




โครงการการประชุมวิชาการทางบริหารธุรกิจ
และศิลปศาสตร์ ระดับชาติ ครั้งที่ 2

เรื่อง “การเสนอผลงานประชุมวิชาการ”

วันที่ 3 กุมภาพันธ์ 2559
ณ ศูนย์ประชุมแสดงสินค้านานาชาติ จังหวัดเชียงใหม่

Business Administration and Liberal Arts
OF RMUTL

 THE 2ND CONFERENCE
Business Administration and Liberal Arts
OF RMUTL
2016



คำสั่งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

ที่ ๑๗๖๖/๒๕๕๘

เรื่อง แต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกและภายใน งานประชุมวิชาการ
คณะกรรมการธุรกิจและศิลปศาสตร์ ระดับชาติ ครั้งที่ ๒

เพื่อให้การดำเนินงานงานประชุมวิชาการคณะกรรมการธุรกิจและศิลปศาสตร์ระดับชาติ ครั้งที่ ๒ (Proceeding) เป็นไปด้วยความเรียบร้อยเหมาะสมและบรรลุวัตถุประสงค์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา จึงแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกและภายในเพื่อตรวจพิจารณาผลงาน ดังนี้

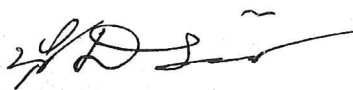
๑. ศาสตราจารย์มนัส	สุวรรณ	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
๒. รองศาสตราจารย์สมเดช	มุงเมือง	มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
๓. รองศาสตราจารย์ป้าจรรย์	ผลประเสริฐ	มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
๔. รองศาสตราจารย์ธเนศ	ศรีวิชัยลำพันธ์	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
๕. รองศาสตราจารย์ธีรภัทร	วรรณฤมล	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
๖. รองศาสตราจารย์จำเนียร	บุญมาก	มหาวิทยาลัยแม่โจ้
๗. รองศาสตราจารย์อารีย์	เชื้อเมืองพาน	มหาวิทยาลัยแม่โจ้
๘. รองศาสตราจารย์อภิรักษ์	จินตะณี	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๙. รองศาสตราจารย์อรัญญา	ดุษฎีภรณ์	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
๑๐. รองศาสตราจารย์พรหทัย	ต๋อมจิตานนท์	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
๑๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์อมรรัตน์	ท้วมรุ่งโรจน์	มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ
๑๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์บุญทวารณ	วิงวอน	มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
๑๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์วิรัชศักดิ์	สมยานะ	มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
๑๔. ผู้ช่วยศาสตราจารย์กิ่งดาว	จินดาเทวิน	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์
๑๕. ผู้ช่วยศาสตราจารย์นงลักษณ์	เรืองวิทยากรณ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
๑๖. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ภัทริกา	มณีพันธ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
๑๗. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ไพฑูรย์	อินตะขัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
๑๘. ผู้ช่วยศาสตราจารย์อนันดา	รัชเวทย์	มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
๑๙. ผู้ช่วยศาสตราจารย์อนันตกุล	อินทรผดุง	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
๒๐. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทศพงศ์	อวิโรธนานนท์	มหาวิทยาลัยแม่โจ้
๒๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชัยยศ	สัมฤทธิ์สกุล	มหาวิทยาลัยแม่โจ้
๒๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์อายุส	หมู่เย็น	มหาวิทยาลัยแม่โจ้
๒๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิชาภพ	พันธุ์แพ	มหาวิทยาลัยพายัพ
๒๔. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ภูษณิศา	เดชเถกิง	มหาวิทยาลัยแม่โจ้
๒๕. ผู้ช่วยศาสตราจารย์รัชนิวีวรรณ	บุญอนนท์	มหาวิทยาลัยกำแพงเพชร
๒๖. ผู้ช่วยศาสตราจารย์เสรี	ปานขาง	มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
๒๗. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ปานฉัตร	อากาธิ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
๒๘. ผู้ช่วยศาสตราจารย์วัฒนา	ยีนยง	มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
๒๙. ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพชร	บุคสีทา	มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

๓๐. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประยูทธ...

