



แนวทางการจัดสรรสวัสดิการเพื่อสร้างความพึงพอใจของพนักงาน
บริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด

สุชาร์ดน์ สมยาทวี

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการพัฒนาระบบบริหารมนุษย์

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

แนวทางการจัดสรรสวัสดิการเพื่อสร้างความพึงพอใจของพนักงาน
บริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด



สุชาร์ดน์ สมยาทวี

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการพัฒนารักษาทักษะมนุษย์

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

GUIDELINES FOR ALLOCATING EMPLOYEE WELFARES TO ENHANCE EMPLOYEE
SATISFACTION IN AN AUTOMOTIVE PARTS MANUFACTURING COMPANY
AT THE EASTERN SEABOARD INDUSTRIAL ESTATE



SUCHARAT SOMYATHAWEE

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF
THE REQUIREMENTS FOR MASTER DEGREE OF ARTS
IN HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT
FACULTY OF EDUCATION
BURAPHA UNIVERSITY

2025

COPYRIGHT OF BURAPHA UNIVERSITY

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้พิจารณา
วิทยานิพนธ์ของ สุชารัตน์ สมยาทวี ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

.....

(ดร.เขมญา คินิมาน)

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรัชนันท์ เจริญอาภรณ์
วัฒนา)

..... ประธาน

(รองศาสตราจารย์ ดร.ฉลอง ทับศรี)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรัชนันท์ เจริญอาภรณ์
วัฒนา)

..... กรรมการ

(ดร.ไพรินทร์ ทองภาพ)

..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(รองศาสตราจารย์ ดร. สญา ชีระวนิชตระกูล)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของ
มหาวิทยาลัยบูรพา

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิทวัส แจ่มเยี่ยม)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

63920093: สาขาวิชา: การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์; ศศ.ม. (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์)

คำสำคัญ: ความพึงพอใจ/ ความต้องการ/ สวัสดิการของพนักงาน

สุชารัตน์ สมยาทวี : แนวทางการจัดสรรสวัสดิการเพื่อสร้างความพึงพอใจของพนักงาน บริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด. (GUIDELINES FOR ALLOCATING EMPLOYEE WELFARES TO ENHANCE EMPLOYEE SATISFACTION IN AN AUTOMOTIVE PARTS MANUFACTURING COMPANY AT THE EASTERN SEABOARD INDUSTRIAL ESTATE) คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์: เขมญา คินิมาน, ปร.ด., ปรัชนันท์ เจริญอาภรณ์วัฒนา, ปร.ด. ปี พ.ศ. 2568.

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจ ความต้องการในสวัสดิการ และแนวทางการจัดสรรสวัสดิการเพื่อสร้างความพึงพอใจของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด โดยใช้วิธีการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed method) ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ในการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากพนักงาน จำนวน 120 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ผลการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 2.98, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.82) เรียงลำดับความพึงพอใจจากมากไปน้อย คือ สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย สวัสดิการด้านความปลอดภัย สวัสดิการด้านการศึกษา สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ และสวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ ขณะที่ระดับความต้องการสวัสดิการของพนักงาน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.08, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.58) เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านความปลอดภัย สวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ สวัสดิการด้านการศึกษา สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย สำหรับความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด มีความแตกต่างกัน จำแนกตามเพศ แขนง อายุงาน ประเภทพนักงาน และประเภทสัญญาจ้าง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ส่วนความต้องการในสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด มีความแตกต่างกัน จำแนกตามเพศ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย

สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกกับพนักงานระดับปฏิบัติการและหัวหน้างานจากแต่ละแผนก จำนวน 10 คน พบว่า แนวทางการจัดสรรสวัสดิการเพื่อสร้างความพึงพอใจของพนักงาน ประกอบด้วย การพัฒนาระบบค่าตอบแทนที่โปร่งใส การสนับสนุนค่าเล่าเรียนและการอบรมพัฒนาทักษะ การจัดสรรสวัสดิการด้านสุขภาพ เช่น ประกันสุขภาพและการตรวจสุขภาพประจำปี การจัดกิจกรรมนันทนาการ เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน และการจัดให้มีมาตรการความปลอดภัยในการทำงาน

63920093: MAJOR: HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT; M.A. (HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT)

KEYWORDS: EMPLOYEE SATISFACTION/ EMPLOYEE NEEDS/ EMPLOYEE WELFARE

SUCHARAT SOMYATHAWEE : GUIDELINES FOR ALLOCATING EMPLOYEE WELFARES TO ENHANCE EMPLOYEE SATISFACTION IN AN AUTOMOTIVE PARTS MANUFACTURING COMPANY AT THE EASTERN SEABOARD INDUSTRIAL ESTATE. ADVISORY COMMITTEE: KHEMMAYA KINIMAN, Ph.D. PARATCHANUN CHAROENARPORNWATTANA, Ph.D. 2025.

This research aims to study employee satisfaction, welfare needs, and guidelines for Allocating Employee Welfare to Enhance Job Satisfaction at an Automotive Parts Manufacturing Company in the Eastern Seaboard Industrial Estate. The study employs a mixed-method approach, combining both quantitative and qualitative research methods. In the quantitative research, the researcher collected data from 120 employees using a questionnaire as the data collection tool. The results revealed that employee satisfaction with welfare was at a moderate level (mean = 2.98, SD = 0.82). The ranking of satisfaction from highest to lowest was as follows: health and wellness benefits, safety benefits, educational benefits, economic benefits, and social and recreational benefits. The overall and category-specific welfare needs of employees were at a high level (mean = 4.08, SD = 0.58), with the highest to lowest rankings being economic benefits, safety benefits, social and recreational benefits, educational benefits, and health and wellness benefits. The satisfaction with the welfare benefits of employees at a car parts manufacturing company in the Eastern Seaboard Industrial Estate differs according to gender, department, years of service, employee type, and contract type, which was consistent with the research hypothesis. Similarly, the demand for welfare benefits among employees at the same company also differs according to gender, which aligns with the research hypothesis.

For the qualitative research, in-depth interviews were conducted with 10 employees, including both operational staff and supervisors from various departments. The findings revealed that strategies for creating employee satisfaction through welfare included the development of a transparent compensation system, support for education and training, health-related welfare such as health insurance and annual health check-ups, recreational activities to enhance employee relationships, and the implementation of workplace safety measures.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้ สำเร็จลุล่วงได้ดี ด้วยความอนุเคราะห์จากหน่วยงานและบุคลากรสำคัญที่เกี่ยวข้องหลายฝ่าย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ดร.เขมณูา คินิมาน อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรัชนันท์ เจริญอาภรณ์วัฒนา อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม และเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ฉลอง ทับศรี และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วาทัญญู สุวรรณเศรษฐ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และดร.ไพรินทร์ ทองภาพ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ในครั้งนี้ ซึ่งได้กรุณาให้ข้อเสนอแนะ อีกทั้งยังให้คำแนะนำและช่วยแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ดูแลอย่างดียิ่งเสมอมา เพื่อให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความเมตตาและความกรุณาของท่านอาจารย์ทุกท่านเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบและให้คำแนะนำในการแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีคุณภาพ และสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ขอขอบพระคุณกรรมการผู้จัดการและฝ่ายบริหารทุกท่าน ของบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ที่ช่วยอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ และขอขอบคุณพนักงานและหัวหน้างานทุกตำแหน่งของบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างและให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลของทุกคน ที่ได้ให้ความร่วมมือในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงตรงตามเป้าหมายโดยสมบูรณ์ได้ด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา และครอบครัว ที่ให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนการศึกษาที่ดีมาโดยตลอด ขอขอบคุณเพื่อนร่วมงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด และเพื่อนร่วมชั้นเรียนระดับปริญญาโท สาขาการพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษยทุกคน และเจ้าหน้าที่ทุกท่าน ที่คอยให้ความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา และให้กำลังใจ ตลอดระยะเวลาของการศึกษาของผู้วิจัยเป็นอย่างดีเสมอมา

คุณค่าและประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูกตเวทิตาแด่บุพการี บุรพจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ทำให้ผู้วิจัยเป็นผู้มีความรู้ มีอาชีพการงานที่ดีมาจนถึงปัจจุบัน ขอสิ่งศักดิ์สิทธิ์โปรดคลบนันดาลให้ทุกท่านมีสุขภาพกาย สุขภาพใจที่แข็งแรงด้วยเทอญ

สุชารัตน์ สมยาทวิ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ญ
สารบัญภาพ	ฒ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
คำถามการวิจัย	4
สมมติฐานการวิจัย	4
กรอบแนวคิดการวิจัย	5
ขอบเขตการวิจัย	6
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	7
นิยามคำศัพท์เฉพาะ	7
บทที่ 2 แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสวัสดิการ	10
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจและความต้องการ	18
ข้อมูลทั่วไปและสวัสดิการของบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีส เทิร์นซีบอร์ด	27
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	29

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	34
การวิจัยเชิงปริมาณ.....	36
การวิจัยเชิงคุณภาพ.....	40
จริยธรรมการวิจัย/ จรรยาบรรณของวิจัย.....	43
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	44
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	44
ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	44
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด.....	45
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่ง หนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด.....	54
ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจและความต้องการในสวัสดิการของพนักงานบริษัท ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด.....	60
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์แนวทางการจัดสรรสวัสดิการเพื่อสร้างความพึงพอใจของพนักงาน บริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด.....	100
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	119
สรุปผลการวิจัย.....	119
อภิปรายผล.....	125
ข้อเสนอแนะ.....	139
บรรณานุกรม.....	141
ภาคผนวก.....	147
ภาคผนวก ก.....	148
ภาคผนวก ข.....	155
ภาคผนวก ค.....	157
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	173

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 พนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่ง	36
ตารางที่ 2 พนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่ง	41
ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	45
ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของความพึงพอใจในสวัสดิการ ของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์โดยรวมและรายด้าน	48
ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของความพึงพอใจในสวัสดิการ ของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ของสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	49
ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของความพึงพอใจในสวัสดิการ ของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ของสวัสดิการด้านการศึกษา	50
ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของความพึงพอใจในสวัสดิการ ของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ของสวัสดิการด้านสุขอนามัย	51
ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของความพึงพอใจในสวัสดิการ ของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ของสวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ	52
ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของความพึงพอใจในสวัสดิการ ของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ของสวัสดิการด้านความปลอดภัย	53
ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของความต้องการสวัสดิการ ของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์โดยรวมและรายด้าน	54
ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของความต้องการสวัสดิการ ของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ของสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	55
ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของความต้องการสวัสดิการ ของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ของสวัสดิการด้านการศึกษา	56
ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของความต้องการสวัสดิการ ของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ของสวัสดิการด้านสุขอนามัย	57

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของความต้องการสวัสดิการ ของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ของสวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ	58
ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของความต้องการสวัสดิการ ของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ของสวัสดิการด้านความปลอดภัย	59
ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของแนวทางการสร้างความพึงพอใจใน สวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จำแนกตามเพศ	60
ตารางที่ 17 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน	61
ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของแนวทางการสร้างความพึงพอใจใน สวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จำแนกตามอายุ	62
ตารางที่ 19 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้าน	64
ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของแนวทางการสร้างความพึงพอใจใน สวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จำแนกตามแผนก.....	65
ตารางที่ 21 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จำแนกตามแผนก โดยรวมและรายด้าน.....	67
ตารางที่ 22 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ จำแนกตามแผนก.....	68
ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของแนวทางการสร้างความพึงพอใจใน สวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จำแนกตามตำแหน่งงาน	69
ตารางที่ 24 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยรวมและรายด้าน	71

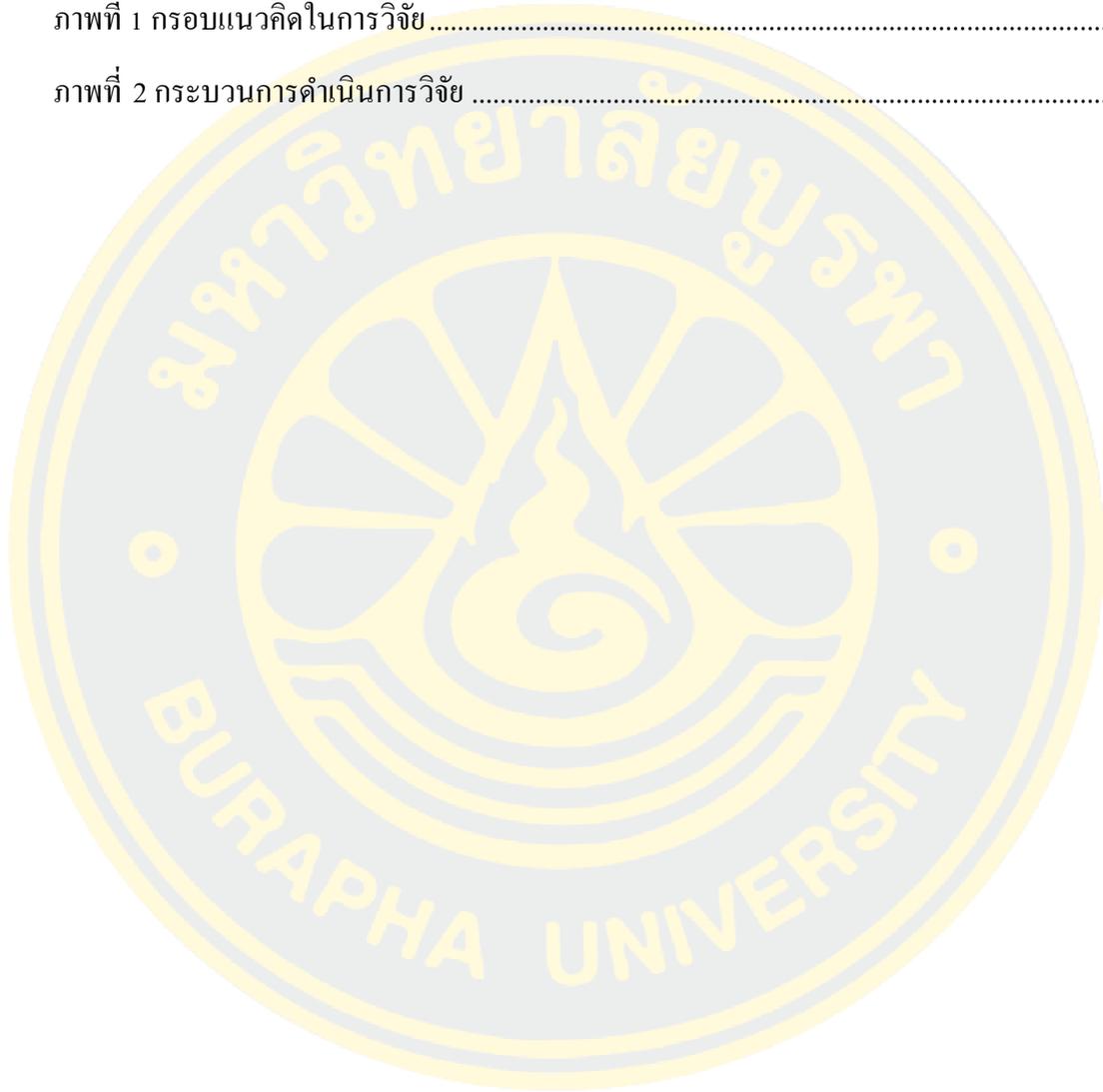
ตารางที่ 25 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของแนวทางการสร้างความพึงพอใจใน สวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จำแนกตามอายุงาน	72
ตารางที่ 26 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จำแนกตามอายุงาน โดยรวมและรายด้าน	74
ตารางที่ 27 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ จำแนกตามอายุงาน	75
ตารางที่ 28 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของแนวทางการสร้างความพึงพอใจใน สวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จำแนกตามประเภทพนักงาน	76
ตารางที่ 29 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จำแนกตามประเภทพนักงาน โดยรวมและรายด้าน	77
ตารางที่ 30 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของแนวทางการสร้างความพึงพอใจใน สวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จำแนกตามประเภทสัญญาจ้างพนักงาน	78
ตารางที่ 31 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จำแนกตามประเภทสัญญาจ้างพนักงาน โดยรวม และรายด้าน	79
ตารางที่ 32 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความต้องการในสวัสดิการของพนักงาน บริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จำแนกตามเพศ	80
ตารางที่ 33 ผลการเปรียบเทียบความต้องการในสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน	81
ตารางที่ 34 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความต้องการในสวัสดิการในสวัสดิการ ของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จำแนกตาม อายุ	82
ตารางที่ 35 ผลการเปรียบเทียบความต้องการในสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้าน	84

ตารางที่ 47 การกำหนดรหัสผู้ให้ข้อมูล	100
ตารางที่ 48 รหัสผู้ให้ข้อมูล.....	100
ตารางที่ 49 ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการจัดสรรสวัสดิการของพนักงาน	101



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
ภาพที่ 2 กระบวนการดำเนินการวิจัย	35



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

บุคลากร ถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายทางธุรกิจและการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยเฉพาะในยุคปัจจุบันที่องค์กรต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านเศรษฐกิจ เทคโนโลยี และความต้องการของตลาดที่หลากหลายและซับซ้อนมากขึ้น ส่งผลให้องค์กรต้องปรับตัวอยู่ตลอดเวลา ทั้งด้านโครงสร้างกระบวนการทำงาน และกลยุทธ์การแข่งขัน เพื่อคงความสามารถในการดำเนินธุรกิจและรักษาความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์

ภายใต้บริบทดังกล่าว การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงไม่ได้จำกัดอยู่เพียงการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีศักยภาพเท่านั้น หากแต่ต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะและศักยภาพของบุคลากรให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว การออกแบบระบบการดูแลและจูงใจพนักงานให้เหมาะสมกับเจเนอเรชัน ลักษณะงาน และบริบทชีวิต รวมถึงการส่งเสริมความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในระยะยาวผ่านเครื่องมือเชิงกลยุทธ์ เช่น การจัดสวัสดิการที่ตอบโจทย์ความต้องการจริงของพนักงาน การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และการพัฒนาเส้นทางอาชีพอย่างยั่งยืน ซึ่งองค์กรที่สามารถบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับบริบทและทิศทางขององค์กร จะสามารถรักษาบุคลากรที่มีความสามารถไว้ได้ และสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันในระยะยาว ในทางตรงกันข้าม องค์กรที่ละเลยบทบาทของการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างจริงจัง มักเผชิญกับปัญหาการลาออกของพนักงานที่มีคุณภาพ ขาดแรงจูงใจในการทำงาน และไม่สามารถพัฒนาองค์กรให้เติบโตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เครื่องมือสำคัญที่องค์กรใช้ในการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ และเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน คือ “ระบบสวัสดิการ” เนื่องจากสวัสดิการเป็นองค์ประกอบที่สะท้อนถึงการเอาใจใส่และคุณค่าที่องค์กรมีต่อพนักงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคที่พนักงานต้องเผชิญกับความท้าทายหลากหลาย ทั้งด้านเศรษฐกิจ ภาระทางครอบครัว ภาวะค่าครองชีพ และสุขภาพ สวัสดิการที่เหมาะสม สามารถช่วยลดภาระความกังวลในชีวิตประจำวันของพนักงาน ทำให้พนักงานสามารถทุ่มเทเวลาและพลังงานให้กับงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ในทางจิตวิทยา สวัสดิการยังมีบทบาทในฐานะสิ่งจูงใจเชิงบวก ที่ช่วยเสริมสร้างความพึงพอใจในงานและความผูกพันทางอารมณ์ต่อองค์กร ส่งผลให้พนักงานเกิดความรู้สึกรักมั่นคง ปลอดภัย และมีคุณค่าในบทบาท

หน้าที่ของตนเอง ซึ่งช่วยลดแรงจูงใจในการลาออก และเพิ่มความจงรักภักดีต่อองค์กรในระยะยาว โดยเฉพาะในองค์กรที่มีการแข่งขันสูง การมีสวัสดิการที่สามารถตอบโจทย์ชีวิตพนักงานในด้านต่าง ๆ ได้อย่างรอบด้าน เช่น สวัสดิการด้านสุขภาพ การเงิน การพัฒนาอาชีพ และความปลอดภัยในการทำงาน ย่อมเป็นปัจจัยที่ช่วยสร้างความแตกต่างในเชิงกลยุทธ์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (นงคาร มามิดา, 2562)

ดังนั้น การออกแบบและจัดสรรสวัสดิการที่ดี จึงไม่ควรมองเพียงในมิติของ “ต้นทุน” ที่องค์กรต้องแบกรับ แต่ควรมองในฐานะ “การลงทุนระยะยาว” ที่สามารถสร้างผลตอบแทนกลับสู่องค์กรในรูปแบบของแรงจูงใจ ความผูกพัน และประสิทธิภาพการทำงานที่เพิ่มขึ้นของพนักงาน องค์กรที่มีความเข้าใจในบทบาทเชิงกลยุทธ์ของสวัสดิการ ย่อมสามารถสร้างความได้เปรียบในการรักษาคณก่ง สร้างภาพลักษณ์ที่ดี และขับเคลื่อนองค์กรให้เติบโตอย่างมั่นคงในระยะยาว

ผลการศึกษาหลายชิ้นได้แสดงให้เห็นว่า ระบบสวัสดิการที่ได้รับการออกแบบอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถตอบสนองต่อความต้องการที่แท้จริงของพนักงานในแต่ละมิติ เช่น ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ การดูแลสุขภาพ ความปลอดภัยในการทำงาน และโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมความพึงพอใจในงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ (Sharma, 2012; สมศักดิ์ ทองสอน, 2560) ยิ่งไปกว่านั้น งานวิจัยเชิงกลยุทธ์ในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยังสนับสนุนว่า สวัสดิการที่ถูกออกแบบให้มีความยืดหยุ่น (Flexible benefits) และปรับเปลี่ยนได้ตามบริบทชีวิตของพนักงาน เช่น กลุ่มพนักงานที่เพิ่งเริ่มต้นทำงาน กลุ่มพนักงานที่มีครอบครัว หรือกลุ่มพนักงานใกล้เกษียณ เป็นแนวทางที่สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรขององค์กรได้อย่างคุ้มค่า พร้อมทั้งช่วยเสริมแรงจูงใจและสร้างความผูกพันกับองค์กรได้ตรงจุด (Jones, 2021)

ระบบสวัสดิการแบบยืดหยุ่นดังกล่าว เป็นแนวโน้มที่ได้รับการยอมรับในระดับสากล โดยมีพื้นฐานจากแนวคิด “Employee-centric design” ซึ่งเชื่อว่า พนักงานแต่ละคนมีความแตกต่างในด้านความต้องการ ภาระหน้าที่ และเป้าหมายชีวิต ดังนั้น องค์กรที่ต้องการรักษาคณก่ง และลดอัตราการลาออก จึงจำเป็นต้องสร้าง “ทางเลือก” ให้พนักงานสามารถเลือกรูปแบบสวัสดิการที่เหมาะสมกับตนเองได้ เช่น การเลือกประกันสุขภาพแบบพิเศษ การขอเปลี่ยนเป็นวันหยุดเพิ่มเติม หรือการใช้สิทธิสวัสดิการในรูปแบบค่าฝึกอบรม หรือพัฒนาศัภภภาพ ซึ่งล้วนส่งเสริมให้พนักงานรู้สึกว่ องค์กรเข้าใจและใส่ใจต่อบริบทชีวิตของตนอย่างแท้จริง

ในทางกลับกัน หากองค์กรยังคงจัดสรรสวัสดิการในลักษณะ “เหมารวม” หรือ “มาตรฐานเดียวกันทุกคน” โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างทางด้านอายุ เพศ สถานภาพครอบครัว ตำแหน่งงาน หรือระดับความเสี่ยงในการทำงาน ย่อมอาจส่งผลกระทบต่อความรู้สึกของพนักงานในเชิงลบ พนักงาน

บางกลุ่มอาจรู้สึกว่าการตัดสินใจที่ได้รับไม่มีความหมาย หรือไม่ก่อให้เกิดประโยชน์อย่างแท้จริง จนนำไปสู่ความรู้สึกว่าไม่ได้รับความเป็นธรรม ขาดความผูกพันกับองค์กร และลดทอนแรงจูงใจในการทำงานในที่สุด (พิไลวรรณ เสนีวงศ์ ณ อยุธยา และ โกวิท กังสนันท์, 2561)

ปัญหาดังกล่าว มีแนวโน้มเด่นชัดเป็นพิเศษในบริบทของภาคอุตสาหกรรม โดยเฉพาะองค์กรที่มีลักษณะงานเฉพาะ หรือมีความเสี่ยงสูง เช่น การปฏิบัติงานกับเครื่องจักรกลหนัก การสัมผัสสารเคมี หรือการทำงานเป็นกะ ซึ่งส่งผลกระทบต่อสุขภาพทั้งในระยะสั้นและระยะยาว หากองค์กรไม่จัดให้มีสวัสดิการด้านความปลอดภัยที่เหมาะสม เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี อุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคล หรือหลักสูตรอบรมความปลอดภัย อาจทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกไม่มั่นคง สูญเสียความเชื่อมั่นในองค์กร และเกิดความวิตกกังวลต่อคุณภาพชีวิตและอนาคตของตนเอง ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานและความยั่งยืนขององค์กรในภาพรวม

บริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด เป็นหนึ่งในองค์กรที่กำลังเผชิญกับปัญหาเกี่ยวกับความพึงพอใจและความเหมาะสมของการจัดสรรสวัสดิการให้แก่พนักงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความเสี่ยงสูง เช่น เสียงดัง ฝุ่นละออง ความร้อน หรือการสัมผัสสารเคมี ซึ่งล้วนส่งผลกระทบต่อสุขภาพและคุณภาพชีวิตของพนักงานในระยะยาว พนักงานที่ทำงานในสถานการณ์เช่นนี้ มักมีความคาดหวังต่อระบบสวัสดิการ ที่สามารถให้ความคุ้มครองและสนับสนุนชีวิตการทำงานได้มากกว่าเพียงสิทธิขั้นพื้นฐานที่องค์กรจัดให้ เช่น ประกันสังคม ชุมนุมiform ค่าข้าว เบี้ยขยัน หรือกิจกรรมนันทนาการ

อย่างไรก็ตาม จากการสะท้อนความคิดเห็นของพนักงานในองค์กร พบว่า ระบบสวัสดิการในปัจจุบัน ยังไม่สามารถตอบสนองความต้องการที่แท้จริงได้อย่างครอบคลุม โดยเฉพาะในกลุ่มพนักงานที่มีภาระชีวิตมากขึ้น เช่น ผู้ที่มีครอบครัว ภาระค่าใช้จ่าย หรือผู้ที่มีปัญหาสุขภาพ ทั้งนี้ ไม่ใช่เพียงแค่ข้อจำกัดในตัวของผู้สวัสดิการที่มีอยู่เท่านั้น แต่ยังรวมถึงแนวทางการจัดสรรที่ยังเป็นลักษณะ “เหมารวม” ไม่แตกต่างตามกลุ่มความต้องการ ส่งผลให้พนักงานบางกลุ่มรู้สึกถูกละเลย และไม่เกิดความพึงพอใจอย่างแท้จริง นอกจากนี้ บริษัทยังประสบภาวะความท้าทายเชิงนโยบายภายในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล อันเนื่องมาจากผลกระทบของเศรษฐกิจที่ผันผวน เช่น การจำกัดงบประมาณค่าตอบแทน การปรับลดโบนัส และการชะลอการปรับเงินเดือน ซึ่งสถานการณ์เหล่านี้ ได้กระทบโดยตรงต่อความมั่นคงในชีวิตการทำงาน of พนักงาน และอาจนำไปสู่ปัญหาการสูญเสียบุคลากรที่มีศักยภาพออกจากองค์กรในอนาคต

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องความพึงพอใจ ความต้องการ และแนวทางการจัดสรรสวัสดิการของพนักงาน ในองค์กรแห่งนี้ว่าเป็นระบบ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัย

แบบผสมวิธี (Mixed method research) ซึ่งประกอบด้วยวิเคราะห์ข้อมูลทั้งในเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้มุมมองที่รอบด้าน ครอบคลุมทั้งความรู้ลึก ความต้องการที่แท้จริง และข้อเสนอแนะเชิงนโยบายจากพนักงานในระดับต่าง ๆ ผลการวิจัยครั้งนี้ คาดว่าจะนำไปสู่ การออกแบบระบบสวัสดิการที่ตอบ โจทย์พนักงานอย่างตรงจุด โดยเฉพาะในประเด็นที่เกี่ยวข้อง กับภาระชีวิต ความเสี่ยงจากลักษณะงาน และบริบทครอบครัว ซึ่งจะมีส่วนสำคัญในการลดอัตรา การลาออก เสริมสร้างแรงจูงใจ และยกระดับความมั่นคงในชีวิตการทำงานของพนักงาน นำไปสู่ การสร้างความผูกพันและความภักดีต่อองค์กรในระยะยาว และเป็นพื้นฐานสำคัญของ การขับเคลื่อนองค์กรให้เติบโตอย่างยั่งยืน ภายใต้บริบทการแข่งขันของอุตสาหกรรมในปัจจุบัน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด
2. เพื่อศึกษาระดับความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด
3. เพื่อศึกษาแนวทางการจัดสวัสดิการเพื่อสร้างความพึงพอใจของพนักงาน บริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด

คำถามการวิจัย

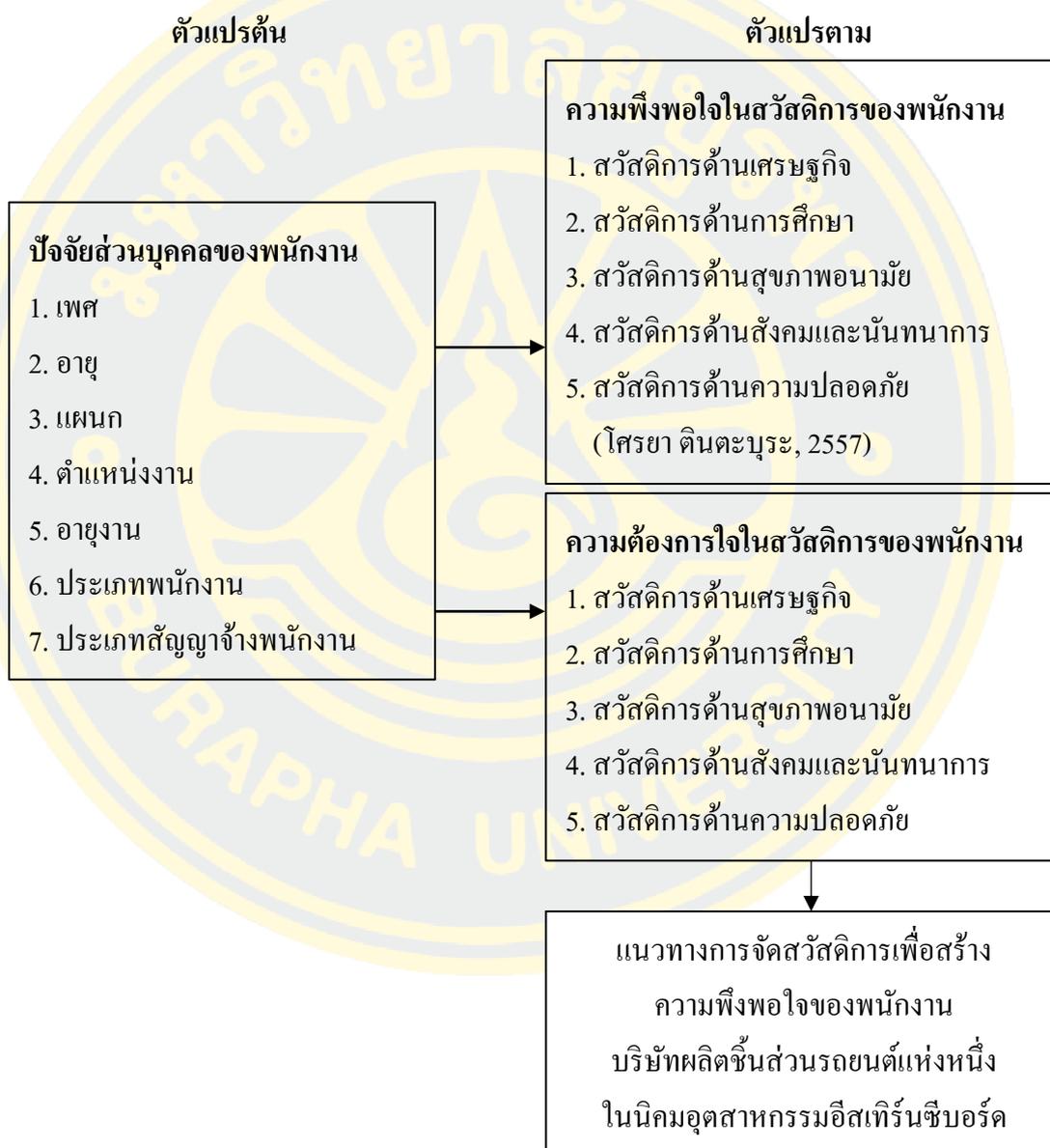
1. ความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด อยู่ในระดับใด
2. พนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด มีความต้องการในสวัสดิการ อยู่ในระดับใด
3. แนวทางการจัดสวัสดิการเพื่อสร้างความพึงพอใจของพนักงานบริษัทผลิต ชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ควรเป็นอย่างไร

สมมติฐานการวิจัย

1. ความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด มีความแตกต่างกัน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
2. ความต้องการในสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด มีความแตกต่างกัน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำเอากรอบเกี่ยวกับประเภทของสวัสดิการ ทั้ง 5 ด้าน ของบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด มากำหนด เป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

1. ตัวแปรต้นที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ประกอบด้วย เพศ อายุ แผนก ตำแหน่งงาน อายุงาน ประเภทของพนักงาน และประเภทสัญญาจ้างพนักงาน

2. ตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ประกอบด้วย สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านการศึกษา สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย สวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ และสวัสดิการด้านความปลอดภัย (โศรยา ดินตะบุงระ, 2557)

2.2 ความต้องการในสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ประกอบด้วย สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านการศึกษา สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย สวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ และสวัสดิการด้านความปลอดภัย (โศรยา ดินตะบุงระ, 2557)

3. ศึกษาประเด็นความพึงพอใจและประเด็นความต้องการในสวัสดิการ นำมาวิเคราะห์เพื่อค้นหาแนวทางการจัดสรรสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

ขอบเขตด้านผู้ให้ข้อมูล

1. ผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ เป็นพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จำนวน 120 คน (ข้อมูล ณ เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2567)

2. ผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จำนวน 10 คน (ข้อมูล ณ เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2567)

ขอบเขตด้านพื้นที่

ผู้วิจัยศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลที่บริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ฝ่ายบุคคลและธุรการของบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ทราบถึงระดับความพึงพอใจและความต้องการในสวัสดิการของพนักงาน บริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปนำเสนอผู้บริหารจัดสรรสวัสดิการให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานอย่างเหมาะสม
2. ผู้บริหารของบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด กำหนดนโยบายเกี่ยวกับสวัสดิการของบริษัทให้เป็นไปตามแนวทางที่เหมาะสม
3. พนักงานของบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด เข้าใจและรับรู้ถึงนโยบายการจัดสรรสวัสดิการอย่างชัดเจน ช่วยเสริมสร้างความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับ และเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้พนักงาน โดยการยกระดับมาตรฐานการครองชีพและความมั่นคงในหน้าที่การงาน พร้อมทั้งสร้างความมั่นใจในรายได้ที่สูงขึ้นในอนาคต
4. เป็นการส่งเสริมให้พนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัท และพนักงานมีส่วนช่วยแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการที่ปรับปรุง ให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานยิ่งขึ้น
5. บริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด สามารถลดต้นทุนในเรื่องของการว่าจ้าง การฝึกอบรมพนักงานใหม่ เนื่องจากพนักงานที่มีอยู่เดิมมีอัตราการลาออกลดลง พนักงานเกิดแรงจูงใจที่ดีในการทำงาน อีกทั้ง พนักงานรักและผูกพันกับบริษัทมากยิ่งขึ้น

นิยามคำศัพท์เฉพาะ

พนักงาน หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานให้กับบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด

บริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ หมายถึง บริษัทที่ดำเนินการผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ และส่งต่อให้กับบริษัทที่ประกอบรถยนต์

ความพึงพอใจ หมายถึง ภาวะของอารมณ์ ความรู้สึกร่วมของบุคคลที่มีต่อสิ่งที่เกิดขึ้นกับตนเอง โดยสิ่งเหล่านั้น ได้บรรลุเป้าหมายที่คาดหวังไว้ ความรู้สึกที่เป็นการยอมรับ ความรู้สึกชอบ ความรู้สึกที่ยินดีกับการถูกปฏิบัติงานต่อสิ่งที่ต้องการ และการได้มาต่อสิ่งที่ต้องการ

ความต้องการ หมายถึง ความอยากได้ หรือความต้องการสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติของมนุษย์ โดยเป็นสิ่งที่เกิดจากความขาดแคลน หรือสิ่งที่ยังไม่ได้รับ โดยการได้รับ

สิ่งเหล่านี้ อาจเกิดขึ้นจากความเท่าเทียมกัน ความเส่นหา หน้าที่ หรือการแข่งขัน การมีความต้องการเหล่านี้ ทำให้มนุษย์มุ่งมั่นที่จะเติมเต็มสิ่งที่ขาดหายไป หรือสิ่งที่ไม่เคยมี เพื่อความอยู่รอด ความก้าวหน้า หรือเพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตให้ดียิ่งขึ้น และเป็นการนำมาซึ่งประโยชน์สูงสุดในชีวิต

แนวทางการจัดสรรสวัสดิการ หมายถึง การกำหนด จัดทำสวัสดิการให้เกิดความสอดคล้องกับนโยบายของบริษัท และสอดคล้องความต้องการของพนักงานอย่างเป็นธรรม และเท่าเทียม เพื่อให้พนักงานได้รับสวัสดิการที่ดี เพียงพอกับความเป็นอยู่ในปัจจุบัน

สวัสดิการ หมายถึง ผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน นอกเหนือจากเงินเดือนที่บริษัทจัดหาให้ เพื่อเอื้ออำนวยให้พนักงานมีชีวิตและสภาพความเป็นอยู่ที่ดีให้สอดคล้องกับการดำรงชีวิตของพนักงานสภาวะปัจจุบัน และให้เป็นไปตามกฎหมายแรงงานกำหนด

สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ หมายถึง สวัสดิการที่เป็นตัวเงินที่พนักงานได้รับในรูปแบบต่าง ๆ เช่น เงินเดือนประจำ รายได้เพิ่มเติมตามวาระ หรือโอกาสที่บริษัทกำหนด เช่น ค่าอาหารกลางวัน ค่าเดินทาง เงินช่วยเหลือค่าเช่าบ้าน ค่าทักษะ เบี้ยขยัน ค่าภาษา ค่ากะ ค่าอาหาร OT (Overtime) เงินแสดงความยินดีในโอกาสต่าง ๆ เช่น แต่งงาน คลอดบุตร และงานฌาปนกิจ รวมถึง เบี้ยขยันรายปี ของขวัญวันเกิด ของขวัญปีใหม่ กระเช้าเยี่ยมไข้ และทองคำตามอายุงาน เป็นต้น

สวัสดิการด้านการศึกษา หมายถึง การส่งเสริมให้พนักงานได้เพิ่มเติมความรู้ความสามารถให้มากกว่าเดิม เพื่อส่งเสริมให้เกิดทักษะใหม่ในการทำงาน เช่น การส่งพนักงานเข้าฝึกอบรมเพิ่มทักษะการทำงาน หรือการศึกษาต่อในสายอาชีพเฉพาะทาง หรือการส่งพนักงานเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ ให้สามารถนำมาปรับใช้กับหน้างานอย่างเหมาะสม

สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย หมายถึง การจัดเตรียมอุปกรณ์ สถานที่ บรรยากาศในการทำงาน ให้เกิดสุขลักษณะที่ดีในการให้บริการพนักงาน เช่น กำหนดชุดยูนิฟอร์ม ให้เหมาะสมกับการทำงานของพนักงานในแต่ละแผนก อุปกรณ์ความปลอดภัยส่วนบุคคล อุปกรณ์ป้องกันเชื้อโรคระบาด พร้อมชุดตรวจ ATK (Antigen test kit)

สวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บริษัทจัดขึ้น เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ในที่ทำงาน เช่น ท่องเที่ยวประจำปี กีฬา ทำบุญบริษัท กิจกรรมวันสงกรานต์ งานเลี้ยงปีใหม่ รวมถึงการที่พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมเหล่านี้ และสามารถให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงกิจกรรมให้ตรงกับความสนใจ และความต้องการของพนักงานมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ยังมีรางวัลต่าง ๆ เช่น รางวัลกิจกรรม 5 ส. รางวัลกิจกรรมตรวจจ้างงาน NG (Not good) และรางวัลกิจกรรม Kaizen (การปรับปรุงเพื่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิผล) ซึ่งเป็นรายได้เพิ่มเติมจากการปฏิบัติงานที่มีผลสัมฤทธิ์ และไม่เป็นรายได้ประจำ

สวัสดิการด้านความปลอดภัย หมายถึง การจัดการให้ความรู้ การเฝ้าระวัง และวิธีการ
รายงานการแก้ไขปัญหา หากเกิดอันตรายขณะปฏิบัติงาน เช่น การจัดบอร์ดประชาสัมพันธ์
เจ้าหน้าที่ความปลอดภัย จัดการประชุมให้ความรู้ประจำสัปดาห์ ประจำเดือน พร้อมรายงาน
ผลการดำเนินงาน รวมไปถึงอุปกรณ์และเครื่องจักรที่ใช้ในการทำงาน ต้องอยู่ในสภาพ
ที่พร้อมต่อการใช้งานเสมอ และมีการตรวจสอบสภาพประจำปี มีการทำประกันสุขภาพ และ
ประกันชีวิตให้กับพนักงาน



บทที่ 2

แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษา เรื่อง แนวทางการจัดสรรสวัสดิการเพื่อสร้างความพึงพอใจของพนักงาน บริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ผู้วิจัยค้นคว้า และรวบรวมข้อมูลเอกสารเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ประกอบการศึกษาตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสวัสดิการ
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจและความต้องการ
3. ข้อมูลทั่วไปและสวัสดิการของบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสวัสดิการ

สวัสดิการและรูปแบบการจัดสรรสวัสดิการ เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ มีผู้ให้ความหมายของสวัสดิการและแนวคิดที่เกี่ยวข้องไว้ ดังนี้

ความหมายของสวัสดิการ

สวัสดิการ ตามพจนานุกรมฉบับเฉลิมพระเกียรติ ได้ให้ความหมายไว้ว่า สิ่งที่อำนวยความสะดวกแก่คนมีชีวิตและการทำงานที่ดีและอำนวยความสะดวกสบาย สำหรับการบริหารสวัสดิการเป็นคำที่ใช้ในการบริหาร หมายถึง ผลประโยชน์ตอบแทนต่าง ๆ ที่นายจ้างจัดให้ลูกจ้าง นอกเหนือจากค่าจ้างและเงินเดือน โดยในภาษาอังกฤษนั้น จะมีคำเกี่ยวข้องอยู่ 3 คำ คือ Benefit service welfare

จำเนียร จวงตระกูล (2553) ได้ให้ความหมายของคำว่า สวัสดิการ คือ รายได้ใด ๆ ที่เป็นเงิน หรือไม่ได้เป็นเงิน ที่นายจ้างอาจจะจัดให้กับลูกจ้าง โดยถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของค่าตอบแทนรวมทั้งหมดของลูกจ้าง ผลประโยชน์ดังกล่าวนี้ อาจเป็นไปตามกฎหมายกำหนด หรืออาจจัดให้โดยความสมัครใจของนายจ้างเอง และไม่ขัดต่อข้อกำหนดของกฎหมาย

ดารณี คงเอียด (2554) ให้ความหมายของสวัสดิการว่า เป็นบริการ หรือกิจกรรมที่หน่วยงานราชการ หรือองค์กรธุรกิจเอกชนจัดให้เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงานให้กับพนักงาน หรือผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนั้น ๆ สวัสดิการช่วยสร้างความมั่นคงในอาชีพ

และให้หลักประกันที่แน่นอนในการดำเนินชีวิต นอกจากนี้ยังช่วยให้พนักงานได้รับประโยชน์อื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือน หรือค่าจ้างที่ได้รับเป็นประจำ ซึ่งทำให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงานอย่างเต็มที่ โดยไม่ต้องวิตกกังวลกับปัญหาส่วนตัว หรือครอบครัว ส่งผลให้พนักงานมีความพอใจในงานและพร้อมที่จะทำงานในระยะยาว สวัสดิการที่สมบูรณ์แบบจึงหมายถึง สวัสดิการที่ตอบสนองความต้องการของพนักงานในทุกมิติ ทั้งด้านการเงิน การดูแลสุขภาพ และความมั่นคงในชีวิต ทำให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่าและผูกพันกับองค์กร

วิรัชดี สุวรรณรัตน์ (2554) ได้ให้ความหมายของคำว่า สวัสดิการ คือ ประโยชน์ต่าง ๆ ที่หน่วยงานได้จัดให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งอาจจะเป็นตัวเงินที่เป็นรายได้ นอกเหนือจากเงินเดือน หรือค่าจ้างปกติที่หน่วยงานจัดให้อยู่แล้ว เพื่อเป็นการช่วยเหลือในเรื่องของความเจ็บป่วย อุบัติเหตุ การออกจากงานอย่างกะทันหัน ไม่ว่าจะเป็นการให้ความสะดวกสบายในรูปแบบต่าง ๆ ก็ได้ เช่น การลาพักผ่อนได้โดยได้รับเงินตามสมควร และการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน

โศรยา ดินตะบุงระ (2557) ได้ให้ความหมายของคำว่า สวัสดิการ คือ สิ่งที่ต้องการจัดให้กับบุคลากรในองค์กร เพื่อเป็นการบริการ หรืออำนวยความสะดวกให้เกิดแก่บุคลากร นอกเหนือจากเงินเดือน หรือค่าจ้าง โดยสวัสดิการที่ต้องการจัดให้นี้อาจอยู่ในรูปตัวเงิน หรือไม่ใช้ตัวเงินก็ได้ และองค์การใดที่มีการจัดสรรสวัสดิการที่ดีให้แก่บุคลากร ก็จะเป็นแรงจูงใจให้เกิดความมั่นใจพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความมั่นคงในการดำรงชีวิตแก่บุคลากร อันจะยังประโยชน์ไปสู่การเพิ่มพูนผลผลิตของงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

เสรี วงศ์ทวีลาภ (2552) สรุปความหมายของคำว่า สวัสดิการ ได้ 3 ระดับ ดังนี้

1. ระดับสังคม สวัสดิการคนงาน สวัสดิการแรงงาน และสวัสดิการอุตสาหกรรม หมายถึง บริการ หรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่ได้จัดขึ้นให้แก่ลูกจ้างและคนงานด้วยความสมัครใจของนายจ้าง หรือองค์การลูกจ้าง กลุ่มอาสาสมัคร เพื่อให้ลูกจ้างและคนงานมีความเป็นอยู่ที่ดี

2. ความหมายของระดับองค์กรและสวัสดิการแรงงาน

2.1 สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่หน่วยงานจัดให้แก่บุคลากรที่ทำงานอยู่ในองค์กรของตนเอง โดยอาจจะอยู่ในรูปแบบของตัวเงินที่นอกเหนือจากค่าจ้าง เงินเดือนค่าตอบแทนอื่นที่หน่วยงานจัดให้ เพื่อเป็นการให้ความคุ้มครอง หรือให้ความช่วยเหลือ เมื่อลูกจ้างประสบอุบัติเหตุ เจ็บป่วย หรือเกษียณอายุงาน

