

ความคาดหวังและความพึงพอใจในรูปแบบการบริหารบุคคลบรรยากาศในการทำงานและสวัสดิการของพนักงาน

บริษัท สมบูรณ์ เหล็กเหล็กเหนียว อุตสาหกรรม จำกัด

**Expectation and Satisfaction on Human Resource Management of Organizational Atmosphere
and Benefits for Employees at Somboon Malleable Iron Industrial Company Limited**

อำพร งามราช (Umporn Ngonlard)* ดร.มยุขพันธ์ ไชยมันคง (Dr.Mayookapan Chaimankong)**

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความคาดหวังและความพึงพอใจรูปแบบการบริหารงานบุคคลบริษัท สมบูรณ์ เหล็กเหล็กเหนียว อุตสาหกรรม จำกัด (2) ศึกษาระดับความคาดหวังและความพึงพอใจในบรรยากาศการบริหารงานบุคคลบริษัท สมบูรณ์ เหล็กเหล็กเหนียว อุตสาหกรรม จำกัด (3) ศึกษาระดับความคาดหวังและความพึงพอใจสวัสดิการของพนักงานบริษัท สมบูรณ์ เหล็กเหล็กเหนียว อุตสาหกรรม จำกัด (4) เปรียบเทียบความคาดหวังและความพึงพอใจรูปแบบการบริหารงานบุคคลของพนักงานบริษัท สมบูรณ์ เหล็กเหล็กเหนียว อุตสาหกรรม จำกัด (5) เปรียบเทียบความคาดหวังและความพึงพอใจบรรยากาศในการทำงานของพนักงานบริษัท สมบูรณ์ เหล็กเหล็กเหนียว อุตสาหกรรม จำกัด (6) เปรียบเทียบความคาดหวังและความพึงพอใจสวัสดิการของพนักงานบริษัท สมบูรณ์ เหล็กเหล็กเหนียว อุตสาหกรรม จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้ ได้แก่ พนักงานบริษัท สมบูรณ์ เหล็กเหล็กเหนียว อุตสาหกรรม จำกัด จำนวน 250 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.85 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์โดยใช้สถิติ (t-test Independent)

ผลการศึกษาพบว่า (1) พนักงานมีความคาดหวังต่อรูปแบบการบริหารงานบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการประสานงาน รองลงมาคือ ด้านการวางแผน และด้านการบังคับบัญชา ตามลำดับ และความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการบังคับบัญชา รองลงมาคือ ด้านการควบคุม และด้านการประสานงาน ตามลำดับ (2) ด้านความคาดหวังและความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อบรรยากาศการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีความคาดหวังต่อบรรยากาศเน้นความสำคัญของงาน รองลงมาคือ บรรยากาศเน้นการทำงาน และบรรยากาศที่เน้นการใช้อำนาจ ตามลำดับ พนักงานมีความพึงพอใจในบรรยากาศเน้นการทำงานเป็นลำดับแรก รองลงมาคือ บรรยากาศเน้นความสำคัญของงาน และบรรยากาศที่เน้นการใช้อำนาจ ตามลำดับ (3) ความคาดหวังและความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อสวัสดิการอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความคาดหวังด้านสวัสดิการที่ช่วยเหลือค่าครองชีพ รองลงมาคือ สวัสดิการนันทนาการและสุขภาพอนามัย และมีความพึงพอใจสวัสดิการนันทนาการและสุขภาพอนามัย รองลงมาคือ สวัสดิการที่ช่วยเหลือค่าครองชีพ ตามลำดับ (4) พนักงานมีความคาดหวังและความพึงพอใจในรูปแบบการบริหารงานบุคคล บรรยากาศในการทำงาน และสวัสดิการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

*นักศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธนบุรี

** อาจารย์ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธนบุรี

ABSTRACT

The purposes of this study were to 1) investigate levels of expectation and satisfaction on human resource management of Somboon Malleable Iron Industrial Company Limited ; 2) investigate levels of expectation and satisfaction on atmosphere of human resource management of Somboon Malleable Iron Industrial Company Limited; 3) investigate levels of expectation and satisfaction on benefits for employees at Somboon Malleable Iron Industrial Company Limited; 4) compare expectation and satisfaction on human resource management of Somboon Malleable Iron Industrial Company Limited ; 5) compare expectation and satisfaction on work atmosphere of Somboon Malleable Iron Industrial Company Limited ; 6) compare expectation and satisfaction on benefits for employees at Somboon Malleable Iron Industrial Company Limited. A sample group in the study was 250 employees at Somboon Malleable Iron Industrial Company Limited. A questionnaire, with its reliability of .85 was used in the study. Data were analyzed into frequency, percentage, mean, standard deviation, and independent t-test.

The findings revealed that 1) expectation, among employees, on overall human resource management was at a high level (cooperation, planning, and commanding). The aspects of commanding, controlling, and cooperation were rated at a moderate level; 2) expectation and satisfaction on work atmosphere among employees was at a high level (job priority oriented, task-oriented, and power-oriented). The highest rated was task-oriented, followed by job priority oriented, and power-oriented; 3) expectation and satisfaction on benefits among employees was at a high level (cost living compensation, recreational benefits, and health benefits). The highest rated was recreational benefits, followed by health benefits, and living compensation; 4) significant differences on expectation and satisfaction on human resource management, work atmosphere, and benefits were found, at .05 level.