๓๐. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประยูท	วรรณอุดม	มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
๓๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์จตุรภัทร	วงศ์สิริสถาพร	มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
๓๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์กรวีร์	ชัยอมรไพศาล	มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
๓๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์กมลทิพย์	คำใจ	มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
๓๔. ผู้ช่วยศาสตราจารย์กมลณัฐ	พลวัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
๓๕. ผู้ช่วยศาสตราจารย์บุษยากร	ตีระพุดติกุลชัย	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
๓๖. ผู้ช่วยศาสตราจารย์นวพร	ประสมทอง	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
๓๗. ผู้ช่วยศาสตราจารย์วิศิรา	เหล่าบำรุง	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
๓๘. ผู้ช่วยศาสตราจารย์อิราวัฒน์	ชมระกา	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์
๓๙. ผู้ช่วยศาสตราจารย์กาญจนา	สุระ	มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
๔๐. ผู้ช่วยศาสตราจารย์วัลลภ	บัวชุม	มหาวิทยาลัยรังสิต
๔๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์เสนีย์	พวงยามณี	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
๔๒. นายวรวิทย์	เลาหะเมธานี	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
๔๓. นายรัฐนนท์	พงศวิริทธิ์ธร	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
๔๔. นางสาวลัดดา	ปิ่นตา	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
๔๕. นายตะวัน	วาทกิจ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
๔๖. นางสาวเทียน	เลรามัญ	มหาวิทยาลัยพายัพ
๔๗. นางสาวรุติกุล	ไชยวรรณ	มหาวิทยาลัยพายัพ
๔๘. นางสาวปิยวรรณ	สิริประเสริฐศิลป์	มหาวิทยาลัยแม่โจ้
๔๙. นางสาวกัญญาพัสรีย์	กล่อมธงเจริญ	มหาวิทยาลัยแม่โจ้
๕๐. นางสุภาวดี	ขุนทองจันทร์	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
๕๑. นางสาวจวีร์	วิชิตรนบดี	มหาวิทยาลัยพายัพ
๕๒. นายนพดล	พันธุ์พานิช	มหาวิทยาลัยศรีปทุมขอนแก่น
๕๓. นายอุเทน	เลาน้ำทา	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
๕๔. นายวรรณโณ	ฟองสุวรรณ	สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าลาดกระบัง
๕๕. นางสาวกาญจนา	สุระ	มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
๕๖. นางสาวพรณิภา	เกสัชพิพัฒน์กุล	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
๕๗. นายนิติศักดิ์	เจริญรูป	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
๕๘. นางวีรวรรณ	เจริญรูป	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
๕๙. นางณภัทร	ทิพย์ศรี	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
๖๐. นางสาวอัจฉราพร	แปลงมาลัย	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๘



(รองศาสตราจารย์นายยุทธ สงค์ธนาพิทักษ์)
อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

สวัสดิการของพนักงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอุตสาหกรรม
ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้

The Employees Welfare Affects Satisfaction in the Work of Automotive Parts
Industry, Amata City Industrial Estate.

ธีระวัฒน์ จันทร์ทิพย์* และ อามารินทร์ ยาศี

Thirawat Chantuk* and Amarin Yasee

สาขาการจัดการธุรกิจทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี

General Business Management Faculty of Management Science Silpakorn University.

*Corresponding author E-mail: may11236@hotmail.com.

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และเพื่อศึกษาสวัสดิการของพนักงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นกลุ่มตัวอย่างแบบไม่ทราบค่าประชากรโดยการคัดเลือกแบบสะดวก (Simple Random Sampling) จำนวน 400 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เครื่องมือทางสถิติในการหาค่าความถี่ (frequency) ร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) รวมถึงใช้สถิติของ T-test, F-test (One-way ANOVA) และสถิติอ้างอิง (Chi-Square) ในการทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนมากเป็นเพศหญิง อายุ 20-25 ปี จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีเป็นส่วนมาก มีรายได้ต่อเดือนอยู่ที่ 10,001-20,000 บาท ระยะเวลาปฏิบัติงานจะอยู่ที่ 1-5 ปี ตำแหน่งของพนักงานจะอยู่ที่ปฏิบัติการขั้นต้น และลักษณะงานของพนักงานส่วนใหญ่จะเป็นฝ่ายผลิต ผลการวิเคราะห์สมมติฐานพบว่าลักษณะส่วนบุคคลทั่วไปด้านอายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และลักษณะงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ส่วนสวัสดิการของพนักงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพ ด้านสังคมสงเคราะห์ ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย ด้านการศึกษา และด้านนันทนาการ

คำสำคัญ: อุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์, สวัสดิการ, ความพึงพอใจ

Abstract

The objectives of this research were to study include demographic data of employees affects to work satisfaction and to study the employees welfare affects satisfaction in the work of Automotive Parts Industry, Amata City Industrial Estate. The samples used in the study were of unknown sample population selected by convenience sampling of 400 employees of by using questionnaire as a data collection tool. Frequency, Percentage, Mean and Standard Deviation are used as statistics tools for analyzing data, T-test, F-test (One-way ANOVA) and Inferior statistic (Chi-Square) are used for testing hypothesis.

The results showed that the most employees are male, age between 20-25 years old, graduate degree in a lot, Income per month 10,001-20,000 baht, having duration the operation are 1-5 years, positioning as first level operation staffs, and working in production department. The results showed that the hypothesis. Demographic characteristics including age, education, level of Income per month, duration the operation, position and job description different affect to work satisfaction. The employees welfare affects satisfaction in the work with statistical significance at the 0.05 level, including the economic, health, social work, stability and safety, education and recreation.

