บทที่ 1
บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัญหาที่ต้องประสบกันมาทุกยุคทุกสมัยในวงการธุรกิจและอุตสาหกรรม คือ ความพึงพอใจของพนักงานต่อสวัสดิการแรงงาน ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อผลประโยชน์และการแข่งขันขององค์กร พนักงานทุกคนล้วนเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าขององค์กร ทำอย่างไรจะให้ทรัพยากรบุคคลเหล่านั้นปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่เต็มความสามารถ เพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพมีปริมาณมากที่สุด โดยผู้ปฏิบัติมีความสุข ความพอใจ และเต็มใจลงทุนลงแรง เพื่อให้ผลงานบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้ ซึ่งผู้รู้เชื่อว่าปัจจัยที่จะนำไปสู่สิ่งที่กล่าวมาข้างต้นได้ก็คือ ความพึงพอใจของพนักงาน ด้วยความเชื่อที่ว่าบุคคลจะมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี และก่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้า มีจรรยาบรรณในการปฏิบัติ งาน เป็นบุคคลที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบ มีระเบียบวินัยในการปฏิบัติงาน องค์กรที่มีทรัพยากรบุคคลในลักษณะดังกล่าวถือได้ว่า องค์กรประสบความสำเร็จทางด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานได้เป็นอย่างยิ่ง และยังเป็นการส่งผลให้องค์กรนั้น ๆ ประสบความสำเร็จอีกด้วย

การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงนับว่าเป็นภาระหน้าที่ที่สำคัญต่อการบริหารจัดการเป็นอย่างยิ่ง สำหรับผู้บริหารการพัฒนาศักยภาพของพนักงานมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญที่จะพัฒนาพนักงานของตนเองโดยการให้ความรู้ ความเข้าใจ การเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน และการปรับเปลี่ยนทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน และสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นการช่วยให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นอย่างดีมากขึ้น บุคคลที่มีทัศนคติทางบวก หรือมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีแนวโน้มที่จะมีผลการปฏิบัติงานที่ดี ซึ่งการดำเนินการเหล่านี้ผู้บริหารต้องทำการชี้แจงและทำความเข้าใจ เพื่อให้พนักงานได้ทราบถึงประโยชน์ที่จะได้รับจากการพัฒนาตนเอง ผู้บริหารควรหาวิธีการหรือแนะนำเพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างเต็มศักยภาพ ดังนั้นแรงจูงใจจึงเป็นเทคนิคอย่างหนึ่งในการกระตุ้นหรือจูงใจให้พนักงานเกิดความสนใจที่จะเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเองอย่างเต็มใจและพร้อมที่จะศึกษา ค้นคว้าหาความรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นแนว ทางที่ก่อให้เกิดกระบวนการทางความคิดที่จะสร้างสรรค์ และมีวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนาสภาพในการปฏิบัติงาน และเกิดประสิทธิผลต่อองค์กร

กระบวนการการผลิตนั้นแรงงานจัดได้ว่าเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญในการดำเนินกิจการขององค์กร เนื่องจากแรงงานเป็นผู้ใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ ในการผลิตและ

การทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร การที่จะให้แรงงานทำงานให้มีประสิทธิภาพและเลือกที่จะอยู่ในองค์กรให้นานที่สุดนั้นโดยปกติจะขึ้นอยู่กับความพึงพอใจในค่าจ้างและสวัสดิการที่ได้รับจากองค์กร หากแรงงานไม่ได้รับค่าจ้างและสวัสดิการที่เหมาะสมแล้วอาจจะเป็นเหตุให้เกิดปัญหาต่อองค์กร (รายงานผลการวิเคราะห์ค่าจ้าง รายได้ และชั่วโมงการทำงานพ.ศ. 2546 งานวิชาการ กลุ่มงานแผนงานและสารสนเทศ) เช่น ทำให้ของงานที่ผลิตนั้นมีคุณภาพต่ำ มีการขาดงาน ซึ่งทำให้แรงงานไม่สามารถที่จะอยู่กับองค์กรได้จนต้องลาออกจากสถานประกอบการไป (สุรางค์รัตน์ วศินารมณ์. 2540 : 23) ซึ่งถ้าองค์กรขาดแรงงานซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการผลิตอาจจะส่งผลต่อการดำเนินการของบริษัทนั้นได้ ดังนั้นผู้ประกอบการควรให้ความสนใจแก่ปัจจัยดังกล่าวเพื่อป้องกันความเสียหายที่อาจเกิดขึ้น นอกจากค่าจ้างซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่แรงงานใช้ในการตัดสินใจเลือกที่จะทำงานแล้วสวัสดิการที่จะได้รับจากบริษัทหรือสถานประกอบการยังเป็นอีกปัจจัยที่แรงงานใช้ประกอบในการตัดสินใจเลือกที่จะทำงาน ซึ่งสวัสดิการที่ได้รับอาจเป็น โบนัส เบี้ยขยัน กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ รถรับ-ส่ง พนักงานเป็นต้น

