

ความคิดเห็นในนโยบายสวัสดิการของพนักงาน บริษัท ฮอนด้า ออโตโมบิล
(ประเทศไทย) จำกัด ในนิคมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
OPINIONS OF EMPLOYEE ON WELFARE POLICY OF
HONDA AUTOMOBILE (THAILAND) CO., LTD.
IN ROJANA INDUSTRIAL ESTATE,
PHRA NAKHON SI AYUTTHAYA PROVINCE

อริสรา นันทเศรษฐ์

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Arisara Nunthasate

E-mail : arisaraysd@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความคิดเห็นในนโยบายสวัสดิการของพนักงาน บริษัท ฮอนด้า ออโตโมบิล (ประเทศไทย) จำกัด ในนิคมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

กลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงาน บริษัท ฮอนด้า ออโตโมบิล (ประเทศไทย) จำกัด ในนิคมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 362 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย \bar{X} ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 362 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 234 คน คิดเป็นร้อยละ 64.60 โดยมีอายุ 29 - 39 ปี จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 48.30 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 207 คน คิดเป็นร้อยละ 57.10 สถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน จำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 50.60 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 40,000 บาท จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 45 และระยะเวลาในการทำงาน ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 50.80

ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของความคิดเห็นในนโยบายสวัสดิการของพนักงาน บริษัท ฮอนด้าออโตโมบิล (ประเทศไทย) จำกัดในนิคมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยาโดยรวมอยู่ในระดับ

มาก เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ สวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย สวัสดิการด้านสุขภาพ สวัสดิการด้านการศึกษา สวัสดิการด้านนันทนาการ และสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ
คำสำคัญ : ความคิดเห็น, สวัสดิการ

ABSTRACT

The objective is to study the opinions on the employee welfare policy of Honda Automobile (Thailand) Co., Ltd. in Rojana Industrial Estate, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province.

Sample group the population used in the research was employees of Honda Automobile (Thailand) Co., Ltd. in Rojana Industrial Estate, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province. The sample of 362 people answered the questionnaire. The instrument used for data collection was a questionnaire. The data was analyzed by using a computer program to find the frequency, percentage, mean and standard deviation.

The results showed that a total of 362 employees who answered the questionnaire were mostly male, 234 people, representing 64.60%, aged 29 - 39, 175 people, representing 48.30 percent, with bachelor's degree, 207 people, accounting for 57.10%, marital status/live Together, 183 people, representing 50.60%, have an average monthly income of 20,001 - 40,000 baht, 163 people, representing 45%, working periods of less than 10 years, 184 people, representing 50.80%.

The results showed that opinions on the employee welfare policy of Honda Automobile (Thailand) Co., Ltd. in Rojana Industrial Estate, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province overall was at a high level. When considering each aspect, it was found that the high level aspect was welfare and security, health welfare, education welfare, recreational welfare and economic welfare.

Keyword: Opinions, Welfare

บทนำ

ในยุคปัจจุบัน ได้มีเทคโนโลยีที่ก้าวหน้าและมีการพัฒนามากยิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง ไม่มีที่สิ้นสุดว่าจะจบลงที่ตรงไหน เมื่อไหร่ อย่างไร ทำให้มีการส่งผลการดำเนินงานมากยิ่งขึ้น จึงทำให้มีผลต่อองค์กรทุกองค์กรในเรื่องการบริหารจัดการทั้งหมดรวมถึงมีการผลกระทบต่อองค์กรในเรื่องของค่าตอบแทน ค่าจ้าง และผลประโยชน์ ที่บุคลากรจะได้รับ ผลประโยชน์นี้รวมถึงด้านสวัสดิการด้วย

ปัญหาของบริษัท ฮอนด้า ออโตโมบิล (ประเทศไทย) จำกัด ในนิคมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ก็เป็นอีกปัญหาหนึ่งของบริษัท ซึ่งประสบปัญหาในทุกวันนี้ คือการบริหารด้านบุคคลที่ยังเป็นปัญหาที่ไม่สามารถแก้ไขได้ และยังไม่รู้ว่าจะแก้ไขปัญหาได้เมื่อไหร่ เพราะมีผลกระทบต่อ