Keywords: Automotive Industry and Parts, Welfare, Satisfaction

บทนำ

อุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์เป็นภาคอุตสาหกรรมที่มีประวัติศาสตร์อันยาวนาน อุตสาหกรรมหนึ่งของประเทศไทย โดยในอดีตตั้งแต่ปี 2504 อุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์เป็นอุตสาหกรรมทดแทนการนำเข้า ต่อมาได้พัฒนาจนมีขีดความสามารถในการผลิตสูงสุดในอาเซียน และยังสามารถส่งออกไปยังต่างประเทศ (ศูนย์ประสานการปรับโครงสร้างอุตสาหกรรม และสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม, 2545) ในปัจจุบันอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของไทย ได้มีการขยายการลงทุนและพัฒนาเทคโนโลยีการผลิตให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง จนสามารถผลิตชิ้นส่วนให้มีความหลากหลาย ตลอดจนมีคุณภาพและมาตรฐานการผลิตอยู่ในระดับที่ผู้ผลิตรถยนต์และรถจักรยานยนต์ระดับโลกยอมรับ ทำให้สามารถส่งออกไปจำหน่ายยังประเทศต่างๆ ได้เพิ่มขึ้น ในประเทศไทยอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ได้สร้างงานให้กับแรงงานจำนวนมากกว่า 100,000 คน

มีผู้ผลิต 1,657 ราย และโรงงานรวม 2,237 แห่ง ซึ่งส่วนมากผู้ผลิตดังกล่าวเป็น SMEs อยู่ในเขตอุตสาหกรรมในกรุงเทพมหานคร และจังหวัดใกล้เคียง เช่น สมุทรปราการ ซึ่งพบว่ามีจำนวนของผู้ผลิตชิ้นส่วนประกอบตั้งโรงงานอยู่มากที่สุด รองลงมาคือ จังหวัดระยองและจังหวัดอื่นๆ เช่น ฉะเชิงเทรา ชลบุรี เป็นต้น โดยโรงงานดังกล่าวมักตั้งอยู่ใกล้กับ โรงงานผลิตรถยนต์ (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, 2558)

ปัจจุบันนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ตั้งอยู่ที่อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง ถูกพัฒนาโดยบริษัทอมตะคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ถือเป็นส่วนหนึ่งของการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ เนื่องจากมีการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ส่งออกจำนวนมาก จึงกลายเป็นศูนย์กลางการเชื่อมโยงของกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในภาคตะวันออกที่สำคัญของไทย และมีแนวโน้มที่จะขยายกำลังการผลิตเพิ่มมากขึ้น ซึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ มีบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของรถยนต์มากกว่า 70 บริษัท โดยทุกบริษัทจะเป็นฐานการผลิตและส่งออก

(ศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2548) ทำให้ในกระบวนการผลิตนั้นแรงงานจัดว่าเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญในการดำเนินกิจการขององค์กร เนื่องจากแรงงานเป็นผู้ใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ ในการผลิตและการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของบริษัท ดังนั้นองค์กรต่างๆต้องหาแนวทางที่ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจยินดีที่จะปฏิบัติงานตามที่องค์กรต้องการและประสบผลสำเร็จตามที่วางไว้

การจัดสวัสดิการที่ดีให้กับพนักงานเป็นอีกแนวทางหนึ่งในการสร้างความพึงพอใจ และคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน (ชลินทร์ อมรธรรม, 2541) ดังนั้นการสร้างความพึงพอใจในด้านสวัสดิการ ไม่ว่าจะเป็นในด้านความปลอดภัย สุขภาพ หรือการศึกษา โดยสิ่งเหล่านี้จะทำให้บุคลากรในองค์กรได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจดีขึ้น เพื่อจะได้ใช้กำลังใจ กำลังกาย ความสามารถ และสติปัญญาของตนในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ไม่ต้องวิตกกังวลปัญหาที่อยู่ยงคงถาวรในชีวิตส่วนตัวและครอบครัว ทำให้สวัสดิการมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งจะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานให้กับองค์กร

ดังนั้นสิ่งสำคัญประการหนึ่งขององค์กร คือ การตอบสนองสวัสดิการที่ดีให้กับพนักงานที่ตรงกับความต้องการ จนส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งจะทำให้บุคลากรมีประสิทธิภาพและเกิดการพัฒนาดตนเองอยู่เสมอ เป็นการทำงานที่นำไปสู่เป้าหมายที่บริษัทตั้งไว้ คณะผู้วิจัยเห็นว่า ควรมีการศึกษาวิจัยสวัสดิการของพนักงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ เพื่อนำผลวิจัยเสนอให้กับบริษัทที่เกี่ยวข้อง ในการนำไปปรับปรุงสวัสดิการในด้านต่างๆที่มีผลต่อความพึงพอใจของ

พนักงานให้เกิดประโยชน์กับบริษัทให้มากที่สุด เพื่อเป็นการพัฒนาด้านการจัดสวัสดิการหรือด้านอื่นๆที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้
2. เพื่อศึกษาสวัสดิการของพนักงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้

การทบทวนวรรณกรรม

1. หลักการจัดการสวัสดิการ

ในการจัดการสวัสดิการให้กับพนักงานนั้นองค์กรจะต้องมีหลักการจัดสวัสดิการ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงาน ซึ่งจะแตกต่างกันออกไปตามบริบทของแต่ละองค์กร จากการรวบรวมหลักการจัดสวัสดิการ มีนักวิชาการได้ให้แนวความคิดไว้ดังนี้

Pigors และMyers (มัชฌิมา พิมพ์ศิริ, 2555 หน้า 28-29) ได้แบ่งสวัสดิการออกเป็น 6 ประเภท

