

ความพึงพอใจต่อสวัสดิการของพนักงาน บริษัทคริสเตียนดิออร์ (ประเทศไทย) จำกัด



นางสาวมะนิสา คงเพชรศักดิ์

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2557

Employee Satisfaction towards Welfare of Christian Dior (Thailand) Company Limited



Miss Manisa Kongpetsak

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


2014


หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ: ความพึงพอใจต่อสวัสดิการของพนักงาน บริษัทคริสเตียนคิออร์
(ประเทศไทย) จำกัด
ชื่อและนามสกุล: นางสาวมะนิสา คงเพชรศักดิ์
แขนงวิชา: บริหารธุรกิจ
สาขาวิชา: วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วรรณมา ศิลปอาษา

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 10 สิงหาคม 2558

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ


..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วรรณมา ศิลปอาษา)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ชนินทร์ สุขหพันธ์รักษ์)


.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุรีย์ เข้มทอง)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ความพึงพอใจต่อสวัสดิการของพนักงาน บริษัทคริสเตียนดิออร์
(ประเทศไทย) จำกัด

ผู้ศึกษา นางสาวมะนิสา คงเพชรศักดิ์ รหัสนักศึกษา 2563003983

ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วรณา ศิลปอาษา ปีการศึกษา 2557

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อสวัสดิการบริษัทคริสเตียนดิออร์ (ประเทศไทย) จำกัด และ (2) เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจด้านสวัสดิการบริษัทคริสเตียนดิออร์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานบริษัทคริสเตียนดิออร์ (ประเทศไทย) จำกัดจำนวน 45 คน โดยศึกษาจากประชากรทั้งหมด เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนและการทดสอบผลต่างน้อยที่สุดเป็นรายคู่

ผลการศึกษาพบว่า (1) พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง สถานภาพโสด มีอายุระหว่างอายุ 21-30 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 45,000 บาทขึ้นไป มีระดับตำแหน่งเป็นพนักงานทั่วไป และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อสวัสดิการของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านนันทนาการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ด้านการศึกษา ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพ ตามลำดับ และ (2) พนักงานที่มีเพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน จะมีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจแตกต่างกัน พนักงานที่มีเพศที่แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัยแตกต่างกัน พนักงานที่มีระดับการศึกษา รายได้และตำแหน่งงานที่แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจสวัสดิการที่ได้รับไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

คำสำคัญ พนักงาน สวัสดิการ บริษัทคริสเตียนดิออร์ (ประเทศไทย) จำกัด

Independent Study title: Employee Satisfaction towards Welfare of Christian Dior (Thailand) Company Limited

Author: Miss Manisa Kongpetsak; **ID:** 2563003983;

Degree: Master of Business Administration ;

Independent Study advisor: Dr. Wanna Silparcha, Assistant Professor;

Academic year: 2014

Abstract

The objectives of this study were (1) to study the level of employees' satisfaction towards the welfare of Christian Dior (Thailand) Company Limited staffs; (2) to compare the welfare level of satisfaction of The Christian Dior (Thailand) Company Limited by personal factors of employees.

The study was a survey research. The total populations were 45 employees. The survey questionnaires were used as an instrument to collect data. Data were analyzed by statistical tools including descriptive statistic which are frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, One-Way ANOVA, and Least Significant Difference and paired differences using LSD.

The results of the study showed that (1) the majority of the respondents were single female, age between 21-30 years and graduated bachelor degree, less than 5 years working experience as an operation workers whose income is over than 45,000 Bath per month. Overall the employees' satisfaction with the welfares is at the 'moderate' level. The rank from higher to lower of employee's satisfaction level of each factor was as follows: recreation welfare, education and personnel development, safety welfare, economic welfare and healthy welfare; and (2) Employees with different gender, age, length of service and marital status influence on welfare service differently in category of economic welfare. Employees with different gender influence on welfare service differently in category of safety welfare. Employees with different education, income and position has no difference in the satisfaction level on welfare service with statistical significance at the 0.05 level.

Keywords: Employee, Welfare, The Christian Dior (Thailand) Company Limited

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจากท่าน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรรณ ศิลปอาษา อาจารย์ประจำสาขาวิชา วิทยาการจัดการ แขนงวิชา บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่ได้กรุณาสละเวลาให้คำปรึกษา ให้คำแนะนำและ ติดตามการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระนี้อย่างใกล้ชิดตลอดมานับตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อย สมบูรณ์ ผู้ศึกษาซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง

ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยสุโขทัย-ธรรมาธิราชทุกท่าน ที่ได้ให้ความรู้ทั้งในเชิงวิชาการและเชิงประสบการณ์ ทำให้ผู้ศึกษาสามารถนำ ความรู้ที่ได้รับมาบูรณาการ ทำให้การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เกิดสัมฤทธิ์ผลได้อย่างเป็นรูปธรรม

นอกจากนี้ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณมารดา บิดา รวมทั้งขอขอบพระคุณสมาชิก ทุกคนในครอบครัว เพื่อนนักศึกษาทุกท่าน ที่ช่วยเป็นกำลังใจตลอดมา พนักงานบริษัท คริสเตียนดิออร์ (ประเทศไทย) จำกัด ทุกท่านที่ได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็น อย่างดียิ่ง คุณความดีและกุศลที่พึงบังเกิดมีจากการศึกษาค้นคว้าด้วยอิสระครั้งนี้ ผู้ศึกษาขอบอบ แต่ผู้ที่มีส่วนร่วมดังกล่าวข้างต้นทุกท่าน

มะนิสา คงเพชรศักดิ์

สิงหาคม 2558

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาในการศึกษา.....	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา	2
สมมติฐานการศึกษา.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	4
ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน	4
ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ	9
สวัสดิการของ บริษัทคริสเตียนดิออร์ (ประเทศไทย) จำกัด	16
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	23
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา	28
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	28
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	29
การสร้างและการทดสอบเครื่องมือ	30
การวิเคราะห์ข้อมูล	30

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	32
ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	33
ตอนที่ 2 ข้อมูลความพึงพอใจต่อสวัสดิการ.....	34
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างความพึงพอใจด้านสวัสดิการ ที่ได้รับกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัทคริสเตียนคิออร์ ประเทศไทย จำกัด.....	41
บทที่ 5 สรุปผลการศึกษา การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	49
สรุปผลการศึกษา.....	50
ผลการอภิปราย.....	54
ข้อเสนอแนะ.....	57
บรรณานุกรม.....	60
ภาคผนวก.....	65
ก แบบสอบถาม.....	66
ข บริษัทคริสเตียนคิออร์.....	72
ประวัติผู้ศึกษา.....	75



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1 จำนวน และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล.....	33
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความพึงพอใจ ต่อสวัสดิการของพนักงานบริษัทคริสเตียนดิออร์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยภาพรวม.....	34
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจ ด้านสวัสดิการของพนักงานในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ.....	35
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจ ด้านสวัสดิการของพนักงานในสวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย.....	37
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจต่อสวัสดิการ ของพนักงานด้านการศึกษา.....	38
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจ ด้านสวัสดิการของพนักงานในสวัสดิการด้านนันทนาการ.....	39
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจ ด้านสวัสดิการของพนักงานในสวัสดิการด้านสุขภาพ.....	39
ตารางที่ 4.8 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในสวัสดิการ จำแนกตามเพศที่แตกต่างกัน.....	41
ตารางที่ 4.9 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในสวัสดิการ จำแนกตามอายุที่แตกต่างกัน.....	42
ตารางที่ 4.10 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ แบบ LSD จำแนกตามอายุ ด้านเศรษฐกิจ.....	43
ตารางที่ 4.11 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในสวัสดิการ จำแนกตามระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน.....	43
ตารางที่ 4.12 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในสวัสดิการ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน.....	44
ตารางที่ 4.13 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในสวัสดิการ จำแนกตามอายุงานที่แตกต่างกัน.....	45
ตารางที่ 4.14 ทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่แบบ LSD จำแนกตามอายุงาน.....	46

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.15 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในสวัสดิการ จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	46
ตารางที่ 4.16 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในสวัสดิการ จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	48



สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา..... 2



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาในการศึกษา

ในภาวะปัจจุบันที่การแข่งขันทวีความรุนแรงมากขึ้นเรื่อยๆ องค์กรทั้งหลายทั้งภาครัฐและเอกชนต่างหันมาให้ความสำคัญต่อการบริหารและจัดการบุคลากรขององค์กรให้มีความเหมาะสมต่อองค์กรเพื่อเพิ่มความสามารถการแข่งขันได้ในทุกๆ ด้านและเป็นการเพิ่มคุณค่าของมนุษย์อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ซึ่งเป็นที่ทราบกันอยู่ดีอยู่แล้วว่าบุคลากรในองค์กรทุกคนคือฟันเฟืองสำคัญที่อยู่เบื้องหลังความสำเร็จทั้งหมดของการทำธุรกิจ จากภาวะวิกฤติทางการเมืองและเศรษฐกิจในไทยที่ผ่านมา พนักงานทุกคน ทุกฝ่ายต่างทำงานอย่างหนัก สุดกำลัง และเต็มความสามารถของพวกเขาเพื่อผลักดันให้การดำเนินธุรกิจขององค์กรประสบความสำเร็จและผ่านพ้นวิกฤติมาได้ ดังนั้นการตอบแทนพนักงานที่นอกเหนือจากเงินเดือนค่าจ้างจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ทุกองค์กรจำเป็นต้องมี

การบริหารสวัสดิการพนักงานจึงกลายเป็นคำตอบและวิธีตอบแทนพนักงานที่ดีที่สุดที่ผู้ประกอบการสามารถที่จะจัดหามาให้กับพนักงานได้ โดยสวัสดิการที่สำคัญๆ ที่ควรจะมีเอาไว้ในบริษัท คือ การสรรหา ฝึกอบรมและการพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งการบริบาลค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์จึงมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และเป็นพื้นฐานที่สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงาน เป็นแรงผลักดันให้ทำงานได้ดีขึ้นรวมถึงสร้างแรงบันดาลใจที่อยู่กับองค์กรต่อไป

จากที่กล่าวเบื้องต้น จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานบริษัทคริสเตียนดิออร์ ประเทศไทย จำกัด เพื่อเป็นแนวทาง ปรับปรุง ส่งเสริม การจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่พนักงาน อีกทั้งยังเป็นแนวทางในการศึกษาเพิ่มเติมแก่ผู้ที่สนใจเพื่อประโยชน์ในการประยุกต์ใช้ได้จริงในองค์กรที่มีความคล้ายกัน ซึ่งจะช่วยเพิ่มความพึงพอใจให้กับพนักงานมากยิ่งขึ้นและยังส่งผลให้การปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและสร้างความสำเร็จแก่องค์กรอย่างยั่งยืนตลอดไป

2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

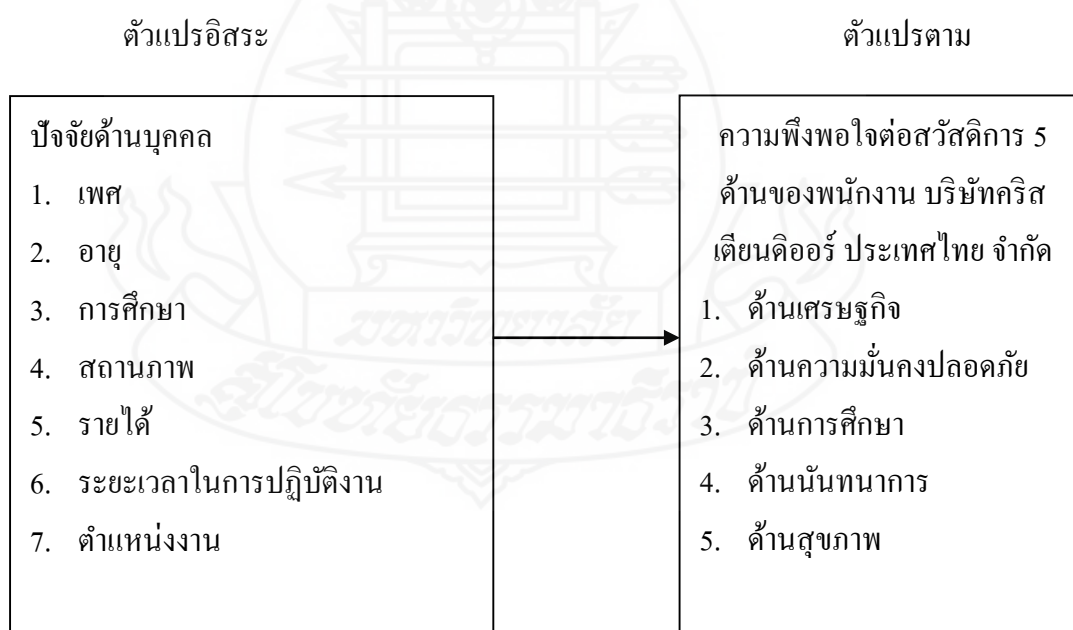
การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง ความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อสวัสดิการบริษัทคริสเตียนดิออร์ (ประเทศไทย) จำกัด มีวัตถุประสงค์ดังนี้

2.1 เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อสวัสดิการบริษัทคริสเตียนดิออร์ (ประเทศไทย) จำกัด

2.2 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจด้านสวัสดิการของบริษัทคริสเตียนดิออร์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน

3. กรอบแนวคิดการศึกษา

การกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษานี้ ได้จากแนวคิดและทฤษฎี สองปัจจัย (Two Factor Theory) โดย เฮอริเบิร์ก ประกอบด้วย 1 ปัจจัยจูงใจหรือจูงใจ 2 ปัจจัยการดำรงรักษาหรือปัจจัยสุขอนามัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา

4. สมมติฐานการศึกษา

4.1 พนักงานบริษัทคริสเตียนดิออร์ (ประเทศไทย) จำกัดมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการในระดับมากที่สุด

4.2 พนักงานบริษัทคริสเตียนดิออร์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการแตกต่างกัน

5. นิยามศัพท์เฉพาะ

5.1 พนักงาน หมายถึง พนักงานบริษัทคริสเตียนดิออร์ (ประเทศไทย) จำกัด

5.2 ลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง ข้อมูลส่วนตัวของพนักงานบริษัทคริสเตียนดิออร์ ประเทศไทย จำกัด ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

5.3 สวัสดิการ หมายถึง ผลประโยชน์หรือบริการที่บริษัทคริสเตียนดิออร์ (ประเทศไทย) จำกัด จัดให้แก่พนักงาน นอกเหนือจากค่าจ้างและเงินเดือน เพื่อให้มีบรรยากาศที่ดี สะดวกสบายในการทำงานและช่วยแบ่งเบาภาระต่างๆของพนักงาน เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น โดยแบ่งสวัสดิการเป็น 5 ด้านคือ

5.3.1 สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ

5.3.2 สวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย

5.3.3 สวัสดิการด้านการศึกษา

5.3.4 สวัสดิการด้านนันทนาการ

5.3.5 สวัสดิการด้านสุขภาพ

5.3 ความพึงพอใจ หมายถึง การรู้สึกที่ดีของพนักงานที่มีต่อการได้รับสวัสดิการประเภทต่างๆของบริษัทคริสเตียนดิออร์ (ประเทศไทย) จำกัด

6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

6.1 ข้อมูลระดับความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ได้ ทำให้ผู้บริหารสามารถปรับปรุงการบริหารสวัสดิการให้ตอบสนองความพึงพอใจได้

6.2 ผู้สนใจสามารถใช้เป็นแนวทางในการศึกษาขยายผลต่อไปได้

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “ความพึงพอใจต่อสวัสดิการของพนักงาน บริษัทคริสเตียนดิออร์ (ประเทศไทย) จำกัด ผู้ศึกษาได้นำทฤษฎี แนวคิด และผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาดังต่อไปนี้

1. ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน
2. ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ
3. สวัสดิการของบริษัทคริสเตียนดิออร์ (ประเทศไทย) จำกัด
4. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน

1.1 ความหมายของความพึงพอใจ

วิมลสิทธิ หริยางกูล (2549, น. 64) ได้ให้ความหมายความพึงพอใจ หมายถึง เป็นการให้ค่าความรู้สึกของคนเราที่สัมพันธ์กับโลกทัศน์ที่เกี่ยวกับความหมายของสภาพแวดล้อม ค่าความรู้สึกของบุคคลต่อสภาพแวดล้อมจะแตกต่างกันเช่น ความรู้สึกดี เลว พอใจ/ไม่พอใจ สนใจ/ไม่สนใจ เป็นต้น สอดคล้องกับ สวงวน สุทธิเลิศอรุณ (2542, น. 127) ที่กล่าวไว้ว่า เมื่อบุคคลมีความต้องการเกิดขึ้น ความต้องการนั้นจะส่งผลให้เกิดแรงขับ ซึ่งหมายถึง ความต้องการนั้น และเมื่อความต้องการนำไปสู่ความปรารถนา บุคคลก็จะเกิดความพึงพอใจ และเกิดความต้องการในสิ่งอื่นอีกต่อไป เป็นไปตามทฤษฎีความต้องการของ Maslow (1970) ที่กล่าวว่า มนุษย์เป็นผู้ต้องการอยู่เสมอ และเป็นปรารถนาที่มนุษย์จะมีความพึงพอใจสูงสุด เพราะเป็นธรรมชาติของมนุษย์ที่เมื่อมีความต้องการอย่างหนึ่ง และได้รับการตอบสนองจนพอใจแล้ว จะมีความต้องการอย่างอื่นเข้าแทนที่ เช่นนี้เรื่อยไป นั่นคือ เมื่อเกิดความปรารถนาขึ้น ก็จะมีแรงขับ เมื่อบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย ก็จะเกิดความพึงพอใจ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2546, น. 775) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้ว่า หมายถึง พอใจ ชอบใจ

สมภพ สัมภาวะผล (2545, น.10) ให้ความพึงพอใจในการทำงานว่า หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่ได้รับการสนองตอบความต้องการในทางบวกอันเกิดจากการปฏิบัติงาน และได้รับผลตอบแทนที่เกี่ยวข้องกับการชอบ ยินดี หรือพอใจ ที่มีต่อการที่บุคคลนั้นปฏิบัติอยู่

ชนิดา ศรีวรวิวัฒน์ (2544, น. 17) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานว่าหมายถึง ความรู้สึกที่ดี ชอบหรือพอใจที่มีต่อองค์ประกอบในงานและสิ่งแวดล้อมต่างๆ ในการทำงานรวมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและความเป็นธรรมที่ได้รับจากผู้บังคับบัญชาการ ได้รับผลตอบแทนเพียงพอ ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน รวมทั้งการที่ผู้ปฏิบัติงานนั้นได้รับผลตอบแทนสนองความต้องการต่างๆได้

ขวัญชีวา ร่วมรัก(2529, น. 10) กล่าวว่า เมื่อบุคคลในหน่วยงานเกิดความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกชอบหรือพอใจที่มีต่อองค์ประกอบและสิ่งจูงใจในด้านต่างๆเมื่อได้รับการตอบสนอง

Herzberg, Frederick (1975, p. 13) กล่าวถึงความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) ว่าในตัวเองไม่อาจจำกัดความได้กระชับ เพราะวัตถุประสงค์และวิธีการศึกษาวิจัยแตกต่างกัน การคัดเลือกงานวิจัยอยู่บนพื้นฐานเริ่มแรก 3 คำถามที่ใช้กับความรู้สึกของคณงานต่องานของเขา คำถามเหล่านั้นคือคุณพึงพอใจในการทำงานหรือไม่ ถ้าคุณสามารถทำได้คุณจะไปทำงานเดิมหรือไม่ คุณสนใจในงานของคุณหรือไม่

กล่าวโดยสรุปความพึงพอใจในการทำงาน เป็นระดับความรู้สึกที่เป็นความสุขจากการทำงาน ความดีใจ ยินดีเฉพาะบุคคลเมื่อมีความคิดในทางบวกต่อการทำงานจนเกิดการยอมรับ และมีความรับผิดชอบทุ่มเทในการทำงาน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยต่างๆที่เกี่ยวข้อง โดยปัจจัยเหล่านั้นสามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลทั้งทางร่างกายและจิตใจได้เหมาะสมและเป็นการแสดงออกทางพฤติกรรมของบุคคลที่จะเลือกปฏิบัติในกิจกรรมนั้นๆ พนักงานที่มีความพึงพอใจจะแสวงหาลูกค้ำที่ดี ที่มีความพึงพอใจสูงในการบริการของบริษัทด้วย

1.2 ลักษณะความพึงพอใจ

Shelly อ่างโดย ประกายดาว ดำรงพันธ์(2536, น. 28) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ ว่าความพึงพอใจเป็นความรู้สึกสองแบบของมนุษย์ คือ ความรู้สึกทางบวกและความรู้สึกทางลบ ความรู้สึกทางบวกเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นแล้วจะทำให้เกิดความสุข ความสุขนี้เป็นความรู้สึกที่แตกต่างจากความรู้สึกทางบวกอื่นๆ กล่าวคือ เป็นความรู้สึกที่มีระบบย้อนกลับความสุขสามารถทำให้เกิดความรู้สึกทางบวกเพิ่มขึ้นได้อีก ดังนั้นจะเห็นได้ว่าความสุขเป็นความรู้สึกที่สลับซับซ้อนและมีความสุขนี้จะมีผลต่อบุคคลมากกว่าความรู้สึกในทางบวกอื่นๆ ขณะที่ วิชัย เหลืองธรรมชาติ (2531, หน้า 48) กล่าวว่า แนวคิดความพึงพอใจ มีส่วนเกี่ยวข้องกับ

ความต้องการของมนุษย์ กล่าวคือ ความพึงพอใจจะเกิดขึ้น ได้ก็ต่อเมื่อความต้องการของมนุษย์ ได้รับการตอบสนอง ซึ่งมนุษย์ไม่ว่าอยู่ในที่ใดย่อมมีความต้องการขั้นพื้นฐานไม่ต่างกัน

ประทีน ไกรสรโกวิท (2541, น. 74) กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นปฏิกิริยาด้านความรู้สึกต่อสิ่งเร้าหรือสิ่งกระตุ้นที่แสดงผลออกมาในลักษณะของผลลัพธ์สุดท้ายของกระบวนการประเมิน โดยบ่งบอกทิศทางของผลการประเมินว่าเป็นไปในลักษณะทิศทางบวกหรือทิศทางลบหรือไม่มีปฏิกิริยาคือเฉยๆ ต่อสิ่งเร้าหรือสิ่งที่มากระตุ้น