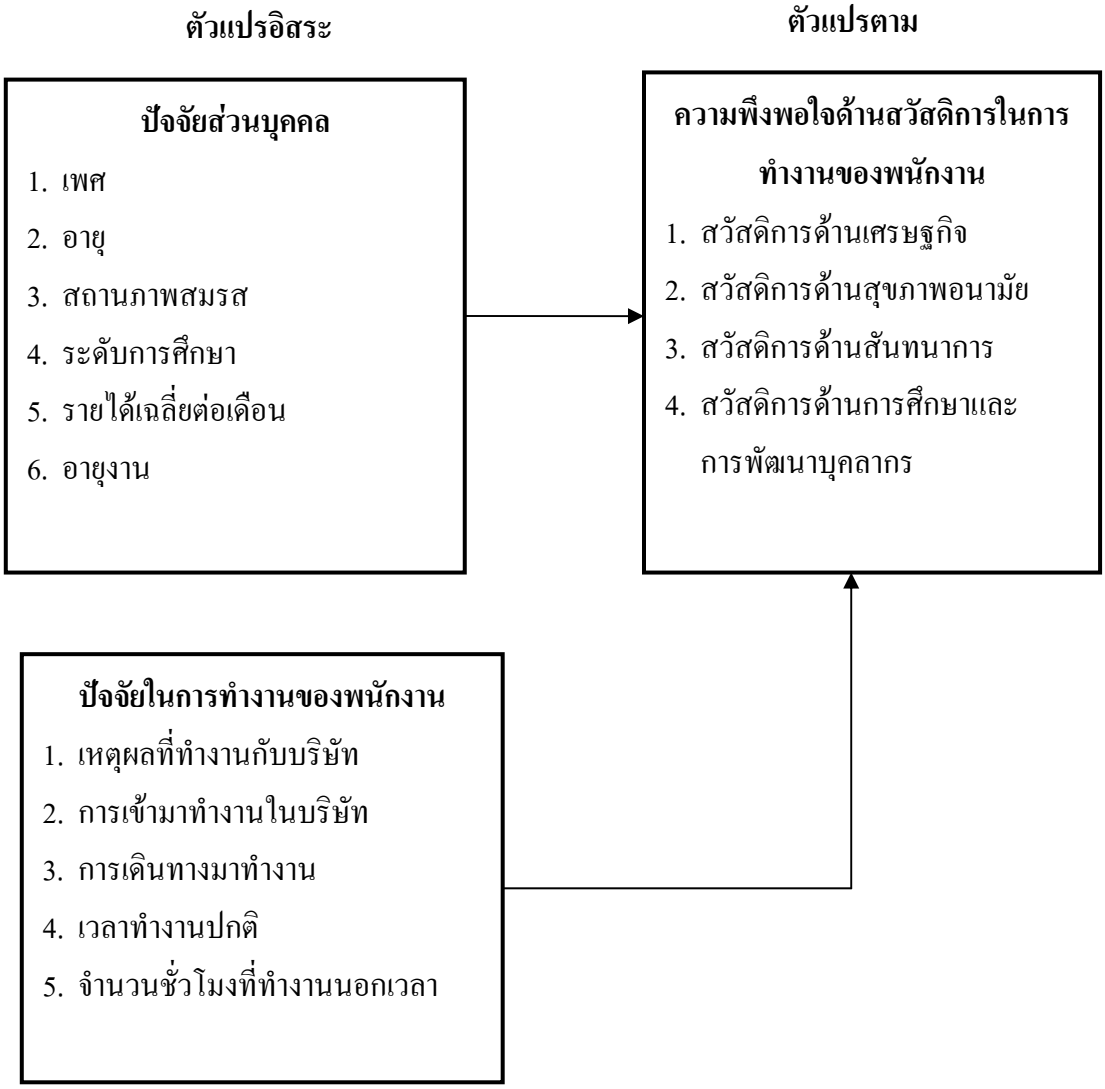
ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจด้านสวัสดิการของบริษัทไทยเรยอน จำกัด (มหาชน) เพื่อศึกษาว่าสวัสดิการที่พนักงานได้รับอยู่เพียงพอและตรงกับความต้องการของพนักงานมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการวิจัยนี้จะเป็นข้อมูลเพื่อหาแนวทางในการกำหนดนโยบายและจัดดำเนินการเกี่ยวกับสวัสดิการให้เหมาะสม สอดคล้องกับความพึงพอใจของพนักงานต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยในการทำงานของพนักงาน และ ความพึงพอใจด้านสวัสดิการในการทำงานของพนักงานบริษัทไทยเรยอน จำกัด (มหาชน)
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจด้านสวัสดิการในการทำงานของพนักงานบริษัทไทยเรยอน จำกัด (มหาชน) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน
3. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจด้านสวัสดิการในการทำงานของพนักงานบริษัทไทยเรยอน จำกัด (มหาชน) จำแนกตาม ปัจจัยในการทำงานของพนักงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจด้านสวัสดิการในการทำงานของพนักงาน สามารถสรุปแนวคิดเพื่อเป็นแนวทางในการวิจัยซึ่งแสดงกรอบแนวคิดดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ต่างกัน มีความพึงพอใจด้านสวัสดิการในการทำงานของพนักงาน แตกต่างกัน