- 1) สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ รวมถึงการจ่ายเงินช่วยเหลือบุตรภรรยาของข้าราชการ หรือพนักงาน ค่าเช่าบ้าน เงินทุนช่วยเหลือ เงินกู้ เป็นต้น เพื่อบรรเทาความเดือนร้อนบางประการ
- 2) สวัสดิการด้านการศึกษา เช่น การให้ทุนการศึกษาเพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมหรือศึกษาต่อทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ รวมทั้งช่วยเหลือการศึกษาของบุตร
- 3) สวัสดิการด้านสังคมสงเคราะห์ รวมถึงการให้คำปรึกษาแนะแนว และช่วยเหลือทางด้าน

กฎหมาย การรับฟังและพิจารณาเรื่องราวร้องทุกข์ และบริการอื่น

4) สวัสดิการด้านนันทนาการ เช่น การจัดให้มีสโมสร มีการแข่งขันกีฬา มีห้องพักผ่อนหย่อนใจ เวลาทำงาน

5) สวัสดิการด้านสร้าง ความมั่นคง ได้แก่ ผลประโยชน์หรือบริการตอบแทน ที่สร้างความมั่นคงตามควรแก่สภาพในการดำรงชีวิต เช่น เงินบำนาญบำนาญ เงินทดแทนการประกันประเภทต่างๆ เงินทุนสงเคราะห์

6) สวัสดิการด้านสุขอนามัย มีการตรวจสุขภาพประจำปี ให้บริการด้านการแพทย์และพยาบาล การจ่ายยา การอนุญาตให้ลาป่วยเพื่อการรักษาตัว การจัดส่งผู้ป่วยเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาล

จากการศึกษาหลักการ จัดสวัสดิการของ Pigors และ Myers สามารถแบ่งได้เป็น 6 ด้านนั้นคือ ด้านเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา ด้านสังคมสงเคราะห์ ด้านนันทนาการ ด้านการสร้าง ความมั่นคง และด้าน สุขอนามัย ซึ่งจะเป็แรงกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจกับพนักงานในการปฏิบัติงานมากขึ้น ผู้วิจัยได้นำแนวคิดนี้มาใช้ในการกำหนดตัวแปรต้นทางด้าน สวัสดิการ

2. แนวคิดความพึงพอใจในการทำงาน

ลูเปออร์ (กานดา จันท์เยี่ยม, 2556) ถือว่าความต้องการในการทำงานเป็นสิ่งจูงใจให้มนุษย์เกิดความพึงพอใจในงาน สิ่งจูงใจนั้นจะเกิดจากภายในหรือภายนอกตัวบุคคลก็ได้ ดังนั้น ในการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานย่อมต้องการสิ่งจูงใจ เพื่อตอบสนองความต้องการของตน ได้แก่ การได้ทำงานที่เขาสนใจ การมีอุปกรณ์ดีสำหรับทำงาน การมีค่าจ้างเงินเดือนที่ยุติธรรม การมีโอกาสดำเนินงานในหน้าที่ การงาน สภาพการทำงานที่ดี รวมทั้งชั่วโมงการทำงานและสถานที่ที่เหมาะสมและความสะดวกใน

การไปกลับ รวมทั้งสวัสดิการอื่นๆ รวมทั้งการทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาที่เข้าใจในการควบคุม การปกครอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นคนที่เขายกย่องนับถือ

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ สามารถสรุปได้ว่าความพึงพอใจจะเกี่ยวข้อง กับสภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นสิ่งจูงใจให้กับพนักงานทั้งในเรื่องที่เกี่ยวกับค่าตอบแทน สวัสดิการ รวมถึงเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา การปฏิบัติงาน หรือสถานที่การทำงาน นั้นย่อมส่งผลต่อความพึงพอใจของพนักงาน

3. ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg

เฟรดเดอริก เฮอริชเบิร์ก (Frederick Herzberg) กล่าวว่า ความพอใจในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีความแตกต่างกัน คือ การที่บุคคลพอใจในการทำงานมิได้หมายความว่าบุคคลนั้นมีความแรงจูงใจในการทำงานเสมอไป ความพอใจในการทำงานส่งผลให้บุคคลไม่คิดจะลาออกจากงาน หรือไม่มีความคิดจะนัดหยุดงาน แต่อาจไม่มีส่วนต่อการมุ่งมั่นทำให้งานเจริญก้าวหน้า แต่ถ้าคนงานผู้ใดมีความแรงจูงใจในการทำงาน คนงานนั้นจะตั้งใจทำงานให้เกิดผลดี เขาสรุปได้ว่าความพึงพอใจในงานที่ต่ำและความไม่พึงพอใจงานที่ทำให้เกิดขึ้นจากกลุ่มปัจจัยที่แยกจากกัน 2 กลุ่มที่เรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factor) กับปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) (อุไรรัตน์ แจ่มฉาย, 2552)

1. ปัจจัยจูงใจ หรือเรียกว่า Motivation Factor เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภารกิจ และหน้าที่หลักของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งมีอิทธิพลในการผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ระดับความรับผิดชอบ ระดับของการมีอำนาจควบคุมงาน และระดับของความน่าสนใจของตัวงาน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่น่าสนใจ ความรับผิดชอบในการเลื่อนตำแหน่ง และโอกาสที่จะก้าวหน้าในการทำงาน

2. ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) หรือเรียกอย่างว่า ปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน แต่ไม่มีความเกี่ยวข้องกับตัวงาน ถือว่าเป็น ปัจจัยภายนอก (Extrinsic) ได้แก่ ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ นโยบายและการบริหารของบริษัท ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร สภาพแวดล้อมขององค์กร การควบคุมดูแลงาน และสถานภาพในการทำงาน

จากการศึกษาสามารถสรุปได้ว่า ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์กจะเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจของพนักงาน โดยมีปัจจัยเข้ามาเป็นส่วนประกอบสำคัญ คือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยสุขอนามัย ของพนักงาน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับลักษณะงานที่พนักงานปฏิบัติหรือสภาพแวดล้อมที่อยู่รอบๆของพนักงาน สามารถสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานได้มาก เนื่องจากพนักงานจะเจอกับสิ่งเหล่านี้ตลอดเวลาการปฏิบัติงาน ดังนั้นองค์กรควรมีการจัดการในด้านนี้ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งจะกลายเป็นแรงกระตุ้นให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นตามไปด้วย ผู้วิจัยจึงได้นำมากำหนดตัวแปรตามเพื่อสร้างแบบสอบถามในการวิจัยกับพนักงาน

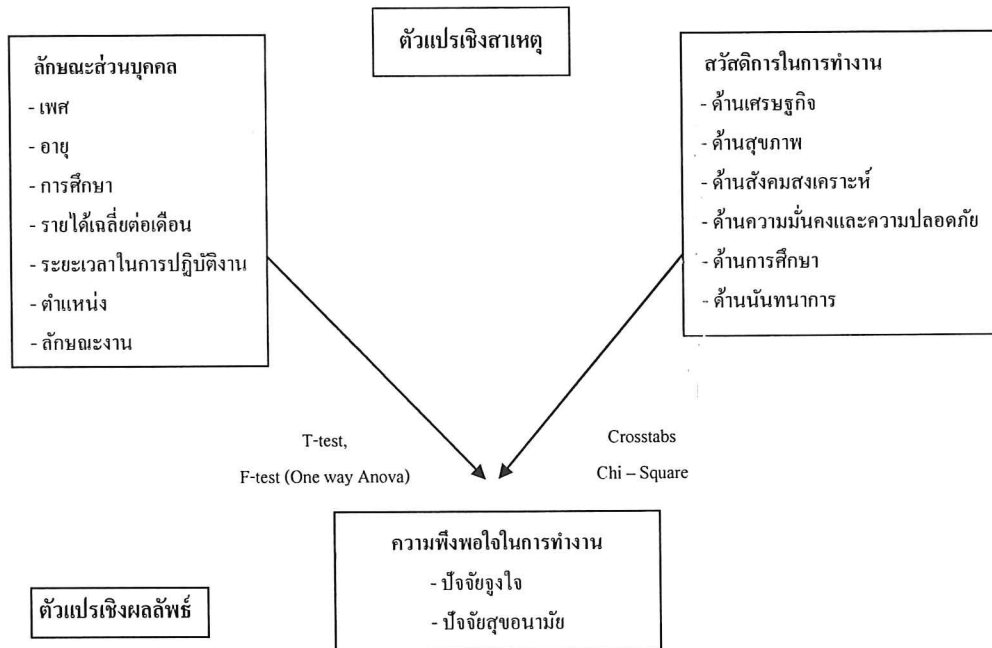
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บุญถม เอี่ยมกลาง (2554) ได้ศึกษาความพึงพอใจของพนักงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน กรณีศึกษาบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของพนักงานฝ่ายผลิตในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร และเพื่อศึกษาระดับอิทธิพลของปัจจัยด้านความพึงพอใจของพนักงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์จำนวน 400 คน วิเคราะห์

ข้อมูลโดยใช้สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพึงพอใจในด้านเงินเดือนและสวัสดิการมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านสถานภาพทางสังคม ด้านนโยบายและการบริหารงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านลักษณะงาน ด้านการได้รับการยอมรับและรู้สึกประสบความสำเร็จ และด้าน โอกาสก้าวหน้าในงานตามลำดับ นอกจากนี้ความพึงพอใจของพนักงานในด้านที่แตกต่างกันจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านต้นทุนการผลิต ด้านปริมาณการผลิต และด้านคุณภาพของผลิตภัณฑ์ที่แตกต่างกันอย่างน้อยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการและความพึงพอใจในการทำงาน ผู้วิจัยได้สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา คือ เมื่อพนักงานได้รับสวัสดิการในด้านต่างๆที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพ เงินเดือน ค่าตอบแทน หรือสิ่งที้องค์กรมอบให้ นอกเหนือจากสิ่งเหล่านี้ โดยสวัสดิการนั้นมีประโยชน์แก่พนักงานรวมทั้งครอบครัวของพนักงานเองด้วย ซึ่งจะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจกับสิ่งที้องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการได้ และจะส่งผลให้พนักงานมีความตั้งใจทำงาน โดยการทุ่มเทแรงกาย และแรงใจให้กับการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ส่งผลดีต่อบริษัทเพราะจะทำให้งานที่บริษัทคาดหวังไว้ประสบความสำเร็จและมีความก้าวหน้ามากขึ้น ทั้งนี้ บริษัทก็ต้องพิจารณาการจัดสวัสดิการที่มีความเหมาะสมกับพนักงานอย่างยุติธรรม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดี เพื่อให้เกิดความเท่าเทียมของพนักงานทุกคนภายในองค์กร ดังนั้นคณะผู้วิจัยจึงทำการศึกษาสวัสดิการของพนักงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร

กรอบแนวความคิด



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

H0: ลักษณะส่วนบุคคลประกอบไปด้วย เพศ อายุ การศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่ง และลักษณะงาน ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้

H1: สวัสดิการประกอบด้วย ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพ ด้านสังคมสงเคราะห์ ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย ด้านการศึกษา และด้านนันทนาการที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้

วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยเรื่องสวัสดิการของพนักงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ โดยมีสาระสำคัญถึงวิธีการดำเนินการวิจัยอย่างเป็นขั้นตอนเพื่อให้ได้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง และจะนำไปวิเคราะห์ด้วยวิธีทางสถิติต่อไป ดังนี้คือ 1) การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง 2) การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 3) การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

1) การกำหนดกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้

1.2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบไม่ทราบค่าประชากร คัดเลือกแบบสะดวก (Simple Random Sampling) จำนวน 400 คน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของ Yamane (Yamane, 1973) กำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ที่ 0.05 แต่เนื่องจากไม่ทราบจำนวนพนักงาน จึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการหากลุ่มตัวอย่างกรณีไม่ทราบจำนวนประชากร ดังนี้

$$n = \frac{Z^2}{4e^2} = \frac{(1.96)^2}{4(0.05)^2}$$

$$= 384.16 \text{ หรือ } 385 \text{ ตัวอย่าง}$$

เพื่อป้องกันความผิดพลาดในการเก็บข้อมูล และการตอบแบบสอบถาม 15 ตัวอย่าง ดังนั้นขนาดตัวอย่างสำหรับการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 400 ตัวอย่าง

2) เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เป็นแบบสอบถามสวัสดิการของพนักงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ พนักงานของอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และลักษณะงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของสวัสดิการในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างในด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพ ด้านสังคมสภาวะที่ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย ด้านการศึกษา และด้านนันทนาการ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วน (Likert Scale) ซึ่งแต่ละคำถามมีคำตอบ

ให้เลือกตามระดับความสำคัญ 5 ระดับ โดยที่ 1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นด้วยน้อยที่สุด 2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นด้วยน้อย 3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นด้วยปานกลาง 4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นด้วยมาก และ 5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง โดยมี 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยเชิงใจ และปัจจัยสุขอนามัย ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วน (Likert Scale) ซึ่งแต่ละคำถามมีคำตอบให้เลือกตามระดับความสำคัญ 5 ระดับ โดยที่ 1 หมายถึง ระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด 2 หมายถึง ระดับความพึงพอใจน้อย 3 หมายถึง ระดับความพึงพอใจปานกลาง 4 หมายถึง ระดับความพึงพอใจมาก และ 5 หมายถึง ระดับความพึงพอใจมากที่สุด

สำหรับการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม คณะผู้วิจัยใช้การทดสอบ Cronbach Alpha ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.959 จึงถือว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นสูง (ถ้อยคำ วานิชย์บัญชา, 2548)

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ โดยให้อิสระกลุ่มตัวอย่างในการตอบข้อมูลและให้ข้อเสนอแนะที่จำเป็นต่อการวิจัยเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาการศึกษาต่อไป

3) การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1) การวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคล สวัสดิการในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ โดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics)

3.2) การวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของพนักงาน อุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ โดยใช้สถิติ T-test, F-test (One-way ANOVA) (พิสนุ พองศรี, 2552)

3.3) การวิเคราะห์ส่วสัติการของพนักงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ โดยใช้สถิติอ้างอิง (Inferential Statistics) คือ สถิติ Chi-Square ด้วยวิธี Crosstab (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2552)

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 400 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคลที่มีความแตกต่างกันของพนักงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 230 คน คิดเป็นร้อยละ 57.5

มีอายุอยู่ในช่วง 20 – 25 ปี มีจำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 38.8 ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามจะอยู่ระดับปริญญาตรี 156 คน คิดเป็นร้อยละ 39 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงานอยู่ที่ 10,001 – 20,000 บาท มีจำนวน 213 คน คิดเป็นร้อยละ 53.3 ระยะเวลาปฏิบัติงานส่วนใหญ่จะอยู่ที่ 1-5 ปี มีจำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 42.5 ตำแหน่งของพนักงานจะอยู่ที่ปฏิบัติการขั้นต้น มีจำนวน 236 คน คิดเป็นร้อยละ 59 และลักษณะงานของพนักงานส่วนใหญ่จะเป็นฝ่ายผลิต มีจำนวน 226 คน คิดเป็นร้อยละ 56.5

ส่วนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นต่อส่วสัติการในการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลระดับความคิดเห็นต่อส่วสัติการในการทำงาน

ส่วสัติการ	MEAN	SD	ระดับ
ด้านเศรษฐกิจ	3.59	0.693	มาก
ด้านสุขภาพ	3.31	0.804	ปานกลาง
ด้านสังคมสงเคราะห์	3.27	0.776	ปานกลาง
ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย	3.26	0.768	ปานกลาง
ด้านการศึกษา	3.10	0.766	ปานกลาง
ด้านนันทนาการ	3.06	0.861	ปานกลาง
ความคิดเห็นโดยรวมของส่วสัติการ	3.27	0.619	ปานกลาง