สุเทพ พานิชพันธุ์ (2541, น. 10) ได้สรุปว่า สิ่งจูงใจที่ใช้เป็นเครื่องมือกระตุ้นให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ มีด้วยกัน 4 ประการ คือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ (material inducement) ได้แก่ เงิน สิ่งของ หรือสถานะทางกายที่ให้แก่ผู้ประกอบการต่างๆ
2. สภาพทางกายที่พึงปรารถนา (desirable physical condition) คือ สิ่งแวดล้อมในการประกอบกิจกรรมต่างๆ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งอันก่อให้เกิดความสุขทางกาย
3. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ (ideal benefaction) หมายถึง สิ่งต่างๆที่สนองความต้องการของบุคคล
4. ผลประโยชน์ทางสังคม (association attractiveness) หมายถึง ความสัมพันธ์อันที่มิตรกับผู้ร่วมกิจกรรม อันจะทำให้เกิดความผูกพัน ความพึงพอใจและสภาพการร่วมกัน อันเป็นความพึงพอใจของบุคคลในด้านสังคมหรือความมั่นคงในสังคม ซึ่งจะทำให้รู้สึกมีหลักประกัน และมีความมั่นคงในการประกอบกิจกรรม

ปริยากร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535, น. 122) ได้มีการสรุปว่า ปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ใช้เป็นเครื่องมือบ่งชี้ถึงปัญหาที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานนั้นมี 3 ประการ คือ

1. ปัจจัยด้านบุคคล (personal factors) หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงาน เพศ จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ อายุ เวลาในการทำงาน การศึกษา เงินเดือน ความสนใจ เป็นต้น
2. ปัจจัยด้านงาน (factor in the Job) ได้แก่ ลักษณะของงาน ทักษะในการทำงาน ฐานะทางวิชาชีพ ขนาดของหน่วยงาน ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน สภาพทางภูมิศาสตร์ เป็นต้น
3. ปัจจัยด้านการจัดการ (factors controllable by management) ได้แก่ ความมั่นคงในงานรายรับ ผลประโยชน์ โอกาสก้าวหน้า อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ สภาพการทำงาน เพื่อนร่วมงาน ความรับผิดชอบ การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร การนิเทศงาน เป็นต้น

1.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

ความพึงพอใจ (Satisfaction) เป็นทัศนคติที่เป็นนามธรรม มาสามารถเห็นเป็นรูปร่างได้ การที่เราจะทราบได้ว่าบุคคลมีความพึงพอใจหรือไม่ สามารถสังเกตโดยการแสดงออกที่ค่อนข้างสลับซับซ้อน จึงเป็นการยากที่จะวัดความพึงพอใจโดยตรง แต่สามารถวัดได้โดยทางอ้อม โดยการวัดความคิดเห็นของบุคคลเหล่านั้นและการแสดงความคิดเห็นจะต้องตรงกับความรู้สึกที่แท้จริงจึงจะสามารถวัดความพึงพอใจได้

1.3.1 อับราฮัม มาสโลว์ A.H. Maslow (1970) ค้นหาวิธีที่จะอธิบายว่าทำไมคนจึงถูกผลักดัน โดยความต้องการบางอย่าง ณ เวลาหนึ่ง ทำไมคนหนึ่งจึงทุ่มเทเวลาและพลังงานอย่างมากเพื่อให้ได้มาซึ่งความปลอดภัยของตนเองแต่อีกคนหนึ่งกลับทำสิ่งเหล่านั้น เพื่อให้ได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น คำตอบของมาสโลว์ คือ ความต้องการของมนุษย์จะถูกเรียงตามลำดับจากสิ่งที่กดดันมากที่สุดไปถึงน้อยที่สุด ทฤษฎีของมาสโลว์ได้จัดลำดับความต้องการตามความสำคัญ โดยมาสโลว์ว่ามีสาระสำคัญคือ มนุษย์มีความต้องการตลอดเวลา และความต้องการของคนจะเป็นตัวกระตุ้นให้คนแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการ ความต้องการของมนุษย์มีอยู่ 5 ระดับด้วยกัน คือ

1) ความต้องการทางกาย (physiological needs) เป็นความต้องการขั้นมูลฐานทางร่างกายเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ ถือเป็นความต้องการขั้นแรกของมนุษย์ที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมความต้องการขั้นนี้ ได้แก่ ความต้องการอาหาร อากาศหายใจ การพักผ่อน ความต้องการปัจจัยสี่ในการดำรงชีวิต ในองค์การความต้องการในขั้นต้นนี้ก็เช่นสภาพการทำงาน เงินเดือน พื้นฐาน ร้านอาหารในที่ทำงาน เป็นต้น

2) ความต้องการความปลอดภัย (safety needs) เป็นความต้องการในด้านความปลอดภัยจากอันตราย ความต้องการขั้นนี้จะเกิดขึ้นต่อเมื่อความต้องการทางกายภาพได้รับการตอบสนองแล้วระดับหนึ่ง (ในจำนวน หรือปริมาณหนึ่ง) ความต้องการในขั้นนี้บุคคลจะมีความต้องการที่จะมีเสถียรภาพ มีความมั่นคง และปลอดภัยในชีวิต ปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ

3) ความต้องการทางสังคม (social needs) ความต้องการทางสังคม เมื่อความต้องการ 2 ประเภทแรกได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการทางสังคมก็จะเข้ามาแทนที่ เช่น ความต้องการที่จะเข้าร่วมและได้รับการยอมรับ ความเป็นมิตรภาพและความรักจากเพื่อนร่วมงาน และความสัมพันธ์ในกลุ่มอาชีพ เป็นต้น

4) ความต้องการการยกย่อง (esteem needs) เป็นความต้องการที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกเป็นเกียรติและศักดิ์ศรี เช่น การได้รับการยกย่องจากสังคม ความเชื่อมั่นในตนเอง

ความสำเร็จ ความรู้ความสามารถ การนับถือตนเอง ความเป็นอิสระและเสรีภาพและความต้องการมีฐานะดีเด่น การมีตำแหน่งสูงในองค์กร

5) ความต้องการให้ตนประสบความสำเร็จ (self-actualization needs) ความต้องการขั้นนี้เป็นความต้องการสำเร็จสมหวังตามอุดมการณ์ ความเจริญก้าวหน้า การใช้ความรู้ความสามารถเต็มศักยภาพและความสมบูรณ์ในชีวิต

บุคคลพยายามที่สร้างคามพึงพอใจให้กับความต้องการที่สำคัญที่สุดเป็นอันดับแรกก่อนเมื่อความต้องการนั้นได้รับความพึงพอใจ ความต้องการนั้นก็หมดลงและเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลพยายามสร้างคามพึงพอใจให้กับความต้องการที่สำคัญที่สุดลำดับต่อไป ตัวอย่าง เช่น คนที่อดอยาก (ความต้องการทางกาย) จะไม่สนใจต่องานศิลปะชั้นล้ำสุด (ความต้องการสูงสุด) หรือไม่ต้องการยกย่องจากผู้อื่น หรือไม่ต้องการแม้แต่อากาศที่บริสุทธิ์ (ความปลอดภัย) แต่เมื่อความต้องการแต่ละขั้นได้รับความพึงพอใจแล้วก็จะมีความต้องการในขั้นลำดับต่อไป

1.3.2 ทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory)

เป็นทฤษฎีที่ Frederick K. Herzberg (1959) ได้เสนอแนะว่าความพึงพอใจในการทำงานประกอบด้วยสองแนวคิด คือ

1) แนวคิดที่มีขอบเขตจากความพึงพอใจ (Satisfaction) ไปยังความพึงพอใจ (Satisfaction) และได้รับอิทธิพลจากปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor)

2) แนวคิดที่มีขอบเขตจากความไม่พึงพอใจ (Dissatisfaction) ไปยังความไม่มีความไม่พอใจ (no dissatisfaction) และได้รับอิทธิพลจากปัจจัยอนามัย (Hygiene Factor)

ทฤษฎีนี้ได้มีการพัฒนาโดย เฮอ์เบิร์ต ในปี ค.ศ.1950-1959 และในช่วงแรกของปี ค.ศ.1960-1969 ทฤษฎี 2 ปัจจัยประกอบด้วย 1 ปัจจัยจูงใจหรือจูงใจ 2 ปัจจัยการชำระรักษาหรือปัจจัยสุขอนามัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) ปัจจัยการจูงหรือตัวจูงใจ (Motivation Factor หรือ Motivators) เป็นปัจจัยภายนอก (ความต้องการภายใน) ของบุคคลที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน (job satisfiers ประกอบด้วย

- (1) ความสำเร็จในการทำงาน
- (2) การได้รับการยอมรับนับถือ
- (3) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
- (4) ความรับผิดชอบในงาน
- (5) ความก้าวหน้า

2) ปัจจัยค่าจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ (Maintenance or Hygiene Factors) หมายถึง ปัจจัยที่จะค่าจุนให้บุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น ซึ่งเป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

- (1) เงินเดือน
- (2) นโยบายและการบริหาร
- (3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน
- (4) สภาพการทำงาน
- (5) วิธีปกครองบังคับบัญชา
- (6) สถานะทางอาชีพ
- (7) ความมั่นคงในการทำงาน

1.3.2 **ซิกมันด์ ฟรอยด์ S. M. Freud (1953)** ตั้งสมมุติฐานว่าบุคคลมักไม่รู้ตัวมากนักว่าพลังทางจิตวิทยามีส่วนช่วยสร้างให้เกิดพฤติกรรม ฟรอยด์พบว่าบุคคลเพิ่มและควบคุมสิ่งเร้าหลายอย่าง สิ่งเร้าเหล่านี้อยู่นอกเหนือการควบคุมอย่างสิ้นเชิง บุคคลจึงมีความฝัน พูดคำที่ไม่ตั้งใจพูด มีอารมณ์อยู่เหนือเหตุผลและมีพฤติกรรมหลอกหลอนหรือเกิดอาการวิตกกังวลอย่างมาก

จากทฤษฎีดังกล่าว สรุปได้ว่า ปัจจัยทั้งสองด้านนี้เป็นสิ่งที่คนต้องการ เพราะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยจูงใจ เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์กับแนวคิดที่ว่า เมื่อคนได้รับการตอบสนองด้วยปัจจัยนี้แล้ว จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน ผลที่ตามมาคือคนจะเกิดความพึงพอใจในงาน สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยค่าจุนหรือสุขศาสตร์ ทำหน้าที่เป็นตัวป้องกันมิให้คนเกิดความไม่มีความสุขหรือไม่พึงพอใจในงาน ช่วยทำให้คนเปลี่ยนเจตคติจากการไม่อยากทำงานมาสู่ความพร้อมที่จะทำงาน

2. ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ

2.1 ความหมายเกี่ยวกับสวัสดิการ

คำว่าสวัสดิการ หรือ Welfare นั้น ตามพจนานุกรม หมายถึง สภาพของการที่บุคคลหรือชุมชนมีการอยู่ดีกินดี มีความเจริญรุ่งเรือง หรือความสมบูรณ์พูนสุข¹ ในที่ประชุมส่วนภูมิภาคเอเชียขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ณ กรุงนิวเดลีประเทศอินเดีย เมื่อปี พ.ศ. 2490 ให้นิยามของ “สวัสดิการคนงาน” หมายถึง บริการความสะดวกสบาย และความน่าพึงพอใจ ซึ่งอาจจะจัดขึ้น

ภายในหรือบริเวณใกล้เคียงสถานที่ทำงานเพื่อให้คนงานได้มีสภาพแวดล้อมที่สะดวกสบาย ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ นำมาซึ่งความมีสุขภาพและขวัญที่ดีของคนงาน

ศุวิทย์ ยี่วรพันธ์ (2520, น. 13 - 14) ให้ความหมาย “สวัสดิการแรงงาน” หมายถึง การอยู่ดีกินดีของลูกจ้างเป็นภาระทางศีลธรรมของธุรกิจอุตสาหกรรมและเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายการบริหารงานบุคคล สวัสดิการแรงงานเป็นประโยชน์แก่คนงานในฐานะผู้รับ เป็นประโยชน์ แก่นายจ้างในฐานะที่เป็นมูลเหตุจูงใจให้มีการผลิตที่ดีขึ้น และเป็นประโยชน์ในการแก้ไขปัญหาสังคมเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาแรงงาน

วิจิตร ระวิวงศ์ และ สุรางค์รัตน์ วศินารมณ (2524, น. 24) ให้ความหมาย “สวัสดิการแรงงาน” หมายถึง การดำเนินการใด ๆ ไม่ว่าจะโดยนายจ้าง รัฐบาล หรือ สหภาพแรงงาน ที่มีความมุ่งหมายเพื่อให้ลูกจ้างคนงานในกิจการอุตสาหกรรม หัตถกรรม พาณิชยกรรม การขนส่งและบริการ ซึ่งเป็นการประกอบธุรกิจที่ไม่ใช่ภาคเกษตรกรรมสามารถมีระดับความเป็นอยู่ที่ดีพอสมควร มีความผาสุกทั้งทางกายและทางใจมีสุขภาพอนามัยที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงาน ความเจริญก้าวหน้า และมีความมั่นคงในการดำรงชีวิต ไม่เฉพาะแต่เพียงตัวเขาเท่านั้น หากแต่รวมถึงครอบครัวด้วย

กระทรวงแรงงานได้ให้ความหมาย “สวัสดิการแรงงาน” หมายถึง บริการหรือกิจกรรมที่นายจ้าง องค์กรนายจ้าง หรือองค์กรลูกจ้าง หรือภาครัฐจัดให้แก่ลูกจ้าง และอาจให้ถึงสมาชิกในครอบครัวของลูกจ้าง ซึ่งจะช่วยให้ลูกจ้าง สมาชิกในครอบครัวของลูกจ้างมีความอยู่ดีกินดีมากขึ้น ตัวอย่างสวัสดิการ เช่น โบนัส หอพัก อาหาร รถรับส่ง เงินกู้ยืม กีฬา การท่องเที่ยว เป็นต้น ทั้งนี้แยกเป็นสวัสดิการแรงงานตามกฎหมาย ได้แก่ น้ำดื่มระหว่างทำงาน ห้องน้ำ ห้องส้วมระหว่างทำงาน บัณฑิตยปฐมพยาบาลระหว่างทำงาน ห้องพยาบาล แพทย์ พานหาน้ำส่งโรงพยาบาล แสงสว่าง ช่องระบายอากาศ การใช้อุปกรณ์ความปลอดภัย การประกันสังคม เป็นต้น และสวัสดิการแรงงานนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เป็นสวัสดิการที่นายจ้างสมัครใจจัดให้ หรือเกิดจากการเจรจาต่อรองกับลูกจ้าง เช่น โบนัส รถรับส่ง ชุดทำงาน เป็นต้น

เมื่อพิจารณาความหมายของคำว่าสวัสดิการแรงงานแล้ว อาจสรุปนิยามของคำว่าสวัสดิการแรงงานได้ว่า หมายถึง ความสะดวกสบายใด ๆ ที่ลูกจ้างได้รับจากนายจ้างขณะปฏิบัติงานหรือนอกเวลาทำงาน เป็นผลให้ลูกจ้างมีความผาสุก ความพึงพอใจ ได้รับความปลอดภัยสุขภาพที่แข็งแรงสมบูรณ์และมีหลักประกันของชีวิต หรือได้รับผลประโยชน์อื่นใดนอกเหนือจากค่าจ้างและเงินเดือนตามปกติที่ลูกจ้างพึงได้ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน ส่วนสวัสดิการแรงงานสำหรับแรงงานในงานเกษตรกรรมก็หมายถึงความสะดวกสบายใด ๆ ที่ลูกจ้างในงานเกษตรกรรมได้รับจากนายจ้าง ไม่ว่าจะป็นในขณะปฏิบัติงาน หรือนอกเวลาทำงานตามข้อสรุปข้างต้นนั่นเอง

2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับสวัสดิการ

สวัสดิการแรงงาน ไม่ว่าจะเป็นในภาคอุตสาหกรรมหรือภาคเกษตรกรรม มีที่มาจากปรัชญาและแนวความคิดเกี่ยวกับเรื่องของสวัสดิการแรงงาน ซึ่งเป็นลักษณะการให้หรือวิธีการจัดสวัสดิการแรงงานแตกต่างกันออกไปตามปรัชญาและแนวความคิดนั้น ๆ ทฤษฎีสวัสดิการแรงงานต่าง ๆ ตามที่ M.V. Moorthy กล่าวไว้มีดังนี้

1. สวัสดิการแรงงานเป็นเรื่องของการบังคับควบคุม (The Policing Theory of Labour Welfare) ทฤษฎีนี้มีแนวความคิดที่เชื่อว่า คนส่วนใหญ่ในโลกมีแนวโน้มที่จะเป็นคนเลวมากกว่าคนดี หรือชอบที่จะเอาเปรียบผู้อื่น โดยเฉพาะคนรวยก็มักจะเอาเปรียบคนจนเปรียบเสมือนนายจ้างที่เอาเปรียบลูกจ้างด้วยวิธีต่าง ๆ ทำให้ลูกจ้างหมดกำลังใจและไม่พอใจในการทำงาน จึงได้ปราศจากการกำหนดมาตรฐานการให้ความมั่นคงจากรัฐ (State security) ดังนั้นการกำหนดเป็นกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ความเชื่อดังกล่าว จึงเป็นมูลเหตุให้มีกฎหมายบังคับการใช้แรงงานให้เกิดความเป็นธรรมขึ้นในสังคม ป้องกันการกดขี่ลูกจ้างจากนายจ้าง และการที่จะให้กฎหมายบังคับใช้ได้ผลดีโดยการตรวจตราจากเจ้าหน้าที่อย่างรัดกุมและใกล้ชิดอย่างไรก็ตามมีข้อสังเกตเกี่ยวกับแนวความคิดนี้ว่า ผู้ที่มีหน้าที่ตรวจตราดูแลให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมาย ควรแนะนำ ชี้แจง หรือชักชวนให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมาย เพราะการชักชวนเป็นเทคนิคที่จะทำให้ให้นายจ้างปฏิบัติตามโดยเต็มใจไม่รู้สึกรู้ว่าถูกบังคับ การตรวจตราที่ถือได้ว่าเป็นการแทรกแซงทางกฎหมายของการอยู่ร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างอีกทางหนึ่งเป็นสาเหตุให้นายจ้างไม่พอใจและพยายามหลบเลี่ยงในที่สุด ตลอดจนการจัดสวัสดิการแรงงานบางอย่างนายจ้างต้องเต็มใจจัดให้เองกฎหมายไม่สามารถบังคับได้ เช่น ในการจัดสวัสดิการสันตนาการให้แก่ลูกจ้าง การให้ค่าปรึกษาหารือเมื่อลูกจ้างมีปัญหา เป็นต้น

2. สวัสดิการแรงงานเป็นเรื่องของความเชื่อทางศาสนา (The Religious Theory of Labour Welfare) ทฤษฎีนี้มีได้สนับสนุนให้มีกฎหมายบังคับในเรื่องการจัดสวัสดิการแรงงานแต่เชื่อว่านายจ้างจัดสวัสดิการแรงงานให้แก่ลูกจ้างก็เนื่องจากนายจ้างเป็นผู้มีศีลธรรม ยึดถือในศาสนาว่าทำดีย่อมได้ดี หรือหวังผลในชาติหน้า การจัดสวัสดิการแรงงานให้ลูกจ้างมีความเป็นอยู่ที่ดีในชาตินี้ ผลตอบแทนก็จะกลับสู่นายจ้างในชาติหน้าด้วย ทฤษฎีนี้เชื่อว่าศาสนาเป็นพื้นฐานในการที่นายจ้างจัดสวัสดิการแรงงานในแต่ละสังคม การจัดโดยหวังผลเป็นส่วนบุญเป็นการให้ตามความพอใจของนายจ้างจึงอาจขาดหลักการที่ดีไป

3. สวัสดิการแรงงานเป็นเรื่องของความรักเพื่อนมนุษย์ (The Philanthropic Theory of Labour Welfare) ทฤษฎีนี้เชื่อว่ามนุษย์ทั่วไปย่อมรักเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน มีความต้องการที่จะช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ที่ตกทุกข์ได้ยาก นายจ้างที่เชื่อในทฤษฎีนี้ก็จะจัดสวัสดิการแรงงานให้ลูกจ้าง

อย่างดี และไม่หวังสิ่งตอบแทน ดังนั้น ทฤษฎีนี้จึงเป็นเรื่องของความสมัครใจของนายจ้างซึ่งเป็นไปได้น้อยกว่าและกว้างขวางน้อยกว่าการบังคับด้วยกฎหมาย

4. สวัสดิการแรงงานเป็นเรื่องของการปฏิบัติแบบบิดาต่อบุตร (The Paternalistic Theory of Labour Welfare) ทฤษฎีนี้มีแนวความคิดที่ว่า นายจ้างและลูกจ้างเปรียบเสมือนบิดากับบุตร บิดาเป็นผู้เลี้ยงดูบุตรที่อยู่ในฐานะช่วยตนเองไม่ได้เต็มที่ ทฤษฎีนี้อาจเรียกว่า เป็นการจัดสวัสดิการแรงงานแบบเครือญาติ ถือว่าลูกจ้างและนายจ้างอยู่ในครอบครัวอุตสาหกรรมเดียวกันมีผลประโยชน์ร่วมกัน ดังนั้น สมาชิกในครอบครัวที่อาวุโสกว่าจะมีบทบาทเป็นผู้จัดการด้านสวัสดิการดูแลความเป็นอยู่ของผู้ที่เยาว์วัยกว่า นายจ้างเปรียบเสมือนบิดาหรือผู้ที่อาวุโสที่สุดในโรงงานของตน ลูกจ้างเปรียบเสมือนบุตรในความดูแลปกครองของบิดานั้นเอง การจัดสวัสดิการแรงงานจึงเป็นความรับผิดชอบของฝ่ายจัดการชั้นสูงจะเป็นผู้ริเริ่มทฤษฎีนี้ จึงไม่เกี่ยวข้องกับแนวความคิดที่ว่า สวัสดิการแรงงานควรมาจากการบังคับหรือต้องมีกฎหมาย แต่ถือว่าควรเป็นความสำนึกในหน้าที่ของนายจ้างที่จะทำตนเป็น “บิดาที่ดี” ต่อลูกจ้าง หรือ “บุตร” ของตนหรือไม่