กระบวนการผลิตอย่างมาก ส่งผลทำให้บุคลากรมีการเข้า - ออก อยู่บ่อยๆ ทำให้พนักงานมีการเคลื่อนไหวตลอดเวลา และทำให้เสียโอกาสหลายๆ อย่าง ต่อเนื่อง เช่น ผลิตไม่ได้ตามเป้าหมายที่กำหนด

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาความคิดเห็นในนโยบายสวัสดิการของ พนักงาน บริษัท ฮอนด้า ออโตโมบิล (ประเทศไทย) จำกัด ในนิคมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผน การแก้ปัญหา และพัฒนาการปรับปรุงนโยบายสวัสดิการได้ดำรงรักษามูลค่าใน ปัจจุบันที่มีความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญชำนาญการ ไว้คงอยู่ตลอดไป รวมถึงสามารถเป็นแรงจูงใจให้กับบุคลากรภายนอก หรือบุคลากรที่จบใหม่ที่มีความสนใจ ที่จะเข้าร่วมทำงานด้วยเช่นกัน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาความคิดเห็นในนโยบายสวัสดิการของพนักงาน บริษัท ฮอนด้า ออโตโมบิล (ประเทศไทย) จำกัด ในนิคมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของของพนักงาน บริษัท ฮอนด้า ออโตโมบิล (ประเทศไทย) จำกัด ในนิคมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้แก่ เพศ อายุระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน

ตัวแปรตาม ประกอบด้วย

1. ความคิดเห็นในนโยบายสวัสดิการของพนักงาน บริษัท ฮอนด้า ออโตโมบิล (ประเทศไทย) จำกัด ในนิคมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้แก่ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย สวัสดิการด้านการศึกษา สวัสดิการด้านนันทนาการ และสวัสดิการด้านสุขภาพ

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงาน บริษัท ฮอนด้า ออโตโมบิล (ประเทศไทย) จำกัด ในนิคมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา คือ ผู้วิจัยทราบประชากร ดังนั้นผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยคำนวณจากสูตร ทราบจำนวนแน่นอนประชากรโดยใช้สูตร ของ Taro Yamane (1973) ซึ่งมีความเชื่อมั่นที่ระดับ 95% ค่าความคลาดเคลื่อนที่ 5% จะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา โดยมีจำนวนประชากร 3,789 คน (ที่มา : แผนกฝ่ายบุคคลบริษัท ฮอนด้า ออโตโมบิล (ประเทศไทย) จำกัด ในนิคมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มกราคม 2565)

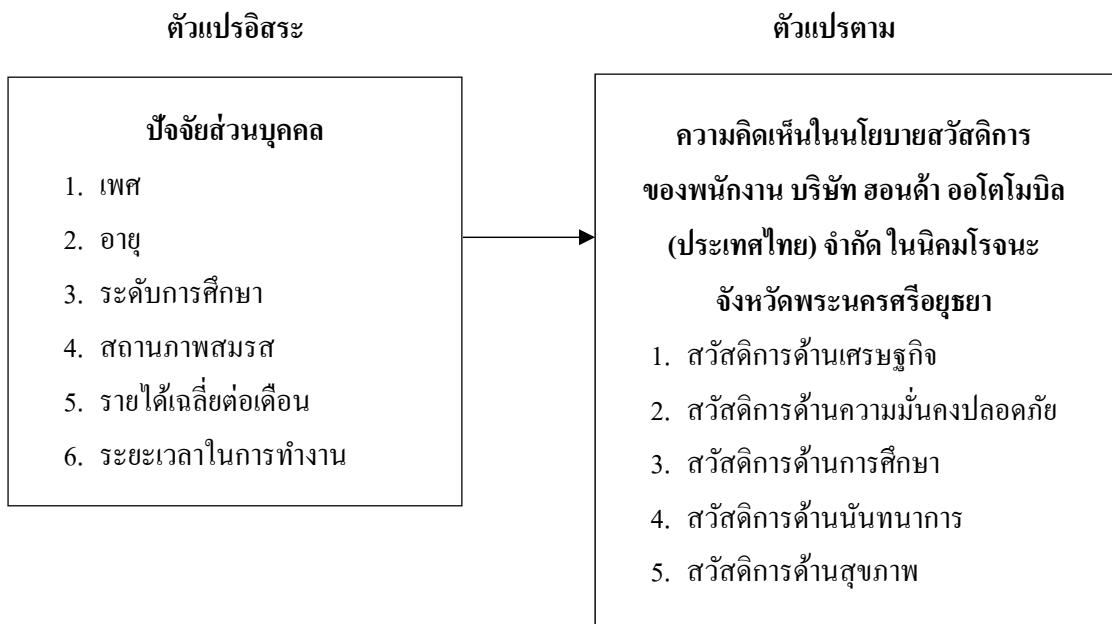
ขอบเขตด้านระยะเวลา

ดำเนินการวิจัยตั้งแต่เดือนมกราคม - กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2565

