

ความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนของพนักงานบริษัทเอกชน

Employee in private company's Satisfaction to the
welfare and the compensation

ลักสนันท์ จิระดุลย์พัฒน์¹ กิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ²

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ (1) เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนของพนักงานบริษัทเอกชน (2) เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยด้านสวัสดิการที่มีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนของพนักงานบริษัทเอกชน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานประจำของบริษัทเอกชนจำนวนทั้งสิ้น 323 คน โดยกำหนดให้มีการตอบคำถามเบื้องต้นการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บนักศึกษา โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สำหรับผู้จัดการยุคใหม่ มหาวิทยาลัยรามคำแหงรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาอธิบาย ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และมีการทดสอบสมมติฐาน สถิติเชิงอ้างอิง โดยใช้ค่า ANOVA และ Multiple Regression Analysis (MRA) เพื่อหาค่า t-Test, F-test และค่าวัดการกระจายความคลาดเคลื่อนเพื่อการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.5

ผลการวิจัยพบว่าพนักงานของบริษัทเอกชน จากการศึกษาจะพบว่าพนักงานประจำของบริษัทเอกชน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 25 - 30 ปีมากที่สุด ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 - 3 ปี มีรายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาท

¹ นักศึกษา โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

² อาจารย์พิเศษ โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผลการสมมติฐานพบว่า ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ด้านเพศ และการศึกษา ที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนที่แตกต่างกัน แต่ อายุ สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการที่แตกต่างกัน

สวัสดิการที่มีผล ต่อความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ (1) สวัสดิการโบนัส (2) สวัสดิการห้องพัก ห้องอาหารสำหรับพนักงาน (3) สวัสดิการให้บริการการแพทย์ของบริษัท (4) สวัสดิการ เงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลสำหรับพนักงาน (5) สวัสดิการ โรงพยาบาลคู่สัญญา (6) สวัสดิการ โครงการเงินกู้เพื่อการเคหะสงเคราะห์ (7) สวัสดิการเงินช่วยเหลือพนักงาน ประสบภัย (8) สวัสดิการฝึกอบรมภายใน (9) สวัสดิการจัดงานปีใหม่ (10) สวัสดิการ สนามกีฬาสำหรับพนักงาน และ (11) สวัสดิการห้องออกกำลังกายสำหรับพนักงาน

สวัสดิการที่ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทน ได้แก่ (1) สวัสดิการเงินช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร (2) สวัสดิการเงินช่วยเหลือคู่สมรสและบุตร (3) สวัสดิการเครื่องแบบพนักงาน (4) สวัสดิการบัตรโดยสารรถไฟฟ้าฟรีสำหรับพนักงาน (5) สวัสดิการตรวจสุขภาพประจำปี (6) สวัสดิการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และ (7) สวัสดิการโครงการสหกรณ์ออมทรัพย์

คำสำคัญ : ความพึงพอใจ, สวัสดิการ, ค่าตอบแทน

ABSTRACT

This study aimed (1) to examine the affecting of demographic factors, Satisfaction to the welfare and the compensation (2) to study the welfare factors affect to Satisfaction to the welfare and the compensation

The sample used in this study are Employee in private company's of 323 people, which used a questionnaire as a research tool to collect data on the sample is representative. And statistical procedures. Data analysis were percentage, mean, standard deviation, t-Test F-Test (One-way ANOVA).

The results showed that the respondents were mostly female, aged 25-30 years, single, graduate of bachelor degree, the job experience 1-3 years and income 15,001 - 20,000 baht.

The results showed that the hypothesis. Demographic characteristics of the level of sex and education, a different effect on the satisfaction to the welfare and the compensation. But Demographic characteristics of the level of age, status, the job experience and income is no different.

Satisfaction effect on the welfare and the compensation with statistical significance at 0.05 are (1) Bonus (2) Benefits for the employee dining room (3) Benefits for medical services of the company (4) employee welfare funds for medical expenses (5) Welfare party hospital (6) The welfare about the loan and the compensation (7) Welfare funds assist victims (8) Welfare Training within (9) New year Party (10) employee benefits area and (11) Welfare gym for employees

Satisfaction no effect on the welfare and the compensation with statistical significance at 0.05 are (1) The welfare about the monetary for the education of the officers' children (2) Welfare funds assist with create session and son (3) Welfare uniform (4) benefits for employees free train tickets (5) welfare annual health check (6) welfare Fund and (7) Cooperatives welfare projects

Keywords: Satisfaction, Welfare, Compensation

1. บทนำ

ปัจจุบันการคมนาคมในประเทศไทยมีอยู่หลายรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นระบบราง ระบบถนน ท่าอากาศยาน รวมไปถึงการขนส่งทางน้ำและการขนส่งทางท่อ ที่มีความสำคัญต่อชีวิตประจำวันไม่ว่าจะเป็นการค้าเดินชีวิต การติดต่อค้าขายกับต่างประเทศ ที่เกิดขึ้นในทุกวันนี้ ซึ่งคนส่วนใหญ่ในกรุงเทพมหานครจะมีชีวิตความเป็นอยู่ที่เร่งรีบ ระบบขนส่งระบบราง และระบบถนนจึงมีการใช้กันอย่างแพร่หลาย แต่เนื่องจากภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน ราคาน้ำมันมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น ส่งผลให้ค่าใช้จ่าย

ด้านพลังงานในการใช้ยานยนต์เพิ่มมากขึ้น พฤติกรรมของคนในการใช้ยานพาหนะในการสัญจรบนท้องถนนจึงเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย รถไฟฟ้า จึงเป็นอีกช่องทางหนึ่งที่คนหันมาใช้บริการกันเป็นจำนวนมาก เนื่องจากสะดวกสบาย ประหยัดเวลาแล้ว ยังเป็นการหลีกเลี่ยงปัญหาสภาพการจราจรแออัดบนท้องถนน