5. สวัสดิการแรงงานเป็นเรื่องของการป้องกันการเรียกร้อง (The Placating Theory of Labour Welfare) ทฤษฎีนี้เชื่อว่า ลูกจ้างมีความสำนึกในสิทธิและผลประโยชน์ของตน และสามารถรวมตัวเป็นกลุ่มแล้ว เมื่อถึงเวลาหนึ่งลูกจ้างจะรวมตัวกันเรียกร้องค่าจ้างที่สูงขึ้น และสวัสดิการแรงงานที่ดีกว่าเก่า ซึ่งนายจ้างไม่อาจจะเลยต่อการเรียกร้องนั้นได้ ดังนั้น ความสนใจที่จะให้สวัสดิการแรงงานแก่ลูกจ้างก็จะเป็นไปในลักษณะที่ป้องกันการเรียกร้องซึ่งขาดความจริงใจ ความเชื่อดังกล่าวแสดงว่า การจัดสวัสดิการแรงงานขึ้นอยู่กับความกลัวของนายจ้าง ถ้านายจ้างกลัวว่าลูกจ้างจะก่อเรื่องขึ้นมาที่จะจัดสวัสดิการแรงงานเป็นการปิดปาก ถ้านายจ้างไม่กลัวลูกจ้างก็อาจจะถูกละเลยได้ทฤษฎีนี้มิได้เกี่ยวข้องกับการให้มีกฎหมายบังคับให้จัดสวัสดิการแรงงานโดยตรง แต่เป็นการสนับสนุนโดยทางอ้อม เพราะถ้านายจ้างทุกคนปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานก็จะเป็นการป้องกันการลดการเรียกร้องได้ทางหนึ่ง

6. สวัสดิการแรงงานเป็นเรื่องของการประชาสัมพันธ์ (The Public Relations Theory of Labour Welfare) ทฤษฎีนี้เชื่อว่า การจัดสวัสดิการแรงงานให้แก่ลูกจ้างในกิจการของนายจ้างดีเพียงใดก็จะเป็นการเผยแพร่ชื่อเสียงหรือเป็นการโฆษณาประชาสัมพันธ์ให้แก่กิจการของนายจ้างขึ้นเพียงนั้น เป็นการสร้างความนิยมให้แก่ลูกจ้างตลอดจนสังคมภายนอกที่จะมองดูโรงงานอย่างชื่นชม อาจจะทำให้ประชาชนนิยมซื้อหรือใช้สินค้าที่ผลิตขึ้นจากโรงงานแห่งนั้นอย่างไรก็ตาม การจัดสวัสดิการแรงงานแบบนี้อาจขาดความจริงใจและมีได้ตั้งอยู่บนรากฐานความต้องการของบรรดาลูกจ้างก็เป็นได้ เพราะนายจ้างมุ่งด้านโฆษณาทำชื่อเสียงให้ตนเองมากกว่า ทฤษฎีนี้จึงไม่เห็นความจำเป็นที่จะต้องมีการบังคับให้มีสวัสดิการแรงงาน

7. สวัสดิการแรงงานเป็นเรื่องของความเหมาะสมในทางปฏิบัติ (The Functional Theory of Labour Welfare) ทฤษฎีนี้เชื่อว่า การจัดสวัสดิการแรงงานให้แก่ลูกจ้างก็เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเพราะการทำงานในสภาพแวดล้อมที่ดีหรือมีสิ่งจูงใจที่ดี ลูกจ้างย่อมจะทำงานด้วยความเต็มใจ พึงพอใจ เปรียบเสมือนเครื่องจักรที่ได้รับการดูแลบำรุงรักษาอย่างดี การทำงานย่อมทำให้ได้ผลผลิตที่ดีตามมา

สรุปได้ว่าทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้น มีผลต่อการกำหนดสวัสดิการภายในองค์การ เมื่อพนักงานได้รับสวัสดิการทั้ง 5 ด้านอันได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านความมั่นคงปลอดภัยด้านการศึกษา ด้านนันทนาการ ด้านสุขภาพ ก็จะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ ตัวพนักงานก็จะมี การตอบสนองต่อองค์การกลับมาในทางบวก สวัสดิการจึงถือเป็นเครื่องมือที่สร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างองค์การกับพนักงาน และการให้สวัสดิการถือเป็นการเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ลูกจ้างที่ได้รับการเอาใจใส่ดูแลด้านสวัสดิการแรงงานอย่างดีจากฝ่ายนายจ้างจะนำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงานที่เพิ่มขึ้น เป็นผลให้ผลผลิตเพิ่มอย่างมีคุณภาพและปริมาณ ในที่สุดผลประโยชน์สูงสุดท้ายก็จะตกอยู่กับ นายจ้าง ลูกจ้าง และชุมชนของอุตสาหกรรมนั่นเอง

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการสังคม

ความหมายของคำว่า “สวัสดิการสังคม” (Social Welfare)

จอห์น เทอร์เนอร์ Turner (1974, p. 19) อ้างถึงใน วันทนี วาสิกะสิน สุรางค์รัตน์ วศินารมย์และกิติพัฒน์นทปัทมะดุลย (2547, หน้า 1) ให้ นิยามคำว่า “สวัสดิการสังคม” ว่าเป็น ความพยายามส่งเสริมให้ประชาชนมีมาตรฐานความเป็นอยู่ขั้นพื้นฐานที่มั่นคงโดยครอบคลุม การบริการกับบุคคลและชุมชนในลักษณะการพัฒนาสังคม และการเสริมสร้างให้บุคคลสามารถ เผชิญ กับสภาพปัญหาทางร่างกายจิตใจเศรษฐกิจและสังคม ตลอดจนการพยายามขจัดสภาวะที่ พึ่งตนเอง ไม่ได้ของประชาชนให้หมดไป

Encyclopedia of Social Work (1971, p. 1446) อ้างถึงใน วันทนี วาสิกะสิน และ คณะ (2547, น. 1) ให้ นิยามว่า “สวัสดิการสังคม” หมายถึงกิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดขึ้นโดยหน่วยงานทั้ง ของรัฐบาลและอาสาสมัครเพื่อมุ่งป้องกันและขจัดปัญหาสังคม หรือปรับปรุงความเป็นอยู่ที่ดีของ บุคคล กลุ่ม และชุมชน กิจกรรมดังกล่าวนี้ใช้บุคลากรนักวิชาชีพที่ เกี่ยวข้องอย่างมากมายอาทิ แพทย์ พยาบาล นักกฎหมาย นักการศึกษาวิศวกร นักบริหาร นักสังคมสงเคราะห์ ตลอดจนผู้ช่วย นักวิชาชีพในสาขาต่าง ๆ (Paraprofessional)

ไฟร์แดนเดอร์ และเอปต์ (Friedlander & Apte (1980, p. 4) อ้างถึงใน วันทนี วาสิกะสิน และคณะ (2547, น.1) อธิบายว่า “สวัสดิการสังคม” เป็นระเบียบ นโยบาย ผลประโยชน์ และบริการ ซึ่งจะทำให้การดำเนินการ จัดบริการต่าง ๆ เป็นไปโดยสอดคล้องกับความ ต้องการ

ของสังคม เป็นที่ยอมรับกันว่าสวัสดิการสังคมเป็นบริการพื้นฐานที่มีความสำคัญ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและถาวรเปลี่ยนแปลงจากสถานะที่ เคยยากลำบากไปสู่สิ่งที่ คาดหวังว่า ดีกว่ารวมไปถึงความอุดมสมบูรณ์ในที่สุด

องค์ประกอบของงานสวัสดิการสังคมโดยทั่วไปมีการใช้ใน 2 ลักษณะคือ ลักษณะ กว้างและแคบดังนี้ องค์ประกอบของงานสวัสดิการสังคมในลักษณะกว้างๆ แบ่งเป็น 8 ด้าน ได้แก่

1. การศึกษา (Education)
2. สุขภาพอนามัย (Health)
3. ที่อยู่อาศัย (Housing)
4. การทำงานและการมีรายได้อ (Employment and income maintenance)
5. ความมั่นคงทางสังคม (Social Security)
6. บริการทางสังคม (Social Services)
7. นันทนาการ (Recreation)
8. กระบวนการยุติธรรม (Justice)

องค์ประกอบของงานของสวัสดิการสังคมในลักษณะแคบๆ แบ่งตาม พระราชบัญญัติความมั่นคงทางสังคมของประเทศสหรัฐอเมริกาแบ่งเป็น 3 บริการ ได้แก่

1. บริการประกันสังคม (Social insurance)
2. บริการสงเคราะห์ประชาชน บริการสงเคราะห์ (Public Assistance)
3. บริการสังคม (Social Services)

ดังนั้นองค์ประกอบของงานสวัสดิการสังคมในลักษณะกว้าง 8 ด้านและ องค์ประกอบของงานสวัสดิการสังคมในลักษณะแคบ 3 ด้านจึงขึ้นอยู่กับการนำไปใช้ของนักสังคม สงเคราะห์หรือนักสวัสดิการสังคม สำหรับสังคมไทยนำมาใช้ใน 2 ลักษณะทั้งด้านกว้างและ ด้านแคบแต่โดยทั่วไปแล้ว สังคมไทยมักจะรู้จักบริการลักษณะแคบมากกว่า โดยบริการ ประกันสังคมถือเป็นบริการที่นำไปสู่การสร้าง ความมั่นคงทางสังคมให้กับลูกจ้าง ผู้ใช้แรงงานที่ พัฒนาขยายความครอบคลุมและสิทธิประโยชน์ทดแทนมากขึ้น ขณะที่บริการสงเคราะห์ประชาชน ยังคงเป็นบริการที่รัฐต้องจัดสรรงบประมาณการช่วยเหลือกับเด็กผู้เดือดร้อน ปัจจุบันรัฐพยายามใช้ แนวคิดการมีส่วนร่วมของประชาชน ชุมชน องค์กรภาคเอกชน องค์กรพัฒนาเอกชนเข้าร่วม รับผิดชอบในระบบสวัสดิการสังคมมากขึ้น

พ.ร.บ. ส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2546 มาตรา 5 (1) ได้กำหนดขอบเขตของงานสวัสดิการสังคมสอดคล้องกับแผนพัฒนาสังคมฯ ฉบับที่ 4 (พ.ศ.2545 – 2549) ซึ่งกล่าวถึงงานสวัสดิการสังคมเกี่ยวข้องกับการพัฒนาสภาพความเป็นอยู่ของประชาชนในสังคม ให้มีความเป็นอยู่ที่ดีในด้านต่างๆดังนี้

1. การมีสุขภาพอนามัยที่ดี : ประชาชนพึงได้รับการป้องกันโรคภัยไข้เจ็บ การรักษาพยาบาล การส่งเสริมและพัฒนาสุขภาพร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคมอย่างทั่วถึงเท่าเทียมกันเสมอภาค เป็นธรรมและสอดคล้องกับความต้องการและสถานการณ์ปัญหาของบุคคล กลุ่มบุคคลและประชาชน
2. การมีการศึกษาที่ดี : ประชาชนพึงได้รับบริการที่ส่งเสริมและพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ทักษะตลอดจนการปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์เพื่อนำไปสู่การดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพตลอดไป
3. การมีที่อยู่อาศัย : การที่ประชาชนมีที่อยู่อาศัยตามควรแก่อัตตภาพช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีในทำนองเดียวกัน ประชาชนทุกคนควรจะได้มีที่อยู่อาศัยตามแต่กำลังความสามารถของบุคคลที่จะได้มา
4. การมีงานทำ การมีรายได้และการมีสวัสดิการแรงงาน : ประชาชนมีงานทำที่ทำให้มีรายได้อย่างน้อย เพียงพอต่อการดำรงชีวิต
5. การมีความมั่นคงทางรายได้ : ประชาชนทุกคนที่มีรายได้เพียงพอแก่การยังชีพ ได้รับการคุ้มครองในเรื่องความมั่นคงในการดำเนินชีวิตของตนเองครบถ้วนในรูปของการประกันสังคม
6. นันทนาการ : ประชาชนมีกิจกรรมนันทนาการเพื่อการบันเทิงและการพักผ่อนหย่อนใจอย่างมีคุณภาพ
7. การบริการสังคมทั่วไป : การให้บริการแก่ประชาชน โดยเฉพาะผู้ยากจน ผู้ด้อยโอกาส และกลุ่มเป้าหมายพิเศษเพื่อช่วยเสริมสร้างและการมีคุณภาพชีวิตที่ดี
8. กระบวนการยุติธรรม : การที่ประชาชนได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายอย่างเสมอภาคและเป็นธรรมสามารถเข้าถึงบริการที่รัฐจัดให้ เช่น การมีทนายแก้ต่าง เป็นต้น

3. สถิติการของ บริษัทคริสเตียนดิออร์ (ประเทศไทย) จำกัด

3.1 ประวัติความเป็นมา

บริษัท คริสเตียนดิออร์ (ไทยแลนด์) จำกัด เปิดกิจการเมื่อ 17 สิงหาคม ค.ศ.1995 จำหน่ายสินค้าแฟชั่นแบรนด์คริสเตียนดิออร์จากประเทศฝรั่งเศส อาทิเช่น เสื้อผ้า กระเป๋า รองเท้า ของสุภาพบุรุษและสุภาพสตรี ซึ่งมีร้านค้าอยู่ใน 100 ประเทศทั่วโลก กว่า 210 ร้าน ในประเทศไทย มีจำนวน 4 ร้านค้า มีพนักงานจำนวน 45 คน

ร้านค้าแบรนด์คริสเตียนดิออร์ในประเทศไทย

1. คริสเตียนดิออร์ บูติกสาขาเอ็ม โฟเรียม
2. คริสเตียนดิออร์ บูติกสาขาสยามพารากอน
3. คริสเตียนดิออร์ บูติกสาขาสยามบิณสูวรรณภูมิ
4. คริสเตียนดิออร์อ้อม บูติกสาขาเอ็ม โฟเรียม จำหน่ายสินค้าแฟชั่นสำหรับสุภาพบุรุษ

สำนักงานใหญ่ ห้อง 2103 ชั้น 21 อาคารสมัชชชาวาณิช 2 591 ซอยสุขุมวิท 33 ถนนสุขุมวิท แขวง คลองตันเหนือ เขต วัฒนา กรุงเทพมหานคร 10110 ประเทศไทย เว็บไซต์ www.christiandior.com

3.2 โครงสร้างตำแหน่งงาน

1. ระดับ 1 สำหรับระดับปฏิบัติการ
2. ระดับ 2 สำหรับระดับปฏิบัติการอาวุโส
3. ระดับ 3 สำหรับระดับหัวหน้างาน
4. ระดับ 4 สำหรับระดับหัวหน้างานอาวุโส
5. ระดับ 5 สำหรับผู้ช่วยผู้จัดการ
6. ระดับ 6 สำหรับระดับผู้จัดการ
7. ระดับ 7 สำหรับระดับผู้จัดการอาวุโส
8. ระดับ 8 สำหรับระดับผู้บริหาร

3.3 โครงสร้างสวัสดิการ

3.3.1 วันทำงาน เวลาทำงานปกติ และเวลาพัก

1) ชั่วโมงการทำงาน

พนักงานทำงาน 5 วัน ต่อสัปดาห์ และ 8-10 ชั่วโมงต่อวัน ตามตารางงานกะที่บริษัทกำหนด ขึ้นอยู่กับความต้องการของธุรกิจ ทั้งนี้เวลาทำงานของพนักงานแต่ละคนจะไม่เกิน

48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ หลังจากทำงานติดต่อกัน 5 ชั่วโมง พนักงานสามารถหยุดพักได้ 1 ชั่วโมง ทั้งนี้ผู้บริหาร และ พนักงาน อาจตกลงให้เวลาพักน้อยกว่า 1 ชั่วโมง แต่ไม่น้อยกว่า 20 นาที สำหรับการพักแต่ละครั้ง และต้องไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมงต่อ 1 วัน ซึ่งไม่รวมถึงงานที่ต้องทำอย่างต่อเนื่อง

ในส่วนของพนักงานออฟฟิศ เริ่มทำงาน ตั้งแต่ 09.00 – 18.00 น.

โดยกำหนดให้พักกลางวัน ได้ 1 ชั่วโมง ตั้งแต่เวลา 12.00 – 13.00 น.

ในกรณีที่มีความจำเป็นในแง่ธุรกิจ พนักงานอาจต้องทำงานเกินกว่าเวลาปกติที่กำหนดไว้ หัวหน้าแผนกจะเป็นผู้เพิ่มตารางการทำงานตามที่กฎหมายแรงงานได้ระบุไว้ การเปลี่ยนแปลงตารางการทำงานในกรณีที่จำเป็นนั้น ต้องได้รับความเห็นชอบจากหัวหน้าแผนกก่อนเสมอ

ในกรณีที่มีการทำงานล่วงเวลาต่อจากเวลาทำงานปกติไม่น้อยกว่า 2 ชั่วโมง ให้พนักงานพัก 20 นาที ก่อนเริ่มทำงานล่วงเวลา

อนึ่ง ตารางเวลาการทำงานดังกล่าวอาจเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสมเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของธุรกิจ

2) วันหยุดประจำสัปดาห์

พนักงานรายเดือนในส่วนของออฟฟิศ และ พนักงานที่ทำงานเป็นกะ จะทำงาน 5 วันต่อสัปดาห์ มีสิทธิหยุดประจำสัปดาห์ได้ 2 วันต่อสัปดาห์โดยให้สลับกันหยุด ทั้งนี้ บริษัทจะจ่ายค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์เท่ากับค่าจ้างในวันทำงาน สำหรับพนักงานรายวัน รายชั่วโมง หรือตามผลงานไม่จ่ายค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ให้

3) วันหยุดตามประเพณี

พนักงานจะได้หยุดโดยได้รับค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานไม่น้อยกว่า ปีละ 13 วัน รวมวันแรงงานแห่งชาติ โดยฝ่ายทรัพยากรบุคคลจะประกาศให้ทราบล่วงหน้าในแต่ละปี กรณีวันหยุดตามประเพณีวันใดตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ให้หยุดชดเชยวันหยุดตามประเพณีนั้นในวันทำงานถัดไป ทั้งนี้ไม่ว่าด้วยเหตุผลใดก็ตาม หากพนักงานได้รับมอบหมายจากผู้จัดการ ให้มาทำงาน ในวันหยุดตามประเพณี พนักงานสามารถขอยุติในวันหยุดตามประเพณีนั้นได้ภายใน 30 วันก่อนหรือ 90 วันหลัง ขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของหัวหน้าแผนก และความยินยอมของพนักงาน

4) วันหยุดพักผ่อนประจำปี

พนักงานมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานปกติ ไม่น้อยกว่าปีละ 6 วันทำงาน (จำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปีพิจารณาตามตำแหน่งลำดับงานที่ระบุในสัญญาว่าจ้าง) พนักงานสามารถหยุดพักผ่อนประจำปีได้ หลังจากที่ผ่านมาระยะเวลาทดลองงาน โดยคิดเป็นอัตราส่วนสะสมตามจำนวนเดือนที่ทำงาน ทั้งนี้หัวหน้างานจะกำหนด

ล่วงหน้าให้ หรือตามที่ตกลงกัน วันหยุดพักผ่อนประจำปีสามารถสะสมและรวมเข้ากับปีต่อไป แต่ต้องหยุดภายใน 2 ปี หากทางบริษัทไม่สามารถจัดให้หยุดได้ บริษัทจะจ่ายค่าจ้างให้เท่ากับค่าจ้างในวันทำงาน

3.3.2 การทำงานล่วงเวลา และ การทำงานในวันหยุด

การจ่ายเงินล่วงเวลานั้น ทางบริษัทจะให้ในกรณีที่มีความจำเป็นทางธุรกิจ ตามหลักเกณฑ์ดังนี้

1) ในกรณีที่งานมีลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉิน ผู้จัดการหรือหัวหน้าแผนกจะขอให้พนักงานทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน หรือทำงานในวันหยุดรวมถึงล่วงเวลาในวันหยุดได้เท่าที่จำเป็น โดยไม่จำเป็นต้องได้รับความยินยอมจากพนักงานก่อน ทั้งนี้ในกรณีที่ไม่ใช่งานฉุกเฉินต้องได้รับความยินยอมจากพนักงาน

2) ในกรณีที่ไม้อาจให้พนักงานหยุดงานในวันหยุด และหรือวันหยุดตามประเพณีได้ หัวหน้าแผนกมีสิทธิสั่งการให้พนักงานทำงานในวันหยุดได้ แต่การทำงานในวันหยุดและการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานนั้น ต้องไม่เกินสัปดาห์ละ 36 ชั่วโมง ถ้าให้พนักงานทำงานเกินเวลาทำงานปกติในวันทำงาน พนักงานจะต้องได้รับค่าล่วงเวลาในอัตราไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ

3.3.3 วันลาและเกณฑ์การลา

1) การลาป่วย

พนักงานมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง โดยได้รับค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลาแต่ไม่เกิน 30 วันทำงาน การลาป่วยตั้งแต่สามวันทำงานขึ้นไป พนักงานต้องแสดงใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่ง หรือของสถานพยาบาลของทางราชการ หรือให้แพทย์ของคลินิกของบริษัทเป็นผู้ออกใบรับรอง หากพนักงานไม่อาจแสดงใบรับรองของแพทย์หรือสถานพยาบาลดังกล่าวได้ ให้พนักงานชี้แจงให้ทางบริษัททราบ ถ้าบริษัทจัดแพทย์ไว้ให้แล้ว ให้แพทย์นั้นเป็นผู้ออกใบรับรอง เว้นแต่พนักงานไม่สามารถให้แพทย์นั้นตรวจได้ วันที่พนักงานไม่สามารถทำงานได้เนื่องจากประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงานหรือลาคลอดบุตร ไม่ถือเป็นลาป่วย

2) การลาเพื่อฝึกอบรม

ให้พนักงานมีสิทธิลาเพื่อฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ ในกรณีดังต่อไปนี้

