

NEW WELFARE MANAGEMENT OF PRODUCTION EMPLOYEES AND ENGINEERS IN OPERATION LEVEL AND YOUNG EXECUTIVE LEVEL IN LEAM CHABUNG INDUSTRIAL ESTATE, CHON BURI PROVINCE

Soraya Tintabura^{1*}, Banpot Wiroonratch¹, Sarunya Lertputtarak¹

¹Graduate School of Commerce, Burapha University, Chon Buri 20131, Thailand

ABSTARCT

This mixed-method-design study attempted 1) to study the requirements in welfare management of production employees and engineers in operation level and young executive level in Leam Chabung Industrial Estate, Chon Buri Province; 2) to study the requirement of welfare management of production employees and engineers in operation level and young executive level in Leam Chabung Industrial Estate, Chon Buri Province classifying by organization factors and; 3) to study opinions toward new welfare management of human resource managers in in Leam Chabung Industrial Estate, Chon Buri Province. The data were collected as follows: 1) Quantitative data from the questionnaires: The subjects were production employees and engineers in operation level and young executive level in Leam Chabung Industrial Estate, Chon Buri Province. The data were analyzed to find frequency, percentage, mean, standard deviation, One-Way ANOVA and Multiple Regression *Analysis* and, 2) Qualitative data from in-depth interviews: The subjects were human resource manager who were important and related to labor right. The subjects were selected with purposive sampling technique and the data then were analyzed with descriptive analysis.

The findings revealed that the requirements in welfare management of production employees and engineers in operation level and young executive level comprised of five aspects, that is; *Safety* and Occupational Health (\bar{X} = 4.79), bonus and welfare (\bar{X} = 4.75), society and recreation (\bar{X} = 4.59), education (\bar{X} = 4.55) and economy (\bar{X} = 4.34), respectively.

Keywords: Welfare, new welfare management

*Corresponding author: E-mail address: soraya_1111@hotmail.com

การจัดสวัสดิการรูปแบบใหม่ของพนักงานในฝ่ายผลิต วิศวกร ทั้งระดับปฏิบัติการ และผู้บริหารระดับต้น ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

โศรยา ตินตะนุระ, บรรพต วิรุณราช¹, ศรัณยา เลิศพุทธรักษ์¹

¹วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ชลบุรี 20131, ประเทศไทย

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ความต้องการการจัดสวัสดิการ ของพนักงานในฝ่ายผลิต วิศวกร ทั้งระดับปฏิบัติการและผู้บริหารระดับต้นในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี 2) เพื่อศึกษาความต้องการการจัดสวัสดิการของพนักงานในฝ่ายผลิต วิศวกร ทั้งระดับปฏิบัติการและผู้บริหารระดับต้นในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามปัจจัยองค์การ 3) ความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการรูปแบบใหม่ของผู้จัดการฝ่ายบุคคลในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรีโดยใช้วิธีการรวบรวมข้อมูล ดังนี้ 1) การเก็บข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานในฝ่ายผลิต วิศวกร ทั้งระดับปฏิบัติการและผู้บริหารระดับต้นที่ปฏิบัติงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรีการวิเคราะห์ข้อมูลใช้ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ปัจจัยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและการวิเคราะห์การถดถอยแบบเส้นตรงพหุคูณ 2) การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์เชิงลึก กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้จัดการฝ่ายบุคคลซึ่งมีความสำคัญและมีความเกี่ยวข้องกับสิทธิประโยชน์ของแรงงานโดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มอย่างเจาะจงการวิเคราะห์บรรยายเชิงพรรณนาความ

ผลการวิจัยพบว่าความต้องการการจัดสวัสดิการของพนักงานในฝ่ายผลิต วิศวกร ทั้งระดับปฏิบัติการและผู้บริหารระดับต้น ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านความปลอดภัย และสุขภาพอนามัย ($\bar{X} = 4.79$) พนักงานฝ่ายปฏิบัติการมีความต้องการมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านโบนัสและสวัสดิการ ($\bar{X} = 4.75$) ด้านสังคมและนันทนาการ ($\bar{X} = 4.59$) ด้านการศึกษา ($\bar{X} = 4.55$) และด้านเศรษฐกิจ ($\bar{X} = 4.34$) ตามลำดับ

คำสำคัญ: สวัสดิการ, การจัดสวัสดิการรูปแบบใหม่

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญยิ่งในการดำเนินงานขององค์กร มากไปกว่านั้นพนักงานที่มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ และมีความจงรักภักดีต่อองค์กรนับเป็นทรัพยากรที่หายาก แต่ละองค์กรจึงควรที่จะรักษาพนักงานเหล่านั้นไว้ให้ดีที่สุด การทำงานร่วมกันมักจะประสบปัญหามากมาย สาเหตุส่วนหนึ่งของปัญหาก็คือความรู้สึก ทัศนคติ พื้นฐานทางสังคม ลักษณะนิสัย สภาพเศรษฐกิจ และความต้องการที่แตกต่างกัน ผู้บริหาร

ในแต่ละองค์กรจึงต้องให้ความสนใจ ใส่ใจที่จะศึกษาถึงความแตกต่างทางด้านปัจจัยส่วนตัว สภาพแวดล้อมในการทำงานสภาพสังคม และเศรษฐกิจของพนักงาน เพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ อันจะเป็นอุปสรรคในการบริหาร องค์กรให้บรรลุถึงเป้าหมายขององค์กรนั้น ๆ ดังนั้น กระบวนการบริหารก็ต้องอาศัยแรงจูงใจที่จะมีผลต่อการปฏิบัติงาน เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข (มลธิรา อินทกุลชัย, 2551)

โดยจังหวัดชลบุรี ถือว่าเป็นพื้นที่เป้าหมายใน

โครงการพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก ปี พ.ศ. 2556 ซึ่งมีโรงงานอุตสาหกรรม จำนวนทั้งสิ้น 2,788 แห่ง เพิ่มขึ้นอีกประมาณ 77 โรง เมื่อเทียบกับปีก่อน โดยส่วนใหญ่ ยังคงเป็นโรงงานอุตสาหกรรมโลหะ อุตสาหกรรมอาหาร อุตสาหกรรมขนส่ง อุตสาหกรรมพลาสติก อุตสาหกรรมเครื่องจักรกล และอุตสาหกรรมอื่น ๆ สำหรับการจ้างงาน ในปี พ.ศ.2556 คาดว่าจะมีการจ้างงานประมาณ 696,175 คน (โดยมีช่วงคาดการณ์อยู่ที่ 693,350-699,303 คน) เพิ่มขึ้นประมาณ 16,037 คน จากปี พ.ศ.2555 โดยส่วนใหญ่ เป็นแรงงานอุตสาหกรรมและการบริการ สำหรับเสถียรภาพเศรษฐกิจภายในจังหวัดชลบุรี ในปี 2556 คาดว่าอัตราเงินเฟ้อเพิ่มขึ้น ร้อยละ 3.1 (สูงกว่าที่คาดการณ์ไว้เดิม ณ เดือนกันยายน 2556 ที่คาดการณ์ว่าจะขยายตัวร้อยละ 2.6) จากการปรับตัวสูงขึ้นของดัชนีราคาหมวดอาหาร ประกอบด้วย เนื้อสัตว์ เป็ดไก่ และสัตว์น้ำ ผักและผลไม้ ไข่และผลิตภัณฑ์นม อาหารบริโภคในบ้าน และดัชนีหมวดอื่น ๆ ไม่ใช่อาหารและเครื่องดื่ม ประกอบด้วย ยาสูบและเครื่องดื่มมีแอลกอฮอล์ พาหนะการขนส่งและการสื่อสาร การตรวจรักษา และบริหารงานส่วนบุคคล เป็นต้น (สำนักงานคลังจังหวัดชลบุรี, 2555) ซึ่งสถานการณ์ทางเศรษฐกิจที่ได้กล่าวถึงเหล่านี้แสดงให้เห็นว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานในเขตจังหวัดชลบุรีนั้น มีภาระค่าใช้จ่ายที่ค่อนข้างสูง ผู้วิจัยมองว่าจะทำให้พนักงานมีความต้องการรายได้ที่มากขึ้นกว่าเดิม