2.2 เงิน หรือประโยชน์ที่ลูกจ้างได้รับเพิ่มจากค่าตอบแทนหลัก ได้แก่ ค่าตอบแทนสำหรับเวลาที่ไมทำงาน เงินช่วยเหลือเมื่อเกิดภัยพิบัติ และบริการต่าง ๆ ที่จัดให้ลูกจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างได้รับความสะดวกสบายสำหรับการครองชีพ

2.3 ผลประโยชน์ตอบแทนอย่างไรอย่างหนึ่ง ที่ลูกจ้างได้เพิ่มเติมจากค่าตอบแทนพื้นฐาน ได้แก่ ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจที่สามารถคำนวณค่าเป็นตัวเงินได้ เช่น ค่ารักษาพยาบาล เงินสะสม ผลประโยชน์ทางจิตวิทยา ได้แก่ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี และเหมาะสมต่อลูกจ้าง มีชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม และมีหัวหน้างานที่ดี

2.4 สิ่งจูงใจที่รักษาลูกจ้างให้ทำงานองค์การของคุณต่อไป เช่น การสร้างขวัญ กำลังใจ และทัศนคติที่ดีให้แก่ลูกจ้าง ทำให้เกิดความร่วมมือของลูกจ้างที่ดี การสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กร เพื่อลดการเข้า-ออกงาน หรือการขาดงาน

2.5 ผลตอบแทนในรูปของนายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างมีความสะดวกสบาย และมีความอยู่ดี กินดี ซึ่งโดยทั่วไป สวัสดิการถือเป็นข้อตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เพื่ออำนวยความสะดวก และเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้แก่ลูกจ้าง

2.6 การดูแลความเป็นอยู่ของลูกจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างมีความเป็นอยู่ที่ดีตามอัตภาพ มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์ มีความปลอดภัยในการทำงาน และมั่นคงในการดำเนินชีวิต

2.7 มาตรการสำคัญและจำเป็น ช่วยเหลือลูกจ้างทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น สวัสดิการจะช่วยให้เกิดขวัญและกำลังใจ สร้างความจงรักภักดีต่อองค์กร และลดปัญหาการขัดแย้งต่าง ๆ

3. ระดับกิจกรรม สวัสดิการแรงงาน หมายถึง โปรแกรมบริการที่จัดให้แก่ลูกจ้าง โดยขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป โปรแกรมที่จัดขึ้นจะเกี่ยวข้องกับสภาพการทำงานทั้งหมด การจัดสรรสวัสดิการที่จะสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานนั้น มีแนวทางและจุดมุ่งหมายในการจัดสรรสวัสดิการ

ธมนวรรณ จรรยาวงศ์สว่าง (2560) ได้ให้ความหมายของคำว่า สวัสดิการ หมายถึง เงินหรือประโยชน์ตอบแทนที่ลูกจ้างได้รับเพิ่มจากค่าตอบแทนหลักที่นายจ้างจัดหามาให้ เพื่อช่วยเหลือแบ่งเบาภาระให้ลูกจ้างมีความสะดวกสบาย และมีความอยู่ดีกินดี เพื่ออำนวยความสะดวก และเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้แก่ลูกจ้าง ให้ลูกจ้างมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข อันจะนำมาซึ่งความตั้งใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กรที่จะตามมาในภายหลัง

สรุปได้ว่า ความหมายของสวัสดิการ คือ ค่าตอบแทนใด ๆ ที่องค์กรหนึ่งจ่ายให้แก่บุคลากรภายในหน่วยงานของตน นอกเหนือไปจากค่าจ้างและเงินเดือนที่ได้รับประจำอยู่แล้ว ซึ่งอาจจะอยู่ในรูปของตัวเงิน หรืออาจจะไม่ใช่ตัวเงินก็ได้ เพื่อช่วยส่งเสริมให้แก่บุคคลเหล่านั้นปฏิบัติงานได้ผลดีมากขึ้น หรือเพื่อประโยชน์อื่น ๆ รวมไปถึงเป็นการเอื้ออำนวยให้พนักงานมีชีวิตและสภาพความเป็นอยู่ที่ดี ให้สอดคล้องกับการดำรงชีวิตของพนักงานในสภาวะปัจจุบัน และให้เป็นไปตามกฎหมายแรงงานกำหนด

ประเภทของสวัสดิการ

โรยา ดินตะบรูระ (2557) ประเภทของสวัสดิการที่น่าสนใจจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปและแบ่งเป็นหมวดหมู่ ดังนี้

1. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ ผลประโยชน์ ซึ่งเป็นผลเกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจค่าใช้จ่ายของพนักงาน เช่น โบนัส ค่าเช่าบ้าน การจำหน่ายสินค้าบริการ อาหาร ราคา เป็นต้น
 - 1.1 สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ เป็นสวัสดิการที่ชัดเจน ทั้งในรูปการช่วยเหลือทางการเงินและเกี่ยวกับการเงิน เช่น บริการบ้านพัก อาหารกลางวัน สหกรณ์ออมทรัพย์ร้านค้า เครื่องแบบ เงินสงเคราะห์ต่าง ๆ เป็นต้น
 - 1.2 สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ การจัดให้มีเงินประกันสังคม ประกันชีวิต ประกันอุบัติเหตุ เงินทุนสะสม รวมถึงบำเหน็จบำนาญ เพื่อเพิ่มความรู้สึกมั่นคงต่อการทำงานกับองค์กร
2. สวัสดิการด้านการศึกษา ได้แก่ ผลประโยชน์ทางการศึกษา เพื่อช่วยให้พนักงานได้รับความก้าวหน้า เช่น ศึกษาดูงานต่างประเทศ ทุนการศึกษา หรือทุนฝึกอบรมสัมมนา เป็นต้น
 - 2.1 สวัสดิการด้านการศึกษา ได้แก่ การจัดให้มีการฝึกอบรม การลาศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศ
 - 2.2 สวัสดิการด้านการศึกษา เป็นการส่งเสริมด้านความรู้ให้กับพนักงาน ส่งเสริมให้พนักงานพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการให้กู้ยืมเงินเพื่อการศึกษา เช่น การจัดทำห้องสมุด มีมุมหนังสือ ข่าวสาร บอร์ดความรู้ รวมถึงการมีวันลาเพื่อให้โอกาสไปศึกษาต่อ
3. สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย ได้แก่ ผลประโยชน์ที่ส่งผลต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิตของพนักงาน เพื่อเสริมสร้างให้พนักงานมีสุขภาพร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง ตลอดจนมีสภาพจิตใจที่ดี เช่น การจัดให้มีการตรวจสุขภาพร่างกาย การจัดให้มีน้ำดื่ม **ห้องน้ำ** และการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน
 - 3.1 สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย ซึ่งมีความแตกต่างกันไปตามขนาดของสถานประกอบการ บริการที่ให้ ได้แก่ การรักษาพยาบาล เจ็บป่วยตั้งแต่เล็กน้อยจนถึงระดับรุนแรง การรักษาสายตา สุขภาพช่องปาก โดยการนัดแพทย์และพยาบาล ห้องพยาบาล การพักรักษาตัว การตรวจสุขภาพ และการให้คำแนะนำเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับโรคภัยต่าง ๆ
4. สวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ ได้แก่ ผลประโยชน์ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ การได้รับการยอมรับจากองค์กร การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร เช่น การจัดแข่งขันกีฬาทั้งภายในและภายนอกบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ การจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ การท่องเที่ยวต่างสถานที่ เป็นต้น

5. สวัสดิการด้านความปลอดภัยและการสร้างความมั่นคง ได้แก่ การจัดนิทรรศการความปลอดภัย การติดประกาศ และการอบรม ส่วนทางด้านความมั่นคง ส่วนมากให้ในรูปแบบของเงินรางวัล บำนาญ เงินทดแทน หรือเงินชดเชยประกันชีวิต

สมศักดิ์ ทองสอน (2560) อธิบายแนวคิดของการจัดสวัสดิการเพื่อสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงาน สรุปได้ดังนี้

1. เป็นการเสริมปัจจัยด้านอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค เพื่อให้คนทำงานปลอดภัยจากความหิวที่มีต่อสิ่งจำเป็นเหล่านี้ จำเป็นจะต้องจัดให้ เพื่อให้คนงานมีภาระน้อยที่สุด
2. การจัดซื้อสินค้าให้กับพนักงานในจำนวนมาก ๆ ราคาสินค้าจะถูกลง ถ้าลูกค้าต่างคนต่างซื้อคนละจำนวนน้อยก็จะแพง และสำคัญอยู่ที่การช่วยให้เกิดความสะดวกให้แก่ ลูกจ้างอีกทางหนึ่งด้วย
3. การให้สวัสดิการ เป็นตัวนำการให้อีกหลายอย่างมาเพิ่มเติมให้สมบูรณ์ตามความขาดแคลนของผู้รับ เป็นการทำให้ค่าตอบแทนมีความสมบูรณ์ขึ้น สิ่งเหล่านี้มิได้เสียเปล่า ความรับผิดชอบที่สูงขึ้นของฝ่ายพนักงาน ก็จะกลับมาเป็นค่าสมนาคุณแก่ฝ่ายนายจ้าง
4. เมื่อจัดหาสวัสดิการในสิ่งที่จำเป็นแก่ลูกจ้าง ก็จะทำให้ภาระค่าครองชีพลดน้อยลง สวัสดิการช่วยลดภาระความกังวลเกี่ยวกับปัญหาการครองชีพลงไปได้
5. สวัสดิการในส่วนช่วยเรื่องสุขภาพ โดยให้การปฐมพยาบาล และยังช่วยประหยัดเวลาที่ต้องเสียไป เพื่อการรักษาความเจ็บป่วยด้วย ซึ่งถ้าพนักงานแก้ไขด้วยตนเองอาจจะเหลือบ่ากว่าแรงที่จะแก้ไขได้
6. สวัสดิการด้านการพักผ่อน รวมถึงการพักร้อน เมื่อพนักงานได้รับการพักผ่อนที่เพียงพอ ย่อมมีกำลังและสติปัญญาสามารถกลับมาทำงานได้ดีขึ้น และเป็นการเพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน
7. สวัสดิการจะทำให้ลูกจ้างเกิดความสำนึกและความรับผิดชอบของงาน ทำให้เกิดความตั้งใจทำงานให้มีคุณภาพ ที่เป็นการเสริมคุณภาพของงาน
8. การจัดสวัสดิการ โดยทั่วไป แม้จะดูเป็นสิ่งที่มองดูเป็นบริการ แต่สามารถเอาชนะจิตใจผู้รับของฝ่ายลูกจ้าง เป็นการสร้างความสัมพันธ์ในการทำงาน ช่วยลดปัญหาการทำงานลง
9. สวัสดิการ เป็นสิ่งที่รู้สึกว่าได้เปล่า ให้โดยไม่หวังผลตอบแทน จึงได้ผลทางด้านจิตใจอย่างบริสุทธิ์ ทำให้คนผูกพันในองค์กร ความสำนึกอันนี้เป็นคุณค่าที่สูงยิ่ง

Vaid (1970) ได้ให้ข้อเสนอแนะแนวทางจัดสวัสดิการที่ดีไว้ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. หลักความรับผิดชอบต่อสังคมของอุตสาหกรรม (Principle of social responsibility of industry) นายจ้างเป็นผู้หนึ่งในสังคม จึงควรจะต้องมีส่วนรับผิดชอบต่อคนในสังคมบ้าง การจัดสวัสดิการ จึงต้องสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและความต้องการของลูกจ้างด้วย

2. หลักแห่งประชาธิปไตย (Principle of democratic values) เป็นหลักที่เปิดโอกาสให้ลูกจ้างมีสิทธิมีเสียงในการแสดงความคิดเห็น แสดงความต้องการ ตลอดจนมีโอกาสเข้าไปมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน สวัสดิการจึงสอดคล้องกับความต้องการของลูกจ้างเกินผลดี

3. หลักความเท่าเทียมแห่งการจ้างงาน (Principle of adequacy of wages) เพราะถือว่าสวัสดิการไม่ใช่ค่าจ้าง จึงไม่ควรถือว่า สวัสดิการ คือ ส่วนหนึ่งของค่าจ้าง

4. หลักแห่งประสิทธิภาพ (Principle of efficiency) เพื่อก่อให้เกิดผลคุ้มค่าต่อการจัดสวัสดิการ และสามารถทำให้ลูกจ้างเพิ่มผลผลิต

5. หลักแห่งการพัฒนาบุคคลิก (Principle of re-personalization) เป็นการเน้นให้ลูกจ้างแต่ละคน สามารถปรับตัวและทำงานร่วมกับคนอื่น ๆ ได้

6. หลักแห่งความรับผิดชอบต่อร่วมกัน (Principle of co-responsibility) เป็นการเปิดโอกาสให้ลูกจ้างได้มีส่วนร่วมในการทำงาน เพื่อก่อให้เกิดความผูกพัน และสามารถตอบสนองต่อความต้องการได้อย่างแท้จริง

7. หลักแห่งการยอมรับโดยทั่วไปในสถานประกอบการ (Principle of totality of welfare) เนื่องจากสวัสดิการเป็นเรื่องของคนโดยทั่วไป จึงต้องให้คนทั่วไปยอมรับในสวัสดิการดังกล่าว จึงจะเกิดความรู้สึกที่ดีต่อกัน ไม่แบ่งแยกกัน

กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล (2557) กล่าวว่า ประเภทของสวัสดิการที่บริษัทจัดให้ สามารถแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

1. สวัสดิการตามกฎหมาย หมายถึง สวัสดิการ ประโยชน์ และบริการที่องค์กรจัดให้กับบุคลากรตามที่กฎหมายกำหนด เช่น บริการด้านสุขอนามัย ห้องพยาบาล ห้องสุขา เป็นต้น การจัดสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนดนี้ เพื่อเป็นการตอบสนองความต้องการพื้นฐานของบุคคลในองค์กร เพื่อส่งเสริมสวัสดิภาพความปลอดภัย และส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร

2. สวัสดิการที่นอกเหนือกฎหมายกำหนด หมายถึง สวัสดิการ ผลประโยชน์ และบริการที่องค์กรจัดให้กับบุคลากรด้วยความเต็มใจ โดยเกิดจากความร่วมมือระหว่างองค์กรและบุคลากร หรือเกิดจากการร้องขอ โดยสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เช่น รถรับส่ง ที่อยู่อาศัย เงินช่วยเหลือพิเศษ

ปราชญา กล้าผจญ และพอลา บุตรสุทธีวงศ์ (2550) อธิบายว่า ประเภทสวัสดิการสามารถแยกได้เป็น 4 ประเภท ได้แก่

1. สวัสดิการประกันความมั่นคงของพนักงาน เพื่อรับประกันว่า งานที่ปฏิบัตินั้นมีความมั่นคง ทำแล้วเกิดความมั่นใจว่า องค์กรนี้มั่นคงดี อยู่ทำงาน ได้นาน ๆ อย่างปลอดภัย มีความสุข เป็นการรักษาขวัญและกำลังใจของพนักงานให้สูงไว้ รูปแบบสวัสดิการเหล่านี้ ได้แก่ การประกันสังคม กองทุนทดแทน เงินทุนสำรองเลี้ยงชีพ ค่ารักษาพยาบาล การประกันอุบัติเหตุ การประกันสุขภาพ สวัสดิการต่าง ๆ เหล่านี้ แต่ละบริษัท องค์กร และหน่วยงาน สามารถจัดให้มีทั้งหมด หรือมีแต่บางส่วน แตกต่างกันไปตามขีดความสามารถในการดำเนินงานขององค์กร บริษัท หรือหน่วยงานราชการต่าง ๆ เหล่านี้ ทั้งนี้ จะสังเกตเห็นได้ว่า สวัสดิการบางประเภท ได้มีกฎหมายกำหนดไว้ให้ต้องปฏิบัติตาม เช่น การประกันสังคม เป็นต้น

2. สวัสดิการที่ได้รับระหว่างมิได้ทำงาน เช่น ระหว่างการลาหยุดงาน โดยได้รับค่าตอบแทนระหว่างการลาด้วย เช่น ลาป่วย ลากิจ ลาพักร้อน ลาพักผ่อนประจำปี ลาอุปสมบท ลาไปร่วมพิธีฮัจย์ (ที่กรุงเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย) ลาคลอดบุตร (ซึ่งปัจจุบัน ให้ลาได้ยาวนานถึง 90 วัน) ลาเพื่อเข้ารับการระดมพลเป็นทหาร ลาวางข ฯลฯ สวัสดิการต่าง ๆ เหล่านี้ สำหรับ องค์กร หน่วยงานที่ร่ำรวย มั่นคงสูง หรือเป็นรัฐวิสาหกิจชั้นนำของประเทศ มักจะมีให้ครบถ้วน หรือเกือบครบแล้ว แต่สำหรับองค์กรบริษัทเสนอให้น้อยกว่าปกติ ผลประโยชน์เหล่านี้ รวมถึงผลประโยชน์ที่จ่ายเป็นเงินสดเพื่อใช้ในช่วว่างงาน หรือไม่มีงานทำ (เพื่อประกันว่า จะไม่อดตาย ประเทศพัฒนาแล้วสูง มักจะได้รับเงินในจำนวนที่เพียงพอ เพื่อการอยู่อาศัยอย่างอยู่สบาย ประเทศยากจน ทำได้ยากมาก)

3. สวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน คือ สวัสดิการที่มีจุดมุ่งหมาย เพื่อจงใจให้พนักงานทำงานในองค์กร เป็นไปตามเงื่อนไขที่กำหนด เมื่อปฏิบัติตามจะได้รับค่าตอบแทน เช่น เบี้ยขยัน ค่าอาหารกลางวัน รางวัลค่าตอบแทน ส่วนแบ่งกำไร ฯลฯ เป็นต้น การจ่ายสวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับงานนี้ จะได้รับค่าตอบแทนแตกต่างกันไปตามลักษณะของธุรกิจ

4. สวัสดิการช่วยเหลือพนักงานและครอบครัว เป็นสวัสดิการที่มีมุ่งหมายที่จะให้พนักงานเกิดความสะดวกในการทำงาน เช่น แบ่งเบาภาระพนักงานบางส่วน เช่น มีสถานที่เลี้ยงลูกเล็ก ๆ ที่จัดในองค์กรที่หน่วยงานนั้น มีบริการซักรีดเครื่องแบบพนักงานทุนการศึกษาสำหรับพนักงานให้กับลูกของพนักงาน จัดกิจกรรมเนื่องในวันครอบครัว วันเด็ก วันแรงงาน และสวัสดิการเหล่านี้ยังสร้างภาพลักษณ์ที่โดดเด่นขององค์กร หน่วยงานนั้น ๆ ยังมีกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีกับชุมชนและสังคมมากขึ้น ก็ยิ่งดี เช่น หน่วยงาน บริษัท องค์กร จัดสวนดอกไม้ประดับ เกาะกลางถนนให้กับรัฐบาล

วรัวฑ์ คอนคาไพร (2560) อธิบายว่า องค์ประกอบของสวัสดิการสังคมไทย มีรายละเอียดของบริการ 3 ประเภท ดังนี้

1. บริการประกันสังคม (Social insurance) สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ (2550, หน้า 9) ได้ให้ความหมายว่า การประกันสังคม หมายถึง มาตรการหนึ่งในการจัดสวัสดิการสังคม เพื่อคุ้มครองป้องกันประชาชนที่มีรายได้ประจำ ไม่ให้ได้รับความเดือดร้อน เมื่อต้องสูญเสียรายได้ทั้งหมด หรือบางส่วน หรือมีรายได้ไม่เพียงพอแก่การเลี้ยงชีพเพื่อให้มีหลักประกันด้านการดำรงชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

2. บริการช่วยเหลือทางสังคม (Social assistance) สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ (2550, หน้า 9) ให้ความหมายว่า การช่วยเหลือทางสังคม คือ การช่วยเหลือประชาชนผู้ทุกข์ยากเดือดร้อน โดยฝ่ายผู้ให้บริการ หรือหน่วยงาน ทั้งภาครัฐ และเอกชนจะต้องมีการค้นหาสำรวจข้อเท็จจริงว่า ผู้ที่จะได้รับบริการนั้น มีปัญหาความยากจน หรือเดือดร้อนจริง สมควรแก่การได้รับบริการช่วยเหลือ หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ มีหลายหน่วยงาน เช่น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ องค์การสาธารณประโยชน์ องค์การสวัสดิการสังคม องค์การ ภาคเอกชน เป็นต้น บริการในลักษณะนี้ เป็นบริการหนึ่งที่รัฐให้การช่วยเหลือแก่ประชาชน หรือครอบครัว ที่ไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ โดยหน่วยงานที่ให้การช่วยเหลือจะมีการทดสอบความจำเป็น ก่อนให้การช่วยเหลือ ถือเป็นบริการทดแทนชั่วคราว เป็นบริการช่วยเหลือบรรเทาทุกข์เฉพาะหน้า เช่น การให้เงิน การให้สิ่งของ หรือเครื่องอุปโภคบริโภค การให้บริการอื่น ๆ ที่จำเป็น ได้แก่ บริการให้คำแนะนำ บริการให้ความรู้ บริการฝึกอาชีพ บริการจัดหาที่อยู่อาศัย เป็นต้น

3. การบริการสังคม (Social services) สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ (2550, หน้า 9) ให้ความหมายว่า การบริการสังคม หมายถึง หน้าที่ความรับผิดชอบอย่างหนึ่งของรัฐบาลและเอกชนที่มีต่อประชาชน ในการจัดสวัสดิการการจัดสรรบริการ เพื่อสร้างเสริมชีวิตความเป็นอยู่และสวัสดิภาพของประชาชน ด้วยจุดมุ่งหมายของการป้องกัน การบำบัด ความเดือดร้อน การสร้างเสริมและพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน ให้สามารถดำรงชีวิต อยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุขตามควรแก่ศักยภาพ ทั้งนี้ บริการสังคมจะแตกต่างจากบริการสาธารณะ และสาธารณูปโภค ด้วยปัจจัยของการเป็นบริการที่มุ่งเน้นสวัสดิภาพของบุคคลมากกว่าการจัดสรร บริการทางกายภาพเพื่อชุมชน และ โครงสร้าง ปัจจัยพื้นฐานทางเศรษฐกิจ

สรุปได้ว่า ประเภทของสวัสดิการ คือ ความพยายามส่งเสริมให้มีมาตรฐานความเป็นอยู่ ขึ้นพื้นฐานที่มั่นคง มีการสร้างหลักประกันในการดำรงชีวิตให้กับลูกจ้างที่ทำงานในสถาน ประกอบการ โดยมีการจัดสวัสดิการในหลายรูปแบบ ทั้งในระบบรัฐบาลที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมาย

อาทิ ระบบประกันสังคม ที่ดำเนินการโดยการจ่ายเงินสทบเข้ากองทุนประกันสังคม เพื่อรับผิดชอบในการเฉลี่ยความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย คลอดบุตร ทูพพลภาพ ดาย สงเคราะห์บุตร ชราภาพ และการว่างงาน เพื่อให้ได้รับการรักษาพยาบาล และมีเงินทดแทนการขาดรายได้อย่างต่อเนื่อง นอกเหนือจากระบบประกันสังคม สถานประกอบการ มีการจูงใจลูกจ้าง โดยมีการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับลูกจ้าง เพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการของลูกจ้าง ได้แก่ ประกันชีวิต ประกันภัย บริการรถรับส่ง ทูนการศึกษาบุตร เงินช่วยเหลือกรณีเสียชีวิต เงินกู้ ฉุกเฉิน เป็นต้น

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจและความต้องการ

ความหมายของความพึงพอใจ

ความพึงพอใจ เป็นรูปแบบที่เป็นนามธรรม ไม่สามารถมองเห็นเป็นรูปร่างได้ การที่เราจะทราบว่า บุคคลมีความพึงพอใจ หรือไม่สามารถสังเกตได้ด้วยการแสดงออก เพราะมีความซับซ้อนเชิงภายใน จึงเป็นการยากที่จะวัดความพึงพอใจโดยตรง แต่สามารถวัดได้โดยทางอ้อม ด้วยการขอความคิดเห็นของบุคคลเหล่านั้น และการแสดงความคิดเห็นนั้น จะต้องตรงกับความรู้สึกที่แท้จริง จึงจะสามารถวัดความพึงพอใจได้ในระดับหนึ่ง

พจนานุกรมฉบับบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2556 กล่าวไว้ว่า “พึง” เป็นคำช่วยกริยาอื่น หมายความว่า “ควร” เช่น พึงใจ หมายความว่า พอใจ ชอบใจ และคำว่า “พอ” หมายความว่า เท่าที่ต้องการ เต็มความต้องการ ถูกชอบ เมื่อนำคำ 2 คำมาผสมกัน “พึงพอใจ” หมายถึง ชอบใจ ถูกใจตามที่ต้องการ

จิราพร กำจัดทุกข์ (2552) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกที่เป็นการยอมรับ การได้รับบริการ หรือได้รับความรู้สึกที่ยินดี ความรู้สึกชอบในการได้รับบริการ หรือได้รับการตอบสนองตามความคาดหวัง หรือความต้องการที่บุคคลนั้นได้ตั้งไว้

สลักจิต ภูประกร (2555) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของบุคคล ที่มีต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ในลักษณะของการให้ค่าว่า เป็นไปในทิศทางบวก เป็นไปในทิศทางลบ หรือไม่มีทิศทาง ขึ้นอยู่กับเรื่องราวที่เกิดขึ้น

น้ำลิน เทียมแก้ว (2556) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกชอบ หรือพอใจ ที่มีต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือต่อองค์ประกอบกับสิ่งจูงใจในด้านต่าง ๆ ซึ่งเป็นผลมาจากความสนใจ ส่งผลให้มีทัศนคติที่ดี เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการของตนเอง

ฉิษฐาพัทธ์ร์ ชลศิริพงษ์ (2559) อธิบายว่า ความพึงพอใจ จะต้องประกอบไปด้วยปัจจัยต่าง ๆ ทั้งในด้านส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจ

หรือไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ ซึ่งบุคคลจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก หรือน้อยนั้น ก็ขึ้นอยู่กับความต้องการของบุคคล และองค์ประกอบที่เป็นแรงจูงใจที่มีอยู่ในงานนั้นด้วย

สหลักษณ์ บุญกาญจน์ (2559) อธิบายว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกที่ดี ความรู้สึกรัก หรือชอบในสิ่งที่สอดคล้องกับความต้องการของตนเอง และจะก่อให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจ ความเข้าใจอันดีต่อกัน และเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งจะช่วยให้การดำเนินงาน ประสบความสำเร็จ ความรู้สึกนี้ จะช่วยจูงใจให้เกิดความรักในงาน โดยเฉพาะเมื่อบุคคลนั้น ได้มีส่วนร่วมในนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์การ จะก่อให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ มีความกระตือรือร้นและความรู้สึกมั่นคง รวมถึงมีความมุ่งมั่นที่จะอุทิศตนและทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างเต็มที่ ส่งผลให้งานทุกอย่างดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

อารยา นิราศภัย (2561) กล่าวว่า ความพึงพอใจ เป็นความรู้สึก หรือทัศนคติด้านบวกของบุคคล ที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อสิ่งนั้น สามารถตอบสนองความต้องการให้แก่บุคคลนั้นได้ แต่ทั้งนี้ ความพึงพอใจของแต่ละบุคคลย่อมมีความแตกต่างกัน ขึ้นกับค่านิยม และประสบการณ์ที่ได้รับ

สิริกัญจน์ เหล่าพณิชยางกูร (2561) กล่าวว่า ความพึงพอใจ เป็นความรู้สึกที่อยู่ภายในจิตใจของบุคคล ซึ่งมีการเปรียบเทียบระหว่างสิ่งที่ได้รับ หรือปรากฏจริง และสิ่งที่คาดหวังจะได้รับ การจัดสวัสดิการที่เหมาะสม โดยการสร้างปัจจัยต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากร มีทัศนคติที่ดี ก่อให้เกิดความพึงพอใจ

วิศิษฐ์ เตชาวัฒนากุล (2564) ให้ความหมายของความพึงพอใจว่า ความพึงพอใจ คือ ความรู้สึก (Feeling) มีความสุขเมื่อประสบผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย (Goals) ความต้องการ (Want) จากแรงจูงใจ (Motivation)

Chaplin (1968) ให้คำจำกัดความเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้รับบริการว่า ความพึงพอใจ เป็นความรู้สึกของผู้มารับบริการต่อสถานบริการ ตามประสบการณ์ที่ได้รับจากการเข้าไปติดต่อขอรับบริการในสถานบริการนั้น ๆ

Tiffin and McCormick (1965) กล่าวว่า ความพึงพอใจ คือ แรงจูงใจของมนุษย์ ที่ถูกกำหนดโดยความต้องการพื้นฐาน หรือความจำเป็น และจะมีแรงขับไปสู่ปรารถนานั้น และพยายามหลีกเลี่ยงสิ่งที่ไม่ต้องการ

Cutieta and Royse (1989) กล่าวว่า ความพึงพอใจ คือ ทัศนคติที่เกิดขึ้นภายใน มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกของบุคคลที่ประสบความสำเร็จ ทั้งปริมาณและคุณภาพ

Bray (2008) กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในขั้นตอนการประเมินความพอใจนี้ ส่งผลให้เกิดความรู้สึกเพียงพอกับสิ่งที่ได้รับ และความรู้สึกเพียงพอนี้ เป็นผลมาจากการเปรียบเทียบประสบการณ์ในอดีตกับสิ่งที่ได้รับ

สรุปได้ว่า ความหมายของความพึงพอใจ คือ ภาวะของอารมณ์และความรู้สึกร่วมของบุคคลที่มีต่อสิ่งที่เกิดขึ้นกับตนเอง โดยสิ่งเหล่านั้น ได้บรรลุเป้าหมายที่คาดหวังไว้ ความรู้สึกที่ดี ความรู้สึกรักชอบในสิ่งที่สอดคล้องกับความต้องการของตนเอง ความรู้สึกที่เป็นการยอมรับ ความรู้สึกที่อินดีกับการถูกปฏิบัติงานต่อสิ่งที่ต้องการ และการได้มาต่อสิ่งที่ต้องการ ความรู้สึกนี้จะช่วยจูงใจให้เกิดความรักในงาน โดยเฉพาะเมื่อบุคคลนั้นได้มีส่วนร่วมในนโยบาย และวัตถุประสงค์ขององค์กร จะก่อให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ มีความกระตือรือร้น และความรู้สึกมั่นคง รวมถึงมีความมุ่งมั่นที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจ

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในรูปแบบของแรงจูงใจ 4 กลุ่ม ได้แก่

กลุ่มที่ 1 ทฤษฎีการจูงใจของ Maslow (1970) หรือ Maslow's theory motivation ทฤษฎีนี้เขาได้เสนอความต้องการในด้านต่าง ๆ กันของมนุษย์ เรียงลำดับจากความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อการอยู่รอด ไปจนถึงความต้องการทางสังคม และความต้องการการยอมรับนับถือจากกลุ่มว่าตนมีคุณค่าและพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น มาสโลว์ถือว่า การเรียงลำดับความต้องการมีความสำคัญ โดยมนุษย์จะมีความต้องการในระดับสูง ๆ ก็ต่อเมื่อความต้องการขั้นพื้นฐานได้รับการตอบสนองแล้ว

กลุ่มที่ 2 ทฤษฎีการจูงใจ การบำรุงรักษาของ Herz berg ได้กล่าวถึงปัจจัยการจูงใจ ซึ่งเป็นตัวกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจ ได้แก่ โอกาส ความสำเร็จ การยอมรับ ความรับผิดชอบ ความเจริญก้าวหน้า และปัจจัยการบำรุงรักษา ซึ่งเป็นตัวขัดขวางความพึงพอใจ ได้แก่ นโยบายขององค์กร สภาพการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

กลุ่มที่ 3 ทฤษฎีแรงจูงใจของ Me Celland ซึ่งแบ่งความต้องการของมนุษย์เป็น 3 ประเภท คือ ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการมีอำนาจ และความต้องการความสัมพันธ์ โดยความต้องการความสำเร็จ หรือเรียกว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นั้น ถ้าบุคคลใดมีสูง จะมีความปรารถนาที่จะทำให้สิ่งหนึ่งลุล่วงไปด้วยดี

กลุ่มที่ 4 ทฤษฎีการคาดหวังของ Vroom ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล จะประเมินความเป็นไปได้ของผลที่จะบังเกิดขึ้นแล้ว จึงดำเนินการปฏิบัติที่ตนคาดหวัง การจูงใจ ขึ้นอยู่กับการคิดหวังของมนุษย์ต่อผลที่เกิดขึ้น ทฤษฎีการคาดหวังของ Vroom ทำนายว่าบุคคลจะร่วมกิจกรรมที่เขาคาดหวังว่าจะได้รับรางวัล หรือสิ่งต่าง ๆ ที่เขาปรารถนา

Bray (2008) ได้เสนอแนวคิดในการสร้างความพึงพอใจในบริการ ได้แก่

1. การให้บริการที่เสมอภาค (Equitable service) หมายถึง การให้บริการประชาชนทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ใช้กฎระเบียบและมาตรฐานการให้บริการเดียวกัน
2. การให้บริการที่ตรงเวลา (Timely service) หมายถึง การให้บริการที่ตรงเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง บริการของภาครัฐที่ต้องปฏิบัติงานให้ตรงเวลา
3. การให้บริการอย่างเพียงพอ (Ample service) หมายถึง การให้บริการด้านวัสดุอุปกรณ์ สถานที่ เวลา อย่างเพียงพอเหมาะสม นอกจากด้านปริมาณที่เพียงพอแล้ว บริการที่ให้แก่ประชาชนต้องมีคุณภาพด้วย
4. การให้บริการอย่างต่อเนื่อง (Continuous service) หมายถึง การให้บริการตลอดเวลา ไม่ว่าจะสภาวะอากาศเช่นใด และดูเด่นกว่าผู้ป่วยจะหายจากโรค
5. การให้บริการอย่างก้าวหน้า (Progressive service) หมายถึง การให้บริการที่มีการพัฒนาคุณภาพและความสามารถ มีเทคโนโลยีที่ทันสมัย สนองความต้องการของประชาชนอยู่เสมอ

สรุปได้ว่า แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจ คือ ความพึงพอใจ (Satisfaction) เป็นทัศนคติที่เป็นนามธรรมเกี่ยวกับจิตใจ อารมณ์ ความรู้สึกที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ไม่สามารถมองเห็นรูปร่างได้ นอกจากนี้ ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกด้านบวกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง อาจเกิดขึ้นจากความคาดหวัง หรือเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อ สิ่งนั้นสามารถตอบสนองความต้องการให้แก่บุคคลได้ ซึ่งความพึงพอใจที่เกิดขึ้น สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามค่านิยมและประสบการณ์ของตัวบุคคล ซึ่งระดับความพึงพอใจของแต่ละบุคคลย่อมมีความแตกต่างกันไป ในการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจนั้น โดยทั่วไปนิยมศึกษากันใน 2 มิติ คือ มิติความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน และมิติความพึงพอใจในการรับบริการ

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ

สิทธิพร ชัยสุวรรณรัตน์ (2542) อธิบายว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในสิ่งต่าง ๆ ไม่เหมือนและไม่เท่ากัน เป็นตัวกำหนดความพอใจในแต่ละคน แต่ละงาน โดยทั่วไป ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจของแต่ละบุคคล มีเหตุผลมาจากสิ่งต่อไปนี้

1. ความมั่นคง หมายถึง การเกิดความมั่นคงในการทำงาน การที่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา ทั้งนี้ บุคคลที่มีพื้นฐานความรู้น้อย หรือขาดความรู้ จะเห็นว่า ความมั่นคงในการทำงานมีความสำคัญต่อตนเองเป็นอย่างมาก แต่บุคคลที่มีความรู้สูง มักจะมีความรู้สึกว่าจะไม่มีความสำคัญมากนัก

2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง การมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น และการได้รับมอบหมายงานใหม่ให้ทำอย่างท้าทาย และเกิดเป็นผลงานในอนาคต
3. สถานที่ทำงานและการจัดการ หมายถึง ความพึงพอใจต่อสถานที่ทำงาน ชื่อเสียงของสถานที่ทำงาน และการดำเนินงานของสถานที่ทำงาน
4. ค่าจ้าง ค่าตอบแทน หมายถึง ผลประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน เป็นรายได้ที่ได้จากการทำงาน เงินปันผล ค่าล่วงเวลา เบี้ยขยัน ทุกคนมีความมุ่งมั่นและหวังว่า ทำงานให้ได้รับค่าจ้าง เพื่อที่จะได้นำไปใช้จ่ายในการดำรงชีวิตในครอบครัว
5. ลักษณะของงานที่ทำ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน หากได้ทำงานที่ตรงตามความต้องการและความถนัด ก็จะเกิดความพึงพอใจ
6. การปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง การได้รับความเป็นธรรมจากหัวหน้างานในเรื่องของการสั่งการและการบังคับบัญชา การปกครองผู้ใต้บังคับบัญชามีผลโดยตรงต่อความรู้สึกพอใจ หรือไม่พอใจในงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารที่ปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ดี จะเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดการขอย้ายงาน หรือลาออกจากงาน
7. ลักษณะสังคมของงาน หมายถึง หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน โดยผู้ปฏิบัติงานทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ก็จะเกิดความพึงพอใจในงาน
8. การสื่อสาร หมายถึง การสั่งงานของหัวหน้างานไม่ซ้ำซ้อน การสั่งงานเป็นลำดับขั้น มีความสำคัญมากสำหรับบุคคลที่ร่วมกันปฏิบัติงาน หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจะสำเร็จได้ ก็เพราะมีการสื่อสารที่ดี ทำให้ทุกคนมีความเข้าใจในกระบวนการวิธีการทำงานต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น การวางแผน การจัดองค์การ การบริหารงานบุคคล การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุม การบังคับบัญชา การประสานงาน และการทำงานเป็นทีม ก็ต้องอาศัยกระบวนการสื่อสารเป็นสำคัญ
9. สภาพการทำงาน หมายถึง แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อม ที่ทำงาน ซึ่งมีส่วนเสริมสร้าง หรือบั่นทอนความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานได้
10. สิ่งตอบแทน หรือประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ หมายถึง เงินบำเหน็จค่าตอบแทน เมื่อออกจากงาน การบริการ การรักษาพยาบาล สวัสดิการที่อยู่อาศัย และสวัสดิการอื่น ๆ เป็นต้น สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ คือ สวัสดิการต่าง ๆ ที่พนักงานพึงได้รับ รวมไปถึงสภาพการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน การสื่อสารระหว่างพนักงาน หัวหน้างาน ผู้บริการ และโอกาสในการเรียนรู้งาน การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน การได้เลื่อนตำแหน่ง เติบโตในสายงาน ส่งผลต่อความพึงพอใจทั้งสิ้น เพราะเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงสอดคล้องกับการดำรงชีวิตของพนักงาน และการทำงานในปัจจุบัน

องค์ประกอบการสร้างความพึงพอใจ

กันดिया มานะกุล (2554) ได้กล่าวไว้ว่า งานไม่ใช่ตัวแปรอย่างเดียวที่ทำให้คนพอใจ ยังมีตัวแปรอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์ สิ่งตอบแทน ตลอดจน การให้รางวัล การที่จะทำให้เข้าใจเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานนั้น ต้องมีทัศนคติที่ดีต่องาน อาจต้องวิเคราะห์องค์ประกอบสำคัญขั้นต้นในการทำงานก่อน ดังนี้

1. งาน (Work) เป็นองค์ประกอบแรกที่ทำให้คนพอใจ หมายถึง ถ้าคนนั้นชอบ และมีความสนใจในงาน ก็จะมี ความพึงพอใจในงานสูงเป็นทุนอยู่แล้ว นอกจากนี้ ลักษณะงานที่มีความท้าทาย จะทำให้บุคคลเกิดความสนใจ ซึ่งปริมาณงานต้องพอดีกับความสามารถและเวลาของบุคคลที่ทำงานนั้นด้วย โดยงานนั้น ควรส่งเสริมให้พนักงานมีโอกาสที่จะประสบผลสำเร็จในงาน และสามารถควบคุมกระบวนการทำงานของตนเองได้
2. ค่าจ้าง (Pay) หมายถึง สิ่งตอบแทนที่เป็นเงิน หรือไม่ใช่เงิน ที่ลูกจ้างสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการตอบสนองความต้องการของตนได้ อัตราค่าจ้างที่เหมาะสมจะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ นอกจากนี้ การจ่ายค่าแรงต้องมีความยุติธรรมและเท่าเทียมกันในระดับคน งาน หรือลูกจ้างประเภทเดียวกัน ที่มีคุณสมบัติเดียวกัน ส่วนวิธีการจ่ายค่าแรงก็เป็นอีกอย่างหนึ่งที่มีส่วนทำให้ลูกจ้าง หรือคนงานเกิดความพอใจ หรือไม่พอใจ เช่น การจ่ายรายเดือน การจ่ายรายวัน หรือจ่ายเหมาเป็นราย ๆ หรือการจ่ายจากจำนวนการผลิต เป็นต้น
3. โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้น หรือเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) หมายถึง โอกาสที่ลูกจ้าง หรือผู้ปฏิบัติงานจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น หรือเลื่อนตำแหน่งขึ้นไป เพราะในการทำงาน ทุกคนก็จะตั้งความหวังว่า จะต้องได้รับการพิจารณาจากผู้บังคับบัญชา หรือผู้บริหารระดับสูง เพื่อให้เลื่อนขั้น หรือเลื่อนตำแหน่งขึ้นไปได้ และการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งนั้น ต้องมีเกณฑ์การพิจารณาที่ยุติธรรม และเป็นเกณฑ์ที่ทุกคนยอมรับได้
4. การยอมรับ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา หรือผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงาน ซึ่งจะทำให้เกิดความพึงพอใจ เช่น เมื่อบุคคลทำงานสำเร็จ ควรจะได้รับการยกย่องและประกาศเกียรติคุณสรรเสริญให้กับบุคคลที่ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนแก่บุคคลที่แสดงความสามารถ และทำงานสำเร็จด้วยดี
5. ผลประโยชน์ (Benefit) หมายถึง สิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงาน ซึ่งทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เช่น บำเหน็จ บำนาญ ค่ารักษาพยาบาล หุุดพักผ่อนประจำปี โบนัสประจำปี เป็นต้น
6. สภาพการทำงาน (Working conditions) หมายถึง สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน โดยเฉพาะทางกายภาพ (Physical environment) ซึ่งรวมถึงอุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ หรือโรงงาน

เป็นต้น นอกจากนี้แล้ว ระยะเวลาในการทำงาน การหยุดพักในระหว่างทำงาน ที่เป็นองค์ประกอบของสภาพการทำงานอย่างหนึ่ง

7. หัวหน้า หรือผู้บังคับบัญชา (Leader) หมายถึง บุคคลที่มีอำนาจ หรือมีอิทธิพลที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจในการทำงาน หรือไม่พอใจในการทำงาน ขึ้นอยู่กับลักษณะของหัวหน้าว่า มีทักษะในการบริหาร มีความรู้เกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์เพียงใด และเมื่อมีปัญหาในการทำงาน หัวหน้ามีความสามารถที่จะให้คำแนะนำได้มากน้อยเพียงใด

8. เพื่อนร่วมงาน (Co-workers) หมายถึง บุคคลที่มีอิทธิพลส่งเสริม หรือหยุดยั้งความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงาน หากบุคคลใดมีเพื่อนร่วมงานที่มีความเป็นมิตรและพร้อมจะให้ความช่วยเหลือผู้อื่น บุคคลนั้น ก็อาจมีความพึงพอใจในสภาพการทำงาน ในทางตรงกันข้าม หากมีเพื่อนร่วมงานที่ไม่เป็นมิตรและมีความสามารถ แต่ไม่ให้ความช่วยเหลือผู้อื่น ก็อาจเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคลนั้นไม่มีความสุขในการทำงานไปได้

9. นโยบายการจัดการและการบริหารองค์กร (Organization and management) หมายถึง การที่องค์กรวางนโยบายที่แน่นอนเกี่ยวกับการจ่ายค่าแรงงาน สวัสดิการลูกจ้าง หรือเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบ ก็เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ลูกจ้าง หรือผู้ที่ทำงานนำมาตัดสินใจ และทำให้เกิดความพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจในการทำงานได้

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของความพึงพอใจ คือ ตัวแปรทั้งหลายที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ได้แก่ งาน ค่าจ้าง โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้น หรือตำแหน่ง การยอมรับ ผลประโยชน์ สภาพการทำงาน หัวหน้า หรือผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และนโยบายการจัดการและการบริหารองค์กร เป็นสิ่งทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้งสิ้น ดังนั้น บุคคลจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก หรือน้อยนั้น ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่าง ๆ

ความหมายของความต้องการ

ความต้องการ เป็นรูปแบบทางจิตวิทยา หรือความรู้สึกที่นำไปสู่จุดมุ่งหมาย หรือเหตุการณ์กระทำของพฤติกรรม แบบจำลองสำหรับความต้องการที่เป็นที่รู้จัก คือ ลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ ที่นิยามในปี ค.ศ. 1943 โดย อับราฮัม มาสโลว์ นักจิตวิทยาชาวอเมริกัน เกี่ยวกับความต้องการ 5 ระดับชั้น เช่น ความต้องการพื้นฐานทางด้านร่างกาย (Physiological needs) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety needs) ความต้องการความรักและสังคม (Belonging and love needs) ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือในตนเอง (Esteem needs) และความต้องการพัฒนาศักยภาพของตน (Self-actualization)

พจนานุกรมไทย ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ได้ให้ความหมายของคำว่า “ต้องการ” ได้ว่า อยากได้ ใคร่ได้ และประสงค์ ซึ่งความต้องการของมนุษย์มีอิทธิพลก่อให้เกิด

แรงผลักดันทั้งภายนอกและภายใน ใ้มนุษย์ได้ปรับตัวในการตอบสนองแรงผลักดันที่เกิดขึ้น การปรับตัวเพื่อสนองแรงผลักดัน คือ ความต้องการนั่นเอง

นาถพี ชัยมงคล และกฤษดา เชียรวัฒนสุข (2561) ให้ความหมายของความต้องการว่าเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ แต่มีความแตกต่างตรงที่ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการว่าความต้องการใดเกิดขึ้นก่อน หรือหลัง และความต้องการหลายอย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมกันได้

อรนุช โขพิมพ์ (2557) ให้ความหมายของความต้องการ โดยแบ่งเป็น 3 ชั้น ตามทฤษฎีของอีอาร์จี (ERG theory) ของอัลเดอร์เฟอร์ว่า ความต้องการอยู่รอด (Existence needs: E) เป็นความต้องการพื้นฐานทางด้านร่างกาย และปรารถนาอยากมีสิ่งของเครื่องใช้ต่าง ๆ เพื่อใช้ในการดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เป็นต้น ความต้องการมีความสัมพันธ์ภาพ (Relatedness needs: R) เป็นความสัมพันธ์ต่าง ๆ ที่มีอยู่ต่อกันระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ตลอดจนการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วยความสัมพันธ์ และความต้องการก้าวหน้าและเติบโต (Growth needs: G) ความต้องการชนิดนี้ จะเป็นความต้องการที่เกี่ยวกับเรื่องราวของการพัฒนา การเปลี่ยนแปลงฐานะสภาพ และการเติบโตก้าวหน้าของคนทำงาน ความต้องการเหล่านี้ สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ จะให้ประโยชน์และความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ทั้งส่วนของคุณและของส่วนรวมในอนาคตได้เป็นอย่างดี