คำสำคัญ : ความคาดหวัง ความพึงพอใจ รูปแบบการบริหารงานบุคคล บรรยากาศในการทำงาน สวัสดิการ

Key Words:Expectation, Satisfaction, Human Resource Management, Work Atmosphere, Benefits

บทนำ

ปัจจุบันสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้องค์กรธุรกิจต่าง ๆ ต้องปรับตัวให้พร้อมสำหรับการแข่งขัน และสิ่งหนึ่งที่องค์กรต้องให้ความสำคัญอย่างยิ่งคือกระบวนการบริหารจัดการที่จะช่วยผลักดันให้องค์กร สามารถดำเนินกิจการไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลตามเป้าหมาย รวมถึงการรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพที่ดีต่อองค์กรให้มีปริมาณที่เพียงพอ หน้าที่ของผู้บริหารองค์กรที่ต้องสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้สามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรในด้านต่างๆ เพื่อให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในสิ่งที่พนักงานคาดหวังที่จะได้รับจากการได้เข้ามาเป็นหนึ่งในสมาชิกขององค์กรนอกเหนือจากได้ค่าจ้างเงินเดือน ซึ่งเป็นผลประโยชน์ตอบแทนในการปฏิบัติงานโดยตรงแล้ว สวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ ถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญและเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรทำงานด้วยความกระตือรือร้น มีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิผลที่ดีอีกทั้ง บริษัทได้ดำเนินการอบรมพนักงานให้มีความรู้ ความชำนาญ ที่จะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันเต็มใจที่จะทำงานอย่างทุ่มเทแรงกายแรงใจ และเต็มที่ในการปฏิบัติงาน จึงต้องได้รับความร่วมมือจากพนักงานทุกระดับเพื่อช่วยกันเป็นพลังขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย เพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ ที่จะพัฒนาและปรับปรุงระบบการบริหารให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อรองรับการแข่งขันในธุรกิจที่ดำเนินการใกล้เคียงกัน เริ่มจากการสรรหา การพัฒนา การรักษาคณดี คนเก่ง ให้มีสมรรถนะที่นำไปสู่การปฏิบัติงานจริงอย่างสอดคล้องกับกลยุทธ์และเป้าหมายทางธุรกิจขององค์กรโดยใช้วิธีการสรรหาบุคลากรที่มีความเหมาะสม (จันทร์สุตา, 2552)

การดำเนินธุรกิจในปัจจุบันและอนาคต หลายองค์กรต่างก็ยอมรับเชิงประจักษ์ว่าการบริหารจัดการทางธุรกิจอย่างมีประสิทธิภาพในระดับสูงนั้น ย่อมต้อง

ให้ความสำคัญกับทรัพยากรพื้นฐานหรือที่เรียก M 4 ที่มีความสำคัญต่อการจัดการ 4 ประการ ได้แก่ คน (Man) เงินทุน (Money) วัตถุดิบ (Material) และวิธีการ (Method) ทั้งนี้ในแต่ละองค์การมีทรัพยากรพื้นฐานเหล่านี้ในปริมาณที่จำกัด

บรรยากาศองค์การเป็นเครื่องมือที่ช่วยกำหนดรูปแบบความหวังของสมาชิกองค์การ ซึ่งจะมีผล โดยตรงต่อทัศนคติและความพึงพอใจของพนักงานต่อองค์การ รูปแบบขององค์การเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถจัดรูปแบบของบรรยากาศองค์การต่อพนักงานได้เหมาะสมและการเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาองค์การจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงบรรยากาศขององค์การด้วยจากรายละเอียดข้างต้น ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นว่าบริษัท สมบูรณ์ หล่อเหล็กเหนียว อุตสาหกรรม จำกัดดำเนินธุรกิจด้านผลิตชิ้นส่วนสำหรับอุตสาหกรรมยานยนต์ เช่น รถยนต์นั่ง รถกระบะรถบรรทุกและอุตสาหกรรมเครื่องจักรกลเพื่อการเกษตรโดยกลุ่มลูกค้าหลักได้แก่ ผู้ประกอบยานยนต์ (Original Equipment Manufacturer “OEM”) ทั้งในประเทศและต่างประเทศซึ่งมีการทำสัญญาซื้อขายระยะยาว มุ่งเน้นการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์กร (Brown ,Moberg, 1980)

จากที่กล่าวมาข้างต้นทำให้ผู้สนใจที่จะศึกษาความคาดหวังและความพึงพอใจในรูปแบบบริหารบุคคลและบรรยากาศในการทำงานและสวัสดิการของพนักงาน บริษัท สมบูรณ์ หล่อเหล็กเหนียว อุตสาหกรรม จำกัด เพื่อเป็นข้อมูลการบริหารจัดการของฝ่ายที่เกี่ยวข้องอันก่อให้เกิดประสิทธิภาพและสามารถตอบสนองความคาดหวังความพึงพอใจและการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงานต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคาดหวังและความพึงพอใจในรูปแบบการบริหารงานบุคคลบริษัท สมบูรณ์ หล่อเหล็กเหนียว อุตสาหกรรม จำกัด

