

**ความพึงพอใจต่อสวัสดิการของบุคลากรในบริษัท เอจีซี เทคโนโลยี กلاس (ประเทศไทย)
จำกัด**
**SATISFACTION ON EMPLOYEE WELFARE OF STAFF OF AGC TECHNO GLASS
(THAILAND) CO., LTD.**

นงคาร มามิดา
สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Nongkhan Mamida
E-mal: unmamida@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University
Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัย เรื่องความพึงพอใจต่อสวัสดิการของบุคลากรในบริษัท เอจีซี เทคโนโลยี กلاس (ประเทศไทย) จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจต่อสวัสดิการของบุคลากรในบริษัท เอจีซี เทคโนโลยี กلاس (ประเทศไทย) จำกัด กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานของบริษัท เอจีซี เทคโนโลยี กلاس (ประเทศไทย) จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๒๓๕ คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมทางคอมพิวเตอร์ หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ผลการวิจัยพบว่า

๑) พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน ๒๓๕ คน เป็นเพศหญิง จำนวน ๒๒๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๗.๐ และเพศชาย จำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๐ ส่วนใหญ่มีอายุ ๓๑ - ๔๐ ปี จำนวน ๑๒๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๐ รองลงมาคือ น้อยกว่า ๓๐ ปี จำนวน ๖๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๐ และ ๔๑ - ๕๐ ปี จำนวน ๔๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๐ ตามลำดับ ส่วนใหญ่สถานภาพสมรส สมรส จำนวน ๑๒๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๒ รองลงมาคือ โสด จำนวน ๙๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๐ และ หย่าร้าง/หม้าย จำนวน ๑๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๘ ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงสุด ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๒๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๒ รองลงมาคือ ปริญญาตรี จำนวน ๑๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๘ และ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๐ ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน ๑๐,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๑๔๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๙.๖ รองลงมาคือ ๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๕๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๘, ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๒๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๒, ๔๐,๐๐๑ - ๕๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๔ และ มากกว่า ๕๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๐ ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า ๑๐ ปี (เศษที่เกิน ๖ เดือน นับเป็น ๑ ปี) จำนวน ๑๒๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๖ รองลงมาคือ ๖ - ๑๐ ปี จำนวน ๕๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๔, ๑ - ๕ ปี จำนวน ๔๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๖ และ น้อยกว่า ๑ ปี จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๔ ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ จำนวน ๒๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๒ รองลงมาคือระดับบริหาร จำนวน ๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๔ และ ระดับหัวหน้างาน - วิศวกร จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๔ ตามลำดับ

๒) ความพึงพอใจต่อสวัสดิการของบุคลากรในบริษัท เอจีซี เทคโน กลาส (ประเทศไทย) จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านสุขภาพ การรักษาพยาบาล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านสังคมและสันทนาการ ด้านความก้าวหน้า และ ด้านการศึกษาและเพิ่มศักยภาพบุคลากร ตามลำดับ

คำสำคัญ: ความพึงพอใจ, สวัสดิการ, บริษัทเอจีซี เทคโน กลาส (ประเทศไทย) จำกัด

ABSTRACT

The research of satisfaction on employee welfare of staff of AGC techno glass (Thailand) Co., Ltd. The objective is to study the satisfaction on employee welfare of staff of AGC techno glass (Thailand) Co., Ltd. The sample group this staff of AGC techno glass (Thailand) Co., Ltd. The sample consisted of ๒๓๕ respondents. The instruments used to collect the data were analyzed using computer programs for frequency percentage frequency values (\bar{X}) standard deviation (SD).

The research found that

๑) The staff all respondents ๒๓๕ peoples. Most are female ๒๒๘ peoples representing ๙๗.๐%, are male ๗ peoples representing ๓.๐%. Most aged ๓๑ – ๔๐ years old ๑๒๗ peoples representing ๕๔.๐% followed by the less than ๓๐ years old ๖๑ peoples representing ๒๖.๐% and ๔๑ – ๕๐ years old ๔๗ peoples representing ๒๐.๐% respectively. Most are marriage ๑๒๕ peoples representing ๕๓.๒% followed by the single ๙๔ peoples representing ๔๐.๐% and divorced/widowed ๑๖ peoples representing ๖.๘% respectively. Most are less than a bachelor's degree level ๒๑๒ peoples representing ๙๐.๒% followed by bachelor's degree level ๑๖ peoples representing ๖.๘% and over than bachelor's degree level ๗ peoples representing ๓.๐% respectively. Most have income per month ๑๐,๐๐๑ – ๒๐,๐๐๐ baht ๑๔๐ peoples representing ๕๙.๖% followed by ๒๐,๐๐๑ – ๓๐,๐๐๐ baht ๕๖ peoples representing ๒๓.๘%, less than ๑๐,๐๐๐ baht ๒๔ peoples representing ๑๐.๒%, ๔๐,๐๐๑ – ๕๐,๐๐๐ baht ๘ peoples representing ๓.๔% and over than ๕๐,๐๐๐ baht ๗ peoples representing ๓.๐% respectively. Most are have period of time over than ๑๐ years (more than ๖ months count as ๑ year) ๑๒๖ peoples representing ๕๓.๖% followed by ๖ – ๑๐ years ๕๕ peoples representing ๒๓.๔%, ๑ – ๕ years ๔๖ peoples representing ๑๙.๖%, and less than ๑ year ๘ peoples representing ๓.๔% respectively. Most are operational level ๒๑๒ peoples representing ๙๐.๒% followed by management level ๑๕ people representing ๖.๔% and supervisor – engineer level ๘ peoples representing ๓.๔% respectively.

๒) The satisfaction on employee welfare of staff of AGC techno glass (Thailand) Co., Ltd. The overall moderate level. Considering each side; then that side is the moderate level of health treatment side, environment side, compensation side, society and recreation side, job performance side, and education and develop side respectively.

