

**ความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานร้านสะดวกซื้อ 7-Eleven
ในเขตกรุงเทพมหานคร**
**Satisfaction in the welfare of the store staff Convenience for 7-Eleven
in Bangkok**

ณัฐพงศ์ สำเนียงเย็น
สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย
ผู้รับผิดชอบบทความ

Nattapong Samniangyen
E-mail: nattapong.sny@gmail.com
Faculty of Business Administration Program in Management,
Ramkhamhaeng University, Thailand
Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานร้านสะดวกซื้อ 7 - Eleven ในเขตกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจต่อสวัสดิการของพนักงานร้านสะดวกซื้อ 7 - Eleven ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านการศึกษาและเพิ่มศักยภาพบุคลากร ด้านสุขภาพการรักษาพยาบาล ด้านความก้าวหน้า โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่งงาน ประชากรในงานวิจัยนี้ คือ พนักงานร้านสะดวกซื้อ 7 - Eleven ในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ผลการวิจัยพบว่า

1) พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 400 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง 296 คน คิดเป็นร้อยละ 74 และเพศชาย จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 26 ส่วนใหญ่มีอายุ 21-30 ปี จำนวน 329 คน คิดเป็นร้อยละ 82.3 รองลงมา อายุ 31-40 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 15.3 และอายุต่ำกว่า 20 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 315 คน คิดเป็นร้อยละ 78.8 รองลงมา คือ สมรส จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 21.3 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท จำนวน 282 คน คิดเป็นร้อยละ 70.5 รองลงมา มีรายได้ 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 16.5, 20,001 – 25,000 บาท จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 8 และไม่เกิน 10,000 บาท จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 5 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงาน 6 เดือน – 1 ปี จำนวน 228 คน คิดเป็นร้อยละ 57 รองลงมา คือ น้อยกว่า 6 เดือน จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 35 และ 1 – 3 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 8 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานพนักงานแคชเชียร์จำนวน 248 คน คิดเป็นร้อยละ 62 รองลงมา คือ ผู้ช่วยผู้จัดการ จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 20.8 ผู้จัดการสาขา จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 12.3 และพนักงาน Part time จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 5 ตามลำดับ

2) ความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานร้านสะดวกซื้อ 7 - Eleven ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความก้าวหน้า ด้านสุขภาพการรักษายาบาล และ ด้านค่าตอบแทน ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการศึกษาและเพิ่มศักยภาพบุคลากร ตามลำดับ

ABSTRACT

Subject research Satisfaction in the welfare of convenience store staff 7 - Eleven in Bangkok With objectives to study satisfaction The benefits of 7 - Eleven convenience store employees in Bangkok include compensation. In education and empowerment of personnel Health, medical treatment Progress Classified by personal status including sex, age, status, monthly income Length of work, position The population of this research was 7 - Eleven convenience store workers in Bangkok. The sample surveyed 400 people. Used to collect information is The questionnaire was analyzed by using a computer software package for frequency, percentage, mean. (\bar{x}) Standard deviation (SD)

The research found that

1) A total of 400 employees of the survey respondents, mainly 296 female. Accounted for 74 percent of males and 104 people, accounting for 26 percent, most of them were 21-30 years old, 329 people Accounted for 82.3 percent, followed by age 31-40 years, 61 people, or 15.3 percent And under 20 years of age, 10 people, accounting for 2.5 percent, respectively, most of them 315 people. It is 78.8 percent, followed by 85 marriages, accounting for 21.3 percent, respectively. Most have monthly income. 10,001 - 15,000 baht, total 282 people, or 70.5 percent, followed by income 15,001 - 20,000 baht 66 people representing 16.5 percent, 20,001 - 25,000 baht, total 32 people, representing 8 percent and not more than 10,000 baht, 20 people. Accounted for 5 percent, respectively, most of them had a length of time to work 6 months - 1 year, 228 people, representing 57 percent, followed by less than 6 months, 144 people, representing 35 percent and 1 - 3 years There are 32 people, accounting for 8 percent, respectively, most of whom have a position of 248 cashier employees, accounting for 62 percent, followed by 83 assistant managers, or 20.8 percent, 49 branch managers, or 12.3 percent. And 20 part time employees, accounting for 5 percent, respectively

2) Satisfaction in welfare of 7 - Eleven convenience store employees in Bangkok Overall is at a high level. When considered individually, it was found that the side with high level of opinion was progress. Health, medical care and compensation The items with moderate level of opinions were education and personnel capacity enhancement, respectively.

บทนำ

ร้านสะดวกซื้อ 7-Eleven บริการอยู่คู่สังคมไทยมาช้านาน จากเดิมที่มีเพียงไม่กี่สาขา เมื่อครั้งเริ่มเปิดใหม่ ๆ ปัจจุบันได้กระจายไปแทบจะทุกหัวมุมถนน เรียกได้ว่าที่ไหนมีชุมชนเกิดขึ้น ร้านลักษณะนี้ก็จะตามเข้าไปให้บริการด้วยเสมอ เพื่อตอบสนองวิถีชีวิตแบบไม่เคยหลับของมนุษย์ใหม่ที่มีกิจกรรมต่าง ๆ ตลอด 24 ชั่วโมง ซึ่งก็มีผู้ประกอบการอยู่หลายเจ้าและล้วนแต่เป็นรายใหญ่ทั้งสิ้น ด้านหนึ่ง ผู้คนมากมายได้ความสะดวกจากร้านค้าประเภทนี้ ทั้งอาหารมื้อด่วนแบบแช่แข็งที่สามารถอุ่นในเตาไมโครเวฟได้เพียงไม่กี่นาที สินค้าอุปโภคบริโภคพื้นฐาน ตลอดจนชำระค่าบริการต่าง ๆ ได้ทันที แต่อีกด้านหนึ่ง เบื้องหลังความสบายนี้คือการทำงานของพนักงาน ชนิดที่หนักเอาเรื่อง ซึ่งลูก้าไม่ค่อยจะได้รับรู้เท่าใดนัก

แม้ประเทศไทยจะมีพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 อันเป็นกฎหมายที่คุ้มครองสวัสดิภาพของผู้ใช้แรงงานที่มีข้อปฏิบัติมากมาย เช่น มาตรา 24 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไป ในกรณีที่ลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉิน หรือเป็นงานอื่น ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้เท่าที่จำเป็น และ มาตรา 61 ในกรณีที่ให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลา ในวันทำงานให้นายจ้างจ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้างอัตราไม่ น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงาน ตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตรา ค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับ ลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย เป็นต้น สวัสดิการของพนักงานร้านสะดวกซื้อ 7-Eleven ถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญมาก ในการดำเนินธุรกิจร้านสะดวกซื้อ 7-Eleven ให้ประสบความสำเร็จ เพราะการลงทุนในการดำเนินธุรกิจส่วนใหญ่ร้อยละ 70 ขึ้นอยู่กับพนักงานเป็นส่วนสำคัญ ฉะนั้นถ้าสวัสดิการที่พนักงานร้านสะดวกซื้อ 7-Eleven ได้รับไม่เพียงพอ ก็จะส่งผลก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจต่อกิจการร้านสะดวกซื้อ 7-Eleven ได้ ดังนั้นเพื่อเป็นการกำกับ ดูแลคุณภาพในสวัสดิการของพนักงานร้านสะดวกซื้อ 7-Eleven ในเขตกรุงเทพมหานคร รัฐจึงได้มีการตราที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ขึ้น โดยมีหน่วยงานกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ภารกิจของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ทำหน้าที่ดูแล รับผิดชอบ บริหารการคุ้มครองแรงงานและการแรงงานสัมพันธ์ และกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจึงได้เป็นส่วนราชการภายใต้สังกัดกระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคม สังกัดกระทรวงแรงงานนับตั้งแต่วันที่ 3 ตุลาคม 2545 เป็นต้นมา

ดังนั้นการศึกษาวิจัยเรื่องนี้จะทำให้ทราบระดับความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานร้านสะดวกซื้อ 7-Eleven ในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อที่จะได้นำมาใช้ในการส่งเสริม ปรับปรุง แก้ไขปัญหาการได้รับสวัสดิการของพนักงานร้านสะดวกซื้อ 7-Eleven ให้มีความพึงพอใจและสามารถตอบสนองความต้องการของตนที่เหมาะสมและดียิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานร้านสะดวกซื้อ 7-Eleven ในเขตกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษารั้งนี้ ศึกษาเฉพาะกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้พนักงานร้านสะดวกซื้อ 7-Eleven ในเขตกรุงเทพมหานคร มีขอบเขตการวิจัยดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา**1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่**

- เพศ
- อายุ
- ระดับการศึกษา
- ประเภทพนักงาน
- ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

2. ตัวแปรตาม ได้แก่

- สวัสดิการด้านค่าตอบแทน
- สวัสดิการด้านการศึกษาและเพิ่มศักยภาพบุคลากร
- สวัสดิการด้านสุขภาพการรักษาพยาบาล
- สวัสดิการด้านความก้าวหน้า

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานร้านสะดวกซื้อ 7-Eleven ในเขตกรุงเทพมหานคร

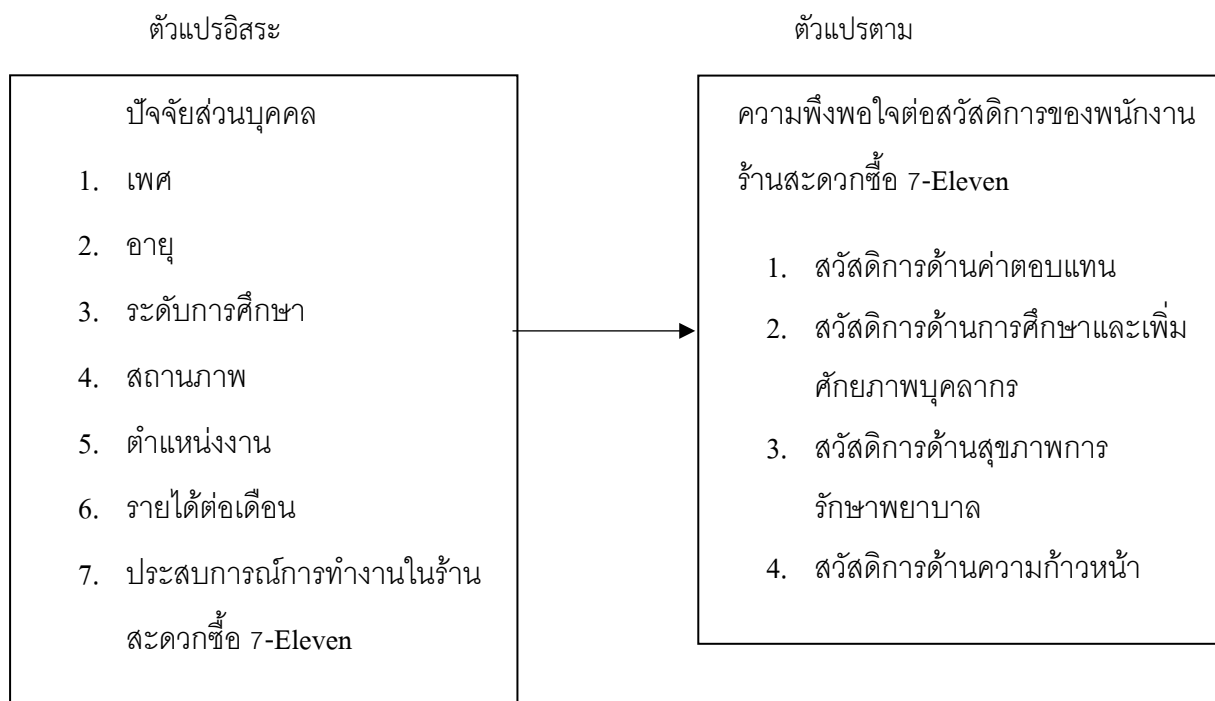
ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้จะทำการวิจัยตั้งแต่เดือน ธันวาคม 2563 - กุมภาพันธ์ 2564

