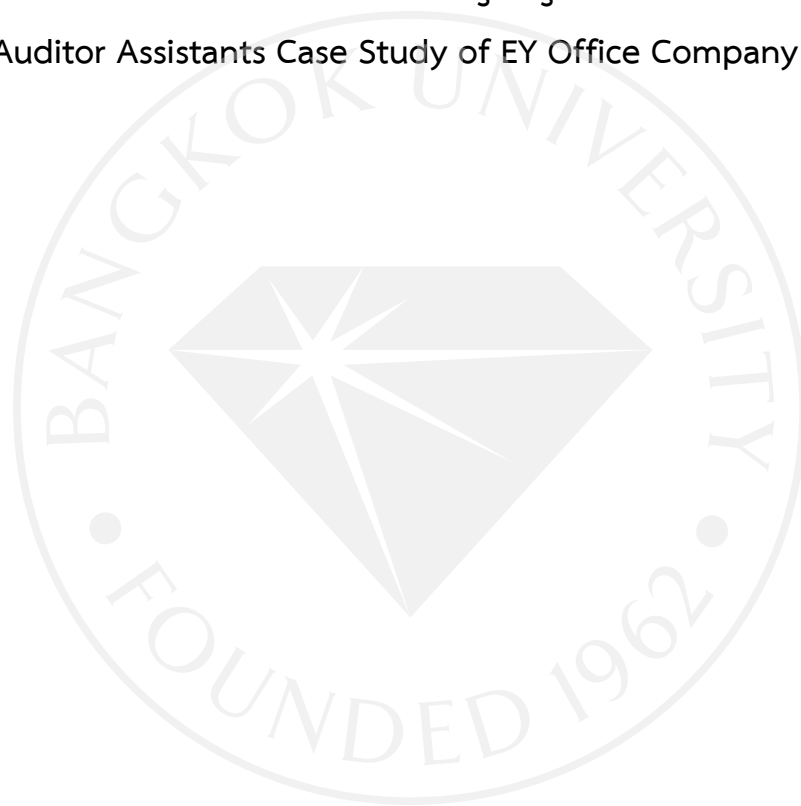


ความพึงพอใจในสวัสดิการที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับผู้ช่วย  
ผู้สอบบัญชี กรณีศึกษา บริษัท สำนักงานอีวาย จำกัด

Satisfaction in the Welfare Affecting Organizational Commitment of  
Auditor Assistants Case Study of EY Office Company Limited



ความพึงพอใจในสวัสดิการที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับผู้ช่วย  
ผู้สอบบัญชี กรณีศึกษา บริษัท สำนักงานอีวาย จำกัด

Satisfaction in the Welfare Affecting Organizational Commitment of  
Auditor Assistants Case Study of EY Office Company Limited



การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ  
ปีการศึกษา 2564  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ  
อนุมัติให้การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

เรื่อง ความพึงพอใจในสวัสดิการที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับผู้ช่วย  
ผู้สอบบัญชี ทัศนศึกษา บริษัท สำนักงานอวิวาย จำกัด

ผู้วิจัย ชญาภรณ์ วัชรวิงศ์ ณ อยุธยา

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

อาจารย์ที่ปรึกษา

ดร.สุเมธี วงศ์ศักดิ์

ผู้เชี่ยวชาญ

ดร.วรวัฒน์ จรดล



ชญาภรณ์ วัชรวิงศ์ ณ ออยุธยา. ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มีนาคม 2565, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ความพึงพอใจในสวัสดิการที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับผู้ช่วยผู้สอบบัญชี กรณีศึกษา บริษัท สำนักงานอวิวาย จำกัด (41 หน้า)

อาจารย์ที่ปรึกษา: ดร.สุเมธี วงศ์ศักดิ์

### บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในสวัสดิการที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับผู้ช่วยผู้สอบบัญชี กรณีศึกษา บริษัท สำนักงานอวิวาย จำกัด โดยกลุ่มตัวอย่างมุ่งศึกษาไปที่ตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชี โดยใช้ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีเบื้องต้นประกอบ ปัจจัยด้านสวัสดิการ ได้แก่ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านค่ารักษาพยาบาล ปัจจัยด้านการศึกษา ด้านนันทนาการ ด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร โดยทำการสำรวจและเก็บข้อมูลผ่านแบบสอบถาม จำนวน 130 ชุดข้อมูล และทดสอบความน่าเชื่อถือด้วยวิธีคอนแบ็กซ์กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ได้ระดับความเชื่อมั่นระหว่าง 0.668-0.903 โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมานในการวิเคราะห์

คำสำคัญ: งานตรวจสอบบัญชี, ความพึงพอใจ, ความผูกพันต่อองค์กร

Watchareewong Na Ayudthaya, C. Master of Business Administration, March 2022,  
Graduate School, Bangkok University.

Satisfaction in the Welfare Affecting Organizational Commitment of Auditor Assistants  
Case Study of EY Office Company Limited (41 pp.)

Advisor: Sumetee Wongsak, Ph.D.

### ABSTRACT

This purpose of this study is to examines Satisfaction in the welfare affecting organizational commitment of auditor assistants A case study of EY Office Company Limited. The sample group focused on the position of auditor assistant by using the factors affecting the satisfaction of the welfare. Welfare factors include economic factors, Medical Costs, Educational factors, Recreation and The environment and The commitment to the organization by surveying and collecting data through questionnaires of 130 data sets. The Cronbach's Alpha reliability test was between 0.668 - 0.903 from 30 participants contributions. The statistic methods were categorized into the descriptive and influential statistics methods.

*Keywords: Auditing, Satisfaction, Organization Commitment*

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาความพึงพอใจในสวัสดิการที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับผู้ช่วยผู้สอบบัญชี กรณีศึกษา บริษัท สำนักงานอวิวาย จำกัด สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาจาก ดร.สุเมธิ วงศ์ศักดิ์ อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ซึ่งได้ให้ความรู้การชี้แนะแนวทางการศึกษาเป็นอย่างดี ตรวจทานและแก้ไขข้อบกพร่องในงาน ตลอดจนการให้คำปรึกษาซึ่งเป็นประโยชน์ในการวิจัย งานวิจัยครั้งนี้มีความสมบูรณ์ครบถ้วนสำเร็จไปได้ด้วยดีรวมถึงอาจารย์ท่านอื่น ๆ ที่ได้ถ่ายทอดวิชาความรู้ให้และสามารถนำวิชาการต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มาไว้ ณ โอกาสนี้

ชญาภรณ์ วัชรวิงศ์ ณ อยุธยา



## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ง
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
1.3 ขอบเขตของงานวิจัย	2
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	2
1.5 คำนิยามศัพท์เฉพาะ	2
บทที่ 2 วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
2.1 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	3
2.2 สมมติฐาน	7
2.3 กรอบแนวคิดตามทฤษฎี	8
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	
3.1 ประเภทของงานวิจัย	9
3.2 กลุ่มประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง	9
3.3 ประเภทของข้อมูล	11
3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	11
3.5 การทดสอบเครื่องมือ	12
3.6 การเก็บรวบรวมข้อมูล	13
3.7 การวิเคราะห์ข้อมูล	13
บทที่ 4 บทวิเคราะห์ข้อมูล	
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์	15
4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแต่ละด้าน	17
4.3 ผลการวิเคราะห์การทดสอบข้อมูลเกี่ยวกับสมมติฐาน	22

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 อภิปรายผล และสรุปผล	
5.1 สรุปผลการวิจัย	26
5.2 สรุปผลการศึกษาสมมติฐาน	26
5.3 การอภิปรายผล	26
5.4 ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้	28
5.5 ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษารั้งต่อไป	28
บรรณานุกรม	29
ภาคผนวก	33
ประวัติผู้เขียน	41





## สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1: ค่าสัมประสิทธิ์คอนแท็ค อัลฟาของแบบสอบถาม	12
ตารางที่ 4.1: ผลการวิจัยข้อมูลทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านเพศ	15
ตารางที่ 4.2: ผลการวิจัยข้อมูลทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านอายุ	16
ตารางที่ 4.3: ผลการวิจัยข้อมูลทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านอายุงาน	16
ตารางที่ 4.4: ผลการวิจัยข้อมูลทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านช่วงระดับเงินเดือน	17
ตารางที่ 4.5: ผลการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านเศรษฐกิจ	17
ตารางที่ 4.6: ผลการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านปัจจัยสุขภาพ และอนามัย	18
ตารางที่ 4.7: ผลการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านการศึกษา	19
ตารางที่ 4.8: ผลการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านสังคม และนันทนาการ	20
ตารางที่ 4.9: ผลการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านความผูกพัน ขององค์กร	21
ตารางที่ 4.10: ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงเส้น (Linear Regression) ในรูปแบบของ การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)	22
ตารางที่ 4.11: สรุปผลการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในสำนักงาน	25

## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 2.1: กรอบแนวคิดในการวิจัย	8
ภาพที่ 3.1: จำนวนกลุ่มตัวอย่างจาก โปรแกรม G*power	10
ภาพที่ 4.1: ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน	24



## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.1 ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา

ความสำคัญของงานตรวจสอบบัญชีเพื่อเพิ่มระดับความเชื่อมั่นของผู้ที่ใช้งบการเงิน ดังนั้น การแสดงความคิดเห็นของผู้สอบบัญชีที่สำนักงานได้ทำตามกรอบแม่บทรายงานหรือมาตรฐาน สภาวิชาชีพบัญชีได้ประกาศข้อบังคับเกี่ยวกับจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี โดยหลักการ พื้นฐานของจรรยาบรรณ มีดังนี้ ความสุจริต ความซื่อสัตย์ ความเป็นอิสระและความเที่ยงธรรมในการ ปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ ความสามารถ และการรักษาจรรยาบรรณตามมาตรฐานในการปฏิบัติงาน พฤติกรรมทางวิชาชีพ และความสามารถในการรักษาความลับ ในวิจัยกล่าวถึง บุคคลหรือกลุ่มคน ที่ปฏิบัติงานตรวจสอบ ซึ่งโดยปกติคือ หุ่นส่วนหรือสมาชิกอื่น (มาตรฐานการสอบบัญชี ฉบับ 200) ดังนั้นในงานวิจัยนี้ได้กล่าวถึงสมาชิกอื่นในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานตรวจสอบ คือ ผู้ช่วยผู้สอบบัญชี

นอกจากสำนักงานตรวจสอบบัญชีจะต้องบริหารจัดการงานตรวจสอบบัญชีให้เป็นไปตาม มาตรฐานการตรวจสอบบัญชีแล้วนั้น ผู้บริหารจะต้องรู้จักการบริหารจัดการทรัพยากรต่าง ๆ ใน สำนักงาน วิจัยนี้จะกล่าวถึงเพียงทรัพยากรบุคคล โดยสำนักงานจะต้องรู้จักการจูงใจ หรือหาสิ่ง กระตุ้นให้บุคคลากรรู้สึกอยากทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้สำนักงานบรรลุเป้าหมาย โดยเฉพาะ สิ่งจูงใจที่มีผลต่อ ความรู้สึก อารมณ์ ความต้องการด้านร่างกาย ผู้บริหารจะต้องมีความเข้าใจในความ ต้องการ ค่านิยมของบุคคล เพื่อจูงใจหรือกำหนดเป้าหมายสิ่งต่าง ๆ สำหรับให้พนักงานปฏิบัติงาน ตรวจสอบบัญชีได้ตามที่สำนักงานต้องการ (ปฐมวงค์ สีหาเสนา, 2557)

