

ศึกษาความต้องการและความพึงพอใจต่อสวัสดิการของพนักงาน
บริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด

สทลักษ์ณ์ บุญกาญจน์

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ สำหรับผู้บริหาร
วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
มีนาคม 2559
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบปากเปล่างานนิพนธ์ ได้พิจารณา
งานนิพนธ์ของ สหลักษณ์ บุญกาญจน์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สำหรับผู้บริหาร ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์



..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

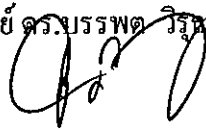
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บรรพต วิรุณราช)

คณะกรรมการสอบปากเปล่า



..... ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บรรพต วิรุณราช)



..... กรรมการ

(ดร.สาธิต ปิติวรา)



..... กรรมการ

(ดร.ศักดิ์ชาย จันทร์เรือง)

วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สำหรับผู้บริหาร ของมหาวิทยาลัยบูรพา



.....คณบดีวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บรรพต วิรุณราช)

วันที่ ๗ เดือน มีนาคม พ.ศ. 2559

ประกาศคุณูปการ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจาก ผศ.ดร. บรรพต วิรุณราช อาจารย์ที่ปรึกษานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วน เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์แก่นิพนธ์ฉบับนี้เป็นอย่างดี ผู้วิจัยรู้สึกในพระคุณ และรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบพระคุณ ดร.สาธิต ปิติวรา และ ดร.ศักดิ์ชาย จันทร์เรือง ที่ได้กรุณาเป็นประธานและกรรมการสอบปากเปล่า พร้อมทั้งให้คำชี้แนะที่เป็นประโยชน์ ทำให้นิพนธ์นี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิ ผศ.ดร.นพดล อินทร์จันทร์ ผู้อำนวยการสถาบันวัฒนธรรมและศิลปะ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ดร.ปรวัน แพทยานนท์ รองคณบดีฝ่ายวิชาการ วิทยาลัยนวัตกรรมการสื่อสารสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ดร.สุชนนี เมธิโยธิน รองคณบดีฝ่ายวิจัย วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่กรุณาให้ความช่วยเหลือในการตรวจสอบความถูกต้องและเที่ยงตรงแบบสอบถาม ตลอดจนให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณ กรรมการผู้จัดการบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริ่ง (ระยอง) จำกัด ที่อนุญาตและสนับสนุนแนะนำให้ผู้วิจัยได้ทำงานนิพนธ์ฉบับนี้ พร้อมทั้งขอขอบพระคุณพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริ่ง (ระยอง) จำกัด ทุกท่านที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถาม ทำให้ได้ข้อมูลครบถ้วนสมบูรณ์สำหรับการวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบคุณ เพื่อน ๆ พี่ ๆ น้อง ๆ และทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือ ซึ่งนับว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการทำงานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

คุณประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองครั้งนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นสิ่งบูชาพระคุณของ คุณพ่อนิกร บุญกาญจน์ และคุณแม่สุกัญญา บุญกาญจน์ รวมถึงครู คณาจารย์ และผู้มีพระคุณของผู้วิจัยทุกท่าน

สทลัษณ์ บุญกาญจน์

56710156: สาขาวิชา: บริหารธุรกิจ สำหรับผู้บริหาร; บธ.ม. (บริหารธุรกิจ สำหรับผู้บริหาร)

คำสำคัญ: ความต้องการ/ ความพึงพอใจ/ สวัสดิการ

สหลักษณ์ บุญกาญจน์: ศึกษาความต้องการและความพึงพอใจต่อสวัสดิการ
ของพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด (The Study of Employees' Demand and
Satisfaction towards Welfare of Sawatudom Engineering (Rayong) Company Limited.)

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: บรรพต วิรุณราช, Ph.D 147 หน้า, ปี พ.ศ. 2559.

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาความต้องการและความพึงพอใจต่อสวัสดิการ
รวมถึงเปรียบเทียบระดับความต้องการสวัสดิการกับระดับความพึงพอใจสวัสดิการของพนักงาน
บริษัทสวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด โดยผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง
และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูลจำนวน 291 ตัวอย่าง
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนาด้วยการหาค่าเฉลี่ย ร้อยละ
และสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ สถิติทดสอบแบบ t-test F-test และ Paired t-test

ผลการวิจัยความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง
(ระยอง) จำกัด พบว่าลักษณะประชากรศาสตร์ของพนักงานบริษัทฯ ที่แตกต่างกันมีความต้องการ
สวัสดิการไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และระดับความต้องการต่อสวัสดิการ
อยู่ในระดับมากในทุกประเภทสวัสดิการ

ผลการศึกษาความพึงพอใจสวัสดิการของพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง
(ระยอง) จำกัด พบว่าลักษณะประชากรศาสตร์ของพนักงานบริษัทฯ ที่แตกต่างกันมีความต้องการ
สวัสดิการไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และระดับความพึงพอใจต่อสวัสดิการ
อยู่ในระดับที่ปานกลางในทุกประเภทของสวัสดิการ

ผลเปรียบเทียบระดับความต้องการ และความพึงพอใจต่อสวัสดิการของพนักงาน
บริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด พบว่าพนักงานมีระดับความต้องการสวัสดิการและ
ความพึงพอใจสวัสดิการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกประเภทสวัสดิการ

การวิจัยครั้งนี้เป็นกรณีศึกษาเฉพาะพนักงานบริษัทสวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด
เท่านั้น ซึ่งอาจทำให้เห็นผลวิจัยเพียงภายในองค์กรด้านเดียว จึงควรทำการศึกษาความต้องการ
และความพึงพอใจต่อสวัสดิการขององค์กรอื่น ๆ ที่มีลักษณะธุรกิจที่ใกล้เคียงกันเพื่อนำผลวิจัย
มาเปรียบเทียบกันต่อไป

56710156: MAJOR: BUSINESS ADMINISTRATION FOR ADMINISTRATOR; M.B.A. (BUSINESS ADMINISTRATION FOR ADMINISTRATOR)

KEYWORD: DEMAND, SATISFACTION, WELFARE

SAHALUCK BOONKARN: THE STUDY OF EMPLOYEES' DEMAND AND SATISFACTION TOWARDS WELFARE OF SAWATUDOM ENGINEERING (RAYONG) COMPANY LIMITED. ADVISOR ASSISTANT PROFESSOR: BUNPOT WIROONRAJ, Ph.D. 147 P.2016.

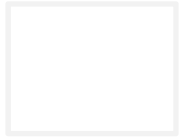
This study aims to investigate the demand and satisfaction towards welfare including the comparison of Sawatudom Engineering (Rayong) Company Limited. employees' welfare demand level and the welfare satisfaction. The sampling method used was purposive sampling, and a questionnaire was used as a research tool to collect data from 291 samples. The statistics used to analyze the data were separated into two parts: the descriptive statistics such as mean, percentage and the statistics used to test hypothesis such as t-test, F-test and Paired t-test.

The research outcomes of the employees' demand, Sawatudom Engineering (Rayong) Company Limited., found that despite the different demographic characteristics, the welfare demand was not at a significantly different level as $p=0.05$. The welfare demand was in high level for every welfare type.

The result of satisfaction study of Sawatudom Engineering (Rayong) Company Limited. reported that despite the different demographic characteristics, the welfare demand was not significantly different at level 0.05. and the welfare satisfaction was in average level for every welfare type.

The comparative outcomes of employees' demand level and the satisfaction level, Sawatudom Engineering (Rayong) Company Limited., showed that the demand level and the satisfaction level were significantly different at level 0.05 for every welfare type.

This study was a specific case study of the employees at Sawatudom Engineering (Rayong) Company Limited., so it could show only one aspect of the study result from one organization. As a result, there should be the study of demand and satisfaction towards welfare from another organization which has a similar business feature to make a result comparison.



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ฐ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
สมมติฐานการวิจัย	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
ขอบเขตการวิจัย.....	5
ข้อจำกัดในการทำงานการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์.....	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
แนวคิดเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ	8
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการและความพึงพอใจ.....	10
ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ มาส โลว์.....	11
ทฤษฎีความต้องการหรือความคาดหวังของ แอลเดอร์เฟอร์ (E.R.G.).....	13
ทฤษฎีความความเสมอภาคของ สเตซี เจ อคัมส์.....	15
ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอริเบอร์ก	18
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสวัสดิการและรูปแบบการจัดสวัสดิการ	21
ความหมายของสวัสดิการ	21
วัตถุประสงค์ของการจัดสวัสดิการ	24
ประโยชน์ของสวัสดิการ	25

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
หลักในการจัดสวัสดิการ	26
ข้อมูลทั่วไปและการจัดสวัสดิการของบริษัท สวัสดิ์อุดเย็นจิเนียร์ (ระยอง) จำกัด... งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	28 31
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	38
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	38
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย	39
วิธีการที่ใช้ในการทดสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	41
วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล.....	42
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	42
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	44
ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาลักษณะประชากรศาสตร์	45
ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความต้องการสวัสดิการของพนักงาน	48
ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจสวัสดิการของพนักงาน	54
ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการกับความพึงพอใจต่อสวัสดิการ .	60
ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานในการวิจัย.....	60
ส่วนที่ 6 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับสวัสดิการ	108
5 สรุปผล อภิปรายผล ข้อค้นพบและข้อเสนอแนะ.....	110
สรุปผลการวิจัย.....	110
อภิปรายผล	113
ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหาร	116
ข้อเสนอแนะการทำวิจัยครั้งต่อไป.....	117
บรรณานุกรม	118
ภาคผนวก	124
ประวัติย่อของผู้วิจัย	147

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2-1 ตารางเปรียบเทียบความต้องการพื้นฐานตามแนวคิดมาสโลว์กับประเภทสวัสดิการ	13
4-1 ตารางแจกแจงค่าเฉลี่ยและร้อยละตามประชากรศาสตร์หรือปัจจัยส่วนบุคคล ด้านความต้องการและความพึงพอใจต่อสวัสดิการของพนักงาน บริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด	45
4-2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการสวัสดิการของพนักงาน บริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด จำแนกตามสวัสดิการ ด้านเศรษฐกิจ.....	48
4-3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการสวัสดิการของพนักงาน บริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด จำแนกตามสวัสดิการ ด้านสุขภาพอนามัย.....	49
4-4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการสวัสดิการของพนักงาน บริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด จำแนกตามสวัสดิการ ด้านนันทนาการ.....	50
4-5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการสวัสดิการของพนักงาน บริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด จำแนกตามสวัสดิการ ด้านศึกษาหรือการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร	51
4-6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการสวัสดิการของพนักงาน บริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด จำแนกตามสวัสดิการ ด้านโบนัสและสวัสดิการพิเศษ.....	52
4-7 สรุปภาพรวมค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด ตามประเภทสวัสดิการ	53
4-8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจสวัสดิการของพนักงาน บริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด จำแนกตามสวัสดิการ ด้านเศรษฐกิจ.....	54

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจสวัสดิการของพนักงาน บริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด จำแนกตามสวัสดิการ ด้านสุขภาพอนามัย	55
4-10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจสวัสดิการของพนักงาน บริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด จำแนกตามสวัสดิการ ด้านนันทนาการ.....	56
4-11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจสวัสดิการของพนักงาน บริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด จำแนกตามสวัสดิการ ด้านการศึกษาหรือการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร	57
4-12 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจสวัสดิการของพนักงาน บริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด จำแนกตามสวัสดิการ ด้านโบนัสและสวัสดิการพิเศษ.....	58
4-13 สรุปรวมค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจสวัสดิการของ พนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด ตามประเภทสวัสดิการ	59
4-14 การเปรียบเทียบความต้องการกับความพึงพอใจสวัสดิการของพนักงาน บริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด.....	60
4-15 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการ ระหว่างเพศกับความต้องการสวัสดิการของพนักงาน บริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด	61
4-16 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการ ระหว่างอายุกับความต้องการสวัสดิการของพนักงาน บริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด	62
4-17 วิเคราะห์สถิติเปรียบเทียบเชิงซ้อนโดยใช้ LSD ระหว่างความต้องการสวัสดิการ ของพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด จำแนกตามอายุ	64

สารบัญตาราง (ต่อ)

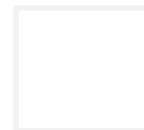
ตารางที่	หน้า
4-18 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการ ระหว่างการศึกษา กับความต้องการสวัสดิการของพนักงาน บริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด	66
4-19 วิเคราะห์สถิติเปรียบเทียบเชิงซ้อน โดยใช้ LSD ระหว่างความต้องการสวัสดิการ ของพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด จำแนกตามการศึกษา	69
4-20 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการ ระหว่างตำแหน่งงาน กับความต้องการสวัสดิการ ของพนักงาน บริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด	72
4-21 ตารางวิเคราะห์สถิติเปรียบเทียบเชิงซ้อน โดยใช้ LSD ต่อความต้องการสวัสดิการ ด้านโบนัสและสวัสดิการพิเศษกับตำแหน่งงาน	74
4-22 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการ ระหว่างอายุการทำงาน กับความต้องการสวัสดิการ ของพนักงาน บริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด	77
4-23 วิเคราะห์สถิติเปรียบเทียบเชิงซ้อน โดยใช้ LSD ระหว่างความต้องการสวัสดิการ ของพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด จำแนกตามอายุงาน	80
4-24 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการ ระหว่างรายได้ต่อเดือน กับความต้องการสวัสดิการ ของพนักงาน บริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด	83
4-25 วิเคราะห์สถิติเปรียบเทียบเชิงซ้อน โดยใช้ LSD ระหว่างความต้องการสวัสดิการ ด้านสุขภาพอนามัยกับรายได้ต่อเดือน	85
4-26 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบความพึงพอใจ ต่อสวัสดิการ ระหว่างเพศกับสวัสดิการของพนักงาน บริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด	87

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-27 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบความพึงพอใจ ต่อสวัสดิการ ระหว่างอายุกับสวัสดิการ ของพนักงาน บริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด	88
4-28 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบความพึงพอใจ ต่อสวัสดิการ ระหว่างการศึกษากับสวัสดิการของพนักงาน บริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด	90
4-29 วิเคราะห์สถิติเปรียบเทียบเชิงซ้อน โดยใช้ LSD ระหว่างความพึงพอใจ ต่อสวัสดิการด้านนันทนาการกับการศึกษา	92
4-30 วิเคราะห์ความแปรปรวนของความพึงพอใจต่อสวัสดิการของพนักงาน บริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด จำแนกตามตำแหน่งงาน	96
4-31 วิเคราะห์สถิติเปรียบเทียบเชิงซ้อน โดยใช้ LSD ความพึงพอใจต่อสวัสดิการ ของพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด จำแนกตามตำแหน่งงาน	98
4-32 ตารางแสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบความพึงพอใจ ต่อสวัสดิการ ระหว่างอายุการทำงานกับสวัสดิการ ของพนักงาน บริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด	101
4-33 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบความพึงพอใจ ต่อสวัสดิการ ระหว่างรายได้ต่อเดือนกับสวัสดิการ ของพนักงาน บริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด	103
4-34 วิเคราะห์สถิติเปรียบเทียบเชิงซ้อน โดยใช้ LSD ต่อความพึงพอใจต่อสวัสดิการ ของพนักงาน บริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	105
4-35 เปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการกับความพึงพอใจต่อสวัสดิการของพนักงาน บริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด	107

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-36	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการและความพึงพอใจ
	ต่อสวัสดิการการของพนักงาน บริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด 108



สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
2-1 ลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์.....	12
2-2 สมการอัตราส่วนระหว่างปัจจัยนำเข้าและปัจจัยนำออก เปรียบเทียบอัตราส่วนของ 2 สิ่ง.....	17
2-3 อัตราส่วนปัจจัยนำเข้าและปัจจัยนำออกของบุคคล	17

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา

แนวโน้มการให้สวัสดิการกับลูกจ้างในเอเชียแปซิฟิก ปี 2556 นายจ้างได้ให้ความสำคัญกับกลยุทธ์ด้านสวัสดิการมากขึ้น เพื่อดึงดูดพนักงานใหม่ และรักษาพนักงานเดิมมีการใช้ระบบยืดหยุ่นเพิ่มขึ้นเพื่อสอดคล้องความต้องการลูกจ้างแต่ละคนหลายบริษัทฯ เน้นในเรื่องของเรื่องสุขภาพ คุณภาพชีวิตของลูกจ้างเพิ่มขึ้น ยังพบว่ามิมีบริษัทฯ หลายแห่งมีจุดอ่อนเรื่องการสื่อสารให้พนักงานรับรู้ข่าวสารและนายจ้าง 4 ใน 10 รายมีรายจ่ายในด้านสวัสดิการพนักงานสูงเกินกว่า 20 % ของค่าตอบแทนพนักงานทั้งหมด แต่ลูกจ้างจำนวนมากกลับไม่เห็นค่าของการลงทุนมหาศาลนี้เท่าใดนักโดยมีองค์กรบริษัทฯ ครึ่งหนึ่งเท่านั้น ที่ระบุว่าพนักงานของตนเห็นคุณค่าของระบบสวัสดิการของบริษัทฯ ในระดับปานกลางถึงสูง (สำรวจแนวโน้มการให้สวัสดิการปี '57 ซึ่งนายจ้างใช้ระบบยืดหยุ่นโดนใจลูกจ้างมากกว่าเดิม, 2556)

สำหรับประเทศไทยหากมองจากด้านนายจ้างในประเทศไทยก็ถือว่ามีความสำคัญด้านสวัสดิการในระดับเดียวกันกับชาติอื่น ๆ ในภูมิภาคนี้ เช่น การที่นายจ้างเกือบ 40 % มีการลงทุนด้านสวัสดิการสูงกว่า 20 % ของค่าจ้างทั้งหมด แต่ในขณะเดียวกันกลับพบว่านายจ้างกว่า 28 % ไม่แน่ใจว่าพวกเขาใช้จ่ายในด้านสวัสดิการไปทั้งหมดเท่าไร ถ้าบริษัทฯ ไม่รู้ว่ามีค่าใช้จ่ายเท่าไรพนักงานก็ไม่สามารถมีความเข้าใจในสวัสดิการนี้ได้

ผลสำรวจในปี 2557 พบว่าบริษัทฯ ที่มีวิสัยทัศน์ในประเทศไทยกำลังพัฒนาศักยภาพด้านสวัสดิการของตนด้วยนวัตกรรมใหม่ ๆ การปรับแต่งให้เข้ากับพนักงานแต่ละกลุ่มและมีการสื่อสารให้พนักงานมองเห็นภาพ หรือคุณค่าของสวัสดิการที่ชัดเจนยิ่งขึ้น หนึ่งในสี่ของผู้ที่เข้าร่วมการสำรวจระบุว่า องค์กรของตน จะเพิ่มความยืดหยุ่นในระบบสวัสดิการ เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถเลือกสวัสดิการในแบบที่เข้ากับวิถีชีวิตของตน และบริษัทฯ หลายแห่งออกมาส่งเสริมประเด็นด้านสุขภาพและคุณภาพชีวิตของพนักงาน มีแผนจะเปิดตัวโครงการช่วยเหลือพนักงาน ด้านสุขภาพ และนโยบายรับรองพนักงานทุพพลภาพ เพื่อลดค่าใช้จ่ายในการดูแลสุขภาพพนักงานควบคู่ไปกับการเพิ่มผลผลิต และการมีส่วนร่วมในการทำงานของพนักงาน นายจ้างทุกคนจะต้องตระหนักถึงความหลากหลายด้านกำลังคนในองค์กร และมองเห็นว่าพนักงานในแต่ละกลุ่มก็มีความต้องการที่แตกต่างกันไประบบสวัสดิการแบบยืดหยุ่นถือเป็นคำตอบที่ดีสำหรับปัญหานี้ เพราะพนักงานจะสามารถเลือกสิทธิประโยชน์ที่น่าสนใจสำหรับพวกเขาได้เอง

การจัดสวัสดิการที่ไม่เหมาะสมมีส่วนสำคัญในการก่อให้เกิดปัญหาระหว่างองค์กรกับพนักงาน เช่น พนักงานไม่พึงพอใจหรือไม่เห็นคุณค่าของสวัสดิการที่ได้รับ ความขัดแย้งระหว่างฝ่ายบริหารและพนักงาน ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมลดลง หรือการประท้วงนัดหยุดงานเพื่อเรียกร้องของพนักงาน ดังนั้นสวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์ใด ๆ ก็ตามที่องค์กรบริษัทฯ จัดให้กับพนักงานทั้งตามที่กฎหมายกำหนด และจัดขึ้นนอกเหนือจากกฎหมายกำหนดด้วยความสมัครใจของนายจ้างจะเปรียบเสมือนกุญแจสำคัญที่มีส่วนช่วยแก้ปัญหาความขัดแย้งตลอดจนช่วยส่งเสริมความร่วมมือระหว่างองค์กรบริษัทฯ และพนักงานเป็นการพัฒนากิจการให้มั่นคงก้าวหน้าต่อไป

บริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด เป็นอีกหนึ่งบริษัทฯ ที่ให้ความสำคัญกับกลยุทธ์ด้านสวัสดิการมากขึ้น เพื่อดึงดูดพนักงานใหม่และรักษาพนักงานเดิมคงไว้ให้มีระดับความเป็นอยู่ในระดับที่ดีมีความสุขทั้งกายและใจ มีสุขภาพอนามัยที่ดี มีความปลอดภัยเจริญก้าวหน้ามีความมั่นคง การจัดสวัสดิการบริษัทฯ ได้ดำเนินการให้สอดคล้องกับกฎหมาย โดยได้จัดสวัสดิการเป็นหมวดหมู่คือ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพอนามัย ด้านนันทนาการ ด้านการศึกษาหรือการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร และด้านโบนัสและสวัสดิการพิเศษ ฝ่ายบริหารที่จัดทำสวัสดิการไม่ได้ทำเพียงตามกฎหมายเท่านั้น แต่ยังคงจัดสวัสดิการที่นอกเหนือกฎหมาย อีกทั้งติดตามปรับปรุงพัฒนาสวัสดิการให้สอดคล้องกับสถานการณ์เสมอ จุดมุ่งหมายเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการและสร้างความพึงพอใจให้พนักงานโดยอยู่บนพื้นฐานในการบริหารสวัสดิการขององค์กร (นโยบายบริษัทฯ เรื่องสวัสดิการ)

จากการประชุมบริษัทในไตรมาสแรก ของปี 2558 (เดือนมีนาคม) หนึ่งในวาระการประชุม เรื่องสรุปผลการดำเนินงานของฝ่ายต่าง ๆ ในปีที่ผ่านมา ส่วนงานทรัพยากรมนุษย์ได้รายงานในที่ประชุม เรื่องสวัสดิการของบริษัทฯ บางส่วนสมควรได้รับการพิจารณาปรับปรุงสืบเนื่องจากการสอบถาม และมีข้อเสนอแนะจากพนักงานเป็นจำนวนมากเกี่ยวกับสวัสดิการที่มีอยู่ในปัจจุบัน และเห็นว่าพฤติกรรมในการใช้ชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานเปลี่ยนไป สวัสดิการเดิม ๆ บางส่วนไม่สามารถตอบสนองความต้องการ หรือลดภาระให้แก่พนักงานได้อย่างเต็มที่ เช่น สวัสดิการรถรับส่งที่พนักงาน โดยพนักงานส่วนใหญ่ต้องการให้ครอบคลุมและขยายพื้นที่รับส่งมากขึ้น ซึ่งในที่ประชุมยังไม่มีข้อสรุปในเรื่องดังกล่าว จึงมีมติให้ผู้ที่เกี่ยวข้องหาข้อสรุป และแนวทางปรับปรุงให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน แต่ยังคงอยู่ภายใต้วัตถุประสงค์ และนโยบายด้านสวัสดิการของบริษัทฯ

ด้วยเหตุผลนี้ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความต้องการและความพึงพอใจต่อสวัสดิการของพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด ว่าสวัสดิการที่บริษัทฯ จัดให้สามารถตอบสนองความต้องการ และสร้างความพึงพอใจของพนักงานมากน้อยเพียงใดระดับความต้องการและความพึงพอใจต่อสวัสดิการของพนักงานอยู่ในระดับใด และสวัสดิการด้านใดควรได้รับการปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะกับพนักงาน อีกทั้งจะเป็นการสื่อสารทางอ้อมให้พนักงานทุกระดับชั้นทราบว่า บริษัทฯ ยังคงให้ความสำคัญใส่ใจในการจัดสวัสดิการให้แก่พนักงานเสมอตลอดจนผลการศึกษานี้จะเป็นข้อมูลเพื่อหาแนวทางปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมสวัสดิการให้เหมาะสมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และนโยบายด้านสวัสดิการของบริษัทฯ และสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน อีกทั้งเป็นขวัญกำลังใจแก่พนักงานอันจะก่อให้เกิดความจงรักภักดีกับบริษัทฯ และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานให้ดียิ่งขึ้นไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจต่อสวัสดิการของพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์
3. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการกับความพึงพอใจต่อสวัสดิการของพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด

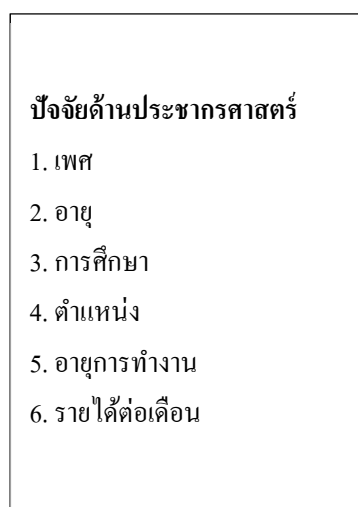
สมมติฐานการวิจัย

1. พนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด ที่มีลักษณะประชากรศาสตร์แตกต่างกัน มีความต้องการต่อสวัสดิการที่แตกต่างกัน
2. พนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด ที่มีลักษณะประชากรศาสตร์แตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่แตกต่างกัน
3. พนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด มีความต้องการและความพึงพอใจต่อสวัสดิการอยู่ในระดับที่แตกต่างกัน

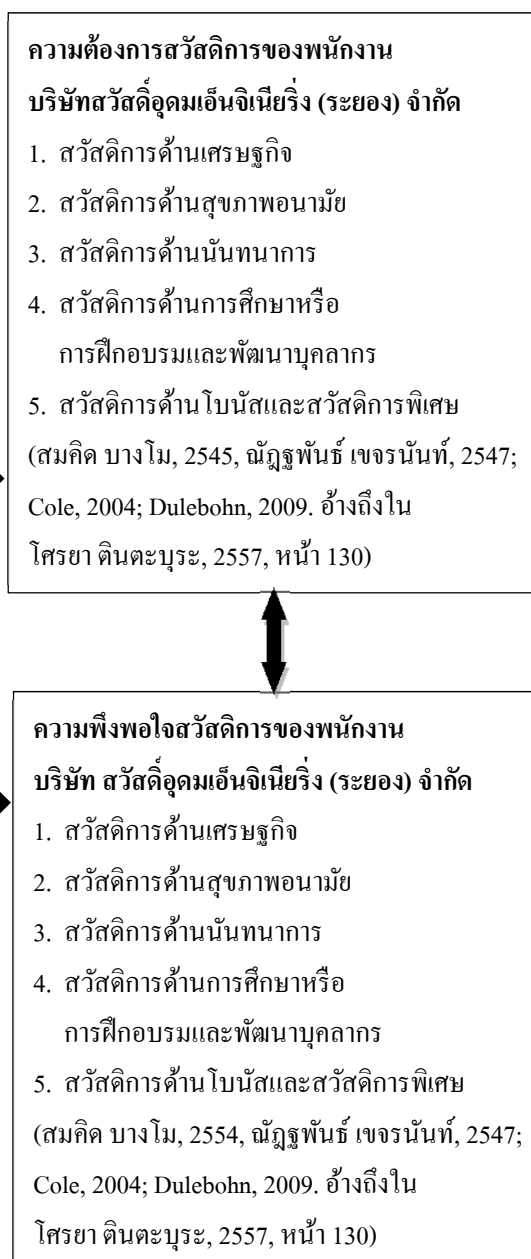
กรอบแนวคิดในการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง ศึกษาความต้องการและความพึงพอใจต่อสวัสดิการของพนักงาน บริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริ่ง (ระยอง) จำกัด สามารถสรุปแนวคิด เพื่อเป็นแนวทางในการวิจัย แสดงเป็นกรอบแนวคิดได้ ดังนี้

ตัวแปรอิสระ



ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 - 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้รับความต้องการและพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อสวัสดิการบริษัทฯ ในแต่ละระดับชั้นปฏิบัติงานว่ามีความต้องการมากน้อยแตกต่างกันอย่างไร
2. นำผลที่ได้มาปรับปรุงแนวทางกำหนดนโยบายเกี่ยวกับสวัสดิการบริษัทฯ ให้ไปในแนวทางที่เหมาะสม และสอดคล้องกับความต้องการของพนักงานบริษัทฯ ภายใต้วงวัลประสงค์ของบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด
3. เพื่อสื่อสารและสร้างเข้าใจให้พนักงานทุกระดับชั้นเกี่ยวกับจุดประสงค์ที่แท้จริงของการจัดทำสวัสดิการต่าง ๆ ของบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรศาสตร์ คือพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด ที่ได้รับสวัสดิการของบริษัทฯ จำนวน 291 คน จากจำนวนทั้งสิ้น 306 คน คิดเป็นร้อยละ 95
2. ขอบเขตของเนื้อหา
 - 2.1 ตัวแปรอิสระที่ใช้ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ คือปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน และอายุงาน
 - 2.2 ตัวแปรตาม คือความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด ได้แก่ ความต้องการสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ, ด้านสุขภาพอนามัย, ด้านนันทนาการ, ด้านการศึกษาหรือการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร และด้านโบนัสและสวัสดิการพิเศษ และความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับจากบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด ได้แก่ ความพึงพอใจสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพอนามัย ด้านนันทนาการ ด้านการศึกษาหรือการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร และด้านโบนัสและสวัสดิการพิเศษ
3. ขอบเขตด้านสถานที่ในการทำงานวิจัย บริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด เลขที่ 11/1 ถนนเจริญพัฒนา ตำบลห้วยโป่ง อำเภอเมือง จังหวัดระยอง 21150
4. ขอบเขตด้านช่วงเวลา งานวิจัยนี้มีช่วงเวลาในการวิจัยระหว่างเดือนเมษายน ถึงเดือนตุลาคม 2558

ข้อจำกัดในการทำงานวิจัย

ในการศึกษาวิจัย กลุ่มตัวอย่างนั้นเป็นการศึกษาวิจัยเฉพาะกลุ่มพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด

นิยามศัพท์

สวัสดิการ หมายถึง สวัสดิการที่พนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด ได้รับนอกเหนือจากค่าจ้างหรือค่าตอบแทนที่ได้รับ อาจจะเป็นในรูปของตัวเงิน หรือ ไม่ใช่ตัวเงิน บริษัทฯ หมายถึง บริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด

พนักงาน หมายถึง บุคคลที่บริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด ว่าจ้างและบรรจุเป็นพนักงานประจำบริษัทฯ และได้รับสิทธิประโยชน์ของสวัสดิการตามระเบียบบริษัทฯ

ความต้องการ หมายถึง ความต้องการพื้นฐานของพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด ได้แก่ ความต้องการเพื่อความอยู่รอด ความต้องการมีสัมพันธภาพ และความต้องการความเจริญก้าวหน้า

ความต้องการเพื่อความอยู่รอด หมายถึง สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย และสวัสดิการด้าน โบนัสและสวัสดิการพิเศษ

ความต้องการมีสัมพันธภาพ หมายถึง สวัสดิการด้านนันทนาการ

ความต้องการความเจริญก้าวหน้า หมายถึง สวัสดิการด้านการศึกษาหรือการฝึกอบรม และพัฒนาบุคลากร

ความพึงพอใจต่อสวัสดิการของพนักงานบริษัทฯ หมายถึง ความพึงพอใจต่อสวัสดิการบริษัทฯ ที่จัดขึ้นให้ นอกเหนือจากค่าจ้างค่าตอบแทน ได้แก่ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย สวัสดิการด้านนันทนาการ สวัสดิการด้านการศึกษาหรือการฝึกอบรม และพัฒนาบุคลากร สวัสดิการด้าน โบนัสและสวัสดิการพิเศษ

สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ หมายถึง แบบฟอร์มชุดทำงาน รองเท้าพนักงาน รถรับส่งในการเดินทางมาทำงาน บ้านพักพนักงาน ให้เช่าราคาถูก เงินช่วยเหลือกรณีพนักงานและครอบครัวเสียชีวิต

สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย หมายถึง ค่ารักษาพยาบาลสำหรับครอบครัว (สำหรับผู้บริหาร) บริการตรวจสุขภาพประจำปีจากทีมแพทย์ จัดหาพยาบาลให้คำปรึกษาด้านสุขภาพ เวชภัณฑ์ ห้องปฐมพยาบาล จัดหาร้านอาหารพร้อมควบคุมคุณภาพ ความสะอาดถูกหลักโภชนาการราคาถูก น้ำดื่มที่สะอาดผ่านการตรวจสอบตามมาตรฐาน อย. การจัดสร้างห้องน้ำ ห้องส้วม สำหรับพนักงานอย่างเพียงพอและถูกสุขลักษณะ

สวัสดิการด้านนันทนาการ หมายถึง การจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ปีใหม่ประจำปีของบริษัทฯ งานเลี้ยงสังสรรค์ปิดโครงการที่ระยะเวลาการทำงานมากกว่า 6 เดือน งานเลี้ยงสังสรรค์เชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างแผนกหรือหน่วยงาน กิจกรรมกีฬาเชื่อมความสามัคคี

สวัสดิการด้านการศึกษา หรือการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร หมายถึง ทุนการศึกษา สำหรับพนักงาน ทุนการศึกษาสำหรับบุตรพนักงาน การอบรมเสริมทักษะในตำแหน่งงานต่าง ๆ การอบรมการปฐมพยาบาลและซ่อมแผนฉุกเฉิน

สวัสดิการด้านโบนัสและสวัสดิการพิเศษ หมายถึง โบนัส เบี้ยกันดาร เบี้ยขยัน ประจำเดือน เงินรางวัล ทองคำ กองทุนตราสารหนี้ระยะยาวสำหรับพนักงานการทำงาน มาเป็นระยะเวลาตามกำหนด 10 ปี 15 ปี และ 20 ปี เงินหรือของขวัญของรางวัลสำหรับ พนักงานหยุดงานไม่เกิน 3 วันในหนึ่งปี รางวัลพนักงานดีเด่นประจำปี

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาความต้องการและความพึงพอใจต่อสวัสดิการของพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดม เอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด ผู้วิจัยได้พิจารณาแนวคิดและทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อประกอบในการค้นคว้า ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการและความพึงพอใจ
2. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการและความพึงพอใจ
3. แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการและรูปแบบการจัดสวัสดิการ
4. หลักในการจัดสวัสดิการ
5. ข้อมูลทั่วไปและการจัดสวัสดิการบริษัท สวัสดิ์อุดม เอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ

ความพึงพอใจเป็นทัศนคติของบุคคลที่มีต่อองค์กร หรืองานที่ทำอยู่ ได้มีผู้ศึกษา และให้ความหมายของความพึงพอใจหลายบุคคล เช่น

กิติมา ปรีดีดิถ (2549, หน้า 79) ได้ให้ความหมายความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่แสดงออกในด้านบวกหรือลบ มีความสัมพันธ์กับการตอบสนองต่อสิ่งที่ต้องการ ซึ่งความรู้สึกพึงพอใจจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลได้รับหรือบรรลุจุดมุ่งหมายในสิ่งที่ต้องการในระดับหนึ่ง และความรู้สึกดังกล่าวจะลดหรือไม่เกิดขึ้น หากความต้องการหรือจุดมุ่งหมายนั้นไม่ได้รับการตอบสนอง

Kotler (2003 อ้างถึงใน สุภาสา กองสุผล, 2552, หน้า 71) ได้ให้ความหมาย ความพึงพอใจหมายถึง ความรู้สึกของบุคคลเกิดเปรียบเทียบระหว่างการรับรู้คุณค่าที่ได้รับ จากสินค้าหรือบริการกับความคาดหวังของแต่ละบุคคลก่อนที่จะใช้หรือได้รับสินค้าและบริการอื่น ๆ

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ

สิทธิพรชัย สุวรรณรัตน์ (2542, หน้า 7) ได้ให้สรุปปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ ในสิ่งต่าง ๆ ไม่เหมือนและไม่เท่ากันเป็นตัวกำหนดความพอใจในแต่ละคนแต่ละงาน โดยทั่วไป ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจของแต่ละบุคคลจะเหตุผลมาจากสิ่งต่อไปนี้

1. ความมั่นคง ความปลอดภัยหมายถึง ความมั่นคงในการทำงาน การได้รับความ เป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา ทั้งนี้บุคคลที่มีพื้นความรู้น้อย หรือขาดความรู้จะเห็นความมั่นคง ในการทำงานมีความสำคัญต่อเขามาก แต่บุคคลที่มีความรู้สูงจะมีความรู้สึกว่าไม่มีความสำคัญ มากนัก
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง การมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น
3. สถานที่ทำงานและการจัดการ หมายถึง ความพึงพอใจต่อสถานที่ทำงานชื่อเสียง ของสถาบันและการดำเนินงานของสถาบัน
4. ค่าจ้าง หมายถึง ผลประโยชน์ที่เป็นตัวเงินที่ได้จากการทำงาน เงินปันผล ค่าล่วงเวลา เบี้ยขยัน ทุกคนมีความมุ่งมั่นหวังว่าทำงานเพื่อค่าจ้าง เพื่อที่จะได้นำไปใช้จ่ายในการดำรงชีวิต ที่สุขสบาย
5. ลักษณะของงานที่ทำ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน หากได้ทำงานที่ตรงตามความต้องการและความถนัดก็จะเกิดความพึงพอใจ
6. การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การได้รับความเป็นธรรมจากหัวหน้างาน ในเรื่องของการสั่งการและการบังคับบัญชา การปกครองบังคับบัญชามีผลโดยตรงต่อความรู้สึก พึงพอใจหรือไม่พอใจในงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารที่ปกครองบังคับบัญชาไม่ดีจะเป็นสาเหตุ สำคัญที่ทำให้เกิดการขอย้ายงาน หรือลาออกจากงาน
7. ลักษณะสังคมของงาน หมายถึง หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานโดยผู้ปฏิบัติงานทำงาน ร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีความสุขก็จะเกิดความพึงพอใจในงาน
8. การสื่อสาร หมายถึง การสั่งงานของหัวหน้างาน ไม่ซ้ำซ้อน การสั่งงานเป็นลำดับขั้น มีความสำคัญมากสำหรับบุคคลที่ร่วมกันปฏิบัติงาน หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจะสำเร็จได้ก็เพราะ มีการสื่อสารที่ดีทำให้ทุกคนมีความเข้าใจในกระบวนการวิธีการทำงานต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น การวางแผน การจัดองค์การ การบริหารงานบุคคล การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุม การบังคับบัญชา การประสานงาน และการทำงานเป็นทีมก็ต้องอาศัยกระบวนการสื่อสารเป็นสำคัญ
9. สภาพการทำงาน หมายถึง แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อม ที่ทำงานซึ่งมีส่วนเสริมสร้าง หรือบั่นทอนความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานได้
10. สิ่งตอบแทนหรือประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ หมายถึง เงินบำเหน็จค่าตอบแทน เมื่อออกจากงาน การบริการ การรักษาพยาบาล สวัสดิการที่อยู่อาศัย และสวัสดิการอื่น ๆ เป็นต้น

ปัจจัยหรือสิ่งจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ หมายถึง สิ่งตอบแทนที่นอกเหนือจากเงิน เป็นในรูปสิ่งของ
 2. สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาสของบุคคล หมายถึง สิ่งที่ทำให้บุคคลนั้นได้รับโอกาสได้มาซึ่งชื่อเสียง เกียรติยศ การยอมรับ และการเลื่อนตำแหน่งที่สูงกว่าเดิม
 3. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับสุขภาพทางกายภาพ หมายถึง สิ่งอำนวยความสะดวก เครื่องมือในสถานที่ทำงาน
 4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ หมายถึง สิ่งที่ตอบสนองความต้องการ ความภูมิใจของบุคคลที่สามารถทำงานสำเร็จ และความพึงพอใจที่ได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ
 5. การดึงดูดใจในทางสังคม หมายถึง การได้รับความยอมรับในสังคม หรือในองค์กร หรือผู้ร่วมงาน และยอมรับนับถือกันและกัน
 6. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน โดยปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมกับบุคคล และทัศนคติของพนักงาน หมายถึง การปรับปรุงวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล และสามารถปรับเปลี่ยนความคิดของบุคคล
 7. โอกาสที่จะมีส่วนร่วม โครงการงานต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง หมายถึง ความพอใจที่สามารถอยู่ร่วมกัน และมีความร่วมมือกันในการทำงาน
- สรุปได้ว่าความพึงพอใจหมายถึง ความรู้สึกที่ดี ความรู้สึกรักชอบในสิ่งที่สอดคล้องกับความต้องการของตนเอง และจะก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ ความเข้าใจอันดีต่อกัน และเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งจะช่วยให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จ ความรู้สึกนี้จะช่วยจูงใจให้เกิดความรักในงาน โดยเฉพาะเมื่อบุคคลนั้นได้มีส่วนร่วมในนโยบาย และวัตถุประสงค์ขององค์กรจะก่อให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ มีความกระตือรือร้น และความรู้สึกมั่นคงรวมถึงมีความมุ่งมั่นที่จะอุทิศตน และทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างเต็มที่ โดยจะส่งผลให้งานทุกอย่างจะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการและความพึงพอใจ

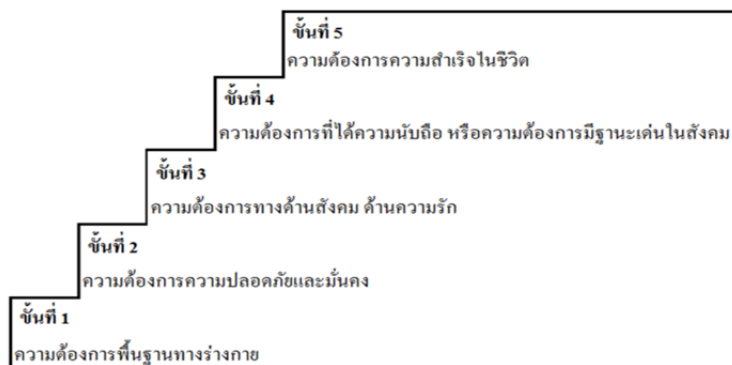
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการและความพึงพอใจมีผู้ศึกษาไว้หลายท่าน ฉะนั้นผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมทฤษฎีต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับการศึกษาความต้องการและความพึงพอใจต่อสวัสดิการของพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ ของมาสโลว์