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. เป็นแนวทางในการปรับปรุง พัฒนา การบริหารจัดการสวัสดิการของพนักงานร้านสะดวกซื้อ 7-Eleven ในเขตกรุงเทพมหานคร ให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. เป็นแนวทางในการพัฒนาและเพิ่มความรู้เกี่ยวกับสวัสดิการของพนักงานร้านสะดวกซื้อ 7-Eleven

กรอบแนวคิดในการวิจัย



แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

สำนักวิจัยกฎหมายและแรงงาน บริษัท เอ็กเซลเลนท์ บิซิเนส แมเนจเม้นท์ จำกัด (2556) กล่าวว่า สวัสดิการแรงงานไม่ใช่มาจากความรับผิดชอบของนายจ้างแต่ฝ่ายเดียว ดังจะเห็นได้จากทฤษฎีสวัสดิการแรงงาน ซึ่งมีที่มาจากปรัชญาและแนวความคิดเกี่ยวกับเรื่องของสวัสดิการแรงงาน ทำให้ลักษณะการให้หรือวิธีการจัดสวัสดิการแตกต่างกันออกไปตามปรัชญาและแนวคิดนั้นๆ ทฤษฎีสวัสดิการต่าง ๆ ตามที่ M.V.Moorthy กล่าวไว้มีดังนี้ (M.V.Moorthy, Principle of Labour Welfare, General Printers & Publishers P.V.T Limited, Calcuttra, 1968, pp. 29-41)

1. สวัสดิการแรงงานเป็นเรื่องของการบังคับควบคุม (The Policing Theory of Labour Welfare) ทฤษฎีนี้มีแนวความคิดที่เชื่อว่า คนส่วนใหญ่ในโลกมีแนวโน้มที่จะเป็นคนเลวมากกว่าคนดี หรือชอบที่จะเอาเปรียบผู้อื่น โดยเฉพาะคนรวยก็มักจะเอาเปรียบคนจน เปรียบเสมือนนายจ้างที่เอาเปรียบลูกจ้างด้วยวิธีต่างๆ ทำให้ลูกจ้างหมดกำลังใจและไม่พอใจในการทำงานขึ้นได้ ถ้าปราศจากการกำหนดมาตรฐานการให้ความมั่นคงจากรัฐ (State security) ดังนั้นการกำหนดเป็นกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ความเชื่อดังกล่าว จึงเป็นมูลเหตุให้มีกฎข้อบังคับการใช้แรงงานให้เกิดความเป็นธรรมขึ้นในสังคม ป้องกันการกดขี่ลูกจ้างจากนายจ้าง และการที่จะให้กฎหมายบังคับใช้ได้ผลดีโดยการตรวจตราจากเจ้าหน้าที่อย่างรัดกุมและใกล้ชิด

อย่างไรก็ตามมีข้อสังเกตเกี่ยวกับแนวคิดนี้ว่า ผู้ที่มีหน้าที่ตรวจตราดูแลให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมาย ควรแนะนำ ชี้แจง หรือชักชวนให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมาย เพราะการชักชวนเป็นเทคนิคที่จะ

ทำให้นายจ้างปฏิบัติตามโดยเต็มใจ ไม่รู้สึกว่าคุณบังคับ การตรวจตราก็ถือได้ว่าเป็นการแทรกแซงทางกฎหมายของการอยู่ร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างอีกทางหนึ่งเป็นสาเหตุให้นายจ้างไม่พอใจและพยายามหลบเลี่ยงในที่สุด ตลอดจนการจัดสวัสดิการแรงงานบางอย่าง นายจ้างต้องเต็มใจจัดให้เอง กฎหมายไม่สามารถบังคับได้ เช่น ในการจัดนันทนาการให้แก่ลูกจ้าง การให้ค่าปรึกษาหารือเมื่อลูกจ้างมีปัญหา เป็นต้น

2. สวัสดิการแรงงานเป็นเรื่องของความเชื่อทางศาสนา (The Religious Theory of Labour Welfare) ทฤษฎีนี้มีได้สนับสนุนให้มีกฎหมายบังคับในเรื่องการจัดสวัสดิการแรงงาน แต่เชื่อนายจ้างจัดสวัสดิการแรงงานให้แก่ลูกจ้างก็เนื่องจากนายจ้างเป็นผู้มีศีลธรรม ยึดถือในศาสนาว่าทำดีย่อมได้ดีหรือหวังผลในชาติหน้า การจัดสวัสดิการแรงงานให้ลูกจ้างมีความเป็นอยู่ที่ดีในชาตินี้ ผลตอบแทนก็คงจะกลับสู่นายจ้างในชาติหน้าด้วย ทฤษฎีนี้เชื่อว่าศาสนาเป็นพื้นฐานในการ ที่นายจ้างจัดสวัสดิการในแต่ละสังคม การจัดโดยหวังผลเป็นส่วนบุญแก่นายจ้าง

