

ความต้องการสวัสดิการของพนักงาน บริษัท นิวเวิลด์ อินดัสตรี กรุ๊ป จำกัด



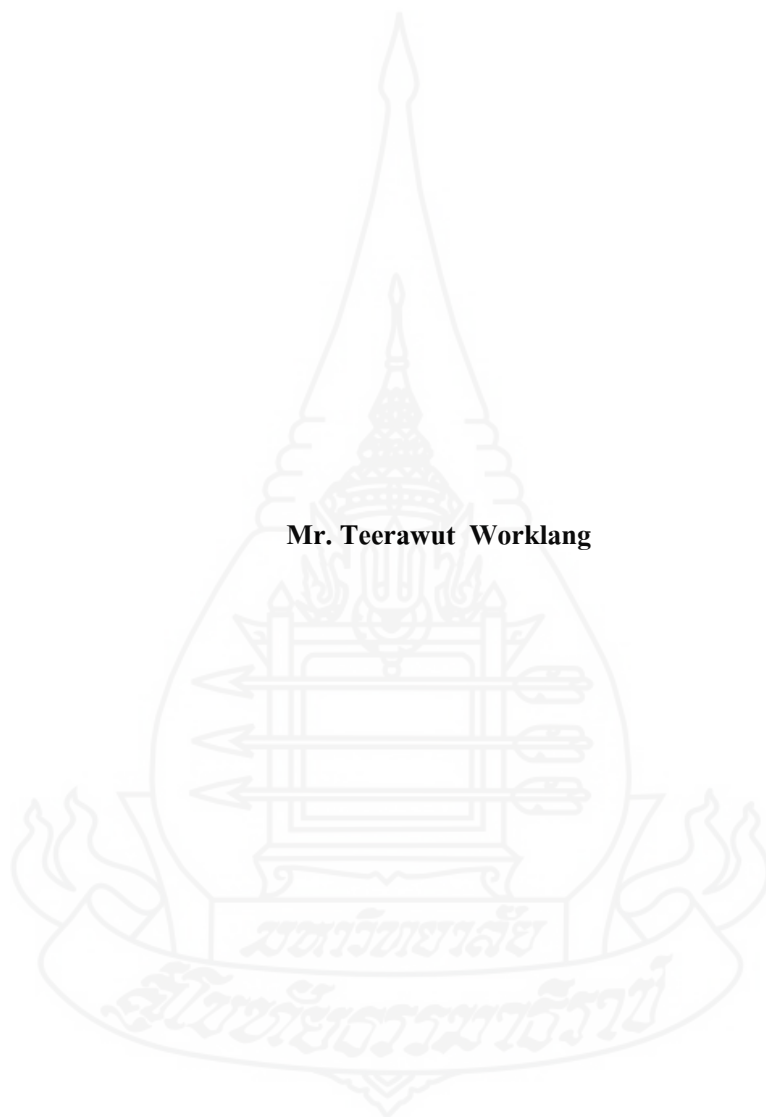
นายธีรวิทย์ วอกกลาง

การศึกษาครั้งนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2561

Welfare Requirement of Employee at New World Industry Group

Mr. Teerawut Worklang



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

2018

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

ความต้องการสวัสดิการของพนักงาน
บริษัท นิวเวิลด์ อินดัสตรี กรุ๊ป จำกัด

ชื่อและนามสกุล

นายธีรยุทธ วอกลาง

แขนงวิชา

บริหารธุรกิจ

สาขาวิชา

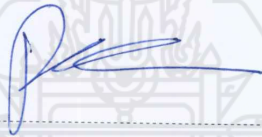
วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2562

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)



กรรมการ

(อาจารย์ ดร.บริบูรณ์ ปิ่นประยงค์)



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษา **คั่นคว้ออิสระ** ความต้องการสวัสดิการของพนักงาน บริษัท นิวเวิลด์ อินคัสตรี กรุ๊ป จำกัด
ผู้ศึกษา นายธีรวัชร วอกลาง รหัสนักศึกษา 2563001284 **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ **ปีการศึกษา** 2561

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความต้องการสวัสดิการของพนักงาน บริษัท นิวเวิลด์ อินคัสตรี กรุ๊ป จำกัด (2) เปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการของพนักงาน บริษัท นิวเวิลด์ อินคัสตรี กรุ๊ป จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ (3) เปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการของพนักงาน บริษัท นิวเวิลด์ อินคัสตรี กรุ๊ป จำกัด ตามสัญชาติ

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงาน บริษัท นิวเวิลด์ อินคัสตรี กรุ๊ป จำกัด จำนวน 692 ราย กำหนดขนาดตัวอย่างโดยคำนวณจากสูตรของทาร์ยามานัน ได้ 254 ราย ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแตกต่างและการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับความต้องการสวัสดิการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า มีความต้องการสวัสดิการด้านเศรษฐกิจมากที่สุด รองลงมา สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย สวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ และสวัสดิการด้านการศึกษา ตามลำดับ (2) พนักงาน บริษัท นิวเวิลด์ อินคัสตรี กรุ๊ป จำกัด ที่มี เพศ ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีความต้องการสวัสดิการทุกด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ (3) พนักงาน บริษัท นิวเวิลด์ อินคัสตรี กรุ๊ป จำกัด ที่มีสัญชาติแตกต่างกัน มีความต้องการสวัสดิการทุกด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ ความต้องการ สวัสดิการ บริษัท นิวเวิลด์ อินคัสตรี กรุ๊ป จำกัด

Independent Study title: Welfare Requirement of Employee at New World Industry Group

Author: Mr.Teerawut Worklang; **ID:** 2563001284; **Degree:** Master of Business Administration;

Independent Study advisor: Dr.Pawin Chinachot; Assistant Professor; **Academic year:** 2018

Abstract

The objective of this research are the following: (1) to study the level need of welfare for the New World Industry Group's employees (2) to compare the need of welfare for the New World Industry Group's employees, and (3) to compare the need of welfare of New World Industry Group's employees upon their nationality.

The population of this quantitative research was the employee of New World Industry Group which has 692 employees. The researcher determined the sample size of 254 persons which calculated by Taro Yamane's formula at 95% confidential level. The method for sampling was classified by questionnaire and correct data. The researcher analyzed the data by using frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test and one-way ANOVA.

The results found that (1) the overall level of level need of welfare was at high level. Considering in each aspect, the most need was Economic Benefit, followed by Healthy Benefit, Social and Recreation Benefit, and Education Benefit respectively. (2) The employees of New World Group who were difference in sex, position and income had a difference needs in all categories at statistical significance at 0.05 level. (3) The employees of New World Industry Group who differ in nationality had the difference need of welfares in all sides at statistical significance at 0.05 level.

Keywords: Need, Welfare, New World Industry Group

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่กรุณาให้คำแนะนำ แนวทางอันเป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าอิสระมาตลอดตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณท่านอาจารย์ที่ปรึกษาเป็นอย่างสูงในความกรุณาของท่าน และขอขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ ทุกท่านที่ได้กรุณาให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ และให้กำลังใจตลอดมา

ขอขอบพระคุณ คุณธรา วังษ์เจริญสิน กรรมการผู้จัดการ บริษัท นิเวิลด์ อินดัสตรี กรุ๊ป จำกัด ที่อนุญาตให้ทำการศึกษากลุ่มตัวอย่างภายในบริษัทและพนักงานบริษัททุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม มา ณ ที่นี้ด้วย

สุดท้ายนี้ ผู้ศึกษาใคร่กราบขอขอบพระคุณ บิดา มารดา ที่คอยให้การส่งเสริม สนับสนุน ช่วยเหลือ เป็นกำลังใจ และแรงผลักดันในการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ตลอดมา ดังนั้นคุณประโยชน์ของการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ จึงขอมอบแต่ทุกท่านที่กล่าวมาทั้งหมด และผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการศึกษานี้จะเป็นประโยชน์กับผู้อื่นต่อไป

ธีรวิฑู วอกลาง

กุมภาพันธ์ 2562

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา	2
กรอบแนวคิดการศึกษา	2
สมมุติฐานการศึกษา	3
ขอบเขตของการศึกษา	3
นิยามศัพท์เฉพาะ	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	5
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสวัสดิการ	5
แนวคิดการจัดการทรัพยากรมนุษย์	11
ข้อมูลเกี่ยวกับสวัสดิการ บริษัท นิวเวิลด์ อินดัสตรี กรุ๊ป จำกัด	16
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	17
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา	20
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	20
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	22
การเก็บรวบรวมข้อมูล	23
การวิเคราะห์ข้อมูล	23
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	25
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท นิวเวิลด์ อินดัสตรี กรุ๊ป จำกัด	25

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการของพนักงาน บริษัท นิวเวสต์ อินคัสตรี กรุ๊ป จำกัด.....	28
ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน.....	33
บทที่ 5 สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	55
สรุปการศึกษา.....	55
อภิปรายผล.....	57
ข้อเสนอแนะ.....	62
บรรณานุกรม.....	64
ภาคผนวก.....	68
ประวัติผู้ศึกษา.....	73



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกสัญชาติ.....	21
ตารางที่ 4.1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย	25
ตารางที่ 4.2 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความต้องการสวัสดิการ	28
ตารางที่ 4.3 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความต้องการสวัสดิการ ด้านสุขภาพอนามัย.....	29
ตารางที่ 4.4 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความต้องการสวัสดิการ ด้านเศรษฐกิจ.....	30
ตารางที่ 4.5 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความต้องการสวัสดิการ ด้านสังคมและนันทนาการ.....	31
ตารางที่ 4.6 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความต้องการสวัสดิการ ด้านการศึกษา.....	32
ตารางที่ 4.7 เปรียบเทียบความแตกต่างเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลกับความต้องการสวัสดิการ ของพนักงาน บริษัท นิวเวิลด์ อินดัสตรี กรุ๊ป จำกัด จำแนกตามเพศ.....	33
ตารางที่ 4.8 เปรียบเทียบความแตกต่างเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลกับความต้องการสวัสดิการ ของพนักงาน บริษัท นิวเวิลด์ อินดัสตรี กรุ๊ป จำกัด จำแนกตามอายุ.....	34
ตารางที่ 4.9 เปรียบเทียบความแตกต่างเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลกับความต้องการสวัสดิการ ของพนักงาน บริษัท นิวเวิลด์ อินดัสตรี กรุ๊ป จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา.....	35
ตารางที่ 4.10 เปรียบเทียบความแตกต่างเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลกับความต้องการสวัสดิการ ของพนักงาน บริษัท นิวเวิลด์ อินดัสตรี กรุ๊ป จำกัด จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	36
ตารางที่ 4.11 เปรียบเทียบรายคู่ของตำแหน่งงานที่แตกต่างกันกับความต้องการสวัสดิการ ด้านสุขภาพอนามัย.....	37
ตารางที่ 4.12 เปรียบเทียบรายคู่ของตำแหน่งงานที่แตกต่างกันกับความต้องการสวัสดิการ ด้านเศรษฐกิจ.....	38
ตารางที่ 4.13 เปรียบเทียบรายคู่ของตำแหน่งงานที่แตกต่างกันกับความต้องการสวัสดิการ ด้านสังคมและนันทนาการ.....	39
ตารางที่ 4.14 เปรียบเทียบรายคู่ของตำแหน่งงานที่แตกต่างกันกับความต้องการสวัสดิการ ด้านการศึกษา.....	40

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.15 เปรียบเทียบความแตกต่างเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลกับความต้องการสวัสดิการ ของพนักงาน บริษัท นิวเวลด อินดัสตรี กรุ๊ป จำกัด จำแนกตามหน่วยงาน.....	41
ตารางที่ 4.16 เปรียบเทียบความแตกต่างเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลกับความต้องการสวัสดิการ ของพนักงาน บริษัท นิวเวลด อินดัสตรี กรุ๊ป จำกัด จำแนกตามระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน.....	42
ตารางที่ 4.17 เปรียบเทียบรายชื่อของระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันกับความต้องการ สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย.....	43
ตารางที่ 4.18 เปรียบเทียบรายชื่อของระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันกับความต้องการ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ.....	44
ตารางที่ 4.19 เปรียบเทียบความแตกต่างเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลกับความต้องการสวัสดิการ ของพนักงาน บริษัท นิวเวลด อินดัสตรี กรุ๊ป จำกัด จำแนกตามรายได้ต่อเดือน...	45
ตารางที่ 4.20 เปรียบเทียบรายชื่อของรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันกับความต้องการสวัสดิการ ด้านสุขภาพอนามัย.....	46
ตารางที่ 4.21 เปรียบเทียบรายชื่อของรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันกับความต้องการสวัสดิการ ด้านเศรษฐกิจ.....	47
ตารางที่ 4.22 เปรียบเทียบรายชื่อของรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันกับความต้องการสวัสดิการ ด้านสังคมและนันทนาการ.....	48
ตารางที่ 4.23 เปรียบเทียบรายชื่อของรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันกับความต้องการสวัสดิการ ด้านการศึกษา.....	49
ตารางที่ 4.24 เปรียบเทียบความแตกต่างเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลกับความต้องการสวัสดิการ ของพนักงาน บริษัท นิวเวลด อินดัสตรี กรุ๊ป จำกัด จำแนกตามสัญชาติ.....	50
ตารางที่ 4.25 เปรียบเทียบรายชื่อของสัญชาติที่แตกต่างกันกับความต้องการสวัสดิการ ด้านสุขภาพอนามัย.....	51
ตารางที่ 4.26 เปรียบเทียบรายชื่อของสัญชาติที่แตกต่างกันกับความต้องการสวัสดิการ ด้านเศรษฐกิจ.....	52
ตารางที่ 4.27 เปรียบเทียบรายชื่อของสัญชาติที่แตกต่างกันกับความต้องการสวัสดิการ ด้านสังคมและนันทนาการ.....	53

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.28 เปรียบเทียบรายกลุ่มของสัญชาติที่แตกต่างกันกับความต้องการสวัสดิการ ด้านการศึกษา.....	54



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา.....	3
ภาพที่ 2.1 แสดงลำดับขั้นของความต้องการของมาสโลว์.....	13
ภาพที่ 2.2 ทฤษฎี ERG ของ Alderfer.....	14



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสภาวะปัจจุบันที่มีการแข่งขันทางธุรกิจสูงทั้งภาครัฐและภาคเอกชน จึงทำให้ทรัพยากรบุคคลกลายเป็นสิ่งจำเป็นในการผลิตและการปฏิบัติงาน เพราะหากหน่วยงานใดมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ สามารถทำงานสร้างผลผลิตที่ดี และมีประสิทธิภาพมากขึ้น สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่ทำให้เกิดความได้เปรียบทางการแข่งขันทั้งสิ้น จึงมีความจำเป็นต้องรักษาบุคลากรให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กร เพื่อที่จะให้บุคลากรใช้ความสามารถเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่ ซึ่งจะนำไปสู่สินค้าหรือบริการที่มีคุณภาพ มีความน่าเชื่อถือเป็นที่พึงพอใจแก่ลูกค้าโดยสิ่งต่างๆ เหล่านี้จะประสบความสำเร็จได้ก็ต่อเมื่อบุคลากรมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานหรือเต็มใจในการให้บริการ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีมาตรการและเครื่องมือต่างๆ ที่เหมาะสมเป็นตัวช่วยที่จะสามารถพัฒนาและสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงานได้ และกลไกที่สำคัญอย่างยิ่งก็คือ ระบบบริหารจัดการค่าจ้างเงินเดือนและค่าตอบแทนตลอดจนถึงสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ในรูปแบบต่างๆ ที่มีความเป็นธรรมเอื้อต่อการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพทำให้อุตสาหกรรมมีความมั่นคงในการประกอบวิชาชีพ การจัดสวัสดิการมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศแห่งความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร และเป็นการให้ความช่วยเหลือแก่บุคลากร ทั้งนี้เพื่อเพิ่มผลผลิตที่ได้รับจากบุคคลทำให้บุคลากรจงรักภักดีต่อองค์กร และมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (งามจิต อินทวงษ์, 2556)

สวัสดิการแรงงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานให้แก่พนักงาน ดังนั้นในทุกองค์กร จึงพยายามที่จะจัดสวัสดิการที่ดีและเหมาะสมให้แก่พนักงาน โดยยึดหลักที่ว่าพนักงานสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขและสามารถทุ่มเทความสามารถในการปฏิบัติงานได้เต็มที่ ในการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลนั้น เป็นการเสริมสร้างให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าตอบแทนในส่วนที่ขาดระบบการจัดสวัสดิการและประโยชน์ให้แก่องค์กร ดังนั้น การจัด

สวัสดิการเน้นที่ประโยชน์ต่างๆ ที่บุคลากรจะได้รับบนรายจ่ายหรือต้นทุนขององค์กร ดังนั้นการจัดสวัสดิการจำเป็นที่ต้องคิดและคำนึงถึงประโยชน์ที่บุคลากรได้รับเป็นสิ่งสำคัญ (จิตรพัชร กิรินันท์เจตน์, 2556: 3)

จากความสำคัญของปัญหาที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความต้องการสวัสดิการของพนักงาน เพื่อเปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการของพนักงาน และเพื่อเสนอแนะสวัสดิการที่ตอบสนองความต้องการของพนักงาน ให้แก่ผู้บริหารระดับสูงของ บริษัท นิวเวลด์ อินดัสตรี กรุ๊ป จำกัด ในการที่จะรักษาพนักงานให้ทำงานกับบริษัทเป็นเวลานาน

2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

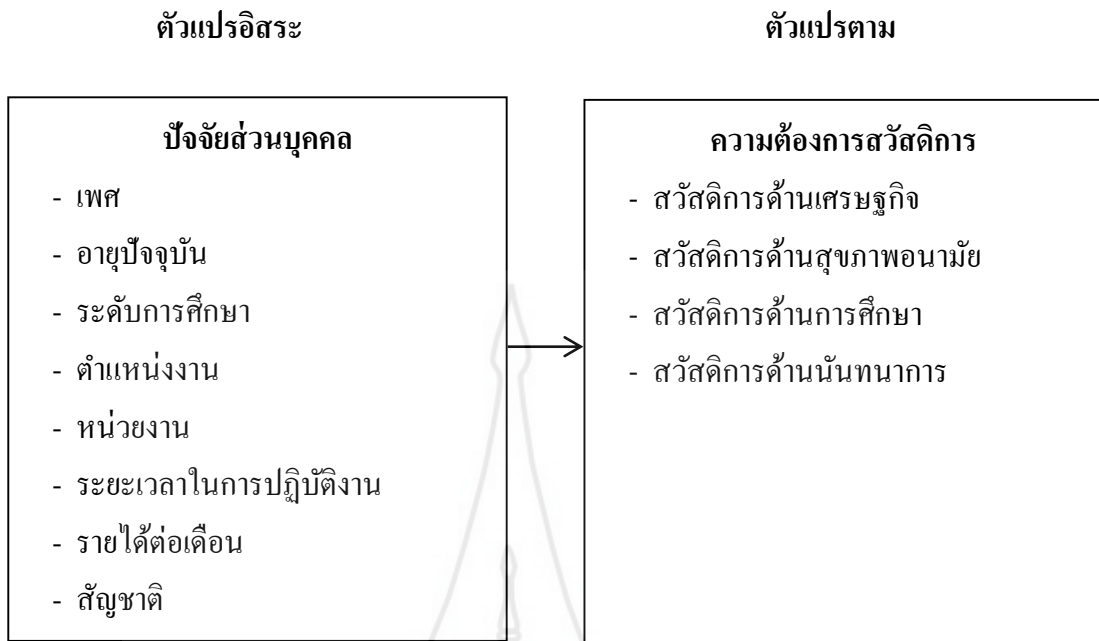
2.1 เพื่อศึกษาระดับความต้องการสวัสดิการของพนักงาน บริษัท นิวเวลด์ อินดัสตรี กรุ๊ป จำกัด

