

แนวทางการจัดสวัสดิการการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์  
ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

พรทิพย์ ธรรมวรรณ

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ  
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา  
กุมภาพันธ์ 2566

แนวทางการจัดสวัสดิการการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์  
ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

พรทิพย์ คุณวรรณ

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ  
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา  
กุมภาพันธ์ 2566  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

WELFARE MANAGEMENT GUIDELINES FOR THE ELECTRONIC COMPONENTS  
COMPANY AT PHRANAKHON SI AYUTTHAYA

PORNTIP DAROONWAN

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for  
the Master of Business Administration Degree in Business Administration

Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University

February 2023

บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา  
ใบรับรองการค้นคว้าอิสระ

ชื่อเรื่องการค้นคว้าอิสระ แนวทางการจัดสวัสดิการการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วน  
อิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ชื่อนักศึกษา นางสาวพรทิพย์ ตรีณวรรณ  
รหัสนักศึกษา 76177058  
หลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
สาขาวิชา บริหารธุรกิจ  
อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัทรนนท์ สุรชาติศรี

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิชาติ พานสุวรรณ ..... ประธานกรรมการ  
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัทรนนท์ สุรชาติศรี ..... กรรมการ  
รองศาสตราจารย์ ดร.วรรณวิภา ไตลังคะ ..... กรรมการ

วัน/เดือน/ปี ที่สอบ 20 มกราคม 2566 ภาคเรียนที่ 1/2565

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

(รองศาสตราจารย์ ดร.อภิชาติ พานสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

กรกฎาคม พ.ศ. 2566

พรทิพย์ คุรุณวรรณ. (2566). แนวทางการจัดสวัสดิการการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ใน  
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัย  
ราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. 169 หน้า. อาจารย์ที่ปรึกษา: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภทรนันท์ สุรชาติ.

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการจัดสวัสดิการการทำงานของพนักงานบริษัทผลิต  
ชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ 2) เปรียบเทียบการจัดสวัสดิการการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์  
จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) นำเสนอแนวทางการจัดสวัสดิการการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วน  
อิเล็กทรอนิกส์ วิธีดำเนินการวิจัยมี 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาและเปรียบเทียบการจัดสวัสดิการการทำงาน  
ของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ใน  
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 322 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ใน  
การวิจัย คือ แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การ  
ทดสอบที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการทดสอบแอลเอสดี และขั้นตอนที่ 2 นำเสนอแนวทางการจัด  
สวัสดิการการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 9 คน ซึ่งได้มาโดย  
วิธีการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์ และวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า 1) การจัดสวัสดิการการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ใน  
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจ่ายค่าตอบแทนวันลา  
ที่ได้รับอนุญาตตามระเบียบของบริษัท และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการศึกษา 2) พนักงานที่มีเพศ อายุ  
ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน และเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานของ  
พนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาแตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทาง  
สถิติที่ .05 และ 3) แนวทางการจัดสวัสดิการการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัด  
พระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย 10 ด้าน ดังนี้ ด้านที่ 1 สุขภาพอนามัย เช่น ควรจัดให้มีแพทย์แผนปัจจุบันประจำ  
ตามเวลาที่กำหนด ในเวลาทำงานปกติ ด้านที่ 2 ความปลอดภัย เช่น ควรมีการจัดทำภาพชุดนิทรรศการสถิติการ  
ประสบอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นจริงภายในบริษัท ด้านที่ 3 ความมั่นคง เช่น ควรจะมีการพิจารณาออบรางวัลสำหรับ  
พนักงานที่ปฏิบัติงานกับบริษัทอย่างต่อเนื่อง ด้านที่ 4 การจ่ายค่าตอบแทนในวันลาที่ได้รับการอนุญาตตามระเบียบ  
ของบริษัท เช่น ควรมีการพิจารณาเพิ่มวันลาพักผ่อนตามความเหมาะสม ด้านที่ 5 การศึกษา เช่น ควรมีการพิจารณาใน  
เรื่องของการมอบทุนการศึกษาให้กับบุตรของพนักงานที่มีผลการเรียนดี ด้านที่ 6 เศรษฐกิจ เช่น ควรมีการ  
พิจารณาจ่ายเงินช่วยเหลือค่าโทรศัพท์สำหรับพนักงานในระดับหัวหน้างานขึ้นไป ด้านที่ 7 นันทนาการ เช่น ควร  
จัดให้มีการแข่งขันกีฬาประจำปี ด้านที่ 8 บริการให้คำปรึกษา เช่น ควรจัดให้มีผู้ให้คำปรึกษาครอบครัว แพทย์  
เฉพาะทาง หรืออาจจะเป็นนักจิตวิทยาประจำตามเวลาที่กำหนด ด้านที่ 9 โบนัสและเงินปันผล เช่น ควรให้  
ความสำคัญกับสหกรณ์ออมทรัพย์ของพนักงาน และด้านที่ 10 บริการ เช่น ควรจัดให้มีสถานที่ออกกำลังกาย หรือ  
เล่นกีฬาหลังเลิกงาน

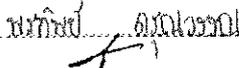
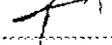
คณะ ..... วิทยาการจัดการ ..... ลายมือชื่อนักศึกษา พรทิพย์ คุรุณวรรณ  
สาขาวิชา ..... บริหารธุรกิจ ..... ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา .....  
ปีการศึกษา ..... 2565 .....

Pornnip Daroonwan. (2023). **Welfare management guidelines for the electronic components company at Phranakhon Si Ayutthaya.** An Independent Study for the Master of Business Administration in Business Administration, Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University. 169 pp. Advisor : Assistant Professor Phattaranan Surachatri, Ph.D.

### ABSTRACT

The purposes of this study are to 1) examine the welfare management of the electronic components company, 2) compare the employee welfare of the electronic components company classified from personal factors and 3) present guidelines for the welfare of the electronic components company. The research is divided into 2 parts. Part 1 is to examine and compare welfare management of the electronic components company. The samples were 322 workers at the electronic components company at Ayutthaya province, selected by using stratified sampling. The research instrument used is questionnaire with the reliability of 0.85. The statistical tools used for data analysis are mean, standard deviation, One-way ANOVA, and LSD. Part 2 is to present guidelines for the welfare of the electronic components company. The respondents are 9 people, selected by purposive sampling. The research instrument used is interview questions. The statistical tool used for data analysis is content analysis.

The results indicates that: 1) the welfare management of the electronic components company at Ayutthaya province is overall at the moderate level. The highest average aspect is leave compensation according to the company regulation. The lowest average aspect is Education. 2) The different of gender, age, education level, working position, length of employment, and salary has affected to different opinions towards the welfare management of the electronic components company at Ayutthaya province at the statistical significance level of .05. 3) The guidelines of welfare management of the electronic components company at Ayutthaya province consists of 10 aspects; Aspect 1 Health, for example, providing conventional medicine at the specified time during normal working hours, Aspect 2 Safety, for example, creating safety photo exhibition of actual accidents happened in the company, Aspect 3 Stability, for example, considering for rewards for employees who consistently work with the company, Aspect 4 Leave Compensation according to the company's regulations, for example, considering adding more business leave, Aspect 5 Education, for example, considering in granting scholarships to children of employees with good academic performance, Aspect 6 Economy, for example, considering paying telephone bills for employees at the supervisory level or higher, Aspect 7 Recreation, for example, organizing an annual sporting event, Aspect 8 Consulting Services, for example, providing a family counseling with specialists or a psychologists at the specified time, Aspect 9 Bonuses and Dividends, for example, emphasizing on the savings cooperative of employees, and Aspect 10 Facilities, for example, providing a place to exercise or playing sports after work.

Faculty ..... Management Science ..... Student's signature .....  .....  
Field of Study ..... Business Administration ..... Advisor's signature .....  .....  
Academic year ..... 2022 .....

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาจากบุคคลากรและหน่วยงานต่าง ๆ ที่ได้ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือจนสำเร็จเรียบร้อยด้วยดีอย่างยิ่ง ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภทรนันท์ สุรชาติรี อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระที่กรุณาให้คำแนะนำ ให้ความรู้ และให้คำปรึกษาชี้แนะ ตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งเสร็จสมบูรณ์ นอกจากนี้ ยังได้รับความอนุเคราะห์ช่วยเหลือ และแนะนำในการตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัยจาก รองศาสตราจารย์ ดร.วันทนา เนาว์วัน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.แสงจิตต์ ใต้แสง และนายกัมพัทธ์พงษ์ จันคำ

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ และขอขอบคุณเจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาทุกท่านที่ได้ให้ความร่วมมือ ประสานงานตลอดงานวิจัยในครั้งนี้ และขอขอบพระคุณคณะผู้บริหารและพนักงาน บริษัท ฮัทชินสัน เทคโนโลยี โอเปอเรชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่ให้ความกรุณาเอื้อเฟื้อสถานที่เก็บข้อมูล เพื่อนำมาวิจัยและต่อ ยอดความคิดในการศึกษาสวัสดิการให้ดียิ่งขึ้น

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา และทุกคนที่คอยให้คำปรึกษาแนะนำ ให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยตลอดมา

พรทิพย์ คุรุณวรรณ

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	จ
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	ฉ
กิตติกรรมประกาศ .....	ช
สารบัญ.....	ซ
สารบัญตาราง .....	ฅ
สารบัญภาพประกอบ .....	ฌ
<b>บทที่</b>	
<b>I</b> <b>บทนำ</b> .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
คำถามการวิจัย.....	3
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย .....	3
กรอบแนวคิดการวิจัย .....	4
สมมติฐานการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	7
<b>2</b> <b>เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง</b> .....	8
ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา....	8
การลงทุนภาคอุตสาหกรรมในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา.....	8
ข้อมูลเกี่ยวกับอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์.....	9
ข้อมูลเกี่ยวกับอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ.....	10
สวัสดิการบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา....	12
แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับประชากรศาสตร์.....	15
แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ.....	21
ความหมายของสวัสดิการ.....	21
ประเภทของสวัสดิการ.....	24

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
2 (ต่อ)	ทฤษฎีการจัดสวัสดิการแรงงาน.....	38
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	40
	งานวิจัยในประเทศ.....	40
	งานวิจัยต่างประเทศ.....	44
3	วิธีดำเนินการวิจัย.....	46
	ขั้นตอนที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ.....	46
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	46
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	48
	การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	50
	การใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูล.....	51
	ขั้นตอนที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ.....	51
	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ.....	51
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	52
	การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	52
	การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	52
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	54
	ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป (ปัจจัยส่วนบุคคลของ ผู้ตอบแบบสอบถาม) ของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วน อิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา.....	55
	ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการจัดสวัสดิการ การทำงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา.....	57
	ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน.....	67
	ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะแนวทางทางการจัดสวัสดิการการทำงานของพนักงาน บริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา.....	124

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5	
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	127
สรุปผลการวิจัย.....	127
อภิปรายผล.....	133
ข้อเสนอแนะ.....	140
บรรณานุกรม.....	142
ภาคผนวก.....	148
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบ คุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ หนังสือขอความอนุเคราะห์ ในการทดสอบเครื่องมือ หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวม ข้อมูลเพื่อการทำวิทยานิพนธ์.....	149
ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	156
ภาคผนวก ค ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญ (IOC).....	162
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	168

## สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
1	ประเภทโรงงานที่มีการลงทุนสูงสุด 5 อันดับแรก.....	9
2	การสังเคราะห์ปัจจัยทางประชากรศาสตร์.....	19
3	การสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประเภทของสวัสดิการการทำงาน ของพนักงาน.....	37
4	จำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่างของพนักงานบริษัท.....	47
5	จำนวน และร้อยละของปัจจัยประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	55
6	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของการจัดสวัสดิการ การทำงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัด พระนครศรีอยุธยา ภาพรวม.....	57
7	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับด้านสุขภาพอนามัย.....	58
8	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลเกี่ยวกับด้านความปลอดภัย.....	59
9	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลเกี่ยวกับด้านความมั่นคง.....	60
10	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับด้านการจ่ายค่าตอบแทน ในวันที่ได้รับการอนุญาตตามระเบียบของบริษัท.....	61
11	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับด้านการศึกษา.....	62
12	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับด้านเศรษฐกิจ.....	63
13	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับด้านนันทนาการ.....	64
14	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับด้านการให้คำปรึกษา.....	65
15	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับด้านโบนัสและเงินปันผล.....	66
16	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับด้านบริการ.....	67
17	ผลการทดสอบสมมติฐานความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานของ พนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามเพศ.....	68
18	ผลการทดสอบสมมติฐานความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานของ พนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามอายุ.....	70

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
19	ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของ พนักงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านสุขภาพอนามัย จำแนกตามอายุ โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่..... 71
20	ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของ พนักงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความปลอดภัย จำแนกตามอายุ โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่..... 72
21	ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของ พนักงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความมั่นคง จำแนกตามอายุ โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่..... 73
22	ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของ พนักงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการจ่ายค่าตอบแทนในวันลาที่ได้รับอนุญาตตามระเบียบ ของบริษัท จำแนกตามอายุ โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่..... 74
23	ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของ พนักงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการศึกษา จำแนกตามอายุ โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่..... 75
24	ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของ พนักงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านเศรษฐกิจ จำแนกตามอายุ โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่..... 76
25	ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของ พนักงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านนันทนาการ จำแนกตามอายุ โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่..... 77
26	ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของ พนักงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการให้คำปรึกษา จำแนกตามอายุ โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่..... 78

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
27	ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของ พนักงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านโบนัสและเงินปันผล จำแนกตามอายุ โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่..... 79
28	ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของ พนักงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านบริการ จำแนกตามอายุ โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่..... 80
29	ผลการทดสอบสมมติฐานความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานของ พนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามการศึกษา..... 81
30	ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของ พนักงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านสุขภาพอนามัย จำแนกตามการศึกษา โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่..... 82
31	ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของ พนักงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความปลอดภัย จำแนกตามการศึกษา โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่..... 83
32	ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของ พนักงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความมั่นคง จำแนกตามการศึกษา โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่..... 84
33	ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของ พนักงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการจ่ายค่าตอบแทนในวันลาที่ได้รับอนุญาตตามระเบียบ ของบริษัท จำแนกตามการศึกษา โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่..... 85
34	ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของ พนักงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการศึกษา จำแนกตามการศึกษา โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่..... 86

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
35	ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของ พนักงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านเศรษฐกิจ จำแนกตามการศึกษา โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่.....	87
36	ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของ พนักงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านนันทนาการ จำแนกตามการศึกษา โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่.....	88
37	ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของ พนักงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการให้คำปรึกษา จำแนกตามการศึกษา โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่.....	89
38	ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของ พนักงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านโบนัสและเงินปันผล จำแนกตามการศึกษา โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่.....	90
39	ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของ พนักงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านบริการ จำแนกตามการศึกษา โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่.....	91
40	ผลการทดสอบสมมติฐานของความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานของ พนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	92
41	ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของ พนักงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านสุขภาพอนามัย จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่.....	93
42	ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของ พนักงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความปลอดภัย จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่.....	94
43	ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของ พนักงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความมั่นคง จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่.....	95

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
44	ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของ พนักงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการจ่ายค่าตอบแทนในวันลาที่ได้รับการอนุญาตตามระเบียบของ บริษัท จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่..... 96
45	ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของ พนักงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการศึกษา จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่..... 97
46	ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของ พนักงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านเศรษฐกิจ จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่..... 98
47	ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของ พนักงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านนันทนาการ จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่..... 99
48	ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของ พนักงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการให้คำปรึกษา จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่..... 100
49	ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของ พนักงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านโบนัสและเงินปันผล จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่.... 101
50	ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของ พนักงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านบริการ จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่..... 102
51	ผลการทดสอบสมมติฐานความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานของ พนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามอายุงาน..... 103

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
52	ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของ พนักงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านสุขภาพอนามัย จำแนกตามอายุงาน โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่..... 104
53	ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของ พนักงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความปลอดภัย จำแนกตามอายุงาน โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่..... 105
54	ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของ พนักงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความมั่นคง จำแนกตามอายุงาน โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่..... 106
55	ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของ พนักงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการจ่ายค่าตอบแทนในวันลาที่ได้รับการอนุญาตตามระเบียบ ของบริษัท จำแนกตามอายุงาน โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่..... 107
56	ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของ พนักงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการศึกษา จำแนกตามอายุงาน โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่..... 108
57	ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของ พนักงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านเศรษฐกิจ จำแนกตามอายุงาน โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่..... 109
58	ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของ พนักงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านนันทนาการ จำแนกตามอายุงาน โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่..... 110
59	ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของ พนักงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการให้คำปรึกษา จำแนกตามอายุงาน โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่..... 111

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า	
60	ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของ พนักงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านโบนัสและเงินปันผล จำแนกตามอายุงาน โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่.....	112
61	ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของ พนักงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านบริการ จำแนกตามอายุงาน โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่.....	113
62	ผลการทดสอบสมมติฐานความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานของ พนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามเงินเดือน.....	114
63	ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของ พนักงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านสุขภาพอนามัย จำแนกตามเงินเดือน โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่.....	116
64	ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของ พนักงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความมั่นคง จำแนกตามเงินเดือน โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่.....	117
65	ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของ พนักงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการจ่ายค่าตอบแทนในวันลาที่ได้รับการอนุญาตตามระเบียบ ของบริษัท จำแนกตามเงินเดือน โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่.....	118
66	ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของ พนักงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการศึกษา จำแนกตามเงินเดือน โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่.....	119
67	ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของ พนักงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านเศรษฐกิจ จำแนกตามเงินเดือน โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่.....	120

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
68	ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของ พนักงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านนันทนาการ จำแนกตามเงินเดือน โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่..... 121
69	ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของ พนักงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านโบนัสและเงินปันผล จำแนกตามเงินเดือน โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่..... 122
70	ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของ พนักงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านบริการ จำแนกตามเงินเดือน โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่..... 123

## สารบัญภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5

Graduate School ARU.

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันการพัฒนาประเทศไทยมีการให้ความสำคัญด้านการบริหารจัดการธุรกิจให้ปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ของประเทศ เพื่อส่งเสริมให้องค์กรหรืออุตสาหกรรมภายในประเทศมีการขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน ก่อให้เกิดการพัฒนาองค์กรและธุรกิจให้มีการเติบโตสอดคล้องการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และเป็นไปตามระบบกลไกเศรษฐกิจ นอกจากนี้การบริหารจัดการองค์กรธุรกิจมีการให้ความสำคัญต่อการพัฒนาสวัสดิการการทำงานของบุคลากรภายในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ เพราะการพัฒนาสวัสดิการการทำงานให้มีประสิทธิภาพนั้นจะส่งผลต่อการเติบโตขององค์กร ทั้งนี้ในการบริหารจัดการองค์กรธุรกิจหรืออุตสาหกรรมในปัจจุบันต้องคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และการดำเนินชีวิต นอกจากนี้ทางหน่วยงานภาครัฐยังมีการส่งเสริมและสนับสนุนองค์กรธุรกิจและอุตสาหกรรม เนื่องจากองค์กรธุรกิจและอุตสาหกรรมเหล่านี้มีส่วนช่วยในการรองรับการมีงานทำของประชากรภายในประเทศ ดังนั้นองค์กรจึงมีนโยบายส่งเสริมด้านสวัสดิการภายในองค์กร ส่งเสริมการกำกับดูแลสวัสดิการของบุคลากรภายในองค์กรให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี โดยส่งเสริมการคุ้มครองการทำงานของบุคลากรในทุกภาคส่วนให้สำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนด มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายของสวัสดิการไว้ดังนี้ สุขุมวิทย์ ไสยโสภณ (2560, หน้า 271) กล่าวว่า สวัสดิการหมายถึง ผลประโยชน์อื่น ๆ ของบุคลากรที่องค์กรจ่ายนอกเหนือจากเงินเดือนและค่าจ้าง ผลประโยชน์ดังกล่าวอาจเป็นเงินสด สิ่งของ หรือบริการ เช่น อาหาร ค่าพาหนะ ภาษีเงินได้ที่องค์กรออกให้ เสื้อผ้า ที่พักอาศัย เป็นต้น ส่วน อนิวัช แก้วจันทน์ (2556, หน้า 171) กล่าวว่า สวัสดิการ (Benefits) เป็นค่าตอบแทนที่องค์กรกำหนดขึ้นเป็นการตอบแทนที่ได้เข้าร่วมงานกับองค์กร เพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานและการดำเนินชีวิตที่ถูกต้อง

ปัจจุบันอาจเรียกได้ว่า สวัสดิการเป็น “ผลประโยชน์เกื้อกูล” หรือ “ผลตอบแทนทางอ้อม” ซึ่งจะเห็นได้ว่า สวัสดิการเป็นบริการหรือสิ่งที้องค์กรหรือนายจ้างจัดให้กับลูกจ้างเพื่อตอบแทนที่ได้ร่วมทำงานให้กับองค์กร โดยสวัสดิการจะทำให้เกิดคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ซึ่งถ้าคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่และคุณภาพชีวิตในการทำงานดี เช่น เกิดความยั่งยืนในเรื่องของการสร้างรายได้ ให้กับตัวบุคลากรภายในองค์กรเอง เกิดการพัฒนาทักษะ

ความรู้ ความสามารถของบุคลากร ก็จะส่งผลให้เกิดการพัฒนาภายในองค์กร ดังนั้นสวัสดิการจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรธุรกิจ และมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ เนื่องจากถ้าธุรกิจอุตสาหกรรมเติบโตอย่างมีเสถียรภาพ สอดคล้องกับกลไกการบริหารจัดการธุรกิจภาคอุตสาหกรรมในประเทศก็จะส่งผลให้เกิดการพัฒนาและขับเคลื่อนเศรษฐกิจภายในประเทศเติบโตแบบยั่งยืน

นอกจากนี้หน่วยงานภาครัฐมีการส่งเสริมให้องค์กรมีการเพิ่มประสิทธิภาพด้านสวัสดิการการทำงาน เพื่อให้บุคลากรมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีส่งผลต่อการทำงานภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดให้องค์กรมีการให้ความสำคัญต่อการใส่ใจในสุขภาพ การรับมือและการป้องกันโรคระบาด หรือเชื้อไวรัสที่แพร่ระบาด ชีวิตความเป็นอยู่ของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรภายในองค์กรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น สามารถทำงานให้กับองค์กรอย่างมีความสุข และเพิ่มความสามารภ เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานร่วมกับองค์กรให้กับพนักงานมากขึ้น ซึ่งกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ด้านสวัสดิการสังคม มีการจัดระบบการจัดบริการทางสังคมสวัสดิการด้านการพัฒนาอาชีพหรือพัฒนาทักษะในการทำงาน ถือว่าเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรเพื่อนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้กับองค์กรต่อไป

ในฐานะผู้วิจัยเป็นพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในตำแหน่งส่วนงานฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ได้ทำหน้าที่ดูแลสวัสดิการการทำงานของพนักงานในบริษัท ได้สังเกตเห็นนโยบายด้านการศึกษาสวัสดิการขององค์กรต่อการจัดสวัสดิการของพนักงานให้สอดคล้องกับนโยบายด้านการบริหารจัดการของบุคลากร รวมถึงการวางแผนทางในการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของบุคลากรให้ได้รับสวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่พนักงานควรจะได้รับอย่างเต็มศักยภาพ ผู้วิจัยจึงมีแนวทางในการศึกษาสวัสดิการ เพื่อจัดสวัสดิการให้พนักงานได้รับสวัสดิการที่มีคุณภาพ โดยการส่งเสริมการพัฒนาสวัสดิการในด้านต่าง ๆ เกี่ยวกับประเด็นการพัฒนาให้บุคลากรได้รับสิทธิประโยชน์ในด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านสุขภาพอนามัย ด้านความปลอดภัย ด้านความมั่นคง ด้านการจ่ายค่าตอบแทนวันลา ด้านการศึกษา ด้านเศรษฐกิจ ด้านนันทนาการ ด้านการให้คำปรึกษา ด้านโบนัสและเงินปันผล ด้านบริการ เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มีคุณภาพที่ดีขึ้น ดังนั้นผู้วิจัยจึงเห็นว่าควรมีการศึกษาสวัสดิการเพื่อนำไปสู่การจัดสวัสดิการให้รองรับต่อความพึงพอใจของบุคลากรในภาคอุตสาหกรรม เป็นการสร้างศักยภาพและแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากรในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาสวัสดิการการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อเป็นแนวทางในการจัดสรรสวัสดิการให้เป็นไปตามนโยบายขององค์กร รวมถึงการสร้างแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรม เพื่อ

ส่งเสริมให้บุคลากรมีสวัสดิการที่ดีในการทำงาน เพื่อทราบถึงแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน และเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายขององค์กรต่อการพัฒนาสวัสดิการให้มีคุณภาพดีขึ้นต่อไป

### คำถามการวิจัย

ปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลกระทบต่อแนวทางการจัดสวัสดิการการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการจัดสวัสดิการการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อเปรียบเทียบการจัดสวัสดิการการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อนำเสนอแนวทางการจัดสวัสดิการการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

### ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาแนวทางการจัดสวัสดิการการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมีขอบเขต ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประชากรทั้งหมด 1,649 คน กลุ่มตัวอย่าง 322 คน (บริษัท ฮัทชินสัน เทคโนโลยี โอเปอเรชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด, 2563, ไม่ปรากฏเลขหน้า)
2. ขอบเขตด้านเนื้อหา ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ประชากรศาสตร์ และแนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับสวัสดิการ และรูปแบบการจัดสวัสดิการ

#### 2.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ ประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย

- 2.1.1 เพศ
- 2.1.2 อายุ
- 2.1.3 การศึกษา
- 2.1.4 ตำแหน่งงาน
- 2.1.5 อายุงาน
- 2.1.6 เงินเดือน

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ สวัสดิการการทำงานของพนักงานบริษัท ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา 10 ด้าน คือ

- 2.2.1 ด้านสุขภาพอนามัย
- 2.2.2 ด้านความปลอดภัย
- 2.2.3 ด้านความมั่นคง
- 2.2.4 ด้านการจ่ายค่าตอบแทนวันลา
- 2.2.5 ด้านการศึกษา
- 2.2.6 ด้านเศรษฐกิจ
- 2.2.7 ด้านนันทนาการ
- 2.2.8 ด้านการให้คำปรึกษา
- 2.2.9 ด้านโบนัสและเงินปันผล
- 2.2.10 ด้านบริการ

3. ขอบเขตด้านพื้นที่ การวิจัยครั้งนี้ศึกษาแนวทางการจัดสวัสดิการการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

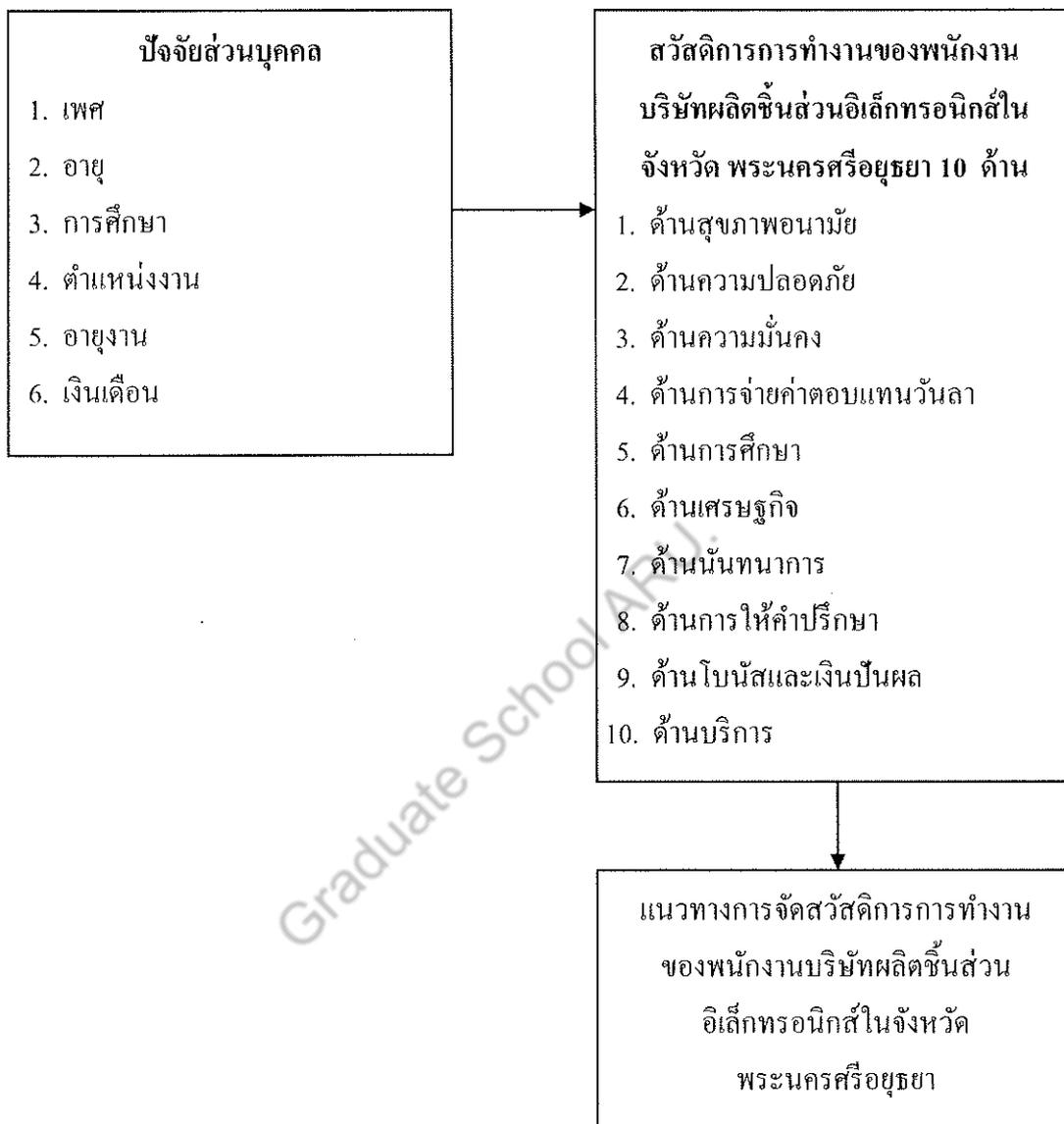
4. ขอบเขตด้านเวลา ระยะเวลาในการศึกษาตั้งแต่เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2563 ถึง เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2564

**กรอบแนวคิดการวิจัย**

ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยแสดงดังภาพประกอบ 1

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

### สมมุติฐานการวิจัย

ประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน เงินเดือน แตกต่างกันมีความเห็นต่อแนวทางการจัดสวัสดิการการทำงานของพนักงานบริษัท ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาแตกต่างกัน

## นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **สวัสดิการ** หมายถึง สิทธิประโยชน์หรือสิ่งตอบแทนอื่น ที่บริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาจัดให้กับพนักงานในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อตอบแทนการทำงาน สร้างแรงจูงใจในการทำงาน อำนวยความสะดวก สร้างความมั่นคงในการทำงาน ทำให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น ซึ่งอาจครอบคลุมไปถึงบุคคลในครอบครัวของพนักงานด้วย ประกอบด้วย 10 ด้าน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.1 **ด้านสุขภาพอนามัย** หมายถึง สวัสดิการการรักษาพยาบาลที่บริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาจัดให้พนักงาน ได้แก่ ค่ารักษาพยาบาล (แต่ละตำแหน่งงานจะได้รับแตกต่างกันไป ระดับปฏิบัติการขั้นต้น ได้รับ 12,000 บาท/ปี ระดับปฏิบัติการชั้นกลาง และระดับหัวหน้างาน ได้รับ 15,000 บาท/ปี ระดับบริหาร ได้รับ 25,000 บาท/ปี) ค่าทันตกรรม การจัดให้มีแพทย์ พยาบาล ห้องพยาบาล เครื่องมือปฐมพยาบาล การตรวจสุขภาพประจำปี การประกันสุขภาพ การจัดประกันชีวิตและอุบัติเหตุ การให้คำแนะนำเกี่ยวกับโรคภัยต่าง ๆ

1.2 **ด้านความปลอดภัย** หมายถึง การให้ความรู้และการจัดอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน การสร้างความปลอดภัยในการทำงาน การจัดการซ่อมอพยพหนีไฟที่บริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาจัดให้พนักงาน

1.3 **ด้านความมั่นคง** หมายถึง การที่บริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาจัดให้มีสวัสดิการด้านความมั่นคงให้กับพนักงานในรูปของเงินรางวัล กองทุนประกันสังคม กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การจัดประกันชีวิตกลุ่ม การได้รับเงินชดเชยกรณีเกษียณอายุงาน

1.4 **ด้านการจ่ายค่าตอบแทนวันลา** หมายถึง การให้สิทธิในการลาต่าง ๆ ที่บริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยายินยอมจ่ายค่าตอบแทนในวันลาที่ได้รับการอนุญาตตามระเบียบบริษัท

1.5 **ด้านการศึกษา** หมายถึง การที่บริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาสนับสนุนการศึกษาของพนักงานและบุตรในด้านต่าง ๆ เช่น การศึกษานอกโรงเรียน การให้ทุนพัฒนาพนักงาน การฝึกอบรมภายในและภายนอกบริษัท เพื่อนำทักษะมาพัฒนาการทำงาน การสนับสนุนทุนการศึกษาให้แก่บุตรของพนักงาน

1.6 **ด้านเศรษฐกิจ** หมายถึง การที่บริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาสนับสนุนเกี่ยวกับค่าใช้จ่าย หรือด้านการเงินของพนักงาน เช่น สวัสดิการรถรับส่งพนักงาน สวัสดิการข้าวฟรีแก่พนักงาน การจำหน่ายอาหารในราคาประหยัด เงินช่วยเหลือค่าอาหารกลางวัน การเบิกค่ารถ ค่าเดินทาง เบี้ยเลี้ยงการเดินทางไปต่างประเทศ เงินช่วยเหลือค่าชุด

กันหนาวในกรณีได้รับมอบหมายให้ไปต่างประเทศ รางวัลเบี่ยขยัน เงินช่วยเหลือค่าส่งกล้อง Microscope เงินช่วยเหลือสำหรับพนักงานทำงานกะ เงินช่วยเหลือเนื่องจากมรณกรรมของพนักงาน และครอบครัวพนักงาน

1.7 ด้านนันทนาการ หมายถึง การที่บริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาจัดให้มีบริการที่กำหนดขึ้นตามความต้องการของพนักงาน เช่น การแข่งขันกีฬาประจำปี การจัดงานเลี้ยงปีใหม่ การจัดกิจกรรมในวันสำคัญหรือเทศกาลต่าง ๆ การจัดกิจกรรมวันเกิดสำหรับพนักงาน การจัดพื้นที่นันทนาการ

1.8 ด้านการให้คำปรึกษา หมายถึง การที่บริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาจัดบริการให้คำปรึกษาด้านสุขภาพ สุขภาพจิต กฎหมายและภาษี คู่สมรส และบุตร การทำงาน หัวหน้างาน ปัญหาส่วนตัว แก่พนักงาน

1.9 ด้านโบนัสและเงินปันผล หมายถึง การที่บริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาจัดสวัสดิการเพื่อเพิ่มรายได้ และสร้างกำลังใจในการทำงาน เช่น เงินโบนัสหรือเงินเดือน ๆ ที่ 13 โบนัสจากผลประกอบการ รางวัลเบี่ยขยัน (รายปี และรายเดือน)

1.10 ด้านบริการ หมายถึง การที่บริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาจัดบริการเพื่ออำนวยความสะดวกให้พนักงาน เช่น บริการที่จอดรถประจำตำแหน่ง บริการที่สูบบุหรี่ บริการศูนย์ออกกำลังกาย สนามกีฬา พื้นที่ส่วนกลางสำหรับให้พนักงานพักผ่อน บริการห้องสมุด และบริการยืมหนังสือ เป็นต้น

2. ประชากรศาสตร์ หมายถึง ปัจจัยด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน เงินเดือน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดสวัสดิการการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

3. พนักงาน หมายถึง ลูกจ้างหรือผู้ปฏิบัติงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบการจัดสวัสดิการการทำงานของพนักงานบริษัท ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

2. ทำให้ทราบแนวทางการจัดสวัสดิการการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จากการศึกษาสวัสดิการการทำงานของพนักงาน

3. เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาไปเป็นแนวทางในการพัฒนาสวัสดิการการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง แนวทางการจัดสวัสดิการการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็นที่สำคัญดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
  - 1.1 การลงทุนภาคอุตสาหกรรมในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
  - 1.2 ข้อมูลเกี่ยวกับอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์
  - 1.3 ข้อมูลเกี่ยวกับอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ
  - 1.4 สวัสดิการบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับประชากรศาสตร์
3. แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ
  - 3.1 ความหมายของสวัสดิการ
  - 3.2 ประเภทของสวัสดิการ
  - 3.3 ทฤษฎีการจัดสวัสดิการแรงงาน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
  - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

#### 1. ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาไว้ดังนี้

##### 1.1 การลงทุนภาคอุตสาหกรรมในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

การลงทุนภาคอุตสาหกรรมในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีนิคมอุตสาหกรรม 3 แห่ง ได้แก่ นิคมอุตสาหกรรมบางปะอิน มีพื้นที่ทั้งหมด 1,926 ไร่ นิคมอุตสาหกรรมบ้านหว้า (ไฮเทค) มีพื้นที่ทั้งหมด 2,379 ไร่ และนิคมอุตสาหกรรมสหรัตนนคร มีพื้นที่ทั้งหมด 2,050 ไร่ นอกจากนี้ยังมีเขตประกอบการอุตสาหกรรม 2 แห่ง ได้แก่ แฟคตอรีแลนด์วังน้อย มีพื้นที่ทั้งหมด 173 ไร่ และ

บริษัทสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จำกัด (มหาชน) มีพื้นที่ทั้งหมด 15,000 ไร่ ซึ่งมีประเภท โรงงานที่มีการลงทุนสูงสุด 5 อันดับแรก แสดงดังตาราง 1

ตาราง 1 ประเภท โรงงานที่มีการลงทุนสูงสุด 5 อันดับแรก

ลำดับที่	ประเภทอุตสาหกรรม	จำนวน โรงงาน	เงินลงทุน (ล้านบาท)
1	อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์	222	186,084.11
2	อุตสาหกรรมผลิตเครื่องจักรกล	183	56,930.31
3	อุตสาหกรรมเครื่องมืออุปกรณ์ขนส่ง	164	48,015.95
4	อุตสาหกรรมอาหาร	141	31,578.94
5	อุตสาหกรรมอาหารผลิตภัณฑ์พลาสติก	189	30,839.22

ที่มา : กรมโรงงานอุตสาหกรรม, 2565, ไม่ปรากฏเลขหน้า

มีโรงงานอุตสาหกรรมที่ได้รับอนุญาตประกอบกิจการ จำนวน 2,810 โรงงาน เงินทุนรวม 676,317.93 ล้านบาท จ้างคนงาน 317,741 คน มีโรงงานอุตสาหกรรมรับอนุญาตประกอบกิจการใหม่ในปีงบประมาณ 2565 จำนวน 20 โรงงาน ขยาย 8 โรงงาน เลิกกิจการ 17 โรงงาน (สำนักงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา, 2564, หน้า 52)

### 1.2 ข้อมูลเกี่ยวกับอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์

อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ กลุ่มเครื่องใช้ไฟฟ้า และกลุ่มอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งจะมีความแตกต่างกันทางด้านกลไกการทำงานของผลิตภัณฑ์ โดยเครื่องใช้ไฟฟ้า มีลักษณะการทำงานที่มุ่งผลิตกระแสไฟฟ้าหรือการเปลี่ยนพลังงานไฟฟ้าเป็นพลังงานรูปแบบอื่น เพื่อนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน เช่น พัดลม เครื่องปรับอากาศ ตู้เย็น เครื่องซักผ้า เป็นต้น ส่วนอิเล็กทรอนิกส์มีลักษณะการทำงานแบบควบคุมการเคลื่อนที่ของอิเล็กตรอน และการจัดการข้อมูลข่าวสารให้อยู่ในรูปที่มนุษย์สามารถเข้าใจได้ เช่น คอมพิวเตอร์ โน้ตบุ๊ก โทรศัพท์ สำหรับอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ของไทย แบ่งได้ 5 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มเครื่องใช้ไฟฟ้าภายในบ้าน เช่น ตู้เย็น เครื่องปรับอากาศ พัดลม และ

- โทรทัศน์ 2) กลุ่มชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ เช่น แผงวงจรไฟฟ้า สายไฟฟ้าและสายเคเบิล และมอเตอร์ไฟฟ้า 3) กลุ่มคอมพิวเตอร์และส่วนประกอบ เช่น ปรีนเตอร์ สแกนเนอร์ กล้องดิจิทัล และ โมเด็ม 4) กลุ่มอุปกรณ์โทรคมนาคม เช่น เครื่องรับโทรศัพท์ โทรสาร และอุปกรณ์เครือข่ายต่าง ๆ และ 5) กลุ่มซอฟต์แวร์ เช่น ระบบบัญชี ระบบปฏิบัติการ

### 1.3 ข้อมูลเกี่ยวกับอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ

อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ (Smart Electronics) ถูกจัดเป็น 1 ใน 5 อุตสาหกรรม (First S-curve) โดยการต่อยอดอุตสาหกรรมเดิมที่มีศักยภาพ (First S-curve) ซึ่งเป็นการลงทุนในกลุ่มอุตสาหกรรมเดิมที่มีอยู่แล้ว เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการใช้จ่ายผลิต โดยการลงทุนชนิดนี้จะส่งผลต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจในระยะสั้นและระยะกลางในลักษณะการต่อยอด ภายใต้โมเดลประเทศไทย 4.0 เพื่อก้าวพ้นกับดักรายได้ประเทศปานกลางสู่ประเทศรายได้สูง เช่น การพัฒนาและทดสอบซอฟต์แวร์ ระบบเซนเซอร์ ไซเบอร์เซนเซอร์ และระบบอัจฉริยะ กระบวนการออกแบบอิเล็กทรอนิกส์ โดยอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ มีกลุ่มผลิตภัณฑ์ ดังต่อไปนี้

1. กลุ่มผลิตภัณฑ์ใหม่ ได้แก่ อุปกรณ์จัดเก็บข้อมูล (SSD : Solid State Drive) จอภาพที่มีลักษณะคล้ายแผ่นฟิล์ม (OLED : Organic Light Emitting Diodes) จอภาพแบบบาง (Flat panel display) คลิป ออน บอร์ด (Chip on Board) จอแอลอีดี (LED) เซนเซอร์ (Sensors) อาร์เอฟไอดี (RFID) อุปกรณ์ควบคุมอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic controlling devices) อินเทอร์เน็ตสรรพสิ่ง (Internet of things) เครื่องใช้ไฟฟ้าอัจฉริยะ (Smart Home Appliances) กล้องวงจรปิด (CCTV) อุปกรณ์สวมใส่ (Wearable devices) ระบบไร้สาย (Wireless) อุปกรณ์โทรคมนาคม (Gateway Routers Switching Equipment) อุปกรณ์เครือข่าย (Network)

2. กลุ่มผลิตภัณฑ์สำเร็จรูปไฟฟ้าหรืออิเล็กทรอนิกส์ ได้แก่ เครื่องพิมพ์ (Printers) แอลซีดี (LCD : Liquid Crystal Display) ยูพีเอส (UPS : Uninterrupted Power Supply) อุปกรณ์สื่อสาร เช่น โทรศัพท์มือถือ (Mobile Phones) อุปกรณ์ประกอบผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ (Accessories) เช่น อุปกรณ์ชาร์จแบตเตอรี่ (Adaptors chargers) เป็นต้น เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องใช้ไฟฟ้าภายในบ้าน (Electrics for Home-use) เช่น พัดลม ตู้เย็น โทรทัศน์ เป็นต้น

3. กลุ่มอุปกรณ์สำหรับประกอบผลิตภัณฑ์สำเร็จรูปไฟฟ้าหรืออิเล็กทรอนิกส์ ได้แก่ ผลิตภัณฑ์แผ่นวงจรประกอบชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ (Printed Circuit Board Assembly: PCBA) ผลิตภัณฑ์หน่วยเก็บ (Hard Disk Drive: HDD)

4. กลุ่มเดิมที่มีศักยภาพ ได้แก่ ผลิตภัณฑ์หน่วยเก็บ (Hard Disk Drive: HDD) วงจรรวม (Integrated Circuit: IC) ไดโอด (Diode) ทรานซิสเตอร์ (Transistor) แผ่นวงจรพิมพ์แบบหลายชั้น (Multilayer PCB) แผ่นวงจรพิมพ์แบบยืดหยุ่น (Flexible Printed Circuit)

5. กลุ่มกิจการออกแบบทางอิเล็กทรอนิกส์ ได้แก่ การออกแบบวงจรรวม (IC Design) การออกแบบระบบฝังตัว (Embedded System Design) การออกแบบทางอิเล็กทรอนิกส์ (Microelectronic Design)

กลุ่มโรงงานผู้ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ประกอบด้วย กลุ่มชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ สำหรับการผลิตแผ่นวงจรประกอบชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ (Printed Circuit Board Assembly : PCBA) และกลุ่มชิ้นส่วนสำหรับการผลิตหน่วยเก็บ (Hard Disk Drive : HDD)

กลุ่มโรงงานผู้ผลิตชิ้นส่วนประกอบอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ ได้แก่ ตัวเก็บประจุ (Capacitors) คอนเดนเซอร์ (Condensers) ไดโอด (Diodes) แผงวงจรรวม (IC) แอลอีดี (LED) ตัวต้านทาน (PCB/ PCB Resistors) หม้อแปลงไฟฟ้า (Transformers) ทรานซิสเตอร์ (Transistors) มอเตอร์ (Motors) เพื่อเป็นวัตถุดิบสำหรับการผลิตฮาร์ดดิสก์ (HDD)

กลุ่มวัตถุดิบหลักตั้งต้นสำหรับชิ้นส่วนประกอบอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ ได้แก่ แทนทาลัมคาปาซิเตอร์เพาวเดอร์ (Tantalum Capacitor Powder) เพื่อเป็นวัตถุดิบสำหรับการผลิตตัวเก็บประจุ (Capacitors) ซีซีแอล (CCL : Copper Clad Laminate) เพื่อเป็นวัตถุดิบสำหรับการผลิตแผงวงจรพิมพ์ (Printed Circuit Board) แผงวงจรพิมพ์แบบยืดหยุ่น (Flexible Printed Circuit Board) แผ่นเวเฟอร์ (Wafer) เพื่อเป็นวัตถุดิบสำหรับการผลิตวงจรรวม (Integrated Circuit: IC) หัวอ่าน (Slider) และแขนจับหัวอ่านในฮาร์ดดิสก์ไครฟ์ (Suspension)

กลุ่มวัสดุสำคัญพื้นฐานสำหรับวัตถุดิบตั้งต้น ได้แก่ สารกึ่งตัวนำไฟฟ้า (Semiconductors) เพื่อเป็นวัตถุดิบสำหรับการผลิตแผ่นเวเฟอร์ (Wafer) ลามิเนต (Laminates) เพื่อเป็นวัตถุดิบสำหรับการผลิตซีซีแอล (CCL : Copper Clad Laminate) โพลีเอไมด์ ฟิล์ม (Polyimide Films) เพื่อเป็นวัตถุดิบสำหรับการผลิตซีซีแอล (CCL : Copper Clad Laminate) ใยแก้ว (Glass fiber) เพื่อเป็นวัตถุดิบสำหรับการผลิตซีซีแอล (CCL : Copper Clad Laminate) อีพ็อกซี่ (Epoxy) เพื่อเป็นวัตถุดิบสำหรับการผลิตซีซีแอล (CCL : Copper Clad Laminate) สแตนเลสสตีล (Stainless steel) เพื่อเป็นวัตถุดิบสำหรับการผลิตแขนจับหัวอ่านในฮาร์ดดิสก์ไครฟ์ (Suspension)

อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในปัจจุบันมีความหลากหลายมากขึ้น มีการพัฒนาทั้งด้านเทคโนโลยี และรูปแบบสินค้าอยู่ตลอดเวลา ทำให้อิเล็กทรอนิกส์กลายเป็นส่วนหนึ่งของการดำรงชีวิตที่ช่วยอำนวยความสะดวกลดระยะเวลาในการทำงานต่างๆ และช่วยให้สามารถติดต่อสื่อสารได้ทุกที่ทุกเวลาจนถึงอุปกรณ์สื่อสาร และ โทรคมนาคม เช่น โทรศัพท์เคลื่อนที่ (Smart phone) เครื่องคอมพิวเตอร์ และคอมพิวเตอร์ โน้ตบุ๊ก (Notebook) ซึ่งแนวโน้มของอิเล็กทรอนิกส์ในอนาคต จะต้องสามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้บริโภคได้มากขึ้น เช่น สามารถทำงานได้ในหลากหลายฟังก์ชัน มีความยืดหยุ่นในการใช้งาน อุปกรณ์จะมีขนาดเล็กลง

น้ำหนักเบาสามารถพกพาได้สะดวก รวมทั้งมีประสิทธิภาพการทำงานที่สูงขึ้น นอกจากนี้ก็ต้องเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และใช้พลังงานที่น้อยลงด้วย ซึ่งนับเป็นสิ่งที่ท้าทายการวิจัยและพัฒนาของผู้ผลิตทั่วโลก นอกจากนี้การพัฒนาผลิตภัณฑ์เกือบทุกประเภทจะมีอิเล็กทรอนิกส์เป็นชิ้นส่วน หรือส่วนประกอบในการช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การติดต่อสื่อสารระหว่างผู้ใช้งาน อุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องได้สะดวกขึ้น เช่น เครื่องใช้ไฟฟ้า ยานยนต์ เครื่องจักร อุปกรณ์ทางการแพทย์ วัสดุอุปกรณ์ทางการแพทย์ทำให้บทบาทของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์จะต้องเชื่อมโยงกับอุตสาหกรรมอื่นๆ มากขึ้น เพื่อตอบสนองต่อความต้องการและสอดคล้องกับการดำเนินชีวิตประจำวันของผู้บริโภค (สถาบันทรัพย์สินทางปัญญาแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2560, หน้า 12 - 13)

บริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นหน่วยงานภาคเอกชน ซึ่งประกอบธุรกิจเกี่ยวกับกลไกแขนจับหัวอ่านสำหรับอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ ด้านการออกแบบ และผลิตกลไกแขนจับหัวอ่านสำหรับอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ ด้วยความเชี่ยวชาญทางด้านระบบและกรรมวิธี ความสามารถในการผลิตที่แข็งแกร่ง การมีทรัพย์สินทางปัญญา และพันธมิตรทางธุรกิจ ทำให้บริษัทฯ เป็นบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนหัวอ่านในตลาดแขนจับหัวอ่านระดับโลก ซึ่งผลิตภัณฑ์ของบริษัทฯ มีส่วนสำคัญในการก่อให้เกิดการปฏิวัติสู่ยุคดิจิทัลของทุกวันนี้

#### 1.4 สวัสดิการบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ในปัจจุบันบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีการบริหารนโยบายในการจัดสวัสดิการให้กับพนักงานในรูปแบบต่าง ๆ เพื่ออำนวยความสะดวกประโยชน์ของพนักงานและครอบครัว เพื่อให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี และสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานในการทำงานร่วมกับบริษัทดังนั้น พนักงานจะได้รับสวัสดิการที่บริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์จัดให้พนักงาน ดังนี้

##### 1. ด้านสุขภาพอนามัย

###### 1.1 บริการห้องพยาบาล แพทย์ เครื่องมือ ปัจจัยปฐมพยาบาล

1.2 การตรวจสุขภาพประจำปี การตรวจสุขภาพเพิ่มเติมสำหรับพนักงานที่มีความเสี่ยงต้องสัมผัสสารเคมี

1.3 ค่ารักษาพยาบาลกรณีคนไข้ใน กรณีคนไข้นอก โดยแต่ละตำแหน่งงานจะได้รับแตกต่างกันไป ระดับปฏิบัติการขั้นต้น ได้รับ 12,000 บาท/ปี ระดับปฏิบัติการขั้นกลางและระดับหัวหน้างาน ได้รับ 15,000 บาท/ปี ระดับบริหาร ได้รับ 25,000 บาท/ปี และค่ารักษาพยาบาลบุตร ทุกตำแหน่งงานจะได้รับวงเงินเท่ากันจำนวน 4,000 บาท/ปี โดยแบ่งจากวงเงินค่ารักษาพยาบาลของพนักงาน

- 1.4 ค่าทันตกรรม ทุกตำแหน่งงานจะได้รับวงเงินเท่ากันจำนวน 3,000 บาท/ปี
- 1.5 การประกันสุขภาพกรณีคนไข้ใน
- 1.6 การประกันชีวิตและอุบัติเหตุ
- 1.7 การจัดบริการฉีดวัคซีนป้องกันโรคไข้หวัดใหญ่แก่พนักงาน
2. ด้านความปลอดภัย
  - 2.1 การอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน
  - 2.2 การจัดอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล
  - 2.3 การจัดซ่อมแผนอพยพหนีไฟ
  - 2.4 การประชาสัมพันธ์ด้านความปลอดภัย
3. ด้านความมั่นคง
  - 3.1 การจัดสวัสดิการรางวัลอายุงานสำหรับพนักงานทุกระดับที่ปฏิบัติงานกับบริษัท เป็นระยะเวลานานทุก ๆ 5 ปี
  - 3.2 กองทุนประกันสังคม
  - 3.3 กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
  - 3.4 การจัดประกันชีวิตกลุ่มสำหรับพนักงาน
  - 3.5 การได้รับเงินชดเชยกรณีเกษียณอายุงาน
4. ด้านการจ่ายค่าตอบแทนวันลา
  - 4.1 ลาป่วย ได้เท่าที่ป่วยจริง โดยได้รับค่าจ้างตลอดระยะเวลาที่ลา 1 ปีไม่เกิน 30 วันทำงาน
  - 4.2 การลาอีก 3 วัน ในรอบปฏิทินหนึ่ง อาทิเช่น ลาเพื่องานสำคัญภายในครอบครัว ลาเนื่องจากกิจฉุกเฉิน หรือเหตุฉุกเฉินจากภัยธรรมชาติ ลาเนื่องจากงานสมรสของพนักงานเอง ลาเนื่องจากภรรยาที่ถูกต้องตามกฎหมายให้กำเนิดบุตร ฯลฯ
  - 4.3 วันหยุดพักผ่อนประจำปี พนักงานที่ทำงานครบ 119 วัน และได้รับการยืนยันให้ เป็นพนักงานประจำของบริษัท มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ไม่เกิน 10 วัน โดยได้รับค่าจ้างเท่ากับ ค่าแรงวันทำงาน และจำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปีจะเพิ่มขึ้นตามสัดส่วนระยะเวลาการทำงาน
  - 4.4 วันหยุดตามประเพณี บริษัทฯกำหนดให้มีวันหยุดตามประเพณีปีละ 14 วัน โดยได้รับค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงาน
  - 4.5 การลาคลอด พนักงานหญิงที่มีครรภ์ มีสิทธิลาคลอดได้ครรภ์หนึ่งไม่เกิน 90 วัน และมีสิทธิได้รับค่าจ้างตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกิน 45 วัน

4.6 การลาเพื่อรับราชการทหาร พนักงานชายที่ปฏิบัติงานกับบริษัทครบ 1 ปี กรณีที่ ถูกเรียก เพื่อฝึกอบรมทางวิชาการทหาร บริษัทอนุญาตให้ลาได้ตามวันและเวลาที่ราชการกำหนด โดยได้รับค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกินปีละ 60 วัน

4.7 การลาเพื่อทำหมั้น บริษัทอนุญาตให้พนักงานมีสิทธิลาเพื่อการทำหมั้น โดย ได้รับค่าจ้างตลอดระยะเวลาที่หยุดพักตามที่แพทย์แผนปัจจุบันกำหนดและออกไปรับรองเท่านั้น

## 5. ด้านการศึกษา

5.1 การสนับสนุนการศึกษานอกโรงเรียน

5.2 การให้ทุนพัฒนาพนักงาน เช่น ให้ทุนการศึกษาต่อภายในประเทศ ต่างประเทศ เป็นต้น

5.3 การฝึกอบรมภายในและภายนอกบริษัท เพื่อนำทักษะมาพัฒนาการทำงาน

5.4 การสนับสนุนทุนการศึกษาให้แก่บุตรของพนักงาน

## 6. ด้านเศรษฐกิจ

6.1 บริการข้าวเปล่าฟรีแก่พนักงาน การจำหน่ายอาหารในราคาประหยัด

6.2 การเบิกค่ารถ ค่าเดินทาง สำหรับพนักงานที่ได้รับมอบหมายให้ไปติดต่อธุระ บริษัท

6.3 เบี้ยเลี้ยงการเดินทางไปต่างประเทศ สำหรับพนักงานที่ได้รับมอบหมายให้ไป เพื่อการฝึกอบรม หรือประชุม และอื่น ๆ

6.4 เงินช่วยเหลือค่าชุดกันหนาว สำหรับพนักงานที่ต้องเดินทางไปต่างประเทศ เพื่อ ฝึกอบรมหรือประชุม และอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

6.5 เงินช่วยเหลือค่าอาหารกลางวัน

6.6 เงินช่วยเหลือค่าส่งกล้อง Microscope สำหรับตำแหน่งงานที่ใช้กล้อง Microscope ในการปฏิบัติงานทุกวัน

6.7 เงินช่วยเหลือสำหรับพนักงานทำงานกะ

6.8 เงินช่วยเหลือเนื่องจากมรณกรรมของพนักงาน และครอบครัวพนักงาน

6.9 บริการรถรับส่งพนักงาน

## 7. ด้านนันทนาการ

7.1 การแข่งขันกีฬาประจำปี

7.2 การจัดงานเลี้ยงปีใหม่

7.3 การจัดกิจกรรมเกี่ยวกับเทศกาล และวันสำคัญต่าง ๆ

7.4 การจัดกิจกรรมวันเกิดสำหรับพนักงาน

7.5 การจัดพื้นที่นันทนาการ

## 8. ด้านการให้คำปรึกษา

8.1 การให้คำปรึกษาด้านสุขภาพ สุขภาพจิต กฎหมายและภาษี คู่สมรสและบุตร  
การทำงาน หัวหน้างาน ปัญหาส่วนตัว

## 9. ด้านโบนัสและเงินปันผล

9.1 โบนัสประจำปี (เงินเดือนเดือนที่ 13)

9.2 โบนัสผลประกอบการ

9.3 รางวัลพนักงานดีเด่น

9.4 รางวัลเบี่ยชยัน (รายปี และรายเดือน)

## 10. ด้านบริการ

10.1 บริการที่จอดรถประจำตำแหน่ง

10.2 บริการที่สูบบุหรี่

10.3 บริการศูนย์ออกกำลังกาย สนามกีฬา

10.4 พื้นที่ส่วนกลางสำหรับให้พนักงานพักผ่อน

10.5 บริการห้องสมุด และบริการยืมหนังสือ

สรุปได้ว่า บริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีการจัดสวัสดิการในด้านสุขภาพอนามัย ด้านความปลอดภัย ด้านความมั่นคง ด้านการจ่ายค่าตอบแทนวันลา ด้านการศึกษา ด้านเศรษฐกิจ ด้านนันทนาการ ด้านการให้คำปรึกษา ด้านโบนัสและเงินปันผล และด้านบริการ

## 2. แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับประชากรศาสตร์

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับประชากรศาสตร์จากนักวิชาการ นักวิจัยโดยมีรายละเอียดดังนี้

คำนาย อภิปรัชญาสกุล (2558, หน้า 53 - 55) กล่าวว่า ปัจจัยลักษณะประชากรศาสตร์ด้านต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วย อายุ วงจรชีวิตครอบครัว อาชีพ สถานการณ์ทางเศรษฐกิจ การศึกษารูปแบบการดำรงชีวิต และบุคลิกภาพ

วชิรวัชร งามละม่อม (2558, หน้า 13) กล่าวว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ถือเป็นความหลากหลายและแตกต่างกันเกี่ยวกับบุคคลเช่น เพศ อายุ อาชีพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยจะแสดงถึงความเป็นมาของแต่ละบุคคลจากอดีตถึงปัจจุบัน ซึ่งความแตกต่างและหลากหลายของบุคคลนี้สามารถบ่งชี้ลักษณะพฤติกรรมการแสดงออกที่แตกต่างกัน การตัดสินใจที่แตกต่างกันที่มีสาเหตุมาจากความแตกต่างทางด้านประชากรศาสตร์หรือความเป็นมาของบุคคลนั่นเอง

อริศราณี หน่วยสังขาร (2558, หน้า 21) กล่าวว่า โครงสร้างทางด้านประชากรศาสตร์ มีองค์ประกอบที่สำคัญได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ การศึกษา อาชีพ เชื้อชาติ ศาสนา ภาษา โครงสร้างครอบครัว รูปแบบบ้านเรือนที่อยู่อาศัย รูปแบบชุมชน และคุณลักษณะอื่น ๆ ทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม

จิตราพร ลดาตค (2559, หน้า 25) กล่าวว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ในแต่ละด้านไม่ว่าจะด้วย เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ รายได้ สถานภาพ ลักษณะเหล่านี้ส่งผลชัดเจนถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล ซึ่งจะมีความจำเป็นต่อการกำหนดตลาดเป้าหมายและยังทำให้เห็นได้ว่า พฤติกรรมหรือความต้องการของแต่ละบุคคลนั้นแตกต่างกันออกไปอย่างชัดเจน ทำให้แต่ละบุคคลมีความต้องการที่จะได้รับการบริการหรือการเลือกใช้บริการที่แตกต่างกันออกไป

นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์ (2559, หน้า 138-139) กล่าวว่า เพศจะมีความเกี่ยวข้องกับลักษณะงานที่ทำ รวมทั้งระดับความทะเยอทะยาน และความต้องการด้านการเงิน เพศหญิงมีความอดทนที่จะทำงานที่ต้องใช้ฝีมือ และงานที่ต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าผู้ชาย อายุอาจจะมีผลต่อการทำงานที่ไม่เด่นชัด แต่อายุก็เกี่ยวข้องกับระยะเวลาและประสบการณ์ในการทำงาน ผู้ที่มีอายุมากกว่าจะมีประสบการณ์ในการทำงานนั้นมาก และจะพอใจ ไม่ชอบเปลี่ยนงาน ระดับการศึกษาจะมีผลต่องานวิจัยไม่เด่นชัดมากนัก แต่มักขึ้นอยู่กับงานที่ทำว่าเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของบุคคลที่มีอยู่หรือไม่ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ถ้าเป็นเงินเดือนที่มากพอแก่การดำรงชีพทำให้บุคคลไม่ต้องดิ้นรนมากนักที่จะไปทำงานเพิ่มนอกเวลางาน ดังนั้นผู้มีเงินเดือนสูงมากพอจึงมีความพึงพอใจมากกว่าผู้มีเงินเดือนต่ำ ประสบการณ์ในการทำงาน เมื่อบุคคลทำงานมานานจนมีความรู้ความชำนาญในงานนั้นมากขึ้นจะเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำหรือพอใจในงานใหม่ที่ใกล้เคียงประสบการณ์เดิม

ปัทมญา คุณะเพิ่มศิริ (2559, หน้า 30 - 31) กล่าวว่า อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานระดับปฏิบัติการ ยกเว้น เพศ ระดับการศึกษา และแผนกในการปฏิบัติงาน แนวความคิดด้านประชากรนี้ว่าเป็นพฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์ที่เกิดขึ้นตามแรงบังคับจากภายนอกมากระตุ้นคนที่มีคุณสมบัติที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อพฤติกรรมที่ต่างกัน

รุจิรา แสงผา (2559, หน้า 83 - 85) กล่าวว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ต่างกัน โดยแบ่งออกเป็นหัวข้อ ดังนี้

1. เพศ มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานต่างกันอาจจะมีความสามารถและความรับผิดชอบ ในการปฏิบัติได้ไม่เท่ากันจึงอาจทำให้สิ่งเหล่านี้ส่งผลถึงสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้

2. อายุมีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงาน พนักงานที่มีอายุต่างกันจะมีวุฒิภาวะหรือมีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน เช่น พนักงานที่มีอายุน้อยอาจจะมีไฟหรือมีกำลัง และมีอุดมการณ์ในการทำงานอย่างมากแต่คนที่มีความอายุมากอาจปฏิบัติงานมานานแล้วประสบการณ์และการเรียนรู้ และรู้วิธีการทำงานมามากอายุของบุคคลเป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับการพัฒนาการ และระดับวุฒิ ภาวะเมื่อมีอายุมากขึ้น ความคิดและการมองปัญหาได้ชัดเจนถูกต้องตามความเป็นจริงมากขึ้น ซึ่งความคิดและการกระทำจะปรับไปตามวัย

3. ระดับการศึกษา มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อาจเนื่องจากการศึกษาจะทำให้คน รู้จักคิดวิเคราะห์และแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ บุคคลที่มีการศึกษาสูงจะมีการพิจารณาสิ่งต่าง ๆ อย่างมีเหตุผลและมีความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม ได้ถูกต้องกว่า

4. ประสบการณ์การทำงาน มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเมื่อประสบการณ์ในการทำงานมากขึ้น จะมีทักษะความชำนาญในงานสูงขึ้นความคิด และการกระทำต่าง ๆ มีความรอบคอบมากขึ้นทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

เกรียงไกร รุระพันธ์ (2560, หน้า 7) กล่าวว่า ประชากรศาสตร์เป็นการศึกษาถึงขนาด (Size) การกระจาย (Distribution) และองค์ประกอบของประชากร (Composition) การเปลี่ยนแปลงประชากรด้านภาวะเจริญพันธุ์หรือ การเกิด ภาวะการตาย และภาวะการย้ายถิ่น โดยใช้ประชากรศาสตร์ภาคพรรณนา (Descriptive Demography) และภาคคณิตศาสตร์ (Mathematical Demography) อธิบายผลจากการศึกษาข้อมูลต่าง ๆ

เปรมกมล หงส์ยนต์ (2562, หน้า 11) กล่าวว่า ลักษณะด้านประชากรศาสตร์เป็นปัจจัยที่นักการตลาดนิยมนำมาใช้เป็นเกณฑ์ในการแบ่งส่วนตลาด เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ เป็นต้น บุคคลที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน ย่อมมีความคิดทัศนคติ และพฤติกรรมที่แตกต่างกัน

เดวิด (David, 1972, p. 3) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีด้านประชากรศาสตร์ไว้ว่า ปัจจัยทางด้านบุคคลที่มีผลต่อการทำงานดังนี้

1. ประสบการณ์ในการทำงาน ถือว่ามีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานที่ทำทั้งนี้หากทำงานมานานจะมีความรู้และความชำนาญในงานมากขึ้น จึงเกิดให้มีความพึงพอใจในงานที่ทำมากขึ้น ไปด้วย

2. เพศ แม้ว่างานวิจัยหลายชิ้นจะแสดงว่าเพศนั้นไม่มีความสัมพันธ์ในการทำงานแต่ขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ทำด้วยว่าเป็นงานลักษณะใดรวมทั้งเกี่ยวข้องกับระดับความทะเยอทะยานและความต้องการทางการเงิน โดยที่เพศหญิงมีความทุกข์ทนที่จะทำงานในด้านฝีมือและแรงงานที่ต้องใช้ ความละเอียดอ่อนมากกว่าเพศชาย

3. จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ ซึ่งต้องการความสามารถหลากหลายประกอบกัน ดังนั้น ต้องมีสมาชิกที่มีทักษะในงานหลายด้าน และความปรองดองกันของสมาชิกในการทำงานก็จะมีส่วนนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงานได้

4. อายุ แม้จะมีผลต่อการทำงานไม่เด่นชัด แต่อายุก็เกี่ยวข้องกับระยะเวลาและประสบการณ์ในการทำงาน โดยที่ผู้ที่มีอายุมากมักจะมีประสบการณ์ทำงานมานานแต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงานและสถานการณ์ในที่ทำงาน

5. เวลาในการทำงาน ปกติจะสร้างความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าที่จะต้องทำงานในเวลาอื่นที่แตกต่างจากผู้อื่น เพราะเกี่ยวกับการพักผ่อนและการสังสรรค์กับผู้อื่นด้วย

6. เซาว์บัญญัติกับความพึงพอใจในการทำงานนั้นจะขึ้นอยู่กับสถานการณ์และลักษณะของงานที่ทำงานในบางลักษณะไม่อาจพบความแตกต่างแต่ในลักษณะบางอย่างพบว่า มีความแตกต่างกัน

7. การศึกษามีผลไม่เด่นชัดนักกับความพึงพอใจในการทำงานแต่ก็จะขึ้นอยู่กับงานที่ทำนั้นมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากรนั้น ๆ หรือไม่

8. บุคลิกภาพความพึงพอใจในการทำงานนั้นจะขึ้นอยู่กับเครื่องมือวัดบุคลิกภาพอย่างไรก็ตามบุคลิกที่เห็นได้ชัดคือคนที่มีความวิตกกังวลหรือโรคประสาทมักจะพอใจในการทำงานเป็นเหตุให้เกิดโรคประสาทเพราะความเครียดกับภาวะความไม่พอใจในงานที่ทำอยู่

9. ระดับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนมีผล และมีส่วนในความพึงพอใจในการทำงาน หากบุคลากรนั้นได้รับเงินเดือนที่มากพอแก่การดำรงชีพ ทำให้ไม่ต้องดิ้นรนมากนักที่จะต้องไปทำงานอื่นเพิ่มนอกเวลาแล้ว เงินเดือนเดือนเกี่ยวข้องกับความสามารถหาปัจจัยอื่นที่สำคัญแก่การดำรงชีวิตได้อีกด้วย

10. แรงจูงใจในการทำงานเป็นการแสดงออกให้เห็นถึงความต้องการของบุคคล โดยเฉพาะ แรงจูงใจทางด้านการทำงานก็จะสามารถสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้นได้อีกด้วย

11. ความสนใจในงานของบุคลากรที่ได้ทำงานที่ตนเองถนัดและพอใจ จะมีความสุขและความพึงพอใจในงานมากกว่าทำงานที่ตนเองไม่ถนัด

ฮาวกินส์และมาเธอร์บาฟ (Hawkins & Mothersbaugh, 2010, p.116 - 124) ได้ให้ความหมายว่า ประชากรศาสตร์ใช้อธิบายประชากรในแง่ของขนาด การกระจายตัวและโครงสร้าง ประชากรศาสตร์ มีอิทธิพล ต่อพฤติกรรมผู้บริโภคทั้งทางตรงและมีผลต่อคุณลักษณะอื่น ๆ ของผู้บริโภคเช่น ลักษณะ ส่วนตัว และรูปแบบการตัดสินใจ ดังนี้

1. อายุ (Age) จะมีวัฒนธรรมเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมและบรรทัดฐานทางทัศนคติ นอกจากนี้ยังส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์และรูปแบบการดำเนินชีวิตของผู้บริโภค

2. การศึกษา (Education) เป็นส่วนหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการซื้อสินค้า โดยพิจารณาบางส่วนจากกำไรและอาชีพ นอกจากนี้ ยังมีอิทธิพลต่อความคิด การตัดสินใจและความสัมพันธ์อื่น ๆ

3. รายได้ (Income) ซึ่งระดับของรายได้ในครัวเรือนรวมกับความมั่งคั่งสะสม (Accumulated wealth) จะเป็นตัวกำหนดอำนาจในการซื้อ

จากความหมายของประชากรศาสตร์ข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ รายได้ สถานภาพ ลักษณะเหล่านี้แสดงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล และลักษณะทางประชากรศาสตร์เหล่านี้ยังส่งผลให้แสดงออกถึง ความรู้สึก ความคิดเห็น พฤติกรรม การตัดสินใจ ความต้องการของแต่ละบุคคลแตกต่างกันออกไป แสดงดังตาราง 2

ตาราง 2 การสังเคราะห์ปัจจัยทางประชากรศาสตร์

ปัจจัยทาง ประชากรศาสตร์	นักวิชาการและวิจัย										
	ปรทมกมล หงส์อนต์ (2562)	นิทัศน์ ศิริ โขไตรตัน (2559)	จิตราพร ดาดอก (2559)	รุจิรา แสงผา (2559)	ปัทมญา คุณะเพิ่มศิริ (2559)	ค่านาย อภิรัชญาสกุล (2558)	วชิรวัชร งามละม่อม (2558)	อริศราห์ หน่วยสังขาร (2558)	David (1972)	Hawkins & Mothersbaugh (2010)	สรุป
1. เพศ	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓		8
2. อายุ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10
3. ระดับการศึกษา	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10
4. ตำแหน่งงาน			✓			✓	✓	✓	✓		5
5. เงินเดือน	✓	✓	✓		✓		✓	✓	✓	✓	8
6. สถานภาพ			✓					✓			2
7. อาชีพ		✓		✓	✓			✓	✓		5
8. ระยะเวลาใน การปฏิบัติงาน					✓				✓		2

ตาราง 2 (ต่อ)

ปัจจัยทาง ประชากรศาสตร์	นักวิชาการและวิชาชีพ										
	เปรมกมล หงส์ยนต์ (2562)	นันทน์ ศิริ โขติรัตน์ (2559)	จิตราพร ติดาตก (2559)	รุจิรา แสงผา (2559)	ปัทมา คุณะเพ็ญศิริ (2559)	คำนวย อภิรัชญาสกุล (2558)	วชิรวัชร งามตะม่อม (2558)	อริศราณี หน่วยสังการ (2558)	David (1972)	Hawkins & Mothersbaugh (2010)	สรุป
9. วงจรชีวิตใน ครอบครัว						✓					1
10. สถานการณ์ ทางเศรษฐกิจ						✓					1
11. รูปแบบการ ดำรงชีวิต						✓					1
12. บุคลิกภาพ						✓			✓		2
13. เชื้อชาติ								✓			1
14. ศาสนา								✓			1
15. ภาษา								✓			1
16. ที่อยู่อาศัย								✓			1
17. แผนก					✓						1
18. โครงสร้าง ครอบครัว								✓			1
19. จำนวนสมาชิก ในความ รับผิดชอบ									✓		1
20. เยาว์ปัญญา									✓		1
21. แรงจูงใจ									✓		1
22. ความสนใจ ในงาน									✓		1

จากตาราง 2 การสังเคราะห์ปัจจัยทางประชากรศาสตร์จากนักวิจัยและนักวิชาการจำนวน 10 ท่านข้างต้น ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การพิจารณาความสอดคล้องด้านปัจจัยทางประชากรศาสตร์จากนักวิจัยและนักวิชาการ 5 ท่านขึ้นไป พบว่ามีตัวแปรที่มีความสอดคล้องตามเกณฑ์ที่กำหนดประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน เงินเดือน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรเหล่านี้ไปกำหนดเป็นตัวแปรต้น

