

ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัยในสถานประกอบการ
และด้านสุขภาพของพนักงานฝ่ายผลิต ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร:
กรณีศึกษา บริษัท มิลล์คอนสตีลอินดัสทรีส์ จำกัด (มหาชน)

(THE RELATIONSHIP BETWEEN WELFARE SATISFACTION AND
ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF PRODUCTION WORKERS :
CASE STUDY MILLCON STEEL INDUSTRIES PUBLIC COMPANY LIMITED)

ศิวพร หนูบัว¹ ดร.วิจิตร สุพินิจ²

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความแตกต่างทางประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัยในสถานประกอบการและสวัสดิการด้านสุขภาพของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท มิลล์คอนสตีลอินดัสทรีส์ จำกัด (มหาชน) รวมทั้งศึกษาถึงระดับของความพึงพอใจในสวัสดิการด้านดังกล่าว ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้ ได้แก่ พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท มิลล์คอนสตีลอินดัสทรีส์ จำกัด (มหาชน) โดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจำนวน 300 ชุด นำเสนอผลการศึกษาคำร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้วยการคำนวณทางสถิติ

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัยในสถานประกอบการและสวัสดิการด้านสุขภาพแตกต่างกัน อีกทั้งยังพบว่าระดับความพึงพอใจในสวัสดิการส่งผลต่อความผูกพันที่มีต่อองค์กร กล่าวคือ ระดับ

¹ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสยาม

² คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยสยาม

ความผูกพันที่มีต่อองค์กรจะเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับระดับของความพึงพอใจ
ในสวัสดิการ

คำสำคัญ: ประชากรศาสตร์, ความพึงพอใจ, สวัสดิการ, ความผูกพัน, บริษัท มิลล์
คอนสตีลอินดัสทรีส์ จำกัด (มหาชน)

ABSTRACT

This research has an objective to explore the differences in demography that affecting welfare satisfaction; security and health, of production workers in Millcon Steel Industries Public Company Limited. In addition, the research also explore the welfare satisfaction that affecting organization commitment.

The sample used in this research consisted of 300 Millcon Steel Industries Public Company Limited production workers, and used questionnaires to collect data. The result is presented by percentage, mean and standard deviation together. Analyze the relationship between welfare satisfactions that will be affected to organizational commitment by statistic.

The results showed that the level of welfare satisfaction of Millcon Steel Industries Public Company Limited production workers is different. Moreover, the research also found that the level of welfare satisfaction affecting organization commitment, and they will vary in the same way.

KEY WORDS: DAMOGRAPHY, SATISFACTION, WELFARE,
COMMITMENT, MILLCON STEEL INDUSTRIES PUBLIC COMPANY LIMITED

บทนำ

การบริหารองค์การใดก็ตาม ต้องอาศัยปัจจัยการบริหารสี่ประการ ซึ่งก็คือคน เงิน วัสดุสิ่งของ และวิธีดำเนินการ ในกระบวนการการผลิต คนหรือแรงงานจัดได้ว่าเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการดำเนินกิจการขององค์การ เนื่องจากแรงงานเป็นผู้ใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ในการทำงาน เพื่อให้

บรรลุเป้าหมายขององค์กร การที่แรงงานจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถอยู่ในองค์กรได้นานที่สุดนั้น โดยปกติจะขึ้นอยู่กับความพึงพอใจในค่าจ้าง และสวัสดิการที่ได้รับจากองค์กร

นอกจากค่าจ้างซึ่งเป็นปัจจัยหลักที่แรงงานใช้ในการตัดสินใจเลือกที่จะทำงานแล้ว สวัสดิการที่จะได้รับจากองค์กรยังเป็นอีกหนึ่งปัจจัย ที่แรงงานใช้ประกอบการตัดสินใจในการเลือกที่จะทำงานในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในอุตสาหกรรมการผลิต สวัสดิการที่ถือว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับแรงงาน คือ สวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัยในสถานประกอบการ และสวัสดิการด้านสุขภาพของพนักงาน เนื่องจากแรงงานในส่วนของภาคอุตสาหกรรมผลิตนั้น มีความเสี่ยงสูงในด้านของความปลอดภัยและปัญหาด้านสุขภาพ