จากตาราง 1 ข้อมูลความคิดเห็นต่อส่วสัติการในการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ โดยรวมอยู่ที่ระดับปานกลาง และสามารถเรียงลำดับความคิดเห็นในด้านต่างๆ จากมากไปน้อยได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพ ด้านสังคมสงเคราะห์ ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย ด้านสุขภาพ ด้านการศึกษา และด้านนันทนาการตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้

ตาราง 2 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน

ความพึงพอใจ	MEAN	SD	ระดับ
ปัจจัยเชิงใจ			
ประสบผลสำเร็จในหน้าที่การงาน	3.34	0.643	ปานกลาง
การได้รับการยกย่อง	3.37	0.633	ปานกลาง
ลักษณะงาน	3.30	0.583	ปานกลาง
ความรับผิดชอบ	3.35	0.685	ปานกลาง
ปัจจัยสุขอนามัย			
ความก้าวหน้าในการทำงาน	3.24	0.685	ปานกลาง
นโยบายและการบริหารงานของบริษัท	3.40	0.642	มาก
การควบคุมดูแลงาน	3.42	0.689	มาก
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.41	0.610	มาก
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.43	0.684	มาก
เงินเดือน	3.33	0.662	ปานกลาง
ความมั่นคงในงาน	3.50	0.618	มาก
สถานภาพในการทำงาน	3.38	0.641	ปานกลาง
รวมระดับความพึงพอใจในการทำงาน	3.40	0.457	ปานกลาง

จากตารางที่ 2 ข้อมูลความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ สามารถสรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและความพึงพอใจของพนักงานส่วนมากจะพอใจกับปัจจัยสุขอนามัยมากกว่าปัจจัยเชิงใจ เมื่อพิจารณาโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยจะได้ดังนี้ ด้านความมั่นคง

ในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการควบคุมดูแลงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายและการบริหารงานซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งหมดตามลำดับ รวมทั้งด้านการได้รับการยกย่อง ด้านความรับผิดชอบ ด้านการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ด้านเงินเดือน ด้านลักษณะงาน และด้านความก้าวหน้าในการทำงานซึ่งอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมดตามลำดับ

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน Chi-square สมมติฐานที่ 1 H0: ลักษณะส่วนบุคคลประกอบไปด้วย เพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่ง และลักษณะงาน ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จากการทดสอบสมมติฐานด้วย T-test ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลที่มีความแตกต่างกันระหว่างเพศของพนักงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน พบว่าเพศ (p-value = 0.517, T-test = 0.649) ที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อความพึงพอใจ เนื่องจากปฏิเสธ H1 และยอมรับ H0 และการทดสอบสมมติฐานด้วย F-test (One-way ANOVA) ของพนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันที่มี

ผลต่อความพึงพอใจในการ พบว่าลักษณะส่วนบุคคลในด้านอายุ (sig. = 0.000, F-test = 2.605) ด้านระดับการศึกษา (sig. = 0.000, F-test = 2.661) ด้านระยะเวลาปฏิบัติงาน (sig. = 0.000, F-test = 2.770) ด้านลักษณะงาน (sig. = 0.000, F-test = 2.549) ด้านรายได้ต่อเดือน (sig. = 0.000, F-test = 3.495) และด้านตำแหน่งงาน (sig. = 0.000, F-test = 3.287) ที่แตกต่างกัน หมายความว่าสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน

สมมติฐานที่ 2 H1: สวัสดิการของพนักงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้

ตาราง 3 การทดสอบสมมติฐาน Chi-Square ของข้อมูลสวัสดิการของพนักงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

การทดสอบ	Sig.	Chi-Square
สวัสดิการด้านเศรษฐกิจของพนักงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน	0.000	83.054*
สวัสดิการด้านสุขภาพของพนักงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน	0.000	136.155*
สวัสดิการด้านสังคมสงเคราะห์ของพนักงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน	0.000	148.727*
สวัสดิการด้านความมั่นคงและความปลอดภัยของพนักงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน	0.000	175.897*
สวัสดิการด้านการศึกษาของพนักงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน	0.000	95.197*
สวัสดิการด้านนันทนาการของพนักงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน	0.000	93.532*

* ยอมรับ H1 หมายความว่าสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 การทดสอบสมมติฐานระหว่างสวัสดิการของพนักงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน พบว่าสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพ ด้านสังคมสงเคราะห์ ด้านความมั่นคงและ

ความปลอดภัย ด้านการศึกษา และด้านนันทนาการของพนักงานมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