2. เพื่อศึกษาระดับความคาดหวังและความพึงพอใจบรรยากาศองค์กรของพนักงานบริษัท สมบูรณ์หล่อเหล็กเหนียว อุตสาหกรรม จำกัด

3. เพื่อศึกษาระดับความคาดหวังและความพึงพอใจสวัสดิการของพนักงานบริษัท สมบูรณ์หล่อเหล็กเหนียว อุตสาหกรรม จำกัด

4. เพื่อเปรียบเทียบความคาดหวังและความพึงพอใจในรูปแบบบริหารบุคคลบรรยากาศในการทำงานและสวัสดิการของพนักงานบริษัท สมบูรณ์หล่อเหล็กเหนียว อุตสาหกรรม จำกัด

สมมติฐานของการวิจัย

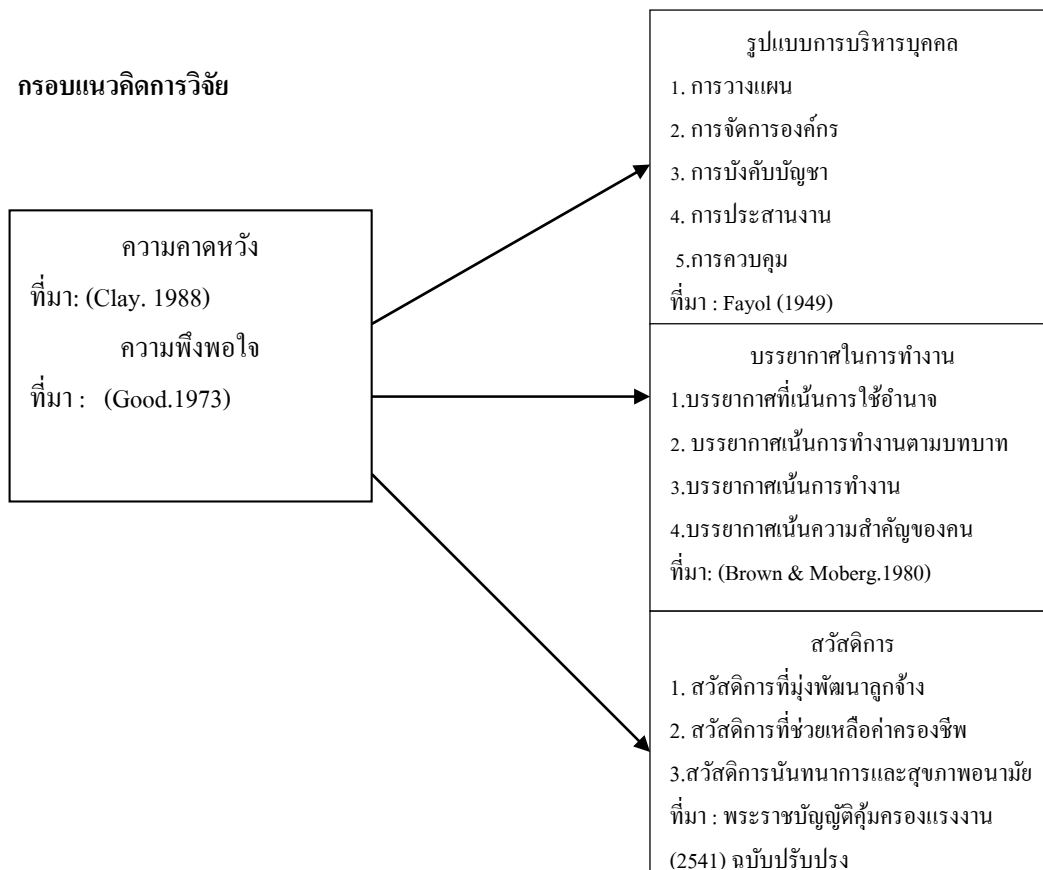
ความคาดหวังและความพึงพอใจในรูปแบบบริหารบุคคลบรรยากาศในการทำงานและสวัสดิการของพนักงานบริษัท สมบูรณ์หล่อเหล็กเหนียว อุตสาหกรรม จำกัดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นพนักงานของบริษัท สมบูรณ์หล่อเหล็กเหนียว อุตสาหกรรม จำกัด

กรอบแนวคิดการวิจัย



จำนวน 521 คน (ณ เดือนสิงหาคม 2557) กลุ่มตัวอย่างได้จากสูตรคำนวณของ (Taro Yamane, 1973) จำนวน 226 คน เพื่อความสมบูรณ์ของการศึกษาจึงทำการเก็บข้อมูลเพิ่มอีก 10 % เป็น 250 คน

2.ขอบเขตด้านเนื้อหา

2.1 ตัวแปรต้น (Independent Variable) ได้แก่ ความคาดหวังและความพึงพอใจ

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่

(1) รูปแบบการบริหารบุคคล ประกอบด้วย ด้านการวางแผน ด้านการจัดการองค์กร ด้านการบังคับบัญชา และด้านการประสานงาน

(2) บรรยากาศในการทำงาน ประกอบด้วย บรรยากาศที่เน้นการใช้อำนาจ บรรยากาศเน้นการทำงานตามบทบาท บรรยากาศเน้นการทำงาน และบรรยากาศเน้นความสำคัญของคน