จากที่กล่าวข้างต้น แสดงให้เห็นว่าความสำคัญของพนักงานในฐานะผู้ช่วยผู้สอบบัญชีสำหรับ กับงานตรวจสอบบัญชี แต่ในปัจจุบันพบว่าอัตราการลาออกของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีมีอัตราค่อนข้างสูง ทำให้เกิดผลกระทบต่อภาวะขาดแคลนผู้ช่วยผู้สอบบัญชี และสำนักงานอาจต้องสูญเสียผู้ช่วยสอบ บัญชีที่มีความสามารถไป และการหมุนเวียนของพนักงานมีค่าใช้จ่ายสูงสำหรับสำนักงานเนื่องจากการ สรรหา การฝึกอบรมและการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงานมีต้นทุนสูง โดยอัตราการลาออกเป็น ความสัมพันธ์ทางลบกับจำนวนบริษัทที่เป็นลูกค้า ซึ่งอาจจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของงานตรวจสอบ บัญชี ที่เป็นงานให้ความเชื่อมั่นต่อผู้ใช้งบการเงิน ดังนั้นจึงทำการศึกษาถึงความพึงพอใจในสวัสดิการ ของพนักงานระดับผู้ช่วยผู้สอบบัญชี ที่มีผลต่อความผูกพันต่อบริษัท เพื่อลดอัตราการลาออก หรือ ดึงดูดให้พนักงานปฏิบัติงานกับสำนักงานต่อไป

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ในแต่ละด้านของสวัสดิการเรื่องความพึงพอใจที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

## 1.3 ขอบเขตของงานวิจัย

เป็นการทำการศึกษาความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานระดับผู้ช่วยผู้สอบบัญชี ที่มีผลต่อความผูกพันต่อบริษัท

## 1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

เพื่อทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในสวัสดิการของผู้ช่วยผู้สอบบัญชี ในแต่ละด้านที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

## 1.5 คำนิยามศัพท์เฉพาะ

1.5.1 งานตรวจสอบบัญชี หมายถึง การเพิ่มความเชื่อมั่นที่มีต่องบการเงินของผู้ใช้งบการเงินจากการแสดงความเห็นว่าการจัดทำขึ้นของงบการเงินของผู้สอบบัญชีได้ปฏิบัติตามข้อกำหนดกับมาตรฐานทางการบัญชี

1.5.2 ความพึงพอใจ เป็นความรู้สึกของมนุษย์ เช่น เมื่อมนุษย์มีความพึงพอใจจากสิ่งของตนเองที่ต้องการ

1.5.3 ความผูกพันต่อองค์กร การที่ผู้ปฏิบัติงานให้ความสนใจต่อองค์กรโดยการมีส่วนร่วมในการทำงาน อีกทั้งความก้าวหน้าในอาชีพ การมีส่วนร่วมของพนักงาน ความมั่นคงในงาน รางวัลตอบแทนและการยอมรับ การฝึกอบรมและการพัฒนาเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญของการมีส่วนร่วมของพนักงานและความสัมพันธ์การมีส่วนร่วมของพนักงาน

## บทที่ 2

### วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

มาตรฐานการสอบบัญชีรหัส 200 ได้ให้ความหมายของความรับผิดชอบหลักของผู้สอบบัญชี คือการให้ความเชื่อมั่นว่างบการเงินแสดงข้อมูลที่ปราศจากการขัดต่อข้อเท็จจริงอย่างสมเหตุสมผลไม่ว่าจะจากข้อผิดพลาดหรือจากการทุจริตและใช้ดุลยพินิจของผู้สอบบัญชีเยี่ยงผู้ประกอบการวิชาชีพ ไพลิน ตรงเมธีรัตน์ และนภาพร พวงมณี (2557) ที่ได้กล่าวถึงความสงสัยเยี่ยงผู้ประกอบการวิชาชีพเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพงานสอบบัญชี ดังนั้นพื้นฐานสำหรับการแสดงความเห็นนี้ขึ้นอยู่กับความเสี่ยงของการแสดงข้อมูลจะต้องลดลงเป็นที่ยอมรับได้ และผู้ใช้งบการเงินมีความเห็นว่าการสอบบัญชีเป็นผู้รับผิดชอบในการตรวจพบการทุจริต และคาดหวังให้ผู้สอบบัญชีตรวจสอบรายการมากกว่าร้อยละ 80 ของรายการทั้งหมด อีกทั้งมีความเห็นว่าการสอบบัญชีมีความรับผิดชอบต่อความเสียหายเนื่องจากการเงินผิดพลาด แม้ว่าผู้สอบบัญชีจะได้ปฏิบัติงานตามมาตรฐานอย่างถูกต้อง (ภัทร์สุนทร ชินภูวดล, 2563) และผู้ช่วยผู้สอบบัญชีเป็นส่วนหนึ่งของงานตรวจสอบบัญชี จึงสำคัญต่อสำนักงานในการบรรลุวัตถุประสงค์ของการตรวจสอบบัญชี

สลักจิต นิลมหาย (2561) ความรู้ด้านบัญชี ทั้งด้านวิชาชีพ การเรียนรู้ ความเป็นมืออาชีพ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของงานสอบบัญชี ไม่ว่าจะทางปัญญา คุณลักษณะของบุคคล ทั้งทัศนคติ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน รวมถึงความระมัดระวังสงสัยเยี่ยงผู้ประกอบการวิชาชีพ ซึ่งต้องพัฒนาทักษะที่จำเป็นอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นผู้สอบบัญชีจะต้องมีความสามารถ และความรู้ที่จำเป็น เพื่อให้ความเห็นต่องบการเงินของบริษัทอย่างถูกต้องตามมาตรฐาน

ประทีป วชิทองรัตน (2560) กล่าวว่า ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีมีอิทธิพลต่อความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานสอบบัญชีซึ่งสอดคล้องกับ Alfraih (2016) กฎหมายของประเทศคูเวตกำหนดให้ผู้ใช้สอบบัญชีที่ได้รับอนุญาตจากบริษัทที่มีมาตรฐานสูง ยกตัวอย่างเช่น Big 4 เพื่อให้งานสอบบัญชีมีประสิทธิภาพที่ครอบคลุมถึง ความถูกต้อง ความน่าเชื่อถือให้เป็นไปตามมาตรฐาน

##### 2.1.1 แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการ

กระทรวงแรงงานได้นิยามคำว่า สวัสดิการ ว่าไม่ว่าจะเป็นการที่นายจ้าง หรือ รัฐบาล รวมถึงสหภาพแรงงาน ได้กระทำการ ที่มีความมุ่งหมายเพื่อให้พนักงานขององค์กรมีความเป็นอยู่ที่ดี มีสุขภาพอนามัยที่ดี โดยแยกเป็น

1) สวัสดิการแรงงานตามกฎหมาย เป็นสวัสดิการพื้นฐานสำหรับพนักงานในองค์กร ซึ่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เช่น ด้านสุขภาพอนามัย หรืออื่นใดที่เพื่อตอบสนองความต้องการพื้นฐาน และส่งเสริมคุณภาพชีวิต

2) กรมสวัสดิการคุ้มครองแรงงานกำหนดสวัสดิการแรงงานนอกเหนือกฎหมาย สำหรับการจัดหาให้เพิ่ม ดังนี้

2.1) การพัฒนาลูกจ้าง

2.2) การให้ค่าครองชีพ

2.3) การออมของลูกจ้าง

2.4) การพัฒนาครอบครัวของลูกจ้าง

สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ให้คำนิยามของคำว่า สวัสดิการ หมายถึง การที่หน่วยงานองค์กรจัดหาให้พนักงานขององค์กร เพื่อสะดวกสบายต่อการทำงาน อีกทั้งความมั่นคง หรือมีทรัพย์สินต่อการดำเนินชีวิต หรือได้รับประโยชน์นอกจากด้านเศรษฐกิจ ทั้งนี้เพื่อให้พนักงานมีกำลังใจที่ดีและเป็นสิ่งจูงใจ และสามารถปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ไม่ต้องวิตกกังวล

สวัสดิการของพนักงานเป็นองค์ประกอบสำคัญ เปรียบเสมือนรางวัลของพนักงาน เพื่อเป็นผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ (Galanaki, 2020) เช่นเดียวกับ ศิริรัตน์ เจนศิริศักดิ์ และศุภกัญญา จันทรูกษา (2555) กล่าวว่าบริษัทต้องตระหนักถึงความสุขทั้งทางกายและทางใจของพนักงาน เช่น สิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดี สุขภาพ และการตอบแทน มิใช่เพียงเงินเดือนหรือค่าจ้าง แต่รวมถึงสวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทจะสามารถจัดหาให้ที่ดีที่สุด

ดังนั้นสรุปได้ว่าสวัสดิการ หมายถึง สิทธิประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ได้รับจากนายจ้างตามที่ทั้งตามที่ถูกกำหนดหรือนอกเหนือที่กำหนดโดยกฎหมาย เป็นการสร้างแรงจูงใจ และเพื่อตอบแทนการทำงาน

#### 2.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ

ความพึงพอใจ (Satisfaction) ไม่ว่าจะด้านบวกหรือด้านลบ เป็นสิ่งที่รู้สึกโดยมนุษย์ เช่น เมื่อนุชย์มีความพึงพอใจจากสิ่งของตนเองต้องการ อีกทั้งอิทธิพลมีผลในเชิงบวกจากผู้ที่ป็นผู้นำ ความรู้สึกต่อความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานและความพึงพอใจในการทำงาน อีกทั้งช่วยลดอัตราการหมุนเวียนของพนักงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่สำคัญที่นำมาวิเคราะห์อัตราการลาออกของแรงงาน (Singh, Singh & Srivastava, 2020)

#### 2.1.3 ทฤษฎี Herzberg, Bernard & Snyderman (1959) เรื่อง Two-Factor

คำนิยามของการจูงใจ คือ บุคคลมีความรู้สึกต่อสิ่งต่าง ๆ จากค่าความนิยม หรือสังคม ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานขึ้นอยู่กับลักษณะขององค์กร ด้วยเหตุนี้ คนจึงมีความต้องการที่

แตกต่างกันไป ในขณะที่เดียวกันแต่ละองค์กรก็มีศักยภาพในการตอบสนองความต้องการของบุคลากรได้แตกต่างกัน (ณัฐพัชร์ ลาภบำรุงวงศ์, 2563)

ความรู้สึกรู้สึก หรือความต้องการของพนักงานในสำนักงาน หรือบุคลากรที่มีความพึงพอใจหรือไม่ในการทำงาน โดยเกิดมาจากพฤติกรรมและมีสาเหตุจาก ปัจจัยจูงใจ กับปัจจัยค้ำจุน มีรายละเอียดดังนี้

1) ปัจจัยจูงใจ ใช้สร้างความพึงพอใจในงาน โดยจะช่วยให้บุคลากรพึงพอใจกับงานที่ปฏิบัติอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 5 ข้อคือ ลักษณะของการปฏิบัติงาน การถูกการได้รับนับถือ ความประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การรู้บทบาทความรับผิดชอบของตน เส้นทางในการเติบโตในสายอาชีพของตน

2) ปัจจัยค้ำจุน ช่วยให้พนักงานยังคงปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา และชี้ให้เห็นว่าพนักงานไม่เกิดความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วย 9 ประการคือ สิ่งตอบแทนในด้านปัจจัยทั้งตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน เส้นทางและการก้าวหน้าเติบโตในสายอาชีพของตน ความสัมพันธ์ของสังคมระหว่างบุคคล ระบบการปกครองของผู้บังคับบัญชา แผนนโยบายบริหาร สภาพลักษณะของการปฏิบัติงาน สถานภาพหรือบทบาทของวิชาชีพ การปฏิบัติงานอย่างมั่นคง สิทธิความเป็นส่วนตัว

#### 2.1.4 ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับปัจจัยที่นำมาศึกษา

##### 2.1.4.1 ปัจจัยทางประชากรศาสตร์ (ด้านเพศ อายุ อายุงาน ระดับเงินเดือน)

ลักษณะด้านบุคคลของพนักงาน มีผลต่อความรู้สึกพอใจในสวัสดิการด้านต่าง ๆ รวมถึงความผูกพันต่อองค์กร เป็นสื่อกลางในการเชื่อมโยงระหว่างปัจจัยลักษณะด้านบุคคลของพนักงาน และความผูกพันต่อบริษัท จากการศึกษาของ Ashraf (2020) ชี้ให้เห็นว่าแม้ว่าปัจจัยด้านประชากรศาสตร์จะไม่มีอิทธิพลโดยตรงต่อความผูกพันที่มีต่อองค์กร แต่มีผลกระทบทางอ้อมต่อค่าตอบแทนและความพึงพอใจในงานของพนักงาน จีระวุฒิ สุขผล (2560) และเมธี ศาสตร์สาร (2550) มีผลการศึกษาที่สอดคล้องกันว่า อายุ ระดับรายได้ต่อเดือน และอายุงานที่ไม่เท่ากัน ระดับความพึงพอใจในสวัสดิการมีอิทธิพลแตกต่างกัน ปรีชญานถ เสา่ประโคน และอารีย์ นัยพินิจ (2560) กล่าวว่า ประสพการณ์ในการทำงานของพนักงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ไม่เหมือนกัน เช่นเดียวกับกับผลการศึกษาของ จีระวุฒิ สุขผล (2560)