2.2 เพื่อเปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการของพนักงาน บริษัท นิวเวลด์ อินดัสตรี กรุ๊ป จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

2.3 เพื่อเปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการของพนักงาน บริษัท นิวเวลด์ อินดัสตรี กรุ๊ป จำกัด ตามสัญชาติ

3. กรอบแนวคิดการศึกษา

การศึกษาความต้องการสวัสดิการของพนักงาน บริษัท นิวเวลด์ อินดัสตรี กรุ๊ป จำกัด โดยได้นำแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสวัสดิการของ ไพเกอร์ท และไมเออร์ (Pigors & Myers, 1981) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา

4. สมมติฐานการศึกษา

ความต้องการสวัสดิการของพนักงาน บริษัท นิวเวิลด์ อินดัสตรี กรุ๊ป จำกัด แตกต่างกัน

5. ขอบเขตของการศึกษา

5.1 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มพนักงานสัญชาติไทย จำนวน 448 คน และกลุ่มพนักงานต่างด้าว คือ สัญชาติเมียนมาร์ จำนวน 161 คน และสัญชาติกัมพูชา จำนวน 83 คน รวมทั้งหมด 692 คน (บริษัท นิวเวิลด์ อินดัสตรี กรุ๊ป จำกัด, 2561)

5.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัท นิวเวิลด์ อินดัสตรี กรุ๊ป จำกัด โดยนำแนวคิดของไพกออร์ท และไมเออร์ (Pigors & Myers, 1981) ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย สวัสดิการด้านการศึกษา สวัสดิการด้านนันทนาการ

5.3 ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาในการศึกษาตั้งแต่เดือน พฤศจิกายน 2561 ถึง เดือน กุมภาพันธ์ 2562

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 **สวัสดิการ** หมายถึง สิ่งที่บริษัท นิวเวลด์ อินดัสตรี กรุ๊ป จำกัด จัดให้เพื่อความ สะดวกสบาย และความเป็นอยู่ที่ดี

6.2 **พนักงานไทย** หมายถึง บุคคลไทยซึ่งได้รับการจ้างงาน โดยได้รับค่าตอบแทนจาก บริษัท นิวเวลด์ อินดัสตรี กรุ๊ป จำกัด ซึ่งประกอบไปด้วย พนักงานรายวัน พนักงานรายเดือน

6.3 **พนักงานต่างด้าว** หมายถึง บุคคลต่างชาติซึ่งได้รับการจ้างงาน โดยได้รับค่าตอบแทน จากบริษัท นิวเวลด์ อินดัสตรี กรุ๊ป จำกัด ซึ่งประกอบไปด้วย พนักงานต่างด้าวชาวเมียนมาร์ และ พนักงานต่างด้าวชาวกัมพูชา

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ทำให้ทราบถึงความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัท นิวเวลด์ อินดัสตรี กรุ๊ป จำกัด

7.2 เพื่อใช้เป็นแนวทางให้ผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องนำผลการศึกษาไปใช้เป็น แนวทางการกำหนดนโยบาย การวางแผน และการดำเนินการ ให้เป็นไปตามผลของการศึกษา ความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัท นิวเวลด์ อินดัสตรี กรุ๊ป จำกัด

7.3 เพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์กรอื่นให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาความต้องการสวัสดิการของพนักงาน บริษัท นิวเวิลด์ อินค์สตรี กรุ๊ป จำกัด ผู้ศึกษาได้ค้นคว้าแนวความคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสวัสดิการ
2. แนวคิดการจัดการทรัพยากรมนุษย์
3. ข้อมูลเกี่ยวกับสวัสดิการ บริษัท นิวเวิลด์ อินค์สตรี กรุ๊ป จำกัด
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสวัสดิการ

1.1 ความหมายของสวัสดิการ

สวัสดิการเป็นสิ่งที่ช่วยส่งเสริมให้คุณภาพชีวิตของพนักงานดีขึ้นและยังช่วยให้พนักงานเกิดความรัก ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งคำจำกัดความของสวัสดิการมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมาย อาทิเช่น ชานิสญา สากยวงศ์ (2554: 19) ได้ให้ความหมายของคำว่า สวัสดิการ หมายถึง ผลประโยชน์ตอบแทนและบริการต่าง ๆ ที่องค์กรจัดให้แก่บุคลากรของหน่วยงาน เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงานนอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้าง ที่ได้รับเป็นประจำปกติ ซึ่งผลประโยชน์ตอบแทนและบริการนั้น ก่อให้เกิดความมั่นคงปลอดภัยและสะดวกสบายในการทำงานและการดำรงชีวิต อันจะช่วยเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานและจงรักภักดีต่อองค์กร การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร ส่วน พิเชษฐ สอนศิริ (2553: 6) ได้ให้ความหมายของคำว่า สวัสดิการ หมายถึง ผลประโยชน์ตอบแทน (Benefits) ที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้างนอกเหนือจากค่าจ้างหรือเงินเดือนประจำ เพื่อเพิ่มขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยจำแนกเป็น 4 ประเภท คือ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านความมั่นคงในชีวิตและด้านเกื้อกูล และมยุรา จันทร์แจ่มศรี (2553: 22) ได้ให้ความหมายของคำว่า สวัสดิการ หมายถึง ผลประโยชน์และบริการต่าง ๆ ที่หน่วยงานจัดให้แก่บุคลากรของหน่วยงาน เพื่อเป็นการให้กำลังใจและบำรุงขวัญบุคลากรให้ตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถและเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น ให้บุคลากรได้ทำงานอย่างสบายใจ มีความพอใจ

ในการทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันที่แน่นอนในการดำเนินชีวิต รวมทั้งความมั่นคงทางเศรษฐกิจ สวัสดิการให้เป็นตัวเงินหรือให้ส่วนที่ไม่ใช่ตัวเงินก็ได้

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า สวัสดิการ หมายถึง สิ่งที่องค์กรมอบให้แก่พนักงานทุกคน เพื่อช่วยแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่าย อีกทั้งเพื่อจูงใจให้พนักงานทำงานกับองค์กรได้อย่างเต็มที่ ซึ่งสวัสดิการนั้นมีทั้งเป็นรูปแบบของตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน

1.2 หลักการจัดสวัสดิการ

Edwin (1996 อ้างถึงใน ชานิสญา สากยวงศ์, 2554: 25) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับหลักในการจัดสวัสดิการไว้ดังนี้

1) ต้องตอบสนองความต้องการพนักงานอย่างแท้จริง ฝ่ายบริหารควรศึกษาความต้องการด้านสวัสดิการไม่ควรดำเนินการตามข้อเรียกร้องบางกลุ่ม เพราะบางครั้งการจัดโครงการด้านสวัสดิการบางอย่างขึ้นแล้วไม่มีผู้สนใจมาใช้บริการ ทำให้การดำเนินการไม่สัมฤทธิ์ผลเกิดความสิ้นเปลืองไม่คุ้มค่า

2) ต้องตอบสนองความต้องการของคนทั้งหมด หรือโดยส่วนรวม ไม่ใช่เพื่อบุคคลใดบุคคลหนึ่งเท่านั้น เช่น หากจะจัดการประกันภัยแก่พนักงานก็ควรจัดในลักษณะการประกันภัยแบบเป็นกลุ่ม เพราะมีผลประโยชน์คุ้มครองคนทั้งกลุ่มและประหยัดค่าใช้จ่าย

3) มีขอบเขตการใช้กว้างขวางครอบคลุมทุกคน เพื่อให้ทุกคนสามารถใช้บริการด้านสวัสดิการได้มากที่สุดโดยทั่วถึง การจัดสวัสดิการบางประเภทอาจทำให้พนักงานบางกลุ่มไม่มีโอกาสใช้บริการ จนก่อให้เกิดผลเสียต่อองค์กรหรือไม่สามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานทุกคนได้ ก็ควรจัดสวัสดิการอื่นขึ้นทดแทน

4) การมีแบบอย่างเดียวแก่ทุกคนและมีความเสมอภาค การให้พนักงานมีสิทธิได้รับสวัสดิการจากองค์กรเท่าเทียมกันทุกคน ก่อให้เกิดความพอใจทุกฝ่าย ปัจจุบันการให้สวัสดิการประโยชน์เกือบเกิดขึ้นจากความต้องการของบุคคลหลายฝ่าย

5) ควรจะคำนวณต้นทุนสวัสดิการที่จัดให้ถูกต้องและมีหลักเกณฑ์ที่เชื่อถือได้ เพื่อเป็นหลักในการควบคุมและสะดวกในการติดตามผลว่าคุ้มค่าหรือไม่ การคำนวณต้นทุนจะต้องพิจารณาถึงผลประโยชน์ที่พนักงานได้รับ จะคุ้มค่าหรือไม่และค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นองค์กรจะสามารถรับภาระได้หรือไม่ และการจัดให้จะต้องนำไปปฏิบัติได้ง่าย สะดวกรวดเร็ว ไม่สร้างภาระและเงื่อนไขที่ยุ่งยากให้ผู้เกี่ยวข้อง

สุขสรรค์ รัตเวสสนันท์ (2553: 27) การจัดสวัสดิการให้แก่พนักงานรู้สึกพึงพอใจ และเกิดความมั่นคงในชีวิต ผู้บริหารควรยึดหลักพื้นฐานในการจัดสวัสดิการ 6 ประการคือ

1) หลักการมีส่วนร่วม เพื่อให้การจัดสวัสดิการเป็นไปตามความเหมาะสม ในการจัดสวัสดิการจำเป็นต้องมีส่วนร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เพื่อให้เกิดความคิดร่วมกัน การตัดสินใจร่วมกัน

2) หลักการตอบสนองความต้องการ เพื่อให้การจัดสวัสดิการให้สอดคล้องกับ ความต้องการของลูกจ้าง

3) หลักความสามารถในการจ่าย สวัสดิการถือได้ว่าเป็นต้นทุนอย่างหนึ่งขององค์กร ดังนั้นการจัดทำสวัสดิการจำเป็นต้องคำนึงถึงงบประมาณดังกล่าวว่ามีความสามารถในการ ดำเนินการจัดสวัสดิการได้อย่างต่อเนื่อง

4) หลักการยืดหยุ่น สวัสดิการจะต้องมีความยืดหยุ่นให้แก่ลูกจ้าง โดยพิจารณา จากปัจจัยต่างๆ เช่น เพศ อายุ หรือสถานภาพสมรส

5) หลักความเสมอภาค การจัดสวัสดิการต้องคำนึงถึงความเสมอภาคของลูกจ้าง ที่จะต้องได้รับสิทธิสวัสดิการอย่างเท่าเทียมกัน

6) หลักประสิทธิภาพของการทำงาน เป็นผลที่เกิดจากการจัดสวัสดิการเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการทำงานของลูกจ้าง

1.3 ประเภทของสวัสดิการ

ไพกออร์ท และไมเออร์ (Pigors & Myers, 1981 อ้างถึงใน สลักจิต ภูประกร, 2555: 29) ได้แบ่งประเภทการจัดสวัสดิการออกเป็น 6 ประเภท คือ

1) สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ซึ่งรวมถึงการจ่ายเงินช่วยเหลือบุตร ภรรยา ของข้าราชการหรือพนักงาน ค่าเช่าบ้าน เงินทุนช่วยเหลือ เงินกู้ เป็นต้น เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนบาง ประเภท เช่น เพื่อรักษาพยาบาลตนเองและครอบครัว เพื่อการสมรส การจ่ายเสื้อผ้าหรือเครื่องแบบ ให้เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน การจัดตั้งสหกรณ์ การจัดยานพาหนะสำหรับส่ง การจัดสรรที่ดิน และ อาคารเช่าซื้อ เป็นต้น ซึ่งเป็นบริการที่ให้ออกเหนือจากเงินเดือนที่ได้รับเป็นประจำอยู่แล้ว

2) สวัสดิการด้านการศึกษา เช่น การให้มีห้องสมุดทางวิชาการ การให้ทุนการศึกษา เพื่อให้มีโอกาสได้รับการฝึกอบรมหรือศึกษาต่อ ทั้งภายในและภายนอกประเทศ รวมทั้งให้ความช่วยเหลือในด้านการศึกษาของบุตรด้วย

3) สวัสดิการด้านสังคมสงเคราะห์ บริการประเภทนี้มีขอบเขตกว้างขวางมาก โดยรวมถึงการให้คำปรึกษา แนะนำและช่วยเหลือทางกฎหมาย การรับฟังเรื่องราวพิจารณา ร้องทุกข์และบริการอื่น ๆ เช่น การจัดสถานที่ทำงาน โรงอาหาร ห้องน้ำ ห้องส้วมให้ถูกสุขลักษณะ และอนามัย

4) สวัสดิการด้านสันตนาการ เช่น จัดให้มีสโมสร มีการแข่งกีฬา มีห้องพักผ่อน หย่อนใจ นอกเวลาทำงาน

5) สวัสดิการด้านสร้างความมั่นคง ได้แก่ผลประโยชน์ หรือบริการตอบแทนที่ สร้างความมั่นคงตามควรแก่อัตราในการดำรงชีวิต เช่น เงินบำเหน็จบำนาญ เงินทดแทน การ ประกันประเภทต่าง ๆ เงินทุนสงเคราะห์ประเภทต่าง ๆ

6) สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย มีการตรวจสุขภาพเป็นประจำทุกปี ให้บริการ ด้านการแพทย์และพยาบาล การจ่ายยา การอนุญาตให้ลาป่วยเพื่อรักษาตัว การจัดผู้ป่วยเข้ารับ การรักษาในโรงพยาบาล

R. Wayne Mondy and Robert M. Noe (อ้างถึงใน เกลี่ดดาว ปัญญาศิลป์, 2553: 10) สามารถแบ่งการจัดสวัสดิการออกเป็น 2 รูปแบบใหญ่ ๆ ได้แก่ สวัสดิการที่เป็นการตอบแทนในรูปแบบ ของตัวเงินและสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ประกอบด้วย

- 1) สวัสดิการที่เป็นการตอบแทนในรูปแบบของตัวเงิน ได้แก่
 - (1) กองทุนเงินทดแทน
 - (2) กองทุนประกันสังคม
 - (3) กองทุนสะสม หรือกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
 - (4) การรักษาพยาบาล
 - (5) เงินโบนัส
 - (6) สวัสดิการโดยทั่วไปเป็นการตอบแทนในรูปแบบของตัวเงินเพิ่มเติมที่องค์กร จัดให้ พนักงานเช่น เงินบำเหน็จ การกู้ยืมเงินประเภทต่าง ๆ และสวัสดิการพิเศษอื่น ๆ
- 2) สวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ได้แก่
 - (1) วันลาและวันหยุดพักผ่อน
 - (2) ความปลอดภัยในการทำงาน ได้แก่ การจัดสภาพการทำงานให้พนักงานมี ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน เช่น ทางออกฉุกเฉิน ระบบป้องกันภัย การประกันภัยและอื่น ๆ

(3) ความต้องการมั่นคงปลอดภัยหรือหลักประกันในการประกอบอาชีพ องค์กรมีหน้าที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าคุณมีความมั่นคงในการทำงาน การไล่ออก หรือปลดจากงาน ควรจะต้องมีหลักเกณฑ์ที่ยุติธรรมโดยเท่าเทียมกัน การเลือกปฏิบัติเป็นสิ่งที่กระทบกระเทือนต่อความรู้สึก ความมั่นคงตลอดจนขวัญและกำลังใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน

จิติวร พรนิธิพันธ์ (2553: 23) ได้กล่าวถึงขอบเขตของงานสวัสดิการมีลักษณะงาน ดังนี้

1) การประกันสังคม (Social Insurance) เป็นการสร้างหลักประกันความมั่นคงในการดำรงชีวิตและคุ้มครองลูกจ้าง ให้ประโยชน์ทดแทนกรณีเจ็บป่วยหรือประสบอันตราย ทูพพลภาพ เสียชีวิต อันมิใช่เนื่องจากการทำงาน การคลอดบุตร การประกันกรณีชราภาพและการสงเคราะห์บุตรของลูกจ้าง โดยรัฐได้ประกาศใช้เป็นกฎหมายให้ความคุ้มครอง

2) การช่วยเหลือสาธารณะ (Public Assistance) เป็นบริการที่จัดขึ้นสำหรับผู้ที่ไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ ผู้ยากไร้ ผู้ที่ด้อยพียงผู้อื่น และผู้ด้อยโอกาสทางสังคม เป็นลักษณะการสงเคราะห์แบบให้เปล่า ในรูปของเงิน สิ่งของการให้คำปรึกษาแนะนำและบริการต่าง ๆ

3) บริการสังคม (Social Services) เป็นบริการที่จัดขึ้นโดยภาครัฐและเอกชน เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน แบ่งลักษณะบริการเป็น 6 ประเภท ดังนี้

(1) สุขภาพอนามัย (Health) เป็นบริการด้านสุขภาพอนามัย และการสาธารณสุข โภชนาการ และมาตรการต่าง ๆ ในการป้องกัน แก้ไข และฟื้นฟูสุขภาพของประชาชน

(2) การศึกษา (Education) เป็นบริการที่จัดสำหรับประชาชนทุกคนที่อย่างน้อยต้องได้รับการศึกษาภาคบังคับจากรัฐ และบริการด้านการศึกษาที่มีทั้งการศึกษาใน โรงเรียนและนอกโรงเรียน

(3) ที่อยู่อาศัย (Housing) เป็นบริการที่รัฐจัดการและดูแลด้านที่อยู่อาศัย ให้กับประชาชนโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้มีรายได้น้อย

(4) การมีงานทำและมีรายได้ (Employment and income maintenance) เป็นบริการที่จัดขึ้นเพื่อส่งเสริมให้ประชาชนมีงานทำ คุ้มครองการทำงาน รายได้และประกันสังคม