(3) สวัสดิการ ประกอบด้วย สวัสดิการที่มุ่งพัฒนาลูกจ้าง สวัสดิการที่ช่วยเหลือค่าครองชีพ สวัสดิการนันทนาการและสุขภาพอนามัย

3. ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเดือนพฤศจิกายน- ธันวาคม 2557 รวมระยะเวลา 2 เดือน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่แบบสอบถามแบ่ง
ออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส หน่วยงานที่สังกัด ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ย และอายุงานปัจจุบัน

ส่วนที่ 2 ความคาดหวังและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารงานทรัพยากรบุคคลของบริษัท สมบูรณ์หล่อเหล็กเหนียว อุตสาหกรรม จำกัด ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ต

ส่วนที่ 3 ความคาดหวังและความพึงพอใจเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานของพนักงานบริษัท
สมบูรณ์ หล่อเหล้ากเหนียว อุดสาหกรรม จำกัด ลักษณะ
ของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5
ระดับ ของลิเคิร์ต

ส่วนที่ 4 ความคาดหวังและความพึงพอใจเกี่ยวกับสวัสดิการของพนักงานบริษัท สมบูรณ์ หล่อเหลาก
เหนียว อุดสาหกรรม จำกัด ลักษณะของแบบสอบถาม
เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคิร์ท

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส หน่วยงานที่สังกัด ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ย และอายุงานปัจจุบัน โดยใช้ค่าความถี่ และร้อยละ

2. วิเคราะห์ความคาดหวังและความพึงพอใจ
เกี่ยวกับการบริหารงานทรัพยากรบุคคลของบริษัท
สมบูรณ์ หล่อเหล็กเหนียว อุดสาหกรรม จำกัด โดยใช้
ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. วิเคราะห์ความคาดหวังและความพึงพอใจ
เกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานของพนักงานบริษัท
สมบูรณ์ ห่อเหล็กเหนียว อุตสาหกรรม จำกัด โดยใช้
ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4. วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดี
ของลูกค้าที่ใช้บริการรถโดยสารของฝ่ายบริการใน

พื้นที่เขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร โดยใช้ค่าเฉลี่ย
($\bar{x}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5. วิเคราะห์ความคาดหวังและความพึงพอใจ
เกี่ยวกับสวัสดิการของพนักงานบริษัท สมบูรณ์ หล่อ
เหลืกเหนียว อุตสาหกรรม จำกัด โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)
และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

6. วิเคราะห์เปรียบเทียบความคาดหวังและความพึงพอใจเกี่ยวกับ การบริหารงานทรัพยากรบุคคล บรรยากาศในการทำงาน และ สวัสดิการของพนักงาน บริษัท สมบูรณ์ หล่อเหล็กเหนียว อุตสาหกรรม จำกัด โดยใช้สถิติ (t-test Independent)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ความคาดหวังและความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อรูปแบบการบริหารงานบุคคล บริษัท สมบูรณ์หล่อเหล็กเหนียว อุตสาหกรรม จำกัด โดยรวมพบว่า พนักงานมีความคาดหวังอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.35$, S.D.=0.65) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.32$, S.D.=0.77) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานมีความคาดหวังต่อด้านการประสานงานเป็นลำดับแรกมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.63$, S.D.=0.58) รองลงมาคือ ด้านการวางแผนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.46$, S.D.=0.65) ด้านการบังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.42$, S.D.=0.67) และลำดับสุดท้ายคือ ด้านการควบคุมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.32$, S.D.=0.72) ความพึงพอใจพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในด้านการบังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.39$, S.D.=0.89) รองลงมาคือ ด้านการควบคุมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.38$, S.D.=0.93) ด้านการประสานงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.28$, S.D.=0.86) และลำดับสุดท้ายคือ ด้านการวางแผนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.26$, S.D.=0.86) 2. ผลการวิเคราะห์ความคาดหวังและความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อบรรยากาศการทำงาน บริษัท สมบูรณ์หล่อเหล็กเหนียว อุตสาหกรรม จำกัดพบว่า พนักงานมีความคาดหวังอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.71$,

S.D.=0.70) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =3.46, S.D.=0.84) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีความคาดหวังต่อบรรยากาศเน้นความสำคัญของงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =3.88, S.D.=0.67) รองลงมาคือ บรรยากาศเน้นการทำงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =3.88, S.D.=0.68) บรรยากาศที่เน้นการใช้อำนาจมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =3.63, S.D.=0.72) และลำดับสุดท้ายคือบรรยากาศเน้นการทำงานตามบทบาทมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =3.43, S.D.=0.73) ความพึงพอใจ พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในบรรยากาศเน้นการทำงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =3.66, S.D.=0.93) รองลงมาคือ บรรยากาศเน้นความสำคัญของงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =3.55, S.D.=0.98) บรรยากาศที่เน้นการใช้อำนาจมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ =3.22, S.D.=0.72) และลำดับสุดท้ายคือบรรยากาศเน้นการทำงานตามบทบาทมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ =3.33, S.D.=0.73)