ผลสำรวจล่าสุดของทาวเวอร์สวทัศน์ บริษัทเกี่ยวกับที่ปรึกษาทางด้านการบริหารองค์กรระดับโลก ในปี พ.ศ. 2556 แสดงให้เห็นว่าบริษัทที่มีวิสัยทัศน์ในประเทศไทย กำลังพัฒนาศักยภาพด้านสวัสดิการของตนด้วยนวัตกรรมใหม่ ๆ การปรับแต่งให้เข้ากับพนักงานแต่ละกลุ่ม และการติดต่อสื่อสารที่ชัดเจนยิ่งขึ้น โดยหนึ่งในสี่ (26%) ของผู้ที่เข้าร่วมการสำรวจระบุว่าองค์กรของตนจะเพิ่มความยืดหยุ่นในระบบรูปแบบสวัสดิการแก่พนักงาน เพื่อให้พนักงานได้เลือกสวัสดิการที่เข้ากับวิถีชีวิตของตน และมีมูลค่าสูงในสายตาของพวกเขา ยิ่งไปกว่านั้น ยังได้เห็นบริษัทหลายแห่งออกมาส่งเสริมประเด็นด้านสุขภาพและคุณภาพชีวิตของพนักงาน โดยมีผู้ตอบแบบสอบถามหลายรายที่มีแผนจะเปิดตัวโครงการช่วยเหลือพนักงาน เว็บไซต์ข้อมูลด้านสุขภาพ

และนโยบายรับรองพนักงานทุพพลภาพ เพื่อลดต้นทุนค่าใช้จ่ายในการดูแลสุขภาพพนักงานควบคู่ไปกับการเพิ่มผลผลิตและการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของพนักงาน (ผู้จัดการออนไลน์, 2556)

จากที่กล่าวมาในข้างต้นเป็นเหตุจูงใจให้ผู้วิจัยทำการศึกษาถึงเรื่องการจัดสวัสดิการรูปแบบใหม่ให้แก่พนักงานในฝ่ายผลิต วิศวกร ทั้งระดับปฏิบัติการและผู้บริหารระดับต้นว่าองค์กรต่าง ๆ ได้มีการจัดสวัสดิการรูปแบบใหม่ที่เหมาะสมต่อพนักงานในองค์กรที่มีกลุ่มพนักงานที่หลากหลาย อาทิ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ฯลฯ ที่มีความต่างกัน โดยสวัสดิการรูปแบบใหม่ในการศึกษาครั้งนี้ คือการจัดสวัสดิการแบบผสมผสานกันระหว่างสวัสดิการแบบยืดหยุ่นและสวัสดิการแบบทั่วไป ประโยชน์ของการวิจัยเพื่อนำผลการศึกษาไปปรับใช้ ในเชิงนโยบาย ในการพัฒนารูปแบบสวัสดิการให้พนักงานแต่ละกลุ่มมีความพึงพอใจเพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

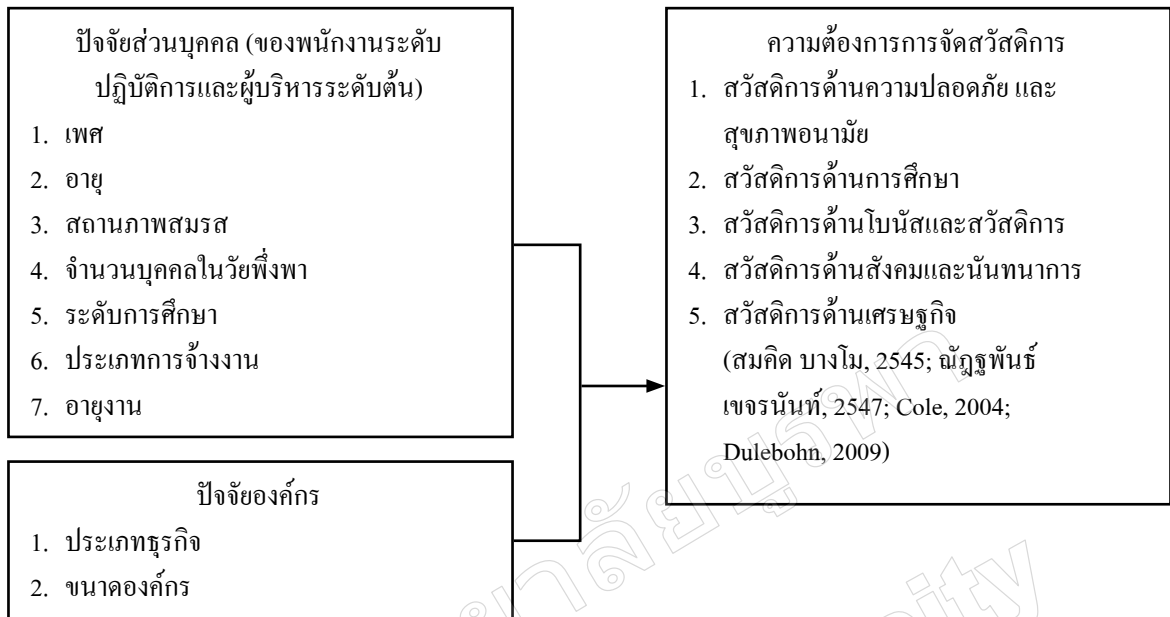
1. เพื่อศึกษาความต้องการการจัดสวัสดิการ ของพนักงานในฝ่ายผลิต วิศวกร ทั้งระดับปฏิบัติการและผู้บริหารระดับต้นในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาความต้องการการจัดสวัสดิการของพนักงานในฝ่ายผลิต วิศวกร ทั้งระดับปฏิบัติการและผู้บริหารระดับต้น ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และจำแนกตามปัจจัยองค์กร
3. เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการรูปแบบใหม่ของผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการศึกษาเรื่องการจัดสวัสดิการรูปแบบใหม่ของพนักงานในฝ่ายผลิต วิศวกร ทั้งระดับปฏิบัติการและผู้บริหารระดับต้น ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ประกอบด้วย

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด

สมมติฐานของการวิจัย

1. พนักงานในฝ่ายผลิต วิศวกร ทั้งระดับปฏิบัติการและผู้บริหารระดับต้นที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความต้องการการจัดสวัสดิการ แตกต่างกัน
2. พนักงานในฝ่ายผลิต วิศวกร ทั้งระดับปฏิบัติการและผู้บริหารระดับต้นที่มีปัจจัยองค์กรแตกต่างกัน มีความต้องการการจัดสวัสดิการ แตกต่างกัน
3. ความต้องการสวัสดิการ มีผลต่อการจัดสวัสดิการรูปแบบใหม่ ของพนักงานในฝ่ายผลิต วิศวกร ทั้งระดับปฏิบัติการและผู้บริหารระดับต้น

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

สามารถนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางแก่องค์กรภาคเอกชนทั้งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังที่สนใจในการวางแผนนโยบายกำหนดสวัสดิการในแบบทั่วไปและแบบยืดหยุ่น ในการพัฒนารูปแบบสวัสดิการให้เหมาะสมกับความต้องการของพนักงานแต่ละกลุ่ม ซึ่งจะส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และเพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานต่อไปในอนาคต

ข้อจำกัดในการวิจัย

จากการวิจัยในครั้งนี้ พบว่ามีข้อจำกัดในการวิจัย คือ มีการแจกแบบสอบถามและสัมภาษณ์เชิงลึกในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง ดังนั้นผลการวิจัยนี้จึงไม่ได้ครอบคลุม พื้นที่อื่นๆใน จังหวัดชลบุรี

ขอบเขตของการวิจัย

เนื้อหาของการวิจัย การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการและความคิดเห็นต่อสวัสดิการรูปแบบใหม่ของ พนักงานในฝ่ายผลิต วิศวกร ทั้งระดับปฏิบัติการและผู้บริหารระดับต้นที่ปฏิบัติงานในเขตนิคมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี จำนวน 400 คน โดยช่วงระยะเวลาที่เก็บข้อมูลคือในช่วงเดือนมกราคม ถึง เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ.2557

แนวคิดและทฤษฎีในการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่เกี่ยว ความหมายของ สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่เกี่ยว สวัสดิการ นั้นมีค่าที่มักได้ยื่นอยู่หลายคำด้วยกัน เท่าที่ปรากฏในการบริหารงานบุคคล และการจัดการ

ธุรกิจ ที่นิยมใช้คำว่า สิทธิประโยชน์ ประโยชน์เกื้อกูล และประโยชน์ตอบแทนพนักงาน ซึ่งมีผู้ให้ความหมายของสวัสดิการ ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมไว้ดังนี้

ณัฐพันธ์ เจริญนันท (2547, หน้า 236-237) สวัสดิการ หมายถึง สิ่งที่ต้องการจัดหาให้แก่พนักงาน เช่น วันหยุด วันลา ค่ารักษาพยาบาล ซึ่งเป็นสิ่งทีนอกเหนือจากค่าจ้างโดยตรง และเป็นสิ่งที่ต้องการควมอบให้พนักงานของตนเพื่อความพึงพอใจ

โดยสามารถกล่าวโดยสรุปว่าสวัสดิการ คือ สิ่งที่ต้องการจัดให้กับบุคลากรในองค์กรเพื่อเป็นการบริการหรืออำนวยความสะดวกให้เกิดแก่บุคลากรนอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้างโดยสวัสดิการที่ต้องการจัดให้นี้อาจอยู่ในรูปตัวเงินหรือไม่ใช้ตัวเงินก็ได้ และองค์กรใดที่มีการจัดสวัสดิการที่ดีให้แก่บุคลากรก็จะเป็นแรงจูงใจให้เกิดความมั่นใจ พึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความมั่นคงในการดำรงชีวิตแก่บุคลากร อันจะยังประโยชน์ไปสู่การเพิ่มพูนผลผลิตของงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

การจัดสวัสดิการที่ดี จะเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ส่วนหนึ่งผู้บริหารที่ดีต้องคำนึงถึงการช่วยเหลือทางด้านนครองชีพของพนักงานเป็นส่วนสำคัญ ถ้าสวัสดิการดีเป็นที่พอใจของพนักงานก็จูงใจให้พนักงานอยู่กับองค์กรนั้นตลอดไปการจัดสวัสดิการเบื้องต้นที่ต้องคำนึงถึงก่อนเรื่องอื่น คือสนองความต้องการในเรื่องที่คนส่วนใหญ่เดือดร้อนมากที่สุด ในหน่วยงานเสียก่อน โดยผู้วิจัยได้รวบรวมสรุปประเภทของสวัสดิการที่น่าสนใจจาก สมคิด บางโม (2545 อ้างถึงใน จิตภา ทรัพย์มากอุดม, 2551) ณัฐพันธ์ เจริญนันท (2547) และเหมวรรณ ดอกจันทร์ (2546) อาจแบ่งแยกสวัสดิการออกได้ ดังนี้

1. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ ผลประโยชน์ ซึ่งเป็นผลเกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจ ค่าใช้จ่ายของพนักงาน เช่น เงินโบนัส ค่าเช่าบ้าน การจำหน่ายสินค้าราคาถูก บริการอาหาร เป็นต้น (จิตภา ทรัพย์มากอุดม, 2551)

1.1 สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ เป็นสวัสดิการที่ปรากฏชัดเจนทั้งในรูปการช่วยเหลือทางการเงินและเกี่ยวกับการเงิน เช่น บริการบ้านพัก อาหารกลางวัน สหกรณ์ออมทรัพย์ ร้านค้า เครื่องแบบ เงินสงเคราะห์ต่าง ๆ (เหมวรรณ ดอกจันทร์, 2546)

1.2 สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ (Economic Service) ได้แก่ การจัดให้มีเงินประกันสังคม ประกันชีวิต ประกันอุบัติเหตุ เงินทุนสะสม รวมถึงบำเหน็จบำนาญเพื่อเพิ่มความรู้สึกรับประกันต่อการทำงานกับองค์กร(ณัฐพันธ์ เจริญนันท, 2547)

2. สวัสดิการด้านการศึกษา ได้แก่ ผลประโยชน์ทางด้านการศึกษาเพื่อช่วยให้พนักงานได้รับรู้ ความก้าวหน้า เช่น ศึกษาดูงานต่างประเทศ ให้ทุนการศึกษา หรือทุนฝึกอบรมสัมมนา เป็นต้น (สมคิด บางโม, 2545 อ้างถึงใน จิตภา ทรัพย์มากอุดม, 2551)

2.1 สวัสดิการด้านการศึกษา ได้แก่ การจัดให้มีการฝึกอบรม การลาศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศ (เหมวรรณ ดอกจันทร์, 2546)

2.2 สวัสดิการด้านการศึกษา เป็นการส่งเสริมด้านความรู้ให้กับพนักงาน ส่งเสริมให้พนักงานพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการให้กู้ยืมเงินเพื่อการศึกษา เช่น การจัดทำห้องสมุด มีมุมหนังสือ ข่าวสาร บอร์ดความรู้ ศึกษามิววนลาเพื่อให้โอกาสไปศึกษาต่อ(ณัฐพันธ์ เจริญนันท, 2547)

3. สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย ได้แก่ ผลประโยชน์ที่ส่งผลต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิตของพนักงานเพื่อเสริมสร้างให้พนักงานมีสุขภาพร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง ตลอดจนมีสภาพจิตใจที่ดี เช่น การจัดให้มีการตรวจสุขภาพร่างกาย การจัดให้มีน้ำดื่ม ห้องน้ำบรรยากาศที่ดีในการทำงาน (สมคิด บางโม, 2545 อ้างถึงใน จิตภา ทรัพย์มากอุดม, 2551)

3.1 สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย ซึ่งมีความแตกต่างกันไปตามขนาดของสถานประกอบการ บริการที่ให้ได้แก่ การรักษาพยาบาลเจ็บป่วยตั้งแต่เล็กน้อยจนถึงระดับรุนแรง การรักษาพยาบาล ฟัน การจัดแพทย์และพยาบาล ห้องพยาบาล การลาพักรักษาตัว การตรวจสุขภาพ การให้คำแนะนำเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับโรคภัยต่างๆ(เหมวรรณ ดอกจันทร์, 2546)

4. สวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ ได้แก่ ผลประโยชน์ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจการได้รับการยอมรับจากองค์กร การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร เช่น การจัดการแข่งขันกีฬาทั้งภายใน และภายนอกบริษัท การจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ การท่องเที่ยวต่างสถานที่ เป็นต้น (สมคิด บางโม, 2545 อ้างถึงใน จิตภา ทรัพย์มากอุดม, 2551)

5. สวัสดิการด้านความปลอดภัย และการสร้างความมั่นคง ได้แก่ การจัดนิทรรศการความปลอดภัย การติดประกาศ การอบรม ส่วนทางด้านความมั่นคง ส่วนมากให้ในรูปแบบเงินรางวัล บำนาญ เงินทดแทน เงินชดเชย การประกันชีวิต (เหมววรรณ ดอกจันทร์, 2546)

6. สวัสดิการด้านโบนัสและสวัสดิการ (Bonus and Benefit) เป็นการให้บริการในรูปแบบของตัวเงิน เช่น การให้รางวัลกับพนักงานผู้ที่ทำงานกับบริษัทเป็นระยะเวลาอันยาวนาน เงินโบนัสพิเศษ โบนัสประจำปี โบนัสการผลิต การแบ่งผลกำไร รางวัลทำงานนาน ลูกจ้างดีเด่น เบี้ยขยันรางวัลสำหรับพนักงานดีเด่นประจำเดือน เป็นต้น (ฉัตรฐพันธ์ เจริญรัตน์, 2547)

แนวคิดเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการรูปแบบใหม่: สวัสดิการแบบทั่วไปและแบบยืดหยุ่น

สวัสดิการรูปแบบใหม่ในการวิจัยครั้งนี้ หมายถึง การจัดรูปแบบสวัสดิการให้แก่พนักงานโดยผสมระหว่างการจัดสวัสดิการแบบทั่วไป และการจัดสวัสดิการแบบยืดหยุ่น ให้ตรงกับความต้องการของพนักงานแต่ละคน ทั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อให้พนักงานมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่องค์กรจัดให้ และเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานต่อไป (Cole, 2004)