ข้อมูลเกี่ยวกับร้านสะดวกซื้อ 7-Eleven

เซเว่น อีเลฟเว่น ถือกำเนิดขึ้น เมื่อปี พ.ศ. 2470 โดย บริษัท เซาท์แลนด์ โอเชี่ยน จำกัด (เซาท์แลนด์ คอร์ปอเรชั่น) เริ่มต้นกิจการผลิต และจัดจำหน่ายน้ำแข็ง ที่เมืองคัลลิส รัฐเท็กซัส สหรัฐอเมริกา ในปีเดียวกัน ทางบริษัทฯ ได้นำสินค้าอุปโภคบริโภคต่างๆ มาจำหน่าย เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ลูกค้า จึงเปลี่ยนชื่อเป็น Tote'm Store ต่อมาในปี พ.ศ. 2489 ได้เปลี่ยนชื่ออีกครั้ง เป็น เซเว่น-อีเลฟเว่น (7-Eleven) เพื่อรองรับการขยายกิจการนี้ ซึ่งในระยะแรก เปิดให้บริการ ตั้งแต่เวลา 07.00-23.00 น. ของทุกวัน อันเป็นที่มาของชื่อ เซเว่น อีเลฟเว่น นั่นเอง ในช่วงปลายคริสต์ทศวรรษที่ 1980 บริษัทเริ่มประสบปัญหาทางการเงิน และได้รับความช่วยเหลือจากอีโต-โยคะโดซึ่งเป็นผู้ซื้อแฟรนไชส์รายใหญ่ที่สุด บริษัทญี่ปุ่นมีอำนาจควบคุมบริษัทในปี พ.ศ. 2534[3] ในปี พ.ศ. 2548 อีโต-โยคะโดก่อตั้งบริษัทเซเว่น แอนด์ โอ โฮลดีนส์และเซเว่น อีเลฟเว่นก็กลายเป็นบริษัทลูกของเซเว่น แอนด์ โอ โฮลดีนส์ตั้งแต่นั้นมา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

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 ด้านวันลาหยุด ด้านการศึกษา และด้านเศรษฐกิจ อยู่ระดับปานกลาง
2. ผลการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อสวัสดิการของบริษัทฯ ที่มีต่อสวัสดิการด้านต่าง ๆ โดยจำแนกตามตัวแปรด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษาและระดับการทำงานพบว่าไม่พบความแตกต่าง ความคิดเห็นต่อสวัสดิการของพนักงานของบริษัทฯระหว่างตัวแปรต่าง ๆ พบว่าพนักงานที่ช่วงอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อสวัสดิการด้านความมั่นคงและความปลอดภัยแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 เมื่อทดสอบเป็นรายด้าน พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อสวัสดิการด้านวันลาหยุดแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 สรุปได้ว่าพบความแตกต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อสวัสดิการของพนักงานระหว่างตัวแปรด้านระดับงานโดยภาพรวม และเมื่อทดสอบรายด้านพบว่า พนักงานที่มีระดับงาน

ต่างกันมีความคิดเห็นต่อสวัสดิการด้านวันหยุดและสวัสดิการด้านเศรษฐกิจแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ณิชาพัฒน์ ศิริวัฒน์ชัยดล (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 ความต้องการสวัสดิการแรงงานด้านสุขภาพอนามัยและสวัสดิการแรงงานด้านการศึกษาและความปลอดภัย เมื่อจำแนกตามเพศพบว่า เพศชายมีความต้องการสวัสดิการแรงงานด้านเศรษฐกิจและความมั่นคง ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.46 หากจำแนกตามอายุพบว่าลูกจ้างอายุ 20 - 30 ปี มีความต้องการสวัสดิการด้านความมั่นคงในระดับที่มากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.53 ส่วนลูกจ้างที่มีอายุ 31 - 40 ปี ความต้องการสวัสดิการด้านความมั่นคงในระดับที่มากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.98 หากวิเคราะห์โดยจำแนกตามรายได้พบว่าพบว่าลูกจ้างที่มีรายได้ต่ำกว่า 7,000 บาท มีความต้องการสวัสดิการแรงงานด้านเศรษฐกิจและด้านความมั่นคงอยู่ในระดับสูงมากมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.88 และหากจำแนกตามสถานะภาพทางการสมรส พบว่าลูกจ้างที่โสดมีความต้องการสวัสดิการแรงงานด้านเศรษฐกิจและด้านความมั่นคงอยู่ในระดับสูงมากค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.79

ปราณีทิพย์ ศุภเณม (2554) ความต้องการสวัสดิการของแรงงานในโรงงานพิมพ์ผ้ากรณีศึกษา โรงงานศรีทองเท็กซ์ไทล์ จำกัด วัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาความต้องการสวัสดิการของแรงงานในโรงงานฯ 2. ศึกษาการจัดการสวัสดิการของแรงงานในโรงงานฯ 3. ศึกษาลักษณะด้านประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อความต้องการสวัสดิการของแรงงานในโรงงานฯ ผลการศึกษาพบว่า แรงงานมีความต้องการสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล ด้านความมั่นคงและความปลอดภัยในระดับมาก ส่วนด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพอนามัย และด้านนันทนาการในระดับปานกลางแนวทางการจัดการสวัสดิการผลวิจัย พบว่าแรงงานเห็นด้วยต่อแนวทางการจัดการ การรักษาพยาบาลในระดับมาก ด้านเศรษฐกิจ ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย ด้านสุขภาพอนามัย และด้านนันทนาการในระดับปานกลาง นอกจากนี้ผลการวิจัย พบว่าเพศส่งผลต่อความต้องการสวัสดิการด้านนันทนาการ สถานภาพส่งผลต่อความต้องการสวัสดิการ ด้านเศรษฐกิจ และด้านนันทนาการอายุส่งผลต่อความต้องการสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ด้านการรักษาพยาบาลด้านสุขภาพอนามัย และด้านนันทนาการ การศึกษาส่งผลต่อความต้องการสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ด้านการรักษาพยาบาล ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย และด้านนันทนาการ และรายได้ส่งผลต่อความต้องการสวัสดิการนันทนาการ