3. ผลการวิเคราะห์ความคาดหวังและความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อสวัสดิการบริษัท สมบูรณ์หล่อเหล็กเหนียว อุตสาหกรรม จำกัดพบว่า พนักงานมีความคาดหวังอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =3.71, S.D.=0.70) และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =3.46, S.D.=0.84) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีความคาดหวังต่อสวัสดิการที่ช่วยเหลือค่าครองชีพมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ =4.23, S.D.=0.65) รองลงมาคือ สวัสดิการนันทนาการและสุขภาพอนามัยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.11, S.D.=0.73) และลำดับสุดท้ายคือสวัสดิการที่มุ่งเน้นการพัฒนาลูกจ้างมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =3.74, S.D.=0.72) ความพึงพอใจพบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในสวัสดิการนันทนาการและสุขภาพอนามัยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =3.94, S.D.=0.63) รองลงมาคือ สวัสดิการที่ช่วยเหลือค่าครองชีพมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =3.51, S.D.=0.66) และลำดับสุดท้ายคือสวัสดิการที่มุ่งเน้นการพัฒนาลูกจ้าง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =3.49, S.D.=0.76)

อภิปรายผล

1. จากผลการเปรียบเทียบความคาดหวังและความพึงพอใจในรูปแบบการบริหารงานบุคคลพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานมีความคาดหวังต่อรูปแบบการบริหารงานบุคคลมากกว่าความพึงพอใจเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนพนักงานมีความคาดหวังมากกว่าความพึงพอใจทั้งนี้เนื่องจากพนักงานคาดหวังเกี่ยวกับองค์กรมีแผนและข้อตกลงให้พนักงานแก้ไขการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก แต่ความเป็นจริงพบว่าพนักงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางแต่พึงพอใจที่องค์กรมีการกำหนดแผนงานการปฏิบัติงานเป็นรายบุคคลเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายเป็นอันดับแรกด้านการประสานงานพนักงานมีความคาดหวังอยู่ในระดับมาก และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางสอดคล้องกับทฤษฎีของ Fayol (1949) กล่าวว่าไว้ว่าเอกภาพในการบังคับบัญชา (Unity of Command) ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาควรได้รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียวเพื่อให้การสั่งงานถูกต้องแน่นอนไม่สับสนในการบริหารงานขององค์กรนั้นจำเป็นต้องถือเอาประโยชน์ส่วนรวมขององค์กรเหนือกว่าผลประโยชน์ส่วนบุคคลของสมาชิกคนใดคนหนึ่ง หรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งการให้ผลตอบแทนแก่สมาชิกขององค์กร เมื่อสมาชิกเข้ามาปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้กับองค์กร องค์กรจำเป็นต้องให้ผลประโยชน์ตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ ตามความเหมาะสมและสมาชิกเกิดความพึงพอใจด้วยกับไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบเงินเดือนหรือค่าจ้างจะต้องอยู่เกณฑ์เหมาะสมกับคุณวุฒิและผลงานของสมาชิกแต่ละคน สวัสดิการต่าง ๆ การกำหนดผลงาน การจัดสภาพการทำงาน การให้รางวัลพิเศษแก่ผู้ทำงานดีเด่น การกำหนดผลงาน การจัดสภาพการทำงาน การให้รางวัลพิเศษแก่ผู้ทำงานดีเด่น ฯลฯ จะต้องเป็นหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้อย่างยุติธรรมและเป็นที่พอใจของทั้งสองฝ่ายองค์กรและสมาชิก

2. จากผลการเปรียบเทียบความคาดหวังและความพึงพอใจบรรยากาศในการทำงานพบว่า พนักงานมีความคาดหวังและความพึงพอใจบรรยากาศในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานมีความคาดหวังบรรยากาศในการทำงานมากกว่าความพึงพอใจเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บรรยากาศในการทำงานที่เน้นการใช้อำนาจพนักงานมีความคาดหวังอยู่ในระดับมาก และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ เนื่องจากพนักงานมีความคาดหวังต่อองค์กรมีโครงสร้างอำนาจหน้าที่ที่ชัดเจน แต่ความเป็นจริงพบว่าพนักงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง บรรยากาศในการทำงานที่เน้นการทำงาน พบว่า ความคาดหวังและความพึงพอใจบรรยากาศในการทำงานที่เน้นการทำงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานมีความคาดหวังต่อบรรยากาศในการทำงานที่เน้นการทำงานมากกว่าความพึงพอใจที่ได้รับเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ บรรยากาศในการทำงานที่เน้นความสำคัญของงาน พบว่า ความคาดหวังและความพึงพอใจบรรยากาศในการทำงานที่เน้นความสำคัญของงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานมีความคาดหวังต่อบรรยากาศในการทำงานที่เน้นความสำคัญของงานมากกว่าความพึงพอใจที่ได้รับเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับสอดคล้องกับแนวคิดของ Getzels et al. (1974) กล่าวว่า ความคาดหวังเป็นดั่งขี้ผึ้งแห่งความสำเร็จซึ่งจะช่วยให้การตัดสินใจของแต่ละคนในการเลือกการกระทำไว้ ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับลักษณะ และความแตกต่าง ของแต่ละบุคคล และ สภาพแวดล้อมซึ่งเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญที่จะทำให้ความคาดหวังนั้นเป็นจริงขึ้นมาได้ ความคาดหวังของบุคคลย่อมแตกต่างกันเพราะคนเราต่างก็มีความคิดและความต้องการแตกต่างกันสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชมพูนุช (2553) พบว่า พนักงานในบริษัทลาวาซากิ มอเตอร์เอ็นเตอร์ไพรส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีการรับรู้บรรยากาศในองค์กรอยู่ในระดับปาน

