

ความคิดเห็นต่อสวัสดิการของพนักงาน บริษัท ไอชิน เคมิคอล  
(ประเทศไทย) จำกัด

นางสาวพรทิพย์ สัตยาภิบาล



การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2563

**Employee Opinion toward Welfare of Aisin Chemical  
(Thailand) Company Limited**

**Miss.Porntip Sattayapibal**

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for  
the Degree of Master of Business Administration  
School of Management Science  
Sukhothai Thammathirat Open University

2020



**ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ** ความคิดเห็นต่อสวัสดิการของพนักงาน บริษัท ไอชิน เคมีคอล  
(ประเทศไทย) จำกัด

**ผู้ศึกษา** นางสาวพรทิพย์ สัตยาภิบาล รหัสนักศึกษา 2573005010 **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
**อาจารย์ที่ปรึกษา** รองศาสตราจารย์ ดร.กิงพร ทองใบ **ปีการศึกษา** 2563

### **บทคัดย่อ**

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความคิดเห็นต่อสวัสดิการของพนักงาน บริษัท ไอชิน เคมีคอล (ประเทศไทย) จำกัด (2) เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อสวัสดิการของพนักงาน บริษัท ไอชิน เคมีคอล (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ (3) เพื่อเสนอแนวทางในการจัดสวัสดิการของพนักงานให้ตอบสนองต่อความต้องการของพนักงานบริษัท ไอชิน เคมีคอล (ประเทศไทย) จำกัด

ประชากรในการศึกษา คือ พนักงานบริษัท ไอชิน เคมีคอล (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 297 คน สุ่มตัวอย่างโดยวิธีคำนวณจากสูตรของทาโร ยามาเน่ ได้ 171 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับความคิดเห็นต่อสวัสดิการของพนักงาน บริษัท ไอชิน เคมีคอล (ประเทศไทย) จำกัด ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยพบว่า ลำดับแรก คือ ด้านสวัสดิการที่ไม่ใช่เงินหรือของรางวัล และด้านสวัสดิการที่เป็นเงินและของรางวัล (2) พนักงาน บริษัท ไอชิน เคมีคอล (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ภูมิลำเนา รายได้ และประเภทบุคลากร มีความคิดเห็นต่อสวัสดิการของพนักงาน บริษัท ไอชิน เคมีคอล (ประเทศไทย) จำกัด ไม่แตกต่างกัน และ (3) เสนอแนวทางในการจัดสวัสดิการของพนักงานให้ตอบสนองต่อความต้องการของพนักงานบริษัท ไอชิน เคมีคอล (ประเทศไทย) จำกัด โดยจำแนกตามความคิดเห็นเรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ ควรมีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งเงินเดือนอย่างยุติธรรมและมีจริยธรรม การพิจารณาปรับเบี่ยเลี้ยงและโบนัสตามความเหมาะสม การให้ความรู้เกี่ยวกับการออกกำลังกาย การจัดฝึกอบรมให้กับพนักงานอย่างสม่ำเสมอ และการให้ความรู้เกี่ยวกับการวางแผนการออมเงิน

**คำสำคัญ** ความคิดเห็นต่อสวัสดิการ พนักงาน บริษัท ไอชิน เคมีคอล (ประเทศไทย) จำกัด

**Independent Study title:** Employee Opinion toward Welfare of Aisin Chemical (Thailand) Company Limited

**Author:** Miss.Pornthip Sattayapibal; **ID:** 2573005010; **Degree:** Master of Business Administration;

**Independent Study advisor:** Dr.Kingporn Thongbi, Associate Professor; **Academic year:** 2020

### **Abstract**

This independent study aimed to (1) study the level of opinions on employee welfare of Aisin Chemical (Thailand) Company Limited; (2) compare opinions on employee welfare of Aisin Chemical (Thailand) Company Limited, by personal factors; and (3) propose guidelines for employee welfare in response to the needs of employees of Aisin Chemical (Thailand) Company Limited.

The population was 297 employees of Aisin Chemical (Thailand) Company Limited. The sample used for this study was calculated by Taro Yamane Formula, as a total of 171 employees. An instrument used for data collection was a questionnaire. Data were analyzed by descriptive statistics including frequency, percentage, mean and deviation Standard and inferential statistics of t-test and one-way analysis of variance.

The results of the study showed that (1) the level of overall opinions on employee welfare of AISIN Chemical (Thailand) Company Limited was at a high level. When considering each aspect, it was found that non-financial welfare and rewards were the highest level and followed by financial welfare and rewards. (2) Aisin Chemical (Thailand) Company Limited employees who had different personal factors including gender, age, status, residence, income and type of personnel; had no different opinions on the welfare of Aisin Chemical (Thailand) Company Limited. (3) Guidelines for employee welfare in response to the needs of employees of Aisin Chemical (Thailand) Company Limited include salary promotion on a fair and ethical basis, appropriate allowance adjustment and bonus, exercising knowledge, regular training sessions for employees, and knowledge about money saving planning.

**Keywords** Welfare Opinion, Employees, Aisin Chemical (Thailand) Company Limited

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจาก รองศาสตราจารย์ ดร.กึ่งพร ทองใบ อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณท่านผู้เชี่ยวชาญที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบ รวมทั้งให้คำแนะนำแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาให้มีคุณภาพ นอกจากนี้ ยังได้รับความอนุเคราะห์จาก พนักงานบริษัท ไอชิน เคมีคอล (ประเทศไทย) จำกัด ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา ทำให้การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ และพี่ๆ ทุกคนที่ให้กำลังใจและสนับสนุนผู้ศึกษาเสมอมา คุณค่าและประโยชน์ของการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้ศึกษาขอมอบเป็นกตัญญู กตเวทิตาแด่บุพการี นูรพจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษาและประสบความสำเร็จมาจนตราบเท่าทุกวันนี้

พรทิพย์ สัตยาภิบาล

กุมภาพันธ์ 2564

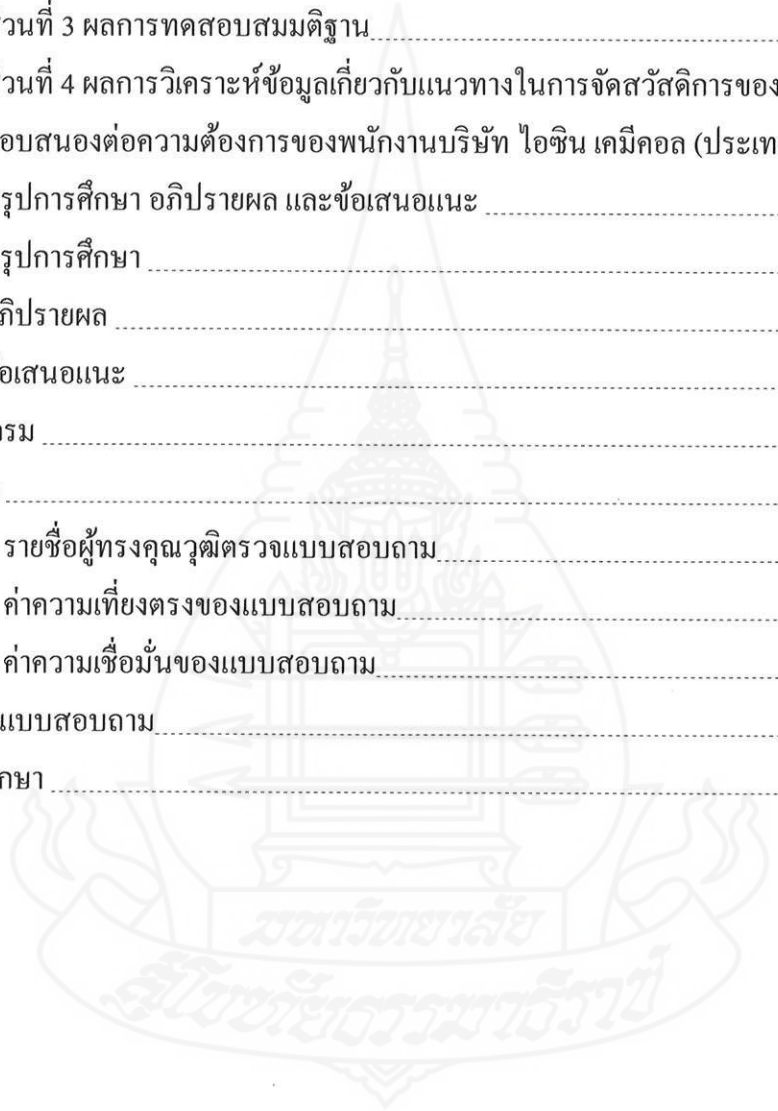


## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ฉ
สารบัญตาราง .....	ฉ
สารบัญภาพ .....	ญ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา .....	2
กรอบแนวคิดการศึกษา .....	3
สมมติฐานการศึกษา .....	3
ขอบเขตของการศึกษา .....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	5
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง .....	6
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสวัตติการ .....	6
แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น .....	18
ข้อมูลเกี่ยวกับสวัตติการของ บริษัท ไอชิน เคมีคอล (ประเทศไทย) จำกัด .....	21
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	24
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา .....	28
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	28
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา .....	30
การตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา .....	31
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	31
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	32
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	33
ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	34

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นต่อสวัสดิการของพนักงาน บริษัท ไอซีเอ็น เคมีคอล (ประเทศไทย) จำกัด .....	36
ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน .....	39
ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางในการจัดสวัสดิการของพนักงานให้ ตอบสนองต่อความต้องการของพนักงานบริษัท ไอซีเอ็น เคมีคอล (ประเทศไทย) จำกัด ..	46
บทที่ 5 สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	47
สรุปการศึกษา .....	47
อภิปรายผล .....	50
ข้อเสนอแนะ .....	52
บรรณานุกรม .....	54
ภาคผนวก .....	58
ก รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม .....	59
ข ค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม .....	61
ค ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม .....	65
ง แบบสอบถาม .....	68
ประวัติผู้ศึกษา .....	74





## สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1	แสดงจำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประเภทของบุคลากร..... 29
ตารางที่ 4.1	จำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท ไอชิน เคมีคอล (ประเทศไทย) จำกัด ..... 34
ตารางที่ 4.2	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นต่อสวัสดิการของพนักงาน บริษัท ไอชิน เคมีคอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านสวัสดิการที่เป็นเงิน และของรางวัล ..... 37
ตารางที่ 4.3	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นต่อสวัสดิการของพนักงาน บริษัท ไอชิน เคมีคอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านสวัสดิการที่ไม่ใช่เงิน หรือของรางวัล ..... 38
ตารางที่ 4.4	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นต่อสวัสดิการทั้ง 2 ด้าน ของพนักงาน บริษัท ไอชิน เคมีคอล (ประเทศไทย) จำกัด ..... 39
ตารางที่ 4.5	ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นต่อสวัสดิการของ บริษัท ไอชิน เคมีคอล (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามเพศ ..... 40
ตารางที่ 4.6	ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นต่อสวัสดิการของ บริษัท ไอชิน เคมีคอล (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามอายุ ..... 41
ตารางที่ 4.7	ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นต่อสวัสดิการของ บริษัท ไอชิน เคมีคอล (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามสถานภาพ ..... 42
ตารางที่ 4.8	ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นต่อสวัสดิการของ บริษัท ไอชิน เคมีคอล (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามภูมิลำเนา ..... 43
ตารางที่ 4.9	ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นต่อสวัสดิการของ บริษัท ไอชิน เคมีคอล (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามรายได้ ..... 44
ตารางที่ 4.10	ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นต่อสวัสดิการของ บริษัท ไอชิน เคมีคอล (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามประเภทของบุคลากร ..... 45
ตารางที่ 4.11	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ..... 46

ญ

## สารบัญญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดของการศึกษา..... 3



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โครงสร้างหลักของระบบเศรษฐกิจของประเทศไทยนั้น ได้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา เริ่มต้นจากเดิมคือการเน้นด้านภาคการเกษตรกรรมเป็นหลักได้พัฒนาให้เข้าสู่ภาคอุตสาหกรรม ซึ่งต่อมาได้ส่งผลทำให้ภาคอุตสาหกรรมนั้นมีสัดส่วนมากกว่าภาคเกษตรกรรม จากการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาของโลกที่เป็นไปอย่างรวดเร็วและรุนแรงในทุกมิติ ทั้งทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยี จึงส่งผลให้ยุคนี้กลายเป็นยุคที่มีการแข่งขันทางด้านธุรกิจอย่างเข้มข้นขึ้นเรื่อย ๆ องค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ต้องอาศัยความสามารถของบุคลากร ทั้งทางด้านการผลิต และการสนับสนุนการผลิต เพื่อที่จะช่วยเป็นกำลังในการขับเคลื่อนองค์กรให้ไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นเทคนิคการบริหารที่มีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้นประกอบด้วย การสรรหา ฝึกอบรมและการพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งการบริหารค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์จึงมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และเป็นพื้นฐานที่สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงาน เป็นแรงผลักดันให้ทำงานได้ดีขึ้นรวมถึงสร้างแรงบันดาลใจที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป (กรรณิการ์ณ แจกแสงรัตน์, 2558: 119)

การจัดการสวัสดิการเป็นการจัดการค่าตอบแทนทางอ้อมที่มีการตอบสนองความต้องการของพนักงานได้อย่างเหมาะสม และวิธีบริหารค่าตอบแทนค่าตอบแทนที่ถูกนำมาใช้เพื่อจูงใจพนักงานการจัดการสวัสดิการที่ไม่เหมาะสมมีส่วนสำคัญในการก่อให้เกิดปัญหาระหว่างองค์กรกับพนักงาน เช่น พนักงานไม่พึงพอใจหรือไม่เห็นคุณค่าของสวัสดิการที่ได้รับ ความขัดแย้งระหว่างฝ่ายบริหารและพนักงาน ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมลดลง หรือการประท้วงนัดหยุดงานเพื่อเรียกร้องของพนักงาน (ณัฐญา เทพมาศ, 2557: 16) ดังนั้นสวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์ใด ๆ ก็ตามที่อยู่ภายใต้การจัดการให้กับพนักงานทั้งตามที่กฎหมายกำหนด และจัดขึ้นนอกเหนือจากกฎหมายกำหนดด้วยความสมัครใจของนายจ้างจะเปรียบเสมือนกุญแจสำคัญที่มีส่วนช่วยแก้ปัญหาความ

ขัดแย้งตลอดจนช่วยส่งเสริมความร่วมมือระหว่างองค์กรบริษัทฯ และพนักงานเป็นการพัฒนา  
กิจการให้มั่นคงก้าวหน้าต่อไป (บุญส่ง ชลธร, 2558: 40)

บริษัท ไอชิน เคมีคอล (ประเทศไทย) จำกัดเป็นอีกหนึ่งบริษัทที่ให้ความสำคัญกับกล  
ยุทธ์ด้านสวัสดิการมากขึ้น เพื่อดึงดูดพนักงานใหม่และรักษาพนักงานเดิมคงไว้ ให้มีระดับความ  
เป็นอยู่ในระดับที่ดีมีความสุขทั้งกายและใจ มีสุขภาพอนามัยที่ดี มีความปลอดภัยเจริญก้าวหน้ามี  
ความมั่นคง ซึ่งพบว่า พนักงานของบริษัท ไอชิน เคมีคอล (ประเทศไทย) จำกัด มีประเด็นปัญหาใน  
หลายเรื่องที่ทำให้พนักงานมีความคิดเห็นต่างกันต่อการจัดสวัสดิการของพนักงานบริษัท ไอชิน  
เคมีคอล (ประเทศไทย) จำกัด (บริษัท ไอชิน เคมีคอล (ประเทศไทย) จำกัด, 2563)

จากที่กล่าวเบื้องต้น จึงทำให้ผู้ศึกษามีความสนใจที่จะศึกษาความคิดเห็นต่อสวัสดิการ  
ของพนักงาน บริษัท ไอชิน เคมีคอล (ประเทศไทย) จำกัด เพื่อเป็นแนวทาง ปรับปรุง ส่งเสริม การ  
จัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่พนักงาน อีกทั้งยังเป็นแนวทางในการศึกษาเพิ่มเติมแก่ผู้สนใจเพื่อ  
ประโยชน์ในการประยุกต์ใช้ได้จริงในองค์กรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน ซึ่งจะส่งผลให้การ  
ปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร มีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้นและสร้างความสำเร็จแก่องค์กรอย่าง  
ยั่งยืนตลอดไป

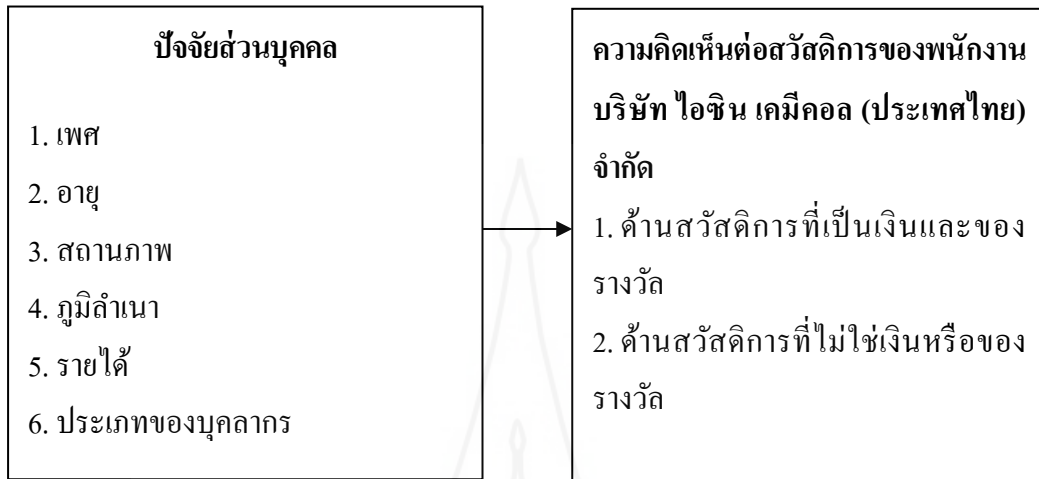
## 2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

2.1 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นต่อสวัสดิการของพนักงาน บริษัท ไอชิน เคมีคอล  
(ประเทศไทย) จำกัด

2.2 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อสวัสดิการของพนักงาน บริษัท ไอชิน เคมีคอล  
(ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

2.3 เพื่อเสนอแนวทางในการจัดสวัสดิการของพนักงานให้ตอบสนองต่อความต้องการ  
ของพนักงานบริษัท ไอชิน เคมีคอล (ประเทศไทย) จำกัด

### 3. กรอบแนวคิดการศึกษา



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดของการศึกษา

### 4. สมมติฐานการศึกษา

4.1 พนักงานบริษัท ไอชิน เคมีคอล (ประเทศไทย) จำกัด มีระดับความคิดเห็นต่อสวัสดิการ ของพนักงาน บริษัท ไอชิน เคมีคอล (ประเทศไทย) จำกัด ในระดับมาก

4.2 พนักงาน บริษัท ไอชิน เคมีคอล (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ภูมิลำเนา รายได้ และประเภทบุคลากร มีความคิดเห็นต่อสวัสดิการของพนักงาน บริษัท ไอชิน เคมีคอล (ประเทศไทย) จำกัดแตกต่างกัน

### 5. ขอบเขตของการศึกษา

#### 5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาความคิดเห็นต่อสวัสดิการของพนักงาน บริษัท ไอชิน เคมีคอล (ประเทศไทย) จำกัด ในการศึกษาครั้งนี้มีตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา 2 ตัวแปร ได้แก่

**5.1.1 ตัวแปรต้น** คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ภูมิลำเนา รายได้ และประเภทของบุคลากร

**5.1.2 ตัวแปรตาม** คือ ความคิดเห็นต่อสวัสดิการของพนักงาน บริษัท ไอชิน เคมีคอล (ประเทศไทย) จำกัด ได้แก่ ด้านสวัสดิการที่เป็นเงินและของรางวัล และด้านสวัสดิการที่ไม่ใช่เงินหรือของรางวัล

## 5.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงาน บริษัท ไอชิน เคมีคอล (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการรวมจำนวนทั้งสิ้น 297 คน โดยการใช้วิธีการของทาโรยามาเน่ (Taro Yamane) ในการคำนวณหาจำนวนตัวอย่างได้ 171 คน

## 5.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ 5 เดือน ตั้งแต่เดือน กันยายน พ.ศ. 2563 ถึง เดือนมกราคม พ.ศ. 2564

## 5.4 ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ที่ทำการศึกษา คือ บริษัท ไอชิน เคมีคอล (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดระยอง

## 6. นิยามศัพท์เฉพาะ

**6.1 พนักงาน** หมายถึง บุคลากรที่ผ่านการทดลองงาน และบรรจุเป็นลูกจ้างประจำระดับ หัวหน้างาน และระดับปฏิบัติการของบริษัท ไอชิน เคมีคอล (ประเทศไทย) จำกัด

