในช่วงเวลาที่ผ่านมามองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลีใหญ่ได้ประสบปัญหาเกี่ยวกับอัตราการโอน/ย้าย การลาออกของบุคลากรก่อนเกษียณอายุเพิ่มมากขึ้น ซึ่งเหตุผลที่บุคลากรขอโอน/ย้าย หรือลาออกมีทั้ง การลาออกไปประกอบธุรกิจส่วนตัว การย้ายไปทำงานกับองค์กรหรือหน่วยงานอื่น เป็นต้น รวมถึงปัญหาด้านพฤติกรรม การขาดงาน การมาทำงานสาย และการไม่ใส่ใจในการทำงาน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจด้านสวัสดิการภาครัฐบาล ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลีใหญ่ เพื่อศึกษาว่าสวัสดิการที่ได้รับเพียงพอและตรงกับความต้องการของบุคลากรมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการการวิจัย ในครั้งนี้จะเป็นข้อมูลเพื่อนำมากำหนดแนวทางในการจัดสวัสดิการให้เหมาะสม และปรับปรุงสอดคล้องกับความพึงพอใจของบุคลากรต่อไป

คำถามในการวิจัย

1. ความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลีใหญ่เป็นอย่างไร
2. ลักษณะประชากรศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพลีใหญ่ที่มีผลต่อความผูกพันขององค์การในระดับใด
3. ประเภทสวัสดิการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพลีใหญ่ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์การในระดับใด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลีใหญ่
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลีใหญ่ที่มีผลต่อความผูกพันขององค์การ
3. เพื่อศึกษาประเภทสวัสดิการของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลีใหญ่ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์การ

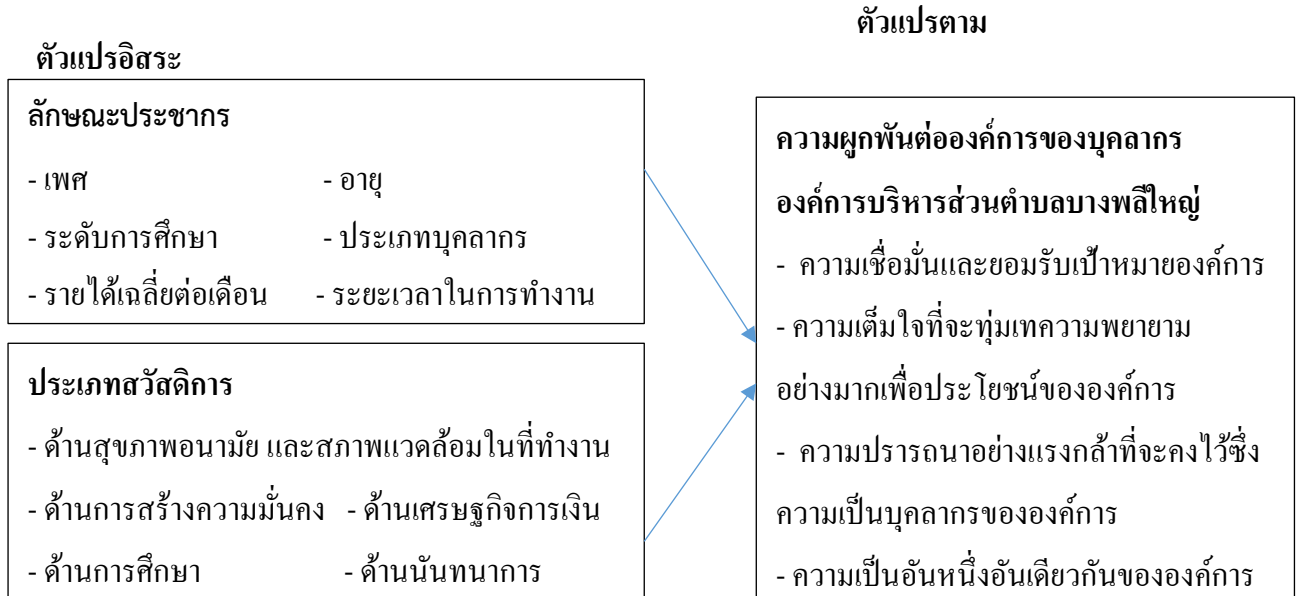
ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจประเภทสวัสดิการ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลีใหญ่ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ เป็นการศึกษาถึงความสัมพันธ์ ระหว่าง ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับจากการเป็นบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลีใหญ่ จนนำไปสู่ ความผูกพันที่มีต่อองค์การ ผู้วิจัยได้ศึกษา แนวความคิด ทฤษฎี และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อศึกษาเป็นแนวทาง โดยมีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

1. แนวความคิด และ ทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์
2. แนวความคิด และ ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ
3. แนวความคิด และ ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ
4. แนวความคิด และ ทฤษฎีเกี่ยวกับสวัสดิการ