### 3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการไว้โดยมีรายละเอียด ดังนี้

#### 3.1 ความหมายของสวัสดิการ

มีหน่วยงาน นักวิชาการ/นักวิจัยให้ความหมายของสวัสดิการไว้ ดังนี้

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2552, หน้า 9 - 10) ให้ความหมายของ “สวัสดิการแรงงาน” หมายถึง การบริการหรือกิจกรรมใด ๆ ที่หน่วยงานหรือองค์กรจัดให้มีขึ้นเพื่อให้บุคคลที่อยู่ในองค์กรนั้น ๆ ได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันที่แน่นอนในการดำเนินชีวิต หรือได้รับประโยชน์อื่นใดนอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ได้รับอยู่เป็นประจำ เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจที่ดีเพื่อจะได้ใช้กำลังกาย กำลังใจ และสติปัญญา ความสามารถของตนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ไม่ต้องกังวล ทำให้มีความพอใจในการมีความรักงานและตั้งใจทำงานนั้นให้นานที่สุด และยังอธิบายถึงข้อแตกต่างระหว่างสวัสดิการแรงงานกับสวัสดิการที่รัฐให้แก่ประชาชน ดังนี้

1. สวัสดิการที่รัฐจัดให้ประชาชนทั่วไปในรูปของการประชาสงเคราะห์หรือบริการสังคม นั้น รัฐมิได้หวังผลตอบแทนหวังเพียงการกินดีอยู่ดีของคนในชาติ ไม่มีการคิดต้นทุน ค่าไร
2. สวัสดิการแรงงานเป็นต้นทุนการผลิตสำหรับนายจ้าง การจัดสวัสดิการให้ลูกจ้างย่อมมีค่าใช้จ่าย นายจ้างจึงต้องคำนึงถึงขอบเขตและหวังผลตอบแทนจากการให้พอสมควร สวัสดิการแรงงานจึงมิใช่การสงเคราะห์หรือช่วยเหลือคนแบบมูลนิธิหรือการกุศล
3. วัตถุประสงค์ของนายจ้างก็คือ ต้องการให้พนักงานมีความสะดวกสบายในการทำงาน ช่วยแก้ปัญหาการครองชีพของลูกจ้างขณะเดียวกันก็หวังจะได้งานมาก งานดี จากลูกจ้างเป็นผลพลอยได้

กรณีศาสตราจารย์ อูปรการดี (2556, หน้า 8) ที่กล่าวว่า สวัสดิการ หมายถึง ผลประโยชน์หรือสิ่งตอบแทนที่อยู่ในรูปตัวเงินและใช้เงิน ถือเป็นประโยชน์ที่พนักงานพึงได้รับจากองค์กรไม่ว่าจะเป็นในด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพ ด้านความมั่นคง ด้านความปลอดภัย ด้านการศึกษา และด้านนันทนาการที่บริษัทจัดให้แก่พนักงาน เพื่อเป็นการช่วยเหลือและอำนวยความสะดวก โดยจัดสรร

ในรูปสิ่งของและบริการ เพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานเป็นการจูงใจให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจที่ดีขึ้น ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรต่อไป

จิตราพัชร กิรินันท์เจตน์ (2556, หน้า 11) กล่าวว่า สวัสดิการ หมายถึง ผลประโยชน์หรือ สิ่งตอบแทนที่ อยู่ในรูปตัวเงิน และไม่ใช้ตัวเงินถือเป็นประโยชน์ที่พนักงานพึงได้รับจากองค์กร ไม่ว่าจะ เป็นในด้าน เศรษฐกิจ ด้านสุขภาพ ด้านความมั่นคง ด้านความปลอดภัย ด้านการศึกษา และด้านนันทนาการที่ บริษัทจัดให้แก่พนักงานเพื่อเป็นการช่วยเหลือและอำนวยความสะดวก โดยจัดสรรอยู่ในรูปสิ่งของ และบริการ เพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงาน

เฉลียว ไชยเชษฐ์ (2558, หน้า 14) การบริการจัดการสวัสดิการ หมายถึง กระบวนการการพัฒนา นโยบาย การวางแผน โดยการพัฒนาทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้ได้รับผลประโยชน์และบริการต่าง ๆ ที่องค์กรจัดให้ ซึ่งอาจจะเป็นในรูปแบบของตัวเงินหรือไม่ใช้ตัวเงินก็ได้ เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเป็นธรรม จูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น พร้อมทั้งสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรต่อไป

ณกานดา ธัญเจริญ (2558, หน้า 12) กล่าวว่า สวัสดิการ คือ สิทธิประโยชน์ที่จะได้รับนอกเหนือจากค่าตอบแทนที่เป็นเงินเดือน หรือค่าจ้าง ที่กฎหมายกำหนด ซึ่งองค์กรจะเป็นผู้บริหารรายได้และทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่ขององค์กร ให้สามารถจัดเป็นสวัสดิการ นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดอาจ เป็นสิ่งอำนวยความสะดวก หรือเป็นเงินช่วยเหลือในกรณีต่าง ๆ เพื่อเป็นแรงจูงใจ เสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ให้แก่บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ปรียาพร คงทน (2559, หน้า 15) กล่าวว่า สวัสดิการแรงงาน หมายถึง สิทธิประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ ที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้างนอกเหนือจากเงินค่าจ้างตามที่กฎหมาย กำหนดและนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เพื่อตอบแทนการทำงาน สร้างแรงจูงใจในการ ทำงานอำนวยความสะดวกสบายในขณะที่ทำงานและเป็นหลักประกันความมั่นคงในการทำงาน เมื่อพ้นสภาพจากการทำงานแล้ว ซึ่งอาจครอบคลุมไปถึงบุคคลในครอบครัวของลูกจ้างด้วย ทั้งนี้สวัสดิการแรงงานเป็นส่วนหนึ่งของสวัสดิการสังคม

สุภาวีกา นากรักษา (2559, หน้า 15) กล่าวว่า สวัสดิการ หมายถึง บริการหรือกิจกรรมที่องค์กรจัดให้ลูกจ้าง ถือเป็นค่าตอบแทนทางอ้อมที่องค์กรให้เนื่องจากการเป็นสมาชิกในองค์กร นอกเหนือจากค่าตอบแทนโดยตรงจากการทำงาน โดยมีจุดประสงค์ที่จะให้พนักงานรวมถึงครอบครัว พนักงานมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ไม่ต้องกังวลกับปัญหาส่วนตัวและครอบครัว ช่วยส่งผลให้พนักงาน ทำงานได้ดีขึ้นรวมถึงดึงดูดให้คนมีความสามารถให้เข้ามาทำงานกับองค์กรได้

สหทัศนีย์ บุญกาญจน์ (2559, หน้า 24) กล่าวว่า สวัสดิการ หมายถึง ผลประโยชน์ที่องค์กรบริษัทฯ จัดให้แก่พนักงานหรือบุคลากรในรูปแบบเป็นตัวแทนเงินหรือไม่เป็นตัวแทนเงิน นอกเหนือจากเงินเดือนค่าจ้าง เพื่อเป็นขวัญกำลังใจให้พนักงานหรือบุคลากร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการให้พนักงานหรือบุคลากรรู้สึกมีความสุข ความพอใจ มีความมั่นคงในอาชีพเป็นหลักประกันที่แน่นอนในการดำเนินชีวิต ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และก่อให้เกิดประโยชน์ที่บริษัทจะได้รับ คือ ความจงรักภักดี ความตั้งใจในการทำงานเต็มความสามารถ ทำให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพสูง การจัดสวัสดิการพนักงานที่จะเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานส่วนหนึ่งผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงการช่วยเหลือหรือด้านการครองชีพของพนักงานเป็นส่วนสำคัญ ถ้าบริษัทมีสวัสดิการที่ดีและเป็นที่น่าพอใจแก่พนักงาน ก็จะช่วยให้พนักงานมีความจงรักภักดีกับองค์กรนั้นตลอดไป แต่การจัดสวัสดิการในเรื่องสิ่งที่จะต้องคำนึงถึงก่อนเรื่องอื่น คือ ต้องสนองความต้องการในเรื่องที่พนักงานส่วนใหญ่เดือดร้อนมากที่สุดเสียก่อน

ณภัค อินทรานนท์ (2560, หน้า 6) กล่าวว่า สวัสดิการ เป็นสิ่งที่องค์กรจัดให้กับพนักงาน ซึ่งเป็นการตอบแทนให้กับพนักงานที่นอกเหนือจากค่าจ้างทั้งเป็นตัวแทนเงินและไม่ใช้ตัวแทนเงิน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้พนักงานได้รับการเป็นอยู่ที่ดี มีความมั่นคงและมีความปลอดภัยในชีวิต รวมถึงเป็นการรักษาพนักงาน และจูงใจให้พนักงานที่มีประสิทธิภาพอยู่กับองค์กรได้นาน

สุขุมวิทย์ ไสยโสภณ (2560, หน้า 271) กล่าวว่า สวัสดิการ หมายถึง ผลประโยชน์อื่น ๆ ของ บุคลากรที่องค์กรจ่ายนอกเหนือจากเงินเดือนและค่าจ้าง ผลประโยชน์ดังกล่าวอาจเป็นเงินสด สิ่งของ หรือบริการ เช่น อาหาร ค่าพาหนะ ภาษีเงินได้ที่องค์กรออกให้ เสื้อผ้า ที่พักอาศัย เป็นต้น

ปณัชชยา วงศ์บุญงาม (2561, หน้า 13) สวัสดิการแรงงาน หมายถึง ความสะดวกสบายใด ๆ ที่ลูกจ้างได้รับจากนายจ้างขณะ ปฏิบัติงาน หรือนอกเวลาทำงาน เป็นผลให้ลูกจ้างมีความสุข ความพึงพอใจ ได้รับความปลอดภัย สุขภาพที่แข็งแรงสมบูรณ์และมีหลักประกันของชีวิต หรือได้รับผลประโยชน์อื่นใดนอกเหนือจาก ค่าจ้างและเงินเดือนตามปกติที่ลูกจ้างพึงได้ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน

สิริกาญจน์ เหล่าพาณิชย์ขจร (2561, หน้า 6) สวัสดิการ หมายถึง สิ่งที่องค์กรจัดให้กับพนักงาน ซึ่งเป็นการตอบแทนให้กับพนักงานที่นอกเหนือจากค่าจ้าง ทั้งเป็นตัวแทนเงินและไม่ใช้ตัวแทนเงิน มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ พนักงานได้รับความเป็นอยู่ที่ดี มีความมั่นคงและมีความปลอดภัยในชีวิต รวมถึงช่วยเสริมสร้าง คุณภาพชีวิต สุขภาพ ความปลอดภัย การศึกษา ฐานะทางเศรษฐกิจ เป็นต้น ทั้งนี้เป็นการรักษาพนักงาน เพื่อให้เกิดความรู้สึกรับประกันและจูงใจให้พนักงานให้รักองค์กรและอยู่กับองค์กรได้นาน และ ดึงดูดคนที่เหมาะสมมาทำงานกับองค์กรอีกด้วย

สุชาดา นันทะไชย และคณะ (2563, หน้า 14) สวัสดิการ หมายถึง ค่าตอบแทนหรือประโยชน์พิเศษต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอันเป็นส่วนนอกเหนือจากเงินเดือน เพื่อให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และเป็นการช่วยเหลือในเรื่องเจ็บป่วย อุบัติเหตุหรืออาจเป็นการให้ความสะดวกสบายต่าง ๆ ก็ได้ปัจจุบัน อาจเรียกสวัสดิการได้ว่า “ผลประโยชน์เกื้อกูล” หรือ “ผลตอบแทนทางอ้อม” จนเกิดเป็นพันธะสัญญาว่า สวัสดิการคือส่วนหนึ่งของ สภาพการจ้างงาน ซึ่งเป็นสิ่งจูงใจที่จะรักษาคณให้ทำงานกับองค์กรต่อไป

จากความหมายของความหมายของสวัสดิการที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่าสวัสดิการคือ ผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ ที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้างนอกเหนือจากเงินค่าจ้างตามที่กฎหมายกำหนดและนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด โดยมีจุดประสงค์ที่จะให้พนักงานรวมถึงครอบครัวพนักงานมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น โดยผลประโยชน์ดังกล่าวอาจเป็นเงินสด สิ่งของ หรือการบริการ เช่น ค่าอาหาร ค่ายานพาหนะ การจัดให้มีรถตู้รับส่งพนักงาน หรือเสื้อผ้า และที่พักอาศัย เป็นต้น เพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานเป็นการจูงใจให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจที่ดีขึ้นทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรต่อไป

### 3.2 ประเภทของสวัสดิการ

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2562, หน้า 2 - 6) กล่าวว่า สวัสดิการแรงงาน คือ การดำเนินการใด ๆ ไม่ว่าโดยนายจ้างสหภาพแรงงาน (ลูกจ้าง) หรือรัฐบาลที่มีความมุ่งหมายเพื่อให้ลูกจ้างสามารถมีระดับความเป็นอยู่ที่ดีพอสมควร มีความผาสุกทั้งกายและใจ มีสุขภาพอนามัยที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงาน มีความเจริญก้าวหน้า มีความมั่นคงในการดำเนินชีวิตไม่เฉพาะแต่ตัวลูกจ้างเท่านั้นแต่รวมถึงครอบครัวของลูกจ้างด้วย สวัสดิการแรงงานได้ถูกจัดแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ สวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนดมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องดังนี้

#### 1. สวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนดมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องดังนี้

1.1 กฎหมายคุ้มครองแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานพ.ศ.2541 ได้กำหนดให้นายจ้างกำหนดหลักเกณฑ์ในการทำงานไว้ดังนี้

1.1.1 เวลาทำงาน งานทั่วไปไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวันและไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ งานอันตรายไม่เกิน 7 ชั่วโมงต่อวันและไม่เกิน 42 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

1.1.2 เวลาพัก ในวันที่มีการทำงานให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักติดต่อกันไม่น้อยกว่าวันละ 1 ชั่วโมง ภายใน 5 ชั่วโมงแรกของการทำงาน นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันล่วงหน้าให้มีเวลาพักน้อยกว่าครั้งละ 1 ชั่วโมงก็ได้ แต่ต้องไม่น้อยกว่าครั้งละ 20 นาที และเมื่อรวมกันแล้วต้องไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง กรณีงานในหน้าที่มีลักษณะต้องทำติดต่อกันไป หรือเป็นงาน

ฉุกเฉินโดยจะหยุดเสียมิได้นายจ้างจะไม่จัดเวลาพักให้ลูกจ้างก็ได้แต่ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง

1.1.3 วันหยุดประจำสัปดาห์ ต้องไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 1 วัน โดยมีระยะห่างกันไม่เกิน 6 วัน ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ (ยกเว้นลูกจ้างรายวันรายชั่วโมงหรือตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย) นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันล่วงหน้ากำหนดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์วันใดก็ได้ ไม่เกิน 4 สัปดาห์ติดต่อกัน กรณีวันหยุดประจำสัปดาห์ไม่แน่นอนให้นายจ้างประกาศวันหยุดให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 3 วัน และแจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานตรวจแรงงานทราบภายใน 7 วัน นับตั้งแต่วันที่ประกาศกำหนด

1.1.4 วันหยุดตามประเพณี ต้องไม่น้อยกว่าปีละ 13 วัน โดยรวมวันแรงงานแห่งชาติด้วย ถ้าวันหยุดตามประเพณีตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ให้หยุดชดเชยในวันทำงานถัดไป และลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดตามประเพณี

1.1.5 วันหยุดพักผ่อนประจำปี ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาครบ 1 ปีมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีไม่น้อยกว่าปีละ 6 วันทำงาน ถ้าลูกจ้างที่ทำงานยังไม่ครบ 1 ปีจะให้หยุดตามส่วนก็ได้ ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดพักผ่อนประจำปี ให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าหรือกำหนดตามที่ตกลงกัน นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันล่วงหน้าสะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีไปรวมหยุดในปีอื่นก็ได้

1.1.6 การลาป่วย ลูกจ้างมีสิทธิป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง ทั้งนี้การลาป่วยตั้งแต่ 3 วันขึ้นไป ต้องมีใบรับรองแพทย์

1.1.7 การลาคลอด ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาคลอดก่อนและหลังคลอดครรภ์หนึ่งไม่เกิน 90 วัน โดยให้นับรวมวันหยุดที่มีระหว่างวันลาด้วย และให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างซึ่งลาคลอดเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลาแต่ไม่เกิน 45 วัน

1.1.8 การลาเพื่อทำหมัน ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อทำหมันได้ และมีสิทธิลาเนื่องจากการทำหมันตามระยะเวลาที่แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งกำหนดและออกใบรับรองให้โดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันลาด้วย

1.1.9 การลากิจ ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน

1.1.10 การลาเพื่อรับราชการทหาร ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบเพื่อฝึกวิชาทหาร หรือเพื่อทดสอบความพร้อม โดยลาได้เท่ากับจำนวนวันที่ทางการทหารเรียกและได้รับค่าจ้างตลอดเวลาที่ลาแต่ไม่เกิน 60 วันต่อปี

1.1.11 การลาเพื่อฝึกอบรม ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวงโดยไม่ได้รับค่าจ้างในวันลา

1.1.12 ค่าจ้าง เป็นเงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมงรายวันรายสัปดาห์หรือระยะเวลาอื่นหรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน และรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงานแต่มีสิทธิได้รับตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ถ้าไม่มีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในท้องที่ใดให้ถือว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานเป็นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของท้องที่นั้น (อัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานหมายถึงอัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดเพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ) ส่วนค่าล่วงเวลาทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุด 1) ถ้าทำงานเกินเวลาทำงานปกติของวันทำงานนายจ้างต้องจ่ายค่าล่วงเวลาไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงาน 2) ถ้าทำงานในวันหยุดเกินเวลาทำงานปกติของวันทำงานนายจ้างต้องจ่ายค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างในอัตราสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย 3) ถ้าทำงานในวันหยุดในเวลาทำงานปกติ นายจ้างต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดเพิ่มขึ้นอีก 1 เท่าของค่าจ้างในวันทำงานตามชั่วโมงที่ทำงานในวันหยุด หรือตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วยสำหรับลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดต้องจ่ายไม่น้อยกว่า 2 เท่าของค่าจ้างในวันทำงานตามชั่วโมงที่ทำงานในวันหยุด หรือตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย

1.1.13 ค่าชดเชย ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยหากนายจ้างเลิกจ้างโดยลูกจ้างไม่มีความผิด ดังนี้ 1) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 120 วันแต่ไม่ครบ 1 ปีมีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 30 วัน 2) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 1 ปีแต่ไม่ครบ 3 ปีมีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 90 วัน 3) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 3 ปีแต่ไม่ครบ 6 ปีมีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 180 วัน 4) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 6 ปีแต่ไม่ครบ 10 ปีมีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับอัตราค่าจ้างสุดท้าย 240 วัน และ 5) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 10 ปีขึ้นไปมีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 300 วัน ในกรณีที่นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุปรับปรุงหน่วยงานกระบวนการผลิตการจำหน่ายหรือการบริการ อัน

เนื่องมาจากการนำเครื่องจักรมาใช้หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักร หรือเทคโนโลยี ซึ่งเป็นเหตุให้ต้องลดจำนวนลูกจ้างลง นายจ้างต้องแจ้งวันที่จะเลิกจ้างเหตุผลของการเลิกจ้างและรายชื่อลูกจ้างที่จะถูกเลิกจ้างให้ลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 60 วัน ก่อนวันที่จะเลิกจ้าง ถ้าไม่แจ้งแก่ลูกจ้างที่จะเลิกจ้างทราบล่วงหน้าหรือแจ้งล่วงหน้าน้อยกว่าระยะเวลาที่กำหนด นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายหกสิบวัน หรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงานหกสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้าง ซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วยค่าชดเชยแทนการบอกกล่าวล่วงหน้านี้ให้ถือว่านายจ้างได้จ่ายค่าสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามกฎหมายด้วยในกรณีข้างต้น

กรณีนายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษเพิ่มขึ้นจากค่าชดเชยปกติดังต่อไปนี้ 1) ลูกจ้างทำงานติดต่อกันครบหกปีขึ้นไป นายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษเพิ่มขึ้นจากค่าชดเชยปกติซึ่งลูกจ้างนั้นมีสิทธิได้รับอยู่แล้วไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสิบห้าวันต่อการทำงานครบหนึ่งปีหรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสิบห้าวันสุดท้ายต่อการทำงานครบหนึ่งปีสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย 2) ค่าชดเชยพิเศษนี้รวมแล้วต้องไม่เกินค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยหกสิบวันหรือไม่เกินค่าจ้างของการทำงานสามร้อยหกสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วยแต่รวมแล้วต้องไม่เกินค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยหกสิบวัน 3) เพื่อประโยชน์ในการคำนวณค่าชดเชยพิเศษเศษของระยะเวลาทำงานที่มากกว่าหนึ่งร้อยแปดสิบวันให้นับเป็นการทำงานครบหนึ่งปี ในกรณีที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการ ไปตั้ง ณ สถานที่อื่นอันมีผลกระทบต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัวนายจ้างต้องแจ้งล่วงหน้าให้แก่ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามสิบวันก่อนย้ายถ้าลูกจ้างไม่ประสงค์จะไปทำงานด้วย ลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างได้ โดยได้รับค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของอัตราค่าชดเชยปกติที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับถ้านายจ้างไม่แจ้งให้ลูกจ้างทราบการย้ายสถานประกอบกิจการล่วงหน้า นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน

ส่วนค่าชดเชยช้อยกเว้นที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชย ในกรณีใดกรณีหนึ่งดังนี้ 1) ลูกจ้างลาออกเอง 2) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง 3) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย 4) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง 5) ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมาย และเป็นกรรมและนายจ้างได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้ววันแต่กรณีที่ร้ายแรง นายจ้างไม่จำเป็นต้องตักเตือน ซึ่งหนังสือเตือนนั้นให้มีผลบังคับได้ไม่เกิน 1 ปีนับแต่วันที่ลูกจ้างได้กระทำความผิด 6) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 3 วันทำงานติดต่อกัน ไม่ว่าจะมิวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตามโดยไม่มี

เหตุอันสมควร 7) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก 8) กรณีการจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนและนายจ้างเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลานั้นได้แก่ การจ้างงานในโครงการเฉพาะที่มีใช้งานปกติของธุรกิจหรือการค้าของนายจ้างซึ่งต้องมีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงานที่แน่นอน งานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดงานสิ้นสุด หรือความสำเร็จของงาน และงานที่เป็นไปตามฤดูกาลและได้จ้างในช่วงเวลาของฤดูกาลนั้น ซึ่งจะต้องแล้วเสร็จภายในเวลาไม่เกิน 2 ปีโดยนายจ้างได้ทำสัญญาเป็นหนังสือไว้ตั้งแต่เมื่อเริ่มจ้าง

1.1.14 การใช้แรงงานหญิง ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างหญิงทำงานต่อไปนี้ 1) งานเหมืองแร่หรืองานก่อสร้างที่ต้องทำใต้ดินใต้น้ำในถ้ำในอุโมงค์หรือปล่องในภูเขา เว้นแต่ลักษณะของงานที่ไม่มีผลกระทบต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้างหญิงนั้น 2) งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่ 10 เมตรขึ้นไป 3) งานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ 4) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

นอกจากนี้ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างหญิงที่มีครรภ์ทำงานในระหว่างเวลา 22.00 น. ถึง 06.00 น. ทำงานล่วงเวลาทำงานในวันหยุดหรือทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้ 1) งานเหมืองแร่หรืองานก่อสร้างที่ต้องทำใต้ดินใต้น้ำในถ้ำในอุโมงค์หรือปล่องในภูเขา เว้นแต่ลักษณะของงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ หรือร่างกายของลูกจ้างหญิงนั้น 2) งานเกี่ยวกับเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ที่มีความสั่นสะเทือน 3) งานขับเคลื่อน หรือติดไปกับยานพาหนะ 4) งานยกแบกหามหาบทุกลากหรือเข็นของหนักเกิน 15 กิโลกรัม 5) งานที่ทำในเรือ และ 6) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

1.1.15 การใช้แรงงานเด็ก ห้ามนายจ้างจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปีเป็นลูกจ้างกรณีที่มีการจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีเป็นลูกจ้าง นายจ้างต้องแจ้งต่อพนักงานตรวจแรงงานภายใน 15 วัน นับแต่วันที่เด็กเข้าทำงาน และแจ้งการสิ้นสุดการจ้างเด็กนั้นต่อพนักงานตรวจแรงงานภายใน 7 วัน นับแต่วันที่เด็กออกจากงานนายจ้างต้องจัดให้มีเวลาพัก 1 ชั่วโมงต่อวันภายใน 4 ชั่วโมงแรกของการทำงานและให้มีเวลาพักผ่อนได้ตามที่นายจ้างกำหนดห้ามนายจ้างใช้ลูกจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปีทำงานในระหว่างเวลา 22.00 ถึง 06.00 น. เว้นแต่ได้รับอนุญาตจากอธิบดีห้ามนายจ้างใช้ลูกจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปีทำงานล่วงเวลาห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปีทำงานต่อไปนี้ 1) งานหลอมเป่าหล่อ หรือรีดโลหะ 2) สถานที่เล่นการพนัน 3) สถานที่เดินรำรำวง หรือร้องเงี้ยว และ 4) สถานที่ที่มีอาหารสุราน้ำชา หรือเครื่องดื่มอย่างอื่นจำหน่ายและบริการโดยมีผู้บ่าวสำหรับปรนนิบัติหรือโดยมีที่สำหรับพักผ่อนหลับนอน หรือมีบริการนวดให้แก่ลูกค้าสถานที่อื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวงห้ามนายจ้างจ่ายค่าจ้างของลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กแก่บุคคลอื่นห้ามนายจ้างเรียกหรือรับเงินประกันจากฝ่ายลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กลูกจ้างอายุต่ำกว่า 18 ปี



พยาบาลตั้งแต่ระดับพยาบาลเทคนิคขึ้นไปไว้ประจำอย่างน้อยสองคนตลอดเวลาทำงาน แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งอย่างน้อยหนึ่งคน เพื่อตรวจรักษาพยาบาลไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละสามครั้ง และเมื่อรวมเวลาแล้วต้องไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละสิบสองชั่วโมงในเวลางาน และยานพาหนะซึ่งพร้อมที่จะนำลูกจ้างส่งสถานพยาบาลเพื่อให้การรักษาพยาบาลได้โดยพลัน

## 2.สวัสดิการแรงงานนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด

นอกเหนือจากการดูแลให้นายจ้างจัดสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนดแล้วกองสวัสดิการแรงงานกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานยังมีบทบาทเข้าไปแนะนำรูปแบบของสวัสดิการต่างๆ ที่กฎหมายไม่ได้กำหนดไว้แต่หากสถานประกอบกิจการใดมีความพร้อมเพียงพอก็สามารถจัดให้เป็นไปตามความต้องการของลูกจ้างได้แบ่งออกเป็นหมวดใหญ่ๆ ได้ดังนี้

### 2.1 สวัสดิการที่มุ่งพัฒนาลูกจ้าง ได้แก่

- 2.1.1 การส่งเสริมการศึกษาทั้งในและนอกเวลาทำงาน
- 2.1.2 การจัดตั้งโรงเรียนในโรงงาน
- 2.1.3 การอบรมความรู้เกี่ยวกับการทำงานทั้งในและนอกสถานที่ทำงาน
- 2.1.4 การจัดหาให้มีห้องสมุดหรือมุมอ่านหนังสือฯลฯ เป็นต้น

### 2.2 สวัสดิการที่ช่วยเหลือในเรื่องค่าครองชีพ ได้แก่

- 2.2.1 การจัดตั้งร้านค้าสวัสดิการหรือสหกรณ์ร้านค้า
- 2.2.2 การให้เงินช่วยเหลือต่าง ๆ เช่น งานแต่งงานงานอุปสมบทงานศพ
- 2.2.3 การจัดชุดทำงาน
- 2.2.4 การจัดหอพัก
- 2.2.5 การจัดหาให้มีรถรับ-ส่ง
- 2.2.6 เงินโบนัสค่าครองชีพเบี้ยขยันค่าเข้ากะ

### 2.3 สวัสดิการที่ช่วยเหลือการออมของลูกจ้าง ได้แก่

- 2.3.1 สหกรณ์ออมทรัพย์
- 2.3.2 กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

### 2.4 สวัสดิการที่พัฒนาสถาบันครอบครัวของลูกจ้าง ได้แก่

- 2.4.1 การจัดสถานเลี้ยงบุตรของลูกจ้าง
- 2.4.2 การช่วยค่ารักษาพยาบาลบุคคลในครอบครัว
- 2.4.3 การช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตรของลูกจ้าง
- 2.4.4 การประกันชีวิตให้กับลูกจ้าง

### 2.5 สวัสดิการที่ส่งเสริมความมั่นคงในอนาคต ได้แก่

2.5.1 โครงการส่งเสริมสวัสดิการการเงินและบริการเป็นการส่งเสริมการออมเงินของลูกจ้างในสถานประกอบการในรูปของสหกรณ์ออมทรัพย์ในสถานประกอบการ

2.5.2 โครงการประกวดสถานประกอบการดีเด่นด้านสวัสดิการแรงงานซึ่งมุ่งส่งเสริมให้นายจ้างได้พัฒนารูปแบบและระบบการจัดสวัสดิการแรงงานให้ได้มาตรฐานส่งเสริมและพัฒนาการดำรงชีวิตของลูกจ้างในสถานประกอบการสร้างขวัญและกำลังใจ และแรงจูงใจในการทำงานของลูกจ้างทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้าง และลูกจ้างและยังเป็นการประกาศเกียรติคุณให้กับสถานประกอบการที่สามารถสร้างระบบรูปแบบและพัฒนาการจัดสวัสดิการที่ดี ได้แก่ เงินบำนาญ เงินรางวัลทำงานนาน ให้ลูกจ้างถือหุ้นของบริษัท กองทุนฌาปนกิจ และเงินกู้เพื่อสวัสดิการที่พักอาศัย

## 2.6 สวัสดิการนันทนาการและสุขภาพอนามัย ได้แก่

2.6.1 การจัดทัศนศึกษา

2.6.2 การแข่งขันกีฬา

2.6.3 การจัดงานเลี้ยงสังสรรค์พนักงาน

2.6.4 การให้ความรู้เรื่องสุขภาพอนามัย

นอกจาก กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ซึ่งเป็นหน่วยงานหลักเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการของหน่วยงานต่าง ๆ แล้ว เรายังมีนักวิชาการ นักวิจัยที่ให้แนวคิดเกี่ยวกับประเภทของการจัดสวัสดิการไว้ ดังนี้

วันทนีย์ วาสีละสิน และคณะ (2538, หน้า 25) กล่าวถึง การจัดสวัสดิการในองค์การสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. สวัสดิการตามกฎหมาย ได้แก่ สวัสดิการซึ่งเกิดขึ้นโดยมีระเบียบและข้อ บังคับต่าง ๆ ที่กำหนดให้นายจ้าง/ฝ่ายประกอบการจะต้องจัดให้ตามที่กำหนด

2. สวัสดิการที่นอกเหนือกฎหมาย ได้แก่ สวัสดิการที่จัดขึ้นสูงกว่าที่กฎหมาย หรือระเบียบข้อบังคับกำหนด การจะ โคนฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งและ/ หรือร่วมกันจัดหลายฝ่ายเพื่อให้ลูกจ้าง มีความเป็นอยู่ที่ดีทั้งสภาพการทำงาน สภาพร่างกายและจิตใจ ตามปกติ สวัสดิการประเภทนี้แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

2.1 สวัสดิการทางเศรษฐกิจ เป็นสวัสดิการที่สามารถตีค่าเป็นรูปตัวเงิน หรือจ่ายให้ในรูปตัวเงินได้ เช่น รถรับส่ง เครื่องแบบ ที่อยู่อาศัย เงินช่วยเหลือเมื่อออกจากงาน ทุนการศึกษาบุตร เป็นต้น

2.2 สวัสดิการทางสังคม เป็นสวัสดิการที่ถือเป็นสิ่งอำนวยความสะดวก การบำรุงขวัญกำลังใจ เช่น การให้คำปรึกษา ทัศนศึกษา สันทนาการ เป็นต้น

สุราษฎร์ธานี วศินารมณ (2540, หน้า 81 - 86) จัดประเภทสวัสดิการจากการศึกษารูปแบบที่นายจ้างจัดให้สถานประกอบการแต่ละแห่งไว้ 10 ประเภท ดังนี้

1. บริการด้านสุขภาพอนามัย (Health Services) เช่น การรักษาพยาบาล การเจ็บป่วยเล็กน้อยจนถึงระดับรุนแรง การรักษาสายตา ฟัน การจัดให้มีแพทย์ พยาบาล เครื่องมือ ปฐมพยาบาล การลาพักรักษาตัว การตรวจสุขภาพ การให้คำแนะนำเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับโรคภัย
2. บริการด้านความปลอดภัย (Safety Services) เช่น การจัดนิทรรศการ เรื่องความปลอดภัย การติดประกาศ การอบรม และการให้การศึกษาเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน
3. บริการด้านความมั่นคง (Security Services) ส่วนมากให้ในรูปแบบเงินรางวัล บำนาญ เงินทดแทน เงินชดเชย การประกันชีวิต
4. บริการจ่ายค่าตอบแทนในวันลาที่ได้รับอนุญาตตามระเบียบบริษัท (Payment for Entitled Leave) เช่น วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี วันลาป่วย วันลาเพื่อรับราชการทหาร วันลากิจ วันลาสหภาพ วันลาแต่งงาน
5. บริการด้านการศึกษา (Education Services) เช่น การศึกษาต่อทั้งใน และต่างประเทศ การศึกษานอกโรงเรียน
6. บริการด้านเศรษฐกิจ (Economic Services) เป็นสวัสดิการที่ปรากฏ ชัดเจนทั้งในรูปการช่วยเหลือทางการเงินและเกี่ยวกับเงิน เช่น บริการบ้านพัก อาหารกลางวัน ร้านค้า สวัสดิการสหกรณ์ออมทรัพย์ เครื่องแบบ เงินสงเคราะห์ต่างๆ
7. บริการนันทนาการ (Recreational Services) เช่น กีฬา ชมรมดนตรี ศูนย์สุขภาพซึ่งกำหนดขึ้นตามความต้องการของพนักงาน
8. บริการให้คำปรึกษา (Counseling Services) เป็นบริการที่จัดให้โดย นายจ้างตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นกับลูกจ้าง ทั้งปัญหาที่เกี่ยวกับการทำงานและปัญหาส่วนตัว เช่น ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับกฎหมายและภาษี ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับคู่สมรสและบุตร
9. โบนัสและเงินสวัสดิการ (Bonuses and Services) เป็นสวัสดิการที่ นายจ้างจัดให้เพื่อเพิ่มพูนรายได้ และเสริมสร้างให้ลูกจ้างเกิดความจงรักภักดี เช่น โบนัสประจำปี โบนัสการผลิต การแบ่งผลกำไร เบี้ยขยัน เป็นต้น
10. บริการอื่น ๆ (Other Services) เช่น ศูนย์เด็กเล่น ที่จอดรถประจำตำแหน่ง สิทธิการจองบ้านพักตากอากาศ โทรศัพท์เคลื่อนที่

กิ่งพร ทองใบ (2553, หน้า 162) ได้แบ่งประเภทของสวัสดิการตามเกณฑ์ของ แหล่งที่มาไว้ดังนี้

1. สวัสดิการที่กฎหมายกำหนด ได้แก่ สวัสดิการที่เกิดขึ้นโดยมีระเบียบและ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่กำหนดให้นายจ้างหรือองค์กรจะต้องจัดให้ ตามข้อบังคับกฎหมาย โดยสามารถแบ่งกลุ่ม

สวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนดได้ออกเป็น 5 ประเภท ซึ่ง วรวรรณ ชาญด้วยวิทย์ และคณะ (2553, หน้า 33 - 43) ได้อธิบายไว้ว่า สวัสดิการที่คุ้มครองคนทำงาน ประเด็นการคุ้มครองสามารถสรุปได้ดังนี้

1.1 การห้ามเรียกหรือรับประกันการทำงานหรือเงินประกันความเสียหายในการทำงานจากลูกจ้าง

1.2 หนี้ที่เกิดจากการไม่ชำระค่าจ้างจากนายจ้างให้ลูกจ้าง มีบุริมสิทธิเหนือทรัพย์สินทั้งหมดของนายจ้างซึ่งเป็นลูกหนี้

1.3 การใช้แรงงานทั่วไป การประกาศเวลาทำงานปกติ โดยกำหนดเวลาในการทำงานแต่วันหนึ่งไม่เกินแปดชั่วโมง การจัดวันหยุด เช่น วันหยุดประจำสัปดาห์ไม่น้อยกว่า 1 วัน วันหยุดตามประเพณีไม่น้อยกว่า 13 วันต่อปี และ วันหยุดพักผ่อนประจำปี ไม่น้อยกว่า 6 วัน การลาต่าง ๆ เช่น การลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง, การลาเพื่อทำหมั้น, การลากิจตามระเบียบข้อบังคับการทำงานของแต่ละบริษัท การลาเพื่อรับราชการและการลาเพื่อฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ

1.4 ค่าจ้าง การจ่ายค่าจ้างกรณีลูกจ้างไม่สามารถปฏิบัติงานได้ เช่น การลาป่วยไม่เกิน 30 วันต่อปี การลาเพื่อรับราชการทหาร ไม่เกิน 60 วันต่อปี และการลาเพื่อคลอดบุตรไม่เกิน 45 วันต่อปี ส่วนค่าล่วงเวลา ได้แก่ การจ่ายค่าล่วงเวลาในวันทำงาน ในอัตรา 1.5 เท่า และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ในอัตรา 3 เท่า และค่าทำงานในวันหยุด มีสิทธิได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่า กรณีไม่มีสิทธิในรับ ค่าจ้างในวันหยุดให้จ่ายไม่น้อยกว่า 2 เท่า