จากผลสำรวจของ ทาวเวอร์วีทสัน บริษัทที่ปรึกษา ด้านการบริหารองค์กรระดับโลก ที่ได้สำรวจเรื่อง Asia Pacific Employee Benefit Trends ประจำปี พ.ศ.2556 ซึ่งจะนำไปใช้ในปี พ.ศ.2557 จัดทำขึ้นด้วยการเก็บข้อมูลจากนายจ้างรวมทั้งสิ้น 1,066 ราย ทั่วภูมิภาค ในช่วงเดือน กุมภาพันธ์-มีนาคม พ.ศ.2556 โดยข้อมูลจากการสำรวจ

ยังชี้ให้เห็นว่า ความเห็นของพนักงานที่มีต่อสวัสดิการไม่ได้ดีขึ้นไปตามระดับค่าใช้จ่ายด้านสวัสดิการที่เพิ่มขึ้นของทางบริษัท ที่ได้ให้ความสำคัญกับกลยุทธ์ด้านสวัสดิการมากขึ้น เพื่อให้องค์กรสามารถดึงดูดพนักงานใหม่และรักษาพนักงานเดิมไว้ได้ดีขึ้น ปัจจุบันนายจ้างกว่า 81% วางกลยุทธ์ด้านสวัสดิการเพื่อช่วยชี้นำ การตัดสินใจในด้านดังกล่าว ขณะที่ในปี พ.ศ.2552 มีเพียง 66% เท่านั้น จึงนำไปสู่ข้อสงสัยชวนคิดในด้านประสิทธิภาพและความคุ้มค่าของกลยุทธ์เหล่านี้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในโลกธุรกิจยุคใหม่ที่มีการแข่งขันสูง และยังมีองค์กรต่าง ๆ เข้ามาแย่งชิงคนที่มีความสามารถกันทั่วทั้งภูมิภาค (ผู้จัดการออนไลน์, 2556)

จากผลการศึกษาของ Cole (2004) ได้ศึกษาเรื่องการรับรู้ในเรื่องการแบ่งแยกประเภทสวัสดิการ ของพนักงานระหว่างสวัสดิการแบบยืดหยุ่น และสวัสดิการแบบทั่วไปนั้นได้อธิบายว่าตั้งแต่ปี ค.ศ. 1980 ค่าสวัสดิการการรักษาพยาบาลและสวัสดิการอื่น ๆ ได้ปรับลดตัวมากขึ้น ส่งผลให้มีความสนใจในด้านสวัสดิการพนักงานแบบยืดหยุ่นเพื่อที่ตรงค่าใช้จ่าย ในแบบแผนสวัสดิการยืดหยุ่นนั้น พนักงานสามารถที่จะเลือกสวัสดิการที่ตนเองสนใจ และอาจจะได้รับจากสวัสดิการที่นายจ้างเสนอให้เพื่อที่จะสอดคล้องกับความต้องการของแต่ละคน ในสวัสดิการของพนักงานแบบยืดหยุ่นนั้น นายจ้างจะตั้งงบประมาณไว้ให้กับการเลือกสวัสดิการไว้จำนวนหนึ่ง ผลที่ออกมาจึงทำให้ดูเหมือนสวัสดิการของพนักงานแบบยืดหยุ่นนั้น อาจสามารถทำให้เข้าใจว่าได้รับสวัสดิการที่มีมูลค่ามากกว่า เพราะพนักงานนั้นจะรับรู้ถึงเงินที่นายจ้างต้องจ่ายออกไปกับระดับที่สวัสดิการนั้นครอบคลุม

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบการจัดสวัสดิการแบบทั่วไป และการจัดสวัสดิการแบบยืดหยุ่น (Cole, 2004)

การจัดสวัสดิการแบบทั่วไป	การจัดสวัสดิการแบบยืดหยุ่น
<ol style="list-style-type: none"> 1. พนักงานได้รับสวัสดิการที่เหมือนกัน 2. พนักงานทุกคนได้สิทธิ์เท่าเทียมกัน 3. ผู้ประกอบการมีหน้าที่ให้บริการสวัสดิการต่อพนักงาน 	<ol style="list-style-type: none"> 1. พนักงานสามารถที่จะเลือกสวัสดิการที่ตนเองสนใจ 2. พนักงานแต่ละคนได้รับสวัสดิการที่ตนต้องการ 3. แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้น 4. ผู้ประกอบการมีบทบาทที่จะเป็นผู้ดูแลและควบคุม

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. การวิจัยเชิงปริมาณ โดยการเก็บแบบสอบถามพนักงานในฝ่ายผลิต วิศวกร ทั้งระดับปฏิบัติการและผู้บริหารระดับต้นที่ปฏิบัติงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรีซึ่งไม่สามารถระบุจำนวนที่แน่ชัดได้ จึงได้ทำการเปิดตารางสำเร็จของ Yamane (1973) อ้างใน มารยาท ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 400 คน

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้จัดการฝ่ายบุคคล จำนวน 5 คน

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ (Subject Matter specialist) จำนวน 3 ท่าน เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบความชัดเจนของภาษา ถ้อยคำ และความเที่ยงตรงในเนื้อหา (Content Validity) ความสอดคล้องข้อคำถามในแบบสอบถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Congruency: IOC) เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปสอบถามในการเก็บข้อมูลจริง (Rovinelli & Hambleton, 1977)

4. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Tryout) โดยใช้กลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มประชากรของการศึกษาที่มีใช้กลุ่มตัวอย่างจริงของการวิจัยครั้งนี้จำนวน 30 คน ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) ของครอนบัก (1951, อ้างถึงใน Nunnally, 1978) ว่าควรได้ค่า Alpha มากกว่าหรือเท่ากับ 0.7 จึงเป็นแบบสอบถามที่มีความเชื่อมั่นสูง ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ได้ค่าสัมประสิทธิ์ = .872 ส่วนด้านความปลอดภัย และสุขภาพอนามัย ได้ค่าสัมประสิทธิ์ = .802 ด้านการศึกษา ได้ค่าสัมประสิทธิ์ = .826 ด้านโบนัสและสวัสดิการ ได้ค่าสัมประสิทธิ์ = .767 ด้านสังคมและนันทนาการ ได้ค่าสัมประสิทธิ์ = .729 ด้านเศรษฐกิจ ได้ค่าสัมประสิทธิ์ = .910

5. หลังจากรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้

เรียบร้อยแล้วผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามทั้งหมดมาดำเนินการนำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัสเพื่อประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรม SPSS PC Windows โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยองค์การของผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ประกอบด้วยค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) คำถามเกี่ยวกับความต้องการการจัดสวัสดิการ สถิติที่ใช้ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และการทดสอบสมมติฐานใช้ค่าสถิติ t-test ในการทดสอบสมมติฐานหาความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระที่มี 2 กลุ่ม กับตัวแปรตาม ใช้ค่าสถิติ F-test หรือ One way analysis of variance (ANOVA) หรือการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ในการทดสอบสมมติฐานหาความแตกต่างระหว่างตัวแปรที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม และการวิเคราะห์การถดถอยแบบเส้นตรงพหุคูณ (Multiple linear regression analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระหรือตัวแปรทำนายตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไป และตัวแปรตาม 1 ตัวแปร หลังจากนั้นเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มที่ 2 ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยวิเคราะห์บรรยายเชิงพรรณนาความ

สรุปผลการวิจัย

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานวิจัยเรื่อง การจัดสวัสดิการรูปแบบใหม่ของพนักงานในฝ่ายผลิต วิศวกร ทั้งระดับปฏิบัติการและผู้บริหารระดับต้น ในเขตนิคมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรีโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติวิเคราะห์ตามสมมติฐานของการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ทำการวิจัยได้กำหนดการวิเคราะห์ข้อมูล จากแบบสอบถามที่ได้แจกกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 ชุด

ตารางที่ 2 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยองค์การของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	237	59.25
หญิง	163	40.75
รวม	400	100.00