##### 2.1.4.2 ปัจจัยด้านสวัสดิการ พระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม

พ.ศ. 2546 ได้นิยามสวัสดิการสังคม คือ การตอบสนองความจำเป็นขั้นพื้นฐาน โดยการจัดให้มีการแก้ไขปัญหา การป้องกัน ส่งเสริมและพัฒนาความมั่นคง เพื่อให้มีลักษณะคุณภาพการใช้ชีวิตที่ดีขึ้น โดยพึ่งพาตัวเอง ทั้งนี้สวัสดิการตามความจำเป็น และเหมาะสม คือ ด้านการศึกษา สุขภาพ ที่อยู่ อาศัย การทำงาน กิจกรรมนันทนาการ โดยปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันตามกฎหมายที่คณะกรรมการ

กำหนดไว้ และยังเป็นกำลังใจและสร้างขวัญในการทำงานของพนักงาน โดยเฉพาะสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล และการสนับสนุนการศึกษา (เบญจธรรม ดิสกุล และมณฑล สรไกร, 2561) ปริญญาเอก เฮ้ประโคน และอารีย์ นัยพินิจ (2560) กล่าวว่า สวัสดิการมีลักษณะสัมพันธ์เชิงบวกกับการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพของพนักงานอย่าง สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุวภัทร ศรีสว่าง และณัฐพร ฉายประเสริฐ (2562) ที่กล่าวไว้ว่าระดับของสวัสดิการมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก เช่น ด้านโบนัสและรางวัล ด้านค่าจ้างหรือเงินเดือน รวมไปถึงค่ารักษาพยาบาล ปัจจัยด้านสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ปริญญาเอก เฮ้ประโคน และอารีย์ นัยพินิจ (2560) กล่าวว่า ความคิดเห็นส่วนใหญ่ของพนักงานพึงพอใจกับด้านเศรษฐกิจในระดับมาก เช่น โบนัสประจำปี สุวภัทร ศรีสว่าง และณัฐพร ฉายประเสริฐ (2562) กล่าวว่า การสนับสนุนพนักงานในด้านโบนัสและรางวัลตอบแทนอื่น ๆ ทำให้เกิดการพัฒนาและสามารถแก้ปัญหาของบริษัทเพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงาน ปัจจัยด้านสวัสดิการด้านสุขภาพและอนามัย สุวพิชญ์ แสงแก้ว (2555) กล่าวว่า จากการศึกษาความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนของบุคลากรสำนักงานศาลปกครอง ความพึงพอใจเกี่ยวกับด้านสุขภาพ อัตราค่ารักษาพยาบาลที่บริษัทให้สิทธิในการเบิก มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด เช่น ค่ารักษาพยาบาล การเจ็บป่วย รวมไปถึงการเข้าตรวจสุขภาพประจำปี ปัจจัยด้านสวัสดิการด้านการศึกษา สุวพิชญ์ แสงแก้ว (2555) กล่าวว่า การสนับสนุนให้ทุนการศึกษาสำหรับพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รวมถึงความรู้จากห้องสมุดที่ทางองค์กรจัดหาให้ ซึ่งสอดคล้องผลการศึกษาของ สุวภัทร ศรีสว่าง และณัฐพร ฉายประเสริฐ (2562) การให้ทุนสนับสนุนด้านการศึกษาหรือการเรียนต่อกับพนักงานเป็นการส่งเสริมและพัฒนาพนักงานของบริษัทได้ อีกทั้งยังสอดคล้องกับทฤษฎีของ Maslow (1970) ที่ตอบสนองความต้องการของมนุษย์ในเรื่องความต้องการความสำเร็จปัจจัยด้านสวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ สุวพิชญ์ แสงแก้ว (2555) จากการศึกษาพบว่าพนักงานส่วนใหญ่พึงพอใจในสวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ เนื่องจากมีการจัดสถานที่สำหรับออกกำลังกายรวมถึงการจัดงานเลี้ยงประจำปี สอดคล้องกับผลการศึกษาของ กมลพร สันทัดสำรวจการณ์ และวรวิทย์ จินดาพล (2561) กล่าวว่าพนักงานคำนึงถึงสถานที่ในการปฏิบัติงาน เช่น ความปลอดภัย และอุปกรณ์ต่าง ๆ อย่างเพียงพอ

2.1.4.3 ความผูกพันต่อองค์กร คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานให้ความสนใจต่อองค์กรโดย การสร้างความเป็นผู้นำและการมีส่วนร่วมในการทำงาน ดังนั้นการเพิ่มแรงจูงใจ และการเพิ่มโอกาสการมีส่วนร่วมในงานของผู้ติดตาม และประสิทธิภาพของผู้ติดตาม จะช่วยส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงานที่ดียิ่งขึ้น ด้วยการปลูกฝังความผูกพันในการทำงานให้มากขึ้น บุคคลจะได้รับแรงจูงใจจะนำตัวตนที่ดีที่สุด และมีแนวโน้มที่จะบรรลุระดับที่สูงขึ้นทั้งความเป็นอยู่ที่ดีและประสิทธิภาพการทำงาน อีกทั้งความก้าวหน้าในอาชีพ การมีส่วนร่วมของพนักงาน ความมั่นคงในงาน รางวัลตอบแทน และการยอมรับ การฝึกอบรมและการพัฒนาเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญของการมีส่วนร่วมของพนักงาน และ



ความสัมพันธ์การมีส่วนร่วมของพนักงาน การทำงานเป็นทีม โครงสร้างรางวัลตอบแทน การเรียนรู้ การจัดการผลการปฏิบัติงาน และการเพิ่มขีดความสามารถของพนักงาน ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่สร้างแรงจูงใจให้กับการมีส่วนร่วม ในขณะที่ผลการปฏิบัติงานขององค์กรจะได้รับผลกระทบจากการมีส่วนร่วมร่วมกับของพนักงาน Choo, Mat & Al-Omari (2013) พบว่าการสื่อสารในองค์กร การให้รางวัลและการยอมรับ และการพัฒนาพนักงาน รวมถึงการมีส่วนร่วมของพนักงาน มีความสัมพันธ์ระหว่างแนวทางปฏิบัติขององค์กรและความผูกพันของพนักงาน และปรับปรุงแนวทางปฏิบัติขององค์กรเพื่อนำไปสู่การมีส่วนร่วมของพนักงานที่เพิ่มมากขึ้น Zenk, Hynek, Edelmann, Virkar, Parycek & Steiner (2022) พบว่าความสำคัญในการแบ่งปันความรู้ภายในองค์กร มีอิทธิพลต่อการบรรลุผลสำเร็จอีกทั้งยังมีความยั่งยืน นอกจากนี้ วิกฤตการณ์ต่างๆ เช่น การระบาดใหญ่ของ COVID-19 แสดงให้เห็นถึงความจำเป็นในการถ่ายทอดความรู้ภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงและคาดเดาไม่ได้ด้วยการรวบรวมแหล่งความรู้ ด้วยเหตุนี้การแลกเปลี่ยนความรู้ที่เพิ่มขึ้นภายใน องค์กรมีความจำเป็นต่อการใช้ประโยชน์และประโยชน์จากแหล่งความรู้ที่มีอยู่

## 2.2 สมมติฐาน

2.2.1 ปัจจัยความพึงพอใจในสวัสดิการของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในสำนักงานด้านเศรษฐกิจส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

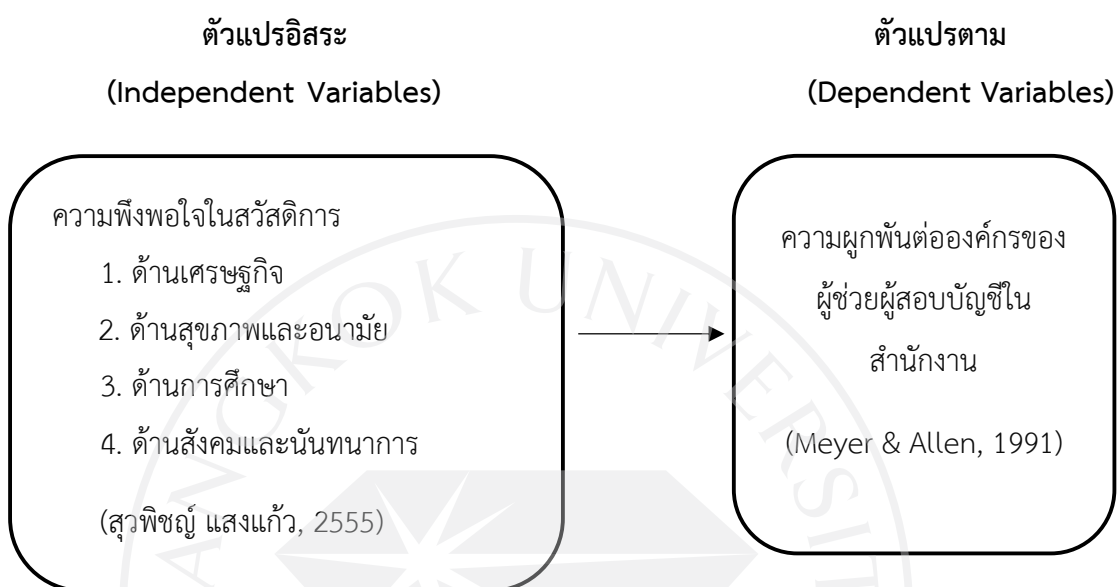
2.2.2 ปัจจัยความพึงพอใจในของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในสำนักงานสวัสดิการด้านสุขภาพและอนามัยส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

2.2.3 ปัจจัยความพึงพอใจของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในสำนักงานในสวัสดิการด้านการศึกษาส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

2.2.4 ปัจจัยความพึงพอใจของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในสำนักงานในสวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

## 2.3 กรอบแนวคิดตามทฤษฎี

ภาพที่ 2.1: กรอบแนวคิดในการวิจัย



### บทที่ 3

#### วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานระดับผู้ช่วยผู้สอบบัญชีที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร มีหัวข้อระเบียบวิธีวิจัย ผู้วิจัยได้มีการจัดทำแบบสอบถามโดยใช้แนวทางจากการทบทวนวรรณกรรม ทฤษฎี หลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยดำเนินการวิจัยตามระเบียบดังต่อไปนี้

- 3.1 ประเภทของงานวิจัย
- 3.2 ประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
- 3.3 ประเภทของข้อมูล
- 3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
- 3.5 การทดสอบเครื่องมือ

#### 3.1 ประเภทของงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Method) เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมความคิดเห็น (Questionnaire) โดยใช้ลักษณะปลายปิดในแบบสอบถาม โดยข้อมูลจะถูกกรอกในแบบสอบถามด้วยผู้ตอบแบบสอบถามเอง ซึ่งมีประกอบไปด้วยตัวแปรที่ศึกษาดังนี้

3.1.1 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ความผูกพันของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในสำนักงานต่อองค์กร

3.1.2 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)