(5) บริการสังคม (Social Services) เป็นบริการที่จัดขึ้นเพื่อเสริมสร้างความสมบูรณ์ในด้านการดำเนินชีวิตของประชาชน โดยมีวัตถุประสงค์หลัก เพื่อให้ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

(6) นันทนาการ (Recreation) เป็นบริการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสังคมให้แก่ผู้ใช้บริการ เช่น บริการห้องสมุด บริการด้านกีฬา คนตรี ภาพยนตร์ การออกกำลังกาย และรวมทั้งงานอดิเรกอื่น ๆ

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2537) ได้จำแนกประเภทของสวัสดิการ
แรงงานออกเป็น 2 ประเภท คือ

1) การจัดสวัสดิการโดยกฎหมายบังคับให้นายจ้างต้องจัด

(1) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ได้บังคับให้นายจ้างจัด
สวัสดิการให้ลูกจ้างโดยคำนึงถึงมาตรฐานและความจำเป็น เช่น กำหนดให้นายจ้างจัดน้ำดื่มสะอาด
ห้องน้ำ ห้องส้วมที่เพียงพอ การจัดวันหยุดวันลา บำบัดเจ็บป่วย พยาบาล ห้องพยาบาลแพทย์ พยาบาล
 เป็นต้น

(2) พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 ว่าด้วยประโยชน์ทดแทน กรณี
ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย อันมิใช่เนื่องจากการทำงาน กรณีคลอดบุตร ทูพพลภาพ หรือตาย
อันมิใช่เนื่องจากการทำงาน

(3) พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 ว่าด้วยเงินทดแทนกรณีประสบ
อันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ได้แก่ ค่ารักษาพยาบาล ค่าทดแทน ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพ
ในการทำงานและค่าทำศพ

(4) พระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพ พ.ศ.2537 มีวัตถุประสงค์เพื่อและ
สนับสนุนให้ฝึกอาชีพบุคคลซึ่งอยู่ในวันทำงานก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงานและเพื่อให้ลูกจ้างที่ทำงาน
อยู่แล้วได้รับการฝึกเพื่อยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน รวมทั้งให้มีการร่วมมือระหว่างสถาน
ประกอบการ และสถานศึกษาในการรับนักเรียน นิสิตนักศึกษา เข้ารับการฝึกงานในสถาน
ประกอบการ

2) การจัดสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ซึ่งอาจได้จากการเรียกร้อง
ของลูกจ้าง นายจ้างเห็นควรจัดให้ เพื่อตอบแทนการทำงานของลูกจ้าง และดึงดูดให้ลูกจ้างทำงาน
ให้นายจ้างอาจแบ่งได้ดังนี้

(1) สวัสดิการที่เป็นตัวเงิน เช่น ค่าครองชีพ เบี้ยขยัน เงินรางวัลต่างๆ โบนัส
เงินสะสม เงินบำเหน็จ ค่าเช่าบ้าน ค่าตำแหน่ง ฯลฯ

(2) สวัสดิการที่มีใช้ตัวเงินโดยตรง เช่น สวัสดิการในลักษณะให้โอกาสลูกจ้าง
เช่น ให้โอกาสทางการศึกษา การฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้การยกระดับมาตรฐานแรงงานของลูกจ้าง
การจัดนันทนาการ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของลูกจ้างในลักษณะต่าง ๆ ทั้งร่างกายและจิตใจ

พิเชษฐ์ สอนศิริ (2553: 24-25) ได้แบ่งประเภทสวัสดิการออกเป็น 4 ประเภท คือ

1) สวัสดิการทางด้านเศรษฐกิจ เป็นสวัสดิการที่สามารถตีค่าเป็นรูปตัวเงิน เช่น
โบนัส ค่านายหน้า ค่าอาหาร ค่าตำแหน่ง ค่าครองชีพค่าทำงานกะ ค่าเบี้ยขยันค่าน้ำมัน 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) สวัสดิการทางด้านเกื้อกูลเป็นสวัสดิการที่จัดไว้เพื่ออำนวยความสะดวกและส่งเสริมความงอกงามในชีวิต 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

จากแนวคิดสวัสดิการของนักวิชาการข้างต้น จึงสรุปว่าสวัสดิการมีทั้งหมด 4 ด้าน คือ สวัสดิการทางด้านสุขภาพอนามัย สวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย สวัสดิการด้านพัฒนาบุคลากร และสวัสดิการด้านแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญเพื่อเสริมสร้างความเป็นอยู่ที่ดีให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน และก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานซึ่งมีผลต่อความสำเร็จก้าวหน้าขององค์กร ซึ่งการจัดสวัสดิการของแต่ละองค์กรขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ความสามารถในการบริหารจัดการ ทรัพยากรที่มีอยู่เป็นสำคัญ และผลที่ออกมาพนักงานในองค์กรจะได้รับประโยชน์ทั้งในด้านมีหลักประกันขั้นต่ำและระดับที่สูงกว่า เพื่อนำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงาน ขวัญกำลังใจ และความจงรักภักดีต่อองค์กร

2. แนวคิดการจัดการทรัพยากรมนุษย์

2.1 ความหมายของความต้องการของมนุษย์

ความต้องการของมนุษย์เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่มนุษย์ต้องการ โดยนักวิชาการหลายท่านได้ให้คำจำกัดความไว้ อาทิเช่น จักรกฤษณ์ หลีกหนองบัว (2556: 7) กล่าวว่า ความต้องการของมนุษย์นั้นมีมาก จนไม่มีขอบเขตจำกัด และในบรรดาความต้องการต่าง ๆ นั้นยากที่จะได้รับการสนองตอบจนเป็นที่พอใจ เพราะเป็นเรื่องความแตกต่างระหว่างบุคคล ส่วน ศิริชล ฉายาพงษ์ (2553: 10) กล่าวว่า ความต้องการของมนุษย์ที่แสดงออกในรูปแบบของพฤติกรรมที่แสดงออกมามีอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งจะเกิดขึ้นตลอดเวลา ขณะที่ เดชวุฒิ พสุธาตระกูล (2557: 9) กล่าวว่า

ความต้องการเป็นสิ่งที่มีมนุษย์ปรารถนาอยากได้อีกมี ซึ่งความต้องการจะแตกต่างกันออกไปตามแต่ละบุคคล เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของตนเองเพื่อให้เกิดความพึงพอใจสูงสุด

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่าความต้องการของมนุษย์ หมายถึง สิ่งที่มีมนุษย์ต้องการซึ่งเป็นความต้องการพื้นฐานที่มนุษย์พึงอยากได้อีกมี เพื่อตอบสนองต่อสิ่งที่ต้องการจนทำให้เกิดความพึงพอใจ

2.2 ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์

ทฤษฎีความต้องการ มาสโลว์ (Maslow, 1970: 80 – 81) กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการพื้นฐาน 5 ชั้น คือ ความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือ และความต้องการความสำเร็จในชีวิต ดังนี้

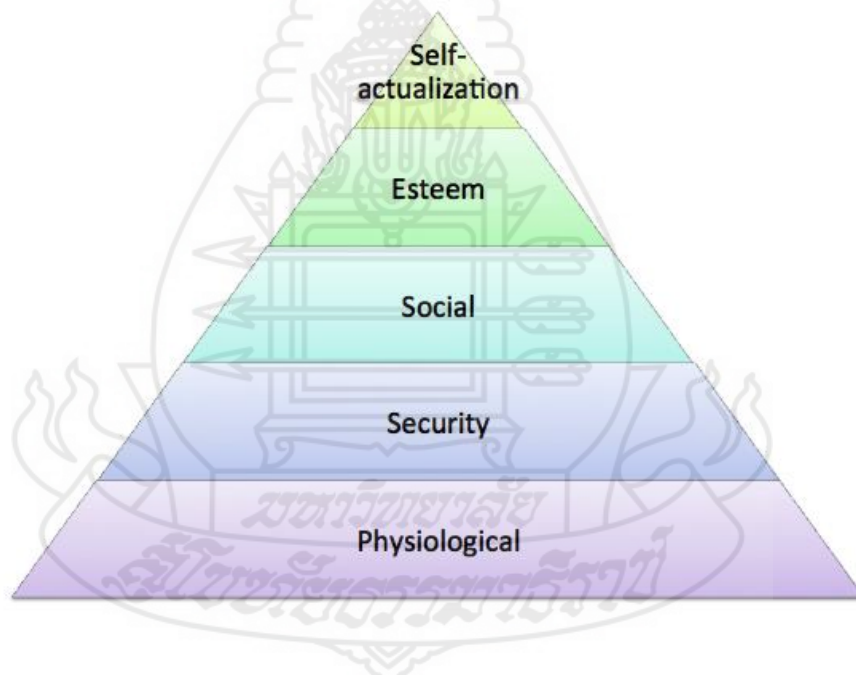
1) ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐาน เพื่อให้บุคคลสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ และเป็นความต้องการที่ทุกคนมีมาตั้งแต่เกิด เช่น ความต้องการอาหาร อากาศ น้ำ ยารักษาโรค เครื่องนุ่งห่ม การพักผ่อน เป็นต้น ความพึงพอใจที่ได้รับในขั้นนี้ จะกระตุ้นให้เกิดความต้องการในขั้นที่สูงกว่า

2) ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย (Safety and Security Needs) เป็นความต้องการที่รู้สึกว่าคุณได้รับการปกป้องคุ้มครองให้พ้นจากอันตราย สำหรับความต้องการในระดับนี้ จะเห็นได้จากการที่คนมีการออมทรัพย์ มีการทำประกันชีวิต การประกันสุขภาพ ตลอดจนพยายามที่จะหางานที่มีความมั่นคงเนื่องจากความผันผวนไม่แน่นอนของเหตุการณ์ต่างๆ เป็นปัญหาที่มนุษย์ทุกคนต้องเผชิญ ในการดำรงชีวิตอยู่ต่อไป ความล้มเหลวในชีวิตอาจเกิดขึ้นได้ทุกขณะ เช่น การขาดทรัพย์สินเงินทอง ขาดเพื่อนฝูงที่ให้ความหวังดีและกำลังใจ ไม่แน่ใจว่าจะถูกไล่ออกจากงานเมื่อใด ซึ่งจะอยู่ในสภาพหืดหู่ และกังวลใจอย่างแรง ขาดกำลังใจและความสามารถในการควบคุมการกระทำของตนเอง ด้วยเหตุนี้มนุษย์จึงมีความต้องการความมั่นคงและปลอดภัยขึ้นมา

3) ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Love and Belongings Needs) สภาพจิตใจมนุษย์มีความอ่อนไหวมาก ความเชื่อมั่นของตนเองขึ้นอยู่กับ การตอบสนองที่บุคคลได้รับจากผู้อื่น มนุษย์ทุกคนต้องการให้ผู้อื่นรักชอบตน ต้องการมีคนที่คุณรัก ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการมีสิทธิเป็นเจ้าของสิ่งที่คิดว่าเป็นของตน ต้องการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น มีการทำงานเป็นกลุ่ม มีลักษณะของการร่วมมือในการทำงานมากกว่าที่จะมุ่งการแข่งขัน และต้องยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

4) ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือ (Esteem Needs) มนุษย์ทุกคนต้องการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น โดยให้ผู้อื่นมองเห็นความสำคัญของตน และเมื่อกระทำในสิ่งที่ดีงามแล้ว ก็ต้องการให้ผู้อื่นรับรู้ และแสดงความยอมรับนับถือ เพราะฉะนั้น เขาจึงต้องการให้ผู้อื่นแสดงความสนใจให้เกียรติเขา เขารู้สึกมีกำลังใจในการดำรงชีวิตมากขึ้น เช่น ผู้ได้บังคับบัญชาจะรู้สึกมีขวัญในการทำงานสูง ถ้าผู้บังคับบัญชาไม่ได้สนใจเฉพาะเรื่องงานอย่างเดียว แต่สนใจไต่ถามชีวิตส่วนตัวของเขาด้วย ความต้องการการยกย่องนับถือ ในบางครั้งอาจทำให้บุคคลมีการกระทำแปลกๆ เพื่อเรียกร้องความสนใจ เพื่อป้องกันการกระทำเหล่านี้ เราจึงควรป้องกันไม่ให้เกิดความรู้สึกว่าไม่มีผู้ใดให้ความสนใจใดต่อบริษัทของเขา

5) ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Needs for Self Actualization) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของชีวิตมนุษย์ ในการนี้จะทำให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดของตนเอง เป็นการพัฒนาศักยภาพของตนเอง เพื่อความเป็นมนุษย์อย่างแท้จริง



ภาพที่ 2.1 แสดงลำดับขั้นของความต้องการของมาสโลว์

ที่มา: พฤติกรรมองค์การ (นิติพล ภูตะโชติ, 2556: 190)

ทฤษฎีสองปัจจัย Ferderick Herzberg (อ้างถึงใน เสนาะ ดิยาวี, 2544: 215-216) ได้สรุปว่าปัจจัยสำคัญ 2 ประการที่มีผลต่อความพึงพอใจของแต่ละบุคคลคือ

1) ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงที่จูงใจให้คนชอบและรักงาน เป็นตัวการสร้างความพึงพอใจให้บุคคลในองค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มี 5 ประการคือ

(1) ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ครั้นผลงานสำเร็จเขาจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

(2) การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนจากผู้มาขอรับคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือความสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

(3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำทนายให้ต้องลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังแต่ผู้เดียว

(4) ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

(5) ความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้นตำแหน่งให้สูงขึ้น ของบุคคลในองค์กร มีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

2) ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance) หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงาน บุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น ปัจจัยค้ำจุนมีดังนี้ คือ

(1) เงินเดือน และสวัสดิการ เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

(2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นอกจากหมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้วยังหมายถึง สถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะ (Skill) วิชาชีพ

(3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาทะที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

(4) สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมมีเกียรติ และศักดิ์ศรี

(5) นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

(6) สภาพการทำงาน ได้แก่ สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ

(7) ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผล ที่ได้รับจากหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัวทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับงานใหม่ในที่แห่งใหม่

(8) ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

(9) วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึงความสามารถ ของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

ทฤษฎี ERG ของ Alderfer (1969 อ้างถึงใน สิรินาตย์ กฤษณาธาร, 2552: 16) โดยแบ่งความต้องการของมนุษย์ 3 ระดับ ได้แก่

1) ความต้องการที่จะดำรงชีวิตหรือความต้องการที่จะคงอยู่ เป็นความต้องการที่จะมีชีวิตอยู่ในสังคมด้วยดี เป็นความต้องการปัจจัยสี่ในการดำรงชีวิต ความต้องการทางวัตถุ เงินเดือน ประโยชน์ตอบแทน สภาพการทำงาน ปัจจัยอำนวยความสะดวกในการทำงาน เป็นต้น

2) ความต้องการด้านความสัมพันธ์ เป็นความต้องการผูกพันกับผู้อื่นในการทำงาน ต้องการเป็นพวกได้รับการยอมรับ ร่วมรับรู้และแบ่งปันความรู้สึกระหว่างกันต้องการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น ต้องการเป็นเพื่อน

3) ความต้องการด้านความเจริญเติบโต เป็นความต้องการที่จะเจริญก้าวหน้าในการทำงาน เป็นการทำงานที่คนสามารถทุ่มเทความรู้ ความสามารถของตน ในการทำงานอย่างเต็มที่และสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเพิ่มขึ้นด้วย



ภาพที่ 2.2 ทฤษฎี ERG ของ Alderfer

ที่มา: พฤติกรรมองค์การ (นิตินพ ฤตะโชติ, 2556: 199)

3. ข้อมูลเกี่ยวกับสวัสดิการ บริษัท นิวเวิลด์ อินดัสตรี กรุ๊ป จำกัด

ปัจจุบัน บริษัท นิวเวิลด์ อินดัสตรี กรุ๊ป จำกัด ได้จัดสวัสดิการต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ให้กับพนักงาน อันจะเป็นการธำรงรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรบุคคลในองค์กรของบริษัท นิวเวิลด์ อินดัสตรี กรุ๊ป จำกัด รวมทั้งเพื่อเป็นการแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายของพนักงาน ดังปรากฏอยู่ในข้อบังคับระเบียบ คำสั่ง โดยผู้ศึกษาขอแบ่งสวัสดิการที่การบริษัท นิวเวิลด์ อินดัสตรี กรุ๊ป จำกัด จัดให้กับพนักงานเป็น 4 ด้าน

1. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ
2. สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย
3. สวัสดิการด้านการศึกษา
4. สวัสดิการด้านนันทนาการ

3.1 สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ เพื่อเป็นการแบ่งเบาภาระทางด้านเศรษฐกิจ นอกเหนือจากเงินเดือน ซึ่งบริษัท นิวเวิลด์ อินดัสตรี กรุ๊ป จำกัด ได้จัดสวัสดิการนี้ไว้หลายประเภท ดังนี้

- 3.1.2 ค่ากะ สำหรับพนักงานที่เข้ากะกลางคืน
- 3.1.2 ค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทาง (เฉพาะพนักงานที่ได้รับเงินเดือนไม่เกิน 15,000 บาท)
- 3.1.3 เงินโบนัสประจำปี
- 3.1.4 เบี้ยขยันประจำเดือน

3.1.5 กองทุนเงินทดแทน

3.1.6 กองทุนเงินประกันสังคม

3.2 สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย เพื่อให้ความช่วยเหลือกรณีเจ็บป่วย พนักงานมีสิทธิได้รับสวัสดิการ ดังนี้

3.2.1 ประกันสังคม

3.2.2 การตรวจสุขภาพประจำปี

3.3 สวัสดิการด้านการศึกษา เป็นการพัฒนาให้พนักงานมีความรู้ ทักษะ โดยการจัดอบรมหลักสูตรโครงการต่าง ๆ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน

3.4 สวัสดิการด้านนันทนาการ เป็นการส่งเสริมให้พนักงานมีสุขภาพที่ดี และมีความสามัคคี จึงได้จัดสวัสดิการคือ งานเลี้ยงปีใหม่ประจำปี

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยในประเทศ

รุ่งอรุณ กระแสร์สินธุ์ (2561) ศึกษาค่าตอบแทน สวัสดิการ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษาบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ ผลการศึกษาพบว่า ระดับค่าเฉลี่ยโดยรวมของค่าตอบแทนทางการเงินและที่ไม่ใช่ทางการเงิน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง และระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน อยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการแรงงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของค่าตอบแทนและสวัสดิการรายด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่ามี 4 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (ด้านงาน ด้านความภาคภูมิใจในงาน ด้านความร่วมมือในการทำงานและด้านสภาพแวดล้อม) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