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
อายุ		
น้อยกว่า 20 ปี	16	4.00
20-น้อยกว่า 30 ปี	256	64.00
30-น้อยกว่า 40 ปี	103	25.75
40-น้อยกว่า 50 ปี	18	4.50
50 ปีขึ้นไป	7	1.75
รวม	400	100.00
สถานภาพสมรส		
โสด	257	64.25
สมรส	131	32.75
หม้าย/หย่าร้าง	12	3.00
รวม	400	100.00
จำนวนบุคคลในวัยพึ่งพา		
ไม่มี	176	44.00
1-2 คน	177	44.25
3-4 คน	33	8.25
มากกว่าและเท่ากับ 5 คน	14	3.50
รวม	400	100.00
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	106	26.50
ปริญญาตรี	270	67.50
สูงกว่าปริญญาตรี	24	6.00
รวม	400	100.00
ประเภทการทำงาน		
พนักงานประจำ	387	96.75
พนักงานชั่วคราว	13	3.25
รวม	400	100.00
อายุงาน		
1 ปี-น้อยกว่า 2 ปี	112	28.00
2 ปี-น้อยกว่า 3 ปี	92	23.00
3 ปี-น้อยกว่า 4 ปี	62	15.50
4 ปี-น้อยกว่า 5 ปี	33	8.25
5 ปีขึ้นไป	101	25.25
รวม	400	100.00

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
ประเภทธุรกิจ		
ประเภทธุรกิจยานยนต์/ ชิ้นส่วนยานยนต์	234	58.50
คอมพิวเตอร์/ อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์	15	3.75
เครื่องครัว/ อุปกรณ์/ พลาสติกขึ้นรูป	49	12.25
โลหะ/ ชิ้นส่วน	16	4.00
อุตสาหกรรมยางและผลิตภัณฑ์	2	0.50
เครื่องปรับอากาศ/ คอมเพรสเซอร์	30	7.50
อาหารแปรรูป/ เครื่องดื่มบำรุงร่างกาย	31	7.75
อุตสาหกรรมคลังสินค้าและบริการขนส่ง	1	0.25
อู่ต่อ/ ช่อมเรือ	22	5.50
รวม	400	100.00
ขนาดองค์กร		
ขนาดเล็ก (มีพนักงานระหว่าง 100-499 คน)	26	6.50
ขนาดกลาง (มีพนักงานระหว่าง 500-999 คน)	68	17.00
ขนาดใหญ่ (มีพนักงานตั้งแต่ 1,000 คนขึ้นไป)	306	76.50
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 2 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าพนักงานในฝ่ายผลิต วิศวกร ทั้งระดับปฏิบัติการและผู้บริหารระดับต้น ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 20-น้อยกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 59.25 และ 64.00 ตามลำดับ มีสถานภาพโสด มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 64.25 ส่วนใหญ่มีจำนวนบุคคลในวัยพึ่งพาจำนวน 1-2 คน คิดเป็นร้อยละ 44.25 การศึกษาระดับปริญญาตรี

คิดเป็นร้อยละ 67.50 ซึ่งส่วนใหญ่นั้นเป็นพนักงานประจำ ร้อยละ 96.75 มีอายุงาน 1 ปี – น้อยกว่า 2 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.00 และข้อมูลปัจจัยองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าพนักงานฝ่ายปฏิบัติการที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในองค์กรประเภทผลิตรายยนต์/ ชิ้นส่วนยานยนต์และเป็นองค์กรที่มีขนาดใหญ่ (มีพนักงานตั้งแต่ 1,000 คนขึ้นไป) คิดเป็นร้อยละ 58.50 และ 76.50 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการการจัดสวัสดิการ

ประเด็น	\bar{X}	SD	ระดับ	ลำดับที่
1. ด้านความปลอดภัย และสุขภาพอนามัย	4.79	0.32	สูงมาก	1
2. ด้านการศึกษา	4.55	0.46	สูงมาก	4
3. ด้านโบนัสและสวัสดิการ	4.75	0.35	สูงมาก	2
4. ด้านสังคมและนันทนาการ	4.59	0.43	สูงมาก	3
5. ด้านเศรษฐกิจ	4.34	0.65	สูงมาก	5
รวม	4.64	0.32	สูงมาก	-

จากตารางที่ 3 พบว่า พนักงานในฝ่ายผลิต วิศวกร ทั้งระดับปฏิบัติการและผู้บริหารระดับต้นที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความต้องการการจัดสวัสดิการในภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X}=4.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านความปลอดภัย และสุขภาพอนามัย ($\bar{X}=4.79$) มีความต้องการมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านโบนัสและสวัสดิการ ($\bar{X}=4.75$) ด้านสังคมและนันทนาการ ($\bar{X}=4.59$) ด้านการศึกษา ($\bar{X}=4.55$) และด้านเศรษฐกิจ ($\bar{X}=4.34$) ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในฝ่ายผลิต วิศวกร ทั้งระดับปฏิบัติการและผู้บริหารระดับต้น

จำแนกตามเพศ อายุ จำนวนบุคคลในวัยพึ่งพา ประเภทการจ้างงานและอายุงานแตกต่างกัน พบว่า ค่า P-value เท่ากับ .043 .011 .003 .020 และ .039 ซึ่งต่ำกว่า 0.05 หมายความว่าพนักงานในฝ่ายผลิต วิศวกร ทั้งระดับปฏิบัติการและผู้บริหารระดับต้นที่มีเพศ อายุ จำนวนบุคคลในวัยพึ่งพา ประเภทการจ้างงานและอายุงาน แตกต่างกันมีความต้องการการจัดสวัสดิการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนพนักงานในฝ่ายผลิต วิศวกร ทั้งระดับปฏิบัติการและผู้บริหารระดับต้น ที่มีสถานภาพสมรส และประเภทการจ้างงาน แตกต่างกันมีความต้องการการจัดสวัสดิการไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1

ปัจจัยส่วนบุคคล	t/F	p-Value
เพศ	2.029	.043*
อายุ	3.315	.011*
สถานภาพสมรส	3.001	.051
จำนวนบุคคลในวัยพึ่งพา	4.618	.003*
ระดับการศึกษา	2.698	.069
ประเภทการจ้างงาน	1.811	.020*
อายุงาน	2.549	.039*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยองค์การของพนักงานในฝ่ายผลิต วิศวกร ทั้งระดับปฏิบัติการและผู้บริหารระดับต้น จำแนกตามประเภทธุรกิจ พบว่า ค่า P-value เท่ากับ .000 ซึ่งต่ำกว่า 0.05 หมายความว่าพนักงานในฝ่ายผลิต วิศวกร ทั้งระดับปฏิบัติการและผู้บริหารระดับต้นที่มีประเภทธุรกิจ

แตกต่างกันมีความต้องการการจัดสวัสดิการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพนักงานในฝ่ายผลิต วิศวกร ทั้งระดับปฏิบัติการและผู้บริหารระดับต้นที่มีขนาดองค์กร แตกต่างกันมีความต้องการการจัดสวัสดิการไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2

ปัจจัยองค์การ	t/F	p-Value
ประเภทธุรกิจ	7.784	.000*
ขนาดองค์กร	2.546	.080

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 3 ความต้องการสวัสดิการ มีผลต่อการจัดสวัสดิการรูปแบบใหม่ ของพนักงานในฝ่ายผลิต วิศวกร ทั้งระดับปฏิบัติการและผู้บริหารระดับต้น พบว่าปัจจัยทั้ง 5 ด้านมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการรูปแบบใหม่ในระดับต่ำโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเป็น .174 และสามารถร่วมกันพยากรณ์ความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการรูปแบบใหม่ได้ร้อยละ 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ $\pm .775$

โดยสามารถสร้างสมการของความสัมพันธ์ได้ดังนี้

$\hat{Y} = 2.924 + 0.353$ ด้านความปลอดภัย และสุขภาพอนามัย $+0.150$ ด้านการศึกษา $+0.136$ ด้านโบนัสและสวัสดิการ -0.130 ด้านเศรษฐกิจ -0.393 ด้านสังคมและนันทนาการ*