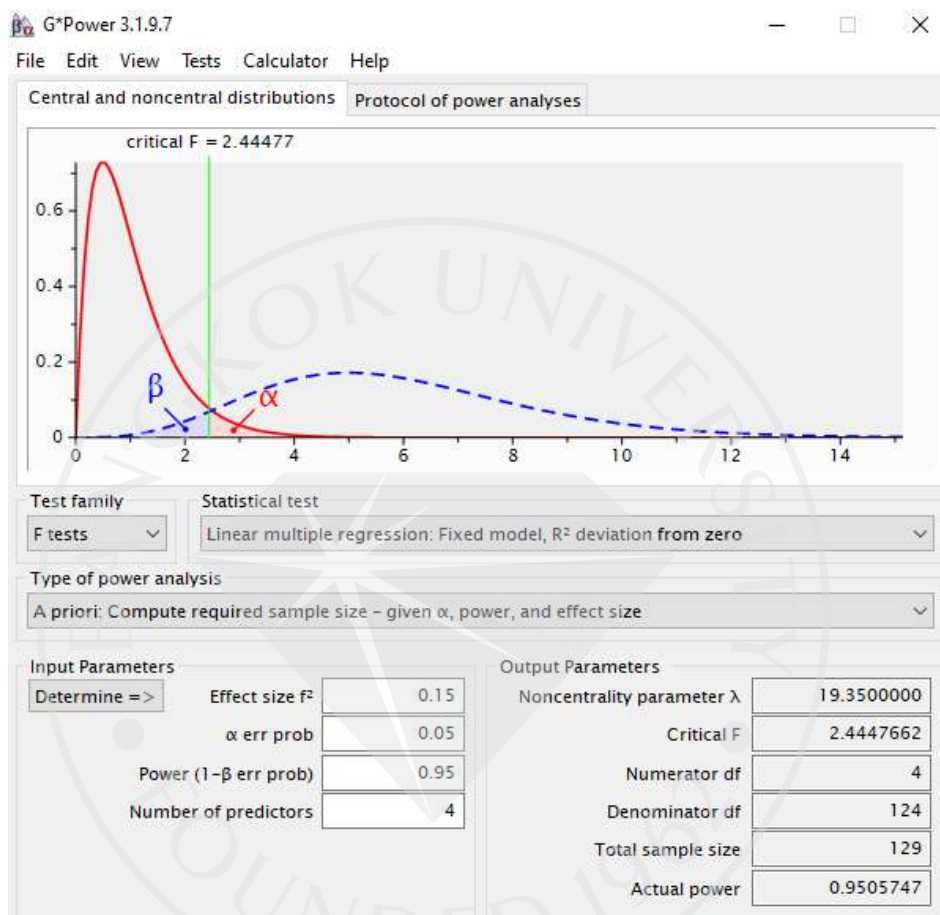
3.1.2.1 ความพึงพอใจในสวัสดิการ ประกอบด้วย ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพและอนามัย ด้านการศึกษา ด้านสังคมและนันทนาการ

#### 3.2 กลุ่มประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

3.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การศึกษาครั้งนี้ใช้ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานระดับผู้ช่วยผู้สอบบัญชี

### 3.2.2 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

ภาพที่ 3.1: จำนวนกลุ่มตัวอย่างจาก โปรแกรม G\*power



ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัย (Sample Size) โดยอ้างอิงจาก สูตรของ Cohen (1977) โดย นงลักษณ์ วิรัชชัย (2555) และ Howell (2010) ได้ตรวจสอบและรับรองแล้ว โดยใช้โปรแกรม G\*power ซึ่งเป็นโปรแกรมสำเร็จรูป กำหนดให้ จำนวนตัวแปรเท่ากับ 4 ค่าความน่าจะเป็นของความคลาดเคลื่อน ( $\alpha$ ) เท่ากับ 0.05 ค่า อำนาจในการทดสอบ ( $1-\beta$ ) เท่ากับ 0.95 โดยค่าขนาดอิทธิพล (Effect Size) กำหนดให้เท่ากับ 0.15 ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ จำนวน 129 ชุด คือ ผลที่ได้คือทั้งหมดที่ต้องทำการเก็บสำหรับงานวิจัยครั้งนี้ โดยผู้วิจัยเก็บข้อมูลเป็นจำนวน 130 ชุด เพื่อเป็นการสำรอง

### 3.3 ประเภทของข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ใช้ข้อมูลที่ใช้ได้แก่ การจัดหาข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล การแปลความ และการสรุปผล ซึ่งประกอบไปด้วย

3.3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ เป็นข้อมูลที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมา โดยอาศัยเครื่องมือที่มีความเหมาะสมสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม

3.3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ เป็นข้อมูลที่มีความเกี่ยวข้องกับงานวิจัยในครั้งนี้และงานวิจัยที่ผู้วิจัยเก็บรวบรวมมาจากแหล่งที่สามารถอ้างอิงได้ ทั้งในระบบเอกสารและระบบออนไลน์ ที่มีความน่าเชื่อถือ ได้แก่ สิ่งพิมพ์ทางวิชาการ วารสาร หนังสือตำรา และเอกสารที่เกี่ยวข้อง

### 3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เลือกใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างเป็นเครื่องมือเพื่อเก็บรวบรวมความคิดเห็น โดยสร้างแบบสอบถามตามรายละเอียดดังนี้

3.4.1 ศึกษาการสร้างโดยใช้วิธีจากหนังสือ เอกสารเผยแพร่ งานวิจัย และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง โดยพิจารณาจากตัวแปรที่จะต้องนำมาสอบถาม ซึ่งในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ประกอบด้วยตัวแปรอิสระ ได้แก่ ความพึงพอใจในสวัสดิการ ประกอบด้วย ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านสุขภาพและอนามัย ปัจจัยด้านการศึกษา และปัจจัยด้านสังคมและนันทนาการ และตัวแปรตามได้แก่ ความผูกพันของพนักงานระดับผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในสำนักงานต่อองค์กร

3.4.2 สร้างแบบสอบถามเพื่อสอบถามความคิดเห็นในประเด็นต่อไปนี้

โดยการวิจัยครั้งนี้การเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามปลายปิดในและได้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน (ดังแสดงในภาคผนวก) ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน ระดับเงินเดือน โดยลักษณะคำถามแบบปลายปิด ใช้มาตรวัดจัดลำดับ และมาตรวัดนามบัญญัติ โดยผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้ตอบคำถามด้วยตนเอง มีจำนวนทั้งหมด 4 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามปลายปิด โดยการใช้มาตรวัดแบบไลเคอร์ทสเกล (Likert Scale) เป็นการให้สเกลคำตอบ 5 ระดับ โดยให้คะแนนแต่ละระดับตั้งแต่ระดับ 1 หมายถึง พึงพอใจน้อยที่สุด จนถึงระดับ 5 คือ พึงพอใจมากที่สุด โดยถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในสวัสดิการของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในสำนักงานงานสอบบัญชี มี 4 ด้าน ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพและอนามัย ด้านการศึกษา ด้านสังคมและนันทนาการ มีจำนวนทั้งสิ้น 21 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามปลายปิด โดยการใช้มาตราวัดแบบไลเคิร์ตสเกล (Likert Scale) เป็นการให้สเกลคำตอบ 5 ระดับ โดยให้คะแนนแต่ละระดับตั้งแต่ระดับ 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด จนถึงระดับ 5 คือ เห็นด้วยมากที่สุด เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับผู้ช่วยผู้สอบบัญชี มีจำนวนทั้งสิ้น 10 ข้อ

3.4.3 นำแบบสอบถามเสนอเพื่อตรวจสอบเนื้อหาและเสนอแนะปรับปรุงแก้ไขต่ออาจารย์ที่ปรึกษา

3.4.4 แก้ไขและปรับปรุงนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบเนื้อหาอีกครั้ง

3.4.5 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามจากข้อเสนอแนะให้ถูกต้อง

3.4.6 ปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษา เกี่ยวกับค่าความเชื่อมั่นโดยการนำแบบสอบถามจำนวน 30 ชุดไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่าง

3.4.7 ปรับปรุงแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่ออนุมัติก่อนแจก

### 3.5 การทดสอบเครื่องมือ

3.5.1 การตรวจสอบความเชื่อมั่น ผู้วิจัยได้ทดลองแจกแบบสอบถามจำนวน 30 คน และพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์คอนแบ็ช อัลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 3.1: ค่าสัมประสิทธิ์คอนแบ็ช อัลฟาของแบบสอบถาม

ตัวแปร	ค่าความเชื่อมั่น (n=30)
1. ด้านเศรษฐกิจ	0.851
2. ด้านสุขภาพและอนามัย	0.758
3. ด้านการศึกษา	0.794
4. ด้านสังคมและนันทนาการ	0.668
ความผูกพันต่อองค์กร	0.903

จากการนำแบบสอบถามไปทำการทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน พบว่าแต่ละด้านมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.668-0.903 ดังนั้นแบบสอบถามชุดนี้สามารถที่จะนำมาใช้ในงานวิจัยในครั้งนี้ได้ เนื่องจากผลของค่าสัมประสิทธิ์คอนแบ็ช อัลฟาของไม่ควรต่ำกว่า 0.5 ตามหลักเกณฑ์ (Nunnally, 1978)

3.5.2 การตรวจสอบความถูกต้อง ผู้วิจัยได้เสนอแบบสอบถามต่อผู้ทรงคุณวุฒิและอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบในแต่ละตัวแปรที่ตรงกับการวิจัย รวมถึงความสอดคล้องของเนื้อหา ความครบถ้วน ถูกต้อง

### 3.6 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างและทำการแจกแบบสอบถาม ซึ่งแจ้งความเข้าใจในคำถาม และหลักเกณฑ์รวมถึงวัตถุประสงค์ผู้ตอบแบบสอบถาม หลังจากครบจำนวนที่ต้องการแล้ว ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความถูกต้องและครบถ้วน และนำไปวิเคราะห์โดยใช้วิธีทางสถิติ

### 3.7 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.7.1 สำหรับการอธิบายผลการศึกษา ผู้วิจัยได้ใช้สถิติเชิงพรรณนาในเรื่องดังต่อไปนี้

3.7.1.1 ตัวแปรด้านลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างใช้มาตรวัดแบบนามบัญญัติและเรียงลำดับโดยการแจกแจงค่าความถี่ และค่าร้อยละ ได้แก่ ข้อมูลด้านเพศ อายุ อายุงาน ระดับเงินเดือน ซึ่งเป็นข้อมูลที่

3.7.1.2 ตัวแปรด้านความพึงพอใจในแต่ละด้านของสวัสดิการของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในสำนักงานงานสอบบัญชี และความผูกพันของพนักงานระดับผู้ช่วยผู้สอบบัญชีต่อองค์กร เป็นข้อมูลที่ใช้มาตรวัดอันตรภาคชั้น สำหรับเกณฑ์การแปลค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ เป็นดังนี้

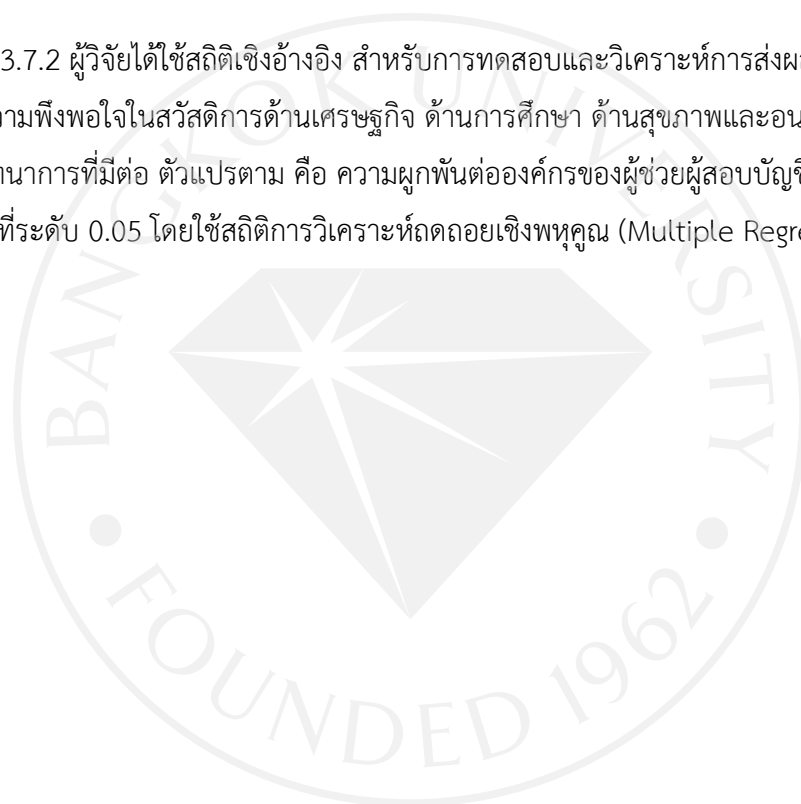
$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \\ \frac{\text{คะแนนที่มีค่ามากที่สุด} - \text{คะแนนที่มีค่าน้อยที่สุด}}{\text{จำนวนชั้น}} &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการมากที่สุด	กำหนดคะแนนให้	5	คะแนน
มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการมาก	กำหนดคะแนนให้	4	คะแนน
มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการปานกลาง	กำหนดคะแนนให้	3	คะแนน
มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการมาน้อย	กำหนดคะแนนให้	2	คะแนน
มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการน้อยที่สุด	กำหนดคะแนนให้	1	คะแนน