คมกริช เพ็ญศิริ (2554) ความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัท ไชเบอร์แพลนเน็ตอินเตอร์แอคทีฟ จำกัด เพื่อเตรียมความพร้อมสู่การแปลงสภาพเป็นบริษัท (มหาชน) เป็นการศึกษาความพึงพอใจและความต้องการสวัสดิการของพนักงานที่ได้รับจากบริษัทฯ วิธีการศึกษาเป็นแบบเชิงปริมาณ ประชากรที่ทำการศึกษาคือเจ้าหน้าที่ของบริษัทฯ ผลการศึกษาพบว่าพนักงานส่วนมากเป็นเพศหญิง อายุมากกว่า 26 ปี สถานะภาพโสด อายุงานมากกว่า 1 ปี รายได้ไม่เกิน 20,000 บาทมีความต้องการสวัสดิการที่พนักงานใช้ประโยชน์มากที่สุด 3 อันดับ 1. ด้านสังคมได้แก่ วันหยุดพักผ่อน วันลาป่วย และวันหยุดนักขัตฤกษ์ 2. ด้านเศรษฐกิจได้แก่ โบนัส เบี้ยขยันและเบี้ยเลี้ยง 3. ด้านความมั่นคงในชีวิตได้แก่ สิทธิประกันสังคม กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และยาสามีอุปประจำบริษัทฯ 4. ด้านเกลือได้แก่การตรวจสุขภาพประจำปี งานเลี้ยงปีใหม่ และท่องเที่ยวประจำปีภาพรวมพนักงานมีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการทั้ง 4 ด้านในระดับปานกลางและพบว่าเพศ อายุ เงินเดือนไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อสวัสดิการของบริษัทฯ ทุกด้าน

พิมพ์สิริ ทองปั้น (2554) เพื่อศึกษาลักษณะการทำงานค่าจ้างและสวัสดิการที่ได้รับตลอดจนความพึงพอใจต่อค่าจ้างและสวัสดิการของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานอิเล็กทรอนิกส์จังหวัดลำพูน ผลการศึกษาพบว่าแรงงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง โสด อายุเฉลี่ย 27 ปี จบการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายมีประสบการณ์ในการทำงานเฉลี่ย 5 ปี และมีอายุการทำงานปัจจุบันเฉลี่ย 3 ปี มีเหตุผลในการย้ายงานมาทำในโรงงานปัจจุบัน คือการได้รับค่าจ้างที่สูงกว่าที่เดิมลักษณะงานที่ปฏิบัติในขณะนี้คือ การตรวจสอบชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ให้ได้มาตรฐานได้รับรายได้รวมเฉลี่ยคนละ 7,854 บาทต่อเดือน นอกจากนี้ยังได้รับสวัสดิการด้านต่าง ๆ เช่นการอบรมความรู้เกี่ยวกับงานที่ทำ ชูตทำงาน การเบิกค่ารักษาพยาบาลของตนเอง และครอบครัวการทำประกันชีวิต การสมทบเงินเข้ากองทุนประกันสังคม และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ แรงงานกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจด้านสวัสดิการ 3 อันดับแรกคือ ด้านการช่วยเหลือการออมของลูกจ้างในรูปการสมทบเงินเข้ากองทุนประกันสังคม และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ รองลงมาคือด้านการมุ่งพัฒนาลูกจ้างในรูปแบบการได้รับการอบรมความรู้เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติและอันดับสุดท้ายด้านนันทนาการและสุขภาพอนามัยในรูปของการจัดงานเลี้ยงสังสรรค์พนักงานการจัดให้มีการแข่งขันกีฬาบุคลากร และการให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพอนามัยตามลำดับ

จิตราพัชร กิรตินันท์เจตน์ (2556) การศึกษาเรื่องรูปแบบการจัดสวัสดิการที่พึงประสงค์ของพนักงานบริษัท เอ็น เอช เค พรินซ์ (ประเทศไทย) จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในสวัสดิการนอกเหนือจากกฎหมายกำหนดและสวัสดิการที่พึงประสงค์ของพนักงานบริษัท เอ็น เอช เค พรินซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ผลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ผู้บริหารสามารถนำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงการจัดสวัสดิการให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานบริษัท เอ็น เอช เค พรินซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงานในบริษัท เอ็น เอช เค พรินซ์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 50 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษาและนำข้อมูลที่รวบรวมได้ประมวลผลโดยใช้สถิติ ค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ย ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 26-35 ปี ระดับการศึกษาชั้นมัธยมศึกษา/ปวช. สถานภาพสมรส พักอยู่บ้านเช่า/ห้องเช่า เป็นพนักงานในระดับปฏิบัติการรายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท และมีอายุงาน 1-3 ปี ความพึงพอใจที่มีต่อสวัสดิการที่บริษัทจัดให้ นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดสวัสดิการที่เป็นตัวเงินโดยเฉลี่ยแล้ว กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่สำคัญดังนี้ มีความพึงพอใจในการมีค่าอาหาร กรณีทำงานล่วงเวลา มีเงินกู้เพื่อการเคหะสงเคราะห์ และมีเงินช่วยเหลือกรณีเสียชีวิต สวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงินมีความพึงพอใจในการตรวจสอบสุขภาพประจำปี มีการจัดทำประกันชีวิตเป็นกลุ่ม มีการให้บริการรถรับส่งพนักงานและการให้โอกาสพนักงานศึกษาดูงานต่อต่างประเทศ ความคิดเห็นด้านสวัสดิการที่พึงประสงค์นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดส่วนใหญ่ต้องการให้มีการปรับเพิ่มวงเงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร เพิ่มรายการตรวจสุขภาพประจำปี ให้ครอบคลุมโรคต่างๆมากขึ้น จัดให้มีการทำประกันชีวิตประกันอุบัติเหตุให้กับพนักงานและการให้ทุนการศึกษากับพนักงานในการพัฒนาตนเอง ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาด้านสวัสดิการที่เป็นตัวเงินด้านเศรษฐกิจ ผู้บริหารควรจัดให้มีค่าอาหารกรณีทำงานล่วงเวลา มีสวัสดิการเงินกู้การเคหะสงเคราะห์ให้แก่พนักงานอย่างเพียงพอ จัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีแก่พนักงาน มีการจัดทำประกันชีวิตเป็นกลุ่มแก่พนักงาน จัดให้มีการรถรับส่งพนักงานของบริษัท รวมถึงต้องจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน

มัทธมา พิมพ์ศิริ (2555) ได้ศึกษาความพึงพอใจด้านสวัสดิการ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เด็นโซ่ ประเทศไทย จำกัด พบว่า ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้ การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจด้านสวัสดิการที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เด็นโซ่ ประเทศไทย จำกัด และศึกษาลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท เด็นโซ่ ประเทศไทย

จำกัด ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างคือพนักงาน บริษัท เด็นโซ่ ประเทศไทย จำกัด จำนวน 340 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการวิจัยพบว่า

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท เด็นโซ่ ประเทศไทย จำกัด พบว่าพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 26-33 ปี มีระดับการศึกษาที่ต่ำกว่าหรือเท่ากับมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 8,000-26,400 บาท มีอายุการทำงานในบริษัท 0-6 ปี ตำแหน่งงานปฏิบัติงานขั้นต้น และในลักษณะงานของฝ่ายผลิต

2. ความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานบริษัท เด็นโซ่ ประเทศไทย จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานมีความพึงพอใจในด้านสุขภาพอนามัยอยู่ในระดับพึงพอใจ และพนักงานมีความพึงพอใจในระดับปานกลางในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา ด้านความมั่นคงและปลอดภัย ด้านนันทนาการ และด้านสังคมสงเคราะห์

3. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เด็นโซ่ ประเทศไทย จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับสูง พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ในด้านการมีความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านการมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม เพื่อประโยชน์ขององค์กร และการปรารถนาที่จะรักษาสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้อยู่ในระดับสูงทุกด้าน

4. พนักงานที่มีระดับการศึกษาและลักษณะการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ .05

5. ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ด้านการศึกษาและด้านสังคมสงเคราะห์ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยมีความสัมพันธ์ระดับต่ำและมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

6. ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านความมั่นคงและปลอดภัยและด้านนันทนาการ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่.05 โดยมีความสัมพันธ์ระดับต่ำมากและมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

ชญาภรณ์ มณีวรรณ (2558) ศึกษาเรื่องความคิดเห็นต่อสวัสดิการของบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้ การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ต่อสวัสดิการภายในสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ จำนวน 924 คน โดยในแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป และใช้ค่าทางสถิติเชิงพรรณนา โดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่าวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 - 40 มีสถานภาพโสด มีระดับสูงกว่าปริญญาตรี เป็นข้าราชการ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่เกิน 10 ปี มีเงินเดือน 20,001 - 30,000 บาท

ผลการศึกษาความคิดเห็นต่อสวัสดิการของบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีระดับความคิดเห็นต่อสวัสดิการมากด้านสุขภาพ ด้านความมั่นคงปลอดภัย มีระดับความคิดเห็นปานกลาง ในด้านสังคมและนันทนาการ และด้านการศึกษา ตามลำดับ

ประภาพร ชุติลัง (2561) ศึกษาเรื่องโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรณีศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1.) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร และ 2) ศึกษาโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 160 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอนุมาน ได้แก่ t-test, F-test,

สัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ และทดสอบโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 40-50 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีสถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 10-19 ปี มีตำแหน่งระดับชำนาญการ มีอัตราเงินเดือน 20,000 - 29,999 บาท

ผลการศึกษาด้านงานและองค์การพบว่าความคิดเห็นของบุคลากรต่องานและองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านค้นพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากทั้งหมดโดยเรียงลำดับดังนี้ ค่านิยมในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ภายในองค์การ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

ผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานพบว่าระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เพื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากทั้งหมด โดยเรียงลำดับ ดังนี้ การทุ่มเทให้กับงาน การยอมรับเป้าหมายขององค์การ และความต้องการคงความเป็นสมาชิกขององค์การ

ผลการศึกษาโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางที่คำนวณได้จากตัวแบบที่ปรับแล้วพบว่าค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางทุกค่ามีนัยสำคัญทางสถิติ และสร้างตัวแบบได้ใหม่ และคำนวณอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของตัวแปรทั้งหมดที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

เมื่อพิจารณาอิทธิพลรวม พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีสูงสุด รองลงมาคือ ค่านิยมในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และความสัมพันธ์ภายในองค์การ ตามลำดับ โดยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การ ค่านิยมในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์การ ส่งผ่านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หรือส่งผ่านความสัมพันธ์ภายในองค์การ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์การส่งผ่านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ภายในองค์การมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์การ ส่งผ่านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

ครั้งนี้ผู้วิจัยทำการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา เพื่อต้องการศึกษาเพื่อรวบรวมข้อมูลด้านต่างๆ นำไปประกอบการพัฒนาปรับปรุงหลักเกณฑ์การจัดสวัสดิการของพนักงานร้านสะดวกซื้อ 7 - Eleven ให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น และใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ผู้วิจัยได้นำมาใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานร้านสะดวกซื้อ 7 - Eleven ในเขตกรุงเทพมหานคร

เนื่องจากประชากรมีขนาดใหญ่และไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ดังนั้นขนาดตัวอย่างสามารถคำนวณได้จากสูตรไม่ทราบขนาดตัวอย่างของ W.G. Cochran โดยกำหนดระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับค่าความคาดเคลื่อนร้อยละ 5 ใช้ขนาดตัวอย่างอย่างน้อย 384 คน จึงสามารถประมาณค่าร้อยละ โดยมีความผิดพลาดไม่เกินร้อยละ 5 ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 เพื่อความสะดวกในการ