(1) เพื่อประโยชน์ต่อกรมแรงงานและสวัสดิการสังคม หรือการเพิ่มทักษะความชำนาญเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ทั้งนี้ต้องมีโครงการหรือหลักสูตรและกำหนดช่วงเวลาของโครงการหรือหลักสูตรที่แน่นอนชัดเจน

(2) การสอบวัดผลทางการศึกษาที่ทางราชการจัดหรืออนุญาตให้จัดขึ้นถือเป็นการลาโดยได้รับค่าจ้าง แต่ไม่รวมถึงการลาไปศึกษาต่อ และ การลาไปฝึกอบรมในหลักสูตรซึ่งเอกชนเป็นผู้จัดขึ้นพนักงานต้อง ยื่น ใบลาล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 7 วัน เมื่อบริษัทอนุญาตแล้วจึงจะหยุดงานเพื่อการดังกล่าวได้

3) การลาเพื่อคลอดบุตร

พนักงานมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตร ครรภ์หนึ่งไม่เกิน 90 วัน โดยรวมวันหยุดที่มีระหว่างเวลาวันลาด้วย และได้รับค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกิน 45 วัน อนึ่ง พนักงานหญิงเมื่อทราบว่ามีการตั้งครรภ์ จะต้องแจ้งให้หัวหน้าแผนกทราบถึงการตั้งครรภ์ทันที เพื่อที่หัวหน้าแผนกจะได้จัดงานที่เหมาะสมให้ทำต่อไป พนักงานหญิงมีครรภ์มีสิทธิขอให้หัวหน้าแผนกเปลี่ยนงานในหน้าที่เดิมเป็นการชั่วคราวก่อนหรือหลังคลอดได้ โดยให้แสดงใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งที่รับรองไม่อาจทำหน้าที่เดิมต่อไปได้ และหัวหน้าแผนกจะพิจารณาเปลี่ยนงานที่เหมาะสมให้แก่พนักงานนั้น

4) การลาเพื่อรับราชการทหาร

พนักงานมีสิทธิลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหาร หรือเพื่อทดลองความพร้อมพร้อมตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร โดยได้รับค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกินปีละ 60 วัน (ยกเว้นเกณฑ์ทหาร)

5) การลาเพื่อทำหมัน

ให้พนักงานมีสิทธิลาเพื่อทำหมันได้ และมีสิทธิลาเนื่องจากการทำหมันตามระยะเวลาที่แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งกำหนดและออกใบรับรอง โดยได้รับค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตามระยะเวลาที่ลา

6) การลาเพื่อกิจธุระ อันจำเป็นให้พนักงานลาโดยไม่ได้รับค่าจ้าง

3.3.4 สวัสดิการอื่นๆ

1) เงินช่วยเหลือการสมรส กรณีพนักงานแต่งงานและนำสำเนาทะเบียนสมรสมาแสดง ถ้าชาย/หญิง เป็นพนักงานบริษัททั้งคู่ จะได้รับ 1 คน เบิกได้เพียงครั้งเดียว

2) เงินมรดกสงเคราะห์ กรณีพนักงานเสียชีวิตหรือสมาชิกในครอบครัวเสียชีวิต สมาชิกในครอบครัวหมายถึงสมาชิกที่ใกล้ชิดของพนักงานคือ บิดามารดา สามรถ ภรรยา หรือบุตรที่ถูกต้องตามกฎหมาย

3) ค่ารักษาพยาบาลพนักงาน

โรคที่ได้รับการรักษาพยาบาลเป็นโรคทั่วไป ตามระเบียบของบริษัท กำหนดและตาม กฎหมายประกันสังคมเท่านั้น คนไข้นอก (OPD) เบิกบริษัท ได้ไม่เกิน 20,000 บาท/ปี ส่วนเกินเบิกได้ 50% ใช้ประกันสังคมตามสิทธิผู้ประกันตน คนไข้ใน (IPD) นำใบรับรองแพทย์และใบเสร็จมาแสดง เบิกบริษัท ได้ไม่เกิน 50,000 บาท ส่วนเกินเบิกได้ 50% สถานพยาบาลของเอกชนให้เป็นไปตามบริษัทกำหนด ใช้ประกันสังคมตามสิทธิผู้ประกันตน

4) ตรวจสอบสุขภาพประจำปี

5) เงินช่วยเหลือการเสียชีวิต พนักงาน (ในงาน)

บิดามารดา บุตร ธิดา และคู่ ต้องนำไปมรณบัตรและทะเบียนบ้านมาแสดง บิดามารดา คู่สมรส และบุตร จะต้องเป็นบุคคลที่ถูกต้องตามกฎหมายเท่านั้น

6) กองทุนประกันสังคม

กองทุนประกันสังคม ตาม พ.ร.บ ประกันสังคม พ.ศ. 2553 กำหนดให้นายจ้างและลูกจ้างต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมตามอัตราที่กฎหมายกำหนด โดยบริษัทจะจ่ายเงินสมทบในส่วนของนายจ้างในอัตราเท่ากับจำนวนเงินที่ลูกจ้างจ่ายเข้ากองทุนประกันสังคมเพื่อเป็นการสร้างหลักประกันให้แก่พนักงานในการดำรงชีวิต สิทธิประโยชน์จากกองทุนประกันสังคม ลูกจ้างผู้ประกันตนจะได้รับสิทธิประโยชน์ตาม พ.ร.บ ประกันสังคม พ.ศ. 2553 โดยจะได้รับสิทธิประโยชน์จากกองทุนประกันสังคม 7 กรณี คือ ประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย จุกเงิน (ซึ่งไม่เกี่ยวเนื่องจากการทำงาน) กรณี ทูพพลภาพ (ซึ่งไม่เนื่องจากการทำงาน) กรณี คลอดบุตร กรณี ตาย(ซึ่งไม่เนื่องจากการทำงาน) กรณี สงเคราะห์บุตรกรณี ชราภาพ กรณีการประกันการว่างงาน

7) กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

เมื่อพนักงานผ่านทดลองงาน บริษัทจะหักจากเงินเดือนในอัตรา 3% ของเงินเดือนพนักงาน เป็นเงินสะสมและนายจ้างจ่าย 3% เป็นเงินสมทบ ซึ่งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพนี้เป็นหลักประกันรายได้ส่วนหนึ่งสำหรับครอบครัวในกรณีที่ไม่สามารถทำงาน ออกจากงานหรือเสียชีวิต กรณีที่ลูกจ้างลาออกถูกต้องตามกฎหมายของบริษัทจะได้รับผลประโยชน์ตามระยะเวลาการทำงานนับจากวันเริ่มงาน

8) ประกันชีวิตกลุ่ม

บริษัทจัดให้มีประกันชีวิตกลุ่มเพื่อเป็นสวัสดิการให้พนักงานรู้สึกอุ่นใจ และปลอดภัยเมื่อพนักงานเจ็บป่วย หรือประสบอุบัติเหตุ

9) เงินโบนัส

จ่ายให้ปีละ 1 ครั้ง คือสิ้นเดือนมิถุนายน จำนวน โบนัสขึ้นอยู่กับข้อตกลงที่เกี่ยวข้องกับสภาพการจ้างประจำปี

10) ค่าเดินทาง/ค่ายานพาหนะ 3000 บาท /เดือน หรือเบิกตามค่าใช้จ่ายจริง

11) ค่าโทรศัพท์ 1500 บาท /เดือน

12) ส่วนลดการซื้อสินค้าคริสเตียนคือออร์ราคาพิเศษ

13) โควตาการเบิกสินค้าคริสเตียนคือออร์ใช้สำหรับระดับผู้จัดการ และ

ผู้บริหาร

14) เครื่องแบบ

ทางบริษัทจะจัดหาเครื่องแบบให้แก่นักงาน และจะรับผิดชอบในเรื่องการซักครีให้ พนักงานจะต้องดูแลเครื่องแบบให้เหมือนกับเสื้อผ้าของตนเองคือ ต้องรักษาให้สะอาดเรียบร้อยตลอดเวลา หากเครื่องแบบของคุณมีรอยเปื้อนเนื่องจากการทำงานในแต่ละวัน คุณจะต้องเปลี่ยนตัวใหม่ที่สะอาดกว่า ไม่ควรเก็บเครื่องแบบที่สกปรกไว้ในตู้เก็บของ และเมื่อใดที่ต้องการซ่อมแซมคุณจะต้องส่งไปยังแผนกเครื่องแบบทันที เครื่องแบบถือเป็นสมบัติของทางบริษัท นอกเหนือเวลาการปฏิบัติหน้าที่ คุณต้องไม่สวมเครื่องแบบออกนอกบ้าน คำ ยกเว้นกรณีที่ท่านได้รับมอบหมายให้ออกไปติดต่อกงานข้างนอก การตัดแปลงแก้ไขเครื่องแบบจะต้องได้รับการอนุมัติจากหัวหน้าแผนก การทำลายเครื่องแบบให้เสียหายโดยเจตนา สำหรับพนักงานที่ไม่ต้องสวมใส่เครื่องแบบของโรงแรมจะต้องสวมใส่ชุดทำงานที่สุภาพเหมาะสมกับ ภาพลักษณ์ของโรงแรม

15) ล็อกเกอร์

ตู้เก็บของที่มีกุญแจล็อก จะส่งมอบให้แก่นักงานทุกคนที่แต่งเครื่องแบบ และพนักงานจะต้องไม่ทำการแลกเปลี่ยนตู้เก็บของระหว่างกัน หรือเปลี่ยนกุญแจตู้ล็อกเกอร์มิไว้เพื่อเก็บของใช้ส่วนตัว และต้องล็อกไว้ตลอดเวลา พนักงานไม่ควรเก็บของมีค่าไว้ในล็อกเกอร์ ทางผู้บริหารจะไม่รับผิดชอบต่อการสูญหายหรือถูกขโมยไปของทรัพย์สินใด ๆ ก็ตาม และควรเก็บรักษาล็อกเกอร์ให้สะอาดเรียบร้อยอยู่เสมอ ห้ามเก็บอาหาร เครื่องดื่มและทรัพย์สินของบริษัทไว้ในตู้ และควรรักษาล็อกเกอร์ให้สะอาดอยู่เสมอ

3.4 การเลิกจ้าง ค่าชดเชย และค่าชดเชยพิเศษ

3.4.1 การเลิกจ้างกรณีปกติ

การเลิกจ้าง หมายความว่ากรณีที่บริษัทไม่ให้พนักงานทำงานต่อไป และไม่จ่ายค่าจ้าง การที่พนักงานไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้าง เพราะเหตุที่บริษัทไม่สามารถดำเนินการต่อไป บริษัทจะจ่ายค่าชดเชยให้แก่นักงานที่ถูกเลิกจ้าง ตามหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้:

พนักงานซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 120 วัน แต่ไม่ครบ 1 ปี จะได้รับไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 30 วัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน 30 วันสุดท้าย สำหรับพนักงานซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย

1) พนักงานซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 1 ปี แต่ไม่ครบ 3 ปี จะได้รับไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 90 วัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน 90 วันสุดท้าย สำหรับพนักงานซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย

2) พนักงานซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 3 ปี แต่ไม่ครบ 6 ปี จะได้รับไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 180 วัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน 180 วันสุดท้าย สำหรับพนักงานซึ่งได้รับพนักงานตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย

3) พนักงานซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 6 ปี แต่ไม่ครบ 10 ปี จะได้รับไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 240 วัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน 240 วันสุดท้าย สำหรับพนักงานซึ่งไม่ได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย

4) พนักงานซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 10 ปีขึ้นไป จะได้รับไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 300 วัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน 300 วันสุดท้าย สำหรับพนักงานซึ่งไม่ได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย

3.4.2 บริษัทจะไม่จ่ายค่าชดเชยให้แก่พนักงานในกรณีหนึ่งกรณีใด ดังต่อไปนี้:

1) พนักงานที่ถูกว่าจ้างโดยมีกำหนดระยะเวลาการว่าจ้าง และการว่าจ้างสิ้นสุดในเวลาที่กำหนดนั้น ที่เป็นการจ้างงานในโครงการเฉพาะที่มีโรงงานปกติของธุรกิจหรือการค้าของบริษัท หรือในงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุดหรือความสำเร็จของงาน หรือในงานที่เป็นไปตามฤดูกาลและได้จ้างในช่วงเวลาของฤดูกาลนั้น ซึ่งงานนั้นจะต้องแล้วเสร็จภายในเวลาไม่เกิน 2 ปี โดยบริษัทและพนักงานได้ทำสัญญาเป็นหนังสือไว้แต่เมื่อเริ่มจ้าง

2) พนักงานในช่วงทดลองงานที่อายุงานไม่ครบ 120 วัน และได้รับเอกสารล่วงหน้าก่อน 1 งวดการจ่ายค่าจ้างจากบริษัทว่า พนักงานไม่ผ่านคุณสมบัติของพนักงานในการเป็นพนักงานประจำ

3) ทูจริตต่อหน้าที่ หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่บริษัท

4) จงใจทำให้บริษัทได้รับความเสียหาย

5) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้บริษัทได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

6) ฝ่ายยื่นข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานระเบียบหรือคำสั่งของบริษัทอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และบริษัทได้ตัดเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรงบริษัทไม่จำเป็นต้องตัดเตือน (หนังสือเตือนให้มีผลบังคับได้ไม่เกินหนึ่งปีแต่วันที่พนักงานได้กระทำความผิด)

7) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 3 วันทำงานติดต่อกัน ไม่ว่าจะมิวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตาม โดยไม่มีเหตุอันสมควร

8) ได้รับความเสียหายจากคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก ถ้าเป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษต้องเป็นกรณีที่เป็นเหตุให้บริษัทได้รับความเสียหาย

9) พนักงานที่มีความประสงค์ขอลาออกจากงานด้วยความสมัครใจ

10) การบอกเลิกสัญญาจ้าง

11) การจ้างมีกำหนดระยะเวลา สัญญาจ้างสิ้นสุดเมื่อครบกำหนดระยะเวลาจ้าง โดยบริษัทและพนักงานไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า

12) การจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา บริษัทหรือพนักงานอาจบอกเลิกสัญญาจ้างโดยบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบอย่างน้อยหนึ่งงวดการจ่ายค่าจ้าง

3.5 เกษียณอายุ

พนักงานที่มีอายุครบ หกสิบ (60) ปีบริบูรณ์ในปีใด จะพ้นสภาพการเป็นพนักงานของบริษัทในวันที่ 1 มกราคม ในปีถัดไป อย่างไรก็ตาม บริษัทสงวนสิทธิ์ที่ขอต่ออายุการทำงานไปอีกได้ พนักงานที่เกษียณอายุ ถูกต้องตามกฎหมายของบริษัทจะได้รับค่าชดเชย และผลประโยชน์อื่นอันพึงได้ตามกฎหมาย

4. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ได้ศึกษาผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ตลอดจนผลการวิจัยเพื่อตรวจสอบและสนับสนุนการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผลงานที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปได้ดังนี้

ศุภารักษ์ สังข์ขาว(2555:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อสวัสดิการโรงแรม เดอะโลบรารี เกาะสมุย การศึกษาพบว่า จากกลุ่มตัวอย่าง 70 คนศึกษาความพึงพอใจทั้ง 6 ด้าน ต่อไปนี้ 1)ด้านเศรษฐกิจ 2)ด้านสุขภาพอนามัย 3)ด้านความปลอดภัยในการทำงาน 4)ด้านนันทนาการ 5) ด้านการศึกษา 6)ด้านประกาศเกียรติคุณยกย่องชมเชย พบว่า 1) ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับมาก เห็นได้จากการแสดงความคิดเห็นถึงความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานที่มีระดับ 80% ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ดี ไม่ว่าจะเป็น

การจัดสรรเรื่องของวันหยุด วันลาเกณฑ์การลาหยุด ทำให้พนักงานสามารถที่จะสะสมวันหยุด ประจำสัปดาห์ได้เพื่อนำวันหยุดประจำสัปดาห์ไปใช้หยุดชดเชยในวันอื่นๆ ได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้การให้สวัสดิการอื่นๆ อาทิเช่นเงินค่าบริการ (Service Charge) ก็เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามที่โรงแรมคาดหวังไว้

2) สถานภาพที่แตกต่างกันจะมีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 สถานภาพสมรสมีความพึงพอใจด้านการช่วยเหลือทางการเงิน ด้านนันทนาการ และด้านวันหยุด และวันลาน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพ โสด รายได้ที่แตกต่างกันจะมีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการที่ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จรินทร์ เสือโต(2551,น.ง) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจด้านสวัสดิการของพนักงานบริษัท เรเซอร์การไฟฟ้า (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า 1. พนักงานส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 26 – 35 มีสถานภาพสมรส คือ สมรสแล้วหรืออยู่ด้วยกัน มีระดับการศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้นมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 6,000 – 8,000 บาท และมีอายุงาน 1-2 ปี และทำงานอยู่ในแผนกผลิต 2 ปัจจัยในการทำงานของพนักงานส่วนใหญ่ มีเหตุผลในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทนี้เพราะมีสวัสดิการดี เข้ามาทำงานโดยมีบุคคลแนะนำ ใช้รถมอเตอร์ไซด์ในการเดินทางมาทำงาน เวลาการทำงานของพนักงานอยู่ในช่วง 08.00 – 20.00 น. หรือ 20.00 -08.00 น. และมีจำนวนชั่วโมงการทำงานนอกเวลา จำนวน 61-80 ชั่วโมง 2. พนักงานมีระดับความพึงพอใจด้านสวัสดิการ โดยรวมด้านเศรษฐกิจด้านสุขภาพอนามัย และด้านนันทนาการ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านการศึกษาและการพัฒนาบุคลากรพนักงาน มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย 3. พนักงานที่มีเพศและสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจด้านสวัสดิการ โดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มี อายุ การศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงานแตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจด้านสวัสดิการ โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4. พนักงานที่มีวิธีการเข้ามาทำงานในบริษัทแตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจด้าน สวัสดิการไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีเหตุผลในการเลือกเข้าทำงาน วิธีการเดินทางมาทำงาน เวลาการทำงาน และจำนวนชั่วโมงการทำงานนอกเวลาแตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจด้าน สวัสดิการ โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมธี ศาสตร์สาระ(2550, น. ง) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจด้านสวัสดิการของพนักงานบริษัท นิโปร (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า 1. ปัจจัยในการทำงานของพนักงานส่วนใหญ่พบว่า เหตุผลในการทำงานของพนักงานคือใกล้บ้าน การเข้ามาทำงานของพนักงานคือสมัครเอง การเดินทางมาทำงานของพนักงานคือรถบริษัท เวลาทำงานของพนักงานคือ ช่วงเวลา 7.30-19.30 น. หรือ 19.30-7.30 น. และ จำนวนชั่วโมงการทำงานนอกเวลาของพนักงาน

คือ 61 - 80 ชั่วโมง 2. ระดับความพึงพอใจด้านสวัสดิการของพนักงานโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับน้อย เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่ามีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ด้านสุขภาพอนามัย และด้านสันตนาการ ส่วนด้านเศรษฐกิจ และ ด้านการศึกษาและการพัฒนาบุคลากร มีความพึงพอใจในระดับน้อย 3. พนักงานที่มีอายุ การศึกษา รายได้ต่อเดือน และ อายุงานต่างกัน มีระดับความพึงพอใจต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4. พนักงานที่มีเวลาทำงานต่างกัน มีระดับความพึงพอใจต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศรินทิพย์ พวงสอาด (2549, น.ง) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจด้านสวัสดิการของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า 1). หัวหน้าและพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีอายุระหว่าง 30 - 40 ปี โสศการศึกษาระดับปริญญาตรี มีชั่วโมงการทำงานเฉลี่ยต่อเที่ยวบินมากกว่า 8 ชั่วโมง มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท อายุงานระหว่าง 5-10 ปี ปัญหาที่เกิดจากการทำงาน คือ ไม่พอใจรายได้ 2). สวัสดิการในรูปตัวเงินที่กลุ่มตัวอย่างได้รับและเคยใช้มาก คือ ภาษีเงินได้ สวัสดิการ ในรูปที่ไม่ใช่ตัวเงินที่กลุ่มตัวอย่างได้รับและเคยใช้มาก คือ การลาอุปสมบท ภาพรวมของความพึงพอใจด้านสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง จึงควรตอบสนองความพึงพอใจและความต้องการของพนักงาน โดยมีการจัดสวัสดิการที่จำเป็น สวัสดิการเพื่ออำนวยความสะดวก และ สวัสดิการเพื่อเป็นการจูงใจ ตลอดจนควรมีการขยายขอบเขตการจัดสวัสดิการให้ครอบคลุมถึงครอบครัวพนักงาน 3). ความคิดเห็นทั่วไปของพนักงานเกี่ยวกับสวัสดิการ พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจสวัสดิการว่ามีความจำเป็นอย่างไร รวมถึงเข้าใจบทบาทของนายจ้างและลูกจ้างที่มีต่อสวัสดิการดี นอกจากนี้พนักงานได้เสนอเกี่ยวกับวิธีการจัดสวัสดิการว่าอาจจัดในรูปแบบ สวัสดิการแบบยืดหยุ่น โดยจัดให้มีสวัสดิการหลักและสวัสดิการเสริม เพื่อให้ตรงกับความเป็น ความพึงพอใจ และสอดคล้องกับลักษณะงานของพนักงานมากขึ้น

ดวงฤดี เวโรจน์วณิช (2548, น. ง) ได้ศึกษาเรื่องการจัดสวัสดิการพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย พบว่าการจัด สวัสดิการพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย เป็นไปตามทฤษฎีหลักการที่ควรจะเป็น ซึ่งเป็นส่วนกระตุ้น ประสิทธิภาพในการทำงาน ความพึงพอใจและความคาดหวังของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย และการสัมภาษณ์พนักงานในตำแหน่งผู้บริหารระดับเจ้าหน้าที่ชำนาญงาน และระดับเจ้าหน้าที่ มีผล ดังนี้ พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีอายุระหว่าง 32-50 ปี ส่วนมากสมรสแล้วและมีบุตรอย่างน้อย 1 คน การศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้ประมาณ 21,000-100,000.-บาท ระยะเวลาทำงาน 8-30 ปี ความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อสวัสดิการอยู่ในระดับมากที่สุดถึงปานกลาง ใน 6 ด้าน ซึ่งได้แก่ ด้านสุขภาพอนามัย ด้านความมั่นคงในการดำรงชีวิต ด้านส่งเสริมการดำรงชีวิตประจำวันและ