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อใช้เป็นแนวทางให้กับผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้อง เป็นข้อมูลในการพิจารณากำหนดนโยบายและการจัดการสวัสดิการให้กับพนักงานบริษัท ฮอนด้า ออโตโมบิล (ประเทศไทย) จำกัด ในนิคมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้อย่างดีและเหมาะสม
2. ผลการศึกษาสามารถนำไปเป็นแนวทาง ในการวางแผนและพัฒนาการจัดการสวัสดิการให้มีประสิทธิภาพสูงสุดอย่างต่อเนื่องในหน่วยงานต่อไป
3. เพื่อแก้ปัญหาสำหรับพนักงานเข้า-ออกงานไม่คงที่ โดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการอบรมพนักงานหรือฝึกฝีมือแรงงานใหม่ และแก้ปัญหาในการผลิตไม่ได้ตามเป้าหมายในอนาคตได้

กรอบแนวคิดในการวิจัย



แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสวัสดิการแรงงาน

M.V. Moorthy ได้กล่าวไว้ว่าสวัสดิการแรงงานไม่ว่าจะเป็นในภาคอุตสาหกรรมหรือภาคเกษตรกรรม มีที่มาจากปรัชญาและแนวความคิดเกี่ยวกับเรื่องของสวัสดิการแรงงาน ซึ่งเป็นลักษณะการให้หรือวิธีการจัดสวัสดิการแรงงานที่แตกต่างกันออกไป ตามปรัชญาและแนวความคิดนั้นๆ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดเห็น

Wahlmen (1973) ให้ความหมายว่า ความคิดเห็นหมายถึง ความคิดเห็นเป็นภาวะของจิตใจที่ผ่านประสบการณ์แล้วเกิดจากการเรียนรู้ และผลักดันให้เกิดความคิด ความรู้สึกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในช่วงเวลาหนึ่ง

Issak (1981) ให้ความหมาย ความคิดเห็นว่าเป็นการแสดงออกทางคำพูดหรือคำตอบที่บุคคลได้แสดงออกต่อสถานการณ์ใด สถานการณ์หนึ่ง โดยเฉพาะจากคำถามที่ได้รับทั่วไป โดยปกติแล้วความคิดเห็นต่างจากเจตคติ คือ ความคิดเห็นจะเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยเฉพาะขณะที่เจตคติจะเป็นเรื่องทั่วไป

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สลักจิต ภูประกร (2555) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่ การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 229 คน อายุ 29 - 39 ปี สถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน/หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ ระดับการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 6,500 - 29,200 บาท ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี มีระดับการรับรู้เกี่ยวกับสวัสดิการที่ได้รับในระดับมากและมีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับด้านสุขภาพ โดยรวมในระดับมาก

มัชฌิมา พิมพ์ศิริ (2555) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจด้านสวัสดิการ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เค้นโซ่ ประเทศไทย จำกัดพบว่าพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 26 - 33 ปี มีระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเท่ากับ มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 8,000 - 26,400 บาท มีอายุการทำงานในบริษัท 0 - 6 ปี ตำแหน่งงานปฏิบัติงานขั้นต้น และ อยู่ในลักษณะงานของฝ่ายผลิต 2. ความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงาน บริษัท เค้นโซ่ ประเทศไทย จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับเฉยๆ พนักงานมีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยอยู่ในระดับพึงพอใจ และพนักงาน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับเฉยๆ ในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา ด้านความมั่นคง และปลอดภัย ด้านนันทนาการ และ ด้านสังคมสงเคราะห์