ประเมินผล และการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 400 ตัวอย่าง ซึ่งถือว่าได้ผ่านเกณฑ์ตามที่เงื่อนไขกำหนด คือไม่น้อยกว่า 384 ตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์ของการศึกษา การดำเนินการศึกษาและการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. แจกแบบสอบถามให้แก่ประชากรที่กำหนดไว้ โดยใช้วิธีการแจกแบบสอบถามผ่านทางช่องทางออนไลน์โดยใช้ Google Form
3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง
4. ตรวจสอบความถูกต้องความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมา เพื่อนำไปจัดทำและเตรียมสำหรับการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ (SPSS Version 26.0)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับวิเคราะห์เพื่อบรรยายปัจจัยส่วนบุคคล
2. ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
3. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) สำหรับวิเคราะห์ในสถิติการของพนักงานร้านสะดวกซื้อ 7-Eleven ในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานร้านสะดวกซื้อ 7 - Eleven ในเขตกรุงเทพมหานคร มีพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 400 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง 296คน คิดเป็นร้อยละ 74 และเพศชาย จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 26 ส่วนใหญ่มีอายุ 21-30 ปี จำนวน 329 คน คิดเป็นร้อยละ 82.3 รองลงมา อายุ 31-40 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 15.3 และอายุต่ำกว่า 20 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 315 คน คิดเป็นร้อยละ 78.8 รองลงมา คือ สมรส จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 21.3 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาทจำนวน 282 คน คิดเป็นร้อยละ 70.5 รองลงมา มีรายได้ 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 16.5, 20,001 – 25,000 บาท จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 8 และไม่เกิน 10,000 บาท จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 5 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงาน 6 เดือน – 1 ปี จำนวน 228 คน คิดเป็นร้อยละ 57 รองลงมา คือ น้อยกว่า 6 เดือน จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 35 และ 1 – 3 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 8 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานพนักงานแคชเชียร์จำนวน 248 คน คิดเป็นร้อยละ 62 รองลงมา คือ ผู้ช่วยผู้จัดการ จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 20.8 ผู้จัดการสาขา จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 12.3 และพนักงาน Part time จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 5 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 2 ความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานร้านสะดวกซื้อ 7 - Eleven ในเขตกรุงเทพมหานคร มีองค์ประกอบ 4 ด้าน โดยผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่

มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความก้าวหน้า ด้านสุขภาพการรักษาพยาบาล และ ด้านค่าตอบแทน (\bar{X} = 4.19, \bar{X} = 4.07 , \bar{X} = 3.95) ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการศึกษาและเพิ่มศักยภาพบุคลากร (\bar{X} = 3.12) ตามลำดับ

สรุปผลการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล

การศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานร้านสะดวกซื้อ 7 - Eleven ในเขตกรุงเทพมหานคร มีพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 400 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง 296 คน คิดเป็นร้อยละ 74 และเพศชาย จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 26 ส่วนใหญ่มีอายุ 21-30 ปี จำนวน 329 คน คิดเป็นร้อยละ 82.3 รองลงมา อายุ 31-40 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 15.3 และอายุต่ำกว่า 20 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 315 คน คิดเป็นร้อยละ 78.8 รองลงมา คือ สมรส จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 21.3 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท จำนวน 282 คน คิดเป็นร้อยละ 70.5 รองลงมามีรายได้ 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 16.5, 20,001 – 25,000 บาท จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 8 และไม่เกิน 10,000 บาท จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 5 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงาน 6 เดือน – 1 ปี จำนวน 228 คน คิดเป็นร้อยละ 57 รองลงมา คือ น้อยกว่า 6 เดือน จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 35 และ 1 – 3 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 8 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานพนักงานแคชเชียร์จำนวน 248 คน คิดเป็นร้อยละ 62 รองลงมา คือ ผู้ช่วยผู้จัดการ จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 20.8 ผู้จัดการสาขา จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 12.3 และพนักงาน Part time จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 5 ตามลำดับ

ความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานร้านสะดวกซื้อ 7-Eleven

ในเขตกรุงเทพมหานคร

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความก้าวหน้า ด้านสุขภาพการรักษาพยาบาล และ ด้านค่าตอบแทน ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการศึกษาและเพิ่มศักยภาพบุคลากร ตามลำดับ

อภิปรายผล

1. ด้านค่าตอบแทน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ท่านได้รับการพิจารณาจ่ายเงินล่วงเวลา และนอกเวลาปฏิบัติงาน, องค์กรมีการพิจารณาจ่ายเงินโบนัสประจำปี ตามความเหมาะสมของผลประกอบการ ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ท่านได้รับสวัสดิการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ, ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความสอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน และท่านได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งและความรับผิดชอบของท่าน ท่านได้รับเงินรางวัลเพิ่มขึ้นเมื่อผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่องค์กรกำหนด , องค์กรมีเงินช่วยเหลือพนักงานที่ประสบภัย (วาตภัย อุทกภัย อัคคีภัย) เป็นต้น ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ องค์กรมีเงินช่วยเหลืองานศพพนักงานหรือครอบครัวของพนักงานตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตราพัชร กิรินันตเจตน์ (2556) ทำการศึกษาเรื่อง รูปแบบการจัดสวัสดิการที่พึงประสงค์ของพนักงาน บริษัท เอ็น เอช เค พรินซ์ (ประเทศไทย) จำกัด