สรุปและอภิปรายผล

จากผลการศึกษาสวัสดิการของพนักงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 57.5 มีอายุอยู่ในช่วง 20 – 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.8 มีระดับการศึกษาอยู่ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 39 ซึ่งจะมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ 10,001 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 53.3 ระยะเวลาปฏิบัติงานส่วนใหญ่จะอยู่ในช่วง 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.5 อันเนื่องมาจากการย้ายงานจากที่ต่างๆ เข้ามาในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ตำแหน่งงานจะอยู่ในระดับปฏิบัติการขั้นต้น คิดเป็นร้อยละ 59 และลักษณะงานส่วนใหญ่จะเป็นฝ่ายผลิต คิดเป็นร้อยละ 56.5 ในด้านของสวัสดิการมี 6 ด้าน คือ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพ ด้านสังคมสงเคราะห์ ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย ด้านการศึกษา และด้านนันทนาการ เมื่อวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อทำการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานทั้งปัจจัยเชิงใจและปัจจัยสุขอนามัย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้จากการศึกษาวิจัยพบว่าลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของพนักงานในด้านเพศ ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ในส่วนของด้านอายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนระยะเวลาปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และลักษณะงานของพนักงานมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ นอกจากนี้การศึกษาสวัสดิการของพนักงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานทั้ง 6 ด้าน พบว่าทุกด้านมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน เนื่องมาจากเป็นสิทธิประโยชน์ที่พนักงานควรจะได้รับและเป็นสิ่งที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของพนักงานได้

ซึ่งเป็นเป็นการจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานได้เต็มที่และมีประสิทธิภาพ นั้นหมายความว่าองค์กรได้เห็นความสำคัญของพนักงานจึงจัดการระบบด้านสวัสดิการได้อย่างมีประสิทธิภาพและยุติธรรมต่อพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เรณู สุขฤกษ์กิจ (2554) คือ ปัจจัยเชิงใจและปัจจัยสุขอนามัยนั้นมีความสัมพันธ์ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติของพนักงานจึงจำเป็นที่จะต้องตอบสนองความต้องการทางด้านสวัสดิการเพื่อเป็นการจูงใจให้กับพนักงาน

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ควรให้ความสำคัญในเรื่องการจัดสวัสดิการที่เหมาะสม ตรงตามความต้องการของพนักงานอันจะนำมาซึ่งความพึงพอใจจากสวัสดิการและจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เช่น การจัดสวัสดิการที่ทำให้พนักงานเกิดความผ่อนคลายหรือลดความตึงเครียดระหว่างการทำงาน หรืออาจจะจัดตั้งโครงการต่างๆ เพื่อให้พนักงานมีส่วนร่วม เนื่องจากผลวิจัยจะเห็นได้ว่าสวัสดิการด้านนันทนาการนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งถ้าสามารถตอบสนองความพึงพอใจในด้านนี้มากขึ้นอาจจะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจมากขึ้น

2. ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยอื่นๆที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน เช่น ความผูกพันต่อองค์กร ค่าตอบแทนของพนักงานทุกระดับ ศึกษาสวัสดิการโดยการสำรวจความต้องการของพนักงานที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดไว้เพื่อตอบสนองความพึงพอใจ เป็นต้น เนื่องจากยังมีอีกหลายปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษานี้ คณะผู้วิจัยขอขอบพระคุณ คณาจารย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากรทุกท่านที่ได้ให้ความรู้และความกรุณาช่วยเหลือทั้งทางด้านการให้คำปรึกษาและคำแนะนำเป็นอย่างดี รวมถึงตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ งานวิจัยเสร็จสมบูรณ์ทำให้คณะผู้วิจัยได้นำความรู้ของท่านมาปรากฏในการอ้างอิงครั้งนี้ และขอขอบพระคุณผู้สอบแบบสอบถามจนทำให้งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี คณะผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านมา ณ โอกาสนี้

เอกสารอ้างอิง

- กานดา จันทร์เยี่ยม. (2556). จิตวิทยาอุตสาหกรรม และองค์การ. กรุงเทพฯ. โอเดียนสโตร์.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2548). การวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัวด้วย SPSS For Windows. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ. โรงพิมพ์ห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี เค แอนด์ เอส โฟโต้ สตูดิโอ.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2552). การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล. กรุงเทพฯ. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชลินทร์ อมรธรรม. (2541). การจัดสวัสดิการเพื่อสุขภาพของพนักงานและครอบครัว. นนทบุรี. สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช.
- บุญถม เยี่ยมกลาง. (2554). ความพึงพอใจของพนักงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน กรณีศึกษาบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร. [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา <http://www.east.spu.ac.th/graduate/>.

เรณู สุขฤกษ์กิจ. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิตวิชาเอกธุรกิจระหว่างประเทศ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

มัทธิมิมา พิมพ์ศิริ. (2555). ความพึงพอใจด้านสวัสดิการที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบริษัทเดินโซ่ประเทศไทย จำกัด. [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา www.thesis.swu.ac.th/swuthesis/.

พิสนุ พองศรี. (2552). การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ. บริษัทด้านสุทธาการพิมพ์.

สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. (2558). สรุปสถานการณ์อุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ของ SMEs ไทย. [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา <http://www.sme.go.th/>.

ศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2548). อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์. [ออนไลน์]. ได้จาก www.oie.go.th/sites/default/.

ศูนย์ประสานการปรับโครงสร้างอุตสาหกรรม สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม. (2545). โอกาสของอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนไทยในตลาดโลก. เอกสารการสัมมนาในกลุ่มย่อย. 24 มิถุนายน.

Yamane, Taro. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. Third edition. Newyork. Harper and Row Publication.