ตารางที่ 6 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(ค่าคงที่)	2.924	.775		3.775	.000*		
ด้านความปลอดภัย และสุขภาพอนามัย	.353	.218	.116	1.617	.107	.475	2.105
ด้านการศึกษา	.150	.137	.072	1.096	.274	.567	1.763
ด้านโบนัสและสวัสดิการ	.136	.177	.050	.767	.444	.572	1.749
ด้านสังคมและนันทนาการ	-.393	.170	-.176	-2.313	.021*	.427	2.343
ด้านเศรษฐกิจ	-.130	.084	-.088	-1.553	.121	.763	1.311
R	.174						
R ²	.030						
Adjusted R Square	.018						
Durbin-Watson	1.445						

ผลการศึกษาความต้องการการจัดสวัสดิการรูปแบบใหม่ของผู้บริหาร งานด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ รูปแบบการจัดสวัสดิการของแต่ละองค์กร จากการ

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์พบว่า มีปัจจัยถึง 4 ด้าน ที่ไม่สามารถพยากรณ์คิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการรูปแบบใหม่ ได้แก่ ด้านความปลอดภัย และสุขภาพอนามัย ด้านการศึกษา ด้านโบนัสและสวัสดิการ และด้านเศรษฐกิจ (P-value .107 .274 .444 และ .121 ตามลำดับ)

ดังนั้น สรุปได้ว่า ตัวแปรความต้องการรูปแบบสวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ มีอิทธิพลทางลบกับความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการรูปแบบใหม่ จึงสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 คือความต้องการรูปแบบสวัสดิการ อย่างน้อย 1 ด้าน มีผลกับความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการรูปแบบใหม่ของพนักงานในฝ่ายผลิต วิศวกร ทั้งระดับปฏิบัติการและผู้บริหารระดับต้น

สัมภาษณ์เชิงลึก สรุปว่าผู้บริหารงานด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความคิดเห็นในแต่ละด้าน ดังนี้ ด้านความปลอดภัย และสุขภาพอนามัย จากการ

สัมภาษณ์พบว่าแต่ละองค์กรมีการจัดสวัสดิการด้านความปลอดภัย และสุขภาพอนามัย ให้แก่พนักงานทุกประเด็น ไม่ว่าจะเป็นประกันอุบัติเหตุหมู่ วันลาออกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดกองทุนเงินสะสมห้องพยาบาล โดยผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่มองว่าด้านความปลอดภัย และสุขภาพอนามัยต้องจัดเป็นสวัสดิการขั้นพื้นฐาน

ด้านการศึกษา จากการสัมภาษณ์ พบว่าสวัสดิการทางการศึกษาคือเป็นสวัสดิการที่องค์กรส่วนใหญ่ไม่มีการจัดให้พนักงาน มีเพียงการบริการด้านข่าวสาร ได้แก่ มุมหนังสือพิมพ์ บอร์ดความรู้ต่างๆ และการจัดคอร์สอบรมต่างๆ เช่น ภาษาอังกฤษ ความปลอดภัย ที่ทุกองค์กรได้จัดให้แก่พนักงาน

สวัสดิการด้านโบนัสและสวัสดิการ จากการสัมภาษณ์พบว่าประเด็นที่เป็นที่นิยมคือการจ่ายเงินรางวัลประจำปี (โบนัส) การจ่ายเงินค่าทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดและเบิยชยัน เป็นสิ่งที่ทุกองค์กรที่ให้การสัมภาษณ์จัดให้แก่พนักงาน

ด้านสังคมและนันทนาการ จากการสัมภาษณ์พบว่าด้านสังคมและนันทนาการ สิ่งที่ทุกองค์กรจัดให้แก่พนักงานของตนได้แก่ วันลาพักผ่อน การจัดกิจกรรมสันทนาการและจัดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

ด้านเศรษฐกิจ จากการสัมภาษณ์ พบว่าด้านนี้ไม่ได้เป็นสิ่งทีแต่ละองค์กรให้ความสำคัญ มีเพียง 1 จาก 5 องค์กร ที่มีสหกรณ์ออมทรัพย์ภายในองค์กรสำหรับออมทรัพย์ และสำหรับการกู้ยืม

การจัดสวัสดิการแบบยืดหยุ่นโดยผลการศึกษาพบว่า การจัดสวัสดิการแบบยืดหยุ่น ยังไม่เหมาะสมในการใช้กับองค์กรที่ให้สัมภาษณ์ รวมถึงหลาย ๆ องค์กรในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง องค์กรขนาดใหญ่ และองค์กรที่เปิดดำเนินการมานานแล้ว ด้วยเหตุผลเกี่ยวกับ

1. งบประมาณของบริษัทที่ตั้งไว้เกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ
2. ความรู้ความสามารถของฝ่ายบุคคลในประเทศไทย
3. อุปนิสัยของคนไทย และ
4. อัตราการเปลี่ยนงานของพนักงานโดยเฉพาะพนักงานรุ่นใหม่

อภิปรายผล

พนักงานในฝ่ายผลิต วิศวกร ทั้งระดับปฏิบัติการและผู้บริหารระดับต้นที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความต้องการการจัดสวัสดิการ ในภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก ซึ่งผลการวิจัยแตกต่างจากผลงานวิจัยของ กิตตินันต์ พิศสุวรรณ (2553) ได้วิจัยเรื่องความต้องการสวัสดิการของพนักงานกรณีศึกษา: บริษัทลานนาอุตสาหกรรมเกษตร จำกัด ที่พบว่าความต้องการในสวัสดิการของกลุ่มตัวอย่างมีความต้องการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น ซึ่งผลการวิจัยที่มีความแตกต่างอาจเป็นไปได้หลายประการ คือ ประการแรกความแตกต่างทางด้านระยะเวลาที่ศึกษา ซึ่งให้เห็นถึงอัตราค่าครองชีพที่ต่างกัน ประการที่สอง ความแตกต่างทางด้านประเภทธุรกิจและพื้นที่ ซึ่งบริษัทลานนาอุตสาหกรรมเกษตรจำกัดเป็นบริษัทที่ดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับการแปรรูปผลิตภัณฑ์ทางการเกษตรอยู่ในจังหวัดเชียงใหม่ มีความแตกต่างกับบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังอย่างมาก ที่ส่วนมากเป็นโรงงานผลิตรถยนต์ และชิ้นส่วนประกอบรถยนต์ จึงทำให้มีความเสี่ยงต่อชีวิตมากกว่า ทำให้พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังมีความต้องการสวัสดิการสูงกว่าโดยเมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่าด้านความปลอดภัย และสุขภาพอนามัย พนักงานมีความต้องการสูงเป็นอันดับแรก มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงมาก โดยมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ เหมวรรณ ดอกจันทร์ (2546) ที่ว่าแต่ละองค์กรควรจัดให้มีการรักษาพยาบาลเจ็บป่วยตั้งแต่เล็กน้อยจนถึงระดับรุนแรง การรักษาสุขภาพฟัน การจัดแพทย์และพยาบาล ห้องพยาบาล การลาพักรักษาตัว การตรวจสุขภาพ การให้คำแนะนำเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับโรคร้ายต่างๆ

ส่วนจากผลการทดสอบสมมติฐาน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

จากสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าพนักงานในฝ่ายผลิต วิศวกร ทั้งระดับปฏิบัติการและผู้บริหารระดับต้นที่มีเพศ อายุ จำนวนบุคคลในวัยพึ่งพา ประเภทการจ้างงาน และอายุงานต่างกัน มีความต้องการการจัดสวัสดิการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผลการศึกษามีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของมนจินา มณีรัตน์ (2550) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องการเปรียบเทียบระดับความ