Keyword: Satisfaction, employee welfare, AGC Techno Glass (Thailand) Co., Ltd.

บทนำ

บุคลากรถือเป็นปัจจัยสำคัญในองค์กร เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรขับเคลื่อนไปตามกลยุทธ์ของฝ่ายบริหาร การคัดเลือกบุคลากรเข้ามาในองค์กรเริ่มจาก การรับสมัคร คัดเลือก ประเมินผลการทำงานของบุคลากร และการพัฒนาหรือการให้รางวัล ซึ่งการประเมินผลการทำงานของบุคลากรนั้น ทำให้ทราบถึงศักยภาพของบุคลากร เพื่อให้องค์กรนำข้อมูลมาใช้วางแผนฝึกอบรม พัฒนาให้บุคลากรมีศักยภาพและคุณภาพที่ดีขึ้น ใช้เพื่อตัดสินใจในการขึ้นเงินเดือน โยกย้ายตำแหน่ง เลื่อนขั้น หรือบดลงโทษตามระเบียบขององค์กร เพื่อให้องค์กรดำเนินการไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นองค์กรต้องมีสวัสดิการที่ดีเพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร เพื่อเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวให้บุคลากรที่มีความสามารถให้มีความรักต่อองค์กร พร้อมทั้งจะดูแลและรักษาองค์กรให้เจริญก้าวหน้าต่อไปได้ รวมถึงการทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งโดยทั่วไปมักจะนึกถึง เงินเดือน ค่าจ้าง ตำแหน่งการงานและความสะดวกในการเดินทางเป็นสำคัญ ปัจจัยด้านสวัสดิการจึงมีความสำคัญต่อการตัดสินใจเลือกทำงานในองค์กรนั้น และสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเต็มใจและตั้งใจทำงานให้องค์กรอย่างเต็มความสามารถ

สำหรับองค์กรแต่ละองค์กรนั้นก็ต้องการจ่ายค่าตอบแทน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของแต่ละองค์กร การแลกเปลี่ยนผลประโยชน์นี้ยังไม่เป็นการเพียงพอที่จะทำให้ทั้งสองฝ่ายเกิดความพึงพอใจได้ ทั้งนี้เพราะว่าความต้องการของทั้งสองมีมากไปกว่านั้น องค์กรย่อมอยากได้ผลประโยชน์ต่อการทำงานอย่างสูงสุด อยากรู้ให้คนทำงานด้วยการเสียสละและจริงใจ มีทัศนคติที่ดี มีการทุ่มเทความสามารถให้แก่องค์กรอย่างเต็มที่ และประสงค์จะอยู่กับองค์กรเป็นเวลานาน ทุกองค์กรจึงพยายามหาวิธีเพื่อจะให้คนมีความพึงพอใจ มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน องค์กรจึงพยายามจัดให้บุคลากรทุกคนได้รับค่าตอบแทนเป็นพิเศษนอกเหนือจากรายได้ปกติ

ดังนั้น การศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรต่อสวัสดิการของบุคลากรบริษัท เอจิสซี เทคโนโลยี กลาส (ประเทศไทย) จำกัด ว่าบุคลากรมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของบริษัท เอจิสซี เทคโนโลยี กลาส (ประเทศไทย) จำกัด มากน้อยเพียงใด และบุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน จะมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของบริษัท เอจิสซี เทคโนโลยี กลาส (ประเทศไทย) จำกัด ที่แตกต่างกันหรือไม่ โดยคาดว่าข้อมูลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้จะสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงเกี่ยวกับสวัสดิการให้บุคลากรของบริษัท เอจิสซี เทคโนโลยี กลาส (ประเทศไทย) จำกัด ให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังสามารถนำไปเปรียบเทียบกับสวัสดิการของหน่วยงานอื่นๆ ที่ใกล้เคียงพร้อมทั้งแก้ไขกฎระเบียบ ข้อบังคับ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรและยังสามารถเสนอผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องเป็นข้อมูลในการพิจารณากำหนดนโยบาย และวางแผนพัฒนาสวัสดิการของบุคลากรบริษัท เอจิสซี เทคโนโลยี กลาส (ประเทศไทย) จำกัด ให้มีประสิทธิภาพสูงสุดในหน่วยงานต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาความพึงพอใจต่อสวัสดิการของบุคลากรในบริษัท เอจิสซี เทคโนโลยี กลาส (ประเทศไทย) จำกัด

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษา เรื่อง ความพึงพอใจต่อสวัสดิการของบุคลากรในบริษัท เอจิสซี เทคโนโลยี กลาส (ประเทศไทย) จำกัด มีขอบเขตการวิจัยดังนี้

ขอบเขตของเนื้อหา

ตัวแปรอิสระ คือปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้ต่อเดือนระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่งงาน

ตัวแปรตาม คือ สวัสดิการของบุคลากรในบริษัท เอจีซี เทคโนโลยี กลาส (ประเทศไทย) จำกัด ดังนี้ ด้านค่าตอบแทน ด้านการศึกษาและเพิ่มศักยภาพบุคลากร ด้านสุขภาพการรักษาพยาบาล ด้านความก้าวหน้า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสังคมและสันตนาการ

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานของบริษัท เอจีซี เทคโนโลยี กลาส (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน ๕๗๐ คน (ฝ่ายบุคคล : มิถุนายน ๒๕๖๒) โดยผู้วิจัยได้ใช้วิธีการคำนวณหาขนาดตัวอย่างด้วยวิธีการใช้สูตรการคำนวณของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamae) ที่ระดับความเชื่อมั่น ๙๕% ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ ๕% ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๒๓๕ คน

ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้จะทำการวิจัยตั้งแต่เดือน สิงหาคม – กันยายน ๒๕๖๒