Maslow (1970 อ้างถึงใน วิรัช สงวนวงษ์วาน, 2555, หน้า 66 - 68) ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ เป็นทฤษฎีที่จะมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวาง สรุปไว้ว่า มนุษย์ถูกกระตุ้นจากความปรารถนาที่จะได้ครอบครองความต้องการเฉพาะอย่าง ซึ่งความต้องการนี้มาสโลว์ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการของบุคคลไว้ว่า บุคคลย่อมมีความต้องการอยู่เสมอและไม่มีสิ้นสุด ขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นก็จะเกิดขึ้นไม่มีวันจบสิ้น อีกทั้งความต้องการนั้นจะไม่เป็นสิ่งที่จูงใจพฤติกรรมอื่น ๆ ต่อไป หากความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจึงเป็นสิ่งที่จูงใจพฤติกรรมนั้น ซึ่งความต้องการของบุคคลจะเรียงลำดับขั้นตอนความสำคัญ เมื่อความต้องการระดับต่ำสุดได้รับการตอบสนองแล้วบุคคลก็จะให้ความสนใจกับความต้องการระดับสูงขึ้นไปโดยลำดับและสามารถแบ่ง ความต้องการของบุคคลได้ 5 ลำดับขั้นได้แก่

1. ความต้องการพื้นฐานทางร่างกายหรือทางกายภาพ เป็นความต้องการเบื้องต้นเพื่อความอยู่รอดของชีวิต เช่น ความต้องการในเรื่องอาหาร น้ำ อากาศ เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัย และความต้องการทางเพศเป็นความต้องการทางร่างกายจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนก็ต่อเมื่อคนยังไม่ได้รับการตอบสนอง
2. ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง ทุกคนต้องการได้รับการคุ้มครองความปลอดภัยจากอันตรายทั้งปวง หากได้รับการตอบสนองแล้วบุคคลก็จะให้ความสนใจกับความต้องการระดับสูงขึ้นไปคือ ความรู้สึกที่ต้องการความปลอดภัยหรือมั่นคง มากขึ้นทั้งปัจจุบันและอนาคตซึ่งรวมถึงความก้าวหน้าและความอบอุ่นใจ
3. ความต้องการทางด้านสังคมและด้านความรัก ภายหลังจากที่คนได้รับการตอบสนอง 2 ขั้นข้างต้นแล้วก็จะมีความต้องการที่สูงขึ้นคือ ความต้องการทางสังคม เป็นความต้องการที่จะเข้าร่วมและได้รับการยอมรับในสังคมความเป็นมิตร ความรักจากเพื่อนหรือบุคคลรอบข้าง
4. ความต้องการที่ได้ความนับถือหรือความต้องการมีฐานะเด่นในสังคม เป็นความต้องการให้คนอื่นยกย่องให้เกียรติ และเห็นความสำคัญของตน อยากเด่นในสังคมนวมถึงความสำเร็จความรู้ความสามารถ ความเป็นอิสระและเสรีภาพ
5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต เป็นความต้องการระดับสูงสุดของมนุษย์ อยากจะเป็นอยากได้

สรุปทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ ตามทฤษฎีของมาสโลว์ สามารถสรุปเป็นลำดับขั้น ดังนี้



ภาพที่ 2-1 ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์

ความต้องการของมนุษย์ตามความคิดของมาสโลว์ จะสามารถจัดได้เป็น 5 ลำดับขั้น หากพิจารณาโดยสรุปแล้วจะเห็นว่า ความต้องการทั้ง 5 ลำดับขั้น สามารถลดเหลือเพียง 3 หมวดหมู่ โดยแยกเป็นความต้องการขั้นที่ 1 และขั้นที่ 2 ตามแนวความคิดของมาสโลว์ถือว่าเป็นความต้องการทางด้านร่างกาย ส่วนความต้องการขั้นที่ 3 และขั้นที่ 4 ถือเป็นความต้องการที่เกี่ยวข้องกับจิตใจ และลำดับขั้นที่ 5 เป็นความต้องการในระดับสติปัญญา

ทฤษฎีนี้สามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของพนักงานลูกจ้าง โดยการ จัดสวัสดิการให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานลูกจ้างอันจะนำไปสู่ความพึงพอใจ และความต้องการในสวัสดิการที่นายจ้างจัดขึ้น เพื่อประโยชน์แก่องค์กรโดยรวมสามารถสรุปเปรียบเทียบความต้องการพื้นฐานตามแนวคิดมาสโลว์ กับประเภทสวัสดิการได้ดังนี้

ตารางที่ 2-1 ตารางเปรียบเทียบความต้องการพื้นฐานตามแนวคิดมาสโลว์กับประเภทสวัสดิการ

ลำดับ	ลักษณะความต้องการของมนุษย์	ประเภทสวัสดิการ
1	ความต้องการพื้นฐานทางด้านร่างกาย	อาหาร ที่พักอาศัย สภาพแวดล้อมในการทำงาน การรักษาพยาบาล น้ำดื่ม
2	ความต้องการทางด้านความปลอดภัยมั่นคง	อุปกรณ์ป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน การประกันชีวิต เงินชดเชย เงินทดแทน การรักษาพยาบาล
3	ความต้องการทางด้านสังคมและความรัก	นันทนาการ กีฬา งานเลี้ยงสังสรรค์
4	ความต้องการที่ได้ความนับถือ หรือ ความต้องการมีฐานะเด่นในสังคม	พนักงานดีเด่น กิจกรรมประกาศเกียรติคุณในวาระต่าง ๆ การให้รางวัลหรือสิทธิพิเศษ
5	ความต้องการความสำเร็จในชีวิต	ทุนการศึกษา การศึกษาดูงาน การฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้

สรุปได้ว่าความต้องการทั้ง 5 ลำดับขั้นของมนุษย์มีความสำคัญไม่เท่ากันในแต่ละบุคคล จึงจะปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับความต้องการในแต่ละขั้นที่เกิดขึ้น เพื่อพยายามตอบสนองความต้องการในแต่ละขั้นที่มีความสำคัญกับบุคคลมากน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับความพึงพอใจที่ได้รับการตอบสนองความต้องการในลำดับนั้น ๆ ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์นี้ผู้บังคับบัญชาต้องพยายามศึกษาความต้องการของ ผู้ร่วมงานอยู่เสมอว่าแต่ละคนมีความต้องการสิ่งใด เพื่อที่จะสามารถสนองความต้องการของเขาเหล่านั้นได้ในระดับที่พึงพอใจ

ทฤษฎีความต้องการหรือความคาดหวัง ของแอลเดอร์เฟอร์ (E.R.G.)

ทฤษฎีความต้องการหรือความคาดหวัง (E.R.G.) เป็นแนวคิดในกลุ่มที่สนใจศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจหรือสาเหตุแห่งพฤติกรรม อันส่งผลต่อการพัฒนาของบุคลากรในฐานะปัจเจกบุคคล หรือบุคลากรในองค์กรเป็นผลงานของ แอลเดอร์เฟอร์ ทฤษฎีนี้เป็นแนวคิดที่พัฒนามาจากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ที่ได้จำแนกลำดับขั้นความต้องการไว้ 5 ขั้น แต่ทฤษฎีความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์จัดกลุ่มของความ ต้องการใหม่เป็น 3 ประเภทได้แก่

1. ความต้องการดำรงอยู่ได้ (Existence Needs = E)
2. ความต้องการมีความสัมพันธ์กับคนอื่น (Relatedness Needs = R)
3. ความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth Needs = G)

ความต้องการทั้ง 3 กลุ่มตามแนวคิดของแอลเดอร์เฟอร์หากพิจารณารายละเอียดแล้ว จะเห็นได้ว่าสอดคล้องกับความต้องการของมาสโลว์ ได้แก่

1. โดยความต้องการเพื่อดำรงชีวิตคล้ายคลึงกับความต้องการทางร่างกาย และความปลอดภัยของมาสโลว์
2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์ คล้ายคลึงกับความต้องการทางสังคม และความต้องการความรัก
3. ความต้องการเจริญก้าวหน้า คล้ายคลึงกับความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง และความสมหวังในชีวิต

อย่างไรก็ดี แอลเดอร์เฟอร์ ยังมีข้อโต้แย้งที่แตกต่างอย่างเห็นได้ชัดจากของมาสโลว์ จำนวน 2 ประการ

1. ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์มีด้วยกัน 5 ชั้น โดยจะเรียงลำดับจากต่ำไปสูง โดยชั้นที่ต่ำกว่าจะต้องได้รับการตอบสนองก่อน แต่แอลเดอร์เฟอร์ ไม่เห็นด้วย เช่น บางกรณี ที่คนปฏิบัติตามความต้องการในระดับที่สูงก่อนความต้องการในระดับที่ต่ำกว่า และบางกรณี เมื่ออยู่ในระดับที่สูงกว่ากลับมีความต้องการในระดับที่ต่ำกว่า เช่น คนที่ได้รับการยกย่องจากสังคม และประสบความสำเร็จในชีวิต บางครั้งก็กลัวในเรื่องความปลอดภัย

2. ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์เน้นว่า เมื่อคนเราบรรลุความต้องการ ชั้น 1 แล้วจะต้องการขั้นต่อไปทีละขั้นจนครบ 5 ชั้นเรียงตามลำดับ แต่แอลเดอร์เฟอร์ไม่เห็นด้วย กล่าวว่า คนเรามีความต้องการพร้อมกันหลาย ๆ ชั้นได้ไม่ใช่ทีละขั้นเหมือนมาสโลว์ เช่น คนเรามีความต้องการด้านร่างกายในขณะเดียวกันก็ต้องการความปลอดภัย การยอมรับในสังคม และการได้รับการยกย่องหรือต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต

วาสนา กล้ารัศมี (2553, หน้า 24) ทฤษฎีความต้องการหรือความคาดหวัง พัฒนามาจาก ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ โดยได้ให้ข้อเสนอเกี่ยวกับความต้องการพื้นฐาน 3 อย่าง ดังนี้

1. ความต้องการดำรงชีวิต เป็นความต้องการที่จะตอบสนองเพื่อให้มีชีวิตอยู่ต่อไป ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ ที่พักอาศัยความปลอดภัยทางร่างกาย
2. ความต้องการมีสัมพันธภาพกับคนอื่นเป็นบทบาทที่ซับซ้อนเกี่ยวกับคน และความพึงพอใจ การปฏิสัมพันธ์กันในสังคมนำมาสู่เรื่องเกี่ยวกับอารมณ์การเคารพนับถือ การยอมรับ และความต้องการเป็นเจ้าของทำให้เกิดความพึงพอใจในบทบาทการทำงาน กับตัวพนักงานเอง รวมทั้งครอบครัวและเพื่อน

3. การต้องการความเจริญก้าวหน้า เป็นความต้องการสูงสุด เช่น ได้รับการยกย่องประสบความสำเร็จในชีวิตความเจริญก้าวหน้า ซึ่งต้องใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ความต้องการนี้ประกอบด้วย การทำทนายอิสรภาพของตัวเองที่จะทำให้ความสามารถนั้นเกิดความเป็นจริงได้

สรุปได้ว่าทฤษฎีความต้องการหรือความคาดหวัง (E.R.G.) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ แต่ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการว่าความต้องการใดเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง และความต้องการหลาย ๆ อย่างเกิดขึ้นพร้อมกันก็ได้

ทฤษฎีความเสมอภาค ของสเตซี เจ. อัดัมส์

พิเชษฐ สอนศิริ (2553, หน้า 9) ให้ความหมายว่า ความเสมอภาคเป็นนิยามที่แสดงให้เห็นถึงการกระจายในลักษณะที่เป็นธรรมของผลิตผลทางสังคม เนื่องจากความเสมอภาคต้องเกี่ยวข้องกับความเป็นธรรม จึงพบว่ามีการใช้แทนกันได้ระหว่าง 2 คำนี้ด้วยการให้นิยามของความเสมอภาคนั้นต้องอาศัยการให้คุณค่าเป็นหลักความเสมอภาค จึงมีความหมายเป็นนามธรรมยิ่งกว่าประสิทธิภาพ

วิรัช สงวนวงษ์วาน (2555, หน้า 43) ให้ความหมาย ทฤษฎีความเสมอภาคว่า บุคคลย่อมแสวงหาความเสมอภาคทางสังคม โดยพิจารณาผลตอบแทนที่ได้รับกับตัวป้อนคือพฤติกรรมและคุณสมบัติในตัวที่เขาใส่ให้กับงาน ความเสมอภาค จะมีเพียงใดขึ้นอยู่กับ การเปรียบเทียบและการรับรู้ ความสอดคล้องระหว่างตัวป้อนต่อผลตอบแทนที่ได้รับ เมื่อทราบระดับการรับรู้ความเสมอภาคของบุคคลนั้น ก็สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานของเขาได้ อีกทั้งยังอธิบายได้ว่าบุคคลจะเปรียบเทียบตัวป้อนของเขาจากสิ่งใด เช่น ความพยายาม ประสิทธิภาพ อาวุโส สถานภาพ สติปัญญา ความสามารถ และอื่น ๆ กับผลตอบแทนที่ได้รับ เช่น การยกย่องชมเชย ค่านิยม ค่าจ้างค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง และสถานภาพการยอมรับจากหัวหน้างาน กับบุคคลอื่นที่ทำงานประเภทเดียวกัน ซึ่งอาจเป็นเพื่อนร่วมงานคนใดคนหนึ่ง หรือกลุ่มพนักงานที่ทำงานในแผนกเดียวกันหรือต่างแผนก แม้แต่บุคคลอื่นก็จะมีความคิดของเขาว่ามีความเสมอภาคนั้นเท่าเทียมกันหรือไม่ ซึ่งตัวป้อนและผลตอบแทนนั้นเป็นการรับรู้ความเข้าใจของเขาเองแต่เขาอาจรับรู้ที่ไม่เสมอภาคก็ได้ เมื่อเป็นเช่นนั้นเขาจะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตัวเองเพื่อทำให้รู้สึกว่าการเกิดความเสมอภาค ดังนั้นในการปฏิบัติต่อพนักงานหัวหน้างานจะต้องทำให้พนักงานรับรู้ว่าเขาได้รับการปฏิบัติด้วยความยุติธรรม มีความเสมอภาคเท่าเทียมกับคนอื่น เมื่อเปรียบเทียบตัวเองกับคนอื่น และพนักงานส่วนมากมักประเมินว่าตนเองทำงานหนัก และทุ่มเทในการปฏิบัติงานมากกว่าคนอื่น ขณะเดียวกันก็มักคิดว่าคนอื่นได้รับผลตอบแทนสูงกว่าตน หากพนักงานเหล่านั้นได้รับการตอบสนองเรื่องความเสมอภาคและความยุติธรรมจะทำให้เกิดความพอใจในการทำงาน และเป็นแรงจูงใจในการทำงานสูงตราบเท่าที่เขาซึ่งรับรู้ถึงความเสมอภาค

เมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานคนอื่น ในทางกลับกันถ้าพนักงานพบว่าผู้ที่ทำงานในระดับเดียวกับตน ได้รับผลตอบแทนสูงกว่าหรือรับผลตอบแทนเท่ากันแต่ทำงานน้อยกว่า ความพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานจะลดลง เมื่อใดที่พนักงานเกิดการรับรู้ความไม่เสมอภาค พนักงานผู้นั้นจะพยายามทำให้เกิดความเสมอภาค โดยการลดระดับตัวป้อน หรือไม่ก็เรียกร้องผลตอบแทนเพิ่มขึ้น

การเปรียบเทียบตัวเองกับผู้อื่นที่ทำงานในระนาบเดียวกัน ทำให้เกิดการรับรู้ 3 แบบ คือ ผลตอบแทนเหมาะสม ผลตอบแทนต่ำไป ผลตอบแทนสูงไป

1. ผลตอบแทนเหมาะสม พนักงานรับรู้ว่าตัวป้อนและผลตอบแทนมีความเหมาะสมกัน แรงจูงใจยังคงมีอยู่ เชื่อว่าคนอื่นที่ได้ผลตอบแทนสูงกว่าเป็น เพราะเขามีตัวป้อนที่สูงกว่า เช่น มีการศึกษาและประสบการณ์สูงกว่า เป็นต้น

2. ผลตอบแทนต่ำไปพนักงานคนใดรับรู้ว่าคุณได้รับผลตอบแทนต่ำไปเขาจะพยายามลดความไม่เสมอภาคด้วยวิธีต่าง ๆ เช่น

2.1 พยายามเพิ่มผลตอบแทน ด้วยการเรียกร้องค่าจ้างเพิ่ม

2.2 ลดตัวป้อนด้วยการทำงานน้อยลง เช่น มาสาย ขาดงานบ่อยครั้ง หรือพักครึ่งละนาน ๆ

2.3 อ้างเหตุผลให้ตัวเองเปลี่ยนแปลงตัวป้อนผลตอบแทนของคนอื่น เช่น การให้ทำงานมากขึ้น หรือรับค่าจ้างน้อยลง

2.4 เปลี่ยนงาน ด้วยการขอย้ายไปฝ่ายอื่น หรือออกไปหางานใหม่

2.5 เปลี่ยนบุคคลที่เปรียบเทียบด้วยการปรับเปลี่ยนแนวคิด เช่น ยังมีคนที่ได้รับน้อยกว่า

3. ผลตอบแทนสูงไป การรับรู้ว่าคุณได้รับผลตอบแทนสูงไปไม่มีปัญหาต่อพนักงานมากนักแต่อย่างไรก็ตาม พบว่าพนักงานมักจะลดความไม่เสมอภาคด้วยวิธีเหล่านี้ได้แก่

3.1 เพิ่มตัวป้อนทำงานหนักขึ้น และอุทิศเวลามากขึ้น

3.2 ลดผลตอบแทน เช่น ขอมให้หักเงินเดือน

3.3 อ้างเหตุผลให้ตัวเอง เช่น การคิดเข้าข้างตนเอง (ฉันทง)

3.4 พยายามเพิ่มผลตอบแทนให้ผู้อื่น (เขาควรได้รับเท่าฉัน)

สมมติฐานตามทฤษฎีความเสมอภาคของ เจ. สเตซี อดัมส์ เป็นสิ่งที่ทุกบุคคลมีความปรารถนาที่จะได้รับความยุติธรรม โดยในการประเมินความเสมอภาคของพนักงานจะเปรียบเทียบกับรางวัลตอบแทนที่ได้รับ กับความพยายามที่ตนลงแรงไปในงาน และเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานคนอื่นเช่นกัน ความเสมอภาคจะเกิดขึ้นเมื่อพนักงานรับรู้ว่า อัตราส่วนของรางวัลที่ได้รับ และกำลังที่ลงไปเท่าเทียมกับอัตราส่วนของผู้อื่น ในทางกลับกันความไม่เสมอภาคจะเกิดขึ้น เมื่อพนักงาน

เห็นว่าอัตราส่วนของรางวัล และความพยายามของตน น้อยกว่าหรือมากกว่าอัตราส่วนของเพื่อนร่วมงาน

ปัจจัยสำคัญของทฤษฎีความเสมอภาค

ราณี อลิชัยกุล (2538 อ้างถึงใน ศรีนทิพย์ พวงสาอด 2546, หน้า 11) สรุปปัจจัยสำคัญของทฤษฎีความเสมอภาคของสเตซี เจ อัดัมส์ เป็น 2 ประการ

1. ปัจจัยนำเข้า หมายถึง คุณสมบัติของบุคคลที่มีสำหรับการทำงาน เช่น ระดับการศึกษา ประสบการณ์ ความอาวุโส ทักษะความสามารถพิเศษ การฝึกอบรม ตลอดจนความพยายามทุ่มเทให้กับงาน ปัจจัยนำเข้านี้เป็นสิ่งที่กำหนดความรู้สึกของบุคคลว่าตนเองจะได้รับรางวัลตอบแทนเท่าไร

2. ปัจจัยนำออก หมายถึง ผลที่ได้รับหรือรางวัลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงาน เช่น เงินเดือน ประโยชน์เกื้อกูล โอกาสเลื่อนขั้น สถานภาพการมอบหมายงานที่สำคัญ

ทฤษฎีความเสมอภาคอธิบายถึงอัตราส่วนระหว่างปัจจัยนำเข้า และปัจจัยนำออก เปรียบเทียบอัตราส่วนของ 2 สิ่งเดียวกันนี้กับผู้ร่วมงาน สามารถเขียนเป็นสมการ ได้ดังนี้

$$\begin{array}{l} \text{ปัจจัยนำออกของบุคคล} \\ \text{ปัจจัยนำเข้าของบุคคล} \end{array} = \begin{array}{l} \text{ปัจจัยนำออกของผู้อื่น} \\ \text{ปัจจัยนำเข้าของผู้อื่น} \end{array}$$

ภาพที่ 2 - 2 สมการอัตราส่วนระหว่างปัจจัยนำเข้า และปัจจัยนำออก เปรียบเทียบอัตราส่วนของ 2 สิ่ง

ความเสมอภาคจะเกิดขึ้นเมื่ออัตราส่วนของปัจจัยนำเข้า และปัจจัยนำออกของบุคคล กับอัตราส่วนของผู้อื่น และความไม่เสมอภาคจะเกิดขึ้นเมื่ออัตราส่วนทั้งสองไม่เท่ากันสามารถเขียนเป็นสมการได้ ดังนี้

$$\begin{array}{l} \text{ปัจจัยนำออกของบุคคล} \\ \text{ปัจจัยนำเข้าของบุคคล} \end{array} < \begin{array}{l} \text{ปัจจัยนำออกของผู้อื่น} \\ \text{ปัจจัยนำเข้าของผู้อื่น} \end{array} \quad \text{หรือ} \quad \begin{array}{l} \text{ปัจจัยนำออกของบุคคล} \\ \text{ปัจจัยนำเข้าของบุคคล} \end{array} > \begin{array}{l} \text{ปัจจัยนำออกของผู้อื่น} \\ \text{ปัจจัยนำเข้าของผู้อื่น} \end{array}$$

ภาพที่ 2 - 3 อัตราส่วนปัจจัยนำเข้าและปัจจัยนำออกของบุคคล

จากการเปรียบเทียบหากพบว่าทำให้รางวัลตอบแทนที่ไม่เสมอภาคกับความพยายามที่บุคคลกระทำลงไปอาจจะเกิดความเครียดและกดดัน สเตซี เจ. อดัมส์ ได้เสนอวิธีการจูงใจบุคคล เพื่อลดความเครียดโดยบุคคลอาจดำเนินการต่อไป

1. เปลี่ยนแปลงปัจจัยนำเข้า เช่น บุคคลอาจลดการทำงาน โดยการขาดงาน หรืออาจเพิ่มการทำงาน โดยกระตือรือร้น และขยันมากขึ้น เพื่อให้เกิดความเสมอภาค
 2. เปลี่ยนแปลงปัจจัยนำออก เช่น บุคคลอาจจะขอเงินเดือนเพิ่ม หรือประโยชน์บริการอื่น ๆ เพิ่มขึ้น
 3. ปรับเปลี่ยนการรับรู้ หมายถึง กระบวนการประเมินการเปรียบเทียบอีกครั้ง เช่น บางคนอาจเปลี่ยนค่านิยมเดิมที่มีต่อปัจจัยนำเข้า และปัจจัยนำออก หรือบางคนอาจคิดว่าตัดสินใจผิดในการประเมินอัตราส่วนของบุคคลอื่น
 4. เปลี่ยนตัวบุคคลที่เปรียบเทียบ เช่น เปลี่ยนบุคคลเดิมเป็นคนที่มีความสามารถพิเศษ หรือเกี่ยวข้องเป็นญาติกับเจ้าของกิจการ
 5. ลาออกหรือขอย้ายที่ทำงาน ซึ่งเป็นวิธีการสุดท้ายหากวิธีอื่นไม่ได้ผล
- แนวความคิดนี้จะมีประโยชน์ต่อการบริหาร ในแง่ของการให้รางวัลที่ไม่เป็นธรรม จะมีผลกระทบต่อความต้องการบุคคล หรือบุคคลจะแสวงหาความยุติธรรมและความเสมอภาค ดังนั้นผู้บริหารควรระลึกถึงการรับรู้ของบุคคลต่อรางวัลตอบแทนที่บุคคลนั้นได้รับ และการเปรียบเทียบกับผู้อื่นที่ทำงานงานคล้ายคลึงกัน แม้ว่าผู้บริหารจะคิดว่าการจ่ายรางวัลค่าตอบแทนที่เป็นอยู่มีความยุติธรรมแล้วก็ตาม เพราะสิ่งที่สำคัญก็คือ การรับรู้ของพนักงาน ไม่ใช่การตัดสินว่ายุติธรรมในสายตาของผู้บริหาร นอกจากนี้บุคคลยังมีแนวโน้มที่คิดว่าบุคคลอื่นมักได้รางวัล ค่าตอบแทนมากกว่าตนเอง และประเด็นสุดท้ายแม้ว่าผู้บริหารจะพยายามจูงใจบุคคล โดยการเพิ่มค่าจ้างหรือเปลี่ยนแปลงงาน หากพนักงานยังเห็นว่าไม่เสมอภาค การจูงใจนั้นก็ย่อมไม่เกิดผล

ทฤษฎีสองปัจจัย ของเฮร์ซเบอร์ก

Herzberg (1959) เป็นนักจิตวิทยาอีกผู้หนึ่งที่มุ่งมันศึกษา เรื่องแรงจูงใจในการทำงาน ผลงานของเขาในเรื่องนี้มีปรากฏแพร่หลายมาตั้งแต่ปี ค.ศ. 1966 และปี ค.ศ. 1968 ปัญหาที่เขาเฝ้าถามตนเองอยู่เสมอว่าทำอะไรจะจูงใจคนทำงานได้เป็นอย่างดี เขาเห็นว่าทำให้ค่าแรงต่ำทำให้คนงานไม่พอใจ แต่การให้ค่าแรงสูงก็มิได้ทำให้คนงานอยากทำงานหนักขึ้นเงินมิใช่สิ่งจูงใจสูงสุดจะทำให้คนงานทำงานได้มากกว่าเดิม แม้เงินจะมีความสำคัญก็ตามขณะเดียวกันความมั่นคงและบรรยากาศที่ดีในองค์กรก็มีใช้สิ่งจูงใจสูงสุดอีกเช่นเดียวกัน

พิเชษฐ สอนศิริ (2553, หน้า 10) ทฤษฎีของสองปัจจัย เฮิร์ชเบอร์กว่า หากนำประยุกต์ในการทำงานโดยการสร้างบรรยากาศในการทำงานให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจโดยคำนึงถึงปัจจัยค่าจูงใจได้แก่ มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี นโยบายและการบริหารจัดการที่ชัดเจน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลในที่ทำงาน เงินเดือนที่เหมาะสม ประโยชน์ตอบแทนที่เพียงพอ รวมทั้งความมั่นคงของงาน เป็นต้น ดังนั้นปัจจัยค่าจูงใจเหล่านี้จึงมีความสำคัญและมีความจำเป็น และเมื่อมีปัจจัยเหล่านี้อยู่แล้วก็จะเป็นการง่ายที่จะจูงใจผู้ปฏิบัติงานโดยใช้ปัจจัยจูงใจ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

รัชนี ฌ ระนอง (2549 อ้างถึงใน พิเชษฐ สอนศิริ, 2553, หน้า 11 - 12) ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮิร์ชเบิร์ก เป็นที่ยอมรับในวงการบริหาร จุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาทัศนคติที่เกี่ยวกับงาน เพื่อที่จะให้มีหนทาง เพิ่มผลผลิตลดการขาดงาน และสร้างความสัมพันธ์อันดีในการทำงาน และเพื่อประโยชน์ทั่วไปสำหรับทุก ๆ คนก็คือ ความเข้าใจเกี่ยวกับอิทธิพลต่าง ๆ ที่มีส่วนช่วยในการปรับปรุงขวัญและกำลังใจที่จะส่งผลให้ทุกคนมีความสุขกายสบายใจและมีความพึงพอใจมากยิ่งขึ้น

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545, หน้า 63) ทฤษฎีที่เสนอแนะว่าความพึงพอใจในการทำงานประกอบด้วยสองแนวคิด

1. แนวคิดที่มีขอบเขตจากความพึงพอใจไปยังความพึงพอใจ และได้รับอิทธิพลจากปัจจัยจูงใจ

2. แนวคิดที่มีขอบเขตจากความไม่พึงพอใจไปยังความไม่มีความไม่พอใจ และได้รับอิทธิพลจากปัจจัยอนามัย ทฤษฎีนี้ได้มีการพัฒนาโดยเฮิร์ชเบิร์กในปี ค.ศ.1950 - 1959 ในช่วงแรกของปี ค.ศ. 1960 - 1969 ทฤษฎี 2 ปัจจัยประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจหรือจูงใจและปัจจัยการธำรงรักษาหรือปัจจัยสุขอนามัย

2.1 ปัจจัยการจูงใจหรือตัวจูงใจเป็นปัจจัยภายนอก (ความต้องการภายใน) ของบุคคลที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เช่น ความก้าวหน้า ความสำเร็จ การยกย่อง เป็นต้น

2.2 ปัจจัยการธำรงรักษาหรือปัจจัยอนามัย เป็นปัจจัยภายนอกที่ป้องกันไม่ให้นักงานเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน การเสนอสุขอนามัยไม่ใช่วิธีการจูงใจที่ดีที่สุด ทัศนคติของเฮิร์ชเบิร์ก แต่เป็นการป้องกันความไม่พอใจประกอบด้วย ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานหรือการขาดงานของพนักงาน เช่น นโยบายบริษัท การบังคับบัญชาความมั่นคงในงาน ค่าตอบแทน และสภาพการทำงาน เป็นต้น

ผู้วิจัยสรุปข้อสมมติฐานตามทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮิร์ชเบิร์ก ว่าคนผู้ปฏิบัติงานจะปฏิบัติงานได้ผลดีมีประสิทธิภาพได้นั้นย่อมขึ้นกับความพอใจของผู้ปฏิบัติงานเพราะ

ความพึงพอใจในงานจะช่วยเพิ่มความสนใจในงาน และเพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงาน มากขึ้นยอมทำให้ผลผลิตสูงขึ้นในทางตรงกันข้ามหากเกิดความไม่พอใจในงานแล้วยอมก่อให้เกิด ผลเสียทำให้คนไม่สนใจไม่กระตือรือร้น ส่งผลให้ผลผลิตก็ตกต่ำ หน้าที่ของผู้บริหารก็จะต้องรู้วิธี ที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ เพื่อจะให้งานบรรลุเป้าหมาย และผลผลิตของงานสูงขึ้น

เซอร์เชอร์เบิร์ก กล่าวว่า มีปัจจัยอยู่ 2 ประการที่เป็นแรงจูงใจทำให้คนอยากทำงาน คือ ปัจจัยจูงใจหรือ ปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม ในการทำงานเป็นปัจจัยที่จะสามารถป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่

1. นโยบายและการบริหารงาน คือ การจัดการและการบริหารองค์การ
 2. เงินเดือน หรือค่าจ้างแรงงาน หมายถึง ความพึงพอใจหรือความไม่พึงพอใจ ในเงินเดือนหรือค่าจ้างแรงงาน หรืออัตราการเพิ่มเงินเดือน
 3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อพบปะพูดคุยแต่มีได้ หมายถึง การยอมรับนับถือ
 4. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อกับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยความสัมพันธ์อันดีต่อกัน
 5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน คือ การติดต่อพบปะพูดคุยระหว่างเพื่อนร่วมงาน ในองค์การ
 6. สภาพภาพในการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพที่เอื้อต่อความสุข ในการทำงาน
 7. วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชา ในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหารงาน
 8. ความมั่นคงในการทำงาน คือ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงของงาน ความมั่นคงขององค์การ
 9. สถานะของอาชีพ หมายถึง ลักษณะของงานหรือลักษณะที่เป็นองค์ประกอบ ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกต่องาน เช่น การมีรถประจำตำแหน่ง เป็นต้น
- สิ่งที่กล่าวมาทั้ง 9 ประการข้างต้น ไม่ใช่สิ่งจูงใจให้คนทำงาน หรือไม่มีคุณค่าใน ด้านการจูงใจคนแต่เป็นปัจจัยที่มีส่วนสร้างความพอใจแก่บุคคลที่ทำงาน หรือการป้องกัน มิให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานมีส่วนทำให้การทำงานสุขสบายมากขึ้นถือได้ว่าเป็นเพียง มาตรการหนึ่งในการสนองความต้องการของคน ไม่ใช่สิ่งที่จะก่อให้เกิดแรงจูงใจให้บุคคลทำงาน ถ้าหากว่าภาวะแวดล้อม ที่ได้จัดไว้ดีเพียงพอแล้ว ก็เป็นการสนองความต้องการของคน ในการทำงานเท่านั้น

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสวัสดิการและรูปแบบการจัดสวัสดิการ

สวัสดิการและรูปแบบการจัดสวัสดิการ เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ มีผู้ให้ความหมายของสวัสดิการและแนวคิดที่เกี่ยวข้องไว้ดังนี้

ความหมายของสวัสดิการ

จำเนียร จวงตระกูล (2553, หน้า 52) คำว่า สวัสดิการตามพจนานุกรมฉบับเฉลิมพระเกียรติ ได้ให้ความหมายเอาไว้ว่า สิ่งที่อำนวยความสะดวกและการทำงานที่ดี และอำนวยความสะดวกสบายสำหรับในทางการบริหารสวัสดิการเป็นคำที่ใช้ในการบริหารความหมายถึง ผลประโยชน์ตอบแทนต่าง ๆ ที่นายจ้างจัดให้ลูกจ้างนอกเหนือจากค่าจ้าง และเงินเดือน โดยในภาษาอังกฤษนั้นจะมีคำเกี่ยวข้องอยู่ 3 คำคือ Benefit Service Welfare

ILO (1996, p.18 อ้างถึงใน จำเนียร จวงตระกูล, 2553, หน้า 99) คำว่า Benefit ตามความหมายขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ หมายถึง รายได้ใด ๆ ที่เป็นเงิน หรือไม่ได้เป็นเงินที่นายจ้างอาจจะจัดให้กับลูกจ้างโดยถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของค่าตอบแทนรวมทั้งหมดของลูกจ้าง ประโยชน์ดังกล่าวนั้นอาจเป็นไปตามกฎหมายกำหนด หรืออาจจัดให้โดยความสมัครใจของนายจ้างเอง และไม่ขัดต่อข้อกำหนดของกฎหมาย

Bohlander and Snell (2004, p. 482) ระบุว่า เป็นค่าตอบแทนทางอ้อมที่นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้าง โดยจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของลูกจ้าง

คำว่า Service เป็นคำที่ใช้ในความหมายว่า คือประโยชน์ตอบแทนที่นายจ้างจัดให้ลูกจ้างในลักษณะการให้บริการ เช่น โครงการให้ความช่วยเหลือแก่ลูกจ้าง เพื่อแก้ไขปัญหาให้คำปรึกษาด้านจิตวิทยาแก่ลูกจ้าง ศูนย์เลี้ยงเด็ก โรงอาหาร สถานพยาบาลในโรงงาน สหกรณ์ออมทรัพย์ เป็นต้น

คำว่า Welfare นั้น พจนานุกรมภาษาอเมริกันฉบับใหม่ของ (Webster's New World Dictionary, 1973, p. 378) ให้ความหมายว่า เป็นสถานภาพ ของสุขภาพความรุ่งเรือง ฯลฯ หน่วยราชการที่ให้ความช่วยเหลือแก่คนอยากจน คนว่างงาน โดยจะมักเรียกว่า สวัสดิการ ในทางการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์โดยทั่วไปเป็นคำที่ใช้ในกฎหมายโดยมุ่งเน้นที่สวัสดิการ ที่กฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องจัดให้แก่ลูกจ้าง

Beach (1980, p. 780 อ้างถึงใน วีรศักดิ์ สุวรรณรัตน์, 2554, หน้า 11) ได้ให้ความหมายของคำว่า สวัสดิการ คือประโยชน์ต่าง ๆ ที่หน่วยงานได้จัดให้แก่ผู้ปฏิบัติงานซึ่งอาจจะเป็นตัวเงินที่เป็นรายได้ นอกเหนือจากเงินเดือน หรือค่าจ้างปกติที่หน่วยงานจัดให้อยู่แล้ว เพื่อเป็นการช่วยเหลือในเรื่องของความเจ็บป่วยอุบัติเหตุ การออกจากงานอย่างกะทันหันไม่ว่าจะเป็น

การให้ความสะดวกสบายในรูปแบบต่าง ๆ ก็ได้ เช่น การลาพักผ่อนได้โดยได้รับเงินตามสมควร และการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยแบ่งประเภทสวัสดิการเป็น 3 ประเภทได้แก่

1. การช่วยเหลือด้านการเงินให้แก่พนักงานที่ไม่สามารถช่วยตนเองได้มากนัก เช่น เงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

2. ผลประโยชน์ที่พนักงานจะได้รับช่วงระยะเวลาที่ไม่ได้ทำงานเช่น วันหยุด วันลา รางวัลหรือสิ่งของที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานของพนักงาน เช่น เงินโบนัส ซึ่งจ่ายตามอายุงานของพนักงานหรือจ่ายให้เท่าเทียมกัน เงินช่วยเหลือบุตรของพนักงาน

3. เงินช่วยเหลือในการจัดกิจกรรม นันทนาการ กีฬา การอำนวยความสะดวก การบริการทางการแพทย์ ห้องอาหาร ห้องสมุด และการบริการอื่นๆ เช่น การจัดจำหน่ายสินค้า

วีรศักดิ์ สุวรรณรัตน์ (2554, หน้า 13) ได้ให้ความหมายสวัสดิการ คือผลประโยชน์หรือบริการที่สถานประกอบการจัดให้ นอกเหนือจากเงินเดือน โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะช่วยให้พนักงานได้รับความสะดวกสบาย อีกทั้งช่วยแบ่งเบาภาระต่าง ๆ เป็นการช่วยลดความกังวลใจของพนักงาน และยังช่วยให้พนักงานมีขวัญกำลังใจในการทำงานให้เกิดความผูกพันจะอยู่ในองค์กรต่อไป เพื่อที่จะทำให้องค์กรนั้นทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สิทธิพร ชัยสุวรรณรัตน์ (2542, หน้า 17 อ้างถึงใน พิเศษฐ์ สอนศิริ, 2553, หน้า 20) ได้ให้ความหมายสวัสดิการว่า เป็นการตอบแทนในการปฏิบัติงานอันเป็นส่วนนอกเหนือจากเงินเดือน โดยเราอาจเรียกรวม ๆ ว่าเป็นรายได้พิเศษที่องค์กรจ่ายให้ทั้งทางตรงและทางอ้อมเพิ่มเติมจากเงินเดือน และค่าจ้างประจำปีจ่ายให้พนักงานให้มีกำลังใจปฏิบัติงาน และเกิดผลดีต่อองค์กร

ประชุม รอดประเสริฐ (2545, หน้า 51) ได้ให้ความหมายสวัสดิการว่าเป็นการบริการหรือกิจกรรมใด ๆ ที่หน่วยงานจัดขึ้นเพื่อให้คนงานได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน ซึ่งจะทำให้คนงานมีความมั่นคงในอาชีพมีหลักประกันที่แน่นอนในการดำรงชีวิต หรือได้รับประโยชน์อื่นนอกเหนือจากเงินเดือน หรือค่าจ้างประจำ ทั้งนี้เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้คนทำงานมีขวัญและกำลังใจมีความพอใจในงาน มีความรักงานและเต็มใจที่จะทำงานให้มีคุณภาพ

ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์ (2547, หน้า 216) ได้ให้ความหมายของคำว่า สวัสดิการว่าเป็นสิ่งที้องค์กรหรือนายจ้างเป็นผู้จัดหาให้แก่บุคลากร เช่น ที่อยู่อาศัย ค่าเล่าเรียนบุคลากร ค่ารักษาพยาบาล อาหารกลางวัน และวันหยุดพิเศษ เป็นต้น การจัดหาในสิ่งที้องค์กรนอกเหนือจากค่าจ้างที่จ่ายให้โดยตรงโดยถือเสมือนเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของนายจ้างซึ่งถือเป็นสิ่งที้องค์กรสมควรปฏิบัติเพื่อธำรงรักษาและจูงใจบุคคลที่มีความรู้ความสามารถให้ร่วมงานกับองค์กร

โรยา ดินตะบุงะ (2557, หน้า 131) ประเภทของสวัสดิการที่หน้าสนใจจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และหน้าสนใจสามารถสรุปและแบ่งเป็นหมวดหมู่

1. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ ผลประโยชน์ซึ่งเป็นผลเกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจ ค่าใช้จ่ายของพนักงาน เช่น โบนัส ค่าเช่าบ้าน การจำหน่ายสินค้าบริการอาหารราคา เป็นต้น

1.1 สวัสดิการด้านเศรษฐกิจเป็นสวัสดิการที่ชัดเจนทั้งในรูปการช่วยเหลือทางการเงินและเกี่ยวกับการเงิน เช่น บริการบ้านพัก อาหารกลางวัน สหกรณ์ออมทรัพย์ร้านค้า เครื่องแบบ เงินสงเคราะห์ต่าง ๆ เป็นต้น

1.2 สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ การจัดให้มีเงินประกันสังคม ประกันชีวิต ประกันอุบัติเหตุ เงินทุนสะสม รวมถึงบำเหน็จบำนาญ เพื่อเพิ่มความรู้สึกมั่นคงต่อการทำงานกับองค์กร

2. สวัสดิการด้านการศึกษา ได้แก่ ผลประโยชน์ทางการศึกษาเพื่อช่วยให้พนักงานได้รับความก้าวหน้า เช่น ศึกษาดูงานต่างประเทศ ทุนการศึกษาหรือทุนฝึกอบรมสัมมนา เป็นต้น

2.1 สวัสดิการด้านการศึกษาได้แก่การจัดให้มีการฝึกอบรม การลาศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศ

2.2 สวัสดิการด้านการศึกษา เป็นการส่งเสริมด้านความรู้ให้กับพนักงาน ส่งเสริมให้พนักงานพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการให้กู้ยืมเงินเพื่อการศึกษา เช่น การจัดทำห้องสมุด มีมุมหนังสือ ข่าวสาร บอร์ดความรู้ รวมถึงการมีวันลาเพื่อให้โอกาสไปศึกษาต่อ

3. สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย ได้แก่ ผลประโยชน์ที่ส่งผลต่อสุขภาพกาย และสุขภาพจิต ของพนักงาน เพื่อเสริมสร้างให้พนักงานมีสุขภาพร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง ตลอดจนมีสภาพจิตใจที่ดี เช่น การจัดให้มีการตรวจสุขภาพร่างกาย การจัดให้มีน้ำดื่ม ห้องน้ำ และการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