ทั้งนี้ ความพึงพอใจในสวัสดิการของแรงงานหรือพนักงาน ยังส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อาจกล่าวได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นผลมาจากความพึงพอใจในสิ่งที่แรงงานคาดหวังว่าจะได้รับจากองค์กร นั่นก็คือค่าจ้างและสวัสดิการ หากองค์กรสามารถให้ในสิ่งที่คาดหวังไว้ แรงงานก็จะมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้เป็นตัวชี้วัดประสิทธิภาพขององค์กร เนื่องจากแรงงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงย่อมมีแนวโน้มที่จะทำงานได้ดี มีการทุ่มเทความรู้ความสามารถ และมีผลงานเป็นที่น่าพอใจ

ดังนั้นผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาว่าพนักงาน บริษัท มิลล์คอนสตีลอินดัสทรีส์ จำกัด (มหาชน) ซึ่งเป็นบริษัทในส่วนของภาคการผลิต ว่ามีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัยในสถานประกอบการ และสวัสดิการด้านสุขภาพของพนักงาน ที่ได้รับจากบริษัทมากน้อยเพียงใด และระดับความพึงพอใจในสวัสดิการนั้น มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างไร ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารและผู้ประกอบการ ที่จะนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาระบบสวัสดิการของบริษัท เพื่อลดปัญหาทางด้านแรงงานที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และเพื่อเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรให้กับพนักงาน

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

วารสารการตลาด และการสื่อสาร ปีที่ 1 ฉบับที่ 2 (เมษายน – มิถุนายน 2556)

1. เพื่อศึกษาถึงความความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับความพึงพอใจในสวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัยในสถานประกอบการ และสวัสดิการด้านสุขภาพของพนักงานฝ่ายผลิต ที่ได้รับจาก บริษัท มิลล์คอนสตีลอินดัสทรีส์ จำกัด (มหาชน)

2. เพื่อศึกษาถึงระดับของความพึงพอใจในสวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัยในสถานประกอบการและสวัสดิการด้านสุขภาพ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท มิลล์คอนสตีลอินดัสทรีส์ จำกัด (มหาชน)

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงระดับความพึงพอใจในสวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัยในสถานประกอบการ และสวัสดิการด้านสุขภาพของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท มิลล์คอนสตีลอินดัสทรีส์ จำกัด (มหาชน) รวมถึงข้อเสนอแนะของพนักงานที่มีต่อสวัสดิการที่ได้รับจากบริษัท

2. เพื่อให้ทราบถึงระดับความพึงพอใจในสวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัยในสถานประกอบการ และสวัสดิการด้านสุขภาพของพนักงาน ที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งจะสามารถนำมาใช้ชี้วัดประสิทธิภาพของบริษัท

3. เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง และพัฒนาระบบสวัสดิการของบริษัท เพื่อลดปัญหาทางด้านแรงงานที่อาจจะเกิดขึ้น และเพื่อเพิ่มความผูกพันต่อองค์การให้แก่พนักงาน

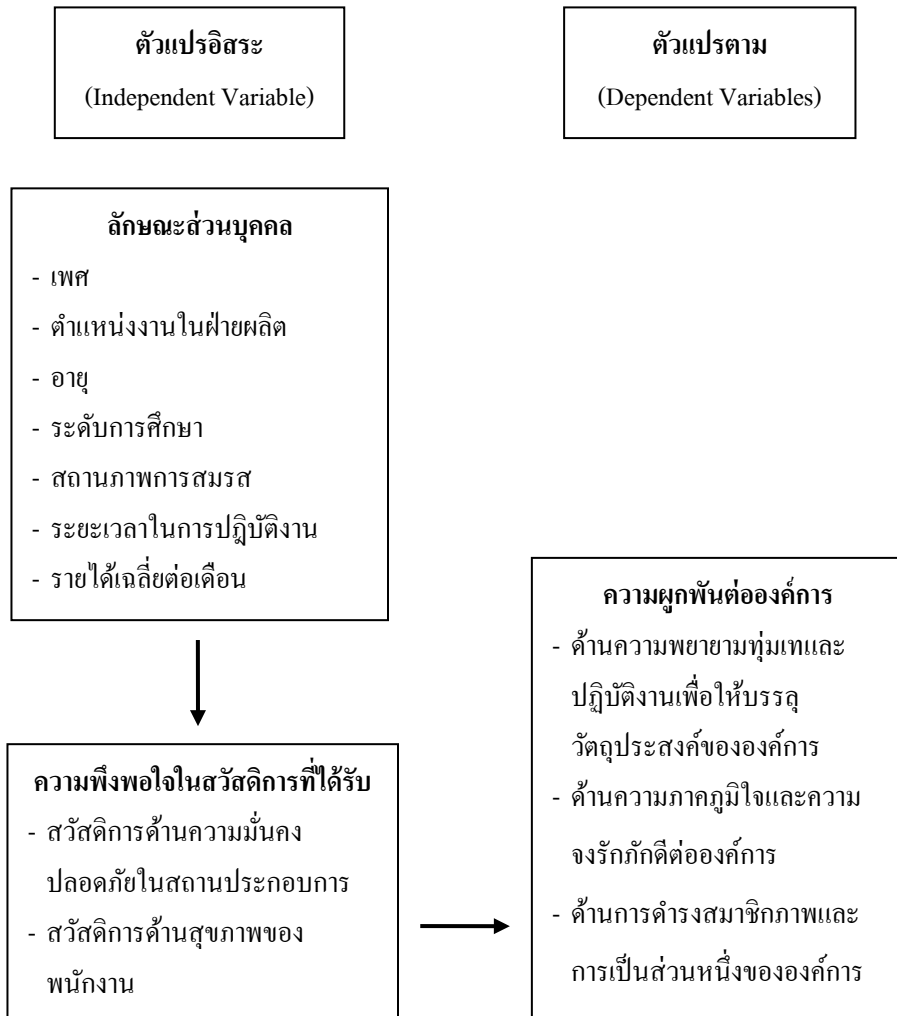
4. เพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในสวัสดิการ และพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงาน ตลอดจนเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ ที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่ประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และระดับรายได้ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงาน บริษัท มิลล์คอนสตีลอินดัสทรีส์ จำกัด (มหาชน) ที่แตกต่างกัน

2.ระดับของความพึงพอใจในสวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัยในสถานประกอบการ และสวัสดิการด้านสุขภาพของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท มิลล์คอนสตีล อินดัสทรีส์ จำกัด (มหาชน) ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่แตกต่างกัน

กรอบแนวความคิด



แนวความคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาความพึงพอใจในสวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัยในสถานประกอบการและด้านสุขภาพของพนักงานฝ่ายผลิต ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท มิลล์คอนสตีลอินดัสทรีส์ จำกัด (มหาชน) มีแนวความคิด ทฤษฎี และงานวิจัยสำคัญที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

ความพึงพอใจเป็นการให้ค่าความรู้สึกของคนเราที่สัมพันธ์กับโลกทัศน์ ที่เกี่ยวกับความหมายของสภาพแวดล้อม ค่าความรู้สึกของบุคคลต่อสภาพแวดล้อมจะแตกต่างกัน เช่น ความรู้สึกดี เลว พอใจ ไม่พอใจ สนใจ ไม่สนใจ เป็นต้น (วิมลสิทธิ์ หรยางกูล, 2549 : 64) สอดคล้องกับ สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2524 : 127) ที่กล่าวว่า เมื่อบุคคลมีความต้องการเกิดขึ้น ความต้องการนั้นจะส่งผลให้เกิดแรงขับ ซึ่งหมายถึง ความต้องการนั้นเริ่มมีทิศทาง และผลักดันให้ร่างกายมีการปฏิบัติการอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อไปสู่เป้าหมายนั้น และเมื่อความต้องการนำไปสู่ความปรารถนา บุคคลก็จะเกิดความพึงพอใจ และเกิดความต้องการในสิ่งอื่นต่อไป

ดังทฤษฎีความต้องการของ Maslow ที่กล่าวว่า มนุษย์เป็นผู้ที่มีความต้องการ อยู่เสมอ และเป็นการยากที่มนุษย์จะมีความพึงพอใจสูงสุด เพราะเป็นธรรมชาติของมนุษย์ที่เมื่อมีความต้องการอย่างหนึ่ง และได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว ก็ จะมีความต้องการอย่างอื่นเข้ามาแทนที่ และเป็นเช่นนี้เรื่อยไป นั่นคือเมื่อเกิดความปรารถนาขึ้นก็จะมีแรงขับ และเมื่อบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายก็จะเกิดความพึงพอใจ

ดังนั้นจึงสรุปได้ ว่าความพึงพอใจในการทำงาน สามารถพิจารณาได้จาก ค่าจ้างหรือรายได้ พิจารณาจากความมั่นคงในการทำงาน รวมถึงสวัสดิการที่สามารถ ได้รับจากองค์กรที่แรงงานนั้นทำงานอยู่ จากการศึกษาค นคว้าแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง องกับความพึงพอใจนั้น มีนักวิชาการที่ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อสวัสดิการไว้เป็นจำนวนน้อย แต่ จะมีการศึกษาในเรื่องของความพึงพอใจที่นำไปสู่การทำงาน ซึ่งผู้วิจัยพิจารณาแล้วมีความใกล้เคียงและเชื่อมโยงกับการจัด

