

ความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงาน

บริษัทจาร์ดีนชินด์เลอร์ (ไทย) จำกัด

SATISFACTION IN THE WELFARE OF EMPLOYEES

JARDINE SCHINDLER (THAI) LTD.

พระระวี บัวศรี

สาขาการเงินและการธนาคาร คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยรามคำแหงประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ

Pornrawee Buasri

E-mail: pookjja@gmail.com

Department of Finance and Banking, Faculty of Business Administration,
Ramkhamhaeng University, Thailand.

Corresponding author

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานบริษัทจาร์ดีน ชินด์เลอร์ (ไทย) จำกัด และเพื่อศึกษาความพึงพอใจในสวัสดิการ ของพนักงานบริษัทจาร์ดีน ชินด์เลอร์ (ไทย) จำกัด จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานบริษัทจาร์ดีน ชินด์เลอร์ (ไทย) จำกัดจำนวน 240 คนโดยการศึกษาครั้งนี้เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย ได้แก่แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ใน

การวิเคราะห์ข้อมูล คือ ข้อมูลความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่เชิงอนุมาน ประกอบด้วย Independentsamples t-testการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลจากการวิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นหญิง อายุ 31 - 40 ปี สถานะภาพสมรส มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6 - 10ปี ประกอบอาชีพเป็นพนักงานหรือพนักงานอาวุโสบริษัทเอกชนรายได้ 30,001 - 40,000บาท มีระดับการรับรู้เกี่ยวกับสวัสดิการที่ได้รับในระดับมาก มีระดับความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับโดยรวมในระดับมากโดยมีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ ด้านเศรษฐกิจ ด้านความมั่นคง ด้านโบนัสสวัสดิการด้านนันทนาการ ด้านสุขภาพ และ มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับด้านความปลอดภัย โดยรวมในระดับมากที่สุด โดยเมื่อทำการเปรียบเทียบความพึงพอใจของพนักงานตามลักษณะประชากรศาสตร์ พบว่าความพึงพอใจของพนักงานบริษัท จาร์ดีน ชินด์เลอร์ (ไทย) จำกัด ที่มีเพศที่ต่างกันมีความพึงพอใจในสวัสดิการ ไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าพนักงานจาร์ดีน ชินด์เลอร์ (ไทย) จำกัดที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจในสวัสดิการไม่แตกต่างกันทั้ง 5 ด้าน คือด้านความปลอดภัย ด้านความมั่นคง ด้านเศรษฐกิจ ด้านนันทนาการ และด้านโบนัสและเงินสวัสดิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และ ด้านสุขภาพ มีความแตกต่างกันมีนัยสำคัญที่ 0.05

คำสำคัญ :ความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานบริษัท จาร์ดีน ชินด์เลอร์ (ไทย) จำกัด

ABSTRACT

The independent study was carried out to investigate the level of customer satisfaction on Jardine Schindler (Thai) Ltd. welfare to compare the satisfaction of level which classified by using Independent samples t-test, One-way ANOVA

The population will be covered people ages between 31-40 years, married, graduated in bachelor's degree where have 6-10 years working experiences with income at 30,001 – 40,000 Baht.The rank of result from this survey will be listed as following : safety at work, health, entertainment, welfare, bonus, firm, economic Independent samples t-test, One-way and ANOVA. The survey is comparable between staffs' satisfaction and independent satisfaction and found out that different gender does not have any significant on preference on welfares scheme with 0.05

According to each aspects, no difference of preference for welfare scheme on those 5 mentioned factors which are safety firm economy entertainment and bonus with 0.05 however the health have some difference at 0.05

Keywords:Satisfaction, staff welfare of Jardine Schindler (Thai) Ltd.

บทนำ

ปัจจุบันนี้โลกของเรามีการเปลี่ยนแปลงพัฒนาตลอดเวลา และการขยายตัวของโรงงานอุตสาหกรรมในประเทศนั้นเป็นไปอย่างรวดเร็วมาก เพราะเกิดการลงทุนในโรงงานอุตสาหกรรมต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก การที่เราจะทำให้โรงงานหรือองค์กรสามารถดำเนินอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น องค์กรจะต้องมีการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การดำเนินการต้องอาศัยกระบวนการบริหารและการจัดการที่ดี จะต้องมีการแข่งขันเพื่อให้องค์กรมีความอยู่รอดและทำให้องค์กรมีเสถียรภาพและความมั่นคง ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการบริหารมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ จะเห็นได้ว่าการผลิตและการบริหารนั้นล้วนแล้วต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์อย่างมากถึงจะบรรลุเป้าหมายได้ตามที่กำหนดไว้

นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรยังคอยทำหน้าที่ประสานและเป็นตัวเชื่อมโยงระหว่างความต้องการของบุคลากรขององค์กรให้สอดคล้องด้วยกันกับเป้าหมายขององค์กรอีกด้วยความผูกพันต่อองค์กรครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงานที่ทำ ด้วยเหตุนี้จึงถือได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นกุญแจสำคัญที่คอยผูกมัดบุคลากรให้ปฏิบัติและร่วมงานอยู่กับองค์กรไปนาน ๆ โดยอาศัยความมั่นคงมากกว่าความพึงพอใจในงานและความผูกพันนี้จะค่อย ๆ พัฒนาไปอย่างช้า ๆ แต่จะอยู่อย่างมั่นคงโดยจะทำหน้าที่คอยเป็นแรงผลักดันและจูงใจให้พนักงานหรือบุคลากรปฏิบัติงานอย่างอุทิศตนเพื่อองค์กร แต่ในทางตรงกันข้าม หากพนักงานหรือบุคลากรเกิดความรู้สึกอึดอัดใจหรือไม่สบายใจ ไม่พึงพอใจต่องานที่ได้รับให้ทำ พนักงานหรือบุคลากรเหล่านั้นก็จะเป็นการไม่มีความจงรักภักดี และไม่รู้สึกผูกพันต่อองค์กร ส่งผลให้บุคลากรเหล่านั้นออกจากองค์กรไป ผลกระทบที่ตามมาคือทำให้งานที่ก่อให้เกิดความล่าช้า หยุตชะงัก ขาดความต่อเนื่อง และหากพิจารณาในอีกแง่มุมหนึ่ง การที่องค์กรมีอัตราการลาออกของบุคลากรสูงก็จะเป็นสูญเสียภาพพจน์ที่ดีขององค์กรอันส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นขององค์กรอีกด้วย

ด้วยเหตุผลนี้ผู้ศึกษาจึงสนใจศึกษาความพึงพอใจต่อสวัสดิการของพนักงานในบริษัท จาร์ดีน ซินด์เลอร์ (ไทย) จำกัด ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้จะทำให้ทราบถึงความผูกพันของทรัพยากรมนุษย์ทุกคนที่มีต่อ

องค์การว่ามีความผูกพันเป็นอย่างไรและมีสุขภาพ ภายใจ ที่ดีในการปฏิบัติงาน เพื่อส่งผลให้เกิด ประสิทธิภาพและสัมฤทธิ์ผลของงานที่ดี ผลักดันให้องค์กรขับเคลื่อนไปในแนวทางที่พัฒนา และในด้านจัด สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ว่าได้รับเพียงพอและตรงกับความต้องการมากน้อยเพียงใด เพื่อให้แก่ ทรัพยากรมนุษย์ที่มีและเอื้อประโยชน์สูงสุดให้กับทุกคน ซึ่งในส่วนของบริษัท จาร์ติน ซินด์เลอร์ (ไทย) จำกัด นั้นจะจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่างๆ นั้นอาจจะไม่เทียบเท่ากับบริษัทอื่นๆ และอาจจะมี กฎเกณฑ์ต่างๆ ในบางกรณีที่เป็นสิทธิประโยชน์เพิ่มเติม เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อที่จะรักษาและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้มีความสามารถให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นเพื่อเป็น แนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรและให้ทรัพยากรมนุษย์อยู่กับองค์กรให้นานที่สุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยด้านประชากรของพนักงาน บริษัทจาร์ตินซินด์เลอร์(ไทย)จำกัด
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานบริษัทจาร์ตินซินด์เลอร์ (ไทย) จำกัด
3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในสวัสดิการของ พนักงานบริษัทจาร์ติน ซินด์เลอร์ (ไทย) จำกัด

สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่แตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

ประชากรที่ใช้ศึกษาครั้งนี้คือบุคลากรของพนักงานบริษัทจาร์ติน ซินด์เลอร์ (ไทย) จำกัด โดยจะ ศึกษาความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานบริษัทจาร์ติน ซินด์เลอร์ (ไทย) จำกัด ด้วยกัน 2 ด้าน ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (IndependentVariable) คือ ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศอายุสถานภาพสมรส ระดับการศึกษาระยะเวลาในการปฏิบัติงานตำแหน่งงานปัจจุบันรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตัวแปรตาม (DependentVariable) คือความพึงพอใจในสวัสดิการ ได้แก่ด้านสุขภาพด้านความปลอดภัย ด้านความมั่นคง ด้านเศรษฐกิจด้านนันทนาการด้านโบนัสและเงินสวัสดิการ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อนำผลที่ได้รับไปวิเคราะห์ ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของพนักงานบริษัท จาร์ติน ซินด์เลอร์ (ไทย) จำกัด

2. เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ เอาไปวิเคราะห์ถึงความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานบริษัท จาร์ดีน ซินด์เลอร์ (ไทย) จำกัด

3. เพื่อนำข้อมูลส่วนบุคคลที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานบริษัท จาร์ดีน ซินด์เลอร์(ไทย) จำกัด ที่ได้รับไปวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

วีรุฬ พรหมเทวี(2542) ได้ให้ความหมายความพึงพอใจ หมายถึงความรู้สึก ภายในจิตใจของมนุษย์ที่ไม่เหมือนกันขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคลว่าจะคาดหวังกับสิ่งหนึ่งอย่างไร ถ้าคาดหวังหรือมีความตั้งใจมากและได้รับการตอบสนองด้วยดีจะมีความพึงพอใจมาก แต่ในทางตรงกันข้ามอาจผิดหวังหรือไม่พึงพอใจเป็นอย่างยิ่งเมื่อไม่ได้รับการตอบสนองตามที่คาดหวังไว้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสิ่งที่ตนตั้งใจไว้ว่ามีมากหรือน้อย

Shelly (2552) ได้ศึกษาแนวความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจซึ่งสรุปได้ว่าความพึงพอใจเป็นความรู้สึกตามแบบฉบับของมนุษย์คือความรู้สึกในทางบวกและความรู้สึกในทางลบความรู้สึกในทางบวกเป็นความรู้สึกที่เมื่อเกิดขึ้นแล้วจะทำให้เกิดความสุขความสุขนี้เป็นความรู้สึกที่แตกต่างจากความรู้สึกในทางบวกอื่นๆ กล่าวคือเป็นความรู้สึกที่มีระบบย้อนกลับสามารถทำให้เกิดความสุขหรือความรู้สึกในทางบวกเพิ่มได้อีกจะเห็นได้ว่าความสุขเป็นความรู้สึกที่สลับซับซ้อนและมีความสุขนี้จะมีผลต่อบุคคลมากกว่าความรู้สึกในทางบวกอื่นๆ

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

ทฤษฎีความลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์(Maslow 's hierarchy of need) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการของพื้นฐานของมนุษย์ โดยนักจิตวิทยาชาวอเมริกัน ที่ชื่อว่า AbrahamMaslow ทฤษฎีนี้เป็นหนึ่งของการจูงใจที่เป็นที่รู้จักกันอย่างแพร่หลาย เพราะว่ามีมาสโลว์ นี้ได้กล่าวถึงความต้องการของมนุษย์เป็นลักษณะลำดับขั้นจากระดับต่ำที่สุดไปยังระดับสูงที่สุด หากเมื่อมนุษย์มีการได้รับการตอบสนองของความต้องการขั้นหนึ่งแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการขั้นอื่น ๆที่สูงขึ้นต่อไป แต่อย่างไรก็ตามลำดับขั้นที่อยู่สูงกว่าอาจจะสามารถเกิดขึ้นได้หากความต้องการลำดับขั้นที่ต่ำกว่าจะยังไม่ได้รับการตอบสนองที่สมบูรณ์จากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์นั้น ผู้บริหารขององค์กรสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางการจัดการสิ่งจูงใจที่สามารถสนองความต้องการของบุคคลได้ แต่อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติของธุรกิจเป็นไปได้ยาก เพราะความต้องการของมนุษย์ในแต่ละบุคคลไม่เหมือนกัน เพราะฉะนั้นการตอบสนองความต้องการในแต่ละคนนั้น ย่อมเกิดการตอบสนองอย่างสูงสุดได้ยาก