**6.2 ปัจจัยส่วนบุคคล** หมายถึง ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท ไอชิน เคมีคอล (ประเทศไทย) จำกัด ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ภูมิลำเนา รายได้ และประเภทของบุคลากร

**6.3 สวัสดิการ** หมายถึง ผลประโยชน์หรือบริการที่บริษัท ไอชิน เคมีคอล (ประเทศไทย) จำกัด จัดให้แก่พนักงาน นอกเหนือจากค่าจ้างและเงินเดือน เพื่อให้มีบรรยากาศที่ดี สดวกสบาย ในการทำงานและช่วยแบ่งเบาภาระต่าง ๆ ของพนักงาน เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น โดยแบ่งสวัสดิการเป็น 2 ด้านคือ

**6.3.1 ด้านสวัสดิการที่เป็นเงินและของรางวัล** หมายถึง บริการหรือผลประโยชน์ที่เกี่ยวกับค่าอาหาร เบี้ยขยัน ค่ากะ เงินรางวัลพิเศษ (โบนัส) ของขวัญสำหรับการทำงานนานปี เงินช่วยเหลือ สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล ประกันชีวิตกลุ่ม กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ค่าเครื่องมือสื่อสาร ค่าน้ำมันรถ ค่าวิชาชีพและตำแหน่ง และค่าเบี่ยงเบนการเดินทาง

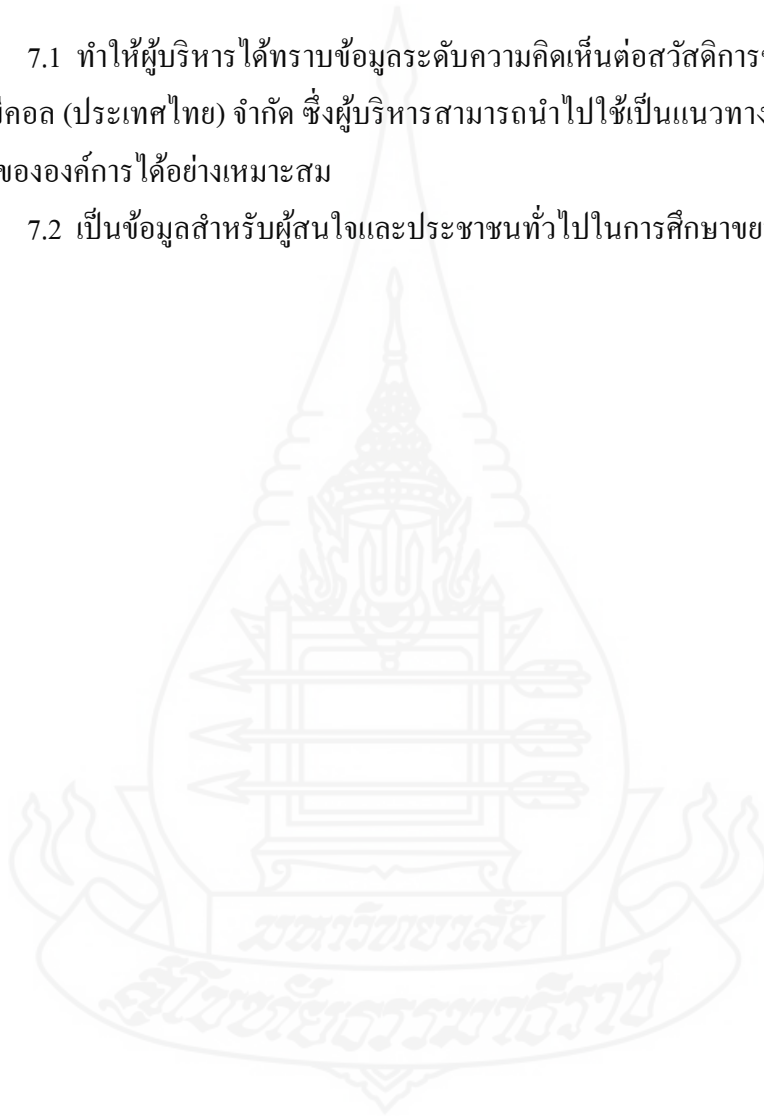
**6.3.2 ด้านสวัสดิการที่ไม่ใช่เงินหรือของรางวัล** หมายถึง บริการหรือผลประโยชน์เกี่ยวกับวันหยุดพักผ่อนประจำปี รถรับ-ส่งพนักงาน ห้องพยาบาล ตรวจสอบสุขภาพประจำปี เครื่องแบบพนักงาน งานเลี้ยงสังสรรค์ปีใหม่และท่องเที่ยว กีฬาประจำปี และกิจกรรม Family Day

6.4 ความคิดเห็นของพนักงาน หมายถึง ระดับความรู้สึกรู้สึกของพนักงานบริษัท ไอชิน เคมี่คอล (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีต่อสวัสดิการ

## 7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ทำให้ผู้บริหารได้ทราบข้อมูลระดับความคิดเห็นต่อสวัสดิการของพนักงาน บริษัท ไอชิน เคมี่คอล (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งผู้บริหารสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาระบบสวัสดิการขององค์กรได้อย่างเหมาะสม

7.2 เป็นข้อมูลสำหรับผู้สนใจและประชาชนทั่วไปในการศึกษาขยายผลต่อไปได้



## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาความคิดเห็นต่อสวัสดิการของพนักงาน บริษัท ไอชิน เคมีคอล (ประเทศไทย) จำกัด ผู้ศึกษาได้ค้นคว้าแนวความคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสวัสดิการ
2. แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น
3. ข้อมูลเกี่ยวกับสวัสดิการของ บริษัท ไอชิน เคมีคอล (ประเทศไทย) จำกัด
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสวัสดิการ

##### 1.1 ความหมายของสวัสดิการ

Dale (1980) กล่าวว่า สวัสดิการเป็นประโยชน์ที่องค์กรจัดให้บุคลากร นอกเหนือไปจากค่าจ้างและเงินเดือน เช่น การให้ค่ารักษาพยาบาล บำเหน็จบำนาญ สวัสดิการยังครอบคลุมถึงผลประโยชน์ที่ได้รับนอกเหนือจากความช่วยเหลือ ด้านการเงิน เช่น วันลาพักผ่อน การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น

Derek (1991) กล่าวว่า สวัสดิการ หมายถึง การกินคืออยู่ดี ซึ่งหมายถึง สุขภาพ ปลอดภัย ทางด้านร่างกายและจิตใจ ด้านร่างกายเป็นสวัสดิการพื้นฐานในการดำรงชีวิตทั่วไป เช่น วันหยุด เป็นต้น ส่วนด้านจิตใจ เช่น การให้คำปรึกษา การส่งเสริมมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เป็นต้น

พิเชษฐ์ สอนศิริ (2553: 11-12) กล่าวว่า สวัสดิการ เป็นสิ่งตอบแทนหรือประโยชน์ใด ๆ ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานโดยเราอาจเรียกรวมๆ ว่า เป็นรายได้พิเศษ (Extra Income) ที่องค์กรจ่ายให้ทั้งทางตรงและทางอ้อม เพิ่มเติมจากเงินเดือนและค่าจ้างประจำ จ่ายให้พนักงานเจ้าหน้าที่เพื่อให้มีกำลังกาย มีกำลังใจ ปฏิบัติงานให้เป็นผลดีแก่องค์กร

ดารณี คงเอียด (2554: 11) กล่าวว่าสำหรับสวัสดิการที่สมบูรณ์แบบนั้นย่อมหมายถึงสวัสดิการที่ให้แก่บุคลากรทั้งนี้เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้คนงานมีขวัญและกำลังใจที่ดี มีความพอใจในงานมีความรักในงานและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้มีคุณภาพดี เป็นผลประโยชน์และบริการที่หน่วยงานจัดให้บุคลากรของหน่วยงานทั้งในขณะที่ปฏิบัติงาน หยุด พักงานชั่วคราว และเมื่อออก



จากงาน เพื่อบำรุงขวัญกำลังใจของบุคลากรให้ปฏิบัติงานด้วยความสบายใจและได้รับความสะดวกสบายจะได้รับความพอใจในงานและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ สวัสดิการดังกล่าว อาจจะเป็นเงิน สิ่งของ หรือให้เป็นบริการความสะดวกสบาย เช่น บริการเกี่ยวกับสุขภาพ ความปลอดภัยการศึกษา ความมั่นคงทางการเงิน การพักผ่อนหรือสัมมนา การให้คำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหา ที่เกี่ยวข้องกับงานและปัญหาส่วนตัว

ณัฐวรรณ วงศ์จันทร์ (2554: 10) กล่าวว่า สวัสดิการ หมายถึง บริการหรือกิจกรรมใด ๆ ที่หน่วยราชการหรือองค์การธุรกิจเอกชนจัดให้มีขึ้น เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงาน ในองค์กรนั้น ๆ ได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันที่แน่นอนในการดำรงชีวิตหรือได้รับประโยชน์อื่นใด ทั้งนี้ เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจดีขึ้น เพื่อจะได้ใช้กำลังกาย กำลังใจและสติปัญญาและความสามารถของตนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ไม่ต้องกังวลกับปัญหายุ่งยากทั้งในส่วนตัวและครอบครัว ทำให้มีความพอใจในงาน มีความรักงาน และตั้งใจจะทำงานนั้นให้นานที่สุด

เฉลิมพงศ์ มีสมนัย และคณะ (2555: 7-57) กล่าวว่าสวัสดิการ หมายถึง ค่าใช้จ่ายที่องค์การจัดให้กับผู้ปฏิบัติงาน นอกจากเงินเดือนและสิ่งจูงใจซึ่งอาจให้เป็นตัวเงินหรือไม่ใช่ตัวเงินก็ได้เป็นค่าตอบแทนเสริมที่ให้กับสมาชิกขององค์การเพื่อสร้างเสริมขวัญและกำลังใจรวมทั้งเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่และความมั่นคงในการดำรงชีวิตของผู้ปฏิบัติงาน เช่น สิทธิการลาต่าง ๆ ค่ารักษาพยาบาล ประกันสุขภาพ ประกันชีวิต ประกันสังคม บำเหน็จบำนาญ ค่าเช่าบ้าน ค่าช่วยเหลือบุตร บริการรถรับส่ง การให้กู้ยืม การออมทรัพย์

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2560) ได้กล่าวถึง สวัสดิการแรงงาน คือ การดำเนินการใด ๆ ไม่ว่าจะโดยนายจ้าง สหภาพแรงงาน (ลูกจ้าง) หรือรัฐบาลที่มีความมุ่งหมายเพื่อให้ลูกจ้างสามารถมีระดับความเป็นอยู่ที่ดีพอสมควร มีความผาสุกทั้งกายและใจมีสุขภาพอนามัยที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงาน มีความเจริญก้าวหน้า มีความมั่นคงในการดำเนินชีวิตไม่เฉพาะแต่ตัวลูกจ้างเท่านั้นแต่รวมถึงครอบครัวของลูกจ้างด้วยการดำเนินการเพื่อให้มีการจัดสวัสดิการขึ้นในสถานประกอบการนั้น กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานดำเนินการกิจ 3 ประการ คือ 1) กำหนดและพัฒนารูปแบบการจัดสวัสดิการ 2) ส่งเสริมสนับสนุนและดำเนินการให้มีการจัดสวัสดิการ 3) ปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า สวัสดิการ หมายถึง สิ่งตอบแทน ผลประโยชน์ หรือบริการใด ๆ ที่องค์การจัดให้แก่พนักงานที่นอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้างประจำ เพื่อให้พนักงานได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน มีความมั่นคงและมีหลักประกันที่แน่นอน เพื่อจูง

ใจให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีความจงรักภักดีและทำงานให้กับองค์กร ได้นานที่สุด

## 1.2 ความสำคัญของสวัสดิการ

สุรพล ปธานวนิช (2552: 18) กล่าวว่า สวัสดิการถือเป็นค่าตอบแทนการทำงานที่มีวัตถุประสงค์ค่อนข้างลึกซึ้งกว่าค่าจ้างและเงินเดือน กล่าวคือ ค่าจ้าง เงินเดือน เป็นค่าตอบแทนการทำงานที่เน้นในแง่เศรษฐกิจ ในขณะที่สวัสดิการเป็นค่าตอบแทนในการทำงานที่นอกจากจะมีส่วนในทางเศรษฐกิจแล้ว ยังมุ่งหวังผลลัพธ์ของสังคมและจิตใจด้วย ดังนั้น ในบางครั้งจึงมีผู้เรียกสวัสดิการว่า “ผลประโยชน์เกื้อกูล” การที่บุคคลจะพิจารณาตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในหน่วยงานแห่งใดนั้น ปัจจัยที่มักจะต้องคำนึงถึงประการหนึ่งก็คือหน่วยงานดังกล่าว จัดสวัสดิการให้พนักงานมากพอที่เค้าจะใช้ชีวิตการทำงานได้เพียงไร ในภาวะที่ไม่มีทางเลือกอื่นเขาอาจจะตัดสินใจทำงานอย่างเฉยปล้นจนดูเหมือนกับว่าเรื่องนี้มิใช่ข้อที่น่าดำหนิ ทั้งนี้เพราะชีวิตการทำงานมีระยะเวลาการทำงานครั้งหนึ่งของอายุขัย จึงเป็นธรรมดาที่บุคคลต้องแสวงหาที่ที่จะให้มีความสุขบ้างตามสมควรใช้เพียงแต่เท่านั้นไม่ การทำงานมีความสัมพันธ์กับชีวิตในด้านอื่นด้วย แม้แต่การสนทนากับสมาชิกครอบครัว หรือในหมู่มิตรสหายก็หลีกเลี่ยงไม่พ้นที่จะพูดถึงเรื่องนี้ หากหน่วยงานที่เขาสังกัดอยู่ให้มีความสุขกายสบายใจแล้ว เขาก็กล่าวถึงด้วยความรักความภาคภูมิใจ ดังนั้น สวัสดิการจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการกินคืออยู่ดี และศักดิ์ศรีของการดำรงชีวิตอยู่ในสังคม

จันทร์เพ็ญ รัตนมาลี (2555: 13-14) กล่าวว่า ในการบริหารงานบุคคล สวัสดิการ ที่องค์กรให้แก่พนักงานนั้น ถือว่ามีความสำคัญพอ ๆ กับค่าตอบแทนในรูปของเงินเดือน ค่าจ้าง เนื่องจากทั้งสองส่วนมีความสัมพันธ์กับชีวิตความเป็นอยู่ของลูกจ้าง และมีความสัมพันธ์ต่อต้นทุนการดำเนินงานขององค์กรด้วย สวัสดิการที่องค์กรจัดให้จึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการบริหารงานบุคคล ในด้านการช่วยรักษากำลังคนไว้กับองค์กร ทำให้พนักงานเกิดขวัญและกำลังใจที่ดี เพราะมีความรู้สึกว่าหน่วยงานให้การดูแลเอาใจใส่ ในส่วนขององค์กรการจัดสวัสดิการนับเป็นการลงทุนอย่างมากขององค์กร เพราะเป็นต้นทุนที่นายจ้างต้องจ่ายให้กับพนักงานนอกเหนือจากค่าจ้างและเงินเดือนปกติ

กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล (2557: 265-270) กล่าวว่า ปัจจุบันองค์กรโดยทั่วไป ทั้งภาครัฐบาล รัฐวิสาหกิจ และองค์กรธุรกิจได้ให้ความสำคัญเป็นอย่างมากในด้านสวัสดิการ ที่องค์กรควรพึงจะให้แก่พนักงาน เพราะความสำคัญของสวัสดิการ มีดังนี้

1) ภาพลักษณ์ขององค์กรในสายตาของบุคคลทั่วไปเป็นไปในทางบวก ในปัจจุบันภาพลักษณ์นับว่ามีความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะหมายถึงหน้าตาและความเชื่อถือที่มีต่อ

องค์การ หากองค์การมีภาพลักษณ์ที่ดีก็จะเป็นสายโซ่ที่จะผูกต่อแนวความคิดในด้านอื่น ๆ ตามมาอีกมากมาย เช่น ความศรัทธาขององค์การ การสนใจอุดหนุนผลผลิตขององค์การ เป็นต้น

2) พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่มีขวัญและกำลังใจ เพราะได้รับรู้ว่าองค์การที่ตนอยู่เป็นองค์การที่ไม่ทอดทิ้งบุคลากร อีกทั้งยังให้การพิทักษ์คุ้มครองถึงแม้จะไม่ได้ทำประโยชน์แก่องค์การแล้ว สิ่งเหล่านี้จะก่อให้เกิดผลในด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

3) จูงใจให้ผู้ที่มีความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในองค์การ เพราะมองเห็นว่าองค์การนี้มีความมั่นคงในด้านการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่บุคลากร ทำให้องค์การสามารถที่จะสรรหาบุคคลที่มีความสามารถมาบริหารงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และนำมาซึ่งความเจริญเติบโตขององค์การต่อไป

4) การจ่ายสวัสดิการ ทำให้องค์การมีความยืดหยุ่นในการจ่ายผลตอบแทนมากกว่าการจ่ายในรูปค่าจ้าง เงินเดือน

5) องค์การสามารถใช้สวัสดิการเป็นเครื่องมือในการธำรงรักษาพนักงาน ให้ทำงานอยู่กับองค์การเป็นระยะเวลายาวนานได้

จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ความสำคัญของสวัสดิการ คือ สิ่งที่ทำให้พนักงานรู้สึกว่างค์การเห็นความสำคัญของเขา จึงมีการจัดสวัสดิการที่ดีให้กับพนักงาน ซึ่งจะช่วยให้พนักงานรู้สึกพอใจในการทำงาน และมีความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และยังช่วยให้องค์การสามารถรักษาพนักงานที่ดีให้อยู่กับองค์การ สร้างผลงานที่มีประสิทธิภาพ และมีความภูมิใจในองค์การ

### 1.3 หลักการจัดสวัสดิการ

Vaid (1970) ได้ให้ข้อเสนอแนะแนวทางจัดสวัสดิการที่ดีไว้ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. หลักความรับผิดชอบทางสังคมของอุตสาหกรรม (Principle of social responsibility of industry) นายจ้างเป็นผู้หนึ่งในสังคมจึงควรจะต้องมีส่วนรับผิดชอบต่อกันในสังคมบ้าง การจัดสวัสดิการจึงต้องให้ความสำคัญสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและความต้องการของลูกจ้างด้วย

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

3. หลักความเท่าเทียมแห่งการจ้างงาน (Principle of adequacy of wages) เพราะถือว่าสวัสดิการไม่ใช่ค่าจ้าง จึงไม่ควรถือว่าสวัสดิการคือ ส่วนหนึ่งของค่าจ้าง

4. หลักแห่งประสิทธิภาพ (Principle of efficiency) เพื่อก่อให้เกิดผลคุ้มค่าต่อการดำเนินการจัดสวัสดิการ และสามารถทำให้ลูกจ้างเพิ่มผลผลิต

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

6. หลักแห่งความรับผิดชอบร่วมกัน (Principle of co-responsibility) เป็นการเปิดโอกาสให้ลูกจ้างได้มีส่วนร่วมในการทำงาน เพื่อก่อให้เกิดความผูกพันและสามารถตอบสนองต่อความต้องการได้อย่างแท้จริง

7. หลักแห่งการยอมรับโดยทั่วไปในสถานประกอบการ (Principle of totality of welfare) เนื่องจากสวัสดิการเป็นเรื่องของคน โดยทั่วไป จึงต้องให้คนทั่วไปยอมรับในสวัสดิการดังกล่าวจึงจะเกิดความรู้สึกที่ดีต่อกัน ไม่แบ่งแยกกัน

Flippo (1984: 334) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการที่ดี ซึ่งเห็นว่าแนวทางพื้นฐานของการจัดสวัสดิการที่ดี คือ

1) สนองตอบต่อความต้องการอย่างแท้จริง  
2) สวัสดิการที่จัดให้ควรอยู่ในรูปของกลุ่ม จึงจะเกิดประสิทธิภาพที่ดีกว่ารายบุคคล เช่น ประหยัดค่าใช้จ่าย เกิดการทำงานร่วมกัน เป็นต้น

3) ลักษณะของการจัดสวัสดิการควรจะยืดหยุ่น เพื่อให้สามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรที่แตกต่างกันออกไป เช่น ความต้องการของเพศชายกับเพศหญิงในบางอย่างแตกต่างกันออกไป หรือความต้องการของคนโสดกับคนมีครอบครัวย่อมมีความแตกต่างกันในบางเรื่อง

4) การจัดสวัสดิการควรติดตามประเมินอย่างต่อเนื่องกว้างขวาง มีการวางแผนการสื่อสารที่ดี เพื่อให้การจัดสวัสดิการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

5) สวัสดิการเป็นต้นทุนอย่างหนึ่งในการผลิต การจัดจึงต้องสามารถมาคำนวณเป็นต้นทุนหรือค่าใช้จ่ายได้ ตลอดจนถึงคำนึงถึงฐานะทางการเงินด้วย เมื่อสวัสดิการแรงงานมีผลกระทบรวมถึงชีวิตการทำงาน ครอบครัว และชุมชนของบุคลากรในทางที่ดีขึ้น