1.5 ค่าชดเชย กรณีเลิกจ้าง ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างตามระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง สวัสดิการสำหรับลูกจ้างที่ทุพพลภาพ สวัสดิการสำหรับลูกจ้างที่ทุพพลภาพเป็นสวัสดิการ สำหรับลูกจ้างที่เป็นสมาชิก กองทุนประกันสังคม โดยมีการสมทบกองทุนไม่น้อยกว่า 3 เดือน ภายในระยะเวลา 15 เดือนก่อนทุพพลภาพ สิทธิประโยชน์ประโยชน์ ประกอบด้วย ค่ารักษาพยาบาล ไม่เกินเดือนละ 2,000 บาท ตลอดชีวิต เงินทดแทนการขาดรายได้ในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้างตลอดชีวิต และค่าอวัยวะเทียม/ อุปกรณ์ในการบำบัดรักษาโรค สวัสดิการสำหรับคนดกงาน ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม เมื่อตกงาน หรือว่างงาน สมาชิกที่อยู่ใน กองทุนประกันสังคมสามารถรับเงินทดแทนระหว่างการว่างงานปีละ ไม่เกิน 180 วันในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้าง โดยคำนวณจากฐานเงินสมทบสูงสุดไม่เกิน 15,000 บาท โดยต้องขึ้นทะเบียนผู้ว่างงานที่สำนักงานจัดหางานของรัฐภายใน 30 วันนับแต่วันที่ว่างงาน สวัสดิการสำหรับคนหางานทำภาครัฐได้ให้สวัสดิการจัดหางานให้แก่ประชาชนที่ว่างงาน โดยไม่ต้องเสีย ค่าใช้จ่ายโดยผู้ต้องการหางานทำสามารถลงทะเบียนเป็นผู้หางานทำได้ที่สำนักงานจัดหางานที่ตั้งอยู่ ทุกจังหวัด

สวัสดิการสำหรับผู้ต้องการพัฒนาอาชีพหรือทักษะการทำงาน เป็นลักษณะสวัสดิการที่ภาครัฐจัดให้สำหรับประชาชนทั่วไปและผู้ตกงาน สามารถขอรับความช่วยเหลือในการเข้าพัฒนาอาชีพหรือทักษะการทำงานได้โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย เช่น อบรมพัฒนาฝีมือแรงงาน การศึกษานอกโรงเรียน ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนกาญจนาภิเษก และศูนย์ฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร

2. สวัสดิการที่องค์กรให้ด้วยความสมัครใจ เป็นสวัสดิการที่องค์กรให้เพื่อช่วยเหลือทางสังคมแก่ลูกจ้าง โดยเป็นการให้ที่ขึ้นอยู่กับความสามารถในการจ่ายและนโยบายการบริหาร ค่าตอบแทนของบริษัท สวัสดิการที่องค์กรให้ด้วยความสมัครใจ สามารถแบ่งกลุ่มได้เป็น 6 ประเภทดังนี้ (อนันต์ชัย คงจันทร์, 2557, หน้า 319)

2.1 การประกันสุขภาพ คือการให้ความคุ้มครองพนักงานและครอบครัวในกรณีที่เกิดการเจ็บป่วย เพื่อช่วยเหลือทางด้านการเงินให้แก่พนักงาน

2.2 ผลประโยชน์แก่พนักงานภายหลังออกจากงาน โดยปกติแล้วหากพนักงานพ้นสภาพจากการเป็นพนักงาน จะได้เงินค่าชดเชยตามอายุงานของพนักงาน ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และเงินจากประกันสังคม ซึ่งบริษัทอาจสามารถให้เงินค่าชดเชยที่สูงกว่าที่กฎหมายกำหนดก็ได้

2.3 แผนการประกันภัย คือ การให้ความคุ้มครองทางการเงินแก่พนักงานและครอบครัว แบ่งเป็น 2 แบบ คือการประกันชีวิต, การประกันความทุพพลภาพ

2.4 วันหยุดที่มีค่าตอบแทน วันหยุดที่องค์กรอาจจะให้สำหรับพนักงาน นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เช่น ชั่วโมงการทำงานที่ยืดหยุ่น, การกำหนดวันในการลาพัก

2.5 วันหยุดพักผ่อนประจำปี การให้วันหยุดแก่พนักงานเพื่อการพักผ่อน คลายเครียดจากการทำงานที่ให้มากกว่าที่กฎหมายกำหนด เช่น การให้วันหยุดที่นานขึ้นจากอายุงานของพนักงาน

2.6 การให้บริการอื่น ๆ เป็นการให้สวัสดิการที่ช่วยเพิ่มคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น เช่น การดูแลบุตรพนักงาน การจัดสถานออกกำลังกาย ส่วนลดต่าง ๆ โดยการจัดอาจพิจารณาจากสภาพของตลาดแรงงานภายนอก

3. สวัสดิการที่เกิดจากการเจรจาต่อรอง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่กำหนดให้สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ห้าสิบคนขึ้นไปจัดให้มีคณะกรรมการ สวัสดิการในสถานประกอบการ ซึ่งข้อตกลงเจรจาสามารถนำมากำหนดเป็นสภาพการจ้างได้ ทั้งการเรียกร้องค่าตอบแทนทั้งทางตรงและทางอ้อม

กัลยารัตน์ วีระธนชัยกุล (2557, หน้า 263) ได้สรุปประเภทของการจัดสวัสดิการไว้ 2 ลักษณะ ดังนี้

1. สวัสดิการตามกฎหมาย หมายถึง ประโยชน์ และบริการที่องค์กรจัดสรรให้กับบุคลากรตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อเป็นการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน และเสริมสร้างคุณภาพชีวิต ให้แก่ บุคลากรในองค์กร

2. สวัสดิการที่นอกเหนือจากกฎหมายกำหนด หมายถึง สวัสดิการผลประโยชน์ ซึ่งองค์กรจัดให้แก่บุคลากรเพิ่มเติม เช่น รถสวัสดิการรับส่ง ที่อยู่อาศัย เงินช่วยเหลือพิเศษ เป็นต้น

โสธยา ดินตะบуре (2557, หน้า 127) กล่าวถึง ประเภทของสวัสดิการที่น่าสนใจจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และน่าสนใจสามารถสรุปและแบ่งเป็นหมวดหมู่ได้ ดังนี้

1. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ ผลประโยชน์ ซึ่งเป็นผลเกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจ ค่าใช้จ่ายของพนักงาน เช่น โบนัส ค่าเช่าบ้าน การจำหน่ายสินค้า บริการอาหาร ราคา เป็นต้น

1.1 สวัสดิการด้านเศรษฐกิจเป็นสวัสดิการที่ชัดเจนทั้งในรูปการช่วยเหลือทางการเงินและเกี่ยวกับการเงิน เช่น เครื่องแบบ บริการบ้านพัก ร้านค้า อาหารกลางวัน สหกรณ์ออมทรัพย์ เงินสงเคราะห์ต่าง ๆ เป็นต้น

1.2 สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ การจัดให้มีเงินประกันสังคม ประกันชีวิต ประกันอุบัติเหตุ เงินทุนสมทบ รวมถึงเงินบำเหน็จบำนาญ เพื่อเพิ่มความรู้สึกรับประกันการทำงานกับองค์กร

2. สวัสดิการด้านการศึกษา ได้แก่ ผลประโยชน์ทางด้านการศึกษา เพื่อช่วยให้พนักงานได้รับความรู้ความก้าวหน้า เช่น การศึกษาดูงานต่างประเทศ ทุนการศึกษาหรือทุนฝึกอบรมสัมมนา เป็นต้น

2.1 สวัสดิการด้านการศึกษา ได้แก่ การจัดให้มีการฝึกอบรม การลาศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศ

2.2 สวัสดิการด้านการศึกษา เป็นการส่งเสริมด้านความรู้ให้กับพนักงาน ส่งเสริมให้พนักงานพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการให้กู้ยืมเงินเพื่อการศึกษา เช่น การจัดทำห้องสมุด มีมุมหนังสือ ข่าวสาร บอร์ดความรู้ รวมถึงการมีวันลาเพื่อให้โอกาสไปศึกษาต่อ

3. สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย ได้แก่ ผลประโยชน์ที่ส่งผลต่อสุขภาพกาย และสุขภาพจิต ของพนักงาน เพื่อเสริมสร้างในพนักงาน มีสุขภาพร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง ตลอดจนมีสภาพจิตใจที่ดี เช่น การจัดให้มีการตรวจสุขภาพร่างกาย การจัดให้มีน้ำดื่ม ห้องน้ำ และการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน โดยสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย ซึ่งมีความแตกต่างกันไปตามขนาดของสถานประกอบการ บริการที่ให้ ได้แก่ การรักษาพยาบาลเจ็บป่วยตั้งแต่เล็กน้อยจนถึงระดับรุนแรง การรักษาสายตา สุขภาพช่องปาก โดยการ จัดแพทย์และพยาบาล ห้องพยาบาล การพักรักษาตัว การตรวจสุขภาพ และการให้คำแนะนำเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับโรคภัยต่าง ๆ

4. สวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ ได้แก่ ผลประโยชน์ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ การได้รับการยอมรับจากองค์กร การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆขององค์กร เช่น การจัดแข่งขัน กีฬาทั้งภายในและภายนอกบริษัทฯ การจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ การท่องเที่ยวต่างสถานที่ เป็นต้น

5. สวัสดิการด้านความปลอดภัย และการสร้างความมั่นคง ได้แก่ การจัดนิทรรศการ ความปลอดภัย การติดประกาศ และการอบรม ส่วนทางด้านความมั่นคง ส่วนนมาในรูปแบบของเงิน รางวัล บำนาญ เงินทดแทน หรือเงินชดเชย ประกันชีวิต

6. สวัสดิการด้านโบนัส และสวัสดิการ เป็นการให้บริการในรูปแบบของตัวเงิน เช่น รางวัล กับพนักงานที่ทำงานกับบริษัทฯ เป็นระยะเวลานาน เงิน โบนัสพิเศษ โบนัสประจำปี โบนัสการผลิต รางวัลทำงานนาน เบี้ยขยัน รางวัลสำหรับพนักงานดีเด่นประจำเดือน เป็นต้น

จากประเภทของสวัสดิการที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า สวัสดิการแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) สวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในเรื่องของเวลาทำงาน เวลาพัก วันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี การลาค่าจ้าง และกฎกระทรวงว่าด้วยการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการ พ.ศ.2548 และ 2) สวัสดิการแรงงานนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดในเรื่องของ การมุ่งพัฒนา ลูกจ้าง การช่วยเหลือในเรื่องค่าครองชีพ การช่วยเหลือการออมของลูกจ้าง การพัฒนาสถาบัน ครอบครัวของลูกจ้างการส่งเสริมความมั่นคงในอนาคต การนันทนาการและสุขภาพอนามัย หรือที่เรียกว่า สวัสดิการผลประโยชน์ ที่องค์กรจัดให้แก่บุคลากรเพิ่มเติม ผู้วิจัยจึงนำมาสังเคราะห์เป็น ประเภทของสวัสดิการการทำงานของพนักงาน แสดงดังตาราง 3

ตาราง 3 การสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประเภทของสวัสดิการการทำงานของพนักงาน

แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับประเภท ของสวัสดิการ การทำงานของ พนักงาน	นักวิชาการและวิจัย										
	ณภัค อินทรานนท์ (2560)	ศุภาวีดา นกรักษ์ภษา (2559)	ศุภมวิทย์ ไสยโสภณ (2560)	กรณภัตสร อุปการดี (2556)	จิตรราพีพร กิรติเนนทดอดน์ (2556)	ภัลลยารัตน์ ธีระธนชัยกุล (2557)	โศรยา ตินตะนุระ (2557)	วันทนีย์ วาติกะสิน และคณะ (2538)	สุรางค์รัตน์ วชิราภรณ์ (2540)	กึ่งพร ทองใบ (2553)	สรุป
1. ด้านสุขภาพ อนามัย	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10
2. ด้านความ ปลอดภัย	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9
3. ด้านความ มั่นคง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10
4. ด้านการจ่าย ค่าตอบแทน วันลา	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	9
5. ด้านการศึกษา		✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓		7
6. ด้านเศรษฐกิจ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10
7. ด้านนันทนาการ				✓	✓	✓	✓	✓	✓		6
8. ด้านการให้ คำปรึกษา		✓				✓		✓	✓	✓	5
9. ด้านโบนัสและ เงินปันผล	✓	✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓	8
10. ด้านบริการ			✓			✓		✓	✓	✓	5

จากตาราง 3 การสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประเภทของสวัสดิการการทำงานของพนักงานข้างต้น ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การพิจารณาความถี่อยู่ที่ระดับ 5 ขึ้นไปจากนักวิจัยหรือนักวิชาการ 10 ท่าน ผลสอดคล้องพบว่า ตัวแปรทั้ง 10 ด้านตรงตามเกณฑ์การพิจารณาและผู้วิจัย

สามารถนำไปกำหนดตัวแปรอิสระได้ทั้ง 10 ด้านประกอบด้วย ด้านสุขภาพอนามัย ด้านความปลอดภัย ด้านความมั่นคง ด้านการจ่ายค่าตอบแทนวันลา ด้านการศึกษา ด้านเศรษฐกิจ ด้านนันทนาการ ด้านการให้คำปรึกษา ด้านโบนัสและเงินปันผล ด้านบริการ

### 3.3 ทฤษฎีการจัดสวัสดิการแรงงาน

ผู้วิจัยศึกษาทฤษฎีการจัดสวัสดิการแรงงาน ตามแนวคิดของมอร์ธี (Moorthy อ้างถึงใน อนุรักษ์ สังเนียงเย็น, 2563, หน้า 38) มีรายละเอียด ดังนี้

1. การจัดสวัสดิการแรงงานเป็นเรื่องของนโยบายหรือการบังคับควบคุม (The Policing Theory of Labour Welfare) แนวความคิดนี้ เชื่อว่าคนส่วนใหญ่ในโลกมีแนวโน้มที่จะเป็นคนเลวมากกว่าคนดีหรือชอบที่จะเอาเปรียบผู้อื่น โดยเฉพาะคนรวยมักจะเอาเปรียบคนจนเปรียบเสมือนนายจ้างที่เอาเปรียบลูกจ้างด้วยวิธีการต่าง ๆ ทำให้ลูกจ้างหมดกำลังใจและไม่พอใจในการทำงาน หากปราศจากการกำหนดมาตรฐานการให้ความมั่นคงจากรัฐ (State security) ดังนั้นการกำหนดเป็นกฎหมายเพื่อให้ความคุ้มครองแรงงานจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ สวัสดิการแรงงาน สวัสดิการแรงงานตามกฎหมาย - พรบ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 - กฎกระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2548 สวัสดิการแรงงานนอกเหนือกฎหมาย น้ำสะอาดสำหรับดื่ม ห้องน้ำและห้องส้วม สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย 2541 สวัสดิการด้านนันทนาการ สวัสดิการด้านการพัฒนาลูกจ้าง 2541 สวัสดิการด้านบริการและสิ่งอำนวยความสะดวก สวัสดิการด้านการเงิน บริการอื่น ๆ ปัจจัยในการปฐมพยาบาล พยาบาล หรือแพทย์ ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้จากแนวความเชื่อเรื่องของการบังคับควบคุมจึงเป็นมูลเหตุให้มีการ กำหนดกฎหมายเพื่อบังคับใช้ให้เกิดความเป็นธรรมในสังคม ป้องกันการกดขี่ลูกจ้าง และเป็น เครื่องมือสำหรับใช้ในการตรวจตราของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ

2. การจัดสวัสดิการแรงงานเป็นความเชื่อทางศาสนา (The Religious Theory of Labour Welfare) แนวความคิดนี้เชื่อว่า ทำดีย่อมได้ดี ซึ่งเป็นการหวังผลในชาติหน้า นายจ้างที่มี ศีลธรรมยึดถือในศาสนาจึงมีความเชื่อว่า ถ้าจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างมีความเป็นอยู่ที่ดีในชาตินี้ ผลตอบแทนก็ คงจะกลับสู่นายจ้างในชาติหน้าด้วย ซึ่งเป็นการจัดให้ตามความพึงพอใจของ นายจ้าง

3. การจัดสวัสดิการแรงงานเป็นเรื่องของความรักเพื่อนมนุษย์ (The Philanthropic Theory of Labour Welfare) ตามแนวความคิดที่ว่า มนุษย์ทั่วไปย่อมรักเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน มีความต้องการที่จะช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ที่ตกทุกข์ได้ยาก ดังนั้น นายจ้างที่มีความเชื่อตามแนว ทฤษฎีนี้ จึงมีความสมัครใจที่จะจัดสวัสดิการให้ลูกจ้างเป็นอย่างดีโดยไม่หวังผลตอบแทน

4. การจัดสวัสดิการแรงงานเป็นเรื่องของการปฏิบัติแบบบิดาต่อบุตร (The Paternalistic Theory of Labour Welfare) ตามแนวความคิดที่ว่า นายจ้างและลูกจ้าง เปรียบเสมือนบิดาและบุตร ดังนั้นบิดาต้องเป็นผู้เกื้อกูลบุตรที่อยู่ในฐานะช่วยเหลือตนเองไม่ได้ เต็มที่ อาจเรียกว่าเป็นการจัด

สวัสดิการแบบเครือญาติที่ถือว่าคนงานและนายจ้างอยู่ใน ครอบครัวอุตสาหกรรมเดียวกัน มีผลประโยชน์ร่วมกัน สมาชิกในครอบครัวที่อาวุโสกว่าจึงมี บทบาทเป็นผู้จัดการด้านสวัสดิการ ดูแลความเป็นอยู่ของผู้ที่เยาว์วัยกว่า นายจ้างเปรียบเสมือน บิดาหรือผู้อาวุโสที่สุดในโรงงาน ลูกจ้างหรือคนงานเปรียบเสมือนบุตรในความดูแลปกครองของ บิดา การจัดสวัสดิการแรงงานจึงเป็นความรับผิดชอบของฝ่ายจัดการชั้นสูงจะเป็นผู้ริเริ่ม

5. การจัดสวัสดิการแรงงานเป็นเรื่องของการป้องกันการเรียกร้อง (The Placating Theory of Labour Welfare) ตามแนวความคิดที่ว่า ลูกจ้างมีความสำนึกในสิทธิและผลประโยชน์ของตน และสามารถรวมตัวกันเป็นกลุ่ม และเมื่อถึงเวลาหนึ่งลูกจ้างจะรวมตัวกันเรียกร้องค่าจ้างที่สูงขึ้น สวัสดิการแรงงานที่ดีกว่าเก่า ซึ่งนายจ้างไม่อาจจะเลยต่อการเรียกร้องนั้นได้ ดังนั้น ความสนใจที่จะให้สวัสดิการแรงงานแก่ลูกจ้างก็จะเข้าไปในลักษณะที่ป้องกันการเรียกร้องจากลูกจ้าง แนวความคิดดังกล่าวแสดงว่า การจัดสวัสดิการแรงงานขึ้นอยู่กับความกลัวของนายจ้าง ถ้านายจ้างกลัวว่าลูกจ้างจะก่อเรื่องขึ้นมา ก็จะจัดสวัสดิการแรงงานให้เป็นการปิดปาก ถ้านายจ้างไม่กลัวลูกจ้างก็จะถูกละเลยได้ ทฤษฎีนี้ ไม่ได้เป็นการบังคับใช้กฎหมายให้จัดสวัสดิการแรงงานโดยตรง แต่เป็นการบังคับในทางอ้อม เพราะถ้านายจ้างทุกคนปฏิบัติก็จะเป็นการป้องกันหรือลดข้อเรียกร้องจากลูกจ้าง

6. การจัดสวัสดิการแรงงานเป็นเรื่องของการประชาสัมพันธ์ (The Public Relations Theory of Labour Welfare) ตามแนวความคิดที่ว่า การจัดสวัสดิการแรงงานที่ดีให้แก่ ลูกจ้าง ก็จะเป็นการเผยแพร่ชื่อเสียงหรือเป็นการโฆษณาประชาสัมพันธ์ให้แก่กิจการของนายจ้าง เช่นกัน เป็นการสร้างความนิยมให้แก่ลูกจ้างตลอดจนสังคมภายนอกที่จะมองดูโรงงานอย่างชื่นชม ส่งผลให้ประชาชนนิยมซื้อสินค้าหรือใช้สินค้าที่ผลิตขึ้นจาก โรงงานเหล่านั้น อย่างไรก็ตาม การจัดสวัสดิการแรงงานแบบนี้อาจขาดความจริงใจและไม่ได้อยู่บนพื้นฐานความต้องการของบรรดาลูกจ้างอย่างแท้จริง เพราะนายจ้างมุ่งผลด้านการ โฆษณาและสร้างชื่อเสียงให้ตนเองมากกว่าการจัดสวัสดิการแรงงานรูปแบบนี้ไม่ต้องบังคับใช้กฎหมาย

7. สวัสดิการแรงงานเป็นเรื่องของความเหมาะสมในการปฏิบัติ (The Functional Theory of Labour Welfare) ตามแนวความคิดที่ว่า การจัดสวัสดิการให้แก่คนงานก็เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการทำงานเพราะการทำงานในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีหรือมีสิ่งจูงใจที่ดี ลูกจ้างย่อมจะทำงานด้วยความพึงพอใจและเป็นสุขใจ เปรียบเสมือนเครื่องจักรที่มีการดูแล บำรุงรักษาอย่างดี การทำงานย่อมทำให้ได้ผลผลิตที่ดีตามมา ดังนั้น ลูกจ้างที่ได้รับการเอาใจใส่ ดูแลด้านสวัสดิการแรงงานอย่างดีจากฝ่ายนายจ้างจะนำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงานที่เพิ่มขึ้น เป็นผลให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นอย่างมีคุณภาพและปริมาณ ในที่สุดผลประโยชน์สุดท้ายก็จะตกอยู่กับ นายจ้าง ลูกจ้าง และ

ชุมชนของอุตสาหกรรม นั่นเอง การจัดสวัสดิการแรงงานรูปแบบนี้ มีความ เป็นไปได้มากกว่า ทฤษฎีอื่น ๆ เนื่องจากนายจ้างคำนึงถึงผลประโยชน์ในกิจการของตนเองมากกว่า สิ่งอื่นใด และทาง หนึ่งที่จะบรรลุผลสำเร็จ ได้ก็คือ การทำนุบำรุงลูกจ้างซึ่งเปรียบเสมือนเครื่องจักร ในกระบวนการ ผลิตให้มีประสิทธิภาพดี สามารถผลิตสินค้าที่มีคุณภาพและปริมาณตามต้องการ ผลที่ตามมา คือ การจัดสวัสดิการแรงงานให้แก่ลูกจ้างอย่างเหมาะสม

จากทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการผู้วิจัยสรุปได้ว่า การจัดสวัสดิการแรงงานเป็นเรื่อง ของนโยบายหรือการบังคับควบคุม การจัดสวัสดิการแรงงานเป็นความเชื่อทางศาสนา การจัด สวัสดิการแรงงานเป็นเรื่องของความรักเพื่อนมนุษย์ การจัดสวัสดิการแรงงานเป็นเรื่องของการ ปฏิบัติแบบบิดาต่อบุตร การจัดสวัสดิการแรงงานเป็นเรื่องของการป้องกันการเรียกร้อง การจัด สวัสดิการแรงงานเป็นเรื่องของการประชาสัมพันธ์ สวัสดิการแรงงานเป็นเรื่องของความเหมาะสม ในการปฏิบัติ

#### 4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

##### 4.1 งานวิจัยในประเทศ

สลักจิต ภูประกร (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 229 คน อายุ 29 - 39 ปี สถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน/หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ ระดับ การศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 6,500 - 29,200 บาท ระยะเวลาในการ ปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี มีระดับการรับรู้เกี่ยวกับสวัสดิการที่ได้รับในระดับมาก มีระดับความพึง พอใจในสวัสดิการที่ได้รับโดยรวมในระดับปานกลาง โดยมีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ ด้านเศรษฐกิจ ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านการศึกษา และด้านนันทนาการโดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง และพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับการศึกษา และด้าน นันทนาการ แตกต่างกัน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับด้าน เศรษฐกิจแตกต่างกัน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ ด้านเศรษฐกิจแตกต่างกัน

กรณ์ภัทสร อุปการดี (2556) ได้ศึกษาเรื่อง การจัดสวัสดิการพนักงานของ โรงงานขึ้นรูป พลาสติกที่ดำเนินธุรกิจภายในครอบครัว ผลการศึกษาพบว่า รูปแบบการสวัสดิการพนักงานของ โรงงานขึ้นรูปพลาสติกที่ดำเนินธุรกิจภายในครอบครัว มีทั้งหมด 6 ประเภท ได้แก่ สวัสดิการเงินกู้ พนักงาน สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล สวัสดิการด้านเงินช่วยเหลือพนักงาน สวัสดิการด้านการ พัฒนาพนักงาน สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย และสวัสดิการด้านที่พักอาศัย ปัญหาและอุปสรรคใน

การสวัสดิการพนักงานของโรงงานขึ้นรูปพลาสติกที่ดำเนินธุรกิจภายในครอบครัว ได้แก่ ปัญหาและอุปสรรคในการจัดสวัสดิการเงินกู้พนักงาน ปัญหาและอุปสรรคในการจัดสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล ปัญหาและอุปสรรคในการจัดสวัสดิการด้านเงินช่วยเหลือพนักงาน ปัญหาและอุปสรรคในการจัดสวัสดิการด้านการพัฒนาพนักงาน ปัญหาและอุปสรรคในการจัดสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย รวมทั้งปัญหาและอุปสรรคในการจัดสวัสดิการด้านที่พักอาศัย

พรภัทร์ รุ่งมงคลทรัพย์ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอบีบี จำกัด ผลการศึกษาพบว่า 1) ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน 6 ด้าน ความพึงพอใจในด้านลักษณะงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.83 รองลงมา ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายและการปกครองบังคับบัญชาด้านความมั่นคงในงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานตามลำดับ และความพึงพอใจในด้านค่าจ้างและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 3.63 2) ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพบว่า พนักงานที่มี เพศ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือนระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีอายุตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ณกานดา รัชฎาเจริญ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการบินพลเรือน ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการ ทั้ง 7 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาการจัดสวัสดิการแต่ละด้านเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านบ้านพักราชการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านประเภทอื่น (เงินช่วยเหลือต่าง ๆ) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านร้านอาหาร ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจ พบว่า เพศที่ต่างกัน มีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน แต่สำหรับบุคลากรที่มีอายุ อาศัยงานสถานภาพ และประเภทบุคลากรที่ต่างกัน มีระดับความพึงพอใจ โดยรวมแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีระดับความพึงพอใจ ด้านบ้านพักราชการ ด้านบ้านพักรับรอง ด้านร้านอาหาร และด้านประเภทอื่น (รดสวัสดิการ) ไม่แตกต่างกัน แต่ในส่วนด้านกีฬาและนันทนาการ ด้านประเภทอื่น (การให้บริการด้านขอสินเชื่อ) และด้านประเภทอื่น (เงินช่วยเหลือต่าง ๆ) มีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน สำหรับบุคลากรที่มีอายุและอายุงานต่างกัน มีระดับความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการทุกด้านแตกต่างกัน

สหลักษณ์ บุญกาญจน์ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการ และความพึงพอใจต่อสวัสดิการของพนักงานบริษัท สวัสดิ์อุดมเอ็นจิเนียริง (ระยอง) จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะประชากรศาสตร์ของพนักงานบริษัทที่แตกต่างกัน มีความต้องการสวัสดิการไม่แตกต่างกัน อย่างมี

นัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และระดับความต้องการต่อสวัสดิการอยู่ในระดับมาก ในทุกประเภทสวัสดิการ ส่วนผลการศึกษาความพึงพอใจสวัสดิการของพนักงานบริษัท พบว่า ลักษณะประชากรศาสตร์ของพนักงานบริษัทที่แตกต่างกัน มีความต้องการสวัสดิการไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และระดับความต้องการต่อสวัสดิการอยู่ในระดับที่ปานกลางในทุกประเภทของสวัสดิการ

เอกวัฒน์ ใจเย็น (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของพนักงานต่อสวัสดิการบริษัท เอ็นดี รีบเบอร์ จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นในส่วนของสวัสดิการด้านความมั่นคง ด้านนันทนาการ ด้านสุขภาพอนามัย ด้านความปลอดภัย และด้านจ่ายค่าตอบแทนอยู่ในระดับดี ส่วนด้านอื่น ๆ ด้านการเงิน โบนัส และด้านการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง และพนักงานบริษัท เอ็นดี รีบเบอร์ จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุและระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อสวัสดิการบริษัท เอ็นดี รีบเบอร์ จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน ส่วนพนักงานบริษัท เอ็นดี รีบเบอร์ จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศ สถานภาพ อายุงาน และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสวัสดิการบริษัท เอ็นดี รีบเบอร์ จำกัด (มหาชน) ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จุฑามาศ สอาดเอี่ยม และคณะ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การจัดสวัสดิการที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่ง การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) แนวทางการจัดสวัสดิการของพนักงานในหน่วยงานภาครัฐ 2) ความคิดเห็นของพนักงานในหน่วยงานภาครัฐที่มีต่อการจัดสวัสดิการ และ 3) แนวทางการจัดสวัสดิการที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการจัดสวัสดิการ ผลการวิจัยพบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นควรมีการปรับหลักเกณฑ์ในสวัสดิการประเภทการรักษาพยาบาลให้มีลักษณะแบบยืดหยุ่น โดยสามารถให้เบิกจ่ายตรงจากหน่วยงานต้นสังกัด และค่าใช้จ่ายในการรักษาส่วนเกินสิทธิ์นั้นให้สามารถนำมาเบิกค่าใช้จ่ายกับหน่วยงานต้นสังกัดได้ หรือสามารถเลือกประเภทของการประกันสุขภาพเฉพาะโรค สามารถรับการรักษาโรค ได้ทุกโรคแม้จะเป็นโรคที่มีค่าใช้จ่ายสูงเช่นเดียวกับผู้ประกันสุขภาพแห่งชาติ รวมถึงรวมถึงการจ่ายเงินสมทบให้มีลักษณะที่หลากหลายคิดจากฐานรายได้ที่แท้จริงหรือกำหนดเป็นอัตราในแต่ละระดับ

ทิวากร กระชัน (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของพนักงานราชการที่มีต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของพนักงานราชการที่มีต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่จังหวัดสงขลา และศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานราชการที่มีต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่จังหวัดสงขลา ตามปัจจัยส่วนบุคคล ผลการวิจัยพบว่า พนักงานราชการมีระดับความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่

ได้รับ ของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าพนักงานราชการมีระดับความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านสวัสดิการ และด้านค่าตอบแทน ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานราชการที่มีต่อค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ได้รับ พบว่า พนักงานที่มีเพศ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และที่อยู่อาศัยต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ได้รับ โดยรวมแตกต่างกัน นอกจากนี้ยังพบว่า พนักงานที่มีอายุระดับการศึกษา สถานภาพ จำนวนบุตร รายได้ต่อเดือน และรายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ภักวรินทร์ สุทธิพิระพงษ์ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัท เอส.เอ็ม. ฟาร์มาซูติคอล จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านความต้องการสวัสดิการของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณารายด้าน พนักงานมีความต้องการสวัสดิการระดับมากที่สุด ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ความต้องการสวัสดิการด้านสุขภาพมากที่สุด รองลงมาความต้องการด้านความมั่นคง ความต้องการด้านเศรษฐกิจ ความต้องการด้านสังคม และการเปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัท เอส.เอ็ม. ฟาร์มาซูติคอล จำกัด ตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าพนักงานที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา แผนกงาน ระดับรายได้ ที่แตกต่างกันมีความต้องการสวัสดิการในภาพรวม และต้องการสวัสดิการในแต่ละด้านไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

วรรณวิไล หุยประเสริฐ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนปฏิบัติการสถานี บริษัท ระบบขนส่งมวลชนกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 26-30 ปี มีสถานภาพโสด ส่วนใหญ่ไม่มีบุตร การศึกษา ปริญญาตรี ตำแหน่งงานระดับเจ้าหน้าที่ และส่วนใหญ่อายุงาน น้อยกว่า 2 ปี ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านนันทนาการ และสวัสดิการด้านวันหยุด ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนปฏิบัติการสถานี บริษัท ระบบขนส่งมวลชนกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนสวัสดิการด้านสุขภาพ และสวัสดิการด้านการศึกษา ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนปฏิบัติการสถานี บริษัท ระบบขนส่งมวลชนกรุงเทพ จำกัด (มหาชน)

### 3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

เฮเลน (Helen, 2013) ได้ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของสวัสดิการสังคมต่อผลผลิตของพนักงานหน่วยงานภาครัฐ กรณีศึกษากระทรวงทรัพยากรน้ำของไนโรบีมีณฑลของเคนยา ผลการศึกษาพบว่า สวัสดิการด้านความปลอดภัย เช่น อาหาร การขนส่ง เบี้ยเลี้ยงที่อยู่อาศัยมีบทบาทในเชิงบวกต่อผลผลิตของพนักงาน และสุขภาพของพนักงานนั้นมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ในระบบเศรษฐกิจของรัฐสวัสดิการเกษียณอายุมีอิทธิพลอย่างมากต่อพฤติกรรมของพนักงาน พนักงานหนุ่มสาวจะมีความแข็งแกร่งที่ยังคงสร้างผลผลิตให้แก่ฝ่ายจ้าง และสุดท้ายคือ การตระหนักและการให้รางวัลแก่พนักงานที่ทำงานดี เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

เฟอร์ดินานด์ ปีเตอร์ และ โทมัส (Ferdinand, Peter & Thomas, 2017) ได้ศึกษาเรื่องผลกระทบของโครงการสวัสดิการพนักงานต่อประสิทธิภาพของพนักงาน กรณีศึกษาของ บริษัททรูไฟเคเนยา ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรทั้งห้าของโปรแกรมสวัสดิการพนักงาน (อาชีวอนามัย การดำรงตำแหน่ง การฝึกอบรมและการพัฒนา โครงการอสังหาริมทรัพย์และนโยบายค่าตอบแทน) มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททรูไฟเคเนยา จากรูปแบบการทดลองการศึกษาระบุว่า นโยบายค่าตอบแทนมีอิทธิพลในเชิงบวกอย่างมากต่อประสิทธิภาพของพนักงานบริษัททรูไฟเคเนยา ตามด้วยอาชีวอนามัยซึ่งมีอิทธิพลในเชิงบวกที่อ่อนแอต่อประสิทธิภาพของพนักงานบริษัททรูไฟเคเนยา การฝึกอบรมและการพัฒนาแสดงให้เห็นถึงอิทธิพลเชิงบวกที่อ่อนแอต่อประสิทธิภาพของพนักงานบริษัททรูไฟเคเนยา ในทางกลับกันโครงการอสังหาริมทรัพย์แสดงให้เห็นถึงอิทธิพลเชิงลบที่อ่อนแอต่อประสิทธิภาพของพนักงานบริษัททรูไฟเคเนยา ในขณะที่การดำรงตำแหน่งบันทึกอิทธิพลที่อ่อนแอและเชิงลบน้อยที่สุดต่อประสิทธิภาพของพนักงานบริษัททรูไฟเคเนยา การศึกษานี้แนะนำว่า นโยบายการจ่ายค่าตอบแทน องค์กรควรนำอาชีวอนามัยและการฝึกอบรมและการพัฒนามาใช้โดยบริษัททรูไฟเคเนยา เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กร

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสวัสดิการ และรูปแบบการจัดสวัสดิการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงข้อมูลเกี่ยวกับบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อให้ทราบถึงข้อมูลของการบริหารพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการจัดการในเรื่องของสวัสดิการที่มุ่งใจให้พนักงานปฏิบัติงานด้วยความมีประสิทธิภาพ และเป็นตัวช่วยในการสร้างความสุขในการทำงานให้แก่พนักงาน เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาว่าพนักงานมีความคิดเห็น และมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการในบริษัทของตนมากน้อยเพียงใด รวมถึงวิธีการดำเนินการวิจัย การตั้งคำถามที่ใช้ในการทำแบบสอบถาม รวมถึงสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ สถิติเชิงพรรณนา ใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบผลต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 2 ประชากร

(t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว F-test (One-Way ANOVA) และการวิเคราะห์ความแตกต่างแบบรายคู่ด้วย LSD เพื่อเป็นประโยชน์ต่อบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา นำผลการวิจัยและข้อเสนอแนะที่จะกล่าวในบทต่อไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสวัสดิการของบริษัทให้เหมาะสม เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ ความสุขในการทำงานให้แก่พนักงานต่อไป

Graduate School ARU.