จึงได้ตารางการแปลค่าน้ำหนักคะแนนสำหรับความพึงพอใจในการตอบแบบสอบถามดังนี้

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

3.7.2 ผู้วิจัยได้ใช้สถิติเชิงอ้างอิง สำหรับการทดสอบและวิเคราะห์การส่งผลของตัวแปรอิสระ ได้แก่ ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา ด้านสุขภาพและอนามัย ด้านสังคม และนันทนาการที่มีต่อ ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กรของผู้ช่วยผู้สอบบัญชี กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)





## บทที่ 4

### บทวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานระดับผู้ช่วยผู้สอบบัญชี ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลจากการแจกแบบสอบถามโดยใช้ Google Forms และรวบรวมคำตอบอย่างสมบูรณ์และครบถ้วน จำนวน 130 ชุด โดยที่อัตราการตอบกลับคิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด

#### 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์

ใช้สถิติเชิงพรรณนาสำหรับข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 130 ชุด ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์ที่ใช้ค่าร้อยละ และความถี่ เพื่อใช้ในการอธิบายถึงลักษณะด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งจะประกอบไปด้วย เพศ อายุ อาชีพ และช่วงระดับเงินเดือน ในรูปแบบของตารางที่ 4.1-4.4 ดังนี้

ตารางที่ 4.1: ผลการวิจัยข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	49	37.69
หญิง	81	62.31
รวม	130	100.00

จากตารางที่ 4.1 แสดงให้เห็นว่าจำนวนส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถามนั้นเป็นเพศหญิง โดยมีจำนวน 81 คน หรือร้อยละ 62.31 โดยที่มีจำนวนมากกว่าเพศชาย ที่มีจำนวนอยู่ที่ 49 คน หรือร้อยละ 37.69

ตารางที่ 4.2: ผลการวิจัยข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
20-25 ปี	41	31.54
26-30 ปี	26	20.00
31-35 ปี	33	25.38
36-40 ปี	20	15.38
40 ปีขึ้นไป	10	7.69
<b>รวม</b>	<b>130</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.2 แสดงให้เห็นว่าส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุระหว่าง 20-25 ปีโดยที่มีจำนวน 41 คน หรือร้อยละ 31.54 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่รองลงมา คือ อายุระหว่าง 31-35 ปีมีจำนวน 33 คน หรือร้อยละได้ 25.38 ต่อมาคือผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุระหว่าง 26-30 ปีมีจำนวน 26 คน หรือร้อยละ 20.00 ต่อมาคือผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุระหว่าง 36-40 ปีมีจำนวน 20 คน หรือร้อยละ 15.38 ส่วนจำนวนน้อยที่สุดคือกลุ่มอายุ 40 ปีขึ้นไป ปีโดยมีจำนวน 10 คน หรือร้อยละ 7.69

ตารางที่ 4.3: ผลการวิจัยข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านอายุงาน

อายุงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	9	6.92
1-3 ปี	32	24.62
3-6 ปี	27	20.77
6 ปีขึ้นไป	62	47.69
<b>รวม</b>	<b>130</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นว่าส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุงาน 6 ปีขึ้นไปมีจำนวน 62 คน หรือร้อยละ 47.69 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่รองลงมา คือ อายุงานระหว่าง 1-3 ปีมีจำนวน 32 คน หรือร้อยละได้ 24.62 ต่อมาคือผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานระหว่าง 3-6 ปีมีจำนวน

27 คน หรือร้อยละ 20.77 ต่อมาคือผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปีมีจำนวน 9 คน หรือร้อยละ 6.92

ตารางที่ 4.4: ผลการวิจัยข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านช่วงระดับเงินเดือน

ระดับเงินเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 30,000 บาท	8	6.15
30,001-40,000 บาท	33	25.38
50,001-60,000 บาท	27	20.77
สูงกว่า 60,000 บาท	62	47.69
<b>รวม</b>	<b>130</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.4 แสดงให้เห็นว่าส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามมีช่วงระดับเงินเดือนที่สูงกว่า 60,000 บาทมีจำนวน 62 คน หรือร้อยละ 47.69 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่รองลงมา คือ ช่วงระดับเงินเดือนระหว่าง 30,001-40,000 บาท มีจำนวน 33 คน หรือร้อยละได้ 25.38 ต่อมาคือผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับเงินเดือน 50,001-60,000 บาท มีจำนวน 27 คน หรือร้อยละ 20.77 ต่อมาคือผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับเงินเดือนน้อยกว่า 30,000 บาท มีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 6.15

#### 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแต่ละด้าน

ตารางที่ 4.5: ผลการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านเศรษฐกิจ

ด้านปัจจัยเศรษฐกิจ	Mean	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับอายุงาน	4.62	0.56	มากที่สุด
2. เงินเดือนในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับสิ่งที่ได้รับมอบหมาย	4.19	0.64	มาก

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.5 (ต่อ): ผลการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านเศรษฐกิจ

ด้านปัจจัยเศรษฐกิจ	Mean	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
3. ค่าล่วงเวลาที่ได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย	4.21	0.57	มากที่สุด
4. โบนัสหรือเงินพิเศษประจำปี	4.14	0.58	มาก
5. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หรือ กองทุนอื่น ๆ	3.97	0.61	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.22</b>	<b>0.63</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 4.5 พบว่าสวัสดิการด้านปัจจัยเศรษฐกิจโดยรวมนั้นมีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด (Mean = 4.22) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เท่ากับ 0.63 โดยเงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับอายุงาน มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด โดยมีค่าเท่ากับ 4.62 รองลงมาคือ ค่าล่วงเวลาที่ได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 ต่อมาคือ เงินเดือนในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับสิ่งที่ได้รับมอบหมาย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 รองลงมาคือ โบนัสหรือเงินพิเศษประจำปี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดของด้านปัจจัยเศรษฐกิจ คือ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97

ตารางที่ 4.6: ผลการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านสุขภาพและอนามัย

ด้านปัจจัยสุขภาพและอนามัย	Mean	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ค่ารักษาพยาบาลที่ได้รับมีความเหมาะสม	4.17	0.85	มาก
2. อนุญาตให้ลาป่วยเพื่อรักษาสุขภาพ	4.09	0.66	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.13</b>	<b>0.76</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.6 พบว่าสวัสดิการด้านสุขภาพและอนามัยโดยรวมนั้นมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับที่มาก (Mean = 4.13) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เท่ากับ 0.76 เมื่อพิจารณาแยกตามรายชื่อจะพบว่า ค่ารักษาพยาบาลที่ได้รับมีความเหมาะสม มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด โดยมีค่าเท่ากับ 4.17 รองลงมาคือ อนุญาตให้ลาป่วยเพื่อรักษาสุขภาพ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09

ตารางที่ 4.7: ผลการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านการศึกษา

ด้านปัจจัยการศึกษา	Mean	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. การให้ทุนสนับสนุนด้านการศึกษาสำหรับวิชาชีพ	4.20	0.85	มาก
2. การให้ทุนสนับสนุนด้านการศึกษาต่อ	4.06	0.80	มาก
3. การจัดอบรมภายในสำนักงาน	3.88	0.73	มาก
4. วันหยุดพิเศษสำหรับการเตรียมตัวสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต	4.08	0.87	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.05</b>	<b>0.82</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.7 พบว่าสวัสดิการด้านปัจจัยการศึกษาโดยรวมนั้นมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับที่มาก (Mean = 4.05) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เท่ากับ 0.82 เมื่อพิจารณาแยกตามรายชื่อจะพบว่า การให้ทุนสนับสนุนด้านการศึกษาสำหรับวิชาชีพ มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด โดยมีค่าเท่ากับ 4.20 รองลงมาคือ วันหยุดพิเศษสำหรับการเตรียมตัวสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ต่อมาคือ การให้ทุนสนับสนุนด้านการศึกษาต่อ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดของด้านปัจจัยการศึกษา คือ การจัดอบรมภายในสำนักงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88

ตารางที่ 4.8: ผลการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านสังคมและนันทนาการ

ด้านปัจจัยสังคมและนันทนาการ	Mean	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. พื้นที่สำหรับออกกำลังกายหรือค่าสนับสนุนด้านกีฬา	4.02	0.90	มาก
2. การจัดงานปีใหม่ หรืองานรื่นเริงต่าง ๆ	3.97	0.84	มาก
3. กิจกรรม CSR	3.87	0.81	มาก
4. การทำกิจกรรมภายนอกสถานที่ประจำปี	3.93	0.94	มาก
5. พื้นที่สำหรับการปฏิบัติงานภายในสำนักงานมีความเพียงพอ	4.15	0.82	มาก
6. วัสดุ อุปกรณ์ ภายในสำนักงานมีความทันสมัย	4.08	0.85	มาก
7. สถานที่มีความสะอาด และปลอดภัย	3.75	0.88	มาก
รวม	3.97	0.87	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่าสวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการโดยรวมนั้นมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับที่มาก (Mean = 3.97) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เท่ากับ 0.87 เมื่อพิจารณาแยกตามรายชื่อจะพบว่า พื้นที่สำหรับการปฏิบัติงานภายในสำนักงานมีความเพียงพอ มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด โดยมีค่าเท่ากับ 4.15 รองลงมาคือ วัสดุ อุปกรณ์ ภายในสำนักงานมีความทันสมัย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ต่อมาคือ พื้นที่สำหรับออกกำลังกายหรือค่าสนับสนุนด้านกีฬา ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ต่อมาคือ การจัดงานปีใหม่ หรืองานรื่นเริงต่าง ๆ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ต่อมาคือ การทำกิจกรรมภายนอกสถานที่ประจำปี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ต่อมาคือ กิจกรรม CSR เท่ากับ 3.87 และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดของปัจจัยด้านสังคมและนันทนาการคือ สถานที่มีความสะอาด และปลอดภัยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75

ตารางที่ 4.9: ผลการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านความผูกพันขององค์กร

ด้านความผูกพันขององค์กร	Mean	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านทำงานด้วยความตั้งใจและทุ่มเทเพื่อองค์กร	4.28	0.76	มากที่สุด
2. ท่านใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	3.84	0.89	มาก
3. ท่านมีความภูมิใจที่ได้เป็นพนักงานของสำนักงาน	4.10	0.66	มาก
4. ท่านเต็มใจทำงานนอกเหนือจากรับผิดชอบ	4.08	0.79	มาก
5. ท่านยอมรับเป้าหมายและมีความเชื่อมั่นเป็นอย่างดีหลังจากการที่ได้รับสวัสดิการที่ดี	3.94	0.90	มาก
6. ท่านคิดว่าองค์กรจัดบุคลากรปฏิบัติงานตรงตามความรู้ความสามารถ	4.24	0.57	มากที่สุด
7. ท่านคิดว่านโยบายการบริหารงานองค์กรมีความชัดเจน	4.04	0.87	มาก
8. ท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กรของบริษัทได้เป็นอย่างดี	3.65	0.89	มาก
9. มีสังคมเพื่อนร่วมงานที่ดี	4.06	0.87	มาก
10. การสนับสนุนขององค์กรในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	4.25	0.60	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.05</b>	<b>0.85</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.9 พบว่าความผูกพันโดยรวมนั้นมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับที่มาก (Mean = 4.05) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เท่ากับ 0.85 เมื่อพิจารณาแยกแต่ละข้อจะพบว่า การทำงานด้วยความตั้งใจและทุ่มเทเพื่อองค์กร มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด โดยมีค่าเท่ากับ 4.28 รองลงมาคือ การ