ฐานิญา เจริญเลิศวิวัฒน์ (2558) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในค่าตอบแทนสวัสดิการ และคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร กรมควบคุมโรคกระทรวงสาธารณสุข การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในค่าตอบแทน สวัสดิการและคุณภาพชีวิตของพนักงานราชการกรมควบคุมโรค (ส่วนกลาง) กระทรวงสาธารณสุข ที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ผลการศึกษา พบว่า ความพึงพอใจในค่าตอบแทน สวัสดิการและคุณภาพชีวิต และความจงรักภักดี ของพนักงานราชการกรมควบคุมโรค อยู่ในระดับมาก

สหลักษณ์ บุญกาญจน์ (2559) ศึกษาเรื่อง ศึกษาความต้องการและความพึงพอใจต่อสวัสดิการของพนักงาน บริษัท สวัสดิ์อูมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด โดยผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูลจำนวน 291 ตัวอย่าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนาด้วยการหาค่าเฉลี่ย ร้อยละและสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน ได้แก่ สถิติทดสอบแบบ t-test, F-test และ Paired t-test ผลการวิจัยความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัท สวัสดิ์อูมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด พบว่าลักษณะประชากรศาสตร์ของพนักงานบริษัทฯ ที่แตกต่างกันมีความต้องการสวัสดิการไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และระดับความต้องการต่อสวัสดิการอยู่ในระดับมากในทุกประเภทสวัสดิการ

ภัควรินทร์ สุทธิพิระพงษ์ (2563) ศึกษาเรื่อง ความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัท เอส. เอ็ม. ฟาร์มaceuticol จำกัด ผลการศึกษาพบว่าจำนวน 100 คนเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการของ พนักงาน ผลการศึกษาพบว่า 1. ด้านปัจจัยส่วนบุคคล ผู้ตอบส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง มีอายุ 31- 40 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี อายุงาน 2-3 ปี สังกัดแผนกการตลาดมีรายได้ 10,000 – 20,000 บาท 2. ปัจจัยด้านความต้องการสวัสดิการของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณารายด้าน พนักงานมีความต้องการสวัสดิการระดับมากที่สุด ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ความต้องการสวัสดิการด้านสุขภาพ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$) รองลงมาความต้องการด้านความมั่นคง ($\bar{X} = 4.42$) ความต้องการด้านเศรษฐกิจ ($\bar{X} = 4.36$) ความต้องการด้านสังคม ($\bar{X} = 4.14$) ตามลำดับ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research Approach) โดยการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงาน บริษัท ฮอนด้า ออโต โมบิล(ประเทศไทย) จำกัด ในนิคมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยทำการคำนวณหากลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 5% ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ต้องไม่ต่ำกว่า 361.80 คน จึงจะเก็บกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้อยู่ที่จำนวนจำนวน 362 คน จากประชากรทั้งหมด 3,789 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม โดยประกอบไปด้วย 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามวัดความความคิดเห็นสวัสดิการของพนักงานใน 5 ด้าน ได้แก่ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย สวัสดิการด้านการศึกษา สวัสดิการด้านนันทนาการ และสวัสดิการด้านสุขภาพ โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด=5, มาก=4, ปานกลาง=3, น้อย=2, น้อยที่สุด=1

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นในนโยบายสวัสดิการของพนักงาน บริษัท ฮอนด้า ออโตโมบิล (ประเทศไทย) จำกัด ในนิคมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และตรวจสอบเนื้อหาว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงและความถูกต้องของเนื้อหา ตลอดจนความชัดเจนและการใช้ภาษาที่เหมาะสม ซึ่งมีเกณฑ์การตรวจในแต่ละข้อดังนี้

การวัดผลโดยพิจารณาจากคะแนน IOC ดังนี้

1. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ตั้งแต่ 0.50 – 1.00 มีค่าความเที่ยงตรงใช้ได้
2. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุง ยังใช้ไม่ได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูล โดยแจกแบบสอบถามให้แก่ประชากรที่กำหนดไว้ผ่านทางวิธีออนไลน์ โดยใช้ Google Form รวมทั้งตอบข้อซักถามจากผู้ตอบแบบสอบถามที่ต้องการคำอธิบายเพิ่มเติม หลังจากนั้น เมื่อรับแบบสอบถามคืนจะนำมาตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ และให้คะแนนแบบสอบถามทั้งหมดตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