3.1 สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย ซึ่งมีความแตกต่างกันไปตามขนาดของสถานประกอบการ บริการที่ให้ ได้แก่ การรักษาพยาบาลเจ็บป่วยตั้งแต่เล็กน้อยจนถึงระดับรุนแรง การรักษาสายตา สุขภาพช่องปากโดยการจัดแพทย์และพยาบาล ห้องพยาบาล การพักรักษาตัว การตรวจสุขภาพ และการให้คำแนะนำเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับโรคภัยต่าง ๆ

4. สวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ ได้แก่ ผลประโยชน์ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ การได้รับการยอมรับจากองค์กร การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร เช่น การจัดแข่งขันกีฬาทั้งภายในและภายนอกบริษัทฯ การจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ การท่องเที่ยวต่างสถานที่ เป็นต้น

5. สวัสดิการด้านความปลอดภัย และการสร้างความมั่นคง ได้แก่ การจัดนิทรรศการความปลอดภัย การติดประกาศ และการอบรม ส่วนทางด้านความมั่นคง ส่วนมากให้ในรูปแบบของเงินรางวัล บำนาญ เงินทดแทน หรือ เงินชดเชย ประกันชีวิต

6. สวัสดิการด้านโบนัสและสวัสดิการ เป็นการให้บริการในรูปของตัวเงิน

เช่น รางวัลกับพนักงานที่ทำงานกับบริษัทฯ เป็นระยะเวลาาน เงินโบนัสพิเศษโบนัสประจำปี โบนัสการผลิต รางวัลทำงานนาน เบี้ยขยัน รางวัลสำหรับพนักงานดีเด่นประจำเดือน เป็นต้น

ดังนั้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า สวัสดิการหมายถึง ผลประโยชน์ที่องค์กรบริษัทฯ จัดให้แก่พนักงานหรือบุคลากรในรูปแบบเป็นตัวเงินหรือไม่เป็นตัวเงินที่นอกเหนือจากเงินเดือนค่าจ้าง เพื่อเป็นขวัญกำลังใจให้พนักงานหรือบุคลากร โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อต้องการให้พนักงานหรือบุคลากรรู้สึกมีความสุข ความพอใจมีความมั่นคงในอาชีพเป็นหลักประกันที่แน่นอน ในการดำเนินชีวิต ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และก่อให้เกิดประโยชน์ที่บริษัทฯ ที่จะได้รับ คือ ความจงรักภักดี ความตั้งใจในการทำงานเต็มความสามารถทำให้เกิดงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น การจัดสวัสดิการที่จะเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานส่วนหนึ่งผู้บริหารที่จะต้องคำนึงถึงการช่วยหรือด้านการครองชีพของพนักงานเป็นส่วนสำคัญ ถ้าสวัสดิการที่ดีเป็นที่น่าพอใจของพนักงานก็จูงใจให้พนักงานอยู่กับองค์กรนั้นตลอดไป แต่การจัดสวัสดิการในเรื่องอื่น สิ่งที่ต้องคำนึงถึงก่อนเรื่องอื่น คือต้องสนองความต้องการในเรื่องที่พนักงานส่วนใหญ่เดือดร้อนมากที่สุดเสียก่อน

วัตถุประสงค์ของการจัดสวัสดิการ

วิรัชศักดิ์ สุวรรณรัตน์ (2554, หน้า 12) วัตถุประสงค์ของการจัดสวัสดิการผลประโยชน์ และการบริการ สรุปได้ดังนี้

1. เพื่อสร้างแรงจูงใจให้คนที่มีความรู้ ความสามารถเข้ามาทำงานกับองค์กร
2. เพื่อลดอัตราการลาออกของพนักงาน เพราะนอกจากเรื่องการจ่ายค่าจ้างและเงินเดือน ปัจจุบันต้องคำนึงถึงการจัดสวัสดิการผลประโยชน์และการบริการให้ทัดเทียมกับองค์กรอื่น ที่มีลักษณะการทำงานคล้ายคลึงกัน และมีขนาดใกล้เคียงกัน
3. เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจการทำงาน of พนักงาน สร้างความจงรักภักดีให้เกิดขึ้น ลดอัตราการขาดงาน ลางาน เปลี่ยนงาน
4. สร้างความมั่นคงให้แก่ชีวิตการทำงาน
5. เพื่อมุ่งหวังที่จะเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน ซึ่งมีผลกระทบต่อเพิ่มผลผลิตด้วย
6. เพื่อก่อนให้เกิดความสามัคคีในการทำงาน พนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน
7. เพื่อยกระดับมาตรฐานการดำรงชีวิตของตนเองได้
8. เพื่อส่งเสริมสุขภาพจิตของพนักงาน เพราะเมื่อทุกคนนั้นมีสุขภาพจิตที่ดี ย่อมส่งผลให้สุขภาพกายนั้นดี ดังนั้นหลักในการจัดสวัสดิการเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานหมดความ

กังวลใจต่าง ๆ ผู้ปฏิบัติงานก็จะทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ จึงทำให้องค์การนั้นดำเนินงานได้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้

9. เพื่อลดการร้องทุกข์ในหน่วยงาน เพราะจะทำให้พนักงานนั้นหมดความกังวลใจเรื่องต่าง ๆ

ประโยชน์ของสวัสดิการ

วีรศักดิ์ สุวรรณรัตน์ (2554, หน้า 20) การจัดสวัสดิการจะเป็นประโยชน์ต่อพนักงานโดยตรงกล่าวคือ การบริการใจด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลที่ดีต่อพนักงานมีความปลอดภัยในการทำงาน ก่อให้เกิดความสะดวสบายในการทำงาน ลดความวิตกกังวลในภาระด้านต่าง ๆ อาจรวมถึงครอบครัวพนักงานด้วย ซึ่งผลอย่างหนึ่งที่องค์กรจะได้รับคือ ความรักและศรัทธาต่อองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานมีพฤติกรรมการทำงานที่ ทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ส่งผลให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นด้วยโดยประโยชน์ของสวัสดิการ สรุปได้ดังนี้

1. เพิ่มผลผลิตให้สูงขึ้น
2. ทำให้การสรรหาคคนมาทำงานบังเกิดผลมากขึ้น
3. ทำให้เพิ่มพูนขวัญกำลังใจ และความจงรักภักดีต่อองค์กร
4. ทำให้การเข้า - ออก และขาดงาน ลดน้อยลง
5. ก่อให้เกิดการประชาสัมพันธ์ที่ดี
6. ลดอิทธิพล และบทบาทของสหภาพแรงงาน
7. ลดการปฏิบัติอันเป็นการแทรกแซงของรัฐบาล

ผลประโยชน์ของการจัดสวัสดิการก่อให้เกิดประโยชน์แก่บุคคล 3 ฝ่ายได้แก่

ฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายรัฐบาล

1. ผลประโยชน์ของการจัดสวัสดิการฝ่ายลูกจ้าง
 - 1.1 เป็นการส่งเสริมสภาพเศรษฐกิจของลูกจ้าง
 - 1.2 ลูกจ้างมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น
 - 1.3 ลูกจ้างมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง
 - 1.4 ลดการเสี่ยงภัยของลูกจ้าง มีความปลอดภัยในการทำงาน
 - 1.5 ลูกจ้างมีความสะดวสบายในการทำงาน
 - 1.6 ลูกจ้างมีความปลอดภัย โปร่ง เกิดกำลังใจที่จะทำงาน
 - 1.7 ลูกจ้างมีชีวิตครอบครัวที่สงบราบรื่น
 - 1.8 ลดปัญหาทางด้านจิตใจของลูกจ้าง
 - 1.9 จูงใจให้ลูกจ้างเกิดความรักความภูมิใจในหน้าที่การงาน

- 1.10 ลูกจ้างมีความมั่นคงในชีวิต
2. ผลประโยชน์ของการจัดสวัสดิการฝ่ายลูกจ้าง
 - 2.1 ผลผลิตของนายจ้างหรือองค์กรเพิ่มขึ้น และมีประสิทธิภาพ
 - 2.2 ลูกจ้างไม่ขาดงาน ลางานบ่อย
 - 2.3 ลูกจ้างทำงานได้เต็มที่ และเต็มความสามารถ
 - 2.4 ได้รับความจงรักภักดี ความซื่อสัตย์จากลูกจ้าง
 - 2.5 การทำงานของลูกจ้างเป็นอย่างมีประสิทธิภาพ
 - 2.6 ลดต้นทุนการซ่อมบำรุงเครื่องจักร และลดอุบัติเหตุการทำงาน
 - 2.7 ความเป็นระเบียบให้กับตัวบุคคล และองค์กร
 - 2.8 เกิดความสงบในองค์กร
 - 2.9 มีโอกาสที่จะสรรหาลูกจ้างที่มีฝีมือตามที่ต้องการ
 - 2.10 ได้รับความนิยม ยกย่องจากสังคมหรือบุคคลภายนอก
3. ผลประโยชน์ของการจัดสวัสดิการฝ่ายรัฐบาล
 - 3.1 มีส่วนช่วยยกระดับมาตรฐานความเป็นอยู่ของคนให้ดีขึ้น
 - 3.2 ช่วยเพิ่มผลผลิตโดยรวมให้แก่ประเทศ
 - 3.3 ช่วยรักษาระดับอัตราค่าครองชีพไม่ให้สูงตามค่าจ้าง
 - 3.4 ช่วยลดปัญหาความขัดแย้งด้านแรงงานและส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง
 - 3.5 เกิดความสงบสุขในบ้านเมือง
 - 3.6 ระบบเศรษฐกิจโดยรวมขยายตัวขึ้นในทิศทางบวก
 - 3.7 สังคมและประเทศเกิดความมั่นคง

หลักในการจัดสวัสดิการ

หลักในการจัดสวัสดิการ เป็นกระบวนการจัดการให้มีการอำนวยความสะดวกในสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานหรือบุคลากรได้อยู่อย่างสุขกาย สุขใจ อันจะช่วยให้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อบริษัทฯ หรือองค์กร สิ่งที่ควรคำนึงถึงการจัดสวัสดิการต้องตอบสนองความต้องการของบุคลากรอย่างแท้จริง การจัดสวัสดิการจะต้องศึกษาลักษณะความต้องการของบุคลากรไม่ควรจัดสวัสดิการเพราะเห็นว่าพนักงานหรือบุคลากรบางกลุ่มเรียกร้อง

Filippo (1984 อ้างถึงใน สุรางค์รัตน์ วศินารมณ และภาวนา พัฒนศรี, 2540)

ได้กล่าวถึงหลักการจัดสวัสดิการตามหลักแนวคิด 5 ประการ ดังนี้

1. หลักความพึงพอใจและความต้องการที่แท้จริงคือ สวัสดิการเมื่อจัดแล้วลูกจ้างควรมีความพึงพอใจตรงกับความต้องการที่แท้จริง

2. หลักการครอบคลุม และมีส่วนรวมมากกว่าส่วนบุคคล สวัสดิการที่จัดให้ควรอยู่ในขอบเขตที่ครอบคลุมกลุ่มมากกว่าบุคคล

3. หลักการยืดหยุ่น หลักการข้อนี้เน้นเรื่องสวัสดิการที่ควรจัดให้โดยมีการยืดหยุ่นแก่กลุ่มลูกจ้างที่ได้รับ โดยคำนึงถึง เพศ อายุ สถานภาพ

4. หลักแห่งประโยชน์ องค์กร บริษัทฯ หน่วยงาน ควรได้รับประโยชน์จากการจัดสวัสดิการนี้ด้วย เพราะถ้าสวัสดิการที่จัดขึ้นมีการวางแผนและการสื่อสารที่ดี เชื่อได้ว่าจะเกิดประโยชน์สูงสุด

5. หลักความสมเหตุสมผล หรือหลักแห่งงบประมาณ สวัสดิการที่จัดให้จะต้องสามารถนำไปคำนวณค่าใช้จ่ายได้ และคุ้มค่าแก่การลงทุน

หลักการการจัดสวัสดิการในองค์กรที่สำคัญ ซึ่งควรนำมาพิจารณาเป็นพื้นฐานสำหรับการจัดสวัสดิการในธุรกิจองค์กรได้ ดังนี้

1. หลักมีส่วนร่วม
2. หลักการตอบสนองความต้องการ
3. หลักความสามารถในการจ่าย
4. หลักการยืดหยุ่น
5. หลักประสิทธิภาพในการทำงาน

หลักการจัดสวัสดิการสามารถนำไปประยุกต์ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ขององค์กร ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับรูปแบบความสามารถในการจัดการและทรัพยากรที่มีอยู่สรุปได้ว่าการจัดสวัสดิการมีวัตถุประสงค์สำคัญเพื่อเสริมสร้างความเป็นอยู่ที่ดีให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน และก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมีผลต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กร ซึ่งการจัดการสวัสดิการของแต่ละองค์กรนั้นขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ความสามารถในการบริหารจัดการ และทรัพยากรที่มีอยู่เป็นสำคัญ สุรางค์รัตน์ วศินารมณ (2551)

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า แนวคิดและหลักการจัดสวัสดิการ เป็นหนึ่งในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพอย่างหนึ่ง เพราะปัจจุบันนอกจากจ่ายค่าตอบแทนในรูปของเงินเดือนค่าจ้างที่ตอบสนองและผลงานของบุคลากรแล้ว องค์กรยังต้องจูงใจและธำรงรักษาบุคลากรที่มีอยู่เหล่านั้น

ทำงานร่วมองค์การได้อย่างเต็มความสามารถและด้วยความเต็มใจ ดังนั้นสวัสดิการจึงเป็นอีกสิ่งหนึ่งที่จะสามารถทำให้ความจงรักภักดีและความรู้สึกร่วมในฐานะพนักงาน หรือบุคลากรขององค์การจะทำให้พวกเขาเหล่านั้นทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ และเต็มกำลังความสามารถ เสียสละเพื่อองค์การ อย่างไรก็ตามผู้บริหารที่เป็นผู้ดำเนินการสวัสดิการผลประโยชน์และบริการจะต้องรวบรวมและศึกษาข้อมูล วางแผนดำเนินการและประยุกต์ใช้ระบบสวัสดิการให้สอดคล้องกับสถานการณ์ของแต่ละองค์การ เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อบุคลากร และผู้ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนคุ้มกับค่าใช้จ่ายที่องค์กรนั้นต้องลงทุนตามหลักการที่ว่า ถูกเงินผู้ให้ ตรงใจผู้รับ แต่คำว่า ถูกเงินไม่ได้หมายถึง สวัสดิการจะต้องถูกที่สุดแต่จะหมายถึง บุคลากรสามารถนำสวัสดิการที่ได้รับนำไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งทำให้คุ้มกับค่าใช้จ่ายที่องค์กรต้องจ่ายไป นอกจากนี้สวัสดิการที่องค์กรจัดให้แก่บุคลากรควรคำนึงถึงคุณค่าของความเป็นมนุษย์ เนื่องจากบุคคลแต่ละบุคคลไม่ได้เกิดมาเพื่อทำงานแต่เพียงอย่างเดียวแต่เขาต้องมีการพัฒนาสู่ความเป็นบุคคลที่สมบูรณ์และเป็นคนที่ดีต่อสังคมอีกด้วย

ข้อมูลทั่วไปและการจัดสวัสดิการของ บริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด

บริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด ซึ่งเป็นบริษัทรับเหมาก่อสร้าง ที่ตั้งอยู่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดระยอง ห่างจากนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุดเพียง 7 กิโลเมตร ก่อตั้งมาเป็นเวลามากกว่า 20 ปี ให้บริการผลิตงานเหล็กโครงสร้าง ถึง ท่อ ทางด้านอุตสาหกรรมเคมี น้ำมันงานถึงรับความดัน ให้แก่อุตสาหกรรมเคมี และปิโตรเคมี ปัจจุบันบริษัทฯ มีพนักงานที่ได้รับการบรรจุจำนวน 306 คน (ตรวจนับถึงวันที่ 30 เมษายน 2557) แบ่งเป็น ฝ่ายบริหาร 10 คน วิศวกร 23 คน ระดับหัวหน้างาน (ซูเปอร์ไวเซอร์ โฟร์แมน) 41 คน บุคลากร (Staff) 34 คน พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ (ช่างฝีมือ) 198 คน การจ้างงานมี 2 ลักษณะคือ เหมายจ่ายรายเดือน และจ้างรายวันจ่ายค่าจ้างค่าตอบแทนเฉพาะวันที่มาทำงานและวันหยุดประจำปีบริษัทฯ 13 วัน โดยอัตราค่าจ้าง และสวัสดิการต่าง ๆ บริษัทฯ ดำเนินการสอดคล้องตามที่กฎหมายและตลาดแรงงานงานรับเหมาก่อสร้างปัจจุบัน

ในด้านสวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทฯ ได้จัดให้สอดคล้องกับข้อกำหนดของกฎหมายแล้ว บริษัทฯ ยังจัดสวัสดิการที่นอกเหนือกฎหมายกำหนด เช่น รางวัลพนักงานดีเด่น เบี้ยขยัน โบนัสรถรับส่งในการเดินทางมาทำงาน เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อต้องการให้พนักงานมีความเป็นอยู่ในระดับที่ดี มีความสุขทั้งกายและใจมีความสุขอนามัยที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงาน มีความเจริญก้าวหน้า มีความมั่นคงในการดำเนินชีวิตไม่เฉพาะกับตัวพนักงานเองเท่านั้นแต่รวมถึงครอบครัวด้วยการดำเนินการจัดสวัสดิการของบริษัทฯ ได้ดำเนินการ โดยนำทฤษฎีต่าง ๆ มาวิเคราะห์และประยุกต์

ภายใต้นโยบาย งบประมาณ สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกบริษัทฯ ตัวอย่าง เช่น ทฤษฎีแรงจูงใจเป็นสิ่งที่ควบคุมพฤติกรรมที่เกิดจากความปรารถนาความต้องการของมนุษย์ ให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ แต่อาจต้องใช้แรงผลักดันแรงจูงใจที่ทำให้เกิดสิ่งเร้าทั้งจากตนเองและสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ เช่น การมีรางวัลในการทำงาน เบี้ยขยัน เงินโบนัสพิเศษต่าง ๆ จะส่งผลกับการทำงานที่พนักงานตั้งใจมากขึ้น แต่ในบางสถานการณ์การทำงานอาจต้องขอความร่วมมือเชิงบังคับโดยใช้รางวัล หรือค่าตอบแทนที่นอกเหนือกฎหมาย เช่น อาหารตอนทำงานล่วงเวลา หรือการพิจารณาการปรับค่าจ้างพิเศษ ในช่วงประเมินผลปรับค่าแรงประจำปี (การให้ความร่วมมือ และมีความเสียสละ) สิ่งเหล่านี้ทำให้เกิดความพึงพอใจล้วนเป็นเหตุให้เกิดแรงจูงใจความต้องการในรูปแบบทางจิตวิทยา

การจัดสวัสดิการของบริษัท สวัสดิ์คือมเอ็นจีเนียริง (ระยอง) จำกัด หมายถึง ลักษณะประเภทของผลประโยชน์ที่นอกเหนือค่าจ้าง ค่าตอบแทน เพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญ และกำลังใจให้กับพนักงาน โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถอยากร่วมงานกับบริษัทฯ
2. เพื่อลดอัตราการลาออกของพนักงาน
3. เพื่อสร้างขวัญ และกำลังใจ และก่อเกิดความรักภักดีต่อบริษัทฯ ให้กับพนักงาน
4. เพื่อสร้างความมั่นคงในการทำงานของพนักงาน
5. เพื่อมุ่งหวังที่จะเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน และประสิทธิผลต่องาน

สวัสดิการของบริษัท สวัสดิ์คือมเอ็นจีเนียริง (ระยอง) จำกัด ที่นอกเหนือจากกฎหมายกำหนดสามารถแบ่งเป็น 5 หมวดหมู่ ดังนี้

1. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจจุดมุ่งหมาย เพื่อสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจของพนักงานบริษัทฯ นอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้างหรือค่าตอบแทน ได้แก่

- 1.1 แบบฟอร์มชุดทำงาน และรองเท้าพนักงานประจำปี
- 1.2 รถรับส่งในการเดินทางมาทำงาน
- 1.3 บ้านพักพนักงานให้เช่าราคาถูก
- 1.4 เงินช่วยเหลือกรณีพนักงานและครอบครัวเสียชีวิต

2. สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยจุดมุ่งหมาย เพื่อต้องให้พนักงานมีสุขภาพแข็งแรงสมบูรณ์ โดยสวัสดิการนี้ดำเนินการสอดคล้องตามข้อกำหนดของกฎหมาย รวมถึงสอดคล้องกับระบบที่บริษัทฯ จัดหามาใช้ในการบริหารงาน ทวนสอบ และวัดผลในการดำเนินการด้านต่าง ๆ ของบริษัทฯ ตามหลักสากล เช่น ระบบอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (OHSAS 18001:2007) ระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม (ISO14001:2004) ได้แก่

- 2.1 ค่ารักษาพยาบาลสำหรับครอบครัว (สำหรับผู้บริหาร)
- 2.2 บริการตรวจสุขภาพประจำปีโดยทีมแพทย์จากโรงพยาบาลที่มีคุณภาพ
- 2.3 จัดหาพยาบาลให้คำปรึกษาด้านสุขภาพ เวชภัณฑ์ ห้องปฐมพยาบาล
- 2.4 จัดหาร้านจำหน่ายอาหารพร้อมควบคุมคุณภาพ ความสะอาด ถูกหลักโภชนาการ

ราคาถูก

- 2.5 จัดน้ำดื่มที่สะอาด ผ่านการตรวจสอบตามมาตรฐาน ออ.
 - 2.6 จัดสร้างห้องน้ำ ห้องส้วมสำหรับพนักงานอย่างเพียงพอ และถูกสุขลักษณะ
3. สวัสดิการด้านนันทนาการจุดมุ่งหมาย เพื่อให้พนักงานได้พักผ่อน ผ่อนคลาย ความตึงเครียดจากการทำงาน อีกทั้งก่อให้เกิดความรักความสามัคคีในหมู่พนักงาน ได้แก่
- 3.1 การจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ปีใหม่ประจำปีของบริษัทฯ
 - 3.2 งานเลี้ยงสังสรรค์ปิดโครงการที่ระยะเวลาการทำงานมากกว่า 6 เดือน
 - 3.3 งานเลี้ยงสังสรรค์เชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างแผนกหรือหน่วยงาน
 - 3.4 กีฬาสีเชื่อมความสามัคคี
4. สวัสดิการด้านการศึกษาหรือการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรจุดมุ่งหมาย เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของพนักงานทั้งด้านการศึกษา เสริมทักษะความชำนาญ และได้รับพัฒนาเทคนิคต่าง ๆ ในตำแหน่งงานนั้น ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเอง หรือสังคม อีกทั้งให้การสนับสนุนการศึกษาแก่บุตร ธิดา ของพนักงานบริษัทฯ ได้แก่
- 4.1 ทุนการศึกษาสำหรับพนักงาน
 - 4.2 ทุนการศึกษาสำหรับบุตรพนักงาน
 - 4.3 การอบรมเสริมทักษะในตำแหน่งงานต่าง ๆ
 - 4.4 การอบรมการปฐมพยาบาลและซ้อมแผนฉุกเฉิน
5. สวัสดิการด้านโบนัสและสวัสดิการพิเศษ เป็นสวัสดิการที่จัดทำขึ้น เพื่อสร้างขวัญ และกำลังใจให้พนักงานที่ได้รับ และเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับพนักงานทุกท่านทำตามเป็นแบบอย่าง
- 5.1 ค่าเบี้ยกันดารกรณีที่ไม่ไปทำงานต่างจังหวัด
 - 5.2 เบี้ยขยันประจำเดือน
 - 5.3 โบนัส
 - 5.4 เงินรางวัล ทองคำ กองทุนตราสารหนี้ระยะยาว กรณีที่พนักงานทำงานมาเป็นระยะเวลานานตามกำหนด 10 ปี 15 ปี และ 20 ปี
 - 5.5 รางวัลสำหรับพนักงานหยุดงานไม่เกิน 3 วันในหนึ่งปี
 - 5.6 รางวัลพนักงานดีเด่นประจำ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

โศรยา ดินตะบुरुระ (2557) ศึกษาความต้องการการจัดสวัสดิการรูปแบบใหม่ของพนักงานในฝ่ายผลิต วิศวกรทั้งระดับปฏิบัติการ และผู้บริหารระดับต้น ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี จากสมมติฐานที่ 1 พนักงานในฝ่ายผลิต วิศวกร ทั้งระดับปฏิบัติการและผู้บริหารระดับต้นที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความต้องการการจัดสวัสดิการที่ต่างกัน พบว่าพนักงานที่มีเพศ อายุ และอายุงานที่ต่างกัน มีความต้องการการจัดสวัสดิการที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

กิตตินันต์ พิศสุวรรณ (2553) ศึกษาความต้องการสวัสดิการของพนักงานกรณีศึกษา: บริษัทลานนาอุตสาหกรรมเกษตร จำกัด พบว่าความต้องการสวัสดิการของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานที่ประเภทการจ้าง และแผนกต่างกัน มีความต้องการในสวัสดิการทุกด้านต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 ส่วนหนึ่ง เพราะสภาพการทำงานที่ต่างกันนั้นได้แสดงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะการทำงานความเสี่ยงต่อชีวิตหรืออุบัติเหตุ จากการทำงานต่างกันจึงมีผลให้ความต้องการสวัสดิการต่างกัน

จันทิมา ผลสุวรรณ และกิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ (2556) ความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนของพนักงานเทศบาลเมืองคูคต อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานีมีวัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนของพนักงานเทศบาลเมืองคูคต
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสวัสดิการกับความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนของพนักงานเทศบาลเมืองคูคต
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยอื่นๆกับความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนของพนักงานเทศบาลเมืองคูคต

สรุปผลได้ว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการ และค่าตอบแทนของพนักงานเทศบาลเมืองคูคตที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 ปัจจัยสวัสดิการที่ประกอบด้วย ด้านการรักษาพยาบาล ด้านการศึกษาบุตร ด้านสังคมและนันทนาการที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 รวมถึงปัจจัยอื่น ๆ ด้านนโยบายของรัฐ ด้านเศรษฐกิจ ด้านความต้องการที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนของพนักงานเทศบาลเมืองคูคตอย่างมีนัยสำคัญ 0.05

งามจิต อินทวงศ์ (2556) ความต้องการสวัสดิการของพนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลภาคตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัด ชลบุรี วัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาความต้องการสวัสดิการพนักงานของพนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลภาคตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัด ชลบุรี 2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความต้องการพนักงานของพนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลภาคตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการศึกษาพบว่าความต้องการสวัสดิการของพนักงานของพนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลภาคตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี ภาพรวมพนักงานมีความต้องการในระดับมาก เมื่อจำแนกตามรายด้านพบว่า พนักงานมีความต้องการสวัสดิการด้านสุขภาพและอนามัย อยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านค่าตอบแทน สูดท้ายคือ ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน และผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความต้องการสวัสดิการของพนักงานพบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ ระยะเวลาการทำงาน ระดับการศึกษา และประเภทพนักงานต่างกัน มีความต้องการสวัสดิการแตกต่างกัน

ปรารงค์ทิพย์ สุภอม (2554) ความต้องการสวัสดิการของแรงงานในโรงงานพิมพ์ผ้ากรณีศึกษา โรงงานศรีทองเท็กซ์ไทล์ จำกัด วัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาความต้องการสวัสดิการของแรงงานในโรงงานฯ 2. ศึกษาการจัดการสวัสดิการของแรงงานในโรงงานฯ 3. ศึกษาลักษณะด้านประชากรศาสตร์ที่ส่งผลกระทบต่อความต้องการสวัสดิการของแรงงานในโรงงานฯ ผลการศึกษาพบว่า แรงงานมีความต้องการสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล ด้านความมั่นคงและความปลอดภัยในระดับมาก ส่วนด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพอนามัย และด้านนันทนาการในระดับปานกลาง แนวทางการจัดการสวัสดิการผลวิจัย พบว่าแรงงานเห็นด้วยต่อแนวทางการจัดการ การรักษาพยาบาลในระดับมาก ด้านเศรษฐกิจ ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย ด้านสุขภาพอนามัย และด้านนันทนาการในระดับปานกลาง นอกจากนี้ผลการวิจัย พบว่าเพศส่งผลกระทบต่อความต้องการสวัสดิการด้านนันทนาการ สถานภาพส่งผลกระทบต่อความต้องการสวัสดิการ ด้านเศรษฐกิจ และด้านนันทนาการอายุส่งผลกระทบต่อความต้องการสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ด้านการรักษาพยาบาลด้านสุขภาพอนามัย และด้านนันทนาการ การศึกษาส่งผลกระทบต่อความต้องการสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ด้านการรักษาพยาบาล ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย และด้านนันทนาการ และรายได้ส่งผลกระทบต่อความต้องการสวัสดิการนันทนาการ

คมกริช เพ็ญศิริ (2554) ความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัท ไชเบอร์แพลนเน็ต อินเทอร์เน็ต จำกัด เพื่อเตรียมความพร้อมสู่การแปลงสภาพเป็นบริษัท (มหาชน) เป็นการศึกษาความพึงพอใจและความต้องการสวัสดิการของพนักงานที่ได้รับจากบริษัทฯ วิธีการศึกษาเป็นแบบ

เชิงปริมาณ ประชากรที่ทำการศึกษาคือเจ้าหน้าที่ของบริษัทฯ ผลการศึกษาพบว่าพนักงานส่วนมากเป็นเพศหญิง อายุมากกว่า 26 ปี สถานะภาพโสด อายุงานมากกว่า 1 ปี รายได้ไม่เกิน 20,000 บาท มีความต้องการสวัสดิการที่พนักงานใช้ประโยชน์มากที่สุด 3 อันดับ 1. ด้านสังคมได้แก่ วันหยุดพักผ่อน วันลาป่วย และวันหยุดนักขัตฤกษ์ 2. ด้านเศรษฐกิจได้แก่ โบนัส เบี้ยขยันและเบี้ยเลี้ยง 3. ด้านความมั่นคงในชีวิตได้แก่ สิทธิประกันสังคม กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และยาสามีอยู่ประจำบริษัทฯ 4. ด้านที่อยู่ได้แก่การตรวจสุขภาพประจำปี งานเลี้ยงปีใหม่ และท่องเที่ยวประจำปี ภาพรวมพนักงานมีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการทั้ง 4 ด้านในระดับปานกลาง และพบว่าเพศ อายุ เงินเดือนไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อสวัสดิการของบริษัทฯ ทุกด้าน

วีรศักดิ์ สุวรรณรัตน์ (2554) ความพึงพอใจในสวัสดิการและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานปฏิบัติการ ในบริษัท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานจำนวน 166 คน ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และนันทนาการ และด้านการเศรษฐกิจ และด้านการศึกษาโดยรวมมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง หากวิเคราะห์ตามลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจสวัสดิการแตกต่างกัน และไม่แตกต่างกัน แบ่งได้ดังนี้ คือพนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพที่แตกต่างกันมีความต้องการ และความพึงพอใจสวัสดิการที่ต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แต่ไม่พบว่าพนักงานที่มีอายุงาน และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการทั้ง 4 ด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในสวัสดิการทั้ง 4 ด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยรวมอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

พิมพ์สิริ ทองปั้น (2554) เพื่อศึกษาลักษณะการทำงานค่าจ้างและสวัสดิการที่ได้รับตลอดจนความพึงพอใจต่อค่าจ้างและสวัสดิการของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานอิเล็กทรอนิกส์จังหวัดลำพูน ผลการศึกษาพบว่าแรงงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง โสด อายุเฉลี่ย 27 ปี จบการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายมีประสบการณ์ในการทำงานเฉลี่ย 5 ปี และมีอายุการทำงานปัจจุบันเฉลี่ย 3 ปี มีเหตุผลในการย้ายงานมาทำในโรงงานปัจจุบัน คือการได้รับค่าจ้างที่สูงกว่าที่เดิมลักษณะงานที่ปฏิบัติในขณะนี้คือ การตรวจสอบชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ให้ได้มาตรฐาน ได้รับรายได้รวมเฉลี่ยคนละ 7,854 บาทต่อเดือน นอกจากนี้ยังได้รับสวัสดิการด้านต่าง ๆ เช่น การอบรมความรู้เกี่ยวกับงานที่ทำ ชุดทำงาน การเบิกค่ารักษาพยาบาลของตนเอง และครอบครัว การทำประกันชีวิต การสมทบเงินเข้ากองทุนประกันสังคม และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ แรงงานกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจด้านสวัสดิการ 3 อันดับแรกคือ ด้านการช่วยเหลือการออมของลูกจ้าง ในรูปการสมทบเงินเข้ากองทุนประกันสังคม และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ รองลงมาคือ

ด้านการมุ่งพัฒนาลูกจ้างในรูปแบบการได้รับการอบรมความรู้เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติและอันดับสุดท้ายด้านนันทนาการและสุขภาพอนามัยในรูปของการจัดงานเลี้ยงสังสรรค์พนักงานการจัดให้มีการแข่งขันกีฬาบุคลากร และการให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพอนามัยตามลำดับ

สุริยา หัตถกิจ (2554) การศึกษาความพึงพอใจต่อการได้รับสวัสดิการของครูระดับมัธยมศึกษาของโรงเรียนอัสสัมชัญ ศรีราชา จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อการได้รับสวัสดิการของครูระดับมัธยมศึกษาโรงเรียนอัสสัมชัญศรีราชา จำแนกตามเพศ สถานภาพครอบครัว และประสบการณ์การ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูที่สอนระดับมัธยมศึกษาโรงเรียนอัสสัมชัญ ศรีราชา จำนวน 93 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ความพึงพอใจต่อการได้รับสวัสดิการของครูที่สอนระดับมัธยมศึกษาของโรงเรียนอัสสัมชัญ ศรีราชา จังหวัดชลบุรี พบว่าความพึงพอใจต่อสวัสดิการโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่าอันดับแรกได้แก่ สวัสดิการประเภทกิจกรรมสังสรรค์ รองลงมาคือ สวัสดิการประเภทเชิษฐุเกียรติ สวัสดิการประเภทเครื่องแบบ อาหาร ที่พัก และสวัสดิการประเภทเงิน

2. ความพึงพอใจต่อการได้รับสวัสดิการของครูระดับมัธยมศึกษาของ โรงเรียนอัสสัมชัญ ศรีราชา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ สถานภาพครอบครัว และประสบการณ์ พบว่าโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

3. ความต้องการต่อสวัสดิการของครูระดับมัธยมศึกษาของโรงเรียนอัสสัมชัญศรีราชา จังหวัดชลบุรี พบว่า อันดับแรกได้แก่ การปรับขึ้นเงินเดือนตามกระทรวงฯ ตามด้วยการได้รับพิจารณาปรับขึ้นเงินเดือนประจำปี และอันดับสุดท้ายคือ การได้รับค่าตอบแทนพิเศษที่นอกเหนือจากเงินเดือน

ณัฐินี เรียรไทย (2553) การศึกษาความพึงพอใจในสวัสดิการของเจ้าหน้าที่สินเชื่อธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ และเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในสวัสดิการระหว่างพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน ข้อมูลในการศึกษาได้จากการสุ่มตัวอย่างจาก เจ้าหน้าที่สินเชื่อสายธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมปฏิบัติงานที่สำนักงานใหญ่ จำนวน 224 จากการเก็บรวบรวมข้อมูล จากนั้นนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป การวิเคราะห์ข้อมูลได้ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับการทดสอบสมมติฐานใช้สถิติอนุมาณได้แก่ ความแปรปรวนทางเดียวโดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่สินเชื่อสายธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม มีความพึงพอใจในสวัสดิการในภาพรวมอยู่ในระดับที่น้อย

โดยสวัสดิการที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุดได้แก่ สวัสดิการด้านความมั่นคง ซึ่งมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าพนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานะภาพ ระดับชั้น รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาที่ทำงานในธนาคาร แตกต่างกันมีความพึงพอใจในสวัสดิการแตกต่างกันโดยพนักงานหญิงมีความพึงพอใจในสวัสดิการมากกว่าเพศชาย พนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปีมีความพึงพอใจในสวัสดิการมากกว่าพนักงานที่มีอายุมากกว่า พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความพึงพอใจมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท ยกเว้นในด้านความมั่นคง โดยกลุ่มปริญญาโทมีความพอใจในสวัสดิการมากกว่ากลุ่มปริญญาตรี พนักงานที่มีสถานะภาพโสดมีความพึงพอใจมากกว่าพนักงานที่สมรสและมีบุตร อีกทั้งพนักงานที่มีระดับชั้นการทำงานต่ำกว่ามีความพึงพอใจในสวัสดิการมากกว่าพนักงานที่มีระดับชั้นสูงกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยมีความพึงพอใจในสวัสดิการมากกว่าพนักงานที่มีพนักงานที่มีระดับรายได้มากกว่า และพนักงาน ที่มีระยะเวลาทำงานกับธนาคารน้อยกว่ามีความพึงพอใจในสวัสดิการมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานในธนาคารมากกว่า

พิเชษฐ สอนศิริ (2553) ศึกษาการใช้ประโยชน์จากสวัสดิการที่พนักงานได้รับจากบริษัท กรุงเทพการไฟฟ้า จำกัด ต่อการให้คุณค่ากับสวัสดิการ และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการให้คุณค่าสวัสดิการบริษัท ฯ ผลการวิจัยพบว่าพนักงานส่วนมากเป็นเพศชายอายุมากกว่า 36 ปี อายุงานมากกว่า 10 ปี สมรสแล้ว จบการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปมีตำแหน่งงานในระดับหัวหน้างานมีรายได้ไม่เกิน 20,000 บาท และส่วนมากไม่มีรายได้อื่น สวัสดิการที่พนักงานใช้ประโยชน์มากที่สุดของแต่ละด้าน

1. ด้านเศรษฐกิจได้แก่ โบนัส เบี้ยเลี้ยง ค่าใช้จ่ายในการเดินทางต่างจังหวัด และเบี้ยขยัน
2. ด้านสังคมได้แก่ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี และวันลาภิก
3. ด้านความมั่นคงในชีวิตได้แก่ ยาสยามัญประจำบริษัทฯ สิทธิประกันสังคมเบิกค่ารักษา

พยาบาลกรณีผู้ป่วยนอก

4. ด้านที่อยู่ได้แก่ เครื่องแบบพนักงาน งานเลี้ยงปีใหม่ และการซื้อสินค้าราคา

สวัสดิการ

โดยภาพรวม พบว่าพนักงานให้คุณค่ากับการรับสวัสดิการทุกด้านในระดับมาก และพบว่าเพศ สถานะภาพการสมรส การศึกษา และเงินเดือนมีความสัมพันธ์กับการให้คุณค่ากับสวัสดิการทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญ ตรงกันข้ามอายุงาน และตำแหน่งงานที่ไม่สัมพันธ์กับการให้คุณค่าสวัสดิการทุกด้าน

มยุรา จันทร์แจ่มศรี (2553) ศึกษาความเห็นของพนักงานที่มีต่อสวัสดิการของบริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) ซึ่งประกอบด้วย สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย ด้านวันลาหยุด ด้านการศึกษา และด้านเศรษฐกิจ และเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อสวัสดิการของบริษัทฯ โดยเปรียบเทียบตามลักษณะตามลักษณะส่วนบุคคลซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระดับงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงานจำนวน 277 คน ผลการศึกษาพบว่า

1. พนักงานเห็นด้วยต่อสวัสดิการพนักงาน ด้านสุขภาพอนามัย ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย ด้านวันลาวันหยุด ด้านการศึกษา และด้านเศรษฐกิจ อยู่ระดับปานกลาง
2. ผลการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อสวัสดิการของบริษัทฯ ที่มีต่อสวัสดิการด้านต่าง ๆ โดยจำแนกตามตัวแปรด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระดับการทำงานพบว่าไม่พบความแตกต่าง

ความคิดเห็นต่อสวัสดิการของพนักงานของบริษัทฯระหว่างตัวแปรต่าง ๆ พบว่าพนักงานที่ช่วงอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อสวัสดิการด้านความมั่นคงและความปลอดภัยแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 เมื่อทดสอบเป็นรายด้าน พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อสวัสดิการด้านวันลาหยุด แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

สรุปได้ว่าพบความแตกต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อสวัสดิการของพนักงานระหว่างตัวแปรด้านระดับงาน โดยภาพรวม และเมื่อทดสอบรายด้านพบว่า พนักงานที่มีระดับงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อสวัสดิการด้านวันหยุดและสวัสดิการด้านเศรษฐกิจแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ณิชพัฒน์ ศิริวัฒน์ชัยชล (2553) ศึกษาความต้องการสวัสดิการแรงงานนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ของลูกจ้างและเพื่อเปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการแรงงานนอกเหนือกฎหมายกำหนดตามลักษณะประชากรศาสตร์ โดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างจากลูกจ้างจำนวน 61 คน สรุปได้ว่าลูกจ้างมีเพศชายมากกว่าเพศหญิงเป็นสัดส่วนร้อยละ 52.50 มีอายุเฉลี่ยระหว่าง 31 - 40 ปี ร้อยละ 49.50 รายได้ต่อเดือนสูงกว่า 7,000 บาท ร้อยละ 60.70 และสถานภาพการโสดมากถึงร้อยละ 60.70

ผลการศึกษาความต้องการสวัสดิการแรงงานด้านเศรษฐกิจและด้านความมั่นคงอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ความต้องการสวัสดิการแรงงานด้านสุขภาพอนามัย และสวัสดิการแรงงานด้านการศึกษาและความปลอดภัย เมื่อจำแนกตามเพศพบว่า เพศชาย

มีความต้องการสวัสดิการแรงงานด้านเศรษฐกิจและความมั่นคง ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.46 หากจำแนกตามอายุพบว่าลูกจ้างอายุ 20 - 30 ปี มีความต้องการสวัสดิการด้านความมั่นคงในระดับที่มากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.53 ส่วนลูกจ้างที่มีอายุ 31 - 40 ปี ความต้องการสวัสดิการด้านความมั่นคงในระดับที่มากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.98 หากวิเคราะห์โดยจำแนกตามรายได้พบว่าพบว่าลูกจ้างที่มีรายได้ต่ำกว่า 7,000 บาท มีความต้องการสวัสดิการแรงงานด้านเศรษฐกิจและด้านความมั่นคงอยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.88 และหากจำแนกตามสถานะภาพทางการสมรส พบว่าลูกจ้างที่โสด มีความต้องการสวัสดิการแรงงานด้านเศรษฐกิจและด้านความมั่นคงอยู่ในระดับสูงมาก ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.79