คิดเห็นของพนักงานประจำกับพนักงานภายนอก (Outsource) เรื่องการให้สิทธิประโยชน์และสวัสดิการการจ่ายค่าตอบแทน ลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน กรณีศึกษา บริษัทจีอี แคมป์โตล (ประเทศไทย) จำกัด ผลการศึกษาพบว่าพนักงานที่มีเพศแตกต่างกันจะมีระดับความคิดเห็นในเรื่องการให้สิทธิประโยชน์และสวัสดิการการจ่ายค่าตอบแทน และลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่แตกต่างกัน โดยผลการศึกษาปัจจัยทางด้านอายุมีความไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของจิตาภา ทรัพย์มากอุดม (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของพนักงานต่อสวัสดิการของบริษัท สยามไอซิน จำกัดที่พบว่าพนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการไม่แตกต่างกัน ซึ่งความไม่สอดคล้องดังกล่าวอาจเป็นเพราะบริษัท สยามไอซิน จำกัด มีการจัดรูปแบบสวัสดิการได้ตามความต้องการของพนักงาน ทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียมและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ทุกฝ่าย ตัวแปรเกี่ยวกับจำนวนบุคคลในวัยพึ่งพา นั้นมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Cole (2004) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องการรับรู้ในความเท่าเทียมของสวัสดิการพนักงาน ระหว่างสวัสดิการรูปแบบยืดหยุ่น และรูปแบบทั่วไป พบว่า สวัสดิการรูปแบบยืดหยุ่นนี้มีความเหมาะสม เพราะพนักงานสามารถเลือกได้ระหว่างสวัสดิการที่ได้รับให้อยู่ในวงเงินเท่าใด ซึ่งจะมีส่วนช่วยทำให้สวัสดิการตอบแทน ที่จัดขึ้นนี้นำไปสู่เป้าหมายของค่าตอบแทนได้อีกทั้งยังมีเหตุผลอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับความแตกต่างของพนักงานในด้านฐานะทางเศรษฐกิจการเงิน สถานภาพสมรส จำนวนบุคคลที่อยู่ในวัยพึ่งพา และอื่น ๆ จึงน่าจะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับ และจะส่งผลการปฏิบัติงานต่อไปในอนาคต และในด้านของผลการศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรด้านประเภทการจ้างงาน และอายุงานนั้นมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของกิตตินันต์ พิศสุวรรณ (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่องความต้องการสวัสดิการของพนักงานกรณีศึกษา: บริษัท ลานนาอุตสาหกรรมเกษตร จำกัด โดยทำการศึกษาจากกลุ่มพนักงานใน บริษัท ลานนาอุตสาหกรรมเกษตร จำกัด ที่พบว่า พนักงานที่มีภูมิลำเนาระยะเวลาในการทำงานและประเภทการจ้างงานต่างกัน มีความต้องการในสวัสดิการต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยองค์การ พบว่า พนักงานในฝ่ายผลิต วิศวกร ทั้งระดับปฏิบัติการและผู้บริหารระดับต้นที่มีประเภทธุรกิจ ต่างกันมีความต้องการการจัดสวัสดิการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผลการศึกษาที่มีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของกิตตินันต์ พิศสุวรรณ (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่องความต้องการสวัสดิการของพนักงานกรณีศึกษา: บริษัทลานนาอุตสาหกรรมเกษตรจำกัดโดยทำการศึกษาจากกลุ่มพนักงานในบริษัทลานนาอุตสาหกรรมเกษตรจำกัดผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าพนักงานที่มีประเภทการจ้างงานและสังกัดแผนกต่างกัน มีความต้องการในสวัสดิการทุกด้านต่างกัน โดยความต้องการของพนักงานที่มีต่อสวัสดิการที่ได้รับทั้ง 4 ด้าน ที่ได้รับต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนหนึ่งเป็นเพราะสภาพการทำงานที่แตกต่างกันนั้นได้บ่งบอกถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะการทำงาน ความเสี่ยงต่อชีวิตและอุบัติเหตุจากการทำงานต่างกัน จึงมีผลให้ความต้องการสวัสดิการแตกต่างกัน

จากสมมติฐานที่ 3 ความต้องการรูปแบบสวัสดิการมีผลต่อความต้องการการจัดสวัสดิการรูปแบบใหม่ ของพนักงานในฝ่ายผลิต วิศวกร ทั้งระดับปฏิบัติการและผู้บริหารระดับต้น พบว่า ความต้องการรูปแบบสวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการมีอิทธิพลกับความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการรูปแบบใหม่ของพนักงานในฝ่ายผลิต วิศวกร ทั้งระดับปฏิบัติการและผู้บริหารระดับต้น แต่มีผลต่อกันในทิศทางตรงกันข้ามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เป็นเพราะพนักงานต่างมีความพึงพอใจในสวัสดิการในแบบเดิมด้านนันทนาการอยู่แล้วจึงไม่ต้องการให้เกิดการจัดสวัสดิการรูปแบบใหม่เพราะการจัดสวัสดิการที่ดี ต้องคำนึงถึงการช่วยเหลือทางด้าน การครองชีพของพนักงานเป็นส่วนสำคัญมากกว่าด้านสังคมและนันทนาการ ถ้าสวัสดิการดีเป็นที่พอใจพนักงานก็พอใจให้พนักงานอยู่กับองค์กรนั้นตลอดไป ดังที่ สมคิด บางโม (2545) ระบุว่า การจัดสวัสดิการเบื้องต้นที่ต้องคำนึงถึงก่อนเรื่องอื่น คือสนองความต้องการในเรื่องที่คนส่วนใหญ่เดือดร้อนมากที่สุด ในหน่วยงานเสียก่อน ซึ่งงานวิจัยนี้พบว่าสวัสดิการด้านความปลอดภัย และสุขภาพอนามัย และด้านโบนัสเป็นความต้องการของพนักงานมากกว่า

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะแก่องค์กรที่จะนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ดังนี้

1. ด้านความปลอดภัย และสุขภาพอนามัย จากผลการวิจัย พบว่า พนักงานในฝ่ายผลิต วิศวกร ทั้งระดับปฏิบัติการและผู้บริหารระดับต้นมีความต้องการสวัสดิการในด้านนี้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงมาก นั่นหมายความว่าพนักงานส่วนใหญ่ต้องการให้มีการจัดสวัสดิการด้านนี้ขึ้น ดังนั้นองค์กรควรจัดสวัสดิการด้านนี้ให้เป็นสวัสดิการพื้นฐานทั่วไปที่พนักงานจะต้องได้รับเท่าเทียมกัน แต่ให้ขึ้นอยู่กับวิธีการจัดรูปแบบ ทั้งนี้ต้องวิเคราะห์ถึงปัจจัยของแต่ละองค์กร เช่น ขนาดขององค์กร วัฒนธรรม งบประมาณ โดยให้ยึดพนักงานส่วนใหญ่เป็นหลักโดยทำการสำรวจความต้องการทุก ๆ ปี

2. ด้านโบนัสและสวัสดิการ จากผลการวิจัย พบว่า พนักงานในฝ่ายผลิต วิศวกร ทั้งระดับปฏิบัติการและผู้บริหารระดับต้นมีความต้องการสวัสดิการในด้านนี้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงมาก และพนักงานมีความต้องการให้จัดสวัสดิการด้านนี้ให้เป็นทั้งรูปแบบทั่วไปและรูปแบบยืดหยุ่น ดังนั้น สวัสดิการด้านโบนัสและสวัสดิการควรจัดให้เป็นทั้งสวัสดิการทั้งแบบทั่วไปและแบบยืดหยุ่นซึ่งแต่ละองค์กรควรจะต้องทำความเข้าใจแก่พนักงานในรายละเอียดการจ่ายเงินทุก ๆ ครั้ง ถึงเหตุผลว่าเหตุใดจึงได้จำนวนเงินดังกล่าว โดยการจ่ายเงินรางวัลประจำปี (โบนัส) และการจ่ายเงินค่าทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุด ควรจัดเป็นรูปแบบทั่วไป ในส่วนของเบี้ยขยันผู้วิจัยเห็นว่าเป็นสวัสดิการแบบยืดหยุ่นในตัวเองอยู่แล้วเพราะว่า หากพนักงานไม่ใช่สิทธิ์ลา บริษัทก็มีการจ่ายเงินในรูปแบบเบี้ยขยันให้