กลาง ส่วนสิ่งที่มีผลต่อการรับรู้ถึงบรรยากาศในองค์กรคือปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุงาน ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ส่วนงาน

3. จากการเปรียบเทียบความคาดหวังและความพึงพอใจสวัสดิการโดยภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ พนักงานมีความคาดหวังต่อสวัสดิการโดยรวมมากกว่าความพึงพอใจที่ได้รับเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน คือสวัสดิการที่เน้นมุ่งพัฒนาลูกจ้าง พบว่า ความคาดหวังและความพึงพอใจสวัสดิการที่เน้นมุ่งพัฒนาลูกจ้างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานมีความคาดหวังต่อสวัสดิการที่เน้นมุ่งพัฒนาลูกจ้างมากกว่าความพึงพอใจที่ได้รับเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ด้าน สวัสดิการที่ช่วยเหลือค่าครองชีพ พบว่า ความคาดหวังและความพึงพอใจสวัสดิการที่ช่วยเหลือค่าครองชีพ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานมีความคาดหวังต่อสวัสดิการที่ช่วยเหลือค่าครองชีพมากกว่าความพึงพอใจที่ได้รับเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และ สวัสดิการนันทนาการและสุขภาพอนามัย พบว่า ความคาดหวังและความพึงพอใจสวัสดิการนันทนาการและสุขภาพอนามัย พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานมีความคาดหวังต่อสวัสดิการนันทนาการและสุขภาพอนามัยมากกว่าความพึงพอใจที่ได้รับเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขจรศักดิ์ (2547) พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในสวัสดิการ 4 ด้าน สวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านสวัสดิการด้านงาน และสวัสดิการด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง พบว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานและด้านระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีความพึงพอใจในสวัสดิการ 4 ด้าน แตกต่าง โดยตำแหน่งผู้บริหารมีความพึงพอใจในสวัสดิการ 4 ด้าน สูงกว่าระดับปฏิบัติการ และระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไปมีความพึงพอใจ

ในสวัสดิการทั้ง 4 ด้าน สูงกว่าพนักงานระดับการศึกษา
มัธยมศึกษาตอนต้น-ปลายหรือเทียบเท่า และพบว่า
ความพึงพอใจในสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ไม่เป็นตัวเงิน
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวก
กับความผูกพันต่อองค์กรและสอดคล้องกับงานวิจัยของ
มัชนิมา (2555) พบว่า ความพึงพอใจในสวัสดิการของ
พนักงานโดยรวมอยู่ในระดับเฉยๆ พนักงานมีความพึง
พอใจในด้านสุขภาพอนามัยอยู่ในระดับพึงพอใจ และ
สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา ด้านความมั่นคง
ปลอดภัย ด้านนันทนาการ ด้านสังคมสงเคราะห์อยู่ใน
ระดับเฉยๆ สำหรับความผูกพันองค์กร โดยรวมอยู่ใน
ระดับสูง พนักงานผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ในด้าน
ความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ด้าน
การมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์
ขององค์กรและปรารถนาที่จะรักษาสภาพการเป็น
สมาชิกขององค์กรไว้อยู่ในระดับสูงทุกด้าน

4. จากผลการเปรียบเทียบความคาดหวังและ
ความพึงพอใจในรูปแบบการบริหารงานด้านการ
วางแผนพบว่า พนักงานมีความคาดหวังและความพึง
พอใจ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
.05 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ด้านการจัดการ
องค์กร ทั้งนี้เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังตามสาย
งานที่สอดคล้องกับภาระงานจริง มีการกำหนดสาย
ปฏิบัติงานอย่างชัดเจน แต่ละสายงาน มีโครงสร้าง
บริหารงานโดยกำหนดผู้บังคับบัญชาแต่ละระดับอย่าง
ชัดเจน ด้านการบังคับบัญชา การบริหารงานของ
ผู้บังคับบัญชามีให้คำแนะนำอย่างสม่ำเสมอ
ผู้บังคับบัญชาบริหารงานอย่างตรงไปตรงมามีการ
กำหนดเกณฑ์การพิจารณาของการปฏิบัติที่เหมาะสม
ด้านการควบคุม พบว่า เนื่องมาจากองค์กรมีการกำกับการ
ดูแลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นธรรม
สอดคล้องกับแนวคิดของ (Fayol, 1949) หลักการแบ่ง
งานส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในองค์กร โดยเปิด
โอกาสให้สมาชิกขององค์กรทำงานเฉพาะด้านหรือลด
ขอบข่ายของงานให้แคบลง การแบ่งงานกันทำจะ
สามารถนำไปใช้ได้กับการปฏิบัติงานทุกอย่างให้เกิด