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัยครั้งนี้

๑. ทำให้ทราบถึงความต้องการสวัสดิการในการทำงานของบุคลากรบริษัท เอจีซี เทคโนโลยี กลาส (ประเทศไทย) จำกัด

๒. สามารถนำผลการวิจัยที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการจัดตั้งนโยบายและปรับปรุงพัฒนาด้านการบริหารสวัสดิการของบุคลากรได้อย่างเหมาะสม เพื่อสร้างความพึงพอใจในสวัสดิการและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

เสถียร เหลืองอร่าม (๒๕๑๙ : ๗๙) ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในงาน เป็นผลของการจงใจให้มนุษย์ โดยจะออกมาในของความพอใจที่คนทำงานมาก ได้เงินมาก บรรยากาศในสถานที่ทำงานดี ซึ่งเป็นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดความพึงพอใจด้วยเงิน และรางวัลตอบแทนด้วยกันทั้งนั้น นอกจากนี้ ยังได้กล่าวอีกว่า ความพึงพอใจในงานจะเกิดขึ้นเมื่อตนมีความรู้สึกที่ประสบความสำเร็จในการทำงานเป็นที่ยอมรับ สามารถทำงานด้วยตนเองและมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน นอกจากนี้ถ้าหน่วยงานออกแบบงานให้ผู้ปฏิบัติเกิดความพอใจในงานแล้ว หน่วยงานก็จะมีทางหาความร่วมมือจากพนักงานให้มากขึ้น และผู้ปฏิบัติก็จะเต็มใจทำมากขึ้น

ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factors Theory) หรือทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ทซ์เบิร์ก(Herzberg's Theory of Motivation) (๑๙๖๘ อ้างอิงจาก มัชฌิมา พิมพ์ศิริ, ๒๕๕๕: ๑๒-๑๔) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานของบุคลากรในองค์กร โดยศึกษาถึงทัศนคติของบุคคลที่มีต่อการทำงานเพื่อหาทางที่จะลดความไม่พอใจในการทำงาน เพื่อที่จะทำให้คนงานมีความรู้สึกที่ดีในการที่จะพยายามเสริมสร้างผลผลิตของงานให้มากขึ้น เขาพบว่าปัจจัยที่มีผลกระทบต่องานแบ่งออกเป็น ๒ กลุ่มใหญ่ ๆ คือ

๑. ปัจจัยจูงใจ (Motivates Factors) เป็นปัจจัยกระตุ้นให้คนทำงาน โดยเกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่ดีที่จะเกิดขึ้นกับพนักงาน อันจะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจเกี่ยวกับงานที่จะทำ

๒. ปัจจัยอนามัย (Hygiene or Maintenance Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่จะสร้างความไม่พอใจในการทำงานให้กับพนักงาน ซึ่งจะเป็นตัวสกัดกั้นไม่ให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานขึ้นได้ หรือเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นที่จะป้องกันมิให้คนไม่พอใจในงานที่ทำอยู่

แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการ

ดารณี คงเอียด (๒๕๕๔) สวัสดิการ หมายถึง บริการหรือกิจกรรมใด ๆ ที่ หน่วยงานราชการ หรือองค์การธุรกิจเอกชนจัดให้มีขึ้นเพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน หรือผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การนั้นๆ ได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันที่แน่นอนในการดำเนินชีวิต หรือได้รับประโยชน์อื่นใดนอกเหนือจากเงินเดือน หรือค่าจ้างที่ได้รับอยู่เป็นประจำ ทั้งนี้เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจที่ดีเพื่อจะได้ใช้กำลังกายกำลังใจและสติปัญญาความสามารถของตนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่โดยไม่ต้องวิตกกังวล ปัญหายุ่งยากทั้งในส่วนตัวและครอบครัว ทำให้มีความพอใจในงาน มีความรักและ ตั้งใจที่จะทำงานนั้นให้นานที่สุด สำหรับสวัสดิการที่สมบูรณ์แบบนั้นย่อมนำหมายถึง สวัสดิการ ที่ให้แก่ลูกจ้าง

ไพกออร์ท และไมเออร์ (Pigors & Myers. ๑๙๘๑) ได้แบ่งประเภทของการจัดสวัสดิการ ออกเป็น ๖ ด้าน คือ

๑. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ซึ่งรวมถึงการจ่ายเงินช่วยเหลือบุคคลในครอบครัวของ พนักงาน เช่นค่าเช่าบ้าน เงินทุนช่วยเหลือ เงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ เป็นต้น

๒. สวัสดิการด้านการศึกษา เช่น การให้มีห้องสมุดทางวิชาการ การให้ทุนการศึกษา เพื่อให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมหรือศึกษาต่อ ทั้งภายในประเทศและนอกประเทศ รวมทั้งการ ให้ความช่วยเหลือเรื่องการศึกษาของบุตรด้วย

๓. สวัสดิการด้านสังคมสงเคราะห์ บริการประเภทนี้มีขอบเขตกว้างขวางมากโดยรวมถึง การให้คำปรึกษา แนะนำ และช่วยเหลือทางกฎหมาย การรับฟังเรื่องราวพิจารณาร้องทุกข์

๔. สวัสดิการด้านสันทนาการ เช่น จัดให้มีสโมสร มีการแข่งขันกีฬา มีกิจกรรมที่สร้างความสนุกสนาน มีห้องพักผ่อนหย่อนใจนอกเวลาทำงาน

๕. สวัสดิการด้านการสร้างความมั่นคง ได้แก่ ผลประโยชน์ หรือการบริการตอบแทนที่ สร้างความมั่นคง เช่น เงินบำเหน็จบำนาญ เงินทดแทน และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

๖. สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย มีการตรวจสอบสุขภาพเป็นประจำทุกปี มีการ ให้บริการด้านการแพทย์และพยาบาล การจ่ายยา การอนุญาตให้ลาป่วยเพื่อพักรักษาตัว และ การจัดผู้ป่วยเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาล

ข้อมูลบริษัท เอจีซี เทคโนโลยี กลาส (ประเทศไทย) จำกัด

บริษัท เอจีซี เทคโนโลยี กลาส (ประเทศไทย) จำกัด เป็นบริษัทในกลุ่มบริษัทเอจีซี กรุ๊ป ภายใต้บริษัท เอจีซี แพลทกลาส (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) กลุ่มบริษัทเอจีซีมีประวัติยาวนานกว่าศตวรรษ นับตั้งแต่ บริษัท อาซาฮี กลาส ได้ก้าวขึ้นเป็นผู้ผลิตกระจกแผ่นรายแรกของประเทศญี่ปุ่น ด้วยความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนญี่ปุ่นและอุตสาหกรรมของประเทศให้ดียิ่งขึ้น โดยกลุ่มบริษัทเอจีซี ได้สะสมความชำนาญและสร้างเทคโนโลยีในทุกแขนงของผลิตภัณฑ์ที่สำคัญของประเทศได้แก่ กระจกแผ่น อิเล็กทรอนิกส์ เคมีภัณฑ์ และเซรามิก ซึ่งผลิตภัณฑ์เหล่านี้ถูกจัดให้เป็นกลไกในอุตสาหกรรมต่อเนื่องอีกมากมาย เช่น อุตสาหกรรมวัสดุก่อสร้าง อุตสาหกรรมยานยนต์ และอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์

ก่อตั้งเมื่อปี ๒๕๓๘ ด้วยทุนจดทะเบียน ๑,๒๓๘ ล้านบาท ปัจจุบันมีบุคลากร ๕๗๐ คน (ฝ่ายบุคคล : มิถุนายน ๒๕๖๒) ผลิตภัณฑ์ที่ทำการผลิต กระจกโพลตใส, กระจกโพลตสีตัดแสง, กระจกเงา, กระจกอลูมิเนียม,

กระจกสะท้อนแสง, กระจกโลวอี, กระจกเทมเปอร์, กระจกนิรภัยลามิเนต, กระจกฉนวนความร้อน, กระจกพิเศษ สำหรับงานอุตสาหกรรม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

มัชฌิมา พิมพ์ศิริ (๒๕๕๕) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจด้านสวัสดิการที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานบริษัท เติ้นโซ ประเทศไทย จำกัด ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้ การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจด้านสวัสดิการที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เติ้นโซ ประเทศไทย จำกัด และศึกษาลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท เติ้นโซ ประเทศไทย จำกัด ที่มีต่อความ ผูกพันต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานบริษัทเติ้นโซ ประเทศไทย จำกัด จำนวน ๓๔๐ คนโดยใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการวิจัยพบว่า

๑. ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเติ้นโซ ประเทศไทย จำกัด พบว่าพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุอยู่ระหว่าง ๒๖ – ๓๓ ปี มีระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเท่ากับ มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. มีรายได้ เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง ๘,๐๐๐ – ๒๖,๔๐๐ บาทมี อายุการทำงานในบริษัท ๐ - ๖ ปี ตำแหน่งงานปฏิบัติงาน ขั้นต้น และ ในลักษณะงานของฝ่ายผลิต

๒. ความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานบริษัทเติ้นโซ ประเทศไทย จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับเฉยๆ พนักงานมีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยอยู่ในระดับพึงพอใจ และพนักงานมีความพึงพอใจอยู่ใน ระดับเฉยๆ ในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา ด้านความมั่นคงและปลอดภัย ด้านนันทนาการ และด้าน สังคมสงเคราะห์

๓. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเติ้นโซ ประเทศไทย จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับสูง พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ในด้านการมีความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านการมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม เพื่อประโยชน์ขององค์กร และ การปรารถนาที่จะรักษาสภาพ ภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้อยู่ในระดับสูงทุกด้าน

๔. พนักงานที่มีระดับการศึกษาและลักษณะการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕

๕. ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา และด้านสังคมสงเคราะห์มีความสัมพันธ์ต่อ ความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕ โดยมีความสัมพันธ์ระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์ใน ทิศทางเดียวกัน

๖. ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านความมั่นคงและปลอดภัย และด้านนันทนาการ มีความสัมพันธ์ต่อ ความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕ โดยมีความสัมพันธ์ระดับต่ำมาก และมีความสัมพันธ์ใน ทิศทางเดียวกัน

วิธีดำเนินการ

การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และ ใช้วิธี เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรในบริษัท เอจีซี เทคโนโลยี กลาส (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน ๕๗๐ คน (ฝ่ายบุคคล : มิถุนายน ๒๕๖๒)

กลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการคำนวณหากกลุ่มตัวอย่างกรณีที่ทราบจำนวนประชากรทั้งหมดด้วยวิธีการคำนวณของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น ๙๕% ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ ๕% ได้กลุ่มตัวอย่าง ๒๓๕ คน ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ โดยแจกแบบสอบถามบุคลากรในบริษัทเอจีซี เทคโนโลยี กลาส (ประเทศไทย) จำกัด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือแบบสอบถาม โดยประกอบไปด้วย ๒ ส่วนคือ

ส่วนที่ ๑ แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่งงาน เพื่อให้ทราบถึงลักษณะข้อมูลพื้นฐานของผู้ทำแบบสอบถาม

ส่วนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามวัดความพึงพอใจต่อสวัสดิการของบุคลากรในบริษัท เอจีซี เทคโนโลยี กลาส (ประเทศไทย) จำกัด โดยแบบออกเป็น ๕ ระดับ ตั้งแต่ไปนี้ มากที่สุด = ๕, มาก = ๔, ปานกลาง = ๓, น้อย = ๒, น้อยที่สุด = ๑