Edwin (1996) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับหลักในการจัดสวัสดิการไว้ดังนี้

1) ต้องตอบสนองความต้องการของพนักงานอย่างแท้จริง ฝ่ายบริหารควรศึกษาความต้องการด้านสวัสดิการ ไม่ควรดำเนินการตามข้อเรียกร้องบางกลุ่ม เพราะบางครั้งการจัดโครงการด้านสวัสดิการบางอย่างขึ้นแล้วไม่มีผู้ที่สนใจมาใช้บริการทำให้การดำเนินการไม่สัมฤทธิ์ผลเกิดความสิ้นเปลืองไม่คุ้มค่า

2) ต้องตอบสนองความต้องการของคนทั้งหมด หรือโดยส่วนรวมไม่ใช่เพื่อบุคคลใดบุคคลหนึ่งเท่านั้น เช่น หากจะจัดการประกันภัยแก่พนักงานก็ควรจัดในลักษณะการประกันภัยแบบเป็นกลุ่ม เพราะมีผลประโยชน์คุ้มครองคนทั้งกลุ่มและประหยัดค่าใช้จ่าย

3) มีขอบเขตการให้กว้างขวางครอบคลุมทุกคน เพื่อให้ทุกคนสามารถใช้บริการด้านสวัสดิการได้มากที่สุด โดยทั่วถึง การจัดสวัสดิการบางประเภทอาจทำให้พนักงานบางกลุ่มไม่มีโอกาสใช้บริการ จนก่อให้เกิดผลเสียต่อองค์กรหรือไม่สามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานทุกคนได้ ก็ควรจัดสวัสดิการอื่นขึ้นทดแทน

4) ควรมีแบบอย่างเดียวแก่ทุกคน และมีความเสมอภาค การให้พนักงานมีสิทธิได้รับสวัสดิการจากองค์กรเท่าเทียมกันทุกคน ก่อให้เกิดความพอใจทุกฝ่าย ปัจจุบันการให้สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลเกิดขึ้นจากความต้องการของบุคคลหลายฝ่าย เช่น นายจ้าง ลูกจ้าง รัฐบาลการแข่งขัน หรือกฎหมายแรงงาน

5) ควรจะคำนวณต้นทุนสวัสดิการที่จัดให้ถูกต้องและมีหลักเกณฑ์ที่เชื่อถือได้ เพื่อเป็นหลักในการควบคุมและสะดวกในการติดตามผลว่าคุ้มค่าหรือไม่ การคำนวณต้นทุนจะต้องพิจารณาถึงประโยชน์ที่พนักงานได้รับจะคุ้มค่าหรือไม่และค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นขององค์กรจะสามารถรับภาระได้หรือไม่ และการจัดให้จะต้องนำไปปฏิบัติได้ง่าย สะดวกรวดเร็วไม่สร้างภาระและเงื่อนไขที่ยุ่งยากให้ผู้เกี่ยวข้อง

ณัฐพันธ์ เขจรนนท์ (2549: 240-245) กล่าวว่า การจัดระบบสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพจะมีส่วนทำให้บุคลากรเกิดความพอใจ ความจงรักภักดี และความเชื่อมั่นในองค์กร ตลอดจนองค์กรธุรกิจ สามารถจัดการค่าใช้จ่ายได้อย่างเหมาะสมได้รับผลตอบแทนและเกิดประโยชน์สูงสุด หลักการพื้นฐานที่องค์กรธุรกิจสามารถนำมาใช้ในการจัดระบบสวัสดิการมี 5 ประการ คือ

1) ตอบสนองความต้องการ เนื่องจากระบบสวัสดิการมีวัตถุประสงค์สำคัญในการตอบสนองต่อความต้องการในด้านต่าง ๆ ของบุคลากร เช่น ความต้องการทางเศรษฐกิจความมั่นคงและความปลอดภัย เป็นต้น ดังนั้น ผู้ที่มีหน้าที่จัดการด้านสวัสดิการจึงต้องพยายามค้นหาวางแผนให้สวัสดิการมีประโยชน์และบริการในสิ่งที่บุคลากรต้องการ เพื่อให้สามารถนำสิ่งที่ได้รับไปใช้ให้เกิดประโยชน์แก่ทั้งตนเองและครอบครัวได้อย่างเต็มที่นอกจากนี้เมื่อบุคลากรได้รับการตอบสนองในสิ่งที่เห็นความสำคัญก็จะเกิดความพึงพอใจความซาบซึ้งและก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์กร โดยได้มีผู้ทำการสำรวจสวัสดิการที่บุคลากรขององค์กรต่าง ๆ ในประเทศไทยต้องการมากที่สุด 10 อันดับ ได้แก่ (1) การเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาล (2) รดรับ-ส่งพนักงาน (3) เงินบำเหน็จและบำนาญ (4) ที่พักอาศัยสำหรับพนักงาน (5) เงินผู้ดอกเบี้ยยต่ำ (6) สโมสรกีฬาและกิจกรรม

สันตนาการ (7) การฝึกอบรม และพัฒนาบุคลากร (8) วันลาป่วยและลาจิจ (9) การจัดกิจกรรมท่องเที่ยวและพักผ่อนประจำปี และ (10) สถานที่เลี้ยงดูบุตร ตามลำดับ

2) การมีส่วนร่วม เนื่องจากบุคลากรจะเป็นผู้ได้รับผลประโยชน์โดยตรงจากระบบสวัสดิการที่องค์การธุรกิจจัดให้ ดังนั้น การจัดสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการดำเนินงาน เสนอความคิดเห็นในการปรับปรุงและแก้ไขระบบสวัสดิการเดิม เพื่อให้บุคลากรเกิดความเข้าใจการยอมรับและได้รับประโยชน์สูงสุด นั่นคือ ประการสำคัญที่จะทำให้ระบบสวัสดิการสามารถตอบสนองตามความต้องการของบุคลากรได้อย่างแท้จริง

3) ความสามารถในการจ่าย ระบบสวัสดิการของธุรกิจจะมีค่าใช้จ่ายทั้งทางตรงและทางอ้อมแก่องค์กร ดังนั้น สวัสดิการที่ได้นอกจากจะต้องสอดคล้องกับหลักการแล้วนั้นยังต้องมีความเหมาะสมกับความสามารถในการลงทุนและดำเนินงานขององค์กรธุรกิจด้วยมิฉะนั้นอาจก่อให้เกิดภาระทางการเงินและการดำเนินงาน ตลอดจนผลกระทบต่อความรู้สึกต่อบุคลากรทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

4) ความยืดหยุ่น ความต้องการที่หลากหลายในสังคมปัจจุบันทำให้ระบบสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพต้องถูกจัดขึ้นให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรแต่ละคนมากที่สุดตลอดจนสามารถปรับได้ตามความเหมาะสมของสถานการณ์ เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่บุคลากรและองค์กรจนไม่สูญเสียเปล่าในการลงทุน

5) ประสิทธิภาพของการทำงาน เนื่องจากสวัสดิการมีวัตถุประสงค์ที่จะจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ดังนั้น การจัดระบบสวัสดิการจึงต้องคำนึงถึงผลลัพธ์ที่ได้จากการดำเนินงาน เช่น ลดภาระทางเศรษฐกิจ ช่วยทำให้การดำรงชีวิตง่ายขึ้นส่งเสริมสุขภาพและพลาณามัย เป็นต้น ซึ่งทำให้บุคลากรไม่ต้องกังวลกับสิ่งแวดล้อมและสามารถปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

#### 1.4 ประเภทสวัสดิการ

Pigors and Myers (1956 อ้างถึงใน กิ่งฟ้า วิสุทธิ, 2553: 24-25) ได้แบ่งสวัสดิการออกเป็น 6 ประเภท คือ

1) สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ เช่น การจ่ายเงินช่วยเหลือบุตร ภรรยา ของพนักงาน ค่าเช่าบ้าน เงินทุนช่วยเหลือ เงินกู้ เป็นต้น เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนบางประการ เช่น เพื่อรักษาพยาบาล ตนเองและครอบครัว เพื่อการสมรส การจ่ายเสื้อผ้าหรือเครื่องแบบให้ใช้เพื่อปฏิบัติงาน การจัดตั้ง สหกรณ์ การจัดยานพาหนะสำหรับรับส่ง การจัดสรรที่ดิน อาคารเช่าซื้อ เป็นต้น ซึ่งเป็นการบริการ นอกเหนือจากเงินเดือนที่ได้รับประจำอยู่แล้ว

2) สวัสดิการด้านการศึกษา เช่น การให้ทุนการศึกษาเพื่อให้พนักงานมีโอกาสได้รับการฝึกฝนหรือศึกษาต่อทั้งภายในและภายนอกประเทศรวมทั้งช่วยเหลือการศึกษาของบุตรด้วย บริการต่าง ๆ ในด้านนี้ เช่น การจัดทำสิ่งพิมพ์ของหน่วยงาน การให้มีห้องสมุดทางวิชาการ และการจัดให้มีการฝึกอบรมในระดับและประเภทต่าง ๆ

3) สวัสดิการด้านสังคมสงเคราะห์ บริการประเภทนี้ขอบเขตกว้างมาก รวมไปถึงการให้คำปรึกษา แนะนำและช่วยเหลือทางกฎหมาย การรับฟังและพิจารณาเรื่องราวร้องทุกข์ และบริการอื่น ๆ เช่น การจัดสถานที่ทำงาน โรงอาหาร ห้องน้ำห้องส้วมให้ถูกสุขลักษณะอนามัย

4) สวัสดิการด้านนันทนาการ เช่น การจัดให้มีสโมสร มีการแข่งขันกีฬา มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจนอกเวลางาน

5) สวัสดิการด้านการสร้างความมั่นคง ได้แก่ ผลประโยชน์หรือบริการตอบแทนที่สร้างความมั่นคงตามอัตราการดำรงชีวิต เช่น เงินบำเหน็จบำนาญ เงินทดแทนการประกันประเภทต่าง ๆ เงินทุนสงเคราะห์ประเภทต่าง ๆ

6) สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย มีการตรวจสอบสุขภาพเป็นประจำทุกปี ให้บริการด้านการแพทย์และพยาบาล การจ่ายยา การอนุญาตให้ลาป่วยเพื่อรักษาตัว การจัดส่งผู้ป่วยเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาล

รพีพรรณ คำหอม (2545: 22-25) กล่าวว่า ประเภทสวัสดิการจากการศึกษารูปแบบที่นายจ้างจัดให้สถานประกอบการ มี 10 ประเภท ดังนี้

1) สวัสดิการด้านสุขภาพ ได้แก่ การรักษาพยาบาล การรักษาสายตา ทันตกรรม การจัดให้มีแพทย์ พยาบาล ห้องพยาบาล เครื่องมือปฐมพยาบาล การตรวจสอบสุขภาพ การให้คำแนะนำเกี่ยวกับสุขภาพ

2) สวัสดิการด้านความปลอดภัย ได้แก่ การจัดนิทรรศการ การอบรมและให้การศึกษาเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน

3) สวัสดิการด้านความมั่นคง บำนาญ เงินชดเชย การประกันชีวิต กองทุนทดแทน เป็นต้น

4) การจ่ายค่าตอบแทนในวันลาที่ได้รับอนุญาตจากระเบียบของบริษัท ได้แก่ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี วันลาป่วย วันลาภักดิ์ วันลาเพื่อรับราชการทหาร วันลาสหภาพ เป็นต้น

5) สวัสดิการด้านการศึกษา ได้แก่ การให้สิทธิลาศึกษาโดยไม่ถือว่าขาดงานการฝึกอบรมต่าง ๆ การลาศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศ ค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานต่างประเทศปิดประกาศความรู้ต่าง ๆ ในสถานที่ทั่วไปในบริษัท การจัดที่อ่านหนังสือให้พนักงาน

6) สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ เป็นสวัสดิการที่ให้ความช่วยเหลือด้านการเงิน เช่น อาหารกลางวัน ร้านค้า เครื่องแบบ ค่าเช่าบ้าน เงินกู้ เงินสงเคราะห์ต่าง ๆ เป็นต้น

7) สวัสดิการด้านนันทนาการ เช่น การกีฬา ศูนย์สุขภาพ ทักษนาจร เลี้ยงสัตว์ สรรค์ ในโอกาสต่าง ๆ เป็นต้น

8) บริการให้คำปรึกษา เป็นบริการที่จัดให้โดยนายจ้างคำนึงถึงปัญหาที่เกิดขึ้นกับลูกจ้างทั้งปัญหาการทำงาน และปัญหาส่วนตัว เช่น บริการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับกฎหมาย

9) สวัสดิการโบนัสและเงินสวัสดิการ เป็นสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้เพื่อเพิ่มพูนรายได้และเสริมความจงรักภักดี เช่น โบนัสประจำปี การแบ่งผลกำไร รางวัลพนักงานดีเด่น

10) บริการด้านความสะดวกสบาย เช่น ที่จอดรถ ศูนย์เด็กเล่น การจองบ้านพัก ตากอากาศ สมาชิกสโมสร วิทยุโทรศัพท์ติดตามตัว ล็อกเกอร์

วิทยา ดันติเสวี (2549) ได้แบ่งประเภทของสวัสดิการดังนี้

1) สวัสดิการเพื่อความมั่นคงและสุขภาพของพนักงานลูกจ้าง (employee security and health) ได้แก่

1.1) สวัสดิการการรักษาพยาบาล (medicare benefits) โดยปกติรัฐได้กำหนดให้องค์กรจัดสวัสดิการในการรักษาพยาบาลขั้นพื้นฐานให้แก่ลูกจ้างพนักงานอยู่แล้ว เช่น นายจ้างต้องจัดห้องพยาบาล พยาบาลหรือแพทย์ประจำ เพื่อบริการลูกจ้างตามขนาดของกิจการ องค์กรธุรกิจบางแห่งจัดสวัสดิการการรักษาพยาบาลให้แก่ลูกจ้างเอง นอกเหนือจากสิทธิ์ที่ลูกจ้างได้รับจากกองทุนประกันสังคม องค์กรหลายแห่งใช้วิธีประกันสุขภาพพนักงานหรือประกันอุบัติเหตุกับบริษัทประกัน โดยนายจ้างเป็นผู้จ่ายเบี้ยประกันให้ การให้การรักษาพยาบาลต้องกำหนดลงไป ในรายละเอียดว่าจะครอบคลุมมากน้อยแค่ไหน เช่น การรับการรักษาแบบผู้ป่วยนอก (outpatient) การผ่าตัดรักษา (operation) และการใช้บริการห้องปฏิบัติการพิเศษ (laboratory) ขอบเขตของการให้สวัสดิการชนิดนี้ อาจครอบคลุมไปถึง ครอบครัวของลูกจ้างด้วย ขอบเขตและระดับการรักษาพยาบาลขึ้นอยู่กับตำแหน่งของลูกจ้าง นโยบายขององค์กรอาจกำหนดเป็นจำนวนเงินที่ องค์กรจะรับผิดชอบให้เป็นรายปี โดยไม่กำหนดวิธีการและชนิดของการรักษาก็ได้

1.2) การให้เงินทดแทน (disability benefits or employment injury benefits) เป็นสวัสดิการที่ให้กับพนักงานที่ไม่สามารถทำงานได้ เนื่องจากการเจ็บป่วยหรือทุพพลภาพอันเนื่องมาจากการทำงาน ตามปกติพนักงานเหล่านี้ก็จะได้รับผลประโยชน์เป็นเงินทดแทนตามสิทธิของผู้ประกันตนตามพระราชบัญญัติประกันสังคมอยู่แล้ว ซึ่งรายละเอียดเกี่ยวกับการจ่ายเงินทดแทนได้กำหนดไว้ในประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม



1.3) การประกันชีวิต (life insurance) การประกันชีวิตพนักงานลูกจ้างเป็นการให้หลักประกันความมั่นคงแก่ครอบครัวของลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างเสียชีวิตซึ่งนับเป็นสวัสดิการให้แก่ทายาทที่ยังมีชีวิตอยู่ (survivor benefits) ของลูกจ้างด้วย การประกันชีวิตนี้องค์การนิยามทำประกันชีวิตกับบริษัทประกัน และมักเป็นการประกันกลุ่มซึ่งค่าเบี้ยประกันจะถูกกว่า สำหรับวงเงินประกันจะมากหรือน้อยแล้วแต่นโยบายขององค์การ

1.4) บำนาญ (pension benefits) วัตถุประสงค์ของการจ่ายสวัสดิการบำนาญเพื่อให้ลูกจ้างที่เกษียณอายุไปแล้ว สามารถดำรงชีพอยู่ได้ด้วยเงินจำนวนหนึ่ง ซึ่งองค์การจะจ่ายให้ทุกเดือนในระยะเวลาหนึ่ง หรือจนกว่าลูกจ้างจะเสียชีวิต สวัสดิการชนิดนี้เป็นภาระหนักแก่องค์การ เพราะว่า ค่าใช้จ่ายนี้ประมาณการได้ยากอีกทั้งแนวโน้มต่อไปก็คือ คนจะมีอายุที่ยืนยาวขึ้นกว่าเดิม ใหญ่สวัสดิการชนิดนี้มักจะจ่ายในองค์การขนาดใหญ่ ซึ่งมีกองทุนสวัสดิการมาจากองค์การที่มีการวางแผนในเรื่องเงิน และการบริหารอย่างดี เช่นการตั้งกองทุนบำนาญ (pension fund) มีการวางแผนเกี่ยวกับการหักเงินสมทบอย่างดี มีการกำหนดอายุงานและสัดส่วนของบำนาญที่จะได้รับ

1.5) การให้สิทธิการซื้อหุ้นหรือการจ่ายสวัสดิการในรูปของหุ้น (employee stock options) การจ่ายผลประโยชน์ให้กับพนักงานลูกจ้างในรูปของหุ้นบริษัท หรือให้สิทธิในการซื้อหุ้นนี้ เพื่อจูงใจให้พนักงานลูกจ้างมีความรักองค์การ ทุ่มเททำงานให้กับองค์การ เพราะตนเองซึ่งเป็นผู้ถือหุ้นก็คือเจ้าของคนหนึ่งขององค์การด้วยเช่นกัน แนวคิดเรื่องของการจ่ายผลประโยชน์ในรูปของหุ้นนี้เป็นที่นิยมขึ้นมากเรื่อย ๆ ในปัจจุบัน

1.6) สวัสดิการอื่น ๆ (other benefits) องค์การสามารถจัดสวัสดิการแบบอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากข้อที่กล่าวมาข้างต้นได้ตามความเหมาะสม เช่น บางองค์การอาจมีบำเหน็จเป็นเงินก้อนแก่พนักงานครั้งเดียวเมื่อเกษียณงาน ค่าชดเชยเมื่อเลิกจ้าง ให้สิทธิในการลาโดยไม่รับค่าจ้างเป็นระยะเวลาหนึ่ง เนื่องด้วยความจำเป็นหรือเหตุผลส่วนตัว เช่น ลาศึกษาอบรม ลาเลี้ยงดูบุตร หรือ บุพการี โดยไม่ได้รับค่าจ้างขณะลา แต่ยังคงสภาพของสมาชิกองค์การไว้ เป็นต้น

2) สวัสดิการที่จ่ายตอบแทนเมื่อลูกจ้างไม่ได้ทำงาน (pay for time not work) สวัสดิการชนิดนี้เป็นที่ชื่นชอบแก่พนักงานมากที่สุด สวัสดิการเหล่านี้ก็ได้แก่การให้สิทธิในการลาต่าง ๆ โดยได้รับค่าจ้างเสมือนหนึ่งได้มาทำงานตามปกติ กฎหมายได้กำหนดให้มีวันหยุดประจำปีตามราชการอย่างน้อยปีละ 13 วันอยู่แล้ว วันหยุดนอกเหนือจากนี้อาจทำได้ตามความเหมาะสม

2.1) วันหยุดพักผ่อนประจำปี (vacations) พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หมวด 2 มาตรา 30 ได้กำหนดให้ลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันมาแล้ว ครบ 1 ปี มีสิทธิหยุดพักผ่อน

ประจำปีได้ปีหนึ่งไม่น้อยกว่า 6 วันทำงาน องค์กรจะให้มากกว่านี้ก็ได้ และวิธีบริหารวันหยุดว่าจะให้หยุดอย่างไร เมื่อใด มีการสะสมวันหยุดได้หรือไม่ นั้น ให้ตกลงกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง บางองค์กรอาจมีเงินสวัสดิการจ่ายให้พนักงานลูกจ้างเพื่อใช้จ่ายในวันพักผ่อนประจำปีก็ได้

2.2) วันหยุด (holidays) วันหยุดนี้ได้แก่ วันหยุดราชการประจำปี ตามที่กฎหมายกำหนด จำนวน 13 วัน นอกจากนี้องค์กรอาจมีวันหยุดอื่น ๆ ได้อีก เช่น วันหยุดตามประเพณี วันหยุดทางศาสนา หรือขนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่น