จรินทร์ เสือโต (2551) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความพึงพอใจด้านสวัสดิการของพนักงานบริษัท เรเซอร์การไฟฟ้า (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามปัจจัยในการทำงาน โดยเก็บข้อมูลจากพนักงาน 204 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีอายุระหว่าง 26 - 35 ปี สถานภาพสมรส มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น รายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ 6,000 - 8,000 บาท อายุงาน 1 - 2 ปี และทำงานอยู่ในแผนกปั๊มและเชื่อม แผนกพันคอล์ย และแผนกประกอบ ปัจจัยใจในการทำงานของพนักงานส่วนใหญ่ มีเหตุในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทฯ เพราะมีสวัสดิการดี และการสมัครงานจากบุคคลในบริษัทฯ แนะนำ และยานพาหนะที่ใช้ในการเดินทางมาทำงาน คือรถมอเตอร์ไซค์

2. พนักงานมีระดับความพึงพอใจด้านสวัสดิการโดยรวม ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพอนามัย และด้านนันทนาการอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านการศึกษาและการพัฒนาบุคลากร พนักงานมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย

3. พนักงานที่เพศและสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจด้านสวัสดิการโดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีอายุ การศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงานที่แตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจด้านสวัสดิการโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. พนักงานที่มีวิธีการสมัครทำงานในบริษัทแตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในสวัสดิการที่ไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีเหตุผลในการเลือกเข้าทำงานวิธีการเดินทางมาทำงาน เวลาการทำงาน และจำนวนชั่วโมงการทำงานนอกจากเวลาแตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในด้านสวัสดิการโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาความต้องการและความพึงพอใจต่อสวัสดิการของพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดม เอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด เพื่อให้การดำเนินการวิจัยมีความถูกต้องและสามารถนำข้อมูลมาใช้เพื่อประโยชน์ในการพัฒนางานวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนและวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
3. วิธีการใช้ในการทดสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือพนักงานทุกระดับชั้นทุกคนที่ได้รับสวัสดิการของบริษัท สวัสดิ์อุดม เอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด ทุกคนจำนวน 306 คน คิดเป็น 100 % โดยแบ่งเป็น ฝ่ายบริหาร 10 คน วิศวกร 23 คน หัวหน้างาน (ซูเปอร์ไวร์เซอร์ โฟร์แมน ตรวจสอบคุณภาพ) 31 คน บุคลากร (Staff) 44 คน พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ (ช่างฝีมือ) 198 คน (ข้อมูลฝ่ายทรัพยากรบุคคล, 30 เมษายน 2558)

กลุ่มตัวอย่าง

หากผู้วิจัยไม่สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลได้ทั้งหมดของกลุ่มประชากร ผู้วิจัยจะเก็บกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการกำหนดขนาดตัวอย่างโดยการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างที่สามารถยอมรับได้ว่าสามารถเป็นตัวแทนของประชากรทั้งหมดได้โดยใช้สูตรการคำนวณของ Taro Yamane (1973) โดยมีสมการการคำนวณ ดังนี้

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

โดย n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้กำหนดให้มีค่า = 0.05

$$\text{แทนค่า } n = \frac{306}{1 + 306(0.05)^2}$$

$n = 173.37$ หรือ 174 ชุด

ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยครั้งนี้ 174 คน ทั้งนี้เพื่อความแม่นยำของผลลัพธ์ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลที่ถูกต้องและสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามจากพนักงานจำนวน 291 ชุด คิดเป็นร้อยละ 95 จากจำนวนประชากรทั้งสิ้น 306 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม โดยจัดทำแบบสอบถามจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ซึ่งเป็นข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่ง อายุการทำงานกับบริษัทฯ และรายได้ต่อเดือน โดยใช้คำถามลักษณะปลายปิด

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการและความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่บริษัทฯ จำนวน 5 หัวข้อ ได้แก่

- 2.1 ความต้องการและความพึงพอใจสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ
- 2.2 ความต้องการและความพึงพอใจสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย
- 2.3 ความต้องการและความพึงพอใจสวัสดิการด้านนันทนาการ
- 2.4 ความต้องการและความพึงพอใจสวัสดิการด้านการศึกษา หรือการฝึกอบรม

และพัฒนาบุคลากร

- 2.5 ความพึงพอใจสวัสดิการด้านโบนัสและสวัสดิการพิเศษ

แบบสอบถามส่วนที่ 2 เป็นคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่าความคิดเห็น แบบลิเกิร์ตสเกล ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ระดับโดยเรียงจากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ระดับคะแนนและความหมาย ดังนี้

ระดับคะแนน 5 หมายถึง ความต้องการและความพึงพอใจในสวัสดิการมากที่สุด
 ระดับคะแนน 4 หมายถึง ความต้องการและความพึงพอใจในสวัสดิการมาก
 ระดับคะแนน 3 หมายถึง ความต้องการและความพึงพอใจในสวัสดิการปานกลาง
 ระดับคะแนน 2 หมายถึง ความต้องการและความพึงพอใจในสวัสดิการน้อย
 ระดับคะแนน 1 หมายถึง ความต้องการและความพึงพอใจในสวัสดิการน้อยที่สุด

เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่ โดยนำคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากร มาพิจารณาดับความพึงพอใจซึ่งมีหลักเกณฑ์และวิธีการคิดคะแนนโดยผู้วิจัยแบ่งช่วงเป็น 5 ช่วง

$$\begin{aligned} \text{สูตรการคำนวณหาอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \text{ ปัดให้เท่ากับ } 1 \end{aligned}$$

จากนั้นนำมาวิเคราะห์ระดับคะแนนเฉลี่ย โดยกำหนด และให้ความหมายระดับความต้องการและความพึงพอใจต่อสวัสดิการของพนักงานบริษัทสวัสดิ์ด้อมเอ็นเอ็นเอริง (ระยอง) ดังนี้

4.50 - 5.00 พนักงานบริษัทฯ มีความต้องการและความพึงพอใจในสวัสดิการในระดับมากที่สุด

3.50 - 4.49 พนักงานบริษัทฯ มีความต้องการและความพึงพอใจในสวัสดิการในระดับมาก

2.50 - 3.49 พนักงานบริษัทฯ มีความต้องการและความพึงพอใจในสวัสดิการในระดับปานกลาง

1.50 - 2.49 พนักงานบริษัทฯ มีความต้องการและความพึงพอใจในสวัสดิการในระดับน้อย

1.00 - 1.49 พนักงานบริษัทฯ มีความต้องการและมีความพึงพอใจในสวัสดิการในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบเกี่ยวกับความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับสวัสดิการบริษัทฯ โดยเป็นลักษณะการแสดงความคิดเห็นข้อเสนอแนะเป็นลักษณะคำถามแบบปลายเปิด

วิธีการที่ใช้ในการทดสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบทดสอบที่สร้างขึ้น และนำไปตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ และความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ก่อนที่จะนำไปใช้กับกลุ่มประชากรที่กำหนดไว้ ดังนี้

การหาความเที่ยงตรง

ความเที่ยงตรงของเนื้อหา มีวัตถุประสงค์ เพื่อให้แบบสอบถามมีความเที่ยงตรง ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างและออกแบบคำถามนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบเนื้อหา และโครงสร้างของแบบสอบถาม และเมื่อได้รับการตรวจสอบและปรับแก้ให้ถูกต้องสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์ สมมติฐาน และกรอบแนวคิดแล้ว ผู้วิจัยนำโครงสร้างแบบสอบถามดังกล่าว ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญทำการตรวจสอบประเมินความเที่ยงตรงพร้อมทั้งให้คำแนะนำ เพื่อให้แบบสอบถามให้มีความชัดเจน ถูกต้อง และครอบคลุมเนื้อหาของข้อคำถามในแต่ละข้อ ว่าตรงตามจุดมุ่งหมายและสอดคล้องกับการวิจัยโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน และเมื่อนำผล ที่ผู้เชี่ยวชาญตรวจไปวิเคราะห์แบบรายข้อ ซึ่งเกณฑ์การกำหนดคะแนนรายข้อมี ดังนี้

+1 เมื่อแน่ใจว่าคำถามข้อนั้นสอดคล้องกับเนื้อหาในประเด็นที่ต้องการวิจัย

0 เมื่อไม่แน่ใจว่าคำถามข้อนั้นสอดคล้องกับเนื้อหาในประเด็นที่ต้องการวิจัย

-1 เมื่อแน่ใจว่าคำถามข้อนั้นไม่สอดคล้องกับเนื้อหาในประเด็นที่ต้องการวิจัย

จากนั้นนำผลรวมคะแนนตรวจ IOC หาค่าด้วยจำนวนรวมของผู้เชี่ยวชาญจะได้ค่าดัชนี IOC เท่ากับ 1 หากมีข้อคำถามใดเท่ากับ 0 หรือ -1 ผู้วิจัยจะนำข้อคำถามดังกล่าวมาเรียนปรึกษา อาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอคำแนะนำและแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามต่อไป

ผลการตรวจ IOC ครั้งนี้ผู้เชี่ยวชาญทุกท่านให้คะแนนในทุกข้อคำถามเท่ากับ +1 จึงสรุปได้ว่าแบบสอบถามมีความสอดคล้องกับเนื้อหา และตรงประเด็นที่ต้องการวิจัยครั้งนี้ (รายละเอียดการคำนวณแสดงไว้ในภาคผนวก)

การหาค่าความเชื่อมั่น

แบบสอบถามที่ผ่านเกณฑ์การตรวจสอบความเที่ยงตรงจากผู้เชี่ยวชาญแล้ว ผู้วิจัยนำแบบสอบถามจำนวน 30 ชุดไปทดสอบความเชื่อมั่นก่อนจะนำไปเก็บข้อมูลจริง และกลุ่มตัวอย่าง ในการทดสอบความเชื่อมั่นนี้มีคุณลักษณะเหมือนกับกลุ่มตัวอย่างเป้าหมาย ผู้วิจัยจึงนำแบบสอบ ดังกล่าวไปทดสอบกับพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดม คอนสตรัคชั่น จำกัด เลขที่ 13 ถนนประชาอุทิศ

35 แขวงบางมด เขตทุ่งครุ กรุงเทพฯ 21150 จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (ศิริชัย พงษ์วิชัย, 2556) ที่กำหนดให้ไว้ระดับค่าความน่าเชื่อถือไม่ต่ำกว่า 0.70 ผลการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติสำหรับวินโดวส์ (Statistical Package for the Social Sciences for Windows) พบว่าผลการวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือ หรือความเที่ยงตรงมีระดับความสำคัญในการศึกษาความต้องการและความพึงพอใจต่อสวัสดิการของพนักงานบริษัทสวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด มีผลรวมค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของความต้องการสวัสดิการของพนักงานฯ (ตัวแปรต้น) และความพึงพอใจสวัสดิการของพนักงานฯ (ตัวแปรตาม) เท่ากับ 0.83 และ 0.72 ตามลำดับ

จากนั้นนำแบบสอบถามมาปรับให้มีเหมาะสมมากขึ้นก่อนนำมาใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 291 ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ 95 จากจำนวนประชากรทั้งสิ้น 306 คน (คำนวณจากสูตรของ Taro Yamane จะได้จำนวนแบบสอบถามที่จะต้องเก็บ 174 ตัวอย่าง)

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

หลังจากที่ผู้ศึกษาได้รวบรวมแนวความคิดทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาตามกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยผู้ศึกษาจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการศึกษาวิจัยอย่างเป็นขั้นตอน ดังนี้

1. ทำหนังสือขออนุญาตบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและสนับสนุนการวิจัย
2. ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามโดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามกรอกข้อมูลด้วยตัวเอง
3. แบบสอบถามจะทำการเก็บข้อมูลภายใน 30 วัน
4. รวบรวมแบบสอบถามที่ตอบกลับและจัดเรียงตามเลขที่ของแบบสอบถาม
5. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบในแบบสอบถาม
6. จัดหมวดหมู่ของข้อมูลในแบบสอบถาม เพื่อนำข้อมูลไปวิเคราะห์ทางสถิติ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

กรณีที่ผู้วิจัยสามารถเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามครบตามประชากรของบริษัทฯ จำนวน 306 คน ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้อาวิเคราะห์และประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยจะวิเคราะห์หาผลลัพธ์ของข้อมูล ดังนี้

1. ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ
2. วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยความต้องการและความพึงพอใจต่อสวัสดิการของพนักงาน

บริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริ่ง (ระยอง) จำกัด โดยการหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. วิเคราะห์หาค่าความแตกต่างเป็นค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มประชากรศาสตร์

กับระดับความต้องการและความพึงพอใจต่อสวัสดิการของพนักงานสวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริ่ง (ระยอง) จำกัด

กรณีที่ผู้วิจัยไม่สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามจากจำนวนประชากร 306 คน ผู้วิจัยจะพยายามรวบรวมแบบสอบถามให้ได้ไม่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ร้อยละ 95 จากนั้นจะนำข้อมูลที่ได้มาประมวลผล และวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยใช้วิธีทางสถิติ การวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ยและค่าร้อยละ

2. วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยความต้องการและความพึงพอใจต่อสวัสดิการของพนักงาน

บริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริ่ง (ระยอง) จำกัด โดยการหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. เปรียบเทียบความต้องการและความพึงพอใจต่อสวัสดิการของพนักงาน

บริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริ่ง (ระยอง) จำกัด จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อายุนาน และรายได้ต่อเดือนทำการทดสอบวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติทดสอบแบบ t-test F-test หากพบความแตกต่าง จะทดสอบหาค่าเฉลี่ยความแตกต่างเป็นรายข้อด้วยสถิติทดสอบ LSD

4. เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการและความพึงพอใจต่อสวัสดิการของพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริ่ง (ระยอง) จำกัด โดยใช้ Paired t-test

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เรื่องศึกษาความต้องการและความพึงพอใจต่อสวัสดิการของพนักงานบริษัทสวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด วัตถุประสงค์ในการทำวิจัยได้แก่

1. เพื่อศึกษาความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจต่อสวัสดิการของพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัดจำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์
3. เพื่อเปรียบเทียบระดับความต้องการกับความพึงพอใจต่อสวัสดิการของพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด

วิธีการดำเนินการ ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากพนักงานบริษัทสวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด จำนวน 306 ชุด แต่ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนมา 291 ชุด และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปด้วยสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการเปรียบเทียบสถิติด้วย t-test F-test หากพบความแตกต่างผู้วิจัยจะทำทดสอบสถิติค่าเฉลี่ยแบบรายคู่ด้วยสถิติ LSD อีกทั้งเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการกับความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้วยการทดสอบสถิติแบบ Paired t-test

ผู้วิจัยได้แบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 5 ส่วน และนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำอธิบายดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาลักษณะประชากรศาสตร์ของพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจต่อสวัสดิการของพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการและความพึงพอใจต่อสวัสดิการของพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานในการวิจัย

ส่วนที่ 6 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับสวัสดิการ

การวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมาย ผู้วิจัยใช้สัญลักษณ์ ดังนี้

n	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย
SD	แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน ค่าสถิติทดสอบ t-test
F	แทน ค่าสถิติทดสอบ F-test
*	แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ลักษณะประชากรศาสตร์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ลักษณะประชากรศาสตร์หรือปัจจัยส่วนบุคคล ทางด้านความต้องการและความพึงพอใจต่อสวัสดิการของพนักงานบริษัท สวัสดิ์อูมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน และรายได้ต่อเดือน โดยการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ

ตารางที่ 4 - 1 แจกแจงความถี่และร้อยละตามประชากรศาสตร์ หรือปัจจัยส่วนบุคคล
ด้านความต้องการและความพึงพอใจต่อสวัสดิการของพนักงาน
บริษัท สวัสดิ์อูมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	202	69.42
หญิง	89	30.58
รวม	291	100.00
อายุ		
18 - 30 ปี	80	27.49
31 - 40 ปี	110	37.80
41 - 50 ปี	74	25.43
51 - 60 ปี	27	9.28
รวม	291	100.00

ตารางที่ 4-1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
การศึกษา		
ประถมศึกษา	77	26.46
มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3)	51	17.53
มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6 หรือ ปวช.)	67	23.02
อนุปริญญา (ปวส. หรือเทียบเท่า)	44	15.12
ปริญญาตรี	47	16.15
สูงกว่าปริญญาตรี	5	1.72
รวม	291	100.00
ตำแหน่ง		
ผู้บริหาร	7	2.41
วิศวกร	20	6.87
หัวหน้างาน (ซูเปอร์ไวร์เซอร์ โฟร์แมน ตรวจสอบคุณภาพ)	30	10.31
บุคลากร Staff	43	14.78
พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ (ช่างฝีมือ)	191	65.64
รวม	291	100.00
อายุการทำงาน		
อายุงานน้อยกว่า 1 ปี	55	18.90
อายุงานตั้งแต่ 1 - 5 ปี	94	32.30
อายุงานตั้งแต่ 6 - 10 ปี	79	27.15
อายุงานตั้งแต่ 11 - 15 ปี	44	15.12
อายุงานตั้งแต่ 16 - 19 ปี	13	4.47
20 ปีขึ้นไป	6	2.06
รวม	291	100.00
รายได้ต่อเดือน		
8,000 - 15,000 บาท	139	47.77
15,001 - 30,000 บาท	105	36.08
30,001 - 50,000 บาท	39	13.40
50,001 ขึ้นไป	8	2.75
รวม	291	100.00

จากตารางที่ 4 - 1 ผลการวิเคราะห์พบว่าข้อมูลประชากรศาสตร์หรือปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามในการศึกษาวิจัยสรุปและจำแนกตามรายละเอียดได้ดังนี้
เพศ พบว่าพนักงานที่ตอบแบบถามจำนวน 291 คนเป็นเพศชาย จำนวน 202 คน คิดเป็นร้อยละ 69.42 และเป็นเพศหญิงจำนวน 89 คนคิดเป็นร้อยละ 30.58

อายุ พบว่าพนักงานที่ตอบแบบถามจำนวน 291 คนส่วนใหญ่มีช่วงอายุอยู่ระหว่าง 31 - 40ปี จำนวน 110 คนคิดเป็นร้อยละ 37.80 รองลงมาคือช่วงอายุ 18 - 30 ปี และ 41 - 50 ปี จำนวน 80 คน และ 74 คน คิดเป็นร้อยละ 27.49 และ 25.43 ตามลำดับ ช่วงอายุพนักงานที่ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุดคือช่วงอายุ 51 - 60 ปี จำนวน 27 คนคิดเป็นร้อยละ 9.27

การศึกษา พบว่าพนักงานที่ตอบแบบถามจำนวน 291 คนส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาที่ระดับประถมศึกษา จำนวน 77 คนคิดเป็นร้อยละ 26.46 รองลงมาคือ ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) หรือ ปวช. จำนวน 67 คนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3) จำนวน 51 คนระดับปริญญาตรี จำนวน 47 คนระดับอนุปริญญา (ปวส.) จำนวน 44 คนคิดเป็นร้อยละ 23.02, 17.53, 16.15 และ 15.12 ตามลำดับระดับการศึกษาพนักงานตอบแบบสอบถามน้อยที่สุดคือ พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่สูงกว่าปริญญาตรีจำนวน 5 คนคิดเป็นร้อยละ 1.72

ตำแหน่งงาน พบว่าพนักงานที่ตอบแบบถามจำนวน 291 คนส่วนใหญ่ตำแหน่งพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ (ช่างฝีมือ) จำนวน 191 คนคิดเป็นร้อยละ 65.64 รองลงมาตำแหน่งบุคลากร (Staff) จำนวน 43 คนหัวหน้างานจำนวน 30 คน วิศวกร จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 14.78, 10.31 และ 6.87 ตามลำดับ และตำแหน่งงานพนักงานตอบแบบสอบถาม น้อยที่สุดคือตำแหน่งผู้บริหาร จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.41

อายุการทำงาน พบว่าพนักงานที่ตอบแบบถามจำนวน 291 คนส่วนใหญ่มีอายุงาน 1-5 ปี จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 32.30 รองลงมาคืออายุงาน 6 - 10 ปี จำนวน 79 คน น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 55 คน อายุงานตั้งแต่ 11 - 15 ปี จำนวน 94 คน และอายุงาน 16 - 19 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 27.15, 18.90, 15.12 และ 4.47 ตามลำดับ ท้ายสุดพนักงานที่ตอบแบบสอบถามที่วัดค่าเฉลี่ยจากอายุงานน้อยที่สุด คืออายุงานตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.06

รายได้ต่อเดือน พบว่าพนักงานที่ตอบแบบถามจำนวน 291 คนส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ที่ 8,000 - 15,000 บาท จำนวน 139 คนคิดเป็นร้อยละ 47.77 รองลงมาคือ พนักงานมีรายได้ต่อเดือน 15,001 - 30,000 บาท จำนวน 105 คน 30,001 - 50,000 บาท จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 30.08, 13.40 ตามลำดับ และรายได้ต่อเดือนของพนักงานที่ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุดคือ รายได้เดือนละ 50,001 บาทขึ้นไป จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.75

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความต้องการสวัสดิการของพนักงาน บริษัท สวัสดิ์อุดม เอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด

ผลการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ความต้องการสวัสดิการ
ของพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด จำแนกตามประเภทสวัสดิการ

ตารางที่ 4 - 2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการสวัสดิการของพนักงาน

บริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด จำแนกตามสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ

ข้อคำถาม	ความต้องการสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ					\bar{X}	SD	ระดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
1. ชุดพนักงาน 3 ชุดต่อปี	0.34	1.37	26.80	39.52	31.96	4.01	0.82	มาก
2. รองเท้าทำงาน 1 คู่ต่อปี	1.72	5.50	24.05	39.52	29.21	3.89	0.95	มาก
3. รถรับส่งพนักงาน	1.72	4.12	34.71	33.33	26.12	3.78	0.94	มาก
4. ค่าเช่าบ้านพักราคาถูก	2.75	8.59	38.14	29.55	20.96	3.57	1.00	มาก
5. เงินช่วยเหลืองานศพ	0.69	2.75	43.99	31.27	21.31	3.70	0.86	มาก
รวม (n = 291)						3.74	0.06	มาก

จากตารางที่ 4 - 2 พบว่าพนักงานที่ตอบแบบสอบถามมีระดับความต้องการสวัสดิการ
ด้านเศรษฐกิจในระดับมากค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.74 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.06
เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่าพนักงานมีความต้องการชุดทำงานปีละ 3 ชุด มากเป็นอันดับแรก
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 รองลงมาคือ ความต้องการรองเท้าทำงานปีละ 1 คู่ รถรับส่งพนักงาน
เงินช่วยเหลืองานศพ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89, 3.78 และ 3.70 ตามลำดับ ความต้องการสวัสดิการ
ด้านเศรษฐกิจน้อยที่สุดคือ ความต้องการเช่าบ้านราคาถูก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57

ตารางที่ 4 - 3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการสวัสดิการของพนักงาน
บริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด จำแนกตามสวัสดิการ
ด้านสุขภาพอนามัย

ข้อคำถาม	ความต้องการสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย					\bar{X}	SD	ระดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
1. การตรวจสุขภาพประจำปี	0.34	1.37	26.80	39.52	31.96	4.11	0.87	มาก
2. พยาบาล เวชภัณฑ์ ห้องพยาบาล	1.72	5.50	24.05	39.52	29.21	4.01	0.88	มาก
3. ร้านจำหน่ายอาหาร ราคาถูก	1.72	4.12	34.71	33.33	26.12	3.68	0.92	มาก
4. น้ำดื่มที่จัดไว้	2.75	8.59	38.14	29.55	20.96	3.90	0.91	มาก
5. ห้องน้ำ ห้องสุขา ที่จัดไว้	0.69	2.7	43.99	31.27	21.31	4.03	0.81	มาก
รวม (n = 291)						3.95	0.04	มาก

จากตารางที่ 4 - 3 พบว่าพนักงานที่ตอบแบบสอบถามมีระดับความต้องการสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยในระดับมากค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.95 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.44 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีความต้องการตรวจสุขภาพประจำปีมากเป็นอันดับแรกค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 รองลงมาคือ ความต้องการห้องน้ำ ห้องสุขา พยาบาล เวชภัณฑ์ ห้องพยาบาล และการจัดหาน้ำดื่มค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03, 4.01 และ 3.90 ตามลำดับ ความต้องการสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยที่น้อยที่สุดคือ ร้านจำหน่ายอาหารราคาถูกค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68

ตารางที่ 4 - 4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการสวัสดิการของพนักงาน
บริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด จำแนกตามสวัสดิการด้านนันทนาการ

ข้อคำถาม	ความต้องการสวัสดิการด้านนันทนาการ					\bar{X}	SD	ระดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
1. การจัดงาน เลี้ยงปีใหม่	5.50	6.53	23.02	34.36	30.53	3.78	1.12	มาก
2. การจัดเลี้ยง แผนกหรือปิด โครงการ	6.87	6.53	28.52	27.84	30.24	3.68	1.17	มาก
3. การจัดกีฬา เชื่อมความ สัมพันธ์	5.84	5.15	29.55	29.90	29.55	3.72	1.12	มาก
รวม (n = 291)						3.73	0.03	มาก

จากตารางที่ 4 - 4 พบว่าพนักงานที่ตอบแบบสอบถามมีระดับความต้องการสวัสดิการด้านนันทนาการในระดับมากค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.03 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีความต้องการจัดงานเลี้ยงปีใหม่มากเป็นอันดับแรก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 รองลงมาคือ ความต้องการการจัดกีฬาเชื่อมความสัมพันธ์ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 และความต้องการสวัสดิการด้านนันทนาการที่น้อยที่สุดคือ การจัดงานเลี้ยงแผนกหรืองานเลี้ยงปิดโครงการค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68

ตารางที่ 4 - 5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการสวัสดิการของพนักงาน
บริษัท สวัสดิ์อุตสาหกรรมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด จำแนกตามสวัสดิการ
ด้านการศึกษาหรือการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร

ข้อคำถาม	ความต้องการสวัสดิการด้านการศึกษาการฝึกอบรมฯ					\bar{X}	SD	ระดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
1. ทุนการศึกษา พนักงาน	1.03	7.56	32.30	32.30	26.80	3.76	0.97	มาก
2. ทุนการศึกษา บุตร-ธิดา พนักงาน	1.03	6.53	25.77	35.74	30.93	3.89	0.96	มาก
3. การอบรม เพิ่มความรู้ ในตำแหน่งงาน	0.34	2.41	36.43	36.77	24.05	3.82	0.84	มาก
4. การอบรมพิเศษ เช่น ซ่อมเหตุ ฉุกเฉิน ปฐมพยาบาล	0.34	3.44	41.92	33.33	20.96	3.71	0.85	มาก
รวม (n = 291)						3.80	0.07	มาก

จากตารางที่ 4 - 5 พบว่าพนักงานที่ตอบแบบสอบถามมีระดับความต้องการสวัสดิการ
ด้านการศึกษาหรือการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรรวมในระดับมากค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80
และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.07 เมื่อมาวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีความต้องการ
ทุนการศึกษาสำหรับบุตร-ธิดามาก เป็นอันดับแรกมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 รองลงมาคือ ความต้องการ
การอบรมเพิ่มความรู้ในตำแหน่งงาน ทุนการศึกษาพนักงานค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82, 3.76 ตามลำดับ
และความต้องการสวัสดิการด้านการศึกษาหรือการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรน้อยที่สุด
คือการอบรมพิเศษ เช่น ซ่อมเหตุฉุกเฉิน ปฐมพยาบาลค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71

ตารางที่ 4 - 6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการสวัสดิการของพนักงาน
บริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด จำแนกตามสวัสดิการ
ด้านสวัสดิการด้าน โบนัสและสวัสดิการพิเศษ

ข้อคำถาม	ความต้องการสวัสดิการด้านโบนัสและสวัสดิการพิเศษ						\bar{X}	SD	ระดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด				
1. เบี้ยกันดาร	1.37	5.15	21.31	26.46	45.70	4.10	1.00	มาก	
2. เบี้ยขยัน	0.34	3.78	20.27	28.18	47.42	4.19	0.91	มาก	
3. รางวัลพนักงาน ดีเด่น	2.06	6.19	25.09	27.15	39.52	3.96	1.04	มาก	
4. รางวัลทำงาน ครบปีผลงาน ไม่เกิน 3 วัน	1.03	2.41	23.71	28.18	44.67	4.13	0.93	มาก	
5. รางวัลพนักงาน ที่อายุงานครบ 10 ปี 15 ปี และ 20 ปี	0.00	1.03	20.62	27.15	51.20	4.29	0.83	มาก	
6. โบนัสประจำปี	0.00	1.37	10.31	23.71	64.60	4.52	0.74	มากที่สุด	
รวม (n = 291)						4.20	0.11	มาก	

จากตารางที่ 4-6 พบว่าพนักงานที่ตอบแบบสอบถามมีระดับความต้องการสวัสดิการด้านสวัสดิการด้าน โบนัสและสวัสดิการพิเศษในระดับมากค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.11 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีความต้องการ โบนัสประจำปีมากที่สุดเป็นอันดับแรกค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 รองลงมาคือ ความต้องการรางวัลพนักงานที่มีอายุงานครบ 10 ปี 15 ปี และ 20 ปี เบี้ยขยัน รางวัลทำงานครบปีผลงานไม่เกิน 3 วัน และเบี้ยกันดาร โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29, 4.19, 4.13 และ 4.10 ความต้องการสวัสดิการด้านสวัสดิการด้าน โบนัสและสวัสดิการพิเศษที่น้อยที่สุดคือ รางวัลพนักงานดีเด่นค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96

ตารางที่ 4 - 7 สรุปภาพรวมค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการต่อสวัสดิการ
ของพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริ่ง (ระยอง) จำกัด ตามประเภทสวัสดิการ

ประเภทสวัสดิการ	\bar{X}	SD	ระดับความต้องการ
1. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	3.74	0.06	มาก
2. สวัสดิการด้านสุขอนามัย	3.95	0.04	มาก
3. สวัสดิการด้านนันทนาการ	3.73	0.03	มาก
4. สวัสดิการด้านการศึกษาหรือฝึกอบรม	3.80	0.07	มาก
5. สวัสดิการด้านโบนัสและสวัสดิการพิเศษ	4.20	0.79	มาก
รวม (n = 291)	3.89	0.14	มาก

จากตารางที่ 4 - 7 สรุปผลพบว่าพนักงานที่ตอบแบบสอบถามมีระดับความต้องการสวัสดิการรวมในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.14 เมื่อมาวิเคราะห์เป็นประเภทสวัสดิการพบว่า พนักงานมีความต้องการสวัสดิการด้าน โบนัส และสวัสดิการพิเศษในระดับมากเป็นอันดับแรก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 รองลงมาคือ สวัสดิการด้านสุขอนามัย สวัสดิการด้านการศึกษาหรือการฝึกอบรม สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95, 3.80 และ 3.74 ความต้องการสวัสดิการที่น้อยที่สุดคือ สวัสดิการด้านนันทนาการ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจต่อสวัสดิการของพนักงาน บริษัท สวัสดิ์อุดม เอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด

ตารางที่ 4 - 8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจต่อสวัสดิการ
ของพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด จำแนกตาม
สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ

ข้อความ	ความพึงพอใจสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ					\bar{X}	SD	ระดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
1. ชุดพนักงาน 3 ชุดต่อปี	3.78	12.37	56.70	19.59	7.56	3.15	0.87	ปานกลาง
2. รองเท้าทำงาน 1 คู่ต่อปี	5.15	17.18	60.82	14.43	2.41	2.92	0.78	ปานกลาง
3. รถรับส่งพนักงาน	5.15	13.06	65.64	13.40	2.75	2.96	0.76	ปานกลาง
4. ค่าเช่าบ้านพักราคาถูก	8.93	16.15	63.92	9.28	1.72	2.79	0.80	ปานกลาง
5. เงินช่วยเหลืองานศพ	5.15	15.12	62.20	13.06	4.47	2.97	0.82	ปานกลาง
รวม (n = 291)						2.96	0.04	ปานกลาง

จากตารางที่ 4-8 พบว่าพนักงานที่ตอบแบบสอบถามมีระดับความพึงพอใจ
ต่อสวัสดิการด้านเศรษฐกิจในระดับความพึงพอใจระดับปานกลางค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.96
และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.04 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจ
ชุดพนักงาน 3 ชุดต่อปีระดับปานกลางเป็นอันดับแรกค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 รองลงมาคือ
ความพึงพอใจเงินช่วยเหลืองานศพ รถรับส่งพนักงาน รองเท้าทำงานปีละ 1 คู่ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97,
2.96 และ 2.92 ตามลำดับ ความพึงพอใจสวัสดิการต่อด้านเศรษฐกิจน้อยที่สุดคือบ้านเช่าราคาถูก
ค่าเฉลี่ยที่ 2.79

ตารางที่ 4 - 9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจต่อสวัสดิการของพนักงานบริษัท
สวัสดิ์คุ้มครองเอ็นเจเนียร์ริง (ระยอง) จำกัด จำแนกตามสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย

ข้อความ	ความพึงพอใจสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย					\bar{X}	SD	ระดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
1. การตรวจสอบสุขภาพประจำปี	8.93	16.49	56.01	14.09	4.47	2.89	0.91	ปานกลาง
2. พยาบาล เวชภัณฑ์ ห้องพยาบาล	3.78	16.80	51.89	23.02	4.47	3.08	0.85	ปานกลาง
3. ร้านอาหาร อาหารราคาถูก	6.19	17.53	62.89	12.03	1.37	2.85	0.76	ปานกลาง
4. น้ำดื่มที่จัดไว้	7.56	15.81	59.11	14.78	2.75	2.89	0.84	ปานกลาง
5. ห้องน้ำ ห้องสุขา ที่จัดไว้	2.75	13.40	51.55	27.84	4.47	3.18	0.82	ปานกลาง
รวม (n = 291)						2.98	0.05	ปานกลาง

จากตารางที่ 4 - 9 พบว่าพนักงานที่ตอบแบบสอบถามมีระดับความพึงพอใจสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย ระดับความพึงพอใจปานกลางมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.98 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.05 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจการจัดทำห้องน้ำ ห้องสุขาบริษัท เป็นอันดับแรกโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 รองลงมาคือ ความพึงพอใจพยาบาล เวชภัณฑ์ ห้องพยาบาล ตรวจสอบสุขภาพประจำปี น้ำดื่มค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08, 2.89, 2.89 ตามลำดับ และความพึงพอใจสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยที่น้อยที่สุดคือ ร้านอาหารอาหารราคาถูก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.85

ตารางที่ 4 - 10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจสวัสดิการของพนักงาน
บริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด จำแนกตามสวัสดิการ
ด้านนันทนาการ

ข้อคำถาม	ความพึงพอใจสวัสดิการด้านนันทนาการ					\bar{X}	SD	ระดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
1. การจัดงาน เลี้ยงปีใหม่	17.87	26.12	48.45	6.19	1.37	2.47	0.90	น้อย
2. การจัดเลี้ยง แผนกหรือปิด โครงการ	18.21	26.46	48.45	5.15	1.72	2.46	0.91	น้อย
3. การจัดกีฬา เชื่อมความ สัมพันธ์	17.18	25.77	48.80	6.53	1.72	2.50	0.91	ปานกลาง
รวม (n = 291)						2.48	0.01	น้อย

จากตารางที่ 4 - 10 พบว่าพนักงานที่ตอบแบบสอบถามมีระดับความพึงพอใจสวัสดิการด้านนันทนาการมีระดับความพึงพอใจน้อยค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.48 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.01 เมื่อมาวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจการจัดกีฬาเชื่อมความสัมพันธ์เป็นอันดับแรกค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.50 รองลงมาคือ ความพึงพอใจการจัดเลี้ยงปีใหม่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.47 และความพึงพอใจสวัสดิการด้านนันทนาการที่น้อยที่สุด คือการจัดเลี้ยงแผนกหรือปิดโครงการค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.46

ตารางที่ 4 - 11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจสวัสดิการของพนักงาน
บริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด จำแนกตามสวัสดิการด้านการศึกษา
หรือการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร

ข้อความ	ความพึงพอใจสวัสดิการด้านการศึกษาการฝึกอบรมฯ					\bar{X}	SD	ระดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
1. ทุนการศึกษา พนักงาน	8.25	19.93	53.26	15.12	3.44	2.86	0.89	ปานกลาง
2. ทุนการศึกษา บุตร-ธิดา พนักงาน	8.59	20.62	51.89	14.78	4.12	2.85	0.92	ปานกลาง
3. การอบรม เพิ่มความรู้ ในตำแหน่งงาน	4.81	26.46	56.01	10.56	2.06	2.79	0.78	ปานกลาง
4. การอบรมพิเศษ เช่น ซ่อมเหตุ ฉุกเฉินฯ	3.44	22.68	57.73	13.06	3.09	2.90	0.78	ปานกลาง
รวม (n = 291)						2.85	0.07	ปานกลาง

จากตารางที่ 4 - 11 พบว่าพนักงานที่ตอบแบบสอบถามมีระดับความพึงพอใจสวัสดิการด้านการศึกษาหรือการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรมีระดับความพึงพอใจปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.85 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.07 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจการอบรมพิเศษเช่น การซ่อมเหตุฉุกเฉิน และการอบรมการปฐมพยาบาลเป็นอันดับแรกค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.90 รองลงมาคือ ความพึงพอใจทุนการศึกษาสำหรับพนักงาน ทุนการศึกษาสำหรับบุตร-ธิดาพนักงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.86 และ 2.85 ความพึงพอใจสวัสดิการด้านการศึกษาหรือการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรน้อยที่สุดคือ การอบรมเพิ่มความรู้ในตำแหน่งงานค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.79

ตารางที่ 4 - 12 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจสวัสดิการของพนักงาน
บริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด จำแนกตามสวัสดิการ
ด้านสวัสดิการด้านโบนัส และสวัสดิการพิเศษ

ข้อคำถาม	ความพึงพอใจสวัสดิการด้านโบนัสและสวัสดิการพิเศษ					\bar{X}	SD	ระดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
1. เบี้ยกันดาร	17.18	26.12	46.39	8.25	2.06	2.52	0.94	ปานกลาง
2. เบี้ยขยัน	12.71	24.05	48.45	10.65	4.12	2.69	0.97	ปานกลาง
3. รางวัลพนักงาน ดีเด่น	12.37	26.80	48.80	9.97	2.06	2.63	0.90	ปานกลาง
4. รางวัลทำงาน ครบปีผลงาน ไม่เกิน 3 วัน	11.00	20.96	51.20	12.71	4.12	2.78	0.95	ปานกลาง
5. รางวัลพนักงาน ที่อายุงานครบ 10 ปี 15 ปี และ 20 ปี	7.90	23.71	45.70	16.84	5.84	2.89	0.97	ปานกลาง
6. โบนัสประจำปี	23.71	39.86	28.87	6.53	1.03	2.21	0.92	ต่ำ
รวม (n = 291)						2.62	0.03	ปานกลาง

จากตารางที่ 4 - 12 พบว่าพนักงานที่ตอบแบบสอบถามมีระดับพึงพอใจสวัสดิการด้าน โบนัสและสวัสดิการพิเศษ โดยรวมมีระดับความพึงพอใจระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.62 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.03 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจรางวัลอายุงานครบ 10 ปี 15 ปี และ 20 ปีเป็นอันดับแรก ระดับความพึงพอใจระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.89 รองลงมาคือ รางวัลทำงานครบปีผลงานไม่เกิน 3 วัน เบี้ยขยัน รางวัลพนักงานดีเด่น เบี้ยกันดาร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.78, 2.69, 2.63, และ 2.52 ตามลำดับ และความพึงพอใจสวัสดิการด้านสวัสดิการด้าน โบนัสและสวัสดิการพิเศษน้อยที่สุดคือ โบนัสประจำปีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.21

ตารางที่ 4 – 13 สรุปภาพรวมค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจต่อสวัสดิการของ
พนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด ตามประเภทสวัสดิการ

ประเภทสวัสดิการ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับความพึงพอใจ
1. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	2.96	0.04	ปานกลาง
2. สวัสดิการด้านสุขอนามัย	2.98	0.05	ปานกลาง
3. สวัสดิการด้านนันทนาการ	2.48	0.01	น้อย
4. สวัสดิการด้านการศึกษาหรือฝึกอบรม	2.85	0.07	ปานกลาง
5. สวัสดิการด้านโบนัสและ สวัสดิการพิเศษ	2.62	0.03	ปานกลาง
รวม (n = 291)	2.77	0.10	ปานกลาง

จากตารางที่ 4 - 13 พบว่าพนักงานที่ตอบแบบสอบถามมีระดับความพึงพอใจสวัสดิการในระดับที่ปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.77 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.10 เมื่อวิเคราะห์เป็นประเภทสวัสดิการ พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยเป็นอันดับแรกค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.98 รองลงมาคือ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านการศึกษาหรือฝึกอบรม และสวัสดิการด้านโบนัสและสวัสดิการพิเศษ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.96, 2.85 และ 2.62 ตามลำดับความพึงพอใจสวัสดิการที่น้อยที่สุดคือ สวัสดิการด้านนันทนาการค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.48

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการกับความพึงพอใจต่อสวัสดิการ ของพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด

ตารางที่ 4-14 เปรียบเทียบความต้องการกับความพึงพอใจต่อสวัสดิการ
พนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด

หัวข้อการเปรียบเทียบ	\bar{X}	SD	ระดับความพึงพอใจ
ความต้องการสวัสดิการของพนักงานฯ	3.89	0.61	มาก
ความพึงพอใจสวัสดิการของพนักงานฯ	2.77	0.54	ปานกลาง
รวม (n = 291)	3.33	0.05	

จากตารางที่ 4-14 พบว่าพนักงานที่ตอบแบบสอบถามมีระดับความต้องการสวัสดิการ
ในระดับที่มากค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.61 และเมื่อพิจารณาระดับ
ความพึงพอใจต่อสวัสดิการ พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.77 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.54

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานในการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 พนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด ที่มีลักษณะ
ประชากรศาสตร์แตกต่างกันมีความต้องการสวัสดิการที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด ที่มีเพศ
แตกต่างกันมีความต้องการสวัสดิการที่แตกต่างกัน

H_0 : พนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกัน
มีความต้องการสวัสดิการไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกัน
มีความต้องการสวัสดิการที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 - 15 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและเปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการระหว่างเพศกับความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด

ความต้องการสวัสดิการ	เพศ				t	P-Value
	ชาย (n = 202)		หญิง (n = 89)			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	3.83	0.65	3.70	0.69	1.62	0.11
2. สวัสดิการด้านสุขภาพ	3.99	0.70	3.86	0.67	1.53	0.13
3. สวัสดิการด้านนันทนาการ	3.75	1.02	3.69	1.02	0.47	0.64
4. สวัสดิการด้านการศึกษาอบรม	3.83	0.71	3.72	0.69	1.18	0.24
5. สวัสดิการด้านโบนัสและสวัสดิการพิเศษ	4.21	0.74	4.17	0.71	0.34	0.74
รวม (n = 291)	3.92	0.15	3.83	0.15	1.22	0.23