ผู้ศึกษาจึงได้ตระหนักเห็นความสำคัญในการดำเนินงาน จึงเห็นสมควรที่จะต้องทำการศึกษาความรู้สึที่แท้จริงเกี่ยวกับสวัสดิการและค่าตอบแทนของพนักงาน จากสภาพการทำงานที่พนักงานต้องทำงานเป็นกะ ต้องปฏิบัติงานตามวันและเวลาที่บริษัทกำหนด แม้ว่าวันดังกล่าวจะเป็นวันหยุดประจำสัปดาห์หรือวันหยุดตามประเพณีก็ตาม อีกทั้งพนักงานต้องเผชิญกับมลพิษทางอากาศ มลภาวะทางเสียงแล้ว ยังต้องเผชิญกับคนเป็นจำนวนมากในช่วงโมงเร่งด่วน ซึ่งสิ่งต่าง ๆ ที่กล่าวมา อาจเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจ ทำให้พนักงานไม่อยู่กับองค์กรอย่างยั่งยืน ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาถึงความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนของพนักงาน เพื่อประโยชน์แก่องค์กร ในการเสริมสร้างองค์ประกอบของปัจจัยต่างๆ ให้พนักงานมีความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทน มีความผูกพันต่อองค์กร และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนของพนักงานบริษัทเอกชน
2. เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยด้านสวัสดิการที่มีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนของพนักงานบริษัทเอกชน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ระยะสั้น

1. ช่วยให้สามารถวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจของพนักงาน
2. ทำให้ทราบถึงระดับความพึงพอใจของพนักงานที่ส่งผลกระทบต่อผลการออกของพนักงาน

3. นำผลการศึกษาที่ได้มาพัฒนาและปรับปรุงให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น

ระยะยาว

1. ช่วยลดอัตราการลาออกของพนักงาน
2. ช่วยลดความไม่พึงพอใจของพนักงาน
3. เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้น พนักงานมีความผูกพันกับองค์กร เป็นการสร้างความมั่นคงให้กับบริษัท

ประโยชน์ของการวิจัย

1. เพื่อทราบถึงระดับความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนของพนักงานบริษัทเอกชน
2. เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนของพนักงาน ตลอดจนเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

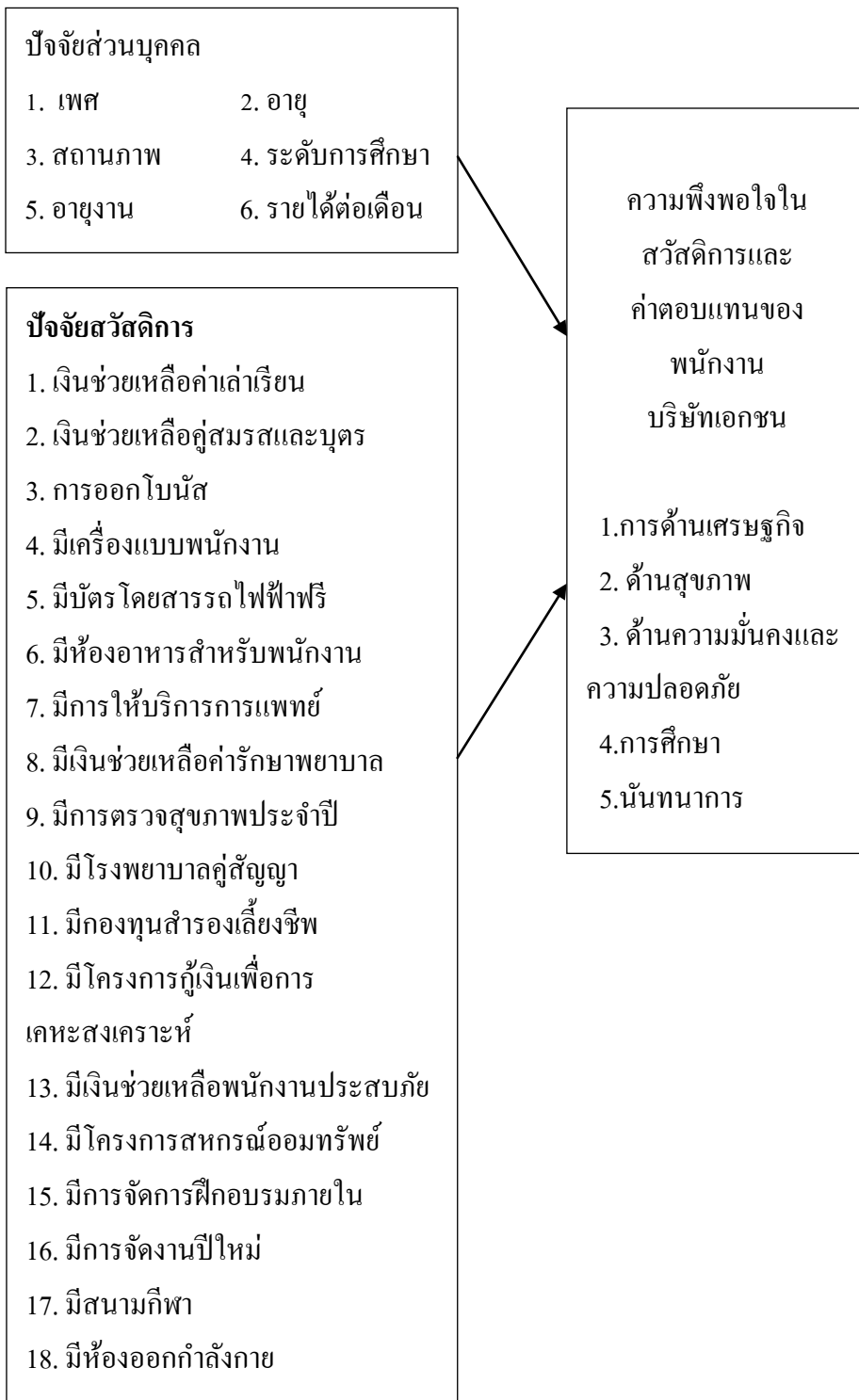
สมมติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยที่ประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา อายุงาน รายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนของพนักงานบริษัทเอกชน
2. ปัจจัยสวัสดิการที่ประกอบไปด้วย ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพ ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย การศึกษา และนันทนาการ มีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนของพนักงานบริษัทเอกชน

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานของบริษัทเอกชน ด้วยการสุ่มตัวอย่างจำนวน 323 ชุด
2. ขอบเขตด้านเนื้อหา จะทำการศึกษาในทฤษฎีความต้องการ ทฤษฎีความพึงพอใจและการจูงใจ ว่ามีความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการและค่าตอบแทนของพนักงานหรือไม่

กรอบแนวความคิด



2. แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ทฤษฎีความต้องการ

ชงชัย สันติวงษ์ (อ้างถึงใน ธารกมล อุปแก้ว, 2544: 9) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดจากการได้รับการตอบสนองต่อความต้องการของตนอย่างดี สมบูรณ์

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Need Hierarchy Theory) หรือทฤษฎีการจูงใจของ Abraham Maslow ให้ความสำคัญกับแหล่งที่มาของแรงจูงใจ เช่น ความต้องการด้านชีววิทยาหรือสรีรวิทยา อะไรคือสาเหตุให้คนประพฤติตัวตามความพึงพอใจของตนเอง ซึ่งความต้องการอย่างหนึ่งไม่ได้ส่งผลต่อพฤติกรรมในระยะยาว และความต้องการอื่นก็จะเข้ามาแทนที่ คนเรามักจะเสาะหาสิ่งต่าง ๆ เพื่อสนองความต้องการ เพราะความต้องการที่จะสมหวังย่อมไม่มีที่สิ้นสุด โดยได้เสนอความต้องการเป็น 5 ชั้น ได้แก่

1) ความต้องการทางกายภาพ (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่สุด เพื่อความมีชีวิตอยู่รอด ได้แก่ อาหาร, อากาศ, น้ำ, การนอน และแรงขับทางเพศ เป็นต้น

2) ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) เป็นความต้องการแสวงหาความปลอดภัยทางด้านที่พักอาศัยและความมั่นคง

3) ความต้องการความรักและการยอมรับ (Belonging and love needs) เป็นความต้องการที่ต้องการการยอมรับทางสังคมในด้านความรัก มิตรภาพ บทบาทหน้าที่ และการมีส่วนร่วม

4) ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือ (Self-esteem needs) เป็นความต้องการทางด้านความคิดภายใน เช่น เป็นที่ชื่นชมและได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น

5) ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization) เป็นความต้องการสูงสุดในชีวิตของคน เป็นการเข้าใจและตระหนักในความสามารถของตน จึงต้องการจะใช้ความสามารถนั้นตอบสนองความต้องการของตน โดยไม่สนใจว่าจะต้องได้รับผลตอบแทน

สรุปมาสโลว์ ได้อธิบายทฤษฎีแรงจูงใจมนุษย์ว่า ความต้องการของมนุษย์จะเรียงลำดับตามขั้นตอน การจำแนกความต้องการของมนุษย์ขึ้นอยู่กับเป้าหมาย ขณะนั้น พฤติกรรมที่แสดงออกทุกรูปแบบจะแสดงถึงแรงจูงใจของแต่ละตัวบุคคล และยังเป็นตัวชี้ถึงความพึงพอใจต่อความต้องการขั้นพื้นฐาน ดังนั้นต้องให้ความสนใจในสถานการณ์ทุกอย่างที่ก่อให้เกิดพฤติกรรม

2. ทฤษฎีความพึงพอใจและการจูงใจ

ทฤษฎีการจูงใจและธำรงรักษา ของ Herzberg

Herzberg ศึกษาถึงเรื่องของการจูงใจ โดยเสนอว่า มีปัจจัย 2 อย่างที่มีผลต่อการจูงใจพนักงานให้ทำงานคือ (ประคัลภ์ ปัทมพิลังกูร, 2551)

1. Hygiene Factors หรือเรียกว่าปัจจัยอนามัย ซึ่งเป็นปัจจัยที่ต้องมีในการทำงานถ้าขาดส่วนนี้ไปจะมีปัญหากับพนักงาน แต่ปัจจัยอนามัยนี้ไม่ได้เป็นปัจจัยที่จูงใจให้พนักงานอยากทำงานโดยตรง ประกอบด้วย

- 1.1 เงินเดือนและสวัสดิการ (Salary and Benefits)
- 1.2 การบังคับบัญชา (Supervision)
- 1.3 สภาพการทำงาน (Work Condition)
- 1.4 สถานภาพในการทำงาน (Status)
- 1.5 ความมั่นคงในการทำงาน (Security)
- 1.6 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relations)
- 1.7 นโยบายต่าง ๆ ในการทำงาน (Policy)

จะเห็นว่าเงินเดือน รวมอยู่ในปัจจัยอนามัยนี้ด้วย Herzberg มองว่าเงินเดือนเป็นปัจจัยที่ต้องมี และต้องจ่ายเพื่อเป็นการตอบแทนการทำงานของพนักงาน แต่การใช้เงินเดือนเป็นตัวจูงใจโดยตรง จะไม่ได้ผลในการรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กร

2. Motivator Factors เป็นปัจจัยที่สามารถจูงใจพนักงานให้อยากทำงานได้ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ประกอบไปด้วย

- 2.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement)
- 2.2 การได้รับความสำคัญ (Recognition)

2.3 ความรับผิดชอบในงานที่ทำ (Responsibility)

2.4 ความน่าสนใจในของงาน (Task Interest)

2.5 การเจริญเติบโตในการทำงาน (Growth)