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อสวัสดิการของบุคลากรในบริษัท เอจีซี เทคโนโลยี กลาส (ประเทศไทย) จำกัด และตรวจสอบเนื้อหาว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงและความถูกต้องของเนื้อหา ตลอดจนความชัดเจนและการใช้ภาษาที่เหมาะสม ซึ่งมีเกณฑ์การตรวจพิจารณาให้คะแนนในแต่ละข้อคำถาม ดังนี้

วัดผลโดยพิจารณาจากคะแนน IOC ดังนี้

๑. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ตั้งแต่ ๐.๕๐ – ๑.๐๐ มีค่าความเที่ยงตรงใช้ได้
๒. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ต่ำกว่า ๐.๕๐ ต้องปรับปรุง ยังใช้ไม่ได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษานี้ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยนำแบบสอบถามที่ได้ทดสอบแล้วไปแจกแก่บุคลากรในบริษัทเอจีซี เทคโนโลยี กลาส (ประเทศไทย) จำกัด เมื่อรับแบบสอบถามคืนจะนำมาตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ และให้คะแนนแบบสอบถามทั้งหมดตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

การวิเคราะห์ข้อมูล

ทำการประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

๑. ค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับการวิเคราะห์เพื่อการบรรยายปัจจัยส่วนบุคคล
๒. ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

สำหรับวิเคราะห์ความพึงพอใจต่อสวัสดิการของบุคลากรในบริษัท เอจีซี เทคโนโลยี กลาส (ประเทศไทย) จำกัด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ ๑ การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีบุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน ๒๓๕ คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน ๒๒๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๗.๐ และเพศชาย จำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๐ ส่วนใหญ่มีอายุ ๓๑ – ๔๐ ปี จำนวน ๑๒๗ คน คิดเป็นร้อยละ

๕๔.๐ รองลงมาคือ น้อยกว่า ๓๐ ปี จำนวน ๖๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๐ และ ๔๑ - ๕๐ ปี จำนวน ๔๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๐ ตามลำดับ ส่วนใหญ่สถานภาพสมรส สมรส จำนวน ๑๒๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๒ รองลงมาคือ โสด จำนวน ๙๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๐ และ หย่าร้าง/หม้าย จำนวน ๑๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๘ ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงสุด ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๒๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๒ รองลงมาคือ ปริญญาตรี จำนวน ๑๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๘ และ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๐ ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน ๑๐,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๑๔๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๙.๖ รองลงมาคือ ๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๕๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๘, ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๒๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๒, ๔๐,๐๐๑ - ๕๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๔ และ มากกว่า ๕๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๐ ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงาน มากกว่า ๑๐ ปี (เศษที่เกิน ๖ เดือน นับเป็น ๑ ปี) จำนวน ๑๒๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๖ รองลงมาคือ ๖ - ๑๐ ปี จำนวน ๕๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๔, ๑ - ๕ ปี จำนวน ๔๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๖ และ น้อยกว่า ๑ ปี จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๔ ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ จำนวน ๒๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๒ รองลงมาคือระดับบริหาร จำนวน ๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๔ และ ระดับหัวหน้างาน - วิศวกร จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๔ ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์ความพึงพอใจต่อสวัสดิการของบุคลากรในบริษัท เอจีซี เทคโนโลยี กลาส (ประเทศไทย) จำกัด มีองค์ประกอบ ๖ ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านการศึกษาและการเพิ่มศักยภาพบุคลากร ด้านสุขภาพการรักษาพยาบาล ด้านความก้าวหน้า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านสังคมและสันตนาการ ด้วยค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) พบว่าความพึงพอใจต่อสวัสดิการของบุคลากรในบริษัท เอจีซี เทคโนโลยี กลาส (ประเทศไทย) จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = ๓.๐๑$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านสุขภาพการรักษาพยาบาล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านสังคมและสันตนาการ ด้านความก้าวหน้า และ ด้านการศึกษาและเพิ่มศักยภาพบุคลากร ($\bar{X} = ๓.๒๖$, $\bar{X} = ๓.๒๔$, $\bar{X} = ๓.๐๔$, $\bar{X} = ๒.๙๕$, $\bar{X} = ๒.๙๔$, $\bar{X} = ๒.๖๔$) ตามลำดับ

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาเรื่องความพึงพอใจต่อสวัสดิการของบุคลากรในบริษัท เอจีซี เทคโนโลยี กลาส (ประเทศไทย) จำกัด มีบุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน ๒๓๕ คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน ๒๒๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๗.๐ และเพศชาย จำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๐ ส่วนใหญ่มีอายุ ๓๑ - ๔๐ ปี จำนวน ๑๒๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๐ รองลงมาคือ น้อยกว่า ๓๐ ปี จำนวน ๖๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๐ และ ๔๑ - ๕๐ ปี จำนวน ๔๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๐ ตามลำดับ ส่วนใหญ่สถานภาพสมรส สมรส จำนวน ๑๒๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๒ รองลงมาคือ โสด จำนวน ๙๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๐ และ หย่าร้าง/หม้าย จำนวน ๑๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๘ ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงสุด ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๒๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๒ รองลงมาคือ ปริญญาตรี จำนวน ๑๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๘ และ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๐ ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน ๑๐,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๑๔๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๙.๖ รองลงมาคือ ๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๕๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๘, ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๒๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๒, ๔๐,๐๐๑ - ๕๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๔ และ มากกว่า ๕๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๐ ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงาน

มากกว่า ๑๐ ปี (เศษที่เกิน ๖ เดือน นับเป็น ๑ ปี) จำนวน ๑๒๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๖ รองลงมาคือ ๖ - ๑๐ ปี จำนวน ๕๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๔, ๑ - ๕ ปี จำนวน ๔๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๖ และ น้อยกว่า ๑ ปี จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๔ ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ จำนวน ๒๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๒ รองลงมาคือระดับบริหาร จำนวน ๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๔ และ ระดับหัวหน้างาน - วิศวกร จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๔ ตามลำดับ