2.3) วันลาเนื่องด้วยกิจส่วนตัว (personal excused absences) วันลาเหล่านี้เป็นวันลาด้วยธุระส่วนตัว ซึ่งมีทั้งที่กฎหมายกำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาได้ตามพ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (เช่น ลาเพื่อรับราชการทหาร ลาบวช ลาเพื่อทำหมั้น ลาป่วย) และการที่องค์กรให้สวัสดิการการลาพิเศษนอกเหนือจากกฎหมายกำหนดเช่น ลาเพื่อไปติดต่อราชการ (civic duty) ลาไปงานศพของคนในครอบครัว (death in family) ลาเพื่อสมรส (marriage) ลาเพื่อดูแลบุตร (paternity leaves) การลาโดยยังได้รับค่าจ้างนี้ องค์กรต้องกำหนดจำนวนวันไว้ว่าไม่เกินกี่วันต่อปี เพื่อให้มีความชัดเจนในทางปฏิบัติ และไม่ก่อให้เกิดปัญหาในการบริหาร ส่วนใหญ่องค์กรมักเรียกรวม ๆ กันว่า สิทธิในการลากิจส่วนตัว

3) สวัสดิการบริการ (employee services) สวัสดิการบริการนี้จะมีมากชนิดที่สุด แต่แต่ละองค์กรสามารถจัดหาได้มากหรือน้อยได้ตามความเหมาะสมขององค์กร บริการเหล่านี้ เช่น

3.1) credit unions

3.2) โบนัสปีใหม่หรือตรุษจีน (new year's bonus)

3.3) อาหารกลางวันหรือเย็น (food service)

3.4) เสื้อทำงาน (career clothing)

3.5) การให้คำปรึกษาหารือ (counseling)

3.6) รถรับส่ง (transportation)

3.7) ที่จอดรถ (parking)

3.8) สวัสดิการรับเลี้ยงเด็ก (child care)

3.9) สิทธิในการซื้อสินค้าและบริการในราคาพนักงาน (merchandise purchasing)

3.10) เงินกู้ฉุกเฉิน (emergency loan)

3.11) รถประจำตำแหน่ง (company car)

3.12) บริการเพื่อสุขภาพ (fitness and wellness) เป็นต้น

พิเชษฐ สอนสิริ (2553: 24-25) กล่าวว่า การแบ่งประเภทของสวัสดิการ แบ่งออกเป็น 4 ประเภท คือ

1) สวัสดิการทางด้านเศรษฐกิจ เป็นสวัสดิการที่สามารถตีค่าเป็นรูปตัวเงิน เช่น โบนัส ค่าวันหยุด ค่าอาหาร ค่าตำแหน่ง ค่าครองชีพ ค่าทำงานกะ ค่าเบี้ยขยัน ค่าน้ำมันรถ ค่ารถ ค่าเดินทาง เป็นต้น

2) สวัสดิการทางด้านสังคม เป็นสวัสดิการที่เกี่ยวกับสิ่งอำนวยความสะดวก การบำรุงขวัญกำลังใจของพนักงาน เช่น วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี วันลาป่วย วันลาคลอด วันลาบวช วันลาแต่งงาน วันลาไปทำกิจธุระ เป็นต้น

3) สวัสดิการทางด้านความมั่นคงในชีวิต เป็นสวัสดิการที่จัดขึ้นสำหรับการป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความไม่มั่นคงในชีวิต เช่น การรักษาพยาบาล ผลประโยชน์ตอบแทนเมื่อเกษียณอายุ เงินบำเหน็จ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ประกันชีวิตหมู่ ผลประโยชน์ประเภทเงินกู้ยืมต่าง ๆ เป็นต้น

4) สวัสดิการทางด้านเกลือล เป็นสวัสดิการที่จัดไว้เพื่ออำนวยความสะดวก และส่งเสริมความงอกงามในชีวิต เช่น รถรับส่ง ลาเพื่อการศึกษา ทุนการศึกษา ฝึกอบรม ทุนการศึกษา บุตร นันทนาการ ห้องสมุด ห้องอาหาร ชุดทำงาน รางวัลอายุการทำงาน ตรวจร่างกายประจำปี เงินช่วยเหลือต่าง ๆ เช่น กรณีพนักงาน สามี ภรรยา บุตรเสียชีวิต เงินช่วยเหลือบุตร เงินช่วยงานแต่งงาน เงินช่วยอุปสมบท เงินช่วยเย็บผ้า เงินช่วยค่าโทรศัพท์ รถประจำตำแหน่ง เป็นต้น

สมคิด บางโม (2558: 150) แบ่งแยกสวัสดิการออกได้เป็น 5 ประเภท ดังนี้

1) สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ เช่น การจ่ายเงินช่วยเหลือบุตร ค่าเช่าบ้าน เงินทุนกู้ยืม การจัดร้านสหกรณ์ การจำหน่ายสินค้าราคาถูก จัดรถรับส่ง เป็นต้น

2) สวัสดิการด้านการศึกษา เช่น ให้ทุนการศึกษา ทุนฝึกอบรม สัมมนา และศึกษาดูงานต่างประเทศ เป็นต้น

3) สวัสดิการด้านสังคมสงเคราะห์ เช่น จัดกองทุนช่วยเหลือคนงานในคราวเดือดร้อน ช่วยค่ารักษาพยาบาล และจัดสถานพยาบาลให้กับพนักงาน เป็นต้น

4) สวัสดิการด้านนันทนาการ เช่น จัดทัศนศึกษาในประเทศหรือต่างประเทศ จัดสโมสร สนามกีฬา เป็นต้น

5) สวัสดิการด้านการสร้างความมั่นคง เช่น บำเหน็จบำนาญ ประกันชีวิต สมาคม ฌาปนกิจศพ โครงการจัดหาที่อยู่อาศัย เป็นต้น

กัลยารัตน์ วีระชนชัยกุล (2557: 266) กล่าวว่า ประเภทของสวัสดิการที่บริษัทจัดให้สามารถแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะดังต่อไปนี้

1) สวัสดิการตามกฎหมาย หมายถึง สวัสดิการประโยชน์ และบริการที่องค์กรจัดให้กับบุคลากรตามที่กฎหมายกำหนด เช่น บริการด้านสุขอนามัย ห้องพยาบาล ห้องสุขา เป็นต้น การจัดสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนดนี้เพื่อเป็นการตอบสนองความต้องการพื้นฐานของบุคคลในองค์กร เพื่อส่งเสริมสวัสดิภาพความปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร

2) สวัสดิการที่นอกเหนือกฎหมายกำหนด หมายถึง สวัสดิการ ผลประโยชน์ และบริการที่องค์กรจัดให้กับบุคลากรด้วยความเต็มใจ โดยเกิดจากความร่วมมือระหว่างองค์กรและบุคลากรหรือเกิดจากการร้องขอ โดยสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เช่น รถรับส่ง ที่อยู่อาศัย เงินช่วยเหลือพิเศษ

จากแนวคิดสวัสดิการของนักวิชาการข้างต้น จึงสรุปว่าการแบ่งประเภทของสวัสดิการสามารถแบ่งได้หลายลักษณะ โดยแบ่งตามประเภทของสวัสดิการที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน ประกอบด้วย สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย สวัสดิการด้านการศึกษา สวัสดิการด้านนันทนาการ และสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย

## 2. แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น

### 2.1 ความหมายของความคิดเห็น

Remmers (2002: 95 อ้างถึงใน บงกช สุชาทร, 2557: 7) กล่าวว่า ความคิดเห็นเป็นความเชื่อที่ไม่ได้ตั้งอยู่บนความรู้อันแท้จริง แต่ตั้งอยู่ที่ใจ ความคิดและการลงความเห็นของแต่ละบุคคล หรือหมายถึง การแสดงออก หรือการประมาณว่าสิ่งของหรือบุคคลนั้น ๆ มีคุณภาพหรือไม่มีคุณภาพ

Good (2006: 17 อ้างถึงใน ธนรักษ์ โชคสวัสดิ์, 2561: 11) กล่าวว่า ความคิดเห็นหมายถึง ความเชื่อ ความคิดเห็น ข้อพิจารณา ความรู้สึก หรือ ทศนะที่ยังไม่ได้รับการพิสูจน์อย่างแน่นอน และยังขาดน้ำหนักทางเหตุผลหรือการวิเคราะห์ หรือกล่าวกว้าง ๆ ได้ว่ามีความเป็นไปได้มากกว่าความรู้

ประเสริฐ ลายโถ (2551: 54) กล่าวว่า ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงออกโดยการพูด การเขียน หรือความรู้สึกของบุคคลต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด เพื่อให้บุคคลอื่นรับรู้ เพื่อประโยชน์ในการเปลี่ยนแปลงซึ่งกันและกัน ซึ่งความคิดเห็นนั้นสังเกตและวัดได้จากคน

ปัญญา เพ็ชรวิวัฒน์ (2555: 7) กล่าวว่า ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงออกทางด้านความรู้สึก หรือความเชื่อต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่ง ซึ่งอาจเกิดจาก

การประเมินผลสิ่งนั้นหรือเหตุการณ์นั้น โดยมีอารมณ์ ประสบการณ์ และสภาพแวดล้อมในขณะนั้นเป็นพื้นฐานการแสดงออก ซึ่งอาจจะถูกต้องหรือไม่ก็ได้ อาจจะได้รับการยอมรับหรือปฏิเสธจากคนอื่นก็ได้ความคิดเห็นนี้อาจจะเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา การแสดงความคิดเห็นอาจทำได้ด้วยคำพูดหรือการเขียนก็ได้

ดังนั้นสรุปได้ว่า ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงความรู้สึกรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ในช่วงเวลาหนึ่ง ๆ ซึ่งแตกต่างกันไปตามระดับความคิดเห็นขึ้นอยู่กับปัจจัยส่วนบุคคล

## 2.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็น

Oskamp (1977 อ้างถึงใน บงกช สุชาทร, 2557: 9 – 10) กล่าวว่า ปัจจัยพื้นฐานที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของบุคคล ซึ่งทำให้แต่ละบุคคลแสดงความคิดเห็นที่อาจเหมือนกันหรือแตกต่างกันออกไป ปัจจัยดังกล่าวสามารถสรุปได้ ดังนี้

### 1. ปัจจัยส่วนบุคคล

1.1 ปัจจัยทางพันธุกรรมและสรีระ คือ อายุ เพศ อวัยวะ ความครบถ้วนสมบูรณ์ของอวัยวะต่าง ๆ คุณภาพของสมอง

1.2 ระดับการศึกษา การศึกษามีอิทธิพลต่อการแสดงออก ซึ่งความคิดเห็นและการศึกษาทำให้บุคคลมีความรู้ต่าง ๆ มากขึ้น และคนที่มีความรู้มากมักจะมีความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ อย่างมีเหตุผล

1.3 ความเชื่อ ค่านิยมและทัศนคติของบุคคลต่อเรื่องต่าง ๆ ซึ่งอาจจะได้จากการเรียนรู้กลุ่มบุคคลในสังคมหรือจากการอบรมสั่งสอนของครอบครัว

1.4 ประสบการณ์ เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ ทำให้มีความรู้ความเข้าใจในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องาน ซึ่งจะส่งผลต่อความคิดเห็น

### 2. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม

2.1 สื่อมวลชน ได้แก่ วิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ สิ่งเหล่านี้มีอิทธิพลอย่างมากต่อความคิดเห็นของบุคคล เป็นการได้รับข่าวสารข้อมูลต่าง ๆ ของแต่ละบุคคล

2.2 กลุ่มและสังคมที่เกี่ยวข้อง มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของบุคคลเพราะเมื่อบุคคลอยู่ในกลุ่มใดหรือสังคมใด ก็จะต้องยอมรับและปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของกลุ่มหรือสังคมนั้น ซึ่งทำให้บุคคลนั้นมีความคิดเห็นไปตามกลุ่มหรือสังคมที่อยู่ด้วย

2.3 ข้อเท็จจริงในเรื่องต่าง ๆ หรือสิ่งต่าง ๆ ที่บุคคลแต่ละคนได้รับ ทั้งนี้เพราะข้อเท็จจริงที่แต่ละบุคคลได้รับแตกต่างกันก็จะมีผลต่อการแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างกัน

กิรณา มาตย์เมือง (2554: 30-31) กล่าวว่า ปัจจัยพื้นฐานที่มีอิทธิพลต่อการแสดงความคิดเห็นของบุคคล ซึ่งทำให้บุคคลแต่ละบุคคลแสดงความคิดเห็นที่เหมือนหรือต่างกันได้ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ปัจจัยทางพันธุกรรมและร่างกาย คือ เพศ อวัยวะ ความครบถ้วนสมบูรณ์ของอวัยวะต่าง ๆ ของคุณภาพสมอง ระดับการศึกษา การศึกษามีอิทธิพลต่อการแสดงออกซึ่งความคิดเห็นและการศึกษาทำให้บุคคลมีความรู้ในเรื่องต่าง ๆ มากขึ้นและคนที่มีความรู้มากมักจะมีความคิดในเรื่องต่าง ๆ อย่างมีเหตุผล ความเชื่อ ค่านิยม และเจตคติของบุคคลต่อเรื่องต่าง ๆ ซึ่งอาจจะได้จากการเรียนรู้จากกลุ่มบุคคลในสังคมหรือจากการอบรมสั่งสอนของครอบครัว ประสบการณ์ เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ทำให้มีความรู้ความเข้าใจในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องาน ซึ่งจะส่งผลต่อความคิดเห็น

2. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่ สื่อมวลชน เช่น วิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ อินเทอร์เน็ต เป็นต้น สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้มีอิทธิพลอย่างมากต่อความคิดเห็นของบุคคล เป็นการได้รับข่าวสาร ข้อมูลต่าง ๆ ของแต่ละบุคคล กลุ่มและสังคมที่เกี่ยวข้องมีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของบุคคลเพราะเมื่อบุคคลอยู่กลุ่มใด หรือสังคมใด ก็ต้องยอมรับและปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของกลุ่มหรือสังคมนั้น ซึ่งทำให้บุคคลนั้นมีความคิดเห็นไปตามกลุ่ม หรือสังคมที่อยู่ ข้อเท็จจริงในเรื่องต่าง ๆ หรือสิ่งต่าง ๆ ที่บุคคลแต่ละบุคคลได้รับ ทั้งนี้เพราะข้อเท็จจริงที่แต่ละบุคคลได้รับแตกต่างกันจะมีผลต่อการแสดงความคิดเห็นที่ต่างกัน

3. ปัจจัยที่ด้านประสบการณ์ที่บุคคลมีต่อสิ่งของ บุคคล หมู่คณะ เรื่องราวต่าง ๆ หรือสถานการณ์ความคิดเห็นเกิดขึ้นในตัวบุคคลจากการได้พบเห็นความคุ้นเคย อาจถือได้ว่าเป็นประสบการณ์ตรงและจากการได้ยินได้ฟัง ได้เห็นรูปถ่ายหรืออ่านจากหนังสือ โดยไม่ได้พบเห็นของจริง ถือว่าเป็นประสบการณ์ทางอ้อม ระบบค่านิยมและการตัดสินใจ เนื่องมาจากกลุ่มชนแต่ละกลุ่มมีค่านิยม เนื่องมาจากกลุ่มชนแต่ละกลุ่มมีค่านิยมและการตัดสินใจ ค่านิยมไม่เหมือนกันคนแต่ละกลุ่มจึงมีความเห็นในสิ่งต่าง ๆ แตกต่างกัน

### 2.3 ประเภทของความคิดเห็น

สรชัย พิศาลบุตร และคณะ (2552: 12-13) กล่าวว่า ข้อมูลประเภทความคิดเห็นนี้รวมถึงข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ ความชอบ ความรู้สึก ความยินดี ความสนใจ เช่น

1. ท่านเห็นด้วยหรือไม่กับการให้พนักงานของบริษัทมาทำงานในวันเสาร์
2. ท่านพึงพอใจต่อการบริการของการรถไฟ ๆ มากน้อยเพียงไร
3. ท่านชอบดูรายการข่าวของสถานีโทรทัศน์กองทัพบกช่อง 5 หรือไม่
4. ท่านยินดีจะซื้อน้ำผลไม้ที่บริษัทของเราจะผลิตออกมาจำหน่ายในเร็ว ๆ นี้ใน

ระดับใด

5. ท่านสนใจจะศึกษาต่อในหลักสูตรบริหารธุรกิจระดับปริญญาโทมากน้อย

เพียงใด

6. ท่านรู้สึกยินดีจะมาใช้บริการในห้างสรรพสินค้าแห่งนี้มากน้อยเพียงใด

7. ตามความคิดเห็นของท่าน รัฐควรอนุมัติให้มีการสร้างโรงไฟฟ้าปรมาณูหรือไม่ ข้อมูลประเภทความคิดเห็นนี้ เมื่อนำไปวิเคราะห์เชิงสถิติจะต้องแทนระดับความคิดเห็นความพึงพอใจ ความชอบ ความรู้สึก ความยินดี ความสนใจเหล่านี้ด้วยตัวเลข ตัวเลขที่มีค่ามากกว่าใช้แทนระดับความคิดเห็นหรือระดับอื่น ๆ ที่สูงกว่า เช่น แทนค่าระดับความคิดเห็นซึ่งประกอบด้วย 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่มีความเห็น ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ด้วยค่า 5 4 3 2 และ 1 ตามลำดับ หรือแทนค่าระดับความคิดเห็น 4 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ด้วยค่า 4 3 2 และ 1 ตามลำดับ

ทั้งนี้ สรชัย พิศาลบุตร และคณะ (2552: 15) นำเสนอแนวทางการประเมินความคิดเห็นวิธีการหนึ่งซึ่งเป็นที่นิยมใช้กันมาก คือ การประเมินโดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งมีส่วนประกอบของแบบสอบถามที่สำคัญ 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 เกี่ยวข้องกับลักษณะสำคัญของผู้ตอบและ/หรือหน่วยงานซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลที่จะนำมาใช้ในการวิเคราะห์ ส่วนที่ 2 ประกอบด้วยข้อมูลทั้งหมดที่จำเป็นต้องเก็บรวบรวมจากผู้ตอบหรือหน่วยงานซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลที่จะนำมาใช้ในการวิเคราะห์ห้วงเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์ห้วงแต่ละข้อที่สำคัญที่จะสอบถาม และส่วนที่ 3 ประกอบด้วยข้อมูลอื่น ๆ ที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงการบริการหรือการแก้ไขปัญหา เช่น ปัญหาและอุปสรรคในการใช้บริการหรือการดำเนินการหรือข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขการให้บริการ การดำเนินงาน หรือการให้บริการเพิ่มเติมจากที่ให้บริการอยู่แล้ว เป็นต้น

ดังนั้นสรุปได้ว่าประเภทของความคิดเห็นเป็นความรู้สึกส่วนบุคคล ไม่ใช่ข้อเท็จจริงหรือองค์ความรู้ ซึ่งข้อมูลดังกล่าวสามารถประเมิน วิเคราะห์เชิงสถิติและแทนค่าระดับความคิดเห็นด้วยจำนวนตัวเลขได้โดยการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือสำหรับการประเมิน

### 3. ข้อมูลเกี่ยวกับสวัสดิการของ บริษัท ไอชิน เคมีคอล (ประเทศไทย) จำกัด

บริษัท ไอชิน เคมีคอล (ประเทศไทย) จำกัด จดทะเบียนเมื่อวันที่ 2 พฤศจิกายน พ.ศ. 2543 ด้วยทุนจดทะเบียน 150,000,000 บาท โดยมีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่เลขที่ 5/6 หมู่ที่ 11 ตำบลหนองบัว อำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง โดยดำเนินการผลิต นำเข้า และจำหน่ายชิ้นส่วน และส่วนประกอบของผ้าเบรครถยนต์ และผลิต นำเข้า และจำหน่ายผลิตภัณฑ์แก้ว และวัสดุเคลือบผิว เคมีภัณฑ์และผลิตภัณฑ์เคมี พนักงานที่ทำงานกับบริษัท ไอชิน เคมีคอล (ประเทศไทย) จำกัด และ

ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำจะได้รับสวัสดิการ ดังนี้ (บริษัท ไอชิน เคมีคอล (ประเทศไทย) จำกัด, 2563)

### 1. สวัสดิการที่เป็นเงิน และของรางวัล

1.1 ค่าอาหาร บริษัทมีเบี้ยเลี้ยงค่าอาหารให้กับพนักงานสำหรับวันที่ทำงาน โดยต้องปฏิบัติงานตั้งแต่ 4 ชั่วโมงขึ้นไป โดยสวัสดิการค่าอาหารจะจ่ายให้พนักงานพร้อมกับการจ่ายเงินเดือน โดยแสดงรายการในสลิปเงินเดือน