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จิตาภา ทรัพย์มาก อุดม (2548) เซึ่งปริมาณ พนักงาน จำนวน 289 คน ศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจของ พนักงานต่อสวัสดิการ ของบริษัท สยามไอซิน จำกัด แบบสอบถามมีความ เชื่อมั่น 0.95 สถิติที่ใช้ วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ F-test นำมา เปรียบเทียบด้วยวิธีการ ของเชฟเฟ (Scheffe's) พบว่าผลการวิจัย ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง มากกว่าเพศชาย ช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี ระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี สถานภาพสมรส รายได้ ต่อเดือน 30,001 – 40,000 บาทระยะเวลาทำงานระหว่าง 6-10 ปีผลการวิเคราะห์การพึงพอใจต่อการจัด สวัสดิการของพนักงานบริษัท สยาม ไอซิน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพนักงานมีความพึงพอใจ ด้านความ ปลอดภัย ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านสุขภาพ มีความแตกต่างกัน มีนัยสำคัญ ทางสถิติ 0.05 ตามลำดับ

พินิจ เพชรสน (2550) ศึกษาความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการของพนักงานการไฟฟ้า ส่วนภูมิภาค จังหวัด ราชบุรี ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย 125 ชุดสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่า ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) (ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 36 – 45 ปีจบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ตำแหน่งปัจจุบัน เป็นพนักงานช่าง มีระยะในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 5 – 10 ปีผลการวิเคราะห์การพึงพอใจต่อการ จัดสวัสดิการของพนักงานการไฟฟ้า ส่วนภูมิภาคจังหวัดราชบุรีโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพนักงานมีความ พึงพอใจด้านความมั่นคงปลอดภัยเป็นอันดับแรก รองลงมาคือด้านความช่วยเหลือทางการเงิน ด้านสุขภาพ อนามัย ด้านวันหยุดและวันลา ด้านส่งเสริมพัฒนาพนักงาน และด้านนันทนาการ ตามลำดับส่วนการทดสอบ สมมติฐาน พบว่า พนักงาน ที่มีเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งที่ดำรงในปัจจุบัน และระยะเวลาในการ ปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดราชบุรีโดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการ จัดสวัสดิการโดยรวมไม่แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีการเก็บข้อมูล

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) ในการเก็บรวบรวม ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยข้อมูลที่ได้จากการวิจัยนำมาจาก 2 แหล่ง ดังนี้แหล่งข้อมูล

ปฐมภูมิ (Primary Data) ได้แจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัท จาร์ดีน ซินด์เลอร์(ไทย) จำกัดจำนวน 240ชุด และแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)โดยค้นคว้าจากหนังสือตำราวิชาการ วิทยานิพนธ์และผลงานวิจัยโดยใช้ข้อมูลเหล่านี้มาใช้กำหนดแนวทางการศึกษาและข้อมูลจากเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูล

นำแบบสอบถามที่เก็บได้ทั้งหมด แปลผลในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้ ตอนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามนำข้อมูลมาหาค่าร้อยละ (Percentage) ตอนที่ 2 : ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานบริษัท จาร์ดีน ซินด์เลอร์ (ไทย) จำกัด ผู้วิจัยได้กำหนดค่าของตัวแปรแบบลิเคิร์ตสเกล (Likert Scale) โดยจะหาค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S. D.$) และการทดสอบสมมติฐาน การเปรียบเทียบความคิดเห็นโดยใช้สถิติ t - test สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร 2 ตัว และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA)

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 139 คน คิดเป็น ร้อยละ 57.9 อายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 46.3 มีสถานภาพสมรส จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 62.9 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 77.9 อายุงานระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 38.3 ตำแหน่งงานปัจจุบัน พนักงาน-พนักงานอาวุโส จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 81.7 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 30,001-40,000 บาท จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 57.1

ความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานบริษัทจาร์ดีน ซินด์เลอร์ (ไทย) จำกัด ในแต่ละด้าน พบว่าด้านความปลอดภัย อยู่ในระดับสูง ด้วยคะแนนเฉลี่ย 4.03 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าตามลำดับดังนี้ ลำดับที่ 1 ด้านความปลอดภัย มีความพึงพอใจในสวัสดิการอยู่ในระดับมากที่สุด ด้วยคะแนนเฉลี่ย 4.03 ลำดับที่ 2 ด้านสุขภาพ มีความพึงพอใจในสวัสดิการอยู่ในระดับมาก ด้วยคะแนนเฉลี่ย 3.99 ลำดับที่ 3 ด้านนันทนาการ มีความพึงพอใจในสวัสดิการอยู่ในระดับมาก ด้วยคะแนนเฉลี่ย 3.98 ลำดับที่ 4 ด้านโบนัสและเงินสวัสดิการ มีความพึงพอใจในสวัสดิการอยู่ในระดับมาก ด้วยคะแนนเฉลี่ย 3.94 ลำดับที่ 5 ด้านความมั่นคง มีความพึงพอใจในสวัสดิการอยู่ในระดับมาก ด้วยคะแนนเฉลี่ย 3.88 ลำดับที่ 6 ด้านเศรษฐกิจ มีความพึงพอใจในสวัสดิการอยู่ในระดับมาก ด้วยคะแนนเฉลี่ย 3.80