สวัสดิการขององค์กร หากองค์กรมีการจัดสวัสดิการที่ดี ก็จะนำไปสู่การมีขวัญและกำลังใจที่จะปฏิบัติงานของพนักงาน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ

อุทัย หิรัญโต (2531 : 200-201) ได้ให้ความหมายของสวัสดิการไว้ว่า เป็นบริการหรือกิจกรรมใดๆ ที่หน่วยงานราชการหรือองค์กรธุรกิจจัดให้มีขึ้น เพื่อให้พนักงานหรือผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนั้นๆ ได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันที่แน่นอนในการดำเนินชีวิต หรือได้รับประโยชน์อื่นใดนอกเหนือจากเงินเดือน หรือค่าจ้างที่ได้รับอยู่เป็นประจำ ทั้งนี้เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานอย่างเต็มที่ ไม่ต้องวิตกกังวลต่อปัญหาทั้งในส่วนตัวและครอบครัว ทำให้มีความพอใจในงาน มีความรักงาน และตั้งใจที่จะทำงานนั้นให้นานที่สุด

บีช (Beach, 1980 : 780 อ้างถึงใน ประทีน ไกรสรวิทย์, 2541 : 22) ให้ความหมายสวัสดิการไว้ว่า คือประโยชน์ต่างๆ ที่หน่วยงานจัดให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งอาจเป็นไปในรูปของเงินรายได้ นอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้างปกติที่หน่วยงานจัดให้อยู่แล้ว เพื่อเป็นการช่วยเหลือในเรื่องเจ็บป่วย อุบัติเหตุ การออกจากงานอย่างกะทันหัน ไม่ว่าจะเป็นการให้ความสะดวกสบายต่างๆ เช่น การให้ลาพักผ่อนได้โดยได้รับเงินตามสมควร และการจัดสภาพแวดล้อมทั้งภายในและบริเวณรอบๆ ที่ทำงานให้สะดวกสบายที่สุด อีกทั้งยังแบ่งประเภทสวัสดิการออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. การช่วยเหลือด้านการเงินให้แก่พนักงานที่ไม่สามารถช่วยตนเองได้มากนัก เช่น เงินสะสม เงินค่ารักษาพยาบาล และอื่นๆ
2. ผลประโยชน์ที่ได้รับในเวลาที่ไม่ได้ทำงาน ได้แก่ วันหยุด วันลา รางวัล หรือสิ่งของพิเศษที่ไม่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เช่น เงินโบนัส ซึ่งจ่ายตามอายุงานหรือจ่ายให้ทุกคนเท่าเทียมกัน และเงินช่วยเหลือบุตร เป็นต้น
3. เงินช่วยเหลือในการจัดกิจกรรมสันทนาการ การกีฬา การอำนวยความสะดวก การบริการทางการแพทย์ ห้องสมุด ห้องอาหาร และบริการอื่นๆ เช่น การจัดจำหน่ายสินค้าให้ในราคาถูก เป็นต้น

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

พจนานุกรมฉบับบัณฑิตยสถานได้ให้ความหมายของคำว่า “ความ” หมายถึง เรื่อง เช่น เนื้อความ เกิดความ (พจนานุกรมฉบับบัณฑิตยสถาน, 2542 : 231) และได้ให้ความหมายของคำว่า “ผูกพัน” หมายถึง มีความเป็นห่วงกังวลเพราะรักใคร่ ก่อให้เกิดพันธะที่จะต้องปฏิบัติตาม (พจนานุกรมฉบับบัณฑิตยสถาน, 2542 : 741)

ส่วน “องค์กร” หมายถึง ศูนย์รวมกลุ่มบุคคล หรือกิจการที่ประกอบกันขึ้นเป็นหน่วยงานเดียวกัน เพื่อดำเนินกิจการตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในกฎหมายหรือในตราสารจัดตั้ง ซึ่งอาจเป็นหน่วยงานของรัฐ เช่น องค์กรของรัฐบาล หน่วยงานเอกชน เช่น บริษัท จำกัด สมาคม หรือหน่วยงานระหว่างประเทศ เช่น องค์กรสหประชาชาติ ดังนั้นความหมายของความผูกพันต่อองค์กร จึงหมายถึงการเกิดความกังวล รักใคร่ในหน่วยงานที่ปฏิบัติ ซึ่งก่อให้เกิดพันธะที่จะต้องปฏิบัติตาม (พจนานุกรมฉบับบัณฑิตยสถาน, 2542 : 1321)