1.2 เบี้ยขยัน บริษัทจ่ายเบี้ยขยันให้พนักงาน โดยพนักงานที่มีสิทธิได้สวัสดิการ เบี้ยขยันต้องเป็นต้องพนักงานในส่วนการผลิตและงานตรวจสอบคุณภาพ โดยต้องเป็นผู้ปฏิบัติงานเต็มเวลาตลอดเวลา สามารถรักษาสถิติมาทำงานตลอดทั้งเดือน และต่อเนื่องกันโดยไม่สาย ไม่กลับก่อนเวลา ไม่ลาพัก ไม่ลาป่วย ไม่ขาดงาน และไม่ลืมหอกบัตรบันทึกเวลาการทำงาน

1.3 ค่ากะ บริษัทจะจ่ายค่ากะให้กับพนักงานที่มาทำงานให้บริษัท โดยค่ากะกลางคืนจะจ่ายโดยรวมเข้าไปในเงินเดือนของพนักงานทุกงวดการจ่าย สวัสดิการค่ากะจะจ่ายให้สำหรับที่มาทำงานกะดึกตั้งแต่ 4 ชั่วโมงขึ้นไปเท่านั้น

1.4 เงินรางวัลพิเศษ (โบนัส) บริษัทจะจ่ายเงิน โบนัสให้กับพนักงานที่ทำงานให้กับบริษัทโดยเงินรางวัลที่จะได้รับขึ้นอยู่กับผลประกอบการของบริษัท

1.5 ของขวัญสำหรับการทำงานนานปี บริษัทมีการของขวัญตามจำนวนปีที่ทำงาน โดยบริษัทอาจมีการเปลี่ยนแปลงของขวัญตามความเหมาะสม ซึ่งจะใช้มูลค่าเงินที่กำหนดเป็นฐานการดำเนินการในการจัดของขวัญให้กับพนักงานที่จะได้รับ

1.6 ของรางวัลพิเศษ บริษัทจะมอบของขวัญเนื่องในโอกาสพิเศษให้พนักงาน ได้แก่ของขวัญวันเกิด ของขวัญประจำปี

1.7 เงินช่วยเหลือ บริษัทจะจ่ายเงินช่วยเหลือให้กับพนักงานกรณีคลอดบุตรบริษัทจะจ่ายให้ 1,000 บาทต่อคนต่อครั้งต่อปี กรณีที่พนักงานเสียชีวิตบริษัทจะให้เงินช่วยเหลือ 3,000 บาทพร้อมพวงหรีด 800 บาท กรณีที่บิดา มารดา สามี ภรรยา หรือบุตรตามกฎหมายเสียชีวิตจะได้รับเงินช่วยเหลือ 1,500 บาท พร้อมพวงหรีด 800 บาท

1.8 สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล บริษัทจัดให้มีสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลให้พนักงานทุกคน โดยผู้มีสิทธิได้รับสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลได้แก่พนักงานซึ่งพ้นทดลองงานแล้ว

1.9 ประกันชีวิตกลุ่ม บริษัทจัดให้มีสวัสดิการประกันชีวิตกลุ่มให้กับพนักงานทุกคน กรณีเสียชีวิตด้วยโรคทั่วไป ผู้รับผลประโยชน์จะได้รับค่าชดเชย 100,000 บาท กรณีเสียชีวิตด้วยอุบัติเหตุ ผู้รับผลประโยชน์จะได้รับค่าชดเชย 100,000 บาท กรณีทุพพลภาพสิ้นเชิงถาวร ผู้รับผลประโยชน์จะได้รับค่าชดเชย 100,000 บาท



1.10 กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ บริษัทจัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้กับพนักงานที่ร่วมโครงการ อัตราส่วนการจ่ายเงินสมทบคิดจากฐานเงินเดือนหลัก และพนักงานที่สมัครใจเข้าร่วมเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพได้หลังจากการผ่านบรรจุเป็นพนักงานของบริษัทแล้วเท่านั้น

1.11 ค่าเครื่องมือสื่อสาร และบริการ บริษัทมีสวัสดิการค่าซื้อเครื่องมือสื่อสาร รวมถึงค่าใช้จ่ายสำหรับผู้บริหาร และพนักงานในตำแหน่งกรรมการผู้จัดการ ผู้จัดการส่วน ผู้จัดการทั่วไป ผู้จัดการฝ่าย ผู้ช่วย ผู้จัดการแผนก หัวหน้าหน่วยงาน หัวหน้ากลุ่มงาน ล่ามญี่ปุ่น วิศวกรบริการ และแผนกบุคคลและธุรกิจ

1.12 ค่าน้ำมันรถ บริษัทมีสวัสดิการค่าน้ำมันรถ สำหรับพนักงานที่ได้รับอนุญาตให้ใช้รถส่วนตัวในการปฏิบัติหน้าที่นอกบริษัท ตามที่บริษัทเห็นชอบ และอนุมัติ การฝึกอบรมนอกสถานที่ ซึ่งบริษัทไม่สามารถจัดหาหรือรับส่งให้ได้ กรณีรับ ส่งผู้ป่วยกรณีฉุกเฉิน พนักงานที่มาปฏิบัติงานนอกโดยได้รับอนุมัติตามระดับที่บริษัทกำหนด

1.13 ค่าวิชาชีพและตำแหน่ง บริษัทมีสวัสดิการค่าตำแหน่ง สำหรับพนักงานที่ทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ โดยการจ่ายเงินในแต่ละค่าวิชาชีพ จะถูกกำหนดและอนุมัติเป็นกรณี ๆ ไป ทั้งนี้ต้องพิจารณาถึงการปฏิบัติตามกฎหมายเป็นสำคัญ

1.14 ค่าเบี้ยเลี้ยงการเดินทาง บริษัทมีการจ่ายค่าเบี้ยเลี้ยงการเดินทาง โดยแบ่งเป็นการเดินทางภายในประเทศ และการเดินทางต่างประเทศ

## 2. สวัสดิการที่ไม่ใช่เงิน หรือของรางวัล

2.1 วันหยุดพักผ่อนประจำปี พนักงานซึ่งทำงานติดต่อกันมาครบ 1 ปี ขึ้นไป มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีไม่น้อยกว่า 6 วันต่อปี โดยได้รับเงินเดือน หรือค่าจ้างเท่ากับวันทำงาน

2.2 รถรับ-ส่งพนักงาน บริษัทได้จัดสวัสดิการรถรับส่งพนักงาน

2.3 ห้องพยาบาล บริษัทได้จัดสวัสดิการห้องพยาบาลสำหรับพนักงาน โดยวันทำงานปกติจัดให้มีเจ้าหน้าที่พยาบาลวิชาชีพอยู่ประจำห้องพยาบาลตลอดเวลาทำงานในกะเช้าของบริษัท และกรณีเจ็บป่วยฉุกเฉิน บริษัทจะจัดรถตู้รับส่งผู้ป่วยไปยังสถานพยาบาลเพื่อรับการรักษาโดยทันที

2.4 ห้องตรวจสุขภาพประจำปี บริษัทได้จัดให้มีการตรวจสุขภาพให้กับพนักงานทุกคนปีละ 1 ครั้ง โดยมีการตรวจทั่วไปสำหรับพนักงานที่ปฏิบัติงานทั่วไป ซึ่งไม่ได้รับสัมผัสกับปัจจัยเสี่ยง และตรวจตามปัจจัยเสี่ยง สำหรับพนักงานที่ปฏิบัติงานกับปัจจัยเสี่ยงต่าง ๆ เช่น สารเคมีอันตราย เป็นต้น

2.5 เครื่องแบบพนักงาน บริษัทได้จัดสวัสดิการเครื่องแบบให้กับพนักงานได้แก่ เครื่องแบบพนักงานฝ่ายผลิต ช่างซ่อมบำรุง ตรวจสอบคุณภาพ พนักงานประจำสำนักงาน พนักงานขับรถผู้บริหาร และพนักงานหญิงที่ตั้งครรภ์

2.6 งานเลี้ยงสังสรรค์ปีใหม่และท่องเที่ยว บริษัทจะจัดนำท่องเที่ยวพร้อมกับการงานเลี้ยงสังสรรค์ปีใหม่ให้กับพนักงานทุกคนปีละ 1 ครั้ง โดยวัน เวลา สถานที่ และรายละเอียดการจัดงานต่าง ๆ บริษัทจะเป็นผู้พิจารณาคัดเลือก และตัดสินใจเป็นสำคัญ

2.7 งานเลี้ยงสังสรรค์กลางปี บริษัทจะจัดงานเลี้ยงสังสรรค์กลางปีให้กับพนักงานทุกคนปีละ 1 ครั้ง โดยวัน เวลา สถานที่ และรายละเอียดการจัดงานต่าง ๆ บริษัทจะเป็นผู้พิจารณาคัดเลือก และตัดสินใจเป็นสำคัญ

2.8 กีฬาประจำปี บริษัทได้จัดให้การจัดงานแข่งขันกีฬาประจำปีให้กับพนักงานทุกคนปีละ 1 ครั้ง โดยวัน เวลา สถานที่ และรายละเอียดการจัดงานต่าง ๆ บริษัทจะเป็นผู้พิจารณาคัดเลือก และตัดสินใจเป็นสำคัญ

2.9 กิจกรรม Family Day บริษัทจะจัดงานกิจกรรม Family Day ให้กับพนักงานทุกคนปีละ 1 ครั้ง โดยวัน เวลา สถานที่ และรายละเอียดการจัดงานต่าง ๆ บริษัทจะเป็นผู้พิจารณาคัดเลือก และตัดสินใจเป็นสำคัญ

ดังนั้นสรุปได้ว่า สวัสดิการเป็นสิ่งตอบแทน หรือบริการใด ๆ ที่องค์กรจัดให้พนักงาน นอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้างประจำ โดยแบ่งออกเป็นหลายประเภท โดยในการศึกษาครั้งจะทำการศึกษาเฉพาะสวัสดิการที่เป็นเงินและของรางวัล และสวัสดิการที่ไม่ใช่เงินหรือของรางวัล

## 4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 4.1 งานวิจัยในประเทศ

โศรยา ดินตะบุงระ และ บรรพต วิรุณราช (2557) ศึกษาการจัดสวัสดิการรูปแบบใหม่ของพนักงานในฝ่ายผลิตวิศวกร ทั้งระดับปฏิบัติการและผู้บริหารระดับต้น ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า ความต้องการสวัสดิการของพนักงานในฝ่ายผลิต วิศวกร ทั้งระดับปฏิบัติการและผู้บริหารระดับต้น ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบได้แก่ ด้านความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ มีความต้องการมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านโบนัสและสวัสดิการ ด้านสังคมและนันทนาการ ด้านการศึกษา และด้านเศรษฐกิจ ตามลำดับ โดยพนักงานที่มีเพศ อายุ จำนวนบุคคลในวัยพึ่งพา ประเภทการจ้างงานและอายุงานแตกต่างกันมีความต้องการการจัดสวัสดิการแตกต่างกัน

ส่วนพนักงานที่มีสถานภาพสมรส ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความต้องการการจัดสวัสดิการ ไม่แตกต่างกัน

มะนิสา คงเพชรศักดิ์ (2557) ศึกษาความพึงพอใจต่อสวัสดิการของพนักงานบริษัทคริสเตียนดิออร์(ประเทศไทย) จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง สถานภาพโสด มีอายุระหว่างอายุ 21 – 30 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 45,000 บาทขึ้นไป มีระดับตำแหน่งเป็นพนักงานทั่วไป และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อสวัสดิการของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านนันทนาการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ด้านการศึกษา ด้านความมั่นคงปลอดภัยด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพ ตามลำดับ และพนักงานที่มีเพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน จะมีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจแตกต่างกัน พนักงานที่มีเพศที่แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัยแตกต่างกัน พนักงานที่มีระดับการศึกษา รายได้และตำแหน่งงานที่แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจสวัสดิการที่ได้รับไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

บงกช สุชาธร (2557) ศึกษาความคิดเห็นด้านสวัสดิการของพนักงานอุตสาหกรรมโรงฟอกหนังขนาดเล็ก กิโละเมตรที่ 30 ถนนสุขุมวิท จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการของอุตสาหกรรมโรงฟอกหนังขนาดเล็ก กิโละเมตรที่ 30 ถนนสุขุมวิท จังหวัดสมุทรปราการ มีความคิดเห็นในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ สวัสดิการด้านวันลาหยุด สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย สวัสดิการด้านนันทนาการ สวัสดิการด้านความมั่นคงและความปลอดภัย สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ และสวัสดิการด้านการศึกษา ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านสวัสดิการของพนักงานอุตสาหกรรมโรงฟอกหนังขนาดเล็ก กิโละเมตรที่ 30 จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพการสมรส และรายได้ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และจำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานที่มีเพศ ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จิราภรณ์ จบฤทธิ์ (2558) ศึกษาความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 4 ผลการศึกษาพบว่า พนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 4 มีความพึงพอใจในสวัสดิการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัยอยู่ในระดับมาก รองลงมาอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา ด้านนันทนาการ และด้านสุขภาพอนามัย ตามลำดับ และพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 4 ที่มีเพศ ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีความพึง

พอใจในสวัสดิการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพนักงานที่มีอายุ สถานภาพสมรสระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการ ไม่แตกต่างกัน

สาขานที่ อยู่ฉิม (2559) ศึกษาความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัท ไลฟ์ไชน เอ็นซ์ เอพี จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ระดับความต้องการสวัสดิการพื้นฐานโดยรวมของพนักงานบริษัท ไลฟ์ไชนเอ็นซ์ เอพี จำกัด ภาพรวมอยู่ในเกณฑ์มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยพบว่า ลำดับแรก คือ สวัสดิการที่ช่วยเหลือการออมของลูกจ้าง ลำดับต่อมาคือ สวัสดิการด้านนันทนาการและส่งเสริมสุขภาพอนามัย สวัสดิการที่มุ่งพัฒนาลูกจ้างและสวัสดิการที่ช่วยเหลือในเรื่องค่าครองชีพอยู่ในลำดับที่เท่ากัน สวัสดิการที่ส่งเสริมความมั่นคงในอนาคต และลำดับสุดท้าย คือ สวัสดิการที่พัฒนาสถาบันครอบครัวของลูกจ้าง และ พนักงานบริษัท ไลฟ์ไชน เอ็นซ์ เอพี จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีระดับความต้องการสวัสดิการไม่แตกต่างกัน และพนักงานบริษัท ไลฟ์ไชนเอ็นซ์ เอพี จำกัด ที่มีลักษณะงานแตกต่างกัน มีระดับความต้องการสวัสดิการไม่แตกต่างกัน

สหลักษณ์ บุญกาญจน์ (2559) ศึกษาความต้องการและความพึงพอใจต่อสวัสดิการของพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุคมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะประชากรศาสตร์ของพนักงานบริษัทฯ ที่แตกต่างกันมีความต้องการสวัสดิการไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และระดับความต้องการต่อสวัสดิการอยู่ในระดับมากในทุกประเภทสวัสดิการ และลักษณะประชากรศาสตร์ของพนักงานบริษัทฯ ที่แตกต่างกันมีความต้องการสวัสดิการไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และระดับความพึงพอใจต่อสวัสดิการอยู่ในระดับที่ปานกลางในทุกประเภทของสวัสดิการ

เอกวัฒน์ ใจเย็น (2560) ศึกษาความคิดเห็นของพนักงานต่อสวัสดิการบริษัท เอ็นดี รับบอร์ จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นในส่วนของการสวัสดิการด้านความมั่นคง ด้านนันทนาการ ด้านสุขภาพอนามัย ด้านความปลอดภัย และด้านจ่ายค่าตอบแทนอยู่ในระดับดี ส่วนด้านอื่น ๆ ด้านการเงิน โบนัส และด้านการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง และพนักงานบริษัทเอ็นดี รับบอร์ จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุและระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสวัสดิการบริษัทเอ็นดี รับบอร์ จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน ส่วนพนักงานบริษัท เอ็นดี รับบอร์ จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศ สถานภาพ อายุงาน และรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความคิดเห็นต่อสวัสดิการบริษัทเอ็นดี รับบอร์ จำกัด (มหาชน) ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ภักชญญา ลีลาเอกเลิศ (2561) ศึกษาแนวทางการบริหารสวัสดิการของพนักงานในกลุ่มธุรกิจยานยนต์ กรณีศึกษา บริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ผลการศึกษาพบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิงอายุระหว่าง 41-50 ปี มีระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่ากับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. มีสถานภาพสมรสไม่มีบุตรธิดา ทำงานในฝ่ายผลิต เป็นพนักงานมีระยะเวลาในการทำงาน มากกว่า 15 ปีขึ้นไป ปัจจัยด้านเพศที่แตกต่างกัน โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ด้านนันทนาการและสุขภาพอนามัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

#### 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Patro (2018) ศึกษามาตรการด้านสวัสดิการของพนักงาน: ผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานและองค์กร โดยมาตรการด้านสวัสดิการสำหรับพนักงานในองค์กรมีอยู่เสมอและจะยังคงมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของพนักงาน แผนการเหล่านี้อำนวยความสะดวกในการผลักดันทั้งความสัมพันธ์ของพนักงานและนายจ้าง สวัสดิการของพนักงานถือเป็นองค์ประกอบหลักที่มีอยู่จริงเนื่องจากเป็นหัวใจสำคัญในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร จุดประสงค์หลักในการดำเนินมาตรการสวัสดิการคือการรักษาความปลอดภัยให้กับพนักงาน โดยการให้สภาพการทำงานที่เหมาะสมของมนุษย์และลดผลกระทบที่เป็นอันตรายต่อชีวิตของพนักงานและสมาชิกในครอบครัว บทนี้จะเป็นตัวกำหนดมาตรการด้านสวัสดิการต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในองค์กรผลิตภาครัฐและเอกชนที่แตกต่างกัน บทนี้ยังกล่าวถึงความสำคัญของสวัสดิการอาการของความไม่พอใจมาตรฐานที่กำหนดโดยพนักงานผลกระทบของมาตรการสวัสดิการและประสิทธิผลของพนักงานและประสิทธิผลขององค์กร

Jain (2016) ศึกษาสวัสดิการและผลประโยชน์ของพนักงานที่ บริษัท น้ำมันอินเดีย จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทราบถึงทัศนคติเกี่ยวกับสวัสดิการของพนักงาน และการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่กระตุ้นให้เกิดการพัฒนาและสร้างความสนใจให้กับพนักงาน โดยการสำรวจ ฐานข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 40 คนที่ทำงานในโรงงานผู้ที่อยู่ในกลุ่ม IOC Limited เก็บรวบรวมข้อมูลเบื้องต้น วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์ร้อยละ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานโดยรวมพึงพอใจกับสิ่งอำนวยความสะดวกสวัสดิการที่มีอยู่ สิ่งอำนวยความสะดวกทางการแพทย์คุณภาพชีวิตการทำงานความปลอดภัยและความมั่นคง ค่าเบี้ยเลี้ยงล่วงเวลาและโรงอาหารเป็นสองส่วนหลักที่ต้องมีการปรับปรุง

### บทที่ 3

## วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษา ความคิดเห็นต่อสวัสดิการของพนักงาน บริษัท ไอชิน เคมีคอล (ประเทศไทย) จำกัด มีวิธีดำเนินการศึกษาตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
3. การตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

#### 1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

##### 1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ พนักงาน บริษัท ไอชิน เคมีคอล (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 297 คน (บริษัท ไอชิน เคมีคอล (ประเทศไทย) จำกัด, 2563)

##### 2.2 กลุ่มตัวอย่าง ที่นำมาใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงาน บริษัท ไอชิน เคมีคอล (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งผู้ศึกษาได้คำนวณกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ โดยการใช้สูตรคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของ Taro Yamane โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ระดับ 0.05

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{N}{1 + N(e^2)}$$

โดยที่

n = จำนวนของขนาดตัวอย่าง

N = จำนวนรวมทั้งหมดของประชากรที่ใช้ศึกษา

e = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้

$$n = \frac{297}{1 + (297)(0.05)^2}$$

$$= 171 \text{ คน}$$

จึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างครั้งนี้จำนวน 171 คน โดยนำมาคำนวณหากลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้น มากำหนดตัวอย่างเป็นสัดส่วนจากจำนวนพนักงานที่แบ่งตามประเภทของบุคลากรเพื่อหาจำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) ซึ่งมีสูตรดังนี้

$$\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่าง} = \frac{\text{ประเภทของบุคลากร} \times \text{จำนวนกลุ่มตัวอย่าง}}{\text{ประชากรทั้งหมด}}$$

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประเภทของบุคลากร

ประเภทของบุคลากร	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
หัวหน้างาน (สำนักงาน)	20	11
หัวหน้างาน (ฝ่ายผลิต)	22	13
เจ้าหน้าที่สำนักงาน	43	25
เจ้าหน้าที่ส่วนโรงงาน	22	13
วิศวกรรมและซ่อมบำรุง	21	12
ตรวจสอบและประกันคุณภาพ	21	12
พนักงานฝ่ายผลิต	148	85
<b>รวม</b>	<b>297</b>	<b>171</b>

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ภูมิลำเนา รายได้ และประเภทของบุคลากร