ความพึงพอใจต่อสวัสดิการของบุคลากรในบริษัท เอจีซี เทคโนโลยี กلاس (ประเทศไทย) จำกัด ภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านสุขภาพการรักษาพยาบาล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านสังคมและสันทนาการ ด้านความก้าวหน้า และ ด้านการศึกษาและเพิ่มศักยภาพบุคลากร ตามลำดับ

อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจต่อสวัสดิการของบุคลากรในบริษัท เอจีซี เทคโนโลยี กلاس (ประเทศไทย) จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง เรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสุขภาพการรักษาพยาบาล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านสังคมและสันทนาการ ด้านความก้าวหน้า ด้านการศึกษาและเพิ่มศักยภาพบุคลากร โดยมีประเด็นอภิปรายเพิ่มเติม ดังนี้

๑. ด้านค่าตอบแทน โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง คือ การพิจารณาจ่ายเงินล่วงเวลา และนอกเวลาปฏิบัติงาน การให้สิทธิรักษาพยาบาลแก่บุคคลภายใต้ความดูแล บิดา มารดาสามี/ภรรยา หรือบุตร การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถในการทำงาน การพิจารณาจ่ายเงินโบนัสประจำปี ตามความเหมาะสมของผลประกอบการ และค่าตอบแทนที่ได้รับมีความสอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตราพัชร์ กิรตินันทเจตน์ (๒๕๕๖) พบว่า ความพึงพอใจที่มีต่อสวัสดิการที่บริษัทจัดให้นอกจากที่กฎหมายกำหนดสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน โดยเฉลี่ยแล้วกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก ที่สำคัญดังนี้ มีความพึงพอใจในการมีค่าอาหาร กรณีทำงานล่วงเวลา มีเงินกู้เพื่อการเคหะสงเคราะห์ และมีเงินช่วยเหลือกรณีเสียชีวิต

๒. ด้านการศึกษาและเพิ่มศักยภาพบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก คือ การจัดฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้และทักษะ ทั้งในหน่วยงานและนอกหน่วยงานให้กับบุคลากร ส่วนข้อที่มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง คือ จัดการจัดบอร์ดหรือนิทรรศการเพื่อเพิ่มความรู้ให้กับพนักงาน ส่วนข้อที่มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย คือ การสนับสนุนจากผู้บริหารให้มีโอกาสศึกษาต่อเพิ่มเติมเพื่อความก้าวหน้า การจัดให้มีห้องสมุด หรือมุมหนังสือภายในบริษัท การส่งพนักงานไปศึกษาดูงานทั้งในประเทศ และต่างประเทศ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มัชฌิมา พิมพ์ศิริ (๒๕๕๕) ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานบริษัทเดินโซ ประเทศไทย จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับเฉยๆ พนักงานมีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยอยู่ในระดับพึงพอใจ และพนักงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับเฉยๆ ในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา ด้านความมั่นคงและปลอดภัย ด้านนันทนาการ และด้านสังคมสงเคราะห์

๓. ด้านสุขภาพการรักษาพยาบาล โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก คือ การจัดทำประกันสุขภาพ ประกันอุบัติเหตุ การจัดห้องพักรักษาพยาบาลภายในบริษัทฯ การให้บริการตรวจสุขภาพประจำปี ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง คือ การจัดระบบสาธารณสุขภายในบริษัทฯ ให้ถูกสุขลักษณะ ทั้งสุขา และพื้นที่ในการรับประทาน

อาหาร ส่วนข้อที่มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย คือ การจัดกิจกรรมออกกำลังกายก่อนหรือหลังเวลาปฏิบัติงาน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชญาภรณ์ มณีวรรณ (๒๕๕๘) ผลการศึกษาความคิดเห็นต่อสวัสดิการของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีระดับความคิดเห็นต่อสวัสดิการมากด้านสุขภาพ ด้านความมั่นคงปลอดภัย และมีความคิดเห็นระดับปานกลาง ในด้านสังคมและนันทนาการ ด้านการศึกษา ตามลำดับ

๔. ด้านความก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง คือ ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านนำเสนอแนวคิดใหม่ๆ ได้อย่างเต็มที่ การเลื่อนลำดับขั้น ตามความเหมาะสมของการทำงาน โดยพิจารณาจากอายุงาน งานที่ทำอยู่ส่งเสริมให้ได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ได้รับโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอ ได้รับโอกาสในการเข้าร่วมประชุมกับผู้บริหาร ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประภาพร ชุติสัง (๒๕๖๑) ผลการศึกษาสรุปด้านงานและองค์การพบว่าความคิดเห็นของบุคลากรต่องานและองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งหมดโดยเรียงลำดับดังนี้ ค่านิยมในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ภายในองค์การ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

๕. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก คือ การจัดให้มีอุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยขณะปฏิบัติงาน กริ่งสัญญาณเตือนภัย อุปกรณ์ระงับเหตุอัคคีภัย การจัดทำป้ายบอกทางที่ชัดเจนในการเกิดเหตุฉุกเฉิน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง คือ การจัดบริการรถรับ - ส่ง พนักงาน การจัดรูปแบบการขนส่งงานเพื่อลดการเคลื่อนไหวร่างกายที่มากเกินไป การออกแบบสถานที่ทำงานที่มีความเหมาะสมต่อการทำงาน แสงสว่าง บรรยากาศ และเสียงรบกวน ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจฉา ชื่นบุญ (๒๕๕๖) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยระดับองค์กรได้แก่ สภาพแวดล้อมในงาน คุณลักษณะของงาน ผลลัพธ์ที่คาดหวัง และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีปัจจัยระดับองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ จำนวน ๓ ด้าน ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รองลงมา คุณลักษณะของงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามลำดับ

๖. ด้านสังคมและนันทนาการ โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง คือ การจัดจุดพักผ่อนภายในบริษัท จุดสูบบุหรี่ การจัดกิจกรรมเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ในบริษัทฯ การจัดสัมมนาออกสถานที่ การจัดเลี้ยงสังสรรค์ปีใหม่ และอื่นๆ การเปิดโอกาสให้แสดงความสามารถพิเศษผ่านกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ เช่น การจัดประกวดร้องเพลง การแข่งกีฬาประจำปี ภายในบริษัทฯ และอื่นๆ การเปิดโอกาสให้บุคลากรของบริษัทเข้าร่วมกิจกรรมสานสัมพันธ์ภายในนิคมอุตสาหกรรมที่บริษัทฯ ตั้งอยู่ และ การจัดห้องและเครื่องเล่นสำหรับออกกำลังกาย ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชญาภรณ์ มณีวรรณ (๒๕๕๘) ผลการศึกษาความคิดเห็นต่อสวัสดิการของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีระดับความคิดเห็นต่อสวัสดิการมากด้านสุขภาพ ด้านความมั่นคงปลอดภัย และมีความคิดเห็นระดับปานกลาง ในด้านสังคมและนันทนาการ ด้านการศึกษา ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจต่อสวัสดิการของบุคลากรในบริษัท เอจีซี เทคโนโลยี กلاس (ประเทศไทย) จำกัด สามารถสรุปข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย ดังนี้

๑. ด้านค่าตอบแทน สิ่งที่ต้องปรับปรุงคือ บริษัทควรมีการกำหนดค่าตอบแทนให้มีความสอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน คือ ยกตัวอย่างเช่น หากในปัจจุบันสถานะเศรษฐกิจตกต่ำ ค่าครองชีพถีบตัวสูงขึ้น บริษัทควรจัดให้มีการช่วยเหลือแก่บุคลากร เช่น การช่วยเหลือค่าพาหนะ หรือเพิ่มรถรับ - ส่ง ให้มีปริมาณที่เพียงพอกับจำนวนบุคลากร หรือเพิ่มเส้นทาง และจุดรับ - ส่ง ให้มากขึ้น, บริษัทควรมีการพิจารณาจ่ายเงินโบนัสประจำปี ตามความเหมาะสมของผลประกอบการ คือ หากบริษัทมีผลประกอบการที่มีผลกำไร ก็ควรพิจารณาจ่ายเงินโบนัสประจำปี ๑ ครั้ง หรือ ๒ ครั้ง ต่อปี ตามความเหมาะสม, บริษัท ควรกำหนดค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสมกับความรู้และความสามารถในการทำงานของพนักงาน คือ การกำหนดค่าตอบแทนโดยไม่ต่ำกว่าอัตราค่าแรงขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนดเป็นเกณฑ์

๒. ด้านการศึกษาและเพิ่มศักยภาพบุคลากร สิ่งที่ต้องปรับปรุงคือ บริษัทควรมีการส่งพนักงานไปศึกษาดูงานทั้งในประเทศ และต่างประเทศ คือ จัดโครงการศึกษาดูงานทั้งในประเทศ หรือต่างประเทศ โดยบุคลากรผู้ได้รับคัดเลือกสามารถไปศึกษาดูงานได้โดยไม่ถูกหักค่าแรงระหว่างการไปศึกษาดูงาน, บริษัทควรมีการจัดให้มีห้องสมุด หรือมุมหนังสือภายในบริษัท คือการจัดให้มีห้องสมุดภายในบริษัท หรืออาจจะเป็นการจัดมุมรักการอ่านซึ่งมีหนังสือ และวารสารที่มีความรู้ ไร้สำหรับบุคลากรที่ต้องการหาความรู้เพิ่มเติม, บริษัทควรมีการสนับสนุนจากผู้บริหารให้มีโอกาสศึกษาต่อเพิ่มเติมเพื่อความก้าวหน้า คือ อาจจัดตั้งกองทุนกู้ยืมสำหรับการศึกษาต่อให้แก่บุคลากรที่ต้องการศึกษาต่อในสาขาวิชาที่ช่วยพัฒนางานของบริษัท เป็นต้น

๓. ด้านสุขภาพการรักษาพยาบาล สิ่งที่ต้องปรับปรุงคือ บริษัทควรมีการจัดกิจกรรมออกกำลังกายก่อนหรือหลังเวลาปฏิบัติงาน คือ การจัดกิจกรรมกายบริหาร ประมาณ ๑๐ - ๒๐ นาที ในช่วงเช้าก่อนเริ่มปฏิบัติงาน เพื่อช่วยสร้างความกระปรี้กระเปร่าก่อนการปฏิบัติงาน, บริษัทควรมีการจัดระบบสาธารณสุขภาคภายในบริษัท ให้ถูกสุขลักษณะ ทั้งสุขา และพื้นที่ในการรับประทานอาหาร คือ การจัดห้องสุขาที่มีความสะอาด มีแม่บ้านทำความสะอาดทุกชั่วโมง และมีจำนวนที่เพียงพอต่อการใช้งานของบุคลากร, บริษัทควรจัดให้มีการให้บริการตรวจสุขภาพประจำปีสำหรับบุคลากร คือ การตรวจสุขภาพประจำปีตามรายการเบื้องต้นที่โรงพยาบาลแนะนำ

๔. ด้านความก้าวหน้า สิ่งที่ต้องปรับปรุงคือ บริษัทควรให้บุคลากรมีโอกาสนในการเข้าร่วมประชุมกับระดับผู้บริหาร คือ การประชุมประจำเดือนเพื่อรับฟังนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจของบริษัท ร่วมกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากรของบริษัท, บริษัทควรจัดให้บุคลากรมีโอกาสนเข้ารับการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอ คือ การจัดตั้งทุน หรือการจัดโครงการต่างๆ เพื่อพัฒนาบุคลากร, บริษัทควรส่งเสริมให้บุคลากรได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น คือ การตั้งข้อกำหนดในการเลื่อนตำแหน่งงานที่จะพิจารณาจากประสิทธิภาพในการทำงานแต่ละตำแหน่งไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้บุคลากรเกิดแรงผลักดันและความมุ่งมั่นในการทำงาน