1. ค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับวิเคราะห์เพื่อบรรยายปัจจัยส่วนบุคคล
2. ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
3. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) สำหรับวิเคราะห์ความคิดเห็นในนโยบายสวัสดิการของพนักงานบริษัท ฮอนด้า ออโตโมบิล (ประเทศไทย) จำกัด ในนิคมโรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นในนโยบายสวัสดิการของพนักงาน บริษัท ฮอนด้า ออโตโมบิล (ประเทศไทย) จำกัด ในนิคมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 362 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 234 คน คิดเป็นร้อยละ 64.60 และเพศหญิง 128 คิดเป็นร้อยละ 64.60 ส่วนใหญ่มี อายุ 29 - 39 ปี จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 48.30 รองลงมาคือ 18 - 28 ปี จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 32.60, 40 - 50 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 15.50, 51 ปีขึ้นไป จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 3.6 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 207 คน คิดเป็นร้อยละ 57.10

รองลงมาคือระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 34.30, ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 31 คนคิดเป็นร้อยละ 8.60 ตามลำดับ ส่วนใหญ่สถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน จำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 50.60 รองลงมาคือ โสด จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 43.60, หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 5.8 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 40,000 บาท จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 45 รองลงมาคือรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 - 20,000 บาท จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 33.40, รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001 - 60,000 บาท จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 16.60, รายได้เฉลี่ย 60,001 - 80,000 บาท จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8, รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 80,001 บาทขึ้นไป จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.20 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ระยะเวลาในการทำงาน ต่ำว่า 10 ปี จำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 50.80 รองลงมา ระยะเวลาในการทำงาน 11 - 20 ปี จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 40.60, ระยะเวลาในการทำงาน 21 - 30 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 6.10, ระยะเวลาในการทำงาน 31 - 38 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.50 ตามลำดับ

ความคิดเห็นในนโยบายสวัสดิการของพนักงาน บริษัทฮอนด้า ออโตโมบิล (ประเทศไทย) จำกัด ในนิคมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ สวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย สวัสดิการด้านสุขภาพ สวัสดิการด้านการศึกษา สวัสดิการด้านนันทนาการ และสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ตามลำดับ ดังนี้

1. สวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ บริษัทควรมีกองทุนประกันสังคมตามกฎหมายแรงงานกำหนด บริษัทควรมีสภาพแรงงาน เพื่อไม่ให้บริษัทเอาเปรียบพนักงาน บริษัทควรมีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพื่อพนักงานออกจากงานไปมีเงินก้อน เพื่อดูแลสุขภาพและชีวิต บริษัทควรมีเงินช่วยเหลือพนักงานขณะปฏิบัติงานเกิดอุบัติเหตุ ทุกลาหรือเสียชีวิต ไม่สามารถทำงานต่อได้ บริษัทควรมีการอพยพซ่อมหนีไฟประจำปีเพื่อความพร้อมปลอดภัยของพนักงาน และบริษัทควรมีการช่วยเหลือบุคลากรประสบภัยพิบัติจากภัยธรรมชาติ ตามลำดับ

2. สวัสดิการด้านสุขภาพ

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ตรวจสอบสุขภาพประจำปี ลาป่วย 30 วัน รักษาพยาบาลครอบครัวตนเอง, พ่อแม่, สามีภรรยาและบุตร ค่าทันตกรรม หรือค่าทำฟัน ประกันชีวิตกลุ่ม และมีของเยี่ยมกรณีพนักงานเกิดอุบัติเหตุในขณะปฏิบัติงาน และนอนโรงพยาบาล ตามลำดับ

3. สวัสดิการด้านการศึกษา

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ การฝึกอบรมภายในหน่วยงาน การฝึกอบรมภายนอกหน่วยงาน/สัมมนา ส่งไปดูงานที่ประเทศญี่ปุ่น ทุนการศึกษาบุตรเรียนดี แลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างพนักงานไทย-ญี่ปุ่น และทุนการศึกษาต่อ ตามลำดับ

4. สวัสดิการด้านนันทนาการ

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ จัดเลี้ยงปีใหม่ประจำปี จัดไปเที่ยวประจำปี กีฬาประจำปี ฟิตเนส จัดวันเกิดประจำปี และห้องสมุดตามลำดับ

5. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ การปรับขึ้นเงินเดือนทุกปี ค่าครองชีพ โบนัส+เงินพิเศษ มอบทองเป็นรางวัลสำหรับทำงานครบ 10 ปี, 20 ปี และ 30 ปี ค่าเบี้ยขยัน และซื้อรถในราคาพนักงาน ตามลำดับ

สรุปผลการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล

การศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นในนโยบายสวัสดิการของพนักงาน บริษัท ฮอนด้า ออโตโมบิล (ประเทศไทย) จำกัด ในนิคมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 362 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 234 คน คิดเป็นร้อยละ 64.60 โดยมีอายุ 29 - 39 ปี จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 48.30 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 207 คน คิดเป็นร้อยละ 57.10 สถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน จำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 50.60 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 40,000 บาท จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 45 และระยะเวลาในการทำงาน ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 50.80

ความคิดเห็นของความคิดเห็นในนโยบายสวัสดิการของพนักงาน บริษัท ฮอนด้าออโตโมบิล (ประเทศไทย) จำกัดในนิคมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ สวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย สวัสดิการด้านสุขภาพ สวัสดิการด้านการศึกษา สวัสดิการด้านนันทนาการ และสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ตามลำดับ

อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นในนโยบายสวัสดิการของพนักงาน บริษัท ฮอนด้า ออโตโมบิล (ประเทศไทย) จำกัด ในนิคมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สวัสดิการที่อยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ สวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย สวัสดิการด้านสุขภาพ สวัสดิการด้านการศึกษา สวัสดิการด้านนันทนาการ และสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ตามลำดับ โดยมีประเด็นอภิปรายเพิ่มเติม ดังนี้

1. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ

โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ระดับมาก คือ การปรับขึ้นเงินเดือนทุกปี ค่าครองชีพ โบนัส+เงินพิเศษ มอบทองเป็นรางวัลสำหรับทำงานครบ 10 ปี, 20 ปี และ 30 ปี ค่าเบี้ยขยัน ช้อรณในราคาพนักงาน ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภักวรินทร์ สุทธิพิระพงษ์ (2563) ศึกษาเรื่อง ความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัท เอส.เอ็ม ฟาร์มาชูติคอล จำกัด ผลการศึกษาพบว่า งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการของพนักงานและเปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการของ พนักงานตามปัจจัยส่วนบุคคลของบริษัท เอส.เอ็ม ฟาร์มาชูติคอล จำกัด กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานบริษัท เอส.เอ็ม ฟาร์มาชูติคอล จำกัด จำนวน 100 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการของพนักงาน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านความต้องการสวัสดิการของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. สวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ระดับมาก คือ บริษัทควรมีกองทุนประกันสังคมตามกฎหมายแรงงานกำหนด บริษัทควรมีสภาพแรงงาน เพื่อไม่ให้บริษัทเอาเปรียบพนักงาน บริษัทควรมีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพื่อพนักงานออกจากงานไปมีเงินก้อน เพื่อดูแลสุขภาพและชีวิต บริษัทควรมีเงินช่วยเหลือพนักงานขณะปฏิบัติงานเกิดอุบัติเหตุ ทุกสภาพหรือเสียชีวิต ไม่สามารถทำงานต่อได้ บริษัทควรมีการอพยพซ่อมหนีไฟประจำปีเพื่อความพร้อมปลอดภัยของพนักงาน และบริษัทควรมีการช่วยเหลือบุคลากรประสบภัยพิบัติจากภัยธรรมชาติ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐานิญา เจริญเลิศวิวัฒน์ (2558) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในค่าตอบแทน สวัสดิการและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร กรมควบคุมโรคกระทรวงสาธารณสุข การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในค่าตอบแทน สวัสดิการและคุณภาพชีวิตของพนักงานราชการกรมควบคุมโรค (ส่วนกลาง) กระทรวงสาธารณสุข ที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ผลการศึกษา พบว่า ความพึงพอใจในค่าตอบแทน สวัสดิการและคุณภาพชีวิต และความจงรักภักดี ของพนักงานราชการกรมควบคุม อยู่ในระดับมาก

3. สวัสดิการด้านการศึกษา

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ระดับมาก คือ การฝึกอบรมภายในหน่วยงาน การฝึกอบรมภายนอกหน่วยงาน/สัมมนา ส่งไปดูงานที่ประเทศญี่ปุ่น ทุนการศึกษาบุตรเรียนดี แลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างพนักงานไทย-ญี่ปุ่น และทุนการศึกษาต่อ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สหลักษณ์ บุญกาญจน์ (2559) ศึกษาเรื่อง ศึกษาความต้องการและความพึงพอใจต่อสวัสดิการของพนักงาน บริษัทสวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาความต้องการและความพึงพอใจต่อสวัสดิการรวมถึงเปรียบเทียบระดับความต้องการสวัสดิการกับระดับความพึงพอใจสวัสดิการของพนักงานบริษัทสวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด โดยผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลักในการ

เก็บรวบรวมผลการวิจัยความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด พบว่า ลักษณะประชากรศาสตร์ของพนักงานบริษัทฯ ที่แตกต่างกันมีความต้องการสวัสดิการไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และระดับความต้องการต่อสวัสดิการอยู่ในระดับมากในทุกประเภทสวัสดิการ

4. สวัสดิการด้านนันทนาการ

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ระดับมาก คือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ จัดเลี้ยงปีใหม่ประจำปี จัดไปเที่ยวประจำปี กีฬาประจำปี ฟิตเนส จัดวันเกิดประจำปี และห้องสมุด ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ มัชฌิมา พิมพีศิริ (2555) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจด้านสวัสดิการที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท เด็นโซ่ ประเทศไทย จำกัด การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจด้านสวัสดิการที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เด็นโซ่ ประเทศไทย จำกัด และศึกษาลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท เด็นโซ่ ประเทศไทย จำกัด ที่มีต่อ ความผูกพันต่อองค์กรกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงาน บริษัท เด็นโซ่ ประเทศไทย จำกัด จำนวน 340 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงาน บริษัท เด็นโซ่ ประเทศไทย จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับเฉยๆ พนักงานมีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยอยู่ในระดับพึงพอใจ และพนักงาน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับเฉยๆ ในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา ด้านความมั่นคงและปลอดภัย ด้านนันทนาการ และด้านสังคมสงเคราะห์

5. สวัสดิการด้านสุขภาพ

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ตรวจสอบสุขภาพประจำปี ลาป่วย 30 วัน รักษาพยาบาลครอบครัวตนเอง, พ่อแม่, สามีภรรยาและบุตร ค่าทันตกรรม หรือค่าทำฟัน ประกันชีวิตกลุ่ม และมีของเยี่ยมกรณีพนักงานเกิดอุบัติเหตุในขณะที่ปฏิบัติงานและนอนโรงพยาบาล ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สลักจิต ภูประกร (2555) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่ การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่ จำนวนทั้งสิ้น 378 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแตกต่างโดยใช้ค่าที่การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยมีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับด้านเศรษฐกิจ ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านการศึกษา และด้านนันทนาการโดยรวมในระดับปานกลาง และมีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับด้านสุขภาพ โดยรวมในระดับมาก

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นในนโยบายสวัสดิการของพนักงาน บริษัท ฮอนด้า ออโตโมบิล (ประเทศไทย) จำกัด ในนิคมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สามารถสรุปข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย ดังนี้

1. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ ควรปรับขึ้นเงินเดือนทุกปี ควรเพิ่มค่าครองชีพ และควรมีเงินโบนัส+เงินพิเศษตามผลประกอบการจริง ตามสถานะเศรษฐกิจแม้ว่าเศรษฐกิจซบเซาเพื่อเป็นขวัญกำลังใจให้กับพนักงาน ในการทำงานต่อไป

2. สวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ ควรมีกองทุนประกันสังคมเพื่อดูแลสุขภาพและชีวิตพนักงาน ควรมีสภาพแรงงานเพื่อไม่ให้บริษัทเอาเปรียบพนักงาน และบริษัทควรมีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพื่อพนักงานออกจากงาน ไปมีเงินก้อนสำหรับสร้างตัวได้

3. สวัสดิการด้านการศึกษา

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ ควรมีการฝึกอบรมภายในหน่วยงาน ควรมีการส่งไปฝึกอบรมภายนอกหน่วยงาน/สัมมนาเพิ่มเติมเพื่อให้พนักงานมีความรู้มากขึ้นและสามารถนำมาเป็นประโยชน์ในที่ทำงาน พร้อมกับการพัฒนาบริษัท และควรส่งไปดูงานที่ประเทศญี่ปุ่นด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย ทันสมัย เช่น การพัฒนาเทคโนโลยีพลังงานรถยนต์ไฟฟ้าประสิทธิภาพสูง