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการจัดสวัสดิการการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีวิธีการดำเนินการรูปแบบผสมวิธี (Mixed method) เป็นการวิจัยที่แบ่งเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการจัดสวัสดิการการทำงานของพนักงานบริษัท ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และขั้นตอนที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาแนวทางการจัดสวัสดิการการทำงานของพนักงานบริษัท ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูล

#### ขั้นตอนที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ

##### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 1,649 คน แบ่งออกเป็น 22 แผนก (บริษัท อัทชินสัน เทคโนโลยีโอเพอเรชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด, 2563, ไม่ปรากฏเลขหน้า)

1.2 ผู้วิจัยกำหนดขนาดตัวอย่างจากกลุ่มประชากรทั้งหมดของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยคำนวณกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของยามานะ (Yamane, 1973, pp.727 - 728) ความคลาดเคลื่อนที่จะเกิดขึ้นโดยกำหนดความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 ความผิดพลาดไม่เกินร้อยละ 5

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

ความหมายของสัญลักษณ์ในสูตร ได้แก่

- $n$  = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง  
 $N$  = ขนาดของประชากร  
 $e$  = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับให้เกิดขึ้นได้  
 กำหนดให้เท่ากับ .05

เมื่อแทนค่าลงในสูตรจะได้ผลดังต่อไปนี้

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{1,649}{1 + 1,649 (0.05)^2} \\
 &= 322
 \end{aligned}$$

จากสูตร ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ทั้งหมด 322 คน และเลือก  
 สุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ แสดงดังตาราง 4

ตาราง 4 จำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่างของพนักงานบริษัท

แผนก	จำนวนพนักงาน (คน)	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง (คน)
1. เอฟที วีเอ็ม ไอ ยูนิท	146	28
2. วิศวกรเครื่องมือและการประกอบชิ้นส่วน	292	57
3. การจัดการองค์กร	2	1
4. วิศวกรคุณภาพที่เกี่ยวข้องกับลูกค้ำซีเกด	4	3
5. วิศวกรคุณภาพที่เกี่ยวข้องกับลูกค้ำเวสเทิร์น ดิจิตอล	3	1
6. วางแผนและลูกค้ำสัมพันธ์	6	1
7. อุปกรณ์และเครื่องมือ	10	2
8. ซ่อมบำรุง	17	3
9. บัญชีและการเงิน	9	2
10. การจัดการกระบวนการธุรกิจ	1	1

ตาราง 4 (ต่อ)

แผนก	จำนวนพนักงาน (คน)	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง (คน)
11. บริหารทรัพยากรบุคคล	20	4
12. วิศวกรรมอุตสาหกรรม	7	1
13. เทคโนโลยีสารสนเทศ	7	1
14. วัสดุดิบ	78	15
15. วิศวกรรมเครื่องมือวัด	24	5
16. การจัดการคุณภาพขาออก	180	35
17. วิศวกรรมกระบวนการติด PZT บน Flexure	107	20
18. วิศวกรกระบวนการ	74	14
19. วิศวกรควบคุมคุณภาพ	124	24
20. การผลิต	234	45
21. วิศวกรดูแลคุณภาพของผู้ผลิต	6	1
22. คัดแยก	298	58
รวม	1,649	322

ที่มา : บริษัท ฮัทชินสัน เทคโนโลยีโอเพอเรชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด, 2563, ไม่ปรากฏเลขหน้า

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของสวัสดิการการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามชนิดกำหนดให้เลือกตอบ (Check List) ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน เงินเดือน จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อแนวทางการจัดสวัสดิการการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวนเป็น

10 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพอนามัย จำนวน 5 ข้อ ด้านความปลอดภัย จำนวน 5 ข้อ ด้านความมั่นคง จำนวน 5 ข้อ ด้านการจ่ายค่าตอบแทนวันลา จำนวน 5 ข้อ ด้านการศึกษา จำนวน 5 ข้อ ด้านเศรษฐกิจ จำนวน 5 ข้อ ด้านการนันทนาการ จำนวน 5 ข้อ ด้านการให้คำปรึกษา จำนวน 5 ข้อ ด้านโบนัสและเงินปันผล จำนวน 5 ข้อ และด้านบริการ จำนวน 5 ข้อ รวมทั้งสิ้น 50 ข้อ

ลักษณะข้อคำถามในตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวัดระดับความคิดเห็นให้เลือกตอบชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) โดยกำหนดเกณฑ์ การให้คะแนนความคิดเห็น ดังต่อไปนี้

$$\begin{aligned} \text{ระดับคะแนนเฉลี่ย} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

คะแนนเฉลี่ย	4.20 - 5.00	หมายถึง	มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.40 - 4.19	หมายถึง	มีระดับความคิดเห็นมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.60 - 3.39	หมายถึง	มีระดับความคิดเห็นปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.80 - 2.59	หมายถึง	มีระดับความคิดเห็นน้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00 - 1.79	หมายถึง	มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิด (Open-end question) เป็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดทำโดยใช้กรอบความคิดของการทำวิจัย ได้แก่ การจัดสวัสดิการการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรายละเอียดของการสร้างเครื่องมือมีดังนี้

2.1 ศึกษาค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลจากตำราแนวคิด ทฤษฎี หนังสือหรือเอกสารทางวิชาการ วิทยานิพนธ์ ผลงานวิจัย และเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดขอบเขตในการศึกษา และเป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถาม เพื่อให้ตรงกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา

2.2 รวบรวมเนื้อหาและสาระต่าง ๆ ที่ได้จากเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาสร้างแบบสอบถาม กำหนดโครงสร้างแบบสอบถาม โดยกำหนดขอบเขตและเนื้อหาให้ครอบคลุมตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา

2.3 สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม และการจัดสวัสดิการการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

2.4 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้อาจารย์และผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านตรวจสอบ และปรับปรุงแก้ไข ตามคำแนะนำ

2.5 นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขสมบูรณ์แล้ว เสนออาจารย์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน พิจารณาประเมินผล และนำมาปรับแก้ไขตามข้อเสนอแนะ ซึ่งมีค่าความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) เท่ากับ 0.94

2.6 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดสอบ (Try-out) กับพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 30 ราย ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อนำมาหาค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient of alpha) ของ Cronbach ซึ่งจะมีค่าระหว่าง  $0 \leq \alpha \leq 1$  ถ้าค่าใกล้เคียงกับ 1 แสดงว่ามีค่าความเชื่อมั่นสูง โดยค่าความเชื่อมั่นต้องมีอย่างน้อย 0.7 ขึ้นไป จึงจะสามารถนำไปใช้ในการวิจัยได้ ซึ่งจากเครื่องมือการวิจัยนี้ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ 0.94 ซึ่งเป็นค่าที่สามารถยอมรับได้ จึงนำแบบสอบถามนี้ไปใช้ในการวิจัยต่อไป

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูล โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ขอนหนังสือแนะนำตัวจาก มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา เพื่อขอความร่วมมือในการแจกแบบสอบถามแก่พนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

3.2 นำหนังสือแนะนำตัวพร้อมแบบสอบถาม จำนวน 322 ฉบับ แจกที่บริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยทำการแจกแบบสอบถามและเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเองเพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัย

#### 4. การใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยโดยใช้สถิติในการศึกษา ดังนี้

##### 4.1 สถิติเชิงพรรณนา

4.1.1 ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentages) เพื่อใช้อธิบายความถี่และร้อยละ ของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในตอนต้นที่ 1 ปัจจัยประชากรศาสตร์

4.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) เพื่อใช้อธิบายค่าเฉลี่ยของข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามในตอนต้นที่ 2 ระดับความคิดเห็นของสวัสดิการการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

4.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้อธิบายค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลที่ได้จากตอนต้นที่ 2 ระดับความคิดเห็นของการจัดสวัสดิการการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

##### 4.2 สถิติเชิงอนุมาน

4.2.1 การทดสอบสมมติฐานด้วยการทดสอบที (t-test) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตอนต้นที่ 1 ปัจจัยประชากรศาสตร์กับตอนต้นที่ 2 ระดับความคิดเห็นของการจัดสวัสดิการการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

4.2.2 การทดสอบสมมติฐานด้วย One-Way ANOVA เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตอนต้นที่ 1 ปัจจัยประชากรศาสตร์กับตอนต้นที่ 2 ระดับความคิดเห็นของการจัดสวัสดิการการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และเมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จะทำการทดสอบความแตกต่างเชิงซ้อนด้วยวิธี LSD

#### ขั้นตอนที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ

การวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาแนวทางการจัดสวัสดิการการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

##### 1. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้จัดการและหัวหน้างาน จำนวน 9 ท่าน โดยเลือกเฉพาะเจาะจง ดังนี้

- 1.1 คุณครรชิต นันทศรี ผู้จัดการฝ่ายการผลิต
- 1.2 คุณสืบพงศ์ แก้วจินดา ผู้จัดการฝ่ายวิศวกรรมเครื่องมือวัด
- 1.3 คุณสมหวัง แสนเหวม รองผู้จัดการฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล

1.4 คุณสุขประวัติ หันวณิชย์ รองผู้จัดการฝ่ายวิศวกรรมกระบวนการติด PZT บน Flexure

1.5 คุณธัญญรัตน์ คลับศรี รองผู้จัดการฝ่ายวัตถุดิบ

1.6 คุณศิริภรณ์ ใหม่ละมัย หัวหน้างานฝ่ายบัญชีและการเงิน

1.7 คุณชนกชล ภูเงินเหรียญ หัวหน้างานฝ่ายการจัดการคุณภาพขาออก

1.8 คุณชนัญชิตา จันทน์นวล หัวหน้างานฝ่ายวิศวกรรมคุณภาพที่เกี่ยวข้องกับลูกค้า  
ซีเกต

1.9 คุณเมณัส ภูเงิน หัวหน้างานฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเชิงคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์ เพื่อศึกษาแนวทางการจัดการสวัสดิการการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย ตำแหน่ง วันเดือนปีที่สัมภาษณ์

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสัมภาษณ์ปลายเปิด เพื่อศึกษาแนวทางการจัดการสวัสดิการการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย 9 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพอนามัย ด้านความปลอดภัย ด้านความมั่นคง ด้านการจ่ายค่าตอบแทนวันลา ด้านการศึกษา ด้านเศรษฐกิจ ด้านนันทนาการ ด้านการให้คำปรึกษา ด้านโบนัสและเงินปันผล และด้านบริการ

## 3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์ มีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

3.1 ศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากแนวคิดทฤษฎี เอกสารทางวิชาการ ผลงานวิจัยและเอกสารอื่นๆที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสัมภาษณ์ เพื่อให้ตรงกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3.2 สร้างแบบสัมภาษณ์ โดยกำหนดประเด็นคำถามเกี่ยวกับแนวทางการจัดการสวัสดิการการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา กำหนดข้อคำถามปลายเปิด โดยขอบเขตเนื้อหาให้ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์

## 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย มีขั้นตอนดังนี้

4.1 ส่งแบบสัมภาษณ์ให้กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 คน

4.2 เข้าพบผู้ให้ข้อมูลสำคัญ และดำเนินการสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วนและตามวัตถุประสงค์การวิจัย

4.3 นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ไปวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนต่อไป

4.4 เรียบเรียงข้อมูลและจัดลำดับเนื้อหา และนำเสนอข้อมูลเป็นข้อมูลเชิงบรรยาย

Graduate School ARU.

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง แนวทางการจัดสวัสดิการการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการจัดสวัสดิการการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา 2) เปรียบเทียบสวัสดิการการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยประชากรศาสตร์ 3) เพื่อนำเสนอแนวทางการจัดสวัสดิการการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยการใช้แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งผลการศึกษานำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และแปลผลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป (ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม) ของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการจัดสวัสดิการการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะแนวทางการจัดสวัสดิการการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้สัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าที่ใช้ในการพิจารณาใน t-distribution
F	แทน	ค่าที่ใช้ในการพิจารณาใน F-distribution
*	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05
Sig.	แทน	ความน่าจะเป็นที่คำนวณได้จากค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป (ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม) ของพนักงาน  
บริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน  
เงินเดือน แสดงเป็นค่าความถี่ และค่าร้อยละ ดังแสดงในตารางต่อไปนี้ แสดงดังตาราง 5

ตาราง 5 จำนวน และร้อยละของปัจจัยประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

n = 322

ปัจจัยประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	98	30.40
หญิง	224	69.60
2. อายุ		
18 - 25 ปี	27	8.40
26 - 33 ปี	163	50.60
34 - 41 ปี	93	29.90
42 - 49 ปี	35	10.90
50 ปี ขึ้นไป	4	1.20
3. ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	28	8.70
อนุปริญญา/ปวส.	89	27.60
ปริญญาตรี	191	59.30
สูงกว่าปริญญาตรี	14	4.30
4. ตำแหน่งงาน		
ระดับปฏิบัติการขั้นต้น	74	23.00
ระดับปฏิบัติการขั้นกลาง	212	65.80
ระดับหัวหน้างาน	26	8.10
ระดับบริหาร	10	3.10

ตาราง 5 (ต่อ)

n = 322

ปัจจัยประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5. อายุงาน		
น้อยกว่า 1 ปี	12	3.70
1 - 5 ปี	196	60.70
6 - 10 ปี	85	26.40
11 - 15 ปี	24	7.50
15 ปีขึ้นไป	5	1.60
6. เงินเดือน		
ต่ำกว่า 12,000 บาท	17	5.30
12,001 - 24,000 บาท	227	70.50
24,001 - 36,000 บาท	48	14.90
36,001 - 48,000 บาท	6	1.90
48,001 - 60,000 บาท	14	4.30
60,001 บาทขึ้นไป	10	3.10

จากตาราง 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 224 คน คิดเป็นร้อยละ 69.6 มีอายุตั้งแต่ 26 - 33 ปี จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 50.6 รองลงมา คือ มีอายุตั้งแต่ 34 - 41 ปี จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 28.9 และน้อยที่สุด คือ มีอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.2 มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 59.3 รองลงมา คือ อนุปริญญา/ปวส. จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 27.6 และน้อยที่สุด คือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 4.3 ตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการชั้นกลาง จำนวน 212 คน คิดเป็นร้อยละ 65.8 รองลงมา คือ ระดับปฏิบัติการขั้นต้น จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 23.0 และน้อยที่สุด คือ รับบริหาร จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.1 อายุงาน 1 - 5 ปี จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 60.9 รองลงมา คือ 6 - 10 ปี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 26.4 และน้อยที่สุด คือ 15 ปีขึ้นไป จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.6 เงินเดือน 12,001-24,000 บาท จำนวน 227 คน คิดเป็นร้อยละ 70.5 รองลงมา คือ 24,001 - 36,000 บาท จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 14.9 และน้อยที่สุด คือ 36,001-48,000 บาท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.9

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของการจัดสวัสดิการการทำงาน  
ของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของการจัดสวัสดิการการทำงานของ  
พนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แสดงดังตาราง 6 - 16

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของการจัดสวัสดิการการทำงานของ  
พนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาภาพรวม

สวัสดิการการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วน อิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ด้านสุขภาพอนามัย	3.72	0.73	มาก
2. ด้านความปลอดภัย	3.65	0.80	มาก
3. ด้านความมั่นคง	3.78	1.01	มาก
4. ด้านการจ่ายค่าตอบแทนในวันลาที่ได้รับอนุญาต ตามระเบียบของบริษัท	4.04	0.90	มาก
5. ด้านการศึกษา	2.68	0.98	ปานกลาง
6. ด้านเศรษฐกิจ	3.80	1.02	มาก
7. ด้านนันทนาการ	3.21	1.06	ปานกลาง
8. ด้านการให้คำปรึกษา	2.70	1.00	ปานกลาง
9. ด้านโบนัสและเงินปันผล	3.40	1.25	มาก
10. ด้านบริการ	2.79	1.13	ปานกลาง
รวม	3.37	0.15	ปานกลาง

จากตาราง 6 พบว่า ระดับความคิดเห็นของการจัดสวัสดิการการทำงานของพนักงาน  
บริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ  
ปานกลาง ( $\bar{X} = 3.37$  และ S.D. = 0.15) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย  
พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการจ่ายค่าตอบแทนในวันลาที่ได้รับอนุญาตตามระเบียบ  
ของบริษัท ( $\bar{X} = 4.04$  และ S.D. = 0.90) รองลงมา คือ ด้านเศรษฐกิจ ( $\bar{X} = 3.80$  และ S.D. = 1.02)  
และน้อยที่สุด คือ ด้านการศึกษา ( $\bar{X} = 2.68$  และ S.D. = 0.98) ตามลำดับ

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับด้านสุขภาพอนามัย

ด้านสุขภาพอนามัย	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. การจัดแพทย์ เครื่องมือ และห้องพยาบาล กรณีเกิด การเจ็บป่วยในที่ทำงาน	3.58	0.90	มาก
2. ตรวจสอบสุขภาพประจำปีให้แก่พนักงาน และการตรวจ สุขภาพเพิ่มเติมสำหรับพนักงานที่มีความเสี่ยงสัมผัส สารเคมี	3.82	0.83	มาก
3. สนับสนุนค่ารักษาพยาบาลของพนักงานและบุตร ของพนักงาน ค่าทันตกรรม การประกันสุขภาพ ประกันชีวิตและอุบัติเหตุแก่พนักงาน	3.93	0.88	มาก
4. จัดบริการการฉีดวัคซีนป้องกันโรคไข้หวัดใหญ่แก่ พนักงานประจำปี	3.66	1.00	มาก
5. การประชาสัมพันธ์ด้านการป้องกันโรคต่าง ๆ	3.66	0.88	มาก
รวม	3.72	0.73	มาก

จากตาราง 7 พบว่า ข้อมูลเกี่ยวกับด้านสุขภาพอนามัย มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.72$  และ  $S.D. = 0.73$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สนับสนุนค่ารักษาพยาบาลของพนักงานและบุตรของพนักงาน ค่าทันตกรรม การประกันสุขภาพ ประกันชีวิตและอุบัติเหตุแก่พนักงาน ( $\bar{X} = 3.93$  และ  $S.D. = 0.88$ ) รองลงมา คือ ตรวจสอบสุขภาพประจำปีให้แก่พนักงาน และการตรวจสุขภาพเพิ่มเติมสำหรับพนักงานที่มีความเสี่ยงสัมผัสสารเคมี ( $\bar{X} = 3.82$  และ  $S.D. = 0.83$ ) และน้อยที่สุด คือ การจัดแพทย์ เครื่องมือ และห้องพยาบาล กรณีเกิดการเจ็บป่วยในที่ทำงาน ( $\bar{X} = 3.58$  และ  $S.D. = 0.90$ ) ตามลำดับ

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลเกี่ยวกับด้านความปลอดภัย

ด้านความปลอดภัย	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. การจัดอบรมให้ความรู้ด้านความปลอดภัยใน การทำงาน	3.65	0.87	มาก
2. การจัดอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล ชุดสำหรับทำงานในไลน์การผลิต	3.64	0.93	มาก
3. การซ่อมอพยพหนีไฟประจำปี	3.96	0.87	มาก
4. ความพร้อมด้านอุปกรณ์ป้องกันอันตราย และ เครื่องมือเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน	3.66	0.86	มาก
5. การจัดนิทรรศการด้านความปลอดภัยให้กับ พนักงาน	3.35	0.98	ปานกลาง
รวม	3.65	0.80	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ข้อมูลเกี่ยวกับด้านความปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.65$  และ S.D. = 0.80) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การซ่อมอพยพหนีไฟประจำปี ( $\bar{X} = 3.96$  และ S.D. = 0.87) รองลงมา คือ ความพร้อมด้านอุปกรณ์ป้องกันอันตราย และเครื่องมือเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.66$  และ S.D. = 0.86) และน้อยที่สุด คือ การจัดนิทรรศการด้านความปลอดภัยให้กับพนักงาน ( $\bar{X} = 3.35$  และ S.D. = 0.98) ตามลำดับ

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลเกี่ยวกับด้านความมั่นคง

ด้านความมั่นคง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. สวัสดิการรางวัลอายุงานสำหรับพนักงานทุกระดับ ที่ปฏิบัติงานกับบริษัทเป็นระยะเวลานานทุก ๆ 5 ปี	3.47	1.36	มาก
2. กองทุนประกันสังคม	4.00	1.04	มาก
3. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	4.11	0.97	มาก
4. ประกันชีวิตกลุ่มสำหรับพนักงาน	3.96	1.064	มาก
5. การได้รับเงินชดเชยกรณีเกษียณอายุงาน	3.39	1.38	ปานกลาง
รวม	3.78	1.01	มาก

จากตาราง 9 พบว่า ข้อมูลเกี่ยวกับด้านความมั่นคง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.78$  และ S.D. = 1.01) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ( $\bar{X} = 4.11$  และ S.D. = 0.97) รองลงมา คือ กองทุนประกันสังคม ( $\bar{X} = 4.00$  และ S.D. = 1.04) และน้อยที่สุด คือ การได้รับเงินชดเชยกรณีเกษียณอายุงาน ( $\bar{X} = 3.39$  และ S.D. = 1.38) ตามลำดับ

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับด้านการจ่ายค่าตอบแทนในวันลาที่ได้รับอนุญาตตามระเบียบของบริษัท

ด้านการจ่ายค่าตอบแทนในวันลาที่ได้รับอนุญาต ตามระเบียบของบริษัท	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. การลาถึง 3 วันในรอบปฏิทินหนึ่ง	3.92	1.12	มาก
2. วันหยุดพักผ่อนประจำปีไม่เกิน 10 วัน และเพิ่มขึ้น ตามสัดส่วนระยะเวลาการทำงาน	4.05	0.99	มาก
3. การลาป่วย 30 วัน	4.17	0.88	มาก
4. วันหยุดตามประเพณีปีละ 14 วัน	3.98	1.01	มาก
5. การลาคลอดไม่เกิน 90 วัน โดยได้รับค่าจ้าง 45 วัน	4.13	0.91	มาก
รวม	4.04	0.90	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ข้อมูลเกี่ยวกับด้านการจ่ายค่าตอบแทนในวันลาที่ได้รับอนุญาตตามระเบียบของบริษัท มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.04$  และ  $S.D. = 0.90$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การลาป่วย 30 วัน ( $\bar{X} = 4.17$  และ  $S.D. = 0.88$ ) รองลงมา คือ การลาคลอดไม่เกิน 90 วัน โดยได้รับค่าจ้าง 45 วัน ( $\bar{X} = 4.13$  และ  $S.D. = 0.91$ ) และน้อยที่สุด คือ การลาถึง 3 วันในรอบปฏิทินหนึ่ง ( $\bar{X} = 3.92$  และ  $S.D. = 1.12$ ) ตามลำดับ

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับด้านการศึกษา

ด้านการศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. สนับสนุนการศึกษานอกโรงเรียน	2.69	1.06	ปานกลาง
2. การให้ทุนพัฒนาพนักงาน เช่น ให้ทุนการศึกษา ต่อภายในประเทศ/ต่างประเทศ	2.52	1.12	น้อย
3. การจัดตารางทำงานให้สอดคล้องกับการเรียน	2.63	1.13	ปานกลาง
4. การฝึกอบรมภายในและภายนอกบริษัท เพื่อนำ ทักษะมาพัฒนาการทำงาน	3.08	1.09	ปานกลาง
5. การสนับสนุนทุนการศึกษาให้แก่บุตรของพนักงาน	2.52	1.17	น้อย
รวม	2.68	0.98	ปานกลาง

จากตาราง 11 พบว่า ข้อมูลเกี่ยวกับด้านการศึกษามีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.68$  และ S.D. = 0.98) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การฝึกอบรมภายในและภายนอกบริษัท เพื่อนำทักษะมาพัฒนาการทำงาน ( $\bar{X} = 3.08$  และ S.D. = 1.09) รองลงมา คือ สนับสนุนการศึกษานอกโรงเรียน ( $\bar{X} = 2.69$  และ S.D. = 1.06) และน้อยที่สุด คือ การให้ทุนพัฒนาพนักงาน เช่น ให้ทุนการศึกษาต่อภายในประเทศ/ต่างประเทศ ( $\bar{X} = 2.52$  และ S.D. = 1.12) และการสนับสนุนทุนการศึกษาให้แก่บุตรของพนักงาน ( $\bar{X} = 2.52$  และ S.D. = 1.17) ตามลำดับ

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับด้านเศรษฐกิจ

ด้านเศรษฐกิจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. บริการข้าวเปล่าฟรีแก่พนักงาน การจำหน่ายอาหาร ในราคาประหยัด เงินช่วยเหลือค่าอาหารกลางวัน	4.09	0.99	มาก
2. บริการรถรับส่งพนักงาน การเบิกค่ารถ ค่าเดินทาง เบี่ยงเส้นทางเดินทางไปต่างประเทศ เงินช่วยเหลือ ค่าชุดกันหนาว	3.87	1.10	มาก
3. เงินช่วยเหลือค่าส่งกล้องMicroscope เงิน ช่วยเหลือสำหรับพนักงานทำงานกะ	3.94	1.09	มาก
4. เงินช่วยเหลือเนื่องจากการเสียชีวิตของพนักงาน และครอบครัวพนักงาน	3.95	1.06	มาก
5. เงินช่วยเหลือค่าโทรศัพท์แก่พนักงาน สำหรับใช้ ติดต่อลูกค้าของบริษัท	3.15	1.50	ปานกลาง
รวม	3.80	1.02	มาก

จากตาราง 12 พบว่า ข้อมูลเกี่ยวกับด้านเศรษฐกิจ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 3.80 และ S.D. = 1.02) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ บริการข้าวเปล่าฟรีแก่พนักงาน การจำหน่ายอาหารในราคาประหยัด เงินช่วยเหลือค่าอาหารกลางวัน ( $\bar{X}$  = 4.09 และ S.D. = 0.99) รองลงมา คือ เงินช่วยเหลือเนื่องจากการเสียชีวิตของพนักงาน และครอบครัวพนักงาน ( $\bar{X}$  = 3.95 และ S.D. = 1.06) และน้อยที่สุด คือ เงินช่วยเหลือค่าโทรศัพท์แก่พนักงาน สำหรับใช้ติดต่อลูกค้าของบริษัท ( $\bar{X}$  = 3.15 และ S.D. = 1.50) ตามลำดับ

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับด้านนันทนาการ

ด้านนันทนาการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. การแข่งขันกีฬาประจำปี	2.90	1.26	ปานกลาง
2. การจัดงานเลี้ยงปีใหม่	3.32	1.16	ปานกลาง
3. การจัดกิจกรรมเกี่ยวกับเทศกาลและวันสำคัญต่าง ๆ	3.26	1.16	ปานกลาง
4. การจัดกิจกรรมวันเกิดสำหรับพนักงาน	3.38	1.07	ปานกลาง
5. การจัดกิจกรรมรื่นเริงภายในบริษัท	3.22	1.15	ปานกลาง
รวม	3.21	1.06	ปานกลาง

จากตาราง 13 พบว่า ข้อมูลเกี่ยวกับด้านนันทนาการ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.21$  และ S.D. = 1.06) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การจัดกิจกรรมวันเกิดสำหรับพนักงาน ( $\bar{X} = 3.38$  และ S.D. = 1.07) รองลงมา คือ การจัดงานเลี้ยงปีใหม่ ( $\bar{X} = 3.32$  และ S.D. = 1.16) และน้อยที่สุด คือ การแข่งขันกีฬาประจำปี ( $\bar{X} = 2.90$  และ S.D. = 1.26) ตามลำดับ

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับด้านการให้คำปรึกษา

ด้านการให้คำปรึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. การให้คำปรึกษาด้านสุขภาพ สุขภาพจิต	2.81	1.00	ปานกลาง
2. การให้คำปรึกษาเกี่ยวกับกฎหมายและภาษี	2.68	1.13	ปานกลาง
3. การให้คำปรึกษาเกี่ยวกับคู่สมรสและบุตร	2.61	1.02	ปานกลาง
4. การให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการทำงาน หัวหน้างาน	2.81	1.11	ปานกลาง
5. การให้คำปรึกษาปัญหาส่วนตัว	2.61	1.06	ปานกลาง
รวม	2.70	1.00	ปานกลาง

จากตาราง 14 พบว่า ข้อมูลเกี่ยวกับด้านการให้คำปรึกษา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.70$  และ S.D. = 1.00) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การให้คำปรึกษาด้านสุขภาพ สุขภาพจิต ( $\bar{X} = 2.81$  และ S.D. = 1.00) และการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการทำงาน หัวหน้างาน ( $\bar{X} = 2.81$  และ S.D. = 1.11) รองลงมา คือ การให้คำปรึกษาเกี่ยวกับกฎหมายและภาษี ( $\bar{X} = 2.68$  และ S.D. = 1.13) และน้อยที่สุด คือ การให้คำปรึกษาเกี่ยวกับคู่สมรสและบุตร ( $\bar{X} = 2.61$  และ S.D. = 1.02) และการให้คำปรึกษาปัญหาส่วนตัว ( $\bar{X} = 2.61$  และ S.D. = 1.06) ตามลำดับ

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับด้านโบนัสและเงินปันผล

ด้าน โบนัสและเงินปันผล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. การให้โบนัสประจำปี (เงินเดือนเดือนที่ 13)	3.74	1.28	มาก
2. การให้โบนัสผลประกอบการ	3.38	1.46	ปานกลาง
3. รางวัลพนักงานดีเด่น	3.03	1.49	ปานกลาง
4. รางวัลเบี่ยชยัน (รายเดือน/รายปี)	3.84	1.22	มาก
5. สหกรณ์ออมทรัพย์ของพนักงาน	3.01	1.59	ปานกลาง
รวม	3.40	1.25	มาก

จากตาราง 15 พบว่า ข้อมูลเกี่ยวกับด้านโบนัสและเงินปันผล มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.40$  และ S.D. = 1.25) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ รางวัลเบี่ยชยัน (รายเดือน/รายปี) ( $\bar{X} = 3.84$  และ S.D. = 1.22) รองลงมา คือ การให้โบนัสประจำปี (เงินเดือนเดือนที่ 13) ( $\bar{X} = 3.74$  และ S.D. = 1.28) และน้อยที่สุด คือ สหกรณ์ออมทรัพย์ของพนักงาน ( $\bar{X} = 3.01$  และ S.D. = 1.49) ตามลำดับ

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับด้านบริการ

ด้านบริการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. บริการที่จอดรถประจำตำแหน่ง	3.13	1.22	ปานกลาง
2. บริการที่สูบบุหรี่	3.33	1.18	ปานกลาง
3. บริการศูนย์ออกกำลังกาย สนามกีฬา	2.46	1.32	น้อย
4. พื้นที่ส่วนกลางสำหรับให้พนักงานพักผ่อน	2.52	1.31	น้อย
5. บริการห้องสมุด และบริการยืมหนังสือ	2.55	1.35	น้อย
รวม	2.79	1.13	ปานกลาง

จากตาราง 16 พบว่า ข้อมูลเกี่ยวกับด้านบริการ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.79$  และ  $S.D. = 1.13$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ บริการที่สูบบุหรี่ ( $\bar{X} = 3.33$  และ  $S.D. = 1.18$ ) รองลงมา คือ บริการที่จอดรถประจำตำแหน่ง ( $\bar{X} = 3.13$  และ  $S.D. = 1.22$ ) และน้อยที่สุด คือ บริการศูนย์ออกกำลังกาย สนามกีฬา ( $\bar{X} = 2.46$  และ  $S.D. = 1.32$ ) ตามลำดับ

### ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีปัจจัยประชากรศาสตร์ ( เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่งงาน आयงาน เงินเดือน) แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงาน (ด้านสุขภาพอนามัย ด้านความปลอดภัย ด้านความมั่นคง ด้านการจ่ายค่าตอบแทนในวันลาที่ได้รับอนุญาตตามระเบียบของบริษัท ด้านการศึกษา ด้านเศรษฐกิจ ด้านนันทนาการ ด้านการให้คำปรึกษา ด้านโบนัสและเงินปันผล และด้านบริการ) ของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แตกต่างกัน

จากสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 สามารถจำแนกเป็นสมมติฐานย่อยได้ ดังนี้

$H_{01}$ : พนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : พนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ผู้วิจัยใช้ค่าสถิติค่าความแตกต่างแบบ t-test และค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว F-test (One-Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) เมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) จะยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) และหากพบความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้ LSD

ตาราง 17 ผลการทดสอบสมมติฐานความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามเพศ

ประเภทสวัสดิการของพนักงาน	เพศชาย	เพศหญิง	t	Sig.
	$\bar{X}$	$\bar{X}$		
1. ด้านสุขภาพอนามัย	3.55	3.81	8.302	.004*
2. ด้านความปลอดภัย	3.51	3.71	4.227	.041*
3. ด้านความมั่นคง	3.57	3.88	6.487	.011*
4. ด้านการจ่ายค่าตอบแทนในวันลาที่ได้รับ การอนุญาตตามระเบียบของบริษัท	3.80	4.16	10.915	.001*
5. ด้านการศึกษา	2.60	2.72	1.084	.298
6. ด้านเศรษฐกิจ	3.58	3.90	6.760	.010*
7. ด้านนันทนาการ	3.00	3.31	6.145	.014*
8. ด้านการให้คำปรึกษา	2.56	2.77	3.086	.080
9. ด้านโบนัสและเงินปันผล	3.02	3.45	8.394	.004*
10. ด้านบริการ	2.59	2.89	4.657	.032*
รวม	3.18	3.46	7.443	.007*

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 17 ผลการทดสอบค่า t-test พบว่า ค่า Sig. โดยรวมมีค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.007 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า พนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า สวัสดิการการทำงานในด้านการศึกษา ด้านการให้คำปรึกษา มีค่า Sig. เท่ากับ .298 และ .080 ซึ่งมีค่ามากกว่านัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า พนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานในด้านการศึกษา และด้านการให้คำปรึกษาไม่แตกต่างกัน

แต่เมื่อพิจารณาสวัสดิการการทำงานในด้านสุขภาพอนามัย ด้านความปลอดภัย ด้านความมั่นคง ด้านการจ่ายค่าตอบแทนในวันลาที่ได้รับการอนุญาตตามระเบียบของบริษัท ด้านเศรษฐกิจ ด้านนันทนาการ ด้านโบนัสและเงินปันผล ด้านบริการ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .004\* .041\* .011\* .001\* .010\* .014\* .004\* .032\* ซึ่งมีค่าน้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ซึ่งหมายความว่า พนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานในด้านสุขภาพอนามัย ด้านความปลอดภัย ด้านความมั่นคง ด้านการจ่ายค่าตอบแทนในวันลาที่ได้รับการอนุญาตตามระเบียบของบริษัท ด้านเศรษฐกิจ ด้านนันทนาการ ด้านโบนัสและเงินปันผล ด้านบริการ แตกต่างกัน

ตาราง 18 ผลการทดสอบสมมติฐานความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามอายุ

ประเภทสวัสดิการของพนักงาน	18 -	26 -	34 -	42 -	50 ปี	F	Sig.
	25 ปี	33 ปี	41 ปี	49 ปี	ขึ้นไป		
	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$		
1. ด้านสุขภาพอนามัย	3.69	3.93	3.45	3.51	4.15	8.534	.000*
2. ด้านความปลอดภัย	3.40	3.87	3.39	3.43	4.35	8.564	.000*
3. ด้านความมั่นคง	3.65	4.20	3.32	3.25	3.60	17.213	.000*
4. ด้านการจ่ายค่าตอบแทนในวันลา ที่ได้รับการอนุญาตตามระเบียบ ของบริษัท	3.66	4.40	3.73	3.58	3.70	15.265	.000*
5. ด้านการศึกษา	2.30	3.01	2.31	2.41	3.25	11.211	.000*
6. ด้านเศรษฐกิจ	3.73	4.23	3.23	3.38	3.65	20.343	.000*
7. ด้านนันทนาการ	3.13	3.61	2.62	3.05	3.15	15.405	.000*
8. ด้านการให้ค่าปรึกษา	2.29	3.00	2.35	2.56	2.75	8.729	.000*
9. ด้านโบนัสและเงินปันผล	2.99	3.93	2.57	2.67	3.35	28.245	.000*
10. ด้านบริการ	2.60	3.32	2.13	2.27	3.05	24.225	.000*
รวม	3.14	3.75	2.91	3.01	3.50	50.862	.000*

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 18 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบอายุของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สถิติวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า สวัสดิการการทำงานในด้านสุขภาพอนามัย ด้านความปลอดภัย ด้านความมั่นคง ด้านการจ่ายค่าตอบแทนในวันลาที่ได้รับการอนุญาตตามระเบียบของบริษัท ด้านการศึกษา ด้านเศรษฐกิจ ด้านนันทนาการ ด้านการให้ค่าปรึกษา ด้านโบนัสและเงินปันผล ด้านบริการ มีค่า Sig. เท่ากับ .000\* ซึ่งมีค่าน้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ซึ่งหมายความว่า พนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มี

อายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานในทุก ๆ ด้าน แตกต่างกัน เพื่อให้ทราบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกันในรายคู่ใดบ้าง ที่มีความคิดเห็นต่อประเภทสวัสดิการของพนักงาน แตกต่างกัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) ปรากฏผลดังนี้

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของพนักงานผลิต ชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านสุขภาพอนามัย จำแนกตามอายุ โดย เปรียบเทียบเป็นรายคู่

อายุ	$\bar{X}$	18 - 25 ปี	26 - 33 ปี	34 - 41 ปี	42 - 49 ปี	50 ปีขึ้นไป
		3.69	3.93	3.45	3.51	4.15
18 - 25 ปี	3.69	-	0.093	0.114	0.317	0.221
26 - 33 ปี	3.93	-	-	0.000*	0.001*	0.546
34 - 41 ปี	3.45	-	-	-	0.652	0.050
42 - 49 ปี	3.51	-	-	-	-	0.084
50 ปีขึ้นไป	4.15	-	-	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 19 ผลจากการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของกลุ่ม ตัวอย่าง (โดยใช้วิธี Least Significant Difference : LSD) ที่มีอายุแตกต่างกัน ในด้านสุขภาพอนามัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานในด้านสุขภาพ อนามัยแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อสวัสดิการการทำงานในด้านสุขภาพอนามัยในระดับสูงที่สุด ( $\bar{X} = 4.15$ ) ในขณะที่ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 26 - 33 ปี มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานในด้านสุขภาพ อนามัยสูงกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 34 - 41 ปี และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 42 - 49 ปี