กิตตินันต์ พิศสุวรรณ (2553) ศึกษาความต้องการสวัสดิการของพนักงานกรณีศึกษา บริษัท ลานนาอุตสาหกรรมเกษตร จำกัด ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 20-30 ปี สถานภาพโสด สำเร็จการศึกษาระดับ ปวช. - ปวส. เป็นพนักงานรายเดือน สังกัดแผนกผลิต ระยะเวลาในการทำงาน 1-2 เงินเดือน 7,001-10,000 บาทภูมิลำเนาต่างจังหวัด มีความต้องการสวัสดิการโดยรวมอยู่ระดับปานกลาง ซึ่งพนักงานที่มีภูมิลำเนา ระยะเวลาการทำงาน

และประเภทการจ้างงานต่างกันมีความต้องการสวัสดิการต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา สังกัด และรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความต้องการสวัสดิการต่างกัน

โศรยา ดินตะบुरु และ บรรพต วิรุณราช (2557) ศึกษาการจัดสวัสดิการรูปแบบใหม่ ของพนักงานในฝ่ายผลิตวิศวกร ทั้งระดับปฏิบัติการและผู้บริหารระดับต้น ในเขตนิคมอุตสาหกรรม แหลมฉบั๋ง จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า ความต้องการสวัสดิการของพนักงานในฝ่ายผลิต วิศวกร ทั้งระดับปฏิบัติการและผู้บริหารระดับต้น ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบั๋ง จังหวัด ชลบุรี ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบได้แก่ ด้านความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย พนักงานฝ่าย ปฏิบัติการ มีความต้องการมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านโบนัสและสวัสดิการ ด้านสังคมและ นันทนาการ ด้านการศึกษา และด้านเศรษฐกิจ ตามลำดับ โดยพนักงานที่มีเพศ อายุ จำนวนบุคคลใน วยพึ่งพา ประเภทการจ้างงานและอายุงานแตกต่างกันมีความต้องการการจัดสวัสดิการแตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีสถานภาพสมรส ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความต้องการการจัดสวัสดิการ ไม่แตกต่างกัน

4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Chandra Sekhar Patro (2018) ศึกษามาตรการด้านสวัสดิการของพนักงาน: ผลกระทบ ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานและองค์กร โดยมาตรการด้านสวัสดิการสำหรับพนักงาน ในองค์กรมีอยู่เสมอและจะยังคงมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของพนักงาน แผนการเหล่านี้อำนวยความสะดวกในการผลักดันทั้งความสัมพันธ์ของพนักงานและนายจ้าง สวัสดิการของพนักงานถือเป็นองค์ประกอบหลักที่มีอยู่จริงเนื่องจากเป็นหัวใจสำคัญในการบรรลุ เป้าหมายขององค์กร จุดประสงค์หลักในการดำเนินมาตรการสวัสดิการคือการรักษาความปลอดภัย ให้กับพนักงาน โดยการให้สภาพการทำงานที่เหมาะสมของมนุษย์และลดผลกระทบที่เป็นอันตราย ต่อชีวิตของพนักงานและสมาชิกในครอบครัว บทนี้จะเป็นตัวกำหนดมาตรการด้านสวัสดิการต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในองค์กรผลิตภาครัฐและเอกชนที่แตกต่าง กัน บทนี้ยังกล่าวถึงความสำคัญของสวัสดิการอาการของความไม่พอใจมาตรฐานที่กำหนดโดย พนักงานผลกระทบของมาตรการสวัสดิการและประสิทธิผลของพนักงานและประสิทธิผลของ องค์กร

Felix Behling (2018) ศึกษาสวัสดิการพนักงานชายและหญิง พบว่า ผลกระทบ จากโครงสร้าง กระบวนการขององค์กรและการจ้างงานกับความสัมพันธ์ทางเพศ ซึ่งผู้หญิงมัก ไม่ได้รับโอกาสโดยมีความคาดหวังในด้านสวัสดิการ จึงแสดงให้เห็นว่าระบบสวัสดิการของ รัฐบาลสำหรับพนักงานส่วนใหญ่ เกือบทุกโครงการด้านสวัสดิการของพนักงาน ได้สร้างความ แตกต่างระหว่างพนักงานหญิงและชาย ในยุคปัจจุบันความแตกต่างอย่างชัดเจนระหว่างชายและ

หญิงไม่รวมอยู่ในโปรแกรมสวัสดิการของพนักงาน อย่างไรก็ตามชีวิตในปัจจุบันเป็นองค์ประกอบหนึ่งของสวัสดิการพนักงานยังสร้างความแตกต่างระหว่างแรงงานหญิงและชายอันเป็นผลมาจากความต้องการขององค์กรและแนวทางการบริหารจัดการ

Ravi Sengoden (2016) ศึกษามาตรการเกี่ยวกับสวัสดิการพนักงาน โดยอ้างอิงกับอุตสาหกรรมขนาดเล็กที่ หอสุระ รัฐทมิฬนาฑู ประเทศอินเดีย การศึกษาค้นคว้าดำเนินการโดยนักวิจัยในอุตสาหกรรมขนาดเล็กที่ หอสุระ โครงการสวัสดิการมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมสุขภาพกายและจิตใจโดยทั่วไปของประชากรที่ทำงาน เป็นทัศนคติหรือความมุ่งมั่นของ บริษัท ในการแสดงออกถึงนายจ้างทุกระดับ ผลการวิจัยพบได้จากส่วนหนึ่งของโรงพยาบาลสิ่งอำนวยความสะดวกทางการแพทย์และผลประโยชน์อื่นๆ ปฏิกริยาถูกจ้างเป็นกลางต่อสิ่งอำนวยความสะดวกที่ บริษัท จัดหาไว้ จึงสามารถสรุปได้ว่ามาตรการสวัสดิการในองค์กรเป็นปัจจัยหนึ่งสำหรับคนที่เข้าพักภายในองค์กรและการทำงานที่มีต่อความสำเร็จขององค์กรนี้และได้รับการเห็นได้ชัดในองค์กรนี้

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



บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาความต้องการสวัสดิการของพนักงาน บริษัท นิวเวิลด์ อินดัสตรี กรุ๊ป จำกัด มีวิธีดำเนินการศึกษาตามลำดับ ดังต่อไปนี้

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

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ พนักงาน บริษัท นิวเวิลด์ อินดัสตรี กรุ๊ป จำกัด โดยแบ่งเป็นพนักงานสัญชาติไทย จำนวน 448 คน และกลุ่มพนักงานต่างด้าวคือ สัญชาติเมียนมาร์ จำนวน 161 คน และสัญชาติกัมพูชา จำนวน 83 คน รวมทั้งหมด 692 คน (บริษัท นิวเวิลด์ อินดัสตรี กรุ๊ป จำกัด, 2561)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ คือพนักงาน บริษัท นิวเวิลด์ อินดัสตรี กรุ๊ป จำกัด โดยแบ่งเป็นพนักงานสัญชาติไทย และกลุ่มพนักงานต่างด้าวคือ สัญชาติเมียนมาร์ และสัญชาติกัมพูชา โดยประชากรทั้งหมด 692 คน เนื่องจากทราบจำนวนประชากร จึงทำการกำหนดขนาดตัวอย่าง โดยใช้วิธีการคำนวณจากสูตรของทาร์โร ยามาเน่

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

เมื่อ	n	แทน	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
	N	แทน	จำนวนประชากรทั้งหมด
	e	แทน	ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้ศึกษาได้กำหนดขนาดตัวอย่างโดยต้องการให้เกิดความผิดพลาดจากความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างร้อยละ 5 หรือ .05 กำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95

คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง (แทนค่าในสูตร)

$$n = \frac{692}{1+692(0.05)^2}$$

$$= 254 \text{ คน}$$

ดังนั้น จึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างครั้งนี้จำนวน 254 คน โดยนำมาคำนวณหาขนาดตัวอย่างในแต่ละชั้น มากำหนดตัวอย่างเป็นสัดส่วนจากจำนวนพนักงานที่แบ่งตามสัญชาติของพนักงาน เพื่อหาจำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่างในแต่ละสัญชาติโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) ซึ่งมีสูตรดังนี้

$$\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละสัญชาติ} = \frac{\text{พนักงานแต่ละสัญชาติ} \times \text{จำนวนกลุ่มตัวอย่าง}}{\text{ประชากรทั้งหมด}}$$

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกสัญชาติ

สัญชาติ	จำนวนพนักงาน (คน)	ร้อยละ (%)	จำนวนตัวอย่าง (คน)
ไทย	448	64.74	164
เมียนมาร์	161	23.27	60
กัมพูชา	83	11.99	30
รวม	692	100.00	254

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) พนักงาน บริษัท นิวเวิลด์ อินดัสตรี กรุ๊ป จำกัด โดยแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษานี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ประกอบด้วย เพศ อายุปัจจุบัน ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน หน่วยงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และสัญชาติ

ตอนที่ 2 ความต้องการสวัสดิการของพนักงาน บริษัท นิวเวิลด์ อินดัสตรี กรุ๊ป จำกัด ประกอบด้วย ด้านสุขภาพอนามัย ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและนันทนาการ และด้านการศึกษา ใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วน (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 24 ข้อ ซึ่งมีการกำหนดคะแนน ดังนี้

ระดับ 5	หมายถึง	ระดับความต้องการมากที่สุด
ระดับ 4	หมายถึง	ระดับความต้องการมาก
ระดับ 3	หมายถึง	ระดับความต้องการปานกลาง
ระดับ 2	หมายถึง	ระดับความต้องการน้อย
ระดับ 1	หมายถึง	ระดับความต้องการน้อยที่สุด

การแปลความหมายของคะแนนใช้เกณฑ์การคิดคะแนนเฉลี่ย เพื่อกำหนดระดับความต้องการจากสูตร ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรรกะชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

คะแนนที่ได้นำไปหาค่าเฉลี่ยและกำหนดเกณฑ์การนับคะแนนเฉลี่ยดังนี้

4.21 - 5.00	ระดับความต้องการมากที่สุด
3.41 - 4.20	ระดับความต้องการมาก
2.61 - 3.40	ระดับความต้องการปานกลาง
1.81 - 2.60	ระดับความต้องการน้อย
1.00 - 1.80	ระดับความต้องการน้อยที่สุด

2.2 นำแบบสอบถามไปทำการทดลองใช้กับเจ้าหน้าที่ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Coefficient Alpha) ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ 0.950

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษา ผู้ศึกษาได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลโดยดำเนินการตามขั้นตอน คือ การเก็บข้อมูลจากพนักงาน บริษัท นิวเวิลด์ อินดัสตรี กรุ๊ป จำกัด ด้วยตนเอง แล้วนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ ซึ่งเป็นข้อมูลที่ได้แบ่งเป็น 2 แหล่ง คือ แหล่งข้อมูลปฐมภูมิและแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ

3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ

เป็นแหล่งข้อมูลที่ทำการศึกษาโดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยการศึกษาครั้งนี้จากการทำแบบสอบถามจากพนักงาน บริษัท นิวเวิลด์ อินดัสตรี กรุ๊ป จำกัด และใช้ถาม

3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ

ผู้ศึกษาทำการศึกษาข้อมูลจากเอกสารเผยแพร่ วิจัยที่เกี่ยวข้อง หนังสือและระบบการสืบค้นข้อมูลในระบบอินเทอร์เน็ตจากวิทยานิพนธ์ สารนิพนธ์ของนักศึกษาปริญญาโทของมหาวิทยาลัยต่างๆ และเว็บไซต์ เอกสารออนไลน์ เกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้สถิติเชิงพรรณนาในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยข้อมูลที่ได้จะนำไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ และค่าเฉลี่ย

4.2 ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการ โดยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.3 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานในเชิงสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) ใช้วิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ “พนักงาน บริษัท นิวเวิลด์ อินดัสตรี กรุ๊ป จำกัด ที่มีข้อมูลส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความต้องการสวัสดิการแตกต่างกัน” โดยใช้สถิติการทดสอบค่าที (t-test) และการทดสอบค่าเอฟ (f-test) กรณีพบค่าความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม จะวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายกลุ่มเป็นรายคู่โดยใช้ แอลเอสดี (LSD Least Significant Difference)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการศึกษาเรื่อง ความต้องการสวัสดิการของพนักงาน บริษัท นิวเวิลด์ อินดัสตรี กรุ๊ป จำกัด ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ซึ่งจัดเรียงลำดับการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท นิวเวิลด์ อินดัสตรี กรุ๊ป จำกัด

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการของพนักงาน บริษัท นิวเวิลด์ อินดัสตรี กรุ๊ป จำกัด

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท นิวเวิลด์ อินดัสตรี กรุ๊ป จำกัด

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท นิวเวิลด์ อินดัสตรี กรุ๊ป จำกัด โดยแสดงผลเป็นจำนวนและร้อยละเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่าง ตามตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

	ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	167	65.75
	หญิง	87	34.25
	รวม	254	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

	ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุปัจจุบัน	อายุต่ำกว่า 25 ปี	36	14.17
	อายุ 25-34 ปี	106	41.73
	อายุ 35-45 ปี	89	35.04
	อายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป	23	9.06
	รวม	254	100.00
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น	118	46.46
	มัธยมศึกษาตอนปลาย	60	23.62
	ปวช.	19	7.48
	ปวส.	30	11.81
	ปริญญาตรีขึ้นไป	27	10.63
	รวม	254	100.00
ตำแหน่งงาน	พนักงานรายวัน	137	53.94
	พนักงานรายเดือน	113	44.49
	ผู้บริหาร	4	1.57
	รวม	254	100.00
หน่วยงาน	การตลาด	4	1.57
	จัดซื้อ	6	2.36
	สโตร์	28	11.02
	สำนักงาน	25	9.84
	วิศวกรรม	16	6.30
	ควบคุมคุณภาพ	21	8.27
	ผลิต	119	46.85
	ซ่อมบำรุง	24	9.45
	แม่พิมพ์	11	4.33
	รวม	254	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล		จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	น้อยกว่า 1 ปี	37	14.57
	1 ปี	31	12.20
	2 ปี	39	15.35
	3 ปี	39	15.35
	4 ปี	24	9.45
	5 ปีขึ้นไป	84	33.07
	รวม	254	100.00
รายได้ต่อเดือน	ต่ำกว่า 4,000 บาท	6	2.36
	4,000-10,000 บาท	68	26.77
	10,001-15,000 บาท	97	38.19
	15,001 บาทขึ้นไป	83	32.68
	รวม	254	100.00
สัญชาติ	ไทย	164	64.57
	เมียนมาร์	60	23.62
	กัมพูชา	30	11.81
	รวม	254	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 167 คน ร้อยละ 65.75 มีอายุระหว่าง 25-34 ปี จำนวน 106 คน ร้อยละ 41.73 ระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 118 คน ร้อยละ 46.46 ตำแหน่งพนักงานรายวัน จำนวน 137 คน ร้อยละ 53.94 ปฏิบัติงานในฝ่ายผลิต จำนวน 119 คน ร้อยละ 46.85 ปฏิบัติงานเป็นระยะเวลา 5 ปีขึ้นไป จำนวน 84 คน ร้อยละ 33.07 มีรายได้ 10,001-15,000 บาท จำนวน 97 คน ร้อยละ 38.19 และมีสัญชาติไทย จำนวน 164 คน ร้อยละ 64.57

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการของพนักงาน บริษัท นิเวิลด์ อินคัสตรี กรุ๊ป จำกัด

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการของพนักงาน บริษัท นิเวิลด์ อินคัสตรี กรุ๊ป จำกัด ประกอบด้วย สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ สวัสดิการด้านการศึกษา โดยแสดงผลเป็นค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามตารางที่ 4.2-4.6

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการสวัสดิการ โดยภาพรวม

ความต้องการสวัสดิการ	ระดับความต้องการ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย	4.18	0.908	มาก
2. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	4.33	0.928	มากที่สุด
3. สวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ	3.75	1.049	มาก
4. สวัสดิการด้านการศึกษา	3.63	0.968	มาก
รวม	3.97	0.963	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการสวัสดิการในภาพรวมมีความต้องการระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า มีความต้องการสวัสดิการด้านเศรษฐกิจมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 มีความต้องการระดับมากในสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 รองลงมา สวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 และสวัสดิการด้านการศึกษา ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการสวัสดิการ ด้านสุขภาพอนามัย

สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย	ระดับความต้องการ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. การจัดสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน โดยทั่วไป	4.17	0.829	มาก
2. การบริการน้ำดื่มประจำจุดต่างๆ มีเพียงพอต่อความต้องการ	4.16	0.880	มาก
3. ความสะอาดของห้องอาบน้ำ ห้องสุขา	4.21	0.911	มากที่สุด
4. มีเครื่องป้องกันภัยส่วนบุคคลเพื่อป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน	4.16	0.929	มาก
5. การให้บริการการตรวจสุขภาพประจำปี	4.23	0.944	มากที่สุด
6. มีการส่งตัวผู้ป่วยเข้ารับการรักษาที่โรงพยาบาล กรณีเกิดอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วยระหว่างการทำงาน	4.24	0.827	มากที่สุด
7. มีสถานพยาบาลให้บริการด้านการแพทย์ในองค์กร	4.10	0.967	มาก
8. มีเงินช่วยเหลือพิเศษสำหรับการรักษาพยาบาล	4.19	0.981	มาก
รวม	4.18	0.908	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยในภาพรวมมีความต้องการระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 เมื่อพิจารณาแต่ละข้อพบว่ามีความต้องการสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยมากที่สุดคือมีการส่งตัวผู้ป่วยเข้ารับการรักษาที่โรงพยาบาล กรณีเกิดอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วยระหว่างการทำงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 รองลงมาการให้บริการการตรวจสุขภาพประจำปี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 และความสะอาดของห้องอาบน้ำห้องสุขาค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการสวัสดิการ ด้านเศรษฐกิจ

สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	ระดับความต้องการ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. กองทุนทดแทน เพื่อเป็นหลักประกันในการรักษาพยาบาล	4.37	0.892	มากที่สุด
2. กองทุนฌาปนกิจสงเคราะห์	4.37	0.818	มากที่สุด
3. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	4.42	0.875	มากที่สุด
4. เบี้ยขยัน เมื่อปฏิบัติงานใน 1 เดือน ไม่มีการขาดลามาสาย	4.41	0.875	มากที่สุด
5. ค่ากะ เมื่อต้องปฏิบัติงานเป็นกะ	4.43	0.863	มากที่สุด
6. การจ่ายเงินพิเศษ เช่นเงิน โบนัส	4.53	0.905	มากที่สุด
7. ชุดทำงานที่บริษัทแจกให้เพื่อปฏิบัติงาน	4.38	0.953	มากที่สุด
8. การบริการจัดรถรับส่ง	4.20	1.030	มาก
9. การจัดหาอาหารกลางวัน เช่นการแจกคูปองหรือเงิน	4.13	1.093	มาก
10. การให้บริการด้านที่พักอาศัย	4.05	0.979	มาก
รวม	4.33	0.928	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการสวัสดิการด้านเศรษฐกิจในภาพรวมมีความต้องการระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 เมื่อพิจารณาแต่ละข้อพบว่า มีความต้องการสวัสดิการด้านเศรษฐกิจมากที่สุดคือ การจ่ายเงินพิเศษ เช่น เงินโบนัส ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 รองลงมา ค่ากะ เมื่อต้องปฏิบัติงานเป็นกะ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 และ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการสวัสดิการ ด้านสังคมและ
นันทนาการ

สวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ	ระดับความต้องการ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. การเดินทางท่องเที่ยวประจำปีของบริษัท	4.08	1.026	มาก
2. งานเลี้ยงสังสรรค์ประจำปีของบริษัท	4.05	0.927	มาก
3. สถานที่พักผ่อนหย่อนใจภายในบริษัท	3.95	0.971	มาก
4. สถานที่ออกกำลังกาย เล่นกีฬา	3.82	1.030	มาก
5. มีการจัดแข่งกีฬาภายในบริษัท	3.74	1.042	มาก
6. มีพื้นที่สำหรับเดินแอโรบิคสำหรับพนักงานหลังเลิกงาน	3.40	1.108	ปานกลาง
7. การจัดตั้งชมรมประเภทต่าง ๆ ตามความสนใจของ พนักงาน เช่น ชมรมร้องเพลง ชมรมดนตรี เป็นต้น	3.41	1.134	มาก
8. การติดตั้งโทรทัศน์เพื่อให้พนักงานได้รับชมในช่วงก่อน หรือช่วงพักกลางวัน	3.55	1.154	มาก
รวม	3.75	1.049	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการสวัสดิการด้านสังคมและ
นันทนาการ ในภาพรวมมีความต้องการระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 เมื่อพิจารณาแต่ละข้อพบว่า
มีความต้องการสวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการมากคือการเดินทางท่องเที่ยวประจำปีของ
บริษัท ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 รองลงมา งานเลี้ยงสังสรรค์ประจำปีของบริษัท ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 และ
สถานที่พักผ่อนหย่อนใจภายในบริษัท ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการสวัสดิการ ด้านการศึกษา

สวัสดิการด้านการศึกษา	ระดับความต้องการ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. การบริการด้านข่าวสาร เช่น หนังสือพิมพ์ ที่จัดให้พนักงานได้อ่าน	3.53	0.973	มาก
2. การมีโอกาสเข้าร่วมอบรม สัมมนากิจกรรมต่างๆ เพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น กิจกรรม 5ส, กิจกรรมความปลอดภัยในการทำงาน	3.73	0.890	มาก
3. การให้โอกาสสนับสนุนการศึกษาต่อกับพนักงาน	3.66	0.960	มาก
4. มีห้องสมุดไว้บริการสำหรับพนักงาน	3.44	1.019	มาก
5. การจัดอบรมหลักสูตรที่เหมาะสมกับลักษณะงาน	3.77	0.963	มาก
6. การสนับสนุนให้พนักงานได้ศึกษาดูงานทั้งในประเทศ และต่างประเทศ	3.63	0.964	มาก
7. ส่งเสริมการลาเพื่อศึกษาต่อทั้งในเวลาและนอกเวลา การทำงาน	3.65	1.009	มาก
รวม	3.63	0.968	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการสวัสดิการด้านการศึกษา ในภาพรวมมีความต้องการระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 เมื่อพิจารณาแต่ละข้อพบว่า มีความต้องการสวัสดิการด้านการศึกษาในระดับมากคือ การจัดอบรมหลักสูตรที่เหมาะสมกับลักษณะงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 รองลงมา การมีโอกาสเข้าร่วมอบรม สัมมนากิจกรรมต่างๆ เพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น กิจกรรม 5ส, กิจกรรมความปลอดภัยในการทำงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 และการให้โอกาสสนับสนุนการศึกษาต่อกับพนักงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผู้ศึกษาได้ตั้งสมมติฐานไว้ว่า “ความต้องการสวัสดิการของพนักงาน บริษัท นิวเวิลด์ อินดัสตรี กรุ๊ป จำกัด แตกต่างกัน” โดยใช้สถิติการทดสอบค่าที (Independent Samples t-test) และการทดสอบค่าเอฟ (f-test-One way ANOVA) ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.1 เพศของพนักงาน บริษัท นิวเวิลด์ อินดัสตรี กรุ๊ป จำกัด ที่แตกต่างกันมีผลต่อความต้องการสวัสดิการ แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.7 เปรียบเทียบความแตกต่างเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลกับความต้องการสวัสดิการของพนักงาน บริษัท นิวเวิลด์ อินดัสตรี กรุ๊ป จำกัด จำแนกตามเพศ

ความต้องการสวัสดิการ	<i>t</i>	<i>Sig. (2-tailed)</i>
1. สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย	-2.233	0.03*
2. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	-2.746	0.01*
3. สวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ	-1.302	0.19
4. สวัสดิการด้านการศึกษา	-0.378	0.71

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยต่อความต้องการสวัสดิการ จำแนกตามเพศ พบว่า สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย (*Sig* = 0.03) และสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ (*Sig* = 0.01) มีค่า *Sig* น้อยกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานนั้นคือ พนักงาน บริษัท นิวเวิลด์ อินดัสตรี กรุ๊ป จำกัด ที่มีเพศต่างกันมีความต้องการสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย และสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.2 อายุของพนักงาน บริษัท นิวเวิลด์ อินดัสตรี กรุ๊ป จำกัด ที่แตกต่างกันมีผลต่อความต้องการสวัสดิการ แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.8 เปรียบเทียบความแตกต่างเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลกับความต้องการสวัสดิการของพนักงาน บริษัท นิวเวิลด์ อินดัสตรี กรุ๊ป จำกัด จำแนกตามอายุ

ความต้องการสวัสดิการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย	ระหว่างกลุ่ม	3.73	3	1.24	2.33	0.08
	ภายในกลุ่ม	133.14	250	0.53		
	รวม	136.86	253			
2. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	ระหว่างกลุ่ม	2.93	3	0.98	1.74	0.16
	ภายในกลุ่ม	140.12	250	0.56		
	รวม	143.05	253			
3. สวัสดิการด้านสังคมและ นันทนาการ	ระหว่างกลุ่ม	4.02	3	1.34	1.75	0.16
	ภายในกลุ่ม	191.71	250	0.77		
	รวม	195.73	253			
4. สวัสดิการด้านการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	1.33	3	0.44	0.66	0.58
	ภายในกลุ่ม	167.15	250	0.67		
	รวม	168.48	253			

จากตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยต่อความต้องการสวัสดิการ จำแนกตามอายุ พบว่า ความต้องการสวัสดิการทุกด้านมีค่า Sig มากกว่า 0.05 จึงปฏิเสธยอมรับสมมติฐานนั้นคือ พนักงาน บริษัท นิวเวิลด์ อินดัสตรี กรุ๊ป จำกัด ที่มีอายุต่างกันมีความต้องการสวัสดิการทุกด้านไม่แตกต่างกัน

3.3 ระดับการศึกษาของพนักงาน บริษัท นิวเวิลด์ อินดัสตรี กรุ๊ป จำกัด ที่แตกต่างกันมีผลต่อความต้องการสวัสดิการแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.9 เปรียบเทียบความแตกต่างเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลกับความต้องการสวัสดิการของพนักงาน บริษัท นิวเวิลด์ อินดัสตรี กรุ๊ป จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา

ความต้องการสวัสดิการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย	ระหว่างกลุ่ม	4.26	4	1.07	2.00	0.10
	ภายในกลุ่ม	132.60	249	0.53		
	รวม	136.86	253			
2. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	ระหว่างกลุ่ม	3.12	4	0.78	1.39	0.24
	ภายในกลุ่ม	139.93	249	0.56		
	รวม	143.05	253			
3. สวัสดิการด้านสังคมและ นันทนาการ	ระหว่างกลุ่ม	6.14	4	1.54	2.02	0.09
	ภายในกลุ่ม	189.59	249	0.76		
	รวม	195.73	253			
4. สวัสดิการด้านการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	5.78	4	1.45	2.21	0.07
	ภายในกลุ่ม	162.70	249	0.65		
	รวม	168.48	253			

จากตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยต่อความต้องการสวัสดิการ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ความต้องการสวัสดิการทุกด้านมีค่า Sig มากกว่า 0.05 จึงปฏิเสธยอมรับสมมติฐานนั้นคือ พนักงาน บริษัท นิวเวิลด์ อินดัสตรี กรุ๊ป จำกัด ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความต้องการสวัสดิการทุกด้านไม่แตกต่างกัน

3.4 ตำแหน่งงานของพนักงาน บริษัท นิวเวิลด์ อินดัสตรี กรุ๊ป จำกัด ที่แตกต่างกันมีผลต่อความต้องการสวัสดิการแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.10 เปรียบเทียบความแตกต่างเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลกับความต้องการสวัสดิการของพนักงาน บริษัท นิวเวิลด์ อินดัสตรี กรุ๊ป จำกัด จำแนกตามตำแหน่งงาน

ความต้องการสวัสดิการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย	ระหว่างกลุ่ม	5.35	2	2.68	5.11	0.01*
	ภายในกลุ่ม	131.51	251	0.52		
	รวม	136.86	253			
2. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	ระหว่างกลุ่ม	4.49	2	2.25	4.07	0.02*
	ภายในกลุ่ม	138.56	251	0.55		
	รวม	143.05	253			
3. สวัสดิการด้านสังคมและ นันทนาการ	ระหว่างกลุ่ม	11.37	2	5.69	7.74	0.00*
	ภายในกลุ่ม	184.36	251	0.73		
	รวม	195.73	253			
4. สวัสดิการด้านการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	13.11	2	6.55	10.59	0.00*
	ภายในกลุ่ม	155.37	251	0.62		
	รวม	168.48	253			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยต่อความต้องการสวัสดิการ จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย (Sig = 0.01) สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ (Sig = 0.02) สวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ (Sig = 0.00) และสวัสดิการด้านการศึกษา (Sig = 0.00) มีค่า Sig น้อยกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานนั้นคือ พนักงาน บริษัท นิวเวิลด์ อินดัสตรี กรุ๊ป จำกัด ที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความต้องการสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ และสวัสดิการด้านการศึกษา แตกต่างกันอย่าง

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้ศึกษาจึงนำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) ดังข้อมูลในตารางที่ 4.11-4.14

ตารางที่ 4.11 เปรียบเทียบรายกลุ่มของตำแหน่งงานที่แตกต่างกันกับความต้องการสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย

ตำแหน่งงาน	\bar{X}	ตำแหน่งงาน		
		พนักงานรายวัน	พนักงานรายเดือน	ผู้บริหาร
		4.08	4.33	3.59
พนักงานรายวัน	4.08	-	-0.25* (0.01)	0.48 (0.18)
พนักงานรายเดือน	4.33		-	0.74* (0.04)
ผู้บริหาร	3.59			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.11 เป็นการเปรียบเทียบรายกลุ่มด้านตำแหน่งงานของพนักงาน บริษัท นิวเวิลด์ อินดัสตรี กรุ๊ป จำกัด กับความต้องการสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย พบว่า มีความแตกต่างกันจำนวน 2 คู่ คือ

- 1) พนักงานรายเดือนมีความต้องการสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยมากกว่าพนักงานรายวัน
- 2) พนักงานรายเดือนมีความต้องการสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยมากกว่าผู้บริหาร

ตารางที่ 4.12 เปรียบเทียบรายกลุ่มของตำแหน่งงานที่แตกต่างกันกับความต้องการสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ

ตำแหน่งงาน	\bar{X}	ตำแหน่งงาน		
		พนักงานรายวัน	พนักงานรายเดือน	ผู้บริหาร
		4.24	4.46	3.75
พนักงานรายวัน	4.24	-	-0.22* (0.02)	0.48 (0.19)
พนักงานรายเดือน	4.46		-	0.71 (0.06)
ผู้บริหาร	3.75			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.12 เป็นการเปรียบเทียบรายกลุ่มด้านตำแหน่งงานของพนักงาน บริษัท นิวเวิลด์ อินดัสตรี กรุ๊ป จำกัด กับความต้องการสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ พบว่า มีความแตกต่างกันจำนวน 1 คู่ คือ พนักงานรายเดือน มีความต้องการสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยมากกว่า พนักงานรายวัน



ตารางที่ 4.13 เปรียบเทียบรายคู่ของตำแหน่งงานที่แตกต่างกันกับความต้องการสวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ

ตำแหน่งงาน	\bar{X}	ตำแหน่งงาน		
		พนักงานรายวัน	พนักงานรายเดือน	ผู้บริหาร
		3.58	3.97	3.03
พนักงานรายวัน	3.58	-	-0.38* (0.00)	0.55 (0.21)
พนักงานรายเดือน	3.97		-	0.94* (0.03)
ผู้บริหาร	3.03			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.13 เป็นการเปรียบเทียบรายคู่ด้านตำแหน่งงานของพนักงาน บริษัท นิวเวิลด์ อินดัสตรี กรุ๊ป จำกัด กับความต้องการสวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ พบว่า มีความแตกต่างกันจำนวน 2 คู่ คือ

- 1) พนักงานรายเดือน มีความต้องการสวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการมากกว่า พนักงานรายวัน
- 2) พนักงานรายเดือนมีความต้องการสวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการมากกว่า ผู้บริหาร

ตารางที่ 4.14 เปรียบเทียบรายคู่ของตำแหน่งงานที่แตกต่างกันกับความต้องการสวัสดิการด้านการศึกษา

ตำแหน่งงาน	\bar{X}	ตำแหน่งงาน		
		พนักงานรายวัน	พนักงานรายเดือน	ผู้บริหาร
		3.45	3.88	3.00
พนักงานรายวัน	3.45	-	-0.43* (0.00)	0.44 (0.26)
พนักงานรายเดือน	3.88		-	0.87* (0.03)
ผู้บริหาร	3.00			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.14 เป็นการเปรียบเทียบรายคู่ด้านตำแหน่งงานของพนักงาน บริษัท นิวเวิลด์ อินดัสตรี กรุ๊ป จำกัด กับความต้องการสวัสดิการด้านการศึกษา พบว่า มีความแตกต่างกันจำนวน 2 คู่ คือ

- 1) พนักงานรายเดือน มีความต้องการสวัสดิการด้านศึกษามากกว่า พนักงานรายวัน
- 2) พนักงานรายเดือนมีความต้องการสวัสดิการด้านศึกษามากกว่า ผู้บริหาร

3.5 หน่วยงานของพนักงาน บริษัท นิวเวิลด์ อินดัสตรี กรุ๊ป จำกัด ที่แตกต่างมีผลต่อความต้องการสวัสดิการ แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15 เปรียบเทียบความแตกต่างเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลกับความต้องการสวัสดิการของพนักงาน บริษัท นิวเวิลด์ อินดัสตรี กรุ๊ป จำกัด จำแนกตามหน่วยงาน

ความต้องการสวัสดิการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย	ระหว่างกลุ่ม	6.80	8.00	0.85	1.60	0.13
	ภายในกลุ่ม	130.06	245	0.53		
	รวม	136.86	253			
2. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	ระหว่างกลุ่ม	6.86	8	0.86	1.54	0.14
	ภายในกลุ่ม	136.19	245	0.56		
	รวม	143.05	253			
3. สวัสดิการด้านสังคมและ นันทนาการ	ระหว่างกลุ่ม	6.83	8	0.85	1.11	0.36
	ภายในกลุ่ม	188.90	245	0.77		
	รวม	195.73	253			
4. สวัสดิการด้านการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	4.45	8	0.56	0.83	0.58
	ภายในกลุ่ม	164.03	245	0.67		
	รวม	168.48	253			

จากตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยต่อความต้องการสวัสดิการ จำแนกตามหน่วยงาน พบว่า ความต้องการสวัสดิการทุกด้านมีค่า Sig มากกว่า 0.05 จึงปฏิเสธยอมรับสมมติฐานนั่นคือ พนักงาน บริษัท นิวเวิลด์ อินดัสตรี กรุ๊ป จำกัด ที่มีหน่วยงานต่างกันมีความต้องการสวัสดิการทุกด้านไม่แตกต่างกัน

3.6 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท นิวเวสต์ อินดัสตรี กรุ๊ป จำกัด ที่แตกต่างกันมีผลต่อความต้องการสวัสดิการแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16 เปรียบเทียบความแตกต่างเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลกับความต้องการสวัสดิการของพนักงาน บริษัท นิวเวสต์ อินดัสตรี กรุ๊ป จำกัด จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ความต้องการสวัสดิการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย	ระหว่างกลุ่ม	11.18	5.00	2.24	4.41	0.00*
	ภายในกลุ่ม	125.69	248	0.51		
	รวม	136.86	253			
2. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	ระหว่างกลุ่ม	12.08	5	2.42	4.58	0.00*
	ภายในกลุ่ม	130.97	248	0.53		
	รวม	143.05	253			
3. สวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ	ระหว่างกลุ่ม	4.73	5	0.95	1.23	0.30
	ภายในกลุ่ม	191.01	248	0.77		
	รวม	195.73	253			
4. สวัสดิการด้านการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	4.95	5	0.99	1.50	0.19
	ภายในกลุ่ม	163.53	248	0.66		
	รวม	168.48	253			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยต่อความต้องการสวัสดิการ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย (Sig = 0.01) สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ (Sig = 0.00) มีค่า Sig น้อยกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานนั่นคือ พนักงานบริษัท นิวเวสต์ อินดัสตรี กรุ๊ป จำกัด ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีความต้องการสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้ศึกษาจึงนำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) ดังข้อมูลในตารางที่ 4.17-4.18

ตารางที่ 4.17 เปรียบเทียบรายคู่ของระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันกับความต้องการ
สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย

ระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน					
		น้อยกว่า 1 ปี	1 ปี	2 ปี	3 ปี	4 ปี	5 ปี ขึ้นไป
	\bar{X}	3.86	4.17	4.03	4.08	4.17	4.45
น้อยกว่า 1 ปี	3.86	-	-0.31 (0.07)	-0.16 (0.31)	-0.22 (0.17)	-0.31 (0.09)	-0.58* (0.00)
1 ปี	4.17		-	0.14 (0.41)	0.08 (0.61)	-0.02 (0.99)	-0.28 (0.06)
2 ปี	4.03			-	-0.05 (0.74)	-0.14 (0.44)	-0.42* (0.00)
3 ปี	4.08				-	-0.08 (0.63)	-0.36* (0.01)
4 ปี	4.17					-	-0.27 (0.09)
5 ปีขึ้นไป	4.45						-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 เป็นการเปรียบเทียบรายคู่ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานของ
พนักงาน บริษัท นิวเวิลด์ อินดัสตรี กรุ๊ป จำกัด กับความต้องการสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย
พบว่า มีความแตกต่างกัน จำนวน 3 คู่ คือ