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยความพึงพอใจในสวัสดิการ ของพนักงานบริษัทจาร์ติน ซินด์เลอร์ (ไทย) จำกัด ผู้วิจัยขอ อภิปรายผล ดังนี้ด้านประชากรศาสตร์จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง อายุ ระหว่าง 31-40 ปี มีสถานภาพสมรส ระดับการศึกษาปริญญาตรี อายุงานระหว่าง 6-10 ปี และรายได้ต่อ เดือนระหว่าง 30,001-40,000 บาท สอดคล้องกับผู้วิจัย จิตาภา ทรัพย์มาก อุดม (2548) ผลการวิจัย ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง ช่วงอายุระหว่าง 30-40 ปี ระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน 30,001 – 40,000 บาทระยะเวลาทำงานระหว่าง 6-10 ปีผลการศึกษา ระดับความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานบริษัทจาร์ติน ซินด์เลอร์ (ไทย) จำกัดโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านความปลอดภัย เป็นด้านบริษัทให้การใส่ใจกับพนักงานมากที่สุด เพราะให้การใส่ใจในชีวิตพนักงาน ทุกคน รองลงมาเป็นด้านสุขภาพ และ ส่วนพนักงานมีความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ ด้านเศรษฐกิจแสดงให้เห็นว่าพนักงานให้ความสำคัญกับด้านความปลอดภัย โดยอยู่ในระดับมาก มีการจัดฝึกอบรมให้ความรู้แก่ พนักงานก่อนปฏิบัติงานจริง และจัดกิจกรรมด้านความปลอดภัย เช่น ให้พนักงานซ้อมหนีไฟเวลาเกิดเหตุเพลิงไหม้ รวมถึงมีการทำประกันอุบัติเหตุให้กับพนักงาน และบริษัทจัดสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก เพื่อให้เกิดความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานบริษัทจาร์ติน ซินด์เลอร์ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 31 - 40 ปี สถานภาพสมรส เป็นผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีตำแหน่งเป็น พนักงาน-พนักงานอาวุโส มีรายได้31,001 - 40,000 บาทต่อเดือน มีความพึงพอใจในสวัสดิการทางด้าน ความปลอดภัย ดังนั้น

1.1. บริษัทฯควรให้ความสำคัญในกลุ่ม เพศหญิง อายุ 31-40 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ผู้วิจัยจึงเสนอว่าพนักงานมีกลุ่มเพศหญิงมาก ด้านความปลอดภัย จึงควรเตรียมเตียงปฐมพยาบาลสำหรับเพศหญิงมากกว่าฝ่ายชาย

1.2 บริษัทฯ ควรมีการสนับสนุนและส่งเสริมในด้านการศึกษาเพิ่มเติม หรือ การฝึกอบรมเฉพาะด้านให้กับพนักงานที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป เพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถ ความชำนาญในการทำงานให้พนักงาน รวมถึง ความรู้ในแขนงต่าง ๆ เพื่อนำความรู้เหล่านั้นมาใช้ในการปฏิบัติการ รวมถึงในเรื่องการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่ทาง บริษัทจาร์ติน ซินด์เลอร์ (ไทย) จำกัด ได้จัดขึ้น ควรมีการประกาศเชิญชวนให้พนักงานร่วมกันทำกิจกรรมเพื่อเป็นการลดความตึงเครียดจากการปฏิบัติงาน และเพื่อให้แก่พนักงานเหล่านี้ได้มีกิจกรรมทางสังคมร่วมกัน ซึ่งทำให้เกิดความรักใคร่สามัคคีต่อกัน อันจะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานขององค์กรต่อไป

1.3เนื่องจากบริษัทฯ ได้ตระหนักถึงการสื่อสาร และการใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารที่องค์กรมากขึ้นจึงมีการส่งพนักงานไปอบรมภาษาอังกฤษมากขึ้นโดยมีกำหนดระยะเวลา หรือ ชั่วโมง ซึ่งเน้นให้พนักงานมีสวัสดิการในด้านการศึกษามากที่สุด