สรุปได้ว่า ความหมายของความต้องการ คือ เป็นความอยากได้ใคร่มีในพื้นฐานของมนุษย์ การได้มาด้วยความเท่าเทียม การได้มาด้วยความเสนาหา การได้มาด้วยหน้าที่ หรือการได้มาด้วยการแข่งขัน ล้วนเป็นความต้องการเพื่อให้เติมเต็มส่วนที่ขาดหายไป หรือเติมเต็มในส่วนที่ยังไม่เคยได้ครอบครอง เป็นแรงผลักดันให้ได้มาในสิ่งที่ต้องการ เพื่อความอยู่รอดเพื่อความก้าวหน้า หรือเพื่อการมีชีวิตที่ดีขึ้น ให้เกิดประโยชน์อันสูงสุด

ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ

1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

Maslow (1970) อธิบายว่า มนุษย์ถูกกระตุ้นจากความปรารถนาที่จะได้ครอบครองความต้องการเฉพาะอย่าง ซึ่งความต้องการนี้ มาสโลว์ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการของบุคคลไว้ว่า บุคคลย่อมมีความต้องการอยู่เสมอ และไม่มีสิ้นสุด ขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นก็จะเกิดขึ้น ไม่มีวันจบสิ้น อีกทั้ง ความต้องการนั้น จะไม่เป็นสิ่งจูงใจพฤติกรรมอื่น ๆ ต่อไป หากความต้องการยังไม่ได้รับการตอบสนอง จึงเป็นสิ่งจูงใจพฤติกรรมนั้น ซึ่งความต้องการของบุคคลจะเรียงลำดับขั้นตอนความสำคัญ

เมื่อความต้องการระดับต่ำสุดได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลก็จะให้ความสนใจกับความต้องการระดับสูงขึ้นไปโดยลำดับ และสามารถแบ่งความต้องการของบุคคลได้ 5 ลำดับขั้น ได้แก่

ขั้นที่ 1 ความต้องการพื้นฐานทางร่างกาย หรือทางกายภาพ เป็นความต้องการเบื้องต้นเพื่อความอยู่รอดของชีวิต เช่น ความต้องการในเรื่องอาหาร น้ำ อากาศ เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัย และความต้องการทางเพศ เป็นความต้องการทางร่างกาย จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคน ก็ต่อเมื่อคนยังไม่ได้รับการตอบสนอง

ขั้นที่ 2 ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง ทุกคนต้องการได้รับการคุ้มครองความปลอดภัยจากอันตรายทั้งปวง หากได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลก็จะให้ความสนใจกับความต้องการระดับสูงขึ้นไป คือ ความรู้สึกที่ต้องการความปลอดภัย หรือมั่นคงมากขึ้น ทั้งปัจจุบันและอนาคต ซึ่งรวมถึงความก้าวหน้าและความอบอุ่นใจ

ขั้นที่ 3 ความต้องการทางด้านสังคมและด้านความรัก ภายหลังจากที่คนได้รับการตอบสนอง 2 ขั้น ข้างต้นแล้ว ก็จะมีความต้องการที่สูงขึ้น คือ ความต้องการทางสังคม เป็นความต้องการที่จะเข้าร่วมและได้รับการยอมรับในสังคม ความเป็นมิตร ความรักจากเพื่อน หรือบุคคลรอบข้าง

ขั้นที่ 4 ความต้องการที่ได้ความนับถือ หรือความต้องการมีฐานะเด่นในสังคม เป็นความต้องการให้คนอื่นยกย่องให้เกียรติ และเห็นความสำคัญของตน อยากเด่นในสังคมนวมถึงความสำเร็จ ความรู้ ความสามารถ ความเป็นอิสระและเสรีภาพ

ขั้นที่ 5 ความต้องการความสำเร็จในชีวิต เป็นความต้องการระดับสูงสุดของมนุษย์อยากจะเป็น อยากได้

2. ทฤษฎีความต้องการ อีอาร์จี (ERG theory) ของอัลเดอร์เฟอร์

ทฤษฎีนี้เป็นแนวคิดที่พัฒนามาจากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ที่ได้จำแนกลำดับขั้นความต้องการไว้ 5 ขั้น แต่ทฤษฎีความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์ จัดกลุ่มของความต้องการใหม่เป็น 3 ประเภท ได้แก่

ประเภทที่ 1 ความต้องการดำรงอยู่ได้ (Existence needs = E)

ประเภทที่ 2 ความต้องการมีความสัมพันธ์กับคนอื่น (Relatedness needs = R)

ประเภทที่ 3 ความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth needs = G)

ความต้องการทั้ง 3 กลุ่มตามแนวคิดของแอลเดอร์เฟอร์ หากพิจารณารายละเอียดแล้ว จะเห็นได้ว่า สอดคล้องกับความต้องการของมาสโลว์ ได้แก่ 1) ความต้องการเพื่อดำรงชีวิต คล้ายคลึงกับความต้องการทางร่างกายและความปลอดภัยของมาสโลว์ 2) ความต้องการด้านความสัมพันธ์ คล้ายคลึงกับความต้องการทางสังคมและความต้องการความรัก และ

3) ความต้องการเจริญก้าวหน้า คล้ายคลึงกับความต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียง และความสมหวังในชีวิต

อย่างไรก็ดี แอลเดอร์เฟอร์ยังมีข้อโต้แย้งที่แตกต่างอย่างเห็นได้ชัดจากของมาสโลว์ จำนวน 2 ประการ คือ

ประการที่ 1 ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์มีด้วยกัน 5 ชั้น โดยจะเรียงลำดับจากต่ำไปสูง โดยชั้นที่ต่ำกว่า จะต้องได้รับการตอบสนองก่อน แต่แอลเดอร์เฟอร์ไม่เห็นด้วย เช่น บางกรณีที่คนปฏิบัติตามความต้องการในระดับที่สูงก่อน ความต้องการในระดับที่ต่ำกว่า และบางกรณี เมื่ออยู่ในระดับที่สูงกว่า กลับมีความต้องการในระดับที่ต่ำกว่า เช่น คนที่ได้รับการยกย่องจากสังคมและประสบความสำเร็จในชีวิต บางครั้งก็กลัวในเรื่องความปลอดภัย

ประการที่ 2 ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์เน้นว่า เมื่อคนเราบรรลุความต้องการชั้น 1 แล้ว จะต้องการชั้นต่อไปทีละขั้น จนครบ 5 ชั้น เรียงตามลำดับ แต่แอลเดอร์เฟอร์ไม่เห็นด้วย กล่าวว่า คนเรามีความต้องการพร้อมกันหลาย ๆ ชั้นได้ ไม่ใช่ทีละขั้นเหมือนมาสโลว์ เช่น คนเราต้องการด้านร่างกาย ในขณะที่เดียวกันก็ต้องการความปลอดภัย การยอมรับในสังคม และการได้รับการยกย่อง หรือต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต

สรุปได้ว่า ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ คือ ความอยากได้ ใคร่ได้ หรือประสงค์จะได้ และเมื่อเกิดความรู้สึกดังกล่าว จะทำให้ร่างกายเกิดการความขาดสมดุล เนื่องจากมีสิ่งรบกวนกระตุ้นมีแรงขับภายในเกิดขึ้น ทำให้ร่างกายไม่อาจอยู่นิ่ง ต้องพยายามดิ้นรนและแสวงหา เพื่อตอบสนองความต้องการนั้น ๆ เมื่อร่างกายได้รับตอบสนองแล้ว ร่างกายมนุษย์ก็กลับสู่ภาวะสมดุลอีกครั้งหนึ่ง และก็จะเกิดความต้องการใหม่ ๆ เกิดขึ้นมา ทดแทน วนเวียนอยู่ไม่มีที่สิ้นสุด

ข้อมูลทั่วไปและสวัสดิการของบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด

บริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด อยู่ในเขตอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง ก่อตั้งมาเป็นเวลามากกว่า 10 ปี เป็นบริษัทสัญชาติญี่ปุ่น ให้บริการผลิตงานโลหะเหล็กให้กับลูกค้าที่เป็น Tier one คือ ผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ต่อะไหล่รถยนต์ และส่วนประกอบรถยนต์ต่าง ๆ ที่อยู่ทั้งภายในและภายนอกรถยนต์ ปัจจุบัน บริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์มีพนักงานที่ได้รับการบรรจุ จำนวน 120 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 21 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2567) แบ่งเป็นฝ่ายบริหาร จำนวน 9 คน วิศวกร จำนวน 3 คน ระดับหัวหน้างาน จำนวน 10 คน ระดับเจ้าหน้าที่ จำนวน 8 คน พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ จำนวน 54 คน การจ้างงานแบบเหมาจ่ายรายเดือน และพนักงานจ้างเหมาแรงงาน จำนวน 36 คน จ้างรายวัน โดยจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทนเฉพาะ

วันที่มาทำงาน โดยกำหนดการทำงานตามปฏิทินของบริษัท และมีวันหยุดตามประเพณี จำนวน 13 วัน โดยอัตราค่าจ้างและสวัสดิการต่าง ๆ ของบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ดำเนินการ สอดคล้องตามที่กฎหมายแรงงานในด้านสวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ได้จัดให้ สอดคล้องกับข้อกำหนดของกฎหมาย รวมถึงยังจัดสวัสดิการที่นอกเหนือกฎหมายกำหนด เช่น รางวัลพนักงานดีเด่น เบี้ยขยัน โบนัส และอีกมากมาย ทั้งนี้ เพื่อต้องการให้พนักงานมีความเป็นอยู่ ในระดับที่ดี มีความสุขทั้งกายและใจ มีสุขภาพอนามัยที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงาน มีความเจริญก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเอง มีความมั่นคงในการดำเนินชีวิต ไม่เฉพาะกับ ตัวพนักงานเท่านั้น แต่ยังรวมไปถึงครอบครัวด้วย

การดำเนินการจัดสรรสวัสดิการของบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ได้ดำเนินการ โดยนำ ทฤษฎีต่าง ๆ มาวิเคราะห์และประยุกต์ ภายใต้ นโยบาย งบประมาณ สภาพแวดล้อมทั้งภายใน และภายนอกองค์กร ตัวอย่าง เช่น ทฤษฎีแรงจูงใจ เป็นสิ่งควบคุมพฤติกรรมที่เกิดจาก ความปรารถนา ความต้องการของมนุษย์ ให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่ตั้ง ไว้ แต่อาจต้องใช้แรงผลักดัน แรงจูงใจ ที่ทำให้เกิดสิ่งเร้าทั้งจากตนเองและสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ เช่น การมีรางวัลในการทำงาน เบี้ยขยัน เงินโบนัสพิเศษต่าง ๆ จะส่งผลกับการทำงานที่พนักงานตั้งใจ มากขึ้น แต่ในบางสถานการณ์ การทำงานอาจต้องขอความร่วมมือเชิงบังคับ โดยใช้รางวัล หรือ ค่าตอบแทนที่นอกเหนือกฎหมาย เช่น ค่าอาหารตอนทำงานล่วงเวลา หรือการพิจารณา การปรับ ค่าจ้างพิเศษสิ่งเหล่านี้ ทำให้เกิดความพึงพอใจ ส่วนเป็นเหตุให้เกิดแรงจูงใจเกี่ยวกับความต้องการ ในรูปแบบทางจิตวิทยาการจัดสวัสดิการ

การจัดสรรสวัสดิการของบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรม อีสเทิร์นซีบอร์ด หมายถึง ลักษณะประเภทของผลประโยชน์ที่พนักงานได้รับ ที่นอกเหนือค่าจ้าง ค่าตอบแทน เพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงาน โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ อยากร่วมงานกับองค์กร
2. เพื่อลดอัตราการลาออกของพนักงาน
3. เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ และก่อให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรให้กับพนักงาน
4. เพื่อสร้างความมั่นคงในการทำงานของพนักงาน
5. เพื่อมุ่งหวังที่จะเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานและประสิทธิผลต่องาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นงคาร มามิดา (2562) ศึกษาความพึงพอใจต่อสวัสดิการของบุคลากรในบริษัท เอจีซี เทคโนโลยี กลาส (ประเทศไทย) จำกัด กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 235 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมทางคอมพิวเตอร์ หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า 1) พนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 235 คน เป็นเพศหญิง จำนวน 228 คน คิดเป็นร้อยละ 97.00 และเพศชาย จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.00 ส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 54.00 รองลงมา คือ น้อยกว่า 30 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 26.00 และ 41-50 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 ตามลำดับ ส่วนใหญ่สถานภาพสมรส จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 53.20 รองลงมา คือ โสด จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 และ หย่าร้าง/ หม้าย จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 6.80 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 212 คน คิดเป็นร้อยละ 90.20 รองลงมา คือ ปริญญาตรี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 6.80 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.00 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 59.60 รองลงมา คือ 20,001-30,000 บาท จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 23.80 ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 10.20 40,001-50,000 บาท จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.40 และมากกว่า 50,000 บาท จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.00 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 10 ปี (เศษที่เกิน 6 เดือน นับเป็น 1 ปี) จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 53.60 รองลงมา คือ 6-10 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 23.40 ระยะเวลา 1-5 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 19.60 และน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.40 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 212 คน คิดเป็นร้อยละ 90.20 รองลงมา คือ ระดับบริหาร จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 6.40 และระดับหัวหน้างาน-วิศวกร จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.40 ตามลำดับ และ 2) ความพึงพอใจต่อสวัสดิการของบุคลากรในบริษัท เอจีซี เทคโนโลยี กลาส (ประเทศไทย) จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านสุขภาพการรักษาพยาบาล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านสังคมและสันตนาการ ด้านความก้าวหน้า ด้านการศึกษา และเพิ่มศักยภาพบุคลากร ตามลำดับ

สหลักษณ์ บุญกาญจน์ (2559) ศึกษาความต้องการและความพึงพอใจต่อสวัสดิการของพนักงาน บริษัท สวัสดิ์อุตสาหกรรมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด โดยผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 291 ตัวอย่าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา

ด้วยการหาค่าเฉลี่ย ร้อยละ และสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ สถิติทดสอบแบบ t-Test F-test และ Paired t-test ผลการวิจัย พบว่า 1) ผลการวิจัยความต้องการสวัสดิการ พบว่า ลักษณะประชากรศาสตร์ของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ที่แตกต่างกัน มีความต้องการสวัสดิการไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และระดับความต้องการต่อสวัสดิการอยู่ในระดับมากในทุกประเภทสวัสดิการ 2) ความพึงพอใจสวัสดิการ พบว่า ลักษณะประชากรศาสตร์ของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ที่แตกต่างกัน มีความต้องการสวัสดิการไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และระดับความพึงพอใจต่อสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลางในทุกประเภทของสวัสดิการ และ 3) ผลเปรียบเทียบระดับความความต้องการและความพึงพอใจต่อสวัสดิการ พบว่า พนักงานมีระดับความต้องการสวัสดิการและความพึงพอใจสวัสดิการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกประเภทสวัสดิการ

มัทธมา พิมพ์ศิริ (2555) ศึกษาความพึงพอใจด้านสวัสดิการที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เติ้น โซ ประเทศไทย จำกัด จำนวน 340 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) และใช้วิธีเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) ผลการวิจัย พบว่า 1) ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท เติ้น โซ ประเทศไทย จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุอยู่ระหว่าง 26-33 ปี มีระดับการศึกษาต่ำกว่า หรือเท่ากับมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 8,000-26,400 บาท มีอายุการทำงานในบริษัท 0-6 ปี ตำแหน่งงานปฏิบัติงานขั้นต้น และในลักษณะงานของฝ่ายผลิต 2) ความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานบริษัท เติ้น โซ ประเทศไทย จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับเฉย ๆ พนักงานมีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยอยู่ในระดับพึงพอใจ และพนักงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับเฉย ๆ ในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา ด้านความมั่นคงและปลอดภัย ด้านนันทนาการ และด้านสังคมสงเคราะห์ 3) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เติ้น โซ ประเทศไทย จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับสูง พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ในด้านการมีความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านการมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร และปรารถนาที่จะรักษาสภาพภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ อยู่ในระดับสูงทุกด้าน 4) พนักงานที่มีระดับการศึกษาและลักษณะการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 5) ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา และด้านสังคมสงเคราะห์ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยมีความสัมพันธ์ระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และ 6) ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านความมั่นคงและปลอดภัย และด้านนันทนาการ

มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยมีความสัมพันธ์ระดับต่ำมาก และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

สมศักดิ์ ทองสอน (2560) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการ และระดับความผูกพันของพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัท ชัมมิต แอนด์ ซี ออโต้พาร์ท จำกัด กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท ชัมมิต แอนด์ ซี ออโต้พาร์ท จำกัด จำนวน 134 คน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสหสัมพันธ์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ชัมมิต แอนด์ ซี ออโต้พาร์ท จำกัด มีความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความพึงพอใจด้านสวัสดิการด้านสหกรณ์การเกษตรมากที่สุด อันดับแรก คือ ด้านสวัสดิการด้านสาธารณสุข อันดับที 2 คือ ด้านเศรษฐกิจ และด้านสุดท้าย คือ ด้านความพึงพอใจ พนักงานระดับปฏิบัติงานและความปลอดภัย มีความสัมพันธ์กับองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับต่ำ ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจต่อสวัสดิการ และระดับการมีส่วนร่วมของพนักงานในบริษัท ชัมมิต แอนด์ ซี ออโต้พาร์ท จำกัด พบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับ .01

วรวิทย์ คอนคาไพร (2560) ศึกษาประเภทสวัสดิการมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท ABC จำกัด ด้วยการวิเคราะห์เชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานของบริษัท ABC จำกัด จำนวน 346 คน ใช้ SPSS ในการวิเคราะห์ โดยสถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นแบบพหุ (Multiple linear regression analysis) จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 53.50 ช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 56.60 การศึกษาระดับมัธยมศึกษาและประกาศนียบัตรวิชาชีพ ร้อยละ 32.90 ซึ่งเท่ากับระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 32.90 มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 56.40 ตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ ร้อยละ 44.20 และมีอายุงานมากกว่า 5 ปี ร้อยละ 43.60 แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับประเภทสวัสดิการที่เป็นตัวเงินอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.18 ประเภทสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงินอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.84 และแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.93 จากการทดสอบสมมติฐาน อธิบายได้ว่า ประเภทของสวัสดิการมีอิทธิพลต่อปัจจัยของการเกิดความผูกพันของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท ABC จำกัด ทั้ง 2 ด้าน มีประเภทของสวัสดิการ 9 ด้าน ได้แก่ 1) เงินโบนัสตามผลประกอบการ 2) กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ 3) ค่าใช้จ่ายสำหรับที่อยู่อาศัย 4) ค่าใช้จ่ายการเดินทาง 5) ค่าอาหาร 6) เงินกู้เพื่อการเกษียณ 7) เงินรางวัลตอบแทนช่วงอายุงาน 8) เงินช่วยเหลือค่ามรดกกรรมพนักงาน และ 9) ตรวจสุขภาพ

ประจำปี ที่มีอิทธิพลต่อปัจจัยของการเกิดความผูกพันของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท ABC จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น .05

ธมนวรรณ จรรยาวงศ์สว่าง (2560) ทำการวิจัย เรื่อง การรับรู้สวัสดิการที่พึงได้รับของพนักงานบริษัท คาร์ดิเนล เฮลท์ 222 ประเทศไทย จำกัด ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการรับรู้สวัสดิการที่พึงได้รับของพนักงานบริษัท คาร์ดิเนลเฮลท์ 222 ประเทศไทย จำกัด จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด อายุการทำงาน ตำแหน่งงาน และฝ่ายงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานบริษัท คาร์ดิเนลเฮลท์ 222 ประเทศไทย จำกัด จำนวน 256 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ t-Test, One-way ANOVA, Welch a brown-forsythe ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามบริษัท คาร์ดิเนลเฮลท์ 222 ประเทศไทย จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 36-45 ปี ส่วนใหญ่มีการศึกษาสูงสุดที่ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีตำแหน่งงานที่ระดับปฏิบัติการ ฝ่ายผลิต และฝ่ายงานส่วนใหญ่เป็นฝ่ายผลิต ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีการรับรู้สวัสดิการที่พึงได้รับทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านสุขภาพ สวัสดิการด้านความมั่นคง สวัสดิการด้านความปลอดภัย สวัสดิการด้านการศึกษา และสวัสดิการด้านนันทนาการ ในระดับดีมาก คิดเป็นร้อยละ 96.50 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษาสูงสุด อายุการทำงาน ตำแหน่งงาน และฝ่ายงานที่แตกต่างกัน มีการรับรู้สวัสดิการที่พึงได้รับไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีการรับรู้สวัสดิการที่พึงได้รับแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ฉิษญาพัทธ์ ชลศิริพงษ์ (2559) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดสวัสดิการให้แก่พนักงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา โรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในเขตอำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความสัมพันธ์ของการจัดสวัสดิการที่อยู่ในรูปเงินตรา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน และ 2) ศึกษาความสัมพันธ์ของการจัดสวัสดิการที่ไม่ได้อยู่ในรูปเงินตรา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในเขตอำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี จำนวน 200 คน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ สถิติร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Average) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้น Multiple linear regression ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 31-43 ปี มีสถานภาพสมรส จบการศึกษา

ระดับปริญญาตรี มีระดับความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการที่อยู่ในรูปเงินตราอยู่ในระดับปานกลาง เรียง 3 ลำดับแรก คือ 1) ชดเชยเมื่อเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน ในกรณีทั้งทุพพลภาพและเสียชีวิต 2) กองทุนเงินออม เงินสำรองเลี้ยงชีพ และ 3) เงินโบนัส ระดับความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการที่ไม่ได้อยู่ในรูปเงินตราอยู่ในระดับปานกลาง เรียง 3 ลำดับแรก คือ 1) ค่ารักษาพยาบาล 2) บริการด้านความปลอดภัยในที่ทำงาน และ 3) บริการอาหาร น้ำดื่ม ผลการวิจัย พบว่า 1) สวัสดิการที่อยู่ในรูปเงินตราที่พนักงานได้รับ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยสวัสดิการที่อยู่ในรูปเงินตรา 3 ด้าน สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยด้านค่าพาหนะ ค่าที่พัก มีความสัมพันธ์มากที่สุด รองลงมา คือ ด้านชดเชย เมื่อเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน ในกรณีทั้งทุพพลภาพและเสียชีวิต และลำดับสุดท้าย คือ ด้านกองทุนเงินออม เงินสำรองเลี้ยงชีพ 2) สวัสดิการที่ไม่ได้อยู่ในรูปเงินตราที่พนักงานได้รับ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยสวัสดิการที่ไม่ได้อยู่ในรูปเงินตรา 5 ด้าน สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยด้านการบริการอำนวยความสะดวกทั่วไป มีความสัมพันธ์มากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการยืดหยุ่นเวลาเข้า-ออกงาน ลำดับที่ 3 คือ ด้านค่ารักษาพยาบาล ลำดับที่ 4 คือ ด้านการบริการให้คำปรึกษา และลำดับสุดท้าย คือ ด้านสิทธิในการซื้อสินค้าราคาถูก

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษา เรื่อง แนวทางการจัดสรรสวัสดิการเพื่อสร้างความพึงพอใจของพนักงาน บริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ หรือวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed method) ใช้ทั้งวิธีนิรนัย (Deduction) คือ การทดสอบทฤษฎีและสมมติฐาน และวิธีอุปนัย (Induction) คือ การค้นหาแนวทางจากความเป็นจริง การวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอนใหญ่ ๆ คือ การวิจัยเชิงปริมาณ เป็นการวิจัยหลัก เพื่อทราบระดับความพึงพอใจและความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด และการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาแนวทางการจัดสรรสวัสดิการเพื่อสร้างความพึงพอใจของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด โดยผู้วิจัยมีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

การวิจัยเชิงปริมาณ

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย
3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย
4. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเชิงคุณภาพ

1. ผู้ให้ข้อมูลหลักในการวิจัย
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย
3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย
4. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

จริยธรรมการวิจัย/ จรรยาบรรณของการวิจัย



ภาพที่ 2 กระบวนการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณ

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่ง จำนวน 120 คน มีรายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 พนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่ง

แผนก	จำนวนพนักงาน (คน)
GA (Account & sales)	8
Technical	9
Production control	7
Quality control	25
Production	71
รวม	120

หมายเหตุ: ข้อมูล ณ เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2567

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานของบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จำนวน 120 คน เป็นพนักงานแผนก GA (Account & sales) แผนก Technical แผนก Production control แผนก Quality control และแผนก Production

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย คือ แบบสอบถาม เรื่อง แนวทางการจัดสรรสวัสดิการ เพื่อสร้างความพึงพอใจของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด มีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

2.1 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

2.1.1 ศึกษาจากตำรา เอกสาร บทความ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดขอบเขตของการวิจัย และสร้างเครื่องมือวิจัย ให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1.2 กำหนดขอบเขตในการสร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดการวิจัย

2.1.3 นำแบบสอบถามฉบับร่างที่สร้างขึ้นเรียบร้อยแล้ว นำไปขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อแก้ไขปรับปรุงข้อคำถาม และนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และประเมินผลคุณภาพของแบบสอบถาม (IOC) ผู้วิจัยนำไปทดลองกับ

กลุ่มตัวอย่าง โดยเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เก็บข้อมูลจริง คือ พนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด

2.1.4 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้ว นำมาทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริงจำนวน 30 คน เพื่อประเมินค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ผลการวิเคราะห์ พบว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามอยู่ที่ 0.891 ซึ่งอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้

2.1.5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความเชื่อมั่น ไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

2.2 ลักษณะของแบบสอบถาม

แบบสอบถาม เรื่อง แนวทางการจัดสรรสวัสดิการเพื่อสร้างความพึงพอใจของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดที่ใช้ในการวิจัยนี้ ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ พนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จำนวน 120 คน โดยแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้น ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ได้แก่ เพศ อายุ แผนก ตำแหน่งงาน อายุงาน ประเภทพนักงาน และประเภทสัญญาจ้างพนักงาน โดยสร้างลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิดให้เลือกตอบ (Check list) ชนิดมาตรวัดแบบนามบัญญัติ (Nominal scale) จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลด้านความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ได้แก่ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านการศึกษา สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย สวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ และสวัสดิการด้านความปลอดภัย ลักษณะคำถามจะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) โดยประยุกต์ใช้ของ Likert scale ใช้ระดับในการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale)

ส่วนที่ 3 ข้อมูลด้านความต้องการในสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ได้แก่ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านการศึกษา สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย สวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ และสวัสดิการด้านความปลอดภัย

สำหรับแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่าแบบ Likert rating scale กำหนดคำตอบเป็นข้อความ 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์ให้คะแนน ดังนี้

ระดับมากที่สุด หมายถึง 5 คะแนน

ระดับมาก หมายถึง 4 คะแนน

ระดับปานกลาง หมายถึง 3 คะแนน

ระดับน้อย หมายถึง 2 คะแนน

ระดับน้อยที่สุด หมายถึง 1 คะแนน

การแปลผลแบบสอบถาม ใช้ค่าเฉลี่ย ตามเกณฑ์คะแนนดังนี้ (ศิริชัย พงษ์วิชัย, 2552)

$$\begin{aligned} \text{ค่าพิสัย} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

จากการพิจารณาขั้นต้น จึงกำหนดเป็นเกณฑ์ในการประเมินค่าแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยมุ่งศึกษาแนวทางการสร้างความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด โดยผู้วิจัยได้ข้อมูลมาจาก 2 แหล่ง ดังนี้

3.1 แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) ได้จากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จำนวน 120 คน โดยมีขั้นตอนดังนี้

3.1.1 ติดต่อ เพื่อขออนุญาตในการเก็บข้อมูลจากหัวหน้าของกลุ่มตัวอย่างแต่ละแผนก เพื่อให้ทราบขั้นตอนและวิธีการเก็บข้อมูลจากพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด

3.1.2 ดำเนินการเก็บข้อมูลในบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดแต่ละแผนก ให้ได้ข้อมูลครบถ้วน

3.1.3 ระยะเวลาการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ วันที่ 1 มีนาคม-วันที่ 31 พฤษภาคม พ.ศ. 2567

3.2 นำข้อมูลไปวิเคราะห์ โดยวิธีการทางสถิติ ด้วยการคำนวณทางคอมพิวเตอร์ แล้วนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ต่อไป

4. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย

หลังจากรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามทั้งหมดมาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ในการคำนวณหาค่าสถิติ โดยดำเนินการ ดังนี้

4.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับมาตรวจสอบความสมบูรณ์และวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ข้อมูลในส่วนที่ 1 เกี่ยวข้องกับลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยนำมาแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ แล้วจึงนำเสนอในรูปแบบของตาราง

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในสวัสดิการและระดับความต้องการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ด้วยการคำนวณค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และสรุปความคิดเห็นจากข้อเสนอแนะฯ ในรูปแบบตาราง

4.4 ใช้การทดสอบ t-test เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวแปรอิสระ 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศ ประเภทพนักงาน และประเภทสัญญาจ้างพนักงาน ส่วนการทดสอบ One-way ANOVA ใช้เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม ได้แก่ อายุ แผนก ตำแหน่งงาน และอายุงาน โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และหากพบความแตกต่างที่มีนัยสำคัญ จะดำเนินการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ (Post hoc) ด้วยวิธีการของ Scheffe

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งมีลำดับขั้นการวิเคราะห์ ดังนี้

5.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics)

5.1.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ แผนก ตำแหน่งงาน อายุงาน ประเภทพนักงาน และประเภทสัญญาจ้างพนักงาน วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

5.1.2 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ได้แก่ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านการศึกษา สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย สวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ สวัสดิการด้านความปลอดภัย (โศรยา ตินตะบุระ, 2557) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

5.1.3 ข้อมูลเกี่ยวกับด้านความต้องการในสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ได้แก่ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านการศึกษา สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย สวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ สวัสดิการด้านความปลอดภัย วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

5.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics)

5.2.1 เปรียบเทียบความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จำแนกตามเพศ อายุ แผนก ตำแหน่งงาน อายุงาน ประเภทพนักงาน และประเภทสัญญาจ้างพนักงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติทดสอบแบบ t-Test และ ANOVA หากพบความแตกต่างที่มีนัยสำคัญ จะดำเนินการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ (Post hoc) ด้วยวิธีการของ Scheffe

5.2.2 เปรียบเทียบความต้องการในสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จำแนกตามเพศ อายุ แผนก ตำแหน่งงาน อายุงาน ประเภทพนักงาน และประเภทสัญญาจ้างพนักงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติทดสอบแบบ t-Test และ ANOVA หากพบความแตกต่างที่มีนัยสำคัญ จะดำเนินการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ (Post hoc) ด้วยวิธีการของ Scheffe

การวิจัยเชิงคุณภาพ

1. ผู้ให้ข้อมูลหลักในการวิจัย

เพื่อศึกษาแนวทางการจัดสรรสวัสดิการเพื่อสร้างความพึงพอใจของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด โดยผู้วิจัยดำเนินการคัดเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลแบบเฉพาะเจาะจง อันเป็นการเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูล เพื่อที่ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้รับ

จากวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ดังกล่าว มาประมวลผลข้อมูล ผู้ให้ข้อมูลหลักที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการและระดับหัวหน้างาน แผนกละ 2 คนของบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด รวมทั้งสิ้นจำนวน 10 คน มีรายละเอียดดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 พนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่ง

แผนก	จำนวนพนักงาน (คน)	กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
GA (Account & sales)	8	2
Technical	9	2
Production control	7	2
Quality control	25	2
Production	71	2
รวม	120	10

หมายเหตุ: ข้อมูล ณ เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2567

ผู้ให้ข้อมูลหลักในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานของบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด พนักงานระดับปฏิบัติการ 1 คน และระดับหัวหน้างาน 1 คน ของทุกแผนก GA (Account & Sales) แผนก Technical แผนก Production control แผนก Quality control และแผนก Production ทั้งสิ้น จำนวน 10 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก โดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ซึ่งในการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้วิจัยจำเป็นต้องใช้เครื่องมือและกระบวนการสัมภาษณ์ ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้ ผู้วิจัย การสัมภาษณ์ และอุปกรณ์บันทึกเสียง เพื่อช่วยสำหรับการสัมภาษณ์

2.1 ผู้วิจัย เนื่องจากผู้วิจัยต้องการข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก ซึ่งผู้วิจัยเป็นผู้สัมภาษณ์ด้วยตนเอง เพื่อให้สามารถกำหนดคำถามระหว่างการสัมภาษณ์ได้ทันที และให้ได้ข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์การวิจัยที่ต้องการ

2.2 ผู้วิจัยจัดทำแบบสัมภาษณ์แบบเชิงลึก โดยกำหนดคำถามที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยและกลุ่มเป้าหมายที่เกี่ยวข้อง จากนั้น ได้นำแบบสัมภาษณ์ดังกล่าวไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยการประเมิน

ค่าดัชนีความสอดคล้องของเนื้อหา (IOC) พบว่า การทดสอบ IOC มีค่ามากกว่า 0.5 ทุกระดับ แสดงว่า แบบสัมภาษณ์ดังกล่าวมีความเหมาะสม และสามารถเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจริง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 อุปกรณ์บันทึกเสียง ผู้วิจัยใช้อุปกรณ์บันทึกเสียง คือ โปรแกรมบันทึกเสียง ในโทรศัพท์มือถือของผู้วิจัย เพื่อบันทึกข้อมูลบทสนทนาทุกขั้นตอน และมีการทดสอบอุปกรณ์ ก่อนเริ่มการสัมภาษณ์

3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

แนวทางการสัมภาษณ์ เพื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนดังนี้

3.1 ประสานงานและติดต่อเพื่อขอหนังสือขออนุญาตให้ความร่วมมือในการทำวิจัย จากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

3.2 นำหนังสือที่ได้ ยื่นไปยังบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลสำหรับงานวิจัย

3.3 ติดต่อผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลของบริษัท เพื่อแนะนำตัว และแจ้งเกี่ยวกับ เหตุผลของการวิจัย และทำตารางเวลาในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล ณ สถานที่ปฏิบัติงานของผู้ให้ข้อมูล จากนั้น ผู้วิจัยเข้าไปสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างตามเวลานัด ใช้เวลาสัมภาษณ์ไม่เกิน 30 นาที ต่อคน โดยใช้เครื่องบันทึกเสียงในการบันทึกการสนทนา เพื่อนำมาใช้ถอดความสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งหลังจากผู้วิจัยได้สัมภาษณ์เรียบร้อยแล้ว กล่าวแสดงความขอบคุณ

4. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามแบบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยผู้วิจัย มีขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกจากการบันทึกเสียงบทสัมภาษณ์ มาดำเนินการถอดคำสัมภาษณ์แบบคำต่อคำ แล้วบันทึกลงข้อมูลจัดเก็บเป็นเอกสาร

4.2 นำผลการสัมภาษณ์ที่ถอดคำมาเรียบเรียง มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลในโปรแกรม ที่ชื่อว่า ATLAS.ti โดยกำหนด Coding หลังจากได้ Coding นำไปรวมกลุ่มคำ เพื่อกำหนดเป็น Sub category หลังจากนั้นนำไปกำหนดเป็น Category และกำหนด Themes ตามลำดับ

4.3 ผู้วิจัยเขียนคำบรรยายโดยละเอียด อธิบายถึงข้อสรุปตามวัตถุประสงค์การวิจัย และอยู่บนพื้นฐานของข้อมูลประสบการณ์จริงของผู้ให้ข้อมูล

4.4 ตรวจสอบข้อมูลและสัมภาษณ์เพิ่มเติมในประเด็นที่ยังไม่สมบูรณ์ หลังจากนั้น มีการเก็บรวบรวมข้อมูลเพิ่มเติม และทำการวิเคราะห์ข้อมูลอีกครั้งหนึ่ง เพื่อได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน และสอดคล้องกับบริบท หรือสถานการณ์จริงมากที่สุด

จริยธรรมการวิจัย/ จรรยาบรรณของวิจัย

ผู้วิจัยได้ปฏิบัติตามหลักจริยธรรมการวิจัยทั้งในงานวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ดังนี้
งานวิจัยเชิงปริมาณ

1. ผู้วิจัยได้ทำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลจากผู้บริหารของบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด โดยอธิบายวัตถุประสงค์และรายละเอียดของการวิจัยให้ผู้บริหารทราบ และได้รับอนุญาตเป็นที่เรียบร้อยแล้ว
2. ผู้วิจัยอธิบายวัตถุประสงค์ของการวิจัยให้พนักงานทราบ และได้รับความยินยอมจากพนักงานในการเข้าร่วมการวิจัย โดยไม่เปิดเผยชื่อและข้อมูลส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูล
3. ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลตามความเป็นจริงจากผู้ให้ข้อมูล โดยมิได้บิดเบือนข้อมูล หรือเพิ่มเติมตามความต้องการของผู้วิจัย หรือเกิดจากอคติส่วนตัว
4. ผู้วิจัยได้ใช้โปรแกรม SPSS ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีขั้นตอนที่ชัดเจน สามารถตรวจสอบได้ และปราศจากอคติในการแปลผล
5. ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลเป็นความลับ และไม่เปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ให้ข้อมูล โดยใช้รหัสแทนชื่อ และเก็บข้อมูลไว้เป็นระยะเวลา 3 ปี หลังจากนั้นจะทำการทำลายเอกสารทั้งหมด

งานวิจัยเชิงคุณภาพ

1. ผู้วิจัยได้ทำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลจากผู้บริหารของบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด โดยอธิบายวัตถุประสงค์และรายละเอียดของการวิจัยให้ผู้บริหารทราบ และได้รับอนุญาตเป็นที่เรียบร้อยแล้ว
2. ผู้วิจัยได้อธิบายวัตถุประสงค์ของการวิจัยให้พนักงานทราบ และได้รับความยินยอมจากพนักงานในการเข้าร่วมการวิจัย โดยไม่เปิดเผยชื่อและข้อมูลส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูล
3. ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลตามความเป็นจริงจากผู้ให้ข้อมูล โดยมิได้บิดเบือนข้อมูล หรือเพิ่มเติมตามความต้องการของผู้วิจัย หรือเกิดจากอคติส่วนตัว
4. ผู้วิจัยได้ใช้เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ เช่น การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) หรือการวิเคราะห์ธีม (Thematic analysis) โดยมีขั้นตอนที่ชัดเจน สามารถตรวจสอบได้ และปราศจากอคติในการแปลผล
5. ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลเป็นความลับ และไม่เปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ให้ข้อมูล โดยใช้รหัสแทนชื่อ และเก็บข้อมูลไว้เป็นระยะเวลา 3 ปี หลังจากนั้นจะทำการทำลายเอกสารทั้งหมด

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาแนวทางการจัดสรรสวัสดิการเพื่อสร้างความพึงพอใจของพนักงาน บริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ หรือวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed method) โดยใช้ทั้งวิธีนิรนัย (Deduction) และวิธีอุปนัย (Induction) ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ โดยเริ่มจากการกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลและลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้สัญลักษณ์ทางสถิติและอักษรย่อ เพื่อความสะดวก และความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอข้อมูล ดังต่อไปนี้

\bar{X}	แทน ค่าเฉลี่ย
SD	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน ค่าสถิติการแจกแจงแบบที
p	แทน ค่าความน่าจะเป็น
F	แทน ค่าสถิติการแจกแจง F-distribution
SS	แทน ผลรวมของคะแนนยกกำลังสอง
MS	แทน คะแนนเฉลี่ยยกกำลังสอง
df	แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระ

ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการสร้างความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงาน ในบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ครั้งนี้ ผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 4 ตอน โดยเรียงลำดับตามความมุ่งหมายของการวิจัยครั้งนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจและความต้องการในสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์แนวทางการจัดสรรสวัสดิการเพื่อสร้างความพึงพอใจของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จำนวน 120 คน มีรายละเอียดดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	43	35.83
1.2 หญิง	77	64.17
รวม	120	100.00
2. อายุ		
2.1 อายุต่ำกว่า 20 ปี	2	1.67
2.2 อายุ 21-25 ปี	24	20.00
2.3 อายุ 26-30 ปี	38	31.67
2.4 อายุ 31-35 ปี	23	19.17
2.5 อายุ 36-40 ปี	23	19.17
2.6 อายุ 41 ปีขึ้นไป	10	8.33
รวม	120	100.00

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
3. สถานะ		
3.1 โสด	70	58.33
3.2 สมรส	44	36.67
3.3 หย่าร้าง/ หม้าย	6	5.00
รวม	120	100.00
4. แผนก		
4.1 Production press	30	25.00
4.2 Production welding	39	32.50
4.3 Quality control	26	21.67
4.4 Production control	10	8.33
4.5 Technical	6	5.00
4.6 GA (Account & sales)	9	7.50
รวม	120	100.00
5. ตำแหน่งงาน		
5.1 Manager, Assistant manager	6	5.00
5.2 Senior engineer, Leader, Engineer	5	4.17
5.3 Staff office, Sub-leader, Asst sub-leader	21	17.50
5.4 Operator, Inspection, Staff CMM	88	73.33
รวม	120	100.00
6. อายุงาน		
6.1 อายุงาน 0-1 ปี	49	40.83
6.2 อายุงานมากกว่า 1-2 ปี	16	13.33
6.3 อายุงานมากกว่า 2-3 ปี	7	5.83
6.4 อายุงานมากกว่า 3-4 ปี	3	2.50

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
6.5 อายุงานมากกว่า 4-5 ปี	4	3.33
6.6 อายุงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไป	41	34.17
รวม	120	100.00
7. ประเภทพนักงาน		
7.1 พนักงานรายวัน	42	35.00
7.2 พนักงานรายเดือน	78	65.00
รวม	120	100.00
8. ประเภทสัญญาจ้างพนักงาน		
8.1 พนักงานสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา	78	65.00
8.2 พนักงานสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลา	42	35.00
รวม	120	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จำนวน 120 คน เป็นเพศชาย จำนวน 43 คน (ร้อยละ 35.83) และเพศหญิง จำนวน 77 คน (ร้อยละ 64.17) มีอายุต่ำกว่า 20 ปี จำนวน 2 คน (ร้อยละ 1.67) อายุ 21-25 ปี จำนวน 24 คน (ร้อยละ 20.00) อายุ 26-30 ปี จำนวน 38 คน (ร้อยละ 31.67) อายุ 31-35 ปี จำนวน 23 คน (ร้อยละ 19.17) อายุ 36-40 ปี จำนวน 23 คน (ร้อยละ 19.17) และอายุ 41 ปีขึ้นไป จำนวน 10 คน (ร้อยละ 8.33) มีสถานะโสด จำนวน 70 คน (ร้อยละ 58.33) สมรส จำนวน 44 คน (ร้อยละ 36.67) และหย่าร้าง/ **หม้าย** จำนวน 6 คน (ร้อยละ 5.00)

กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามทำงานในแผนก Production press จำนวน 30 คน (ร้อยละ 25.00) แผนก Production welding จำนวน 39 คน (ร้อยละ 32.50) แผนก Quality control จำนวน 26 คน (ร้อยละ 21.67) แผนก Production control จำนวน 10 คน (ร้อยละ 8.33) แผนก Technical จำนวน 6 คน (ร้อยละ 5.00) และแผนก GA (Account & sales) จำนวน 9 คน (ร้อยละ 7.50) อยู่ในตำแหน่ง Manager, Assistant manager จำนวน 6 คน (ร้อยละ 5.00) ตำแหน่ง Senior engineer, Leader, Engineer จำนวน 5 คน (ร้อยละ 4.17) ตำแหน่ง Staff office, Sub-leader, Asst sub-leader จำนวน 21 คน (ร้อยละ 17.50) และตำแหน่ง Operator, Inspection, Staff CMM

จำนวน 88 คน (ร้อยละ 73.33) มีอายุงาน 0-1 ปี จำนวน 49 คน (ร้อยละ 40.83) อายุงานมากกว่า 1-2 ปี จำนวน 16 คน (ร้อยละ 13.33) อายุงานมากกว่า 2-3 ปี จำนวน 7 คน (ร้อยละ 5.83) อายุงานมากกว่า 3-4 ปี จำนวน 3 คน (ร้อยละ 2.50) อายุงานมากกว่า 4-5 ปี จำนวน 4 คน (ร้อยละ 3.33) และอายุงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไปจำนวน 41 คน (ร้อยละ 34.17) เป็นพนักงานรายวัน จำนวน 42 คน (ร้อยละ 35.00) และพนักงานรายเดือน จำนวน 78 คน (ร้อยละ 65.00) โดยเป็นพนักงานสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา จำนวน 78 คน (ร้อยละ 65.00) และพนักงานสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลา จำนวน 42 คน (ร้อยละ 35.00)

ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด

ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์
แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดโดยภาพรวมและรายด้าน มีรายละเอียดดังตารางที่ 4
ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของความพึงพอใจในสวัสดิการ
ของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์โดยรวมและรายด้าน

สวัสดิการของพนักงาน	(n = 120)		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	2.78	0.70	ปานกลาง	4
2. สวัสดิการด้านการศึกษา	2.93	0.91	ปานกลาง	3
3. สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย	3.29	0.72	ปานกลาง	1
4. สวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ	2.77	0.95	ปานกลาง	5
5. สวัสดิการด้านความปลอดภัย	3.12	0.83	ปานกลาง	2
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	2.98	0.82	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4 พบว่า ระดับความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานบริษัท
ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด โดยรวมและรายด้าน
อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.98$, $SD = 0.82$) โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ สวัสดิการ
ด้านสุขภาพอนามัย สวัสดิการด้านความปลอดภัย สวัสดิการด้านการศึกษา สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ
และสวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ ($\bar{X} = 3.29$, 3.12 , 2.93 , 2.78 และ 2.77 ตามลำดับ)

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของความพึงพอใจในสวัสดิการ
ของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ของสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ

สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	(n = 120)		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. สวัสดิการ “ค่าอาหารกลางวัน”	2.70	0.87	ปานกลาง	11
2. สวัสดิการ “เงินช่วยเหลือค่าเดินทาง”	3.19	0.93	ปานกลาง	1
3. สวัสดิการ “เงินช่วยเหลือค่าเช่าบ้าน”	2.43	1.01	น้อย	14
4. สวัสดิการ “ค่าทักษะ”	2.16	1.12	น้อย	17
5. สวัสดิการ “เบี้ยขยันรายเดือน”	2.59	0.97	น้อย	12
6. สวัสดิการ “ค่าภาษา”	2.35	1.06	น้อย	15
7. สวัสดิการ “ค่ากะกลางคืน”	3.10	0.84	ปานกลาง	2
8. สวัสดิการ “ค่าอาหารช่วง OT”	2.22	1.05	น้อย	16
9. สวัสดิการ “เงินแสดงความยินดีแต่งงาน”	2.85	0.88	ปานกลาง	10
10. สวัสดิการ “เงินแสดงความยินดีคลอดบุตร”	2.92	0.87	ปานกลาง	9
11. สวัสดิการ “เงินช่วยเหลือ แสดงความเสียใจ ฌาปนกิจ”	2.98	0.87	ปานกลาง	6
12. สวัสดิการ “เบี้ยขยันรายปี”	3.08	1.03	ปานกลาง	3
13. สวัสดิการ “ของขวัญวันเกิด”	2.59	0.94	น้อย	13
14. สวัสดิการ “ของขวัญปีใหม่”	2.97	0.87	ปานกลาง	8
15. สวัสดิการ “ของขวัญเยี่ยมเด็กแรกเกิด”	2.98	0.81	ปานกลาง	7
16. สวัสดิการ “กระเช้าเยี่ยมไข้”	3.08	0.84	ปานกลาง	4
17. สวัสดิการ “ของขวัญทองคำตามอายุงาน”	3.03	1.06	ปานกลาง	5
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	2.78	0.70	ปานกลาง	