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของพนักงานผลิต  
ชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความปลอดภัย จำแนกตามอายุ โดย  
เปรียบเทียบเป็นรายคู่

อายุ	$\bar{X}$	18 - 25 ปี	26 - 33 ปี	34 - 41 ปี	42 - 49 ปี	50 ปีขึ้นไป
		3.40	3.87	3.39	3.43	4.35
18 - 25 ปี	3.40	-	0.003*	0.938	0.861	0.020*
26 - 33 ปี	3.87	-	-	0.000*	0.002*	0.217
34 - 41 ปี	3.39	-	-	-	0.755	0.014*
42 - 49 ปี	3.43	-	-	-	-	0.023*
50 ปีขึ้นไป	4.35	-	-	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 20 ผลจากการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของกลุ่ม  
ตัวอย่าง (โดยใช้วิธี Least Significant Difference : LSD) ที่มีอายุแตกต่างกัน ในด้านความปลอดภัย  
พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานในด้านความ  
ปลอดภัยแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 50 ปี  
ขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานในด้านสุขภาพอนามัยในระดับสูงที่สุด ( $\bar{X}$  =  
4.35) ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 26 - 33 ปี มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานในด้าน  
ความปลอดภัยสูงกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 34 - 41 ปี, 18 - 25 ปี และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 42 - 49 ปี

ตาราง 21 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของพนักงานผลิต  
ชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความมั่นคง จำแนกตามอายุ โดย  
เปรียบเทียบเป็นรายคู่

อายุ	$\bar{X}$	18 - 25 ปี	26 - 33 ปี	34 - 41 ปี	42 - 49 ปี	50 ปีขึ้นไป
		3.65	4.20	3.32	3.25	3.60
18 - 25 ปี	3.65	-	0.004*	0.108	0.094	0.925
26 - 33 ปี	4.20	-	-	0.000*	0.000*	0.200
34 - 41 ปี	3.32	-	-	-	0.696	0.555
42 - 49 ปี	3.25	-	-	-	-	0.473
50 ปีขึ้นไป	3.60	-	-	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 21 ผลจากการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของกลุ่มตัวอย่าง (โดยใช้วิธี Least Significant Difference : LSD) ที่มีอายุแตกต่างกัน ในด้านความมั่นคง พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานในด้านความมั่นคงแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 26 - 33 ปี มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานในด้านความมั่นคงในระดับสูงที่สุด ( $\bar{X} = 4.20$ ) ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 34 - 41 ปี มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานในด้านความมั่นคงสูงกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 42 - 49 ปี แต่น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 18 - 25 ปี และ 50 ปีขึ้นไป

ตาราง 22 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของพนักงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการจ่ายค่าตอบแทนในวันลาที่ได้รับ การอนุญาตตามระเบียบของบริษัท จำแนกตามอายุ โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่

อายุ	$\bar{X}$	18 - 25 ปี	26 - 33 ปี	34 - 41 ปี	42 - 49 ปี	50 ปีขึ้นไป
		3.66	4.40	3.73	3.58	3.70
18 - 25 ปี	3.70	-	0.000*	0.692	0.720	0.927
26 - 33 ปี	4.40	-	-	0.000*	0.000*	0.095
34 - 41 ปี	3.73	-	-	-	0.368	0.941
42 - 49 ปี	3.58	-	-	-	-	0.789
50 ปีขึ้นไป	3.70	-	-	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 22 ผลจากการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของกลุ่มตัวอย่าง (โดยใช้วิธี Least Significant Difference : LSD) ที่มีอายุแตกต่างกัน ในด้านการจ่ายค่าตอบแทนในวันลาที่ได้รับอนุญาตตามระเบียบของบริษัท พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานในด้านการจ่ายค่าตอบแทนในวันลาที่ได้รับอนุญาตตามระเบียบของบริษัทแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 26 - 33 ปี มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานในด้านการจ่ายค่าตอบแทนในวันลาที่ได้รับอนุญาตตามระเบียบของบริษัทในระดับสูงที่สุด ( $\bar{X} = 4.40$ ) ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 34 - 41 ปี มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานในด้านการจ่ายค่าตอบแทนในวันลาที่ได้รับอนุญาตตามระเบียบของบริษัทสูงกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 42 - 49 ปี แต่น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 18 - 25 ปี

ตาราง 23 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของพนักงานผลิต  
ชั้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการศึกษา จำแนกตามอายุ โดย  
เปรียบเทียบเป็นรายคู่

อายุ	$\bar{X}$	18 - 25 ปี	26 - 33 ปี	34 - 41 ปี	42 - 49 ปี	50 ปีขึ้นไป
		2.30	3.01	2.31	2.41	3.25
18 - 25 ปี	2.30	-	0.000*	0.959	0.647	0.055
26 - 33 ปี	3.01	-	-	0.000*	0.001*	0.606
34 - 41 ปี	2.31	-	-	-	0.593	0.047*
42 - 49 ปี	2.41	-	-	-	-	0.085
50 ปีขึ้นไป	3.25	-	-	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 23 ผลจากการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของกลุ่มตัวอย่าง (โดยใช้วิธี Least Significant Difference : LSD) ที่มีอายุแตกต่างกัน ในด้านการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานในด้านการศึกษามาก่อนหน้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานในด้านการศึกษาในระดับสูงที่สุด ( $\bar{X} = 3.25$ ) ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 42 - 49 ปี มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานในด้านการศึกษามากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 34 - 41 ปี แต่น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 26 - 33 ปี

ตาราง 24 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของพนักงานผลิต  
ชั้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านเศรษฐกิจ จำแนกตามอายุ โดย  
เปรียบเทียบเป็นรายคู่

อายุ	$\bar{X}$	18 - 25 ปี	26 - 33 ปี	34 - 41 ปี	42 - 49 ปี	50 ปีขึ้นไป
		3.73	4.23	3.23	3.38	3.65
18 - 25 ปี	3.73	-	0.008*	0.013*	0.143	0.877
26 - 33 ปี	4.23	-	-	0.000*	0.000*	0.207
34 - 41 ปี	3.23	-	-	-	0.385	0.363
42 - 49 ปี	3.38	-	-	-	-	0.579
50 ปีขึ้นไป	3.65	-	-	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 24 ผลจากการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของกลุ่มตัวอย่าง (โดยใช้วิธี Least Significant Difference : LSD) ที่มีอายุแตกต่างกัน ในด้านเศรษฐกิจ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานในด้านเศรษฐกิจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 26 - 33 ปี มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานในด้านเศรษฐกิจในระดับสูงที่สุด ( $\bar{X} = 4.23$ ) ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 42 - 49 ปี มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานในด้านเศรษฐกิจ สูงกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 34 - 41 ปี แต่น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป

ตาราง 25 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของพนักงานผลิต  
ชั้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านนันทนาการ จำแนกตามอายุ โดย  
เปรียบเทียบเป็นรายคู่

อายุ	$\bar{X}$	18 - 25 ปี	26 - 33 ปี	34 - 41 ปี	42 - 49 ปี	50 ปีขึ้นไป
		3.13	3.61	2.62	3.05	3.15
18 - 25 ปี	3.13	-	0.019*	0.019*	0.767	0.963
26 - 33 ปี	3.61	-	-	0.000*	0.002*	0.356
34 - 41 ปี	2.62	-	-	-	0.027*	0.291
42 - 49 ปี	3.05	-	-	-	-	0.849
50 ปีขึ้นไป	3.15	-	-	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 25 ผลจากการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของกลุ่มตัวอย่าง (โดยใช้วิธี Least Significant Difference : LSD) ที่มีอายุแตกต่างกัน ในด้านนันทนาการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานในด้านนันทนาการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 26 - 33 ปี มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานในด้านนันทนาการ ในระดับสูงที่สุด ( $\bar{X} = 3.61$ ) ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 42 - 49 ปี มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานในด้านนันทนาการสูงกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 34 - 41 ปี แต่น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป

ตาราง 26 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของพนักงานผลิต  
ชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการให้คำปรึกษา จำแนกตามอายุ โดย  
เปรียบเทียบเป็นรายคู่

อายุ	$\bar{X}$	18 - 25 ปี	26 - 33 ปี	34 - 41 ปี	42 - 49 ปี	50 ปีขึ้นไป
		2.29	3.00	2.35	2.56	2.75
18 - 25 ปี	2.29	-	0.000*	0.763	0.267	0.366
26 - 33 ปี	3.00	-	-	0.000*	0.013*	0.598
34 - 41 ปี	2.35	-	-	-	0.270	0.413
42 - 49 ปี	2.56	-	-	-	-	0.705
50 ปีขึ้นไป	2.75	-	-	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 26 ผลจากการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของกลุ่มตัวอย่าง (โดยใช้วิธี Least Significant Difference : LSD) ที่มีอายุแตกต่างกัน ในด้านการให้คำปรึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานในด้านการให้คำปรึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 26 - 33 ปี มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานในด้านการให้คำปรึกษาในระดับสูงที่สุด ( $\bar{X} = 3.00$ ) ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 42 - 49 ปี มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานในด้านการให้คำปรึกษาสูงกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 34 - 41 ปี แต่น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป

ตาราง 27 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของพนักงานผลิต  
ชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านโบนัสและเงินปันผล จำแนกตามอายุ  
โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่

อายุ	$\bar{X}$	18 - 25 ปี	26 - 33 ปี	34 - 41 ปี	42 - 49 ปี	50 ปีขึ้นไป
		2.99	3.93	2.57	2.67	3.35
18 - 25 ปี	2.99	-	0.000*	0.082	0.252	0.528
26 - 33 ปี	3.93	-	-	0.000*	0.000*	0.284
34 - 41 ปี	2.57	-	-	-	0.659	0.160
42 - 49 ปี	2.67	-	-	-	-	0.232
50 ปีขึ้นไป	3.35	-	-	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 27 ผลจากการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของกลุ่มตัวอย่าง (โดยใช้วิธี Least Significant Difference : LSD) ที่มีอายุแตกต่างกัน ในด้าน โบนัสและเงินปันผล พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานในด้าน โบนัสและเงินปันผลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 26 - 33 ปี มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานในด้าน โบนัสและเงินปันผลใน ระดับสูงที่สุด ( $\bar{X} = 3.93$ ) ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 42 - 49 ปี มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานในด้าน โบนัสและเงินปันผลสูงกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 34 - 41 ปี แต่น้อยกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป

ตาราง 28 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของพนักงานผลิต  
ชั้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านบริการ จำแนกตามอายุ โดย  
เปรียบเทียบเป็นรายคู่

อายุ	$\bar{X}$	18 - 25 ปี	26 - 33 ปี	34 - 41 ปี	42 - 49 ปี	50 ปีขึ้นไป
		2.60	3.32	2.13	2.27	3.05
18 - 25 ปี	2.60	-	0.001*	0.032*	0.195	0.400
26 - 33 ปี	3.32	-	-	0.000*	0.000*	0.599
34 - 41 ปี	2.13	-	-	-	0.487	0.072
42 - 49 ปี	2.27	-	-	-	-	0.138
50 ปีขึ้นไป	3.05	-	-	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 28 ผลจากการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของกลุ่มตัวอย่าง (โดยใช้วิธี Least Significant Difference : LSD) ที่มีอายุแตกต่างกัน ในด้านบริการ พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานในด้านบริการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 26 - 33 ปี มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานในด้านบริการ ในระดับสูงที่สุด ( $\bar{X} = 3.32$ ) ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 42 - 49 ปี มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานในด้านบริการ สูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 34 - 41 ปี แต่น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป

ตาราง 29 ผลการทดสอบสมมติฐานความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามการศึกษา

ประเภทสวัสดิการของพนักงาน	ต่ำกว่าหรือ				F	Sig.
	เทียบเท่ามัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.	อนุปริญญา / ปวส.		สูงกว่าปริญญาตรี		
		$\bar{X}$	$\bar{X}$			
1. ด้านสุขภาพอนามัย	3.14	3.42	3.96	3.66	20.757	.000*
2. ด้านความปลอดภัย	3.14	3.30	3.90	3.56	18.479	.000*
3. ด้านความมั่นคง	3.01	3.19	4.19	3.63	34.162	.000*
4. ด้านการจ่ายค่าตอบแทนในวันลาที่ได้รับการอนุญาตตามระเบียบของบริษัท	3.50	3.51	4.41	3.69	32.402	.000*
5. ด้านการศึกษา	2.29	2.35	2.92	2.44	9.828	.000*
6. ด้านเศรษฐกิจ	2.96	3.19	4.24	3.40	40.565	.000*
7. ด้านนันทนาการ	2.24	2.69	3.64	2.76	34.191	.000*
8. ด้านการให้ค่าปรึกษา	2.23	2.32	2.98	2.39	13.034	.000*
9. ด้านโบนัสและเงินปันผล	2.16	2.54	3.88	2.84	48.236	.000*
10. ด้านบริการ	2.06	2.23	3.20	2.40	24.446	.000*
รวม	2.57	2.87	3.73	3.08	37.359	.000*

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 29 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สถิติวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า สวัสดิการการทำงานในด้านสุขภาพอนามัย ด้านความปลอดภัย ด้าน

ความมั่นคง ด้านการจ่ายค่าตอบแทนในวันลาที่ได้รับการอนุญาตตามระเบียบของบริษัท ด้านการศึกษา ด้านเศรษฐกิจ ด้านนันทนาการ ด้านการให้คำปรึกษา ด้านโบนัสและเงินปันผล ด้านบริการ มีค่า Sig. เท่ากับ .000\* ซึ่งมีค่าน้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ซึ่งหมายความว่า พนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานในทุกๆ ด้าน แตกต่างกัน เพื่อให้ทราบว่าคุณสมบัติอย่างที่มีการศึกษาแตกต่างกันในรายชื่อใดบ้าง ที่มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของพนักงานแตกต่างกัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายชื่อ โดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) ปรากฏผลดังนี้

ตาราง 30 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของพนักงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านสุขภาพอนามัย จำแนกตามการศึกษา โดยเปรียบเทียบเป็นรายชื่อ

การศึกษา	$\bar{X}$	ต่ำกว่าหรือเทียบเท่ามัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.	อนุปริญญา / ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		3.14	3.42	3.96	3.66
ต่ำกว่าหรือเทียบเท่ามัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.	3.14	-	0.055	0.000*	0.021
อนุปริญญา / ปวส.	3.42	-	-	0.000*	0.232
ปริญญาตรี	3.96	-	-	-	0.103
สูงกว่าปริญญาตรี	3.66	-	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 30 ผลจากการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของกลุ่มตัวอย่าง (โดยใช้วิธี Least Significant Difference : LSD) ที่มีการศึกษาแตกต่างกัน ในด้านสุขภาพอนามัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานในด้านสุขภาพอนามัยแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานในด้านสุขภาพอนามัยในระดับสูงที่สุด ( $\bar{X} = 3.96$ ) ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานในด้านสุขภาพอนามัยสูงกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาอนุปริญญา / ปวส. และต่ำกว่าหรือเทียบเท่า มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.

ตาราง 31 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของพนักงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความปลอดภัย จำแนกตามการศึกษา โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่

การศึกษา	$\bar{X}$	ต่ำกว่าหรือเทียบเท่ามัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.	อนุปริญญา / ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		3.14	3.30	3.90	3.56
ต่ำกว่าหรือเทียบเท่ามัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.	3.14	-	0.337	0.000*	0.087
อนุปริญญา / ปวส.	3.30	-	-	0.000*	0.221
ปริญญาตรี	3.90	-	-	-	0.096
สูงกว่าปริญญาตรี	3.56	-	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 31 ผลจากการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของกลุ่มตัวอย่าง (โดยใช้วิธี Least Significant Difference : LSD) ที่มีการศึกษาแตกต่างกัน ในด้านความปลอดภัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานในด้านความปลอดภัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานในด้านความปลอดภัยในระดับสูงที่สุด ( $\bar{X} = 3.90$ ) ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานในด้านความปลอดภัยสูงกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาอนุปริญญา / ปวส. และต่ำกว่าหรือเทียบเท่า มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.

ตาราง 32 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของพนักงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความมั่นคง จำแนกตามการศึกษา โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่

การศึกษา	$\bar{X}$	ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.	อนุปริญญา / ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		3.01	3.19	4.19	3.63
ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.	3.01	-	0.347	0.000*	0.034*
อนุปริญญา / ปวส.	3.19	-	-	0.000*	0.087
ปริญญาตรี	4.19	-	-	-	0.022*
สูงกว่าปริญญาตรี	3.63	-	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 32 ผลจากการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของกลุ่มตัวอย่าง (โดยใช้วิธี Least Significant Difference : LSD) ที่มีการศึกษาแตกต่างกัน ในด้านความมั่นคง พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานในด้านความมั่นคงแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานในด้านความมั่นคงในระดับสูงที่สุด ( $\bar{X} = 4.19$ ) ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานในด้านความมั่นคงสูงกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาอนุปริญญา / ปวส. และต่ำกว่าหรือเทียบเท่า มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.

ตาราง 33 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของพนักงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการจ่ายค่าตอบแทนในวันลาที่ได้รับ การอนุญาตตามระเบียบของบริษัท จำแนกตามการศึกษา โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่

การศึกษา	$\bar{X}$	ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า มัธยมศึกษา ตอนปลาย / ปวช.	อนุปริญญา / ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญา ตรี
		3.50	3.51	4.41	3.69
ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.	3.50	-	0.963	0.000*	0.474
อนุปริญญา / ปวส.	3.51	-	-	0.000*	0.436
ปริญญาตรี	4.41	-	-	-	0.001*
สูงกว่าปริญญาตรี	3.69	-	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 33 ผลจากการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของกลุ่มตัวอย่าง (โดยใช้วิธี Least Significant Difference : LSD) ที่มีการศึกษาแตกต่างกัน ในด้านการจ่ายค่าตอบแทนในวันลาที่ได้รับการอนุญาตตามระเบียบของบริษัท พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานในด้านการจ่ายค่าตอบแทนในวันลาที่ได้รับการอนุญาตตามระเบียบของบริษัทแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานในด้านการจ่ายค่าตอบแทนในวันลาที่ได้รับการอนุญาตตามระเบียบของบริษัทในระดับสูงที่สุด ( $\bar{X} = 4.41$ ) ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานในด้านการจ่ายค่าตอบแทนในวันลาที่ได้รับการอนุญาตตามระเบียบของบริษัทสูงกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาอนุปริญญา / ปวส. และต่ำกว่าหรือเทียบเท่า มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.

ตาราง 34 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของพนักงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการศึกษา จำแนกตามการศึกษา โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่

การศึกษา	$\bar{X}$	ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.	อนุปริญญา / ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		2.29	2.35	2.92	2.44
ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.	2.29	-	0.785	0.001*	0.625
อนุปริญญา / ปวส.	2.35	-	-	0.000*	0.726
ปริญญาตรี	2.92	-	-	-	0.066
สูงกว่าปริญญาตรี	2.44	-	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 34 ผลจากการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของกลุ่มตัวอย่าง (โดยใช้วิธี Least Significant Difference : LSD) ที่มีการศึกษาแตกต่างกัน ในด้านการศึกษ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานในด้านการศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานในด้านการศึกษาในระดับสูงที่สุด ( $\bar{X} = 2.92$ ) ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานในด้านการศึกษาสูงกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาอนุปริญญา / ปวส. และต่ำกว่าหรือเทียบเท่า มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.

ตาราง 35 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของพนักงานผลิต ชั้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านเศรษฐกิจ จำแนกตามการศึกษา โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่

การศึกษา	$\bar{X}$	ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.	อนุปริญญา / ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		2.96	3.19	4.24	3.40
ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.	2.96	-	0.214	0.000*	0.120
อนุปริญญา / ปวส.	3.19	-	-	0.000*	0.403
ปริญญาตรี	4.24	-	-	-	0.001*
สูงกว่าปริญญาตรี	3.40	-	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 35 ผลจากการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของกลุ่มตัวอย่าง (โดยใช้วิธี Least Significant Difference : LSD) ที่มีการศึกษาแตกต่างกัน ในด้านเศรษฐกิจ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานในด้านเศรษฐกิจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานในด้านเศรษฐกิจในระดับสูงที่สุด ( $\bar{X}=4.24$ ) ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานในด้านเศรษฐกิจสูงกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาอนุปริญญา / ปวส. และต่ำกว่าหรือเทียบเท่า มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.

ตาราง 36 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของพนักงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านนันทนาการ จำแนกตามการศึกษา โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่

การศึกษา	$\bar{X}$	ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.	อนุปริญญา / ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		2.24	2.69	3.64	2.76
ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.	2.24	-	0.028*	0.000*	0.092
อนุปริญญา / ปวส.	2.69	-	-	0.000*	0.795
ปริญญาตรี	3.64	-	-	-	0.001*
สูงกว่าปริญญาตรี	2.76	-	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 36 ผลจากการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของกลุ่มตัวอย่าง (โดยใช้วิธี Least Significant Difference : LSD) ที่มีการศึกษาแตกต่างกัน ในด้านนันทนาการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานในด้านนันทนาการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานในด้านนันทนาการในระดับสูงที่สุด ( $\bar{X} = 3.64$ ) ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานในด้านนันทนาการสูงกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาอนุปริญญา / ปวส. และต่ำกว่าหรือเทียบเท่า มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.

ตาราง 37 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของพนักงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการให้คำปรึกษา จำแนกตามการศึกษา โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่

การศึกษา	$\bar{X}$	ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.	อนุปริญญา / ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		2.23	2.32	2.98	2.39
ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.	2.23	-	0.650	0.000*	0.611
อนุปริญญา / ปวส.	2.32	-	-	0.000*	0.813
ปริญญาตรี	2.98	-	-	-	0.025*
สูงกว่าปริญญาตรี	2.39	-	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 37 ผลจากการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของกลุ่มตัวอย่าง (โดยใช้วิธี Least Significant Difference : LSD) ที่มีการศึกษาแตกต่างกัน ในด้านการให้คำปรึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานในด้านการให้คำปรึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานในด้านการให้คำปรึกษาในระดับสูงที่สุด ( $\bar{X} = 2.98$ ) ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานในด้านการให้คำปรึกษาสูงกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาอนุปริญญา / ปวส. และต่ำกว่าหรือเทียบเท่า มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.

ตาราง 38 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของพนักงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านโบนัสและเงินปันผล จำแนกตามการศึกษา โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่

การศึกษา	$\bar{X}$	ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.	อนุปริญญา / ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		2.16	2.54	3.88	2.84
ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.	2.16	-	0.091	0.000*	0.045*
อนุปริญญา / ปวส.	2.54	-	-	0.000	0.310
ปริญญาตรี	3.88	-	-	-	0.000
สูงกว่าปริญญาตรี	2.84	-	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 38 ผลจากการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของกลุ่มตัวอย่าง (โดยใช้วิธี Least Significant Difference : LSD) ที่มีการศึกษาแตกต่างกัน ในด้านโบนัสและเงินปันผล พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานในด้านโบนัสและเงินปันผลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานในด้านโบนัสและเงินปันผลในระดับสูงที่สุด ( $\bar{X} = 3.88$ ) ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานในด้านโบนัสและเงินปันผลสูงกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาอนุปริญญา / ปวส. และต่ำกว่าหรือเทียบเท่า มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.

ตาราง 39 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของพนักงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านบริการ จำแนกตามการศึกษา โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่

การศึกษา	$\bar{X}$	ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.	อนุปริญญา / ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		2.06	2.23	3.20	2.40
ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.	2.06	-	0.439	0.000*	0.307
อนุปริญญา / ปวส.	2.23	-	-	0.000*	0.562
ปริญญาตรี	3.20	-	-	-	0.005*
สูงกว่าปริญญาตรี	2.40	-	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 39 ผลจากการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของกลุ่มตัวอย่าง (โดยใช้วิธี Least Significant Difference : LSD) ที่มีการศึกษาแตกต่างกัน ในด้านบริการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานในด้านบริการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานในด้านบริการ ในระดับสูงที่สุด ( $\bar{X} = 3.20$ ) ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานในด้านบริการ สูงกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาอนุปริญญา / ปวส. และต่ำกว่าหรือเทียบเท่ามัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.

ตาราง 40 ผลการทดสอบสมมติฐานของความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามตำแหน่งงาน

ประเภทสวัสดิการของพนักงาน	ระดับ	ระดับ	ระดับ	ระดับ	F	Sig.
	ปฏิบัติการ	ปฏิบัติการ	หัวหน้างาน	บริหาร		
	ขั้นต้น	ขั้นกลาง				
	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$		
1. ด้านสุขภาพอนามัย	3.38	3.90	3.42	3.58	12.373	.000*
2. ด้านความปลอดภัย	3.38	3.80	3.27	3.62	7.655	.000*
3. ด้านความมั่นคง	3.19	4.06	3.34	3.58	18.335	.000*
4. ด้านการจ่ายค่าตอบแทนในวันลาที่ได้รับการอนุญาตตามระเบียบของบริษัท	3.54	4.27	3.81	3.86	14.441	.000*
5. ด้านการศึกษา	2.36	2.85	2.38	2.50	6.006	.001*
6. ด้านเศรษฐกิจ	3.28	4.04	3.33	3.68	13.817	.000*
7. ด้านนันทนาการ	2.61	3.48	2.86	2.92	15.620	.000*
8. ด้านการให้คำปรึกษา	2.40	2.83	2.63	2.54	3.629	.013*
9. ด้านโบนัสและเงินปันผล	2.52	3.67	2.84	2.96	20.525	.000*
10. ด้านบริการ	2.32	3.05	2.35	2.14	11.168	.000*
รวม	2.90	3.59	3.02	3.14	15.905	.000*

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 40 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สถิติวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า สวัสดิการการทำงานในด้านสุขภาพอนามัย ด้านความปลอดภัย ด้านความมั่นคง ด้านการจ่ายค่าตอบแทนในวันลาที่ได้รับการอนุญาตตามระเบียบของบริษัท ด้านเศรษฐกิจ ด้านนันทนาการ ด้านโบนัสและเงินปันผล ด้านบริการ มีค่า Sig. เท่ากับ .000\* และด้านการศึกษา ด้านการให้ค่าปรึกษา มีค่า Sig. เท่ากับ .001\* และ .013\* ตามลำดับ ซึ่งมีค่าน้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ซึ่งหมายความว่า พนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานในทุก ๆ ด้าน แตกต่างกัน เพื่อให้ทราบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันในรายชื่อบ้าง ที่มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของพนักงานแตกต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) ปรากฏผลดังนี้

ตาราง 41 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของพนักงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านสุขภาพอนามัย จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่

ตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	ระดับ ปฏิบัติการ ขั้นต้น	ระดับ ปฏิบัติการ ขั้นกลาง	ระดับ หัวหน้างาน	ระดับ บริหาร
		3.38	3.90	3.42	3.58
ระดับปฏิบัติการขั้นต้น	3.38	-	0.000*	0.803	0.386
ระดับปฏิบัติการขั้นกลาง	3.90	-	-	0.001*	0.160
ระดับหัวหน้างาน	3.42	-	-	-	0.527
ระดับบริหาร	3.58	-	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 41 ผลจากการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของกลุ่มตัวอย่าง (โดยใช้วิธี Least Significant Difference : LSD) ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน ในด้านสุขภาพอนามัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานในด้านสุขภาพอนามัยแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการชั้นกลาง (Officer / Leader) มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานในด้านสุขภาพอนามัยในระดับสูงที่สุด ( $\bar{X} = 3.90$ ) ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานระดับหัวหน้างาน (Supervisor) มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานในด้านสุขภาพอนามัยสูงกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการชั้นต้น (Operator) แต่น้อยกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานระดับบริหาร (Management)

ตาราง 42 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของพนักงานผลิตชั้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความปลอดภัย จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่

ตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	ระดับ ปฏิบัติการ ชั้นต้น	ระดับ ปฏิบัติการ ชั้นกลาง	ระดับ หัวหน้างาน	ระดับ บริหาร
		3.38	3.80	3.27	3.62
ระดับปฏิบัติการชั้นต้น	3.38	-	0.000*	0.803	0.386
ระดับปฏิบัติการชั้นกลาง	3.80	-	-	0.001*	0.160
ระดับหัวหน้างาน	3.27	-	-	-	0.527
ระดับบริหาร	3.62	-	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 42 ผลจากการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของกลุ่มตัวอย่าง (โดยใช้วิธี Least Significant Difference : LSD) ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน ในด้านความปลอดภัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานในด้านความปลอดภัย แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ กลุ่ม

ตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการชั้นกลาง (Officer / Leader) มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานในด้านความปลอดภัยในระดับสูงที่สุด ( $\bar{X} = 3.80$ ) ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานระดับบริหาร (Management) มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานในด้านความปลอดภัยสูงกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานระดับหัวหน้างาน (Supervisor) และกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการขั้นต้น (Operator)

ตาราง 43 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของพนักงานผลิตชั้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความมั่นคง จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่

ตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	ระดับ ปฏิบัติการ ขั้นต้น	ระดับ ปฏิบัติการ ชั้นกลาง	ระดับ หัวหน้างาน	ระดับ บริหาร
		3.19	4.06	3.34	3.58
ระดับปฏิบัติการขั้นต้น	3.19	-	0.000*	0.486	0.216
ระดับปฏิบัติการชั้นกลาง	4.06	-	-	0.000*	0.112
ระดับหัวหน้างาน	3.34	-	-	-	0.488
ระดับบริหาร	3.58	-	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 43 ผลจากการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของกลุ่มตัวอย่าง (โดยใช้วิธี Least Significant Difference : LSD) ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน ในด้านความมั่นคง พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานในด้านความมั่นคงแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการชั้นกลาง (Officer / Leader) มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานในด้านความมั่นคงในระดับสูงที่สุด ( $\bar{X} = 4.06$ ) ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานระดับหัวหน้างาน (Supervisor) มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานในด้านความมั่นคงสูงกว่า

กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการขั้นต้น (Operator) แต่น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานระดับบริหาร (Management)

ตาราง 44 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของพนักงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการจ่ายค่าตอบแทนในวันลาที่ได้รับ การอนุญาตตามระเบียบของบริษัท จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่

ตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	ระดับปฏิบัติการขั้นต้น	ระดับปฏิบัติการขั้นกลาง	ระดับหัวหน้างาน	ระดับบริหาร
		3.54	4.27	3.81	3.86
ระดับปฏิบัติการขั้นต้น	3.54	-	0.000*	0.164	0.261
ระดับปฏิบัติการขั้นกลาง	4.27	-	-	0.010*	0.141
ระดับหัวหน้างาน	3.81	-	-	-	0.869
ระดับบริหาร	3.86	-	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 44 ผลจากการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของกลุ่มตัวอย่าง (โดยใช้วิธี Least Significant Difference : LSD) ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน ในด้านการจ่ายค่าตอบแทนในวันลาที่ได้รับการอนุญาตตามระเบียบของบริษัท พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานในด้านการจ่ายค่าตอบแทนในวันลาที่ได้รับการอนุญาตตามระเบียบของบริษัทแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการขั้นกลาง (Officer / Leader) มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานในด้านการจ่ายค่าตอบแทนในวันลาที่ได้รับการอนุญาตตามระเบียบของบริษัทในระดับสูงที่สุด ( $\bar{X} = 4.27$ ) ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานระดับหัวหน้างาน (Supervisor) มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานในด้านการจ่ายค่าตอบแทนในวันลาที่ได้รับการอนุญาตตามระเบียบของบริษัทสูงกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการขั้นต้น (Operator) แต่น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานระดับบริหาร (Management)

ตาราง 45 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของพนักงานผลิต  
ชั้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการศึกษา จำแนกตามตำแหน่งงาน โดย  
เปรียบเทียบเป็นรายคู่

ตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	ระดับ ปฏิบัติการ ขั้นต้น	ระดับ ปฏิบัติการ ขั้นกลาง	ระดับ หัวหน้างาน	ระดับ บริหาร
		2.36	2.85	2.38	2.50
ระดับปฏิบัติการขั้นต้น	2.36	-	0.000*	0.898	0.656
ระดับปฏิบัติการขั้นกลาง	2.85	-	-	0.020	0.259
ระดับหัวหน้างาน	2.38	-	-	-	0.745
ระดับบริหาร	2.50	-	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 45 ผลจากการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของกลุ่มตัวอย่าง (โดยใช้วิธี Least Significant Difference : LSD) ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน ในด้านการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานในด้านการศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการขั้นกลาง (Officer / Leader) มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานในด้านการศึกษาในระดับสูงที่สุด ( $\bar{X} = 2.85$ ) ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานระดับหัวหน้างาน (Supervisor) มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานในด้านการศึกษาสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการขั้นต้น (Operator) แต่น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานระดับบริหาร (Management)

ตาราง 46 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของพนักงานผลิต  
ชั้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านเศรษฐกิจ จำแนกตามตำแหน่งงาน โดย  
เปรียบเทียบเป็นรายคู่

ตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	ระดับ ปฏิบัติการ ขั้นต้น	ระดับ ปฏิบัติการ ขั้นกลาง	ระดับ หัวหน้างาน	ระดับ บริหาร
		3.28	4.04	3.33	3.68
ระดับปฏิบัติการขั้นต้น	3.28	-	0.000*	0.830	0.221
ระดับปฏิบัติการขั้นกลาง	4.04	-	-	0.000*	0.243
ระดับหัวหน้างาน	3.33	-	-	-	0.329
ระดับบริหาร	3.68	-	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 46 ผลจากการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของกลุ่มตัวอย่าง (โดยใช้วิธี Least Significant Difference : LSD) ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน ในด้านเศรษฐกิจ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานในด้านเศรษฐกิจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการขั้นกลาง (Officer / Leader) มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานในด้านเศรษฐกิจในระดับสูงสุด ( $\bar{X} = 4.04$ ) ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานระดับหัวหน้างาน (Supervisor) มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานในด้านเศรษฐกิจสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการขั้นต้น (Operator) แต่น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานระดับบริหาร (Management)

ตาราง 47 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของพนักงานผลิต  
ชั้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านนันทนาการ จำแนกตามตำแหน่งงาน  
โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่

ตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	ระดับ ปฏิบัติการ ขั้นต้น	ระดับ ปฏิบัติการ ชั้นกลาง	ระดับ หัวหน้างาน	ระดับ บริหาร
		2.61	3.48	2.86	2.92
ระดับปฏิบัติการขั้นต้น	2.61	-	0.000*	0.271	0.358
ระดับปฏิบัติการชั้นกลาง	3.48	-	-	0.003*	0.081
ระดับหัวหน้างาน	2.86	-	-	-	0.875
ระดับบริหาร	2.92	-	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 47 ผลจากการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของกลุ่มตัวอย่าง (โดยใช้วิธี Least Significant Difference : LSD) ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน ในด้านนันทนาการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานในด้านนันทนาการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการชั้นกลาง (Officer / Leader) มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานในด้านนันทนาการในระดับสูงที่สุด ( $\bar{X} = 3.48$ ) ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานระดับหัวหน้างาน (Supervisor) มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานในด้านนันทนาการสูงกว่า กลุ่มตัวอย่าง ที่มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการขั้นต้น (Operator) แต่น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานระดับบริหาร (Management)

ตาราง 48 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของพนักงานผลิต  
ชั้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการให้คำปรึกษาจำแนกตาม  
ตำแหน่งงาน โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่

ตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	ระดับ	ระดับ	ระดับ	ระดับ
		ปฏิบัติการ ขั้นต้น	ปฏิบัติการ ชั้นกลาง	ระดับ หัวหน้างาน	ระดับ บริหาร
		2.40	2.83	2.63	2.54
ระดับปฏิบัติการขั้นต้น	2.40	-	0.000*	0.271	0.358
ระดับปฏิบัติการชั้นกลาง	2.83	-	-	0.003*	0.081
ระดับหัวหน้างาน	2.63	-	-	-	0.875
ระดับบริหาร	2.54	-	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 48 ผลจากการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของกลุ่ม  
ตัวอย่าง (โดยใช้วิธี Least Significant Difference : LSD) ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน ในด้านการให้  
คำปรึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการ  
ทำงานในด้านการให้คำปรึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ กลุ่ม  
ตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการชั้นกลาง (Officer / Leader) มีความคิดเห็นต่อการจัด  
สวัสดิการการทำงานในด้านการให้คำปรึกษาในระดับสูงที่สุด ( $\bar{X} = 2.83$ ) ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างที่  
มีตำแหน่งงานระดับหัวหน้างาน (Supervisor) มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานในด้  
านการให้คำปรึกษาสูงกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการขั้นต้น (Operator) แต่  
น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานระดับบริหาร (Management)

ตาราง 49 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของพนักงานผลิต  
ชั้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้าน โบนัสและเงินปันผล จำแนกตาม  
ตำแหน่งงาน โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่

ตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	ระดับ ปฏิบัติการ ขั้นต้น	ระดับ ปฏิบัติการ ขั้นกลาง	ระดับ หัวหน้างาน	ระดับ บริหาร
		2.52	3.67	2.84	2.96
ระดับปฏิบัติการขั้นต้น	2.52	-	0.000*	0.223	0.255
ระดับปฏิบัติการขั้นกลาง	3.67	-	-	0.001*	0.056
ระดับหัวหน้างาน	2.84	-	-	-	0.776
ระดับบริหาร	2.96	-	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 49 ผลจากการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของกลุ่ม  
ตัวอย่าง (โดยใช้วิธี Least Significant Difference : LSD) ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน ในด้าน โบนัส  
และเงินปันผล พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการ  
การทำงานในด้าน โบนัสและเงินปันผลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ  
กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการขั้นกลาง (Officer / Leader) มีความคิดเห็นต่อการจัด  
สวัสดิการการทำงานในด้าน โบนัสและเงินปันผล ในระดับสูงที่สุด ( $\bar{X}$  = 3.67) ในขณะที่กลุ่ม  
ตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานระดับหัวหน้างาน (Supervisor) มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการ  
ทำงานในด้าน โบนัสและเงินปันผลสูงกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการขั้นต้น  
(Operator) แต่น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานระดับบริหาร (Management)