- 1) พนักงานที่ปฏิบัติงานเป็นระยะเวลา 5 ปีขึ้นไป มีความต้องการสวัสดิการด้าน
สุขภาพอนามัยมากกว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานเป็นระยเวลาน้อยกว่า 1 ปี
- 2) พนักงานที่ปฏิบัติงานเป็นระยะเวลา 5 ปีขึ้นไป มีความต้องการสวัสดิการด้าน
สุขภาพอนามัยมากกว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานเป็นระยะเวลา 2 ปี
- 3) พนักงานที่ปฏิบัติงานเป็นระยะเวลา 5 ปีขึ้นไปมีความต้องการสวัสดิการด้าน
สุขภาพอนามัยมากกว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานเป็นระยะเวลา 3 ปี

ตารางที่ 4.18 เปรียบเทียบรายคู่ของระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันกับความต้องการ
สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ

ระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน					
		น้อยกว่า 1 ปี	1 ปี	2 ปี	3 ปี	4 ปี	5 ปี ขึ้นไป
	\bar{X}	3.83	4.37	4.43	4.27	4.39	4.50
น้อยกว่า 1 ปี	3.83	-	-0.54*	-0.59*	-0.44*	-0.56*	-0.66*
			(0.00)	(0.00)	(0.01)	(0.00)	(0.00)
1 ปี	4.37		-	-0.05	0.09	-0.01	-0.12
				(0.76)	(0.56)	(0.93)	(0.43)
2 ปี	4.43			-	0.15	0.03	-0.06
					(0.36)	(0.85)	(0.62)
3 ปี	4.27				-	-0.11	-0.22
						(0.53)	(0.12)
4 ปี	4.39					-	-0.10
							(0.54)
5 ปีขึ้นไป	4.50						-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 เป็นการเปรียบเทียบรายคู่ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานของ
พนักงาน บริษัท นิเวลด์ อินดัสตรี กรุ๊ป จำกัด กับความต้องการสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ พบว่า
มีความแตกต่างกัน จำนวน 5 คู่ คือ

- 1) พนักงานที่ปฏิบัติงานเป็นระยะเวลา 1 ปี มีความต้องการสวัสดิการด้านเศรษฐกิจมากกว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานเป็นระยเวลาน้อยกว่า 1 ปี
- 2) พนักงานที่ปฏิบัติงานเป็นระยะเวลา 2 ปี มีความต้องการสวัสดิการด้านเศรษฐกิจมากกว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานเป็นระยเวลาน้อยกว่า 1 ปี
- 3) พนักงานที่ปฏิบัติงานเป็นระยะเวลา 3 ปี มีความต้องการสวัสดิการด้านเศรษฐกิจมากกว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานเป็นระยเวลาน้อยกว่า 1 ปี

4) พนักงานที่ปฏิบัติงานเป็นระยะเวลา 4 ปี มีความต้องการสวัสดิการด้านเศรษฐกิจมากกว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานเป็นระยะเวลาน้อยกว่า 1 ปี

5) พนักงานที่ปฏิบัติงานเป็นระยะเวลา 5 ปีขึ้นไป มีความต้องการสวัสดิการด้านเศรษฐกิจมากกว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานเป็นระยะเวลาน้อยกว่า 1 ปี

3.7 รายได้ต่อเดือนของพนักงาน บริษัท นิวเวิลด์ อินดัสตรี กรุ๊ป จำกัด ที่แตกต่างกันผลต่อความต้องการสวัสดิการ แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19 เปรียบเทียบความแตกต่างเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลกับความต้องการสวัสดิการของพนักงาน บริษัท นิวเวิลด์ อินดัสตรี กรุ๊ป จำกัด จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ความต้องการสวัสดิการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย	ระหว่างกลุ่ม	4.76	3.00	1.59	3.00	0.03*
	ภายในกลุ่ม	132.10	250	0.53		
	รวม	136.86	253			
2. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	ระหว่างกลุ่ม	8.91	3	2.97	5.54	0.00*
	ภายในกลุ่ม	134.14	250	0.54		
	รวม	143.05	253			
3. สวัสดิการด้านสังคมและ นันทนาการ	ระหว่างกลุ่ม	14.28	3	4.76	6.56	0.00*
	ภายในกลุ่ม	181.45	250	0.73		
	รวม	195.73	253			
4. สวัสดิการด้านการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	7.33	3	2.44	3.79	0.01*
	ภายในกลุ่ม	161.15	250	0.65		
	รวม	168.48	253			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยต่อความต้องการสวัสดิการ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย (Sig = 0.03) สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ (Sig = 0.00) สวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ (Sig = 0.00) และสวัสดิการด้านการศึกษา (Sig = 0.01) มีค่า Sig น้อยกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานนั้นคือ พนักงาน บริษัท นิวเวิลด์ อินดัสตรี กรุ๊ป จำกัด ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความต้องการสวัสดิการทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้ศึกษาจึงนำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) ดังข้อมูลในตารางที่ 4.20-4.23

ตารางที่ 4.20 เปรียบเทียบรายกลุ่มของรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันกับความต้องการสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย

รายได้ต่อเดือน	\bar{X}	รายได้ต่อเดือน			
		ต่ำกว่า 4,000 บาท	4,000- 10,000 บาท	10,001- 15,000 บาท	15,001 บาท ขึ้นไป
	\bar{X}	3.98	3.97	4.25	4.29
ต่ำกว่า 4,000 บาท	3.98	-	0.01 (0.97)	-0.27 (0.37)	-0.31 (0.31)
4,000-10,000 บาท	3.97		-	-0.28* (0.01)	-0.32* (0.01)
10,001-15,000 บาท	4.25			-	-0.04 (0.71)
15,001 บาท ขึ้นไป	4.29				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 เป็นการเปรียบเทียบรายกลุ่มด้านรายได้ต่อเดือนของพนักงาน บริษัท นิวเวิลด์ อินดัสตรี กรุ๊ป จำกัด กับความต้องการสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย พบว่า มีความแตกต่างกัน จำนวน 2 กลุ่ม คือ

- 1) พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท มีความต้องการสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย มากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 4,000-10,000 บาท
- 2) พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 บาท ขึ้นไป มีความต้องการสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย มากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 4,000-10,000 บาท

ตารางที่ 4.21 เปรียบเทียบรายจ่ายของรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันกับความต้องการสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ

รายได้ต่อเดือน	\bar{X}	รายได้ต่อเดือน			
		ต่ำกว่า 4,000 บาท	4,000- 10,000 บาท	10,001- 15,000 บาท	15,001 บาท ขึ้นไป
	\bar{X}	3.87	4.07	4.51	4.37
ต่ำกว่า 4,000 บาท	3.87	-	-0.21 (0.51)	-0.64* (0.04)	-0.50 (0.11)
4,000-10,000 บาท	4.07		-	-0.43* (0.00)	-0.29* (0.01)
10,001-15,000 บาท	4.51			-	0.13 (0.21)
15,001 บาท ขึ้นไป	4.37				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 เป็นการเปรียบเทียบรายจ่ายด้านรายได้ต่อเดือนของพนักงานบริษัท นิวเวิลด์ อินดัสตรี กรุ๊ป จำกัด กับความต้องการสวัสดิการด้านเศรษฐกิจพบว่า มีความแตกต่างกัน จำนวน 3 คู่ คือ

- 1) พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท มีความต้องการสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ มากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 4,000 บาท
- 2) พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท มีความต้องการสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ มากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 4,000-10,000 บาท
- 3) พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 บาทขึ้นไป มีความต้องการสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ มากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 4,000-10,000 บาท

ตารางที่ 4.22 เปรียบเทียบรายจ่ายของรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันกับความต้องการสวัสดิการด้าน
สังคมและนันทนาการ

รายได้ต่อเดือน	\bar{X}	รายได้ต่อเดือน			
		ต่ำกว่า 4,000 บาท	4,000- 10,000 บาท	10,001- 15,000 บาท	15,001 บาท ขึ้นไป
	\bar{X}	4.27	3.39	3.94	3.78
ต่ำกว่า 4,000 บาท	4.27	-	0.88* (0.02)	0.33 (0.36)	0.49 (0.17)
4,000-10,000 บาท	3.39		-	-0.55* (0.00)	-0.39* (0.01)
10,001-15,000 บาท	3.94			-	0.16 (0.20)
15,001 บาทขึ้นไป	3.78				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 เป็นการเปรียบเทียบรายจ่ายด้านรายได้ต่อเดือนของพนักงานบริษัท นิวเวสต์ อินดัสตรี กรุ๊ป จำกัด กับความต้องการสวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการพบว่ามีความแตกต่างกัน จำนวน 3 คู่ คือ

- 1) พนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 4,000 บาท มีความต้องการสวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 4,000-10,000 บาท
- 2) พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท มีความต้องการสวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 4,000-10,000 บาท
- 3) พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 บาทขึ้นไป มีความต้องการสวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 4,000-10,000 บาท

ตารางที่ 4.23 เปรียบเทียบรายจ่ายของรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันกับความต้องการสวัสดิการด้านการศึกษา

รายได้ต่อเดือน	\bar{X}	รายได้ต่อเดือน			
		ต่ำกว่า 4,000	4,000-10,000	10,001-15,000	15,001 บาท
		บาท	บาท	บาท	ขึ้นไป
	\bar{X}	4.29	3.39	3.71	3.69
ต่ำกว่า 4,000 บาท	4.29	-	-0.89*	0.57	0.59
			(0.01)	(0.08)	(0.08)
4,000-10,000 บาท	3.39		-	-0.32*	-0.29*
				(0.01)	(0.02)
10,001-15,000 บาท	3.71			-	0.01
					(0.87)
15,001 บาท ขึ้นไป	3.69				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 เป็นการเปรียบเทียบรายจ่ายด้านรายได้ต่อเดือนของพนักงานบริษัท นิวเวิลด์ อินดัสตรี กรุ๊ป จำกัด กับความต้องการสวัสดิการด้านการศึกษาพบว่า มีความแตกต่างกัน จำนวน 3 คู่ คือ

- 1) พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 4,000-10,000 บาท มีความต้องการสวัสดิการด้านการศึกษา มากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 4,000 บาท
- 2) พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท มีความต้องการสวัสดิการด้านการศึกษา มากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 4,000-10,000 บาท
- 3) พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 บาทขึ้นไป มีความต้องการสวัสดิการด้านการศึกษา มากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 4,000-10,000 บาท

3.8 สัญชาติของพนักงาน บริษัท นิวเวิลด์ อินดัสตรี กรุ๊ป จำกัด ที่แตกต่างกันมีผลต่อความต้องการสวัสดิการแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.24 เปรียบเทียบความแตกต่างเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลกับความต้องการสวัสดิการของพนักงาน บริษัท นิวเวิลด์ อินดัสตรี กรุ๊ป จำกัด จำแนกตามสัญชาติ

ความต้องการสวัสดิการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย	ระหว่างกลุ่ม	6.59	2.00	3.30	6.35	0.00*
	ภายในกลุ่ม	130.27	251	0.52		
	รวม	136.86	253			
2. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	ระหว่างกลุ่ม	9.91	2	4.96	9.35	0.00*
	ภายในกลุ่ม	133.14	251	0.53		
	รวม	143.05	253			
3. สวัสดิการด้านสังคมและ นันทนาการ	ระหว่างกลุ่ม	14.99	2	7.49	10.41	0.00*
	ภายในกลุ่ม	180.75	251	0.72		
	รวม	195.73	253			
4. สวัสดิการด้านการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	12.01	2	6.01	9.64	0.00*
	ภายในกลุ่ม	156.46	251	0.62		
	รวม	168.48	253			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยต่อความต้องการสวัสดิการ จำแนกตามสัญชาติ พบว่า สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย (Sig = 0.00) สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ (Sig = 0.00) สวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ (Sig = 0.00) และสวัสดิการด้านการศึกษา (Sig = 0.00) มีค่า Sig น้อยกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานนั้นคือ พนักงาน บริษัท นิวเวิลด์ อินดัสตรี กรุ๊ป จำกัด ที่มีสัญชาติต่างกันมีความต้องการสวัสดิการทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้ศึกษาจึงนำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) ดังข้อมูลในตารางที่ 4.25-4.28

ตารางที่ 4.25 เปรียบเทียบรายกลุ่มของสัญชาติที่แตกต่างกันกับความต้องการสวัสดิการด้านสุขภาพ
อนามัย

สัญชาติ	\bar{X}	สัญชาติ		
		ไทย	เมียนมาร์	กัมพูชา
ไทย	4.28	-	0.38*	0.06
เมียนมาร์	3.90		(0.00)	(0.64)
กัมพูชา	4.22		-	(0.32*)

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 เป็นการเปรียบเทียบรายกลุ่มด้านสัญชาติของพนักงาน บริษัท นิว
เวิลด์ อินดัสตรี กรุ๊ป จำกัด กับความต้องการสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย พบว่า มีความแตกต่าง
กัน จำนวน 2 กลุ่ม คือ

- 1) พนักงานที่มีสัญชาติไทยมีความต้องการสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย
มากกว่าพนักงานที่มีสัญชาติเมียนมาร์
- 2) พนักงานที่มีสัญชาติกัมพูชามีความต้องการสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย
มากกว่าพนักงานที่มีสัญชาติเมียนมาร์

ตารางที่ 4.26 เปรียบเทียบรายกลุ่มของสัญชาติที่แตกต่างกันกับความต้องการสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ

สัญชาติ	\bar{X}	สัญชาติ		
		ไทย	เมียนมาร์	กัมพูชา
		4.46	3.98	4.33
ไทย	4.46	-	0.47* (0.00)	0.13 (0.38)
เมียนมาร์	3.98		-	-0.34* (0.03)
กัมพูชา	4.33			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 เป็นการเปรียบเทียบรายกลุ่มด้านสัญชาติของพนักงาน บริษัท นิวเวิลด์ อินดัสตรี กรุ๊ป จำกัด กับความต้องการสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ พบว่า มีความแตกต่างกัน จำนวน 2 กลุ่ม คือ

- 1) พนักงานที่มีสัญชาติไทยมีความต้องการสวัสดิการด้านเศรษฐกิจมากกว่าพนักงานที่มีสัญชาติเมียนมาร์
- 2) พนักงานที่มีสัญชาติกัมพูชามีความต้องการสวัสดิการด้านเศรษฐกิจมากกว่าพนักงานที่มีสัญชาติเมียนมาร์

ตารางที่ 4.27 เปรียบเทียบรายค่าของสัญชาติที่แตกต่างกันกับความต้องการสวัสดิการด้านสังคมและ
นันทนาการ

สัญชาติ	\bar{X}	สัญชาติ		
		ไทย	เมียนมาร์	กัมพูชา
ไทย	3.92	-	0.43*	0.62*
เมียนมาร์	3.49		-	0.19
กัมพูชา	3.30			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 เป็นการเปรียบเทียบรายค่าด้านสัญชาติของพนักงาน บริษัท
นิวเวิลด์ อินดัสตรี กรุ๊ป จำกัด กับความต้องการสวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ พบว่า มีความ
แตกต่างกัน จำนวน 2 คู่ คือ

- 1) พนักงานที่มีสัญชาติไทยมีความต้องการสวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ
มากกว่าพนักงานที่มีสัญชาติเมียนมาร์
- 2) พนักงานที่มีสัญชาติไทยมีความต้องการสวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ
มากกว่าพนักงานที่มีสัญชาติกัมพูชา

ตารางที่ 4.28 เปรียบเทียบรายกลุ่มของสัญชาติที่แตกต่างกันกับความต้องการสวัสดิการด้านการศึกษา

สัญชาติ	\bar{X}	สัญชาติ		
		ไทย	เมียนมาร์	กัมพูชา
		3.79	3.35	3.32
ไทย	3.79	-	0.44* (0.00)	0.47* (0.00)
เมียนมาร์	3.35		-	0.03 (0.88)
กัมพูชา	3.32			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 เป็นการเปรียบเทียบรายกลุ่มด้านสัญชาติของพนักงาน บริษัท นิวเวิลด์ อินดัสตรี กรุ๊ป จำกัด กับความต้องการสวัสดิการด้านการศึกษา พบว่า มีความแตกต่างกัน จำนวน 2 กลุ่ม คือ

- 1) พนักงานที่มีสัญชาติไทยมีความต้องการสวัสดิการด้านการศึกษามากกว่าพนักงานที่มีสัญชาติเมียนมาร์
- 2) พนักงานที่มีสัญชาติไทยมีความต้องการสวัสดิการด้านการศึกษามากกว่าพนักงานที่มีสัญชาติกัมพูชา

บทที่ 5

สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ความต้องการสวัสดิการของพนักงาน บริษัท นิวเวิลด์ อินดัสตรี กรุ๊ป จำกัด มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความต้องการสวัสดิการของพนักงาน บริษัท นิวเวิลด์ อินดัสตรี กรุ๊ป จำกัด 2) เพื่อเปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการของพนักงาน บริษัท นิวเวิลด์ อินดัสตรี กรุ๊ป จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อเปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการของพนักงาน บริษัท นิวเวิลด์ อินดัสตรี กรุ๊ป จำกัด ตามสัญชาติ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐานเพื่อการวิเคราะห์หาความแตกต่าง สามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

1. สรุปการศึกษา
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

1. สรุปการศึกษา

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 65.75 มีอายุระหว่าง 25-34 ปี ร้อยละ 41.73 ระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น ร้อยละ 46.46 ตำแหน่งพนักงานรายวัน ร้อยละ 53.94 ปฏิบัติงานในฝ่ายผลิต ร้อยละ 46.85 ปฏิบัติงานเป็นระยะเวลา 5 ปีขึ้นไป ร้อยละ 33.07 มีรายได้ 10,001-15,000 บาท ร้อยละ 38.19 และมีสัญชาติไทย ร้อยละ 64.57

1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการของพนักงาน บริษัท นิวเวิลด์ อินดัสตรี กรุ๊ป จำกัด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการของพนักงาน บริษัท นิวเวิลด์ อินดัสตรี กรุ๊ป จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$) สามารถสรุปผลแต่ละด้านได้ดังนี้

1.2.1 สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยในภาพรวมมีความต้องการระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$) ซึ่งมีความต้องการสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยมากที่สุดคือ มีการส่งตัวผู้ป่วยเข้ารับการรักษาที่โรงพยาบาล กรณีเกิดอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วยระหว่างการทำงาน ($\bar{X} = 4.24$) รองลงมา การให้บริการการตรวจสุขภาพประจำปี ($\bar{X} = 4.23$) และความสะอาดของห้องอาบน้ำ ห้องสุขา ($\bar{X} = 4.21$)