การเงิน ด้านสนับสนุนและส่งเสริมการศึกษา ด้านสันตนาการ/ความสัมพันธ์/พักผ่อนหย่อนใจ ด้านเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน พนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการในด้านสุขภาพอนามัย มีความพึงพอใจมากที่สุด ส่วนใหญ่มีความคาดหวังว่าธนาคารน่าจะให้เบิกค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลที่โรงพยาบาลเอกชนได้เต็มจำนวน ส่วนในด้านความมั่นคงในการดำรงชีวิต เป็นอันดับรองลงมา แต่ก็มีความคาดหวังว่าอยากให้ธนาคารอนุมัติเงินกู้โดยปลอดดอกเบี้ย ด้านสนับสนุนและส่งเสริมการศึกษานักงานส่วนใหญ่มีความต้องการที่จะให้ธนาคารให้สวัสดิการเพื่อไปเรียนต่อต่างประเทศ (ทั้งบุตรและตัวพนักงาน) ในระดับปริญญาเอก โดยไม่คิดดอกเบี้ย ส่วนสวัสดิการอีก 3 ด้าน คือ ส่วนในด้านส่งเสริมการดำรงชีวิตประจำวันและการเงิน ด้านสันตนาการ/ความสัมพันธ์/พักผ่อนหย่อนใจ ด้านเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน พนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจแล้วแล้ว และไม่คาดหวังอะไรเพิ่มเติม ส่วนเรื่องอื่น ๆ ที่พนักงานส่วนใหญ่มีความคาดหวังสูงมากคือเงินโบนัส ซึ่งประสงค์ จะให้ธนาคารจ่ายโบนัสแก่พนักงานเป็นเงิน 3 เท่าของเงินเดือนใน 1 ปี ข้อเสนอแนะจากการศึกษาครั้งนี้ คือ ธนาคารแห่งประเทศไทย ควรกำหนดนโยบายการจัดสวัสดิการพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทยให้เหมาะสม และสอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจ ควรส่งเสริมด้านสุขภาพอนามัย การศึกษา และเงินกู้ยืม ให้กับพนักงาน โดยเฉพาะการเบิกค่ารักษาพยาบาลของบิดาและมารดา น่าจะนำมารวมกันคิดคำนวณแล้ว ไม่เกินปีละ 200,000.-บาทต่อปี และในด้านของการกู้ยืมเงินเพื่อการศึกษา น่าจะรวมไปถึงการกู้ยืมเพื่อเรียนในศิลปะวิชาชีพต่าง ๆ ด้วย เช่น เรียนทำอาหาร เรียนวาดรูป เป็นต้น นอกจากนี้ธนาคารแห่งประเทศไทยควรขยายการจัดสวัสดิการในด้านสุขภาพอนามัย โดยเน้นที่การปรับปรุงรูปแบบสวัสดิการให้ทันสมัยและรวดเร็ว โดยใช้ระบบคอมพิวเตอร์มาพัฒนางาน

ชยันนท์ ปานแคะ (2545, น.ง) ได้ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูประจำการ ครูวิชาการและครูอัตราจ้างต่อการจัดสวัสดิการและการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้าง สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า 1.ครูอัตราจ้างมีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการและความพึงพอใจต่อสวัสดิการต่างๆ ในการทำงานของครูอัตราจ้างอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความเหมาะสมของปริมาณงานที่รับผิดชอบด้านนโยบายและการบริหารอยู่ในระดับปานกลาง 2.ผู้บริหาร ครูประจำการและครูวิชาการ มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการและความพึงพอใจต่อสวัสดิการต่างๆ ในการทำงานของครูอัตราจ้างอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความเหมาะสมของปริมาณงานที่รับผิดชอบอยู่ในระดับปานกลาง 3.ผู้บริหาร ครูประจำการและครูวิชาการ มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการและความพึงพอใจต่อสวัสดิการต่างๆ ในการทำงานของครูอัตราจ้างไม่แตกต่างกัน 4.ผู้บริหาร

ครูประจำการและครูวิชาการ จำแนกตามเพศ อายุและระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติตามภาระงาน คุณลักษณะความเป็นครูและจรรยาบรรณวิชาชีพของครูอัตราจ้าง ไม่แตกต่างกันยกเว้นเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน



บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “ความพึงพอใจของพนักงานต่อสวัสดิการของพนักงาน บริษัทคริสเตียนดิออร์ (ประเทศไทย) จำกัด” เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ผู้ศึกษามีวิธีการศึกษาตามลำดับ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
3. การสร้างและการทดสอบเครื่องมือ
4. วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ทำการศึกษา ในครั้งนี้คือ พนักงานบริษัทคริสเตียนดิออร์ ประเทศไทย จำกัด จำนวน 45 คน (ที่มา: ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคลบริษัทคริสเตียนดิออร์ ประเทศไทย จำกัด ปี 2558) โดยแยกเป็นตามโครงสร้างตำแหน่งงานดังนี้

ระดับ 1 สำหรับระดับปฏิบัติการ	จำนวน	12	คน
ระดับ 2 สำหรับระดับปฏิบัติการอาวุโส	จำนวน	4	คน
ระดับ 3 สำหรับระดับหัวหน้างาน	จำนวน	9	คน
ระดับ 4 สำหรับระดับหัวหน้างานอาวุโส	จำนวน	3	คน
ระดับ 5 สำหรับผู้ช่วยผู้จัดการ	จำนวน	7	คน
ระดับ 6 สำหรับระดับผู้จัดการ	จำนวน	4	คน
ระดับ 7 สำหรับระดับผู้จัดการอาวุโส	จำนวน	2	คน
ระดับ 8 สำหรับระดับผู้บริหาร	จำนวน	4	คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ผู้ศึกษาได้ใช้การหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการหากลุ่มตัวอย่างของ Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และให้คลาดเคลื่อนได้ไม่เกิน 5% ได้ดังนี้

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

เมื่อ n = จำนวนตัวอย่าง
N = จำนวนประชากร
e = ค่าคลาดเคลื่อน

แทนค่า

$$n = \frac{45}{[1+\{(42) \times (0.05)^2\}]}$$

$$= \frac{45}{[1+0.10]} = 41$$

ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างไม่น้อยกว่า 41 คน

เนื่องจากจำนวนประชากรในบริษัทคริสเตียนดิออร์ ประเทศไทย จำกัด มีจำนวนน้อย ผู้ศึกษาจึงจะเก็บกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 45 คน

1.3 การสุ่มตัวอย่าง ผู้ศึกษาได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเก็บทั้งหมดเนื่องจากมีประชากรจำนวนน้อย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้คือแบบสอบถาม ซึ่งผู้ศึกษาได้ทำการสร้างแบบสอบถามตามขั้นตอน ดังนี้

- 2.1 ศึกษาหลักการสร้างแบบสอบถาม และกำหนดแนวคิดในการศึกษา
- 2.2 ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร ตำราวิชาการ บทความ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถาม
- 2.3 กำหนดประเด็นและข้อคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การศึกษา
- 2.4 ดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่
 - ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยข้อคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Multiple Choices) จำนวน 7 ข้อ
 - ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจด้านสวัสดิการที่ได้รับ ข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 40 ข้อ

ผู้ศึกษาได้กำหนดค่าน้ำหนักเกณฑ์การวัด ไว้ดังนี้

มากที่สุด	มีค่าเท่ากับ	5
มาก	มีค่าเท่ากับ	4
ปานกลาง	มีค่าเท่ากับ	3
น้อย	มีค่าเท่ากับ	2
น้อยที่สุด	มีค่าเท่ากับ	1

ส่วนที่ 3 แบบสอบปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้มีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นด้านสวัสดิการของ บริษัทคริสเตียนดิออร์ (ประเทศไทย) จำกัด

2.5 แบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำนวน 30 ชุด จากนั้นนำมาคำนวณหาค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้การคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา จึงนำแบบสอบถามไปใช้เก็บข้อมูลจริง

3. การสร้างและการทดสอบเครื่องมือ

ผู้ศึกษาได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงวันที่ 1-30 กรกฎาคม 2558 โดยดำเนินการดังนี้

3.1 ผู้ศึกษาได้ทำข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง โดยส่งแบบสอบถามไปโดยการแจกแบบสอบถามทุกร้านค้า ทุกแผนกให้ครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

3.2 นำแบบสอบถามที่ได้มาทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยการนำข้อมูลที่รวบรวมมาได้มาเปลี่ยนเป็นรหัสตัวเลข (Code) และนำมาคำนวณวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยแบ่งได้ดังนี้

4.1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามตอนที่ 1 ใช้วิธีหาค่าความถี่ (Frequency) และสรุปออกมาเป็นค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 ข้อมูลระดับความพึงพอใจด้านสวัสดิการที่ได้รับของผู้ตอบแบบสอบถามตอนที่ 2 ชีวิต ใช้วิธีหาค่าเฉลี่ย (Mean = μ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : Σ) จากนั้น ผู้ศึกษาได้แปลความหมายค่าเฉลี่ยเป็น 5 ระดับ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด 2538: 177)

ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง พึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง พึงพอใจอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง พึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง พึงพอใจอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง พึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.3 ข้อมูลเปรียบเทียบระหว่างความพึงพอใจด้านสวัสดิการที่ได้รับกับปัจจัยส่วนบุคคลใช้วิธีหาค่า t-test ในข้อคำถามที่มีคำตอบไม่เกิน 2 คำตอบ และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way Anova : F-test) ในข้อคำถามที่มีคำตอบเกิน 2 คำตอบ กรณีที่พบค่าความแตกต่างเป็นรายกลุ่มจะใช้ค่า LSD ในการวิเคราะห์เป็นรายคู่



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง “ความพึงพอใจของพนักงานต่อสวัสดิการของพนักงาน บริษัทคริสเตียนดิออร์ (ประเทศไทย) จำกัด” มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อสวัสดิการบริษัทคริสเตียนดิออร์(ประเทศไทย) จำกัด (2) เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจด้านสวัสดิการของบริษัทคริสเตียนดิออร์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน เป็นการศึกษาเชิงสำรวจใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาได้ทำการประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปนำเสนอการศึกษาในรูปแบบตารางและบรรยายประกอบ โดยสามารถนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล
2. ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจด้านสวัสดิการของพนักงาน บริษัทคริสเตียนดิออร์ ประเทศไทย จำกัด
3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างความพึงพอใจด้านสวัสดิการที่ได้รับกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัทคริสเตียนดิออร์ ประเทศไทย จำกัด

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการบรรยายข้อมูลทางสถิติ

N	หมายถึง	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
μ	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยของประชากร
Σ	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
Std.Error	หมายถึง	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
P-value	หมายถึง	ระดับนัยสำคัญ
SS	หมายถึง	ผลรวมของกำลังสองของค่าเบี่ยงเบน (Sum of Square)
MS	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยความเบี่ยงเบนกำลังสอง (Mean Square)
df	หมายถึง	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
F	หมายถึง	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
Sig	หมายถึง	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Significances)
*	หมายถึง	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
Mean Difference	หมายถึง	ค่าผลต่างระหว่างค่าเฉลี่ยทั้ง 2 กลุ่ม

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการสอบถามข้อมูลทั้งหมด 5 ด้าน ด้านเศรษฐกิจ ด้านความมั่นคงปลอดภัยด้าน การศึกษา ด้านนันทนาการ และด้านสุขภาพได้ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งและอายุงานซึ่งได้ผล ข้อมูลปรากฏดังตาราง 4.1 ดังนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวน และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล		จำนวน (n=45)	ร้อยละ (100)
เพศ	ชาย	17	37.78
	หญิง	28	62.22
อายุ	21-30 ปี	31	68.89
	31-40 ปี	12	26.67
	41-50 ปี	2	4.44
ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี	34	75.56
	ปริญญาโท	11	24.44
รายได้	ต่ำกว่า 15,000	2	4.44
	15,001-25,000	2	4.44
	25,001-35,000	11	24.44
	35,001-45,000	12	26.67
	มากกว่า 45,000 บาทขึ้นไป	18	40.00
อายุงาน	ต่ำกว่า 5 ปี	34	75.56
	5-10 ปี	9	20.00
	มากกว่า 10 ปี	2	4.44
ตำแหน่งงาน	พนักงานทั่วไป	28	62.22
	หัวหน้า	13	28.89
	ผู้บริหาร	4	8.89
สถานภาพสมรส	โสด	38	84.44
	สมรส	7	15.56

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 62.22 และเป็นเพศชายมีจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 37.78 มีอายุ 21-30 ปี มากที่สุด จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 68.89 รองลงมา มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 26.67 และมีอายุ 41-50 ปี น้อยที่สุด จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 4.44 มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 75.56 รองลงมาการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 24.44 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 45,000 บาทขึ้นไปมากที่สุด จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 40 รองลงมา มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 35,001-45,000 บาท จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 26.67 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 25,001-35,000 บาท จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 24.44 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 15,001-25,000 บาท และ รายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท น้อยที่สุด จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 4.44 มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปีมากที่สุด จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 75.56 รองลงมา มีอายุงานระหว่าง 5-10 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 20 และมีอายุงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 4.44 มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานทั่วไปมากที่สุดจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 62.22 รองลงมา เป็นหัวหน้างาน จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 28.89 และเป็นผู้บริหารน้อยที่สุด มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 8.89 มีสถานภาพโสดมากที่สุด จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 84.44 รองลงมา สถานภาพสมรสจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 15.56

ตอนที่ 2 ข้อมูลความพึงพอใจต่อสวัสดิการ

จากการสอบถามแบบสอบถามข้อมูลทั้งหมด 5 ด้าน ด้านเศรษฐกิจ ด้านความมั่นคงปลอดภัยด้านการศึกษา ด้านนันทนาการ และด้านสุขภาพ ได้ข้อมูลความพึงพอใจต่อสวัสดิการดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความพึงพอใจต่อสวัสดิการของพนักงานบริษัทคริสเตียนดิออร์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยภาพรวม

ความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการของพนักงานบริษัทคริสเตียนดิออร์ (ประเทศไทย) จำกัด	μ	Σ	ระดับความพึงพอใจ
ด้านเศรษฐกิจ	2.80	.86	ปานกลาง
ด้านความมั่นคงปลอดภัย	2.88	.73	ปานกลาง
ด้านการศึกษา	3.01	.68	ปานกลาง

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการของพนักงาน บริษัทคริสเตียนดิออร์ (ประเทศไทย) จำกัด	μ	Σ	ระดับความ พึงพอใจ
ด้านนันทนาการ	3.02	.77	ปานกลาง
ด้านสุขภาพ	2.87	1.03	ปานกลาง
รวม	2.91	0.81	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.2 พบว่าพนักงานบริษัทคริสเตียนดิออร์ (ประเทศไทย) จำกัดมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อสวัสดิการของบริษัทในภาพรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจปานกลางมีค่าเฉลี่ย ($\mu=2.91$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านนันทนาการเป็นปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยระดับสูงสุดมีค่าเฉลี่ย ($\mu= 3.02$) รองลงมาได้แก่ปัจจัยด้านการศึกษา มีระดับความพึงพอใจปานกลางมีค่าเฉลี่ยระดับ ($\mu= 3.01$) มีระดับความพึงพอใจปานกลางด้านความมั่นคงปลอดภัยมีค่าเฉลี่ยระดับ ($\mu= 2.88$) ด้านสุขภาพมีระดับความพึงพอใจปานกลางมีค่าเฉลี่ยระดับ ($\mu= 2.87$) และมีระดับความพึงพอใจปานกลางด้านเศรษฐกิจมีค่าเฉลี่ยระดับ ($\mu= 2.80$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจด้านสวัสดิการ
ของพนักงานในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ

ด้านเศรษฐกิจ	μ	Σ	ระดับความพึงพอใจ
เงินเดือนเมื่อเทียบกับความสามารถ และความรับผิดชอบ ตามตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติงานปัจจุบัน	2.91	.97	ปานกลาง
การจ่ายค่าตอบแทนสำหรับการทำงานล่วงเวลา	2.91	.85	ปานกลาง
เงินช่วยเหลือด้านการศึกษาของบุตร	2.80	.89	ปานกลาง
ค่าพาหนะในการเดินทางมาทำงาน	2.62	.98	ปานกลาง
เงินช่วยเหลือพนักงานที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย เนื่องจากการปฏิบัติงาน	3.07	1.01	ปานกลาง
การให้เงินช่วยเหลือค่าครองชีพ	2.64	.93	ปานกลาง

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ด้านเศรษฐกิจ	μ	Σ	ระควมพึงพอใจ
เงินช่วยเหลืองานศพพนักงานหรือครอบครัว ของพนักงาน	2.71	.87	ปานกลาง
มีสถานที่จอดรถเพียงพอสำหรับพนักงาน	2.96	.82	ปานกลาง
การจ่ายเงินพิเศษ เช่น โบนัส	2.84	.71	ปานกลาง
การจ่ายเงินค่าคอมมิสชั่น	2.87	.66	ปานกลาง
การจ่ายเงินค่าโทรศัพท์	2.11	.96	น้อย
การให้ส่วนลดพิเศษสำหรับพนักงาน	3.16	.71	ปานกลาง
รวม	2.80	.86	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.3 พบว่าความพึงพอใจในด้านเศรษฐกิจของพนักงานบริษัทคริสเตียน-ดิออร์ (ประเทศไทย) จำกัด มีระดับความพึงพอใจปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ($\mu=2.80$)

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การให้ส่วนลดพิเศษสำหรับพนักงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุดมีค่าเฉลี่ย ($\mu=3.16$) มีระดับความพึงพอใจปานกลาง รองลงมาได้แก่เรื่องเงินช่วยเหลือพนักงานที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ย ($\mu=3.07$) มีระดับความพึงพอใจปานกลาง เรื่องมีสถานที่จอดรถเพียงพอสำหรับพนักงาน มีค่าเฉลี่ย ($\mu=2.96$) มีระดับความพึงพอใจปานกลาง เรื่องเงินเดือนเมื่อเทียบกับความสามารถ และความรับผิดชอบตามตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติงานปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ย ($\mu=2.91$) มีระดับความพึงพอใจปานกลาง การจ่ายค่าตอบแทนสำหรับการทำงานล่วงเวลามีค่าเฉลี่ย ($\mu=2.91$) มีระดับความพึงพอใจปานกลาง การจ่ายเงินค่าคอมมิสชั่นมีค่าเฉลี่ย ($\mu=2.87$) มีระดับความพึงพอใจปานกลาง การจ่ายเงินพิเศษ เช่น โบนัส มีค่าเฉลี่ย ($\mu=2.84$) มีระดับความพึงพอใจปานกลาง เงินช่วยเหลือด้านการศึกษาของบุตร มีค่าเฉลี่ย ($\mu=2.80$) มีระดับความพึงพอใจปานกลาง เงินช่วยเหลืองานศพพนักงานหรือครอบครัวของพนักงานมีค่าเฉลี่ย ($\mu=2.71$) มีระดับความพึงพอใจปานกลาง ค่าพาหนะในการเดินทางมาทำงานมีค่าเฉลี่ย ($\mu=2.62$) มีระดับความพึงพอใจปานกลาง และ การจ่ายเงินค่าโทรศัพท์ มีค่าเฉลี่ย ($\mu=2.11$) มีระดับความพึงพอใจน้อย ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจด้านสวัสดิการ
ของพนักงานในสวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย

ด้านความมั่นคงปลอดภัย	μ	Σ	ความพึงพอใจ
มีการซ่อมหนีไฟเป็นประจำทุกปี	1.76	.88	น้อยที่สุด
มีการตรวจสอบอาคาร หรือร้านค้าเป็นประจำทุกปี	2.29	.82	น้อย
มีสถานที่ทำงานที่เหมาะสมและปลอดภัย ในการปฏิบัติงาน	3.00	.71	ปานกลาง
มีการจัดสวัสดิการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	3.27	.58	ปานกลาง
มีการตรวจสอบสัญญาณเตือนไฟไหม้และอุปกรณ์ ดับเพลิงเป็นประจำ	2.56	.76	น้อย
การจ่ายเงินช่วยเหลือพนักงานกรณีประสบภัยพิบัติ	3.22	.60	ปานกลาง
การรักษาความปลอดภัยในการเข้า ออก สถานที่ทำงาน	3.73	.89	มาก
เงินทดแทนกรณีบาดเจ็บหรือประสบอุบัติเหตุ	3.36	.65	ปานกลาง
เกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้น ปรับเงินเดือน มีความยุติธรรม	2.76	.68	ปานกลาง
รวม	2.88	.73	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.4 พบว่าความพึงพอใจในด้านความมั่นคงปลอดภัยของพนักงานบริษัท
คริสเตียนดิออร์ (ประเทศไทย) มีระดับความพึงพอใจปานกลางมีค่าเฉลี่ย ($\mu=2.88$)

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าการรักษาความปลอดภัยในการเข้า ออก สถานที่ทำงานมี
ค่าเฉลี่ยสูงสุด มีค่าเฉลี่ย ($\mu=3.73$) มีระดับความพึงพอใจมาก รองลงมาได้แก่เรื่องเงินทดแทนกรณี
บาดเจ็บหรือประสบอุบัติเหตุ มีค่าเฉลี่ย ($\mu=3.36$) มีระดับความพึงพอใจปานกลาง มีการจัด
สวัสดิการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มีค่าเฉลี่ย ($\mu=3.27$) มีระดับความพึงพอใจปานกลาง การจ่ายเงิน
ช่วยเหลือพนักงานกรณีประสบภัยพิบัติ มีค่าเฉลี่ย ($\mu=3.22$) มีระดับความพึงพอใจปานกลาง
มีการตรวจสอบสัญญาณเตือนไฟไหม้และอุปกรณ์ดับเพลิงเป็นประจำ มีค่าเฉลี่ย ($\mu=2.56$) มีระดับ
ความพึงพอใจน้อย มีการซ่อมหนีไฟเป็นประจำทุกปี มีค่าเฉลี่ย ($\mu=1.76$) มีระดับความพึงพอใจ
น้อยที่สุด ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจต่อสวัสดิการของพนักงาน
ด้านการศึกษา