สนับสนุนขององค์กรในด้านประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 ต่อมาคือ ท่านคิดว่าองค์กรจัดบุคลากรปฏิบัติงานตรงตามความรู้ความสามารถ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 ต่อมาคือ ท่านมีความภูมิใจที่ได้เป็นพนักงานของสำนักงานค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 ต่อมาคือ ท่านเต็มใจทำงานนอกเหนือจากความรับผิดชอบค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ต่อมาคือ การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 ท่านคิดว่านโยบายการบริหารงานขององค์กรมีความชัดเจน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 การที่ท่านได้รับสวัสดิการที่ดีทำให้ท่านมีความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กรเป็นอย่างดี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ท่านใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดของความผูกพันขององค์กรคือ ท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กรของบริษัทได้เป็นอย่างดี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75

#### 4.3 ผลการวิเคราะห์การทดสอบข้อมูลเกี่ยวกับสมมติฐาน

ตารางที่ 4.10: ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงเส้น (Linear Regression) ถึงความพึงพอใจในปัจจุบัน ด้านสวัสดิการของพนักงานระดับผู้ช่วยผู้สอบบัญชีที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยสวัสดิการ	ความผูกพันของพนักงานระดับผู้ช่วยผู้สอบบัญชีต่อองค์กร				
	b	S.E.	$\beta$	t	Sig. (P-Value)
Constant	1.943	0.512		3.794	0.000
1. ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ	0.259	0.125	0.203	2.072	0.040*
2. ปัจจัยด้านสุขภาพและอนามัย	-0.119	0.085	-0.151	-1.403	0.163
3. ปัจจัยด้านการศึกษา	0.225	0.099	0.245	2.275	0.025*
4. ปัจจัยด้านสังคมและนันทนาการ	0.149	0.086	0.153	1.742	0.084

Note:  $R^2 = 0.136$ , F-Value= 4.9, \*P Value = 0.05

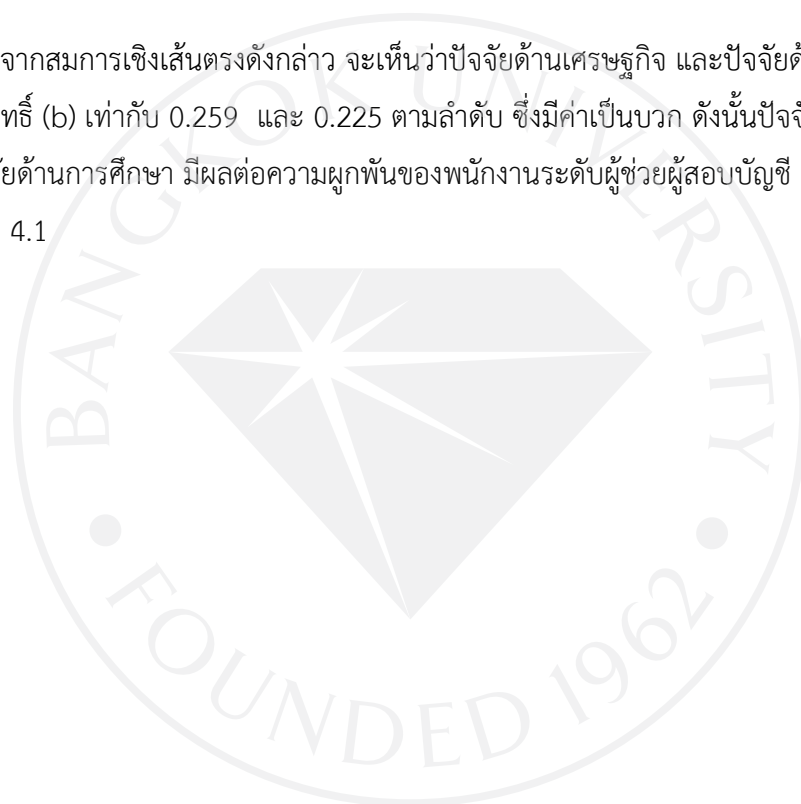
จากตารางที่ 4.10 แสดงถึงตัวแปรอิสระ คือ ความพึงพอใจในปัจจุบันด้านสวัสดิการ ในแต่ละด้าน ประกอบด้วย ด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านสุขภาพและอนามัย ปัจจัยด้านการศึกษา และ ปัจจัยด้านสังคมและนันทนาการ ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยด้านเศรษฐกิจและปัจจัยด้านการศึกษา ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานระดับผู้ช่วยผู้สอบบัญชีต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05



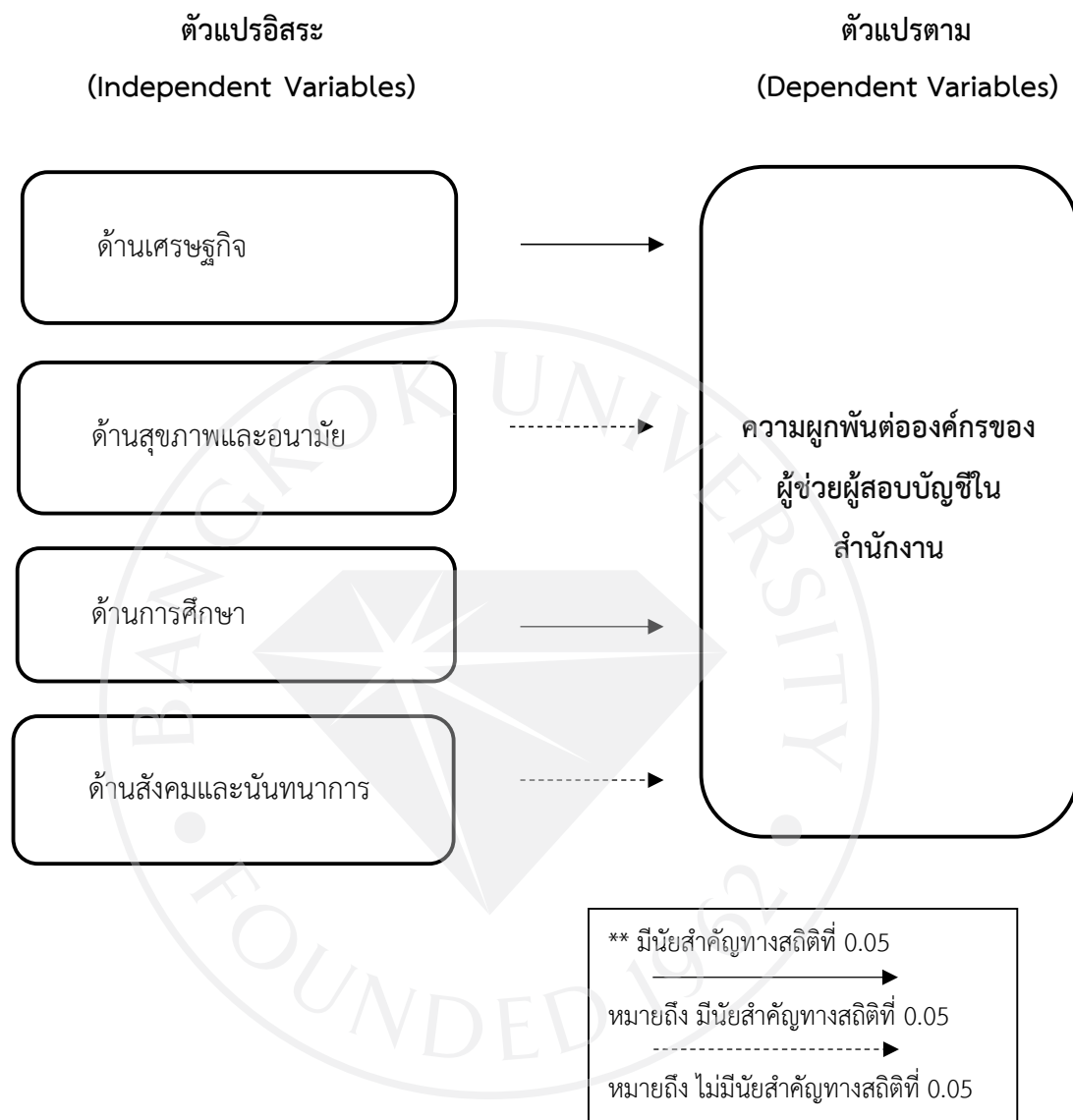
จากผลการทดสอบค่าทางสถิติของค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรอิสระ 4 ปัจจัย ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ( $X_1$ ) ปัจจัยด้านสุขภาพและอนามัย ( $X_2$ ) ด้านการศึกษา ( $X_3$ ) และ ด้านสังคมและนันทนาการ ( $X_4$ ) ที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานระดับผู้ช่วยผู้สอบบัญชีต่อองค์กร (Y) สามารถเขียนให้อยู่ในรูปสมการเชิงเส้นตรงที่ได้จากการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 เพื่อทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับผู้ช่วยผู้สอบบัญชี ได้ดังนี้

$$Y = 1.943 + 0.259 (X_1) + 0.225 (X_3)$$

จากสมการเชิงเส้นตรงดังกล่าว จะเห็นว่าปัจจัยด้านเศรษฐกิจ และปัจจัยด้านศึกษามีค่าสัมประสิทธิ์ (b) เท่ากับ 0.259 และ 0.225 ตามลำดับ ซึ่งมีค่าเป็นบวก ดังนั้นปัจจัยด้านเศรษฐกิจ และปัจจัยด้านการศึกษา มีผลต่อความผูกพันของพนักงานระดับผู้ช่วยผู้สอบบัญชี ต่อองค์กร ดังแสดงในภาพที่ 4.1



ภาพที่ 4.1: ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน



ตารางที่ 4.11: สรุปผลการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในสำนักงาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในสำนักงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยความพึงพอใจในสวัสดิการด้านสุขภาพและอนามัยของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในสำนักงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยความพึงพอใจในสวัสดิการด้านการศึกษาของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในสำนักงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยความพึงพอใจในสวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในสำนักงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	ปฏิเสธสมมติฐาน

## บทที่ 5

### อภิปรายผล และสรุปผล

สรุปผลการวิจัยความพึงพอใจในสวัสดิการที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานระดับผู้ช่วยผู้สอบบัญชีต่อองค์กรเป็นการวิจัยเชิง รวมถึงผลการศึกษาสมมติฐาน และการอภิปรายผล

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้ได้ พบว่าส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามนั้นเป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 20-25 ปี และอายุงานอยู่ในช่วง 6 ปีขึ้นไป โดยมีระดับเงินเดือนอยู่ในช่วงสูงกว่า 60,000 บาท โดยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในด้านเศรษฐกิจมากที่สุด

#### 5.2 สรุปผลการศึกษาสมมติฐาน

5.2.1 ปัจจัยความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในสำนักงานส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในสำนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2.2 ปัจจัยความพึงพอใจในสวัสดิการด้านสุขภาพและอนามัยของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในสำนักงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในสำนักงาน

5.2.3 ปัจจัยความพึงพอใจในสวัสดิการด้านการศึกษาของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในสำนักงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในสำนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2.4 ปัจจัยความพึงพอใจในสวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในสำนักงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในสำนักงาน

#### 5.3 การอภิปรายผล

สมมติฐานด้านเศรษฐกิจ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เนื่องจาก พนักงานส่วนใหญ่พึงพอใจในเงินเดือนที่ได้รับในแต่ละเดือนเนื่องจากมีความเหมาะสมกับอายุงาน อีกทั้งค่าล่วงเวลาที่ได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย สอดคล้องกับ จิรพัฒน์ อ่อนเกตุผล (2562) พบว่าการจัดสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจ เนื่องจากทางโรงพยาบาลมีนโยบายการจัดสวัสดิการที่ดีให้กับบุคลากร รวมถึงเงินช่วยเหลือในกรณี