4. สวัสดิการด้านนันทนาการ

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ ควรมีการจัดเลี้ยงปีใหม่ ควรมีการจัดไปเที่ยว และควรมีกีฬาสีประจำปีด้วย เพื่อพักผ่อนและให้พนักงานเกิดความสามัคคี ปองดองกัน และส่งผลให้การทำงานบรรลุผลได้ดีเช่นกัน

5. สวัสดิการด้านสุขภาพ

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ ควรมีการตรวจสุขภาพประจำปี การเพิ่มวันลาป่วยจากเดิม 30 วัน ให้เปลี่ยนเป็นรักษาจนกว่าจะหายโดยที่ไม่หักค่าแรงในกรณีที่เกิดอุบัติเหตุในระหว่างปฏิบัติหน้าที่การทำงานและควรรักษาพยาบาลครอบคลุมถึงครอบครัวรวมพ่อแม่ สามีภรรยาและบุตรด้วยเช่นกัน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการปรับเปลี่ยนหรือเพิ่มเติมตัวแปรต่าง ๆ ในการวิจัยเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน และรอบด้านมากยิ่งขึ้น

2. การวิจัยครั้งนี้ มีขอบเขตในด้านพื้นที่การศึกษาวิจัยเฉพาะพนักงาน บริษัท ฮอนด้า ออโตโมบิล (ประเทศไทย) จำกัด ในนิคมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา แต่ก็ยังถือไม่ได้ว่าผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นตัวแทนของพนักงาน บริษัท ฮอนด้า ออโตโมบิล (ประเทศไทย) จำกัด ในนิคมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทั้งหมด จึงควรศึกษาขอบเขตการศึกษาให้ครอบคลุมทั่วพื้นที่ประเทศไทย เพื่อจะได้

ทราบว่าคุณภาพรวมแล้ว ความคิดเห็นในนโยบายสวัสดิการของพนักงาน บริษัท ฮอนด้า ออโตโมบิล (ประเทศไทย) จำกัด ในนิคมโรจนะ จังหวัดระนองศรีอยุธยา เป็นอย่างไร ซึ่งจะได้นำไปปรับปรุงนโยบายสวัสดิการของพนักงานมากยิ่งขึ้น

3. ควรมีการศึกษาถึงความคิดเห็นในนโยบายสวัสดิการของพนักงาน เพื่อให้ทราบถึงความคิดเห็นในนโยบายสวัสดิการของพนักงาน บริษัท ฮอนด้า ออโตโมบิล (ประเทศไทย) จำกัด ในนิคมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งจะส่งผลต่อความคิดเห็นในนโยบายสวัสดิการของพนักงาน เพื่อให้ทราบถึงความคิดเห็นในนโยบายสวัสดิการของพนักงาน บริษัท ฮอนด้า ออโตโมบิล (ประเทศไทย) จำกัด ในนิคมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยาให้มากยิ่งขึ้น และสามารถนำไปปรับปรุงแก้ไข เพื่อพัฒนาในการบริหารงานบุคคลมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ฐานิฎา เจริญเลิศวิวัฒน์. (2558). *ความพึงพอใจในค่าตอบแทน สวัสดิการและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร: กรณีควบคุมโรคกระทรวงสาธารณสุข*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ภัทรวรินทร์ สุทธิพิระพงษ์. (2563). *ความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัท เอส. เอ็ม. ฟาร์มาชูติคอล จำกัด*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มัชฌิมา พิมพ์ศิริ. (2555). *ความพึงพอใจด้านสวัสดิการที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เค็นโซ่ ประเทศไทย จำกัด*. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สลักจิต ภู่อะกร. (2555). *ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่*. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สหลักษณ์ บุญกาญจน์. (2559). *ความพึงพอใจต่อสวัสดิการของพนักงาน บริษัท สวัสดิ์อุตสาหกรรมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด*. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Issak (1981). อ้างถึงใน ภนิตา ชัยปัญญา (2541). “การวัดความพึงพอใจ”. กรุงเทพฯ: แสงอักษร.
- M.V. Moorthy. *Principle of Labour Welfare*. Calcutta: General Printers & Publishers P.V.T. Limited.
- Wahlmen. (1973). อ้างถึงใน ภนิตา ชัยปัญญา (2541). “การวัดความพึงพอใจ”. กรุงเทพฯ: แสงอักษร.