จากตารางที่ 4 - 15 พนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด ทั้งเพศชาย และเพศหญิงมีความต้องการสวัสดิการในระดับมากค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 และ 3.83 ค่า t-Value เท่ากับ 1.22 และค่า P-Value เท่ากับ 0.23 ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

สรุปสมมติฐานที่ 1.1 คือยอมรับ H_0 : พนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกันมีความต้องการสวัสดิการไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกันมีความต้องการสวัสดิการที่แตกต่างกัน

H_0 : พนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกันมีความต้องการสวัสดิการไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกันมีความต้องการสวัสดิการที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 - 16 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและเปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการ
ระหว่างอายุกับสวัสดิการของพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด

ความต้องการ สวัสดิการ	อายุ								F	P-Value
	18 - 30 ปี		31- 40 ปี		41 - 50 ปี		51 - 60 ปี			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1. สวัสดิการ ด้านเศรษฐกิจ	3.90	0.61	3.80	0.67	3.74	0.70	3.58	0.12	1.80	0.15
2. สวัสดิการ ด้านสุขอนามัย	4.13	0.65	3.90	0.72	3.92	0.62	3.66	0.78	3.63	0.01*
3. สวัสดิการ ด้านนันทนาการ	3.98	1.04	3.80	1.00	3.53	0.83	3.20	1.15	5.43	0.00*
4. สวัสดิการ ด้านการศึกษา อบรม	3.94	0.71	3.82	0.71	3.70	0.70	3.50	0.71	3.31	0.02*
5. สวัสดิการ ด้าน โบนัสและ สวัสดิการพิเศษ	4.37	0.69	4.14	0.77	4.13	0.69	4.12	0.75	2.05	0.11
รวม (n = 291)	4.06	0.17	3.89	0.13	3.80	0.08	3.61	0.37	4.76	0.00*

จากตารางที่ 4 - 16 พนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด
ที่มีอายุต่างกันมีความต้องการสวัสดิการในระดับมาก พนักงานที่มีอายุ 18 - 30 ปี มีความต้องการ
สวัสดิการมากเป็นอันดับแรก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 รองลงมาคือ พนักงานที่อายุระหว่าง 31 - 40 ปี
และ 44 - 50 ปี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 และ 3.80 ตามลำดับ ส่วนพนักงานที่มีอายุ 51 - 60 ปี
มีความต้องการใจสวัสดิการน้อยที่สุดค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61

หากพิจารณาความต้องการสวัสดิการจำแนกตามประเภทสวัสดิการและตามลำดับ
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่มากไปหาน้อยของระดับอายุ พบว่าพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง
(ระยอง) จำกัด ที่มีอายุ 18 - 30 ปี มีความต้องการสวัสดิการมาก หากพิจารณาตามประเภทสวัสดิการ
พบว่ามีความต้องการสวัสดิการด้าน โบนัสและสวัสดิการพิเศษเป็นอันดับแรก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43
รองลงมาคือ สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย สวัสดิการด้านนันทนาการและสวัสดิการ

ด้านการศึกษาหรืออบรม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13, 3.98 และ 3.94 ตามลำดับ ท้ายสุดค่าเฉลี่ยความต้องการสวัสดิการด้านเศรษฐกิจเท่ากับ 3.93

พนักงานบริษัท สวัสดิอุดมเอ็นจิเนียริ่ง (ระยอง) จำกัด อายุ 31 - 40 ปี มีความต้องการสวัสดิการในระดับมาก หากพิจารณารายด้านพบว่ามีความต้องการสวัสดิการด้านโบนัสและสวัสดิการพิเศษมากเป็นอันดับแรกมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 รองลงมาคือ สวัสดิการด้านสุขภาพ อานามัย สวัสดิการด้านการศึกษาหรืออบรมค่าเฉลี่ย 3.90, 3.82 ท้ายสุดความต้องการสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ และสวัสดิการด้านนันทนาการค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80

พนักงานบริษัท สวัสดิอุดมเอ็นจิเนียริ่ง (ระยอง) จำกัด ที่มีอายุ 41 - 50 ปี มีความต้องการสวัสดิการในระดับมาก หากพิจารณารายด้านพบว่าการสวัสดิการด้านโบนัสและสวัสดิการพิเศษมีความต้องการมากเป็นอันดับแรกค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 รองลงมาคือ สวัสดิการด้านสุขภาพ อานามัย สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านการศึกษาหรืออบรมฯ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92, 3.74 และ 3.70 ตามลำดับ ท้ายสุดความต้องการสวัสดิการด้านนันทนาการน้อยที่สุดค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53

พนักงานบริษัท สวัสดิอุดมเอ็นจิเนียริ่ง (ระยอง) จำกัด ที่มีอายุ 51 - 60 ปี มีความต้องการสวัสดิการในระดับมาก หากพิจารณารายด้านพบว่ามีความต้องการสวัสดิการด้านโบนัสและสวัสดิการพิเศษเป็นอันดับแรกค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 รองลงมาคือ สวัสดิการด้านสุขภาพ อานามัย สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านการศึกษาหรืออบรม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58, 3.66 และ 3.50 ตามลำดับท้ายสุดความต้องการสวัสดิการด้านนันทนาการน้อยที่สุดค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20

ผลการทดสอบสถิติ F-Value เท่ากับ 4.76 ค่า P-Value เท่ากับ 0.00 น้อยกว่า 0.05 จึงไม่สามารถยอมรับ H_0 : ซึ่งแสดงว่ามีพนักงานที่มีอายุที่แตกต่างกันมีอย่างน้อยมีหนึ่งกลุ่มอายุที่มีความต้องการต่อสวัสดิการของบริษัทสวัสดิอุดมเอ็นจิเนียริ่ง (ระยอง) จำกัด แตกต่างจากกลุ่มอายุอื่น ๆ ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 เมื่อทราบดังนั้นจึงทำการทดสอบสถิติเปรียบเทียบเชิงซ้อนแบบเป็นรายคู่โดยใช้ตัวทดสอบแบบ LSD

ตารางที่ 4 - 17 วิเคราะห์สถิติเปรียบเทียบเชิงซ้อนโดยใช้ LSD ระหว่างความต้องการสวัสดิการ
ของพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด จำแนกตามระดับอายุ

อายุ	31 - 40 ปี	41 - 50 ปี	51 - 60 ปี
18 - 30 ปี	(0.17) 0.05*	(0.26) 0.01*	(0.45) 0.00*
31 - 40 ปี		(0.83) 0.35	(0.28) 0.03*
41 - 50 ปี			(0.19) 0.14

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05

จากตารางที่ 4 - 17 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเชิงซ้อนรายคู่ของอายุพนักงาน
บริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด ระหว่างอายุ 18 - 30 ปี กับอายุ 31 - 40 ปี
พบว่าค่า P-Value เท่ากับ 0.05 และมีค่าความแตกต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.17 หมายความว่าพนักงาน
ที่มีอายุ 18 - 30 ปี มีความต้องการสวัสดิการมากกว่าอายุ 31 - 40 ปี

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของอายุพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด
ระหว่างอายุ 18 - 30 ปี กับอายุ 41 - 50 ปี พบว่าค่า P-Value เท่ากับ 0.02
น้อยกว่า 0.05 และมีค่าความแตกต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.26 หมายความว่าพนักงานที่มีอายุ 18 - 30 ปี
มีความต้องการสวัสดิการมากกว่าอายุ 41 - 50 ปี

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของอายุพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด
ระหว่างอายุ 18 - 30 ปี กับอายุ 51 - 60 ปี พบว่าค่า P-Value เท่ากับ 0.00 น้อยกว่า 0.05 และ
มีค่าความแตกต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.45 หมายความว่าพนักงานที่มีอายุ 18 - 30 ปี มีความต้องการ
สวัสดิการมากกว่า อายุ 51 - 60 ปี

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของอายุของพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง
(ระยอง) จำกัด ระหว่างอายุ 31 - 40 ปี กับอายุ 41 - 50 ปี พบว่าค่า P-Value เท่ากับ 0.35 มากกว่า 0.05
จึงสรุปได้ว่าพนักงานที่อายุ 31 - 40 ปี มีความต้องการสวัสดิการไม่แตกต่างกับพนักงาน
ที่มีอายุ 41 - 50 ปี

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของอายุของพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด ระหว่างอายุ 31 - 40 ปี กับอายุ 51 - 60 ปี พบว่าค่า P-Value เท่ากับ 0.03 น้อยกว่า 0.05 และมีค่าความแตกต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.28 หมายความว่าพนักงานที่มีอายุ 31 - 40 ปี มีความต้องการสวัสดิการมากกว่า อายุ 51 - 60 ปี

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของอายุของพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด เป็นระหว่างอายุ 41 - 50 ปี กับอายุ 51 - 60 ปี พบว่าค่า P-Value เท่ากับ 0.14 มากกว่า 0.05 จึงสรุปได้ว่าพนักงานที่อายุ 31 - 40 ปี มีความต้องการสวัสดิการไม่แตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 51 - 60 ปี

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริ่ง (ระยอง) จำกัด ที่มีการศึกษาแตกต่างกันมีความต้องการสวัสดิการที่แตกต่างกัน

H_0 : พนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริ่ง (ระยอง) จำกัด ที่มีการศึกษาแตกต่างกันมีความต้องการสวัสดิการไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริ่ง (ระยอง) จำกัด ที่มีการศึกษาแตกต่างกันมีความต้องการสวัสดิการที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 -18 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและเปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการระหว่างการศึกษากับสวัสดิการของพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริ่ง (ระยอง) จำกัด

ความต้องการสวัสดิการ	การศึกษา												F	P-Value
	ประถมศึกษา		มัธยมต้น		มัธยมปลาย/ ปวช		อนุปริญญา		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	(n = 77)		(n = 51)		(n = 67)		(n = 44)		(n = 47)		(n = 5)			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	3.58	0.69	3.89	0.61	3.95	0.62	4.00	0.55	3.64	0.68	3.64	0.84	4.44	0.00*
2. สวัสดิการด้านสุขภาพ	3.73	0.71	3.90	0.67	4.10	0.73	4.11	0.57	4.00	0.68	4.00	0.78	2.68	0.02*
3. สวัสดิการด้านนันทนาการ	3.54	0.97	3.61	0.95	3.82	1.02	4.02	0.92	3.93	1.12	3.93	1.67	1.55	0.17
4. สวัสดิการด้านการศึกษา และอบรม	3.70	0.67	3.65	0.64	3.83	0.77	4.08	0.54	3.80	0.80	3.75	0.79	2.23	0.05*
5. สวัสดิการด้าน โบนัสและสวัสดิการพิเศษ	4.04	0.72	4.14	0.74	4.44	0.67	4.34	0.64	4.10	0.66	3.27	1.24	3.43	0.01*
รวม (n = 291)	3.72	0.12	3.85	0.19	4.03	0.16	4.11	0.14	3.73	0.13	3.72	0.39	3.43	0.01*

จากตารางที่ 4 - 18 พนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด ที่มีการศึกษาต่างกันมีความต้องการสวัสดิการในระดับมาก โดยพนักงานที่มีการศึกษาระดับชั้นอนุปริญญา มีความต้องการสวัสดิการมากเป็นอันดับแรกมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 รองลงมาคือ ระดับมัธยมปลาย / ปวช. มัธยมต้น ปริญญาตรี ประถมศึกษา และสูงกว่าปริญญาตรีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03, 3.85 และ 3.73 ตามลำดับ ส่วนการศึกษาระดับประถมศึกษาและระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความต้องการสวัสดิการน้อยที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72

หากพิจารณาความต้องการสวัสดิการจำแนกตามประเภทสวัสดิการและตามลำดับค่าเฉลี่ยตั้งแต่มากไปหาน้อยของระดับการศึกษา พบว่าพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด ที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา มีความต้องการสวัสดิการมาก หากพิจารณาตามประเภทสวัสดิการ พบว่ามีความต้องการสวัสดิการด้านโบนัสและสวัสดิการพิเศษมากเป็นอันดับแรกค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 รองลงมาคือ สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย สวัสดิการด้านการศึกษาหรืออบรม สวัสดิการด้านนันทนาการ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11, 4.08 และ 4.02 ตามลำดับ ท้ายสุดความต้องการสวัสดิการด้านเศรษฐกิจค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00

พนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด ที่มีการศึกษาระดับชั้นมัธยมปลาย ปวช.ที่มีความต้องการสวัสดิการมาก หากพิจารณาตามประเภทสวัสดิการพบว่าสวัสดิการด้านโบนัสและสวัสดิการพิเศษมีความต้องการมากเป็นอันดับแรกค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 รองลงมาคือ สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านการศึกษา หรืออบรม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10, 3.95 และ 3.83 ตามลำดับ ท้ายสุดความต้องการสวัสดิการด้านนันทนาการ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82

พนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด ที่มีการศึกษาระดับมัธยมต้น มีความต้องการสวัสดิการมาก หากพิจารณาตามประเภทสวัสดิการพบว่ามีความต้องการสวัสดิการด้านโบนัสและสวัสดิการพิเศษมากเป็นอันดับแรก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 รองลงมาคือ สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านการศึกษา หรืออบรมค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90, 3.89 และ 3.65 ตามลำดับ ท้ายสุดความต้องการสวัสดิการด้านนันทนาการค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61

พนักงานบริษัท สวัสดิอุดมเอ็นจิเนียริ่ง (ระยอง) จำกัด ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความต้องการสวัสดิการมาก หากพิจารณาตามประเภทสวัสดิการพบว่ามีความต้องการสวัสดิการด้าน โบนัสและสวัสดิการพิเศษมากเป็นอันดับแรกมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 รองลงมาคือ สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย สวัสดิการด้านการศึกษาหรืออบรม สวัสดิการด้านนันทนาการค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99, 3.80 และ 3.72 ตามลำดับ ท้ายสุดสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62

พนักงานบริษัท สวัสดิอุดมเอ็นจิเนียริ่ง (ระยอง) จำกัด ที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีมีความต้องการสวัสดิการมาก หากพิจารณาตามประเภทสวัสดิการพบว่ามีความต้องการสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยมากเป็นอันดับแรกค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 รองลงมาคือ สวัสดิการด้านนันทนาการ สวัสดิการด้านการศึกษาหรืออบรม สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93, 3.75 และ 3.64 ตามลำดับ ท้ายสุดสวัสดิการด้าน โบนัสและสวัสดิการพิเศษค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27

พนักงานบริษัท สวัสดิอุดมเอ็นจิเนียริ่ง (ระยอง) จำกัด ที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา มีความต้องการสวัสดิการมาก หากพิจารณาตามประเภทสวัสดิการพบว่ามีความต้องการสวัสดิการด้าน โบนัสและสวัสดิการพิเศษมากเป็นอันดับแรกค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 รองลงมาคือ สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย สวัสดิการด้านการศึกษาหรืออบรม สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73, 3.70 และ 3.58 ตามลำดับ ท้ายสุดสวัสดิการด้านนันทนาการค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54

ผลการทดสอบสถิติ F-Value เท่ากับ 3.43 P-value เท่ากับ 0.01 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงไม่ยอมรับ H_0 : พนักงานบริษัท สวัสดิอุดมเอ็นจิเนียริ่ง (ระยอง) จำกัด ที่มีการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการสวัสดิการไม่แตกต่างกัน เมื่อทราบดังนั้นจึงทำการทดสอบสถิติเปรียบเทียบเชิงซ้อนแบบเป็นรายคู่โดยใช้ตัวทดสอบแบบ LSD

ตารางที่ 4 - 19 วิเคราะห์สถิติเปรียบเทียบเชิงซ้อนโดยใช้ LSD ระหว่างความต้องการสวัสดิการ
ของพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด จำแนกตามการศึกษา

การศึกษา	มัธยมต้น	มัธยมปลาย/ ปวช.	อนุปริญญา	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ประถมศึกษา	(- 0.12)	(- 0.38)	(- 0.39)	(- 0.13)	(0.00)
	0.26	0.00*	0.00*	0.25	0.99
มัธยมต้น		(- 0.19)	(- 0.27)	(0.00)	(0.12)
		0.09	0.03*	0.97	0.66
มัธยมปลาย/ปวช.			(- 0.08)	(0.18)	(0.31)
			0.46	0.11	0.26
อนุปริญญา				(0.26)	(0.39)
				0.03*	0.16
ปริญญาตรี					(0.13)
					0.65

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05

จากตารางที่ 4 - 19 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างระดับการศึกษาของพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด ระหว่างประถมศึกษากับมัธยมต้น พบว่าค่า P-Value เท่ากับ 0.26 มากกว่า 0.25 จึงสรุปได้ว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา มีความต้องการสวัสดิการไม่แตกต่างกับพนักงานที่การศึกษาระดับมัธยมต้น

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่การศึกษาของพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด ระหว่างประถมศึกษากับมัธยมปลาย/ ปวช. พบว่าค่า P-Value เท่ากับ 0.00 น้อยกว่า 0.05 และค่าความแตกต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.38 หมายความว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา มีความต้องการสวัสดิการมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมปลาย/ปวช.

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่การศึกษาของพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด ระหว่างประถมศึกษากับอนุปริญญา พบว่าค่า P-Value เท่ากับ 0.00 น้อยกว่า 0.05 และค่าความแตกต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.39 หมายความว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา มีความต้องการสวัสดิการมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับการศึกษาของพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด ระหว่างมัธยมปลาย/ ปวช. กับปริญญาตรีพบว่าค่า P-Value เท่ากับ 0.11 มากกว่า 0.05 จึงสรุปได้ว่าพนักงานที่ระดับชั้นมัธยมปลาย/ปวช. มีความต้องการสวัสดิการไม่แตกต่างกับพนักงาน ที่ระดับการศึกษาปริญญาตรี

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับการศึกษาของพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด ระหว่างมัธยมปลาย/ ปวช. กับสูงกว่าปริญญาตรีพบว่าค่า P-Value เท่ากับ 0.26 มากกว่า 0.05 จึงสรุปได้ว่าพนักงานที่ระดับชั้นมัธยมปลาย/ปวช. มีความต้องการสวัสดิการ ไม่แตกต่างกับพนักงานที่ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับการศึกษาของพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด ระหว่างอนุปริญญา กับปริญญาตรีพบว่าค่า P-Value เท่ากับ 0.03 น้อยกว่า 0.05 และค่าความแตกต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.26 หมายความว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมต้น มีความต้องการสวัสดิการมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับการศึกษาของพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด ระหว่างอนุปริญญา กับสูงกว่าปริญญาตรี พบว่าค่า P-Value เท่ากับ 0.16 มากกว่า 0.05 จึงสรุปได้ว่าพนักงานที่ระดับอนุปริญญา มีความต้องการสวัสดิการไม่แตกต่างกับพนักงาน ที่ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับการศึกษาของพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด ระหว่างปริญญาตรี กับสูงกว่าปริญญาตรีพบว่าค่า P-Value เท่ากับ 0.65 มากกว่า 0.05 จึงสรุปได้ว่าพนักงานที่ระดับปริญญาตรีมีความต้องการสวัสดิการ ไม่แตกต่างกับพนักงานที่ระดับ การศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

สมมติฐานที่ 1 - 4 พนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริ่ง (ระยอง) จำกัด ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความต้องการสวัสดิการที่แตกต่างกัน

H₀: พนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริ่ง (ระยอง) จำกัด ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความต้องการสวัสดิการไม่แตกต่างกัน

H₁: พนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริ่ง (ระยอง) จำกัด ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความต้องการสวัสดิการที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 - 20 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและเปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการระหว่างตำแหน่งงานกับสวัสดิการ
ของพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริ่ง (ระยอง) จำกัด

ความต้องการสวัสดิการ	ตำแหน่งงาน										F	P-Value
	ผู้บริหาร (n = 7)		วิศวกร (n = 20)		หัวหน้างาน (n = 30)		บุคลากร (n = 43)		ช่างฝีมือ (n = 191)			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	3.63	0.68	3.50	0.76	3.77	0.68	3.79	0.61	3.82	0.66	0.79	0.53
2. สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย	4.23	0.54	3.84	0.63	3.90	0.69	3.99	0.79	3.94	0.69	0.48	0.75
3. สวัสดิการ ด้านนันทนาการ	4.33	0.47	3.80	1.13	3.50	1.15	3.72	1.06	3.73	0.98	1.02	0.40
4. สวัสดิการด้านการศึกษาและอบรม	3.64	0.85	3.75	0.73	3.75	0.77	3.98	0.75	3.77	0.68	0.89	0.47
5. สวัสดิการด้าน โบนัสและสวัสดิการพิเศษ	3.83	0.90	3.87	0.77	3.97	0.72	4.27	0.62	4.26	0.73	2.66	0.03*
รวม (n = 291)	3.90	0.13	3.75	0.18	3.78	0.20	3.95	0.18	3.90	0.13	0.62	0.65

จากตารางที่ 4 - 20 พนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริ่ง (ระยอง) จำกัด ตำแหน่งงานที่ต่างกันมีความต้องการสวัสดิการระดับมาก โดยบุคลากรมีความต้องการสวัสดิการมากเป็นอันดับแรกค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 รองลงมาคือ ผู้บริหาร พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ (ช่างฝีมือ) และตำแหน่งหัวหน้างาน (ซูเปอร์ไวร์เซอร์ โฟร์แมน ตรวจสอบคุณภาพ) ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90, 3.90 และ 3.78 ตามลำดับ ท้ายสุดตำแหน่งวิศวกรมีความต้องการสวัสดิการค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75

หากพิจารณาความต้องการสวัสดิการจำแนกตามประเภทสวัสดิการเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยพบว่าพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริ่ง (ระยอง) จำกัด ตำแหน่งบุคลากรมีความต้องการสวัสดิการมาก หากพิจารณาตามประเภทสวัสดิการ พบว่ามีความต้องการสวัสดิการด้าน โบนัสและสวัสดิการพิเศษมากเป็นอันดับแรกค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 รองลงมาคือสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย สวัสดิการด้านการศึกษาหรืออบรม สวัสดิการด้านเศรษฐกิจค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99, 3.98 และ 3.79 ตามลำดับ และท้ายสุดความต้องการสวัสดิการด้านนันทนาการมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72

พนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริ่ง (ระยอง) จำกัด ตำแหน่งผู้บริหารมีความต้องการสวัสดิการมาก หากพิจารณาตามประเภทสวัสดิการพบว่ามีความต้องการสวัสดิการด้านนันทนาการมากเป็นอันดับแรกมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 รองลงมาคือ สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย สวัสดิการด้าน โบนัสและสวัสดิการพิเศษ สวัสดิการด้านการศึกษาหรืออบรมค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23, 3.85 และ 3.64 ตามลำดับ ท้ายสุดความต้องการสวัสดิการด้านเศรษฐกิจค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63

พนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริ่ง (ระยอง) จำกัด ตำแหน่งพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ (ช่างฝีมือ) มีความต้องการสวัสดิการมาก หากพิจารณาตามประเภทสวัสดิการ พบว่ามีความต้องการสวัสดิการด้าน โบนัสและสวัสดิการพิเศษมากเป็นอันดับแรกมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 รองลงมาคือสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ และสวัสดิการด้านการศึกษาหรืออบรมค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94, 3.82 และ 3.77 ตามลำดับ ท้ายสุดความต้องการสวัสดิการด้านนันทนาการค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73

พนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริ่ง (ระยอง) จำกัด ตำแหน่งหัวหน้างาน (ซูเปอร์ไวร์เซอร์ โฟร์แมน ตรวจสอบคุณภาพ) ที่มีความต้องการสวัสดิการมาก หากพิจารณาตามประเภทสวัสดิการพบว่ามีความต้องการสวัสดิการด้าน โบนัสและสวัสดิการพิเศษมากเป็นอันดับแรกมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 รองลงมาคือ สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการการศึกษาหรืออบรม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90, 3.77 และ 3.78 ตามลำดับ ท้ายสุดความต้องการสวัสดิการด้านนันทนาการค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50

พนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด ตำแหน่งวิศวกรมีความต้องการ สวัสดิการมาก พิจารณาตามประเภทสวัสดิการพบว่า มีความต้องการสวัสดิการด้าน โบนัสและ สวัสดิการพิเศษมากอันดับแรกค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 รองลงมาคือ สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย สวัสดิการด้านนันทนาการ สวัสดิการการศึกษา หรืออบรม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84, 3.80 และ 3.75 ตามลำดับ ท้ายสุดความต้องการสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของสวัสดิการพบว่า สวัสดิการด้าน โบนัสและสวัสดิการพิเศษ นั้นมีค่า P-Value เท่ากับ 0.03 จึงทำการทดสอบสถิติเปรียบเทียบเชิงซ้อนแบบเป็นรายคู่โดยใช้ ตัวทดสอบแบบ LSD

ตารางที่ 4 – 21 วิเคราะห์สถิติเปรียบเทียบเชิงซ้อน โดยใช้ LSD ระหว่างความต้องการ สวัสดิ์สวัสดิการด้าน โบนัสและสวัสดิการพิเศษกับตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	วิศวกร	หัวหน้างาน	บุคลากร	พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ
ผู้บริหาร	(- 0.04) 0.90	(- 0.14) 0.65	(- 0.44) 0.13	(- 0.43) 0.13
วิศวกร		(- 0.10) 0.64	(- 0.40) 0.04*	(- 0.38) 0.02*
หัวหน้างาน			(- 0.30) 0.08	(- 0.28) 0.04*
บุคลากร				(0.20) 0.90

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05

จากตารางที่ 4 - 21 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างความต้องการสวัสดิการ ด้าน โบนัสและสวัสดิการพิเศษกับตำแหน่งงาน ของพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด ระหว่างผู้บริหารกับวิศวกร พบว่าค่า P-Value เท่ากับ 0.09 มากกว่า 0.05 สรุปได้ว่าระดับผู้บริหารมีความต้องการสวัสดิการด้าน โบนัสและสวัสดิการพิเศษไม่แตกต่าง กับตำแหน่งวิศวกร

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความต้องการสวัสดิการด้าน โบนัสและสวัสดิการพิเศษ กับตำแหน่งงานของพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุคมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด ระหว่างหัวหน้างาน (ซูเปอร์ไวร์เซอร์ โฟร์แมน ตรวจสอบคุณภาพ) กับบุคลากร พบว่าค่า P-Value เท่ากับ 0.08 มากกว่า 0.05 สรุปได้ว่าพนักงานตำแหน่งงานระดับหัวหน้างาน (ซูเปอร์ไวร์เซอร์ โฟร์แมน ตรวจสอบคุณภาพ) มีความต้องการสวัสดิการด้าน โบนัสและสวัสดิการพิเศษไม่แตกต่าง กับตำแหน่งบุคลากร

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความต้องการสวัสดิการด้าน โบนัสและสวัสดิการพิเศษ กับตำแหน่งงานของพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุคมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด ระหว่างหัวหน้างาน (ซูเปอร์ไวร์เซอร์ โฟร์แมน ตรวจสอบคุณภาพ) กับพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ (ช่างฝีมือ) พบว่าค่า P-Value เท่ากับ 0.04 น้อยกว่า 0.5 และค่าความแตกต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ - 0.28 สรุปได้ว่าพนักงาน ตำแหน่งหัวหน้างาน (ซูเปอร์ไวร์เซอร์ โฟร์แมน ตรวจสอบคุณภาพ) มีความต้องการสวัสดิการ น้อยกว่าพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ (ช่างฝีมือ)

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความต้องการสวัสดิการด้าน โบนัสและสวัสดิการพิเศษ กับตำแหน่งงานของพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุคมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด ระหว่างบุคลากร กับพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ (ช่างฝีมือ) พบว่าค่า P-Value เท่ากับ 0.09 มากกว่า 0.09 สรุปได้ว่า พนักงานตำแหน่งงานบุคลากรมีความต้องการสวัสดิการด้าน โบนัสและสวัสดิการพิเศษไม่แตกต่าง กับตำแหน่งพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ (ช่างฝีมือ)

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริ่ง (ระยอง) จำกัด ที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันมีความต้องการสวัสดิการที่แตกต่างกัน
 H_0 : พนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริ่ง (ระยอง) จำกัด ที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันมีความต้องการสวัสดิการไม่แตกต่างกัน
 H_1 : พนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริ่ง (ระยอง) จำกัด ที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันมีความต้องการสวัสดิการที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 - 22 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและเปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการระหว่างอายุการทำงานกับสวัสดิการ
 ของพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริ่ง (ระยอง) จำกัด

ความต้องการสวัสดิการ	อายุการทำงาน												F	P-Value
	น้อยกว่า 1 ปี		1-5 ปี		6-10 ปี		11-15 ปี		16-19 ปี		20 ปีขึ้นไป			
	(n = 55)		(n = 94)		(n = 79)		(n = 44)		(n = 13)		(n = 6)			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	3.63	0.65	3.80	0.66	3.78	0.68	4.00	0.67	3.64	0.44	3.90	0.52	1.69	0.14
2. สวัสดิการด้านสุขภาพ	3.92	0.61	4.02	0.67	3.73	0.78	4.29	0.51	3.60	0.66	4.16	0.52	5.10	0.00*
3. สวัสดิการด้านนันทนาการ	3.84	0.85	3.74	1.13	3.53	1.05	4.03	0.77	3.41	0.89	3.44	1.36	1.89	0.10
4. สวัสดิการด้านการศึกษา และอบรม	3.78	0.75	3.84	0.73	3.79	0.65	3.84	0.95	3.38	0.85	3.66	0.91	1.07	0.38
5. สวัสดิการด้านโบนัสและสวัสดิการพิเศษ	4.12	0.61	4.27	0.77	4.07	0.77	4.43	0.64	3.85	0.70	4.30	0.69	2.39	0.04*
รวม (n = 291)	3.86	0.10	3.93	0.19	3.78	0.16	4.12	0.16	3.58	0.18	3.89	0.35	2.67	0.02*

จากตารางที่ 4 - 22 พนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริ่ง (ระยอง) จำกัด อายุงาน ที่ต่างกันมีความต้องการสวัสดิการที่แตกต่างกันในระดับมาก พนักงานที่อายุงาน 11 - 15 ปี มีความต้องการสวัสดิการมากเป็นอันดับแรก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 รองลงมาคือพนักงาน อายุงาน 1 - 5 ปี อายุงาน 20 ปีขึ้นไป อายุงานน้อยกว่า 1 ปี อายุงาน 6 - 10 ปี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93, 3.89, 3.86 และ 3.78 ตามลำดับ ท้ายสุดอายุงาน 16 - 19 ปี ค่าเฉลี่ยความต้องการสวัสดิการเท่ากับ 3.58

หากพิจารณาความต้องการสวัสดิการจำแนกตามประเภทสวัสดิการเรียงตามลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยพบว่าพนักงาน บริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริ่ง (ระยอง) จำกัด อายุงาน 11 - 15 ปี มีความต้องการสวัสดิการมากและพิจารณาตามประเภทสวัสดิการ พบว่ามีความต้องการ สวัสดิการด้าน โบนัสและสวัสดิการพิเศษมากเป็นอันดับแรก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 รองลงมาคือ สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยสวัสดิการ สวัสดิการด้านนันทนาการ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29, 4.03 และ 4.00 ตามลำดับ ท้ายสุดความต้องการสวัสดิการด้านการศึกษา และอบรมค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84

พนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริ่ง (ระยอง) จำกัด ที่อายุงาน 1 - 5 ปี มีความต้องการ สวัสดิการมาก หากพิจารณาตามประเภทสวัสดิการพบว่ามีความต้องการสวัสดิการด้าน โบนัส และสวัสดิการพิเศษมากเป็นอันดับแรกมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 รองลงมาคือ สวัสดิการด้านสุขภาพ อนามัย, สวัสดิการด้านการศึกษาหรืออบรม และสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02, 3.84 และ 3.80 ตามลำดับท้ายสุดความต้องการสวัสดิการด้านนันทนาการค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74

พนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริ่ง (ระยอง) จำกัด ที่อายุงาน 20 ปีขึ้นไป มีความต้องการสวัสดิการมาก หากพิจารณาตามประเภทสวัสดิการพบว่ามีความต้องการ สวัสดิการด้าน โบนัสและสวัสดิการพิเศษมากเป็นอันดับแรกโดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 รองลงมา คือสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ และสวัสดิการด้านการศึกษาหรืออบรม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16, 3.90 และ 3.66 ตามลำดับ ท้ายสุดความต้องการสวัสดิการด้านนันทนาการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44

พนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริ่ง (ระยอง) จำกัด ที่อายุงานน้อยกว่า 1 ปี มีความต้องการสวัสดิการมาก หากพิจารณาตามประเภทสวัสดิการพบว่ามีความต้องการสวัสดิการ ด้าน โบนัสและสวัสดิการพิเศษมากเป็นอันดับแรก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 รองลงมาคือ สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย, สวัสดิการด้านนันทนาการ และสวัสดิการด้านการศึกษาหรืออบรม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92, 3.84 และ 3.78 ตามลำดับ ท้ายสุดความต้องการสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63

พนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด อายุงาน 6 - 10 ปี มีความต้องการสวัสดิการมาก หากพิจารณาตามประเภทสวัสดิการพบที่มีความต้องการสวัสดิการด้านโบนัส และสวัสดิการพิเศษมากเป็นอันดับแรกเท่ากับ 4.07 รองลงมาคือ สวัสดิการด้านการศึกษาหรืออบรม สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79, 3.78 และ 3.73 ตามลำดับท้ายสุดความต้องการสวัสดิการด้านนันทนาการมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53

พนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด อายุงาน 16 - 19 ปี มีความต้องการสวัสดิการมาก หากพิจารณาตามประเภทสวัสดิการพบที่มีความต้องการสวัสดิการด้านโบนัส และสวัสดิการพิเศษมากเป็นอันดับแรกเท่ากับ 3.80 รองลงมาคือ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย สวัสดิการด้านนันทนาการ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64, 3.60 และ 3.41 ตามลำดับท้ายสุดความต้องการสวัสดิการด้านการศึกษาและอบรมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83

เมื่อพิจารณาอายุกับความต้องการสวัสดิการ โดยพิจารณา F-Value เท่ากับ 2.67 และ P-Value เท่ากับ 0.02 ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 จึงสามารถสรุปสมมติฐานที่ 1.5 ได้ว่าไม่สามารถยอมรับ H_0 : พนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด ที่มีการอายุงานแตกต่างกันมีความต้องการสวัสดิการไม่แตกต่างกัน

แสดงว่ามีพนักงานที่มีอายุงานที่แตกต่างกันโดยมีอย่างน้อยมีหนึ่งกลุ่มอายุงานมีความต้องการต่อสวัสดิการของพนักงานบริษัทสวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 เมื่อทราบดังนั้นก็ทำการทดสอบสถิติเปรียบเทียบเชิงซ้อนแบบเป็นรายคู่โดยใช้ตัวทดสอบแบบ LSD

ตารางที่ 4 - 23 วิเคราะห์สถิติเปรียบเทียบเชิงซ้อนโดยใช้ LSD ระหว่างความต้องการสวัสดิการ
ของพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	1 - 5 ปี	6 - 10 ปี	11 - 15 ปี	16 - 19 ปี	20 ปี ขึ้นไป
น้อยกว่า 1 ปี	(- 0.08) 0.43	(0.08) 0.47	(- 0.26) 0.03*	(0.28) 0.13	(- 0.04) 0.88
1 - 5 ปี		(0.16) 0.09	(- 0.18) 0.10	(0.35) 0.04*	(0.04) 0.87
6 - 10 ปี			(- 0.33) 0.00*	(- 0.20) 0.26	(- 0.11) 0.65
11 - 15 ปี				(0.54) 0.00*	(0.22) 0.39
16 - 19 ปี					(- 0.32) 0.28

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05

จากตารางที่ 4 - 23 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างความต้องการสวัสดิการ
กับอายุงานของพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด ระหว่างอายุน้อยกว่า 1 ปี
กับอายุงาน 1 - 5 ปี พบว่าค่า P-Value เท่ากับ 0.43 มากกว่า 0.05 สรุปได้ว่าพนักงานที่อายุงาน
น้อยกว่า 1 ปีมีความต้องการสวัสดิการไม่แตกต่างกับพนักงานที่อายุงาน 1 - 5 ปี

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความต้องการสวัสดิการกับอายุงานของพนักงาน
บริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด ระหว่างอายุน้อยกว่า 1 ปี กับอายุงาน 6 - 10 ปี
พบว่าค่า P-Value เท่ากับ 0.47 มากกว่า 0.05 สรุปได้ว่าพนักงานที่อายุงานน้อยกว่า 1 ปี
มีความต้องการสวัสดิการไม่แตกต่างกับพนักงานที่อายุงาน 6-10 ปี

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความต้องการสวัสดิการกับอายุงานของพนักงาน
บริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด ระหว่างอายุน้อยกว่า 1 ปี กับอายุงาน 11 - 15 ปี
พบว่าค่า P-Value เท่ากับ 0.03 น้อยกว่า 0.05 และมีความแตกต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ - 0.26
หมายความว่าพนักงานที่อายุงานน้อยกว่า 1 ปีมีความต้องการสวัสดิการน้อยกว่าพนักงาน
ที่อายุงาน 11 - 15 ปี

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความต้องการสวัสดิการกับอายุงานของพนักงาน
บริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริ่ง (ระยอง) จำกัด ระหว่างอายุงาน 6 - 10 ปีกับอายุงาน 16 - 19 ปี
พบว่าค่า P-Value เท่ากับ 0.26 มากกว่า 0.05 สรุปได้ว่าพนักงานที่อายุงาน 6 - 10 ปีมีความต้องการ
สวัสดิการไม่แตกต่างกับพนักงานที่อายุงาน 16 - 19 ปี

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความต้องการสวัสดิการกับอายุงานของพนักงาน
บริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริ่ง (ระยอง) จำกัด ระหว่างอายุงาน 6 - 10 ปีกับอายุงาน 20 ปีขึ้นไป
พบว่าค่า P-Value เท่ากับ 0.65 มากกว่า 0.05 สรุปได้ว่าพนักงานที่อายุงาน 6 - 10 ปี มีความต้องการ
สวัสดิการไม่แตกต่างกับพนักงานที่อายุงาน 20 ปีขึ้นไป

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความต้องการสวัสดิการกับอายุงานของพนักงาน
บริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริ่ง (ระยอง) จำกัด ระหว่างอายุงาน 11 - 15 ปี กับอายุงาน 16 - 19 ปี
พบว่าค่า P-Value เท่ากับ 0.00 น้อยกว่า 0.05 และมีความแตกต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.54 สรุปได้ว่า
พนักงานที่อายุงาน 11 - 15 ปี มีความต้องการสวัสดิการมากกว่าพนักงานที่อายุงาน 16 - 19 ปี

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความต้องการสวัสดิการกับอายุงานของพนักงาน
บริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริ่ง (ระยอง) จำกัด ระหว่างอายุงาน 11 - 15 ปี กับอายุงาน 20 ปีขึ้นไป
พบว่าค่า P-Value เท่ากับ 0.39 มากกว่า 0.05 สรุปได้ว่าพนักงานที่อายุงาน 11 - 15 ปี มีความต้องการ
สวัสดิการไม่แตกต่างกับพนักงานที่อายุงาน 20 ปีขึ้นไป

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความต้องการสวัสดิการกับอายุงานของพนักงาน
บริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริ่ง (ระยอง) จำกัด ระหว่างอายุงาน 16 - 19 ปีกับอายุงาน 20 ปีขึ้นไป
พบว่าค่า P-Value เท่ากับ 0.28 มากกว่า 0.05 สรุปได้ว่าพนักงานที่อายุงาน 16 - 19 ปีมีความต้องการ
สวัสดิการไม่แตกต่างกับพนักงานที่อายุงาน 20 ปีขึ้นไป

สมมติฐานที่ 1.6 พนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริ่ง (ระยอง) จำกัด ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความต้องการสวัสดิการที่แตกต่างกัน

H_0 : พนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริ่ง (ระยอง) จำกัด ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความต้องการสวัสดิการไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริ่ง (ระยอง) จำกัด ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความต้องการสวัสดิการที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 - 24 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและเปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการระหว่างรายได้ต่อเดือนกับสวัสดิการ
ของพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริ่ง (ระยอง) จำกัด

ความต้องการสวัสดิการ	รายได้ต่อเดือน								F	P-Value
	8,000 - 15,000 บาท		15,001 - 30,000 บาท		30,001 - 50,000 บาท		50,001 ขึ้นไป			
	(n = 139)		(n = 105)		(n = 39)		(n = 8)			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	3.73	0.67	3.80	0.63	4.00	0.68	3.60	0.62	1.94	0.12
2. สวัสดิการด้านสุขภาพ	3.84	0.72	3.95	0.67	4.24	0.58	4.22	0.33	3.93	0.01*
3. สวัสดิการด้านนันทนาการ	3.64	1.05	3.74	0.96	3.88	1.09	4.29	0.45	1.45	0.23
4. สวัสดิการด้านการศึกษาและอบรม	3.79	0.70	3.79	0.67	3.83	0.78	3.66	0.79	0.15	0.93
5. สวัสดิการด้านโบนัสและสวัสดิการพิเศษ	4.16	0.69	4.20	0.74	4.33	0.78	3.83	0.84	1.29	0.28
รวม (n = 291)	3.83	0.16	3.90	0.13	4.06	0.19	3.92	0.22	1.46	0.23

จากตารางที่ 4 - 24 พนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริ่ง (ระยอง) จำกัด ที่มีรายได้ต่อเดือนที่ต่างกันมีความต้องการสวัสดิการไม่แตกต่างกันในระดับมากโดยรายได้ต่อเดือน 30,001 - 50,000 บาท มีความต้องการสวัสดิการมากเป็นอันดับแรกมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 รองลงมาคือรายได้ต่อเดือน 50,001 บาทขึ้นไป 15,001 - 30,000 บาท ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 และ 3.8 ตามลำดับ และท้ายสุดระดับรายได้ต่อเดือน 8,000 - 15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยความต้องการสวัสดิการเท่ากับ 3.86

หากพิจารณาความต้องการสวัสดิการจำแนกตามประเภทสวัสดิการเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยพบว่าพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริ่ง (ระยอง) จำกัด ที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 - 50,000 บาท มีความต้องการสวัสดิการมาก และพิจารณาตามประเภทสวัสดิการพบว่ามีความต้องการสวัสดิการด้าน โบนัสและสวัสดิการพิเศษมากเป็นอันดับแรกค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 รองลงมาคือ สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย, สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านนันทนาการค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24, 4.00 และ 3.88 ตามลำดับ ท้ายสุดความต้องการสวัสดิการด้านการศึกษาและอบรมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83

พนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริ่ง (ระยอง) จำกัด ที่มีรายได้ต่อเดือน 50,001 บาทขึ้นไป มีความต้องการสวัสดิการอยู่ในระดับมาก หากพิจารณาตามประเภทสวัสดิการ พบว่ามีความต้องการสวัสดิการด้านนันทนาการมากเป็นอันดับแรกเท่ากับ 4.29 รองลงมาคือ สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย สวัสดิการด้าน โบนัสและสวัสดิการพิเศษ สวัสดิการด้านการศึกษาหรืออบรม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22, 3.83 และ 3.66 ตามลำดับ ท้ายสุดความต้องการสวัสดิการด้านเศรษฐกิจมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.60

พนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริ่ง (ระยอง) จำกัด ที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001-30,000 บาท มีความต้องการสวัสดิการอยู่ในระดับมาก หากพิจารณาตามประเภทสวัสดิการ พบว่ามีความต้องการสวัสดิการด้าน โบนัสและสวัสดิการพิเศษมากเป็นอันดับแรกมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 รองลงมาคือ สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย สวัสดิการด้านเศรษฐกิจและสวัสดิการด้านการศึกษาหรืออบรม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95, 3.80 และ 3.79 ตามลำดับ ท้ายสุดความต้องการสวัสดิการด้านนันทนาการมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74

พนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริ่ง (ระยอง) จำกัด ที่มีรายได้ 8,000 - 15,000 บาท มีความต้องการสวัสดิการอยู่ในระดับมาก หากพิจารณาตามประเภทสวัสดิการพบว่ามีความต้องการสวัสดิการด้าน โบนัสและสวัสดิการพิเศษมากเป็นอันดับแรกเท่ากับ 4.16 รองลงมาคือ สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย สวัสดิการด้านการศึกษาหรืออบรมและพัฒนาบุคลากร และสวัสดิการด้านเศรษฐกิจค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84, 3.79 และ 3.73 ตามลำดับ ท้ายสุดความต้องการสวัสดิการ

ด้านนันทนาการมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 เมื่อพิจารณาความต้องการสวัสดิการเป็นรายด้านพบว่า สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยมีค่า P-Value เท่ากับ 0.01 จึงทำการทดสอบสถิติเปรียบเทียบเชิงซ้อนแบบเป็นรายคู่โดยใช้ตัวทดสอบแบบ LSD

ตารางที่ 4-25 วิเคราะห์สถิติเปรียบเทียบเชิงซ้อน โดยใช้ LSD ระหว่างความต้องการสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยกับรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	15,001 - 30,000 บาท	30,001 - 50,000 บาท	50,001 ขึ้นไป
8,000 - 15,000 บาท	(- 0.11) 0.21	(- 0.40) 0.00*	(- 0.38) 0.13
15,001 - 30,000 บาท		(0.28) 0.02*	(0.27) 0.29
30,000 - 50,000 บาท			(0.02) 0.94

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05

จากตารางที่ 4 - 25 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างความต้องการสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยกับรายได้ต่อเดือนของพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด ระหว่างรายได้เดือนละ 8,000 - 15,000 บาทกับรายได้เดือนละ 15,001 - 30,000 บาท พบว่าค่า P-Value เท่ากับ 0.21 มากกว่า 0.05 สรุปได้ว่าพนักงานที่รายได้เดือนละ 8,000 - 15,000 บาท มีความต้องการสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยไม่แตกต่างกับพนักงานที่รายได้เดือนละ 15,001 - 30,000 บาท

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความต้องการสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยกับรายได้ต่อเดือนของพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด ระหว่างรายได้เดือนละ 8,000 - 15,000 บาท กับรายได้เดือนละ 30,001 - 50,000 บาท พบว่าค่า P-Value เท่ากับ 0.00 น้อยกว่า 0.05 และค่าความแตกต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ - 0.40 หมายความว่าพนักงานที่รายได้เดือนละ 8,000 - 15,000 บาท มีความต้องการสวัสดิการสุขภาพอนามัยน้อยกว่าพนักงานที่รายได้เดือนละ 30,001 - 50,000 บาท

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความต้องการสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยกับรายได้ต่อเดือนของพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด ระหว่างรายได้เดือนละ 8,000 - 15,000 บาทกับรายได้เดือนละ 50,001 บาทขึ้นไป พบว่าค่า P-Value เท่ากับ 0.13

มากกว่า 0.05

สรุปได้ว่าพนักงานที่รายได้เดือนละ 8,000 - 15,000 บาท มีความต้องการสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยไม่แตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้เดือนละ 50,001 บาทขึ้นไป

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความต้องการสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยกับรายได้ต่อเดือนของพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด ระหว่างรายได้เดือนละ 15,001 - 30,000 บาท กับรายได้เดือนละ 30,001 - 50,000 บาท พบว่าค่า P-Value เท่ากับ 0.02 น้อยกว่า 0.05 และค่าความแตกต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.28 สรุปได้ว่าพนักงานที่มีรายได้เดือนละ 15,001 - 30,000 บาท มีความต้องการสวัสดิการสุขภาพอนามัยมากกว่าพนักงานที่รายได้เดือนละ 30,001 - 50,000 บาท

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความต้องการสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย กับรายได้ต่อเดือนของพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด ระหว่างรายได้เดือนละ 15,001 - 30,000 บาทกับรายได้เดือนละ 50,001 บาทขึ้นไป พบว่าค่า P-Value เท่ากับ 0.29 มากกว่า 0.05 สรุปได้ว่าพนักงานที่รายได้เดือนละ 15,001 - 30,000 บาท มีความต้องการสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยไม่แตกต่างกับพนักงานที่รายได้เดือนละ 50,001 บาทขึ้นไป

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความต้องการสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย กับรายได้ต่อเดือนของพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด ระหว่างรายได้เดือนละ 30,001 - 30,000 บาทกับรายได้เดือนละ 50,001 บาทขึ้นไป พบว่าค่า P-Value เท่ากับ 0.94 มากกว่า 0.05 สรุปได้ว่าพนักงานที่รายได้เดือนละ 30,001 - 50,000 บาท มีความต้องการสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยไม่แตกต่างกับพนักงานที่รายได้เดือนละ 50,001 บาทขึ้นไป

สมมติฐานที่ 2 พนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด ที่มีลักษณะประชากรศาสตร์แตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.1 พนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่แตกต่างกัน

H_0 : พนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 - 26 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและเปรียบเทียบความพึงพอใจสวัสดิการระหว่างเพศ
กับสวัสดิการพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด

ความพึงพอใจสวัสดิการ	เพศ				t	P-Value
	ชาย (n = 202)		หญิง (n = 89)			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	2.97	0.60	2.93	0.52	0.48	0.63
2. สวัสดิการด้านสุขอนามัย	3.01	0.61	2.89	0.54	1.66	0.10
3. สวัสดิการด้านนันทนาการ	2.50	0.83	2.42	0.76	0.78	0.44
4. สวัสดิการด้านการศึกษาอบรม	2.86	0.69	2.81	0.66	0.60	0.55
5. สวัสดิการด้านโบนัสและ สวัสดิการพิเศษ	2.64	0.77	2.57	0.73	0.68	0.50
รวม (n = 291)	2.80	0.10	2.22	0.11	1.05	0.30

จากตารางที่ 4 - 26 พนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด ทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ไม่แตกต่างกันในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.80 และ 2.22 ตามลำดับ และพิจารณา t-Value เท่ากับ 1.05 และ P-Value เท่ากับ 0.30 ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 สามารถสรุปสมมติฐานที่ 2.1 คือยอมรับ H_0 : พนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.2 พนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่แตกต่างกัน

H_0 : พนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 - 27 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อสวัสดิการระหว่างอายุกับสวัสดิการของพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริ่ง (ระยอง) จำกัด

ความพึงพอใจสวัสดิการ	อายุ								F	P-Value
	18 - 30 ปี		30 - 40 ปี		41 - 50 ปี		51 - 60 ปี			
	(n = 80)	(n = 110)	(n = 74)	(n = 27)	(n = 80)	(n = 110)	(n = 74)	(n = 27)		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	2.83	3.07	2.82	3.03	2.52	3.15	2.72	3.16	0.26	0.85
2. สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย	2.84	3.07	2.85	3.08	2.94	3.23	2.52	2.99	2.21	0.09
3. สวัสดิการด้านนันทนาการ	2.45	0.75	2.45	0.88	2.56	0.76	2.46	0.84	0.35	0.76
4. สวัสดิการด้านการศึกษาหรืออบรม	2.77	0.58	2.90	0.79	2.87	0.65	2.80	0.62	0.55	0.65
5. สวัสดิการด้านโบนัสและสวัสดิการพิเศษ	2.61	0.68	2.62	0.83	2.65	0.67	2.54	0.91	0.13	0.94
รวม (n = 291)	2.70	1.32	2.73	1.22	2.71	1.37	2.61	1.26	0.54	0.66

จากตารางที่ 4 - 27 พนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริ่ง (ระยอง) จำกัด ที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการไม่แตกต่างกันในระดับปานกลางพนักงานอายุ 31 - 40 ปี มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการโดยรวมมากเป็นอันดับแรก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.7 รองลงมาคือ พนักงานที่อายุ 41 - 50 ปีและ 18 - 30 ปี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.71 และ 2.61 ตามลำดับ ส่วนพนักงานอายุ 51 - 60 ปี มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการน้อยที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.61

หากพิจารณาความพึงพอใจต่อสวัสดิการจำแนกตามประเภทสวัสดิการและตามลำดับค่าเฉลี่ยตั้งแต่มากไปน้อยของระดับอายุ พบว่าพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริ่ง (ระยอง) จำกัด อายุ 31 - 40 ปีมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง หากพิจารณาตามประเภทสวัสดิการพบว่าความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านการศึกษาหรืออบรมเป็นอันดับแรก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.90 รองลงมาคือ สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย, สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ และสวัสดิการด้าน โบนัสและสวัสดิการพิเศษ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.85, 2.82 และ 2.62 ตามลำดับ ท้ายสุดความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านนันทนาการมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.45

พนักงานบริษัท สวัสดิอุดมเอ็นจิเนียริ่ง (ระยอง) จำกัด ที่อายุ 41 - 50 ปีมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการในระดับปานกลาง พิจารณาตามประเภทสวัสดิการพบว่าความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยเป็นอันดับแรกมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.94 รองลงมาคือ สวัสดิการด้านการศึกษาหรืออบรม, สวัสดิการด้านโบนัสและสวัสดิการพิเศษ และสวัสดิการด้านนันทนาการ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.87, 2.65 และ 2.56 ตามลำดับ ท้ายสุดความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านเศรษฐกิจมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.52

พนักงานบริษัท สวัสดิอุดมเอ็นจิเนียริ่ง (ระยอง) จำกัด ที่อายุ 41 - 50 ปีมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการในระดับปานกลาง หากพิจารณาตามประเภทสวัสดิการพบว่าความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยเป็นอันดับแรกมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.94 รองลงมาคือ สวัสดิการด้านการศึกษาหรืออบรม, สวัสดิการด้านโบนัสและสวัสดิการพิเศษ และสวัสดิการด้านนันทนาการ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.87, 2.65 และ 2.56 ตามลำดับ ท้ายสุดความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านเศรษฐกิจค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.52

พนักงานบริษัท สวัสดิอุดมเอ็นจิเนียริ่ง (ระยอง) จำกัด อายุ 51 - 60 ปีมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง หากพิจารณาตามประเภทสวัสดิการพบว่าความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านการศึกษาหรืออบรมเป็นอันดับแรกมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.80 รองลงมาคือ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ, สวัสดิการด้านโบนัสและสวัสดิการพิเศษ และสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.72, 2.54 และ 2.52 ตามลำดับ ท้ายสุดความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านนันทนาการมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46

เมื่อพิจารณาอายุกับความพึงพอใจสวัสดิการ โดยพิจารณา F-Value เท่ากับ 4.54 และ P-Value เท่ากับ 0.66 ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 สามารถสรุปสมมติฐานที่ 2.2 ได้ว่ายอมรับ H_0 : พนักงานบริษัท สวัสดิอุดมเอ็นจิเนียริ่ง (ระยอง) จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.3 พนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริ่ง (ระยอง) จำกัด ที่มีการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่แตกต่างกัน

H_0 : พนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริ่ง (ระยอง) จำกัด ที่มีการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริ่ง (ระยอง) จำกัด ที่มีการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการแตกต่างกัน

ตารางที่ 4 - 28 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อสวัสดิการระหว่างการศึกษา กับสวัสดิการ
ของพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริ่ง (ระยอง) จำกัด

ความพึงพอใจสวัสดิการ	การศึกษา												F	P-Value
	ประถมศึกษา (n = 77)		มัธยมต้น (n = 51)		มัธยมปลาย/ปวช. (n = 67)		อนุปริญญา (n = 44)		ปริญญาตรี (n = 47)		สูงกว่าปริญญาตรี (n = 5)			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	2.93	0.54	2.84	0.58	2.92	0.50	3.08	0.61	2.98	0.60	3.52	1.03	1.91	0.09
2. สวัสดิการด้านสุขภาพ	2.95	0.58	2.97	0.53	2.91	0.63	3.05	0.51	2.97	0.62	3.52	1.00	1.18	0.32
3. สวัสดิการด้านนันทนาการ	2.48	0.80	2.55	0.70	2.61	0.76	2.64	0.74	2.01	0.86	2.60	1.53	4.11	0.00*
4. สวัสดิการด้านการศึกษา และอบรม	2.87	0.68	2.85	0.63	2.78	0.62	2.88	0.58	2.77	0.84	3.45	1.06	1.05	0.39
5. สวัสดิการด้านโบนัสและ สวัสดิการพิเศษ	2.55	0.79	2.66	0.71	2.62	0.69	2.63	0.74	2.56	0.80	3.50	1.12	1.55	0.17
รวม (n = 291)	2.76	0.12	2.77	0.08	2.77	0.10	2.86	0.10	2.66	0.12	3.32	0.22	1.70	0.13

จากตารางที่ 4 - 28 พนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริ่ง (ระยอง) จำกัด ที่มีการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการไม่แตกต่างกันในระดับปานกลาง โดยพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการมากเป็นอันดับแรก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 รองลงมาคือระดับอนุปริญญา มัธยมปลาย/ ปวช. มัธยมต้น และประถมศึกษาามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.86, 2.77, 2.77 และ 2.76 ตามลำดับ ส่วนพนักงานที่มีการศึกษาประถมศึกษาามีความพึงพอใจสวัสดิการ น้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.66

หากพิจารณาความพึงพอใจสวัสดิการจำแนกตามประเภทสวัสดิการและตามลำดับค่าเฉลี่ยตั้งแต่มากไปน้อยของระดับการศึกษา พบว่าพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริ่ง (ระยอง) จำกัด ที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง หากพิจารณาตามประเภทสวัสดิการพบว่าความพึงพอใจสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ และสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรกเท่ากับ 3.52 รองลงมาคือ สวัสดิการด้านโบนัส และสวัสดิการพิเศษ และสวัสดิการด้านการศึกษาและอบรม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 และ 3.45 ท้ายสุดความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านนันทนาการค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.60

พนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริ่ง (ระยอง) จำกัด ที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการในระดับปานกลาง หากพิจารณาตามประเภทสวัสดิการ พบว่าความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านเศรษฐกิจเป็นอันดับแรกมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08 รองลงมาคือสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย สวัสดิการด้านการศึกษาหรืออบรม และสวัสดิการด้านนันทนาการ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05, 2.88 และ 2.64 ตามลำดับ ท้ายสุดความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านโบนัส และสวัสดิการพิเศษมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.63

พนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริ่ง (ระยอง) จำกัด ที่มีการศึกษามัธยมปลาย/ ปวช. มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการในระดับปานกลาง หากพิจารณาตามประเภทสวัสดิการ พบว่าความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านเศรษฐกิจเป็นอันดับแรกค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.92 รองลงมาคือสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย สวัสดิการด้านการศึกษาหรืออบรม และสวัสดิการด้านโบนัส และสวัสดิการพิเศษค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.91, 2.78 และ 2.62 ตามลำดับ ท้ายสุดความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านนันทนาการมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.61

พนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริ่ง (ระยอง) จำกัด ที่มีการศึกษามัธยมต้น มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการในระดับปานกลาง หากพิจารณาตามประเภทสวัสดิการ พบว่าความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยเป็นอันดับแรก เท่ากับ 2.97 รองลงมาคือ สวัสดิการด้านการศึกษาหรืออบรม สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ และสวัสดิการด้านโบนัสและสวัสดิการพิเศษ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.85, 2.84 และ 2.65 ตามลำดับ ท้ายสุดความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านนันทนาการ

มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.55

พนักงานบริษัท สวัสดิอุดมเอ็นจิเนียริ่ง (ระยอง) จำกัด ที่มีการศึกษาประถมศึกษา มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการในระดับปานกลาง หากพิจารณาตามประเภทสวัสดิการ พบว่า ความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยเป็นอันดับแรกเท่ากับ 2.95 รองลงมาคือ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านการศึกษาหรืออบรม และสวัสดิการด้าน โบนัสและสวัสดิการพิเศษ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.93, 2.87 และ 2.55 ตามลำดับ ท้ายสุดความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านนันทนาการ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.48

พนักงานบริษัท สวัสดิอุดมเอ็นจิเนียริ่ง (ระยอง) จำกัด ที่มีการศึกษาปริญญาตรี มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการในระดับปานกลาง หากพิจารณาตามประเภทสวัสดิการ พบว่า ความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านเศรษฐกิจเป็นอันดับแรกเท่ากับ 2.98 รองลงมาคือ สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย สวัสดิการด้านการศึกษาหรืออบรม และสวัสดิการด้าน โบนัสและสวัสดิการพิเศษ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97, 2.77 และ 2.56 ตามลำดับ ท้ายสุดความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านนันทนาการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.01 เมื่อพิจารณาความพึงพอใจต่อสวัสดิการเป็นรายด้านพบว่า สวัสดิการด้านนันทนาการมีค่า P-Value เท่ากับ 0.00 จึงทำการทดสอบสถิติเปรียบเทียบเชิงซ้อนแบบเป็นรายคู่โดยใช้ตัวทดสอบแบบ LSD

ตารางที่ 4 - 29 วิเคราะห์สถิติเปรียบเทียบเชิงซ้อนโดยใช้ LSD ระหว่างความพึงพอใจ
สวัสดิการด้านนันทนาการกับการศึกษา

การศึกษา	มัธยมต้น	มัธยมปลาย/ปวช.	อนุปริญญา	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ประถมศึกษา	(- 0.75)	(- 0.13)	(- 0.15)	(0.46)	(- 0.11)
	0.60	0.30	0.30	0.00*	0.74
มัธยมต้น		(- 0.06)	(- 0.08)	(0.54)	(- 0.01)
		0.68	0.62	0.00*	0.90
มัธยมปลาย/ปวช.			(- 0.01)	(0.60)	(0.06)
			0.90	0.00*	0.96
อนุปริญญา				(0.62)	(0.36)
				0.00*	0.92
ปริญญาตรี					(- 0.58)
					0.12

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05

จากตารางที่ 4 - 29 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความพึงพอใจการต่อสวัสดิการ ด้านนันทนาการกับการศึกษาของพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด ระหว่าง ประถมศึกษากับมัธยมต้น พบว่าค่า P-Value เท่ากับ 0.60 มากกว่า 0.05 สรุปได้ว่าพนักงาน ที่มีระดับการศึกษาชั้นประถมศึกษา มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านนันทนาการ ไม่แตกต่างกับ พนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมต้น

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความพึงพอใจการต่อสวัสดิการด้านนันทนาการ กับการศึกษาของพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด ระหว่างประถมศึกษา กับมัธยมปลาย/ ปวช. พบว่าค่า P-Value เท่ากับ 0.30 มากกว่า 0.05 สรุปได้ว่าพนักงานที่มีระดับ การศึกษาชั้นประถมศึกษา มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านนันทนาการ ไม่แตกต่างกับพนักงาน ที่มีการศึกษาระดับมัธยมปลาย/ปวช.

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความพึงพอใจการต่อสวัสดิการด้านนันทนาการ กับการศึกษาของพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด ระหว่างประถมศึกษา กับอนุปริญญา พบว่าค่า P-Value เท่ากับ 0.30 มากกว่า 0.05 สรุปได้ว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษา ชั้นประถมศึกษา มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านนันทนาการ ไม่แตกต่างกับพนักงานที่มีการศึกษา ระดับอนุปริญญา

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความพึงพอใจการต่อสวัสดิการด้านนันทนาการ กับการศึกษาของพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด ระหว่างประถมศึกษา กับปริญญาตรี พบว่าค่า P-Value เท่ากับ 0.00 น้อยกว่า 0.05 และค่าความแตกต่าง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.46 หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาชั้นประถมศึกษา มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการ ด้านนันทนาการมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความพึงพอใจการต่อสวัสดิการด้านนันทนาการ กับการศึกษาของพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด ระหว่างประถมศึกษา กับสูงกว่าปริญญาตรี พบว่าค่า P-Value เท่ากับ 0.74 มากกว่า 0.05 สรุปได้ว่าพนักงานที่มีระดับ การศึกษาชั้นประถมศึกษา มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านนันทนาการ ไม่แตกต่างกับพนักงาน ที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความพึงพอใจการต่อสวัสดิการด้านนันทนาการ กับการศึกษาของพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด ระหว่างมัธยมต้น กับมัธยมปลาย/ ปวช. พบว่าค่า P-Value เท่ากับ 0.68 มากกว่า 0.05 สรุปได้ว่าพนักงาน ที่มีระดับการศึกษาชั้นมัธยมต้น มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านนันทนาการ ไม่แตกต่าง กับพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมปลาย/ ปวช.

กับพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความพึงพอใจการต่อสวัสดิการด้านนันทนาการกับการศึกษาของพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด ระหว่างอนุปริญญาตรีกับปริญญาตรี พบว่าค่า P-Value เท่ากับ 0.00 น้อยกว่า 0.05 และค่าความแตกต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.54 หมายความว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษานูปริญญาตรีมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านนันทนาการมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความพึงพอใจการต่อสวัสดิการด้านนันทนาการกับการศึกษาของพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด ระหว่างอนุปริญญาตรีกับสูงกว่าปริญญาตรี พบว่าค่า P-Value เท่ากับ 0.92 มากกว่า 0.05 จึงสรุปได้ว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาชั้นอนุปริญญาตรี มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านนันทนาการไม่แตกต่างกับพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความพึงพอใจการต่อสวัสดิการด้านนันทนาการกับการศึกษาของพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด ระหว่างปริญญาตรีกับสูงกว่าปริญญาตรี พบว่าค่า P-Value เท่ากับ 0.12 มากกว่า 0.05 จึงสรุปได้ว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านนันทนาการไม่แตกต่างกับพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

สมมติฐานที่ 2.4 พนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริ่ง (ระยอง) จำกัด ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่แตกต่างกัน

H_0 : พนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริ่ง (ระยอง) จำกัด ที่มีการตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริ่ง (ระยอง) จำกัด ที่มีการตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 - 30 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อสวัสดิการระหว่างตำแหน่งงาน
กับสวัสดิการของพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริ่ง (ระยอง) จำกัด

ความพึงพอใจสวัสดิการ	ตำแหน่งงาน										F	P-Value
	ผู้บริหาร		วิศวกร		หัวหน้างาน		บุคลากร		ช่างฝีมือ			
	(n = 7)		(n = 20)		(n = 30)		(n = 43)		(n = 191)			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	3.82	0.77	2.96	0.51	3.06	0.66	2.84	0.68	2.92	0.50	5.10	0.00*
2. สวัสดิการด้านสุขภาพ	3.85	0.57	3.11	0.52	3.08	0.61	2.84	0.66	2.94	0.55	5.33	0.00*
3. สวัสดิการ ด้านนันทนาการ	3.14	1.38	1.85	0.72	2.40	0.75	2.20	0.88	2.58	0.74	6.77	0.00*
4. สวัสดิการด้านการศึกษาและอบรม	3.64	0.91	2.85	0.73	2.86	0.64	2.73	0.93	2.84	0.58	2.76	0.03*
5. สวัสดิการด้าน โบนัสและสวัสดิการพิเศษ	3.66	0.99	2.75	0.54	2.60	0.63	2.58	0.86	2.57	0.74	3.77	0.01*
รวม (n = 291)	3.62	0.30	2.70	0.11	2.80	0.05	2.64	0.36	2.77	0.11	5.49	0.00*

จากตารางที่ 4 - 30 พนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริ่ง (ระยอง) จำกัด ที่มีตำแหน่งงานที่ต่างกันมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการแตกต่างกันในระดับปานกลางโดยพนักงานตำแหน่งผู้บริหารมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการโดยรวมมากเป็นอันดับแรก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 รองลงมาคือตำแหน่งหัวหน้างาน (ซูเปอร์ไวร์เซอร์ โฟร์แมน ตรวจสอบคุณภาพ) พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ (ช่างฝีมือ) วิศวกรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.80, 2.77 และ 2.70 ตามลำดับ ส่วนพนักงานบุคลากรมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการน้อยที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.64

หากพิจารณาความพึงพอใจสวัสดิการจำแนกตามประเภทสวัสดิการและตามลำดับค่าเฉลี่ยตั้งแต่มากไปน้อยของตำแหน่งงาน พบว่าพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริ่ง (ระยอง) จำกัด ตำแหน่งผู้บริหารมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการในระดับปานกลาง หากพิจารณาตามประเภทสวัสดิการ พบว่าความพึงพอใจสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยมีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรกเท่ากับ 3.85 รองลงมาคือ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านโบนัสและสวัสดิการพิเศษ สวัสดิการ ด้านการศึกษาและอบรมค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82, 3.66 และ 3.64 ตามลำดับ ท้ายสุดค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านนันทนาการเท่ากับ 3.14

พนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริ่ง (ระยอง) จำกัด ตำแหน่งหัวหน้างาน (ซูเปอร์ไวร์เซอร์ โฟร์แมน ตรวจสอบคุณภาพ) มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการในระดับปานกลาง พิจารณาตามประเภทสวัสดิการพบว่าความพึงพอใจสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยมีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรกเท่ากับ 3.08 รองลงมาคือ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านการศึกษาและอบรมฯ สวัสดิการด้าน โบนัสและสวัสดิการพิเศษ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06, 2.86 และ 2.60 ตามลำดับ และท้ายสุดค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านนันทนาการเท่ากับ 2.40

พนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริ่ง (ระยอง) จำกัด ตำแหน่งพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ (ช่างฝีมือ) มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการในระดับปานกลาง พิจารณาตามประเภทสวัสดิการ พบว่าความพึงพอใจสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยมีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรก เท่ากับ 2.94 รองลงมาคือ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ, สวัสดิการด้านการศึกษาและอบรม และสวัสดิการด้านนันทนาการ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.92, 2.84 และ 2.58 ตามลำดับ ท้ายสุดค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้าน โบนัสและสวัสดิการพิเศษเท่ากับ 2.57

พนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริ่ง (ระยอง) จำกัด ตำแหน่งวิศวกรมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการในระดับปานกลาง พิจารณาตามประเภทสวัสดิการพบว่าความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยมีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรก เท่ากับ 3.11 รองลงมาคือ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านการศึกษาและอบรมฯ และสวัสดิการด้าน โบนัสและสวัสดิการพิเศษ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.96, 2.85 และ 2.75 ตามลำดับ ท้ายสุดค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านนันทนาการ

เท่ากับ 1.85

พนักงานบริษัท สวัสดิคอุดมเอ็นจิเนียริ่ง (ระยอง) จำกัด ตำแหน่งบุคลากรมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการในระดับปานกลาง พิจารณาตามประเภทสวัสดิการพบว่าความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ และสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยมีค่าเฉลี่ยเท่ากันมากเป็นอันดับแรกเท่ากับ 2.84 รองลงมาคือ สวัสดิการด้านการศึกษาและอบรม, สวัสดิการด้านโบนัสและสวัสดิการพิเศษ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.73 และ 2.58 ตามลำดับ และท้ายสุดค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านนันทนาการเท่ากับ 2.20 เมื่อพิจารณาอายุกับความพึงพอใจต่อสวัสดิการ โดยพิจารณา F-Value เท่ากับ 5.49 และ P-Value เท่ากับ 0.00* ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 จึงสามารถสรุปสมมติฐานที่ 2.4 ได้ว่าไม่สามารถยอมรับ H_0 : พนักงานบริษัท สวัสดิคอุดมเอ็นจิเนียริ่ง (ระยอง) จำกัด ที่ตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการไม่แตกต่างกัน เมื่อทราบดังนั้น จึงทำการทดสอบสถิติเปรียบเทียบเชิงซ้อนแบบเป็นรายคู่โดยใช้ตัวทดสอบแบบ LSD

ตารางที่ 4 - 31 วิเคราะห์สถิติเปรียบเทียบเชิงซ้อนโดยใช้ LSD ต่อความพึงพอใจสวัสดิการของพนักงานบริษัท สวัสดิคอุดมเอ็นจิเนียริ่ง (ระยอง) จำกัด จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	วิศวกร	หัวหน้างาน	บุคลากร	พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ
ผู้บริหาร	(0.92)	(0.82)	(0.98)	(0.85)
	0.00*	0.00*	0.00*	0.00*
วิศวกร		(- 0.10)	(0.06)	(- 0.07)
		0.51	0.67	0.55
หัวหน้างาน			(0.16)	(0.03)
			0.20	0.80
บุคลากร				(0.13)
				0.13

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05

จากตารางที่ 4 - 31 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความพึงพอใจการต่อสวัสดิการกับตำแหน่งงานของพนักงานบริษัท สวัสดิคอุดมเอ็นจิเนียริ่ง (ระยอง) จำกัด ระหว่างผู้บริหารกับวิศวกรพบว่าค่า P-Value เท่ากับ 0.00 น้อยกว่า 0.05 และค่าความแตกต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.94 สรุปได้ว่า พนักงานที่มีระดับผู้บริหารมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับจากบริษัทฯ ในทุก ๆ ด้าน และทุกประเภทสวัสดิการมากกว่าพนักงานตำแหน่งวิศวกร

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความพึงพอใจการต่อสวัสดิการกับตำแหน่งงานของพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด ระหว่างหัวหน้างาน (ซูเปอร์ไวร์เซอร์ โฟร์แมน ตรวจสอบคุณภาพ) กับตำแหน่งบุคลากรพบว่าค่า P-Value เท่ากับ 0.20 มากกว่า 0.05 สรุปได้ว่าพนักงานตำแหน่งวิศวกรมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการไม่แตกต่างกับพนักงานตำแหน่งพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ (ช่างฝีมือ)

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความพึงพอใจการต่อสวัสดิการกับตำแหน่งงานของพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด ระหว่างหัวหน้างาน (ซูเปอร์ไวร์เซอร์ โฟร์แมน ตรวจสอบคุณภาพ) กับตำแหน่งพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ (ช่างฝีมือ) พบว่าค่า P-Value เท่ากับ 0.80 มากกว่า 0.05 จึงสรุปได้ว่าพนักงานตำแหน่งวิศวกรมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการไม่แตกต่างกับพนักงานตำแหน่งหัวหน้างาน (ซูเปอร์ไวร์เซอร์ โฟร์แมน ตรวจสอบคุณภาพ)

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความพึงพอใจการต่อสวัสดิการกับตำแหน่งงานของพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด ระหว่างบุคลากรกับตำแหน่งพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ (ช่างฝีมือ) พบว่าค่า P-Value เท่ากับ 0.13 มากกว่า 0.05 สรุปได้ว่าพนักงานตำแหน่งบุคลากรมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการไม่แตกต่างกับพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ (ช่างฝีมือ)

สมมติฐานที่ 2.5 พนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริ่ง (ระยอง) จำกัด ที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่แตกต่างกัน

H_0 : พนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริ่ง (ระยอง) จำกัด ที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการ ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริ่ง (ระยอง) จำกัด ที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-32 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อสวัสดิการระหว่างอายุการทำงาน
กับสวัสดิการทั้ง 5 ด้าน ของพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริ่ง (ระยอง) จำกัด

ความพึงพอใจสวัสดิการ	อายุการทำงาน												F	P- value
	น้อยกว่า 1ปี (n = 55)		1 - 5 ปี (n = 94)		6 - 10 ปี (n = 79)		11 - 15 ปี (n = 44)		16 - 19 ปี (n = 13)		20 ปีขึ้นไป (n = 6)			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	2.97	0.51	2.92	0.58	2.98	0.62	2.86	0.48	3.04	0.68	3.33	0.56	0.89	0.49
2. สวัสดิการด้านสุขภาพ	3.08	0.54	2.99	0.59	2.93	0.65	2.90	0.51	2.87	0.74	3.10	2.75	0.69	0.63
3. สวัสดิการด้านนันทนาการ	2.59	0.64	2.38	0.86	2.43	0.92	2.64	0.69	2.33	0.72	2.55	0.91	1.00	0.42
4. สวัสดิการด้านการศึกษา และอบรม	2.98	0.43	2.75	0.79	2.87	0.75	2.90	0.49	2.71	0.83	2.88	0.57	0.97	0.43
5. สวัสดิการด้านโบนัสและสวัสดิการพิเศษ	2.78	0.65	2.51	0.82	2.63	0.82	2.57	0.63	2.82	0.76	2.61	0.68	1.06	0.38
รวม (n = 291)	2.88	0.09	2.71	0.13	2.77	0.12	2.77	0.09	2.75	0.06	2.89	0.94	0.75	0.59

จากตารางที่ 4 – 32 พนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด ที่มีอายุงานที่ต่างกันมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการไม่แตกต่างกันในระดับปานกลาง ซึ่งพนักงานที่อายุงาน 20 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสวัสดิการเป็นอันดับแรก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.89 รองลงมาคืออายุงานน้อยกว่า 1 ปี 6 - 10 ปี 11 - 15 ปี และ 16 - 19 ปี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.88, 2.77, 2.77 และ 2.75 ตามลำดับ และท้ายสุดอายุงาน 1 - 15 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อสวัสดิการเท่ากับ 2.71

หากพิจารณาความต้องการสวัสดิการจำแนกตามประเภทสวัสดิการเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยพบว่าพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด พนักงานที่อายุงาน 20 ปีขึ้นไป มีพึงพอใจต่อสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง และพิจารณาตามประเภทสวัสดิการพบว่าสวัสดิการด้านเศรษฐกิจมีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 รองลงมาคือสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย, สวัสดิการด้านการศึกษาหรืออบรมฯ และสวัสดิการด้านโบนัสและสวัสดิการพิเศษค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10, 2.88 และ 2.61 ตามลำดับ ท้ายสุดค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านนันทนาการ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.75 เมื่อพิจารณาอายุกับความพึงพอใจสวัสดิการโดยพิจารณา F-value เท่ากับ 0.75 และ P-Value เท่ากับ 0.59 ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 สามารถสรุปสมมติฐานที่ 2.5 ได้ว่า ยอมรับ H_0 : พนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด ที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.6 พนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริ่ง (ระยอง) จำกัด ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่แตกต่างกัน

H_0 : พนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริ่ง (ระยอง) จำกัด ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริ่ง (ระยอง) จำกัด ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 - 33 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อสวัสดิการระหว่างรายได้ต่อเดือนกับสวัสดิการ
ของพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริ่ง (ระยอง) จำกัด

ความพึงพอใจสวัสดิการ	รายได้ต่อเดือน								F	P-Value
	8,000 - 15,000 บาท		15,001 - 30,000 บาท		30,001 - 50,000 บาท		50,001 ขึ้นไป			
	(n = 139)		(n = 105)		(n = 39)		(n = 8)			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	2.91	4.88	2.92	0.65	3.01	0.48	3.80	0.71	6.62	0.00*
2. สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย	2.95	0.54	2.93	0.64	2.98	0.48	3.85	0.53	6.36	0.00*
3. สวัสดิการ ด้านนันทนาการ	2.49	0.72	2.40	0.86	2.51	0.78	2.87	1.49	0.95	0.42
4. สวัสดิการด้านการศึกษาและอบรม	2.89	0.58	2.77	0.78	2.77	0.63	3.46	.977	3.04	0.03*
5. สวัสดิการด้าน โบนัสและสวัสดิการพิเศษ	2.63	0.71	2.55	0.81	2.56	0.62	3.56	0.97	4.68	0.00*
รวม (n = 291)	2.77	1.90	2.71	0.10	2.77	0.12	3.51	0.36	5.69	0.00*

จากตารางที่ 4 - 33 พนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด รายได้ต่อเดือน ที่ต่างกันมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการแตกต่างกันอยู่ในระดับปานกลาง โดยรายได้ต่อเดือน 50,001 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการอันดับแรกมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 รองลงมาคือ รายได้ต่อเดือน 80,000 - 15,000 บาท และ 30,000 - 50,000 บาท ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.77 ทั้งสองระดับ รายได้ต่อเดือน และท้ายสุดรายได้ต่อเดือน 15,000 - 30,000 บาท ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อสวัสดิการเท่ากับ 2.71

หากพิจารณาความพึงพอใจสวัสดิการจำแนกตามประเภทสวัสดิการเรียงตามลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยพบว่าพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด ที่มีรายได้ ต่อเดือน 50,000 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจสวัสดิการอยู่ในระดับมาก และพิจารณาตามประเภท สวัสดิการพบว่าสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยมีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 รองลงมาคือ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านโบนัสและสวัสดิการพิเศษ และสวัสดิการ ด้านการศึกษาและอบรมฯ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80, 3.56 และ 3.46 ตามลำดับ ท้ายสุดค่าเฉลี่ย ความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านนันทนาการเท่ากับ 2.87

หากพิจารณาความพึงพอใจต่อสวัสดิการจำแนกตามประเภทสวัสดิการเรียงตามลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยพบว่า พนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด ที่มีรายได้ ต่อเดือน 30,000 - 50,000 บาท มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลางและพิจารณา ตามประเภทสวัสดิการ พบว่าสวัสดิการด้านเศรษฐกิจมีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรกค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.01 รองลงมา สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย สวัสดิการด้านการศึกษาและอบรมฯ และสวัสดิการ ด้านโบนัสและสวัสดิการพิเศษ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.89, 2.77 และ 2.56 ตามลำดับ ท้ายสุดค่าเฉลี่ย ความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านนันทนาการเท่ากับ 2.51

หากพิจารณาความพึงพอใจสวัสดิการจำแนกตามประเภทสวัสดิการเรียงตามลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยพบว่าพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด ที่มีรายได้ ต่อเดือน 8,000 - 15,000 บาท มีความพึงพอใจสวัสดิการในระดับปานกลาง และพิจารณาตาม ประเภทสวัสดิการ พบว่าสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยมีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรกค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.95 รองลงมาคือ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านการศึกษาและอบรมฯ และ สวัสดิการด้าน โบนัสและสวัสดิการพิเศษค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.91, 2.89 และ 2.63 ตามลำดับ ท้ายสุดค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านนันทนาการเท่ากับ 2.49

หากพิจารณาความพึงพอใจสวัสดิการจำแนกตามประเภทสวัสดิการเรียงตามลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยพบว่าพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด ที่มีรายได้

ต่อเดือน 15,001 - 30,000 บาท มีความพึงพอใจสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง และพิจารณาตามประเภทสวัสดิการพบว่าสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรกค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.93 รองลงมาคือ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ, สวัสดิการด้านการศึกษาและอบรมฯ และสวัสดิการด้านโบนัสและสวัสดิการพิเศษค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.92, 2.77 และ 2.55 ตามลำดับ ท้ายสุดค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสวัสดิการด้านนันทนาการ เท่ากับ 2.40

ผลการทดสอบสถิติ F - Value เท่ากับ 5.69 P-Value เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงไม่สามารถยอมรับ H_0 : ซึ่งแสดงว่ามีพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันโดยอย่างน้อยมีหนึ่งช่วงรายได้ต่อเดือนของพนักงานที่มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการ บริษัทสวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด แตกต่างจากรายได้ต่อเดือนช่วงอื่น ๆ ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 เมื่อทราบดังนั้นจึงทำการทดสอบสถิติเปรียบเทียบเชิงซ้อนแบบเป็นรายคู่โดยใช้ตัวทดสอบแบบ LSD

ตารางที่ 4 - 34 วิเคราะห์สถิติเปรียบเทียบเชิงซ้อนโดยใช้ LSD ระหว่างความพึงพอใจต่อสวัสดิการของพนักงานบริษัทสวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	15,000 - 30,000 บาท	30,001 - 50,000 บาท	50,001 ขึ้นไป
8,000 - 15,000 บาท	(0.06) 0.37	(0.01) 0.91	(- 0.73) 0.00*
15,001 - 30,000 บาท		(0.05) 0.61	(- 0.79) 0.00*
30,001 - 50,000 บาท			(- 0.74) 0.00*

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05

จากตารางที่ 4-34 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความพึงพอใจการต่อสวัสดิการกับรายได้ต่อเดือนของพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด ระหว่างพนักงานที่รายได้เดือนละ 8,000 - 15,000 บาท กับพนักงานที่รายได้เดือนละ 15,001 - 30,000 บาท พบว่าค่า P-Value เท่ากับ 0.37 มากกว่า 0.05 สรุปได้ว่าพนักงานรายได้เดือนละ 8,000 - 15,000 บาท มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการ ไม่แตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้เดือนละ 15,001 - 30,000 บาท

สมมติฐานที่ 3 พนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด มีความต้องการและความพึงพอใจต่อสวัสดิการอยู่ในระดับที่แตกต่างกัน

H_0 : พนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด มีความต้องการและความพึงพอใจต่อสวัสดิการอยู่ในระดับที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด มีความต้องการและความพึงพอใจต่อสวัสดิการอยู่ในระดับที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 - 35 เปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการกับความพึงพอใจต่อสวัสดิการของพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด

ความต้องการสวัสดิการ	ระดับความคิด	\bar{X}	SD	t	P-value	ทดสอบสมมติฐาน
1. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	ความต้องการสวัสดิการ	3.79	0.66	18.26	0.00*	แตกต่างกัน
	ความพึงพอใจสวัสดิการ	2.95	0.57			
2. สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย	ความต้องการสวัสดิการ	3.95	0.69	21.84	0.00*	แตกต่างกัน
	ความพึงพอใจสวัสดิการ	2.98	0.59			
3. สวัสดิการด้านนันทนาการ	ความต้องการสวัสดิการ	3.78	1.02	18.10	0.00*	แตกต่างกัน
	ความพึงพอใจสวัสดิการ	2.48	0.81			
4. สวัสดิการด้านการศึกษาหรือฝึกอบรม	ความต้องการสวัสดิการ	3.80	0.71	17.58	0.00*	แตกต่างกัน
	ความพึงพอใจสวัสดิการ	2.85	0.68			
5. สวัสดิการด้านโบนัสและสวัสดิการพิเศษ	ความต้องการสวัสดิการ	4.20	0.78	25.06	0.00*	แตกต่างกัน
	ความพึงพอใจสวัสดิการ	2.62	0.76			

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05

จากตารางที่ 4 - 35 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ t-test แบบ 2 กลุ่มที่มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า พนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด มีความต้องการสวัสดิการและความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทุกประเภท สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย สวัสดิการด้านนันทนาการ สวัสดิการ

ด้านการศึกษาหรือการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร และสวัสดิการด้านโบนัสและสวัสดิการพิเศษตามลำดับ

สรุปสมมติฐานที่ 3 คือไม่สามารถยอมรับ H_0 : พนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด มีความต้องการและความพึงพอใจต่อสวัสดิการอยู่ในระดับที่ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาตามระดับคะแนนเฉลี่ยตามประเภทสวัสดิการพบว่า พนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด มีความต้องการสวัสดิการสูง หรือมากกว่าระดับความพึงพอใจต่อสวัสดิการบริษัทฯ ในทุก ๆ ด้านสวัสดิการ

ส่วนที่ 6 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับสวัสดิการ

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่มีต่อความต้องการและความพึงพอใจต่อสวัสดิการของพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด

ตารางที่ 4 - 36 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะความต้องการสวัสดิการกับความพึงพอใจต่อสวัสดิการของพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	จำนวนผู้เสนอแนะ	ร้อยละ
สวัสดิการที่ควรเพิ่มเติม		
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	124	42.61
ค่าเช่าที่อยู่อาศัย	54	18.56
ประกันสุขภาพพนักงาน	27	9.28
ทัศนศึกษาประจำปี	106	36.43
ประกันชีวิตพนักงาน	86	29.55
อาหารช่วงทำงานล่วงเวลา	14	4.81
สวัสดิการที่มีอยู่แต่ควรแก้ไข		
พนักงานดีเด่นประจำปี	28	9.62
ทุนการศึกษาหรือการอบรม	24	8.25
รถรับส่งพนักงาน	15	5.15
ชุดฟอร์มพนักงาน	23	7.90
เบี้ยขยันประจำเดือน	23	7.90
โบนัสประจำปี	126	43.29

ตารางที่ 4-36 (ต่อ)

สวัสดิการมีส่วนที่จะทำให้พนักงานทำงานกับบริษัทต่อไป		
สวัสดิการมีส่วน	41	14.09
สวัสดิการไม่มีส่วน	20	6.87
ไม่แสดงความคิดเห็น	230	79.04

จากตารางที่ 4 - 46 จากจำนวนพนักงานบริษัท สวัสดิการคุ้มครองเงินจริง (ระยอง) จำกัด ที่ตอบแบบสอบถาม 291 คน พนักงานบางส่วนเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับสวัสดิการสรุปได้ดังนี้

สวัสดิการที่ต้องการให้บริษัทฯ เพิ่มเป็นอันดับแรกคือ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ร้อยละ 42.61 รองลงมาคือ ทัศนศึกษาประจำปี ประกันชีวิตพนักงาน ค่าเช่าที่อยู่อาศัย ประกันสุขภาพพนักงาน และอาหารช่วงทำงานล่วงเวลาคิดเป็นร้อยละ 36.43, 29.55, 18.56, 9.28 และ 4.81 ตามลำดับ

สวัสดิการที่มีอยู่แต่ควรได้รับการแก้ไขอันดับแรกคือ โบนัสประจำปี ร้อยละ 43.29 รองลงมาคือ พนักงานดีเด่นประจำปี, ทุนการศึกษาหรือการอบรม ชุดฟอร์มพนักงาน เบี้ยขยันประจำเดือน และรถรับส่งพนักงานคิดเป็นร้อยละ 9.62, 8.25, 7.90, 7.90, และ 5.15 ตามลำดับ

ความคิดเห็นเกี่ยวสวัสดิการมีส่วนให้พนักงานคงทำงานกับบริษัทฯ ต่อไปหรือไม่อย่างไรพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ 6.87 แสดงความคิดเห็นว่า ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับความตระหนักที่จะทำงานกับบริษัทฯ เพราะคิดว่าตนเองจะอยู่กับบริษัทฯ หรือไปทำงานที่อื่นส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับผลตอบแทนที่ตนคิดว่าสมเหตุสมผลมากกว่า และพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ 14.09 แสดงความคิดเห็นว่า สวัสดิการมีส่วนเกี่ยวข้องกับความตระหนักที่จะทำงานกับต่อไป และร้อยละ 79.04 ไม่แสดงความคิดเห็นใด

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การจัดสวัสดิการที่ไม่เหมาะสมมีส่วนสำคัญในการก่อให้เกิดปัญหาระหว่างองค์กรกับพนักงาน เช่น พนักงานไม่พึงพอใจหรือไม่เห็นคุณค่าของสวัสดิการที่ได้รับทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมลดลง ดังนั้นสวัสดิการ หรือสิทธิประโยชน์ใด ๆ ก็ตามที่องค์กรบริษัทฯ จัดให้กับพนักงานทั้งตามที่กฎหมายกำหนด และจัดขึ้นนอกเหนือจากกฎหมายกำหนดด้วยความสมัครใจของนายจ้างเปรียบเสมือนกุญแจสำคัญที่มีส่วนช่วยแก้ปัญหาความขัดแย้งตลอดจนช่วยส่งเสริมความร่วมมือระหว่างองค์กรบริษัทฯ และพนักงาน เป็นการพัฒนากิจการให้มั่นคงก้าวหน้าต่อไป อีกทั้งเพื่อดึงดูดบุคลากรภายนอกที่มีความสามารถมาร่วมงานและรักษาพนักงานเดิมคงไว้ให้มีระดับความเป็นอยู่ในระดับที่ดี มีความปลอดภัยมีความเจริญก้าวหน้า

การวิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการและความพึงพอใจต่อสวัสดิการของพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริ่ง (ระยอง) จำกัด โดยกลุ่มตัวอย่างการวิจัยครั้งนี้ คือพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริ่ง (ระยอง) จำกัด จำนวน 291 คน คิดเป็นร้อยละ 95 จากจำนวนประชากรทั้งสิ้น 306 คน การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยเก็บข้อมูลด้วยการสำรวจด้วยแบบสอบถามที่ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.83 และนำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS for Windows Version 20

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการและความพึงพอใจต่อสวัสดิการของพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริ่ง (ระยอง) จำกัด พบว่าพนักงานบริษัทฯ ส่วนใหญ่เป็นชาย ร้อยละ 69.42 เพศหญิงร้อยละ 30.58 สัดส่วนอายุพนักงานฯ ส่วนใหญ่ร้อยละ 37.80 มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี รองลงมาอายุ 18-30 ปี ร้อยละ 27.49 อายุ 41 - 50 ปี ร้อยละ 25.43 และอายุ 51 - 60 ปีร้อยละ 9.27 วุฒิการศึกษา ส่วนใหญ่ร้อยละ 26.46 จบชั้นประถมศึกษา รองลงมาคือมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) หรือ ปวช. ร้อยละ 23.02 ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3) ร้อยละ 17.53 ปริญญาตรี ร้อยละ 16.15 อนุปริญญา (ปวส.) ร้อยละ 15.12 และสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 1.72 และพิจารณาจากตำแหน่งงาน พบว่าพนักงานส่วนใหญ่ ร้อยละ 65.64 ตำแหน่งพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ (ช่างฝีมือ) รองลงมาตำแหน่งบุคลากร (Staff) ร้อยละ 14.78 ตำแหน่งหัวหน้างาน (ซูเปอร์ไวร์เซอร์ โฟร์แมน ตรวจสอบคุณภาพ) ร้อยละ 10.31

ตำแหน่งวิศวกร ร้อยละ 6.87 และตำแหน่งผู้บริหาร ร้อยละ 2.41 ด้านอายุงานพนักงานบริษัทฯ ส่วนใหญ่มีอายุงาน 1 - 5 ปี ร้อยละ 32.30 รองลงมาอายุงาน 6 - 10 ปี ร้อยละ 27.15 อายุงานน้อยกว่า 1 ปี ร้อยละ 18.90 อายุงาน 11 - 15 ปี ร้อยละ 15.12 อายุงาน 16 - 19 ปี ร้อยละ 4.47 และอายุงานตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป ร้อยละ 2.06 สู้ค่าขายรายได้ต่อเดือน พบว่าพนักงานฯ ส่วนใหญ่ร้อยละ 47.77 มีรายได้ 8,000 - 15,000 บาท ต่อเดือน รองลงคือ 15,001 - 30,000 บาท ต่อเดือน ร้อยละ 36.08 รายได้ 30,001 - 50,000 บาท ต่อเดือน ร้อยละ 13.40 และรายได้ต่อเดือน 50,001 บาทขึ้นไป ร้อยละ 2.75

สรุปผลวิจัยตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัท สวัสดิ์คือมเอ็นจีเนียริง (ระยอง) จำกัด จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ พบว่า ความต้องการสวัสดิการของพนักงานอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 เมื่อวิเคราะห์แยกตามประเภทสวัสดิการ พบว่าพนักงานมีความต้องการสวัสดิการด้านโบนัสและสวัสดิการพิเศษมากเป็นอันดับแรก รองลงมาคือสวัสดิการด้านสุขภาพ สวัสดิการด้านการศึกษาหรือการฝึกอบรมฯ และสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สู้ค่าขายสวัสดิการด้านนันทนาการ หากจำแนกรายละเอียดของความต้องการสวัสดิการตามประเภทสวัสดิการสามารถสรุปได้ ดังนี้

สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ พบว่าพนักงานมีความต้องการระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่าพนักงานมีความต้องการชุดทำงานปีละ 3 ชุด เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ รองเท้าทำงานปีละ 1 คู่ รถรับส่งพนักงาน เงินช่วยเหลืองานศพ และสู้ค่าเช่าบ้านราคาถูก

สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย พบว่าพนักงานมีความต้องการระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่าพนักงานมีความต้องการตรวจสุขภาพประจำปี เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ห้องน้ำ ห้องสุขา พยาบาล เวชภัณฑ์ ห้องพยาบาล การจัดหาน้ำดื่ม และสู้ค่าเช่าร้านอาหารราคาถูก

สวัสดิการด้านนันทนาการ พบว่ามีความต้องการระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่าพนักงานมีความต้องการจัดงานเลี้ยงปีใหม่เป็นอันดับแรก รองลงมาคือการจัดกีฬาเชื่อมความสัมพันธ์ และสู้ค่าจัดงานเลี้ยงแผนก หรืองานเลี้ยงปิดโครงการ

สวัสดิการด้านการศึกษาหรือการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร พบว่าพนักงานมีความต้องการระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่าพนักงานมีความต้องการทุนการศึกษาสำหรับบุตร - ธิดาเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ การอบรมเพิ่มความรู้ในตำแหน่งงานทุนการศึกษาพนักงาน สู้ค่าการอบรมพิเศษนอกเหนือตำแหน่งงาน

สวัสดิการด้านสวัสดิการด้าน โบนัสและสวัสดิการพิเศษ พบพนักงานมีความต้องการระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีความต้องการ โบนัสประจำปี เป็นอันดับแรก

รองลงมาคือ รางวัลพนักงานที่มีอายุงานครบ 10 ปี 15 ปี และ 20 ปี เบี้ยขยัน รางวัลทำงานครบปี
หยุดงาน ไม่เกิน 3 วัน เบี้ยกัณฑ์การ สุกท้ายรางวัลพนักงานดีเด่น

2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจสวัสดิการของพนักงาน บริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง
(ระยอง) จำกัด จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ พบว่าความพึงพอใจต่อสวัสดิการอยู่ในระดับ
ปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.77 เมื่อวิเคราะห์เป็นประเภทสวัสดิการ พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจ
สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยปานกลาง เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ
สวัสดิการด้านการศึกษาหรือฝึกอบรมฯ สวัสดิการด้าน โบนัสและสวัสดิการพิเศษ สุกท้าย
สวัสดิการ ด้านนันทนาการ หากจำแนกรายละเอียดความพึงพอใจตามประเภทสวัสดิการสามารถ
สรุปได้ ดังนี้

สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์
เป็นรายข้อพบว่าพนักงานพึงพอใจชุดพนักงาน 3 ชุด ต่อปี เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ
เงินช่วยเหลืองานศพ รถรับส่งพนักงาน รองเท้าทำงานปีละ 1 คู่ สุกท้ายบ้านเช่าราคาถูก

สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจระดับปานกลาง
เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจการจัดทำห้องน้ำ ห้องสุขา เป็นอันดับแรก
รองลงมาคือ พยาบาล เวชภัณฑ์ ห้องพยาบาล การตรวจสุขภาพประจำปี น้ำดื่มที่บริษัทฯ จัดหา สุกท้าย
ร้านจำหน่ายอาหารราคาถูก

สวัสดิการด้านนันทนาการ พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์
เป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจการจัดกีฬาที่เชื่อมความสัมพันธ์เป็นอันดับแรก
รองลงมาคือ การจัดเลี้ยงปีใหม่ สุกท้ายการจัดเลี้ยงแผนกหรือปิดโครงการ

สวัสดิการด้านการศึกษา หรือการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร พบว่าพนักงานมีความ
พึงพอใจระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่าพนักงานมีความพึงพอใจการอบรมพิเศษ
เช่น การซ่อมเหตุฉุกเฉิน การอบรมการปฐมพยาบาลเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ทุนการศึกษา
สำหรับพนักงาน ทุนการศึกษาสำหรับบุตร - ธิดาพนักงาน สุกท้ายการอบรมเพิ่มความรู้
ในตำแหน่งงาน

สวัสดิการด้าน โบนัสและสวัสดิการพิเศษ พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจระดับ
ปานกลาง เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่าพนักงานมีความพึงพอใจรางวัลอายุงานครบ 10 ปี 15 ปี
และ 20 ปี เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ รางวัลทำงานครบปีหยุดงาน ไม่เกิน 3 วัน ตามด้วยเบี้ยขยัน
รางวัลพนักงานดีเด่น เบี้ยกัณฑ์การ และ โบนัสประจำปี

3. เพื่อเปรียบเทียบระหว่างความต้องการกับความพึงพอใจต่อสวัสดิการของพนักงาน
บริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด พบว่าระดับต้องการสวัสดิการของพนักงานฯ

อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 และเมื่อพิจารณาระดับความพึงพอใจต่อสวัสดิการพบว่าพนักงานฯ อยู่ระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.77 สรุปได้ว่าความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัทสวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด มีมากกว่าความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันในทุกประเภทสวัสดิการ

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาที่ได้จากการทดสอบสมมติฐานในงานวิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการและความพึงพอใจต่อสวัสดิการของพนักงานบริษัทสวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด มีประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายผลและอ้างอิงจากงานที่เกี่ยวข้อง ได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 พนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด ที่มีลักษณะประชากรศาสตร์แตกต่างกัน มีความต้องการต่อสวัสดิการแตกต่างกัน

จากการศึกษาความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด ที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ต่างกันข้างต้น พบว่าพนักงานที่มีเพศ ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความต้องการสวัสดิการไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ในขณะที่แตกต่างจากงานวิจัยของ ไศรยา ดินตะบुरुระ (2557) ที่ศึกษาความต้องการการจัดการจัดสวัสดิการรูปแบบใหม่ของพนักงานในฝ่ายผลิต วิศวกร ทั้งระดับปฏิบัติการและผู้บริหารระดับต้นในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี พบว่าพนักงานในฝ่ายผลิต วิศวกร ทั้งระดับปฏิบัติการและผู้บริหารระดับต้น ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีความต้องการจัดสวัสดิการที่ต่างกัน และพนักงานที่มีเพศ อายุ และอายุงานที่ต่างกันมีความต้องการจัดสวัสดิการที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 อีกทั้งยังแตกต่างกับงานวิจัยของ กิตตินันต์ พิศสุวรรณ (2553) ที่ศึกษาความต้องการสวัสดิการของพนักงาน กรณีศึกษา: บริษัท ลานนาอุตสาหกรรมเกษตร จำกัด ได้สรุปไว้ว่า ความต้องการสวัสดิการของพนักงานที่ประเภทการจ้าง และแผนกที่ต่างกันมีความต้องการในสวัสดิการทุกด้านต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 ส่วนหนึ่งเพราะสภาพการทำงานที่ต่างกันได้แสดงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะการทำงานความเสี่ยงต่อชีวิตหรืออุบัติเหตุจากการทำงานต่างกันจึงมีผลให้ความต้องการสวัสดิการต่างกัน

ในขณะที่พนักงานบริษัทฯ ที่มีอายุ การศึกษา และอายุงานที่ต่างกัน มีความต้องการต่อสวัสดิการแตกต่างกัน และสอดคล้องกับสมมติฐานงานวิจัยที่กล่าวไว้ข้างต้น และความต้องการอยู่ในระดับมากทุกประเภทสวัสดิการ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ งามจิต อินทวงศ์ (2556)

ในงานวิจัยที่ศึกษาความต้องการของพนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลภาคตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี ได้สรุปว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ ระยะเวลาการทำงาน ระดับการศึกษาและตำแหน่งงานที่ต่างกันมีความต้องการสวัสดิการแตกต่างกัน และความต้องการอยู่ในระดับมาก แต่ยังคงแตกต่างกันไม่สอดคล้องจากงานวิจัยของ มยุรา จันทร์แจ่มศรี (2553) ที่ศึกษาวิจัยความเห็นของพนักงานที่มีต่อสวัสดิการของบริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความต้องการสวัสดิการของบริษัทฯ ในด้านต่าง ๆ โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระดับการทำงาน พบว่ามีความต้องการสวัสดิการ ไม่พบความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

สรุปได้ว่า อายุ การศึกษา และอายุงานของพนักงานบริษัทสวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด มีความต้องการสวัสดิการในระดับมาก และแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 พนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด ที่มีลักษณะประชากรศาสตร์แตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการแตกต่างกัน

จากการศึกษาความพึงพอใจต่อสวัสดิการของพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด ตามลักษณะประชากรศาสตร์ พบว่าพนักงานที่ เพศ อายุ การศึกษา และอายุการทำงานที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ รวมถึงยังแตกต่างจากงานวิจัยของ ณัฐินี เขียวไทย (2553) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในสวัสดิการของเจ้าหน้าที่สินเชื่อ ธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่สินเชื่อสายธุรกิจ ขนาดกลางและขนาดย่อม มีความพึงพอใจในสวัสดิการในภาพรวมอยู่ในระดับที่น้อย และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าพนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานะภาพระดับชั้น รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาที่ทำงานในธนาคาร แตกต่างกันมีความพึงพอใจในสวัสดิการแตกต่างกัน รวมถึงในขณะที่พบความแตกต่างกับงานวิจัยของ สุริยา หัตถกิจ (2554) ที่ศึกษาวิจัยความพึงพอใจต่อการได้รับสวัสดิการของครูระดับมัธยมศึกษาของโรงเรียนอัสสัมชัญ ศรีราชา จังหวัดชลบุรีพบว่าความพึงพอใจต่อการได้รับสวัสดิการของครูระดับมัธยมศึกษาของโรงเรียนอัสสัมชัญ ศรีราชา จังหวัดชลบุรี ที่มีประชากรศาสตร์ต่างกันมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่แตกต่างกัน

หากจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และ อายุการทำงานของพนักงานบริษัทสวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) ที่แตกต่างกัน พบมีความต้องการสวัสดิการแตกต่างกันสอดคล้องกับสมมติฐานกล่าวไว้ข้างต้น ระดับความพึงพอใจต่อสวัสดิการโดยรวมของพนักงานฯ

อยู่ในระดับปานกลาง ของทุกประเภทของสวัสดิการ ยกเว้น สวัสดิการด้านนันทนาการที่ ความพึงพอใจอยู่ในระดับที่น้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะช่วงเวลา 2 - 3 ปีที่ผ่านมาได้จัดการจัดงานเลี้ยง ต่าง ๆ โดยคิดเป็นค่าตอบแทนเป็นรูปของเงินค่าจ้างให้เพิ่มเติม เช่น หากนำผลความพึงพอใจ สวัสดิการ ไปเปรียบเทียบกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าความพึงพอใจต่อสวัสดิการ โดยรวมของ พนักงานบริษัทสวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด สอดคล้องกับงานวิจัยของ วีรศักดิ์ สุวรรณรัตน์ (2554) ความพึงพอใจในสวัสดิการและความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน ปฏิบัติการในบริษัท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง อีกทั้งยังสอดคล้องแนวคิดในงานวิจัยของ จรินทร์ เสือโต(2551) ที่ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ที่มีผลต่อความพึงพอใจด้านสวัสดิการของ พนักงาน บริษัท เรเซอร์การไฟฟ้า (ประเทศไทย) พบว่าพนักงานมีระดับความพึงพอใจด้าน สวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานที่เพศและสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีระดับ ความพึงพอใจด้านสวัสดิการ ไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่อายุ การศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงานแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจด้านสวัสดิการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 3 พนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด มีความต้องการ สวัสดิการและความพึงพอใจต่อสวัสดิการในระดับที่แตกต่างกัน สรุปลงได้ดังนี้

ผลการทดสอบการเปรียบเทียบความต้องการกับความพึงพอใจต่อสวัสดิการ ของพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด พบว่ามีความต้องการสวัสดิการ และความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกประเภทสวัสดิการ เมื่อเปรียบเทียบระดับความความต้องการและความพึงพอใจต่อสวัสดิการ ของพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด พบว่าความต้องการสวัสดิการ และความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ทุกประเภทสวัสดิการ หากพิจารณาตามระดับคะแนนเฉลี่ยตามประเภทสวัสดิการพบว่า พนักงาน บริษัทสวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด มีระดับความต้องการสวัสดิการสูงกว่าระดับ ความพึงพอใจต่อสวัสดิการบริษัทฯ ในทุก ๆ ด้าน

ผลสรุปความต้องการกับความพึงพอใจต่อสวัสดิการของพนักงานบริษัทสวัสดิ์อุดม เอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด พบว่าสอดคล้องกับทฤษฎีของมาสโลว์ที่ วีรัช สงวนวงษ์วาน (2555) อ้างถึงในเรื่องการจัดการและพฤติกรรมองค์กร ที่ได้สรุปและเขียนถึงทฤษฎีลำดับขั้น ความต้องการของมาสโลว์ ขั้นที่ 1 ความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ ขั้นที่ 2 ความต้องการ ทางด้านความปลอดภัยมั่นคง ขั้นที่ 3 ความต้องการทางด้านสังคมและด้านความรัก

ขั้นที่ 4 ความต้องการที่ได้ความนับถือหรือความต้องการมีฐานะเด่นในสังคม

ขั้นที่ 5 ความต้องการความสำเร็จในชีวิต และยังคงคล้อยกับทฤษฎีความต้องการ

หรือความคาดหวังของแอลเคอร์เฟอร์ (E.R.G.) ประกอบด้วย 1. ความต้องการดำรงชีวิต (E)

2. ความต้องการความสัมพันธ์ กับคนอื่น (R) และ 3. ความต้องการเจริญก้าวหน้า (G)

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับสวัสดิการสรุปดังนี้

สวัสดิการที่ต้องการให้บริษัทฯ จัดเพิ่ม อันดับแรกคือ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพร้อยละ 42.61 รองลงมาคือ ทักษะศึกษาประจำปี ประกันชีวิตพนักงาน ค่าเช่าที่อยู่อาศัย ประกันสุขภาพพนักงาน และอาหารช่วงทำงานล่วงเวลา คิดเป็นร้อยละ 36.43, 29.55, 15.56, 9.28 และ 4.81 ตามลำดับ

สวัสดิการที่มีอยู่แต่ควรได้รับการแก้ไข อันดับแรกคือ โบนัสประจำปี ร้อยละ 43.29 รองลงมาคือ พนักงานดีเด่นประจำปี ทุนการศึกษาหรือการอบรม ชุดฟอร์มพนักงาน เบี้ยขยัน ประจำเดือน และรถรับส่งพนักงาน คิดเป็นร้อยละ 9.62, 8.25, 7.90, 7.90 และ 5.15 ตามลำดับ

ความคิดเห็นเกี่ยวสวัสดิการมีส่วนให้พนักงานคงทำงานกับบริษัทฯ ต่อไปหรือไม่ อย่างไร พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ 6.87 แสดงความคิดเห็นว่า ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับความตระหนักที่จะทำงานกับบริษัทต่อไป พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ 14.09 แสดงความคิดเห็นว่า สวัสดิการมีส่วนเกี่ยวข้องกับความตระหนักที่จะทำงานกับบริษัทฯ ต่อไป และร้อยละ 79.04 ไม่แสดงความคิดเห็นใด

ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหาร

จากศึกษาวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบถึงระดับความต้องการและความพึงพอใจของพนักงาน บริษัทสวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด ได้เป็นอย่างดีอย่างไรก็ตามผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่อาจเป็นประโยชน์ในการพิจารณา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านสวัสดิการพนักงานบริษัท เพื่อปรับความต้องการและความพึงพอใจสวัสดิการให้สอดคล้องมากยิ่งขึ้น โดยสรุปได้ดังนี้

1. บริษัทฯ ควรปรับปรุงสวัสดิการที่มีอยู่ในปัจจุบันให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสภาพแวดล้อมในการแข่งขันประกอบธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง เพื่อที่จะได้พนักงานเก่งและประสิทธิภาพ เข้ามาทำงานกับบริษัทสวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด

2. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ควรพิจารณาปรับปรุงรถรับส่งพนักงานให้เพียงพอและสอดคล้องกับเวลาทำงานของพนักงาน เช่น การจัดรถรับส่งพนักงานช่วงเวลาทำงานล่วงเวลา และเรื่องสวัสดิการออมที่พนักงานเสนอแนะเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หากได้รับการพิจารณาแนวทางการดำเนินการ ควรทำการจัดข้อมูลและศึกษาผลได้ผลเสียก่อนเป็นสำคัญ

3. สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย เกี่ยวกับการตรวจสุขภาพประจำปี ควรปรับปรุง โปรแกรมการตรวจจากเดิมที่มีอยู่ในปัจจุบัน ที่ทำเพียงเพื่อสอดคล้องและครอบคลุมตามกฎหมาย แรงงานเท่านั้น ควรปรับปรุง โปรแกรมให้สอดคล้องกับอายุของพนักงาน และสภาพการทำงาน ของพนักงาน และสวัสดิการที่ควรเพิ่มเติมได้แก่ สวัสดิการเกี่ยวกับการประกันสุขภาพ หรือประกันกลุ่มให้กับพนักงานเพิ่มเติมจากประกันสังคมที่จัดให้ตามกฎหมายกำหนด

4. สวัสดิการด้านนันทนาการ เกี่ยวกับการจัดงานเลี้ยงปีใหม่ของบริษัทฯ ควรนำกลับมาพิจารณาจัดใหม่ เพราะพนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ทวงถาม และกล่าวถึง กิจกรรมการจัดงานปีใหม่ของบริษัทฯ เพราะเห็นว่าเป็นกิจกรรมที่ดี และได้สร้างความสมัครใจ และสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีของพนักงาน รวมถึงเป็นการละลายพฤติกรรมของพนักงานอีกด้วย

5. สวัสดิการด้านการศึกษาและการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากร บริษัทควรสนับสนุน ให้พนักงานทุกระดับชั้นมีโอกาสศึกษา หรืออบรมเพิ่มความรู้เกี่ยวกับงานในตำแหน่งงาน ที่ทำอยู่มากกว่าปัจจุบัน เพื่อให้เกิดความชำนาญ และเกิดแนวคิดสร้างสรรค์เกี่ยวกับงานของตน อันจะเป็นการเสริมประสิทธิภาพของงานให้ดียิ่งขึ้น

6. สวัสดิการด้านโบนัสและสวัสดิการพิเศษ เกี่ยวกับรางวัลพนักงานดีเด่น ควรปรับปรุง วิธีการพิจารณา และของรางวัลมอบให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน

7. บริษัทควรกำหนดการจัดสวัสดิการเป็นนโยบายในการบริหาร และฝ่ายทรัพยากร มนุษย์ ควรสำรวจความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับสวัสดิการทุกปี เพื่อนำข้อมูลมาเป็นแนวทาง นำเสนอพัฒนาปรับปรุงให้สอดคล้องกับความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปของบุคลากรภายใน และสภาพแวดล้อมภายนอก และตอบสนองความต้องการของพนักงานได้อย่างเหมาะสม และตามความจำเป็นของพนักงาน อีกทั้งเพื่อเป็นสิ่งจูงใจบุคคลภายนอกมาร่วมงานกับบริษัทฯ

ข้อเสนอแนะการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. จากผลการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเฉพาะของบริษัทสวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด เท่านั้น อาจทำให้เห็นผลวิจัยเพียงภายในองค์กรด้านเดียว จึงควรทำการศึกษา ความต้องการและความพึงพอใจต่อสวัสดิการขององค์กรอื่น ๆ ที่มีลักษณะธุรกิจที่ใกล้เคียงกัน เพื่อนำผลวิจัยมาเปรียบเทียบกัน ต่อไป

2. ควรมีการศึกษาความต้องการและความพึงพอใจต่อสวัสดิการของพนักงาน บริษัทสวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด เกี่ยวกับสวัสดิการด้านต่าง ๆ โดยเป็นการศึกษา แบบเชิงลึกโดยทำการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้เหตุผลความต้องการและทัศนคติของพนักงาน ที่มีต่อสวัสดิการของบริษัทฯ

บรรณานุกรม

- กิตตินันต์ พิศสุวรรณ. (2553). *ความต้องการสวัสดิการของพนักงาน กรณีศึกษา: บริษัท ลานนา อุตสาหกรรมเกษตร จำกัด*. วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ การจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กิติมา ปรีดีดิถก. (2549). *ทฤษฎีบริหารองค์กร*. กรุงเทพฯ: ธนะการพิมพ์.
- คมกริช เพ็ญศิริ. (2554). *ความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัท อินเทอร์เน็ตทิว จำกัด. เพื่อเตรียมความพร้อมสู่การเปลี่ยนแปลงเป็นบริษัท (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์พัฒนา แรงแงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- งามจิต อินทวงศ์. (2556). *ความต้องการสวัสดิการของพนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จรินทร์ เสือโต. (2551). *ปัจจัยที่มีผลต่อความพอใจด้านสวัสดิการของพนักงาน บริษัท เรเซอร์การไฟฟ้า (ประเทศไทย) จำกัด*. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- จันทิมา ผลสุวรรณ และกิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ. (2556). *ความพึงพอใจในสวัสดิการและ ค่าตอบแทนของพนักงานเทศบาลเมืองคูคต อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี*. *วารสารการเงินการลงทุน การตลาด และการบริหารธุรกิจ*, 2(4), หน้า 37.
- จำเนียร จวงตระกูล. (2553). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงยุทธศาสตร์: ทฤษฎีและการปฏิบัติ*. เข้าถึงได้จาก http://www.blcigroup.com/page_bx.php?cid=45&cno=&cno2=73
- จิตภา ทรัพย์มากอุดม. (2551). *ความพึงพอใจของพนักงานต่อสวัสดิการบริษัท สยามไอซี จำกัด*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. (2547). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ณัฐินี เขียรไทย. (2553). *ความพึงพอใจในใจในสวัสดิการพนักงานของเจ้าหน้าที่สินเชื่อ ธนาคารนครหลวงไทย สำนักงานใหญ่*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- ณิชาพัฒน์ ศิริวัฒน์ชัยดล. (2553). *ความต้องการสวัสดิการแรงงานนอกเหนือจากที่กฎหมายแรงงานกำหนด กรณีศึกษา : ลูกจ้างองค์การบริหารการปกครองส่วนตำบลบางประกง จังหวัดฉะเชิงเทรา*. งานนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, คณะการจัดการและการท่องเที่ยว, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประชุม รอดประเสริฐ. (2545). *การบริหารโครงการ*. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- ประทีน ไกรสรวิทย์. (2541). *ความพึงพอใจในสวัสดิการแรงงานของลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตประเภทและขนาดต่าง ๆ ในจังหวัดสมุทรปราการ*. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารสวัสดิการสังคม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยหัวเฉียว.
- ปรานค์ทิพย์ สุภอเม. (2554). *ความต้องการสวัสดิการของแรงงานในโรงงานพิมพ์ผ้า : กรณีศึกษาโรงงานศรีทองเท็กซ์ไทล์*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการประกอบการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พิเชษฐ สอนศิริ. (2553). *การให้คุณค่ากับสวัสดิการพนักงาน บริษัท กรุงไทยการไฟฟ้า จำกัด*. สารนิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, สาขาวิชาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พิมพ์ลิริ ทองปั้น. (2554). *การศึกษาค่าจ้างและสวัสดิการของพนักงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดลำพูน*. การค้นคว้าแบบอิสระเศรษฐศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- มยุรา จันท์แจ่มศรี. (2553). *สวัสดิการพนักงานของพนักงาน เบทาโกร จำกัด (มหาชน)*. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- รัชณี ณ ระนอง. (2535). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกจากราชการแพทย์ : ศึกษาเฉพาะกรณีแพทย์โรงพยาบาลชุมชน สังกัดกองสาธารณสุขภูมิภาค สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, คณะรัฐศาสตร์, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ราณี อลิชัยกุล. (2538). *องค์การและการจัดการงานบุคคล*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมชิวราช.

- วาสนา กล่ำรัมย์. (2553). *ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการทำงานของพนักงาน
กรณีศึกษา : บริษัท ท่อส่งปิโตรเลียมไทย จำกัด (มหาชน)*. งานนิพนธ์การบริหารธุรกิจ,
สาขาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิรัช สงวน วงศ์วาน. (2555). *การจัดการและพฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: เพียรสัน เอ็ดดูเคชั่น
อินโดไชน่า.
- วีระศักดิ์ สุวรรณรัตน์. (2554). *ความพึงพอใจในสวัสดิการและความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษา บริษัท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด
จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศรินทิพย์ พวงสะอาด. (2546). *ความพึงพอใจด้านสวัสดิการของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน
บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวน
- ศิริชัย พงษ์วิชัย. (2556). *การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์เน้นสำหรับงานวิจัย
(พิมพ์ครั้งที่ 24)*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2545). *องค์กรและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: Diamond in Business
World.
- ไศรยา ดินตะนุระ. (2557). *การจัดสวัสดิการรูปแบบใหม่ของพนักงานในฝ่ายผลิต วิศวกร
ทั้งระดับปฏิบัติการและผู้บริหารระดับต้น ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง
จังหวัดชลบุรี*. วารสารวิทยาลัยพาณิชศาสตร์บูรพาปริทัศน์, 9(2), 112-142.
- สมคิด บางโม. (2545). *องค์กรและการจัดการ*. กรุงเทพฯ : วิทยพัฒน์.
- สำรวจแนวโน้มการให้สวัสดิการปี ' 57 ซึ่งนายจ้างใช้ระบบยืดหยุ่น โคนใจลูกจ้างมากกว่าเดิม.
(2556). เข้าถึงได้จาก <http://www.manager.co.t/Weely54/ViewNews.aspx?NewsID=9560000079576>. 9576
- สิทธิพร ชัยสุวรรณรัตน์. (2542). *ความพึงพอใจและความต้องการพัฒนาสวัสดิการของพนักงาน
บมจ.ธนาคารกสิกรไทย ศึกษากรณี: พนักงาน บมจ.ธนาคารกสิกรไทยเขต 28.
วิทยานิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์,
สาขาวิชาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*.
- สุภาสา กองสุผล. (2552). *ความพึงพอใจในสวัสดิการพนักงานของธนาคารพัฒนาวิสาหกิจ
ขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- สุรางค์รัตน์ วสินารมณ. (2551). เปรียบเทียบแนวคิดสวัสดิการแรงงาน (ประเทศไทยและต่างประเทศ), ในเอกสารประกอบบรรยาย วิชา พร.603, การบริหารสวัสดิการเพื่อความมั่นคงของมนุษย์. กรุงเทพฯ: คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุรางค์รัตน์ วสินารมณ. และภาวนา พัฒนศรี. (2540). บทบาทของรัฐในการจัดสวัสดิการให้แก่ข้าราชการ ศึกษาการบริหารงานสวัสดิการของรัฐวิสาหกิจและเอกชน เพื่อเป็นข้อมูลปรับปรุงบทบาทของรัฐ. เข้าถึงได้จาก <http://rir.nrct.go.th/drupal-ir/node/86264>
- สุริยา หัตถกิจ. (2554). ความพึงพอใจต่อการได้รับสวัสดิการของครูมัธยมศึกษา ของโรงเรียนอัสสัมชัญศรีราชา จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เหมวรรณ ดอกจันทร์. (2546). แนวโน้มการจัดการสวัสดิการของอุตสาหกรรมผลิตจังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, สาขาวิชาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อนิวัช แก้วจันทน์. (2552). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: ภาควิชาบริหารธุรกิจ, คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- Bohlander, G., & Snell, S., (2004). *Managing human resources* (13th ed.). Mason, OH: Thomson/South-Western
- Burke. (2006). Retrieved from <http://burke.com>
- Cole, D. N. (2004). Perceptions of distributive and procedural justice in employee benefits: flexible versus traditional benefit plans. *Journal of Managerial Psychology*, 19 (1), 19-40.
- Drafke, M.W., & S., *The human side of organization*. New York: Upper Saddle River, NJ : Prentice Hill.
- Dulebohn, H. J., Molloy, C. J., Pichler, M.S., & Murray, B. (2009). Employee benefits: Literature review and emerging issues. *Human Resource Management Review*, 19(2), 86 – 103.
- Fippo, E. B. (1996). *T. Principle of personal administration*. New York: McGraw - Hill.
- Herzberg. F. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wisely and Sons.

- Hornby, A. F. (2000). *Advance learner's dictionary* (6th ed.). London, England: Oxford University.
- ILO. (1991). *Summaries of international labor standards*. Geneva: International Labor Office.
- Jack, H.J. & Benton, D. (1987). *Applied human relations: An organizational approach*.
Florida: Nova Southeastern University.
- Kotler, P. (2000). *Marketing management*. (11th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Steers, R. M., & Porter, L.W. (1973). Organizational, work, and personal Factors in employee turnover and absenteeism. *Psychological Bulletin*, 80(2), 151 - 176.
- Stuart, O. (1984). *Applied social psychology*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Webster. (1973). *Webster's new world dictionary*. New York: Compact School the World Publishing.
- Yamane, T. (1973). *statistics an introductory analysis*. New York: Harper and Row.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

สำเนาหนังสืออนุญาตจากบริษัท สวิสดีอุดมเอ็นจีเนียริง (ระยอง) จำกัด

สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบความเที่ยงตรง

สำเนาหนังสืออนุญาตทดสอบแบบสอบถาม บริษัทสวิสดีอุดม คอนสตรัคชั่น จำกัด



Sawatudom Engineering

บริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด
Sawatudom Engineering (Rayong) Co.,Ltd.
11/1 Charoen Pattana Road, Huaypong
Muang Rayong, Rayong 21150 Thailand
Tel. 66 38 685370-1 Fax. 66 38 685-372

วันที่ 20 เมษายน 2558

เรื่อง อนุญาตทำงานนิพนธ์

ถึง นายสหลักษณ์ บุญกาญจน์

ตามที่นายสหลักษณ์ บุญกาญจน์ พนักงานบริษัทฯ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสำหรับผู้บริหาร (EX-MBA) รุ่น 37 วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ขออนุญาตใช้ชื่อบริษัทฯ ในงานนิพนธ์เรื่อง การศึกษาความต้องการและความพึงพอใจของพนักงานต่อสวัสดิการของบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด อีกทั้งจะนำผลงานวิจัยยื่นต่อบริษัทฯ เพื่อให้ทราบถึงความพึงพอใจของพนักงานต่อสวัสดิการที่มีอยู่ในปัจจุบัน

บริษัทฯ ได้พิจารณาในวัตถุประสงค์ของงานนิพนธ์แล้วเห็นว่า ค่าโครงการงานนิพนธ์ฯ ในครั้งนี้จะเกิดประโยชน์แก่บริษัทฯ หลายประการ อาทิ เช่น

1. ได้รับรู้ถึงความต้องการและความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานแต่ละระดับชั้นปฏิบัติงานในปัจจุบันว่ามีความต้องการและพึงพอใจมากน้อยแตกต่างกันเพียงใด
2. สวัสดิการที่จัดนั้นเป็นไปตามเจตนาของบริษัทฯ ที่จะให้พนักงานทุกคนได้รับสิทธิประโยชน์นอกเหนือกว่าค่าจ้างค่าตอบแทนที่ได้รับตามปกติจากการทำงาน
3. พนักงานมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น เกิดความรู้สึกดีหรือดีกว่าเมื่อเทียบกับบริษัทอื่นๆ ในแบบเดียวกันหรือใกล้เคียงกัน พร้อมกับเกิดความรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของบริษัทฯ
4. สวัสดิการที่มีถือเป็นส่วนหนึ่งของแรงจูงใจทำให้พนักงานเดิมและพนักงานปัจจุบันยังคงทำงานร่วมกับบริษัทฯ อย่างต่อเนื่องเสมอมา

หนังสือฉบับนี้บริษัทฯ อนุญาตให้นายสหลักษณ์ บุญกาญจน์ ทำงานนิพนธ์ พร้อมทั้งยินดีให้ใช้ชื่อบริษัทฯ และข้อมูลสวัสดิการบริษัทฯ กล่าวอ้างในงานนิพนธ์ เรื่องการศึกษาความต้องการและความพึงพอใจของพนักงานต่อสวัสดิการของบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด นี้ได้

จึงแจ้งมาให้ทราบ



(ดร.อรุณ มากุลสวัสดิ์อุดม)
กรรมการผู้จัดการบริษัทฯ



ที่ ศธ. ๖๖๒๗.๑/ว ๓๗๑๑

วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา
อ. เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๕ สิงหาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผศ.ดร.นพดล อินทร์จันทร์ ผู้อำนวยการสถาบันวัฒนธรรมและศิลปะ

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามจำนวน ๑ ชุด

ตามที่ นายสกลักษณ์ บุญกาญจน์ รหัสประจำตัว ๕๖๗๑๐๑๕๖ นิสิตหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สำหรับผู้บริหาร (กลุ่มผู้เรียนผู้บริหารระดับสูง) รุ่นที่ ๓๗ วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา สนใจทำงานนิพนธ์ในหัวข้อ “ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจต่อสวัสดิการของพนักงานบริษัทสวัสดิ์ อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด” โดยมี ผศ.ดร.บรรพต วิรุณราช เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์ซึ่งนิสิตมีความจำเป็นที่จะขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัย

วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัย เพื่อการศึกษาแก่นิสิตผู้ถือหนังสือคือ นายสกลักษณ์ บุญกาญจน์ นิสิตหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สำหรับผู้บริหาร (กลุ่มผู้เรียนผู้บริหารระดับสูง) รุ่นที่ ๓๗ พร้อมหนังสือนี้ได้แนบบแบบสอบถามของนิสิตดังกล่าวมาด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นายไพรินทร์ ทองภาพ)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน
คณบดีวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์

ฝ่ายวิชาการ วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์

โทร. ๐ - ๓๘๓๙ - ๔๙๐๐ ต่อ ๑๒๓, ๑๒๘

โทรสาร ๐ - ๓๘๓๙ - ๔๙๐๐ ต่อ ๑๑๒



ที่ ศธ. ๖๖๒๗.๑/ว ๓๗๑๑

วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา
อ. เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๕ สิงหาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ดร.ปรวัน แพทยานนท์ รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

วิทยาลัยนวัตกรรมการสื่อสารสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามจำนวน ๑ ชุด

ตามที่ นายสหัสลักษณ์ บุญกาญจน์ รหัสประจำตัว ๕๖๗๑๐๑๕๖ นิสิตหลักสูตรบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต สำหรับผู้บริหาร (กลุ่มผู้เรียนผู้บริหารระดับสูง) รุ่นที่ ๓๗ วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
สนใจทำงานนิพนธ์ในหัวข้อ “ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจต่อสวัสดิการของพนักงานบริษัทสวัสดิ์
อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด” โดยมี ผศ.ดร.บรรพต วิรุณราช เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์ซึ่งนิสิตมีความ
จำเป็นที่จะขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัย

วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบ
ความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัย เพื่อการศึกษาแก่นิสิตผู้ถือหนังสือคือ นายสหัสลักษณ์ บุญกาญจน์
นิสิตหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สำหรับผู้บริหาร (กลุ่มผู้เรียนผู้บริหารระดับสูง) รุ่นที่ ๓๗ พร้อมหนังสือนี้
ได้แนบแบบสอบถามของนิสิตดังกล่าวมาด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

ไพโรจน์

(นายไพโรจน์ ทองภาพ)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน
คณบดีวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์

ฝ่ายวิชาการ วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์

โทร. ๐ - ๓๘๓๙ - ๔๙๐๐ ต่อ ๑๒๓, ๑๒๘

โทรสาร ๐ - ๓๘๓๙ - ๔๙๐๐ ต่อ ๑๑๒



Sawatudom Construction

บริษัท สวัสดิ์อุดม คอนสตรัคชั่น จำกัด
Sawatudom Construction Co.,Ltd.