ธนันท์ ทะสุใจ (2549 : 9) ให้ความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์กร คือ ความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร มีความรัก ความภาคภูมิใจ ความเอาใจใส่ต่อองค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่ง มีความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เต็มใจและเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อเป้าหมาย และต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นตลอดไป

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วิฒนะ พรหมเพชร และ จิระวัฒน์ ดันสกุล (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งวิชาการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์” จากผลการศึกษาพบว่าผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สัญญาจ้าง นโยบายและการบริหาร ความมั่นคงในการทำงาน ความสามารถในการทำงาน ลักษณะของงานที่ทำ ความรับผิดชอบในงาน ความมีอิสระในการทำงาน ความก้าวหน้าในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และความสัมพันธ์ในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ส่วนสวัสดิการและค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 2) ได้ตัวพยากรณ์ 6 ตัวคือ การได้รับการยอมรับนับถือ ความมีอิสระในการทำงาน ความสามารถในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน นโยบายและการบริหาร และลักษณะของงานที่ทำ ที่ร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 66 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานการพยากรณ์เท่ากับ 2.17 และ 3) ได้สร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานดังนี้

$$Y = 1.931 + 0.333X + 0.371X + 0.339X + 0.189X + (-0.129)X + 0.074X$$

$$Z = 0.372Z + 0.282Z + 0.246Z + 0.189Z + (-0.129)Z + 0.080Z$$

สุพานี ไทยเจริญ (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรกรณีศึกษาโรงงานผลิตน้ำการประปานครหลวง” เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานผลิตน้ำการประปานครหลวง ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 447 คน และตำแหน่งงานอยู่ในระดับ 1 ถึง 8 เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 360 ชุด

จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรเชิงบวกอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ระดับความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ และระดับความพึงพอใจในการบริหารงานของผู้บริหาร ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรเชิงบวกอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ ระยะเวลาการทำงาน รายได้ในแต่ละเดือน และระดับความพึงพอใจในความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และพบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร แต่เป็นความสัมพันธ์เชิงลบอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ ระดับการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

วิธีการดำเนินงานวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างของการศึกษาความพึงพอใจในสวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัยในสถานประกอบการ และด้านสุขภาพของพนักงานฝ่ายผลิต ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในครั้งนี้ คือ พนักงานฝ่ายผลิตของ บริษัท มิดล์คอนสตีลอินดัสทรีส์ จำกัด (มหาชน)

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงวิจัยแบบปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามแบบ (Questionnaire) มีการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มพนักงาน และใช้สูตรของทอโรยามาเนกำหนดขนาดตัวอย่างจากจำนวนประชากรที่ทราบแน่นอนหรือ $n = N / (1 + (Ne^2))$ ณ ระดับคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ที่ร้อยละ 5 ได้ 300 ตัวอย่าง

สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาด้านประชากรศาสตร์ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 84 ซึ่งมีอายุระหว่าง 20 – 25 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 28.0 และรองลงมา มีอายุระหว่าง 26 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.1 โดยส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีการศึกษาดำรงระดับปริญญาตรีถึงร้อยละ 89.9 ในส่วนของสถานภาพสมรสนั้น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมสร้อยละ 48.3 และมีสถานภาพโสด ร้อยละ 43.8 ซึ่งมีสัดส่วนที่ไม่แตกต่างกันมากนัก

ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พนักงานส่วนใหญ่มีอายุงานระหว่าง 1 – 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 49.3 และรองลงมา มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.2 ของผู้ตอบแบบสอบถาม รายได้เฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ระหว่าง 10,000 – 15,000 บาทต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 46.7 รองลงมาคือมีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาทต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 20.9 โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัยในสถานประกอบการ และสวัสดิการด้านสุขภาพที่ได้รับจากบริษัท อยู่ในระดับปานกลาง

ผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคลที่ประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และระดับรายได้ ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท มิลล์คอนสตีลอินดัสทรีส์ จำกัด (มหาชน) ที่แตกต่างกัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) พบว่า ทุกปัจจัยด้านลักษณะประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัยในสถานประกอบการของพนักงานที่แตกต่างกัน ยกเว้น สถานภาพการสมรสและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัยในสถานประกอบการ ส่วนสวัสดิการด้านสุขภาพ มีปัจจัยส่วนบุคคลเพียงอายุและการศึกษา ที่มีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการด้านสุขภาพของพนักงานที่แตกต่างกัน