1.2.2 สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการสวัสดิการด้านเศรษฐกิจในภาพรวมมีความต้องการระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.33$) ซึ่งมีความต้องการสวัสดิการด้านเศรษฐกิจมากที่สุดคือ การจ่ายเงินพิเศษ เช่น เงินโบนัส ($\bar{X} = 4.53$) รองลงมา ค่ากะ เมื่อต้องปฏิบัติงานเป็นกะ ($\bar{X} = 4.43$) และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ($\bar{X} = 4.42$)

1.2.3 สวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการสวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการในภาพรวมมีความต้องการระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$) ซึ่งมีความต้องการสวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการมากที่สุดคือ การเดินทางท่องเที่ยวประจำปีของบริษัท ($\bar{X} = 4.08$) รองลงมา งานเลี้ยงสังสรรค์ประจำปีของบริษัท ($\bar{X} = 4.05$) และสถานที่พักผ่อนหย่อนใจภายในบริษัท ($\bar{X} = 3.95$)

1.2.4 สวัสดิการด้านการศึกษา

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการสวัสดิการด้านการศึกษา ในภาพรวมมีความต้องการระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$) ซึ่งมีความต้องการสวัสดิการด้านการศึกษาในระดับมากที่สุดคือการจัดอบรมหลักสูตรที่เหมาะสมกับลักษณะงาน ($\bar{X} = 3.77$) รองลงมา การมีโอกาสเข้าร่วมอบรม สัมมนา กิจกรรมต่างๆ เพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น กิจกรรม 5ส, กิจกรรมความปลอดภัยในการทำงาน ($\bar{X} = 3.77$) และการให้โอกาสสนับสนุนการศึกษาต่อกับพนักงาน ($\bar{X} = 3.66$)

1.3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

1.3.1 การวิเคราะห์ความแตกต่างเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลกับความต้องการสวัสดิการของพนักงาน บริษัท นิวเวสต์ อินดัสตรี กรุ๊ป จำกัด สามารถสรุปผลได้ดังนี้

1) พนักงาน บริษัท นิวเวสต์ อินดัสตรี กรุ๊ป จำกัด ที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย และสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2) พนักงาน บริษัท นิวเวิลด์ อินคัสตรี กรุ๊ป จำกัด ที่มีอายุ ระดับการศึกษา และหน่วยงานต่างกัน มีความต้องการสวัสดิการทุกด้านไม่แตกต่างกัน

3) พนักงาน บริษัท นิวเวิลด์ อินคัสตรี กรุ๊ป จำกัด ที่มีตำแหน่งงาน รายได้ ต่อเดือนต่างกัน มีความต้องการสวัสดิการทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4) พนักงาน บริษัท นิวเวิลด์ อินคัสตรี กรุ๊ป จำกัด ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความต้องการสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ แตกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.3.2 การวิเคราะห์ความแตกต่างเกี่ยวกับลักษณะเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการของ พนักงาน บริษัท นิวเวิลด์ อินคัสตรี กรุ๊ป จำกัด พบว่า

พนักงาน บริษัท นิวเวิลด์ อินคัสตรี กรุ๊ป จำกัด ที่มีลักษณะต่างกัน มีความ ต้องการสวัสดิการทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. อภิปรายผล

จากการศึกษาความต้องการสวัสดิการของพนักงาน บริษัท นิวเวิลด์ อินคัสตรี กรุ๊ป จำกัด สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 ระดับความต้องการสวัสดิการของพนักงาน บริษัท นิวเวิลด์ อินคัสตรี กรุ๊ป จำกัด

ระดับความต้องการสวัสดิการของพนักงาน บริษัท นิวเวิลด์ อินคัสตรี กรุ๊ป จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความต้องการมากที่สุดด้านเศรษฐกิจ ทั้งนี้เป็นเพราะสวัสดิการ เป็นปัจจัยหนึ่งซึ่งช่วยสร้างแรงกระตุ้นให้พนักงานรักในองค์กร ผูกพันต่อองค์กร ซึ่งทำให้พนักงาน เกิดความรัก ความสุขในการทำงาน เนื่องจากองค์กรสามารถตอบสนองในสิ่งที่มากกว่าปัจจัย พื้นฐานตามกระทรวงแรงงาน สอดคล้องกับ Arjita Jain (2016) ศึกษาสวัสดิการและผลประโยชน์ ของพนักงานที่บริษัท น้ำมันอินเดีย จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานโดยรวมพึงพอใจกับสิ่งอำนวยความสะดวกสวัสดิการที่มีอยู่ แต่ไม่สอดคล้องกับ กิตตินันต์ พิศสุวรรณ (2553) ศึกษาความต้องการ สวัสดิการของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ลานนาอุตสาหกรรมเกษตร จำกัด ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความต้องการสวัสดิการโดยรวมอยู่ระดับปานกลาง และไม่สอดคล้องกับ ไศรยา ดินตะบуре และบรรพต วิรุณราช (2557) ศึกษาการจัดสวัสดิการรูปแบบใหม่ของพนักงาน ในฝ่ายผลิตวิศวกร ทั้งระดับปฏิบัติการและผู้บริหารระดับต้น ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง

จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า ความต้องการสวัสดิการของพนักงานในฝ่ายผลิตวิศวกร ทั้งระดับปฏิบัติการและผู้บริหารระดับต้น ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก

2.1.1 ด้านสุขภาพอนามัย

จากการศึกษาพบว่า พนักงานมีความต้องการสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยในภาพรวมระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะการทำงานในปัจจุบันอาจจะเกิดเจ็บป่วยในระหว่างการทำงานได้ ซึ่งมีความจำเป็นและสำคัญมากที่จะต้องส่งตัวพนักงานที่ได้รับบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยให้เข้ารับการรักษาที่โรงพยาบาลอย่างทันทั่วถึง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไศรยา ดินตะบुरะ และบรรพต วิรุณราช (2557) ศึกษาการจัดสวัสดิการรูปแบบใหม่ของพนักงานในฝ่ายผลิตวิศวกร ทั้งระดับปฏิบัติการและผู้บริหารระดับต้น ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า ความต้องการสวัสดิการของพนักงานในฝ่ายผลิตวิศวกร ทั้งระดับปฏิบัติการและผู้บริหารระดับต้น ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ด้านความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย พนักงานฝ่ายปฏิบัติการมีความต้องการมากที่สุด และสอดคล้องกับ Chandra Sekhar Patro (2018) ศึกษามาตรการด้านสวัสดิการของพนักงาน: ผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานและองค์กร โดยมาตรการด้านสวัสดิการสำหรับพนักงานในองค์กรมีอยู่เสมอและจะยังคงมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของพนักงาน แผนการเหล่านี้อำนวยความสะดวกในการผลักดันทั้งความสัมพันธ์ของพนักงานและนายจ้าง สวัสดิการของพนักงานถือเป็นองค์ประกอบหลักที่มีอยู่จริง เนื่องจากเป็นหัวใจสำคัญในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร จุดประสงค์หลักในการดำเนินมาตรการสวัสดิการคือ การรักษาความปลอดภัยให้กับพนักงาน โดยการให้สภาพการทำงานที่เหมาะสมของมนุษย์และลดผลกระทบที่เป็นอันตรายต่อชีวิตของพนักงานและสมาชิกในครอบครัว แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตตินันต์ พิศสุวรรณ (2553) ศึกษาความต้องการสวัสดิการของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ลานนาอุตสาหกรรมเกษตร จำกัด ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความต้องการสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2.1.2 ด้านเศรษฐกิจ

จากการศึกษาพบว่า พนักงานมีความต้องการสวัสดิการด้านเศรษฐกิจในภาพรวมระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะค่าครองชีพที่ปรับตัวสูงขึ้นตามสภาพเศรษฐกิจปัจจุบันทำให้พนักงานต้องแบกรับค่าใช้จ่ายมากขึ้น ดังนั้นการจ่ายเงินพิเศษ เช่น โบนัส หรือค่าเดินทาง เป็นต้น จะเป็นสิ่งที่พนักงานมีความต้องการเป็นอย่างมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไศรยา ดินตะบुरะ และบรรพต วิรุณราช (2557) ศึกษาการจัดสวัสดิการรูปแบบใหม่ของพนักงานในฝ่าย

ผลิตวิศวกร ทั้งระดับปฏิบัติการและผู้บริหารระดับต้น ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า ความต้องการสวัสดิการของพนักงานในฝ่ายผลิตวิศวกร ทั้งระดับปฏิบัติการและผู้บริหารระดับต้น ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ด้านโบนัสและสวัสดิการ พนักงานฝ่ายปฏิบัติการมีความต้องการมากที่สุด และคั่งแค้นคึกของ ไพเกอร์ท และไมเออร์ (Pigors & Myers, 1981 อ้างถึงใน สลักจิต ภูประกร, 2555: 29) กล่าวว่า สวัสดิการด้านเศรษฐกิจซึ่งรวมถึงการจ่ายเงินช่วยเหลือบุตร ภรรยา ของข้าราชการหรือพนักงาน ค่าเช่าบ้าน เงินทุนช่วยเหลือเงินกู้ เป็นต้น เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนบางประเภท เช่น เพื่อรักษาพยาบาลตนเองและครอบครัว เพื่อการสมรส การจ่ายเสื้อผ้าหรือเครื่องแบบให้เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน การจัดตั้งสหกรณ์ การจัดงานพาหนะสำหรับส่ง การจัดสรรที่ดิน และอาคารเช่าซื้อ เป็นต้น ซึ่งเป็นบริการที่ให้นอกเหนือจากเงินเดือนที่ได้รับเป็นประจำอยู่แล้ว แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตตินันต์ พิศสุวรรณ (2553) ศึกษาความต้องการสวัสดิการของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ลานนาอุตสาหกรรมเกษตร จำกัด ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความต้องการสวัสดิการด้านเศรษฐกิจภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2.1.3 ด้านสังคมและนันทนาการ

จากการศึกษาพบว่า พนักงานมีความต้องการสวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ ในภาพรวมมีความต้องการระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะการทำงานที่เร่งรีบ แข่งขันกันมากขึ้นทำให้พนักงานเกิดความเครียดในการทำงาน ซึ่งอาจจะเป็นผลเสียต่อพนักงานและองค์กร ดังนั้น การส่งเสริมให้มีกิจกรรมร่วมกันหรือให้ผ่อนคลายความเครียดจากการทำงานจะเป็นสิ่งที่พนักงานต้องการ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ โศรยา ดินตะบुरะ และบรรพต วิรุณราช (2557) ศึกษาการจัดสวัสดิการรูปแบบใหม่ของพนักงานในฝ่ายผลิตวิศวกร ทั้งระดับปฏิบัติการและผู้บริหารระดับต้น ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า ความต้องการสวัสดิการของพนักงานในฝ่ายผลิตวิศวกร ทั้งระดับปฏิบัติการและผู้บริหารระดับต้น ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ด้านสังคมและนันทนาการ พนักงานฝ่ายปฏิบัติการมีความต้องการมากที่สุด และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตตินันต์ พิศสุวรรณ (2553) ศึกษาความต้องการสวัสดิการของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ลานนาอุตสาหกรรมเกษตร จำกัด ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความต้องการสวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2.1.4 ด้านการศึกษา

จากการศึกษาพบว่า พนักงานมีความต้องการสวัสดิการด้านการศึกษา ในภาพรวมมีความต้องการระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะความรู้ ทักษะการทำงานเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างมากต่อการทำงานเนื่องจากการแข่งขันที่มากขึ้น ซึ่งพนักงานจำเป็นจะต้องได้รับความรู้เพิ่มเติม นอกเหนือจากเดิม เพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นอีกทั้งเพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีความก้าวหน้าในอาชีพการทำงาน ดังนั้นนโยบายของ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2537) ที่ระบุว่า สวัสดิการในลักษณะให้โอกาสทางการศึกษา การฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ การยกระดับมาตรฐานแรงงานของลูกจ้าง การจัดนันทนาการ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของลูกจ้างในลักษณะต่างๆ ทั้งร่างกายและจิตใจ แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตตินันต์ พิศสุวรรณ (2553) ศึกษาความต้องการสวัสดิการของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ลานนาอุตสาหกรรมเกษตร จำกัด ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความต้องการสวัสดิการด้านการศึกษาภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2.2 ผลการทดสอบสมมติฐาน

2.2.1 การวิเคราะห์ความแตกต่างเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลกับความต้องการสวัสดิการของพนักงาน บริษัท นิวเวสต์ อินดัสตรี กรุ๊ป จำกัด พบว่า

1) พนักงาน บริษัท นิวเวสต์ อินดัสตรี กรุ๊ป จำกัด ที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย และสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ แตกต่างกัน ทั้งนี้เป็นเพราะพนักงานที่เป็นเพศหญิงจะให้ความสำคัญต่อสุขภาพร่างกายมากกว่า ในขณะที่เพศชายมักจะเกิดความเจ็บป่วยระหว่างการทำงานได้บ่อย อีกทั้งสวัสดิการด้านเศรษฐกิจที่แต่ละเพศจะมีความต้องการที่ไม่เหมือนกัน เช่น เพศชายจะคำนึงถึงเงินพิเศษ ค่ากะ แต่เพศหญิงจะคำนึงในส่วนของความมั่นคงในชีวิตเพื่อเป็นหลักประกันในอนาคต เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตตินันต์ พิศสุวรรณ (2553) ศึกษาความต้องการสวัสดิการของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ลานนาอุตสาหกรรมเกษตร จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความต้องการสวัสดิการต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Felix Behling (2018) ศึกษาสวัสดิการพนักงานชายและหญิง พบว่า ระบบสวัสดิการของรัฐบาลสำหรับพนักงานส่วนใหญ่ เกือบทุกโครงการด้านสวัสดิการของพนักงานได้สร้างความแตกต่างระหว่างพนักงานหญิงและชาย อีกทั้งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุขสรณ์ รัตเวสสนันท์ (2553: 27) กล่าวว่า การจัดสวัสดิการให้แก่พนักงานรู้สึกพึงพอใจ และเกิดความมั่นคงในชีวิตจะต้องมีความยืดหยุ่นให้แก่ลูกจ้าง โดยพิจารณาจากปัจจัยต่างๆ เช่น เพศ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไศรยา ดินตะนุระ และบรรพต วิรุณราช (2557) ศึกษาการจัดสวัสดิการ

รูปแบบใหม่ของพนักงานในฝ่ายผลิตวิศวกร ทั้งระดับปฏิบัติการและผู้บริหารระดับต้น ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความต้องการการจัดสวัสดิการแตกต่างกัน

2) พนักงาน บริษัท นิวเวิลด์ อินดัสตรี กรุ๊ป จำกัด ที่มีตำแหน่งงาน รายได้ ต่อเดือนต่างกันมีความต้องการสวัสดิการทุกด้านแตกต่างกัน ทั้งนี้เป็นเพราะตำแหน่งงานที่ไม่สูง หรือในระดับเจ้าหน้าที่ต้องการความมั่นคงในชีวิต ความก้าวหน้าซึ่งต้องการได้รับความรู้ที่สูงขึ้น เพื่อให้ได้ตำแหน่งงานที่สูงตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตตินันต์ พิศสุวรรณ (2553) ศึกษาความต้องการสวัสดิการของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ลานนาอุตสาหกรรมเกษตร จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความต้องการสวัสดิการต่างกัน และสอดคล้องกับแนวคิดของ จูติวัชร พรนิธิพันธ์ (2553: 23) กล่าวว่า ผู้ที่มีรายได้น้อยจำเป็นจะต้องได้รับการดูแลสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัย

3) พนักงาน บริษัท นิวเวิลด์ อินดัสตรี กรุ๊ป จำกัด ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีความต้องการสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ แตกต่าง กัน ทั้งนี้เป็นเพราะพนักงานที่ปฏิบัติงานมานานมุ่งหวังให้ได้ผลตอบแทนที่สูงกว่า ต้องการเงินพิเศษ หรือต้องการให้เพิ่มสวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพมากกว่า เพื่อให้สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตตินันต์ พิศสุวรรณ (2553) ศึกษาความต้องการสวัสดิการของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ลานนาอุตสาหกรรมเกษตร จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกันมีความต้องการสวัสดิการต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไศรยา ดินตะบुरะ และบรรพต วิรุณราช (2557) ศึกษาการจัดสวัสดิการรูปแบบใหม่ของพนักงานในฝ่ายผลิตวิศวกร ทั้งระดับปฏิบัติการและผู้บริหารระดับต้น ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีอายุงาน แตกต่างกันมีความต้องการการจัดสวัสดิการแตกต่างกัน

2.2.2 การวิเคราะห์ความแตกต่างเกี่ยวกับสัญชาติกับความต้องการสวัสดิการของพนักงาน บริษัท นิวเวิลด์ อินดัสตรี กรุ๊ป จำกัด พบว่า พนักงาน บริษัท นิวเวิลด์ อินดัสตรี กรุ๊ป จำกัด ที่มีสัญชาติต่างกันมีความต้องการสวัสดิการทุกด้านแตกต่างกัน ทั้งนี้เป็นเพราะพนักงานสัญชาติไทยจะมีความต้องการตั้งแต่การรักษาพยาบาล การศึกษาหรือการได้รับความพักผ่อนมากกว่าสัญชาติเมียนมาร์และสัญชาติกัมพูชา ดังแนวคิดของ Edwin (1996 อ้างถึงใน ชานิศญา ศากยวงศ์, 2554: 25) กล่าวว่า หลักในการจัดสวัสดิการควรมีแบบอย่างเดียวกับทุกคนและมีความ

เสมอภาค การให้พนักงานมีสิทธิได้รับสวัสดิการจากองค์กรเท่าเทียมกันทุกคน ก่อให้เกิดความพอใจทุกฝ่าย ปัจจุบันการให้สวัสดิการประโยชน์เกื้อกูลเกิดขึ้นจากความต้องการของบุคคลหลายฝ่าย

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษาคั้งนี้

จากการศึกษาความต้องการสวัสดิการของพนักงาน บริษัท นิวเวิลด์ อินดัสตรี กรุ๊ป จำกัด พบว่า มีข้อที่ต้องปรับปรุงดังนี้

3.1.1 ด้านสุขภาพอนามัย โดยพนักงานมีความต้องการให้มีการส่งตัวผู้ป่วยเข้ารับการรักษาที่โรงพยาบาล กรณีเกิดอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วยระหว่างการทำงาน ดังนั้น องค์กรควรมีนโยบายหรือแนวทางสำหรับการช่วยเหลือพนักงานในกรณีที่เกิดอุบัติเหตุระหว่างการปฏิบัติงาน เช่น การประสานงานกับโรงพยาบาลใกล้เคียงในการจัดรถรับส่งผู้ป่วย เพื่อให้ได้รับการรักษาพยาบาลทันที่