ปัจจัยจูงใจดังกล่าวข้างต้น เป็นปัจจัยที่ Herzberg มองว่าสามารถจูงใจพนักงานให้อยากทำงาน ดังนั้น การใช้เงินเพื่อจูงใจพนักงาน จะต้องมามีวิธีการหรือเหตุผลในการจูงใจ เช่น ในการบริหารค่าจ้างเงินเดือนเพื่อจูงใจพนักงาน นักบริหารค่าจ้างจะต้องเชื่อมโยงทฤษฎีปัจจัยจูงใจนี้กับการบริหารเงินเดือนให้ได้ กล่าวคือในปัจจัยด้านความสำเร็จ และความตระหนักในความสำเร็จของพนักงานนั้น เราสามารถใช้การขึ้น เงินเดือนประจำปีตามผลงาน และการขึ้นเงินเดือนกรณีเลื่อนตำแหน่งเป็นตัวแทนบอกพนักงานได้ว่าเขากำลังประสบความสำเร็จในการทำงาน ซึ่ง หมายถึงบริษัทได้เห็นความสามารถและขึ้นเงินเดือนให้พนักงานที่มีผลงานดีเด่นสูงกว่าพนักงานที่ทำผลงานด้อยกว่า และแจ้งพนักงานให้ทราบถึงเหตุผลในการขึ้น เงินเดือนให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจในผลงานของตนเอง ส่วนปัจจัยเรื่องความรับผิดชอบ ก็สามารถใช้ในการเลื่อนตำแหน่งเป็นตัวแทนบอกให้พนักงานทราบว่าเขาต้องมีความรับผิดชอบที่สูงขึ้น มีงานที่ทำหายมากขึ้นซึ่ง ในส่วนนี้ไม่ได้เกี่ยวข้องกับเงินโดยตรง ส่วนปัจจัยด้านการเจริญเติบโตในบริษัท บริษัทต้องทำการออกแบบ Career path ซึ่งเป็นเส้นทางสายอาชีพของพนักงานที่เข้ามาทำงานในบริษัทให้พนักงานทราบว่าเขามีโอกาสเติบโตเจริญเติบโตในงานได้มากน้อยแค่ไหน และในการเลื่อนระดับแต่ละครั้งก็ควรจะมีการปรับเงินเดือนให้ตามความรับผิดชอบที่สูงขึ้น ตามความเหมาะสมจะเห็นว่าเราสามารถนำตัวเงินมาเชื่อมโยงกับปัจจัยจูงใจของ Herzberg ได้ และสามารถที่จะใช้ในการจูงใจพนักงานให้อยากทำงานกับบริษัทได้ด้วย แต่ปัจจัยด้านตัวเงินไม่ใช่สิ่งที่รับประกันว่า พนักงานจะไม่ลาออกไปไหน ยังมีอีกหลายปัจจัยที่ทำให้พนักงานไม่อยากทำงาน สาเหตุที่พบบ่อยที่สุดจากผู้มีประสบการณ์ในวงการบริหารงานบุคคลคือ สาเหตุจากหัวหน้างาน บางบริษัทมีระบบเงินเดือนและระบบการจูงใจที่ดีมาก แต่มีอัตราการลาออกของพนักงานสูงมาก ซึ่งเมื่อทำการศึกษาลึก ๆ แล้วพบว่ามิใช่สาเหตุมาจากหัวหน้างาน เช่น หัวหน้างานไม่ให้โอกาสในการคิดหรือ

แสดงความคิดเห็น แข่งชิงผลงาน หรือโยนความผิดพลาดให้ลูกน้องไม่สามารถให้คำปรึกษาแก่ลูกน้องได้ เป็นต้น

ตัวอย่างปัจจัยจูงใจและธำรงรักษาพนักงาน

1. เงินเดือนและสวัสดิการองค์กรต่าง ๆ มีรูปแบบการจ่ายค่าตอบแทนที่แตกต่างกันตามลักษณะธุรกิจขององค์กร ดังนั้น รูปแบบของค่าตอบแทนโดยรวมจึงประกอบไปด้วยส่วนที่เป็นตัวเงิน และไม่ใช้ตัวเงินส่วนที่เป็นตัวเงิน เช่น เงินเดือน เงินค่าจ้างรายวัน รวมไปถึงค่าตอบแทนจูงใจระยะสั้น เช่น ค่าคอมมิชชั่น ค่าเบี้ย เลี้ยง เป็นต้น และค่าตอบแทนจูงใจระยะยาว เช่น โบนัสแบบคงที่ (Fixed Bonus) และ โบนัสแบบผันแปร ขึ้นอยู่กับผลงานที่แตกต่างกันไป (Variable Bonus) ส่วนค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน เป็นสวัสดิการที่จัดไว้ให้กับพนักงาน ซึ่งจะแตกต่างกันไปตามลักษณะธุรกิจขององค์กรแต่ละแห่ง เช่น รถประจำตำแหน่ง คุปองรับประทานอาหารกลางวัน สมาชิกสปอร์ตคลับ แบบฟอร์มพนักงาน มือถือ โน้ตบุ๊ก เป็นต้น

2. สวัสดิการเพื่อความมั่นคงและสุขภาพ ได้แก่

2.1 สวัสดิการการรักษาพยาบาล (Medicare Benefits) โดยปกติรัฐได้กำหนดให้องค์กรจัดสวัสดิการในการรักษาพยาบาลขั้นพื้นฐานให้แก่ลูกจ้างพนักงานอยู่แล้ว เช่น นายจ้างต้องจัดห้องพยาบาล พยาบาล หรือแพทย์ประจำ เพื่อบริการลูกจ้างตามขนาดของกิจการ องค์กรธุรกิจบางแห่งจัดสวัสดิการการรักษาพยาบาลให้แก่ลูกจ้างเองนอกเหนือจากสิทธิที่ลูกจ้างได้รับจากกองทุนประกันสังคม องค์กรหลายแห่งใช้วิธีประกันสุขภาพพนักงานหรือประกันอุบัติเหตุกับบริษัทประกัน โดยนายจ้างเป็นผู้จ่ายเบี้ยประกันให้ การให้การรักษาพยาบาลต้องกำหนดลงไป ในรายละเอียดว่าจะครอบคลุมมากน้อยแค่ไหนเช่น

2.1.1 การรับการรักษาแบบผู้ป่วยนอก (Outpatient)

2.1.2 การผ่าตัดรักษา (Operation)

2.1.3 การใช้บริการห้องปฏิบัติการพิเศษ (Laboratory)

ขอบเขตของการให้สวัสดิการชนิดนี้อาจครอบคลุมไปถึง ครอบครัวของลูกจ้างด้วยขอบเขตและระดับการรักษาพยาบาลขึ้น อยู่กับตำแหน่งของลูกจ้าง

นโยบายขององค์กร บางองค์กรอาจกำหนดเป็นจำนวนเงินที่องค์กรจะรับผิดชอบให้เป็นรายปี โดยไม่กำหนดวิธีการและชนิดของการรักษาที่ได้