2. พนักงานที่มีปัจจัยในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจด้านสวัสดิการในการทำงานของพนักงาน แตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจด้านสวัสดิการของบริษัทไทยเรยอน จำกัด (มหาชน) โดยกำหนดขอบเขต การวิจัยดังนี้

1. ขอบเขตของประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทไทยเรยอน จำกัด (มหาชน) เนื่องจากมีการบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับนักงานบริษัทไทยเรยอน จำกัด (มหาชน) จำนวน 1,200 คน (บริษัทไทยเรยอน จำกัด (มหาชน). 2555 : 8) โดยการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตร ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) จำนวน 300 คน

2. ขอบเขตของเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจด้านสวัสดิการของบริษัทไทยเรยอน จำกัด (มหาชน) โดยกำหนดตัวแปรที่จะศึกษา ดังนี้

2.1 ตัวแปรอิสระ

2.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

2.1.1.1 เพศ

2.1.1.2 อายุ

2.1.1.3 สถานภาพสมรส

2.1.1.4 ระดับการศึกษา

2.1.1.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

2.1.1.6 อายุงาน

2.1.2 ปัจจัยในการทำงานของพนักงาน ได้แก่

2.1.2.1 เหตุผลที่ทำงานกับบริษัท

2.1.2.2 การเข้ามาทำงานในบริษัท

2.1.2.3 การเดินทางมาทำงาน

2.1.2.4 เวลาทำงานปกติ

2.1.2.5 จำนวนชั่วโมงที่ทำงานนอกเวลา

2.2 ตัวแปรตาม

2.2.1 ความพึงพอใจด้านสวัสดิการในการทำงานของพนักงานบริษัทไทยเรยอน จำกัด (มหาชน ได้แก่

2.2.1.1 สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ

2.2.1.2 สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย

2.2.1.3 สวัสดิการด้านสันทนาการ

2.2.1.4 สวัสดิการด้านการศึกษาและการพัฒนาบุคลากร

3. ขอบเขตด้านพื้นที่ได้แก่ บริษัทไทยเรยอน จำกัด (มหาชน)โรงงานตั้งอยู่ เลขที่ 36 หมู่ 2 ตำบลโพสะ อำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง

4. ขอบเขตด้านเวลาการศึกษาวิจัยในครั้งได้ทำการรวบรวมข้อมูลระหว่าง เดือน พฤศจิกายน – ธันวาคม พ.ศ. 2555

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยในการทำงานของพนักงาน และ ความพึงพอใจด้านสวัสดิการในการทำงานของพนักงานบริษัทไทยเรยอน จำกัด (มหาชน)

2. ทำให้ทราบถึงความพึงพอใจด้านสวัสดิการในการทำงานของพนักงานบริษัทไทยเรยอน จำกัด (มหาชน) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน

3. ทำให้ทราบถึงความพึงพอใจด้านสวัสดิการในการทำงานของพนักงานบริษัทไทยเรยอน จำกัด (มหาชน) จำแนกตาม ปัจจัยในการทำงานของพนักงาน

4. ทำให้สามารถนำผลการวิจัย ไปเป็นแนวทางการวางแผนในการจัดสวัสดิการของบริษัท ไทยเรยอน จำกัด (มหาชน)

นิยามศัพท์เฉพาะ

ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน หมายถึง ลักษณะส่วนตัวของพนักงานบริษัทไทยเรยอน จำกัด (มหาชน)โดยประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษารายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงาน

ปัจจัยในการทำงานของพนักงาน หมายถึง ปัจจัยในการทำงานของพนักงานบริษัทไทยเรยอน จำกัด (มหาชน)โดยประกอบไปด้วย เหตุผลที่ทำงานกับบริษัทการเข้ามาทำงานในบริษัท การเดินทางมาทำงาน เวลาทำงานปกติ และจำนวนชั่วโมงที่ทำงานนอกเวลา

ความพึงพอใจด้านสวัสดิการในการทำงานของพนักงาน หมายถึง ความพึงพอใจด้านสวัสดิการของพนักงานบริษัท บริษัทไทยเรยอน จำกัด (มหาชน) ประกอบด้วย สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย สวัสดิการด้านสันทนาการ และ สวัสดิการเรื่องการศึกษาและการพัฒนาบุคลากร

สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ หมายถึง สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ประกอบด้วย กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ / กองทุนเงินทดแทนครองชีพ การบริการเงินกู้แก่พนักงานที่เดือดร้อนในการ บริการที่พักอาศัยโดยไม่ต้องเสียค่าเช่า การให้บริการรถรับส่งในการปฏิบัติงาน และ เงินโบนัส

สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย หมายถึง สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย ประกอบด้วย การให้บริการตรวจสุขภาพจากแพทย์ประจำปี การจัดแพทย์มาให้คำปรึกษาด้านสุขภาพ มีเวชภัณฑ์และห้องพยาบาลบริการโดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายใด ๆ การจัดห้องน้ำ ห้องส้วม สำหรับพนักงานอย่างเพียงพอและถูกสุขลักษณะ และ ควบคุมร้านอาหารในบริษัทให้สะอาด มีคุณค่า ถูกหลักโภชนาการและราคาถูก

สวัสดิการด้านสันทนาการ หมายถึง สวัสดิการด้านสันทนาการ ประกอบด้วย การจัดทัศนาจรประจำปี การจัดกิจกรรมกีฬา ดนตรี งานสังสรรค์ เพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานภายในบริษัท จัดตั้งสโมสรสำหรับพนักงานในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ และ การเปิดเพลงให้พนักงานฟัง ขณะปฏิบัติงานเป็นช่วง ๆ เพื่อลดความเครียดจากการปฏิบัติงาน

สวัสดิการเรื่องการศึกษาและการพัฒนาบุคลากร หมายถึง สวัสดิการเรื่องการศึกษาและการพัฒนา บุคลากร ประกอบด้วย การให้ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อของพนักงาน ส่งเสริมการลาศึกษาต่อทั้งในและนอกเวลา ส่งเสริมให้ไปศึกษางานทั้งในและนอกประเทศ จัดฝึกอบรมให้พนักงานในแต่ละระดับ และ จัดให้มีห้องสมุดทางวิชาการและแหล่งข่าวสารทั่วไป