ด้านการศึกษา	μ	Σ	ความพึงพอใจ
มีห้องสมุดไว้บริการสำหรับพนักงาน หรือมีหนังสือให้พนักงานอ่านเพื่อเพิ่มความรู้และทักษะ	1.07	.25	น้อยที่สุด
ให้การสนับสนุนการศึกษาต่อกับพนักงาน	3.36	.93	ปานกลาง
จัดฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้และทักษะทั้งในหน่วยงานและนอกหน่วยงานให้กับพนักงาน	4.27	.72	มากที่สุด
ส่งเสริมการลาศึกษาต่อทั้งในเวลางานและนอกเวลางาน	3.69	.90	มาก
การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้มีโอกาสศึกษาต่อเพิ่มเติมเพื่อความก้าวหน้า	3.78	.82	มาก
การส่งพนักงานไปดูงานทั้งในและต่างประเทศ	3.24	.71	ปานกลาง
การจัดบอร์ด เพื่อเพิ่มความรู้ให้กับพนักงาน	3.56	.81	มาก
รวม	3.01	.68	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.5 พบว่าความพึงพอใจในด้านการศึกษาของพนักงานบริษัทคริสเตียน-ดิออร์ (ประเทศไทย) มีระดับความพึงพอใจปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ($\mu=3.01$)

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าจัดฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้และทักษะทั้งในหน่วยงานและนอกหน่วยงานให้กับพนักงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีค่าเฉลี่ย ($\mu=4.27$) มีระดับความพึงพอใจมากที่สุด รองลงมาได้แก่เรื่องการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้มีโอกาสศึกษาต่อเพิ่มเติมเพื่อความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ย ($\mu=3.78$) มีระดับความพึงพอใจมาก เรื่องส่งเสริมการลาศึกษาต่อทั้งในเวลางานและนอกเวลางาน มีค่าเฉลี่ย ($\mu=3.69$) มีระดับความพึงพอใจมาก การจัดบอร์ด เพื่อเพิ่มความรู้ให้กับพนักงาน มีค่าเฉลี่ย ($\mu=3.56$) มีระดับความพึงพอใจมาก ให้การสนับสนุนการศึกษาต่อกับพนักงาน มีค่าเฉลี่ย ($\mu=3.36$) มีระดับความพึงพอใจปานกลาง การส่งพนักงานไปดูงานทั้งในและต่างประเทศมีค่าเฉลี่ย ($\mu=3.24$) มีระดับความพึงพอใจปานกลาง มีห้องสมุดไว้บริการสำหรับพนักงาน หรือมีหนังสือให้พนักงานอ่านเพื่อเพิ่มความรู้และทักษะ มีค่าเฉลี่ย ($\mu=1.07$) มีระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจด้านสวัสดิการ
ของพนักงานในสวัสดิการด้านนันทนาการ

ด้านนันทนาการ	μ	Σ	ความพึงพอใจ
กิจกรรมพิเศษต่างๆ เช่นการส่งผลงานเข้าประกวด	3.80	.94	มาก
กิจกรรมสำหรับออกกำลังกายให้กับพนักงาน	1.16	.47	น้อยที่สุด
การจัดกิจกรรมงาน งานเลี้ยงสังสรรค์ประจำปี หรือใน โอกาสต่างๆ	4.11	.88	มาก
รวม	3.02	.77	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.6 พบว่าความพึงพอใจในด้านนันทนาการของพนักงานบริษัท
คริสเตียนดิออร์ (ประเทศไทย) มีระดับความพึงพอใจปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ($\mu=3.02$)

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าเรื่องการจัดกิจกรรมงาน งานเลี้ยงสังสรรค์ประจำปี หรือใน
โอกาสต่างๆ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีค่าเฉลี่ย ($\mu=4.11$) มีระดับความพึงพอใจมาก รองลงมาเรื่องกิจกรรม
พิเศษต่างๆ เช่นการส่งผลงานเข้าประกวด มีค่าเฉลี่ย ($\mu=3.80$) มีระดับความพึงพอใจมาก เรื่อง
กิจกรรมสำหรับออกกำลังกายให้กับพนักงาน มีค่าเฉลี่ย ($\mu=1.16$) มีระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด
ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจด้านสวัสดิการ
ของพนักงานในสวัสดิการด้านสุขภาพ

ด้านสุขภาพอนามัย	μ	Σ	ความพึงพอใจ
การให้บริการตรวจสอบสุขภาพประจำปี	3.78	1.00	มาก
มีสถานพยาบาลให้บริการในห้างสรรพสินค้า หรือมีชุด ปฐมพยาบาลที่จำเป็นในร้านค้า	3.49	.87	มาก
การส่งตัวผู้ป่วยเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาล	2.49	1.04	ปานกลาง
มีการให้ลาเพื่อพักรักษาตัว	3.38	1.09	ปานกลาง
สามารถเข้ารับการรักษาในสถานพยาบาลของรัฐโดยไม่ เสียค่าใช้จ่าย	2.76	1.00	ปานกลาง

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ด้านสุขภาพอนามัย	μ	Σ	ความพึงพอใจ
มีเงินช่วยเหลือค่าใช้จ่ายการรักษาพยาบาลใน สถานพยาบาลของเอกชน	2.62	1.03	ปานกลาง
การจัดหายา และจ่ายยาตามใบสั่งแพทย์และการให้ คำแนะนำการใช้ยาโดยเภสัชกร	2.58	1.10	น้อย
จัดให้มีการรับบริจาคโลหิต	1.89	1.11	น้อย
รวม	2.87	1.03	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.7 พบว่าความพึงพอใจในด้านสุขภาพอนามัยของพนักงานบริษัท
คริสเตียนดิออร์ (ประเทศไทย) มีระดับความพึงพอใจปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ($\mu=2.87$)

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าเรื่องการให้บริการตรวจสุขภาพประจำปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด
มีค่าเฉลี่ย ($\mu=2.87$) มีระดับความพึงพอใจมาก รองลงมาพึงพอใจในเรื่องมีสถานพยาบาลให้บริการ
ในห้างสรรพสินค้า หรือมีชุดปฐมพยาบาลที่จำเป็นในร้านค้า มีค่าเฉลี่ย ($\mu=3.49$) มีระดับความ
พึงพอใจมาก และพึงพอใจในเรื่องจัดให้มีการรับบริจาคโลหิต น้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ย ($\mu=1.89$)
มีระดับความพึงพอใจน้อย ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างความพึงพอใจด้านสวัสดิการที่ได้รับ
กับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัทคริสเตียนดิออร์ ประเทศไทย จำกัด

ตารางที่ 4.8 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในสวัสดิการ จำแนกตามเพศที่แตกต่างกัน

การทดสอบ	ชาย		หญิง		t	sig
Independent Sample t-test	μ	Σ .	μ	Σ .		
ด้านเศรษฐกิจ	2.40	.538	3.04	.519	3.920	.000*
ด้านความมั่นคงปลอดภัย	3.03	.363	2.79	.368	-2.066	.045*
ด้านการศึกษา	3.02	.464	3.00	.463	-.155	.878
ด้านนันทนาการ	2.90	.511	3.10	.601	1.105	.275
ด้านสุขภาพอนามัย	2.70	.596	2.98	.559	1.584	.121

*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.8 พบว่าผลการวิเคราะห์พบว่าความพึงพอใจในสวัสดิการในภาพรวม และรายด้านมีค่า Sig. มากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 เพศชายและเพศหญิงมีพึงพอใจแตกต่างกัน ในด้านเศรษฐกิจโดยเพศมีความพึงพอใจมากกว่าเพศชาย สวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย เพศชายมีความพึงพอใจมากกว่าเพศหญิง ส่วนสวัสดิการด้านการศึกษา สวัสดิการด้านนันทนาการ สวัสดิการด้านสุขภาพ เพศหญิงและเพศชายมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน

สรุปว่า เพศที่แตกต่างกัน จะมีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการด้านการศึกษาด้านนันทนาการ และด้านสุขภาพอนามัยที่ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ส่วนความพึงพอใจด้านเศรษฐกิจ และด้านความมั่นคงปลอดภัย เพศชายและเพศหญิงมีพึงพอใจแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.9 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในสวัสดิการจำแนกตามอายุที่แตกต่างกัน

การทดสอบ						
One Way ANOVA	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	ระหว่างกลุ่ม	3.120	2	1.560	4.999	.011*
	ในกลุ่ม	13.108	42	.312		
	รวม	16.228	44			
สวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	.280	2	.140	.971	.387
	ในกลุ่ม	6.051	42	.144		
	รวม	6.331	44			
สวัสดิการด้านการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	.324	2	.162	.764	.472
	ในกลุ่ม	8.907	42	.212		
	รวม	9.231	44			
สวัสดิการด้านนันทนาการ	ระหว่างกลุ่ม	.968	2	.484	1.524	.230
	ในกลุ่ม	13.343	42	.318		
	รวม	14.311	44			
สวัสดิการด้านสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	.371	2	.186	.535	.590
	ในกลุ่ม	14.581	42	.347		
	รวม	14.953	44			

*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.9 พบว่าผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในสวัสดิการในภาพรวมและรายด้าน มีค่า Sig. มากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.5 สรุปว่า อายุที่แตกต่างกันจะมีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจแตกต่างกัน ส่วนสวัสดิการด้านอื่นๆ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน

เมื่อพบความแตกต่างผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่
ของ Zikmund (2008) โดยรายละเอียดดังตาราง 4.10

ตารางที่ 4.10 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ แบบ LSD จำแนกตามอายุ
ด้านเศรษฐกิจ

อายุ	21-30 ปี			31-40 ปี			41-50 ปี		
	μ	2.65	3.03	3.75					
21-30 ปี	2.65		.377	1.099*					
31-40 ปี	3.03		.722						
41-50 ปี	3.75								

*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.10 พบว่าผลการทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่พบว่ากลุ่ม
ตัวอย่างที่มีอายุ 41-50 ปี มีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจมากกว่ากลุ่มที่มีอายุ 21-30 ปี

ตารางที่ 4.11 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในสวัสดิการ จำแนกตามระดับการศึกษา
ที่แตกต่างกัน

สวัสดิการ	ปริญญาตรี		ปริญญาโท		t	sig
	μ	Σ	μ	Σ		
สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	2.80	.607	2.79	.637	.075	.940
สวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย	2.91	.388	2.81	.359	.734	.467
สวัสดิการด้านการศึกษา	3.03	.483	2.94	.385	.538	.593
สวัสดิการด้านนันทนาการ	3.01	.589	3.06	.534	-.254	.801
สวัสดิการด้านสุขภาพ	2.80	.627	3.09	.358	-1.899	.067

จากตารางที่ 4.11 พบว่าความพึงพอใจในสวัสดิการในภาพรวมและรายด้านกลุ่ม
ตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีกับกลุ่มที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทมีความพึงพอใจ
ไม่แตกต่างกัน ในทุกเรื่อง

ตารางที่ 4.12 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในสวัสดิการ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน

การทดสอบ	แหล่งความแปรปรวน					
	One Way ANOVA	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านเศรษฐกิจ	ระหว่างกลุ่ม	1.741	4	.435	1.202	.325
	ในกลุ่ม	14.487	40	.362		
	รวม	16.228	44			
ด้านความมั่นคงปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	.771	4	.193	1.387	.256
	ในกลุ่ม	5.560	40	.139		
	รวม	6.331	44			
ด้านการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	.551	4	.138	.634	.641
	ในกลุ่ม	8.681	40	.217		
	รวม	9.231	44			
ด้านนันทนาการ	ระหว่างกลุ่ม	1.899	4	.475	1.530	.212
	ในกลุ่ม	12.412	40	.310		
	รวม	14.311	44			
ด้านสุขภาพอนามัย	ระหว่างกลุ่ม	1.964	4	.491	1.512	.217
	ในกลุ่ม	12.989	40	.325		
	รวม	14.953	44			

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ผลการวิเคราะห์พบว่าความพึงพอใจในสวัสดิการจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีค่า Sig. มากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 สรุปว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้แตกต่างกันมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน ในสวัสดิการที่ได้รับทุกด้าน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.13 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในสวัสดิการ จำแนกตามอายุงาน
ที่แตกต่างกัน

การทดสอบ	แหล่งความแปรปรวน					
One Way ANOVA		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านเศรษฐกิจ	ระหว่างกลุ่ม	2.245	2	1.122	3.371	.044*
	ในกลุ่ม	13.983	42	.333		
	รวม	16.228	44			
ด้านความมั่นคงปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	.072	2	.036	.241	.787
	ในกลุ่ม	6.259	42	.149		
	รวม	6.331	44			
ด้านการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	.875	2	.437	2.198	.124
	ในกลุ่ม	8.357	42	.199		
	รวม	9.231	44			
ด้านนันทนาการ	ระหว่างกลุ่ม	1.811	2	.906	3.043	.058
	ในกลุ่ม	12.500	42	.298		
	รวม	14.311	44			
ด้านสุขภาพอนามัย	ระหว่างกลุ่ม	.716	2	.358	1.057	.357
	ในกลุ่ม	14.236	42	.339		
	รวม	14.953	44			

*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.13 พบว่าผลการวิเคราะห์พบว่าความพึงพอใจในสวัสดิการ
ด้านเศรษฐกิจ มีค่า Sig. น้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 สรุปว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานแตกต่างกัน
มีความพึงพอใจแตกต่างกัน ในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ

ส่วนสวัสดิการด้านอื่นๆ กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้แตกต่างกันมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 เมื่อพบความแตกต่างผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ของ Zikmund (2008) โดยรายละเอียดดังตาราง 4.14

ตารางที่ 4.14 ทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่แบบ LSD จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	ต่ำกว่า 5 ปี			5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
	μ	2.68	3.23	2.96	
ต่ำกว่า 5 ปี	2.68		.555*	.282	
5-10 ปี	3.23			-273	
มากกว่า 10 ปี	2.96				

*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.14 พบว่ากลุ่มพนักงานที่มีอายุงาน 5-10 ปี มีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจมากกว่ากลุ่มที่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.15 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในสวัสดิการ จำแนกตามตำแหน่งงาน

การทดสอบ	แหล่งความแปรปรวน	แหล่งความแปรปรวน				
		SS	df	MS	F	Sig.
One Way ANOVA						
สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	ระหว่างกลุ่ม	.371	2	.185	.491	.615
	ในกลุ่ม	15.857	42	.378		
	รวม	16.228	44			
สวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	.122	2	.061	.411	.665
	ในกลุ่ม	6.209	42	.148		
	รวม	6.331	44			

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

การทดสอบ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
One Way ANOVA	ระหว่างกลุ่ม	.673	2	.337	1.652	.204
	ในกลุ่ม	8.558	42	.204		
	รวม	9.231	44			
สวัสดีการด้านนันทนาการ	ระหว่างกลุ่ม	1.146	2	.573	1.828	.173
	ในกลุ่ม	13.165	42	.313		
	รวม	14.311	44			
สวัสดีการด้านสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	1.034	2	.517	1.560	.222
	ในกลุ่ม	13.919	42	.331		
	รวม	14.953	44			

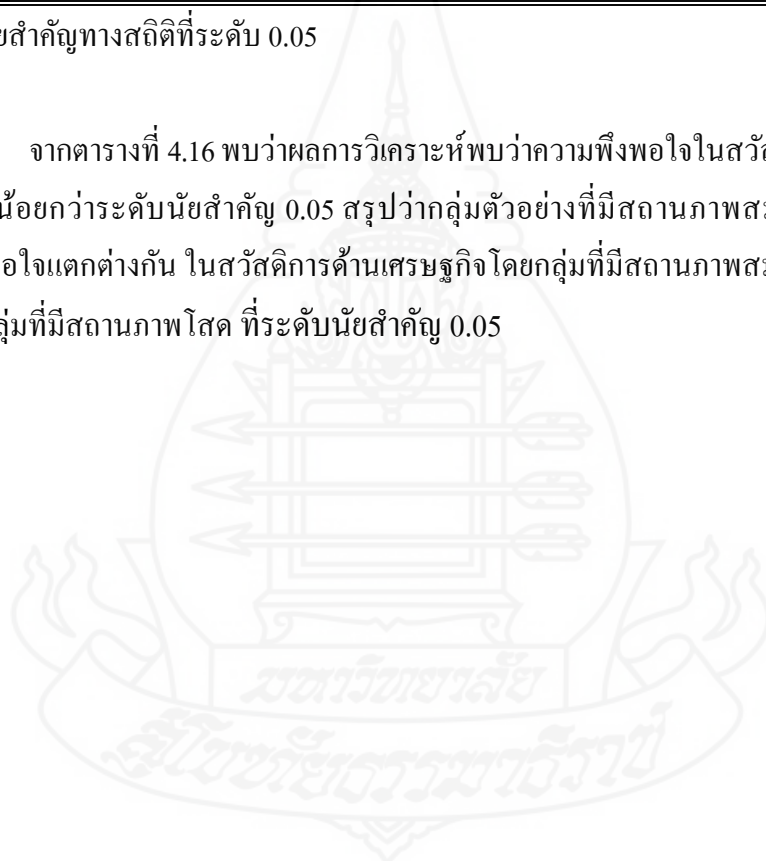
จากตารางที่ 4.15 พบว่าผลการวิเคราะห์พบว่าความพึงพอใจในสวัสดิการในภาพรวม และรายด้าน มีค่า Sig. มากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 สรุปว่าตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในสวัสดิการไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.16 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในสวัสดิการ จำแนกตามสถานภาพสมรส

สวัสดิการ	โสด		สมรส		t	sig
	μ	Σ .	μ	Σ .		
ด้านเศรษฐกิจ	2.71	.581	3.30	.531	-2.495	.017*
ด้านความมั่นคงปลอดภัย	2.90	.383	2.79	.376	.670	.521
ด้านการศึกษา	3.02	.485	2.95	.287	.385	.702
ด้านนันทนาการ	2.96	.584	3.10	3.33	.385	.056
ด้านสุขภาพ	2.83	.589	3.11	.528	-1.165	.250

*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 พบว่าผลการวิเคราะห์พบว่าความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ มีค่า Sig. น้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 สรุปว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจแตกต่างกัน ในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจโดยกลุ่มที่มีสถานภาพสมรสมีความพึงพอใจมากกว่ากลุ่มที่มีสถานภาพโสด ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05



บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ศึกษาความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อสวัสดิการของบริษัทคริสเตียนดิออร์ (ประเทศไทย) จำกัด ผู้ศึกษาได้สรุปผลการศึกษาดังนี้

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อสวัสดิการของบริษัทคริสเตียนดิออร์ (ประเทศไทย) จำกัด
2. เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจด้านสวัสดิการของบริษัทคริสเตียนดิออร์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน

ประชากรของการวิจัยคือผู้คือ พนักงานบริษัทคริสเตียนดิออร์ ประเทศไทย จำกัด จำนวน 45 คน โดยใช้วิธีกำหนดขนาดตัวอย่างด้วยวิธีการหากลุ่มตัวอย่างของ Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95 % และระดับความคลาดเคลื่อน ที่ 5% ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 41 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยข้อคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Multiple Choices) จำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจด้านสวัสดิการที่ได้รับ ข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 40 ข้อ

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามข้อเสนอแนะเพิ่มเติมด้านสวัสดิการผู้ศึกษาเป็นแบบสอบถามปลายเปิด

ผู้ศึกษาได้นำข้อมูลที่เก็บได้มาทำการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยการหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean = μ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) ค่า t-test ค่า F-test (One-Way ANOVA) และค่า LSD

ขอบเขตการศึกษา

โดยการศึกษาครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา ซึ่งรวบรวมข้อมูลจากพนักงานของบริษัทคริสเตียนดิออร์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 45 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาได้ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ในการบรรยายข้อมูลและวัดระดับข้อมูลโดยใช้สถิติค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation :SD.) และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจของพนักงานตามองค์ประกอบปัจจัยส่วนบุคคลใช้สถิติ t-test และ F-test ค่าเฉลี่ยรายคู่โดยใช้การทดสอบของฟิชเชอร์ (Fisher's. Least-Significant Difference: LSD)

1. สรุปผลการศึกษา

1.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า

การศึกษาความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อสวัสดิการของบริษัทคริสเตียนคิออร์ (ประเทศไทย) จำกัด สามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

1.1.1 เพศหญิงมากกว่าเพศชาย ในสัดส่วน 28:17 คิดเป็นร้อยละ 62.22 และเป็นเพศชายมีจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 37.78

1.1.2 อายุพนักงานส่วนใหญ่ 21-30 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 68.89 รองลงมามีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 26.67 และมีอายุ 41-50 ปี น้อยที่สุด มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 4.44

1.1.3 ระดับการศึกษาสูงสุดของพนักงานส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 75.56 และมีการศึกษาระดับปริญญาโท น้อยที่สุด มีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 24.44

1.1.4 รายได้ของพนักงานส่วนใหญ่มีรายได้มากกว่า 45,000 บาทขึ้นไป จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 รองลงมามีรายได้ 35,001-45,000 จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 26.67 และมีรายได้ต่ำกว่า 15,000 กับ 15,001-25,000 น้อยที่สุด มีจำนวนกลุ่มละ 2 คน คิดเป็นร้อยละ 4.44

1.1.5 อายุงานพนักงานส่วนใหญ่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 75.56 รองลงมามีอายุงาน 5-10 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 และมีอายุงานมากกว่า 10 ปี น้อยที่สุด มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 4.44

1.1.6 ตำแหน่งงานพนักงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานทั่วไปจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 62.22 รองลงมาเป็นหัวหน้างาน จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 28.89 และเป็นผู้บริหารน้อยที่สุด มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 8.89

1.1.7 สถานภาพสมรสพนักงานส่วนใหญ่มีสถานภาพโสดมีจำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 84.44 และมีสถานภาพสมรสแล้วมีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 15.56