3.1.2 ด้านเศรษฐกิจ โดยพนักงานมีความต้องการเงินพิเศษ เช่น เงินโบนัสมากที่สุด ดังนั้น องค์กรควรมีการกำหนดการจ่ายเงินพิเศษประจำปีอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง โดยมีกฎเกณฑ์ในการพิจารณาการจ่ายเงินพิเศษประจำปีเป็นไปตามผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

3.1.3 ด้านสังคมและนันทนาการ โดยพนักงานมีความต้องการการเดินทางท่องเที่ยวประจำปีของบริษัท เนื่องจากการทำงานซึ่งมีทั้งแรงกดดันและความเครียด ดังนั้นองค์กรควรมีนโยบายการท่องเที่ยวประจำปีให้แก่พนักงานภายในองค์กร เพื่อให้พนักงานได้สามารถคลายความเครียดที่สะสมจากการทำงาน รวมถึงเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน

3.1.4 ด้านการศึกษา โดยพนักงานมีความต้องการให้มีการจัดอบรมหลักสูตรที่เหมาะสมกับลักษณะงานเพื่อทำให้พนักงานมีความก้าวหน้าในอาชีพการทำงาน ดังนั้นองค์กรควรจัดอบรมเป็นประจำทุกปี โดยพิจารณาหลักสูตรที่เหมาะสมกับลักษณะงานของพนักงานแต่ละหน่วยงาน เพื่อให้สามารถนำทักษะความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน และรวมถึงมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะเพื่อให้ผู้ที่สนใจศึกษาครั้งต่อไป ดังนี้

3.2.1 การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณที่ได้รับข้อมูลในระดับหนึ่ง การศึกษาครั้งต่อไปควรเพิ่มรูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพประกอบการศึกษา ซึ่งจะได้รายละเอียดในเชิงลึกมากขึ้น

3.2.2 ควรศึกษาถึงการดำเนินการสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ เนื่องจากเป็นสวัสดิการที่พนักงาน บริษัท นิวเวิลด์ อินดัสตรี กรุ๊ป จำกัด มีความต้องการมากที่สุด เพื่อให้มีความชัดเจนในเรื่องความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัท นิวเวิลด์ อินดัสตรี กรุ๊ป จำกัด ได้ตรงตามเป้าหมายและความต้องการมากที่สุด



บรรณานุกรม

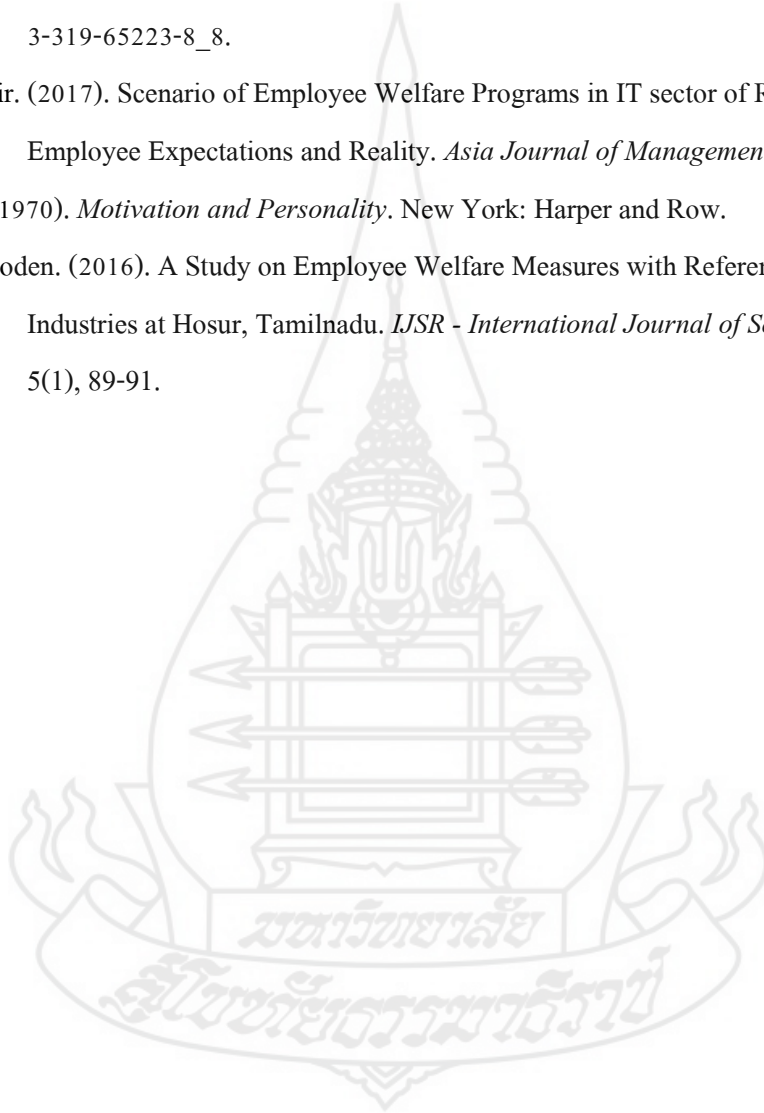


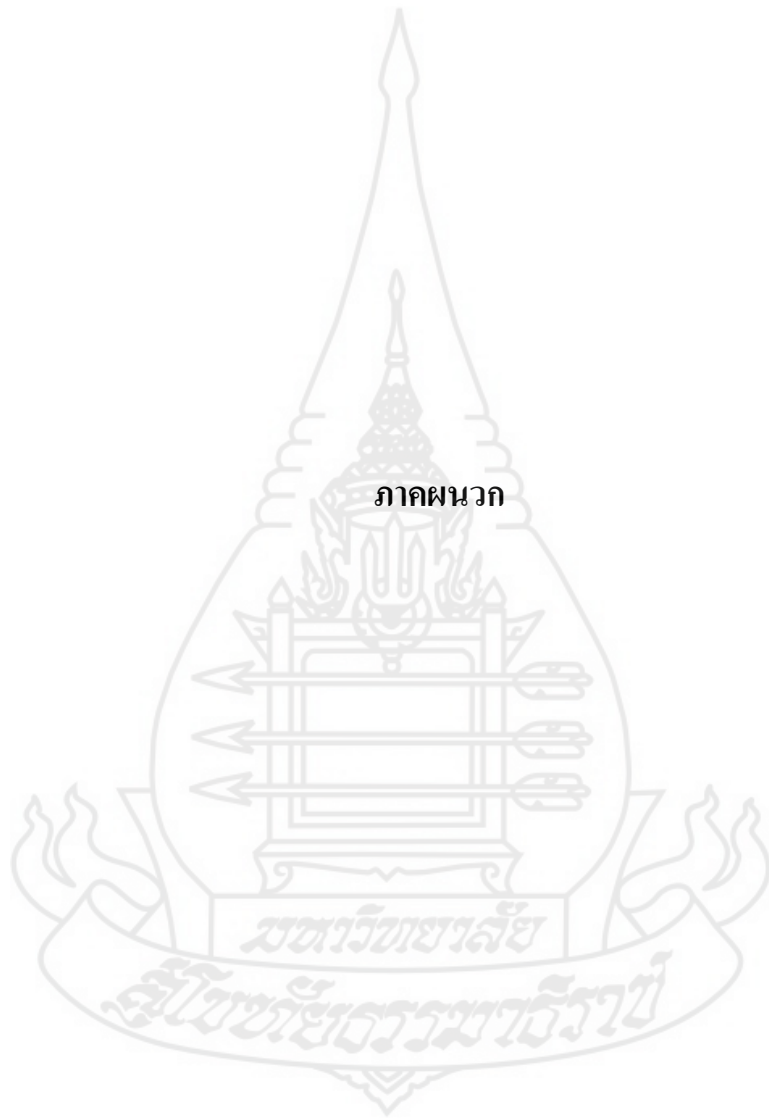
บรรณานุกรม

- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2537). รายงานการสัมมนาทางวิชาการ: สวัสดิการแรงงาน.
กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.
- เกตุฉัตร ปัญญาศิลป์. (2553). การจัดสวัสดิการของธนาคารกรุงเทพ จำกัด(มหาชน) ในจังหวัด
เชียงใหม่ (การค้นคว้าอิสระปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- จิตรพัชร กิรินันท์เจตน์. (2556). รูปแบบการจัดสวัสดิการที่พึงประสงค์ของพนักงาน บริษัท เอ็น
เอช เค พรินซ์ (ประเทศไทย) จำกัด (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต, กรุงเทพมหานคร.
- จักรกฤษณ์ หลีกหนองบัว. (2556). ความต้องการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุในเขตเทศบาลตำบล
แคนดง อำเภอแคนดง จังหวัดบุรีรัมย์ (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, บุรีรัมย์.
- ชานิสญา ศากยวงศ์. (2554). ความพึงพอใจต่อสวัสดิการของเจ้าหน้าที่สำนักทางหลวงที่ 8
(นครราชสีมา) (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, นครราชสีมา.
- จิตติวัชร พรนิธิพันธ์. (2553). ความต้องการสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลสี่คา อำเภอ
สี่คา จังหวัดนครราชสีมา (การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- เดชวุฒิ พสุธาตระกูล. (2557). ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเรือนจำกลางชลบุรี
(สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา,
ชลบุรี.
- นิชาภา อินสว่าง. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกสวัสดิการของพนักงาน ธนาคารออมสินภาค 16
(การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัย
หอการค้าไทย, กรุงเทพมหานคร.
- นิติพล ภูตะโชติ. (2556). พฤติกรรมองค์กร (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: วี.พี.รินทร์.

- ปองหทัย พึ่งนุ่ม. (2560). การประเมินความต้องการจำเป็นในการจัดสวัสดิการของพนักงาน
ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐสำหรับประเทศไทย. *Veridian E-Journal Silpakorn
University ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์ และศิลปะ*, 10(1),
847-860.
- พิเชษฐ สอนศิริ. (2553). การให้คุณค่ากับสวัสดิการพนักงานของ บริษัท กรุงไทยการไฟฟ้า จำกัด
(สารนิพนธ์ปริญญาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- มยุรา จันทร์แจ่มศรี. (2553). สวัสดิการพนักงานของบริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) (วิทยานิพนธ์
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต,
กรุงเทพมหานคร.
- ศรีชล ฉายาพงษ์. (2553). ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ ชั้นสัญญาบัตรและ
ชั้นประทวนกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 2 ในสังกัดสำนักงานตำรวจ
แห่งชาติ (งานนิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา,
ชลบุรี.
- สลักจิต กุ่ประภร. (2555). ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
สำนักงานใหญ่ (สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพมหานคร.
- สิรินาถย์ กฤษณาธาร. (2552). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท การบินไทยจำกัด
(มหาชน) (ภาคนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัย
ราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, พระนครศรีอยุธยา.
- สุขสรรค์ รัตเวสสนันท์. (2553). การจัดสวัสดิการในองค์กรกับการพัฒนาความต้องการของลูกจ้าง
การทดสอบภายใต้กรอบความมั่นคงของมนุษย์ (วิทยานิพนธ์ปริญญาพัฒนาแรงงาน
และสวัสดิการมหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- สุพจน์ บุญวิเศษ. (2558). การจัดสวัสดิการขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัด
ชลบุรี *วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย*, 7(1), 25-37.
- เสนาะ ดิงเยาว์. (2544). *หลักการบริหาร* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Arjita Jain. (2016). Study of employee welfare & benefit practices at Indian oil corporation
limited (Lubes Plant, Vashi, Navi Mumbai). *NCRD's Business Review e-Journal*,
2(2), 1-10.

- Chandra Sekhar Patro. (2018). *Employee Welfare Measures: The Impact on Employees' Efficacy and Organizations Productivity*. Retrieved November 10, 2018, from <https://www.igiglobal.com/chapter/employee-welfare-measures/193335>.
- Felix Behling. (2018). *A Long Way Ahead to a Long Way Ahead: Employee Welfare and Women*. Retrieved November 10, 2018, from https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-319-65223-8_8.
- Manju Nair. (2017). Scenario of Employee Welfare Programs in IT sector of Rajasthan- Employee Expectations and Reality. *Asia Journal of Management*, 8(4), 1019-1028.
- Maslow. (1970). *Motivation and Personality*. New York: Harper and Row.
- Ravi Sengoden. (2016). A Study on Employee Welfare Measures with Reference to Small Scale Industries at Hosur, Tamilnadu. *IJSR - International Journal of Scientific Research*, 5(1), 89-91.





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัย

สกลนคร

แบบสอบถาม

"ความต้องการสวัสดิการของพนักงาน บริษัท นิวเวิลด์ อินดัสตรี กรุ๊ป จำกัด"

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ข้อมูลในแบบสอบถามนี้จะนำไปใช้ประโยชน์ทางการศึกษาเท่านั้น ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณในความร่วมมือจากท่านผู้ตอบแบบสอบถามที่กรุณาสละเวลาในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้ด้วย

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา "ความต้องการสวัสดิการของพนักงาน บริษัท นิวเวิลด์ อินดัสตรี กรุ๊ป จำกัด" สำหรับแบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามทั่วไปเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการของพนักงาน บริษัท นิวเวิลด์ อินดัสตรี กรุ๊ป จำกัด

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่ตรงกับท่านมากที่สุด

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุปัจจุบัน

อายุต่ำกว่า 25 ปี

อายุ 25-34 ปี

อายุ 35-45 ปี

อายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น

มัธยมศึกษาตอนปลาย

ปวช.

ปวส.

ปริญญาตรีขึ้นไป

4. ตำแหน่งงาน

พนักงานรายวัน พนักงานรายเดือน ผู้บริหาร

5. หน่วยงาน

การตลาด จัดซื้อ
 สต็อก สำนักงาน
 วิศวกรรม ควบคุมคุณภาพ
 ผลิต ซ่อมบำรุง แม่พิมพ์

6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

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

7. รายได้ต่อเดือน

ต่ำกว่า 4,000 บาท 4,000-10,000
 10,001-15,000 15,001 บาท ขึ้นไป

8. สัญชาติ

ไทย เมียนมาร์ กัมพูชา

ตอนที่ 2 ความต้องการสวัสดิการของพนักงาน บริษัท นิวเวิลด์ อินด์สตรี้ กรุ๊ป จำกัด

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความต้องการที่ตรงกับความต้องการของท่านมากที่สุด โดยท่านต้องการฝึกอบรมในแต่ละประเด็นมากน้อยเพียงใดเมื่อแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

มีความต้องการมากที่สุด กำหนดให้คะแนน 5 คะแนน
 มีความต้องการมาก กำหนดให้คะแนน 4 คะแนน
 มีความต้องการปานกลาง กำหนดให้คะแนน 3 คะแนน
 มีความต้องการน้อย กำหนดให้คะแนน 2 คะแนน
 มีความต้องการน้อยที่สุด กำหนดให้คะแนน 1 คะแนน

รูปแบบสวัสดิการ	ระดับความต้องการ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย					
1. การจัดสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานโดยทั่วไป					
2. การบริการน้ำดื่มประจำจุดต่างๆ มีเพียงพอต่อความต้องการ					
3. ความสะอาดของห้องอาบน้ำ ห้องสุขา					
4. มีเครื่องป้องกันภัยส่วนบุคคลเพื่อป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน					
5. การให้บริการการตรวจสุขภาพประจำปี					
6. มีการส่งตัวผู้ป่วยเข้ารับการรักษาที่โรงพยาบาลกรณีเกิดอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วยระหว่างการทำงาน					
7. มีสถานพยาบาลให้บริการด้านการแพทย์ในองค์กร					
8. มีเงินช่วยเหลือพิเศษสำหรับการรักษาพยาบาล					
สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ					
1. กองทุนทดแทน เพื่อเป็นหลักประกันในการรักษาพยาบาล					
2. กองทุนฌาปนกิจสงเคราะห์					
3. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ					
4. เบี้ยขยัน เมื่อปฏิบัติงานใน 1 เดือน ไม่มีการขาดลา มาสาย					
5. ค่ากะ เมื่อต้องปฏิบัติงานเป็นกะ					
6. การจ่ายเงินพิเศษ เช่น เงิน โบนัส					
7. ชุดทำงานที่บริษัทแจกให้เพื่อปฏิบัติงาน					
8. การบริการจัดรถรับส่ง					
9. การจัดหาอาหารกลางวัน เช่น การแจกคูปองหรือเงิน					
10. การให้บริการด้านที่พักอาศัย					

รูปแบบสวัสดิการ	ระดับความต้องการ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
สวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ					
1. การเดินทางท่องเที่ยวประจำปีของบริษัท					
2. งานเลี้ยงสังสรรค์ประจำปีของบริษัท					
3. สถานที่พักผ่อนหย่อนใจภายในบริษัท					
4. สถานที่ออกกำลังกาย เล่นกีฬา					
5. มีการจัดแข่งกีฬาภายในบริษัท					
6. มีพื้นที่สำหรับเดินแอโรบิคสำหรับพนักงาน หลังเลิกงาน					
7. การจัดตั้งชมรมประเภทต่าง ๆ ตามความสนใจของ พนักงานเช่น ชมรมร้องเพลง ชมรมดนตรี เป็นต้น					
8. การติดตั้งโทรทัศน์เพื่อให้พนักงานได้รับชม ในช่วงก่อนหรือช่วงพักกลางวัน					
สวัสดิการด้านการศึกษา					
1. การบริการด้านข่าวสาร เช่น หนังสือพิมพ์ ที่จัดให้พนักงานได้อ่าน					
2. การมีโอกาสเข้าร่วมอบรม สัมมนากิจกรรมต่างๆ เพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับ การทำงาน เช่น กิจกรรม 5ส, กิจกรรม ความปลอดภัยในการทำงาน					
3. การให้โอกาสสนับสนุนการศึกษาต่อกับพนักงาน					
4. มีห้องสมุดไว้บริการสำหรับพนักงาน					
5. การจัดอบรมหลักสูตรที่เหมาะสมกับลักษณะงาน					
6. การสนับสนุนให้พนักงานได้ศึกษาดูงาน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ					
7. ส่งเสริมการลาเพื่อศึกษาต่อทั้งในเวลาและ นอกเวลาการทำงาน					

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นายธีรวิฑูร วอกลาง
วัน เดือน ปีเกิด	23 กุมภาพันธ์ 2521
สถานที่เกิด	จังหวัดนครราชสีมา
ประวัติการศึกษา	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต (วิศวกรรมเครื่องกล) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน นครราชสีมา พ.ศ. 2545
สถานที่ทำงาน	บริษัท อะเดียเวนชา นิวเวิลด์ ออโต้ไลเนอร์ จำกัด
ตำแหน่ง	ผู้จัดการฝ่ายผลิตและซ่อมบำรุง