ต่าง ๆ เช่น เงินฉาบปกิจ ทั้งนี้สวัสดิการที่ได้รับจากโรงพยาบาลล้วนทำให้พนักงานและบุคลากรมีชีวิตที่ดีขึ้น และรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน สอดคล้องกับ กฤตพงศ์ สุขวัฒนานุกิจ (2563) พบว่า แรงจูงใจด้านสวัสดิการที่หน่วยงานจัดหาให้ เพื่อเป็นการให้กำลังใจทำให้พนักงานปฏิบัติงานมี ประสิทธิภาพ

สมมติฐานด้านสุขภาพและอนามัย ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อันได้แก่ ค่ารักษาพยาบาลที่ได้รับเหมาะสม การตรวจสุขภาพในแต่ละปี ค่ารักษาพยาบาลด้านทันตกรรม อนุญาตให้ ลาป่วยเพื่อพักรักษา รวมถึงการสนับสนุนค่ารักษาพยาบาลสำหรับครอบครัว สอดคล้องกับ วรณวิไล หุยประเสริฐ (2563) พบว่าสวัสดิการด้านสุขภาพไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กร ทั้งนี้เนื่องจาก ส่วนใหญ่ล้วนแต่มีสิทธิการใช้ประกันสังคมอยู่แล้ว แต่ไม่สอดคล้องกับ จิรพัฒน์ อ่อนเกตุผล (2562) พบว่า ค่าเฉลี่ยของด้านการตรวจสอบสุขภาพของบุคลากรมีความพึงพอใจในระดับ อีกทั้งมีศูนย์ออกกำลังกายเพื่อให้พนักงานมาใช้หลังจากเวลางานอีกด้วย

สมมติฐานด้านการศึกษา สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากความพอใจในการให้ทุน สนับสนุนด้านการศึกษาสำหรับวิชาชีพ หรือทุนสนับสนุนด้านการศึกษาต่อ อีกทั้งการจัดอบรมภายในสำนักงาน หรือการอนุญาตให้มีวันหยุดพิเศษสำหรับการเตรียมตัวสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต สอดคล้องกับ สุวพิชญ์ แสงแก้ว (2555) พบว่าบุคลากรพึงพอใจในการสนับสนุนทุนการศึกษา เพื่อการพัฒนาทั้งงาน และพัฒนาตัวเอง ทำให้รู้สึกถึงการที่บริษัทเห็นการศึกษาของบุคลากรเป็น เรื่องสำคัญ เพื่อนำความรู้กลับมาเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน แต่ไม่สอดคล้องกับ วรณวิไล หุยประเสริฐ (2563) พบว่าพนักงานมีความอ่อนล้าต่อการทำงานในแต่ละวันเพียงพอแล้ว หากเพิ่ม การอบรมอาจทำให้เหนื่อยมากยิ่งขึ้น

สมมติฐานด้านสังคมและนันทนาการ ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน อันได้แก่ พื้นที่สำหรับ ออกกำลังกายหรือค่าสนับสนุนด้านกีฬา การจัดงานปีใหม่ หรืองานรื่นเริงต่าง ๆ กิจกรรม CSR (Corporate Social Responsibility) การทำกิจกรรมภายนอกสถานที่ประจำปี พื้นที่สำหรับการ ปฏิบัติงานภายในสำนักงานเพียงพอ รวมถึงวัสดุ อุปกรณ์ ภายในสำนักงานมีความทันสมัย สะอาด และปลอดภัย ไม่สอดคล้องกับ ณัฐ เลิศพงศพัศ (2560) พบว่าสถานที่ทำงานที่มีจำนวนเพียงพอ ไม่อึดอัดจนเกินไป เช่นเดียวกับ จุฑาธิป วีระมโนกุล (2557) พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน

#### 5.4 ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

จากการวิจัย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่พึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจและด้านการศึกษา ดังนั้นการให้ความสำคัญกับสวัสดิการพนักงานนอกเหนือจากเป็นการเพิ่มขวัญและกำลังใจ อีกทั้งเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และเพื่อพัฒนาความสามารถ ความรู้ และนำกลับมาใช้ในการปฏิบัติงานตรวจสอบบัญชี เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

#### 5.5 ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้างต่อไป

ควรใช้วิธีการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เพิ่มเติม เพื่อทราบถึงความพึงพอใจของพนักงานมากยิ่งขึ้น รวมถึงควรศึกษากลุ่มประชากรในลักษณะธุรกิจใกล้เคียงกัน ว่าปัจจัยแต่ละด้านของสวัสดิการพึงพอใจใกล้เคียงกันหรือไม่ รวมถึงทำการศึกษาด้านอื่นที่ส่งผลต่อความรู้สึกของพนักงานที่มีความเต็มใจต่อการปฏิบัติงานในองค์กร เพราะเพียงแค่ปัจจัยด้านสวัสดิการอาจจะเป็นเพียงแค่ส่วนหนึ่งที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

### บรรณานุกรม

- กมลพร สันทัดสำรวจการณ์ และวรวิทย์ จินดาพล. (2561). แนวทางการส่งเสริมสวัสดิการแรงงานนอกระบบในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี. *วารสารบัณฑิตศึกษา: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*, 11(12), 1-13.
- กฤตพงศ์ สุขวัฒนานุกิจ. (2563). แรงจูงใจด้านสวัสดิการแรงงาน ปัจจัยด้านลักษณะงานในสถานประกอบการที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้จังหวัดระยอง. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น*, 17(1), 520-528.
- จิรพัฒน์ อ่อนเกตุผล. (2562). ความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลหัวหิน. *วารสารหัวหินสุขใจไกลกังวล*, 4(2).
- จิระวุฒิ สุขผล. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการกับความผูกพันในองค์กรตามความคิดเห็นของพนักงานอยู่ซ่อมบำรุงรถยนต์ในจังหวัดนครปฐม. *Journal of Management Science Nakhon Pathom Rajabhat University*, 4(1), 47-61.
- ณัฐพัชร์ ลาภบำรุงวงศ์. (2562). การประยุกต์ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*, 9(2), 161-171.
- ณัฐ เลิศพงศพิศ. (2560). *การศึกษาความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท กรุงเทพมหานคร จำกัด*. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2555). *การกำหนดขนาดตัวอย่างและสถิติวิเคราะห์ที่น่าสนใจ*. กรุงเทพฯ: สภาวิจัยแห่งชาติ.
- นพดล ฤทธิโสม และสงวน อินทร์รักษ์. (2559). กลยุทธ์การเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร. *Veridian E-Journal สาขามนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์และศิลปะ*, 9(2), 749-767.
- เบญจธรรม ดิสกุล และมณฑล สรไกรกิติกุล. (2561). เบื้องลึกของการเป็นข้าราชการ: แรงจูงใจในการบริการสาธารณะและสวัสดิการ. *วารสาร ธุรกิจปริทัศน์*, 55-71.
- ปฐมวงศ์ สีหาเสนา. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี*. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปริญชนาด เฮ่ประโคน และอารีย์ นัยพินิจ. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารสงเคราะห์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาการจัดการ มช.*, 10(1), 42-58.

- ไพลิน ตรงเมธีรัตน์ และนภาพร พวงมณี. (2557). ว่าด้วยความสงสัยเยี่ยงผู้ประกอบการวิชาชีพ. *วารสารวิชาชีพบัญชี*, 10(27), 78-85.
- กฤษณ์ สลัดทุกข์, สมิหรา จิตตลดากร, ประชัย เปี่ยมสมบุรณ์ และดิเรก ปัทมสิริวัฒน์. (2564). นโยบายสวัสดิการพนักงานกับแผนกลยุทธ์ทางภาษีในประเทศไทย. *วารสารสุทธิปริทัศน์*, 32, 121-139.
- ภัทร์สุนทร ชินภูวดล. (2563). ความคาดหวังที่มีต่อการสอบบัญชีระหว่างผู้สอบบัญชีและผู้ใช้งบการเงิน. *วารสารสภาวิชาชีพบัญชี*, 2(5), 4-32.
- เมธี ศาสตร์สาร. (2550). *ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจด้านสวัสดิการของพนักงานบริษัทนิโปร (ประเทศไทย) จำกัด*. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- โมรยา วิเศษศรีม, สโรชนี ศิริวัฒนา และวรพล เพ็ชรภูผา. (2564). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร. *วารสารรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*, 4(1), 52-65.
- ยุภาวรรณ เผือกรักษา, ลิน พันธุ์พินิจ และทวีศักดิ์ พุฒสุชี (2552). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายสนับสนุน คณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์*, 1(2), 28-36.
- วรรณวิไล หุยประเสริฐ. (2563). *ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนปฏิบัติการสถานี บริษัท ระบบขนส่งมวลชนกรุงเทพ จำกัด (มหาชน)*. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์. (2562). *ข้อบังคับสภาวิชาชีพว่าด้วยจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี พ.ศ. 2561*. สืบค้นจาก <https://www.tfac.or.th/upload/9414/5HnUcQr4Rn.PDF>.
- สลักจิต นิลผาย. (2561). ทักษะด้านบัญชีของผู้สอบบัญชี ความเป็นมืออาชีพในการสอบบัญชี และผลสำเร็จในการสอบบัญชี: หลักฐานจากผู้สอบบัญชีภาษีอากรและผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด*, 12(1), 138-146.
- สลักจิต ภู่อะกร. (2555). *ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุรเชษฐ์ เล็กสูงศักดิ์ และสวัสดิ์ เทียงธรรม. (2556). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษา โรงพยาบาลจิตเวชนครราชสีมาราชสีมาราชนครินทร์. *วารสารสถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จเจ้าพระยา*, 7(2), 27-38.
- สุวิทย์ แสงแก้ว. (2555). ความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนของบุคลากรสำนักงานศาลปกครอง. *วารสารพัฒนศาสตร์*, 6(2), 107-118.



- สุภภัทร ศรีสว่าง และณัฐพร ฉายประเสริฐ. (2562). สวัสดิการและค่าตอบแทนการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดปทุมธานี. *วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ สาขามนุษยศาสตร์*, 14(3), 294-303.
- ศิริรัตน์ เจนศิริศักดิ์ และศุภกัญญา จันทรุกษา. (2555). จัดสวัสดิการให้พนักงานอย่างไรให้ถูกหลักภาษีอากร. *วารสารวิทยาการจัดการและสารสนเทศศาสตร์*, 7(2), 5-17.
- อุกฤษณ์ ดิยะเจริญศรี. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท กลุ่มธุรกิจร้านอาหารแห่งหนึ่ง. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- Alfraih, M. (2016). Accounting students' perceptions of effective faculty attributes. *Journal of International Education in Business*, 9(2), 123-142.
- Ashraf, M. (2020). Demographic factors, compensation, job satisfaction and organizational commitment in private university: An analysis using SEM. *Journal of Global Responsibility*, 11(4), 407-436.
- Cohen, J. (1977). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. New York: Academic.
- Galanaki, E. (2020). A hidden deterioration in equal pay achievements? The case of employee benefits during the Greek recession. *Gender in Management*, 35(5), 423-444.
- Herzberg, F., Bernard, M., & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work*. New York: John Willey & Sons.
- Law, D. (2005). Interactive organizational commitment and hardiness in public accountants' turnover. *Managerial Auditing Journal*, 20(4), 383-393.
- Maslow, A. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 370-396.
- Nouri, H. (2020). Turnover in public accounting firms: A literature review. *Managerial Auditing Journal*, 35(2), 294-321.
- Roth, G., & Phillip, L. (1995). Reduce turnover with realistic job previews. *CPA Journal*, 65(9), 68-69.
- Smith, K. (2020). Resilience as a coping strategy for reducing auditor turnover intentions. *Accounting Research Journal*, 33(3), 483-498.