ตาราง 50 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของพนักงานผลิต  
ชั้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านบริการ จำแนกตามตำแหน่งงาน โดย  
เปรียบเทียบเป็นรายคู่

ตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	ระดับ ปฏิบัติการ ขั้นต้น	ระดับ ปฏิบัติการ ชั้นกลาง	ระดับ หัวหน้างาน	ระดับ บริหาร
		2.32	3.05	2.35	2.14
ระดับปฏิบัติการขั้นต้น	2.32	-	0.000*	0.002*	0.613
ระดับปฏิบัติการชั้นกลาง	3.05	-	-	0.002*	0.010*
ระดับหัวหน้างาน	2.35	-	-	-	0.595
ระดับบริหาร	2.14	-	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 50 ผลจากการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของกลุ่มตัวอย่าง (โดยใช้วิธี Least Significant Difference : LSD) ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน ในด้านบริการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานใน  
ด้านบริการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่ง  
งานระดับปฏิบัติการชั้นกลาง (Officer / Leader) มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานใน  
ด้านบริการ ในระดับสูงที่สุด ( $\bar{X} = 3.05$ ) ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานระดับหัวหน้างาน  
(Supervisor) มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานในด้านบริการ สูงกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มี  
ตำแหน่งงานระดับบริหาร (Management) และกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการขั้นต้น  
(Operator)

ตาราง 51 ผลการทดสอบสมมติฐานความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานของพนักงาน  
บริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามอายุงาน

ประเภทสวัสดิการของ พนักงาน	น้อยกว่า	1 - 5	6 - 10	11 -	15 ปี	F	Sig.
	1 ปี	ปี	ปี	15 ปี	ขึ้นไป		
	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$		
1. ด้านสุขภาพอนามัย	3.70	3.91	3.39	3.52	3.60	8.712	0.000*
2. ด้านความปลอดภัย	3.32	3.86	3.24	3.59	3.56	10.919	0.000*
3. ด้านความมั่นคง	3.55	4.11	3.24	3.28	3.40	15.713	0.000*
4. ด้านการจ่ายค่าตอบแทนใน วันลาที่ได้รับการอนุญาต ตามระเบียบของบริษัท	3.50	4.30	3.70	3.57	3.88	11.154	0.000*
5. ด้านการศึกษา	2.10	2.95	2.23	2.44	2.96	11.025	0.000*
6. ด้านเศรษฐกิจ	3.57	4.12	3.21	3.44	3.40	15.742	0.000*
7. ด้านนันทนาการ	3.22	3.52	3.64	2.85	3.00	12.684	0.000*
8. ด้านการให้คำปรึกษา	2.17	2.95	2.22	2.65	2.76	10.003	0.000*
9. ด้านโบนัสและเงินปันผล	3.05	3.75	2.55	2.78	2.56	19.433	0.000*
10. ด้านบริการ	2.57	3.17	2.12	2.38	2.32	16.946	0.000*
รวม	3.07	3.66	2.85	3.05	3.14	17.906	0.000*

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 51 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สถิติวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า สวัสดิการการทำงานในการด้านสุขภาพอนามัย ด้านความปลอดภัย ด้านความมั่นคง ด้านการจ่ายค่าตอบแทนในวันลาที่ได้รับการอนุญาตตามระเบียบของบริษัท ด้านเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา ด้านการให้คำปรึกษา ด้านนันทนาการ ด้านโบนัสและเงินปันผล ด้านบริการ มีค่า Sig. เท่ากับ .000\* ซึ่งมีค่าน้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ซึ่งหมายความว่า พนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มี

อายุงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานในทุก ๆ ด้าน แตกต่างกัน เพื่อให้ทราบว่าคุณสมบัติอย่างที่มีอายุงานแตกต่างกันในรายชื่อใดบ้าง ที่มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของพนักงานแตกต่างกัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายชื่อ โดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) ปรากฏผลดังนี้

ตาราง 52 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของพนักงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านสุขภาพอนามัย จำแนกตามอายุงาน โดยเปรียบเทียบเป็นรายชื่อ

อายุงาน	$\bar{X}$	น้อยกว่า 1 ปี	1 - 5 ปี	6 - 10 ปี	11 - 15 ปี	15 ปีขึ้นไป
		3.70	3.91	3.39	3.52	3.60
น้อยกว่า 1 ปี	3.70	-	0.321	0.154	0.460	0.789
1 - 5 ปี	3.91	-	-	0.000*	0.010*	0.334
6 - 10 ปี	3.39	-	-	-	0.437	0.517
11 - 15 ปี	3.52	-	-	-	-	0.809
15 ปีขึ้นไป	3.60	-	-	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 52 ผลจากการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายชื่อของกลุ่มตัวอย่าง (โดยใช้วิธี Least Significant Difference : LSD) ที่มีอายุงานแตกต่างกัน ในด้านสุขภาพอนามัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานในด้านสุขภาพอนามัยแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 1 - 5 ปี มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานในด้านสุขภาพอนามัยในระดับสูงที่สุด ( $\bar{X} = 3.91$ ) ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 11 - 15 ปี มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานในด้านสุขภาพอนามัยสูงกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 6 - 10 ปี แต่น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 15 ปีขึ้นไป และน้อยกว่า 1 ปี

ตาราง 53 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของพนักงานผลิต  
ชั้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความปลอดภัย จำแนกตามอายุงาน  
โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่

อายุงาน	$\bar{X}$	น้อยกว่า 1 ปี	1 - 5 ปี	6 - 10 ปี	11 - 15 ปี	15 ปีขึ้นไป
		3.32	3.86	3.24	3.59	3.56
น้อยกว่า 1 ปี	3.32	-	0.015*	0.733	0.301	0.543
1 - 5 ปี	3.86	-	-	0.000*	0.098	0.377
6 - 10 ปี	3.24	-	-	-	0.042*	0.352
11 - 15 ปี	3.59	-	-	-	-	0.932
15 ปีขึ้นไป	3.56	-	-	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 53 ผลจากการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของกลุ่มตัวอย่าง (โดยใช้วิธี Least Significant Difference : LSD) ที่มีอายุงานแตกต่างกัน ในด้านความปลอดภัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานในด้านความปลอดภัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 1 - 5 ปี มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานในด้านความปลอดภัย ในระดับสูงที่สุด ( $\bar{X} = 3.86$ ) ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 11 - 15 ปี มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานในด้านความปลอดภัยสูงกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 6 - 10 ปี

ตาราง 54 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของพนักงานผลิต  
ชั้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความมั่นคง จำแนกตามอายุงาน โดย  
เปรียบเทียบเป็นรายคู่

อายุงาน	$\bar{X}$	น้อยกว่า 1 ปี	1 - 5 ปี	6 - 10 ปี	11 - 15 ปี	15 ปีขึ้นไป
		3.55	4.11	3.24	3.28	3.40
น้อยกว่า 1 ปี	3.55	-	0.043*	0.272	0.394	0.755
1 - 5 ปี	4.11	-	-	0.000*	0.000*	0.090
6 - 10 ปี	3.24	-	-	-	0.870	0.707
11 - 15 ปี	3.28	-	-	-	-	0.784
15 ปีขึ้นไป	3.40	-	-	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 54 ผลจากการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของกลุ่มตัวอย่าง (โดยใช้วิธี Least Significant Difference : LSD) ที่มีอายุงานแตกต่างกัน ในด้านความมั่นคง พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานในด้านความมั่นคง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 1 - 5 ปี มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานในด้านความมั่นคงในระดับสูงที่สุด ( $\bar{X} = 4.11$ ) ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 11 - 15 ปี มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานในด้านความมั่นคงสูงกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 6 - 10 ปี

ตาราง 55 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของพนักงานผลิต  
ชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการจ่ายค่าตอบแทนในวันลาที่ได้รับ  
การอนุญาตตามระเบียบของบริษัท จำแนกตามอายุงาน โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่

อายุงาน	$\bar{X}$	น้อยกว่า 1 ปี	1 - 5 ปี	6 - 10 ปี	11 - 15 ปี	15 ปีขึ้นไป
		3.50	4.30	3.70	3.57	3.88
น้อยกว่า 1 ปี	3.50	-	0.002*	0.454	0.824	0.401
1 - 5 ปี	4.30	-	-	0.000*	0.000*	0.277
6 - 10 ปี	3.70	-	-	-	0.509	0.639
11 - 15 ปี	3.57	-	-	-	-	0.453
15 ปีขึ้นไป	3.88	-	-	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 55 ผลจากการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของกลุ่มตัวอย่าง (โดยใช้วิธี Least Significant Difference : LSD) ที่มีอายุงานแตกต่างกัน ในด้านการจ่ายค่าตอบแทนในวันลาที่ได้รับการอนุญาตตามระเบียบของบริษัท พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานในด้านการจ่ายค่าตอบแทนในวันลาที่ได้รับการอนุญาตตามระเบียบของบริษัท แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 1 - 5 ปี มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานในด้านการจ่ายค่าตอบแทนในวันลาที่ได้รับการอนุญาตตามระเบียบของบริษัท ในระดับสูงที่สุด ( $\bar{X} = 4.30$ ) ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 6 - 10 ปี มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานในด้านการจ่ายค่าตอบแทนในวันลาที่ได้รับการอนุญาตตามระเบียบของบริษัทสูงกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 11 - 15 ปี แต่น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 15 ปีขึ้นไป

ตาราง 56 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของพนักงานผลิต  
ชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการศึกษา จำแนกตามอายุงาน โดย  
เปรียบเทียบเป็นรายคู่

อายุงาน	$\bar{X}$	น้อยกว่า 1 ปี	1 - 5 ปี	6 - 10 ปี	11 - 15 ปี	15 ปีขึ้นไป
		2.10	2.95	2.23	2.44	2.96
น้อยกว่า 1 ปี	2.10	-	0.002*	0.657	0.294	0.080
1 - 5 ปี	2.95	-	-	0.000*	0.012*	0.975
6 - 10 ปี	2.23	-	-	-	0.311	0.084
11 - 15 ปี	2.44	-	-	-	-	0.252
15 ปีขึ้นไป	2.96	-	-	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 56 ผลจากการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของกลุ่มตัวอย่าง (โดยใช้วิธี Least Significant Difference : LSD) ที่มีอายุงานแตกต่างกัน ในด้านการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานในด้านการศึกษามาก่อนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 15 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานในด้านการศึกษา ในระดับสูงที่สุด ( $\bar{X} = 2.96$ ) ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 1 - 5 ปี มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานในด้านการศึกษาน้อยกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 6 - 10 ปี และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 11 - 15 ปี

ตาราง 57 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของพนักงานผลิต  
 ชั้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านเศรษฐกิจ จำแนกตามอายุงาน โดย  
 เปรียบเทียบเป็นรายคู่

อายุงาน	$\bar{X}$	น้อยกว่า 1 ปี	1 - 5 ปี	6 - 10 ปี	11 - 15 ปี	15 ปีขึ้นไป
		3.57	4.12	3.21	3.44	3.40
น้อยกว่า 1 ปี	3.57	-	0.045*	0.215	0.705	0.737
1 - 5 ปี	4.12	-	-	0.000*	0.001	0.087
6 - 10 ปี	3.21	-	-	-	0.282	0.657
11 - 15 ปี	3.44	-	-	-	-	0.928
15 ปีขึ้นไป	3.40	-	-	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 57 ผลจากการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของกลุ่มตัวอย่าง (โดยใช้วิธี Least Significant Difference : LSD) ที่มีอายุงานแตกต่างกัน ในด้านเศรษฐกิจ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานในด้านเศรษฐกิจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 1 - 5 ปี มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานในด้านเศรษฐกิจในระดับสูงที่สุด ( $\bar{X} = 4.12$ ) ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 6 - 10 ปี มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานในด้านเศรษฐกิจน้อยที่สุด

ตาราง 58 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของพนักงานผลิต  
ชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านนันทนาการ จำแนกตามอายุงาน โดย  
เปรียบเทียบเป็นรายคู่

อายุงาน	$\bar{X}$	น้อยกว่า 1 ปี	1 - 5 ปี	6 - 10 ปี	11 - 15 ปี	15 ปีขึ้นไป
		3.22	3.52	3.64	2.85	3.00
น้อยกว่า 1 ปี	3.22	-	0.308	0.059	0.297	0.682
1 - 5 ปี	3.52	-	-	0.000*	0.002*	0.250
6 - 10 ปี	3.64	-	-	-	0.350	0.425
11 - 15 ปี	2.85	-	-	-	-	0.759
15 ปีขึ้นไป	3.00	-	-	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 58 ผลจากการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของกลุ่มตัวอย่าง (โดยใช้วิธี Least Significant Difference : LSD) ที่มีอายุงานแตกต่างกัน ในด้านนันทนาการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานในด้านนันทนาการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 6 - 10 ปี มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานในด้านนันทนาการ ในระดับสูงที่สุด ( $\bar{X} = 3.64$ ) ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 11 - 15 ปี มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานในด้านนันทนาการน้อยที่สุด

ตาราง 59 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของพนักงานผลิต  
ชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการให้คำปรึกษา จำแนกตามอายุงาน  
โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่

อายุงาน	$\bar{X}$	น้อยกว่า 1 ปี	1 - 5 ปี	6 - 10 ปี	11 - 15 ปี	15 ปีขึ้นไป
		2.17	2.95	2.22	2.65	2.76
น้อยกว่า 1 ปี	2.17	-	0.005*	0.858	0.149	0.239
1 - 5 ปี	2.95	-	-	0.000*	0.139	0.653
6 - 10 ปี	2.22	-	-	-	0.049*	0.214
11 - 15 ปี	2.65	-	-	-	-	0.813
15 ปีขึ้นไป	2.76	-	-	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 59 ผลจากการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของกลุ่มตัวอย่าง (โดยใช้วิธี Least Significant Difference : LSD) ที่มีอายุงานแตกต่างกัน ในด้านการให้คำปรึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงาน ในด้านการให้คำปรึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 1 - 5 ปี มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานในด้านการให้คำปรึกษา ในระดับสูงที่สุด ( $\bar{X} = 2.95$ ) ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 11 - 15 ปี มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานในด้านการให้คำปรึกษาสูงกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 6 - 10 ปี

ตาราง 60 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของพนักงานผลิต  
ชั้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านโบนัสและเงินปันผล จำแนกตาม  
อายุงาน โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่

อายุงาน	$\bar{X}$	น้อยกว่า 1 ปี	1 - 5 ปี	6 - 10 ปี	11 - 15 ปี	15 ปีขึ้นไป
		3.05	3.75	2.55	2.78	2.56
น้อยกว่า 1 ปี	3.05	-	0.005*	0.858	0.149	0.239
1 - 5 ปี	3.75	-	-	0.000*	0.139	0.653
6 - 10 ปี	2.55	-	-	-	0.049*	0.214
11 - 15 ปี	2.78	-	-	-	-	0.813
15 ปีขึ้นไป	2.56	-	-	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 60 ผลจากการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของกลุ่ม  
ตัวอย่าง (โดยใช้วิธี Least Significant Difference : LSD) ที่มีอายุงานแตกต่างกัน ในด้านโบนัสและ  
เงินปันผล พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงาน  
ในด้าน โบนัสและเงินปันผลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ กลุ่ม  
ตัวอย่างที่มีอายุงาน 1 - 5 ปี มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานในด้าน โบนัสและเงิน  
ปันผล ในระดับสูงที่สุด ( $\bar{X} = 3.75$ ) ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 11 - 15 ปี มีความคิดเห็นต่อ  
การจัดสวัสดิการการทำงานในด้าน โบนัสและเงินปันผลสูงกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 6 - 10 ปี  
และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 15 ปีขึ้นไป

ตาราง 61 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของพนักงานผลิต  
ชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านบริการ จำแนกตามอายุงาน โดย  
เปรียบเทียบเป็นรายคู่

อายุงาน	$\bar{X}$	น้อยกว่า 1 ปี	1 - 5 ปี	6 - 10 ปี	11 - 15 ปี	15 ปีขึ้นไป
		2.57	3.17	2.12	2.38	2.32
น้อยกว่า 1 ปี	2.57	-	0.051	0.160	0.600	0.654
1 - 5 ปี	3.17	-	-	0.000*	0.000*	0.071
6 - 10 ปี	2.12	-	-	-	0.282	0.671
11 - 15 ปี	2.38	-	-	-	-	0.914
15 ปีขึ้นไป	2.32	-	-	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 61 ผลจากการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของกลุ่มตัวอย่าง (โดยใช้วิธี Least Significant Difference : LSD) ที่มีอายุงานแตกต่างกัน ในด้านบริการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานในด้านบริการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 1 - 5 ปี มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานในด้านบริการ ในระดับสูงที่สุด ( $\bar{X} = 3.17$ ) ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 11 - 15 ปี มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานในด้านบริการสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 6 - 10

ตาราง 62 ผลการทดสอบสมมติฐานความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการ การทำงานของพนักงาน  
บริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามเงินเดือน

ประเภทสวัสดิการของ พนักงาน	ต่ำกว่า 12,000 บาท	12,001 – 24,000 บาท	24,001 – 36,000 บาท	36,001 – 48,000 บาท	48,001 – 60,000 บาท	60,001 บาทขึ้นไป	F	Sig.
	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$		
1. ด้านสุขภาพอนามัย	3.18	3.81	3.61	3.67	3.64	3.52	3.044	.011*
2. ด้านความปลอดภัย	3.15	3.72	3.57	3.60	3.53	3.58	1.880	.097
3. ด้านความมั่นคง	2.73	3.96	3.45	3.80	3.60	3.46	7.185	.000*
4. ด้านการจ่าย ค่าตอบแทนในวันลา ที่ได้รับการอนุญาต ตามระเบียบของ บริษัท	3.48	4.16	3.82	3.73	4.09	3.64	3.383	.005*
5. ด้านการศึกษา	2.08	2.81	2.50	2.33	2.26	2.62	3.219	.008*
6. ด้านเศรษฐกิจ	3.01	3.95	3.50	3.87	3.43	3.66	4.571	.000*
7. ด้านนันทนาการ	2.40	3.37	2.94	2.97	2.87	3.04	4.225	.001*
8. ด้านการให้คำปรึกษา	2.22	2.78	2.6	2.47	2.61	2.64	1.280	.272
9. ด้านโบนัสและ เงินปันผล	2.34	3.55	2.89	2.73	2.74	2.92	6.346	.000*
10. ด้านบริการ	1.89	3.01	2.45	2.10	2.20	2.28	6.971	.000*
รวม	2.65	3.51	3.13	3.13	3.10	3.14	5.257	.000*

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ตาราง 63 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของพนักงานผลิต  
 ชั้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านสุขภาพอนามัย จำแนกตามเงินเดือน  
 โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่

เงินเดือน	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 12,000 บาท	12,001 - 24,000 บาท	24,001 - 36,000 บาท	36,001 - 48,000 บาท	48,001 - 60,000 บาท	60,001 บาทขึ้นไป
		3.18	3.81	3.61	3.67	3.64	3.52
ต่ำกว่า 12,000 บาท	3.18	-	0.001*	0.033*	0.154	0.075	0.234
12,001 - 24,000 บาท	3.81	-	-	0.084	0.628	0.397	0.213
24,001 - 36,000 บาท	3.61	-	-	-	0.863	0.890	0.713
36,001 - 48,000 บาท	3.67	-	-	-	-	0.946	0.695
48,001 - 60,000 บาท	3.64	-	-	-	-	-	0.682
60,001 บาทขึ้นไป	3.52	-	-	-	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 63 ผลจากการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของกลุ่มตัวอย่าง (โดยใช้วิธี Least Significant Difference : LSD) ที่มีเงินเดือนแตกต่างกัน ในด้านสุขภาพอนามัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานในด้านสุขภาพอนามัยแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือน 12,001 - 24,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานในด้านสุขภาพอนามัยในระดับสูงที่สุด ( $\bar{X} = 3.81$ ) ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือน 24,001 - 36,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานในด้านสุขภาพอนามัยสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 12,000 บาท

ตาราง 64 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของพนักงานผลิต  
ชั้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความมั่นคง จำแนกตามเงินเดือน โดย  
เปรียบเทียบเป็นรายคู่

เงินเดือน	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 12,000 บาท	12,001 - 24,000 บาท	24,001 - 36,000 บาท	36,001 - 48,000 บาท	48,001 - 60,000 บาท	60,001 บาทขึ้นไป
		2.73	3.96	3.45	3.80	3.60	3.46
ต่ำกว่า 12,000 บาท	2.73	-	0.000*	0.009*	0.020*	0.013*	0.059
12,001 - 24,000 บาท	3.96	-	-	0.001*	0.679	0.169	0.105
24,001 - 36,000 บาท	3.45	-	-	-	0.396	0.598	0.966
36,001 - 48,000 บาท	3.80	-	-	-	-	0.670	0.494
48,001 - 60,000 บาท	3.60	-	-	-	-	-	0.725
60,001 บาทขึ้นไป	3.46	-	-	-	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 64 ผลจากการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของกลุ่มตัวอย่าง (โดยใช้วิธี Least Significant Difference : LSD) ที่มีเงินเดือนแตกต่างกัน ในด้านความมั่นคง พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานในด้านความมั่นคง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือน 12,001 - 24,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานในด้านความมั่นคงในระดับสูงที่สุด ( $\bar{X} = 3.96$ ) ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือน 48,001 - 60,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานในด้านความมั่นคงสูงกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือน 24,001 - 36,000 บาท แต่น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือน 36,001 - 48,000 บาท

ตาราง 65 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของพนักงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการจ่ายค่าตอบแทนในวันลาที่ได้รับ การอนุญาตตามระเบียบของบริษัท จำแนกตามเงินเดือน โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่

เงินเดือน	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 12,000 บาท	12,001 - 24,000 บาท	24,001 - 36,000 บาท	36,001 - 48,000 บาท	48,001 - 60,000 บาท	60,001 บาทขึ้นไป
		3.48	4.16	3.82	3.73	4.09	3.64
ต่ำกว่า 12,000 บาท	3.48	-	0.002*	0.176	0.551	0.060	0.655
12,001 - 24,000 บาท	4.16	-	-	0.015*	0.240	0.749	0.068
24,001 - 36,000 บาท	3.82	-	-	-	0.819	0.325	0.557
36,001 - 48,000 บาท	3.73	-	-	-	-	0.415	0.838
48,001 - 60,000 บาท	4.09	-	-	-	-	-	0.225
60,001 บาทขึ้นไป	3.64	-	-	-	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 65 ผลจากการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของกลุ่มตัวอย่าง (โดยใช้วิธี Least Significant Difference : LSD) ที่มีเงินเดือนแตกต่างกัน ในด้านการจ่ายค่าตอบแทนในวันลาที่ได้รับอนุญาตตามระเบียบของบริษัท พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานในด้านการจ่ายค่าตอบแทนในวันลาที่ได้รับอนุญาตตามระเบียบของบริษัท แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือน 12,001 - 24,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานในด้านการจ่ายค่าตอบแทนในวันลาที่ได้รับอนุญาตตามระเบียบของบริษัท ในระดับสูงที่สุด ( $\bar{X} = 4.16$ ) ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือน 24,001 - 36,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานในด้านการจ่ายค่าตอบแทนในวันลาที่ได้รับอนุญาตตามระเบียบของบริษัท

สูงกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือน 36,001 - 48,000 บาท แต่ต่ำกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือน 48,001 - 60,000 บาท

ตาราง 66 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของพนักงานผลิต ชั้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการศึกษา จำแนกตามเงินเดือน โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่

เงินเดือน	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 12,000 บาท	12,001 - 24,000 บาท	24,001 - 36,000 บาท	36,001 - 48,000 บาท	48,001 - 60,000 บาท	60,001 บาทขึ้นไป
		2.08	2.81	2.50	2.33	2.26	2.62
ต่ำกว่า 12,000 บาท	2.08	-	0.003*	0.124	0.582	0.614	0.160
12,001 - 24,000 บาท	2.81	-	-	0.042*	0.229	0.037*	0.537
24,001 - 36,000 บาท	2.50	-	-	-	0.688	0.405	0.719
36,001 - 48,000 บาท	2.33	-	-	-	-	-	0.361
48,001 - 60,000 บาท	2.26	-	-	-	-	-	-
60,001 บาทขึ้นไป	2.62	-	-	-	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 66 ผลจากการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของกลุ่มตัวอย่าง (โดยใช้วิธี Least Significant Difference : LSD) ที่มีเงินเดือนแตกต่างกัน ในด้านการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานในด้านการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือน 12,001 - 24,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานในด้านการศึกษา ในระดับสูงที่สุด ( $\bar{X} = 2.81$ ) ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือน 24,001 - 36,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานในด้านการศึกษาสูงกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือน 48,001 - 60,000 บาท

ตาราง 67 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของพนักงานผลิต  
ชั้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านเศรษฐกิจ จำแนกตามเงินเดือน โดย  
เปรียบเทียบเป็นรายคู่

เงินเดือน	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 12,000 บาท	12,001 - 24,000 บาท	24,001 - 36,000 บาท	36,001 - 48,000 บาท	48,001 - 60,000 บาท	60,001 บาทขึ้นไป
		3.01	3.95	3.50	3.87	3.43	3.66
ต่ำกว่า 12,000 บาท	3.01	-	0.000*	0.084	0.069	0.243	0.101
12,001 - 24,000 บาท	3.95	-	-	0.004*	0.837	0.056	0.363
24,001 - 36,000 บาท	3.50	-	-	-	0.387	0.823	0.633
36,001 - 48,000 บาท	3.87	-	-	-	-	0.364	0.686
48,001 - 60,000 บาท	3.43	-	-	-	-	-	0.572
60,001 บาทขึ้นไป	2.62	-	-	-	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 67 ผลจากการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของกลุ่มตัวอย่าง (โดยใช้วิธี Least Significant Difference : LSD) ที่มีเงินเดือนแตกต่างกัน ในด้านเศรษฐกิจ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานในด้านเศรษฐกิจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือน 12,001 - 24,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานในด้านเศรษฐกิจ ในระดับสูงสุด ( $\bar{X} = 3.95$ ) ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือน 24,001 - 36,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานในด้านเศรษฐกิจสูงกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือน 48,001 - 60,000 บาท และกลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 12,000 บาท

ตาราง 68 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของพนักงานผลิต  
ชั้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านนันทนาการ จำแนกตามเงินเดือน โดย  
เปรียบเทียบเป็นรายคู่

เงินเดือน	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 12,000 บาท	12,001 - 24,000 บาท	24,001 - 36,000 บาท	36,001 - 48,000 บาท	48,001 - 60,000 บาท	60,001 บาทขึ้นไป
		2.40	3.37	2.94	2.97	2.87	3.04
ต่ำกว่า 12,000 บาท	2.40	-	0.000*	0.065	0.251	0.209	0.123
12,001 - 24,000 บาท	3.37	-	-	0.010*	0.347	0.081	0.324
24,001 - 36,000 บาท	2.94	-	-	-	0.956	0.824	0.785
36,001 - 48,000 บาท	2.97	-	-	-	-	0.851	0.891
48,001 - 60,000 บาท	2.87	-	-	-	-	-	0.695
60,001 บาทขึ้นไป	3.04	-	-	-	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 68 ผลจากการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของกลุ่มตัวอย่าง (โดยใช้วิธี Least Significant Difference : LSD) ที่มีเงินเดือนแตกต่างกัน ในด้านนันทนาการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานในด้านนันทนาการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือน 12,001 - 24,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานในด้านนันทนาการในระดับสูงที่สุด ( $\bar{X} = 3.37$ ) ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือน 24,001 - 36,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานในด้านนันทนาการสูงกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 12,000 บาท แต่น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือน 36,001 - 48,000 บาท

ตาราง 69 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของพนักงานผลิต  
 ชั้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้าน โบนัสและเงินปันผล จำแนกตาม  
 เงินเดือน โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่

เงินเดือน	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 12,000 บาท	12,001 – 24,000 บาท	24,001 – 36,000 บาท	36,001 – 48,000 บาท	48,001 – 60,000 บาท	60,001 บาทขึ้นไป
		2.34	3.55	2.89	2.73	2.74	2.92
ต่ำกว่า 12,000 บาท	2.34	-	0.000*	0.107	0.491	0.354	0.226
12,001 - 24,000 บาท	3.55	-	-	0.001*	0.101	0.015	0.105
24,001 - 36,000 บาท	2.89	-	-	-	0.767	0.691	0.938
36,001 - 48,000 บาท	2.73	-	-	-	-	0.987	0.763
48,001 - 60,000 บาท	2.74	-	-	-	-	-	0.721
60,001 บาทขึ้นไป	2.92	-	-	-	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 69 ผลจากการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของกลุ่มตัวอย่าง (โดยใช้วิธี Least Significant Difference : LSD) ที่มีเงินเดือนแตกต่างกัน ในด้าน โบนัสและเงินปันผล พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานในด้าน โบนัสและเงินปันผลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือน 12,001 - 24,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานในด้าน โบนัสและเงินปันผล ในระดับสูงที่สุด ( $\bar{X} = 3.55$ ) ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือน 24,001 - 36,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานในด้าน โบนัสและเงินปันผลสูงกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือน 36,001 - 48,000 บาท แต่น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือน 60,001 บาทขึ้นไป

ตาราง 70 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของพนักงานผลิต  
ชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านบริการ จำแนกตามเงินเดือน โดย  
เปรียบเทียบเป็นรายคู่

เงินเดือน	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 12,000 บาท	12,001 – 24,000 บาท	24,001 – 36,000 บาท	36,001 – 48,000 บาท	48,001 – 60,000 บาท	60,001 บาทขึ้นไป
		1.89	3.01	2.45	2.10	2.20	2.28
ต่ำกว่า 12,000 บาท	1.89	-	0.000*	0.068	0.689	0.434	0.371
12,001 - 24,000 บาท	3.01	-	-	0.001*	0.042*	0.007*	0.036*
24,001 - 36,000 บาท	2.45	-	-	-	0.450	0.440	0.644
36,001 - 48,000 บาท	2.10	-	-	-	-	0.850	0.747
48,001 - 60,000 บาท	2.20	-	-	-	-	-	0.858
60,001 บาทขึ้นไป	2.28	-	-	-	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 70 ผลจากการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของกลุ่มตัวอย่าง (โดยใช้วิธี Least Significant Difference : LSD) ที่มีเงินเดือนแตกต่างกัน ในด้านบริการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานในด้านบริการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือน 12,001 - 24,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานในด้านบริการ ในระดับสูงสุด ( $\bar{X} = 3.01$ ) ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือน 24,001 - 36,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานในด้านบริการ สูงกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือน 36,001 - 48,000 บาท กลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือน 36,001 - 48,000 บาท กลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือน 48,001 - 60,000 บาท และกลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือน 60,001 บาทขึ้นไป

#### ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางการจัดสวัสดิการการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางการจัดสวัสดิการการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 คน ได้แก่ ผู้จัดการฝ่าย รองผู้จัดการฝ่าย และหัวหน้างานฝ่าย แยกเป็น 10 ด้าน ได้แก่

1. ด้านสุขภาพอนามัย การจัดแพทย์ เครื่องมือ และห้องพยาบาล กรณีเกิดการเจ็บป่วยในที่ทำงาน (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1,2,4,7)
2. ด้านความปลอดภัย การจัดนิทรรศการด้านความปลอดภัยให้กับพนักงาน (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1,2,4,9)
3. ด้านความมั่นคง การจัดสวัสดิการรางวัลอายุงานสำหรับพนักงานทุกระดับที่ปฏิบัติงานกับบริษัทเป็นระยะเวลาานทุก ๆ 5 ปี (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 5,8)
4. ด้านการจ่ายค่าตอบแทนในเวลาที่ได้รับการอนุญาตตามระเบียบของบริษัท การลาอีก 3 วันในรอบปฏิทินหนึ่ง (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 6,8)
5. ด้านการศึกษา การให้ทุนพัฒนาพนักงาน เช่น ให้ทุนการศึกษาต่อภายในประเทศ / ต่างประเทศ และการสนับสนุนทุนการศึกษาให้แก่บุตรของพนักงาน (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3,6,8)
6. ด้านเศรษฐกิจ เงินช่วยเหลือค่าโทรศัพท์แก่พนักงานสำหรับใช้ติดต่อลูกค้าของบริษัท (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 5,8)
7. ด้านนันทนาการ การแข่งขันกีฬาประจำปี (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1,9)
8. ด้านบริการให้คำปรึกษา การให้คำปรึกษาเกี่ยวกับคู่สมรสและบุตร และการให้คำปรึกษาปัญหาส่วนตัว (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3,7)
9. ด้านโบนัสและเงินปันผล สหกรณ์ออมทรัพย์ของพนักงาน (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 4,6)
10. ด้านบริการ บริการศูนย์ออกกำลังกาย สนามกีฬา (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2,7)

สามารถสรุปแนวทางการจัดสวัสดิการการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 คน ได้แก่ ผู้จัดการฝ่าย รองผู้จัดการฝ่าย และหัวหน้างานฝ่าย แยกเป็น 10 ด้าน ดังนี้

1. ด้านสุขภาพอนามัย บริษัทควรจัดให้มีแพทย์แผนปัจจุบันอย่างน้อยหนึ่งคนประจำตามเวลาที่กำหนดในเวลาดำเนินการปกติควรจะไม่น้อยกว่าสองชั่วโมง และไม่ต่ำกว่าสัปดาห์ละสองครั้ง เพื่อคอยให้คำปรึกษาและตรวจรักษาพนักงานที่ไม่สะดวกเดินทางไปพบแพทย์ที่โรงพยาบาล

2. ด้านความปลอดภัย บริษัทควรมีการจัดทำภาพชุดนิทรรศการสถิติการประสบอุบัติเหตุและอันตรายของพนักงานที่เกิดขึ้นจริงภายในบริษัททั้งในอดีตและปัจจุบัน โดยให้ระบุสาเหตุ ผลเสีย และวิธีการป้องกันแก้ไข โดยการจัดนิทรรศการนั้นสามารถจัดแสดงในวันแห่งความปลอดภัย หรือสัปดาห์ความปลอดภัยที่ทางบริษัทได้กำหนดไว้ เพื่อให้พนักงานเกิดความตระหนักและมีจิตสำนึกในการทำงานอย่างปลอดภัย

3. ด้านความมั่นคง บริษัทควรมีการพิจารณาอบรางวัลอายุการทำงานสำหรับพนักงานที่ปฏิบัติงานกับบริษัทอย่างต่อเนื่อง โดยอาจจะเป็นวิธีการมอบประกาศเกียรติคุณ พร้อมเงินรางวัลตามอายุงานที่บริษัทกำหนด เพื่อขอบคุณและยกย่องพนักงานที่ได้ทุ่มเททำงาน อุทิศแรงกายและแรงใจให้แก่บริษัทมาโดยตลอด

4. ด้านการจ่ายค่าตอบแทนในวันลาที่ได้รับการอนุญาตตามระเบียบของบริษัท บริษัทควรมีการพิจารณาเพิ่มวันลาที่ตามความเหมาะสมตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 “มาตรา 34 ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ปีละไม่น้อยกว่าสามวันทำงาน” โดยพนักงานต้องได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่า 3 วันทำงานต่อปี เพื่อให้พนักงานมีสิทธิขอลาเพื่อกิจไปทำธุระอันจำเป็น และไม่สามารถให้คนอื่นไปทำแทนได้

5. ด้านการศึกษา บริษัทควรมีการพิจารณาในเรื่องของการมอบทุนการศึกษาให้กับบุตรของพนักงานที่มีผลการเรียนดีตั้งแต่ระดับประถมศึกษาจนถึงระดับอุดมศึกษาเป็นประจำทุกปี หรือตามความเหมาะสม เพื่อช่วยแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายการศึกษาให้กับครอบครัวพนักงาน โดยอาจจะพิจารณาคัดเลือกผู้รับทุนจากบุตรของพนักงานในระดับปฏิบัติการ ที่มีความประพฤติดี และผลการประเมินการทำงานอยู่ในเกณฑ์ดีขึ้นไป และการพิจารณามอบทุนการศึกษาแก่พนักงานในแต่ละระดับ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพสูงสุด

6. ด้านเศรษฐกิจ บริษัทควรมีการพิจารณาจ่ายเงินช่วยเหลือค่าโทรศัพท์เป็นรายเดือนสำหรับพนักงานในระดับหัวหน้างานขึ้นไป ที่ใช้โทรศัพท์ส่วนตัวมาใช้ในกิจการ

7. ด้านนันทนาการ บริษัทควรจัดให้มีการแข่งขันกีฬาประจำปี มีการเลี้ยงอาหารพร้อมเครื่องดื่ม การมอบเงินรางวัลและถ้วยรางวัลแก่ผู้ชนะการแข่งขัน เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้แก่ความทุ่มเทของพนักงาน และ เพื่อสร้างสัมพันธ์ให้พนักงานแต่ละฝ่ายได้ทำกิจกรรมร่วมกัน

8. ด้านบริการให้คำปรึกษา บริษัทควรจัดให้มีผู้ให้คำปรึกษารอบคร้วที่ดำเนินการภายใต้พระราชบัญญัติว่าด้วยกฎหมายครอบครัว แพทย์เฉพาะทาง หรืออาจจะเป็นนักจิตวิทยาเป็นประจำตามเวลาที่กำหนด เพื่อให้พนักงานมีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการวางแผนครอบครัว และเป็นการขจัดความสงสัย ความกลัวต่างๆ รวมทั้งช่วยให้พนักงานเกิดความมั่นใจในการตัดสินใจของตนเองมากขึ้น

9. ด้านโบนัสและเงินปันผล บริษัทควรให้ความสำคัญกับสหกรณ์ออมทรัพย์ของพนักงาน โดยอาจจะจัดทำเป็นแผนพับ ป้ายติดประกาศประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ หรือมีการจัดบรรยายถึงข้อดี และผลประโยชน์ของการออมทรัพย์กับบริษัท เพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีแหล่งออมเงินที่มีผลตอบแทนเป็นการจูงใจ และเปิดให้พนักงานสามารถกู้ยืมเงินได้เมื่อเกิดความจำเป็น

10. ด้านบริการ บริษัทควรจัดให้มีสถานที่ออกกำลังกาย หรือเล่นกีฬาหลังเลิกงาน เพื่อเป็นการผ่อนคลายความเครียด ทำให้พนักงานมีสุขภาพที่ดีขึ้น และเป็นการช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์ในหมู่พนักงาน

Graduate School ARU.