จากตารางที่ 5 พบว่า ระดับความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ของสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.78$, $SD = 0.70$) โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ที่อยู่ใน 3 อันดับแรก คือ 1) สวัสดิการ “เงินช่วยเหลือค่าเดินทาง” 2) สวัสดิการ “ค่ากะกลางคืน” และ 3) สวัสดิการ “เบี้ยขยันรายปี” ($\bar{X} = 3.19$, 3.10 และ 3.08 ตามลำดับ)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ของสวัสดิการด้านการศึกษา

สวัสดิการด้านการศึกษา	(n = 120)		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. การฝึกอบรมเพิ่มความรู้เกี่ยวกับทักษะการทำงาน	3.03	0.95	ปานกลาง	1
2. การฝึกอบรมเพิ่มความรู้ด้านอารมณ์และทัศนคติในการทำงาน	2.94	1.00	ปานกลาง	3
3. การส่งเสริมหรือสนับสนุนให้ศึกษาต่อตามสาขาอาชีพของพนักงาน	2.77	1.03	ปานกลาง	4
4. การสนับสนุนให้นำความรู้ที่ได้รับการฝึกอบรม นำมาถ่ายทอดและดำเนินการให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน	2.99	0.96	ปานกลาง	2
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	2.93	0.91	ปานกลาง	

จากตารางที่ 6 พบว่า ระดับความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ของสวัสดิการด้านการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.93$, $SD = 0.91$) โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ที่อยู่ใน 3 อันดับแรก คือ 1) การฝึกอบรมเพิ่มความรู้เกี่ยวกับทักษะการทำงาน 2) การสนับสนุนให้นำความรู้ที่ได้รับการฝึกอบรม นำมาถ่ายทอดและดำเนินการให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน และ 3) การฝึกอบรมเพิ่มความรู้ด้านอารมณ์และทัศนคติในการทำงาน ($\bar{X} = 3.03$, 2.99, และ 2.94 ตามลำดับ)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของความพึงพอใจในสวัสดิการ
ของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ของสวัสดิการด้านสุขอนามัย

สวัสดิการด้านสุขอนามัย	(n = 120)		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. จำนวนชุดยูนิฟอร์มที่ได้รับต่อปี	3.15	0.89	ปานกลาง	5
2. ความเหมาะสมของรูปแบบ รูปทรงของชุดยูนิฟอร์ม พนักงาน สอดคล้องต่อหน้างานในแต่ละแผนก	3.12	0.88	ปานกลาง	6
3. จำนวน อุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัยส่วนบุคคล (PPE) ที่จัดสรรให้พนักงานในแต่ละแผนก	3.47	0.90	มาก	2
4. ความเหมาะสมของอุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัย ส่วนบุคคล (PPE) ใช้งานสอดคล้องต่อหน้างาน ในแต่ละแผนก	3.52	0.86	มาก	1
5. จำนวนและคุณภาพของอุปกรณ์ป้องกันเชื้อ โรคระบาด โควิด 19 (หน้ากากอนามัย)	3.20	0.98	ปานกลาง	4
6. การตรวจคัดกรองโรคระบาดโควิด 19 ด้วยชุดตรวจ ATK	3.28	0.95	ปานกลาง	3
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	3.29	0.72	ปานกลาง	

จากตารางที่ 7 พบว่า ระดับความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิต
ชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ของสวัสดิการด้านสุขอนามัย
โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.29$, $SD = 0.72$) โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยที่อยู่ใน
3 อันดับแรก คือ 1) ความเหมาะสมของอุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัยส่วนบุคคล (PPE) ใช้งาน
สอดคล้องต่อหน้างานในแต่ละแผนก 2) จำนวน อุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัยส่วนบุคคล (PPE)
ที่จัดสรรให้พนักงานในแต่ละแผนก และ 3) การตรวจคัดกรองโรคระบาดโควิด 19 ด้วยชุดตรวจ
ATK ($\bar{X} = 3.52$, 3.47 , และ 3.28 ตามลำดับ)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของความพึงพอใจในสวัสดิการ
ของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ของสวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ

สวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ	(n = 120)		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. กิจกรรม “ท่องเที่ยวประจำปี”	1.95	1.30	น้อย	8
2. กิจกรรม “กีฬา”	1.96	1.29	น้อย	7
3. กิจกรรม “ทำบุญบริษัทฯ”	3.11	1.04	ปานกลาง	4
4. กิจกรรม “วันสงกรานต์”	2.59	1.25	น้อย	6
5. กิจกรรม “งานเลี้ยงปีใหม่”	2.74	1.30	ปานกลาง	5
6. กิจกรรม “5ส”	3.34	0.84	ปานกลาง	1
7. กิจกรรม “ความปลอดภัยในการทำงาน”	3.22	1.00	ปานกลาง	3
8. กิจกรรม “การควบคุมคุณภาพ”	3.24	0.95	ปานกลาง	2
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	2.77	0.95	ปานกลาง	

จากตารางที่ 8 พบว่า ระดับความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิต
ชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ของสวัสดิการด้านสังคม
และนันทนาการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.77$, $SD = 0.95$) โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมาก
ไปน้อย ที่อยู่ใน 3 อันดับแรก คือ 1) กิจกรรม “5ส” 2) กิจกรรม “การควบคุมคุณภาพ” และ
3) กิจกรรม “ความปลอดภัยในการทำงาน” ($\bar{X} = 3.34$, 3.24 , และ 3.22 ตามลำดับ)

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของความพึงพอใจในสวัสดิการ
ของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ของสวัสดิการด้านความปลอดภัย

สวัสดิการด้านความปลอดภัย	(n = 120)		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. โปรแกรมการตรวจสุขภาพประจำปี	3.58	0.90	มาก	1
2. บอร์ดประชาสัมพันธ์ด้านความรู้ ข่าวสารเกี่ยวกับ ความปลอดภัยในการทำงาน	3.35	0.90	ปานกลาง	2
3. การจัดประชุมให้ความรู้ ข่าวสารจาก จป. เกี่ยวกับ ความปลอดภัยในการทำงานประจำสัปดาห์	3.08	1.04	ปานกลาง	3
4. การจัดประชุมให้ความรู้ ข่าวสารจาก จป. เกี่ยวกับ ความปลอดภัยในการทำงานประจำเดือน	3.03	1.01	ปานกลาง	7
5. การรายงานความคืบหน้าผลการดำเนินงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน	3.03	1.00	ปานกลาง	8
6. ความพร้อมของเครื่องจักร ให้เกิดความปลอดภัย ในการทำงาน	2.88	1.05	ปานกลาง	9
7. ผลประโยชน์ความคุ้มครองประกันสุขภาพผู้ป่วยใน (IPD)	3.08	1.01	ปานกลาง	4
8. ผลประโยชน์ความคุ้มครองประกันสุขภาพผู้ป่วยนอก (OPD)	3.06	1.00	ปานกลาง	5
9. ผลประโยชน์ความคุ้มครองการประกันชีวิต จ่ายเงินทดแทนกรณีเสียชีวิต	3.03	1.04	ปานกลาง	6
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	3.12	0.83	ปานกลาง	

จากตารางที่ 9 พบว่า ระดับความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิต
ชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ของสวัสดิการด้านความปลอดภัย
โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.12$, $SD = 0.83$) โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยที่อยู่ใน
3 อันดับแรก คือ 1) โปรแกรมการตรวจสุขภาพประจำปี 2) บอร์ดประชาสัมพันธ์ด้านความรู้
ข่าวสารเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน และ 3) การจัดประชุมให้ความรู้ ข่าวสารจาก จป.
เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานประจำสัปดาห์ ($\bar{X} = 3.58$, 3.35 , และ 3.08 ตามลำดับ)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด

ผลการวิเคราะห์ความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด โดยภาพรวมและรายด้าน มีรายละเอียดดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์โดยรวมและรายด้าน

สวัสดิการของพนักงาน	(n = 120)		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	4.13	0.65	มาก	1
2. สวัสดิการด้านการศึกษา	4.02	0.72	มาก	4
3. สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย	4.02	0.69	มาก	5
4. สวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ	4.09	0.69	มาก	3
5. สวัสดิการด้านความปลอดภัย	4.12	0.69	มาก	2
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	4.08	0.58	มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่า ระดับความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$, $SD = 0.58$) โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านความปลอดภัย สวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ สวัสดิการด้านการศึกษา สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย ($\bar{X} = 4.13$, 4.12 , 4.09 , 4.02 และ 4.02 ตามลำดับ)

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของความต้องการสวัสดิการ
ของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ของสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ

สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	(n = 120)		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. สวัสดิการ “ค่าอาหารกลางวัน”	4.32	0.81	มากที่สุด	5
2. สวัสดิการ “เงินช่วยเหลือค่าเดินทาง”	4.36	0.78	มากที่สุด	4
3. สวัสดิการ “เงินช่วยเหลือค่าเช่าบ้าน”	4.52	0.76	มากที่สุด	1
4. สวัสดิการ “ค่าทักษะ”	4.10	0.91	มาก	10
5. สวัสดิการ “เบี้ยขยันรายเดือน”	4.37	0.76	มากที่สุด	3
6. สวัสดิการ “ค่าภาษา”	3.69	1.06	มาก	17
7. สวัสดิการ “ค่ากะกลางคืน”	4.26	0.81	มากที่สุด	6
8. สวัสดิการ “ค่าอาหารช่วง OT”	4.38	0.79	มากที่สุด	2
9. สวัสดิการ “เงินแสดงความยินดีแต่งงาน”	3.91	0.89	มาก	14
10. สวัสดิการ “เงินแสดงความยินดีคลอดบุตร”	3.98	0.91	มาก	12
11. สวัสดิการ “เงินช่วยเหลือ แสดงความเสียใจ ฌาปนกิจ”	4.11	0.91	มาก	9
12. สวัสดิการ “เบี้ยขยันรายปี”	4.21	0.84	มากที่สุด	8
13. สวัสดิการ “ของขวัญวันเกิด”	3.98	0.90	มาก	13
14. สวัสดิการ “ของขวัญปีใหม่”	4.08	0.83	มาก	11
15. สวัสดิการ “ของขวัญเยี่ยมเด็กแรกเกิด”	3.88	0.92	มาก	15
16. สวัสดิการ “กระเช้าเยี่ยมไข้”	3.88	0.89	มาก	16
17. สวัสดิการ “ของขวัญทองคำตามอายุงาน”	4.25	0.81	มากที่สุด	7
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	4.13	0.65	มาก	

จากตารางที่ 11 พบว่า ระดับความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ของสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, $SD = 0.65$) โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยที่อยู่ใน 3 อันดับแรก คือ 1) สวัสดิการ “เงินช่วยเหลือค่าเช่าบ้าน” 2) สวัสดิการ “ค่าอาหารช่วง OT และ 3) สวัสดิการ “เบี้ยขยันรายเดือน” ($\bar{X} = 4.52$, 4.38 , และ 4.37 ตามลำดับ)

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ของสวัสดิการด้านการศึกษา

สวัสดิการด้านการศึกษา	(n = 120)		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. การฝึกอบรมเพิ่มความรู้เกี่ยวกับทักษะการทำงาน	4.14	0.78	มาก	1
2. การฝึกอบรมเพิ่มความรู้ด้านอารมณ์และทัศนคติในการทำงาน	4.08	0.76	มาก	2
3. การส่งเสริมหรือสนับสนุนให้ศึกษาต่อตามสาขาอาชีพของพนักงาน	3.90	0.87	มาก	4
4. การสนับสนุนให้นำความรู้ที่ได้รับการฝึกอบรม นำมาถ่ายทอดและดำเนินการให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน	3.97	0.84	มาก	3
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	4.02	0.72	มาก	

จากตารางที่ 12 พบว่า ระดับความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ของสวัสดิการด้านการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, $SD = 0.72$) โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยที่อยู่ใน 3 อันดับแรก คือ 1) การฝึกอบรมเพิ่มความรู้เกี่ยวกับทักษะการทำงาน 2) การฝึกอบรมเพิ่มความรู้ด้านอารมณ์และทัศนคติในการทำงาน และ 3) การสนับสนุนให้นำความรู้ที่ได้รับการฝึกอบรม นำมาถ่ายทอดและดำเนินการให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.14$, 4.08 , และ 3.97 ตามลำดับ)

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของความต้องการสวัสดิการ
ของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ของสวัสดิการด้านสุขอนามัย

สวัสดิการด้านสุขอนามัย	(n = 120)		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. จำนวนชุดยูนิฟอร์มที่ได้รับต่อปี	3.95	0.82	มาก	6
2. ความเหมาะสมของรูปแบบ รูปทรงของชุดยูนิฟอร์ม พนักงาน สอดคล้องต่อหน้างานในแต่ละแผนก	3.97	0.70	มาก	4
3. จำนวน อุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัยส่วนบุคคล (PPE) ที่จัดสรรให้พนักงานในแต่ละแผนก	4.13	0.78	มาก	1
4. ความเหมาะสมของอุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัย ส่วนบุคคล (PPE) ใช้งานสอดคล้องต่อหน้างาน ในแต่ละแผนก	4.09	0.79	มาก	2
5. จำนวนและคุณภาพของอุปกรณ์ป้องกันเชื้อ โรคระบาด โควิด 19 (หน้ากากอนามัย)	4.02	0.85	มาก	3
6. การตรวจคัดกรองโรคระบาดโควิด 19 ด้วยชุดตรวจ ATK	3.95	0.86	มาก	5
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	4.02	0.69	มาก	

จากตารางที่ 13 พบว่า ระดับความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิต
ชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ของสวัสดิการด้านสุขอนามัย
โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, $SD = 0.69$) โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยที่อยู่ใน
3 อันดับแรก คือ 1) จำนวน อุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัยส่วนบุคคล (PPE) ที่จัดสรรให้พนักงาน
ในแต่ละแผนก 2) ความเหมาะสมของอุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัยส่วนบุคคล (PPE) ใช้งาน
สอดคล้องต่อหน้างานในแต่ละแผนก และ 3) จำนวนและคุณภาพของอุปกรณ์ป้องกันเชื้อโรค
ระบาดโควิด 19 (หน้ากากอนามัย) ($\bar{X} = 4.13$, 4.09 , และ 4.02 ตามลำดับ)

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของความต้องการสวัสดิการ
ของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ของสวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ

สวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ	(n = 120)		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. กิจกรรม “ท่องเที่ยวประจำปี”	4.24	1.00	มากที่สุด	1
2. กิจกรรม “กีฬา”	4.14	1.00	มาก	3
3. กิจกรรม “ทำบุญบริษัทฯ”	4.00	0.88	มาก	7
4. กิจกรรม “วันสงกรานต์”	4.01	0.96	มาก	6
5. กิจกรรม “งานเลี้ยงปีใหม่”	4.23	0.93	มากที่สุด	2
6. กิจกรรม “5ส”	3.92	0.83	มาก	8
7. กิจกรรม “ความปลอดภัยในการทำงาน”	4.07	0.83	มาก	5
8. กิจกรรม “การควบคุมคุณภาพ”	4.09	0.82	มาก	4
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	4.09	0.69	มาก	

จากตารางที่ 14 พบว่า ระดับความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ของสวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, $SD = 0.69$) โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยที่อยู่ใน 3 อันดับแรก คือ 1) กิจกรรม “ท่องเที่ยวประจำปี” 2) กิจกรรม “งานเลี้ยงปีใหม่” และ 3) กิจกรรม “กีฬา” ($\bar{X} = 4.24$, 4.23 , และ 4.14 ตามลำดับ)

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของความต้องการสวัสดิการ
ของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ของสวัสดิการด้านความปลอดภัย

สวัสดิการด้านความปลอดภัย	(n = 120)		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. โปรแกรมการตรวจสุขภาพประจำปี	4.23	0.84	มากที่สุด	4
2. บอร์ดประชาสัมพันธ์ด้านความรู้ ข่าวสารเกี่ยวกับ ความปลอดภัยในการทำงาน	3.98	0.85	มาก	7
3. การจัดประชุมให้ความรู้ ข่าวสารจาก จป. เกี่ยวกับ ความปลอดภัยในการทำงานประจำสัปดาห์	3.96	0.80	มาก	8
4. การจัดประชุมให้ความรู้ ข่าวสารจาก จป. เกี่ยวกับ ความปลอดภัยในการทำงานประจำเดือน	3.93	0.82	มาก	9
5. การรายงานความคืบหน้าผลการดำเนินงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน	4.00	0.81	มาก	6
6. ความพร้อมของเครื่องจักร ให้เกิดความปลอดภัย ในการทำงาน	4.24	0.78	มากที่สุด	3
7. ผลประโยชน์ความคุ้มครองประกันสุขภาพผู้ป่วยใน (IPD)	4.24	0.85	มากที่สุด	2
8. ผลประโยชน์ความคุ้มครองประกันสุขภาพผู้ป่วยนอก (OPD)	4.17	0.87	มาก	5
9. ผลประโยชน์ความคุ้มครองการประกันชีวิต จ่ายเงินทดแทนกรณีเสียชีวิต	4.36	0.85	มากที่สุด	1
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	4.12	0.69	มาก	

จากตารางที่ 15 พบว่า ระดับความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิต
ชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ของสวัสดิการด้านความปลอดภัย
โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, $SD = 0.69$) โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยที่อยู่ใน
3 อันดับแรก คือ 1) ผลประโยชน์ความคุ้มครองการประกันชีวิต จ่ายเงินทดแทนกรณีเสียชีวิต
2) ผลประโยชน์ความคุ้มครองประกันสุขภาพผู้ป่วยใน (IPD) และ 3) ความพร้อมของเครื่องจักร
ให้เกิดความปลอดภัยในการทำงาน ($\bar{X} = 4.36$, 4.24 , และ 4.24 ตามลำดับ)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจและความต้องการในสวัสดิการของพนักงาน บริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด

ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์
แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด

ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์
แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด มีรายละเอียดดังตารางที่ 16 ถึงตารางที่ 31

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของแนวทางการสร้างความพึงพอใจใน
สวัสดิการในสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรม
อีสเทิร์นซีบอร์ดจำแนกตามเพศ

สวัสดิการของพนักงาน	เพศ					
	ชาย			หญิง		
	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ
1. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	2.75	0.82	ปานกลาง	2.79	0.63	ปานกลาง
2. สวัสดิการด้านการศึกษา	2.77	1.08	ปานกลาง	3.02	0.79	ปานกลาง
3. สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย	3.10	0.78	ปานกลาง	3.39	0.66	ปานกลาง
4. สวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ	2.59	0.90	น้อยที่สุด	2.87	0.96	ปานกลาง
5. สวัสดิการด้านความปลอดภัย	2.91	0.89	ปานกลาง	3.24	0.77	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	2.82	0.80	ปานกลาง	3.06	0.65	ปานกลาง

จากตารางที่ 16 พบว่า ความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วน
รถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จำแนกตามเพศ พบว่า พนักงานเพศชาย
มีความพึงพอใจในสวัสดิการของบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง
($\bar{X} = 2.82$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ สวัสดิการ
ด้านสุขภาพอนามัย สวัสดิการด้านความปลอดภัย และสวัสดิการด้านการศึกษา ($\bar{X} = 3.10, 2.91$ และ
2.77 ตามลำดับ)

พนักงานเพศหญิงมีความพึงพอใจในสวัสดิการของบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์โดยรวม
อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.06$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงอันดับจากมากไปน้อย

3 อันดับแรก ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย สวัสดิการด้านความปลอดภัย และสวัสดิการด้านการศึกษา ($\bar{X} = 3.39, 3.24$ และ 3.02 ตามลำดับ)

ตารางที่ 17 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน

สวัสดิการของพนักงาน	เพศ				t	p
	ชาย (n = 43)		หญิง (n = 77)			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	2.75	0.82	2.79	0.63	-0.29	0.77
2. สวัสดิการด้านการศึกษา	2.77	1.08	3.02	0.79	-1.48	0.14
3. สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย	3.10	0.78	3.39	0.66	-2.15	0.03*
4. สวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ	2.59	0.90	2.87	0.96	-1.53	0.13
5. สวัสดิการด้านความปลอดภัย	2.91	0.89	3.24	0.77	-2.17	0.03*
รวม	2.82	0.80	3.06	0.65	-1.77	0.08

*p < .05

จากตารางที่ 17 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จำแนกตามเพศ โดยรวมพบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่หากพิจารณารายข้อ พบว่าสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย และสวัสดิการด้านความปลอดภัย มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานเพศหญิงมีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย และสวัสดิการด้านความปลอดภัย มากกว่าพนักงานเพศชาย

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของแนวทางการสร้างความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่ง
ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จำแนกตามอายุ

สวัสดิการของพนักงาน	อายุ																	
	อายุต่ำกว่า 20 ปี		อายุ 21-25 ปี		อายุ 26-30 ปี		อายุ 31-35 ปี		อายุ 36-40 ปี		อายุ 41 ปีขึ้นไป							
	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ			
1. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	2.50	0.71	ปานกลาง	2.84	0.75	ปานกลาง	2.78	0.73	ปานกลาง	2.82	0.67	ปานกลาง	2.61	0.52	ปานกลาง	2.96	0.94	ปานกลาง
2. สวัสดิการด้านการศึกษา	2.63	0.53	ปานกลาง	3.14	0.91	ปานกลาง	2.98	0.89	มาก	3.13	0.73	ปานกลาง	2.60	0.97	ปานกลาง	2.63	1.13	ปานกลาง
3. สวัสดิการด้านสุขภาพ อนามัย	3.33	1.41	ปานกลาง	3.34	0.76	ปานกลาง	3.42	0.55	ปานกลาง	3.28	0.91	ปานกลาง	3.09	0.62	ปานกลาง	3.15	0.89	ปานกลาง
4. สวัสดิการด้านสังคม และนันทนาการ	3.44	2.03	มาก	2.96	0.92	ปานกลาง	2.93	0.98	ปานกลาง	2.80	1.02	ปานกลาง	2.26	0.61	ปานกลาง	2.64	0.92	ปานกลาง
5. สวัสดิการด้าน ความปลอดภัย	3.67	1.73	ปานกลาง	3.25	0.75	ปานกลาง	3.29	0.74	ปานกลาง	3.21	0.88	ปานกลาง	2.70	0.76	ปานกลาง	2.84	1.00	ปานกลาง
รวม	3.11	1.28	ปานกลาง	3.11	0.72	ปานกลาง	3.08	0.68	ปานกลาง	3.05	0.74	ปานกลาง	2.65	0.56	ปานกลาง	2.84	0.90	ปานกลาง

จากตารางที่ 18 พบว่า ความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานอายุต่ำกว่า 20 ปี มีความพึงพอใจในสวัสดิการของบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.11$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ สวัสดิการด้านความปลอดภัย สวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ และสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย ($\bar{X} = 3.67, 3.44$ และ 3.33 ตามลำดับ)

พนักงานอายุ 21-25 ปี มีความพึงพอใจในสวัสดิการของบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.11$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย สวัสดิการด้านความปลอดภัย และสวัสดิการด้านการศึกษา ($\bar{X} = 3.34, 3.25$ และ 3.14 ตามลำดับ)

พนักงานอายุ 26-30 ปี มีความพึงพอใจในสวัสดิการของบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.08$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย สวัสดิการด้านความปลอดภัย และสวัสดิการด้านการศึกษา ($\bar{X} = 3.42, 3.29$ และ 2.98 ตามลำดับ)

พนักงานอายุ 31-35 ปี มีความพึงพอใจในสวัสดิการของบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.05$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย สวัสดิการด้านความปลอดภัย และสวัสดิการด้านการศึกษา ($\bar{X} = 3.28, 3.21$ และ 3.13 ตามลำดับ)

พนักงานอายุ 36-40 ปี มีความพึงพอใจในสวัสดิการของบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย สวัสดิการด้านความปลอดภัย และสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ($\bar{X} = 3.09, 2.70$ และ 2.61 ตามลำดับ)

พนักงานอายุ 41 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในสวัสดิการของบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 2.84$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ และสวัสดิการด้านความปลอดภัย ($\bar{X} = 3.15, 2.96$ และ 2.84 ตามลำดับ)

ตารางที่ 19 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์
 แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้าน

แหล่งความแปรปรวน	n = 120					
	df	SS	MS	F	p	
1. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	ระหว่างกลุ่ม	5	1.26	0.25	0.50	0.77
	ภายในกลุ่ม	114	56.77	0.50		
	รวม	119	58.03			
2. สวัสดิการด้านการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	5	5.69	1.14	1.40	0.23
	ภายในกลุ่ม	114	92.43	0.81		
	รวม	119	98.12			
3. สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย	ระหว่างกลุ่ม	5	1.82	.36	0.69	0.63
	ภายในกลุ่ม	114	59.90	0.53		
	รวม	119	61.72			
4. สวัสดิการด้านสังคม และนันทนาการ	ระหว่างกลุ่ม	5	8.93	1.79	2.08	0.07
	ภายในกลุ่ม	114	97.81	0.86		
	รวม	119	106.74			
5. สวัสดิการด้านความปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	5	7.24	1.45	2.21	0.06
	ภายในกลุ่ม	114	74.68	0.66		
	รวม	119	81.92			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	5	3.59	0.72	1.43	0.22
	ภายในกลุ่ม	114	57.31	0.50		
	รวม	119	60.90			

*p < .05

จากตารางที่ 19 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิต
 ชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จำแนกตามอายุ โดยรวม
 และรายด้าน พบว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของแนวทางการสร้างความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่ง
ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จำกัดตามแผนก

สวัสดิการของพนักงาน	แผนก																	
	Production press			Production welding			Quality control			Production control			Technical			GA (Account & sales)		
	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ
1. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	2.81	0.73	ปานกลาง	2.85	0.64	ปานกลาง	2.38	0.60	น้อย	3.38	0.93	ปานกลาง	2.53	0.43	น้อย	2.97	0.28	ปานกลาง
2. สวัสดิการด้านการศึกษา	3.16	0.93	มาก	2.90	0.76	ปานกลาง	2.41	0.72	ปานกลาง	3.60	1.15	มาก	2.25	0.77	ปานกลาง	3.53	0.72	มาก
3. สวัสดิการด้านสุขภาพ อนามัย	3.47	0.67	ปานกลาง	3.33	0.64	ปานกลาง	2.76	0.75	น้อย	3.72	0.83	มาก	3.25	0.49	น้อย	3.56	0.37	มาก
4. สวัสดิการด้านสังคม และนันทนาการ	3.07	1.05	ปานกลาง	2.71	0.88	ปานกลาง	2.37	0.75	น้อย	3.28	1.23	ปานกลาง	2.33	0.43	น้อย	2.89	0.86	ปานกลาง
5. สวัสดิการด้าน ความปลอดภัย	3.43	0.86	มาก	3.09	0.75	ปานกลาง	2.62	0.85	ปานกลาง	3.50	0.85	มาก	3.11	0.54	ปานกลาง	3.30	0.49	ปานกลาง
รวม	3.19	0.85	ปานกลาง	2.98	0.73	ปานกลาง	2.51	0.73	น้อย	3.49	1.00	มาก	2.69	0.53	ปานกลาง	3.25	0.55	ปานกลาง

จากตารางที่ 20 พบว่า ความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จำแนกตามแผนก พบว่า พนักงานแผนก Production press มีความพึงพอใจในสวัสดิการของบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.19$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพ สวัสดิการด้านความปลอดภัย และสวัสดิการด้านการศึกษา ($\bar{X} = 3.47, 3.43$ และ 3.16 ตามลำดับ)

พนักงานแผนก Production welding มีความพึงพอใจในสวัสดิการของบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.98$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพ สวัสดิการด้านความปลอดภัย และสวัสดิการด้านการศึกษา ($\bar{X} = 3.33, 3.09$ และ 2.90 ตามลำดับ)

พนักงานแผนก Quality control มีความพึงพอใจในสวัสดิการของบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพ สวัสดิการด้านความปลอดภัย และสวัสดิการด้านการศึกษา ($\bar{X} = 2.76, 2.62$ และ 2.41 ตามลำดับ)

พนักงานแผนก Production control มีความพึงพอใจในสวัสดิการของบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพ สวัสดิการด้านการศึกษา และสวัสดิการด้านความปลอดภัย ($\bar{X} = 3.72, 3.60$ และ 3.50 ตามลำดับ)

พนักงานแผนก Technical มีความพึงพอใจในสวัสดิการของบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.69$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพ สวัสดิการด้านความปลอดภัย และสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ($\bar{X} = 3.25, 3.11$ และ 2.53 ตามลำดับ)

พนักงานแผนก GA (Account & sales) มีความพึงพอใจในสวัสดิการของบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.25$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพ สวัสดิการด้านการศึกษา และสวัสดิการด้านความปลอดภัย ($\bar{X} = 3.56, 3.53$ และ 3.30 ตามลำดับ)

ตารางที่ 21 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์
 แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จำแนกตามแผนก โดยรวมและรายด้าน

แหล่งความแปรปรวน		n = 120				
		df	SS	MS	F	p
1. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	ระหว่างกลุ่ม	5	8.62	1.72	3.98	0.00*
	ภายในกลุ่ม	114	49.41	0.43		
	รวม	119	58.03			
2. สวัสดิการด้านการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	5	19.02	3.80	5.48	0.00*
	ภายในกลุ่ม	114	79.10	0.69		
	รวม	119	98.12			
3. สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย	ระหว่างกลุ่ม	5	10.70	2.14	4.78	0.00*
	ภายในกลุ่ม	114	51.02	0.45		
	รวม	119	61.72			
4. สวัสดิการด้านสังคม และนันทนาการ	ระหว่างกลุ่ม	5	10.91	2.18	2.60	0.03*
	ภายในกลุ่ม	114	95.83	0.84		
	รวม	119	106.74			
5. สวัสดิการด้านความปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	5	11.18	2.24	3.60	0.00*
	ภายในกลุ่ม	114	70.74	0.62		
	รวม	119	81.92			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	5	10.86	2.17	4.95	0.00*
	ภายในกลุ่ม	114	50.04	0.44		
	รวม	119	60.90			

*p < .05

จากตารางที่ 21 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานบริษัท
 ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จำแนกตามแผนก โดยรวม
 และรายด้านมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบรายคู่ต่อ
 ด้วยวิธี Scheffe' สำหรับความพึงพอใจโดยรวม ดังตารางที่ 22

ตารางที่ 22 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ จำแนกตามแผนก

แผนก	\bar{X}	Production press	Production welding	Quality control	Production control	Technical	GA (Account & sales)
		3.19	2.98	2.51	3.49	2.69	3.25
Production press	3.19	-	.21	.67*	-.31	.49	-.06
Production welding	2.98		-	.47	-.52	.28	-.27
Quality control	2.51			-	-.98*	-.19	-.74
Production control	3.49				-	.80	.25
Technical	2.69					-	-.55
GA (Account & sales)	3.25						-

*p < .05

จากตารางที่ 22 เมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธี พบว่า พนักงานแผนก Production press และแผนก Production control มีความพึงพอใจในสวัสดิการโดยรวมแตกต่างกับพนักงานแผนก Quality control อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานแผนก Production press และแผนก Production control มีความพึงพอใจในสวัสดิการโดยรวมมากกว่าพนักงานแผนก Quality control

ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของแนวทางการสร้างควมพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่ง
 ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จำแนกตามตำแหน่งงาน

สวัสดิการของพนักงาน	ตำแหน่งงาน											
	Manager, Assistant manager			Senior engineer, Leader, Engineer			Staff office, Sub-leader, Asst sub-leader			Operator, Inspection, Staff CMM		
	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ
1. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	3.01	0.37	ปานกลาง	2.51	0.58	น้อย	2.81	0.49	ปานกลาง	2.77	0.76	ปานกลาง
2. สวัสดิการด้านการศึกษา	3.08	0.82	มาก	2.35	0.86	ปานกลาง	2.75	0.94	ปานกลาง	3.00	0.91	ปานกลาง
3. สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย	3.44	0.65	ปานกลาง	3.17	0.59	ปานกลาง	3.36	0.51	ปานกลาง	3.27	0.78	ปานกลาง
4. สวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ	2.54	0.55	น้อย	2.58	0.77	น้อย	2.61	0.93	ปานกลาง	2.83	0.98	ปานกลาง
5. สวัสดิการด้านความปลอดภัย	2.85	0.23	ปานกลาง	2.69	0.73	ปานกลาง	2.92	0.75	ปานกลาง	3.22	0.86	ปานกลาง
รวม	2.99	0.52	ปานกลาง	2.66	0.71	ปานกลาง	2.89	0.72	ปานกลาง	3.02	0.86	ปานกลาง

จากตารางที่ 23 พบว่า ความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า พนักงานตำแหน่ง Manager, Assistant manager มีความพึงพอใจในสวัสดิการของบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.99$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย สวัสดิการด้านการศึกษา และสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ($\bar{X} = 3.44, 3.08$ และ 3.01 ตามลำดับ)

พนักงานตำแหน่ง Senior engineer, Leader, Engineer มีความพึงพอใจในสวัสดิการของบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย สวัสดิการด้านความปลอดภัย และสวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ ($\bar{X} = 3.17, 2.69$ และ 2.58 ตามลำดับ)

พนักงานตำแหน่ง Staff office, Sub-leader, Asst sub-leader มีความพึงพอใจในสวัสดิการของบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.89$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย สวัสดิการด้านความปลอดภัย และสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ($\bar{X} = 3.36, 2.92$ และ 2.81 ตามลำดับ)

พนักงานตำแหน่ง Operator, Inspection, Staff CMM มีความพึงพอใจในสวัสดิการของบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.02$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย สวัสดิการด้านความปลอดภัย และสวัสดิการด้านการศึกษา ($\bar{X} = 3.27, 3.22$ และ 3.00 ตามลำดับ)

ตารางที่ 24 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์
แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยรวม
และรายด้าน

แหล่งความแปรปรวน		n = 120				
		df	SS	MS	F	p
1. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	ระหว่างกลุ่ม	3	0.73	0.24	0.49	0.69
	ภายในกลุ่ม	116	57.30	0.49		
	รวม	119	58.03			
2. สวัสดิการด้านการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	3	2.90	0.97	1.18	0.32
	ภายในกลุ่ม	116	95.22	0.82		
	รวม	119	98.12			
3. สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย	ระหว่างกลุ่ม	3	0.36	0.12	0.23	0.88
	ภายในกลุ่ม	116	61.36	0.53		
	รวม	119	61.72			
4. สวัสดิการด้านสังคม และนันทนาการ	ระหว่างกลุ่ม	3	1.36	0.45	0.50	0.68
	ภายในกลุ่ม	116	105.38	0.91		
	รวม	119	106.74			
5. สวัสดิการด้านความปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	3	3.05	1.02	1.49	0.22
	ภายในกลุ่ม	116	78.87	0.68		
	รวม	119	81.92			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	0.81	0.27	0.52	0.67
	ภายในกลุ่ม	116	60.09	0.52		
	รวม	119	60.90			

*p < .05

จากตารางที่ 24 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานบริษัท
ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จำแนกตามตำแหน่งงาน
โดยรวมและรายด้าน พบว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 25 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของแนวทางการสร้างความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่ง
ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จำกัดตามอายุงาน

สวัสดิการของพนักงาน	อายุงาน																	
	อายุงาน 0-1 ปี		อายุงานมากกว่า 1-2 ปี		อายุงานมากกว่า 2-3 ปี		อายุงานมากกว่า 3-4 ปี		อายุงานมากกว่า 4-5 ปี		อายุงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไป							
	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ			
1. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	2.95	0.72	ปานกลาง	2.34	0.50	น้อย	2.39	0.45	น้อย	3.12	0.39	ปานกลาง	2.71	0.46	ปานกลาง	2.79	0.73	ปานกลาง
2. สวัสดิการด้านการศึกษา	3.38	0.76	ปานกลาง	2.42	0.83	น้อย	2.25	0.78	น้อย	3.00	0.25	ปานกลาง	3.00	1.02	ปานกลาง	2.70	0.92	ปานกลาง
3. สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย	3.39	0.71	ปานกลาง	3.03	0.66	ปานกลาง	3.19	0.96	ปานกลาง	3.67	0.17	มาก	3.21	0.70	ปานกลาง	3.26	0.74	ปานกลาง
4. สวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ	3.25	0.99	ปานกลาง	2.15	0.37	น้อย	2.77	0.86	ปานกลาง	2.50	0.38	น้อย	2.25	0.37	น้อย	2.51	0.88	น้อย
5. สวัสดิการด้านความปลอดภัย	3.48	0.82	มาก	2.78	0.58	ปานกลาง	2.98	0.96	ปานกลาง	3.41	0.06	มาก	2.78	0.20	ปานกลาง	2.87	0.83	ปานกลาง
รวม	3.29	0.80	ปานกลาง	2.54	0.59	น้อย	2.72	0.80	ปานกลาง	3.14	0.25	ปานกลาง	2.79	0.55	ปานกลาง	2.82	0.82	ปานกลาง

จากตารางที่ 25 พบว่า ความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จำแนกตามอายุงาน พบว่า พนักงานที่มีอายุงาน 0-1 ปี มีความพึงพอใจในสวัสดิการของบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.29$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ สวัสดิการความปลอดภัย สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย และสวัสดิการด้านการศึกษา ($\bar{X} = 3.48, 3.39$ และ 3.38 ตามลำดับ)

พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 1-2 ปี มีความพึงพอใจในสวัสดิการของบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.54$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย สวัสดิการความปลอดภัย และสวัสดิการด้านการศึกษา ($\bar{X} = 3.03, 2.78$ และ 2.42 ตามลำดับ)

พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 2-3 ปี มีความพึงพอใจในสวัสดิการของบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.72$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย สวัสดิการความปลอดภัย และสวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ ($\bar{X} = 3.19, 2.98$ และ 2.77 ตามลำดับ)

พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 3-4 ปี มีความพึงพอใจในสวัสดิการของบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.14$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย สวัสดิการความปลอดภัย และสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ($\bar{X} = 3.67, 3.41$ และ 3.12 ตามลำดับ)

พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 4-5 ปี มีความพึงพอใจในสวัสดิการของบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.79$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย สวัสดิการด้านการศึกษา และสวัสดิการความปลอดภัย ($\bar{X} = 3.21, 3.00$ และ 2.78 ตามลำดับ)

พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในสวัสดิการของบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.82$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย สวัสดิการความปลอดภัย และสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ($\bar{X} = 3.26, 2.87$ และ 2.79 ตามลำดับ)

ตารางที่ 26 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์
แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จำแนกตามอายุงาน โดยรวม
และรายด้าน

แหล่งความแปรปรวน		n = 120				
		df	SS	MS	F	p
1. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	ระหว่างกลุ่ม	5	5.96	1.19	2.61	0.03*
	ภายในกลุ่ม	114	52.06	0.46		
	รวม	119	58.03			
2. สวัสดิการด้านการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	5	19.70	3.94	5.73	0.00*
	ภายในกลุ่ม	114	78.42	0.69		
	รวม	119	98.12			
3. สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย	ระหว่างกลุ่ม	5	2.17	0.43	0.83	0.53
	ภายในกลุ่ม	114	59.55	0.52		
	รวม	119	61.72			
4. สวัสดิการด้านสังคม และนันทนาการ	ระหว่างกลุ่ม	5	21.44	4.29	5.73	0.00*
	ภายในกลุ่ม	114	85.30	0.75		
	รวม	119	106.74			
5. สวัสดิการด้านความปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	5	11.56	2.31	3.75	0.00*
	ภายในกลุ่ม	114	70.36	0.62		
	รวม	119	81.92			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	5	9.46	1.89	4.19	0.00*
	ภายในกลุ่ม	114	51.44	0.45		
	รวม	119	60.90			

*p < .05

จากตารางที่ 26 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานบริษัท
ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จำแนกตามอายุงาน โดยรวม
และรายด้าน ได้แก่ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านการศึกษา สวัสดิการด้านสังคม

และนันทนาการ และสวัสดิการด้านความปลอดภัย มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี Scheffe' สำหรับความพึงพอใจโดยรวม ดังตารางที่ 27

ตารางที่ 27 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ จำแนกตามอายุงาน

แผนก	\bar{X}	อายุงาน	อายุงาน	อายุงาน	อายุงาน	อายุงาน	
		0-1 ปี	มากกว่า 1-2 ปี	มากกว่า 2-3 ปี	มากกว่า 3-4 ปี	มากกว่า 4-5 ปี	มากกว่า 5 ปีขึ้นไป
		3.29	2.54	2.72	3.14	2.79	2.82
อายุงาน 0-1 ปี	3.29	-	.74*	.57	.15	.50	.47
อายุงาน 0-1 ปี	2.54		-	-.17	-.59	-.24	-.28
อายุงาน 0-1 ปี	2.72			-	-.42	-.07	-.11
อายุงาน 0-1 ปี	3.14				-	.35	.31
อายุงาน 0-1 ปี	2.79					-	-.04
อายุงาน 0-1 ปี	2.82						-

*p < .05

จากตารางที่ 27 เมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีการของ Scheffe' พบว่า พนักงานที่มีอายุงาน 0-1 ปี มีความพึงพอใจในสวัสดิการโดยรวมแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 1-2 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานที่มีอายุงาน 0-1 ปี มีความพึงพอใจในสวัสดิการโดยรวม มากกว่าพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 1-2 ปี

ตารางที่ 28 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของแนวทางการสร้างความพึงพอใจใน
 สวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรม
 อีสเทิร์นซีบอร์ด จำแนกตามประเภทพนักงาน

สวัสดิการของพนักงาน	ประเภทพนักงาน					
	พนักงานรายวัน			พนักงานรายเดือน		
	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ
1. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	2.83	0.80	ปานกลาง	2.75	0.64	ปานกลาง
2. สวัสดิการด้านการศึกษา	3.30	0.82	ปานกลาง	2.73	0.90	ปานกลาง
3. สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย	3.28	0.77	ปานกลาง	3.29	0.69	ปานกลาง
4. สวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ	3.24	1.03	ปานกลาง	2.52	0.80	น้อย
5. สวัสดิการด้านความปลอดภัย	3.39	0.92	ปานกลาง	2.98	0.75	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.21	0.87	ปานกลาง	2.85	0.76	ปานกลาง

จากตารางที่ 28 พบว่า ความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วน
 รถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จำแนกตามประเภทพนักงาน พบว่า
 พนักงานรายวันมีความพึงพอใจในสวัสดิการของบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์โดยรวมอยู่ในระดับ
 ปานกลาง ($\bar{X} = 3.21$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่
 สวัสดิการด้านความปลอดภัย สวัสดิการด้านการศึกษา และสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย
 ($\bar{X} = 3.39, 3.30$ และ 3.28 ตามลำดับ)

พนักงานรายเดือนมีความพึงพอใจในสวัสดิการของบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์โดยรวม
 อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.85$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงอันดับจากมากไปน้อย
 3 อันดับแรก ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย สวัสดิการด้านความปลอดภัย และสวัสดิการ
 ด้านการศึกษา ($\bar{X} = 3.29, 2.98$ และ 2.75 ตามลำดับ)

ตารางที่ 29 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์
แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จำแนกตามประเภทพนักงาน โดยรวม
และรายด้าน

สวัสดิการของพนักงาน	ประเภทพนักงาน				t	p
	พนักงานรายวัน (n = 42)		พนักงาน รายเดือน (n = 78)			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	2.83	0.80	2.75	0.64	0.60	0.55
2. สวัสดิการด้านการศึกษา	3.30	0.82	2.73	0.90	3.38	0.00*
3. สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย	3.28	0.77	3.29	0.69	-0.06	0.95
4. สวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ	3.24	1.03	2.52	0.80	3.95	0.00*
5. สวัสดิการด้านความปลอดภัย	3.39	0.92	2.98	0.75	2.64	0.01*
รวม	3.21	0.87	2.85	0.76	2.48	0.02*

*p < .05

จากตารางที่ 29 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิต
ชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จำแนกตามประเภทพนักงาน พบว่า
โดยรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า
สวัสดิการด้านการศึกษา สวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ และสวัสดิการด้านความปลอดภัย
มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานรายวัน มีความพึงพอใจ
ในสวัสดิการด้านการศึกษา สวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ และสวัสดิการด้านความปลอดภัย
โดยรวมมากกว่าพนักงานรายเดือน

ตารางที่ 30 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของแนวทางการสร้างความพึงพอใจใน
 สวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรม
 อีสเทิร์นซีบอร์ด จำแนกตามประเภทสัญญาจ้างพนักงาน

สวัสดิการของพนักงาน	ประเภทสัญญาจ้างพนักงาน					
	พนักงานสัญญาจ้าง ที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา			พนักงานสัญญาจ้าง ที่มีกำหนดระยะเวลา		
	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ
1. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	2.73	0.68	ปานกลาง	2.86	0.74	ปานกลาง
2. สวัสดิการด้านการศึกษา	2.85	0.92	ปานกลาง	3.09	0.87	ปานกลาง
3. สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย	3.27	0.68	ปานกลาง	3.32	0.79	ปานกลาง
4. สวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ	2.63	0.89	ปานกลาง	3.02	1.00	ปานกลาง
5. สวัสดิการด้านความปลอดภัย	3.03	0.77	ปานกลาง	3.29	0.92	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	2.90	0.79	ปานกลาง	3.12	0.86	ปานกลาง

จากตารางที่ 30 พบว่า ความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วน
 รถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จำแนกตามประเภทสัญญาจ้างพนักงาน
 พบว่า พนักงานสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา มีความพึงพอใจในสวัสดิการของบริษัท
 ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.90$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน
 โดยเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย สวัสดิการ
 ด้านความปลอดภัย และสวัสดิการด้านการศึกษา ($\bar{X} = 3.27, 3.03$ และ 2.85 ตามลำดับ)

พนักงานสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลา มีความพึงพอใจในสวัสดิการของบริษัทผลิต
 ชิ้นส่วนรถยนต์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.12$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงอันดับ
 จากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย สวัสดิการด้านความปลอดภัย
 และสวัสดิการด้านการศึกษา ($\bar{X} = 3.32, 3.29$ และ 3.09 ตามลำดับ)

ตารางที่ 31 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์
แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จำแนกตามประเภทสัญญาจ้างพนักงาน
โดยรวมและรายด้าน

สวัสดิการของพนักงาน	ประเภทสัญญาจ้างพนักงาน				t	p
	พนักงาน สัญญาจ้าง ที่ไม่มีกำหนด ระยะเวลา (n = 78)		พนักงาน สัญญาจ้าง ที่มีกำหนด ระยะเวลา (n = 42)			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
	1. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	2.73	0.68	2.86		
2. สวัสดิการด้านการศึกษา	2.85	0.92	3.09	0.87	-1.40	0.16
3. สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย	3.27	0.68	3.32	0.79	-0.38	0.71
4. สวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ	2.63	0.89	3.02	1.00	-2.17	0.03*
5. สวัสดิการด้านความปลอดภัย	3.03	0.77	3.29	0.92	-1.64	0.10
รวม	2.90	0.79	3.12	0.86	-1.57	0.12

*p < .05

จากตารางที่ 31 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิต
ชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จำแนกตามประเภทสัญญาจ้าง
พนักงาน พบว่า โดยรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณา
เป็นรายด้าน พบว่า สวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .05 โดยพนักงานสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลา มีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านสังคม
และนันทนาการ มากกว่าพนักงานสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา

**ผลการเปรียบเทียบความต้องการในสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์
แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด**

ความต้องการในสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่ง
ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด มีความแตกต่างกัน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
มีรายละเอียดดังตารางที่ 32 ถึงตารางที่ 45

ตารางที่ 32 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความต้องการในสวัสดิการของพนักงาน
บริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จำแนก
ตามเพศ