2.2 การให้เงินทดแทน (Disability Benefits or Employment Injury Benefits) เป็นสวัสดิการที่ให้กับพนักงานที่ไม่สามารถทำงานได้ เนื่องจากการเจ็บป่วยหรือทุพพลภาพอันเนื่องมาจากการทำงาน ตามปกติพนักงานเหล่านี้ก็จะได้รับผลประโยชน์เป็นเงินทดแทนตามสิทธิของผู้ประกันตนตามพระราชบัญญัติประกันสังคมอยู่แล้ว ซึ่งรายละเอียดเกี่ยวกับการจ่ายเงินทดแทนได้กำหนดไว้ในประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่องกำหนดระยะเวลาการจ่ายค่าทดแทนหลักเกณฑ์และวิธีการคำนวณค่าจ้างรายเดือน ลงวันที่ 12 กันยายน พ.ศ. 2537 แต่องค์กรอาจจัดสวัสดิการให้เพิ่มเติมจากนี้ก็ได้

2.3 การประกันชีวิต (Life Insurance) การประกันชีวิตพนักงาน ลูกจ้างเป็นการให้หลักประกันความมั่นคงแก่ครอบครัวของลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างเสียชีวิต ซึ่ง นับเป็นสวัสดิการให้แก่ทายาทที่ยังมีชีวิตอยู่ (Survivor Benefits) ของลูกจ้างด้วยการประกันชีวิตนี้องค์กรนิยมทำประกันชีวิตกับบริษัทประกัน และมักเป็นการประกันกลุ่มซึ่งค่าเบี้ย ประกันจะถูกกว่าสำหรับวงเงินประกันจะมากหรือน้อยแล้วแต่นโยบายขององค์กร

2.4 บำนาญ (Pension Benefits) วัตถุประสงค์ของการจ่ายสวัสดิการบำนาญเพื่อให้ลูกจ้างที่เกษียณอายุไปแล้วสามารถดำรงชีพอยู่ได้ด้วยเงินจำนวนหนึ่ง ซึ่ง องค์กรจะจ่ายให้ทุกเดือนในระยะเวลาหนึ่ง หรือจนกว่าลูกจ้างจะเสียชีวิต สวัสดิการชนิดนี้เป็นภาระหนักแก่องค์กรเพราะค่าใช้จ่ายนี้ประมาณการได้ยาก อีกทั้ง แนวโน้มต่อไปก็คือ คนจะมีอายุที่ยืนยาวขึ้น กว่าเดิม ส่วนใหญ่สวัสดิการชนิดนี้มักจะจ่ายในองค์กรขนาดใหญ่ ซึ่งมีกองทุนสวัสดิการมาก องค์กรที่มีการวางแผนในเรื่องเงินและการบริหารอย่างดี เช่น

2.4.1 การตั้ง กองทุนบำนาญ (Pension Fund)

2.4.2 มีการวางแผนเกี่ยวกับการหักเงินสมทบอย่างดี (Salary Deduction Plan)

2.4.3 มีการกำหนดอายุงานและสัดส่วนของบำนาญที่จะได้รับ

2.5 สวัสดิการอื่นๆ (Other Benefits) องค์กรสามารถจัดสวัสดิการแบบอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากข้อที่กล่าวมาข้างต้นได้ตามความเหมาะสมเช่น

2.5.1 บางองค์กรอาจมีบำนาญเป็นเงินก้อนแก่พนักงานครั้งเดียวเมื่อเกษียณงาน (Lump Sum Payment)

2.5.2 ค่าชดเชยเมื่อเลิกจ้าง (Severance Pay)

2.5.3 ให้อิทธิในการลาโดยไม่รับค่าจ้างเป็นระยะเวลาหนึ่ง (Leave Without Pay) เนื่องด้วยความจำเป็นหรือเหตุผลส่วนตัว เช่น ลาศึกษาอบรม ลาเลี้ยงดูบุตร หรืออุปการโดยไม่ได้รับค่าจ้างขณะลา แต่ยังคงสภาพของสมาชิกองค์กรไว้ เป็นต้น

3. การฝึกอบรมและพัฒนา หมายถึง การฝึกอบรมรูปแบบต่าง ๆ ที่มุ่งเพิ่มความถนัดและทักษะให้แก่พนักงานตามระดับของพนักงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในขอบเขตหน้าที่ที่รับผิดชอบอยู่ได้อย่างมีเฉพาะทาง (Special Skill Training) การฝึกอบรมการจัดการ (Management Training) ประสิทธิภาพ ตั้งแต่การฝึกอบรมทางเทคนิค (Technical Training) การฝึกอบรมทักษะ และการพัฒนานักบริหาร (Executive Development) เป็นต้น

4. การยกย่องชมเชย พนักงานควรได้รับการยกย่องชมเชย (Recognition) จากผู้บริหาร การยกย่องชมเชย พนักงานเป็นเรื่องที่มีต้นทุนน้อยมาก เพราะเพียงแค่ผู้บริหารรู้จักใช้ คำพูด น้ำเสียง และกายภาพให้เหมาะสม ยิ้มแย้มแจ่มใส มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สีหน้ายิ้มมิตรไมตรี ชื่นชมพนักงานด้วยความจริงใจ เมื่อพนักงานทำงานได้ประสบความสำเร็จ แม้บางครั้ง จะเป็นความสำเร็จเล็ก ๆ หรือบางเรื่องก็ไม่สำเร็จ หากพนักงานได้พยายามทำอย่างเต็มที่แล้วก็ต้องชื่นชม และที่สำคัญต้องชื่นชมพนักงานด้วยหากพวกเขาได้ปฏิบัติตามค่านิยมองค์กร เพื่อตอกย้ำว่าหากเขาทำตามที่องค์กรคาดหวัง เขาจะได้รับการชื่นชม หากผู้บริหารแสดงให้เห็นว่ามองเห็นคุณค่าเห็นความสำคัญ ของพนักงานอยู่เสมอ ก็จะทำให้พนักงานมีกำลังใจในการทำงานพร้อมทุ่มเทกายใจในการทำหน้าที่

5. แผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) หมายถึงการพัฒนาอาชีพของพนักงานในองค์กร โดยการวิเคราะห์สมรรถนะของพนักงาน (Competency