สรุป กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 21-30 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี รายได้มากกว่า 45,000 บาทขึ้นไป มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี เป็นพนักงานทั่วไป มีสถานภาพโสดมากที่สุด

1.2 ข้อมูลระดับความพึงพอใจต่อสวัสดิการของพนักงานบริษัทคริสเตียนดิออร์ (ประเทศไทย) จำกัด

ความพึงพอใจต่อสวัสดิการของพนักงานบริษัทคริสเตียนดิออร์ (ประเทศไทย) จำกัด ในภาพรวมมีระดับความพึงพอใจปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.91 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านนันทนาการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีค่าเฉลี่ย 3.02 ระดับความพึงพอใจปานกลาง รองลงมาได้แก่ ด้านการศึกษามีค่าเฉลี่ย 3.01 ด้านความมั่นคงปลอดภัยมีค่าเฉลี่ย 2.88 ด้านเศรษฐกิจมีค่าเฉลี่ย 2.80 ด้านสุขภาพมีค่าเฉลี่ย 2.87 ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

ความพึงพอใจในด้านเศรษฐกิจของพนักงานบริษัทคริสเตียนดิออร์ (ประเทศไทย) จำกัด มีระดับความพึงพอใจปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การให้ส่วนลดพิเศษสำหรับพนักงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุดมีระดับความพึงพอใจปานกลาง รองลงมาได้แก่เรื่องเงินช่วยเหลือพนักงานที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการปฏิบัติงาน มีระดับความพึงพอใจปานกลาง เรื่องมีสถานที่จอดรถเพียงพอสำหรับพนักงาน มีระดับความพึงพอใจปานกลาง เรื่องเงินเดือนเมื่อเทียบกับความสามารถ และความรับผิดชอบตามตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติงาน มีระดับความพึงพอใจปานกลาง การจ่ายค่าตอบแทนสำหรับการทำงานล่วงเวลา มีระดับความพึงพอใจปานกลาง การจ่ายเงินค่าคอมมิสชั่น มีระดับความพึงพอใจปานกลาง การจ่ายเงินพิเศษ เช่น โบนัสมีระดับความพึงพอใจปานกลาง เงินช่วยเหลือด้านการศึกษาของบุตร มีระดับความพึงพอใจปานกลาง เงินช่วยเหลืองานศพพนักงานหรือครอบครัวของพนักงาน มีระดับความพึงพอใจปานกลาง ค่าพาหนะในการเดินทางมาทำงาน มีระดับความพึงพอใจปานกลาง และ การจ่ายเงินค่าโทรศัพท์ มีระดับความพึงพอใจน้อย ตามลำดับ

ความพึงพอใจในด้านความมั่นคงปลอดภัยของพนักงานบริษัทคริสเตียนดิออร์ (ประเทศไทย) มีระดับความพึงพอใจปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การรักษาความปลอดภัยในการเข้า ออก สถานที่ทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีระดับความพึงพอใจมาก รองลงมาได้แก่เรื่องเงินทดแทนกรณีบาดเจ็บหรือประสบอุบัติเหตุ มีระดับความพึงพอใจปานกลาง มีการจัดสวัสดิการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มีระดับความพึงพอใจปานกลาง การจ่ายเงินช่วยเหลือพนักงานกรณีประสบภัยพิบัติ มีระดับความพึงพอใจปานกลาง มีการตรวจสอบสัญญาณเตือนไฟไหม้และอุปกรณ์

ดับเพลิงเป็นประจำ มีระดับความพึงพอใจน้อย มีการซ่อมหนีไฟเป็นประจำทุกปี มีระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด ตามลำดับ

ความพึงพอใจในด้านการศึกษาของพนักงานบริษัทคริสเตียนดิออร์ (ประเทศไทย) มีระดับความพึงพอใจปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าจัดฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้และทักษะทั้งในหน่วยงานและนอกหน่วยงานให้กับพนักงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีระดับความพึงพอใจมากที่สุด รองลงมาได้แก่เรื่องการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้มีโอกาสศึกษาต่อเพิ่มเติมเพื่อความก้าวหน้า มีระดับความพึงพอใจมาก เรื่องส่งเสริมการลาศึกษาต่อทั้งในเวลางานและนอกเวลางาน มีระดับความพึงพอใจมาก การจัดบอร์ด เพื่อเพิ่มความรู้ให้กับพนักงาน มีระดับความพึงพอใจมาก ให้การสนับสนุนการศึกษาต่อกับพนักงาน มีระดับความพึงพอใจปานกลาง การส่งพนักงานไปปฏิบัติงานทั้งในและต่างประเทศ มีระดับความพึงพอใจปานกลาง มีห้องสมุดไว้บริการสำหรับพนักงาน หรือมีหนังสือให้พนักงานอ่านเพื่อเพิ่มความรู้และทักษะ มีระดับความพึงพอใจน้อย ตามลำดับ

ความพึงพอใจในด้านนันทนาการของพนักงานบริษัทคริสเตียนดิออร์ (ประเทศไทย) มีระดับความพึงพอใจปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าเรื่องการจัดกิจกรรมงาน งานเลี้ยงสังสรรค์ประจำปี หรือในโอกาสต่างๆ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีระดับความพึงพอใจมาก รองลงมาเรื่องกิจกรรมพิเศษต่างๆ เช่นการส่งผลงานเข้าประกวด มีระดับความพึงพอใจมาก เรื่องกิจกรรมสำหรับออกกำลังกายให้กับพนักงาน มีระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด ตามลำดับ

ความพึงพอใจในด้านสุขภาพอนามัยของพนักงานบริษัทคริสเตียนดิออร์ (ประเทศไทย) มีระดับความพึงพอใจปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าเรื่องการให้บริการตรวจสุขภาพประจำปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีระดับความพึงพอใจมาก รองลงมาพึงพอใจในเรื่องมีสถานพยาบาลให้บริการในห้างสรรพสินค้า หรือมีชุดปฐมพยาบาลที่จำเป็นในร้านค้า มีระดับความพึงพอใจมาก และพึงพอใจในเรื่องจัดให้มีการรับบริจาคโลหิต น้อยที่สุด มีระดับความพึงพอใจน้อย ตามลำดับ

1.3 ข้อมูลเปรียบเทียบระหว่างความพึงพอใจด้านสวัสดิการที่ได้รับกับ

ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัทคริสเตียนดิออร์ ประเทศไทย จำกัด

ผลการวิเคราะห์พบว่าความพึงพอใจในสวัสดิการในภาพรวมและรายด้าน มีค่า Sig. มากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 เพศชายและเพศหญิงมีพึงพอใจแตกต่างกันในด้านเศรษฐกิจ โดยเพศหญิงมีความพึงพอใจมากกว่าเพศชาย สวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย เพศหญิงมีความพึงพอใจมากกว่าเพศชาย

สรุปว่า เพศที่ต่างกัน จะมีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการด้านการศึกษาด้านนันทนาการ และด้านสุขภาพอนามัยที่ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ส่วนความพึงพอใจ

ด้านเศรษฐกิจ และด้านความมั่นคงปลอดภัย เพศชายและเพศหญิงมีพึงพอใจแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในสวัสดิการในภาพรวมและรายด้าน มีค่า Sig. มากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.5 สรุปว่า อายุที่แตกต่างกันจะมีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจแตกต่างกัน ส่วนสวัสดิการด้านอื่นๆ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน

เมื่อพบความแตกต่างผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ของ Zikmund (2008) ผลการทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 41-50 ปี มีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจมากกว่ากลุ่มที่มีอายุ 21-30 ปี

ผลการทดสอบพบว่าความพึงพอใจในสวัสดิการ ในภาพรวมและรายด้านมีค่า Sig. มากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 สรุปได้ว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน จะไม่มีผลต่อความพึงพอใจสวัสดิการที่ได้รับ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการวิเคราะห์พบว่าความพึงพอใจในสวัสดิการจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีค่า Sig. มากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 สรุปว่ารายได้แตกต่างกันมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันในทุกด้านของสวัสดิการที่ได้รับ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการวิเคราะห์พบว่าความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ มีค่า Sig. น้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 สรุปว่าอายุงานที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในด้านเศรษฐกิจที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

เมื่อพบความแตกต่างผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ของ Zikmund (2008) พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 5-10 ปี มีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจมากกว่ากลุ่มที่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการวิเคราะห์พบว่าความพึงพอใจในสวัสดิการในภาพรวมและรายด้าน มีค่า Sig. มากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 สรุปว่าตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในสวัสดิการไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการวิเคราะห์พบว่าความพึงพอใจในสวัสดิการด้าน เศรษฐกิจ มีค่า Sig. น้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 สรุปว่าสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันจะมีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

2. ผลการอภิปราย

การศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงานต่อสวัสดิการของพนักงานบริษัท คริสเตียนดิออร์ (ประเทศไทย) จำกัด มีสาระสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 จากวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อสวัสดิการของ บริษัทคริสเตียนดิออร์ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัทคริสเตียนดิออร์ (ประเทศไทย) จำกัด มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

ผลการศึกษาพบว่ามีความสอดคล้องกับสุวรรณณี ทับทิมอ่อน (2548) ที่ได้ศึกษา เรื่องแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บางปะกงวิฑู จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับ มาก เพราะฉะนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่า ในปัจจุบัน บริษัทคริสเตียนดิออร์ (ประเทศไทย) จำกัด ได้มีการ จัดสรรค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมในระดับปานกลางนั้นอาจเป็นเพราะว่าสวัสดิการที่ พนักงานได้รับนั้นเป็นไปตามมาตรฐานกำหนดที่พนักงานทั่วไปพึงได้รับตามความเป็นจริง เหมือนกับบริษัทอื่นๆที่ให้กับพนักงานของบริษัทนั้นๆ จึงทำให้ความพึงพอใจที่ได้รับของพนักงาน อยู่ในระดับปานกลางที่มีความเหมาะสม นอกจากนี้ ความพึงพอใจในด้านนันทนาการมีสูงที่สุดนั้น แสดงให้เห็นว่าพนักงานต้องการทำกิจกรรมต่างๆมากที่สุด เพื่อผ่อนคลายความเครียดและความ เหนื่อยล้าจากการทำงาน ซึ่งก็สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีเรื่องความพึงพอใจของมาสโลว์ที่กล่าวว่า “บุคคลพยายามที่สร้างความพึงพอใจให้กับความต้องการที่สำคัญที่สุดเป็นอันดับแรกก่อนเมื่อความ ต้องการนั้นได้รับความพึงพอใจ ความต้องการนั้นก็จะหมดลงและเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลพยายาม สร้างความพึงพอใจให้กับความต้องการที่สำคัญที่สุดลำดับต่อไป ตัวอย่าง เช่น คนที่อดอยาก (ความต้องการทางกาย) จะไม่สนใจต่องานศิลปะชิ้นล้ำสุด (ความต้องการสูงสุด) หรือไม่ต้องการยก ย่องจากผู้อื่น หรือไม่ต้องการแม่แต่อากาศที่บริสุทธิ์ (ความปลอดภัย) แต่เมื่อความต้องการแต่ละขั้น ได้รับความพึงพอใจแล้วก็จะมีความต้องการในขั้นลำดับต่อไป” ซึ่งการจัดสรรสวัสดิการที่ เหมาะสมและจำเป็นสำหรับพนักงานจะส่งผลให้พนักงานเกิดความพึงพอใจและมีความตั้งใจที่จะ ปฏิบัติงานเพื่อช่วยเหลือและนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายสูงสุด

2.2 จากวัตถุประสงค์เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจด้านสวัสดิการของบริษัทคริสเตียนดิออร์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ผลการศึกษาของบริษัทคริสเตียนดิออร์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า จำกัด ที่มีเพศ อายุ รายได้ อายุงาน สถานภาพ สมรสที่แตกต่างกันจะมีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการในภาพรวมที่ต่างกันส่วนระดับการศึกษาตำแหน่งงานที่ต่างกันมีความพึงพอใจในสวัสดิการไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการศึกษาพบว่ามีความสอดคล้องกับ ศิริพร รัตนพันธ์ (2546) ที่ได้ทำการศึกษา ระดับความพึงพอใจในงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงแรมขนาดกลางและขนาดใหญ่ในจังหวัดพิษณุโลกพบว่า สถานภาพที่ต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจในงานที่ต่างกัน ขณะเดียวกันยังสอดคล้องกับการศึกษาของ มนัส ศิริสุขอุดม (2554) ที่ได้ทำการศึกษา เรื่องความพึงพอใจในสวัสดิการของบุคลากรสายการบินธุรกิจการบินของประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงานที่ องค์กรแตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการที่ต่างกัน ทั้งนี้ผลการศึกษายังมีความสอดคล้องกับการศึกษาของ นันทวัน สุขเกษม (2555) ที่ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานการไฟฟ้าแห่งประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่าระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงานและระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการที่ต่างกัน ทั้งนี้เมื่อพิจารณาจากแนวคิดและทฤษฎีจะพบว่ามีความสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานเช่น ทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick K. Herzberg ที่กล่าวว่าบุคคลแต่ละบุคคลจะมีความต้องการความสุขจากการทำงาน ซึ่งสวัสดิการเป็นปัจจัยหนึ่งที่สร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นในการทำงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ Strauss and Sayles (1960.P.119-121) ที่กล่าวในลักษณะที่ว่าบุคคลจะเกิดความพึงพอใจขึ้นได้นั้นต้องได้รับการสนองตอบทั้งด้านวัตถุและจิตใจ

ทั้งนี้แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของนักวิชาการและนักวิจัยท่านอื่นๆ จะมีความสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณาผลการศึกษาที่เกิดขึ้น สามารถอธิบายได้ว่า การที่ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างเช่นระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการที่ต่างกัันนั้น เป็นเพราะ แต่ละบุคคลย่อมมีลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกันมาโดยกำเนิดหรือจากการดำเนินชีวิต ทำให้แตกต่างดังกล่าวเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดทัศนคติ ความชอบ ไม่ชอบ และวิธีการรับรู้ มุมมองที่มีต่อสิ่งใดสิ่งนั้น ไม่เหมือนกัน ทำให้เกิดความพึงพอใจในสวัสดิการที่ต่างกัันได้ ยกตัวอย่างเช่น

ด้านเศรษฐกิจ กลุ่มตัวอย่างเพศชายและหญิงมีความพึงพอใจแตกต่างกันในเรื่องสวัสดิการด้านเศรษฐกิจนั้นจะมีวิธี การคิด การวิเคราะห์และการใช้หลักเหตุผลอย่างต่อเนื่อง ทำให้กลุ่มการใช้จ่ายของเพศชายและหญิงอาจแตกต่างกัน เป็นเพราะว่ากลุ่มเหล่านี้พิจารณาถึงความเหมาะสมของการให้สวัสดิการของทางบริษัทอย่างถี่พิถันรอบคอบ ทั้งนี้ทางบริษัทได้ให้สวัสดิการตามกฎหมายอย่างครบถ้วนและมีสิทธิอื่นๆเพิ่มเติมตามความเหมาะสม อีกทั้งความพึงพอใจจึงแตกต่างกันเช่นในเรื่องการให้ค่าพาหนะในการเดินทางมาทำงานเพศหญิงจะพึงพอใจมากกว่าเพศชาย เพราะว่าสวัสดิการในข้อนี้เพศหญิงอาจมองว่าเป็นส่วนสำคัญในชีวิตน้อยกว่าใช้จ่ายน้อยกว่าการได้เงินส่วนลดในการซื้อสินค้าของบริษัทซึ่งเป็นสินค้าที่เกี่ยวกับความงามซึ่งสินค้าความงามเป็นสิ่งที่ผู้หญิงส่วนใหญ่ชอบและให้ความสำคัญมาก

ด้านอายุกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกันพึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ และด้านสุขภาพแตกต่างกันส่วนด้านอื่นพึงพอใจไม่ต่างกันนั้นอาจเป็นเพราะว่ากลุ่มที่มีอายุต่างกันเช่นกลุ่มที่มีอายุน้อยจะใช้จ่ายเงินเก่งกว่า กลุ่มที่มีอายุมากเงินที่ได้จึงอาจไม่เพียงพอในการใช้จ่ายจึงทำให้เกิดความพึงพอใจในด้านเศรษฐกิจน้อยกว่า ส่วนด้านกลุ่มที่มีอายุมากกว่าก็ต้องการการดูแลรักษาสุขภาพมากกว่า การที่ได้รับสวัสดิการด้านสุขภาพตามที่บริษัทให้จึงยังอาจจะไม่เพียงพอต่อความต้องการ

ด้านระดับการศึกษากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาสูงกว่านั้นจะมีวิธีคิดการวิเคราะห์และใช้หลักเหตุผลอย่างต่อเนื่อง กลุ่มที่มีการศึกษาสูงที่รู้ข้อกำหนดของสวัสดิการแรงงานจึงมีความพึงพอใจในความเหมาะสมนี้มากกว่ากลุ่มที่มีการศึกษาระดับน้อยกว่า ซึ่งไม่เข้าใจข้อกำหนดและกฎระเบียบต่างๆของกรมสวัสดิการแรงงานและประกันสังคมทำให้บางครั้งเกิดข้อโต้แย้งหรือความไม่พึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับเนื่องจากอาจพิจารณาเปรียบเทียบกับที่อื่นก็ให้สิทธิเกินกว่ากฎหมายกำหนดหรืออาจเป็นความรู้สึกไม่พอใจในการทำงานที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในสวัสดิการด้วยเช่นกัน ทั้งนี้บางส่วนอาจเกิดจากการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและนำมาเป็นข้อมูลในการคิดและเชื่อกันไม่พอใจ เช่นความพึงพอใจแตกต่างกันในสวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัยเรื่องมีการตรวจสอบอาคาร หรือร้านค้าเป็นประจำทุกปี กลุ่มที่มีศึกษาระดับปริญญาตรีพอใจมากกว่ากลุ่มที่มีศึกษาระดับปริญญาโทอาจเป็นเพราะว่า กลุ่มที่มีศึกษาระดับปริญญาตรีมีจำนวนมากและเป็นพนักงานระดับปฏิบัติงานและประจำอยู่ตามห้างสรรพสินค้าต่าง จึงได้รับรู้ถึงขั้นตอนการตรวจสอบความปลอดภัยที่เกิดจึงทำให้เกิดความพึงพอใจมากกว่าในเรื่องนี้

ด้านรายได้กลุ่มที่มีรายได้มากกว่าพึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจเรื่องมีสถานที่จอดรถเพียงพอสำหรับพนักงานมากกว่ากลุ่มที่มีรายได้น้อยกว่านั้นเป็นเพราะว่ากลุ่มที่มี

รายได้มากกว่าน่าจะมียอดขายเป็นของตนเองในการใช้เดินทางมาทำงาน ซึ่งส่งผลโดยตรงกับการมีที่จอดรถเวลาทำงานจึงทำให้ส่งผลกับกลุ่มที่มีรายได้มากกว่าโดยตรง

ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สามารถอธิบายได้ว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่มากกว่าจะเป็นกลุ่มที่มีความสนิทใกล้ชิดกับองค์กรและมีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งกลุ่มนี้มีแนวโน้มที่มีความพึงพอใจในสวัสดิการของบริษัทเนื่องจากมีความรู้สึกถึงความสุขในการทำงานกับบริษัทจึงทำให้เข้าใจหลักการและวิธีการให้สวัสดิการของบริษัท ในขณะที่เดียวกันพวกเขาที่พร้อมที่จะสนับสนุนบริษัทเช่นกัน ทำให้มีความพึงพอใจมากกว่ากลุ่มพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่ำกว่าเนื่องจากกลุ่มนี้ยังไม่มีความผูกพันต่อองค์กรและเป็นกลุ่มที่มีอายุไม่มากทำให้ยังมีโอกาสในการเปลี่ยนงานเพื่อความก้าวหน้าในรายได้และสวัสดิการที่เพิ่มขึ้นทำให้กลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่น้อยกว่ามีแนวโน้มของความพึงพอใจในระดับที่ต่ำกว่าได้

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

1. ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการในระดับปานกลาง ทั้งนี้ผู้บริหารและผู้มีหน้าที่ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงควรที่จะให้ความช่วยเหลืออื่น ๆ เพิ่มเติมเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานและเป็นการแสดงความห่วงใยต่อพนักงานและครอบครัว ทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานและรู้สึกไว้วางใจได้เมื่อปฏิบัติงานที่บริษัทและยินดีที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

2. ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านเศรษฐกิจในเรื่องการจ่ายเงินค่าโทรศัพท์ ในระดับน้อย ทั้งนี้ผู้บริหารและผู้มีหน้าที่ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงควรเรื่องการพิจารณาการจ่ายเงินค่าโทรศัพท์ให้กับพนักงานระดับปฏิบัติการ หรือค่าอินเทอร์เน็ตเพราะพนักงานส่วนใหญ่ใช้อินเทอร์เน็ตในการติดต่อกับลูกค้าเพื่อขายสินค้า อีกทั้งบริษัทควรเพิ่มสวัสดิการให้กับพนักงานที่มีรายได้น้อยเพื่อเป็นการช่วยเหลือค่าครองชีพซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยที่พนักงานที่มีรายได้น้อยพึงพอใจในสวัสดิการน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้สูงกว่า

3. ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านการศึกษาในเรื่องมีการซ่อมหนีไฟเป็นประจำทุกปี และมีห้องสมุดไว้บริการสำหรับพนักงาน หรือมีหนังสือให้พนักงานอ่านเพื่อเพิ่มความรู้และทักษะ ในระดับน้อยที่สุด ทั้งนี้ผู้บริหารและผู้มีหน้าที่ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงควรเรื่องการพิจารณาจัดให้มีการฝึกอบรมและซ่อม

หนีไฟเป็นประจำทุกปีในทุกแผนก และจัดให้มีห้องสมุดไว้บริการสำหรับพนักงาน หรือมีหนังสือให้พนักงานอ่านเพื่อเพิ่มความรู้และทักษะ

4. ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันทำให้มีความพึงพอใจในระดับที่แตกต่างกัน ดังนั้นการวางแผนพัฒนาสร้างความพึงพอใจในสวัสดิการควรมุ่งเน้นเป็นกลุ่มเฉพาะส่วน โดยพิจารณาถึงความเหมาะสมและความสอดคล้องของกลุ่มพนักงานในบริษัทแต่ละกลุ่มว่ามีความต้องการสนใจประเด็นใดจึงจัดทำสวัสดิการหรือปัจจัยสนับสนุนอื่นๆ ให้เหมาะสมและตรงตามความต้องการ เช่น บริษัทควรมีสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เป็นแบบขั้นบันได เพื่อเป็นแรงจูงใจให้พนักงานกระตือรือร้นในการทำงานเพื่อให้ได้สิทธิและสวัสดิการที่เพิ่มขึ้น

5. ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านนันทนาการในเรื่องกิจกรรมสำหรับออกกำลังกายให้กับพนักงานในระดับน้อยที่สุด ซึ่งบริษัทยังไม่ได้จัดกิจกรรมสำหรับออกกำลังกายให้กับพนักงานแม้ว่าพนักงานจะเรียกร้องให้จัดมานานแล้ว จึงทำให้พนักงานมีความพึงพอใจระดับน้อยที่สุด ทั้งนี้ผู้บริหารและผู้มีหน้าที่ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงควรเรื่องการพิจารณาการจัดกิจกรรมสำหรับออกกำลังกายให้กับพนักงานเพื่อเสริมสร้างสุขภาพอนามัยที่แข็งแรงให้กับพนักงาน นอกจากนี้บริษัทอาจมีการจัดกิจกรรมออกกำลังกายเพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกผ่อนคลายความตึงเครียดเนื่องจากงานขายและการบริการเป็นงานที่ต้องใช้ความอดทนอดกลั้นอย่างมาก ซึ่งบางวันอาจจะต้องเจอกับปัญหาและอุปสรรคหลายเรื่อง ดังนั้นการจัดให้มีกิจกรรมการออกกำลังกายก็จะช่วยให้พนักงานเกิดความผ่อนคลายและได้สุขภาพที่ดีด้วย

6. บริษัทความจัดทำคู่มือสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่พนักงานจะได้รับให้กับพนักงาน และความชัดเจนอย่างละเอียดในทุกเรื่องให้กับพนักงานใหม่ให้รับทราบ

3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งต่อไปควรมุ่งเน้นการศึกษาเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มตัวอย่างเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเพื่อนำมาใช้ในการวางแผนพัฒนาแผนการดำเนินงานในการปรับปรุงและพัฒนาความพึงพอใจในการทำงานและความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ

2. การศึกษาครั้งต่อไปควรขยายประเด็นการศึกษาด้านความพึงพอใจเพิ่มมากขึ้น เช่น ความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมการทำงาน เป็นต้น เพื่อให้ผลการศึกษาในครั้งต่อไปได้รับประเด็นที่เป็นประโยชน์ต่อการวางแผนพัฒนามากยิ่งขึ้น

3. การศึกษาครั้งต่อไปควรขยายประเด็นการศึกษาออกไปในธุรกิจรูปแบบอื่นๆ เพราะลักษณะส่วนบุคคลของผู้ที่ทำงานในธุรกิจที่ต่างกันอาจจะไม่เหมือนกัน รวมถึงควรศึกษาในช่วงเวลาต่างๆ กันด้วย เพราะปัจจัยทางเศรษฐกิจ การเมืองในช่วงเวลานั้นๆ อาจส่งผลต่อการตัดสินใจของพนักงานได้



บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กชกร รพีกาญจน์ .(2549). ความพึงพอใจในค่าจ้างและสวัสดิการของพนักงาน บริษัท ชานินทร์ เอลน่า จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- กุลชน ฌนาพงศธร .(2538). ประโยชน์และบริการในเอกสารสอนชุดวิชาการบริหารงานบุคคล หน่วยที่ 1-7 (พิมพ์ครั้งที่ 19). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ขวัญชีวา ร่วมรัก .(2544). ความพึงพอใจและทัศนคติต่อปัจจัยสนับสนุนในการปฏิบัติงานของพนักงาน ศึกษาเฉพาะกรณี การประปาส่วนภูมิภาค จังหวัดสระบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- จรินทร์ เสือโต .(2551). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจด้านสวัสดิการของพนักงานบริษัท เรเซอร์ การไฟฟ้า (ประเทศไทย) จำกัด (บริหารธุรกิจ). อยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- จรัส เพ็ชรเที่ยง .(2542). การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชน แห่งหนึ่ง (วิทยานิพนธ์ ศษ. ม. ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- ชัยนนท์ ปานเด .(2545). ความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูประจำการ ครูวิชาการและครูอัตราจ้างต่อการจัดสวัสดิการและการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้างสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์. (ครุศาสตร์มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, บุรีรัมย์.
- ชนิดา ศรีบวรวิวัฒน์ .(2544). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์ป้องกันควบคุมโรคมาเร็งจังหวัดชลบุรี. (สารนิพนธ์ ศศ.ม. ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ, สมุทรปราการ:
- ดวงฤดี เวโรจน์วาณิช .(2548). การศึกษาการจัดสวัสดิการพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, กรุงเทพฯ.
- นันทวัน สุขเกษม .(2555). ความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานการไฟฟ้าแห่งประเทศไทย. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, กรุงเทพฯ.
- บุญเชิด ชื่นฤดี .(2548). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาบริษัท ทู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, ปทุมธานี.

- ประกายดาว ดำรงพันธ์ .(2536). ความพึงพอใจของลูกค้าที่มีต่อการให้บริการด้านสินเชื่อ
กรณีศึกษาศูนย์ธุรกิจสะพานขาว ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน). (วิทยานิพนธ์
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์,
กรุงเทพฯ.
- ประทีน ไกรสรโกวิท .(2541). ความพึงพอใจในสวัสดิการแรงงานของลูกจ้างในโรงงาน
อุตสาหกรรมการผลิต ประเภทและขนาดต่างๆ ในจังหวัดสมุทรปราการ.
(วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ,
สมุทรปราการ.
- ปริยากร วงศ์อนุตรโรจน์ .(2535). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: สหมิตรออฟเซท.
- พินิจ เพชรสน. (2550). การศึกษาความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการของพนักงานการไฟฟ้า
ส่วนภูมิภาคจังหวัดราชบุรี (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, กรุงเทพฯ.
- เมธี ศาสตร์สาระ .(2550). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจด้านสวัสดิการของพนักงานบริษัท นิโปร
(ประเทศไทย) จำกัด (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏ-
พระนครศรีอยุธยา. อยุธยา.
- มนัส ศิริสุขอุดม .(2554). เรื่องความพึงพอใจในสวัสดิการของบุคลากรสายการบินธุรกิจการบิน
ของประเทศไทย. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, กรุงเทพฯ.
- รัชนีกร โชติชัยสถิตย์ และคณะ .(2543). การจัดการและเทคนิคการบริการในโรงแรม.
(วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- ราชบัณฑิตยสถาน .(2531). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525. (พิมพ์ครั้งที่ 4).
กรุงเทพฯ : อักษรเจริญทัศน์.
- วิชัย เหลืองธรรมชาติ .(2554). ความพึงพอใจในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมใหม่ของประชากร
หมู่บ้านอพยพโครงการเขื่อนรัชชประภาจังหวัดสุราษฎร์ธานี.(วิทยานิพนธ์หาบัณฑิต
ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- วิมลสิทธิ์ หริยางกูร .(2526). พฤติกรรมมนุษย์กับสภาพแวดล้อม: มूलฐานทางพฤติกรรม
เพื่อการออกแบบและวางแผน. กรุงเทพฯ:จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วันทนีย์ วาสิกะสินและคณะ .(2543). ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์
(พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- วิจิตร ระวิวงศ์ และ สุรางค์รัตน์ วศินารมณ. (2524). *สวัสดิการแรงงาน*. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ศรินทิพย์ พวงสอาด. (2549). *ความพึงพอใจด้านสวัสดิการของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)*. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, กรุงเทพฯ.
- ศิริพร รัตนพันธ์. (2546). *องค์การของพนักงานโรงแรมขนาดกลางและขนาดใหญ่ในจังหวัดพิษณุโลก*. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ศุภารัตน์ สังข์ขาว. (2555). *ความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อสวัสดิการ โรงแรมเดอะไลบรารี เกาะสมุย*. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ. (2542). *แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านภูมิสารสนเทศของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี*. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- เสาวลักษณ์ สุวรรณสว่าง. (2550). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบริษัทประกันชีวิตในเขตกรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- สุเทพ พานิชพันธุ์. (2541). *ความพึงพอใจของเกษตรกรในการเข้าร่วมโครงการปรับโครงสร้างและระบบการผลิตการเกษตรจังหวัดอุบลราชธานี*. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยแม่โจ้, เชียงใหม่.
- สุวิทย์ ยี่งวรพันธ์. (2520). *การบริหารแรงงานในประเทศไทย*. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: กรมแรงงาน.
- สมภพ สัมภาวะผล. (2543). *ความพึงพอใจในงานพนักงานธนาคารดีบีเอส ไทยนุ จำกัด (มหาชน)*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- Freud, S. (1953). "The method of interpreting dreams" An analysis of a specimen dream. In J. Strachey (Ed. & Trans), "The standard edition of the complete psychological works of Sigmund Freud", (Vol. 4, pp. 96-121). Retrieved from.

Hauser, P.M.; & Duncan, O.D. (1972). "The Nature of Demography" Chicago: University of Chicago Press.

Herzberg, Mausner; & Snyderman. (1959) "The motivation to work" New York: Wiley.

Maslow, Abraham Harold (1970). "Motivation and Personality" 2nd New York: Harper & Row.





ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม



แบบสอบถาม

เลขที่ □□

ความพึงพอใจของพนักงานต่อสวัสดิการของพนักงาน บริษัทคริสเตียนดิออร์ ประเทศไทย จำกัด

The Satisfaction of Employees towards the Welfare of Christian Dior (Thailand) Ltd. Staffs.

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเป็นข้อมูลประกอบการทำสารนิพนธ์ เรื่องความพึงพอใจของพนักงานต่อสวัสดิการของพนักงาน บริษัทคริสเตียนดิออร์ (ประเทศไทย) จำกัด เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา วิทยาการจัดการ แขนงวิชาบริหาร วิชาเอก การจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ข้อมูลจากการศึกษาครั้งนี้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาการจัดสวัสดิการใน องค์การ ทางผู้วิจัยขอความกรุณาให้ท่าน โปรดตอบคำถามทุกข้อตามความเป็นจริง การตอบ แบบสอบถามนี้จะไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่อย่างใด โดยคำตอบของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ และขอขอบพระคุณทุกท่านที่เสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถามนี้

แบบสอบถามมี 3 ส่วนดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบ

ส่วนที่ 2 ความพึงพอใจของพนักงานบริษัทคริสเตียนดิออร์ (ประเทศไทย) จำกัด ประกอบด้วย ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพอนามัย ด้านการฝึกอบรมและด้าน นันทนาการ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้มีโอกาสด้านการแสดงความคิดเห็นด้าน สวัสดิการของบริษัทคริสเตียนดิออร์ (ประเทศไทย) จำกัด

น.ส.มะนิสา คงเพชรศักดิ์

ผู้ทำแบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่องความพึงพอใจของพนักงานต่อสวัสดิการของพนักงานบริษัทคริสเตียนดิออร์ (ประเทศไทย)

จำกัด

The Satisfaction of Employees towards the Welfare of Christian Dior (Thailand) Ltd. Staffs.

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

1. เพศ หญิง ชาย
2. อายุ 18-28 ปี 29 – 39 ปี
 40 – 50 ปี 51 ปีขึ้นไป
3. ระดับการศึกษาสูงสุด
 ต่ำกว่าอนุปริญญาหรือเทียบเท่า ปริญญาตรี
 ปริญญาโท ปริญญาเอก
4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 6,500-29,200 บาท 29,201 – 51,900 บาท
 51,901 – 74,600 บาท 74,601 - 97,300 บาท
 97,301 บาทขึ้นไป
5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (มากกว่า 6 เดือนนับเป็น 1 ปี)
 ต่ำกว่า 5 ปี 5-10 ปี
 10-15 ปี มากกว่า 15

ส่วนที่ 2 ความพึงพอใจต่อสวัสดิการของพนักงานบริษัทคริสเตียนดิออร์ (ประเทศไทย) จำกัด

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่องข้อความ ที่ตรงกับความพึงพอใจของท่าน

- | | | |
|---|---------|-------------------|
| 5 | หมายถึง | พึงพอใจมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | พึงพอใจมาก |
| 3 | หมายถึง | พึงพอใจปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | พึงพอใจน้อย |
| 1 | หมายถึง | พึงพอใจน้อยที่สุด |

การจัดสวัสดิการ	ระดับความพึงพอใจ				
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1. ด้านเศรษฐกิจ					
1.1 เงินเดือนเมื่อเทียบกับความสามารถ และความสามารถ รับผิดชอบตามตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติงานปัจจุบัน					
1.2 การจ่ายค่าตอบแทนสำหรับการทำงานล่วงเวลา					
1.3 เงินช่วยเหลือด้านการศึกษาของบุตร					
1.4 ค่าพาหนะในการเดินทางมาทำงาน					
1.5 เงินช่วยเหลือพนักงานที่ประสบอันตรายหรือ เจ็บป่วยเนื่องจากการปฏิบัติงาน					
1.6 การให้เงินช่วยเหลือค่าครองชีพ					
1.7 เงินช่วยเหลืองานศพพนักงานหรือครอบครัว ของพนักงาน					
1.8 มีสถานที่จอดรถเพียงพอสำหรับพนักงาน					
1.9 การจ่ายเงินพิเศษ เช่น โบนัส					
1.10 การจ่ายเงินค่าคอมมิสชั่น					
1.11 การจ่ายเงินค่าโทรศัพท์					
1.12 การให้ส่วนลดพิเศษสำหรับพนักงาน และสิทธิในการเบิกสินค้าดิออร์ใช้					

การจัดสวัสดิการ	ระดับความพึงพอใจ				
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2.ด้านความมั่นคงปลอดภัย					
2.1 มีการซ่อมหนีไฟเป็นประจำทุกปี					
2.2 มีการตรวจสอบอาคาร หรือร้านค้าเป็นประจำทุกปี					
2.3 มีเครื่องมือหรือสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสม และปลอดภัยในการปฏิบัติงาน					
2.4 มีการจัดสวัสดิการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ					
2.5 มีการตรวจสอบสัญญาณเตือน ไฟไหม้และอุปกรณ์ดับเพลิงเป็นประจำ					
2.6 การจ่ายเงินช่วยเหลือพนักงานกรณีประสบภัยพิบัติ					
2.7 การรักษาความปลอดภัยในการเข้า ออก สถานที่ทำงาน					
2.8 เงินทดแทนกรณีบาดเจ็บหรือประสบอุบัติเหตุ					
2.9 เกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้น ปรับเงินเดือน มีความยุติธรรม					
3.ด้านการศึกษา					
3.1 มีห้องสมุดไว้ให้บริการสำหรับพนักงาน หรือมีหนังสือให้พนักงานอ่านเพื่อเพิ่มความรู้และทักษะ					
3.2 ให้การสนับสนุนการศึกษาต่อกับพนักงาน					
3.3 จัดฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้และทักษะทั้งในหน่วยงานและนอกหน่วยงานให้กับพนักงาน					
3.4 ส่งเสริมการลาศึกษาต่อทั้งในเวลางานและนอกเวลางาน					
3.5 การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้มีโอกาสศึกษาต่อเพิ่มเติมเพื่อความก้าวหน้า					
3.6 การส่งพนักงานไปดูงานทั้งในและต่างประเทศ					
3.7 การจัดบอร์ด เพื่อเพิ่มความรู้ให้กับพนักงาน					
3.8 การจัดการแข่งขันกีฬาให้กับพนักงาน					

การจัดสวัสดิการ	ระดับความพึงพอใจ				
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4.ด้านนันทนาการ					
4.1 กิจกรรมพิเศษต่างๆ เช่นการส่งผลงานเข้าประกวด					
4.2 กิจกรรมสำหรับออกกำลังกายให้กับพนักงาน					
4.3 การจัดกิจกรรมงาน งานเลี้ยงสังสรรค์ประจำปี หรือในโอกาสต่างๆ					
5.ด้านสุขภาพอนามัย					
5.1 การให้บริการตรวจสุขภาพประจำปีเป็นประจำทุกปี					
5.2 มีสถานพยาบาลให้บริการด้านการแพทย์ภายใน ห้างสรรพสินค้า หรือมีชุดปฐมพยาบาล มียาสามัญที่ จำเป็นในร้านค้า					
5.3 การส่งตัวผู้ป่วยเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาล					
5.4 มีการอนุญาตให้ลาป่วยเพื่อพักรักษาตัว					
5.5 สามารถเข้ารับการรักษาในสถานพยาบาลของรัฐ โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย					
5.6 มีเงินช่วยเหลือค่าใช้จ่ายการรักษาพยาบาล ในสถานพยาบาลของเอกชน					
5.7การจัดหายา และจ่ายยาตามใบสั่งแพทย์ และการให้คำแนะนำการไช้ยาโดยเภสัชกร					
5.8 จัดให้มีการรับบริจาคโลหิต					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

โปรดแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการของพนักงานบริษัทคริสเตียนดิออร์ (ประเทศไทย) จำกัด

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ท่านกรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามนี้

ภาคผนวก ข
ปริยัติคริสเตียนดิออร์



บริษัท คริสเตียนดิออร์ ประเทศไทยจำกัด เป็นร้านขายปลีกผลิตภัณฑ์หนัง เครื่องนุ่งห่ม เครื่องประดับในเครือบริษัท LVMH เป็นองค์การที่ผู้วิจัยทำงานอยู่ บริษัท คริสเตียน ดิออร์ ประเทศไทยจำกัด และเป็นบริษัทที่ให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มศักยภาพ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน เพื่อการเติบโตอย่างมั่นคงและยั่งยืน นอกจากนี้ บริษัท คริสเตียน ดิออร์ ประเทศไทยจำกัด ยังให้ความสำคัญกับการสร้างขวัญกำลังใจและพัฒนา ศักยภาพของบุคลากร ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีค่ายิ่ง โดยการฝึกอบรมระดับผู้บริหารและระดับ ปฏิบัติการอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ด้วยตระหนักถึงความสุขของพนักงานและพร้อมด้วยความรู้ ความสามารถที่แสดงศักยภาพและทุ่มเทเพื่อผลักดันให้องค์การก้าวสู่ความสำเร็จ

รายละเอียดเกี่ยวกับบริษัทคริสเตียนดิออร์ ประเทศไทย จำกัด

ที่อยู่ : 591 ห้อง 2403-4 (เอ) ชั้น 24 อาคารสมัชชชวาณิช 2 ซอยสุขุมวิท 33 ถนนสุขุมวิท

แขวงคลองตันเหนือ เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร

ลักษณะกิจการ : ร้านขายปลีกผลิตภัณฑ์หนัง เครื่องนุ่งห่ม เครื่องประดับในเครือบริษัท LVMH

Dior

ภาพที่ 1.2 โลโก้ บริษัทคริสเตียนดิออร์ (ประเทศไทย) จำกัด

ประวัติ : บริษัทคริสเตียนดิออร์ ก่อตั้งโดย คริสเตียน ดิออร์ (Mr.Christian Dior) เกิดเมื่อวันที่ 21 มกราคม ค.ศ. 1905 ที่เมือง Granville นอร์มันดี ประเทศฝรั่งเศสและเสียชีวิตวันที่ 24 ตุลาคม ค.ศ. 1957 นักออกแบบเสื้อผ้าชาวฝรั่งเศส คริสเตียน ดิออร์ ศึกษาด้านการทูต ณ École des Sciences Politiques (โรงเรียนรัฐศาสตร์) ในกรุงปารีส เขาเริ่มเข้าสู่อุตสาหกรรมแฟชั่นในช่วงปี 1930 และเปิดร้านเสื้อผ้าของเขาเองในปารีส ในปี 1946 ในปี 1947 เขาได้เปิดตัวแฟชั่นแนวใหม่นามว่า “New Look” ซึ่งได้รับความนิยมอย่างมาก นั่นคือ เสื้อแบบไหล่แคบ และกระโปรงยาว ซึ่งมาแทนที่ เสื้อแบบไหล่กว้างและกระโปรงสั้นแบบตรงในยุคสงครามโลกครั้งที่ 2 เสื้อผ้าแบบ “New Look” ได้ปฏิวัติวงการแฟชั่นสตรี และทำให้ปารีสกลายเป็นศูนย์กลางของโลกแฟชั่น การออกแบบของ ดิออร์ในยุคต่อมา เช่น ชุดเซ็กซี่ (ชุดสตรีปล่อยยาวไม่มีเข็มขัด) แบบทรงตรง ยังคงทำให้ดิออร์เป็น ผู้นำแฟชั่นในระดับสากล ปัจจุบันดิออร์ยังคงเป็นแบรนด์เนมชั้นนำในโลกแฟชั่นและมีผลิตภัณฑ์ มากมายหลากหลายประเภท อาทิ เสื้อผ้านुरुชและสตรี เครื่องหนัง เครื่องสำอาง ซึ่งล้วนได้รับความ

นิยมไม่เสื่อมคลาย Christian Dior เป็นเจ้าของหุ้นในบริษัท LVMH ถึง 42% และประธานบริษัท Christian Dior คือ Mr. Bernard Arnault เป็นประธานของบริษัท LVMH เช่นกัน
วิสัยทัศน์ (GROUP VISION & VALUE)

ภารกิจของกลุ่ม LVMH คือการเนอสินค้าที่มีคุณภาพ "ศิลปะ de Vivre" ทั่วโลก LVMH ต้องเป็นองค์กรที่มีความสง่างามและความคิดสร้างสรรค์ ผลิตภัณฑ์และค่านิยมของเราผสมผสานความงามและนวัตกรรม จุดประกายความฝันและจินตนาการ



ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสาวมะนิสา คงเพชรศักดิ์
วัน เดือน ปีเกิด	25 ธันวาคม 2525
สถานที่เกิด	จังหวัดจันทบุรี
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรี มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร สาขาวิทยาการจัดการ พ.ศ. 2548
สถานที่ทำงาน	บริษัทคริสเตียน ดิโออร์ (ประเทศไทย) จำกัด
ตำแหน่ง	ผู้จัดการฝ่ายฝึกอบรม