ประสิทธิผล เพราะผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความเชี่ยวชาญ
หรือคุ้นเคยกับงานในความรับผิดชอบสามารถทำงาน
ให้เกิดผลดีและประหยัดเวลาได้ด้วยการมอบอำนาจ
และความรับผิดชอบต้องควบคู่กันไป การมองงานหรือ
หน้าที่หรือความรับผิดชอบให้บุคคลดำเนินการใด
บุคคลนั้นจะต้องได้รับอำนาจให้เพียงพอเพื่อให้การ
ทำงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี
และอำนาจที่มอบไปให้ต้องมีความสมดุลกับหน้าที่
ความรับผิดชอบไม่มากหรือน้อยเกินไป ผู้บริหารที่ดี
จำเป็นต้องวางตัวอย่างถูกต้องในการปฏิบัติต่อ
ผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งมวลอย่างเสมอภาค ไม่เลือกที่รักมัก
ที่ชัง หรือปฏิบัติอย่างลำเอียงแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ใน
การบังคับบัญชานั้นผู้บังคับบัญชาเสมอหน้ากัน
คุณสมบัติดังกล่าวนี้จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเคารพ
เลื่อมใส ในทางตรงกันข้ามหากผู้บังคับบัญชามีความ
เอนเอียงไม่ถือหลักความยุติธรรมย่อมจะเกิดความไม่
พอใจ ในกลุ่มสมาชิกซึ่งอาจมีผลต่อประสิทธิภาพการ
ปฏิบัติงานและประโยชน์ส่วนรวมขององค์กรต่อไป

5. จากผลการเปรียบเทียบความคาดหวังและ
ความพึงพอใจบรรยากาศในการทำงานที่เน้นการทำงาน
ตามบทบาท พบว่า ความคาดหวังและความพึงพอใจ
บรรยากาศในการทำงานที่เน้นการทำงานตามบทบาท
พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
.05 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเนื่องจาก
องค์กรมีการกำหนดกฎ ระเบียบ ทั้งในเรื่องของการ
ปฏิบัติงาน การเลื่อนขั้นการพิจารณาความดีความชอบ
องค์กรมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ในการบังคับบัญชา
อย่างชัดเจนมีการกำหนดกฎ ระเบียบการทำงานไว้อย่าง
ชัดเจนจึงทำให้พนักงานมีความคาดหวังและความพึง
พอใจ สอดคล้องกับแนวคิดของ สมยศ (2539) กล่าวว่า
บรรยากาศองค์การเป็นการรับรู้หรือความรู้สึกต่อ
ลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์การซึ่งขึ้นอยู่กับความ
ต้องการและบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลการเรียนรู้เหล่านี้
มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและทัศนคติของพนักงานโดย
บรรยากาศองค์การสามารถรับรู้ได้จากลักษณะของ
สภาพแวดล้อมทั้งทางตรงและทางอ้อมซึ่งบรรยากาศจะ

เป็นแรงกดดันที่สำคัญที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคคลนอกจากนั้น “บรรยากาศองค์กร” จะมีลักษณะเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงลักษณะที่เห็นได้จากองค์กรเช่น โครงสร้างกฎเกณฑ์และแบบของความเป็นผู้นำกับขวัญกำลังใจและพฤติกรรมของพนักงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ความคาดหวังและความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อรูปแบบการบริหารงานบุคคล บริษัท สมบูรณ์หล่อเหล็กเหนียว อุตสาหกรรม จำกัดโดยรวมพบว่าพนักงานมีความคาดหวังอยู่ในระดับมาก และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางควรปรับปรุงในแต่ละด้านดังนี้

1.1 ด้านการวางแผนพนักงานมีความคาดหวังอยู่ในระดับมาก และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น องค์กรควรมีแผนและข้อตกลงให้พนักงานแก้ไขการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และองค์กรควรมีการวางแผนทรัพยากรบุคคลตามสายงานอย่างชัดเจน

1.2 ด้านการจัดองค์กรพนักงานมีความคาดหวังอยู่ในระดับปานกลาง องค์กรควรมีการกำหนดสายปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและการกำหนดอัตรากำลังตามสายงานที่สอดคล้องกับภาระงานจริง

1.3 ด้านการบังคับบัญชา พนักงานมีความคาดหวังอยู่ในระดับมาก และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางผู้บังคับบัญชาควรบริหารงานอย่างตรงไปตรงมา การบริหารงานของผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำอย่างสม่ำเสมอ

1.4 ด้านการประสานงานพนักงานมีความคาดหวังอยู่ในระดับมาก และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางในแต่ละสายงานปฏิบัติงานทำหน้าที่สอดคล้องกันเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรควรเน้นการทำงานเป็นทีมเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

1.5 ด้านการควบคุม พนักงานมีความคาดหวังและมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางองค์กรควรมี

การกำกับการดูแลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบควบคุมงานอย่างสร้างสรรค์ทำให้เกิดบรรยากาศในการทำงาน

2. ความคาดหวังและความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อบรรยากาศการทำงาน บริษัท สมบูรณ์หล่อเหล็กเหนียว อุตสาหกรรม จำกัดพบว่า พนักงานมีความคาดหวัง และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ควรปรับปรุงในแต่ละด้านดังนี้