สวัสดิการของพนักงาน	เพศ					
	ชาย			หญิง		
	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ
1. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	4.09	0.76	มาก	4.16	0.59	มาก
2. สวัสดิการด้านการศึกษา	4.05	0.84	มาก	4.00	0.65	มาก
3. สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย	3.88	0.72	มาก	4.09	0.66	มาก
4. สวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ	3.90	0.79	มาก	4.19	0.60	มาก
5. สวัสดิการด้านความปลอดภัย	4.01	0.77	มาก	4.19	0.69	มาก
รวมเฉลี่ย	3.99	0.77	มาก	4.13	0.64	มาก

จากตารางที่ 32 พบว่า ระดับของความต้องการในสวัสดิการของพนักงานบริษัท
ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จำแนกตามเพศ พบว่า พนักงาน
เพศชายมีระดับความต้องการในสวัสดิการโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$) เมื่อพิจารณา
เป็นรายด้าน โดยเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการ
ด้านการศึกษา และสวัสดิการด้านความปลอดภัย ($\bar{X} = 4.09, 4.05$ และ 4.01 ตามลำดับ)

พนักงานเพศหญิงมีระดับความต้องการในสวัสดิการโดยรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 4.13$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ สวัสดิการ
ด้านความปลอดภัย สวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ และสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ($\bar{X} = 4.19,$
 4.19 และ 4.16 ตามลำดับ)

ตารางที่ 33 ผลการเปรียบเทียบความต้องการในสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์
แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน

สวัสดิการของพนักงาน	เพศ				t	p
	ชาย (n = 43)		หญิง (n = 77)			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	4.09	0.76	4.16	0.59	-0.51	0.61
2. สวัสดิการด้านการศึกษา	4.05	0.84	4.00	0.65	0.33	0.74
3. สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย	3.88	0.72	4.09	0.66	-1.64	0.10
4. สวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ	3.90	0.79	4.19	0.60	-2.15	0.03*
5. สวัสดิการด้านความปลอดภัย	4.01	0.77	4.19	0.69	-1.34	0.18
รวม	3.99	0.77	4.13	0.64	-1.27	0.21

*p < .05

จากตารางที่ 33 ผลการเปรียบเทียบความต้องการในสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จำแนกตามเพศ โดยรวมพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานเพศหญิง มีความต้องการในสวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ มากกว่าพนักงานเพศชาย

ตารางที่ 34 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความถี่ในการในสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่ง
ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จำกัดตามอายุ

สวัสดิการของพนักงาน	อายุ																	
	อายุต่ำกว่า 20 ปี		อายุ 21-25 ปี		อายุ 26-30 ปี		อายุ 31-35 ปี		อายุ 36-40 ปี		อายุ 41 ปีขึ้นไป							
	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ			
1. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	4.62	0.54	มากที่สุด	4.15	0.58	มาก	4.12	0.64	มาก	4.07	0.58	มาก	4.15	0.83	มาก			
2. สวัสดิการด้านการศึกษา	4.50	0.71	มากที่สุด	4.08	0.62	มาก	3.95	0.79	มาก	3.93	0.69	มาก	4.02	0.77	มากที่สุด			
3. สวัสดิการด้านสุขภาพ อนามัย	4.25	0.59	มากที่สุด	3.95	0.64	มาก	4.00	0.71	มาก	4.07	0.70	มาก	3.99	0.75	มาก			
4. สวัสดิการด้านสังคม และนันทนาการ	4.63	0.35	มากที่สุด	4.24	0.58	มากที่สุด	4.04	0.66	มาก	3.95	0.79	มาก	4.15	0.76	มาก			
5. สวัสดิการด้าน ความปลอดภัย	4.39	0.86	มากที่สุด	4.12	0.70	มาก	4.11	0.72	มาก	4.09	0.74	มาก	4.10	0.66	มากที่สุด			
รวม	4.48	0.61	มากที่สุด	4.11	0.62	มาก	4.04	0.70	มาก	4.02	0.70	มาก	4.08	0.75	มาก	4.16	0.63	มาก

จากตารางที่ 34 พบว่า ความต้องการในสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานอายุต่ำกว่า 20 ปี มีความต้องการในสวัสดิการของบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ สวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ และสวัสดิการด้านการศึกษา ($\bar{X} = 4.63, 4.62$ และ 4.50 ตามลำดับ)

พนักงานอายุ 21-25 ปี มีความต้องการในสวัสดิการของบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์โดยรวมอยู่ในมาก ($\bar{X} = 4.11$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ สวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ และสวัสดิการด้านความปลอดภัย ($\bar{X} = 4.24, 4.15$ และ 4.12 ตามลำดับ)

พนักงานอายุ 26-30 ปี มีความต้องการในสวัสดิการของบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านความปลอดภัย และสวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ ($\bar{X} = 4.12, 4.11$ และ 4.04 ตามลำดับ)

พนักงานอายุ 31-35 ปี มีความต้องการในสวัสดิการของบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ สวัสดิการด้านความปลอดภัย สวัสดิการสุขภาพอนามัย และสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ($\bar{X} = 4.09, 4.07$ และ 4.07 ตามลำดับ)

พนักงานอายุ 36-40 ปี มีความต้องการในสวัสดิการของบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ และสวัสดิการด้านความปลอดภัย ($\bar{X} = 4.15, 4.15$ และ 4.10 ตามลำดับ)

พนักงานอายุ 41 ปีขึ้นไป มีความต้องการในสวัสดิการของบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ สวัสดิการด้านความปลอดภัย สวัสดิการด้านการศึกษา และสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ($\bar{X} = 4.29, 4.22$ และ 4.15 ตามลำดับ)

ตารางที่ 35 ผลการเปรียบเทียบความต้องการในสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์
 แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้าน

แหล่งความแปรปรวน		n = 120				
		df	SS	MS	F	p
1. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	ระหว่างกลุ่ม	5	0.58	.116	0.26	0.93
	ภายในกลุ่ม	114	50.25	.441		
	รวม	119	50.83			
2. สวัสดิการด้านการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	5	1.31	.262	0.50	0.78
	ภายในกลุ่ม	114	60.14	.528		
	รวม	119	61.45			
3. สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย	ระหว่างกลุ่ม	5	0.48	.095	0.19	0.96
	ภายในกลุ่ม	114	55.82	.490		
	รวม	119	56.30			
4. สวัสดิการด้านสังคม และนันทนาการ	ระหว่างกลุ่ม	5	1.93	.386	0.81	0.55
	ภายในกลุ่ม	114	54.59	.479		
	รวม	119	56.52			
5. สวัสดิการด้านความปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	5	0.47	.094	0.19	0.97
	ภายในกลุ่ม	114	56.81	.498		
	รวม	119	57.28			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	5	0.52	.105	0.30	0.91
	ภายในกลุ่ม	114	39.73	.348		
	รวม	119	40.25			

*p < .05

จากตารางที่ 35 ผลการเปรียบเทียบความต้องการในสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิต
 ชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จำแนกตามอายุ โดยรวม
 และรายด้าน พบว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 36 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความถี่ความต้องการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนครมอุตสาหกรรม
 อีซีทีร์นชิบอร์ต์ จำกัดตามแผนก

สวัสดิการของพนักงาน	แผนก																	
	Production press			Production welding			Quality control			Production control			Technical			GA (Account & sales)		
	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ
1. สวัสดิการด้านเสริมธุรกิจ	4.01	0.55	มาก	4.16	0.53	มาก	4.37	0.62	มากที่สุด	3.94	1.31	มาก	4.21	0.68	มากที่สุด	3.93	0.40	มาก
2. สวัสดิการด้านการศึกษา	3.90	0.65	มาก	4.01	0.70	มาก	4.03	0.76	มาก	3.95	0.99	มาก	4.42	0.80	มากที่สุด	4.28	0.57	มากที่สุด
3. สวัสดิการด้านสุขภาพ อนามัย	3.89	0.62	มาก	4.05	0.65	มาก	4.13	0.79	มาก	4.07	0.96	มาก	3.89	0.59	มาก	4.00	0.56	มาก
4. สวัสดิการด้านสังคม และนันทนาการ	4.13	0.64	มาก	4.13	0.66	มาก	4.05	0.66	มาก	3.98	1.10	มาก	4.10	0.66	มาก	4.39	0.38	มาก
5. สวัสดิการด้าน ความปลอดภัย	3.97	0.74	มาก	4.15	0.72	มาก	4.19	0.66	มาก	4.12	0.84	มาก	4.00	0.70	มาก	4.15	0.55	มาก
รวม	3.98	0.64	มาก	4.10	0.65	มาก	4.15	0.70	มาก	4.01	1.04	มาก	4.12	0.69	มาก	4.15	0.49	มาก

จากตารางที่ 36 พบว่า ความต้องการในสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จำแนกตามแผนก พบว่า พนักงานแผนก Production press มีความต้องการในสวัสดิการของบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ สวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ และสวัสดิการด้านความปลอดภัย ($\bar{X} = 4.13, 4.01$ และ 3.97 ตามลำดับ)

พนักงานแผนก Production welding มีความต้องการในสวัสดิการของบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านความปลอดภัย และสวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ ($\bar{X} = 4.16, 4.15$ และ 4.13 ตามลำดับ)

พนักงานแผนก Quality control มีความต้องการในสวัสดิการของบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านความปลอดภัย และสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย ($\bar{X} = 4.37, 4.19$ และ 4.13 ตามลำดับ)

พนักงานแผนก Production control มีความต้องการในสวัสดิการของบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ สวัสดิการด้านความปลอดภัย สวัสดิการด้านสุขภาพ และสวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ ($\bar{X} = 4.12, 4.07$ และ 3.98 ตามลำดับ)

พนักงานแผนก Technical มีความต้องการในสวัสดิการของบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ สวัสดิการด้านการศึกษา สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ และสวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ ($\bar{X} = 4.42, 4.21$ และ 4.10 ตามลำดับ)

พนักงานแผนก GA (Account & sales) มีความต้องการในสวัสดิการของบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ สวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ สวัสดิการด้านการศึกษา และสวัสดิการด้านความปลอดภัย ($\bar{X} = 4.39, 4.28$ และ 4.15 ตามลำดับ)

ตารางที่ 37 ผลการเปรียบเทียบความต้องการในสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์
 แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จำแนกตามแผนก โดยรวมและรายด้าน

แหล่งความแปรปรวน		n = 120				
		df	SS	MS	F	p
1. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	ระหว่างกลุ่ม	5	2.74	.548	1.30	0.27
	ภายในกลุ่ม	114	48.09	.422		
	รวม	119	50.83			
2. สวัสดิการด้านการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	1	2.03	.406	0.78	0.57
	ภายในกลุ่ม	114	59.42	.521		
	รวม	119	61.45			
3. สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย	ระหว่างกลุ่ม	5	0.93	.187	0.38	0.86
	ภายในกลุ่ม	114	55.37	.486		
	รวม	119	56.30			
4. สวัสดิการด้านสังคม และนันทนาการ	ระหว่างกลุ่ม	5	0.36	.071	0.14	0.98
	ภายในกลุ่ม	114	56.16	.493		
	รวม	119	56.52			
5. สวัสดิการด้านความปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	5	1.31	.262	0.53	0.75
	ภายในกลุ่ม	114	55.97	.491		
	รวม	119	57.28			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	5	0.58	.117	0.34	0.89
	ภายในกลุ่ม	114	39.67	.348		
	รวม	119	40.25			

*p < .05

จากตารางที่ 37 ผลการเปรียบเทียบความต้องการในสวัสดิการของพนักงานบริษัท
 ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จำแนกตามแผนก โดยรวม
 และรายด้าน พบว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 38 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความถี่ความต้องการในสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรม
อีสเทิร์นซีบอร์ด จำแนกตามตำแหน่งงาน

	ตำแหน่งงาน											
	Manager, Assistant manager			Senior engineer, Leader, Engineer			Staff office, Sub-leader, Asst sub-leader			Operator, Inspection, Staff CMM		
	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ
1. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	3.82	0.58	มาก	4.38	0.40	มากที่สุด	4.08	0.62	มาก	4.15	0.68	มาก
2. สวัสดิการด้านการศึกษา	4.21	0.46	มากที่สุด	4.05	0.72	มาก	4.06	0.79	มาก	4.00	0.72	มาก
3. สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย	4.00	0.51	มาก	3.67	0.71	มาก	4.03	0.60	มาก	4.03	0.60	มาก
4. สวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ	3.79	0.64	มาก	4.20	0.70	มาก	4.02	0.66	มาก	4.12	0.70	มาก
5. สวัสดิการด้านความปลอดภัย	4.04	0.62	มาก	4.09	0.83	มาก	4.24	0.59	มากที่สุด	4.10	0.72	มาก
รวม	3.97	0.56	มาก	4.08	0.67	มาก	4.09	0.65	มาก	4.08	0.68	มาก

จากตารางที่ 38 พบว่า ความต้องการในสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า พนักงานตำแหน่ง Manager, Assistant manager มีความต้องการในสวัสดิการของบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ สวัสดิการด้านการศึกษา สวัสดิการด้านความปลอดภัย และสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย ($\bar{X} = 4.21, 4.04$ และ 4.00 ตามลำดับ)

พนักงานตำแหน่ง Senior engineer, Leader, Engineer มีความต้องการในสวัสดิการของบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านสังคม และนันทนาการ และสวัสดิการด้านความปลอดภัย ($\bar{X} = 4.38, 4.20$ และ 4.09 ตามลำดับ)

พนักงานตำแหน่ง Staff office, Sub-leader, Asst sub-leader มีความต้องการในสวัสดิการของบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ สวัสดิการด้านความปลอดภัย สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ และสวัสดิการด้านการศึกษา ($\bar{X} = 4.24, 4.08$ และ 4.06 ตามลำดับ)

พนักงานตำแหน่ง Operator, Inspection, Staff CMM มีความต้องการในสวัสดิการของบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านสังคม และนันทนาการ และสวัสดิการด้านความปลอดภัย ($\bar{X} = 4.15, 4.12$ และ 4.10 ตามลำดับ)

ตารางที่ 39 ผลการเปรียบเทียบความต้องการในสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์
แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยรวม
และรายด้าน

แหล่งความแปรปรวน		n = 120				
		df	SS	MS	F	p
1. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	ระหว่างกลุ่ม	3	0.95	.317	0.74	0.53
	ภายในกลุ่ม	116	49.87	.430		
	รวม	119	50.83			
2. สวัสดิการด้านการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	3	0.30	.099	0.19	0.90
	ภายในกลุ่ม	116	61.15	.527		
	รวม	119	61.45			
3. สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย	ระหว่างกลุ่ม	3	0.65	.215	0.45	0.72
	ภายในกลุ่ม	116	55.65	.480		
	รวม	119	56.30			
4. สวัสดิการด้านสังคม และนันทนาการ	ระหว่างกลุ่ม	3	0.77	.257	0.54	0.66
	ภายในกลุ่ม	116	55.75	.481		
	รวม	119	56.52			
5. สวัสดิการด้านความปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	3	0.39	.131	0.27	0.85
	ภายในกลุ่ม	116	56.89	.490		
	รวม	119	57.28			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	0.07	.02	0.07	0.98
	ภายในกลุ่ม	116	40.18	.35		
	รวม	119	40.25			

*p < .05

จากตารางที่ 39 ผลการเปรียบเทียบความต้องการในสวัสดิการของพนักงานบริษัท
ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จำแนกตามตำแหน่งงาน
โดยรวมและรายด้าน พบว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 40 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความถี่ความต้องการในสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรม
อีสเทิร์นซีบอร์ด จำกัดตามอายุงาน

สวัสดิการของพนักงาน	อายุงาน																	
	อายุงาน 0-1 ปี		อายุงานมากกว่า 1-2 ปี		อายุงานมากกว่า 2-3 ปี		อายุงานมากกว่า 3-4 ปี		อายุงานมากกว่า 4-5 ปี		อายุงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไป							
	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ			
1. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	4.14	0.61	มาก	4.07	0.97	มาก	4.06	0.67	มาก	3.78	0.49	มาก	3.94	0.60	มาก	4.21	0.58	มากที่สุด
2. สวัสดิการด้านการศึกษา	3.96	0.73	มาก	3.94	0.85	มาก	4.32	0.75	มากที่สุด	4.17	0.76	มาก	3.81	0.55	มาก	4.08	0.68	มาก
3. สวัสดิการด้านสุขภาพ อนามัย	4.00	0.69	มาก	3.99	0.75	มาก	4.07	0.69	มาก	3.78	0.69	มาก	4.04	0.77	มาก	4.05	0.69	มาก
4. สวัสดิการด้านสังคม และนันทนาการ	4.12	0.72	มาก	3.95	0.86	มาก	4.14	0.57	มาก	3.42	0.40	มากที่สุด	4.22	0.87	มากที่สุด	4.13	0.60	มาก
5. สวัสดิการด้าน ความปลอดภัย	4.04	0.70	มาก	4.03	0.70	มาก	4.35	0.58	มากที่สุด	4.33	0.73	มากที่สุด	4.08	0.79	มาก	4.21	0.71	มากที่สุด
รวม	4.05	0.69	มาก	4.00	0.83	มาก	4.19	0.65	มาก	3.90	0.61	มาก	3.02	0.72	มาก	4.14	0.65	มาก

จากตารางที่ 40 พบว่า ความต้องการในสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จำแนกตามอายุงาน พบว่า พนักงานที่มีอายุงาน 0-1 ปี มีความต้องการในสวัสดิการของบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ และสวัสดิการด้านความปลอดภัย ($\bar{X} = 4.14, 4.12$ และ 4.04 ตามลำดับ)

พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 1-2 ปี มีความต้องการในสวัสดิการของบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านความปลอดภัย และสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย ($\bar{X} = 4.07, 4.03$ และ 3.99 ตามลำดับ)

พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 2-3 ปี มีความต้องการในสวัสดิการของบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ สวัสดิการด้านความปลอดภัย สวัสดิการด้านการศึกษา และสวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ ($\bar{X} = 4.35, 4.32$ และ 4.14 ตามลำดับ)

พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 3-4 ปี มีความต้องการในสวัสดิการของบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ สวัสดิการด้านความปลอดภัย สวัสดิการด้านการศึกษา และสวัสดิการด้านสุขภาพ ($\bar{X} = 4.33, 4.17$ และ 3.78 ตามลำดับ)

พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 4-5 ปี มีความต้องการในสวัสดิการของบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.02$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ สวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ สวัสดิการด้านความปลอดภัย และสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย ($\bar{X} = 4.22, 4.08$ และ 4.04 ตามลำดับ)

พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไป มีความต้องการในสวัสดิการของบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ สวัสดิการด้านความปลอดภัย สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ และสวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ ($\bar{X} = 4.21, 4.21$ และ 4.13 ตามลำดับ)

ตารางที่ 41 ผลการเปรียบเทียบความต้องการในสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์
แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จำแนกตามอายุงาน โดยรวม
และรายด้าน

แหล่งความแปรปรวน		n = 120				
		df	SS	MS	F	p
1. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	ระหว่างกลุ่ม	5	0.87	.174	0.40	0.85
	ภายในกลุ่ม	114	49.96	.438		
	รวม	119	50.83			
2. สวัสดิการด้านการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	5	1.28	.256	0.48	0.79
	ภายในกลุ่ม	114	60.17	.528		
	รวม	119	61.45			
3. สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย	ระหว่างกลุ่ม	5	0.27	.055	0.11	0.99
	ภายในกลุ่ม	114	56.03	.491		
	รวม	119	56.30			
4. สวัสดิการด้านสังคม และนันทนาการ	ระหว่างกลุ่ม	5	1.89	.379	0.79	0.56
	ภายในกลุ่ม	114	54.63	.479		
	รวม	119	56.52			
5. สวัสดิการด้านความปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	5	1.31	.262	0.53	0.75
	ภายในกลุ่ม	114	55.97	.491		
	รวม	119	57.28			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	5	0.49	.098	0.28	0.92
	ภายในกลุ่ม	114	39.76	.349		
	รวม	119	40.25			

*p < .05

จากตารางที่ 41 ผลการเปรียบเทียบความต้องการในสวัสดิการของพนักงานบริษัท
ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จำแนกตามอายุงาน โดยรวม
และรายด้าน พบว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 42 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการในสวัสดิการของพนักงาน
สวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรม
อีสเทิร์นซีบอร์ด จำแนกตามประเภทพนักงาน

สวัสดิการของพนักงาน	ประเภทพนักงาน					
	พนักงานรายวัน			พนักงานรายเดือน		
	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ
1. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	4.16	0.64	มาก	4.12	0.67	มาก
2. สวัสดิการด้านการศึกษา	3.99	0.77	มาก	4.04	0.70	มาก
3. สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย	4.01	0.76	มาก	4.02	0.65	มาก
4. สวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ	4.07	0.74	มาก	4.10	0.67	มาก
5. สวัสดิการด้านความปลอดภัย	3.97	0.71	มาก	4.20	0.67	มาก
รวมเฉลี่ย	4.04	0.72	มาก	4.10	0.67	มาก

จากตารางที่ 42 พบว่า ความต้องการในสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จำแนกตามประเภทพนักงาน พบว่าพนักงานรายวันมีความต้องการในสวัสดิการของบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ และสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย ($\bar{X} = 4.16, 4.07$ และ 4.01 ตามลำดับ)

พนักงานรายเดือนมีความต้องการในสวัสดิการของบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ สวัสดิการด้านความปลอดภัย สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ และสวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ ($\bar{X} = 4.20, 4.12$ และ 4.10 ตามลำดับ)

ตารางที่ 43 ผลการเปรียบเทียบความต้องการในสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์
แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จำแนกตามประเภทพนักงาน โดยรวม
และรายด้าน

สวัสดิการของพนักงาน	ประเภทพนักงาน				t	p
	พนักงานรายวัน (n = 42)		พนักงาน รายเดือน (n = 78)			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	4.16	0.64	4.12	0.67	0.28	0.78
2. สวัสดิการด้านการศึกษา	3.99	0.77	4.04	0.70	-0.30	0.77
3. สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย	4.01	0.76	4.02	0.65	-0.06	0.96
4. สวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ	4.07	0.74	4.10	0.67	-0.22	0.83
5. สวัสดิการด้านความปลอดภัย	3.97	0.71	4.20	0.67	-1.75	0.08
รวม	4.04	0.72	4.10	0.67	-0.49	0.63

*p < .05

จากตารางที่ 43 ผลการเปรียบเทียบความต้องการในสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิต
ชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จำแนกตามประเภทพนักงาน พบว่า
โดยรวมและรายด้าน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 44 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความต้องการในสวัสดิการใน
สวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรม
อีสเทิร์นซีบอร์ด จำแนกตามประเภทสัญญาจ้างพนักงาน

สวัสดิการของพนักงาน	ประเภทสัญญาจ้างพนักงาน					
	พนักงานสัญญาจ้าง ที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา			พนักงานสัญญาจ้าง ที่มีกำหนดระยะเวลา		
	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ
1. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	4.11	0.68	มาก	4.17	0.60	มาก
2. สวัสดิการด้านการศึกษา	3.99	0.77	มาก	4.08	0.62	มาก
3. สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย	3.99	0.74	มาก	4.08	0.59	มาก
4. สวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ	4.02	0.71	มาก	4.21	0.63	มาก
5. สวัสดิการด้านความปลอดภัย	4.11	0.70	มาก	4.16	0.68	มาก
รวมเฉลี่ย	4.04	0.72	มาก	4.14	0.62	มาก

จากตารางที่ 44 พบว่า ความต้องการในสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จำแนกตามประเภทสัญญาจ้างพนักงาน พบว่า พนักงานสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา มีความต้องการในสวัสดิการของบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ สวัสดิการด้านความปลอดภัย สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ และสวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ ($\bar{X} = 4.11, 4.11$ และ 4.02 ตามลำดับ)

พนักงานสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลา มีความต้องการในสวัสดิการของบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ สวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ และสวัสดิการด้านความปลอดภัย ($\bar{X} = 4.21, 4.17$ และ 4.16 ตามลำดับ)

ตารางที่ 45 ผลการเปรียบเทียบความต้องการในสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์
แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จำแนกตามประเภทสัญญาจ้างพนักงาน
โดยรวมและรายด้าน

สวัสดิการของพนักงาน	ประเภทสัญญาจ้างพนักงาน				t	p
	พนักงาน สัญญาจ้าง ที่ไม่มีกำหนด ระยะเวลา (n = 78)		พนักงาน สัญญาจ้าง ที่มีกำหนด ระยะเวลา (n = 42)			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
	1. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	4.11	0.68	4.17		
2. สวัสดิการด้านการศึกษา	3.99	0.77	4.08	0.62	-0.70	0.49
3. สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย	3.99	0.74	4.08	0.59	-0.73	0.47
4. สวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ	4.02	0.71	4.21	0.63	-1.42	0.16
5. สวัสดิการด้านความปลอดภัย	4.11	0.70	4.16	0.68	-0.38	0.70
รวม	4.04	0.72	4.14	0.62	-0.86	0.39

*p < .05

จากตารางที่ 45 ผลการเปรียบเทียบความต้องการในสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิต
ชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จำแนกตามประเภทสัญญาจ้าง
พนักงาน พบว่า โดยรวมและรายด้าน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจและความต้องการในสวัสดิการของพนักงาน
บริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดข้างต้น สามารถสรุปผล
การวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังตารางที่ 46

ตารางที่ 46 (ต่อ)

ความพึงพอใจและความต้องการในสวัสดิการของพนักงานบริษัท ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด	ผลการทดสอบ
9. ผลการเปรียบเทียบความต้องการในสวัสดิการของพนักงานบริษัท ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จำแนกตามอายุ	ไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05
10. ผลการเปรียบเทียบความต้องการในสวัสดิการของพนักงานบริษัท ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จำแนกตามแผนก	ไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05
11. ผลการเปรียบเทียบความต้องการในสวัสดิการของพนักงานบริษัท ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จำแนกตามตำแหน่งงาน	ไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05
12. ผลการเปรียบเทียบความต้องการในสวัสดิการของพนักงานบริษัท ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จำแนกตามอายุงาน	ไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05
13. ผลการเปรียบเทียบความต้องการในสวัสดิการของพนักงานบริษัท ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จำแนกตามประเภทพนักงาน	ไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05
14. ผลการเปรียบเทียบความต้องการในสวัสดิการของพนักงานบริษัท ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จำแนกตามประเภทสัญญาจ้างพนักงาน	ไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 46 พบว่า ความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด มีความแตกต่างกัน จำแนกตามเพศ แผนก อายุงาน ประเภทพนักงาน และประเภทสัญญาจ้าง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ส่วนความต้องการในสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด มีความแตกต่างกันจำแนกตามเพศ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์แนวทางการจัดสรรสวัสดิการเพื่อสร้างความพึงพอใจของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด
ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลและการกำหนดรหัสผู้ให้ข้อมูล

ผลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ให้ข้อมูล จำนวน 10 คน พบว่า เป็นเพศชาย จำนวน 6 คน และเพศหญิง จำนวน 4 คน อายุงานส่วนใหญ่มากกว่า 5 ปี และส่วนใหญ่เป็นพนักงานรายเดือน ทั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดรหัสผู้ให้ข้อมูล เพื่อปกป้องคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ให้ข้อมูล โดยจำแนกรหัสผู้ให้ข้อมูลตามแผนกงาน และระบุรหัสสำหรับแต่ละบุคคลเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 47

ตารางที่ 47 การกำหนดรหัสผู้ให้ข้อมูล

ที่	แผนกของผู้ให้ข้อมูล	รหัส
1	GA (Account & sales)	A01
2	Technical	B01
3	Production control	C01
4	Quality control	D01
5	Production	E01

จากตารางที่ 47 การกำหนดรหัสข้อมูลดังกล่าว ช่วยให้การวิเคราะห์ข้อมูลเป็นแบบไม่เปิดเผยตัวตนของผู้ให้ข้อมูล และดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างเป็นระบบ โดยมีรายละเอียดของการกำหนดรหัสผู้ให้ข้อมูลดังตารางที่ 48

ตารางที่ 48 รหัสผู้ให้ข้อมูล

ที่	ผู้ให้ข้อมูลคนที่/ แผนก	รหัส
1	ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1 แผนก GA (Account & sales)	A01
2	ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2 แผนก GA (Account & sales)	A02
3	ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1 แผนก Technical	B01
4	ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2 แผนก Technical	B02

ตารางที่ 48 (ต่อ)

ที่	ผู้ให้ข้อมูลคนที่/ แผนก	รหัส
5	ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1 แผนก Production control	C01
6	ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2 แผนก Production control	C02
7	ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1 แผนก Quality control	D01
8	ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2 แผนก Quality control	D02
9	ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1 แผนก Production	E01
10	ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2 แผนก Production	E02

การสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล พบว่า ประเด็นหลักที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการสร้างความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด มีรายละเอียดดังตารางที่ 49

ตารางที่ 49 ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการจัดสรรสวัสดิการของพนักงาน

ประเด็นหลัก	ประเด็นย่อย
1. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	1.1 การพัฒนาและกำหนดระบบค่าตอบแทนที่มีความโปร่งใส รวมถึงโครงสร้างโบนัสที่ชัดเจนและเหมาะสม 1.2 การสนับสนุนค่าใช้จ่ายที่จำเป็นสำหรับพนักงาน เพื่อความมั่นคงทางการเงิน
2. สวัสดิการด้านการศึกษา	2.1 การสนับสนุนค่าเล่าเรียนสำหรับพนักงานและบุตร 2.2 การจัดอบรมและเวิร์กช็อปเพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงาน
3. สวัสดิการด้านสุขภาพ อนามัย	3.1 การจัดให้มีประกันสุขภาพที่ครอบคลุมและบริการตรวจสุขภาพประจำปี 3.2 การสนับสนุนกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ เช่น การเข้าฟิตเนส เพื่อให้พนักงานมีสุขภาพดี

ตารางที่ 49 (ต่อ)

ประเด็นหลัก	ประเด็นย่อย
4. สวัสดิการด้านสังคม และนันทนาการ	4.1 การจัดกิจกรรมนันทนาการเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง พนักงานและส่งเสริมการทำงานเป็นทีม 4.2 การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี โดยการจัดกิจกรรม ส่งเสริมความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมของพนักงาน ในองค์กร
5. สวัสดิการ ด้านความปลอดภัย	5.1 การจัดให้มีอุปกรณ์ป้องกันที่เหมาะสมและการจัดอบรม เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน 5.2 การมีนโยบายและแผนฉุกเฉินที่ชัดเจน เพื่อให้พนักงาน มีความมั่นใจในความปลอดภัยที่สถานที่ทำงาน

จากตารางที่ 49 ในแต่ละประเด็นหลัก ผู้วิจัยนำเสนอรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับ
แนวทางการจัดสรรสวัสดิการเพื่อสร้างความพึงพอใจของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์
แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ดังนี้

ประเด็นที่ 1 สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ

หลังการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล ผู้วิจัย พบว่า สวัสดิการด้านเศรษฐกิจมีความสำคัญต่อ
พนักงานอย่างมาก เนื่องจากเป็นปัจจัยที่ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงทางการเงินและคุณภาพชีวิตที่ดี
ผู้ให้ข้อมูลระบุว่า การพัฒนาและกำหนดระบบค่าตอบแทนที่มีความโปร่งใส รวมถึงโครงสร้าง
โบนัสที่ชัดเจนและเหมาะสม ถือเป็น การเสริมสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน
ซึ่งช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและสร้างความผูกพัน ของพนักงานต่อองค์กร นอกจากนี้
การสนับสนุนค่าใช้จ่ายที่จำเป็น ช่วยให้พนักงานสามารถมุ่งเน้นการทำงานได้อย่างเต็มที่
โดยไม่ต้องวิตกกังวลเกี่ยวกับสถานการณ์ทางการเงิน จึงส่งผลให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจและผูกพัน
กับองค์กรมากยิ่งขึ้น โดยมีประเด็นย่อยที่สนับสนุนแนวทางการสร้างความพึงพอใจในสวัสดิการ
ด้านเศรษฐกิจ 2 ประเด็น คือ 1) การพัฒนาและกำหนดระบบค่าตอบแทนที่มีความโปร่งใส รวมถึง
โครงสร้าง โบนัสที่ชัดเจนและเหมาะสม และ 2) การสนับสนุนค่าใช้จ่ายที่จำเป็นสำหรับพนักงาน
เพื่อความมั่นคงทางการเงิน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การพัฒนาและกำหนดระบบค่าตอบแทนที่มีความโปร่งใส รวมถึงโครงสร้างโบนัสที่ชัดเจนและเหมาะสม

การพัฒนาและกำหนดระบบค่าตอบแทนที่มีความโปร่งใส รวมถึงโครงสร้างโบนัสที่ชัดเจนและเหมาะสม เป็นแนวทางสำคัญในการสร้างความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด การกำหนดระบบค่าตอบแทนที่เหมาะสม ช่วยให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าตอบแทนที่ได้รับมีความยุติธรรมและสอดคล้องกับความสามารถในการดำเนินชีวิตประจำวัน ซึ่งทำให้พวกเขาสามารถมุ่งเน้นการทำงานได้อย่างเต็มที่ โดยไม่ต้องวิตกกังวลเกี่ยวกับสถานการณ์ทางการเงินนอกจากนี้ การกำหนดโครงสร้างโบนัสที่ชัดเจน ก็เป็นปัจจัยที่ส่งเสริมความพึงพอใจในสวัสดิการ โครงสร้างโบนัสที่โปร่งใสและสามารถวัดผลได้ ช่วยสร้างความมั่นใจให้กับพนักงานว่า ความพยายามและผลงานของพวกเขาได้รับการตอบแทนอย่างเหมาะสม ซึ่งจะกระตุ้นให้พนักงานมีความมุ่งมั่นและตั้งใจในการทำงานมากขึ้น ดังคำสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูล จำนวน 5 คน ที่มีความคิดเห็นสอดคล้องกันดังนี้

“...การกำหนดระบบค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับค่าครองชีพ ช่วยให้เรามีชีวิตที่ดีขึ้น และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ...”

(ผู้ให้ข้อมูล A01, สัมภาษณ์, 5 เมษายน 2567)

“...การมีโบนัสที่ชัดเจน ทำให้เรารู้สึกว่า ความพยายามของเรามีความหมาย และเราสามารถได้รับรางวัลเมื่อทำงานหนัก...”

(ผู้ให้ข้อมูล B01, สัมภาษณ์, 5 เมษายน 2567)

“...เมื่อปรับค่าตอบแทนตามความสามารถในการดำรงชีวิต จะทำให้พนักงานมีความสุข และพึงพอใจมากขึ้นในการทำงาน...”

(ผู้ให้ข้อมูล C01, สัมภาษณ์, 6 เมษายน 2567)

“...การที่บริษัทมีระบบ โบนัสที่ชัดเจน ช่วยกระตุ้นให้พนักงานทำงาน ได้ดีขึ้น และรู้สึกว่าคุณค่า...”

(ผู้ให้ข้อมูล D01, สัมภาษณ์, 6 เมษายน 2567)

“...หากบริษัทปรับค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับค่าครองชีพ จะทำให้พนักงานรู้สึกผูกพันกับองค์กรมากขึ้น...”

(ผู้ให้ข้อมูล E01, สัมภาษณ์, 7 เมษายน 2567)

2. การสนับสนุนค่าใช้จ่ายที่จำเป็นสำหรับพนักงานเพื่อความมั่นคงทางการเงิน

การสนับสนุนค่าใช้จ่ายที่จำเป็นสำหรับพนักงาน เป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการสร้างความมั่นคงทางการเงิน ซึ่งมีผลโดยตรงต่อคุณภาพชีวิตและความพึงพอใจในงานของพนักงาน ในบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด พนักงานที่ได้รับการสนับสนุนในด้านค่าใช้จ่าย สามารถจัดการกับภาระการเงินในชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้พวกเขามีความสุขในการทำงาน และลดความเครียดจากปัญหาทางการเงิน ในสภาพเศรษฐกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงและค่าครองชีพที่สูงขึ้น การสนับสนุนค่าใช้จ่ายที่จำเป็น เช่น ค่าครองชีพ ค่ารักษาพยาบาล และค่าใช้จ่ายด้านการศึกษา ซึ่งการสนับสนุนค่าใช้จ่ายที่จำเป็นไม่เพียงแต่ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงทางการเงินให้กับพนักงาน แต่ยังช่วยเพิ่มความพึงพอใจในสวัสดิการของพวกเขา ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อความมุ่งมั่นในการทำงาน และความสัมพันธ์ที่ดีต่อองค์กรในระยะยาว การให้การสนับสนุนดังกล่าว จะเป็นการลงทุนที่คุ้มค่าในการสร้างความภักดีและการมีส่วนร่วมของพนักงานในอนาคต ดังคำสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูล จำนวน 5 คน ที่มีความคิดเห็นสอดคล้องกันดังนี้

“...การได้รับการสนับสนุนในด้านค่าใช้จ่ายที่จำเป็น ทำให้เรารู้สึกมีความปลอดภัยทางการเงินมากขึ้น เราสามารถมุ่งเน้นการทำงานได้โดยไม่ต้องกังวลกับค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวันที่เพิ่มขึ้น...”

(ผู้ให้ข้อมูล A02, สัมภาษณ์, 5 เมษายน 2567)

“...เมื่อบริษัทช่วยสนับสนุนค่าใช้จ่ายที่จำเป็น เช่น ค่าบ้าน ค่ารักษาพยาบาล ค่าการศึกษาบุตร มันทำให้เราไม่รู้สึกเครียดเกี่ยวกับการเงิน ซึ่งช่วยให้เรามีสมาธิและทำงานได้ดีขึ้น...”

(ผู้ให้ข้อมูล B02, สัมภาษณ์, 5 เมษายน 2567)

“...ในช่วงที่ค่าครองชีพสูงขึ้น การสนับสนุนค่าใช้จ่ายจากบริษัทช่วยให้เราสามารถจัดการกับชีวิตประจำวันได้ดีกว่าเดิม โดยเฉพาะในช่วงเวลาที่เราต้องเผชิญกับค่าใช้จ่ายที่สูง...”

(ผู้ให้ข้อมูล C02, สัมภาษณ์, 6 เมษายน 2567)

“...การที่บริษัทมีการสนับสนุนในด้านค่าใช้จ่าย ทำให้เรารู้สึกว่า มีความรับผิดชอบต่อนักงานจริง ๆ นี่ทำให้เรารู้สึกว่า ความเป็นอยู่ของเรามีความสำคัญในสายตาขององค์กร...”

(ผู้ให้ข้อมูล D02, สัมภาษณ์, 6 เมษายน 2567)

“...หากบริษัทสนับสนุนค่าใช้จ่ายที่จำเป็น เช่น ค่ารักษาพยาบาล หรือค่าเล่าเรียน มันจะทำให้พนักงานรู้สึกมีความสุขมากขึ้น และอยากมีส่วนร่วมกับองค์กรในระยะยาว...”

(ผู้ให้ข้อมูล E02, สัมภาษณ์, 7 เมษายน 2567)

ประเด็นที่ 2 สวัสดิการด้านการศึกษา

หลังการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล ผู้วิจัย พบว่า สวัสดิการด้านการศึกษา ซึ่งประกอบด้วย การสนับสนุนค่าเล่าเรียนสำหรับพนักงานและบุตร รวมถึงการจัดอบรมและเวิร์กช็อปเพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงาน มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการสร้างความผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด การสนับสนุนค่าเล่าเรียน ไม่เพียงแต่ช่วยให้พนักงานสามารถบรรลุเป้าหมายทางการศึกษา แต่ยังช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายในการศึกษาของบุตร ซึ่งนำไปสู่การเสริมสร้างความมั่นคงทางการเงินให้กับพนักงาน ความรู้สึกที่ว่าองค์กรมีความห่วงใยต่อการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน และครอบครัว จึงกลายเป็นแรงจูงใจที่สำคัญในการทำให้พนักงานรู้สึกผูกพันและมีความภักดีต่อองค์กร ในส่วนของการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงาน มีบทบาทสำคัญในการเตรียมความพร้อมให้พนักงานสามารถปรับตัวเข้ากับความเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การได้รับการฝึกอบรมที่ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน ไม่เพียงแต่ช่วยเสริมสร้างความมั่นใจให้กับพนักงานในการทำงาน แต่ยังทำให้พวกเขารู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าในองค์กร ดังนั้น สวัสดิการด้านการศึกษาจึงถือเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด การลงทุนในด้านการศึกษาไม่เพียงแต่สร้างคุณค่าให้กับพนักงานเท่านั้น แต่ยังเป็นการสร้างเสถียรภาพและอนาคตที่ยั่งยืนให้กับองค์กรในระยะยาว ช่วยให้พนักงานมีความสามารถในการปรับตัว และเติบโตไปพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงในตลาดแรงงานที่มีการแข่งขันสูง โดยมีประเด็นย่อยที่สนับสนุนแนวทางการสร้างความพึงพอใจในสวัสดิการด้านการศึกษา 2 ประเด็น คือ 1) การสนับสนุนค่าเล่าเรียนสำหรับพนักงานและบุตร และ 2) การจัดอบรมและเวิร์กช็อปเพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การสนับสนุนค่าเล่าเรียนสำหรับพนักงานและบุตร

การสนับสนุนค่าเล่าเรียนสำหรับพนักงานและบุตร ถือเป็นหนึ่งในสวัสดิการที่มีความสำคัญต่อพนักงานอย่างมาก เพราะไม่เพียงแต่ช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการศึกษา แต่ยังส่งผลดีต่อความมั่นคงทางการเงินและคุณภาพชีวิตของพนักงาน การสนับสนุนในด้านนี้ทำให้พนักงานรู้สึกที่องค์กรมีความห่วงใยต่อการพัฒนาศักยภาพของตนเองและครอบครัว ซึ่งเป็นการสร้างแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กร การที่บริษัทให้การสนับสนุนค่าเล่าเรียน สามารถทำให้พนักงานรู้สึกถึงความมีค่าและความสำคัญในองค์กร ซึ่งจะช่วยให้พนักงานทุ่มเทตั้งใจในการทำงาน และลดการลาออกจากการงานในระยะยาว นอกจากนี้ การลงทุนในการศึกษาของบุตร ยังส่งผลให้พนักงานรู้สึกถึงอนาคตที่มั่นคงสำหรับครอบครัว ส่งผลให้พวกเขาสามารถมุ่งมั่นและทำงานได้อย่างเต็มที่ ดังคำสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูล จำนวน 5 คน ที่มีความคิดเห็นสอดคล้องกันดังนี้

“...การที่บริษัทสนับสนุนค่าเล่าเรียนให้กับบุตร ทำให้ผมไม่ต้องกังวลเรื่องค่าใช้จ่ายในการศึกษาของลูก สามารถมุ่งมั่นทำงานได้เต็มที่...”

(ผู้ให้ข้อมูล A01, สัมภาษณ์, 5 เมษายน 2567)

“...เมื่อมีการสนับสนุนค่าเล่าเรียนสำหรับพนักงาน มันทำให้เรารู้สึกว่า องค์กรมีความห่วงใยต่อการพัฒนาของเราและครอบครัว...”

(ผู้ให้ข้อมูล A02, สัมภาษณ์, 5 เมษายน 2567)

“...การได้รับการสนับสนุนด้านการศึกษา ไม่เพียงแต่ช่วยลดภาระค่าใช้จ่าย แต่ยังช่วยเสริมสร้างความมั่นใจในอนาคตของลูกอีกด้วย...”

(ผู้ให้ข้อมูล B01, สัมภาษณ์, 6 เมษายน 2567)

“...ผมรู้สึกดีใจมากที่บริษัทให้การสนับสนุนค่าเล่าเรียนให้กับลูก ทำให้ผมรู้สึกว่า ตนเองมีค่าต่อองค์กร...”

(ผู้ให้ข้อมูล B02, สัมภาษณ์, 5 เมษายน 2567)

“...การมีโอกาสให้การศึกษาที่ดีแก่บุตร จะทำให้พวกเขามีอนาคตที่ดีกว่า ซึ่งก็เป็นสิ่งที่พ่อแม่ทุกคนหวัง...”

(ผู้ให้ข้อมูล E02, สัมภาษณ์, 7 เมษายน 2567)

2. การจัดอบรมและเวิร์กช็อปเพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงาน

การจัดอบรมและเวิร์กช็อปเพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงาน เป็นอีกหนึ่งสวัสดิการที่มีความสำคัญในการเสริมสร้างศักยภาพของพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด การลงทุนในด้านการฝึกอบรม ไม่เพียงแต่ช่วยเพิ่มความรู้อะไรและทักษะให้กับพนักงาน แต่ยังช่วยเตรียมความพร้อมให้พวกเขาสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การฝึกอบรมที่มีคุณภาพช่วยเสริมสร้างความมั่นใจให้กับพนักงานในการปฏิบัติงาน และทำให้พวกเขารู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าในองค์กร นอกจากนี้ การพัฒนาทักษะที่จำเป็น ยังเป็นการเตรียมความพร้อมให้พนักงานสามารถรับมือกับความท้าทายใหม่ ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตในระยะยาว ซึ่งการจัดอบรมและเวิร์กช็อปที่มีประสิทธิภาพ จะส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานมากขึ้น และช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานกับองค์กร เพราะพนักงานรู้สึกว่า องค์กรมีความห่วงใยในการพัฒนาทักษะและการเติบโตในอาชีพของพวกเขา ดังคำสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลจำนวน 5 คน ที่มีความคิดเห็นสอดคล้องกันดังนี้

“...การมีโอกาสเข้าร่วมอบรมทำให้ผมรู้สึกมีความมั่นใจมากขึ้นในการทำงาน เพราะได้เรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ ที่สามารถนำไปใช้ได้จริง...”

(ผู้ให้ข้อมูล B02, สัมภาษณ์, 5 เมษายน 2567)

“...อบรมที่จัดขึ้น โดยบริษัทที่มีความสำคัญมาก ช่วยให้เราเข้าใจเทคนิคและวิธีการที่สามารถปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน...”

(ผู้ให้ข้อมูล C01, สัมภาษณ์, 6 เมษายน 2567)

“...เมื่อได้รับการฝึกอบรมที่ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน เราารู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและสามารถเติบโตได้ในองค์กร...”

(ผู้ให้ข้อมูล C02, สัมภาษณ์, 6 เมษายน 2567)

“...การจัดเวิร์กช็อปทำให้เราได้แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงาน ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในทีม...”

(ผู้ให้ข้อมูล D01, สัมภาษณ์, 6 เมษายน 2567)

“...การพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ผ่านการอบรมไม่เพียงแต่ทำให้เราเก่งขึ้น แต่ยังช่วยให้เราสามารถตอบสนองต่อความท้าทายใหม่ ๆ ได้ดียิ่งขึ้น...”