- Suan, L., Mat, N., & Al-Omari, M. (2013). Organizational practices and employee engagement: A case of Malaysia electronics manufacturing firms. *Business Strategy Series, 14*(1), 3-10.
- Sushmita, S. (2020). Relational exploration of the effect of work-related scheme on job satisfaction. *Vilakshan-XIMB Journal of Management, 17*(1), 111-128.
- Walter, K. (1978). *The working class in welfare capitalism*. London: Routhledge & Kegan Paul.
- Zenk, L., Hynek, N., Edelmann, N., Virkar, S., Parycek, P., & Steiner, G. (2022). Exploring motivation to engage in intraorganizational knowledge sharing: A mixed-methods approach. *Kybernetes, 51*(13), 18-32.







### แบบสอบถาม

เรื่อง ความพึงพอใจในสวัสดิการที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับผู้ช่วย  
ผู้สอบบัญชี กรณศึกษา บริษัท สำนักงานอวิวาย จำกัด

#### คำชี้แจง:

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาถึงความพึงพอใจในสวัสดิการของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีของสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ในประเทศไทย หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (Master of Business Administration) มหาวิทยาลัยกรุงเทพ วัตถุประสงค์เพื่อเป็นการศึกษาความพึงพอใจด้านสวัสดิการของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีของสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ในประเทศไทย เพื่อลดอัตราการลาออก และดึงดูดให้พนักงานปฏิบัติงานกับสำนักงานต่อไป ทั้งนี้ข้อมูลส่วนบุคคลที่ได้รับจากการตอบแบบสอบถามนี้ จะถูกเก็บเป็นความลับ และนำมาวิเคราะห์เพื่อประโยชน์ในการศึกษาเท่านั้น และจะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อตัวท่านและสำนักงานต้นสังกัด

แบบสอบถาม ประกอบไปด้วย 3 ส่วนดังนี้

- ส่วนที่ 1           แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล
- ส่วนที่ 2           แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในสวัสดิการของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในสำนักงานสอบบัญชี มี 4 ด้าน ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพ ด้านการศึกษา ด้านสังคมและนันทนาการ ด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร
- ส่วนที่ 3           แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในสำนักงาน
- ส่วนที่ 4           ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

### ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

1. เพศ

- ชาย  
 หญิง

2. อายุ

- 20 - 25 ปี                       26 - 30 ปี  
 31 - 35 ปี                       36 - 40 ปี  
 40 ปีขึ้นไป

3. อายุงาน

- น้อยกว่า 1 ปี                       1 - 2 ปี  
 3 - 4 ปี                               5 ปีขึ้นไป

4. ช่วงระดับเงินเดือน

- น้อยกว่า 30,000 บาท               30,001 - 40,000 บาท  
 40,001 - 50,000 บาท               50,001 - 60,000 บาท  
 สูงกว่า 60,000 บาท

### ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในสวัสดิการของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ในประเทศไทย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ		ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ (อ้างอิง)	ระดับความพึงพอใจ				
ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ		ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ (อ้างอิง)	5	4	3	2	1
1	เงินเดือนที่ได้รับในแต่ละเดือนมีความเหมาะสมกับอายุงาน	เงินเดือนเมื่อเทียบกับความสามารถและความรับผิดชอบตามตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติในปัจจุบัน สลักจิต ฎุประกร (2555)					
2	เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย	เงินเดือนเมื่อเทียบกับความสามารถและความรับผิดชอบตามตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติในปัจจุบัน สลักจิต ฎุประกร (2555)					

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ		ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ (อ้างอิง)		ระดับความพึงพอใจ				
ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ (ต่อ)		ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ (อ้างอิง) (ต่อ)		5	4	3	2	1
3	ค่าล่วงเวลาที่ได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย	การจ่ายค่าตอบแทนสำหรับการทำงานล่วงเวลา สลักจิต ภู่งประกร (2555)						
4	โบนัสหรือเงินพิเศษประจำปี	การให้โบนัสประจำปี มัชฌิมา พิมพ์ศิริ (2555)						
5	กองทุนสำรองเลี้ยงชีพหรือ กองทุนอื่น ๆ	กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มัชฌิมา พิมพ์ศิริ (2555)						
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ		ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ (อ้างอิง)		ระดับความพึงพอใจ				
ปัจจัยด้านสุขภาพและอนามัย		ปัจจัยด้านสุขภาพและอนามัย (อ้างอิง)		5	4	3	2	1
1	ค่ารักษาพยาบาลที่ได้รับเหมาะสม	อัตราค่ารักษาพยาบาลที่ได้รับสิทธิในการเบิก สุวพิชญ์ แสงแก้ว (2555)						
2	การตรวจสุขภาพประจำปีของพนักงาน	การจัดตรวจสุขภาพประจำปีให้กับพนักงาน มัชฌิมา พิมพ์ศิริ (2555)						
3	ค่ารักษาพยาบาลด้านทันตกรรม	การให้บริการการตรวจรักษาทางทันตกรรม สลักจิต ภู่งประกร (2555)						
4	อนุญาตให้ลาป่วยเพื่อพักรักษา	มีการอนุญาตให้ลาป่วยเพื่อพักรักษาตัว สลักจิต ภู่งประกร (2555)						
5	สนับสนุนค่ารักษาพยาบาลสำหรับครอบครัว	การเบิกค่ารักษาพยาบาลส่วนของครอบครัว มัชฌิมา พิมพ์ศิริ (2555)						

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ		ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ (อ้างอิง)		ระดับความพึงพอใจ				
ปัจจัยด้านการศึกษา		ปัจจัยด้านการศึกษา		5	4	3	2	1
1	การให้ทุนสนับสนุนด้านการศึกษาสำหรับวิชาชีพ	การสนับสนุนให้ทุนการศึกษาเพื่อพัฒนางานในหน้าที่และพัฒนาตนเอง สุวพิชญ์ แสงแก้ว (2555)						
2	การให้ทุนสนับสนุนด้านการศึกษาต่อ	ให้การสนับสนุนทุนการศึกษาต่อกับพนักงาน สลักจิต ภู่ประกร (2555)						
3	การจัดอบรมภายในสำนักงาน	จัดฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้และทักษะในหน่วยงานและนอกหน่วยงานให้กับพนักงาน สลักจิต ภู่ประกร (2555)						
4	วันหยุดพิเศษสำหรับการเตรียมตัวสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต	ส่งเสริมการลาศึกษาต่อทั้งในเวลาและนอกเวลาราชการ สลักจิต ภู่ประกร (2555)						
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ		ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ (อ้างอิง)		ระดับความพึงพอใจ				
ปัจจัยด้านสังคมและนันทนาการ		ปัจจัยด้านสังคมและนันทนาการ (อ้างอิง)		5	4	3	2	1
1	สถานที่สำหรับออกกำลังกายหรือค่าสนับสนุนด้านกีฬา	การจัดสถานที่ออกกำลังกายที่เอื้ออำนวยต่อการส่งเสริมสุขภาพ สุวพิชญ์ แสงแก้ว (2555)						
2	การจัดงานปีใหม่ หรืองานรื่นเริงต่าง ๆ	การจัดงานเลี้ยงเพื่อสร้างความสัมพันธ์ สุวพิชญ์ แสงแก้ว (2555)						

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ		ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ (อ้างอิง)		ระดับความพึงพอใจ				
ปัจจัยด้านสังคมและ นันทนาการ (ต่อ)		ปัจจัยด้านสังคมและนันทนาการ (อ้างอิง) (ต่อ)		5	4	3	2	1
3	กิจกรรม CSR (Corporate Social Responsibility)	การให้ความสำคัญของการทำ CSR ในสวัสดิการพนักงาน กฎหมาย สวัสดิการ, สมิหรา จิตตลดากร, ปุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์ และดิเรก ปัทมสิริวัฒน์ (2564)						
4	การทำกิจกรรมภายนอกสถานที่ประจำปี	การจัดกิจกรรมต่างๆทั้งภายในและนอกหน่วยงานให้บุคลากรได้เข้าร่วม จิรพัฒน์ อ่อนเกตุผล (2562)						
5	พื้นที่สำหรับการปฏิบัติงานภายในสำนักงานเพียงพอ	การมีสถานที่ทำงานที่เหมาะสมต่อการทำงาน มีพื้นที่เพียงพอ ไม่แน่น เปียดเสียดจนเกินไป ณัฐ เลิศพงศพัศ (2560)						
6	วัสดุ อุปกรณ์ ภายในสำนักงานมีความทันสมัย	มีเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่ออำนวยความสะดวกและเพิ่มผลผลิตของงาน กฤตพงศ์ สุขวัฒนานุกิจ (2563)						
7	ความสะอาด ปลอดภัย	การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในโรงพยาบาลให้เอื้ออำนวยและมีความปลอดภัยต่อการปฏิบัติงาน จิรพัฒน์ อ่อนเกตุผล (2562)						



ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในสำนักงาน

ความผูกพันต่อองค์กร		ความผูกพันต่อองค์กร (อ้างอิง)	ระดับความคิดเห็น				
			5	4	3	2	1
1	ท่านทำงานด้วยความตั้งใจและทุ่มเทเพื่อองค์กร	ท่านมีความตั้งใจทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอยู่เสมอ วรรณวิไล หุยประเสริฐ (2563)					
2	ท่านใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	ท่านสามารถใช้ศักยภาพในการทำงานได้อย่างเต็มที่ วรรณวิไล หุยประเสริฐ (2563)					
3	ท่านมีความภูมิใจที่ได้เป็นพนักงานของสำนักงาน	ท่านมีความภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าท่านเป็นพนักงานของบริษัทฯ วรรณวิไล หุยประเสริฐ (2563)					
4	ท่านเต็มใจทำงานนอกเหนือจากความรับผิดชอบ	เมื่อได้รับมอบหมายงาน ท่านจะทุ่มเทให้กับงานนั้นอย่างเต็มที่ (อุกฤษณ์ ดิยะเจริญศรี, 2559)					
5	การที่ท่านได้รับสวัสดิการที่ดีทำให้ท่านมีความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กรเป็นอย่างดี	ท่านยังคงอยู่กับองค์กรนี้เพราะได้รับเงินเดือนค่าตอบแทน สวัสดิการ และผลประโยชน์ที่เหมาะสม โมรยา วิเศษศรีม, สโรชนี ศิริวัฒนา และวรพล เพ็ชรภูมา (2564)					
6	ท่านคิดว่าองค์กรจัดบุคลากรปฏิบัติงานตรงตามความรู้ความสามารถ	การพัฒนาทักษะและความสามารถให้แก่บุคลากร สุรเชษฐ์ เล็กสูงค์ และสวัสดิ์เที่ยงธรรม (2556)					

ความผูกพันต่อองค์กร (ต่อ)		ความผูกพันต่อองค์กร (อ้างอิง) (ต่อ)	ระดับความคิดเห็น				
			5	4	3	2	1
7	ท่านคิดว่านโยบายการบริหารงานองค์กรมีความชัดเจน	ผู้บังคับบัญชาที่ชี้แจงให้เข้าใจในนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานต่างๆอย่างชัดเจน นพดล ฤทธิโสม และสงวน อินทร์รักษ์ (2559)					
8	ท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กรของบริษัทได้เป็นอย่างดี	องค์กรมีบรรยากาศในการทำงานมีความเป็นมิตรและมีความสามัคคีภายในองค์กรวัฒนธรรมองค์กร นพดล ฤทธิโสม และสงวน อินทร์รักษ์ (2559)					
9	การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	ความพึงพอใจขององค์กรและทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน ยุภาวรรณ เพ็ชรรักษา, สีน พันธุ์พินิจ และทวิศักดิ์ พุฒสุชี (2552)					
10	การสนับสนุนขององค์กรในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	การมีส่วนร่วมในการหาข้อตกลงในการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน สุรเชษฐ์ เล็กสูงวงศ์ และสวัสดี เทียงธรรม (2556)					

#### ส่วนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

**ประวัติผู้เขียน**

<b>ชื่อ-นามสกุล</b>	นางสาวชญากรณ์ วัชรวิงศ์ ณ อยุธยา
<b>อีเมล</b>	Chayaporn.watc@bumail.net
<b>ประวัติการศึกษา</b>	สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
<b>ประสบการณ์การทำงาน</b>	2560 – ปัจจุบัน บริษัท สำนักงานอิวาย จำกัด