5. ระเบียบกฎหมาย สิทธิและสวัสดิการของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
7. การวิเคราะห์ตัวแปรในการวิจัย
8. กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในประเภทสวัสดิการ มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบลบางพลีใหญ่ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ มีวิธีการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรขององค์กรบริหารส่วนตำบลบางพลีใหญ่ ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์กรบริหารส่วนตำบล พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวนทั้งสิ้น 283 คน (ข้อมูลจาก งานกรรเจ้าหน้าที่ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป วันที่ 10 พฤษภาคม 2565)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบลบางพลีใหญ่ คัดสรรส่วน โดยใช้สูตรการคำนวณของ Taro Yamane (1970) กำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ด้วยค่าความคลาดเคลื่อน 0.05 เมื่อแทนค่าในสูตรของ Taro Yamane แล้วได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 166 คน และเพิ่มจำนวนตัวอย่างเท่ากับ 24 คน รวมขนาดตัวอย่างเท่ากับ 200 ชุด โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย การศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยมีตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ประกอบไปด้วย 2 ปัจจัย

- 1) ปัจจัยส่วนบุคคล แบ่งออกเป็น 6 ข้อ

- 1.1) เพศ
- 1.2) อายุ
- 1.3) วุฒิการศึกษา
- 1.4) ประเภทตำแหน่ง
- 1.5) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
- 1.6) ระยะเวลาในการทำงาน

2) ปัจจัยประเภทสวัสดิการ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน

- 2.1) ด้านสุขภาพอนามัยและสิ่งแวดล้อมที่ทำงาน
- 2.2) ด้านความมั่นคงปลอดภัย
- 2.3) ด้านการศึกษา
- 2.4) ด้านนันทนาการ
- 2.5) ด้านเศรษฐกิจการเงิน

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่

1) ความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลีใหญ่ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน

- 1.1) ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร
- 1.2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร
- 1.3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นบุคลากรขององค์กร
- 1.4) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันขององค์กร

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวความคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัย และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง นำมาสู่การสร้างกรอบแนวคิด และสร้างแบบสอบถามให้เหมาะสมกับการศึกษาในครั้งนี้ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ทั้งนี้แบบทดสอบแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นคำถามปลายปิด ให้ผู้ตอบเลือกเพียงคำตอบเดียว จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 ประเภทสวัสดิการ เป็นแบบสอบถามปลายปิดเกี่ยวกับประเภทสวัสดิการ ที่บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลีใหญ่มีความพึงพอใจ โดยแบ่งออกเป็น 5 ประเภท จำนวน 39 ข้อ

ส่วนที่ 3 ความผูกพัน เป็นแบบสอบถามปลายปิดที่วัดระดับผลความผูกพันต่อองค์กร ที่บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลีมีต่อองค์กร โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน จำนวน 16 ข้อ

ส่วนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมหรืออื่น ๆ ที่สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

โดยแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 แต่ละข้อคำถาม ได้ออกแบบสอบถามแบบมาตรา ส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามรูปแบบของ Likert's Scale

4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

4.1 ความถูกต้องเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) เป็นการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา แนวคิด สำนวนภาษา และการใช้ข้อความที่ถูกต้องเหมาะสม ผู้วิจัยได้ทำการปรึกษาและสอบถามความคิดเห็นจากอาจารย์ที่ปรึกษาเกี่ยวกับคำถามแต่ละข้อ หลังจากนั้นจึงทำการแก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้เหมาะสม ก่อนนำไปทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือกับกลุ่มทดสอบ

4.2 ความน่าเชื่อถือได้ (Reliability) หลังจากปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วนั้น ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือ (Pilot test) กับกลุ่มทดสอบ จำนวน 30 คน โดยใช้เทคนิคการวัดความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Internal Consistency Method) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha ซึ่งจะยอมรับการทดสอบเมื่อมีค่า Alpha เท่ากับ 0.745

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพในการเก็บข้อมูลโดยทำการแจกแบบสอบถาม ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการเก็บข้อมูลมี จำนวน 200 คน ซึ่งจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

5.1 ผู้วิจัยได้ทำหนังสือขออนุญาตผู้บริหารท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล บางพลีใหญ่ โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย และได้ขออนุญาตข้อมูลเพื่อการศึกษา

5.2 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ทำการส่งแบบประเมินชุดจริงที่ได้ตรวจสอบคุณภาพแล้วให้แก่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับนำมาวิเคราะห์ต่อไป

5.3 ตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด และนำคะแนนที่ได้ทำการวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ

6. การวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลได้ครบและมีการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกชุดเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistics Package for Social Sciences) เพื่อหาค่าสถิติและวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

1) วิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย

1.1) การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระยะเวลาในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency)

1.2) วิเคราะห์ความพึงพอใจของประเภทสวัสดิการของกลุ่มตัวอย่าง ทั้ง 5 ด้าน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

1.3) วิเคราะห์ระดับความผูกพันในองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง ทั้ง 4 ด้าน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

1.4) วิเคราะห์ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยวิเคราะห์เนื้อหา แล้วนำมาแจกแจงความถี่

การวัดระดับตัวแปรพิจารณาจากค่าเฉลี่ยคะแนนผู้ตอบแบบประเมิน แล้วนำค่าเฉลี่ยดังกล่าวมาแปลผลกับระดับของคะแนนที่ได้จากการหาจำนวนชั้นที่เท่า ๆ กัน โดยการนำค่าคะแนนค่าถามที่สูงที่สุดในแบบประเมินลบกับค่าคะแนนที่น้อยที่สุดในแบบประเมิน และนำมาหารด้วยจำนวนชั้น เมื่อได้คะแนนช่วงห่างในแต่ละช่วงแล้ว สามารถกำหนดระดับความสัมพันธ์ในแต่ละช่วงได้ดังนี้

4.21 – 5.00	หมายความว่า	พึงพอใจมากที่สุด
3.41 – 4.20	หมายความว่า	พึงพอใจมาก
2.61 – 3.40	หมายความว่า	พึงพอใจปานกลาง
1.81 – 2.60	หมายความว่า	พึงพอใจน้อย
1.00 – 1.80	หมายความว่า	พึงพอใจน้อยที่สุด

การทดสอบสมมติฐานด้วยเทคนิคการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance Anova) และความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ $P < 0.05$ เพื่อหาความสัมพันธ์ของประเภทสวัสดิการที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากร

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจประเภทสวัสดิการ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลีใหญ่ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ สรุปผลการศึกษา ได้ดังนี้

1. จากการศึกษาข้อมูลทั่วไป ผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง 127 คน คิดเป็นร้อยละ 63.5 มีอายุระหว่าง 34-41 ปี จำนวน 52 คน มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี 124 คน คิดเป็นร้อยละ 61.7 ประเภทตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจ 94 คน คิดเป็นร้อยละ 47 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 - 15,000 บาท 85 คน คิดเป็นร้อยละ 42.5 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร 1-5 ปีขึ้นไป 95 คน คิดเป็นร้อยละ 47.5

2. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความพึงพอใจประเภทสวัสดิการที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลีใหญ่จัดให้กับบุคลากร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.706 เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในรายด้าน สามารถเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนี้ ด้านความมั่นคงปลอดภัยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 อยู่ในระดับมาก รองลงมาเป็นด้านการศึกษา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 อยู่ในระดับมาก ด้านสุขภาพอนามัยและสภาพแวดล้อมที่ทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 อยู่ในระดับมาก ด้านเศรษฐกิจการเงิน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 อยู่ในระดับมาก และด้านนันทนาการ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความผูกพันในองค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .758 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในรายด้าน สามารถเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนี้ มีความเชื่อว่างานที่ปฏิบัติอยู่ สามารถทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ มีความภาคภูมิใจในองค์กรและเล่าเรื่องราวดีๆ ให้กับ พี่ เพื่อน น้อง รับทราบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 อยู่ในระดับมาก มีความเชื่อว่าคณะผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานจะสามารถขับเคลื่อนงานให้สำเร็จบรรลุเป้าหมายขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 อยู่ในระดับมาก และสุดท้ายเชื่อว่าองค์กรแก้ไขปัญหาความเดือนร้อนและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนได้ดีเยี่ยม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 อยู่ในระดับมาก

4. ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน สรุปผลได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน โดยภาพรวมมีผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลีใหญ่ไม่แตกต่างกัน โดยตัวแปรด้านอายุ ประเภทตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

5. ผลการทดสอบสมมติฐานประเภทสวัสดิการ มีอิทธิพลต่อความผูกพัน สรุปผลได้ว่า ปัจจัยประเภทสวัสดิการที่มีอิทธิพลความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลีใหญ่ อำเภอ บางพลี จังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านการศึกษา และ ด้านเศรษฐกิจการเงิน

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ควรปรับปรุงบทบัญญัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน โดยกำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสม การให้สวัสดิการต่าง ๆ เช่น การรักษาพยาบาล ห้องรับประทานอาหาร การสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน การสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม เพิ่มพูนทักษะ ความรู้ เทคนิค และ วิธีการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐาน

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. จัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อให้พนักงานรู้สิทธิสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลของพนักงานส่วนท้องถิ่น และอบรมสิทธิสวัสดิการประกันสังคมสำหรับพนักงานจ้าง เพื่อให้บุคลากรทราบสิทธิประโยชน์ของตนที่พึงได้รับ และดำเนินการตามสิทธิต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน

2. จัดให้มีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสิทธิและประโยชน์ ให้แก่บุคลากร เช่น บอร์ดประชาสัมพันธ์ข่าวสารจากสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ , สำนักงานประกันสังคม เป็นต้น

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

จากผลสรุปการศึกษา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นประโยชน์สำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรมีการศึกษาตัวแปรอิสระอื่นๆ เพิ่มเติม เช่น กระบวนการทำงาน ซึ่งมีผลต่อการสร้างวัฒนธรรมองค์กรและการอยู่ร่วมกันในสถานที่ปฏิบัติงานของบุคลากร

2. ควรมีการสร้างนวัตกรรมด้านนันทนาการภายในองค์กร เพื่อให้ระหว่างวันบุคลากรต่างๆ จะได้พักผ่อนช่วงระยะเวลาสั้นในที่ทำงาน มีกิจกรรมระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน

3. ควรพิจารณาประเด็นการเจ็บป่วยของบุคลากรที่เป็นโรคซึมเศร้า เพื่อให้บุคลากรมีแนวทางรักษาที่ดี เหมาะสมและหายป่วยได้โดยเร็ว

บรรณานุกรม

Byars, L.L. and Leslie, W.Rue. Human Resource Management 5th ed. Illinois : Richard D. Irwin Inc., 1997

Hauser, P.M.:Ducan,O.D.(1972) The Nature of Demography.New York:Auckland McGraw-Hill

Herzberg ,Frederick and (1959) .The Motivation to work.New York: John Wiley and Sons.

Hewitt Associates. (2003). Best Employers in Asia Research. The engagement model. Retrieved January

20, 2010, from http://www.asria.org/events/hongkong/june03/index_html/

lib/BestEmployersInAsia2003.pdf

Institute for Employment Studies (IES).(2004).Engagement.Retrieved August

24,2021.From [http:// www.employment –studies.co.uk/news/129theme.php](http://www.employment-studies.co.uk/news/129theme.php)

Pigos, Paul John William; & Myers, Charlest. (1981). Personal Management. 9th ed. Edition. New York :

McGraw Hill.

Sheldon. M.E. (1971). Investment and involvement as mechanism producing commitment to the organization. Administrative Science Quarterly, 16(2), 143-150.

Shelon,Marry E.(1971).Investmaent and Involvement as Machanism Producing Commitment

to the Organization. Administrative Science Quarterly.

เกรียงไกร ฐรพันธ์. (2560). เอกสารประกอบการสอน ประชากรศึกษาเพื่อการพัฒนาสังคม. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

จิรพัฒน์ อ่อนเกตุพงษ์. (2562). ความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลหัวหิน. *วารสารหัวหินสุขใจไกลกังวล*, 4(2). 1-17

เดชสิทธิ์ กิตติสุบรรณ. (2560). การศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์พฤติกรรมการลงทุน และแรงจูงใจที่มีผลต่ออัตราส่วนระหว่างเงินออมและเงินลงทุนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย สำหรับนักศึกษาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ชนะเมศ, ภามาตรย์ชัยกุล ศิริภัสสรส์ วงศ์ทองดี. (2563). การรับรู้และความคาดหวังของบุคลากรที่มีต่อระบบสวัสดิการของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ. การค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต คณะรัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ประภาภรณ์ วงศ์เจียมเกตุ. (2563). ความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานราชการ สังกัดส่วนกลาง กรมตรวจบัญชีสหกรณ์. การค้นคว้าอิสระ สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
เพชร วรณวิสุทธิ. (2556) สวัสดิการที่มีผลต่อความพึงพอใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรณีศึกษาของพระราชพิธีสำนักพระราชวัง. *การประชุมมหาดใหญ่วิชาการ ครั้งที่ 4: เรื่อง การวิจัยเพื่อพัฒนาสังคมไทย. (น. 175 - 181)*

วรรณวิไล หุยประเสริฐ. (2563). ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานส่วน ปฏิบัติการสถานีบริษัทระบบขนส่งมวลชนกรุงเทพ จำกัด (มหาชน). มหาวิทยาลัยมหิดล.

ศิริประภา ภาคิอรรถ. (2562). ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

สงกรานต์ แวดไส. (2564) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลโคกโพธิ์ไชย จังหวัดขอนแก่น. การค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง

สิริกาญจน์ เหล่าพานิชยางกูร. (2561). ความพึงพอใจและความต้องการในการจัดสวัสดิการ ของบุคลากรโรงพยาบาลธัญบุรี. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สำนักพัฒนาและส่งเสริมธรรมาภิบาล. แนวทางการยกระดับธรรมาภิบาลสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. (2564). สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ, นนทบุรี.