สำหรับการทดสอบสมมติฐาน ระดับของความพึงพอใจในสวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัยในสถานประกอบการ และสวัสดิการด้านสุขภาพของพนักงาน บริษัท มิลล์คอนสตีลอินดัสทรีส์ จำกัด (มหาชน) มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่ต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) พบว่า ระดับความพึงพอใจในด้านสวัสดิการความมั่นคงปลอดภัยในสถานประกอบการและสวัสดิการด้านสุขภาพ มีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร ในด้านความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ด้านความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดีต่อองค์กร และด้านการดำรงสมาชิกภาพและการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรในระดับที่แตกต่างกัน

ตารางสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตัวแปรอิสระ	สถิติที่ใช้	ค่านัยสำคัญ	ผลการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1 ลักษณะประชากรศาสตร์			

ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัยในสถานประกอบการ			
เพศ	t-Test	0.010	ยอมรับ
อายุ	F-Test	0.000	ยอมรับ
ระดับการศึกษา	F-Test	0.007	ยอมรับ
สถานภาพสมรส	F-Test	0.566	ปฏิเสธ
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	F-Test	0.091	ปฏิเสธ
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	F-Test	0.013	ยอมรับ
ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านสุขภาพของพนักงาน			
เพศ	t-Test	0.910	ปฏิเสธ
อายุ	F-Test	0.013	ยอมรับ
ระดับการศึกษา	F-Test	0.014	ยอมรับ
สถานภาพสมรส	F-Test	0.649	ปฏิเสธ
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	F-Test	0.438	ปฏิเสธ
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	F-Test	0.137	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 2 ความพึงพอใจในสวัสดิการ			
ความผูกพันองค์กรด้านความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์องค์กร			
สวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัยในสถานประกอบการ	F-Test	0.000	ยอมรับ
สวัสดิการด้านสุขภาพของพนักงาน	F-Test	0.000	ยอมรับ
ความผูกพันองค์กรด้านความภาคภูมิใจและความจงรักภักดีต่อองค์กร			
สวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัยในสถานประกอบการ	F-Test	0.000	ยอมรับ
สวัสดิการด้านสุขภาพของพนักงาน	F-Test	0.000	ยอมรับ
ความผูกพันองค์กรด้านการดำรงสมาชิกภาพและการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร			
สวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัยในสถานประกอบการ	F-Test	0.000	ยอมรับ
สวัสดิการด้านสุขภาพของพนักงาน	F-Test	0.000	ยอมรับ

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท มิลล์คอนสตีลอินดัสทรีส์ จำกัด (มหาชน) ความแตกต่างของลักษณะประชากร มีผลต่อ

ระดับความพึงพอใจในสวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัยในสถานประกอบการที่แตกต่างกัน ยกเว้นในด้านสถานภาพสมรสและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เพราะระยะเวลาในการปฏิบัติงานนั้น ไม่ว่าจะน้อยหรือมาก สวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัยในสถานประกอบการ ก็เป็นสิ่งที่ต้องมีในสถานประกอบการขนาดใหญ่ ที่มีระบบการผลิตที่มาตรฐานอยู่แล้ว จึงอาจทำให้พนักงานไม่ใส่ใจในเรื่องนี้มากนัก

ส่วนในเรื่องของสวัสดิการด้านสุขภาพของพนักงาน กลับมีเพียงปัจจัยด้านอายุและการศึกษา ที่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในสวัสดิการด้านสุขภาพของพนักงาน แสดงให้เห็นว่า อายุและการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามนั้น มีผลในเรื่องของความใส่ใจ และความตระหนักในเรื่องของสุขภาพของพนักงานที่แตกต่างกัน จึงทำให้ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านสุขภาพที่ได้รับของพนักงานแต่ละคนมีความแตกต่างกันออกไป

ทั้งนี้ ระดับของความพึงพอใจในสวัสดิการที่แตกต่างกัน ยังส่งผลกระทบต่อความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงานที่แตกต่างกัน โดยจะเป็นไปในทิศทางเดียวกัน หากองค์กรต้องการให้พนักงานมีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีความภาคภูมิใจและความจงรักภักดีต่อองค์กร และมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร องค์กรก็ควรที่จะเพิ่มการจัดสวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัยในสถานประกอบการ และสวัสดิการด้านสุขภาพให้กับพนักงานอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม ซึ่งจะช่วยให้พนักงานรู้สึกว่าการได้รับการใส่ใจจากองค์กร สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลังและความสามารถ ก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีและมีความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลให้องค์กรสามารถดำเนินการได้โดยบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะตามการศึกษาในครั้งนี้