Analysis) และการสำรวจความสนใจในการพัฒนาอาชีพของพนักงาน (Career Inventory) แล้วนำมาจัดทำแผนพัฒนาพนักงานรายบุคคล (Individual Development Plan) เพื่อเตรียมพัฒนาพนักงานขึ้นรองรับตำแหน่งระดับสูงที่จะต้องขยับตามกันขึ้นไป พร้อม ๆ กับการวางแผนทดแทน (Succession Planning) เพื่อเตรียมคนขึ้น ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น กิจกรรมการพัฒนาอาชีพของพนักงานมีหลายกิจกรรมย่อย เช่น การฝึกอบรมขณะปฏิบัติงาน (On - The - Job Training) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การบริหารผลงาน (Performance Management) เป็นต้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปริญญา สัตยธรรม (2550) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท วาย เอช เอส อินเทอร์เน็ต เนชั่นแนล จำกัด พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยความพึงพอใจในด้านเงินเดือนและสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง มีความพึงพอใจลักษณะงานที่ทำ อยู่ในระดับมาก ความพึงพอใจต่อสภาพการทำงาน อยู่ในระดับมาก ความพึงพอใจต่อความก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน และต่อความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมากเช่นกัน

ช่อสุดา โสระดา (2551) ศึกษาเรื่องความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัท มโนราห์อุตสาหกรรมอาหาร จำกัด พบว่าความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ด้านองค์กร รองลงมาเป็นด้านภาวะผู้นำ ด้านงาน และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด โดยเป็นปัจจัยในด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ การจ่ายค่าตอบแทนที่แข่งขันกับธุรกิจอื่นได้ การจัดกิจกรรมต่าง ๆ สำหรับพนักงาน ส่วนปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ เพศสถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ค่าจ้างรายวันที่ได้รับ และระดับตำแหน่ง ไม่มีผลต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อบริษัท

สิรินาถย์ กฤษณาธาร (2551) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานของบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่าพนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลต่างกันคือเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือน และระยะเวลา

ในการปฏิบัติงานต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกในระดับมาก มีความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และเห็นว่าองค์กรให้ความมั่นคงในอนาคต เนื่องจากการบินไทยเป็นบริษัทชั้นนำอยู่ในระดับสายการบินระดับโลกจึงทำให้พนักงานมีความมั่นใจในอนาคตการทำงานและไม่คิดย้ายงานไปที่อื่น

สุภาพร ทรงสุขจิตกุล, สุภัทรา ชัยกิจ, ปณัฐพันธ์ สันติรัตตกุล และกังวาน ยอดวิศิษฐ์ศักดิ์ (2552) ศึกษาแนวทางและปัจจัยที่ส่งผลต่อการรักษาคง (Talent Retention) กรณีศึกษากลุ่มผู้บริหารบริษัท ทูริซันส์ จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการรักษาคงหรือดาวเด่นในองค์กรได้แก่ ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน ปัจจัยด้านการพัฒนาสายอาชีพ ปัจจัยด้านความผูกพันของพนักงาน และปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน

พิรวรรณ วรรณะเมธาวงศ์ (2555) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของลูกจ้างต่อสถานพยาบาลในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ กรณีศึกษา นิคมอุตสาหกรรมเขตนวนคร พบว่า อายุ, ระดับการศึกษา, ภาวะสุขภาพ, ลักษณะอุตสาหกรรม และจำนวนลูกจ้าง ที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจต่อสถานพยาบาลในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ในการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ความพึงพอใจของลูกจ้างต่อสถานพยาบาลในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านบุคลากรทางการแพทย์, ด้านเครื่องมือเครื่องใช้ยาและเวชภัณฑ์, ด้านการแสดงรายละเอียดเกี่ยวกับชื่อหน่วยบริการสุขภาพ และพระราชบัญญัติ “ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อม” ในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ มีผลต่อความพึงพอใจของลูกจ้างต่อสถานพยาบาลในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จันทิมา ผลสุวรรณ (2555) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนของพนักงานเทศบาลเมืองคูคต อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ประกอบด้วยอายุ ระดับการศึกษาอายุงานที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนของพนักงานเทศบาลเมืองคูคตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยสวัสดิการที่ประกอบด้วยด้าน

การรักษาพยาบาลมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนของพนักงานเทศบาลเมือง คูคตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 และปัจจัยอื่น ๆ ที่ประกอบด้วย นโยบายของรัฐ เศรษฐกิจ ความต้องการมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนของพนักงานเทศบาลเมืองคูคต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

3. ระเบียบวิธีการวิจัย

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้ ใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) และนำเสนอในลักษณะการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) ในการศึกษาถึงความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนของพนักงานบริษัทเอกชน เพื่อให้ได้ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด โดยประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือพนักงานของบริษัทเอกชนจำนวนทั้งสิ้น 323 คน ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ (1) ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคลที่ประกอบด้วย เพศ, อายุ, สถานภาพ, ระดับการศึกษา,ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน และปัจจัยอื่น ๆ ประกอบด้วย เศรษฐกิจ ด้านสุขภาพ ด้านความมั่นคงแลความปลอดภัย การศึกษา และนันทนาการ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล การแจกแจงความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (means) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) การวิเคราะห์ค่าสถิติแบบ Independent Sample: t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of Variance (ANOVA): F-test

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าพนักงานบริษัทเอกชน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 54.2) มีอายุ 25 - 30 ปี (ร้อยละ 48) มีสถานภาพโสด (ร้อยละ 63.5) มีระดับการศึกษาปริญญาตรี (ร้อยละ 90.10) ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 - 3 ปี (ร้อยละ 32.83) มีรายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาท (ร้อยละ 46.70)

สรุปผลวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทน

ปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคลทางด้านเพศ และ การศึกษา ที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนที่แตกต่างกัน