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อสวัสดิการของพนักงาน บริษัท ไอชิน เคมีคอล (ประเทศไทย) จำกัด ประกอบด้วยด้านสวัสดิการที่เป็นเงิน และของรางวัล และด้านสวัสดิการที่ไม่ใช่เงิน หรือของรางวัล ใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วน (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 30 ข้อ ซึ่งมีการกำหนดคะแนนดังนี้

ระดับมากที่สุด	มีค่าคะแนน	5	คะแนน
ระดับมาก	มีค่าคะแนน	4	คะแนน
ระดับปานกลาง	มีค่าคะแนน	3	คะแนน
ระดับน้อย	มีค่าคะแนน	2	คะแนน
ระดับน้อยที่สุด	มีค่าคะแนน	1	คะแนน

การแปลความหมายของคะแนนใช้เกณฑ์การคิดคะแนนเฉลี่ย เพื่อกำหนดระดับความต้องการจากสูตร ดังนี้

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

ดังนั้น จึงได้กำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมาย เพื่อจัดระดับค่าเฉลี่ยดังนี้

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



ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการจัดสวัสดิการของพนักงานให้ตอบสนองต่อความต้องการของพนักงานบริษัท ไอชิน เคมีคอล (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น

### 3. การตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

3.1 นำแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) รวมทั้งปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

3.2 สำหรับแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาแล้ว ผู้ศึกษานำไปทดสอบหาความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม ก่อนนำไปใช้จริง (Pretest) กับพนักงาน บริษัท ไอชิน เคมีคอล (ประเทศไทย) จำกัด ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 30 คน

3.3 ผู้ศึกษานำแบบสอบถามหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach Alpha-Coefficient) เพื่อแสดงให้เห็นว่าเครื่องมือที่สามารถให้ผลการวัดได้อย่างคงเส้นคงวา (Consistency) นั่นคือ เมื่อนำเครื่องมือไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับประชากรกลุ่มตัวอย่างกี่ครั้งก็ตาม ผลที่ได้จะเท่าเดิมหรือใกล้เคียงกับค่าเดิม ค่าความเชื่อมั่นจะมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ระหว่าง 0-1 โดยค่าความเชื่อมั่นของคำถามควรจะมีค่าไม่น้อยกว่า 0.70 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2559) เมื่อทำการหาค่า Cronbach's Alpha ของแบบสอบถามนี้แล้ว พบว่ามีค่ารวมเท่ากับ 0.927

### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษา ผู้ศึกษาได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลโดยดำเนินการตามขั้นตอน คือ การเก็บข้อมูลจากพนักงาน บริษัท ไอชิน เคมีคอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้วยตนเอง แล้วนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ ซึ่งเป็นข้อมูลที่ได้แบ่งเป็น 2 แหล่ง คือ แหล่งข้อมูลปฐมภูมิและแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ

#### 4.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)

ดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างของพนักงาน บริษัท ไอชิน เคมีคอล (ประเทศไทย) จำกัด

#### 4.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)

ผู้ศึกษาทำการศึกษาข้อมูลจากเอกสารเผยแพร่ วิจัยที่เกี่ยวข้อง หนังสือ บทความ วิชาการและระบบการสืบค้นข้อมูลในระบบอินเทอร์เน็ตจากวิทยานิพนธ์จากมหาวิทยาลัยต่าง ๆ และเว็บไซต์ เอกสารออนไลน์ เกี่ยวกับสวัสดิการของพนักงาน

### 5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ตอบกลับมาทุกชุดก่อนจะนำข้อมูลที่ได้ทั้งหมดมาทำการวิเคราะห์ โดยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

5.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยข้อมูลที่ได้จะนำไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ และค่าความถี่

5.2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อสวัสดิการของพนักงาน บริษัท ไอชิน เคมีคอล (ประเทศไทย) จำกัด โดยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.3 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานในเชิงสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) ใช้วิเคราะห์ การทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยใช้สถิติการทดสอบค่าที (t-test) และการทดสอบค่าเอฟ (f-test) เมื่อพบความแตกต่าง จะทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายกลุ่มเป็นรายคู่โดยใช้แอลเอสดี (LSD Least Significant Difference)

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นต่อสวัสดิการของพนักงาน บริษัท ไอชิน เคมีคอล (ประเทศไทย) จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อสวัสดิการ บริษัท ไอชิน เคมีคอล (ประเทศไทย) จำกัด และเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อสวัสดิการของพนักงาน บริษัท ไอชิน เคมีคอล (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม แบบชนิดตรวจรายการ (Check List) และชนิดมาตราวัดประมาณค่า (Rating Scale) จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 171 คน โดยผู้ศึกษาได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นต่อสวัสดิการของพนักงาน บริษัท ไอชิน เคมีคอล (ประเทศไทย) จำกัด

ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางในการจัดสวัสดิการของพนักงานให้ตอบสนองต่อความต้องการของพนักงานบริษัท ไอชิน เคมีคอล (ประเทศไทย) จำกัด

สัญลักษณ์และอักษรย่อทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$\bar{X}$	หมายถึง	คะแนนเฉลี่ย (Mean)
S.D.	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
f-test	หมายถึง	ค่าสถิติทดสอบ
Sig	หมายถึง	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Significant Level)

## ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ในการสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ภูมิลำเนา รายได้ และประเภทของบุคลากร ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงดังตารางที่ 4.1 ดังนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท ไอชิน เคมีคอล (ประเทศไทย) จำกัด

ข้อมูลส่วนบุคคล		จำนวน (n = 171)	ร้อยละ (100.0)
เพศ			
	ชาย	96	56.1
	หญิง	75	43.9
อายุ			
	ต่ำกว่า 25 ปี	12	7.0
	25 – 34 ปี	86	50.3
	35 – 44 ปี	72	42.1
	45 ปีขึ้นไป	1	0.6
สถานภาพ			
	โสด	79	46.2
	สมรส	89	52.0
	หม้าย/หย่าร้าง	3	1.8
ภูมิลำเนา			
	กรุงเทพและปริมณฑล	3	1.8
	จังหวัดระยอง	85	49.7
	จังหวัดอื่น ๆ	83	48.5

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล		จำนวน (n = 171)	ร้อยละ (100.0)
รายได้			
	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3	1.8
	10,000 – 20,000 บาท	87	50.9
	20,001 – 30,000 บาท	63	36.8
	30,001 – 40,000 บาท	8	4.7
	มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป	10	5.8
ประเภทของบุคลากร			
	หัวหน้างาน (สำนักงาน)	11	6.4
	หัวหน้างาน (ฝ่ายผลิต)	13	7.6
	เจ้าหน้าที่สำนักงาน	27	15.8
	เจ้าหน้าที่ส่วนโรงงาน	13	7.6
	วิศวกรรมและซ่อมบำรุง	12	7.0
	ตรวจสอบและประกันคุณภาพ	12	7.0
	พนักงานฝ่ายผลิต	83	48.5

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท ไอชิน เคมีคอล (ประเทศไทย) จำกัด จากกลุ่มตัวอย่าง 171 คน โดยจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า

เพศ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 56.1 เพศหญิง จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 43.9

อายุ พบว่า ส่วนใหญ่อายุ 25 – 34 ปี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 50.3 รองลงมาอายุ 35 – 44 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 42.1 อายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 7.0 และอายุ 45 ปีขึ้นไป จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6

สถานภาพ พบว่า ส่วนใหญ่สถานภาพสมรส จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 52.0 รองลงมาโสด จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 46.2 และหม้าย/หย่าร้าง จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.8

ภูมิธำเนา พบว่า ส่วนใหญ่ภูมิธำเนาจังหวัดระยอง จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 49.7 รองลงมาจังหวัดอื่น ๆ จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 48.5 และกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.8

รายได้ พบว่า ส่วนใหญ่มีรายได้ 10,000 – 20,000 บาท จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 50.9 รองลงมารายได้ 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 36.8 รายได้มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5.8 รายได้ 30,001 – 40,000 บาท จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 4.7 และรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.8

ประเภทของบุคลากร พบว่า ส่วนใหญ่เป็นพนักงานฝ่ายผลิต จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 48.5 รองลงมา เจ้าหน้าที่สำนักงาน จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 15.8 หัวหน้างาน (ฝ่ายผลิต) และเจ้าหน้าที่ส่วนโรงงาน จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 7.6 วิศวกรรมและซ่อมบำรุง และตรวจสอบและประกันคุณภาพ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 7.0 และหัวหน้างาน (สำนักงาน) จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 6.4

## ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นต่อสวัสดิการของพนักงาน บริษัท ไอชิน เคมีคอล (ประเทศไทย) จำกัด

ในส่วนของการสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลความคิดเห็นต่อสวัสดิการของพนักงาน บริษัท ไอชิน เคมีคอล (ประเทศไทย) จำกัด ทั้ง 2 ด้าน ได้แก่ สวัสดิการที่เป็นเงินและของรางวัล และสวัสดิการที่ไม่ใช่เงินหรือของรางวัล ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงดังตารางที่ 4.2 – 4.3

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นต่อสวัสดิการของพนักงาน บริษัท  
ไอชิน เคมีคอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านสวัสดิการที่เป็นเงินและของรางวัล

ลำดับ	ความคิดเห็นต่อสวัสดิการ	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
<b>สวัสดิการที่เป็นเงินและของรางวัล</b>				
1	ท่านรู้สึกอยากที่จะปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นเมื่อได้รับเบี้ยเลี้ยงค่าอาหาร	4.02	0.789	มาก
2	เบี้ยขยันทำให้ท่านรู้สึกอยากที่จะมาทำงานอย่างสม่ำเสมอ	3.94	1.001	มาก
3	ท่านรู้สึกอยากที่จะปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นเมื่อได้รับค่ากะ	3.94	0.810	มาก
4	เงินรางวัลพิเศษ (โบนัส) มีส่วนช่วยในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของท่านให้ดีขึ้น	4.68	0.629	มากที่สุด
5	ของขวัญสำหรับทำงานนานปีทำให้ท่านรู้สึกอยากที่จะมาทำงานอย่างสม่ำเสมอ	3.93	0.872	มาก
6	ของรางวัลพิเศษ (วันเกิด ของขวัญประจำปี) ช่วยส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของท่าน	3.69	1.086	มาก
7	ท่านคิดว่าเงินช่วยเหลือกรณีคลอดบุตร พนักงานเสียชีวิต บิดา มารดา สามี ภรรยา หรือบุตรตามกฎหมายเสียชีวิต มีความเหมาะสม	3.45	1.275	มาก
8	การได้รับสวัสดิการในการรักษาพยาบาล ทำให้ท่านสามารถเข้าถึงการรักษาพยาบาลได้รวดเร็วขึ้น	3.91	0.900	มาก
9	ประกันชีวิตกลุ่มทำให้ท่านรู้สึกอุ่นใจและมั่นคง	4.16	0.903	มาก
10	เงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ท่านอยากร่วมงานกับบริษัทเป็นเวลานาน	4.04	0.863	มาก
11	สวัสดิการค่าซื้อเครื่องมือสื่อสาร รวมถึงค่าใช้จ่ายสำหรับผู้บริหารมีความเหมาะสม	3.37	1.143	ปานกลาง
12	สวัสดิการค่าน้ำมันรถ สามารถช่วยแบ่งเบาภาระแก่ท่านได้เป็นอย่างดี	3.48	1.139	มาก
13	ค่าวิชาชีพและค่าตำแหน่ง มีความเหมาะสม	3.35	1.070	ปานกลาง
14	ค่าเบี้ยเลี้ยงการเดินทางช่วยแบ่งเบาภาระแก่ท่านเป็นอย่างดี	3.30	1.179	ปานกลาง
เฉลี่ย		3.80	0.646	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อสวัสดิการของพนักงาน บริษัท ไอชิน เคมีคอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านสวัสดิการที่เป็นเงินและของรางวัล ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.80 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ เงินรางวัลพิเศษ (โบนัส) มีส่วนช่วยในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของท่านให้ดีขึ้น (ค่าเฉลี่ย 4.68) ลำดับต่อมา คือ ประกันชีวิตกลุ่มทำให้ท่านรู้สึกอุ่นใจและมั่นคง (ค่าเฉลี่ย 4.16) และลำดับสุดท้ายคือ ค่าเบี้ยเลี้ยงการเดินทางช่วยแบ่งเบາภาระแก่ท่านเป็นอย่างดี (ค่าเฉลี่ย 3.30)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นต่อสวัสดิการของพนักงาน บริษัท ไอชิน เคมีคอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านสวัสดิการที่ไม่ใช่เงินหรือของรางวัล

ลำดับ	ความคิดเห็นต่อสวัสดิการ	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
<b>สวัสดิการที่ไม่ใช่เงินหรือของรางวัล</b>				
1	จำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปีมีความเหมาะสม	4.15	0.790	มาก
2	การบริการจัดรถรับ-ส่ง มีความเพียงพอต่อจำนวนพนักงาน	3.86	0.903	มาก
3	เจ้าหน้าที่ประจำห้องพยาบาลให้การรักษาพยาบาลเบื้องต้นได้เป็นอย่างดี	4.08	0.711	มาก
4	การจัดบริการตรวจสุขภาพของพนักงานในจำนวน 1 ครั้งต่อปีมีความเหมาะสม	3.94	0.783	มาก
5	เครื่องแบบพนักงานและระเบียบการแต่งกายของบริษัทที่ใช้อยู่มีความเหมาะสม	3.53	0.972	มาก
6	งานเลี้ยงสังสรรค์ปีใหม่และท่องเที่ยวช่วยส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของท่าน	3.85	0.927	มาก
7	งานเลี้ยงสังสรรค์กลางปี ช่วยส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของท่าน	3.78	0.999	มาก
8	การจัดงานกีฬาประจำปีทำให้ท่านได้รับความสนุกสนานและผ่อนคลายจากการได้เข้าร่วมกิจกรรม	3.77	0.964	มาก
9	กิจกรรม Family Day ช่วยส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของท่าน	3.74	1.088	มาก
	เฉลี่ย	3.85	0.639	มาก



จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อสวัสดิการของพนักงาน บริษัท ไอชิน เคมีคอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านสวัสดิการที่ไม่ใช่เงินหรือของรางวัล ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.85 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ จำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปีมีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 4.15) ลำดับต่อมา คือ เจ้าหน้าที่ประจำห้องพยาบาลให้การรักษาพยาบาลเบื้องต้นได้เป็นอย่างดี (ค่าเฉลี่ย 4.08) และลำดับสุดท้ายคือ เครื่องแบบพนักงานและระเบียบการแต่งกายของบริษัทที่ใช้อยู่มีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.53)

### ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

3.1 สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานบริษัท ไอชิน เคมีคอล (ประเทศไทย) จำกัด มีระดับความคิดเห็นต่อสวัสดิการ บริษัท ไอชิน เคมีคอล (ประเทศไทย) จำกัด ในระดับมาก ได้ผลการทดสอบดังแสดงในตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นต่อสวัสดิการทั้ง 2 ด้าน ของพนักงาน บริษัท ไอชิน เคมีคอล (ประเทศไทย) จำกัด

ลำดับ	ความคิดเห็นต่อสวัสดิการ	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1	สวัสดิการที่เป็นเงินและของรางวัล	3.80	0.646	มาก
2	สวัสดิการที่ไม่ใช่เงินหรือของรางวัล	3.85	0.639	มาก
	เฉลี่ย	3.83	0.593	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อสวัสดิการ 2 ด้านของพนักงาน บริษัท ไอชิน เคมีคอล (ประเทศไทย) จำกัด ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.83 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ สวัสดิการที่ไม่ใช่เงินหรือของรางวัล (ค่าเฉลี่ย 3.85) และสวัสดิการที่เป็นเงินและของรางวัล (ค่าเฉลี่ย 3.80)

3.2 สมมติฐานข้อที่ 2 พนักงาน บริษัท ไอชิน เคมีคอล (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ภูมิลำเนา รายได้ และประเภทบุคลากร มีความคิดเห็นต่อสวัสดิการของพนักงาน บริษัท ไอชิน เคมีคอล (ประเทศไทย) จำกัดแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.5 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นต่อสวัสดิการของพนักงาน บริษัท ไอชิน เคมีคอล (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามเพศ

ความคิดเห็นต่อสวัสดิการ	เพศ	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig
สวัสดิการที่เป็นเงินและของรางวัล	ชาย	96	3.82	0.656	0.335	0.711
	หญิง	75	3.79	0.637		
สวัสดิการที่ไม่ใช่เงินหรือของรางวัล	ชาย	96	3.84	0.627	-0.381	0.482
	หญิง	75	3.88	0.658		
ภาพรวม	ชาย	96	3.83	0.595	-0.022	0.664
	หญิง	75	3.83	0.595		

จากตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อสวัสดิการของพนักงาน บริษัท ไอชิน เคมีคอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านสวัสดิการที่เป็นเงินและของรางวัล ด้านสวัสดิการที่ไม่ใช่เงินหรือของรางวัล และภาพรวม จำแนกตามเพศ โดยการทดสอบค่า t (t- Test) พบว่า พนักงานบริษัท ไอชิน เคมีคอล (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีเพศต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อสวัสดิการของพนักงาน บริษัท ไอชิน เคมีคอล (ประเทศไทย) จำกัด ในภาพรวมทั้ง 2 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.6 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นต่อสวัสดิการของพนักงาน บริษัท ไอชิน เคมีคอล (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามอายุ

ความคิดเห็นต่อสวัสดิการ	อายุ	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig
สวัสดิการที่เป็นเงินและของรางวัล	ต่ำกว่า 25 ปี	12	4.15	0.478	3.508	0.017*
	25 – 34 ปี	86	3.74	0.642		
	35 – 44 ปี	72	3.85	0.641		
	45 ปีขึ้นไป	1	2.29	-		
สวัสดิการที่ไม่ใช่เงินหรือของรางวัล	ต่ำกว่า 25 ปี	12	3.98	0.784	0.351	0.788
	25 – 34 ปี	86	3.81	0.665		
	35 – 44 ปี	72	3.89	0.589		
	45 ปีขึ้นไป	1	3.89	-		
ภาพรวม	ต่ำกว่า 25 ปี	12	4.07	0.609	1.498	0.217
	25 – 34 ปี	86	3.78	0.606		
	35 – 44 ปี	72	3.87	0.568		
	45 ปีขึ้นไป	1	3.09	-		

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อสวัสดิการของพนักงาน บริษัท ไอชิน เคมีคอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านสวัสดิการที่เป็นเงินและของรางวัล ด้านสวัสดิการที่ไม่ใช่เงินหรือของรางวัล และภาพรวม จำแนกตามอายุ โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test) หรือ One-way Analysis of Variance) พบว่า พนักงานบริษัท ไอชิน เคมีคอล (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีอายุต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อสวัสดิการของพนักงานบริษัท ไอชิน เคมีคอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านสวัสดิการที่เป็นเงินและของรางวัลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านสวัสดิการที่ไม่ใช่เงินหรือของรางวัล และภาพรวม ทั้ง 2 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.7 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นต่อสวัสดิการของพนักงาน บริษัท ไอชิน เคมีคอล (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามสถานภาพ

ความคิดเห็นต่อสวัสดิการ	สถานภาพ	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig
สวัสดิการที่เป็นเงินและ ของรางวัล	โสด	79	3.92	0.631	2.524	0.083
	สมรส	89	3.70	0.632		
	หม้าย/หย่าร้าง	3	3.77	1.144		
สวัสดิการที่ไม่ใช่เงินหรือ ของรางวัล	โสด	79	3.93	0.707	1.109	0.332
	สมรส	89	3.79	0.559		
	หม้าย/หย่าร้าง	3	4.00	1.000		
ภาพรวม	โสด	79	3.92	0.620	2.039	0.133
	สมรส	89	3.74	0.544		
	หม้าย/หย่าร้าง	3	3.94	1.072		

จากตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อสวัสดิการของพนักงาน บริษัท ไอชิน เคมีคอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านสวัสดิการที่เป็นเงินและของรางวัล ด้านสวัสดิการที่ไม่ใช่เงินหรือของรางวัล และภาพรวม จำแนกตามสถานภาพ โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test) หรือ One-way Analysis of Variance) พบว่า พนักงานบริษัท ไอชิน เคมีคอล (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีสถานภาพต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อสวัสดิการของพนักงาน บริษัท ไอชิน เคมีคอล (ประเทศไทย) จำกัด ในภาพรวมทั้ง 2 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.8 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นต่อสวัสดิการของพนักงาน บริษัท ไอชิน เคมีคอล (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามภูมิลำเนา

ความคิดเห็นต่อสวัสดิการ	ภูมิลำเนา	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig
สวัสดิการที่เป็นเงินและ ของรางวัล	กรุงเทพและ ปริมณฑล	3	3.88	0.289	1.648	0.190
	จังหวัดระยอง	85	3.89	0.615		
	จังหวัดอื่น ๆ	83	3.71	0.677		
สวัสดิการที่ไม่ใช่เงินหรือ ของรางวัล	กรุงเทพและ ปริมณฑล	3	3.59	0.679	0.854	0.428
	จังหวัดระยอง	85	3.91	0.663		
	จังหวัดอื่น ๆ	83	3.80	0.614		
ภาพรวม	กรุงเทพและ ปริมณฑล	3	3.74	0.478	1.286	0.279
	จังหวัดระยอง	85	3.90	0.589		
	จังหวัดอื่น ๆ	83	3.76	0.597		

จากตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อสวัสดิการของพนักงาน บริษัท ไอชิน เคมีคอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านสวัสดิการที่เป็นเงินและของรางวัล ด้านสวัสดิการที่ไม่ใช่เงินหรือของรางวัล และภาพรวม จำแนกตามภูมิลำเนา โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test) หรือ One-way Analysis of Variance) พบว่า พนักงานบริษัท ไอชิน เคมีคอล (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีภูมิลำเนาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อสวัสดิการของพนักงาน บริษัท ไอชิน เคมีคอล (ประเทศไทย) จำกัด ในภาพรวมทั้ง 2 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.9 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นต่อสวัสดิการของพนักงาน บริษัท ไอชิน เคมีคอล (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามรายได้

ความคิดเห็นต่อสวัสดิการ	รายได้	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig
สวัสดิการที่เป็นเงินและของรางวัล	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3	4.12	1.164	3.991	0.005*
	10,000 – 20,000 บาท	87	3.95	0.609		
	20,001 – 30,000 บาท	63	3.56	0.643		
	30,001 – 40,000 บาท	8	3.93	0.660		
	มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป	10	3.93	0.414		
สวัสดิการที่ไม่ใช่เงินหรือของรางวัล	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3	4.30	1.219	0.533	0.712
	10,000 – 20,000 บาท	87	3.88	0.689		
	20,001 – 30,000 บาท	63	3.79	0.551		
	30,001 – 40,000 บาท	8	3.88	0.750		
	มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป	10	3.87	0.468		
ภาพรวม	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3	4.21	1.189	1.889	0.115
	10,000 – 20,000 บาท	87	3.91	0.617		
	20,001 – 30,000 บาท	63	3.68	0.531		
	30,001 – 40,000 บาท	8	3.90	0.665		
	มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป	10	3.90	0.325		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อสวัสดิการของพนักงาน บริษัท ไอชิน เคมีคอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านสวัสดิการที่เป็นเงินและของรางวัล ด้านสวัสดิการที่ไม่ใช่เงินหรือของรางวัล และภาพรวม จำแนกตามรายได้ โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test) หรือ One-way Analysis of Variance) พบว่า พนักงานบริษัท ไอชิน เคมีคอล (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีรายได้ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อสวัสดิการของ

พนักงาน บริษัท ไอชิน เคมีคอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านสวัสดิการที่เป็นเงินและของรางวัล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านสวัสดิการที่ไม่ใช่เงินหรือของรางวัล และภาพรวมทั้ง 2 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.10 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นต่อสวัสดิการของพนักงาน บริษัท ไอชิน เคมีคอล (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามประเภทของบุคลากร

ความคิดเห็นต่อสวัสดิการ	ประเภทของบุคลากร	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig
สวัสดิการที่เป็นเงินและ ของรางวัล	หัวหน้างาน (สำนักงาน)	11	3.82	0.519	1.075	0.379
	หัวหน้างาน (ฝ่ายผลิต)	13	3.88	0.511		
	เจ้าหน้าที่สำนักงาน	27	3.84	0.630		
	เจ้าหน้าที่ส่วนโรงงาน	13	4.10	0.566		
	วิศวกรและซ่อมบำรุง	12	3.89	0.508		
	ตรวจสอบและประกัน	12	3.98	0.398		
	คุณภาพ					
	พนักงานฝ่ายผลิต	83	3.69	0.730		
สวัสดิการที่ไม่ใช่เงิน หรือ ของรางวัล	หัวหน้างาน (สำนักงาน)	11	3.80	0.532	1.203	0.307
	หัวหน้างาน (ฝ่ายผลิต)	13	3.95	0.338		
	เจ้าหน้าที่สำนักงาน	27	4.05	0.724		
	เจ้าหน้าที่ส่วนโรงงาน	13	3.90	0.757		
	วิศวกรและซ่อมบำรุง	12	4.05	0.573		
	ตรวจสอบและประกัน	12	3.96	0.526		
	คุณภาพ					
	พนักงานฝ่ายผลิต	83	3.73	0.654		
ภาพรวม	หัวหน้างาน (สำนักงาน)	11	3.81	0.444	1.133	0.345
	หัวหน้างาน (ฝ่ายผลิต)	13	3.91	0.390		
	เจ้าหน้าที่สำนักงาน	27	3.94	0.629		
	เจ้าหน้าที่ส่วนโรงงาน	13	4.00	0.621		
	วิศวกรและซ่อมบำรุง	12	3.97	0.461		
	ตรวจสอบและประกัน	12	3.97	0.443		
	คุณภาพ					
	พนักงานฝ่ายผลิต	83	3.71	0.645		

จากตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อสวัสดิการของพนักงาน บริษัท ไอชิน เคมีคอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านสวัสดิการที่เป็นเงินและของรางวัล ด้านสวัสดิการที่ไม่ใช่เงินหรือของรางวัล และภาพรวม จำแนกตามประเภทของบุคลากร โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F –test ) หรือ One-way Analysis of Variance) พบว่าพนักงานบริษัท ไอชิน เคมีคอล (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีประเภทของบุคลากรต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อสวัสดิการของพนักงาน บริษัท ไอชิน เคมีคอล (ประเทศไทย) จำกัด ในภาพรวมทั้ง 2 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

#### ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางในการจัดสวัสดิการของพนักงานให้ตอบสนองต่อความต้องการของพนักงานบริษัท ไอชิน เคมีคอล (ประเทศไทย) จำกัด

ตารางที่ 4.11 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
ให้มีการให้ความรู้เกี่ยวกับการวางแผนการออมเงิน	1	0.58
ให้มีการให้ความรู้เกี่ยวกับการออกกำลังกาย	2	1.17
ควรมีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง เงินเดือนอย่างยุติธรรม และมีจริยธรรม	4	2.34
ควรมีการจัดฝึกอบรมให้กับพนักงานอย่างสม่ำเสมอ	2	1.17
ควรมีการพิจารณาปรับเบี้ยเลี้ยง และ โบนัสตามความเหมาะสม	3	1.75
รวม	12	7.02

จากการตอบแบบสอบถาม มีผู้ให้ข้อเสนอแนะจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 7.02 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 171 คน โดยจำแนกตามความคิดเห็นเรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ ควรมีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง เงินเดือนอย่างยุติธรรม และมีจริยธรรม ควรมีการพิจารณาปรับเบี้ยเลี้ยง และ โบนัสตามความเหมาะสม ให้มีการความรู้เกี่ยวกับการออกกำลังกาย ควรมีการจัดฝึกอบรมให้กับพนักงานอย่างสม่ำเสมอ และให้มีการให้ความรู้เกี่ยวกับการวางแผนการออมเงิน



## บทที่ 5

### สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นต่อสวัสดิการของพนักงาน บริษัท ไอชิน เคมีคอล (ประเทศไทย) จำกัด โดยผู้ศึกษาจะสรุปผลและนำเสนอการศึกษา ซึ่งแบ่งได้เป็น 3 หัวข้อ ดังนี้

1. สรุปผลการศึกษา
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

#### 1. สรุปผลการศึกษา

##### 1.1 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นต่อสวัสดิการของพนักงาน บริษัท ไอชิน เคมีคอล (ประเทศไทย) จำกัด

1.1.2 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อสวัสดิการของพนักงาน บริษัท ไอชิน เคมีคอล (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

1.1.3 เพื่อเสนอแนวทางในการจัดสวัสดิการของพนักงานให้ตอบสนองต่อความต้องการของพนักงานบริษัท ไอชิน เคมีคอล (ประเทศไทย) จำกัด

##### 1.2 กลุ่มตัวอย่างการศึกษา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงาน บริษัท ไอชิน เคมีคอล (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งผู้ศึกษาได้คำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ โดยการใช้สูตรคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง ที่ระดับ 0.05 จำนวน 171 คน

##### 1.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล เป็นแบบชนิดตรวจรายการ (Check List) จำนวน 6 ข้อ ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อสวัสดิการของพนักงาน บริษัท ไอชิน เคมีคอล (ประเทศไทย) จำกัด ลักษณะคำถามเป็นแบบ Rating Scale โดยกำหนดค่าน้ำหนักตามวิธีของ ลิเคิร์ต (Likert) 5 ระดับ จำนวน 23 ข้อ ตอนที่ 3

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการจัดสวัสดิการของพนักงานให้ตอบสนองต่อความต้องการของพนักงานบริษัท ไอชิน เคมีคอล (ประเทศไทย) จำกัด เป็นการให้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะแบบคำถามปลายเปิด

#### 1.4 สถิติที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษาในหัวข้อเรื่องความคิดเห็นต่อสวัสดิการของพนักงาน บริษัท ไอชิน เคมีคอล (ประเทศไทย) จำกัด ผู้ศึกษาใช้โปรแกรมสำเร็จรูป วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ สถิติทดสอบ t-test และ F-test ในการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติ (Significant Level, Sig) ที่ระดับ 0.05

#### 1.5 ผลการศึกษา

1.5.1 ความคิดเห็นต่อสวัสดิการของพนักงาน บริษัท ไอชิน เคมีคอล (ประเทศไทย) จำกัด

1) ระดับความคิดเห็นต่อสวัสดิการของพนักงาน บริษัท ไอชิน เคมีคอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านสวัสดิการที่เป็นเงินและของรางวัล ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.80 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ เงินรางวัลพิเศษ (โบนัส) มีส่วนช่วยในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของท่านให้ดีขึ้น ลำดับต่อมา คือ ประกันชีวิตกลุ่มทำให้ท่านรู้สึกอุ่นใจและมั่นคง และลำดับสุดท้ายคือ ค่าเบี้ยเลี้ยงการเดินทางช่วยแบ่งเบาภาระแก่ท่านเป็นอย่างดี

2) ระดับความคิดเห็นต่อสวัสดิการของพนักงาน บริษัท ไอชิน เคมีคอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านสวัสดิการที่ไม่ใช่เงินหรือของรางวัล ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.85 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ จำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปีมีความเหมาะสม ลำดับต่อมา คือ เจ้าหน้าที่ประจำห้องพยาบาลให้การรักษาพยาบาลเบื้องต้นได้เป็นอย่างดี และลำดับสุดท้ายคือ เครื่องแบบพนักงานและระเบียบการแต่งกายของบริษัทที่ใช้อยู่มีความเหมาะสม

1.5.2 ความคิดเห็นต่อสวัสดิการของพนักงาน บริษัท ไอชิน เคมีคอล (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

พนักงาน บริษัท ไอชิน เคมีคอล (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ภูมิลำเนา รายได้ และประเภทบุคลากร มีความคิดเห็นต่อสวัสดิการของพนักงาน บริษัท ไอชิน เคมีคอล (ประเทศไทย) จำกัดแตกต่างกัน สรุปผลการศึกษาได้ ดังนี้



### 1.5.3 เสนอแนวทางในการจัดสวัสดิการของพนักงานให้ตอบสนองต่อความต้องการของพนักงานบริษัท ไอชิน เคมีคอล (ประเทศไทย) จำกัด

จากการตอบแบบสอบถาม มีผู้ให้ข้อเสนอแนะจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 7.02 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 171 คน โดยจำแนกตามความคิดเห็นเรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ ควรมีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง เงินเดือนอย่างยุติธรรม และมีจริยธรรม ควรมีการพิจารณาปรับเบี้ยเลี้ยง และโบนัสตามความเหมาะสม ให้มีการให้ความรู้เกี่ยวกับการออกกำลังกาย ควรมีการจัดฝึกอบรมให้กับพนักงานอย่างสม่ำเสมอ และให้มีการให้ความรู้เกี่ยวกับการวางแผนการออมเงิน

## 2. อภิปรายผล

2.1 ความคิดเห็นต่อสวัสดิการของพนักงาน บริษัท ไอชิน เคมีคอล (ประเทศไทย) จำกัดภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งอาจเป็นเพราะว่า สวัสดิการที่พนักงานได้รับนั้นเป็นไปตามมาตรฐานกำหนดที่พนักงานทั่วไปพึงได้รับตามความเป็นจริงเหมือนกับบริษัทอื่น ๆ ที่ให้กับพนักงานของบริษัทนั้น ๆ สอดคล้องกับบงกช สุทธธ (2557) ได้ทำการศึกษาความคิดเห็นด้านสวัสดิการของพนักงานอุตสาหกรรมโรงฟอกหนังขนาดเล็ก กิโลเมตรที่ 30 ถนนสุขุมวิท จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการของอุตสาหกรรมโรงฟอกหนังขนาดเล็ก กิโลเมตรที่ 30 ถนนสุขุมวิท จังหวัดสมุทรปราการ มีความคิดเห็นในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ในด้านสวัสดิการที่เป็นตัวเงินและของรางวัล ในเรื่องของสวัสดิการค่าซื้อเครื่องมือสื่อสาร รวมถึงค่าใช้จ่ายสำหรับผู้บริหารมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าพนักงานไม่ค่อยให้ความสำคัญกับลักษณะงานของผู้บริหาร ดังนั้นจึงต้องมีการประชาสัมพันธ์ ทำความเข้าใจกับพนักงานในทุกระดับเกี่ยวกับหน้าที่ในการปฏิบัติการ และความจำเป็นในการจัดสวัสดิการด้านเครื่องมือสื่อสาร และค่าใช้จ่ายของผู้บริหาร นอกจากนี้ยังพบว่า ค่าวิชาชีพและค่าตำแหน่ง มีความเหมาะสม รวมถึงค่าเบี้ยเลี้ยงการเดินทางช่วยแบ่งเบาภาระแก่ท่านเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่จังหวัดระยอง มีฐานะค่อนข้างดี จึงไม่ค่อยให้ความสำคัญกับค่าวิชาชีพ และค่าเบี้ยเลี้ยงในการเดินทาง สอดคล้องกับ สายนที อยู่ฉิม (2559) ได้ทำการศึกษาความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัท โลพีไซน์เอ็นซ์ เอพี จำกัด พบว่า ความต้องการสวัสดิการเกี่ยวกับการจัดให้มีชุดฟอร์มทำงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2.2 พนักงาน บริษัท ไอชิน เคมีคอล (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสวัสดิการของพนักงาน บริษัท ไอชิน เคมีคอล (ประเทศไทย) จำกัด สามารถอภิปรายผลเป็นรายด้านได้ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกัน ความคิดเห็นต่อสวัสดิการของพนักงาน บริษัท ไอชิน เคมีคอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านสวัสดิการที่เป็นเงินและของรางวัล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพนักงานของบริษัท ไอชิน เคมีคอล (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีอายุมากขึ้นจะมุ่งหวังให้ได้ผลตอบแทนที่สูงกว่า เพื่อให้สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของเอกวัฒน์ ใจเย็น (2560) ได้ทำการศึกษาคำคิดเห็นของพนักงานต่อสวัสดิการบริษัทเอ็นดี รีบเบอร์ จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานบริษัทเอ็นดี รีบเบอร์ จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อสวัสดิการบริษัทเอ็นดี รีบเบอร์ จำกัด (มหาชน) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 และสอดคล้องกับผลการศึกษาของสหลักษณ์ บุญกาญจน์ (2559) ได้ทำการศึกษาคำความต้องการและความพึงพอใจต่อสวัสดิการของพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด พบว่า พนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด ที่มีอายุต่างกันมีพึงพอใจต่อสวัสดิการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ที่แตกต่างกัน ความคิดเห็นต่อสวัสดิการของพนักงาน บริษัท ไอชิน เคมีคอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านสวัสดิการที่เป็นเงินและของรางวัลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเนื่องมาจากพนักงานบริษัท ไอชิน เคมีคอล (ประเทศไทย) จำกัด มีเงินมาก และน้อยแตกต่างกันไป ซึ่งผู้ที่มีรายได้น้อยอาจจะรู้สึกว่างงานนั้นไม่มีความมั่นคงในหน้าที่การงานขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ดังนั้น ผู้บริหารควรพิจารณาการได้รับเงินเดือน การเลื่อนเงินเดือน ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ บงกช สุทธธร (2557) ได้ทำการศึกษาคำคิดเห็นด้านสวัสดิการของพนักงานอุตสาหกรรมโรงฟอกหนังขนาดเล็ก กิโละเมตรที่ 30 ถนนสุขุมวิท จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ความคิดเห็นด้านสวัสดิการของพนักงานอุตสาหกรรมโรงฟอกหนังขนาดเล็ก กิโละเมตรที่ 30 จำแนกตามรายได้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ สถานภาพ ภูมิลำเนา และประเภทบุคลากร มีความคิดเห็นต่อสวัสดิการของพนักงาน บริษัท ไอชิน เคมีคอล (ประเทศไทย) จำกัด โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สายนที อยู่ฉิม (2559) ได้ทำการศึกษาคำความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัท ไลฟ์ไซน์เอ็นซ์ เอพี จำกัด พบว่า พนักงานของบริษัท ไลฟ์ไซน์เอ็นซ์ เอพี จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล แตกต่างกัน มีระดับความต้องการสวัสดิการพื้นฐาน 6 ด้าน โดยรวมไม่ต่างกัน และสอดคล้องกับการศึกษาของสหลักษณ์ บุญกาญจน์ (2559) ศึกษาความต้องการและ

ความพึงพอใจต่อสวัสดิการของพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะประชากรศาสตร์ของพนักงานบริษัทฯ ที่แตกต่างกันมีความต้องการสวัสดิการไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เช่นเดียวกับผลการศึกษาของเอกวัฒน์ ใจเย็น (2560) ศึกษาความคิดเห็นของพนักงานต่อสวัสดิการบริษัทเอ็นดี รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัท เอ็นดี รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศ สถานภาพ อายุงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสวัสดิการบริษัทเอ็นดี รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### 3. ข้อเสนอแนะ

#### 3.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการศึกษาคั้งนี้

3.1.1 จากผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นต่อสวัสดิการของพนักงาน บริษัท ไอชิน เคมีคอล (ประเทศไทย) จำกัด ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า สวัสดิการค่าซื้อเครื่องมือสื่อสาร รวมถึงค่าใช้จ่ายสำหรับผู้บริหารมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าพนักงานไม่ค่อยให้ความสำคัญกับลักษณะงานของผู้บริหาร ดังนั้นจึงต้องมีการประชาสัมพันธ์ ทำความเข้าใจกับพนักงานในทุกระดับเกี่ยวกับหน้าที่ในการปฏิบัติการ และความจำเป็นในการจัดสวัสดิการด้านเครื่องมือสื่อสาร และค่าใช้จ่ายของผู้บริหาร นอกจากนี้ยังพบว่า ค่าวิชาชีพและค่าตำแหน่ง มีความเหมาะสม รวมถึงค่าเบี้ยเลี้ยงการเดินทางช่วยแบ่งเบาภาระแก่ท่านเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นจึงควรหาวิธีในการแก้ไขสวัสดิการเกี่ยวกับเบี้ยเลี้ยงต่าง ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน

3.1.2 จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ และรายได้ ที่แตกต่างกัน ความคิดเห็นต่อสวัสดิการของพนักงาน บริษัท ไอชิน เคมีคอล (ประเทศไทย) จำกัด ด้านสวัสดิการที่เป็นเงินและของรางวัล แตกต่างกัน ดังนั้นจึงควรให้ความสำคัญกับการปรับปรุงด้านสวัสดิการที่เป็นเงินและของรางวัลให้มีความสอดคล้องกับสถานะสังคม และเศรษฐกิจในปัจจุบัน

3.1.3 จากผลการศึกษาแนวทางในการจัดสวัสดิการของพนักงานให้ตอบสนองต่อความต้องการของพนักงานบริษัท ไอชิน เคมีคอล (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ต้องการให้มีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง เงินเดือนอย่างยุติธรรม และมีจริยธรรมมากที่สุด ดังนั้นจึงควรแก้ไข และปรับปรุงเกี่ยวกับการกำหนดเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง และเงินเดือนให้มีความชัดเจนมากขึ้น เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจที่จะทำให้พนักงานมุ่งมั่นในการทำงานต่อไป

### 3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

3.2.1 จากผลการศึกษาคำคิดเห็นต่อสวัสดิการของพนักงาน บริษัท ไอชิน เคมีคอล (ประเทศไทย) จำกัด ยังไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นของพนักงานกับข้อมูลส่วนบุคคล ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไป จึงควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่อาจส่งผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการ

3.2.2 ในการศึกษาครั้งต่อไปควรมีการศึกษาเปรียบเทียบสวัสดิการกับบริษัทที่มีลักษณะธุรกิจคล้ายคลึงกันเพื่อนำมาปรับปรุงสวัสดิการตามความเหมาะสม