ด้านความมั่นคงปลอดภัยในสถานประกอบการ องค์กรควรสร้างบรรยากาศที่ช่วยส่งเสริมการปฏิบัติงานที่ดี โดยให้ความสำคัญเกี่ยวกับระบบการรักษาความ

ปลอดภัยในสถานประกอบการมาเป็นอันดับแรก อาทิ ตั้งกฎระเบียบด้านความปลอดภัยเฉพาะด้านที่พึงปฏิบัติ อุปกรณ์การป้องกันและรักษาความปลอดภัย รวมถึงการจัดให้มีจำนวนบุคลากร อุปกรณ์และเครื่องมือที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้เพียงพอ และพร้อมสำหรับการใช้งาน ซึ่งถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของพนักงานในระดับปฏิบัติการเป็นอย่างมาก

ด้านสุขภาพ ควรมีการให้คำแนะนำในการดูแลสุขภาพของพนักงาน รวมทั้งการให้คำแนะนำด้านโภชนาการที่ดี มีการตรวจสุขภาพประจำปี ส่งเสริมการสร้างเสริมสุขภาพด้วยการออกกำลังกายในองค์กร รวมทั้งมีมาตรการป้องกันปัญหาเสพติดในสถานประกอบการ เพื่อให้สถานประกอบการเป็นสถานประกอบการสีขาวที่ไม่มีการใช้สารเสพติดทุกประเภท และสิ่งที่พนักงานควรได้รับจากองค์กรอีกด้านคือ การจัดให้มีสถานที่สีเขียวให้พนักงานได้พักผ่อน เช่น สวนหย่อม สวนพฤกษศาสตร์ เพื่อเพิ่มความสดชื่นให้แก่พนักงาน ลดความเครียดจากการทำงาน และทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่ดีและมีความผูกพันต่อองค์กร

ด้านอื่นๆ เพิ่มเติม ได้แก่ ค่าจ้างและสวัสดิการประเภทต่างๆ บริษัทควรพิจารณาให้มีความเหมาะสม และตรงกับหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงาน ควบคู่กับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีการทบทวนแผนการรักษาความมั่นคงปลอดภัยในสถานประกอบการอย่างสม่ำเสมอ และนำมาใช้ปฏิบัติอย่างเคร่งครัด และเนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส องค์กรจึงควรให้ความสำคัญกับสวัสดิการด้านครอบครัวเพิ่มมากขึ้น เช่น ค่าคลอดบุตร หรือทุนการศึกษาแก่บุตร เพื่อเสริมสร้างรากฐานครอบครัวที่มั่นคง และลดปัญหาครอบครัวที่จะอาจจะส่งผลกระทบต่อการทำงานของพนักงานอีกด้วย

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษารั้งต่อไป

ด้านตัวแปร ควรทำการศึกษาปัจจัยอื่นๆ เพิ่มเติม นอกเหนือปัจจัยที่เลือกทำการศึกษาในครั้งนี้ อาทิ ทำการศึกษาจากพนักงานในฝ่ายอื่นๆ หรือสวัสดิการในด้านอื่นๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลและมุมมองที่หลากหลาย และแตกต่างกันยิ่งขึ้น เพื่อนำมาพัฒนาและปรับปรุงนโยบายด้านการจัดสวัสดิการขององค์กร

ด้านเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ควรพิจารณาเลือกใช้เครื่องมือวิจัยที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมประเภทอื่นๆ มาประกอบกัน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความน่าเชื่อถือและมีประโยชน์มากยิ่งขึ้น สำหรับใช้ประกอบการวางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ และการบริหารงานองค์การให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ด้านระยะเวลา ควรมีการทบทวนการศึกษาวิจัยเป็นระยะๆ ตามความเหมาะสม เพื่อได้ข้อมูลที่มีความทันสมัย ตรงกับความต้องการของพนักงานในแต่ละช่วงเวลามากที่สุด ซึ่งมีส่วนช่วยในการกำหนดแนวทางในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้แก่พนักงาน ได้มีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง และเป็นการเพิ่มความผูกพันต่อองค์การของพนักงานให้มากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