2.1 บรรยากาศเน้นการใช้อำนาจความคาดหวังและความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อบรรยากาศเน้นการใช้อำนาจ โดยรวมพบว่า พนักงานมีความคาดหวังอยู่ในระดับมากและมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น องค์กรควรปรับโครงสร้างอำนาจหน้าที่ที่ชัดเจน ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ตัดสินใจพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งและเลื่อนขั้นอย่างเป็นธรรม

2.2 บรรยากาศเน้นการทำงานตามบทบาทความคาดหวังและความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อบรรยากาศเน้นการทำงานตามบทบาท โดยรวมพบว่า พนักงานมีความคาดหวังอยู่ในระดับมาก และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางควรปรับปรุงการกำหนดกฎระเบียบ ทั้งในเรื่องของการปฏิบัติงาน การเลื่อนขั้นการพิจารณาความดีความชอบ การกำหนดบทบาทหน้าที่ในการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน

2.3 บรรยากาศเน้นการทำงานความคาดหวังและความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อบรรยากาศเน้นการทำงาน โดยรวมพบว่า พนักงานมีความคาดหวังและมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก องค์กรควรเน้นเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ เน้นการใช้แรงจูงใจในการทำงานมากกว่าใช้อำนาจตามสายบังคับบัญชา

2.4 บรรยากาศเน้นความสำคัญของงานความคาดหวังและความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อบรรยากาศเน้นความสำคัญของงาน โดยรวมพบว่า พนักงานมีความคาดหวัง และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ควรมีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นให้ความสำคัญบุคลากรในองค์กรเป็นหลักในการทำงาน

องค์กรต้องคำนึงถึงความปลอดภัยของบุคลากรในองค์กรเป็นเรื่องสำคัญ การสร้างบรรยากาศที่ดีเพื่อให้บุคลากรมีการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ความคาดหวังและความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อสวัสดิการบริษัท สมบูรณ์ หล่อเหล็ก เหนียว อุดสาหกรรม จำกัดพบว่า พนักงานมีความคาดหวังและความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

3.1 สวัสดิการที่มุ่งเน้นพัฒนาลูกจ้าง ความคาดหวังและความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อสวัสดิการที่มุ่งเน้นพัฒนาลูกจ้าง โดยรวมพบว่าพนักงานมีความคาดหวังอยู่ในระดับมากและมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ควรปรับปรุงสวัสดิการต่างๆ มีความเพียงพอต่อสถานะเศรษฐกิจปัจจุบันองค์กรจัดอบรมสัมมนาเป็นการเสริมสร้างให้พนักงานเกิดความรู้ความชำนาญในการทำงาน

3.3 สวัสดิการที่ช่วยเหลือค่าครองชีพ ความคาดหวังและความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อสวัสดิการที่ช่วยเหลือค่าครองชีพ โดยรวมพบว่าพนักงานมีความคาดหวังอยู่ในระดับมากและมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ควรมีการบริการรถรับส่ง เงินช่วยเหลือ ค่าทำศพ ชุดฟอร์ม และอุปกรณ์ป้องกันอันตรายมีความเหมาะสม และเพียงพอบุคลากรได้รับชุดยูนิฟอร์มและข้าวกลางวัน

3.3 สวัสดิการนันทนาการและสุขภาพอนามัย ความคาดหวังและความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อสวัสดิการนันทนาการและสุขภาพอนามัยโดยรวมพบว่า พนักงานมีความคาดหวังและมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ควรการจัดโครงการให้บุคลากรไปพักผ่อนในสถานที่ต่าง ๆ มีการจัดแข่งขันกีฬาเพื่อส่งเสริมสุขภาพ เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

ขจรศักดิ์ สุขพัฒน์ . การศึกษาความพึงพอใจในสวัสดิการและความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัท ไทยลวดเต็ จำกัด.[สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

ทรัพยากรมนุษย์]. ชลบุรี: คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา; 2547.

จันทร์สุดา ธงงาม. คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษา บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี.[สารนิพนธ์ การจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์]. ชลบุรี: คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา; 2552.

ชมพูเนกซ์ ศัพทศรีครินทร์. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานในบริษัทคา วาซากิ มอเตอร์ เอ็นเตอร์ไพรส์ (ประเทศไทย) จำกัด. [งานนิพนธ์ สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์]. ชลบุรี: คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา; 2553.

มัทธมา พิมพ์ศิริ . ความพึงพอใจด้านสวัสดิการที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เค็นโซ่ ประเทศไทยจำกัด. [สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต]. กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ; 2555.

สมยศ นาวิการ. การบริหาร (Management). พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ดอกหญ้า; 2539.

Brow and Moberg. Organization theory and Management: A MacroApproach. New York: Jonh Wiley & Son,Inc; 1980.

Fayol, Henri. General and Industrial Management. London: Sir Isaac Pitman & Sons; 1949.

Getzels V. ;etal. ทฤษฎีความคาดหวัง: [ออนไลน์] 20 กันยายน 2557 [อ้างเมื่อวันที่ 25 กันยายน 2557]. จาก <http://www.fearnolow.com/articles/article 1999.html>.

Yamane. Statistics: An Introductory Analysis. 3rd Edition. New York: Harperand Row; 1973.