13 ซอยประชาอุทิศ 35 แขวงบางมด

เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร 10140

Tel. (02) 427-7715, 427-5231 Fax. (02) 427-2392, 427-3272

วันที่ 13 สิงหาคม 2558

เรื่อง อนุญาตทดสอบแบบสอบถาม

ถึง นายสหลักษณ์ บุญกาญจน์

ตามที่นายสหลักษณ์ บุญกาญจน์ พนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด นิสิตปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสำหรับผู้บริหาร (EX-MBA) รุ่น 37 วิทยาลัยพณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ขอความอนุเคราะห์ขอ อนุญาตแจกแบบสอบถามงานวิจัย เรื่องการศึกษาความต้องการและความพึงพอใจของพนักงานต่อสวัสดิการของบริษัท สวัสดิ์ อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด ให้กับพนักงาน บริษัท สวัสดิ์อุดม คอนสตรัคชั่น จำกัด จำนวน 30 คน เพื่อเป็นข้อมูลในการ ทดสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามของงานวิจัยเรื่องดังกล่าว

ทางบริษัทฯ พิจารณา และอนุญาตให้ นายสหลักษณ์ บุญกาญจน์ แจกแบบสอบถามและเก็บข้อมูลพนักงาน บริษัท สวัสดิ์อุดม คอนสตรัคชั่น จำกัด ตามที่ร้องขอได้

จึงแจ้งมาให้ทราบ



(ดร.ประสิทธิ์ มากุลสวัสดิ์อุดม)

กรรมการผู้จัดการบริษัทฯ

ภาคผนวก ข

สำเนาหนังสือตรวจความเที่ยงตรงแบบสอบถาม

ผลวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามกับวัตถุประสงค์จากผู้ทรงคุณวุฒิ
แบบสอบถาม



แบบสัมภาษณ์นี้สามารถใช้เป็น
เครื่องมือในการวิจัย(วิจัยเชิงปริมาณ)

ได้

ได้ แต่ต้องปรับปรุงบางส่วน

ไม่ได้ทั้งฉบับ

ลงชื่อ.....

ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้ทรงคุณวุฒิ

9 ตค / 58

แบบทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา IOC ของแบบสอบถาม (วิจัยเชิงปริมาณ)

ชื่อเรื่องงานนิพนธ์ ศึกษาความต้องการและความพึงพอใจต่อสวัสดิการของพนักงาน

บริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด

ชื่อผู้วิจัย นายสหลักษณ์ บุญกาญจน์

รหัสประจำตัว 56710156

นิสิตหลักสูตร สาขาบริหารธุรกิจ สำหรับผู้บริหาร (Ex-mba รุ่น 37)

หมายเลขโทรศัพท์ 09-5542-5 791 e-mail: sahaluk-2213@hotmail.com

อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. บรรพต วิรุณราช

ข้อมูลเบื้องต้น

1. วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด
จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจต่อสวัสดิการของพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด
ที่มีลักษณะประชากรศาสตร์
3. เพื่อเปรียบเทียบระดับความต้องการกับความพึงพอใจต่อสวัสดิการของพนักงาน
บริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด



แบบสัมภาษณ์นี้สามารถใช้เป็น
เครื่องมือในการวิจัย(วิจัยเชิงปริมาณ)

ได้

ได้ แต่ต้องปรับปรุงบางส่วน

ไม่ได้ทั้งฉบับ

ลงชื่อ.....

ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้ทรงคุณวุฒิ

แบบทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา IOC ของแบบสอบถาม (วิจัยเชิงปริมาณ)

ชื่อเรื่องงานนิพนธ์ ศึกษาความต้องการและความพึงพอใจต่อสวัสดิการของพนักงาน

บริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด

ชื่อผู้วิจัย นายสहाลुकณ์ บุญกาญจน์

รหัสประจำตัว 56710156

นิสิตหลักสูตร สาขาบริหารธุรกิจ สำหรับผู้บริหาร (Ex-mba รุ่น 37)

หมายเลขโทรศัพท์ 09-5542-5 791 e-mail: sahaluk-2213@hotmail.com

อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. บรรพต วิรุณราช

ข้อมูลเบื้องต้น

1. วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจต่อสวัสดิการของพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด ที่มีลักษณะประชากรศาสตร์
3. เพื่อเปรียบเทียบระดับความต้องการกับความพึงพอใจต่อสวัสดิการของพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด



แบบสัมภาษณ์นี้สามารถใช้เป็น
เครื่องมือในการวิจัย(วิจัยเชิงปริมาณ)

ได้

ได้ แต่ต้องปรับปรุงบางส่วน

ไม่ได้ทั้งฉบับ

ลงชื่อ..... *ดร. สมพร เมลิโนลิน*

ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้ทรงคุณวุฒิ

21 *กค* / *2558*

แบบทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา IOC ของแบบสอบถาม (วิจัยเชิงปริมาณ)

ชื่อเรื่องงานนิพนธ์ ศึกษาความต้องการและความพึงพอใจต่อสวัสดิการของพนักงาน

บริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด

ชื่อผู้วิจัย นายสหลักษณ์ บุญกาญจน์

รหัสประจำตัว 56710156

นิสิตหลักสูตร สาขาบริหารธุรกิจ สำหรับผู้บริหาร (Ex-mba รุ่น 37)

หมายเลขโทรศัพท์ 09-5542-5 791 e-mail: sahaluk-2213@hotmail.com

อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. บรรพต วิรุณราช

ข้อมูลเบื้องต้น

1. วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด
จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจต่อสวัสดิการของพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด
ที่มีลักษณะประชากรศาสตร์
3. เพื่อเปรียบเทียบระดับความต้องการกับความพึงพอใจต่อสวัสดิการของพนักงาน
บริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด

ผลการตรวจความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (IOC.)

การศึกษาความต้องการและความพึงพอใจต่อสวัสดิการของพนักงานบริษัทสวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง(ระยอง) จำกัด

ข้อคำถาม	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			ΣR	ค่า IOC.
	1	2	3		
1. เพศ ชาย, หญิง	+1	+1	+1	3	1
2. อายุ 18-30 ปี, 31-40 ปี, 40-50 ปี, 51-60 ปี	+1	+1	+1	3	1
3. การศึกษา ประถมศึกษา -มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3), มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) หรือ ปวช., อนุปริญญา/ปวส., ปริญญาตรี, สูงกว่าปริญญาตรี	+1	+1	+1	3	1
4. ตำแหน่ง ผู้บริหาร, วิศวกร, หัวหน้างาน (ซูเปอร์ไวเซอร์ โพรแมน ตรวจสอบคุณภาพ), บุคลากร (Staff), พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ (ช่างฝีมือ)	+1	+1	+1	3	1
5. อายุการทำงานกับบริษัทฯ ต่ำกว่า 1 ปี, 1 - 5 ปี, 6 -10 ปี, 11 -15 ปี, 16-19 ปี, 20 ปีขึ้นไป	+1	+1	+1	3	1
6. รายได้ต่อเดือน 8,000 - 15,000 บาท, 15,001-30,000 บาท, 30,001 – 50,000 บาท, 50,000 บาทขึ้นไป	+1	+1	+1	3	1
7. เครื่องแบบชุดทำงาน 3 ชุดต่อปี คุณมีความต้องการ อยู่ในระดับใด	+1	+1	+1	3	1
7.1 เครื่องแบบชุดทำงาน 3 ชุดต่อปี คุณมีความพึงพอใจ อยู่ในระดับใด	+1	+1	+1	3	1
8. รองเท้า 1 คู่ต่อปีคุณมีความต้องการอยู่ในระดับใด	+1	+1	+1	3	1
8.1 รองเท้า 1 คู่ต่อปีคุณมีความพึงพอใจอยู่ในระดับใด	+1	+1	+1	3	1
9. รถรับส่งพนักงานที่มีอยู่ในปัจจุบันคุณมีความต้องการ อยู่ในระดับใด	+1	+1	+1	3	1
9.1 รถรับส่งพนักงานที่มีอยู่ในปัจจุบันคุณมีความพึงพอใจ อยู่ในระดับใด	+1	+1	+1	3	1
10. บ้านพักพนักงานที่ให้เช่าในราคาถูกปัจจุบันคุณมี ความต้องการอยู่ในระดับใด	+1	+1	+1	3	1
10.1 บ้านพักพนักงานที่ให้เช่าในราคาถูกปัจจุบันคุณมี ความพึงพอใจอยู่ในระดับใด	+1	+1	+1	3	1
11. สวัสดิการช่วยเหลืองานศพ คุณคิดว่าสวัสดิการนี้ คุณมีความต้องการอยู่ในระดับใด	+1	+1	+1	3	1

ข้อคำถาม	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			ΣR	ค่าIOC.
	1	2	3		
11.1 สวัสดิการช่วยเหลืองานศพ คุณคิดว่าสวัสดิการนี้ คุณมีความพึงพอใจอยู่ในระดับใด	+1	+1	+1	3	1
12. การตรวจสอบสุขภาพประจำปีคุณมีความต้องการอยู่ในระดับใด	+1	+1	+1	3	1
12.1 การตรวจสอบสุขภาพประจำปีคุณมีความพึงพอใจอยู่ในระดับใด	+1	+1	+1	3	1
13. พยาบาลให้คำปรึกษาด้านสุขภาพ เวชภัณฑ์ ห้องพยาบาล คุณมีความต้องการอยู่ในระดับใด	+1	+1	+1	3	1
13.1 พยาบาลให้คำปรึกษาด้านสุขภาพ เวชภัณฑ์ ห้องพยาบาล คุณมีความพึงพอใจอยู่ในระดับใด	+1	+1	+1	3	1
14. ร้านอาหารที่บริษัทฯ คุณมีความต้องการอยู่ในระดับใด	+1	+1	+1	3	1
14.1 ร้านอาหารที่บริษัทฯ คุณมีความพึงพอใจอยู่ในระดับใด	+1	+1	+1	3	1
15. น้ำดื่มที่จัดให้ในปัจจุบันคุณมีความต้องการในระดับใด	+1	+1	+1	3	1
15.1 น้ำดื่มที่จัดให้ในปัจจุบัน คุณมีความพึงพอใจอยู่ในระดับใด	+1	+1	+1	3	1
16. ห้องน้ำ ห้องส้วมคุณมีความต้องการอยู่ในระดับใด	+1	+1	+1	3	1
16.1 ห้องน้ำ ห้องส้วมคุณมีความพึงพอใจอยู่ในระดับใด	+1	+1	+1	3	1
17. การจัดงานเลี้ยงปีใหม่ของบริษัทฯคุณมีความต้องการ อยู่ในระดับใด	+1	+1	+1	3	1
17.1 การจัดงานเลี้ยงปีใหม่ของบริษัทฯ ความพึงพอใจ อยู่ในระดับใด	+1	+1	+1	3	1
18. งานเลี้ยงต่าง ๆ เช่น งานเลี้ยงแผนก งานเลี้ยงปิดโครงการ สังสรรค์เชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างแผนกหรือหน่วยงาน คุณมีความต้องการอยู่ในระดับใด	+1	+1	+1	3	1
18.1 งานเลี้ยงต่าง ๆ เช่น งานเลี้ยงแผนก งานเลี้ยงปิดโครงการ สังสรรค์เชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างแผนกหรือหน่วยงาน คุณมีความพึงพอใจอยู่ในระดับใด	+1	+1	+1	3	1
19. กีฬาเชื่อมความสามัคคี กีฬาสีคุณมีความต้องการ อยู่ในระดับใด	+1	+1	+1	3	1
19.1 กีฬาเชื่อมความสามัคคี กีฬาสีคุณมีความพึงพอใจ อยู่ในระดับใด	+1	+1	+1	3	1
20. ทุนการศึกษาทั้งระดับ ปวช. ปวส. ปริญญาตรี และ ปริญญาโท คุณมีความต้องการอยู่ในระดับใด	+1	+1	+1	3	1

ข้อคำถาม	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			ΣR	ค่าIOC.
	1	2	3		
20.1 ทุนการศึกษาทั้งระดับ ปวช. ปวส. ปริญญาตรี และ ปริญญาโทคุณมีความพึงพอใจอยู่ในระดับใด	+1	+1	+1	3	1
21. ทุนการศึกษาสำหรับบุตร-ธิดาพนักงานบริษัทฯ คุณมีความอยู่ในระดับใด	+1	+1	+1	3	1
21.1 ทุนการศึกษาสำหรับบุตร-ธิดาพนักงานบริษัทฯ คุณมีความพึงพอใจอยู่ในระดับใด	+1	+1	+1	3	1
22. การอบรมเพิ่มความรู้ในตำแหน่งงานของท่านที่บริษัทฯ จัดทำให้คุณมีความต้องการอยู่ในระดับใด	+1	+1	+1	3	1
22.1 การอบรมเพิ่มความรู้ในตำแหน่งงานของท่านที่บริษัทฯ จัดทำให้คุณมีความพึงพอใจอยู่ในระดับใด	+1	+1	+1	3	1
23. การอบรมพิเศษ เช่น การซ่อมเหตุฉุกเฉิน, การปฐมพยาบาล ที่บริษัทจัดขึ้น คุณมีความต้องการอยู่ในระดับใด	+1	+1	+1	3	1
23.1 การอบรมพิเศษ เช่น การซ่อมเหตุฉุกเฉิน, การปฐมพยาบาล ที่บริษัทจัดขึ้น คุณมีความพึงพอใจอยู่ในระดับใด	+1	+1	+1	3	1
24. เบี้ยกัณฑ์ คุณมีความต้องการอยู่ในระดับใด	+1	+1	+1	3	1
24.1 เบี้ยกัณฑ์ คุณมีความพึงพอใจอยู่ในระดับใด	+1	+1	+1	3	1
25. เบี้ยขยันประจำเดือน คุณมีความต้องการอยู่ในระดับใด	+1	+1	+1	3	1
25.1 เบี้ยขยันประจำเดือน คุณมีความพึงพอใจอยู่ในระดับใด	+1	+1	+1	3	1
26. รางวัลสำหรับพนักงานดีเด่นประจำปีคุณมีความต้องการ อยู่ในระดับใด	+1	+1	+1	3	1
26.1 รางวัลสำหรับพนักงานดีเด่นประจำปี คุณมีความพึงพอใจ อยู่ในระดับใด	+1	+1	+1	3	1
27. รางวัลพนักงานที่ทำงานครบ 1 ปีมีการลางานเพียง 3 วัน และ ไม่เข้างานสายเกินกำหนดเวลาคุณมีความต้องการ อยู่ในระดับใด	+1	+1	+1	3	1
27.1 รางวัลพนักงานที่ทำงานครบ 1 ปีมีการลางานเพียง 3 วัน และ ไม่เข้างานสายเกินกำหนดเวลาคุณมีความพึงพอใจ อยู่ในระดับใด	+1	+1	+1	3	1
28. รางวัลพนักงานที่อายุงานครบ 10 ปี 15 ปี และ 20 ปี คุณมีความต้องการอยู่ในระดับใด	+1	+1	+1	3	1

ข้อคำถาม	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			ΣR	ค่า IOC.
	1	2	3		
28.1 รางวัลพนักงานที่อายุงานครบ 10 ปี 15 ปี และ 20 ปี คุณมีความพึงพอใจอยู่ในระดับใด	+1	+1	+1	3	1
29. โบนัสประจำปี เพื่อตอบแทนความทุ่มเทการทำงาน และตามผลการทำงานคุณมีความต้องการอยู่ในระดับใด	+1	+1	+1	3	1
29.1 โบนัสประจำปี เพื่อตอบแทนความทุ่มเทการทำงาน และตามผลการทำงานคุณมีความพึงพอใจอยู่ในระดับใด	+1	+1	+1	3	1
30. คุณอยากให้บริษัทฯ จัดสวัสดิการใดเพิ่มเติมนอกเหนือจาก สวัสดิการที่มีอยู่ในปัจจุบัน	+1	+1	+1	3	1
31. คุณคิดว่าควรมีการแก้ไขสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบัน ในส่วนใดบ้าง	+1	+1	+1	3	1
32. คุณคิดว่าสวัสดิการสามารถเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้คุณทำงาน กับบริษัทฯ ต่อไปได้มากน้อยเพียงใด	+1	+1	+1	3	1

แบบสอบถามเลขที่.....

แบบสอบถาม

เรื่อง ศึกษาความต้องการและความพึงพอใจต่อสวัสดิการของพนักงาน

บริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อประกอบการทำงานวิจัยอิสระของนักศึกษาปริญญาโท
หลักสูตรบริหารธุรกิจ มหามบัณฑิต สำหรับผู้บริหารระดับสูง มหาวิทยาลัยบูรพา
ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความร่วมมือจากทุกท่าน ในการช่วยตอบแบบสอบถาม โดยผู้ตอบแบบสอบถามจะไม่มี
ผลกระทบใดๆ จากการตอบแบบสอบถามแต่ประการใด และการเสนอผลการวิจัย เป็นภาพรวมเท่านั้น
โดยแบบสอบถามจะประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่
ส่วนที่ 1 : สอบถามข้อมูลทั่วไป

ส่วนที่ 2 : สอบถามความต้องการและความพึงพอใจต่อสวัสดิการของพนักงาน
บริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด ในเรื่องของสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ, สวัสดิการด้าน
สุขภาพอนามัย, สวัสดิการด้านนันทนาการ, สวัสดิการด้านการศึกษาและการฝึกอบรมและพัฒนา
บุคคลกร, สวัสดิการด้าน โบนัสและสวัสดิการพิเศษ

ส่วนที่ 3 : สอบถามความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับสวัสดิการของบริษัทฯ

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ช่องใดช่องหนึ่งตามความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ

1. ชาย2. หญิง

2. อายุ

1. 18-30 ปี2. 31-40 ปี3. 41-50 ปี4. 51-60 ปี

3. การศึกษา

- | | |
|---|--|
| 1. <input type="checkbox"/> ประถมศึกษา | 2. <input type="checkbox"/> มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3) |
| 3. <input type="checkbox"/> มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) หรือ ปวช. | 4. <input type="checkbox"/> อนุปริญญา/ปวส. |
| 5. <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี | 6. <input type="checkbox"/> สูงกว่าปริญญาตรี |

4. ตำแหน่ง

- | | |
|--|---|
| 1. <input type="checkbox"/> ผู้บริหาร | 2. <input type="checkbox"/> วิศวกร |
| 3. <input type="checkbox"/> หัวหน้างาน (ซูเปอร์ไวเซอร์ โพรแมน ตรวจสอบคุณภาพ) | |
| 4. <input type="checkbox"/> บุคลากร (Staff) | 5. <input type="checkbox"/> พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ (ช่างฝีมือ) |

5. อายุการทำงานกับบริษัทฯ

- | | |
|--|---|
| 1. <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 1 ปี | 2. <input type="checkbox"/> 1 - 5 ปี |
| 3. <input type="checkbox"/> 6 -10 ปี | 4. <input type="checkbox"/> 11 -15 ปี |
| 5. <input type="checkbox"/> 16-19 ปี | 6. <input type="checkbox"/> 20 ปีขึ้นไป |

6. รายได้ต่อเดือน

- | | |
|---|---|
| 1. <input type="checkbox"/> 8,000 - 15,000 บาท | 2. <input type="checkbox"/> 15,001-30,000 บาท |
| 3. <input type="checkbox"/> 30,001 – 50,000 บาท | 4. <input type="checkbox"/> 50,001บาทขึ้นไป |

ส่วนที่ 3 : ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับสวัสดิการของบริษัทฯ

ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นอื่น ๆ เกี่ยวกับสวัสดิการของพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด ที่ท่านต้องการให้มีการเพิ่มเติม หรือต้องการให้มีการปรับปรุงแก้ไข (โปรดให้คำแนะนำ)

30. คุณอยากให้บริษัทฯ จัดสวัสดิการใดเพิ่มเติมที่นอกเหนือจากสวัสดิการที่มีอยู่ในปัจจุบัน

.....

.....

.....

.....

.....

31. คุณคิดว่าควรมีการแก้ไขสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันในส่วนใดบ้าง

.....

.....

.....

.....

32. คุณคิดว่าสวัสดิการสามารถเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้คุณทำงานกับบริษัทฯ ค่อยไปได้นานน้อยเพียงใด

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน

สหลักษณ์ บุญกาญจน์

ภาคผนวก ค
ผลตรวจอักษรวิสุทธิ

Plagiarism Checking Report

Created on Nov 14, 2015 at 12:16 PM

Submission Information

ID	SUBMISSION DATE	SUBMITTED BY	ORGANIZATION	FILENAME	STATUS	SIMILARITY INDEX
149730	Nov 14, 2015 at 12:16 PM	56710156@live.buu.ac.th	มหาวิทยาลัยบูรพา	การศึกษาความต้องการและความพึงพอใจต่อสวัสดิการ.pdf	Completed	3.03 %

Match Overview

NO.	TITLE	AUTHOR(S)	SOURCE	SIMILARITY INDEX
1	ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกรไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดลำปาง	ไพศาล วรรณรัตน์	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร	0.62 %
2	ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษาบริษัท กระดาษพีเอ็มเค เซ็นทรัล จำกัด	นาดภา ไทยอรัช	มหาวิทยาลัยธนบุรี	0.57 %
3	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานหญิง ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เขตกรุงเทพมหานคร	พรเพชร สุทธิเกตุ	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร	0.48 %
4	ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เค ซี ซี เดียวริตี้การ์ด จำกัด	มนัสยา แรกคำนวน	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร	0.48 %
5	ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ชันยาง เคมีстил (ไทยแลนด์) จำกัด	อาษา ศรีประวีติ	มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี	0.45 %
6	ความพึงพอใจของพนักงานประจำที่มีต่อการจัดสวัสดิการ กรณีศึกษา บริษัท นิ เด็ดชิบารุอะฮิเส็คโรโมดส์ (ประเทศไทย) จำกัด	ณัฐวรรณ วงศ์จันทร์	Kasetsart University	0.43 %

Match Details

TEXT FROM SUBMITTED DOCUMENT

TEXT FROM SOURCE DOCUMENT(S)

TEXT FROM SUBMITTED DOCUMENT	TEXT FROM SOURCE DOCUMENT(S)
<p>ข้อดีนี้ยังได้แตกต่างกันเห็นได้จากของมาส์โลว์จำนวน 2 ประการ 1. ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาส์โลว์มีด้วยกัน 5 ชั้นโดยจะเรียงลำดับจากต่ำไปสูง โดยชั้นที่ต่ำกว่าจะได้รับการตอบสนองก่อนแต่เอลเดอร์เฟอร์ไม่เห็นด้วย เช่นบางกรณีที่คนปฏิบัติตามความต้องการในระดับที่สูงก่อนความต้องการในระดับที่ต่ำกว่าและบางกรณีมีอยู่ในระดับที่สูงกว่ากลับมีความต้องการในระดับที่ต่ำกว่าเช่นคนที่ไม่ได้รับการยกย่องจากสังคมและประสบความสำเร็จในชีวิตบางครั้งก็กลับในเรื่องความ</p>	<p>โต้แย้งและมีข้อแตกต่างเห็นได้ชัดเมื่อเปรียบเทียบกับทฤษฎีความต้องการของมาส์โลว์อยู่ด้วยกัน 2 ประการคือ 1. ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมาส์โลว์มีด้วยกัน 5 ลำดับชั้นโดยเรียงลำดับชั้นต่ำไปหาลำดับชั้นสูงกว่าเดิมมาจากความพึงพอใจ (Satisfaction) ของชั้นที่ต่ำกว่าได้รับการสนองตอบเป็นที่เรียบร้อยแล้วก็จะก้าวไปสู่อีกชั้นหนึ่งที่สูงกว่าแต่ทฤษฎีความต้องการของเอลเดอร์เฟอร์ไม่เห็นด้วยกับความคิดนี้และได้ให้ทัศนะที่ตรงกันข้ามกับแนวคิดของมาส์โลว์ว่า ในบางกรณีที่บางคนจะปฏิบัติตามความต้องการในระดับสูงก่อนที่จะรู้สึกพอใจกับความต้องการในระดับที่ต่ำกว่าและในขณะที่อยู่ในกระบวนการที่จะก้าวไปสู่ความพึงพอใจนั้นหากคนนั้นไม่ได้รับความพึงพอใจ (Frustrate) เขาก็จะกลับไปอยู่ในกระบวนการของการถดถอยเป็นผลให้มี 23 การสะท้อนกลับไปยังความต้องการชั้นที่ต่ำกว่าที่เขาเคยบรรลุมาแล้วเช่นคนที่มีชื่อเสียงหรือคนที่ได้รับการยกย่องจากสังคมหรือคนที่ประสบความสำเร็จในชีวิตบางครั้งก็กลับความไม่พอใจกลับยังมีไม่พอใจในชั้นที่ผ่านมาดังเป็นเช่นที่ มาส์โลว์ได้กล่าวไว้เมื่อปี 2. ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมาส์โลว์ในหัวเมื่อคนบรรลุความต้องการชั้นหนึ่งแล้วก็จะต้องการชั้นต่อไปเป็นทีละ</p>
<p>ใดเช่นความพยายามประสบความสำเร็จในสถานภาพสติปัญญาความสามารถและอื่นๆกับผลตอบแทนที่ได้รับเช่นการยกย่องชมเชยคำนิยมคำจ่าคำตอบแทนการเลื่อนตำแหน่งและสถานภาพการยอมรับจากหัวหน้างานกับบุคคลอื่นที่ทำงานประเภทเดียวกันซึ่งอาจเป็นเพื่อนร่วมงานคนใดคนหนึ่งหรือกลุ่มพนักงานที่ทำงานในแผนกเดียวกันหรือต่างแผนกแต่บุคคลอื่นก็จะมีความคิดของเขามองมีความเสมอภาคนั้นเท่าเทียมกันหรือไม่ซึ่งตัวบ่งชี้และผลตอบแทนนั้นเป็นการรับรู้ความเข้าใจของเขาเองแต่เขาอาจรับรู้ว่ามี</p>	<p>ว่าบุคคลย่อมแสวงหาความเสมอภาคทางสังคมโดยพิจารณาผลตอบแทนที่ได้รับ (Output) กับตัวบ่งชี้ (Input) หรือพฤติกรรมและคุณสมบัติในสิ่งที่เขาได้ให้กับงานความเสมอภาคจะมีเพียงใดขึ้นอยู่กับกระบวนการรับรู้ความสอดคล้องระหว่างตัวบ่งชี้ต่อผลตอบแทน (Perceived Inputs to Outputs) เมื่อเราทราบระดับการรับรู้ความเสมอภาคของบุคคลใดก็สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานของเขาได้ทฤษฎีความเสมอภาคอธิบายว่าบุคคลจะเปรียบเทียบตัวบ่งชี้ของเขา (เช่นความพยายามประสบความสำเร็จในสถานภาพสติปัญญาความสามารถและอื่นๆ) กับผลตอบแทนที่ได้รับ (เช่นการยกย่องชมเชยคำนิยมคำจ่าคำตอบแทนการเลื่อนตำแหน่งและสถานภาพการยอมรับจากหัวหน้างาน) กับบุคคลอื่นที่ทำงานประเภทเดียวกันซึ่งอาจเป็นเพื่อนร่วมงานคนใดคนหนึ่งหรือกลุ่มพนักงานที่ทำงานในแผนกเดียวกันหรือต่างแผนกหรือแม้แต่บุคคลใดในความคิดของเขา ก็ได้รับความเสมอภาคหรือเท่าเทียมกันหรือไม่ซึ่งตัวบ่งชี้และผลตอบแทนนั้นเป็นการรับรู้หรือความเข้าใจของเขาเองไม่ใช่ความเป็นจริงแม้ความเป็นจริงจะมี 64 แบบที่ 1 ผลตอบแทนเหมาะสม (Equitably Rewarded) พนักงานรับรู้ว่าตัวบ่งชี้และผลตอบแทนมีความเหมาะสมกันและจริงใจยังคงมีอยู่ข้อควรระวังที่ได้ผลตอบแทนสูงกว่าเป็นเพราะเขามีตัวบ่งชี้</p>
<p>ยุติธรรมจะทำให้เกิดความพอใจในการทำงานและเป็นแรงจูงใจในการทำงานสูงตรงกันข้ามกับที่รับรู้ถึงความเสมอภาคเมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานคนอื่นในทางกลับกันก็พนักงานพบว่าผู้ที่ทำงานในระดับเดียวกับตนได้รับผลตอบแทนสูงกว่าหรือรับผลตอบแทนเท่ากับตนแต่ทำงานน้อยกว่าความพอใจและแรงจูงใจในการทำงานจะลดลงเมื่อใดที่พนักงานเกิดการรับรู้ความไม่เสมอภาคพนักงานผู้นั้นจะพยายามทำให้เกิดความเสมอภาคโดยการลดระดับตัวบ่งชี้หรือไม่ก็เรียกร้องผลตอบแทนเพิ่มขึ้นการเปรียบเทียบตัวเองกับผู้อื่นที่ทำงานในระดับเดียวกันทำให้เกิดการรับรู้ 3 แบบคือผลตอบแทนเหมาะสมผลตอบแทนต่ำไปผลตอบแทนสูงไป 1 ผลตอบแทนเหมาะสมพนักงานรับรู้ว่า</p>	<p>ในการปฏิบัติต่อพนักงานหัวหน้างานจะต้องทำให้เขารับรู้ว่าเขาได้รับการปฏิบัติต่ออย่างยุติธรรมมีความเสมอภาคเท่าเทียมกับคนอื่นตารางที่ 2.3 ตารางแสดงทฤษฎีความเสมอภาคตารางเปรียบเทียบอัตราการบริหารประเมินของพนักงาน. สิ่งที่ได้ รับ OA < สิ่งที่ได้ รับ OB สิ่งที่ได้ รับ IA สิ่งที่ได้ รับ IB สิ่งที่ได้ รับ OP < สิ่งที่ได้ รับ OB สิ่งที่ได้ รับ IA สิ่งที่ได้ รับ IB สิ่งที่ได้ รับ OP < สิ่งที่ได้ รับ OB สิ่งที่ได้ รับ IA สิ่งที่ได้ รับ IB ความไม่เสมอภาค (ได้รับค่าตอบแทนต่ำกว่าปกติ) ความเสมอภาค ความไม่เสมอภาค (ได้รับค่าตอบแทนสูงกว่าปกติ) ที่มา: http://wiszanu.com/index.php?option=com_content&task=view&id=528&Itemid=44 เมื่อเปรียบเทียบตัวเองกับคนอื่นพนักงานส่วนมากมักประเมินว่าตนเองทำงานหนักและทุ่มเทในการปฏิบัติงานมากกว่าคนอื่นขณะเดียวกันก็มักคิดว่าคนอื่นได้รับผลตอบแทนสูงกว่าตนเขาจะพอใจในการทำงานและมีแรงจูงใจในการทำงานสูงตรงกันข้ามกับที่เขารับรู้ว่ามี ความเสมอภาคเมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานคนอื่นแต่ถ้าพนักงานพบว่าผู้ที่ทำงานในระดับเดียวกับเขาได้รับผลตอบแทนสูงกว่าเขาหรือได้รับผลตอบแทนเท่ากับตนแต่ทำงานน้อยกว่าความพอใจและแรงจูงใจในการทำงานจะน้อยลงเมื่อใดที่พนักงานเกิดการรับรู้ความไม่เสมอภาคเขาจะพยายามทำให้เกิดความเสมอภาคโดยการลดระดับตัวบ่งชี้หรือไม่ก็เรียกร้องผลตอบแทนเพิ่มขึ้นการเปรียบเทียบตัวเองกับผู้อื่นที่ทำงานในระดับเดียวกันทำให้เกิดการรับรู้ 3 แบบคือผลตอบแทนเหมาะสมผลตอบแทนต่ำไปผลตอบแทน</p>

TEXT FROM SUBMITTED DOCUMENT	TEXT FROM SOURCE DOCUMENT(S)
<p>20 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเชอเบิร์ก Herzkberg Frederick Herzberg 1959 เป็นนักจิตวิทยาอีกผู้หนึ่งที่มีมุมมองศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของเขาในเชิงนี้มีปรากฏแพร่หลายมาตั้งแต่ปีค.ศ. 1966 และค.ศ. 1968 ปัญหาที่เขาเฝ้าถามตนเองอยู่เสมอว่าทำไมปัจจัยแรงจูงใจคนทำงานได้เป็นอย่างดี เขาเห็นว่าทำให้ค่าแรงต่ำทำให้คนงานไม่พอใจแต่ทำให้ค่าแรงสูงก็มีได้ทำให้คนงานอยากทำงานหนักขึ้นเดิมมีใช้สิ่งจูงใจสูงสุดจะทำให้คนงานทำงานได้มากกว่าเดิมแล้วจะมีค่าสำคัญที่ตามขณะเดียวกันความมั่นคงและบรรยากาศดี</p>	<p>ความสำเร็จการมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรไว้การมีความรู้สึกเกี่ยวกับอย่างสูงกับกิจกรรมขององค์กรการมีความจงรักภักดีและการมีเจตจำนงเกี่ยวกับองค์กร 2.แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮอริชเชอเบิร์ก(Herzberg's Two Factor Theory) เฮอริชเชอเบิร์ก(Frederick Herzberg . 1959 : 78 - 79)เป็นนักจิตวิทยาอีกผู้หนึ่งที่มีมุมมองศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของเขาในเชิงนี้มีปรากฏแพร่หลายมาตั้งแต่ปีค.ศ. 1966และค.ศ. 1968ปัญหาที่เขาเฝ้าถามตนเองอยู่เสมอคือทำไมปัจจัยแรงจูงใจคนในการทำงานได้เป็นอย่างดีเขาเห็นว่าทำให้ค่าแรงต่ำทำให้คนงานไม่พอใจแต่ทำให้ค่าแรงสูงก็มีได้ทำให้คนงานอยากทำงานหนักขึ้นเดิมมีใช้สิ่งจูงใจสูงสุดจะทำให้คนงานทำงานได้มากกว่าเดิมแล้วจะมีค่าสำคัญที่ตามขณะเดียวกันความมั่นคงและบรรยากาศดีในองค์กรก็มีใช้สิ่งจูงใจสูงสุดอีกเช่นเดียวกันทฤษฎีได้เน้นอธิบายและให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 ประการได้แก่"ตัวกระตุ้น(motivators)และการบำรุงรักษา (hygiene)"สองปัจจัยดังกล่าวนี้มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานเป็นอย่างยิ่งซึ่งผู้บริหารองค์กรควรพิจารณาเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารคนและบริหารงานเฮอริชเชอเบิร์กได้ทำการศึกษาโดยสัมภาษณ์ความพอใจและไม่พอใจทำงานของนักบัญชีและวิศวกร</p>
<p>ขวัญและกำลังใจมีความพอใจในนามมีความรักและเต็มใจที่จะทำงานให้มีความผูกพันมีขวัญและกำลังใจ 2547 หน้า 216 ได้ให้ความหมายของคำว่าสวัสดิการว่าเป็นสิ่งที่จะช่วยหรืออำนวยความสะดวกให้ผู้ปฏิบัติงานเช่นที่อยู่อาศัยค่าเล่าเรียนบุตรค่ารักษาพยาบาลอาหารกลางวันและวันหยุดพิเศษ เป็นต้นการจัดหาในสิ่งที่นอกเหนือจากค่าจ้างที่จ่ายให้โดยตรงโดยที่เสมือนเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของนายจ้างซึ่งถือเป็นสิ่งที่องค์กรสมควรปฏิบัติเพื่อจูงใจและจูงใจบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้ร่วมงานกับองค์กร</p>	<p>: 2 - 3)การพัฒนาความรู้ทักษะและความสามารถของบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการผลิตเพียงด้านเดียวถือว่าเป็นการพัฒนาคุณภาพขององค์กรที่ไม่ครบวงจรธุรกิจต้องสามารถพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้ที่พร้อมด้วยศักยภาพจริยธรรมและความสมบูรณ์ในความเป็นมนุษย์ตลอดจนสามารถรับผิดชอบตนเองและครอบครัวได้ตามมาตรฐานที่สังคมต้องการเพื่อที่เขาจะได้ไม่ต้องมีความกังวลต่อฐานะเศรษฐกิจและสามารถทุ่มเทความสามารถให้กับองค์กรอย่างเต็มที่การจูงใจสวัสดิการมีส่วนช่วยให้บุคลากรมีพัฒนาการตามความก้าวหน้าของการประกอบธุรกิจขององค์กรตลอดจนช่วยให้ชีวิตครอบครัวของบุคลากรมีสวัสดิการและความมั่นคงทำให้บุคลากรและครอบครัวของเขาสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีคุณภาพ สวัสดิการเป็นสิ่งที่จะช่วยหรืออำนวยความสะดวกให้ผู้ปฏิบัติงานเช่นที่อยู่อาศัยค่าเล่าเรียนบุตรค่ารักษาพยาบาลอาหารกลางวันการตรวจร่างกายประจำปีลาศึกษาอบรมและวันหยุดพิเศษเป็นต้นซึ่งเป็นการจัดหาในสิ่งที่นอกเหนือจากค่าจ้างที่จ่ายให้โดยตรงโดยที่เสมือนเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของนายจ้างซึ่งเป็นสิ่งที่องค์กรสมควรปฏิบัติเพื่อจูงใจและจูงใจบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้ร่วมงานกับองค์กรปัจจุบันการจูงใจสวัสดิการในองค์กรมีความสำคัญกับขวัญและกำลังใจ</p>
<p>จัดให้โดยมีการยืดหยุ่นแก่กลุ่มลูกจ้างที่ได้รับโดยคำนึงถึงเพศอายุสถานภาพ 4 หลักแห่งประโยชน์สุขบริษัทหน่วยงานควรได้รับประโยชน์จากการจัดสวัสดิการนี้ด้วยเพราะถ้าสวัสดิการที่จัดขึ้นมีการวางแผนและการสื่อสารที่ดีเชื่อได้ว่าจะเกิดประโยชน์สูงสุด 5 หลักความเสมอภาคผลประโยชน์หรือสิ่งตอบแทนตามสวัสดิการที่จัดให้จะต้องสามารถนำไปคำนวณค่าใช้จ่ายได้และคุ้มค่าแก่การลงทุน</p>	<p>: 337)มี 5 ประการคือ 2.1หลักแห่งความพอใจและความต้องการที่แท้จริงซึ่งคือเมื่อจัดแล้วลูกจ้างมีความพอใจและตรงกับความต้องการที่แท้จริง 2.2 หลักการครอบคลุมส่วนรวมมากกว่าส่วนบุคคลสวัสดิการที่จัดให้ควรมีในขอบเขตที่ครอบคลุมกลุ่มมากกว่าบุคคลเช่นการประกันชีวิตแบบกลุ่ม เป็นต้น 9 2.3หลักการจัดหาผลประโยชน์ในในเรื่องสวัสดิการที่ควรจัดให้โดยมีการยืดหยุ่นแก่กลุ่มลูกจ้างที่จะได้รับโดยคำนึงถึงเพศอายุสถานภาพการสมรส 2.4 หลักแห่งประโยชน์สุขหน่วยงานควรได้รับประโยชน์จากการจัดสวัสดิการนี้ด้วยเพราะถ้าสวัสดิการที่จัดขึ้นมีการวางแผนและการสื่อสารที่ดีแล้วเชื่อว่าจะเกิดประโยชน์สูงสุด 2.5หลักความเสมอภาคผลประโยชน์หรือสิ่งตอบแทนตามสวัสดิการที่จัดให้จะต้องสามารถนำมาคำนวณเป็นค่าใช้จ่ายได้และคุ้มค่าแก่การลงทุน 3 . หลักการจัดสวัสดิการตามแนวคิดของ(กฤษณณะเดระ : 2527) ประกอบด้วยหลักการที่สำคัญ 7 ประการคือ 2.1หลักความต้องการแท้จริงของลูกจ้าง 2.2</p>