๕. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน สิ่งที่ต้องปรับปรุงคือ บริษัทควรออกแบบสถานที่ทำงานที่มีความเหมาะสมต่อการทำงาน แสงสว่าง บรรยากาศ และเสียงรบกวน คือ การจัดวางผังของพื้นที่ในการทำงานให้เหมาะสมสำหรับงานแต่ละแผนก การติดตั้งหลอดไฟ หรือกระจก หน้าต่าง ให้มีแสงสว่างที่เพียงพอ, บริษัทควรจัดรูปแบบการขนส่งงานเพื่อลดการเคลื่อนไหวร่างกายที่มากเกินไป คือ การอำนวยความสะดวกสำหรับผู้ปฏิบัติงานให้เคลื่อนไหวร่างกายน้อยที่สุดระหว่างปฏิบัติงาน เช่นการขนส่งงานผ่านสายพานลำเลียง การจัดอุปกรณ์อยู่ในระดับความสูงที่หยิบจับได้สะดวก, บริษัทควรจัดให้มีบริการรถรับ - ส่ง พนักงาน คือ การจัดให้มีรถรับ - ส่ง ระหว่างโรงงานหรือโกดังสินค้า เพื่อความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน และความปลอดภัยขณะปฏิบัติงาน

๖. ด้านสังคมและสันทนาการ สิ่งที่ต้องปรับปรุงคือ บริษัทควรจัดให้มีห้องและเครื่องเล่นสำหรับออกกำลังกาย คือ การจัดห้องที่มีไว้สำหรับออกกำลังกาย หรือลานสำหรับเล่นกีฬา หรืออุปกรณ์การเล่นกีฬาสำหรับ

พนักงาน, บริษัทควรเปิดโอกาสให้บุคลากรของบริษัทฯ เข้าร่วมกิจกรรมสานสัมพันธ์ภายในนิคมอุตสาหกรรมที่บริษัทฯ ตั้งอยู่ คือการให้บุคลากรเข้าร่วมกีฬาประจำปีของนิคมอุตสาหกรรมพร้อมสนับสนุนทุนการจัดงาน หรือจัดช่วงเวลางานที่อำนวยความสะดวกการแข่งขันกีฬา เป็นต้น, บริษัทฯ ควรเปิดโอกาสให้แสดงความสามารถพิเศษผ่านกิจกรรมเชื่อมสัมพันธ์ เช่น การจัดประกวดร้องเพลง การแข่งกีฬาประจำปีภายในบริษัท และอื่นๆ คือ การสนับสนุนการจัดกิจกรรม มอบทุนสนับสนุนการจัดกิจกรรมเหล่านี้ เป็นต้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

๑. ควรทำการศึกษาวิจัยเพื่อเปรียบเทียบกับการนำนโยบายไปปฏิบัติเกี่ยวกับเรื่องความพึงพอใจต่อสวัสดิการของบุคลากรในบริษัทอื่นๆ

๒. ในการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจต่อสวัสดิการของบุคลากรในบริษัท เอจีซี เทคโนโลยี กลาส (ประเทศไทย) จำกัด ที่ผู้วิจัยนำมาวิจัยนั้น ยังมีเงื่อนไขอื่นๆ ที่เป็นผลกระทบต่อเรื่อง ความพึงพอใจต่อสวัสดิการของบุคลากรในบริษัทเอจีซี เทคโนโลยี กลาส (ประเทศไทย) จำกัด อีกหลายประการ ซึ่งควรนำมาเป็นตัวแปรในการวิจัยครั้งต่อไปคือ ปัจจัยด้านความมั่นคง ได้แก่ การทำกองทุนเงินทดแทน การจัดทำบำเหน็จชราภาพ ซึ่งจะทำให้การวิจัยในเรื่องนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- จิตราพัชร กิรตินันทเจตน์. (๒๕๕๖). รูปแบบการจัดสวัสดิการที่พึงประสงค์ของพนักงานบริษัท เอ็น เอช เค พรินซ์ (ประเทศไทย) จำกัด. บัณฑิตวิทยาลัย:มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- ชญาภรณ์ มณีวรรณ. (๒๕๕๙). ความคิดเห็นต่อสวัสดิการของบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์. การค้นคว้าอิสระ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ณัฐพันธ์ เขจรันทร. (๒๕๕๕). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: บริษัทซีเอ็ดเอ็ดดูเคชั่น จำกัด (มหาชน).
- ดารณี คงเอียด. (๒๕๕๔). คุณภาพการให้บริการด้านสวัสดิการต่อบุคลากร. กรณีศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. ค้นคว้าอิสระ. ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ประภาพร ชูลีลัง. (๒๕๖๑). โมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. วารสารร่วมพฤษ : มหาวิทยาลัยเกริก.
- มัชฌิมา พิมพ์ศิริ. (๒๕๕๕). ความพึงพอใจด้านสวัสดิการที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัทเด็นโซ่ ประเทศไทย จำกัด. สารนิพนธ์บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เสถียร เหลืองอร่าม. (๒๕๑๙). หลักการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ:โพธิ์สามต้นการพิมพ์.
- อัชฌา ชื่นบุญ. (๒๕๕๖). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลเซนต์เมรี่. วิทยาลัยเซนต์หลุยส์
- Pigors, P. And Myers, C.A. (๑๙๕๖). Personnel Administration : A Point of View and Method. New York: Mcgraw-Hill Book Company.