กชกร รพีกาญจน์. “ความพึงพอใจในค่าจ้างและสวัสดิการของพนักงาน

บริษัท ธาณินทร์ เอลน่า จำกัด.” รายงานประกอบการเรียนวิชา Research

Exercise in Current Economic Issue, คณะเศรษฐศาสตร์,

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2546

กัลยา วาณิชย์ปัญญา. การวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัวด้วย SPSS for Windows. พิมพ์ครั้งที่

ที่ 4. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2544

กิตติกร จงจิรวีศาล. “ปัจจัยส่วนบุคคลและคุณลักษณะงานที่มีต่อความพึงพอใจในงาน

ของพนักงานขายบัตรเครดิต ธนาคารสแตนดาร์ดชาร์เตอร์ (ไทย).” รายงาน

การศึกษาค้นคว้าอิสระสาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป, คณะบริหารธุรกิจ,

มหาวิทยาลัยรังสิต, 2549

กิตติพันธ์ คงสวัสดิเกียรติ และคณะ. ระเบียบวิธีวิจัยทางธุรกิจ. กรุงเทพฯ : เพียร์สัน

เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า, 2552

จิรพร นาคพุด และ อุทัยวรรณ พันธุ์ผล. “การศึกษาความพึงพอใจในสวัสดิการของ

พนักงานฝ่ายผลิต กรณีศึกษา โกลด์เพรส อินดัสตรี.” ปริญญาณิพนธ์สาขาการ

จัดการอุตสาหกรรม, คณะเทคโนโลยีและการจัดการอุตสาหกรรม,

- สถาบัน เทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2548
- จิตภา ทรัพย์มากอุดม. “การศึกษาความพึงพอใจของพนักงานต่อสวัสดิการของบริษัท สยามไอซีเอ็น.” ภาคนิพนธ์สาขาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย ราชภัฏสวนดุสิต, 2548
- เทพพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ. พงศัตถกรรมองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2540
- ธงชัย สันติวงษ์. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2526
- ชนันท์ ทะสุใจ. “ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ สำนักศาลยุติธรรมประจำ ภาค 5.” ภาคนิพนธ์สาขาการบริหารการพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒน บริหารศาสตร์, 2547
- ชนากร ทวีรัตน์. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตของ บริษัท ที.ซี.ซี. อินดัสตรี แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด.” วิทยานิพนธ์สาขาวิชาวิทยาการจัดการ, บัณฑิตศึกษา, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2551
- ธีรพันธ์ โพธิ์กำจร. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เค็นเน็ท เท็กซ์ไทล์ จำกัด.” รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระสาขาวิชาวิทยาการจัดการธุรกิจ ทั่วไป, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรังสิต, 2554
- ประทีน ไกรษรวิทย์. “ความพึงพอใจในสวัสดิการแรงงานของลูกจ้างในอุตสาหกรรม การผลิตประเภทและขนาดต่างๆ ในจังหวัดสมุทรปราการ.” วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารสวัสดิการสังคม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยหัวเฉียว เฉลิมพระเกียรติ, 2541
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : วรรณบ้านกล้วย, 2544
- ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ : นานมีบุ๊คส์ จำกัด, 2546

- วัฒน์ะ พรหมเพชร และ จิระวัฒน์ ต้นสกุล. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งวิชาการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.” รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี, 2553
- วิมลสิทธิ์ หรยางกูร. พฤติกรรมมนุษย์กับสภาพแวดล้อม : มูลฐานทางพฤติกรรมเพื่อการออกแบบและวางแผน. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2541
- ลลอ มีร์กษ. “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อสถาบันของข้าราชการ มหาวิทยาลัยบูรพา.” วิทยานิพนธ์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา, 2540
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ. จิตวิทยาสังคม. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ชัยศิริการพิมพ์, 2524
- สลักจิต ภู่ประกร. “ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่.” สารนิพนธ์สาขาวิชาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2555
- สันติชัย อินทรอ่อน. ความผูกพันของพนักงาน : วารสารทรัพยากรมนุษย์, 2550
- สุพาณี ไทยเจริญ. “ความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา : โรงงานผลิตน้ำการประปานครหลวง.” วิทยานิพนธ์สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสยาม, 2550
- สุภัค รัตนชวลิต. “ความพอใจต่อสวัสดิการและความภักดีของพนักงาน บริษัท โตโยต้า ภูเก็ต (ไทยแลนด์) จำกัด.” สารนิพนธ์สาขาวิชาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2553
- อวยพร ประพฤติธรรม. “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของวิทยากรในวิทยาลัยพยาบาลภาคเหนือ.” วิทยานิพนธ์สาขาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2537
- อุทัย หิรัญโต. หลักการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2531