(ผู้ให้ข้อมูล D02, สัมภาษณ์, 6 เมษายน 2567)

ประเด็นที่ 3 สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย

หลังการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล ผู้วิจัย พบว่า สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการสร้างความผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด การจัดทำมีประกันสุขภาพที่ครอบคลุมและบริการตรวจสุขภาพประจำปี รวมถึงการสนับสนุนกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ เช่น การเข้าฟิตเนส เพื่อให้พนักงานมีสุขภาพดี เป็นสวัสดิการที่สำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงทางสุขภาพของพนักงาน และทำให้พวกเขา รู้สึกว่า บริษัทใส่ใจในสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของพวกเขา ทั้งนี้ การจัดทำมีประกันสุขภาพที่ครอบคลุมและบริการตรวจสุขภาพประจำปี ช่วยให้พนักงานสามารถเข้ารับการรักษาพยาบาลเมื่อเจ็บป่วยได้โดยไม่ต้องกังวลเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายทางการแพทย์ ซึ่งส่งผลให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ โดยไม่ต้องวิตกกังวลเรื่องสุขภาพ ในขณะเดียวกัน การมีบริการตรวจสุขภาพประจำปี ยังช่วยให้พนักงานสามารถตรวจพบปัญหาสุขภาพได้ตั้งแต่เนิ่น ๆ และป้องกัน ไม่ให้เกิดปัญหาที่ร้ายแรงในอนาคต การสนับสนุนกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ เช่น การเข้าฟิตเนส หรือการจัดกิจกรรมกีฬาอื่น ๆ ยังช่วยให้พนักงานมีสุขภาพที่ดี และสามารถรักษาความสมดุลระหว่างการทำงานและการดูแลสุขภาพส่วนตัวได้ การสนับสนุนในด้านนี้ ช่วยเสริมสร้างความสุขในการทำงาน และทำให้พนักงาน รู้สึกว่า พวกเขามีคุณค่าต่อองค์กร โดยมีประเด็นย่อยที่สนับสนุนแนวทางการสร้างความพึงพอใจในสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย 2 ประเด็น คือ 1) การจัดทำมีประกันสุขภาพที่ครอบคลุมและบริการตรวจสุขภาพประจำปี และ 2) การสนับสนุนกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ เช่น การเข้าฟิตเนสเพื่อให้พนักงานมีสุขภาพดี โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การจัดทำมีประกันสุขภาพที่ครอบคลุมและบริการตรวจสุขภาพประจำปี

การจัดทำมีประกันสุขภาพที่ครอบคลุมและบริการตรวจสุขภาพประจำปี เป็นหนึ่งในสวัสดิการที่สำคัญของพนักงาน ซึ่งช่วยให้พนักงานมีความมั่นคงทางสุขภาพ และสามารถเข้ารับการรักษาพยาบาลได้โดยไม่ต้องกังวลเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายทางการแพทย์ ประกันสุขภาพที่ครอบคลุม จะช่วยให้พนักงานได้รับการดูแลสุขภาพที่เหมาะสม ตั้งแต่การรักษาพยาบาลทั่วไปจนถึงการรักษาโรคร้ายแรง รวมถึงการตรวจสุขภาพประจำปีที่สามารถช่วยในการตรวจพบโรค หรือปัญหาสุขภาพ ตั้งแต่ระยะเริ่มต้น ก่อนที่ปัญหาจะลุกลามและเป็นอันตราย การตรวจสุขภาพประจำปีทำให้

พนักงานสามารถติดตามสุขภาพของตนเองได้อย่างสม่ำเสมอ และสามารถปรับปรุงพฤติกรรม การดูแลสุขภาพของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ การได้รับการตรวจสุขภาพเป็นประจำ ยังช่วยให้พนักงานมีความมั่นใจในการทำงาน โดยไม่ต้องกังวลเกี่ยวกับปัญหาสุขภาพที่อาจเกิดขึ้น ในอนาคต ดังนั้น การจัดให้มีประกันสุขภาพที่ครอบคลุมและการบริการตรวจสุขภาพประจำปี จึงมีความสำคัญในการสร้างความมั่นคงทางสุขภาพและความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงาน ซึ่งช่วยเพิ่มความผูกพันและความภักดีต่อองค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังคำสัมภาษณ์ของ ผู้ให้ข้อมูล จำนวน 5 คน ที่มีความคิดเห็นสอดคล้องกันดังนี้

“...ประกันสุขภาพที่ครอบคลุม ทำให้เรามั่นใจได้ว่า เมื่อมีปัญหาสุขภาพ เราจะสามารถ เข้ารับการรักษาได้ทันที โดยไม่ต้องกังวลเรื่องค่าใช้จ่าย...”

(ผู้ให้ข้อมูล A01, สัมภาษณ์, 5 เมษายน 2567)

“...การตรวจสุขภาพประจำปี ทำให้เรามั่นใจในสุขภาพของตัวเอง และทำให้เราได้รู้ สภาพร่างกายก่อนที่ปัญหาจะเกิดขึ้น...”

(ผู้ให้ข้อมูล B02, สัมภาษณ์, 5 เมษายน 2567)

“...บริการตรวจสุขภาพที่บริษัทให้ถือเป็นสวัสดิการที่ดีมาก ช่วยให้เราตรวจพบโรคได้ ตั้งแต่เนิ่น ๆ ซึ่งสำคัญมากในการป้องกันโรคร้าย...”

(ผู้ให้ข้อมูล C01, สัมภาษณ์, 6 เมษายน 2567)

“...การมีประกันสุขภาพที่ครอบคลุมทำให้เรามีความมั่นใจในชีวิตประจำวัน และทำให้ เราทำงานได้เต็มที่โดยไม่ต้องกังวลเรื่องค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล...”

(ผู้ให้ข้อมูล C02, สัมภาษณ์, 6 เมษายน 2567)

“...เมื่อได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีจากบริษัท เราารู้สึกว่า บริษัทมีความห่วงใย และใส่ใจในสุขภาพของพนักงาน ซึ่งทำให้เรามีความสุขในการทำงานมากขึ้น...”

(ผู้ให้ข้อมูล D02, สัมภาษณ์, 7 เมษายน 2567)

2. การสนับสนุนกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ เช่น การเข้าฟิตเนสเพื่อให้พนักงานมีสุขภาพดี การสนับสนุนกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ เช่น การเข้าฟิตเนส หรือการออกกำลังกายต่าง ๆ เป็นสวัสดิการที่มีความสำคัญในการดูแลสุขภาพร่างกายและจิตใจของพนักงาน การสนับสนุน ให้พนักงานได้มีโอกาสออกกำลังกาย ไม่เพียงแต่ช่วยให้พนักงานมีสุขภาพดีขึ้น แต่ยังช่วย

เสริมสร้างสมรรถภาพทางร่างกายและจิตใจให้พร้อมสำหรับการทำงานอย่างเต็มที่ ซึ่งการมีฟิตเนสในสถานที่ทำงาน หรือการให้พนักงานได้รับสิทธิในการเข้าฟิตเนส ช่วยให้พนักงานสามารถออกกำลังกายได้โดยไม่ต้องใช้เวลา หรือค่าใช้จ่ายเพิ่มเติม ส่งผลให้พนักงานสามารถจัดสรรเวลาสำหรับการดูแลสุขภาพได้ง่ายขึ้น การออกกำลังกายเป็นประจำ ยังช่วยลดความเครียดและส่งเสริมสุขภาพจิตที่ดี ซึ่งมีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการทำงานและลดอัตราการเจ็บป่วย ขณะที่การสนับสนุนกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ ยังช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานและองค์กร โดยพนักงานรู้สึกได้ว่า บริษัทให้ความสำคัญต่อสุขภาพของพวกเขา และส่งเสริมให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ดังนั้น การสนับสนุนกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ เช่น การเข้าฟิตเนส เป็นการลงทุนที่คุ้มค่าในการสร้างสุขภาพที่ดีให้กับพนักงาน ซึ่งไม่เพียงแต่ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงทางสุขภาพ แต่ยังช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงาน และสร้างความพึงพอใจในสวัสดิการที่องค์กรมอบให้แก่พนักงาน ดังคำสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูล จำนวน 5 คน ที่มีความคิดเห็นสอดคล้องกันดังนี้

“...การที่องค์กรจัดกิจกรรมการออกกำลังกายเพื่อพนักงาน ทำให้เราได้ดูแลตัวเองได้ดีขึ้น ซึ่งช่วยเพิ่มความกระปรี้กระเปร่าในการทำงาน และช่วยลดความเหนื่อยล้าในแต่ละวัน...”

(ผู้ให้ข้อมูล A01, สัมภาษณ์, 5 เมษายน 2567)

“...การมีฟิตเนสที่บริษัทจัดให้ทำให้เราสามารถออกกำลังกายได้ทุกวัน โดยไม่ต้องเสียเวลาไปฟิตเนสข้างนอก ช่วยให้ร่างกายแข็งแรงและทำงานได้ดีขึ้น...”

(ผู้ให้ข้อมูล C01, สัมภาษณ์, 6 เมษายน 2567)

“...การเข้าฟิตเนสช่วยลดความเครียดจากการทำงาน ทำให้เรามีพลังในการทำงานตลอดทั้งวัน และรู้สึกดีขึ้นทั้งร่างกายและจิตใจ...”

(ผู้ให้ข้อมูล C02, สัมภาษณ์, 6 เมษายน 2567)

“...กิจกรรมออกกำลังกายที่บริษัทจัดให้ ช่วยเสริมสร้างสุขภาพที่ดี และช่วยให้เรารู้สึกสดชื่นมากขึ้นทุกวัน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น...”

(ผู้ให้ข้อมูล D01, สัมภาษณ์, 7 เมษายน 2567)

“...การที่บริษัทสนับสนุนให้พนักงานเข้าฟิตเนส ทำให้เรารู้สึกว่าบริษัทมีความห่วงใยในสุขภาพของเรา ซึ่งทำให้เรามีความสุขในการทำงานและรู้สึกผูกพันกับองค์กรมากขึ้น...”

(ผู้ให้ข้อมูล D01, สัมภาษณ์, 7 เมษายน 2567)

ประเด็นที่ 4 สวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ

หลังการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล ผู้วิจัย พบว่า สวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ ถือเป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงาน และส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การจัดกิจกรรมนันทนาการที่หลากหลาย เช่น กิจกรรมกีฬา งานเลี้ยง หรือกิจกรรมทางสังคมอื่น ๆ จะช่วยให้พนักงานได้มีโอกาสพบปะและรู้จักกันในมุมมองที่ไม่ใช่แค่ในที่ทำงาน ทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานในแต่ละแผนก ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและผ่อนคลายมากขึ้น การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี เป็นสิ่งสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การจัดงานเลี้ยง หรือกิจกรรมที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในองค์กรทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และสามารถมีบทบาทในการตัดสินใจ หรือมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งช่วยเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร และสร้างความรู้สึกภาคภูมิใจในการทำงาน กิจกรรมเหล่านี้ ยังมีส่วนช่วยลดความเครียดจากการทำงาน และเสริมสร้างความสุขในชีวิตประจำวันของพนักงาน ซึ่งส่งผลให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน และมุ่งมั่นทำงานให้กับองค์กรมากขึ้น ในระยะยาว สวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ จะช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรและเป็นการสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานได้อย่างยั่งยืน โดยมีประเด็นย่อยที่สนับสนุนแนวทางการสร้างความพึงพอใจในสวัสดิการสวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ 2 ประเด็น คือ 1) การจัดกิจกรรมนันทนาการเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และ 2) การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี โดยการจัดกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กร มีรายละเอียดดังนี้

1. การจัดกิจกรรมนันทนาการเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

การจัดกิจกรรมนันทนาการ ถือเป็นส่วนสำคัญในการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานในองค์กร โดยเฉพาะในบริษัทที่มีพนักงานจำนวนมาก การมีกิจกรรมที่ช่วยให้พนักงานจากแผนกต่าง ๆ ได้ร่วมกิจกรรมกันนอกเวลางาน ช่วยทำให้พวกเขารู้จักกันมากขึ้น และสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น กิจกรรมเหล่านี้ ไม่เพียงแต่ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน แต่ยังส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และสร้างความร่วมมือ

ที่ดีภายในองค์กร กิจกรรมนันทนาการ เช่น การแข่งขันกีฬา หรือการทำกิจกรรมสร้างสรรค์ เช่น การแข่งขันทำอาหาร หรือการเดินทางทัศนศึกษาออกสถานที่ ช่วยให้พนักงานได้ผ่อนคลาย และเปิดโอกาสให้พวกเขาได้แสดงความสามารถในด้านต่าง ๆ ซึ่งไม่จำกัดแค่การทำงานประจำ การมีโอกาสทำกิจกรรมเหล่านี้ร่วมกัน จะทำให้พนักงานรู้สึกใกล้ชิดกันมากขึ้น และสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ทั้งนี้ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงาน ยังส่งผลให้การสื่อสารภายในองค์กรดีขึ้น การทำงานร่วมกันในกิจกรรมนันทนาการ ช่วยให้พนักงานพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม การร่วมมือในกิจกรรมที่ไม่ใช่งานประจำ ช่วยให้พนักงานได้เรียนรู้วิธีการทำงานร่วมกับผู้อื่นในสถานการณ์ต่าง ๆ และเข้าใจในมุมมองของเพื่อนร่วมงาน ดังนั้น การจัดกิจกรรมนันทนาการจึงไม่เพียงแต่ช่วยให้พนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีขึ้น แต่ยังส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานให้กับพนักงานทุกคน ดังคำสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลจำนวน 5 คน ที่มีความคิดเห็นสอดคล้องกันดังนี้

“...การทำกิจกรรมร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ทำให้เรามีความสัมพันธ์ที่ดีขึ้น เรารู้จักกันมากขึ้น ซึ่งทำให้การทำงานร่วมกันเป็นทีมมีความเข้าใจกันมากขึ้น...”

(ผู้ให้ข้อมูล A01, สัมภาษณ์, 5 เมษายน 2567)

“...กิจกรรมนันทนาการช่วยให้พวกเราผ่อนคลายจากงานที่เครียด และสามารถกลับมาทำงานได้เต็มที่ การทำกิจกรรมร่วมกัน ทำให้เกิดการเชื่อมโยงระหว่างพนักงานแต่ละแผนก...”

(ผู้ให้ข้อมูล A02, สัมภาษณ์, 5 เมษายน 2567)

“...การร่วมทีมในการแข่งขันกีฬา หรือกิจกรรมต่าง ๆ ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน ทำให้เรารู้จักวิธีทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดียิ่งขึ้น...”

(ผู้ให้ข้อมูล B02, สัมภาษณ์, 5 เมษายน 2567)

“...การทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน ทำให้บรรยากาศการทำงาน มีความสนุกสนาน และสร้างความร่วมมือที่ดีระหว่างพนักงานในองค์กร...”

(ผู้ให้ข้อมูล C01, สัมภาษณ์, 6 เมษายน 2567)

“...การที่บริษัทจัดกิจกรรมนันทนาการ ทำให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีม และองค์กร ทำให้เรามีความสัมพันธ์ที่ดีและพร้อมที่จะทำงานร่วมกัน...”

(ผู้ให้ข้อมูล C02, สัมภาษณ์, 6 เมษายน 2567)

2. การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี โดยการจัดกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กร

การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและความพึงพอใจของพนักงานในองค์กร โดยการจัดกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กร มีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรและสนุกสนาน ส่งผลให้พนักงานรู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานจากทุกแผนก การจัดงานเลี้ยง หรือกิจกรรมสร้างสรรค์ เช่น งานเลี้ยงสวัสดิ์ปีใหม่ หรือการจัดงานเลี้ยงประจำปี เป็นกิจกรรมที่ช่วยให้พนักงานสามารถผ่อนคลายและสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานในบรรยากาศที่ไม่เป็นทางการ ซึ่งทำให้พนักงานรู้สึกผ่อนคลายจากภาระงาน และสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในบรรยากาศที่เป็นมิตร นอกจากการจัดงานเลี้ยงแล้ว การจัดกิจกรรมส่งเสริมการมีส่วนร่วมในองค์กร เช่น การตั้งกลุ่มทำกิจกรรมในที่ทำงาน หรือการจัดการประชุมที่เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จะช่วยเสริมสร้างความรู้สึกของการมีส่วนร่วมและการรับผิดชอบในองค์กร การได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ทำให้พนักงานรู้สึกว่า พวกเขามีคุณค่าและบทบาทในองค์กร กิจกรรมเหล่านี้ ไม่เพียงแต่เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานในองค์กร แต่ยังช่วยเสริมสร้างความภาคภูมิใจในการทำงาน และความผูกพันที่มีต่อองค์กรในระยะยาว ซึ่งทำให้พนักงานรู้สึกมีความสุขและมุ่งมั่นในการทำงานให้ประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น ดังนั้น การสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในองค์กรผ่านกิจกรรมเหล่านี้ ไม่เพียงแต่ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงาน แต่ยังช่วยส่งเสริมความร่วมมือในองค์กร ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และการสร้างความผูกพันที่ยั่งยืนต่อองค์กรในระยะยาว ดังคำสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูล จำนวน 5 คน ที่มีความคิดเห็นสอดคล้องกันดังนี้

“...งานเลี้ยงที่บริษัทจัดให้ ช่วยให้เราได้รู้จักกันมากขึ้น นอกจากจะผ่อนคลายจากงานแล้ว ยังทำให้เรามีกำลังใจในการทำงานมากขึ้น...”

(ผู้ให้ข้อมูล A01, สัมภาษณ์, 5 เมษายน 2567)

“...การที่บริษัทจัดงานเลี้ยงหรืองานสังสรรค์ ทำให้เราได้รู้จักเพื่อนร่วมงานจากแผนกอื่น ๆ ซึ่งสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร...”

(ผู้ให้ข้อมูล B01, สัมภาษณ์, 5 เมษายน 2567)

“...การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การร่วมทีมในการแข่งขันกีฬา ทำให้รู้สึกว่าคุณ
ตัวเองมีบทบาทในองค์กร ทำให้เราอยากทำงานให้ดีขึ้น...”

(ผู้ให้ข้อมูล C06, สัมภาษณ์, 6 เมษายน 2567)

“...เมื่อมีการจัดงาน หรือกิจกรรมสร้างสรรค์ พนักงานจะรู้สึกว่าบริษัทให้ความสำคัญ
กับพวกเรา ช่วยเสริมสร้างความผูกพันและความสุขในการทำงาน...”

(ผู้ให้ข้อมูล D02, สัมภาษณ์, 7 เมษายน 2567)

“...การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ทำให้เรามีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีม มันช่วย
กระตุ้นให้เรามีความมุ่งมั่นในการทำงานมากขึ้น...”

(ผู้ให้ข้อมูล D02, สัมภาษณ์, 7 เมษายน 2567)

ประเด็นที่ 5 สวัสดิการด้านความปลอดภัย

หลังการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล ผู้วิจัย พบว่า สวัสดิการด้านความปลอดภัย ถือเป็นปัจจัย
สำคัญที่ช่วยสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและมีประสิทธิภาพ การจัดให้มีอุปกรณ์
ป้องกันที่เหมาะสม และการจัดอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน เป็นสิ่งที่ไม่เพียงแต่ช่วย
ปกป้องพนักงานจากอันตรายที่อาจเกิดขึ้นในที่ทำงาน แต่ยังเป็นการเสริมสร้างความมั่นใจให้กับ
พนักงานในการทำงาน โดยรู้สึกปลอดภัย การมีอุปกรณ์ป้องกันที่เหมาะสม เช่น หมวกนิรภัย ถุงมือ
รองเท้าเซฟตี้ หรือชุดป้องกันต่าง ๆ ที่ออกแบบมาให้เหมาะสมกับลักษณะการทำงานในแต่ละ
สภาพแวดล้อม จะช่วยลดความเสี่ยงจากอุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้นได้ในระหว่างการทำงาน อีกทั้ง
ยังช่วยป้องกันการบาดเจ็บ หรืออันตรายจากสภาพแวดล้อมที่มีความเสี่ยง ขณะที่การจัดอบรม
เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานยังเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง เพื่อให้พนักงานเข้าใจถึงวิธีการใช้
อุปกรณ์ป้องกันต่าง ๆ อย่างถูกต้อง รวมถึงการรู้วิธีปฏิบัติในสถานการณ์ฉุกเฉินที่อาจเกิดขึ้น
การอบรมที่มีประสิทธิภาพ จะช่วยเสริมสร้างความรู้และทักษะให้กับพนักงานในการป้องกัน
อุบัติเหตุและรักษาความปลอดภัยให้กับตนเองและเพื่อนร่วมงานได้ นอกจากนี้ การมีนโยบาย
และแผนฉุกเฉินที่ชัดเจน ยังเป็นปัจจัยที่สำคัญในการสร้างความมั่นใจให้กับพนักงานในเรื่องของ
ความปลอดภัย โดยการมีแผนที่พร้อมใช้งานในกรณีที่เกิดเหตุการณ์ฉุกเฉิน เช่น อุบัติเหตุ ไฟไหม้
หรือสถานการณ์ที่อาจทำให้พนักงานตกอยู่ในอันตราย จะทำให้พนักงานมีความมั่นใจในระบบ
ความปลอดภัยขององค์กร การที่พนักงานรู้ว่า สามารถดำเนินการตามขั้นตอนที่ถูกต้อง
และปลอดภัยในสถานการณ์ที่เสี่ยง จะช่วยลดความวิตกกังวลและเพิ่มความมั่นใจในการทำงาน

การส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงาน จึงเป็นการลงทุนที่มีผลระยะยาว ในแง่ของการรักษาพนักงานที่มีคุณค่าและการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยที่พนักงานรู้สึกว่าคุณเขาได้รับการดูแลและมีความปลอดภัยในการทำงานทุกวัน โดยมีประเด็นย่อยที่สนับสนุนแนวทางการสร้างความพึงพอใจในสวัสดิการด้านความปลอดภัย 2 ประเด็น คือ 1) การจัดให้มีอุปกรณ์ป้องกันที่เหมาะสมและการจัดอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน และ 2) การมีนโยบายและแผนฉุกเฉินที่ชัดเจน เพื่อให้พนักงานมีความมั่นใจในความปลอดภัยที่สถานที่ทำงาน มีรายละเอียดดังนี้

1. การจัดให้มีอุปกรณ์ป้องกันที่เหมาะสมและการจัดอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน

การจัดให้มีอุปกรณ์ป้องกันที่เหมาะสมและการจัดอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน เป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยลดความเสี่ยงจากอุบัติเหตุในที่ทำงาน และเพิ่มความมั่นใจให้กับพนักงาน ในการทำงานในสภาพแวดล้อมที่มีความเสี่ยงสูง โดยการจัดหาอุปกรณ์ที่เหมาะสม เช่น หมวกนิรภัย รองเท้าเซฟตี้ ถุงมือ และอุปกรณ์ป้องกันอื่น ๆ จะช่วยป้องกันอันตรายจากการทำงาน เช่น การบาดเจ็บจากเครื่องมือ การตกจากที่สูง หรือการสัมผัสกับสารเคมีอันตราย การจัดอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน เป็นการให้ความรู้และทักษะในการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ป้องกันต่าง ๆ อย่างถูกต้อง เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างปลอดภัยและลดความเสี่ยงจากการเกิดอุบัติเหตุ โดยการอบรมจะช่วยให้พนักงานรู้จักวิธีการป้องกันอันตราย ทั้งในกรณีปกติและในกรณีฉุกเฉิน การจัดอบรมยังช่วยเสริมสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยภายในองค์กร ทำให้พนักงานมีความตระหนักถึงความสำคัญของการรักษาความปลอดภัยในการทำงาน และสามารถปฏิบัติตามมาตรการความปลอดภัยได้อย่างเคร่งครัด ดังนั้น การจัดให้มีอุปกรณ์ป้องกันที่เหมาะสมและการอบรมความปลอดภัยในการทำงาน จึงเป็นการลงทุนที่สำคัญในการรักษาความปลอดภัยของพนักงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยพนักงานรู้สึกมั่นใจและปลอดภัยในการทำงานที่องค์กรให้การดูแลอย่างเต็มที่ ดังคำสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูล จำนวน 5 คน ที่มีความคิดเห็นสอดคล้องกันดังนี้

“...การได้รับการจัดให้มีอุปกรณ์ป้องกันที่เหมาะสม เช่น หมวกนิรภัยและรองเท้านิรภัย ทำให้เรามั่นใจในการทำงานมากขึ้น เพราะรู้ว่าเราได้รับการปกป้องจากอุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้น...”

(ผู้ให้ข้อมูล A01, สัมภาษณ์, 5 เมษายน 2567)

“...การอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน ช่วยให้เราเรียนรู้วิธีการใช้อุปกรณ์ต่าง ๆ อย่างถูกต้อง ทำให้เรารู้สึกปลอดภัยในการทำงานมากขึ้น...”

(ผู้ให้ข้อมูล A02, สัมภาษณ์, 5 เมษายน 2567)

“...อบรมเรื่องความปลอดภัย ไม่เพียงแต่ช่วยให้เราเรียนรู้วิธีการใช้เครื่องมืออย่างถูกต้อง แต่ยังช่วยให้เรารู้วิธีการรับมือกับสถานการณ์ฉุกเฉินต่าง ๆ ซึ่งสำคัญมากในการป้องกันอุบัติเหตุ...”

(ผู้ให้ข้อมูล B01, สัมภาษณ์, 6 เมษายน 2567)

“...การที่บริษัทจัดให้มีการอบรมและให้การดูแลเรื่องความปลอดภัย ช่วยทำให้เรามั่นใจว่า เราได้รับการดูแลอย่างดีในที่ทำงาน ทำให้เราทำงานได้อย่างเต็มที่ โดยไม่ต้องกังวลเกี่ยวกับความปลอดภัย...”

(ผู้ให้ข้อมูล B02, สัมภาษณ์, 6 เมษายน 2567)

“...เมื่อบริษัทมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ป้องกันที่เหมาะสม และมีการอบรมความปลอดภัย เรารู้สึกว่า เราได้รับการดูแล และสามารถทำงานได้อย่างมั่นใจมากขึ้น...”

(ผู้ให้ข้อมูล D01, สัมภาษณ์, 7 เมษายน 2567)

2. การมีนโยบายและแผนฉุกเฉินที่ชัดเจน เพื่อให้พนักงานมีความมั่นใจในความปลอดภัยที่สถานที่ทำงาน

การมีนโยบายและแผนฉุกเฉินที่ชัดเจน เป็นส่วนสำคัญในการสร้างความมั่นใจให้กับพนักงานในเรื่องความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน โดยเฉพาะในบริษัทที่มีการทำงานในสภาพแวดล้อมที่อาจมีความเสี่ยง เช่น การผลิต การใช้สารเคมี หรือการทำงานในพื้นที่ที่มีอุบัติเหตุเป็นไปได้ การมีแผนฉุกเฉินที่ชัดเจน และการฝึกฝนพนักงานให้พร้อมรับมือกับเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิด จะช่วยลดความเสี่ยง และเพิ่มความมั่นใจให้กับพนักงานในการทำงาน แผนฉุกเฉินที่ชัดเจน ต้องมีการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติที่แน่ชัดในกรณีที่เกิดเหตุการณ์ฉุกเฉิน เช่น อุบัติเหตุไฟไหม้ หรือการรั่วไหลของสารเคมี ซึ่งจะช่วยให้พนักงานทราบถึงวิธีการปฏิบัติที่ถูกต้องในสถานการณ์ดังกล่าว การมีแผนที่ถูกต้องและการซ้อมแผนเป็นประจำ จะทำให้พนักงานรู้สึกมั่นใจในความปลอดภัย และสามารถดำเนินการได้อย่างรวดเร็วหากเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉิน การสื่อสารแผนฉุกเฉินให้กับพนักงานทุกคนเป็นสิ่งที่สำคัญ เพราะพนักงานทุกคนต้องเข้าใจ และสามารถปฏิบัติตามขั้นตอนที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน เพื่อความปลอดภัยของทุกคนในองค์กร

การจัดอบรมและฝึกซ้อมแผนฉุกเฉินอย่างสม่ำเสมอ จะช่วยให้พนักงานมีความพร้อมในการรับมือกับสถานการณ์ฉุกเฉินได้ดีขึ้น ดังนั้น การมีนโยบายและแผนฉุกเฉินที่ชัดเจน จึงเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างความมั่นใจให้กับพนักงานในเรื่องความปลอดภัย ทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณเขาได้รับการดูแล และสามารถทำงานได้อย่างปลอดภัยในทุกสถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้นในที่ทำงาน ดังคำสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูล จำนวน 5 คน ที่มีความคิดเห็นสอดคล้องกันดังนี้

“...การที่บริษัทมีแผนฉุกเฉินที่ชัดเจน ทำให้เรารู้สึกมั่นใจมากขึ้น เมื่อเกิดเหตุการณ์อะไรขึ้น เรารู้ว่าต้องทำอะไร และสามารถปฏิบัติได้ทันที...”

(ผู้ให้ข้อมูล B02, สัมภาษณ์, 5 เมษายน 2567)

“...แผนฉุกเฉินที่ชัดเจน ช่วยให้เรามั่นใจว่า เราจะได้รับการดูแลอย่างดี เมื่อเกิดเหตุการณ์ไม่คาดคิดขึ้น ซึ่งช่วยลดความวิตกกังวลของพนักงานได้มาก...”

(ผู้ให้ข้อมูล C01, สัมภาษณ์, 6 เมษายน 2567)

“...การมีแผนฉุกเฉินที่ครบถ้วนและการฝึกซ้อมแผนเป็นประจำ ช่วยให้เรามั่นใจในการทำงาน และรู้สึกปลอดภัยมากขึ้นในทุกสถานการณ์...”

(ผู้ให้ข้อมูล C02, สัมภาษณ์, 6 เมษายน 2567)

“...การสื่อสารแผนฉุกเฉินให้พนักงานทุกคนเข้าใจ เป็นสิ่งที่สำคัญมาก เมื่อเรารู้ขั้นตอนที่ต้องทำเมื่อเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉิน มันทำให้เรามั่นใจในการทำงานได้มากขึ้น...”

(ผู้ให้ข้อมูล D01, สัมภาษณ์, 7 เมษายน 2567)

“...เมื่อมีแผนฉุกเฉินที่ชัดเจนและทุกคนรู้ว่าต้องทำอะไร ทำให้เราไม่รู้สึกวิตกกังวล และสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ โดยไม่ต้องกังวลเรื่องความปลอดภัย...”

(ผู้ให้ข้อมูล D02, สัมภาษณ์, 7 เมษายน 2567)

จากการวิเคราะห์แนวทางการสร้างความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงาน บริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด พบว่า มีปัจจัยสำคัญที่แบ่งออกเป็น 5 ประเด็นหลัก ได้แก่

1. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ซึ่งรวมถึงการปรับค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับค่าครองชีพ การกำหนดโครงสร้างโบนัสที่ชัดเจน และการสนับสนุนค่าใช้จ่ายที่จำเป็น ช่วยลดความกังวลด้านการเงินและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

2. สวัสดิการด้านการศึกษา ประกอบด้วย การสนับสนุนค่าเล่าเรียนสำหรับพนักงาน และบุตร รวมถึงการอบรมพัฒนาทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการทำงาน ทำให้พนักงานรู้สึกถึงความใส่ใจขององค์กรในเรื่องการพัฒนาศักยภาพและการศึกษาของครอบครัว

3. สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย เช่น การมีประกันสุขภาพที่ครอบคลุมและบริการตรวจสุขภาพประจำปี รวมถึงการสนับสนุนกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพต่าง ๆ ช่วยให้พนักงานมีสุขภาพที่ดี และมีความมั่นใจในการทำงาน โดยไม่ต้องกังวลเรื่องค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพ

4. สวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ การจัดกิจกรรมสร้างสรรค์ และการมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ช่วยให้พนักงานได้ผ่อนคลาย มีโอกาสสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและทำให้เกิดความร่วมมือในองค์กร

5. สวัสดิการด้านความปลอดภัย การจัดเตรียมอุปกรณ์ป้องกันและการฝึกอบรมด้านความปลอดภัย พร้อมแผนฉุกเฉินที่ชัดเจน ช่วยสร้างความมั่นใจให้กับพนักงานในการทำงาน โดยไม่ต้องกังวลเรื่องอันตราย

จากประเด็นเหล่านี้ สวัสดิการที่หลากหลายและครอบคลุมในทุกด้าน ทำให้พนักงานได้รับความพึงพอใจมากขึ้น โดยการได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมและตอบโจทยความต้องการของพนักงานแต่ละคน มีผลโดยตรงต่อทัศนคติในการทำงาน พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มขึ้น รู้สึกว่าตนเองได้รับการดูแลและให้คุณค่าจากองค์กร ทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันและภักดีต่อองค์กร นอกจากนี้ การได้รับสวัสดิการด้านสุขภาพและความปลอดภัย ช่วยเสริมสร้างสุขภาพที่ดี และเพิ่มความแข็งแรงให้กับพนักงาน ซึ่งผลลัพธ์เหล่านี้ ช่วยให้พนักงานรู้สึกมีพลังในการทำงานมากขึ้น และสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในแต่ละวัน

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจ ความต้องการในด้านสวัสดิการ และแนวทางในการสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่ง ซึ่งตั้งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด โดยการวิจัยใช้ทั้งวิธีเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องและเที่ยงตรง ครอบคลุมทั้งการค้นหาคำตอบและการยืนยันข้อมูล ผลการวิจัยที่ได้ ช่วยให้เกิดความน่าเชื่อถือและความลุ่มลึกเชิงวิชาการ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสวัสดิการพนักงานและแนวทางการบริหารจัดการที่ตอบ โจทย์ในอนาคต มีรายละเอียดของผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยสรุป ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

ความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด

1. ระดับความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.98$, $SD = 0.82$) โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ 1) สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย 2) สวัสดิการด้านความปลอดภัย 3) สวัสดิการด้านการศึกษา 4) สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ และ 5) สวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ

2. ระดับความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ของสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.78$, $SD = 0.70$) โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ที่อยู่ใน 3 อันดับแรก คือ 1) สวัสดิการ “เงินช่วยเหลือค่าเดินทาง” 2) สวัสดิการ “ค่ากะกลางคืน” และ 3) สวัสดิการ “เบี้ยขยันรายปี”

3. ระดับความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ของสวัสดิการด้านการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.93$, $SD = 0.91$) โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ที่อยู่ใน 3 อันดับแรก คือ 1) การฝึกอบรมเพิ่มความรู้เกี่ยวกับทักษะการทำงาน 2) การสนับสนุนให้นำความรู้ที่ได้รับการฝึกอบรม นำมาถ่ายทอดและดำเนินการให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน และ 3) การฝึกอบรมเพิ่มความรู้ด้านอารมณ์ และทัศนคติในการทำงาน

4. ระดับความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่ง ในนิกมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ของสวัสดิการด้านสุขอนามัยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.29$, $SD = 0.72$) โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยที่อยู่ใน 3 อันดับแรก คือ 1) ความเหมาะสมของอุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัยส่วนบุคคล (PPE) ใช้งานสอดคล้องต่อหน้างานในแต่ละแผนก 2) จำนวน อุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัยส่วนบุคคล (PPE) ที่จัดสรรให้พนักงานในแต่ละแผนก และ 3) การตรวจคัดกรองโรคระบาดโควิด 19 ด้วยชุดตรวจ ATK

5. ระดับความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่ง ในนิกมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ของสวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.77$, $SD = 0.95$) โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ที่อยู่ใน 3 อันดับแรก คือ 1) กิจกรรม “5ส” 2) กิจกรรม “การควบคุมคุณภาพ” และ 3) กิจกรรม “ความปลอดภัยในการทำงาน”

6. ระดับความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่ง ในนิกมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ของสวัสดิการด้านความปลอดภัยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.12$, $SD = 0.83$) โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยที่อยู่ใน 3 อันดับแรก คือ 1) โปรแกรมการตรวจสุขภาพประจำปี 2) บอร์ดประชาสัมพันธ์ด้านความรู้ ข่าวสารเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน และ 3) การจัดประชุมให้ความรู้ ข่าวสารจาก จปเกี่ยวกับ ความปลอดภัยในการทำงานประจำสัปดาห์

**ความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่ง
ในนิกมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด**

1. ระดับความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่ง ในนิกมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$, $SD = 0.58$) โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ 1) สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ 2) สวัสดิการด้านความปลอดภัย 3) สวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ 4) สวัสดิการด้านการศึกษา และ 5) สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย

2. ระดับความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่ง ในนิกมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ของสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, $SD = 0.65$) โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยที่อยู่ใน 3 อันดับแรก คือ 1) สวัสดิการ “เงินช่วยเหลือค่าเช่าบ้าน” 2) สวัสดิการ “ค่าอาหารช่วง OT และ 3) สวัสดิการ “เบี้ยขยันรายเดือน”

3. ระดับความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่ง ในนิกมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ของสวัสดิการด้านการศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก

($\bar{X} = 4.02$, $SD = 0.72$) โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยที่อยู่ใน 3 อันดับแรก คือ 1) การฝึกอบรมเพิ่มความรู้เกี่ยวกับทักษะการทำงาน 2) การฝึกอบรมเพิ่มความรู้ด้านอารมณ์และทัศนคติในการทำงาน และ 3) การสนับสนุนให้นำความรู้ที่ได้รับการฝึกอบรม นำมาถ่ายทอดและดำเนินการให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน

4. ระดับความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ของสวัสดิการด้านสุขอนามัยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, $SD = 0.69$) โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยที่อยู่ใน 3 อันดับแรก คือ 1) จำนวน อุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัยส่วนบุคคล (PPE) ที่จัดสรรให้พนักงานในแต่ละแผนก 2) ความเหมาะสมของอุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัยส่วนบุคคล (PPE) ใช้งานสอดคล้องต่อหน้างานในแต่ละแผนก และ 3) จำนวนและคุณภาพของอุปกรณ์ป้องกันเชื้อโรคระบาดโควิด 19 (หน้ากากอนามัย)

5. ระดับความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ของสวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, $SD = 0.69$) โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยที่อยู่ใน 3 อันดับแรก คือ 1) กิจกรรม “ท่องเที่ยวประจำปี” 2) กิจกรรม “งานเลี้ยงปีใหม่” และ 3) กิจกรรม “กีฬา”

6. ระดับความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ของสวัสดิการด้านความปลอดภัยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, $SD = 0.69$) โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยที่อยู่ใน 3 อันดับแรก คือ 1) ผลประโยชน์ความคุ้มครองการประกันชีวิต จ่ายเงินทดแทนกรณีเสียชีวิต 2) ผลประโยชน์ความคุ้มครองประกันสุขภาพผู้ป่วยใน (IPD) และ 3) ความพร้อมของเครื่องจักรให้เกิดความปลอดภัยในการทำงาน

ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจและความต้องการในสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด

1. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จำแนกตามเพศ โดยรวม พบว่า ไม่มี ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่หากพิจารณารายด้าน พบว่า สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย และสวัสดิการด้านความปลอดภัย มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานเพศหญิงมีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย และสวัสดิการด้านความปลอดภัย มากกว่าพนักงานเพศชาย

2. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้าน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จำแนกตามแผนก โดยรวมและรายด้าน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี Scheffe' พบว่า พนักงานแผนก Production press และแผนก Production control มีความพึงพอใจในสวัสดิการโดยรวมแตกต่างกับพนักงานแผนก Quality control อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานแผนก Production press และแผนก Production control มีความพึงพอใจในสวัสดิการโดยรวมมากกว่าพนักงานแผนก Quality control

4. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยรวมและรายด้าน พบว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จำแนกตามอายุงาน โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านการศึกษา สวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ และสวัสดิการด้านความปลอดภัย มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี Scheffe' พบว่า พนักงานที่มีอายุงาน 0-1 ปี มีความพึงพอใจในสวัสดิการโดยรวมแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 1-2 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานที่มีอายุงาน 0-1 ปี มีความพึงพอใจในสวัสดิการโดยรวม มากกว่าพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 1-2 ปี

6. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จำแนกตามประเภทพนักงาน พบว่า โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ สวัสดิการด้านการศึกษา สวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ และสวัสดิการด้านความปลอดภัย มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานรายวัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านการศึกษา สวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ และสวัสดิการด้านความปลอดภัย โดยรวมมากกว่าพนักงานรายเดือน

7. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จำแนกตามประเภทสัญญาจ้างพนักงาน พบว่า โดยรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลา มีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ มากกว่าพนักงานสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา

8. ผลการเปรียบเทียบความต้องการในสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จำแนกตามเพศ โดยรวม พบว่า ไม่มี ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สวัสดิการ ด้านสังคมและนันทนาการ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงาน เพศหญิง มีความต้องการในสวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ มากกว่าพนักงานเพศชาย

9. ผลการเปรียบเทียบความต้องการในสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้าน พบว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

10. ผลการเปรียบเทียบความต้องการในสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จำแนกตามแผนก โดยรวม และรายด้าน พบว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

11. ผลการเปรียบเทียบความต้องการในสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยรวม และรายด้าน พบว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

12. ผลการเปรียบเทียบความต้องการในสวัสดิการของพนักงานบริษัท ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จำแนกตามอายุงาน โดยรวม และรายด้าน พบว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

13. ผลการเปรียบเทียบความต้องการในสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จำแนกตามประเภทพนักงาน พบว่า โดยรวม และรายด้าน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

14. ผลการเปรียบเทียบความต้องการในสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จำแนกตามประเภทสัญญาจ้างพนักงาน พบว่า โดยรวมและรายด้าน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

แนวทางการสร้างความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด

1. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ มีประเด็นย่อยที่สนับสนุนแนวทางการสร้างความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ 2 ประเด็น คือ 1) การพัฒนาและกำหนดระบบค่าตอบแทนที่มีความโปร่งใส รวมถึงโครงสร้างโบนัสที่ชัดเจนและเหมาะสม เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และ 2) การสนับสนุนค่าใช้จ่ายที่จำเป็นสำหรับพนักงานเพื่อความมั่นคงทางการเงิน โดยพนักงานให้ความสำคัญกับการมีรายได้ที่มั่นคงและเพียงพอต่อค่าครองชีพ การปรับระบบค่าตอบแทน

ให้เหมาะสมกับค่าครองชีพที่แท้จริงและการกำหนดโครงสร้างโบนัสที่โปร่งใส ช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน และเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยการสนับสนุนในด้านนี้ทำให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจในองค์กรและมีแรงจูงใจในการพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้น

2. สวัสดิการด้านการศึกษา มีประเด็นย่อยที่สนับสนุนแนวทางการสร้างความพึงพอใจในสวัสดิการด้านการศึกษา 2 ประเด็น คือ 1) การสนับสนุนค่าเล่าเรียนสำหรับพนักงานและบุตร และ 2) การจัดอบรมและเวิร์กช็อปเพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงาน ซึ่งการสนับสนุนค่าเล่าเรียนสำหรับพนักงานและบุตร รวมถึงการจัดอบรมทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงาน ช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายทางการศึกษา ทำให้พนักงานมีความมั่นใจในความมั่นคงทางการเงิน และรู้สึกผูกพันกับองค์กร เนื่องจากเห็นว่า องค์กรมีการดูแลทั้งตนเองและครอบครัว ซึ่งนำไปสู่การสร้างเสถียรภาพให้กับพนักงาน และเตรียมพร้อมพวกเขาให้สามารถปรับตัวในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้

3. สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย มีประเด็นย่อยที่สนับสนุนแนวทางการสร้างความพึงพอใจในสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย 2 ประเด็น คือ 1) การจัดให้มีประกันสุขภาพที่ครอบคลุมและบริการตรวจสุขภาพประจำปี และ 2) การสนับสนุนกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ เช่น การเข้าฟิตเนสเพื่อให้พนักงานมีสุขภาพดี ซึ่งการจัดให้มีประกันสุขภาพที่ครอบคลุม การตรวจสุขภาพประจำปี และกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ เช่น การสนับสนุนการเข้าฟิตเนส หรือกิจกรรมกีฬา มีบทบาทสำคัญในการช่วยเสริมสร้างความมั่นคงทางสุขภาพให้กับพนักงาน ทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีบริษัทที่ใส่ใจและดูแลสุขภาพของพวกเขาอย่างแท้จริง ซึ่งจะช่วยลดความกังวลเรื่องค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพ และทำให้พวกเขาสามารถมุ่งเน้นการทำงานได้เต็มที่

4. สวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ มีประเด็นย่อยที่สนับสนุนแนวทางการสร้างความพึงพอใจในสวัสดิการด้านสวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ 2 ประเด็น คือ 1) การจัดกิจกรรมนันทนาการเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และ 2) การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี โดยการจัดกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ และการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กร การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ เช่น งานเลี้ยง กิจกรรมกีฬา หรือสังคม ช่วยให้พนักงานได้มีโอกาสผ่อนคลาย สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี และส่งเสริมการทำงานเป็นทีม นอกจากนี้ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ทำให้พนักงานรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และเพิ่มความรู้สึกผูกพันกับองค์กรในระยะยาว

5. สวัสดิการด้านความปลอดภัย โดยมีประเด็นย่อยที่สนับสนุนแนวทางการสร้างความพึงพอใจในสวัสดิการด้านความปลอดภัย 2 ประเด็น คือ 1) การจัดให้มีอุปกรณ์ป้องกันที่เหมาะสมและการจัดอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน และ 2) การมีนโยบาย

และแผนฉุกเฉินที่ชัดเจน เพื่อให้พนักงานมีความมั่นใจในความปลอดภัยที่สถานที่ทำงาน การจัดหา อุปกรณ์ป้องกันที่เหมาะสม การฝึกอบรมด้านความปลอดภัย และการมีนโยบายความปลอดภัย ชัดเจน เป็นการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ซึ่งทำให้พนักงานมั่นใจในการทำงาน ลดความกังวลเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน และทำให้พวกเขารู้สึกว่าบริษัทใส่ใจ ในความปลอดภัยของพนักงานอย่างจริงจัง ทั้งยังช่วยป้องกันอุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้นในระยะยาว

อภิปรายผล

จากการศึกษาแนวทางการจัดสรรสวัสดิการเพื่อสร้างความพึงพอใจของพนักงาน บริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ผู้วิจัยอภิปรายผล ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

ความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่ง

ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด

1. จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ระดับความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงาน บริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจาก สวัสดิการที่ได้รับไม่เพียงพอต่อความต้องการพื้นฐานของพนักงานในบางด้าน โดยเฉพาะในด้านเศรษฐกิจและด้านสังคมและนันทนาการ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน การขาดการสนับสนุนด้านการปรับเงินเดือน ให้สอดคล้องกับค่าครองชีพที่เพิ่มสูงขึ้น อาจทำให้พนักงานรู้สึกว่า สวัสดิการไม่เพียงพอต่อความต้องการ (Maslow, 1970) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของ Maslow สนับสนุนว่า ความต้องการพื้นฐาน เช่น ความมั่นคงทางการเงิน สุขภาพ และความปลอดภัย มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานอย่างชัดเจน ซึ่งผลการวิจัยนี้ ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการในระดับปานกลาง โดยเฉพาะในด้านสุขภาพ ความปลอดภัย และเศรษฐกิจ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ฆมนวรรณ จรรยาวงศ์สว่าง (2560) ที่ระบุว่า พนักงานในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง มีการรับรู้ ว่า สวัสดิการที่พึงได้รับในด้านเศรษฐกิจ สุขภาพ ความมั่นคง และความปลอดภัย อยู่ในระดับดีมาก ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า พนักงานให้ความสำคัญกับสวัสดิการในมิติเหล่านี้ในระดับสูง โดยเฉพาะในภาคอุตสาหกรรมที่มีความเสี่ยงจากการทำงาน นอกจากนี้ วรวิทย์ คอนคาไพโร (2560) ยังเสนอว่า ประเภทของสวัสดิการ เช่น เงินโบนัสตามผลประกอบการ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ค่ารักษาพยาบาล และการตรวจสุขภาพ ประจำปี ล้วนมีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ การที่พนักงานให้ความสำคัญกับสวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงในชีวิตและความปลอดภัย

สะท้อนว่า การจัดสวัสดิการที่ครอบคลุมด้านเหล่านี้ เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ในขณะเดียวกัน งานวิจัยของ นงคาร มามิดา (2562) พบว่า แม้จะมีการจัดสวัสดิการในหลายด้าน เช่น สุขภาพ การศึกษา สังคมและนันทนาการ แต่ความพึงพอใจโดยรวมยังอยู่ในระดับปานกลาง สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาสวัสดิการให้สอดคล้องกับบริบทของงาน และภาระชีวิตของพนักงานมากยิ่งขึ้น จากการเปรียบเทียบดังกล่าว จะเห็นได้ว่าสวัสดิการที่ครอบคลุมด้านเศรษฐกิจ สุขภาพ และความปลอดภัย ไม่เพียงช่วยลดความเครียดในการทำงานและเพิ่มแรงจูงใจ แต่ยังเป็นเครื่องมือที่ทรงพลังในการสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร การพัฒนาสวัสดิการอย่างต่อเนื่อง จึงเป็นกลยุทธ์สำคัญที่ควรให้ความสำคัญควบคู่ไปกับการพัฒนาด้านอื่น ๆ เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานและความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว

2. จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ระดับความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ของสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจากสวัสดิการด้านเศรษฐกิจที่ได้รับยังไม่ครอบคลุมต่อความต้องการและค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวันของพนักงาน โดยเฉพาะในสถานะเศรษฐกิจปัจจุบันที่ค่าครองชีพมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น ทำให้การปรับเงินเดือน หรือโบนัส ไม่สามารถชดเชยต่อค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นได้อย่างเพียงพอ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุวภัทร ศรีสว่าง และณัฐพร ฉายประเสริฐ (2562) ซึ่งพบว่า สวัสดิการและค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม โดยเฉพาะสวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับ โบนัสประจำปี กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และค่าใช้จ่ายด้านที่อยู่อาศัย ซึ่งช่วยสร้างความมั่นคงทางการเงินและลดความวิตกกังวลในชีวิตประจำวันของพนักงาน เช่นเดียวกับ สวรรยา โชะติก และคณะ (2567) ที่พบว่า สวัสดิการด้านค่าตอบแทนที่ชัดเจน ครอบคลุม และมีความยุติธรรม มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร โดยเฉพาะในกลุ่มพนักงานที่มีภาระค่าใช้จ่ายสูง เช่น พนักงานที่มีครอบครัว หรืออยู่ในช่วงวัยสร้างเนื้อสร้างตัว ซึ่งความชัดเจนและโปร่งใสของโครงสร้างค่าตอบแทน จะช่วยลดความกังวลใจเกี่ยวกับรายได้ และเพิ่มความเชื่อมั่นในองค์กร ทั้งนี้ ข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factor theory) ของ Herzberg (1958) ที่อธิบายว่า ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและความมั่นคงทางการเงินจัดอยู่ในกลุ่ม “ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors)” ซึ่งแม้จะไม่ใช่อะไรที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในเชิงบวกโดยตรง แต่หากได้รับไม่เพียงพอหรือไม่เป็นธรรม จะส่งผลให้เกิดความไม่พึงพอใจ และบั่นทอนความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ดังนั้น การพัฒนาและปรับปรุงสวัสดิการด้านเศรษฐกิจให้ครอบคลุมและสอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริงของพนักงาน จึงถือเป็นแนวทางที่องค์กร

ควรพิจารณาอย่างเร่งด่วน โดยเฉพาะการกำหนดโครงสร้างโบนัสที่มีความโปร่งใส การสนับสนุน ค่าครองชีพในลักษณะยืดหยุ่น (Flexible benefits) และการให้สิทธิสวัสดิการพิเศษตามช่วงชีวิต เช่น เงินช่วยเหลือสำหรับผู้มีบุตร หรือพนักงานใกล้เกษียณ ล้วนสามารถช่วยเพิ่มความพึงพอใจ เสริมแรงจูงใจ และลดอัตราการลาออกของพนักงานที่มีศักยภาพ อันจะนำไปสู่การพัฒนาองค์กร อย่างยั่งยืนในระยะยาว

3. จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ระดับความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงาน บริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นชิปอर्ड ของสวัสดิการ ด้านการศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจากความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่ในมิติของการพัฒนาทักษะและการศึกษาต่อ สาเหตุหลักที่อาจทำให้ ระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับนี้ คือ การสนับสนุนทางการศึกษาที่แม้จะมีอยู่ แต่ยังไม่เพียงพอ ต่อความต้องการที่แท้จริงของพนักงาน เช่น การฝึกอบรมทักษะเฉพาะทางที่สอดคล้องกับงาน หรือการสนับสนุนค่าเล่าเรียนในการศึกษาต่อ ซึ่งมีผลต่อการเติบโตและความมั่นคงในอาชีพ ของพนักงาน จากการศึกษาในงานวิจัยอื่น ๆ พบว่า การสนับสนุนด้านการศึกษาช่วยส่งเสริม ให้พนักงานรู้สึกผูกพันและมีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร อย่างไรก็ตาม หากขาดการสนับสนุน ที่ตรงตามความต้องการ อาจทำให้พนักงานไม่รู้สึกได้รับการสนับสนุนอย่างเพียงพอในสายอาชีพ ของตน จากการศึกษาในงานวิจัยอื่น ๆ พบว่า การสนับสนุนด้านการศึกษาช่วยส่งเสริมให้พนักงาน รู้สึกผูกพันและมีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร อย่างไรก็ตาม หากขาดการสนับสนุนที่ตรงตาม ความต้องการ อาจทำให้พนักงานไม่รู้สึกได้รับการสนับสนุนอย่างเพียงพอในสายอาชีพของตน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นงคาร มามิดา (2562) ซึ่งพบว่า แม้พนักงานจะมีความพึงพอใจ ต่อสวัสดิการในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่สวัสดิการด้านการศึกษาและการพัฒนาศักยภาพ กลับอยู่ในระดับที่ต่ำกว่าด้านอื่นอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสะท้อนถึงข้อจำกัดขององค์กร ในการสนับสนุนพนักงานให้มีโอกาสพัฒนาทักษะเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ ในทำนอง เดียวกัน ศุภลักษณ์ พันธุ์บุญปลูก และนันทินา หาสุหนรี (2566) พบว่า สวัสดิการด้านการศึกษา มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.536$, $p < .01$) ซึ่งสอดคล้องกับบทบาทของสวัสดิการในมิตินี้ ในการส่งเสริมให้บุคลากรสามารถพัฒนา ตนเอง มีความมั่นใจ และแสดงศักยภาพได้อย่างเต็มที่ โดยเฉพาะในกลุ่มที่ต้องการเรียนรู้เพิ่มเติม เพื่อเติบโตในหน้าที่การงาน ขณะเดียวกันรายงานผลสำรวจของ จุฬามาศ สอาดเอี่ยม และคณะ (2562) ที่ระบุว่า สวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาและพัฒนาตนเอง โดยเฉพาะสวัสดิการ ที่มีความยืดหยุ่น และสามารถเลือกให้เหมาะกับช่วงชีวิตของพนักงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยลด ความรู้สึกตึงเครียดจากต้นทุนชีวิต และสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรในการปฏิบัติงาน

จากข้อค้นพบเหล่านี้ สะท้อนให้เห็นว่า องค์กรที่ต้องการรักษาและพัฒนาทุนมนุษย์อย่างยั่งยืน ควรให้ความสำคัญกับการจัดสวัสดิการด้านการศึกษาในลักษณะที่ครอบคลุม เข้าถึงได้ และมีความยืดหยุ่นสูง เช่น การสนับสนุนค่าเล่าเรียนทั้งของพนักงานและบุตร การจัดอบรม หรือ เวิร์กช็อปที่สอดคล้องกับลักษณะงาน และการเปิดโอกาสให้พนักงานเลือกเส้นทางพัฒนาตนเอง ได้ตามเป้าหมายส่วนบุคคล

4. จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ระดับความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงาน บริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ของสวัสดิการ ด้านสุขอนามัยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจากการที่บริษัทให้ความสำคัญกับการดูแลสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ผ่านการจัดให้มีประกันสุขภาพที่ครอบคลุม และการตรวจสุขภาพประจำปี รวมถึงการสนับสนุนกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ เช่น การเข้าฟิตเนส หรือการจัดกิจกรรมกีฬาต่าง ๆ สิ่งเหล่านี้ ช่วยให้พนักงานรู้สึกว่ องค์กรใส่ใจและห่วงใยใน สุขภาพของพวกเขา ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้เกิดความรู้สึกมั่นคงและพึงพอใจในสวัสดิการ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กฤตพิพัฒน์ พงศ์เสวี, นลพรรณ แซ่เฮ้อ และศศิณา จิตรอักษร (2568) ที่พบว่า พนักงานให้ความสำคัญกับสวัสดิการด้านสุขภาพเป็นลำดับต้น ๆ โดยเฉพาะในกลุ่ม ที่มีชั่วโมงการทำงานยาวนานและทำงานกับเครื่องจักร หรือในสภาพแวดล้อมที่มีความเสี่ยง การมีสวัสดิการประกันสุขภาพ การตรวจสุขภาพประจำปี และกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ ช่วยลด ภาระค่าใช้จ่าย และสร้างความมั่นใจให้พนักงานรู้สึกว่ ตนได้รับการดูแลจากองค์กร ส่งผลต่อ ความผูกพันและความพึงพอใจในงานอย่างชัดเจน นอกจากนี้ รัชรินทร์ กุลชาติ (2565) พบว่า พนักงานที่ได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับบริการด้านสุขภาพอย่างต่อเนื่อง เช่น ตรวจสุขภาพ ตามกลุ่มอายุ จัดอบรมเรื่องโรคจากการทำงาน และมีการติดตามสุขภาพจิตของพนักงาน มีแนวโน้ม ที่จะอยู่ในองค์กรในระยะยาว โดยระบุว่าสวัสดิการกลุ่มนี้ มีผลเชิงบวกต่อระดับความไว้วางใจ ในองค์กร และความผูกพันที่มีต่อหัวหน้างานและทีมงาน ซึ่งการจัดให้มีโปรแกรมด้านสุขภาพ ภายในองค์กร เช่น ฟิตเนส การฝึกโยคะ การเข้าถึงที่ปรึกษาสุขภาพจิต และกิจกรรมเสริมสร้าง สมดุลชีวิต-การทำงาน (Work-life balance) มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการลดภาวะหมดไฟ (Burnout) และเพิ่มพลังในการทำงานของพนักงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิต โดยเฉพาะ กลุ่มวัยทำงานตอนต้นถึงกลาง ซึ่งมีภาระทั้งเรื่องงานและครอบครัว

5. จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ระดับความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงาน บริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ของสวัสดิการด้านสังคม และนันทนาการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจากจากการที่บริษัทจัดสวัสดิการ ในส่วนนี้ไม่ครบถ้วน หรือยังไม่ครอบคลุมกิจกรรมที่ตรงกับความต้องการของพนักงานทั้งหมด

แม้ว่าจะมีการจัดกิจกรรมสันตนาการและกิจกรรมทางสังคมบางประเภท เช่น กีฬาสี หรือการจัดเลี้ยงประจำปี แต่หากกิจกรรมเหล่านี้จัดขึ้นไม่สม่ำเสมอ หรือตรงกับความสนใจของพนักงานเฉพาะกลุ่มเท่านั้น ก็อาจทำให้พนักงานส่วนหนึ่งไม่ได้รับประโยชน์อย่างเต็มที่ จากสวัสดิการเหล่านี้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เกรียงไกร กรชูเดช (2562) ที่พบว่า พนักงานที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมสันตนาการขององค์กร มีระดับความพึงพอใจและความผูกพันกับองค์กรสูงกว่ากลุ่มที่ไม่ได้เข้าร่วมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเฉพาะกิจกรรมที่ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายเพื่อนร่วมงาน เช่น การแข่งขันกีฬา หรือกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ ได้รับการประเมินว่ามีอิทธิพลเชิงบวกอย่างชัดเจนต่อ “คุณภาพชีวิตในการทำงาน” และ “แรงจูงใจในการอยู่กับองค์กร” การเข้าร่วมกิจกรรมสังคมและนันทนาการ เช่น การดูหนัง ฟังเพลง ออกกำลังกาย หรือกิจกรรมจิตอาสา มีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะในกลุ่มพนักงานที่มีอายุ 30-45 ปี ซึ่งเป็นวัยทำงานหลัก การมีกิจกรรมรองรับหลังเลิกงาน หรือนอกเวลางาน ทำให้พนักงานรู้สึกสมดุลในชีวิตและงาน และยังช่วยลดปัญหาการลาออกที่เกิดจากความเบื่อหน่ายในสายงานที่ซ้ำซากได้อีกด้วย ขณะเดียวกันงานวิจัยของ พชรพล ถนอมเกียรติกร (2564) ที่พบว่า พนักงานมีความคาดหวังต่อกิจกรรมเพื่อครอบครัว หรือกิจกรรมที่ครอบครัวสามารถมีส่วนร่วมได้ เช่น งานวันครอบครัว หรือกิจกรรม CSR ที่เปิดโอกาสให้ครอบครัวของพนักงานเข้าร่วมด้วย ซึ่งช่วยสร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กรในระดับครัวเรือน ไม่ใช่แค่ในบทบาทพนักงานเพียงคนเดียวเท่านั้น การมีส่วนร่วมเหล่านี้ จึงกลายเป็นกลยุทธ์สำคัญในการสร้างความผูกพันหลายชั้นระหว่างพนักงาน ครอบครัว และองค์กร ดังนั้น สวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการถือเป็นการลงทุนในมิติของทุนมนุษย์ (Human capital) ที่ช่วยรักษาแรงงานคุณภาพ สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นมิตร และลดต้นทุนด้านการลาออก หรือการสรรหาพนักงานใหม่ในระยะยาวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6. จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อสวัสดิการด้านความปลอดภัยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งอาจเกิดจากการที่บริษัทมีการจัดสวัสดิการด้านความปลอดภัยในระดับหนึ่ง เช่น การจัดหาอุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคล การฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน และการมีนโยบายด้านความปลอดภัยอย่างเป็นทางการ แต่แนวทางการดำเนินงานเหล่านี้ อาจยังไม่ครอบคลุม หรือไม่เข้มงวดเพียงพอที่จะสร้างความเชื่อมั่นให้กับพนักงานทุกกลุ่ม โดยเฉพาะในสายงานที่มีความเสี่ยงสูง เช่น พนักงานฝ่ายผลิต หรือพนักงานที่เกี่ยวข้องกับเครื่องจักรและสารเคมี ซึ่งพนักงานบางกลุ่มยังรู้สึกว่า มาตรการความปลอดภัยบางประการขาดความชัดเจน หรือไม่มีการสื่อสารอย่างทั่วถึง ส่งผลให้เกิดความกังวลเกี่ยวกับอุบัติเหตุ หรือผลกระทบทางสุขภาพในระยะยาว ทั้งนี้ ความรู้สึกมั่นใจในสวัสดิการ

ด้านความปลอดภัย ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจโดยรวมในการทำงาน ผลการวิจัยนี้ สอดคล้องกับ สมศักดิ์ ทองสอน (2560) ที่พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ ในภาคอุตสาหกรรมคาดหวังต่อมาตรการความปลอดภัยที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะ ในด้านการฝึกอบรมและการมีอุปกรณ์ป้องกันที่เพียงพอ ซึ่งมีผลโดยตรงต่อความรู้สึกปลอดภัย และความสุขในการทำงาน นอกจากนี้ ชมนวรรณ จรรยาวงศ์สว่าง (2560) ยังระบุว่า พนักงาน ในนิคมอุตสาหกรรมมีระดับความคาดหวังสูงต่อสวัสดิการด้านความปลอดภัย เนื่องจากตระหนัก ถึงความเสี่ยงในสภาพแวดล้อมการทำงาน และมองว่าการมีมาตรการป้องกันที่ดี เป็นสัญญาณ ที่สะท้อนว่า องค์กรให้ความสำคัญกับคุณค่าของพนักงานอย่างแท้จริง ดังนั้น การพัฒนา ระบบสวัสดิการด้านความปลอดภัยที่มีมาตรฐานสูง ครอบคลุมกลุ่มเสี่ยงทุกประเภท และ มีการสื่อสารที่ชัดเจน เป็นแนวทางสำคัญที่องค์กรควรดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ไม่เพียงเพื่อ เพิ่มระดับความพึงพอใจของพนักงาน แต่ยังเป็นการเสริมสร้างความผูกพัน ความไว้วางใจ และภาพลักษณ์องค์กรในระยะยาว

ความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคม อุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด

1. จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ระดับความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัท ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ใน ระดับมาก อาจเนื่องมาจากพนักงานมองว่า สวัสดิการเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพ ชีวิตและความมั่นคงในการทำงาน สวัสดิการที่ครอบคลุมและตรงตามความต้องการสามารถ ช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายของพนักงานได้ ซึ่งเป็นสิ่งที่พนักงานให้ความสำคัญอย่างยิ่งในภาวะ เศรษฐกิจที่ผันผวน นอกจากนี้ สวัสดิการที่ดีจะช่วยให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าองค์กรให้ความสำคัญ กับความเป็นอยู่และสุขภาพของพนักงาน ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สุขภาพอนามัย และการพัฒนาทักษะ ทำให้พนักงานรู้สึกผูกพันและมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น ผลการวิจัยนี้ สอดคล้องกับ สมศักดิ์ ทองสอน (2560) ที่พบว่า การจัดสรรสวัสดิการที่สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน โดยเฉพาะในด้านสุขภาพและการศึกษาต่อ มีส่วนช่วยเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน และ ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาว ในทำนองเดียวกัน สิริินทร์รัตน์ อินุพัฒน์ (2564) พบว่า พนักงานให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับสวัสดิการที่ยืดหยุ่น โดยเฉพาะในด้านสุขภาพ เศรษฐกิจ และการศึกษาต่อ เพราะช่วยสร้างความมั่นคงในชีวิต และสะท้อนว่าองค์กรเข้าใจความแตกต่าง ของพนักงานแต่ละรุ่น ซึ่งข้อค้นพบดังกล่าว ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นงคาร มามิดา (2562) ที่พบว่า แม้พนักงานจะมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการในภาพรวมในระดับปานกลาง แต่มีความต้องการสูงในมิติที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต เช่น สุขภาพ เศรษฐกิจ และการเติบโต

ในสายอาชีพ ดังนั้น การพัฒนาระบบสวัสดิการที่มีความยืดหยุ่น ครอบคลุม และสอดคล้องกับความต้องการของพนักงานในกลุ่มต่าง ๆ ไม่เพียงแต่ช่วยลดภาระค่าใช้จ่าย แต่ยังเป็นการลงทุนที่คุ้มค่าในการสร้างความมั่นคง ความผูกพัน และศักยภาพของทุนมนุษย์ในระยะยาว

2. จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ระดับความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ของสวัสดิการด้านเศรษฐกิจโดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากพนักงานมีความคาดหวังที่จะได้รับสวัสดิการที่ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงทางการเงิน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการดำรงชีวิต โดยเฉพาะในสถานะที่ค่าครองชีพสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ เช่น การปรับระบบค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับค่าครองชีพ การมีโครงสร้างโบนัสที่ชัดเจน และการสนับสนุนค่าใช้จ่ายที่จำเป็นเป็นปัจจัยที่ช่วยลดภาระทางการเงินของพนักงาน ทำให้พวกเขาสามารถใช้จ่ายในชีวิตประจำวันได้อย่างมั่นคงและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วรวิทย์ คอนดาไพธ (2560) ซึ่งพบว่า สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ เช่น การปรับเงินเดือน โบนัส และการสนับสนุนค่าใช้จ่ายที่จำเป็น เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสร้างความมั่นคงทางการเงินและเพิ่มความพึงพอใจในองค์กร

3. จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ระดับความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ของสวัสดิการด้านการศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากพนักงานมีความต้องการที่จะพัฒนาความรู้และทักษะอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มโอกาสในการเติบโตในสายอาชีพ การมีสวัสดิการด้านการศึกษา เช่น การสนับสนุนค่าเล่าเรียนสำหรับพนักงานและบุตร รวมถึงการจัดฝึกอบรมหรือเวิร์กช็อปเพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็น ช่วยให้พนักงานสามารถพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านอาชีพและการพัฒนาศักยภาพส่วนบุคคล ซึ่งส่งผลต่อความมั่นคงในการทำงานและสร้างโอกาสในการก้าวหน้า สอดคล้องกับงานวิจัยของ พชรพล ถนอมเกียรติกร (2564) ซึ่งพบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรีมีความต้องการสวัสดิการด้านการศึกษาในระดับสูง โดยเฉพาะการสนับสนุนค่าเล่าเรียนสำหรับตนเองและบุตร ซึ่งมีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ งานวิจัยของ สุกัลักษณ์ พันธุ์บุญปลูก และนันทินา หาสุนทรี (2566) ยังระบุว่า ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านการศึกษา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในระดับปานกลาง และช่วยลดความเครียดจากความไม่มั่นคงในชีวิตการทำงาน โดยเฉพาะในกลุ่มที่มีภาระครอบครัว ดังนั้น องค์กรควรพิจารณาออกแบบสวัสดิการด้านการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน เช่น การให้ทุนการศึกษาต่อ การสนับสนุนการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะเฉพาะทาง และการช่วยเหลือค่าใช้จ่ายด้านการศึกษาของบุตร เพื่อส่งเสริมความมั่นคงในชีวิตการทำงาน เพิ่มแรงจูงใจ และสร้างความผูกพันกับองค์กรในระยะยาว

4. จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ระดับความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ของสวัสดิการด้านสุขอนามัยโดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากพนักงานมีความต้องการสวัสดิการที่ช่วยให้พวกเขารู้สึกมั่นใจในการทำงาน โดยเฉพาะในด้านสุขภาพและความปลอดภัยในระยะยาว การมีสวัสดิการด้านสุขอนามัย เช่น ประกันสุขภาพ การตรวจสุขภาพประจำปี และการสนับสนุนกิจกรรมที่เสริมสร้างสุขภาพ ช่วยให้พนักงานลดความกังวลในเรื่องค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลและความปลอดภัยในการทำงานได้ สอดคล้องกับ ฆมนวรรณ จรรยาวงศ์สว่าง (2560) ซึ่งพบว่าพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมมีระดับความต้องการสวัสดิการด้านสุขภาพในระดับสูง เนื่องจากตระหนักถึงความเสี่ยงในสภาพแวดล้อมการทำงาน และต้องการให้บริษัทมีบทบาทในการดูแลคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยของตนอย่างจริงจัง เช่นเดียวกับ นงคาร มามิดา (2562) ที่พบว่าพนักงานให้ความสำคัญกับสวัสดิการด้านสุขภาพและการรักษาพยาบาลในระดับสูง โดยเฉพาะในกลุ่มที่มีภาระทางครอบครัว หรือมีปัญหาสุขภาพประจำตัว ความต้องการในมิตินี้ จึงไม่เพียงสะท้อนความคาดหวังในระดับบุคคล แต่ยังเชื่อมโยงกับการรับรู้คุณค่าที่พนักงานมีต่อองค์กรด้วย ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญกับการออกแบบสวัสดิการด้านสุขอนามัยให้มีความครอบคลุมเข้าถึงง่าย และมีความต่อเนื่อง เช่น การเพิ่มทางเลือกในการประกันสุขภาพ การให้คำปรึกษาด้านสุขภาพจิต หรือการจัดกิจกรรมเชิงป้องกันอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสร้างความมั่นใจ ความพึงพอใจ และความผูกพันของพนักงานในระยะยาว

5. จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ระดับความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ของสวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการโดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากพนักงานต้องการความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ผ่อนคลาย การมีสวัสดิการด้านสังคม เช่น กิจกรรมนันทนาการ งานเลี้ยงสังสรรค์ และกิจกรรมกีฬาภายในองค์กร ช่วยเสริมสร้างความสามัคคีและความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานในองค์กร ซึ่งส่งผลให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่าและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร นอกจากนี้ ผลการวิจัยของ สมศักดิ์ ทองสอน (2560) พบว่า การจัดกิจกรรมนันทนาการและสวัสดิการด้านสังคมที่ตรงกับความต้องการของพนักงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร หากกิจกรรมไม่ตอบโจทย์ หรือไม่ครอบคลุมพนักงานทุกกลุ่ม ความพึงพอใจจะลดลง นอกจากนี้ นงคาร มามิดา (2562) ยังกล่าวว่า สวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการมีบทบาทในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดี และมีความสุขในการทำงาน

6. จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ระดับความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ของสวัสดิการ

ด้านความปลอดภัยโดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากบริษัทได้ให้ความสำคัญกับการดูแลความปลอดภัยในการทำงานอย่างจริงจัง เช่น การจัดให้มีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายที่ได้มาตรฐาน การฝึกอบรมด้านความปลอดภัย และการตรวจสอบอุปกรณ์และพื้นที่ทำงานอย่างสม่ำเสมอ สิ่งเหล่านี้ ช่วยสร้างความมั่นใจให้กับพนักงานว่า พวกเขาจะได้รับการปกป้องจากอุบัติเหตุ หรือความเสี่ยงต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน พนักงานที่ได้รับการฝึกด้านความปลอดภัย จะมีความสามารถในการประเมินความเสี่ยงและหลีกเลี่ยงอุบัติเหตุได้ดีขึ้น อีกทั้งยังมีพฤติกรรมความปลอดภัยที่เหมาะสมเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งยืนยันว่า การฝึกอบรมและให้ความรู้ด้านความปลอดภัยในเชิงปฏิบัติ นั้น ส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมของพนักงานในการลดความเสี่ยงในที่ทำงาน นอกจากนี้ งานวิจัยของ วริญฐิตา วีระพันธ์ (2560) ยังชี้ให้เห็นว่า การรับรู้และทัศนคติเชิงบวกต่อความปลอดภัยของพนักงาน โรงงานผลิตรองเท้าในภาคอุตสาหกรรม เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยและการปฏิบัติตามมาตรฐานอย่างเคร่งครัด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มพนักงานที่ได้รับข้อมูล และมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดการด้านความปลอดภัยขององค์กร จากข้อค้นพบดังกล่าว จะเห็นได้ว่า การตอบสนองต่อความต้องการด้านความปลอดภัยของพนักงาน ควรดำเนินไปในลักษณะองค์รวม ครอบคลุมทั้งเชิงนโยบาย โครงสร้างพื้นฐานและวัฒนธรรมองค์กร เช่น การมีช่องทางร้องเรียนความเสี่ยงด้านความปลอดภัยที่พนักงานเข้าถึงได้ง่าย การประเมินความเสี่ยงประจำปี การฝึกอบรมความปลอดภัยเฉพาะกลุ่ม เช่น พนักงานเครื่องจักรหนัก หรือพนักงานเวรดึก และการจัดกิจกรรมสร้างจิตสำนึกด้านความปลอดภัยอย่างสม่ำเสมอ ดังนั้น หากองค์กรสามารถพัฒนาสวัสดิการด้านความปลอดภัยให้ครอบคลุม ทั้งเชิงป้องกันและเชิงรับมืออย่างรอบด้าน จะสามารถลดความวิตกกังวลของพนักงานเพิ่มความเชื่อมั่น และส่งเสริมให้เกิดความรู้สึกมั่นคงและผูกพันต่อองค์กรในระยะยาว ถือเป็นการลงทุนที่คุ้มค่าทั้งในเชิงคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพการทำงาน

การเปรียบเทียบความพึงพอใจและความต้องการในสวัสดิการของพนักงาน

บริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด

จากผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจและความต้องการในสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด พบว่า ความพึงพอใจและความต้องการของพนักงานมีความแตกต่างกันตามลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ แขนงอายุงาน และประเภทพนักงาน โดยเฉพาะในประเด็นด้านเพศ พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสะท้อนว่า เพศส่งผลต่อการรับรู้ คุณค่า และระดับความคาดหวังต่อสวัสดิการบางประเภท เช่น เพศหญิงมักให้ความสำคัญกับสวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับครอบครัว เช่น ค่าเล่าเรียนบุตร หรือสิทธิการลาคลอดมากกว่าเพศชาย ข้อค้นพบนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ

ณัฐพล ศิริไชย (2563) ซึ่งพบว่า กลุ่มเพศหญิงให้ความสำคัญกับสวัสดิการที่ส่งเสริมความมั่นคงและภาวะครอบครัว ในขณะที่เพศชายมักมุ่งหวังสวัสดิการด้านรายได้และโบนัสมากกว่า ขณะที่ในด้านแผนกการทำงาน พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่า พนักงานแต่ละแผนกมีระดับการเข้าถึงสวัสดิการไม่เท่ากัน เช่น ฝ่ายผลิตอาจมีเวลาน้อยในการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ หรืออบรม ส่งผลต่อการรับรู้ว่าคุณไม่ได้รับประโยชน์จากสวัสดิการเต็มที่ พนักงานในแผนกสนับสนุนมักมีความพึงพอใจด้านสวัสดิการสูงกว่าฝ่ายปฏิบัติการ เนื่องจากมีโอกาสเข้าถึงกิจกรรมพัฒนาและสิ่งอำนวยความสะดวกขององค์กรมากกว่า สำหรับอายุงานพบว่า กลุ่มพนักงานที่มีอายุงานมาก มีความพึงพอใจและความต้องการในสวัสดิการแตกต่างจากกลุ่มใหม่อย่างมีนัยสำคัญ โดยกลุ่มอายุงานมากมักคาดหวังสวัสดิการระยะยาว เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การประกันสุขภาพครอบคลุม ขณะที่กลุ่มอายุงานน้อยให้ความสำคัญกับสวัสดิการที่จับต้องได้ในระยะสั้น เช่น ค่าครองชีพ หรือเบี้ยขยัน ซึ่งพนักงานอาวุโสมีระดับความพึงพอใจในสวัสดิการแตกต่างจากกลุ่มใหม่ โดยเฉพาะในด้านความมั่นคง อีกประเด็นที่น่าสนใจคือ ประเภทพนักงานและประเภทสัญญาจ้าง มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพนักงานประจำ มีแนวโน้มพึงพอใจในสวัสดิการมากกว่าพนักงานสัญญาจ้าง เพราะเข้าถึงสิทธิประโยชน์ที่ครอบคลุมมากกว่า เช่น ประกันสุขภาพ หรือกองทุนเกษียณ ซึ่งงานวิจัยของ ณัฐพล ศิริไชย (2563) ได้เน้นว่า ความไม่เท่าเทียมกันในสวัสดิการระหว่างพนักงานชั่วคราวกับประจำ เป็นสาเหตุสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพัน และความตั้งใจอยู่ในองค์กรของกลุ่มพนักงานชั่วคราว ดังนั้น โดยภาพรวม ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่า แม้พนักงานจำนวนมากมีความต้องการสวัสดิการในระดับสูง และเห็นว่า สวัสดิการเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและแรงจูงใจในการทำงาน แต่ระดับความพึงพอใจอาจยังไม่สามารถตอบสนองได้อย่างเต็มที่ในทุกกลุ่ม โดยเฉพาะในกลุ่มที่รู้สึกว่าคุณไม่ได้ได้รับการดูแลเท่าเทียม ดังนั้น องค์กรควรปรับรูปแบบการจัดสวัสดิการให้มีความยืดหยุ่น โดยอาจกำหนดแพ็คเกจสวัสดิการทางเลือก (Flexible benefit) ที่เปิดโอกาสให้พนักงานเลือกสิทธิประโยชน์ตามความต้องการของแต่ละกลุ่ม เช่น กลุ่มพนักงานใหม่ อาจเลือกเบี้ยขยัน หรือค่าเดินทาง ส่วนพนักงานอาวุโสอาจเลือกประกันสุขภาพพรีเมียม เป็นต้น นโยบายเชิงรุกนี้ จะช่วยเพิ่มความพึงพอใจ ความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร และลดอัตราการลาออกได้อย่างเป็นระบบในระยะยาว

แนวทางการสร้างความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด

1. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ มีประเด็นย่อยที่สนับสนุนแนวทางการสร้างความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ 2 ประเด็น คือ 1) การพัฒนาและกำหนดระบบค่าตอบแทนที่มี

ความโปร่งใส รวมถึงโครงสร้างโบนัสที่ชัดเจนและเหมาะสม เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และ 2) การสนับสนุนค่าใช้จ่ายที่จำเป็นสำหรับพนักงานเพื่อความมั่นคงทางการเงิน โดยพนักงานให้ความสำคัญกับการมีรายได้ที่มั่นคงและเพียงพอต่อค่าครองชีพ การปรับค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับค่าครองชีพที่แท้จริง และการกำหนดโครงสร้างโบนัสที่โปร่งใส ช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน และเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยการสนับสนุนในด้านนี้ทำให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจในองค์กรและมีแรงจูงใจในการพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้น

อาจเนื่องมาจากการที่สวัสดิการด้านเศรษฐกิจสามารถตอบสนองต่อความต้องการพื้นฐานของพนักงานได้โดยตรง ทั้งด้านความมั่นคงทางการเงินและความมั่นใจในชีวิตประจำวัน การมีรายได้ที่มั่นคงและเพียงพอต่อค่าครองชีพ ทำให้พนักงานรู้สึกว่า สามารถใช้ชีวิตได้อย่างไม่ต้องกังวลเกี่ยวกับการใช้จ่าย เช่น ค่าครองชีพที่เพิ่มขึ้น หรือค่าใช้จ่ายฉุกเฉิน ในขณะเดียวกัน การกำหนดโครงสร้างโบนัสและการปรับค่าตอบแทนให้โปร่งใส ช่วยสร้างความไว้วางใจและความเป็นธรรม ทำให้พนักงานเห็นคุณค่าในความพยายามของตน ส่งผลให้พวกเขารู้สึกผูกพันกับองค์กร และมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรวิทย์ คอนดาไพโร (2560) ที่พบว่า ประเภทของสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ เช่น เงินโบนัสตามผลประกอบการ ค่าที่อยู่อาศัย และค่าเดินทาง มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อระดับความผูกพันของพนักงานในองค์กร โดยเฉพาะในกลุ่มที่มีภาระทางการเงินสูง นอกจากนี้ นงคาร มามิดา (2562) ยังพบว่า พนักงานมีระดับความต้องการในสวัสดิการด้านค่าตอบแทน ค่าครองชีพ และค่ารักษาพยาบาลสูงกว่าด้านอื่น ซึ่งสะท้อนถึงความสำคัญของสวัสดิการด้านเศรษฐกิจต่อคุณภาพชีวิตและแรงจูงใจในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ด้วยเหตุนี้ องค์กรจึงควรให้ความสำคัญกับการออกแบบระบบค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรม โปร่งใส และสามารถปรับตัวตามสภาพเศรษฐกิจได้อย่างเหมาะสม ควบคู่กับการสนับสนุนค่าใช้จ่ายจำเป็นในชีวิตประจำวัน ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความพึงพอใจ ความผูกพัน และแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในระยะยาว

2. สวัสดิการด้านการศึกษา มีประเด็นย่อยที่สนับสนุนแนวทางการสร้างความพึงพอใจในสวัสดิการด้านการศึกษา 2 ประเด็น คือ 1) การสนับสนุนค่าเล่าเรียนสำหรับพนักงานและบุตร และ 2) การจัดอบรมและเวิร์กช็อปเพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงาน ซึ่งการสนับสนุนค่าเล่าเรียนสำหรับพนักงานและบุตร รวมถึงการจัดอบรมทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงาน ช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายทางการศึกษา ทำให้พนักงานมีความมั่นใจในความมั่นคงทางการเงิน และรู้สึกผูกพันกับองค์กร เนื่องจากเห็นว่า องค์กรมีการดูแลทั้งตนเองและครอบครัว ซึ่งนำไปสู่การสร้างเสถียรภาพให้กับพนักงาน และเตรียมพร้อมพวกเขาให้สามารถปรับตัวในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้ อาจเนื่องมาจากการที่สวัสดิการด้านการศึกษาแสดงถึงความใส่ใจขององค์กร

ต่อการพัฒนาทั้งในด้านอาชีพและชีวิตส่วนตัวของพนักงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า องค์กรไม่ได้มองพนักงานเพียงแค่ว่าเป็นแรงงานเท่านั้น แต่ยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพและความก้าวหน้าในระยะยาว การสนับสนุนค่าเล่าเรียนทั้งสำหรับพนักงานและบุตรช่วยลดภาระทางการเงิน ทำให้พนักงานรู้สึกมีเสถียรภาพในชีวิต และสามารถวางแผนอนาคตได้อย่างมั่นใจ อีกทั้งการอบรมและเวิร์กช็อปที่เน้นพัฒนาทักษะเฉพาะสำหรับงาน ยังช่วยเตรียมความพร้อมให้พนักงานสามารถปรับตัวและพัฒนาได้ตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับผลงานวิจัยของจิรประภา หาญเสนาะ (2563) พบว่า การจัดอบรมและสนับสนุนการศึกษาขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะในกลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการที่มองว่าเป็นโอกาสในการพัฒนาอาชีพของตน ขณะที่จิตราพร ดำรงวงศ์วัฒน์ (2564) พบว่า พนักงานที่ได้รับการสนับสนุนค่าเล่าเรียนและการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง มีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์กรในระยะยาว และมีทัศนคติเชิงบวกมากขึ้นต่อบทบาทขององค์กรในการพัฒนาทุนมนุษย์

3. สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย มีประเด็นย่อยที่สนับสนุนแนวทางการสร้างความพึงพอใจในสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย 2 ประเด็น คือ 1) การจัดให้มีประกันสุขภาพที่ครอบคลุมและบริการตรวจสุขภาพประจำปี และ 2) การสนับสนุนกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ เช่น การเข้าฟิตเนสเพื่อให้พนักงานมีสุขภาพดี ซึ่งการจัดให้มีประกันสุขภาพที่ครอบคลุม การตรวจสุขภาพประจำปี และกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ เช่น การสนับสนุนการเข้าฟิตเนส หรือกิจกรรมกีฬา มีบทบาทสำคัญในการช่วยเสริมสร้างความมั่นคงทางสุขภาพให้กับพนักงาน ทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีบริษัทใส่ใจและดูแลสุขภาพของพวกเขาอย่างแท้จริง ซึ่งจะช่วยลดความกังวลเรื่องค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพ และทำให้พวกเขาสามารถมุ่งเน้นการทำงานได้เต็มที่ อาจเนื่องมาจากความสำคัญของสุขภาพที่เป็นปัจจัยพื้นฐานในการใช้ชีวิตและการทำงานที่มีประสิทธิภาพ การที่บริษัทจัดให้มีสวัสดิการด้านสุขภาพที่ครอบคลุม ทั้งประกันสุขภาพ การตรวจสุขภาพประจำปี และกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ สะท้อนถึงการดูแลและให้ความสำคัญกับความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ซึ่งช่วยลดความกังวลเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพ พนักงานจึงสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิภาพมากขึ้น การสนับสนุนด้านสุขภาพยังแสดงถึงการลงทุนขององค์กรที่มองไปถึงสุขภาพและประสิทธิภาพการทำงานในระยะยาว สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมศักดิ์ ทองสอน (2560) ที่พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการให้ความสำคัญกับสวัสดิการด้านสุขภาพอย่างมาก โดยเฉพาะการมีระบบการตรวจสุขภาพที่สม่ำเสมอ และการจัดหาเครื่องมือสนับสนุนสุขภาพที่เข้าถึงได้ ซึ่งส่งผลต่อระดับความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ ฆมนวรรณ จรรยาวงศ์สว่าง (2560) ยังระบุว่า พนักงานในนิคมอุตสาหกรรมให้ความสำคัญกับ

สวัสดิการด้านสุขภาพในระดับสูง โดยมองว่าสวัสดิการในมิตินี้ ไม่เพียงแต่ช่วยลดภาระค่าใช้จ่าย แต่ยังเป็นสิ่งที่สะท้อนถึงความใส่ใจขององค์กรที่มีต่อพนักงาน ซึ่งส่งผลต่อการสร้างความไว้วางใจ และความรู้สึกมั่นคงในชีวิตการทำงาน ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญกับการออกแบบสวัสดิการสุขภาพที่เข้าถึงง่าย มีความครอบคลุมทั้งในเชิงรักษาและส่งเสริมสุขภาพ และสามารถตอบโจทย์ ทั้งพนักงานรายบุคคลและกลุ่มครอบครัวได้ เพื่อสร้างแรงจูงใจ ความพึงพอใจ และเสริมสร้าง ทุนมนุษย์ขององค์กรในระยะยาวอย่างยั่งยืน

4. สวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ มีประเด็นย่อยที่สนับสนุนแนวทางการสร้างความพึงพอใจในสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย 2 ประเด็น คือ 1) การจัดการกิจกรรมนันทนาการ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และ 2) การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี โดยการจัดการกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กร การจัดการกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ เช่น งานเลี้ยง กิจกรรมกีฬา หรือสังคม ช่วยให้พนักงานได้มีโอกาสผ่อนคลาย สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีและส่งเสริมการทำงานเป็นทีม นอกจากนี้ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ทำให้พนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และเพิ่มความรู้สึกผูกพันกับองค์กรในระยะยาว อาจเนื่องมาจากความสำคัญของสภาพแวดล้อมที่เป็นมิตรและการมีส่วนร่วมในองค์กร ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการสร้างความพึงพอใจ และการผูกพันของพนักงาน การจัดการกิจกรรมสังคมและนันทนาการ เช่น งานเลี้ยง หรือกิจกรรมกีฬา ช่วยให้พนักงานได้ผ่อนคลาย และเปิดโอกาสให้พนักงานสร้างความสัมพันธ์ นอกเหนือจากงาน ส่งผลให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและเพิ่มการทำงานเป็นทีม การที่พนักงานได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมองค์กร ยังเสริมให้พวกเขาารู้สึกว่า ตนเองมีคุณค่า และเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน แนวคิดนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทธมน กุลสวัสดิ์ (2564) ที่พบว่า การมีกิจกรรมสังคมอย่างต่อเนื่อง สามารถเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน และลดอัตราการลาออกได้อย่างมีนัยสำคัญ ขณะที่ ลัดดาวัลย์ สมหวัง (2563) พบว่า การจัดการกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมภายในองค์กร มีผลเชิงบวกต่อความพึงพอใจของพนักงาน และเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรอย่างยั่งยืน ผลลัพธ์เหล่านี้ สอดคล้องกับ แนวคิดความผูกพันต่อองค์กร (Organizational commitment) ที่ชี้ว่า พนักงานจะเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรมากขึ้น หากรู้สึกว่าองค์กรให้คุณค่าในความเป็นอยู่ และเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องและเท่าเทียม ดังนั้น องค์กรควรออกแบบกิจกรรมด้านสังคม และนันทนาการให้มีความหลากหลาย เข้าถึงได้ง่าย และเหมาะสมกับความสนใจของพนักงาน แต่ละกลุ่ม เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นมิตร สนับสนุนการทำงานร่วมกัน และลดแนวโน้มการลาออกในระยะยาว

5. สวัสดิการด้านความปลอดภัย โดยมีประเด็นย่อยที่สนับสนุนแนวทางการสร้างความพึงพอใจในสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย 2 ประเด็น คือ 1) การจัดหาอุปกรณ์ป้องกันที่เหมาะสมและการจัดอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน และ 2) การมีนโยบายและแผนฉุกเฉินที่ชัดเจน เพื่อให้พนักงานมีความมั่นใจในความปลอดภัยที่สถานที่ทำงาน การจัดหาอุปกรณ์ป้องกันที่เหมาะสม การฝึกอบรมด้านความปลอดภัย และการมีนโยบายความปลอดภัยชัดเจน เป็นการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ซึ่งทำให้พนักงานมั่นใจในการทำงาน ลดความกังวลเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน และทำให้พวกเขารู้สึกว่า บริษัทใส่ใจในความปลอดภัยของพนักงานอย่างจริงจัง ทั้งยังช่วยป้องกันอุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้นในระยะยาว อาจเนื่องมาจากความสำคัญของการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ซึ่งมีผลต่อความมั่นใจและความพึงพอใจของพนักงาน การจัดหาอุปกรณ์ป้องกันที่มีคุณภาพ การฝึกอบรมด้านความปลอดภัย และการกำหนดนโยบายความปลอดภัยที่ชัดเจน สะท้อนให้เห็นถึงความใส่ใจของบริษัทที่มีต่อสุขภาพและชีวิตของพนักงาน แนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับ อรรถพร อ่อนหวาน (2562) ที่พบว่า ปัจจัยด้านความปลอดภัยมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับระดับความพึงพอใจของพนักงาน โดยเฉพาะการมีอุปกรณ์ที่ได้มาตรฐาน การฝึกอบรมด้านความปลอดภัยอย่างสม่ำเสมอ และการสื่อสารนโยบายด้านความปลอดภัยที่ชัดเจน ถือเป็นองค์ประกอบที่ทำให้พนักงานรู้สึกมั่นใจและภาคภูมิใจในองค์กร นอกจากนี้ อรรถพร อ่อนหวาน (2562) ยังเสนอว่าการบริหารจัดการความปลอดภัยที่มีประสิทธิภาพ ไม่เพียงแต่ลดอุบัติเหตุในสถานที่ทำงานเท่านั้น แต่ยังมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันของพนักงานในองค์กร โดยเฉพาะในภาคตะวันออกที่เป็นพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมหลักของประเทศ ซึ่งมีลักษณะงานที่มีความเสี่ยงสูง การที่องค์กรมีมาตรการรองรับที่ครอบคลุม และมีระบบติดตามผลที่ชัดเจน จะช่วยส่งเสริมให้พนักงานเกิดความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ และความจงรักภักดีต่อองค์กร ดังนั้น การพัฒนาสวัสดิการด้านความปลอดภัย ควรเป็นนโยบายหลักที่องค์กรต้องดำเนินการอย่างจริงจังและต่อเนื่อง โดยต้องคำนึงถึงบริบทเฉพาะของแต่ละกลุ่มงาน จัดหาอุปกรณ์ป้องกันที่เหมาะสม ฝึกอบรมด้านความปลอดภัยอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงมีช่องทางการสื่อสารและแจ้งเหตุฉุกเฉินที่ชัดเจน เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ลดความเสี่ยง และเสริมสร้างความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานในระยะยาว

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัย พบว่า พนักงานมีความต้องการสวัสดิการด้านเศรษฐกิจเป็นอันดับหนึ่ง แต่มีความพึงพอใจในอันดับที่ 4 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า พนักงานยังคงต้องการการปรับปรุงในสวัสดิการดังกล่าว เพื่อเพิ่มความพึงพอใจ ดังนั้น บริษัทจึงควรดำเนินการดังนี้

1.1 ปรับปรุงเงินช่วยเหลือค่าเช่าบ้าน เพื่อช่วยลดภาระทางการเงิน และตอบสนองความต้องการของพนักงานในด้านการสนับสนุนที่อยู่อาศัย

1.2 ปรับปรุงค่าอาหารช่วงโอที โดยอาจมีตัวเลือกที่หลากหลายเพื่อเพิ่มความสะดวกสบายและตอบใจที่ไลฟ์สไตล์ของพนักงานมากขึ้น เช่น ให้พนักงานเลือกเมนูอาหารได้เอง โดยการจัดทำบัตรอาหารที่สามารถใช้เลือกเมนูจากร้านอาหารที่หลากหลาย เพิ่มตัวเลือกอาหารสุขภาพ การจัดให้มีอาหารสำเร็จรูปที่สามารถเลือกทานได้ทันที หรือเพิ่มบริการจัดส่งอาหารในช่วงโอที เพื่อเพิ่มความสะดวกและตอบใจการทำงานในช่วงเวลานั้น

1.3 ปรับปรุงเบี้ยขยันรายเดือน โดยให้ความสำคัญกับการให้เบี้ยขยันที่เหมาะสมกับผลงานของพนักงาน และเพิ่มความโปร่งใสในการมอบสวัสดิการประเภทนี้

2. จากผลการวิจัย พบว่า สวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ ได้รับความต้องการจากพนักงานในอันดับที่ 3 แต่ยังมีค่าความพึงพอใจอยู่ในอันดับที่ 5 จึงเป็นสิ่งที่บริษัทควรพิจารณาปรับปรุงดังนี้

2.1 กิจกรรมท่องเที่ยวประจำปี ควรเลือกสถานที่ที่ตอบสนองความสนใจของพนักงานและเพิ่มความหลากหลายในการเลือกกิจกรรม

2.2 งานเลี้ยงปีใหม่ ควรมีการจัดกิจกรรมที่สามารถสร้างความสนุกสนาน และเสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในทีม

2.3 กีฬาสี ควรเพิ่มประเภทกีฬาและกิจกรรมที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เพื่อสร้างความร่วมมือและสนุกสนานในหมู่พนักงาน

3. จากผลการวิจัย พบว่า พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 1-2 ปี มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่แตกต่างจากพนักงานใหม่ ดังนั้น บริษัทควรพิจารณาสร้างโปรแกรมสวัสดิการที่ตอบสนองความต้องการของพนักงานแต่ละกลุ่มให้เหมาะสม โดยพนักงานที่มีอายุงาน 1-2 ปี ควรได้รับการสนับสนุนในด้านการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงาน เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการปฏิบัติงาน รวมถึงการเปิดโอกาสในการเติบโตและการพัฒนาทางอาชีพในองค์กร เพื่อให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่าและผูกพันกับองค์กรอย่างยั่งยืน โดยเฉพาะการฝึกอบรมที่มีทักษะเฉพาะทาง

และโปรแกรมเสริมสร้างทักษะที่ช่วยให้พวกเขาสามารถปรับตัวได้ดีในสภาพแวดล้อมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

4. แนวทางการจัดสวัสดิการที่สามารถส่งเสริมความพึงพอใจในการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญ มีดังนี้

4.1 ควรออกแบบสวัสดิการให้แตกต่างตามอายุงานและตำแหน่งหน้าที่ เช่น พนักงานที่มีอายุงานน้อย ควรได้รับการสนับสนุนด้านการอบรม หรือพัฒนาทักษะวิชาชีพ เพื่อสร้างเสถียรภาพและ โอกาสเติบโต ขณะที่พนักงานที่มีอายุงานมาก ควรได้รับสวัสดิการที่ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงในชีวิต เช่น ประกันสุขภาพ หรือเบี้ยเลี้ยงพิเศษ

4.2 พนักงานต้องการให้มีทางเลือกในการเลือกรับสวัสดิการตามความเหมาะสมกับบริบทชีวิตตนเอง เช่น การเลือกสิทธิระหว่างประกันสุขภาพ การฝึกอบรมพัฒนาทักษะ หรือการสนับสนุนทางด้านครอบครัว แทนการให้สวัสดิการรูปแบบเดียวกันแก่พนักงานทุกคน

4.3 ควรมีช่องทางให้พนักงานสามารถสะท้อนความคิดเห็น เช่น การจัดเวทีแลกเปลี่ยน การสำรวจความต้องการอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้สวัสดิการที่ได้รับสะท้อนความคาดหวังที่แท้จริง และเพิ่มความรู้สึกมีส่วนร่วมกับองค์กร

4.4 เนื่องจากลักษณะงานในโรงงานมีความเสี่ยงสูง พนักงานต้องการให้บริษัทเพิ่มการดูแลด้านสุขภาพและความปลอดภัยอย่างจริงจัง เช่น การจัดหาอุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคล (PPE) การฝึกซ้อมกรณีฉุกเฉิน และการตรวจสุขภาพเป็นประจำ ซึ่งจะช่วยสร้างความเชื่อมั่นและแรงจูงใจในการทำงาน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานแผนก Quality control อย่างละเอียด เพื่อหาสาเหตุที่ทำให้พนักงานในแผนกเหล่านี้ มีความพึงพอใจในสวัสดิการน้อยกว่าแผนกอื่น ๆ โดยอาจใช้วิธีการสัมภาษณ์ หรือการสำรวจเชิงลึก เพื่อเข้าใจปัจจัย หรือปัญหาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในแผนกดังกล่าว และหาวิธีการปรับปรุงที่เหมาะสมต่อไป

บรรณานุกรม

- กันตिया มานะกุล. (2554). การพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยยึดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง กรณีศึกษาชุมชนบ้านจอมจันทร์. *วารสารวิจัยทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*, 2(2).
- กฤตพิพัฒน์ พงศ์เสวี, นลพรรณ แซ่เฮ้อ และศศิณา จิตรอักษร. (2568). ความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานกับภาวะหมดไฟของคนวัยทำงานในนิคมอุตสาหกรรมบางกระเจ้า จังหวัดสมุทรสาคร. *Public Health and Innovation*, 5(1), 1-11.
- กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล. (2557). การบริการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: ส.เอเชียเพรส.
- เกรียงไกร ทรชูเดช. (2552). *ประเภทของกิจกรรมนันทนาการที่มีผลต่อประสิทธิผลของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาในเครือ บริษัท ทีปโก้ฟู๊ดส์ จำกัด (มหาชน)*. การศึกษาเฉพาะบุคคลบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- จำเนียร จวงตระกูล. (2553). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงยุทธศาสตร์*. กรุงเทพฯ: ศูนย์กฎหมายธุรกิจอินเตอร์เนชั่นแนล.
- จิรพัฒน์ อ่อนเกตุพล. (2562). ความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลหัวหิน. *วารสารหัวหินสุขใจไกลกังวล*, 4(2), 63.
- จิราพร กำจัดทุกข์. (2552). ความพึงพอใจหลังการตัดสินใจซื้อคอนโดมิเนียมในเขตกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- จุฑามาศ สอาดเอี่ยม, สุวิดา พฤษอาภรณ์, ชุมพล รอดแจ่ม และพนิดา นิลอรุณ. (2562). การจัดสวัสดิการที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่ง. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์*, 116-129.
- ณัฐพล ศิริไชย. (2563). ความพึงพอใจของพนักงานต่อสวัสดิการขององค์กรเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. *วารสารสาธารณสุขและวิทยาศาสตร์สุขภาพมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม*, 4(2), 59-70.
- ณิชญาพัทธ์ ชลศิริพงษ์. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดสวัสดิการให้แก่พนักงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา โรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในเขตอำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี. *วารสารการวิจัยประยุกต์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ*, 3(1), 1-17.
- ดารณี คงเอียด. (2554). *คุณภาพการให้บริการด้านสวัสดิการต่อบุคลากร: กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

- ชมนวรรณ จรรยาวงศ์สว่าง. (2560). การรับรู้สวัสดิการที่พึงได้รับของพนักงานบริษัท คาร์ดิแนล เฮลท์ 222 ประเทศไทย จำกัด ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสาขาวิชาการจัดการภาครัฐ และภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นงคาร มามิดา. (2562). ความพึงพอใจต่อสวัสดิการของบุคลากรในบริษัท เอจีซี เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นาถรพี ชัยมงคล และกฤษฎดา เขียรวัฒนสุข. (2561). ความพึงพอใจในงานและพฤติกรรม อันพึงประสงค์ของพนักงานที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษา บริษัท คริสเตียนีและนิลเส็น (ไทย) จำกัด (มหาชน). วารสารสหวิทยาการวิจัย ฉบับ บัณฑิตศึกษา, 7(2), 105-117.
- น้ำลิน เทียมแก้ว. (2556). ความพึงพอใจต่อคุณภาพการให้บริการของสำนักงานวิทยบริการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ประจำปีการศึกษา 2555. มหาสารคาม: สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ปราชญา กล้าผจญ และพอลดา บุตรสุทธีวงศ์. (2550). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิชย์.
- เพชรพล ถนอมเกียรติกร. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการสวัสดิการสำหรับครอบครัว กับคุณภาพชีวิตการทำงาน: กรณีศึกษาพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พิไลวรรณ เสนิงวงศ์ ณ อยุธยา และโกวิท กังสนันท์. (2561). การประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ด้านการเงินการคลังของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน. *Journal of Humanities and Social Sciences, Rajapruk University*, 4(3), 179-190.
- มัทธมา พิมพ์ศิริ. (2555). ความพึงพอใจด้านสวัสดิการที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานบริษัท เต็นโซ่ ประเทศไทย จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- รัชรินทร์ กุลชาติ. (2565). แนวทางการจัดสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดในภาคธุรกิจ อุตสาหกรรมการผลิต. วารสารบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม, 4(1), 49-59.

- วรวิทย์ คอนดาไพร. (2560). *ประเภทของสวัสดิการมีอิทธิพลต่อปัจจัยของการเกิดความผูกพันของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท ABC จำกัด*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสาขาวิชาบริหารธุรกิจ สำหรับผู้บริหาร, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วริฎฐิตา วีระพันธ์. (2560). *ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อระบบความปลอดภัยในการทำงานของบริษัทผลิตรถยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการท่องเที่ยว, คณะการจัดการและการท่องเที่ยว, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิศิษฐ์ เตชาวัฒนากุล. (2564). *ความพึงพอใจของผู้สูงอายุที่มีต่อประสิทธิภาพการให้บริการจ่ายเบี้ยยังชีพ ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี*. *วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา*, 11(2), 287-296.
- วีรศักดิ์ สุวรรณรัตน์. (2554). *ความพึงพอใจในสวัสดิการและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษา บริษัท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริชัย พงษ์วิชัย. (2552). *วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์: กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*.
- ศุภลักษณ์ พันธุ์บุญปลูก และนันทินา หาสนตรี. (2566). *ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*. *วารสารรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*, 14(พิเศษ), 1-13.
- โศรยา ดินตะบуре. (2557). *การจัดสวัสดิการรูปแบบใหม่ของพนักงานในฝ่ายผลิต วิศวกร ทั้งระดับปฏิบัติการและผู้บริหารระดับต้น ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง*. *วารสารวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์บูรพาปริทัศน์*, 9(2), 127-142.
- สมศักดิ์ ทองสอน. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจต่อการจัดการสวัสดิการกับระดับความผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ชัมมิทแอน เซ่อ โดพาร์ท จำกัด*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สหลักษณ์ บุญกาญจน์. (2559). *ความต้องการและความพึงพอใจต่อสวัสดิการของพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุคมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจสำหรับผู้บริหาร, วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- สลักจิต ภู่อประกร. (2555). *ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่*. ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สวรรณยา โษะดิก, วัชรรา แซ่ลี, ศศิธร คีร์รักษ์, ฐานิตา อินทรแป้น, อนุตตริย์ คงคำขวัญ และ ชีวันนัท คุณพิทักษ์. (2567). *การจัดการค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ภูมิศึกษา บริษัท A : การทบทวนวรรณกรรม*. เข้าถึงได้จาก https://www2.huso.tsu.ac.th/ncom/nc2024/com_pdf/PDF202402124513.pdf
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *สรุปความก้าวหน้า การขับเคลื่อนนโยบายเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ. (2550). *ข้อกำหนดคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ ว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ในการยื่นคำขอและการรับรองเป็นองค์กรสวัสดิการชุมชน พ.ศ. 2551*. กรุงเทพฯ: สำนักคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ.
- สิทธิพร ชัยสุวรรณรัตน์. (2542). *ความพึงพอใจและความต้องการพัฒนาสวัสดิการของพนักงาน บมจ. ธนาคารกสิกรไทย ศึกษากรณี พนักงาน บมจ.ธนาคารกสิกรไทยเขต 28*. สารนิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สิริกาญจน์ เหล่าพานิชยางกูร. (2561). *ความพึงพอใจและความต้องการในการจัดสวัสดิการของบุคลากรโรงพยาบาลชลบุรี*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการเชิงกลยุทธ์, คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สิรินทร์รัตน์ อินนุพัฒน์. (2564). *การศึกษาความพึงพอใจต่อสวัสดิการแบบยืดหยุ่นของพนักงาน Generation Y ในบริษัทอสังหาริมทรัพย์*. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, วิทยาลัยการจัดการ, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สิริวดี ชูเชิด. (2556). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน มหาวิทยาลัยรามคำแหง*. กรุงเทพฯ: ศูนย์บริการสื่อและสิ่งพิมพ์กราฟิกไซท์.
- สุขสรรค์ รตเวสสนันท์. (2553). *การจัดสวัสดิการในองค์กรกับการพัฒนาความต้องการของลูกจ้าง: การทดสอบภายใต้กรอบความมั่นคงของมนุษย์*. กรุงเทพฯ: คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- สุวรรณ ศรีสว่าง และณัฐพร ฉายประเสริฐ. (2562). รูปแบบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ*, 13(1), 19-33.
- เสรี วงศ์ทวีลาภ. (2552). ความพึงพอใจของลูกจ้างที่มีต่อการบริการของธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สาขาย่อยคลองครุ จังหวัดสมุทรสาคร. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อรนุช โขพิมพ์. (2557). ภาวะผู้นำตามหลักสัปปริสธรรม 7 ของผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น. *วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาลงกรณ์*, 1(2), 25-35.
- อรพรรณ อ่อนหวาน. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในความปลอดภัยของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อารยา นิราศภัย. (2561). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของนักศึกษาในการใช้บริการสำนักทะเบียนและวัดผล. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสยาม.
- Bray, J. (2008). *Consumer behaviour theory: Approaches and models*. Retrieve from <https://eprints.bournemouth.ac.uk/10107/>
- Chaplin, J. P. (1968). *Dictionary of psychology*. New York: Laurel Leaf.
- Cutieta, R. A. M., & Royse F. D. (1989). Noise induced hearing loss among school band directors. *Bulletin of the Council for Research in Music Education*, 1(2), 41-49.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Jones, S. (2021). Could the 4-day week work? A scoping review. *New Zealand Journal of Employment Relations*, 46(2), 1-19.
- Maslow, A. H. (1970). Synergy: Some notes of ruth benedict 1. *American Anthropologist*, 72(2), 320-333.
- Rittichai, K. (2018). Democratic Party's social policy formation a case study of the solution of social disparity from the concept of from womb to tomb). *Ramkhamhaeng Journal of Public Administration*, 1(3), 209-232.
- Sharma, D. S., & Rawat, B. (2016). Analysis of labour welfare schemes and its impact on job satisfaction: An empirical study. *International Journal of Creative Research Thoughts*, 7(2), 45-53.

Tiffin, J., & McCormick, J. E. (1965). *Industrial psychology*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.

Vaid, K. N. (1970). *Labour welfare in India*. New Delhi: Shri Ram Centry for Industrial Relation.



บรรณานุกรม





ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญพิจารณาเครื่องมือวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญพิจารณาเครื่องมือวิจัย

- | | |
|--|--|
| 1. ดร.จินดาภา ลีนิวา | อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 2. ดร.ณพิชชา เน็ดโนม | อาจารย์ประจำสาขาการจัดการนวัตกรรม
และสารสนเทศทางธุรกิจ คณะเทคโนโลยีการจัดการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย |
| 3. ดร.ภัฏฐกรณ์ วรายนต์พิณีจ | หอการค้าจังหวัดชลบุรี |
| 4. ดร.สมิตา กลิ่นพงศ์ | ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาบุคคล
มหาวิทยาลัยรังสิต จังหวัดปทุมธานี |
| 5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีทัต ตรีศิริโชติ | คณบดีคณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี |



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยบูรพา บัณฑิตวิทยาลัย โทร. ๒๗๐๐ ต่อ ๗๐๕, ๗๐๗

ที่ อว ๘๑๓๗/๔๑๙๑

วันที่ ๒๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.จินตภา สีนีวา (คณะศึกษาศาสตร์)

ด้วย นางสาวสุชาตรี สมยาทวี รหัสประจำตัวนิสิต ๖๓๙๒๐๐๙๓ นิสิตหลักสูตรการศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คณะศึกษาศาสตร์ ได้รับอนุมัติเค้าโครงวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการสร้างความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงาน บริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด” โดยมี ดร.เขมญา คินิมาน เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ นั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขอเรียนเชิญท่านซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์สูง เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย (ดั่งแนบ) ทั้งนี้ สามารถติดต่อณสื่อดังรายนามข้างต้นได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๗-๐๙๘๖๖๕๗ หรือที่ E-mail: sucha.lafee@gmail.com

(รองศาสตราจารย์ ดร.นุจรี ไชยมงคล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

BURAPHA UNIVERSITY



ที่ อว ๘๑๓๗/๒๖๘๓

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
๑๖๙ ถ.สิงหนาทบางแสน ต.แสนสุข
อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเรียนเชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย

เรียน คณบดีคณะเทคโนโลยีการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. คำโครงการวิทยานิพนธ์ (ฉบับย่อ)
๒. เครื่องมือวิจัย

ด้วย นางสาวสุชาวีร์ สมยาหรี รหัสประจำตัวนิสิต ๖๓๙๒๐๐๕๓ นิสิตหลักสูตรการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาระบบนิเวศน์ คณะศึกษาศาสตร์ ได้รับอนุมัติคำโครงการวิทยานิพนธ์เรื่อง "แนวทางการสร้างความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงาน บริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด" โดยมี ดร.เขมญา คินิมาน เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ นั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขอเรียนเชิญท่านและบุคลากรในสังกัดของท่าน คือ ดร.ณพิชชา เฉิดโถม อาจารย์ประจำสาขาการจัดการนวัตกรรมและสารสนเทศทางธุรกิจ ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์สูง เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย ดังนี้ ทั้งนี้ สามารถติดต่อ นิสิต ดังรายนามข้างต้นได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๔๗-๐๔๘๐๖๕๗ หรือที่ E-mail: sucha.lafee@gmail.com

จึงเรียนมาเพื่อทราบและโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นุจรี ไชยมงคล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

สำเนาเรียน ดร.ณพิชชา เฉิดโถม

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

โทร ๐๓๘ ๑๐๒ ๗๐๐ ถึง ๗๐๑, ๗๐๕, ๗๐๗

E-mail: grd.buu@go.buu.ac.th



ที่ อว ๘๑๓๗/๑๖๘๒

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
๑๖๙ ถ.กลางดงบางแสน ต.แสนสุข
อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอร้องเรียนเชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย

เรียน ประธานกรรมการหอการค้าจังหวัดชลบุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. คำโครงการวิทยานิพนธ์ (ฉบับย่อ)
๒. เครื่องมือวิจัย

ด้วย นางสาวสุชาร์ตน์ สมยาหวิ รหัสประจำตัวนิสิต ๒๓๙๒๐๐๙๓ นิสิตหลักสูตรการศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คณะศึกษาศาสตร์ ได้รับอนุมัติคำโครงการวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการสร้างความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงาน บริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด” โดยมี ดร.เขมญา ศินิมาน เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ นั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขอเรียนเชิญท่านและบุคลากรในสังกัดของท่าน คือ ดร.กัญฐกรณ์ วรรณคดีพินิจ ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์สูง เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย ดังนี้ ทั้งนี้ สามารถติดต่อนิสิต ดังรายนามข้างต้นได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๗-๐๙๘๐๖๕๗ หรือที่ E-mail: sucha.lafee@gmail.com

จึงเรียนมาเพื่อทราบและโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ



(รองศาสตราจารย์ ดร.นุจรี ไชยมงคล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

สำเนาเรียน ดร.กัญฐกรณ์ วรรณคดีพินิจ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
โทร ๐๓๘ ๑๐๒ ๗๐๐ ต่อ ๗๐๓, ๗๐๕, ๗๐๗
E-mail: grd.buu@go.buu.ac.th



ที่ อว ๘๓๓๗/๑๖๘๑

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
๑๖๙ ถ.สงทาดบางแสน ต.แสนสุข
อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๓

๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.สมิตา กลิ่นหงส์ ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาบุคคล มหาวิทยาลัยรังสิต จังหวัดปทุมธานี

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. คำโครงการวิทยานิพนธ์ (ฉบับย่อ)
๒. เครื่องมือวิจัย

ด้วย นางสาวสุชารัตน์ สมยาทวี รหัสประจำตัวนิสิต ๒๓๙๒๐๐๙๓ นิสิตหลักสูตรการศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาศาสตร์ศึกษามนุษย์ คณะศึกษาศาสตร์ ได้รับอนุมัติคำโครงการวิทยานิพนธ์เรื่อง "แนวทางการสร้างความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงาน บริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด" โดยมี ดร.เขมณา คินิมาน เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ นั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขอเรียนเชิญท่านซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์สูง เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย (ดังแนบ) ทั้งนี้ สามารถติดต่อนิสิตตั้งรายนามข้างต้นได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๗-๐๙๘๐๖๕๗ หรือที่ E-mail: sucha.lafee@gmail.com

จึงเรียนมาเพื่อทราบและโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นุจรี ไชยมงคล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
โทร ๐๓๘ ๓๐๒ ๗๐๐ ต่อ ๗๐๓, ๗๐๕, ๗๐๗
E-mail: grd.buu@go.buu.ac.th



ที่ อว ๘๑๓๗/๑๖๘๐

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
๑๖๙ ถ.ลงหาดบางแสน ต.แสนสุข
อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๓

๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเรียนเชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย

เรียน คณะคณาจารย์บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. คำโครงการวิทยานิพนธ์ (ฉบับย่อ)
๒. เครื่องมือวิจัย

ด้วย นางสาวสุชารัตน์ สมยาทวี รหัสประจำตัวนิสิต ๖๓๙๒๐๐๙๓ นิสิตหลักสูตรการศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คณะศึกษาศาสตร์ ได้รับอนุมัติคำโครงการวิทยานิพนธ์เรื่อง "แนวทางการสร้างความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงาน บริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด" โดยมี ดร.เขมญา คินิมาน เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ นั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขอเรียนเชิญท่านและบุคลากรในสังกัดของท่าน คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อิทธิ ศรีศิริโชติ ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์สูง เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย ดังนี้ ทั้งนี้ สามารถติดต่อนิสิต ดังรายนามข้างต้นได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๗-๐๙๘๐๖๕๗ หรือที่ E-mail: sucha.lafee@gmail.com

จึงเรียนมาเพื่อทราบและโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นุจรี ไชยมงคล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

สำเนาเรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อิทธิ ศรีศิริโชติ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
โทร ๐๓๘ ๑๐๒ ๗๐๐ ต่อ ๗๐๑, ๗๐๕, ๗๐๗
E-mail: grd.buu@go.buu.ac.th



ภาคผนวก ข

เอกสารรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน กองบริหารการวิจัยและนวัตกรรม งานมาตรฐานและจริยธรรมในการวิจัย โทร. ๒๖๒๐
ที่ อว ๘๑๐๐/- วันที่ ๑๓ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๗
เรื่อง ขอส่งสำเนาเอกสารรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา

เรียน นางสาวสุชารัตน์ สมยาทวี

ตามที่ท่าน ได้ยื่นเอกสารคำร้องเพื่อขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา รหัสโครงการวิจัย G-HU125/2566(E2) โครงการวิจัย เรื่อง แนวทางการสร้างความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด นั้น

บัดนี้ โครงการวิจัยดังกล่าว ได้ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา สำหรับโครงการวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาและระดับปริญญาตรี ชุดที่ 4

(กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์) เป็นที่เรียบร้อยแล้ว กองบริหารการวิจัยและนวัตกรรม ในฐานะผู้ประสานงาน จึงขอส่งสำเนาเอกสารรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน ๑ ฉบับ เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย เอกสารแสดงความยินยอมของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย และเอกสารเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยประทับตรารับรองเรียบร้อยแล้ว มายังท่าน เพื่อนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจริงจากผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

นางสาวพิมลพรรณ เลิศล้ำ

(นางสาวพิมลพรรณ เลิศล้ำ)

ประธานคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา
สำหรับโครงการวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาและระดับปริญญาตรี
ชุดที่ 4 (กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)



ภาคผนวก ค

- แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
- แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย
- ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถาม

เรื่อง แนวทางการจัดสรรสวัสดิการเพื่อสร้างความพึงพอใจ
ของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด

แบบสอบถามฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อประกอบการทำงานนิพนธ์ของนักศึกษาปริญญาโท
หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในสวัสดิการ ระดับความต้องการ
ในสวัสดิการ และแนวทางการสร้างความพึงพอใจในสวัสดิการ ของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วน
รถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด โดยแบบสอบถามประกอบไปด้วย 3 ส่วน
ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 สอบถามความพึงพอใจและความต้องการในสวัสดิการของพนักงานบริษัท
ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ในเรื่องของ สวัสดิการ
ด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านการศึกษา สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย สวัสดิการด้านสังคม
และนันทนาการ สวัสดิการด้านความปลอดภัย

ส่วนที่ 3 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการในสวัสดิการเพิ่มเติมจากสวัสดิการ
ที่ได้รับในปัจจุบัน ของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์น
ซีบอร์ด

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ช่องใด ช่องหนึ่ง ตามความจำเป็นของท่านมากที่สุด

1. เพศ

1.1 เพศชาย1.2 เพศหญิง1.3 เพศทางเลือก

2. อายุ

2.1 ต่ำกว่า 20 ปี2.2 21-25 ปี2.3 26-30 ปี2.4 31-35 ปี2.5 36-40 ปี2.6 41 ปีขึ้นไป

3. แผนก

- 3.1 Production press 3.4 Production control
3.2 Production welding 3.5 Technical
3.3 Quality control 3.6 GA (Account & sales)

4. ตำแหน่งงาน

- 4.1 Manager, Assistant manager
4.2 Senior engineer, Leader, Engineer
4.3 Staff Office, Sub-leader, Asst sub-leader
4.4 Operator, Inspection, Staff CMM

5. อายุงาน

- 5.1 0-1 ปี 5.4 มากกว่า 3 ปี-4 ปี
5.2 มากกว่า 1 ปี-2 ปี 5.5 มากกว่า 4 ปี-5 ปี
5.3 มากกว่า 2 ปี-3 ปี 5.6 มากกว่า 5 ปีขึ้นไป

6. ประเภทพนักงาน

- 6.1 พนักงานรายวัน 6.2 พนักงานรายเดือน

7. ประเภทสัญญาจ้างพนักงาน

- 7.1 พนักงานสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา
7.2 พนักงานสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลา

ส่วนที่ 2 สอบถามความพึงพอใจและความต้องการในสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิต

ชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ลงในช่อง ช่องใด ช่องหนึ่ง ตามความเป็นจริงของท่าน

มากที่สุดว่า ท่านมีความพึงพอใจและความต้องการในสวัสดิการในกลุ่มนั้น ๆ ระดับใด

ตามความหมายดังนี้

ระดับมากที่สุด หมายถึง 5 คะแนน

ระดับมาก หมายถึง 4 คะแนน

ระดับปานกลาง หมายถึง 3 คะแนน

ระดับน้อย หมายถึง 2 คะแนน

ระดับน้อยที่สุด หมายถึง 1 คะแนน

ข้อความ	ระดับความพึงพอใจต่อสวัสดิการ (ที่บริษัทจัดสรรให้)					ระดับความต้องการในสวัสดิการ					ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงสวัสดิการดังกล่าวให้ดียิ่งขึ้น	
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1		
สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ												
สวัสดิการ “ค่าอาหารกลางวัน”												
สวัสดิการ “เงินช่วยเหลือค่าเดินทาง”												
สวัสดิการ “เงินช่วยเหลือค่าเช่าบ้าน”												
สวัสดิการ “ค่าทักษะ”												
สวัสดิการ “เบี้ยขยันรายเดือน”												
สวัสดิการ “ค่าภาษา”												
สวัสดิการ “ค่ากะกลางคืน”												
สวัสดิการ “ค่าอาหารช่วง OT”												
สวัสดิการ “เงินแสดงความยินดีแต่งงาน”												
สวัสดิการ “เงินแสดงความยินดีคลอดบุตร”												
สวัสดิการ “เงินช่วยเหลือ แสดงความเสียใจงานฌาปนกิจ”												
สวัสดิการ “เบี้ยขยันรายปี”												
สวัสดิการ “ของขวัญวันเกิด”												
สวัสดิการ “ของขวัญปีใหม่”												
สวัสดิการ “ของขวัญเยี่ยมเด็กแรกเกิด”												

ส่วนที่ 3 สอบถามความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันและสวัสดิการ
ที่ต้องการในอนาคต ของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่ง
ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด

1. คุณอยากให้บริษัทฯ จัดสรรสวัสดิการใดเพิ่มเติมที่นอกเหนือจากสวัสดิการที่มีในปัจจุบัน

.....
.....
.....
.....
.....
.....

2. คุณคิดว่า สวัสดิการมีผลให้คุณอยู่ร่วมงานกับบริษัทฯ ต่อไป มากหรือน้อยเพียงใด เพราะเหตุใด

.....
.....
.....
.....
.....

ขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน
สุชาร์ตน์ สมยาทวิ

แบบคำถามเพื่อการวิจัย เรื่อง แนวทางการจัดสรรสวัสดิการเพื่อสร้างความพึงพอใจของพนักงาน
บริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด

คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อประกอบการทำงานนิพนธ์ของนักศึกษาปริญญาโท
หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแนวทางการสร้างความพึงพอใจในสวัสดิการ
ของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ เพื่อให้บริษัทฯ นำผลที่ได้มาปรับปรุงแนวทางเพื่อกำหนดนโยบาย
เกี่ยวกับสวัสดิการบริษัทฯ ให้เป็นไปตามแนวทางที่เหมาะสม และสอดคล้องกับความต้องการ
ของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด

แบบคำถามประกอบไปด้วย 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้ข้อมูล

ส่วนที่ 2 แนวทางการสร้างความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิต
ชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ควรเป็นอย่างไร

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้ข้อมูล

ชื่อ-นามสกุล.....อายุ.....ปี
แผนก.....ตำแหน่ง.....อายุงาน.....ปี
ประเภทพนักงาน พนักงานประจำ พนักงานสัญญาจ้างกำหนดระยะเวลา พนักงานรายวัน
เบอร์โทรศัพท์.....E-mail.....

**ส่วนที่ 2 แนวทางการสร้างความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์
แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ควรเป็นอย่างไร**

1. คำว่า “สวัสดิการ” ในความเข้าใจของท่าน คืออะไร

.....
.....
.....
.....

2. “สวัสดิการ” มีความสำคัญต่อท่านหรือไม่ หรือมีความสำคัญมาก-น้อย เพียงใด

.....

.....

.....

.....

.....

3. ท่านคิดว่า “สวัสดิการ” ควรมีคุณลักษณะ หรือองค์ประกอบอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

4. ท่านคิดว่า “สวัสดิการพื้นฐาน” จำเป็นต้องมี คืออะไร เพราะเหตุใด

.....

.....

.....

.....

.....

5. สวัสดิการที่ท่านได้รับจากบริษัทในปัจจุบัน เพียงพอต่อความต้องการของท่านหรือไม่

.....

.....

.....

.....

.....

ประเด็นความพึงพอใจ

1. ท่านพึงพอใจในสวัสดิการใดของบริษัทมากที่สุด เพราะเหตุใด เล่า หรือยกตัวอย่าง
ที่ได้ประสบการณ์มา

.....

.....

.....

.....

.....

2. ปัญหาด้านสวัสดิการในปัจจุบัน ที่ท่านพบ และต้องการนำเสนอเพื่อปรับปรุง
เล่าหรือยกตัวอย่างที่ได้ประสบการณ์มา

.....

.....

.....

.....

.....

ประเด็นความต้องการ

1. หากบริษัทมีการปรับปรุงสวัสดิการ ท่านจะนำเสนอสวัสดิการใด

.....

.....

.....

.....

.....

2. ท่านคิดว่า สวัสดิการเพิ่มเติมที่บริษัทจำเป็นต้องมีให้เหมาะสม และสอดคล้องกับ
สถานการณ์ในปัจจุบันคืออะไร

.....

.....

.....

.....

.....

ประเด็นแนวทางการสร้างความพึงพอใจ

1. มีแนวทางไหนบ้างที่จะส่งเสริมให้ท่านมีความพึงพอใจในสวัสดิการมากยิ่งขึ้น

.....

.....

.....

.....

.....

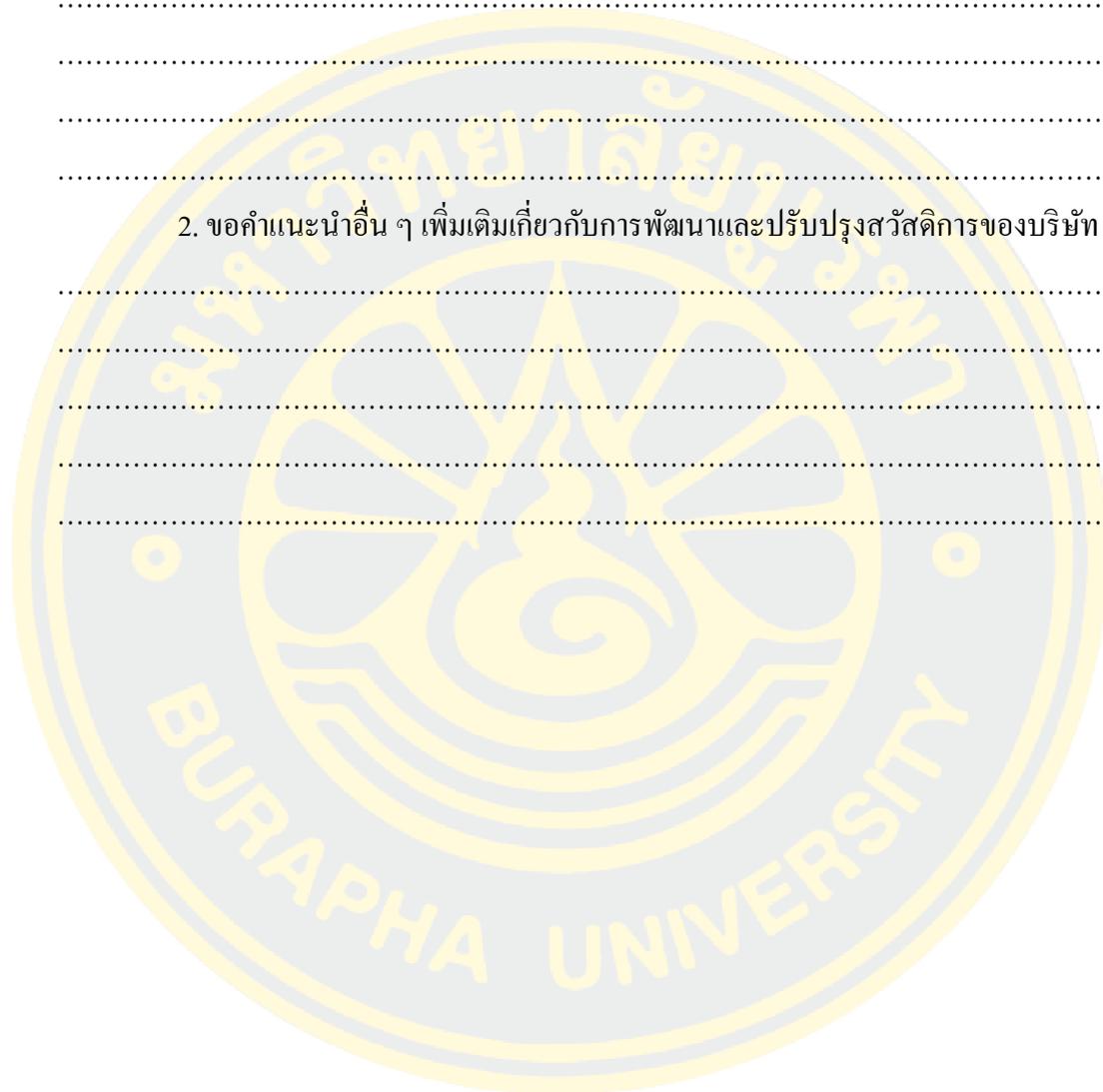
2. ขอคำแนะนำอื่น ๆ เพิ่มเติมเกี่ยวกับการพัฒนาและปรับปรุงสวัสดิการของบริษัท

.....

.....

.....

.....



ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม
เรื่อง แนวทางการจัดสรรสวัสดิการเพื่อสร้างความพึงพอใจของพนักงาน
บริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำถามสำหรับการวิจัย	ผู้ทรงคุณวุฒิ (คนที่)						แปลผล
	1	2	3	4	5	IOC	
1. เพศ 1.1 <input type="checkbox"/> เพศชาย 1.2 <input type="checkbox"/> เพศหญิง 1.3 <input type="checkbox"/> เพศทางเลือก	1	1	1	1	1	1.0	นำไปใช้ได้
2. อายุ 2.1 <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 20 ปี 2.4 <input type="checkbox"/> 31-35 ปี 2.2 <input type="checkbox"/> 21-25 ปี 2.5 <input type="checkbox"/> 36-40 ปี 2.3 <input type="checkbox"/> 26-30 ปี 2.6 <input type="checkbox"/> 41 ปีขึ้นไป	1	1	1	1	1	1.0	นำไปใช้ได้
3. แผนก 3.1 <input type="checkbox"/> Production press 3.2 <input type="checkbox"/> Production welding 3.3 <input type="checkbox"/> Quality control 3.4 <input type="checkbox"/> Production control 3.5 <input type="checkbox"/> Technical 3.6 <input type="checkbox"/> GA (Account & sales)	1	1	1	1	1	1.0	นำไปใช้ได้
4. ตำแหน่งงาน 4.1 <input type="checkbox"/> Manager, Assistant manager 4.2 <input type="checkbox"/> Senior engineer, Leader, Engineer 4.3 <input type="checkbox"/> Staff Office, Sub-leader, Asst sub-leader 4.4 <input type="checkbox"/> Operator, Inspection, Staff CMM	1	1	1	1	1	1.0	นำไปใช้ได้

คำถามสำหรับการวิจัย	ผู้ทรงคุณวุฒิ (คนที่)						แปลผล
	1	2	3	4	5	IOC	
5. อายุงาน 5.1 <input type="checkbox"/> 0-1 ปี 5.4 <input type="checkbox"/> มากกว่า 3 ปี-4 ปี 5.2 <input type="checkbox"/> มากกว่า 1 ปี-2 ปี 5.5 <input type="checkbox"/> มากกว่า 4 ปี-5 ปี 5.3 <input type="checkbox"/> มากกว่า 2 ปี-3 ปี 5.6 <input type="checkbox"/> มากกว่า 5 ปีขึ้นไป	1	1	1	1	1	1.0	นำไปใช้ได้
6. ประเภทพนักงาน 6.1 <input type="checkbox"/> พนักงานรายวัน 6.2 <input type="checkbox"/> พนักงานรายเดือน	1	1	1	1	1	1.0	นำไปใช้ได้
7. ประเภทสัญญาจ้างพนักงาน 7.1 <input type="checkbox"/> พนักงานสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา 7.2 <input type="checkbox"/> พนักงานสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลา	1	1	1	1	1	1.0	นำไปใช้ได้

ส่วนที่ 2 สอบถามความพึงพอใจและความต้องการในสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิต
ชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด

ข้อ	คำถามสำหรับการวิจัย	ผู้ทรงคุณวุฒิ (คนที่)						แปลผล
		1	2	3	4	5	IOC	
สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ								
1	สวัสดิการ “ค่าอาหารกลางวัน”	1	1	1	1	1	1.0	นำไปใช้ได้
2	สวัสดิการ “เงินช่วยเหลือค่าเดินทาง”	1	1	1	1	1	1.0	นำไปใช้ได้
3	สวัสดิการ “เงินช่วยเหลือค่าเช่าบ้าน”	1	1	1	1	1	1.0	นำไปใช้ได้
4	สวัสดิการ “ค่าทักษะ”	1	1	1	1	1	1.0	นำไปใช้ได้
5	สวัสดิการ “เบี้ยขยันรายเดือน”	1	1	1	1	1	1.0	นำไปใช้ได้
6	สวัสดิการ “ค่าภาษา”	1	1	1	1	1	1.0	นำไปใช้ได้
7	สวัสดิการ “ค่ากะกลางคืน”	1	1	1	1	1	1.0	นำไปใช้ได้
8	สวัสดิการ “ค่าอาหารช่วง OT”	1	1	1	1	1	1.0	นำไปใช้ได้
9	สวัสดิการ “เงินแสดงความยินดีแต่งงาน”	1	1	1	1	1	1.0	นำไปใช้ได้
10	สวัสดิการ “เงินแสดงความยินดีคลอดบุตร”	1	1	1	1	1	1.0	นำไปใช้ได้
11	สวัสดิการ “เงินช่วยเหลือ แสดงความเสียใจ	1	1	1	1	1	1.0	นำไปใช้ได้

ข้อ	คำถามสำหรับการวิจัย	ผู้ทรงคุณวุฒิ (คนที)						แปลผล
		1	2	3	4	5	IOC	
	งานฉาบฉวย							
12	สวัสดิการ “เบียดเบียนรายปี”	1	1	1	1	1	1.0	นำไปใช้ได้
13	สวัสดิการ “ของขวัญวันเกิด”	1	1	1	0	1	0.8	นำไปใช้ได้
14	สวัสดิการ “ของขวัญปีใหม่”	1	1	1	0	1	0.8	นำไปใช้ได้
15	สวัสดิการ “ของขวัญเยี่ยมเด็กแรกเกิด”	1	1	1	0	1	0.8	นำไปใช้ได้
16	สวัสดิการ “กระเช้าเยี่ยมไข้”	1	1	1	1	1	1.0	นำไปใช้ได้
17	สวัสดิการ “ของขวัญทองคำตามอายุงาน”	1	1	1	0	1	0.8	นำไปใช้ได้
สวัสดิการด้านการศึกษา								
1	การฝึกอบรมเพิ่มความรู้เกี่ยวกับทักษะในการทำงาน	1	1	1	0	1	1.0	นำไปใช้ได้
2	การฝึกอบรมเพิ่มความรู้ด้านอารมณ์และทัศนคติในการทำงาน	1	1	1	1	1	1.0	นำไปใช้ได้
3	การส่งเสริม หรือสนับสนุนให้ศึกษาต่อตามสายอาชีพของพนักงาน	1	1	1	1	1	1.0	นำไปใช้ได้
4	การสนับสนุนให้นำความรู้ที่ได้รับ การฝึกอบรม นำมาถ่ายทอดและดำเนินการให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน	1	1	1	1	1	1.0	นำไปใช้ได้
สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย								
1	จำนวนชุดยูนิฟอร์มที่ได้รับต่อปี	1	1	1	1	1	1.0	นำไปใช้ได้
2	ความเหมาะสมของรูปแบบ รูปทรงของชุดยูนิฟอร์มพนักงาน สอดคล้องต่อหน้างานในแต่ละแผนก	1	1	1	1	1	1.0	นำไปใช้ได้
3	จำนวนอุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัยส่วนบุคคล (PPE) ที่จัดสรรให้พนักงานในแต่ละแผนก	1	1	1	1	1	1.0	นำไปใช้ได้
4	ความเหมาะสมของอุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัยส่วนบุคคล (PPE) ใช้งาน สอดคล้องต่อหน้างานในแต่ละแผนก	1	1	1	1	1	1.0	นำไปใช้ได้

ข้อ	คำถามสำหรับการวิจัย	ผู้ทรงคุณวุฒิ (คนที่)						แปลผล
		1	2	3	4	5	IOC	
5	จำนวนและคุณภาพของอุปกรณ์ป้องกันเชื้อโรคระบาดโควิด 19 (หน้ากากอนามัย)	1	1	1	1	1	1.0	นำไปใช้ได้
6	การตรวจคัดกรองโรคระบาดโควิด 19 ด้วยชุดตรวจ ATK	1	1	1	1	1	1.0	นำไปใช้ได้
สวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ								
1	กิจกรรม “ท่องเที่ยวประจำปี”	1	1	1	1	1	1.0	นำไปใช้ได้
2	กิจกรรม “กีฬา”	1	1	1	1	1	1.0	นำไปใช้ได้
3	กิจกรรม “ทำบุญบริษัท”	1	1	1	0	1	0.8	นำไปใช้ได้
4	กิจกรรม “วันสงกรานต์”	1	1	1	1	1	1.0	นำไปใช้ได้
5	กิจกรรม “งานเลี้ยงปีใหม่”	1	1	1	1	1	1.0	นำไปใช้ได้
6	กิจกรรม “5 ส.”	1	1	1	1	1	1.0	นำไปใช้ได้
7	กิจกรรม “ความปลอดภัยในการทำงาน”	1	1	1	1	1	1.0	นำไปใช้ได้
8	กิจกรรม “การควบคุมคุณภาพ”	1	1	1	1	1	1	นำไปใช้ได้
สวัสดิการด้านความปลอดภัย								
1	โปรแกรมการตรวจสอบสุขภาพประจำปี	1	1	1	1	1	1.0	นำไปใช้ได้
2	บอร์ดประชาสัมพันธ์ด้านความรู้ ข่าวสารเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน	1	1	1	1	1	1.0	นำไปใช้ได้
3	การจัดประชุมให้ความรู้ ข่าวสารจาก จป. เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานประจำสัปดาห์	1	1	1	1	1	1.0	นำไปใช้ได้
4	การจัดประชุมให้ความรู้ ข่าวสารจาก จป. เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานประจำเดือน	1	1	1	1	1	1.0	นำไปใช้ได้
5	การรายงานความคืบหน้า ผลการดำเนินงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน	1	1	1	1	1	0.8	นำไปใช้ได้
6	ความพร้อมของเครื่องจักร ให้เกิดความปลอดภัยในการทำงาน	0	1	1	1	1	1.0	นำไปใช้ได้

ข้อ	คำถามสำหรับการวิจัย	ผู้ทรงคุณวุฒิ (คนที่)						แปลผล
		1	2	3	4	5	IOC	
7	ผลประโยชน์ความคุ้มครองประกันสุขภาพผู้ป่วยใน (IPD)	1	1	1	1	1	1.0	นำไปใช้ได้
8	ผลประโยชน์ความคุ้มครองประกันสุขภาพผู้ป่วยนอก (OPD)	1	1	1	1	1	1.0	นำไปใช้ได้
9	ผลประโยชน์ความคุ้มครองการประกันชีวิต จ่ายเงินทดแทนกรณีเสียชีวิต	1	1	1	1	1	1.0	นำไปใช้ได้

ส่วนที่ 3 สอบถามความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันและสวัสดิการที่ต้องการในอนาคต ของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่ง
ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด

ข้อ	คำถามสำหรับการวิจัย	ผู้ทรงคุณวุฒิ (คนที่)						แปลผล
		1	2	3	4	5	IOC	
1	คุณอยากให้บริษัทฯ จัดสรรสวัสดิการใดเพิ่มเติมที่นอกเหนือจากสวัสดิการที่มีในปัจจุบัน	1	1	1	1	1	1.0	นำไปใช้ได้
2	คุณคิดว่า สวัสดิการ มีผลให้คุณอยู่ร่วมงานกับบริษัทฯ ต่อไปมากหรือน้อยเพียงใด เพราะเหตุใด	1	1	1	1	1	1.0	นำไปใช้ได้

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวสุชาร์ตน์ สมยาทวี
วัน เดือน ปี เกิด	2 เมษายน พ.ศ. 2530
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	99/ 70 หมู่ที่ 3 ตำบลบ่อวิน อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี
ตำแหน่งและประวัติการทำงาน	พ.ศ. 2551-2553 เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล บริษัท เอ็ม เอส เค คอนซัลท์ จำกัด พ.ศ. 2553-2555 เจ้าหน้าที่สรรหาคัดเลือก บริษัท ซูมิโตโม รับเบอร์ (ไทยแลนด์) จำกัด พ.ศ. 2555-2559 หัวหน้าแผนกฝ่ายบุคคลและธุรการ บริษัท นิธิยู โพรคลิฟท์ (ประเทศไทย) จำกัด พ.ศ. 2560-2561 ผู้เชี่ยวชาญธุรการทั่วไป บริษัท แคนาเดียน โซลาร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด พ.ศ. 2561-2566 ผู้ช่วยผู้จัดการแผนกบุคคลและความปลอดภัย บริษัท บีเอสเคที จำกัด พ.ศ. 2566-ปัจจุบัน ผู้ช่วยผู้จัดการแผนกการจัดการองค์กร บริษัท โกลด์สุวรรณ ออโต้พาร์ท แมนูแฟคเจอร์ จำกัด
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2553 บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทรัพยากรมนุษย์) มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขต ชลบุรี พ.ศ. 2568 ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์) มหาวิทยาลัยบูรพา