2. ด้านการศึกษาและเพิ่มศักยภาพบุคลากร

โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ท่านได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถและทำให้รู้สึกมีความกระตือรือร้นในการทำงาน , ลักษณะของงานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถและเป็นงานที่น่าสนใจ ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับที่มากที่สุด คือ งานที่ท่านได้รับมอบหมายทำให้ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และความสามารถอย่างเต็มที่ ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย คือ จัดการสอนภาษาอังกฤษหลังเลิกงาน , องค์กรมีการจัดฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้และทักษะ ทั้งในหน่วยงานและนอกหน่วยงานให้กับบุคลากร , องค์กรให้การสนับสนุนจากผู้บริหารให้มีโอกาสศึกษาต่อเพิ่มเติมเพื่อความก้าวหน้า ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มัชฌิมา พิมพ์ศิริ (2555) ทำการศึกษาเรื่องความพึงพอใจด้านสวัสดิการที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เด็นโซ ประเทศไทย จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจด้านสวัสดิการที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท เด็นโซ ประเทศไทย จำกัด และศึกษาลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท เด็นโซ ประเทศไทย จำกัด ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร

3. ด้านสุขภาพการรักษาพยาบาล

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ท่านได้รับการให้บริการตรวจสุขภาพประจำปี , ท่านได้รับการจัดทำประกันสุขภาพ ประกันอุบัติเหตุ ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับที่มากที่สุด คือ มีของเยี่ยม มอบให้กับพนักงานเจ็บป่วยกรณีคนไข้ใน, เงินสวัสดิการเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาลเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลของท่าน, มีการอนุญาตให้ลาป่วยเพื่อรักษาตัว, มีการจัดระบบสาธารณสุขในโรงานให้ถูกสุขลักษณะ ทั้งสุขา และพื้นที่ในการรับประทานอาหาร , มีสวัสดิการสำหรับพนักงานหญิงที่ตั้งครรภ์ รูปแบบสวัสดิการชดเชยท้องให้กับพนักงานหญิง ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชญาภรณ์ มณีวรรณ (2558) ทำการศึกษาเรื่องความคิดเห็นต่อสวัสดิการของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ต่อสวัสดิการ ภายในสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์

4. ด้านความก้าวหน้า

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ท่านปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ โดยมุ่งหวังให้ผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจสูงสุด , หัวหน้า/ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านนำเสนอแนวคิดใหม่ๆ ได้อย่างเต็มที่ , มีการเลื่อนลำดับขั้นตามความเหมาะสมของการทำงานโดยพิจารณาจากอายุงาน , ท่านมีโอกาสนในการพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งงานของท่าน ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับที่มากที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจมอบหมายงานพิเศษอื่นๆ ขององค์กรให้ท่านปฏิบัติ , ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน , งานที่ท่านทำอยู่ส่งเสริมให้ท่านได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งงานสูงขึ้น , ท่านมีแผนงานที่มีการกำหนดระยะเวลาการทำงานสำเร็จที่ชัดเจน ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับที่ปานกลาง คือ ท่านได้รับโอกาสเข้ารับการศึกษาและศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประภาพร ชุติลัง (2561) ศึกษาเรื่องโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย**ด้านค่าตอบแทน**

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ ควรเพิ่มเติมเงินรางวัลเมื่อพนักงานทำงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงาน เพิ่มเงินช่วยเหลืองานศพ ช่วยเหลือพนักงานที่ประสบภัย (วาตภัย อุทกภัย อัคคีภัย)

ด้านการศึกษาและเพิ่มศักยภาพบุคลากร

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ ควรให้การสนับสนุนในการเพิ่มพูนความรู้และทักษะให้แก่พนักงาน มีทุนการศึกษาสำหรับพนักงานที่ต้องการศึกษาต่อ

ด้านสุขภาพการรักษาพยาบาล

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ ควรเพิ่มเติมด้านการให้สวัสดิการแก่พนักงานหญิงที่ตั้งครรภ์ โดยการให้ทำงานที่เบาลง ไม่ใช่แรงมาก และจัดให้มีชุดคลุมท้อง รวมทั้งรักษาความสะอาดภายในร้าน ทำความสะอาดอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ถูกสุขลักษณะ ทั้งสุขา และพื้นที่ในการรับประทานอาหาร

ด้านความก้าวหน้า

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ กำหนดแผนการปฏิบัติงานให้แก่พนักงานให้ชัดเจน เพื่อใช้วัดผลและประเมิน และนำไปสู่การเลื่อนตำแหน่งให้แก่พนักงาน โดยดูจากผลการทำงาน การวัดผล และการประเมินประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานแต่ละคน

บรรณานุกรม

สลักจิต ภู่อะกร . (2555) . ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ . บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

มัชฌิมา พิมพ์ศิริ . (2555) . ความพึงพอใจด้านสวัสดิการที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เติ้นโซ่ ประเทศไทย จำกัด . สารนิพนธ์บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

จิตราพัทธ์ กิรตินันทเจตน์ . (2556) . รูปแบบการจัดสวัสดิการที่พึงประสงค์ของพนักงาน บริษัท เอ็น เอช เค พรินซ์ชั่น (ประเทศไทย) จำกัด , บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.

ชญัญญา ครองศีล . (2558) . ได้ศึกษาถึงระดับความพึงพอใจของลูกค้าในการใช้บริการธนาคารกรุงไทยจำกัด (มหาชน) สาขารัตนาธิเบศร์ จังหวัดนนทบุรี.(การค้นคว้าอิสระปริญญา มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสยาม,คณะบริหารธุรกิจ.

สหลักษณ์ บุญกาญจน์ . (2559) . ศึกษาความต้องการและความพึงพอใจต่อสวัสดิการของพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดม เอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด . บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ สำหรับผู้บริหาร วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชญากรณ์ มณีวรรณ . (2559), ความคิดเห็นต่อสวัสดิการของบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์, การค้นคว้าอิสระ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ประภาพร ชูลีลัง . (2561) . โมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. วารสารร่วมพฤษภ: มหาวิทยาลัยเกริก.

ประวัติความเป็นมาร้านสะดวกซื้อ 7-Eleven : www.cpall.co.th