3.2.3 ควรศึกษาความคิดเห็นต่อสวัสดิการของพนักงาน บริษัท ไอชิน เคมีคอล (ประเทศไทย) จำกัด ในเชิงลึก และใช้การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพประกอบ เพื่อให้ได้รายละเอียดและข้อมูลเชิงลึก เนื่องจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานค่อนข้างสูงในหลายรายการ



บรรณานุกรม





## บรรณานุกรม

- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2560). *การจัดสวัสดิการแรงงานเพื่อผู้ใช้แรงงาน*. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยชุมชน.
- กรรณิการ์ณัฏฐ์ เฉกแสงรัตน์. (2558). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2559). *สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล. (2557). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- กิ่งฟ้า วิสุทธี. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สวัสดิการกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพมหานคร จำกัด*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- กิริมา มาตย์เมือง. (2554). *การดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลนาถ่อน อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของสมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชน*. (การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- จิราภรณ์ จบฤทธิ. (2558). *ความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 4*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- เฉลิมพงศ์ มีสมนัย, ศุภพร ไทยภักดี, ปราโมทย์ สฤกษ์นรินทร์ และคณะ. (2555). *แนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส.
- ดารณี คงเอียด. (2554). *คุณภาพการให้บริการด้านสวัสดิการต่อบุคลากร: กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*. (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- ณัฐญา เทพมาศ. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจด้านสวัสดิการกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานองค์กรอิสระด้านพลังงานแห่งหนึ่ง*. (การค้นคว้าอิสระปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีปทุม, กรุงเทพฯ.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2549). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ณัฐวรรณ วงศ์จันทร์. (2554). *พฤติกรรมของบุคคลในองค์กร*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- บงกช สุชาธร. (2557). *ความคิดเห็นด้านสวัสดิการของพนักงานอุตสาหกรรมโรงฟอกหนังขนาด เล็ก กิโลเมตรที่ 30 ถนนสุขุมวิท จังหวัดสมุทรปราการ*. (การค้นคว้าอิสระปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, กรุงเทพฯ
- บุญส่ง ชลธร. (2558). *สิทธิประโยชน์ด้านสวัสดิการสังคมของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความ มั่นคงของมนุษย์*. *วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา*. ปีที่ 5 ฉบับที่ 1: 39 – 50.
- ปัญญา เพียรวิวัฒน์. (2555). *ความคิดของประชาชนต่อคุณภาพการให้บริการงานสวัสดิการสังคม ของเทศบาลตำบลท่าหลวง อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี*. (ปัญหาพิเศษปริญญารัฐ ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ประเสริฐ ลายโก. (2551). *ความคิดเห็นของกำนันต่อการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ร้อยเอ็ด*. (การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- พิเชษฐ์ สอนศิริ. (2553). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ.
- ภักษ์ญา ลีลาเอกเลิศ. (2561). *แนวทางการบริหารสวัสดิการของพนักงานในกลุ่มธุรกิจยานยนต์ กรมศึกษา บริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น, กรุงเทพฯ
- รพีพรรณ คำหอม. (2545). *สวัสดิการสังคมกับสังคมไทย*. กรุงเทพมหานคร: สามเจริญพานิชย์.
- วิทยา ดันดิเสวี. (2549). *Game เกม เทคนิคในการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพ*. กรุงเทพฯ: ธรรมนิติ เพรส.
- ไศรยา ดินตะบुरะ และ บรรพต วิรุณราช. (2557). *การจัดสวัสดิการรูปแบบใหม่ของพนักงานในฝ่าย ผลิตวิศวกร ทั้งระดับปฏิบัติการและผู้บริหารระดับต้น ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี*. *วารสารวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์บูรพาปริทัศน์*. ปีที่ 9 ฉบับที่ 2: 127 – 142.
- สมคิด บางโม. (2558). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วิทย์พัฒนา.
- สรชัย พิศาลบุตร. (2552). *สถิติธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สหลักษณ์ บุญกาญจน์. (2559). *ความต้องการและความพึงพอใจต่อสวัสดิการของพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- สาयনী อยู่ฉิม (2559) *ศึกษาความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัท ไลฟ์ไซเอ็นซ์ เอพี จำกัด*
- สุรพล ปธานวนิช. (2552). *ภาวะผู้นำองค์กร*. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เนท.

เอกวัฒน์ ใจเย็น. (2560). *ความคิดเห็นของพนักงานต่อสวัสดิการบริษัทเอ็นดี รับบเอร์ จำกัด (มหาชน)*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

Dale, S. P. (1980). *The Management of People at Work*. New York: Macmillan.

Derek, S. (1991). *Double take*. London : Oxford University Press.

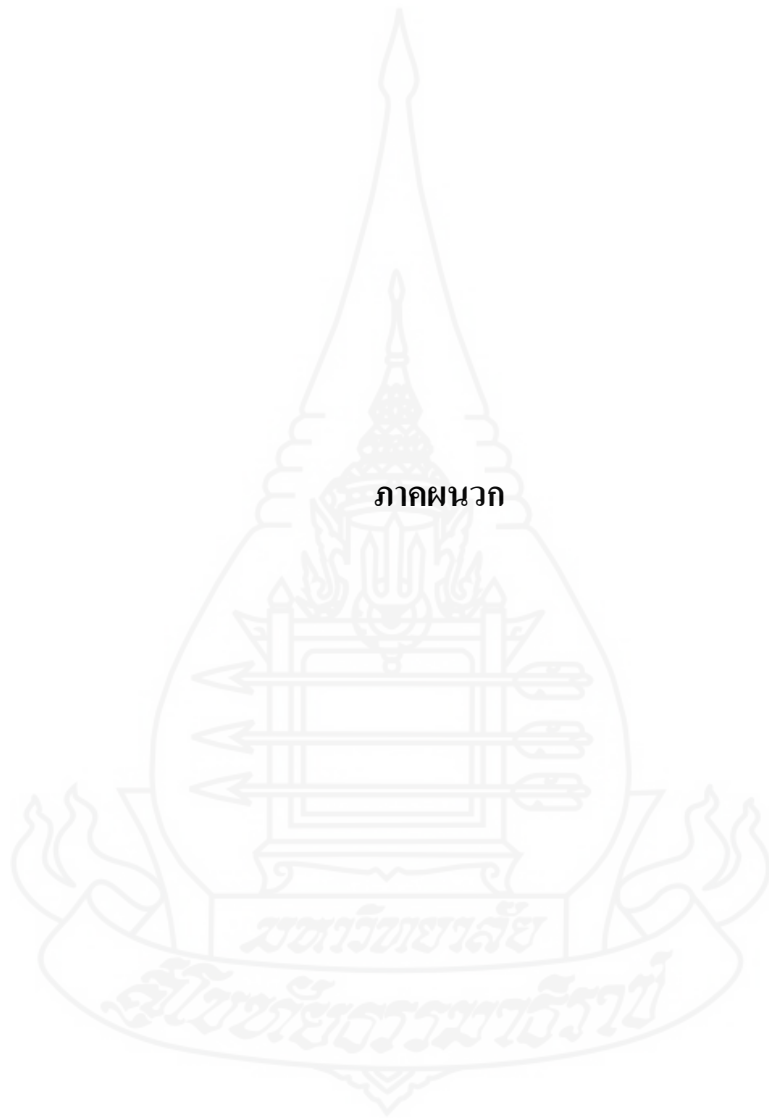
Edwin, B. F. (1996). *Principles of Personnel Management*. New York: McGraw-Hill.

Flippo, E. B. (1984). *Personnel management*. New York:: McGraw-Hill.

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



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม







ภาคผนวก ข

ค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

## สรุปค่าความเที่ยงตรงของการวิจัย

### IOC (Index of Item-Objective Concurrence)

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อสวัสดิการของพนักงาน บริษัท ไอชิน เคมีคอล (ประเทศไทย) จำกัด

ข้อ	ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญ			$\sum R$	IOC	แปลผล
		1	2	3			
<b>ด้านสวัสดิการที่เป็นเงินและของรางวัล</b>							
1	ท่านรู้สึกอยากที่จะปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นเมื่อได้รับเบี้ยเลี้ยงค่าอาหาร	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้
2	เบี้ยขยันทำให้ท่านรู้สึกอยากที่จะมาทำงานอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
3	ท่านรู้สึกอยากที่จะปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นเมื่อได้รับค่ากะ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
4	เงินรางวัลพิเศษ (โบนัส) มีส่วนช่วยในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของท่านให้ดีขึ้น	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
5	ของขวัญสำหรับทำงานนานปีทำให้ท่านรู้สึกอยากที่จะมาทำงานอย่างสม่ำเสมอ	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้
6	ของรางวัลพิเศษ (วันเกิด ของขวัญประจำปี) ช่วยส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของท่าน	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้
7	ท่านคิดว่าเงินช่วยเหลือกรณีคลอดบุตร พนักงานเสียชีวิต บิดา มารดา สามี ภรรยา หรือบุตรตามกฎหมายเสียชีวิต มีความเหมาะสม	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้
8	การได้รับสวัสดิการในการรักษาพยาบาลทำให้ท่านสามารถเข้าถึงการรักษาพยาบาลได้รวดเร็วขึ้น	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
9	ประกันชีวิตกลุ่มทำให้ท่านรู้สึกอุ่นใจและมั่นคง	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้



ข้อ	ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญ			$\Sigma R$	IOC	แปลผล
		1	2	3			
10	เงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ท่านอยากร่วมงานกับบริษัทเป็นเวลานาน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
11	สวัสดิการค่าซื้อเครื่องมือสื่อสาร รวมถึงค่าใช้จ่ายสำหรับผู้บริหารมีความเหมาะสม	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
12	สวัสดิการค่าน้ำมันรถ สามารถช่วยแบ่งเบาภาระแก่ท่านได้เป็นอย่างดี	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
13	ค่าวิชาชีพและค่าตำแหน่ง มีความเหมาะสม	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้
14	ค่าเบี้ยเลี้ยงการเดินทางช่วยแบ่งเบาภาระแก่ท่านเป็นอย่างดี	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้
<b>ด้านสวัสดิการที่ไม่ใช่เงินหรือของรางวัล</b>							
15	จำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปีมีความเหมาะสม	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
16	การบริการจัดรถรับ-ส่ง มีความเพียงพอต่อจำนวนพนักงาน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
17	เจ้าหน้าที่ประจำห้องพยาบาลให้การรักษาพยาบาลเบื้องต้นได้เป็นอย่างดี	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
18	การจัดบริการตรวจสุขภาพของพนักงานในจำนวน 1 ครั้งต่อปีมีความเหมาะสม	0	1	1	2	0.67	ใช้ได้
19	เครื่องแบบพนักงานและระเบียบการแต่งกายของบริษัทที่ใช้อยู่มีความเหมาะสม	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
20	งานเลี้ยงสังสรรค์ปีใหม่และท่องเที่ยวช่วยส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของท่าน	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้
21	งานเลี้ยงสังสรรค์กลางปี ช่วยส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของท่าน	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้
22	การจัดงานกีฬาประจำปีทำให้ท่านได้รับ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญ			$\Sigma R$	IOC	แปลผล
		1	2	3			
	ความสนุกสนานและผ่อนคลายจากการได้เข้าร่วมกิจกรรม						
23	กิจกรรม Family Day ช่วยส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของท่าน	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้
	ค่า IOC					0.857	ใช้ได้



**ภาคผนวก ค**

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม



**Reliability รวมทั้ง 6 ด้าน**

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
b1	4.0159	.81525	189
b2	3.9577	.97211	189
b3	3.9524	.83974	189
b4	4.6508	.63978	189
b5	3.9259	.85975	189
b6	3.7143	1.08317	189
b7	3.5026	1.24039	189
b8	3.9365	.89097	189
b9	4.1799	.88691	189
b10	4.0317	.84994	189
b11	3.3704	1.12532	189
b12	3.5026	1.11386	189
b13	3.3598	1.03537	189
b14	3.3386	1.14930	189
b15	4.1217	.78619	189
b16	3.8571	.89068	189
b17	4.0370	.72472	189
b18	3.9365	.76922	189
b19	3.5397	.94236	189
b20	3.8307	.90089	189
b21	3.7513	.96567	189
b22	3.7513	.93772	189
b23	3.7302	1.06501	189

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
b1	83.9788	167.776	.621	.598	.923
b2	84.0370	166.483	.563	.598	.924
b3	84.0423	166.530	.660	.721	.923
b4	83.3439	173.961	.425	.397	.926
b5	84.0688	168.160	.567	.550	.924
b6	84.2804	162.554	.645	.680	.923
b7	84.4921	158.836	.677	.638	.922
b8	84.0582	167.587	.571	.562	.924
b9	83.8148	168.099	.551	.597	.924
b10	83.9630	168.334	.566	.533	.924
b11	84.6243	162.853	.607	.601	.924
b12	84.4921	166.932	.465	.521	.926
b13	84.6349	163.988	.622	.716	.923
b14	84.6561	163.759	.560	.670	.925
b15	83.8730	170.526	.507	.535	.925
b16	84.1376	171.002	.419	.504	.927
b17	83.9577	170.902	.534	.570	.925
b18	84.0582	170.225	.535	.561	.925
b19	84.4550	165.398	.630	.513	.923
b20	84.1640	165.468	.659	.793	.923
b21	84.2434	164.398	.655	.854	.923
b22	84.2434	165.015	.650	.798	.923
b23	84.2646	164.270	.591	.799	.924

ภาคผนวก ง  
แบบสอบถาม

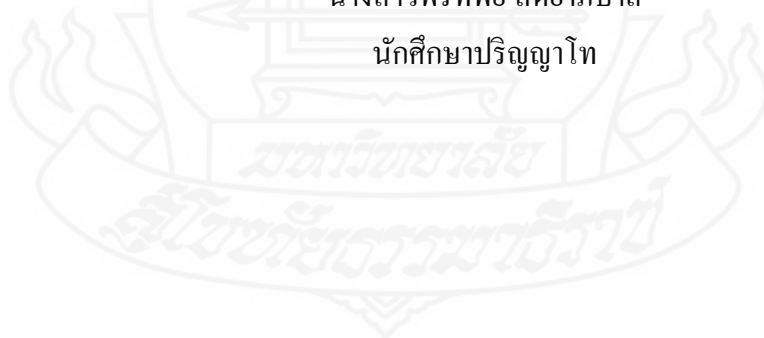


**แบบสอบถาม****เรื่อง ความคิดเห็นต่อสวัสดิการของพนักงาน บริษัท ไอชิน เคมีคอล (ประเทศไทย)****จำกัด****คำชี้แจง**

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง ความคิดเห็นต่อสวัสดิการของพนักงาน บริษัท ไอชิน เคมีคอล (ประเทศไทย) จำกัด
  2. แบบสอบถามนี้มีทั้งหมด 3 ตอน  
ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม  
ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อสวัสดิการของพนักงาน บริษัท ไอชิน เคมีคอล (ประเทศไทย) จำกัด  
ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการจัดสวัสดิการของพนักงาน
  3. ข้อมูลที่ได้รับจากท่าน ผู้ศึกษาจะถือเป็นความลับและจะนำเสนอข้อมูลในภาพรวมเท่านั้น ดังนั้นข้อมูลดังกล่าวจะไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่อย่างใด จะนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการศึกษาเท่านั้น
- ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีจึงขอขอบพระคุณ มา ณ โอกาสนี้

นางสาวพรทิพย์ สัตยาภิบาล

นักศึกษาปริญญาโท



**ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม**

**คำชี้แจง** กรุณาเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน  หน้าข้อความที่เป็นจริง หรือกรอกข้อความลงในช่องว่างตามความเป็นจริง

1. เพศ

1. ชาย  2. หญิง

2. อายุ

1. ต่ำกว่า 25 ปี  2. 25 – 34 ปี  
 3. 35 – 44 ปี  4. 45 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพ

1. โสด  2. สมรส  
 3. หม้าย/หย่าร้าง

4. ภูมิลำเนา

1. กรุงเทพมหานครและปริมณฑล  2. จังหวัดระยอง  
 3. จังหวัดอื่น ๆ (โปรดระบุ).....

5. รายได้

1. ต่ำกว่า 10,000 บาท  2. 10,000 – 20,000 บาท  
 3. 20,001 – 30,000 บาท  4. 30,001 – 40,000 บาท  
 5. มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป

6. ประเภทของบุคลากร

1. ผู้จัดการ  2. หัวหน้างาน (สำนักงาน)  
 3. หัวหน้างาน (ฝ่ายผลิต)  4. เจ้าหน้าที่สำนักงาน  
 5. เจ้าหน้าที่ส่วนโรงงาน  6. วิศวกรและซ่อมบำรุง  
 7. ตรวจสอบและประกันคุณภาพ  8. พนักงานฝ่ายผลิต



ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อสวัสดิการของพนักงาน บริษัท ไอชิน เคมีคอล (ประเทศไทย) จำกัด  
คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้แล้วแสดงความคิดเห็นด้วยการใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่  
ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

- 5 หมายความว่า เห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายความว่า เห็นด้วยมาก
- 3 หมายความว่า เห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายความว่า เห็นด้วยน้อย
- 1 หมายความว่า เห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อที่	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>ด้านสวัสดิการที่เป็นเงินและของรางวัล</b>						
1	ท่านรู้สึกอยากที่จะปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นเมื่อได้รับ เบี้ยเลี้ยงค่าอาหาร					
2	เบี้ยขยันทำให้ท่านรู้สึกอยากที่จะมาทำงาน อย่างสม่ำเสมอ					
3	ท่านรู้สึกอยากที่จะปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นเมื่อได้รับค่า กะ					
4	เงินรางวัลพิเศษ (โบนัส) มีส่วนช่วยในการพัฒนา คุณภาพชีวิตของท่านให้ดีขึ้น					
5	ของขวัญสำหรับทำงานนานปีทำให้ท่านรู้สึกอยากที่ จะมาทำงานอย่างสม่ำเสมอ					
6	ของรางวัลพิเศษช่วยส่งเสริมขวัญและกำลังใจใน การปฏิบัติงานของท่าน					
7	ท่านคิดว่าเงินช่วยเหลือครอบครัวมีความเหมาะสม					
8	ท่านคิดว่าเงินช่วยเหลือกรณีพนักงานเสียชีวิตมี ความเหมาะสม					
9	ท่านคิดว่าเงินช่วยเหลือกรณีที่บิดา มารดา สามี ภรรยา หรือบุตรตามกฎหมายเสียชีวิตมีความ เหมาะสม					

ข้อที่	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
10	การได้รับสวัสดิการในการรักษาพยาบาล ทำให้ท่านสามารถเข้าถึงการรักษาพยาบาลได้รวดเร็วขึ้น					
11	ประกันชีวิตกลุ่มทำให้ท่านรู้สึกอุ่นใจและมั่นคง					
12	เงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ท่านอยากร่วมงานบริษัทเป็นเวลานาน					
13	สวัสดิการค่าซื้อเครื่องมือสื่อสาร รวมถึงค่าใช้จ่ายสำหรับผู้บริหารมีความเหมาะสม					
14	ค่าเบี้ยเลี้ยงการเดินทางช่วยแบ่งเบาภาระแก่ท่านเป็นอย่างดี					
<b>ด้านสวัสดิการที่ไม่ใช่เงินหรือของรางวัล</b>						
15	จำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปีมีความเหมาะสม					
16	การบริการจัดรถรับส่งมีความเพียงพอต่อจำนวนพนักงาน					
17	เจ้าหน้าที่ประจำห้องพยาบาลให้การรักษาพยาบาลเบื้องต้นได้เป็นอย่างดี					
18	การจัดบริการตรวจสุขภาพของพนักงานในจำนวน 1 ครั้งต่อปีมีความเหมาะสม					
19	เครื่องแบบพนักงานและระเบียบการแต่งกายของบริษัทที่ใช้มีความเหมาะสม					
20	งานเลี้ยงสังสรรค์ปีใหม่และท่องเที่ยวช่วยส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของท่าน					
21	การจัดงานกีฬาประจำปีทำให้ท่านได้รับความสนุกสนานและผ่อนคลายจากการได้เข้าร่วมกิจกรรม					
22	กิจกรรม Family Day ช่วยส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของท่าน					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการจัดสวัสดิการของพนักงาน

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ที่ท่านกรุณาตอบแบบสอบถามในครั้งนี้



## ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสาวพรทิพย์ สัตยาภิบาล
วัน เดือน ปีเกิด	24 สิงหาคม 2525
สถานที่เกิด	อ.บ้านค่าย จ.ระยอง
ประวัติการศึกษา	บัญชีบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช พ.ศ. 2552
สถานที่ทำงาน	บริษัท ไอชิน เคมีคอล (ประเทศไทย) จำกัด เลขที่ 5/6 หมู่ 11 ตำบลหนองบัว อำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง 21120
ตำแหน่ง	หัวหน้าแผนกบัญชี