การทดสอบสมมติฐาน โดยศึกษาผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทน ผลการศึกษาพบว่า สวัสดิการที่มีผล ต่อความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ (1) สวัสดิการโบนัส (2) สวัสดิการห้องพักห้องอาหารสำหรับพนักงาน (3) สวัสดิการให้บริการการแพทย์ของบริษัท (4) สวัสดิการเงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลสำหรับพนักงาน (5) สวัสดิการโรงพยาบาลคู่สัญญา (6) สวัสดิการโครงการเงินกู้เพื่อการเคหะสงเคราะห์ (7) สวัสดิการเงินช่วยเหลือพนักงานประสภภัย (8) สวัสดิการฝึกอบรมภายใน (9) สวัสดิการจัดงานปีใหม่ (10) สวัสดิการสนามกีฬาสำหรับพนักงาน และ (11) สวัสดิการห้องออกกำลังกายสำหรับพนักงาน

ตารางสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตัวแปรอิสระ	สถิติที่ใช้	ค่านัยสำคัญ	ผลการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1 ลักษณะประชากรศาสตร์			
เพศ	t-Test	0.008	ยอมรับ
อายุ	F-test	0.490	ปฏิเสธ
สถานภาพ	F-test	0.814	ปฏิเสธ
ระดับการศึกษา	F-test	0.002	ยอมรับ
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	F-test	0.199	ปฏิเสธ
รายได้ต่อเดือน	F-test	0.876	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยสวัสดิการและค่าตอบแทน			
1. เงินช่วยเหลือค่าเล่าเรียน	F-test	0.847	ปฏิเสธ
2. เงินช่วยเหลือคู่สมรสและบุตร	F-test	0.209	ปฏิเสธ
3. โบนัส	F-test	0.000	ยอมรับ

ตัวแปรอิสระ	สถิติที่ใช้	ค่านัยสำคัญ	ผลการทดสอบ
4. มีเครื่องแบบพนักงาน	F-test	0.389	ปฏิเสธ
5. มีบัตรโดยสารรถไฟฟ้าฟรี	F-test	0.956	ปฏิเสธ
6. มีห้องอาหารสำหรับพนักงาน	F-test	0.001	ยอมรับ
7. มีการให้บริการการแพทย์	F-test	0.000	ยอมรับ
8. มีเงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล	F-test	0.000	ยอมรับ
9. มีการตรวจสุขภาพประจำปี	F-test	0.847	ปฏิเสธ
10. มีโรงพยาบาลคู่สัญญา	F-test	0.000	ยอมรับ
11. มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	F-test	0.066	ปฏิเสธ
12. มีโครงการกู้เงินเพื่อการ เคหะสงเคราะห์	F-test	0.022	ยอมรับ
13. มีเงินช่วยเหลือพนักงานประสบภัย	F-test	0.001	ยอมรับ
14. มีโครงการสหกรณ์ออมทรัพย์	F-test	0.720	ปฏิเสธ
15. มีการจัดการฝึกอบรมภายใน	F-test	0.000	ยอมรับ
16. มีการจัดงานปีใหม่	F-test	0.000	ยอมรับ
17. มีสนามกีฬา	F-test	0.000	ยอมรับ
18. มีห้องออกกำลังกาย	F-test	0.000	ยอมรับ

5. อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัทเอกชน โดยศึกษาจากพนักงานของบริษัทเอกชน 323 คน โดยใช้วิธีการแจกแบบสอบถาม ซึ่งสามารถอภิปรายได้ ดังต่อไปนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลที่ตอบแบบสอบถาม พนักงานของบริษัทเอกชน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 25 - 30 ปีมากที่สุด ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 - 3 ปี มีรายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาท

ผลทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านเพศ และ การศึกษา เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ เพศและการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนที่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอิสราภรณ์ เดชวรรณ (2548) พบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือเพศ สิรินาตย์ กฤษณาธาร (2551) พบว่าพนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลต่างกันคือเพศ ระดับการศึกษา ต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พีรวรรณ วรรณะเมธาวงศ์ (2555) พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจต่อสถานพยาบาลในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และผลการศึกษาของจันทิมา ผลสุวรรณ (2555) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนของพนักงานเทศบาลเมืองคูคตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปัจจัยสวัสดิการที่ประกอบไปด้วย ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพ ด้านความมั่นคง และความปลอดภัย การศึกษา และนันทนาการ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทน ได้แก่ (1) โบนัส (2) สวัสดิการที่บริษัทมีห้องพักห้องอาหาร (3) สวัสดิการให้บริการการแพทย์ของบริษัท (4) สวัสดิการที่มีเงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลสำหรับพนักงาน (5) สวัสดิการที่บริษัทมีโรงพยาบาลคู่สัญญา (6) สวัสดิการที่มีโครงการกู้เงินเพื่อการเคหะสงเคราะห์สำหรับพนักงาน (7) สวัสดิการ ที่บริษัทมีเงินช่วยเหลือพนักงานประสบภัย (8) สวัสดิการที่บริษัทมีการฝึกอบรมภายใน (9) สวัสดิการที่บริษัทมีการจัดงานปีใหม่ (10) สวัสดิการที่บริษัทมีสนามกีฬาสำหรับพนักงาน (11) สวัสดิการที่บริษัทมีห้องออกกำลังกายสำหรับพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปริญญา สัตยธรรม (2550) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท วาย เอช เอส อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยความพึงพอใจในด้านเงินเดือนและสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง มีความพึงพอใจลักษณะงานที่ทำ อยู่ในระดับมาก ความพึงพอใจต่อสภาพการทำงาน อยู่ในระดับมาก ความพึงพอใจต่อความก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ความพึงพอใจต่อเพื่อน

ร่วมงาน และต่อความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมากเช่นกัน ช่อสุดา โสระดา (2551) พบว่าความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ด้าน องค์กร รองลงมาเป็นด้านภาวะผู้นำ ด้านงาน และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด โดยเป็นปัจจัยในด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ การจ่ายค่าตอบแทนที่แข่งขัน กับธุรกิจอื่นได้ การจัดกิจกรรมต่าง ๆ สำหรับพนักงาน สุภาพร ทรงสูงจิตกุล, สุภัทรา ชัยกิจ, ปณัฐพันธ์ สันติรัตตกุล และกังวาน ยอดวิศิษฏ์ศักดิ์ (2552) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผล ต่อการรักษาคนเก่งหรือดาวเด่นในองค์กรได้แก่ ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน ปัจจัยด้านการพัฒนาสายอาชีพ ปัจจัยด้านความผูกพันของพนักงาน และปัจจัยด้าน ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน จันทิมา ผลสุวรรณ (2555) ปัจจัยสวัสดิการที่ประกอบด้วยด้าน การรักษาพยาบาลมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนของ พนักงานเทศบาลเมือง คูคตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 และปัจจัยอื่น ๆ ที่ ประกอบด้วย นโยบายของรัฐ เศรษฐกิจ ความต้องการมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ ในสวัสดิการและค่าตอบแทนของพนักงานเทศบาลเมืองคูคต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ.05

6. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. จากการศึกษา พบว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่มีผลต่อความพึงพอใจ ควรมีการศึกษาที่ละเอียดลงไปมากกว่านี้ว่าเกิดจากสาเหตุอะไรเพื่อหาแนวทางในการ รักษาพนักงานให้อยู่ต่อในองค์กรนาน ๆ และก่อให้เกิดความจงรักภักดีแก่องค์กร
2. ควรทำการศึกษาทั้งองค์กร เพื่อให้ทราบถึงความต้องการและความพึงพอใจของพนักงานในภาพรวม
3. อาจจะมีการศึกษาถึงความผูกพันในองค์กรเพื่อทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กร เพื่อลดอัตราการหมุนเวียนของพนักงานที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต
4. อาจจะมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยในการรักษาพนักงานและการลาออกของพนักงาน เพื่อจะได้ทราบสาเหตุในการตัดสินใจของพนักงานที่จะอยู่ต่อหรือลาออกไป
5. ควรมีการทำซ้ำ โดยเว้นระยะห่างพอสมควร เนื่องจากความพึงพอใจหรือทัศนคติของบุคคล อาจเปลี่ยนแปลงได้ตามเวลาและสภาพแวดล้อม

6. ควรมีการศึกษาความพึงใจในเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น การสื่อสารภายในองค์กร การนำนโยบายไปปฏิบัติ เป็นต้น

บรรณานุกรม

- กิ่งแก้ว สุนทรพิติกัทรและอภิรดี สานติศาสน์. (2547). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษา พนักงานบริษัท อินเทลลิเจน ออโตเมชัน จำกัด**. สารนิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- จันทิมา ผลสุวรรณ. (2555). **ความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนของพนักงานเทศบาลเมืองคูคต อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี**. ค้นเมื่อ 14 พฤษภาคม 2556, จากวารสาร การเงิน การลงทุน การตลาดและการบริหารธุรกิจ ปีที่ 2 ฉบับที่ 4 ต.ค. - ธ.ค. 2555,
- จุฑามาศ โทษศิริ. (2549). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา: บริษัท แอดวานซ์ อีโพร เซอร์วิส จำกัด (มหาชน)**. สารนิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ช่อสุดา ไสระดา. (2551). **ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัทมโนราห์อุตสาหกรรมอาหาร จำกัด**. การค้นคว้าแบบอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ชัยโรจน์ กัลยาณลาภ. (2555). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัทนวกิจประกันภัยจำกัด (มหาชน)**. ค้นเมื่อ 13 พฤษภาคม 2556, จากวารสาร การเงิน การลงทุน การตลาดและการบริหารธุรกิจ ปีที่ 3 ฉบับที่ 2 เม.ย. - มิ.ย. 2556,
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2550). **ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่**. (พิมพ์ครั้งที่ 8) กรุงเทพฯ: รัตนไตร

- ชารกมล อุปแก้ว. (2544). ความพึงพอใจในการปฏิบัติของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ
บริษัท สยามสหบริการ จำกัด (มหาชน) ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. การศึกษาค้นคว้าอิสระ (กศ.ม.การศึกษานอกระบบ). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- นิธวิดี ไต่วัลย์. (2551). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) กลุ่มแผนงานเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระ บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ประคัลภ์ ปัญทพลังกูร. (2551). การว่าจ้างและรักษาบุคลากร. (พิมพ์ครั้งที่ 2)
กรุงเทพฯ: บริษัท เอ็กซ์เปอร์เน็ท จำกัด
- ปริญญา สัตยธรรม. (2550). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
กรณีศึกษา: บริษัท วาย เอช เอส อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด. สารนิพนธ์
ปริญญามหาบัณฑิต. คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- แผนกวางแผนทรัพยากรบุคคล บริษัท ระบบขนส่งมวลชนกรุงเทพ จำกัด (มหาชน)
พรพรรณ ลิ้มปุ่นทัย และคณะ. (2548). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน
กรณีศึกษาโรงงานแปรรูป(ลพบุรี) บริษัท สหฟาร์ม จำกัด. รายงานวิจัย
สัมมนาเชิงปฏิบัติการ การจัดการภาครัฐและเอกชนมหาบัณฑิต. คณะรัฐ
ประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พีรวรรณ วรรณนะเมธาวงศ์. (2555). ความพึงพอใจของลูกจ้างต่อสถานพยาบาลใน
โรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ กรณีศึกษา นิคมอุตสาหกรรมเขตนวนคร.
ค้นเมื่อ 14 พฤษภาคม 2556, จากวารสาร การเงิน การลงทุน การตลาดและ
การบริหารธุรกิจ ปีที่ 2 ฉบับที่ 3 ก.ค. – ก.ย. 2555.
- สิรินาคย์ กฤษณาธาร. (2552). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท การบินไทย
จำกัด (มหาชน). มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

- สุภาพร ทรงสุจริตกุล, สุภัทรา ชัยกิจ, ปณัฐพันธ์ สันติรัตตกุล และกังวาน ยอดวิศิษฐ์
ศักดิ์ (2552). **Talent Retention**. กรณีศึกษากลุ่มผู้บริหารบริษัท ทริวิชั่นส์
จำกัด (มหาชน). การศึกษาอิสระ. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. คณะ
พาณิชยศาสตร์และการบัญชี
- อิสราภรณ์ เดชวรรณ. (2548). ความพึงพอใจในงานของพนักงานโรงงาน
อุตสาหกรรมเครื่องประดับ ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท แอลฟา คราฟท์ เวิร์ค
จำกัด. ภาคนิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต.คณะพัฒนาสังคม สถาบัน
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.