1.4การแนะนำสิทธิในการวางแผนทางการเงินเพื่อเพิ่มพูนความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจแก่พนักงานขององค์กร ในสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน เช่นมีการให้พนักงานออมเงินเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรเพิ่มกรอบแนวคิดในการศึกษา โดยศึกษาปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับเพิ่มเติม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์และครอบคลุมมากขึ้น รวมถึงทราบความต้องการด้านสวัสดิการที่แท้จริงของพนักงาน

2. ควรมีการวิจัยเรื่องเดียวกันในทุกปี เพราะเมื่อระยะเวลาผ่านไปนโยบายในการบริหารสวัสดิการย่อมมีการเปลี่ยนแปลง ดังนั้น จึงควรมีการศึกษาเพื่อให้ทราบถึงนโยบายการบริหารสวัสดิการที่ชัดเจนยิ่งขึ้น เพื่อที่จะได้ทราบว่าพนักงานมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการและส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีการเปลี่ยนแปลงไป

3. ควรศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานในหน่วยงานบริษัทธุรกิจเดียวกัน

เอกสารอ้างอิง

กฤษณา ศักดิ์ศรี(2530).จิตวิทยาการศึกษา,กรุงเทพฯ,นิยมวิทยา.

จิตภา ทรรศน์มากอุดม.(2548). การศึกษาความพึงพอใจของพนักงานต่อสวัสดิการของบริษัท สยาม โอซิน.บธ.ม. (การจัดการทั่วไป) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.ถ่ายเอกสาร

ชนินทร์ พิทยาวิรัช. (2551).ประวัติและวิวัฒนาการธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทย.พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ,ม.ป.พ.

ชนัญญา ครองศิลป์. (2558).ได้ศึกษาถึงระดับความพึงพอใจของลูกค้าในการใช้บริการธนาคารกรุงไทยจำกัด (มหาชน) สาขารัตนาธิเบศร์ จังหวัดนนทบุรี.(การค้นคว้าอิสระปริญญา มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสยาม,คณะบริหารธุรกิจ.

ธารินี แก้วจันทร์. (2556).ได้ศึกษาความพึงพอใจของลูกค้าต่อการให้บริการของธนาคาร

พรนพ พุกกะพันธ์. (2548). การบริหารธนาคารพาณิชย์.พิมพ์ครั้งที่ 3 .กรุงเทพฯ,โรงพิมพ์จามจุรีโปรดักท์.

ปัทมา พรหมินทร์. (2548) .ประเภทของงานวิจัยเชิงปริมาณ ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เดอะมอลล์ กรุ๊ป จำกัด มหาวิทยาลัยบูรพา สาขารัฐประศาสตร์ มหาบัณฑิต

ปาริชาติ บัวเป็ง. (2554) .ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไดกิ้นอินดัสทรีส์ประเทศไทย (จำกัด).มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีธัญบุรี

ประวัติบริษัท จาร์ดีน ซินด์เลอร์ (ไทย) จำกัด .www.Jardine Schindler.com

พินิจ เพชรสน. (2550). การศึกษาความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการของพนักงานการไฟฟ้า

ส่วนภูมิภาคจังหวัดราชบุรี. บธ.ม. (การจัดการทั่วไป). กรุงเทพฯ:มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

วัชรภรณ์ จันทร์สุวรรณ. (2555). ความพึงพอใจในการให้บริการของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สาขาพูนพล จังหวัดภูเก็ต. (การค้นคว้าอิสระปริญญา มหาบัณฑิต).มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี,คณะบริหารธุรกิจ.

สงวน สุทธิเลิศอรุณ. (2524). จิตวิทยาสังคม. พิมพ์ครั้งที่ 3.กรุงเทพฯ: ชัยศิริการพิมพ์.

ศิริวรรณเสวีรัตน์. (2546). ลักษณะของการบริการ. กรุงเทพฯ, เพชรจรัสแสงแห่งโลกธุรกิจ.

เสวี วงศ์มณฑา.(2542). กลยุทธ์การตลาด การวางแผนการตลาดกรุงเทพมหานคร,ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.

อัญญาภา เครื่องมั่นคงภักดี.(2542). การศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการจัดสวัสดิการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.กรุงเทพฯ. ศษ.ม.(การบริหารการศึกษา).กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.ถ่ายเอกสาร

Alexander,San.”In Memory of Sigmund Freud” ,The Modernism Lab, Yale University,retrieved23 June 2012.

Grogan,Jessica (2012) EncounteringAmerica:Humanistic Psychology, Sixties Culture, and CustomerPerceptions and Expectations. New York: The Free Press.