3. ด้านสังคมและนันทนาการ พบว่า พนักงานในฝ่ายผลิต วิศวกร ทั้งระดับปฏิบัติการและผู้บริหารระดับต้นมีความต้องการสวัสดิการในด้านนี้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงมาก และจากการศึกษารูปแบบการจัดสวัสดิการ พบว่า สวัสดิการด้านนี้ส่วนใหญ่พนักงานต้องการให้มีการจัดเป็นสวัสดิการรูปแบบยืดหยุ่น ดังนั้นแต่ละองค์กรควรที่จะมุ่งเน้นในการพัฒนาความสัมพันธ์ของคนในองค์กร ส่งเสริม

ให้พนักงานได้พักผ่อน ผ่อนคลายจากความเหน็ดเหนื่อย ด้วยการจัดการท่องเที่ยวประจำปี โดยแทรกกิจกรรมละลายพฤติกรรมให้พนักงานได้มีโอกาสรู้จักเพื่อนในองค์กรเพิ่ม นอกเหนือจากแผนของตนเองควรมีการวางแผนเกี่ยวกับระบบการทำงานให้เป็นไปตามแผนของเวลา แบ่งสัดส่วนงานที่ชัดเจน เพื่อสามารถให้พนักงานหยุดยาวติดต่อกันหลายวัน จะทำให้พนักงานได้พักผ่อนอย่างแท้จริง โดยบริษัทมีการทำการติดต่อกับโรงแรม รีสอร์ท ในสถานที่ท่องเที่ยวที่เป็นทะเล ภูเขา อาทิ เชียงใหม่ ภูเก็ต ให้พนักงานได้สิทธิ์ในการเข้าไปในราคาถูก หรือหากบริษัทมีงบประมาณมากพอ อาจสร้างสถานที่ตากอากาศสำหรับให้พนักงานได้เข้าพัก ซึ่งจะทำให้ได้ประโยชน์ทั้งสองฝ่าย

4. ด้านการศึกษา พบว่า พนักงานในฝ่ายผลิต วิศวกร ทั้งระดับปฏิบัติการและผู้บริหารระดับต้นมีความต้องการสวัสดิการในด้านนี้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงมาก และจากการศึกษารูปแบบการจัดสวัสดิการ พบว่า สวัสดิการด้านนี้ส่วนใหญ่พนักงานต้องการให้มีการจัดเป็นสวัสดิการรูปแบบยืดหยุ่น เนื่องจากความแตกต่างกันของปัจจัยส่วนบุคคล และความต้องการทางด้านศึกษาที่เฉพาะคนบางกลุ่ม แต่ละองค์กรจึงควรมีนโยบายส่งเสริมให้พนักงานเรียนในระดับที่สูงขึ้น โดยมีสัญญาว่าจะต้องกลับมาทำงานให้แก่องค์กรตามเงื่อนไขของเวลา แต่ละองค์กรควรเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีแนวโน้มที่จะเป็นผู้บริหารระดับกลาง และระดับสูงในองค์กรได้ ทั้งนี้เพื่อเป็นการรักษาผู้มีความสามารถให้อยู่กับองค์กร แต่อย่างไรก็ดี สวัสดิการด้านการศึกษาควรเป็นสวัสดิการรูปแบบยืดหยุ่น เนื่องจากไม่ใช่สวัสดิการที่ทุกคนต้องการ

5. องค์กรสามารถนำสวัสดิการแบบยืดหยุ่นเข้ามาปรับใช้ โดยเฉพาะด้านการศึกษาควรเริ่มจากการปรับให้ผู้บริหารมีทัศนคติเชิงบวกไม่ควรคิดว่าการจัดสวัสดิการคือต้นทุน แต่ควรมองว่าเป็นการลงทุน ควรเริ่มดำเนินการที่ละส่วน อาจเริ่มจากกลุ่มก่อน เช่น ปรับใช้กับเพศชาย หรือเพศหญิง โดยในส่วนของ การปรับใช้กับบางแผนก หรือตามอายุงาน เริ่มมีให้เห็นในรูปแบบยืดหยุ่นบ้างแล้วแต่ยังไม่ชัดเจน เช่น การตรวจสุขภาพ บางองค์กรให้พนักงานที่ปฏิบัติงานในฝ่ายผลิต มีการตรวจสุขภาพมากกว่าพนักงานในสำนักงาน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

หลังจากที่ได้ดำเนินการวิจัยเรื่องการจัดสวัสดิการรูปแบบใหม่ของพนักงานในระดับปฏิบัติการ จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยเห็นว่า

1. จากผลการศึกษาได้พบว่าแต่ละองค์กรมีการจัดรูปแบบสวัสดิการแตกต่างกันออกไป ผู้วิจัยจึงเห็นว่าควรมีการศึกษาเกี่ยวกับการเปรียบเทียบรูปแบบการจัดสวัสดิการตามขนาดของอุตสาหกรรม สัตว์ชาติองค์กร ประเภทธุรกิจ/

อุตสาหกรรม โดยตัวแปรเหล่านี้พบว่า มีส่วนอย่างมากต่อการเลือกจัดสวัสดิการให้แก่พนักงาน

2. จากผลการศึกษา พบว่าสวัสดิการแบบยืดหยุ่นยังไม่เป็นที่นิยมในประเทศไทยมากนัก ผู้วิจัยจึงต้องการเสนอให้มีการเพิ่มเติมเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการแบบยืดหยุ่น “แนวทางในการจัดสวัสดิการแบบยืดหยุ่น” หรือ “การพัฒนาประสิทธิภาพในการจัดสวัสดิการให้แก่พนักงาน” เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ทั้งองค์กรและพนักงาน

บรรณานุกรม

- กิตตินันต์ พิศสุวรรณ. (2553). *ความต้องการสวัสดิการของพนักงานกรณีศึกษา: บริษัทลานนาอุตสาหกรรมเกษตรจำกัด*. วิทยาลัยเศรษฐศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จิตภา ทพย์มากอุดม. (2551). *ความพึงพอใจของพนักงานต่อสวัสดิการของบริษัท สยามไอซิน จำกัด*. วิทยาลัยบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2547). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ผู้จัดการออนไลน์. (2556). *สำรวจแนวโน้มการให้สวัสดิการปี '57 ชี้นายจ้างใช้ระบบยืดหยุ่นโดนใจลูกจ้างมากกว่าเดิม*. เข้าถึงได้จาก <http://www.manager.co.th/Weekly54/ViewNews.aspx?NewsID=9560000079576>.
- มนชินา มณีรัตน์. (2550). *การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานประจำกับ กับพนักงานภายนอก (Outsource) เรื่องการให้สิทธิประโยชน์และสวัสดิการ การจ่ายค่าตอบแทน ลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน กรณีศึกษา บริษัท จีอี แคมปีดอล (ประเทศไทย) จำกัด*. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- มลธิรา อินทกุลชัย. (2551). *การศึกษาความพึงพอใจของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีต่อการจัดสวัสดิการของธนาคาร*. วิทยาลัยเศรษฐศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาเศรษฐศาสตร์, คณะเศรษฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สมคิด บางโม. (2545). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์.
- สำนักงานคลังจังหวัดชลบุรี. (2555). *รายงานประมาณการเศรษฐกิจจังหวัดชลบุรี ฉบับที่ 4/2555 วันที่ 31 ธันวาคม 2555*. เข้าถึงได้จาก <http://klang.cgd.go.th/cbi/Fupload/pramankarn/2555/04.pdf>.
- เหมวรรณ ดอกจันทร์. (2546). *แนวโน้มการจัดสวัสดิการของอุตสาหกรรมการผลิตในจังหวัดสมุทรปราการ*. วิทยาลัยพัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, สาขาวิชาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Cole, D. N. (2004). Perceptions of distributive and procedural justice in employee benefits: flexible versus traditional benefit plans. *Journal of Managerial Psychology*, 19(1), 19-40
- Dulebohn, H. J., Molloy, C.J., Pichler, M.S., & Murray, B. (2009). Employee benefits: Literature review and emerging issues. *Human Resource Management Review*, 19(2), 86-103.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric Theory* (2nded). New York: McGraw Hill.
- Rovinelli, R. J., & Hambleton, R. K. (1977). On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity. *Dutch Journal of Educational Research*, 2, 49-60.
- Yamane, T.. (1973). *Statistics an Introductory Analysis*. New York: Harper and Row.