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง แนวทางการจัดสวัสดิการการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการจัดสวัสดิการการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา 2) เพื่อเปรียบเทียบการจัดสวัสดิการการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยประชากรศาสตร์ 3) เพื่อนำเสนอแนวทางการจัดสวัสดิการการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา วิธีการดำเนินการวิจัยรูปแบบผสมวิธี 1. การวิจัยเชิงปริมาณ ใช้เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการจัดสวัสดิการการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และ 2. การวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ (Interview) เพื่อศึกษาแนวทางการจัดสวัสดิการการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติค่าความแตกต่าง การทดสอบที (t-test) และสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ซึ่งผู้วิจัยได้นำผลการศึกษาที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลมาสรุปผลการศึกษา อภิปรายและเสนอแนะ ดังนี้

#### สรุปผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง แนวทางการจัดสวัสดิการการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ศึกษาการจัดสวัสดิการการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1.1 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 26 - 33 ปี ด้านระดับการศึกษาสูงสุดของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี รองลงมา คือ อนุปริญญา/ปวส. ดำรงตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการชั้นกลาง รองลงมาคือ ระดับปฏิบัติการชั้นต้น

มีอายุงานอยู่ที่ 1 - 5 ปี รองลงมา คือ 6 - 10 ปี ส่วนใหญ่มีเงินเดือน 12,001-24,000 บาท รองลงมาคือ 24,001 - 36,000 บาท

1.2 ด้านสวัสดิการการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยจำแนกออกเป็น 10 ด้าน สามารถสรุปผลการศึกษาได้ ดังต่อไปนี้

1.2.1 ข้อมูลเกี่ยวกับด้านสุขภาพอนามัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสนับสนุนค่ารักษาพยาบาลของพนักงาน และบุตรของพนักงาน รองลงมา คือ การตรวจสุขภาพประจำปีให้แก่พนักงาน และการตรวจสุขภาพเพิ่มเติมสำหรับพนักงานที่มีความเสี่ยงสัมผัสสารเคมี และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การจัดแพทย์ เครื่องมือ และห้องพยาบาล กรณีเกิดการเจ็บป่วยในที่ทำงาน

1.2.2 ข้อมูลเกี่ยวกับด้านความปลอดภัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การซ่อมอพยพหนีไฟประจำปี รองลงมา คือ ความพร้อมด้านอุปกรณ์ป้องกันอันตราย และเครื่องมือเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การจัดนิทรรศการด้านความปลอดภัยให้กับพนักงาน

1.2.3 ข้อมูลเกี่ยวกับด้านความมั่นคง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ รองลงมาคือ กองทุนประกันสังคม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การได้รับเงินชดเชยกรณีเกษียณอายุงาน

1.2.4 ข้อมูลเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนในวันลาที่ได้รับการอนุญาตตามระเบียบของบริษัท โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การลาป่วย 30 วัน รองลงมา คือ การลาคลอดไม่เกิน 90 วัน โดยได้รับค่าจ้าง 45 วัน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การลากิจ 3 วันในรอบปฏิทินหนึ่ง

1.2.5 ข้อมูลเกี่ยวกับด้านการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การฝึกอบรมภายในและภายนอกบริษัท เพื่อนำทักษะมาพัฒนาการทำงาน รองลงมา คือ สนับสนุนการศึกษานอกโรงเรียน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การให้ทุนพัฒนาพนักงาน เช่น ให้ทุนการศึกษาต่อภายในประเทศ/ ต่างประเทศ และการสนับสนุนทุนการศึกษาให้แก่บุตรของพนักงาน

1.2.6 ข้อมูลเกี่ยวกับด้านเศรษฐกิจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บริการข้าวเปล่าฟรีแก่พนักงาน การจำหน่ายอาหารในราคาประหยัด เงินช่วยเหลือค่าอาหารกลางวัน รองลงมาคือ เงินช่วยเหลือเนื่องจากการเสียชีวิตของพนักงาน และครอบครัวพนักงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เงินช่วยเหลือค่าโทรศัพท์แก่พนักงาน สำหรับใช้ติดต่อลูกค้าของบริษัท

1.2.7 ข้อมูลเกี่ยวกับด้านนันทนาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การจัดกิจกรรมวันเกิดสำหรับพนักงาน รองลงมาคือ การจัดงานเลี้ยงปีใหม่ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การแข่งขันกีฬาประจำปี

1.2.8 ข้อมูลเกี่ยวกับด้านการให้คำปรึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การให้คำปรึกษาด้านสุขภาพ สุขภาพจิต และการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการทำงาน หัวหน้างาน รองลงมา คือ การให้คำปรึกษาเกี่ยวกับกฎหมายและภาษี และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การให้คำปรึกษาเกี่ยวกับคู่สมรสและบุตร และการให้คำปรึกษาปัญหาส่วนตัว

1.2.9 ข้อมูลเกี่ยวกับด้านโบนัสและเงินปันผล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ รางวัลเบี่ยชยัน (รายเดือน/รายปี) รองลงมา คือ การให้โบนัสประจำปี (เงินเดือนเดือนที่ 13) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ รางวัลพนักงานดีเด่น

1.2.10 ข้อมูลเกี่ยวกับด้านบริการโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บริการที่สุภาพหรี รองลงมา คือ บริการที่จอดรถประจำตำแหน่ง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ บริการศูนย์ออกกำลังกาย สนามกีฬา

2. เพื่อเปรียบเทียบการจัดสวัสดิการการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สรุปได้ ดังนี้

2.1 พนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในทุก ๆ ด้าน แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สวัสดิการการทำงานในด้านการศึกษาด้านการให้คำปรึกษา มีค่า Sig. มากกว่านัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หมายความว่า พนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานในด้านการศึกษา และด้านการให้คำปรึกษา ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านสวัสดิการการทำงานในด้านสุขภาพอนามัย ด้านความปลอดภัย ด้านความมั่นคง ด้านการจ่ายค่าตอบแทนในวันลาที่ได้รับการอนุญาตตามระเบียบของบริษัท ด้านเศรษฐกิจ ด้านนันทนาการ ด้านโบนัสและเงินปันผล ด้านบริการ มีค่า Sig. น้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หมายความว่า พนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานในด้านสุขภาพอนามัย ด้านความปลอดภัย ด้านความมั่นคง ด้านการจ่ายค่าตอบแทนในวันลาที่ได้รับการอนุญาตตามระเบียบของบริษัท ด้านเศรษฐกิจ ด้านนันทนาการ ด้านโบนัสและเงินปันผล ด้านบริการ แตกต่างกัน



พบว่า สวัสดิการการทำงานในการด้านสุขภาพอนามัย ด้านความปลอดภัย ด้านความมั่นคง ด้านการจ่ายค่าตอบแทนในวันลาที่ได้รับการอนุญาตตามระเบียบของบริษัท ด้านเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา ด้านการให้คำปรึกษา ด้านนันทนาการ ด้านโบนัสและเงินปันผล ด้านบริการ มีค่า Sig. น้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หมายความว่า พนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีอายุงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการจัดสวัสดิการการทำงานในทุกๆ ด้านแตกต่างกัน

2.6 พนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในทุก ๆ ด้าน แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สวัสดิการการทำงานในการด้านความปลอดภัย และด้านการให้คำปรึกษา มีค่า Sig. มากกว่านัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หมายความว่า พนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานในการด้านความปลอดภัย และด้านการให้คำปรึกษา ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านสวัสดิการการทำงานในด้านสุขภาพอนามัย ด้านความมั่นคง ด้านการจ่ายค่าตอบแทนในวันลาที่ได้รับการอนุญาตตามระเบียบของบริษัท ด้านเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา ด้านนันทนาการ ด้านโบนัสและเงินปันผล ด้านบริการ มีค่า Sig. น้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หมายความว่า พนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานในด้านสุขภาพอนามัย ด้านความมั่นคง ด้านการจ่ายค่าตอบแทนในวันลาที่ได้รับการอนุญาตตามระเบียบของบริษัท ด้านเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา ด้านนันทนาการ ด้านโบนัสและเงินปันผล ด้านบริการแตกต่างกัน

3. นำเสนอแนวทางการจัดสวัสดิการการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สรุปได้ว่า

3.1 ด้านสุขภาพอนามัย บริษัทควรจัดให้มีแพทย์แผนปัจจุบันอย่างน้อยหนึ่งคนประจำตามเวลาที่กำหนดในเวลายางานปกติคราวละไม่น้อยกว่าสองชั่วโมง และไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละสองครั้ง เพื่อคอยให้คำปรึกษาและตรวจรักษาพนักงานที่ไม่สะดวกเดินทางไปพบแพทย์ที่โรงพยาบาล

3.2 ด้านความปลอดภัย บริษัทควรมีการจัดทำภาพชุดนิทรรศการสถิติการประสบอุบัติเหตุและอันตรายของพนักงานที่เกิดขึ้นจริงภายในบริษัททั้งในอดีตและปัจจุบัน โดยให้ระบุสาเหตุ ผลเสีย และวิธีการป้องกันแก้ไข โดยการจัดนิทรรศการนั้นสามารถจัดแสดงในวันแห่งความ

ปลอดภัย หรือสัปดาห์ความปลอดภัยที่ทางบริษัทได้กำหนดไว้ เพื่อให้พนักงานเกิดความตระหนัก และมีจิตสำนึกในการทำงานอย่างปลอดภัย

3.3 ด้านความมั่นคง บริษัทควรมีการพิจารณามอบรางวัลอายุการทำงานสำหรับพนักงานที่ปฏิบัติงานกับบริษัทอย่างต่อเนื่อง โดยอาจจะเป็นวิธีการมอบประกาศเกียรติคุณ พร้อมเงินรางวัลตามอายุงานที่บริษัทกำหนด เพื่อขอบคุณและยกย่องพนักงานที่ได้ทุ่มเททำงาน อุทิศแรงกายและแรงใจให้แก่บริษัทมาโดยตลอด

3.4 ด้านการจ่ายค่าตอบแทนในวันลาที่ได้รับการอนุญาตตามระเบียบของบริษัท บริษัทควรมีการพิจารณาเพิ่มวันลาจกตามความเหมาะสมตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 “มาตรา 34 ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ปีละไม่น้อยกว่าสามวันทำงาน” โดยพนักงานต้องได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่า 3 วันทำงานต่อปี เพื่อให้พนักงานมีสิทธิขอลาเพื่อกิจไปทำธุระอันจำเป็น และไม่สามารถให้คนอื่นไปทำแทนได้

3.5 ด้านการศึกษา บริษัทควรมีการพิจารณาในเรื่องของการมอบทุนการศึกษาให้กับบุตรของพนักงานที่มีผลการเรียนดีตั้งแต่ระดับประถมศึกษาจนถึงระดับอุดมศึกษาเป็นประจำทุกปี หรือตามความเหมาะสม เพื่อช่วยแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายการศึกษาให้กับครอบครัวพนักงาน โดยอาจจะพิจารณาคัดเลือกผู้รับทุนจากบุตรของพนักงานในระดับปฏิบัติการ ที่มีความประพฤติดี และผลการประเมินการทำงานอยู่ในเกณฑ์ดีขึ้นไป และการพิจารณามอบทุนการศึกษาแก่พนักงานในแต่ละระดับ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพสูงสุด

3.6 ด้านเศรษฐกิจ บริษัทควรมีการพิจารณาจ่ายเงินช่วยเหลือค่าโทรศัพท์เป็นรายเดือน สำหรับพนักงานในระดับหัวหน้างานขึ้นไป ที่ใช้โทรศัพท์ส่วนตัวมาใช้ในกิจการ

3.7 ด้านนันทนาการ บริษัทควรจัดให้มีการแข่งขันกีฬาประจำปี มีการเลี้ยงอาหารพร้อมเครื่องดื่ม การมอบเงินรางวัลและถ้วยรางวัลแก่ผู้ชนะการแข่งขัน เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้แก่ความทุ่มเทของพนักงาน และ เพื่อสร้างสัมพันธ์ให้พนักงานแต่ละฝ่ายได้ทำกิจกรรมร่วมกัน

3.8 ด้านบริการให้คำปรึกษา บริษัทควรจัดให้มีผู้ให้คำปรึกษาครอบครัวที่ดำเนินการภายใต้พระราชบัญญัติว่าด้วยกฎหมายครอบครัว แพทย์เฉพาะทาง หรืออาจจะเป็นนักจิตวิทยาประจำตามเวลาที่กำหนด เพื่อให้พนักงานมีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการวางแผนครอบครัว และเป็นการขจัดความสงสัย ความกลัวต่างๆ รวมทั้งช่วยให้พนักงานเกิดความมั่นใจในการตัดสินใจของตนเองมากขึ้น

3.9 ด้านโบนัสและเงินปันผล บริษัทควรให้ความสำคัญกับสหกรณ์ออมทรัพย์ของพนักงาน โดยอาจจะจัดทำเป็นแผ่นพับ ป้ายติดประกาศประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ หรือมีการจัด

บรรยายถึงข้อดี และผลประโยชน์ของการออมทรัพย์กับบริษัท เพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีแหล่งออมเงินที่มีผลตอบแทนเป็นการจูงใจ และเปิดให้พนักงานสามารถกู้ยืมเงินได้เมื่อเกิดความจำเป็น

3.10 ด้านบริการ บริษัทควรจัดให้มีสถานที่ออกกำลังกาย หรือเล่นกีฬาหลังเลิกงาน เพื่อเป็นการผ่อนคลายความเครียด ทำให้พนักงานมีสุขภาพที่ดีขึ้น และเป็นการช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์ในหมู่พนักงาน

### อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง แนวทางการจัดสวัสดิการการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์การวิจัยได้ ดังนี้

1. การจัดสวัสดิการการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 10 ด้าน พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านการจ่ายค่าตอบแทนในวันลาที่ได้รับอนุญาตตามระเบียบของบริษัทมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสวัสดิการในด้านการจ่ายค่าตอบแทนที่พนักงานจะได้รับชัดเจนในวันลาที่ได้รับอนุญาตตามระเบียบของบริษัท เช่น วันลาพักร้อน ลาป่วย หรือลาคลอด ด้านเศรษฐกิจในรูปแบบการช่วยเหลือทางการเงินและเกี่ยวกับการเงิน เช่น บริการข้าวเปล่าฟรีแก่พนักงาน การจำหน่ายอาหารในราคาประหยัด เงินช่วยเหลือค่าอาหารกลางวัน ด้านความมั่นคง เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และด้านสุขภาพอนามัยที่พนักงานจะได้รับการสนับสนุนค่ารักษาพยาบาล ค่าทันตกรรม และการประกันสุขภาพ ล้วนแต่เป็นปัจจัยหลักสำคัญที่ส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจ ความรู้สึกทางบวก และเห็นคุณค่าถึงงานที่ทำ ทำให้ให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุขและปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ส่งผลให้ผลผลิตของงานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามเป้าหมายที่บริษัทหรือสถานประกอบการวางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับทิวากร กระชัน (2562) เรื่อง ความคิดเห็นของพนักงานราชการที่มีต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา พบว่า พนักงานราชการมีระดับความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าพนักงานราชการมีระดับความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านสวัสดิการ และด้านค่าตอบแทน

และผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการการทำงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีค่าน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สวัสดิการดังกล่าวเป็นสวัสดิการแรงงานนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดไว้ จึง

ทำให้บริษัทหรือสถานประกอบการมีได้คำนึงถึงความสำคัญมากนัก ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่า บริษัทหรือสถานประกอบการ ควรเปิดโอกาสให้พนักงาน ได้แสดงความต้องการและได้รับฟังความคิดเห็น ข้อมูลจากบริษัทหรือสถานประกอบการ เพื่อร่วมกันปรึกษาหารือ และให้ข้อเสนอแนะแก่ฝ่ายบริษัทหรือสถานประกอบการ ในการจัดสวัสดิการแรงงานนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ที่มีประโยชน์ตรงกับความต้องการของพนักงาน เนื่องจากการเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นของพนักงานนั้น จะช่วยทำให้บริษัทหรือสถานประกอบการ ได้ทราบปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของพนักงาน ส่งผลให้เกิดการปรับปรุงสวัสดิการและสภาพการทำงานที่เหมาะสมยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ กรณัฏสสร อุประการดี (2556) ที่กล่าวว่า สวัสดิการ หมายถึง ผลประโยชน์หรือสิ่งสิ่งตอบแทนที่อยู่ในรูปตัวเงินและใช้เงิน ถือเป็นประโยชน์ที่พนักงานพึงได้รับจากองค์การไม่ว่าจะเป็นในด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพ ด้านความมั่นคง ด้านความปลอดภัย ด้านการศึกษา และด้านนันทนาการ ที่บริษัทจัดให้แก่พนักงาน เพื่อเป็นการช่วยเหลือและอำนวยความสะดวก โดยจัดสรรในรูปสิ่งของและบริการ เพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานเป็นการจูงใจให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจที่ดีขึ้น ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรต่อไป

2. ผลการเปรียบเทียบสวัสดิการ การทำงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานในด้านสุขภาพอนามัย ด้านความปลอดภัย ด้านความมั่นคง ด้านการจ่ายค่าตอบแทนในวันลาที่ได้รับอนุญาตตามระเบียบของบริษัท ด้านเศรษฐกิจ ด้านนันทนาการ ด้านโบนัสและเงินปันผล ด้านบริการ แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับ ฅกานดา ธัญเจริญ (2558) เรื่อง การศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการบินพลเรือน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีระดับความพึงพอใจ ด้านบ้านพักราชการ ด้านบ้านพักรับรอง ด้านร้านอาหาร และด้านประเภทอื่น (รดสวัสดิการ) ไม่แตกต่างกัน แต่ในส่วนด้านกีฬาและนันทนาการ ด้านประเภทอื่น (การให้บริการด้านขอสินเชื่อ) และด้านประเภทอื่น (เงินช่วยเหลือต่าง ๆ) มีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน

พนักงานที่อายุน้อยจะมีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย ความปลอดภัย ความมั่นคง และค่าตอบแทนมากกว่า ในขณะที่พนักงานที่มีอายุมากจะมีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการด้านการศึกษา เศรษฐกิจ และกิจกรรมนันทนาการมากกว่า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะช่วงอายุที่แตกต่างกันส่งผลให้พนักงานมีพฤติกรรม ทักษะคติ การใช้ชีวิต และความต้องการแตกต่างกัน สอดคล้องกับ สลักจิต ภูประกร (2555) เรื่อง ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการ

ไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับด้านการศึกษา และด้านนันทนาการ แตกต่างกัน แต่สวัสดิการที่ได้รับในด้านเศรษฐกิจ ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านสุขภาพ มีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน

พนักงานบริษัทที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานด้านสุขภาพอนามัย สวัสดิการการทำงานด้านความมั่นคง สวัสดิการการทำงานด้านการจ่ายค่าตอบแทนในวันลาที่ได้รับการอนุญาตตามระเบียบของบริษัท สวัสดิการการทำงานด้านการศึกษา สวัสดิการการทำงานด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการการทำงานด้านนันทนาการ สวัสดิการการทำงานด้านการให้คำปรึกษา สวัสดิการการทำงานด้านโบนัสและเงินปันผล สวัสดิการการทำงานด้านบริการ มากกว่าพนักงานบริษัทที่มีการศึกษาอนุปริญญา / ปวส. จะเห็นได้ว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี (ปริญญาโท หรือปริญญาเอก) มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการในทุกๆ ด้าน สูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษานูปริญญา / ปวส. ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ความแตกต่างของระดับการศึกษา และทักษะความรู้ความสามารถ ซึ่งในแต่ละระดับของการศึกษานั้นต่างก็ถูกปูพื้นฐานความรู้ ความคิดเห็นในลักษณะที่แตกต่างกัน จึงส่งผลให้พนักงานเกิดความหลากหลายทางแนวความคิด วิธีการทำงาน มุมมองและความคิดเห็นต่อสวัสดิการแตกต่างกัน สอดคล้องกับ ภักวรินทร์ สุทธิพิระพงษ์ (2563) เรื่อง ความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัท เอส.เอ็ม. ฟาร์มาซูติคอล จำกัด ผลการวิจัยพบว่า เมื่อเปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัท เอส.เอ็ม. ฟาร์มาซูติคอล จำกัด ตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า พนักงานที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา แผนกงาน ระดับรายได้ ที่แตกต่างกันมีความต้องการสวัสดิการในภาพรวม และต้องการสวัสดิการในแต่ละด้านไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

พนักงานบริษัทที่มีตำแหน่งงานระดับหัวหน้างาน (Supervisor) มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานด้านสุขภาพอนามัย สวัสดิการการทำงานด้านความมั่นคง สวัสดิการการทำงานด้านการจ่ายค่าตอบแทนในวันลาที่ได้รับการอนุญาตตามระเบียบของบริษัท สวัสดิการการทำงานด้านการศึกษา สวัสดิการการทำงานด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการการทำงานด้านนันทนาการ สวัสดิการการทำงานด้านการให้คำปรึกษา สวัสดิการการทำงานด้านโบนัสและเงินปันผล และสวัสดิการการทำงานด้านบริการ สูงกว่า พนักงานบริษัทที่มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการขั้นต้น (Operator) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ พนักงานในระดับหัวหน้างาน และระดับบริหารนั้น มองเห็นถึงความสำคัญของสวัสดิการในหลาย ๆ ด้าน โดยเฉพาะสวัสดิการในด้านความปลอดภัย หากบริษัทนั้นมีสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกาย สังคม และสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่เหมาะสม โดยสภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย ก็จะสามารถป้องกัน

อุบัติเหตุร้ายแรงและลดผลกระทบที่เกิดขึ้นได้ ส่งผลให้พนักงานในแต่ละระดับมีความเป็นอยู่และสุขภาพอนามัยที่ดี เสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร รวมถึงส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับ พรภัทร์ รุ่งมงคลทรัพย์ (2556) เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอบีบี จำกัด ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานที่มีเพศ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือนระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีอายุตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานบริษัทที่มีอายุงาน 11 - 15 ปี มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานด้านสุขภาพอนามัย สวัสดิการการทำงานด้านความปลอดภัย สวัสดิการการทำงานด้านความมั่นคง สวัสดิการการทำงานด้านการให้คำปรึกษา สวัสดิการการทำงานด้านโบนัสและเงินปันผล และสวัสดิการการทำงานด้านบริการ สูงกว่า พนักงานบริษัทที่มีอายุงาน 6 - 10 ปี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีอายุงาน หรือประสบการณ์ในการทำงานเป็นเวลานาน จนมีความรู้ ความชำนาญ และความผูกพันต่อบริษัท จึงทำให้เกิดมุมมอง และความคิดเห็นที่หลากหลาย ส่งผลให้บริษัทเกิดการพัฒนาที่ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับ ฅกานดา ธัญเจริญ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการบินพลเรือน กล่าวไว้ว่า ในส่วนผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการบินพลเรือน จำแนกตามอายุงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันทุกด้าน อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรที่มีอยู่อายุงานมาก ส่วนใหญ่จะเป็นคนที่มีอายุมาก จึงมีความต้องการ ความคาดหวังที่จะได้รับสวัสดิการสูงเพื่อความมั่นคงของชีวิตและครอบครัว ซึ่งเป็นช่วงที่มีการวางแผนการใช้ชีวิตเพื่ออนาคตมากกว่าบุคลากรที่มีอายุน้อย ที่ยังมุ่งคิด ไดร้ครองเกี่ยวกับการทำงานว่าเป็นงานที่ชอบหรือไม่ชอบอยู่ในวัยที่เปลี่ยนแปลงได้ง่าย ประกอบกับยังมีการให้บริการน้อย

พนักงานบริษัทที่มีเงินเดือน 24,001 - 36,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานด้านสุขภาพอนามัย และสวัสดิการการทำงานด้านนันทนาการสูงกว่าพนักงานบริษัทที่มีเงินเดือน ต่ำกว่า 12,000 บาท และมีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานด้านการจ่ายค่าตอบแทนในวันลาที่ได้รับอนุญาตตามระเบียบของบริษัท สวัสดิการการทำงานด้านโบนัสและเงินปันผล และสวัสดิการการทำงานในด้านบริการ สูงกว่า พนักงานบริษัทที่มีเงินเดือน 36,001 - 48,000 บาท และมีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการการทำงานด้านการศึกษา และสวัสดิการการทำงานด้านเศรษฐกิจสูงกว่า พนักงานบริษัทที่มีเงินเดือน 48,001 - 60,000 บาท ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเงินเดือนนั้นถือเป็นรายได้ช่องทางหลักของพนักงาน พนักงานที่มีฐานเงินเดือนทั่วไปอาจจะทำงานตามที่ได้รับมอบหมายเท่านั้น ในขณะที่พนักงานที่มีเงินเดือนค่อนข้างสูงจะต้องมีความรับผิดชอบ

ต่อต้านงานของตนเอง รวมถึงรับความกดดัน ความคาดหวังจากบริษัทมากขึ้น จึงทำให้พนักงานที่มีฐานเงินเดือนต่างกันมีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการแตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับ เอกวัฒน์ ใจเย็น (2560) เรื่อง ความคิดเห็นของพนักงานต่อสวัสดิการบริษัทเอ็นดี รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีเพศ สถานภาพ อายุงาน และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสวัสดิการบริษัทเอ็นดี รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) ไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางการจัดการสวัสดิการการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 คน จำนวน 10 ด้าน พบว่า

ด้านสุขภาพอนามัย บริษัทควรจัดให้มีแพทย์แผนปัจจุบันอย่างน้อยหนึ่งคนประจำตามเวลาที่กำหนดในเวลาดำเนินการไม่น้อยกว่าสองชั่วโมง และไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละสองครั้ง เพื่อคอยให้คำปรึกษาและตรวจรักษาพนักงานที่ไม่สะดวกเดินทางไปพบแพทย์ที่โรงพยาบาล สอดคล้องกับ ปณัชชา วงศ์บุญงาม (2561) เรื่อง การจัดสวัสดิการแรงงานนอกระบบในอำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ได้กล่าวว่า สวัสดิการคือ ความสะดวกสบายใด ๆ ที่ลูกจ้างได้รับจากนายจ้างขณะปฏิบัติงาน หรือนอกเวลาทำงาน เป็นผลให้ลูกจ้างมีความสุข ความพึงพอใจ ได้รับความปลอดภัย สุขภาพที่แข็งแรงสมบูรณ์และมีหลักประกันของชีวิต หรือได้รับผลประโยชน์อื่นใด นอกเหนือจากค่าจ้าง และเงินเดือนตามปกติที่ลูกจ้างพึงได้ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน

ด้านความปลอดภัย บริษัทควรมีการจัดทำพหุชนิดนิทรรศการสถิติการประสบอุบัติเหตุ และอันตรายของพนักงานที่เกิดขึ้นจริงภายในบริษัททั้งในอดีตและปัจจุบัน โดยให้ระบุสาเหตุ ผลเสีย และวิธีการป้องกันแก้ไข โดยการจัดนิทรรศการนั้นสามารถจัดแสดงในวันแห่งความปลอดภัย หรือสัปดาห์ความปลอดภัยที่ทางบริษัทได้กำหนดไว้ เพื่อให้พนักงานเกิดความตระหนัก และมีจิตสำนึกในการทำงานอย่างปลอดภัย สอดคล้องกับ สิริกาญจน์ เหล่าพานิชยางกูร (2561) เรื่อง ความพึงพอใจ และความต้องการในการจัดสวัสดิการของบุคลากร โรงพยาบาลธนบุรี ได้กล่าวว่า สวัสดิการคือสิ่งที่องค์กรจัดให้กับพนักงาน ซึ่งเป็นการตอบแทนให้กับพนักงานที่นอกเหนือจากค่าจ้าง ทั้งเป็นตัวเงินและไม่ใช่ว่าตัวเงิน มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ พนักงานได้รับความเป็นอยู่ที่ดี มีความมั่นคงและมีความสุขในชีวิต รวมถึงช่วยเสริมสร้างคุณภาพชีวิต สุขภาพ ความปลอดภัย เพื่อให้เกิดความรู้สึกมั่นคงและจงใจให้พนักงานให้รักองค์กรและอยู่กับองค์กร ได้นาน

ด้านความมั่นคง บริษัทควรมีการพิจารณาอบรมรางวัลอายุการทำงานสำหรับพนักงานที่ปฏิบัติงานกับบริษัทอย่างต่อเนื่อง โดยอาจจะเป็นวิธีการมอบประกาศเกียรติคุณ พร้อมเงินรางวัลตามอายุงานที่บริษัทกำหนด เพื่อขอบคุณและยกย่องพนักงานที่ได้ทุ่มเททำงาน อุทิศแรงกายและแรงใจให้แก่บริษัทมาโดยตลอด สอดคล้องกับณภัค อินทรานนท์ (2560) เรื่อง ความต้องการ

สวัสดิการยืดหยุ่นของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ แบ่งตามเจเนอเรชั่น ได้กล่าวว่า สวัสดิการ เป็นสิ่งที่องค์กรจัดให้กับพนักงาน ซึ่งเป็นการตอบแทนให้กับพนักงานที่นอกเหนือจากค่าจ้างทั้งเป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้พนักงานได้รับการเป็นอยู่ที่ดี มีความมั่นคงและมีความปลอดภัยในชีวิต รวมถึงเป็นการรักษาพนักงาน และจงใจให้พนักงานที่มีประสิทธิภาพอยู่กับองค์กรได้นาน

ด้านการจ่ายค่าตอบแทนในวันลาที่ได้รับอนุญาตตามระเบียบของบริษัท บริษัทควรมีการพิจารณาเพิ่มวันลาจกตามความเหมาะสมตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 “มาตรา 34 ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ปีละ ไม่น้อยกว่าสามวันทำงาน” โดยพนักงานต้องได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่า 3 วันทำงานต่อปี เพื่อให้พนักงานมีสิทธิขอลาเพื่อกิจไปทำธุระอันจำเป็น และไม่สามารถให้คนอื่นไปทำแทนได้ สอดคล้องกับ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2552) เรื่อง รูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย กล่าวว่า การลาจก ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน

ด้านการศึกษา บริษัทควรมีการพิจารณาในเรื่องของการมอบทุนการศึกษาให้กับบุตรของพนักงานที่มีผลการเรียนดีตั้งแต่ระดับประถมศึกษาจนถึงระดับอุดมศึกษาเป็นประจำทุกปี หรือตามความเหมาะสม เพื่อช่วยแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายการศึกษาให้กับครอบครัวพนักงาน โดยอาจจะพิจารณาคัดเลือกผู้รับทุนจากบุตรของพนักงานในระดับปฏิบัติการ ที่มีความประพฤติดี และผลการประเมินการทำงานอยู่ในเกณฑ์ดีขึ้นไป และการพิจารณามอบทุนการศึกษาแก่พนักงานในแต่ละระดับ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพสูงสุด สอดคล้องกับ ฅณกานดา ธัญเจริญ (2558) เรื่อง การศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการบินพลเรือน ได้กล่าวว่า สิทธิประโยชน์ที่จะได้รับนอกเหนือจากค่าตอบแทนที่เป็นเงินเดือน หรือค่าจ้างที่กฎหมายกำหนด ซึ่งองค์กรจะเป็นผู้บริหารรายได้และทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่ขององค์กรให้สามารถจัดเป็นสวัสดิการ นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดอาจ เป็นสิ่งอำนวยความสะดวก หรือเป็นเงินช่วยเหลือในกรณีต่าง ๆ เพื่อเป็นแรงจูงใจ เสริมสร้างขวัญ และกำลังใจให้แก่บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ด้านเศรษฐกิจ บริษัทควรมีการพิจารณาจ่ายเงินช่วยเหลือค่าโทรศัพท์เป็นรายเดือนสำหรับพนักงานในระดับหัวหน้างานขึ้นไป ที่ใช้โทรศัพท์ส่วนตัวมาใช้ในกิจการ สอดคล้องกับ ฅรณภัตสร อุปการดี (2556) เรื่อง การจัดสวัสดิการพนักงานของโรงงานขึ้นรูปพลาสติกที่ดำเนินธุรกิจภายในครอบครัว ได้กล่าวว่า สวัสดิการ หมายถึง ผลประโยชน์หรือสิ่งตอบแทนที่อยู่ในรูปตัวเงินและใช้เงิน ถือเป็นประโยชน์ที่พนักงานพึงได้รับจากองค์กรไม่ว่าจะเป็นในด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพ ด้านความมั่นคง ด้านความปลอดภัย ด้านการศึกษา และด้านนันทนาการที่บริษัทจัด

ให้แก่พนักงานเป็นการช่วยเหลือและอำนวยความสะดวก โดยจัดสรรในรูปสิ่งของและบริการ เพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานเป็นการจูงใจให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจที่ดีขึ้น ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรต่อไป

ด้านนันทนาการ บริษัทควรจัดให้มีการแข่งขันกีฬาประจำปี มีการเลี้ยงอาหารพร้อมเครื่องดื่ม การมอบเงินรางวัลและถ้วยรางวัลแก่ผู้ชนะการแข่งขัน เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้แก่ความทุ่มเทของพนักงาน และ เพื่อสร้างสัมพันธ์ให้พนักงานแต่ละฝ่ายได้ทำกิจกรรมร่วมกัน สอดคล้องกับ สอดคล้องกับ โศรยา ดินตะบуре (2557) เรื่อง การจัดสวัสดิการรูปแบบใหม่ของพนักงานในฝ่ายผลิต วิศวกร ทั้งในระดับปฏิบัติการและผู้บริหารระดับต้น ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ได้กล่าวว่า สวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ ได้แก่ ผลประโยชน์ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ การได้รับการยอมรับจากองค์กร การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร เช่น การจัดแข่งขันกีฬาทั้งภายในและภายนอกบริษัทฯ การจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ การท่องเที่ยวต่างสถานที่

ด้านบริการให้คำปรึกษา บริษัทควรจัดให้มีผู้ให้คำปรึกษาครอบครัวที่ดำเนินการภายใต้พระราชบัญญัติว่าด้วยกฎหมายครอบครัว แพทย์เฉพาะทาง หรืออาจจะเป็นนักจิตวิทยาประจำตามเวลาที่กำหนด เพื่อให้พนักงานมีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการวางแผนครอบครัว และเป็นการขจัดความสงสัย ความกลัวต่าง ๆ รวมทั้งช่วยให้พนักงานเกิดความมั่นใจในการตัดสินใจของตนเองมากขึ้น สอดคล้องกับ วันทนีย์ วาสิกะสิน และคณะ (2538) เรื่อง ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับสวัสดิการสังคมสำหรับคนไทย ได้กล่าวว่า สวัสดิการที่ถือเป็นสิ่งอำนวยความสะดวก การบำรุงขวัญกำลังใจ เช่น การให้คำปรึกษา

ด้านโบนัสและเงินปันผล บริษัทควรให้ความสำคัญกับสหกรณ์ออมทรัพย์ของพนักงาน โดยอาจจะจัดทำเป็นแผนพับ ป้ายติดประกาศประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ หรือมีการจัดบรรยายถึงข้อดีและผลประโยชน์ของการออมทรัพย์กับบริษัท เพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีแหล่งออมเงินที่มีผลตอบแทนเป็นการจูงใจ และเปิดให้พนักงานสามารถกู้ยืมเงินได้เมื่อเกิดความจำเป็น สอดคล้องกับ เฉลียว ไชยเชษฐ (2558) เรื่อง การจัดสวัสดิการที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา ได้กล่าวว่า กระบวนการพัฒนานโยบายการวางแผน โดยการพัฒนาทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้ได้รับผลประโยชน์และบริการต่าง ๆ ที่องค์กรจัดให้ ซึ่งอาจจะเป็นในรูปแบบของตัวเงินหรือไม่ใช่ตัวเงินก็ได้ เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเป็นธรรม จูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น พร้อมทั้งสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรต่อไป

ด้านบริการ บริษัทควรจัดให้มีสถานที่ออกกำลังกาย หรือเล่นกีฬาหลังเลิกงาน เพื่อเป็นการผ่อนคลายความเครียด ทำให้พนักงานมีสุขภาพที่ดีขึ้น และเป็นการช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์ในหมู่พนักงาน สุภาวิตา นากรักษา (2559) เรื่อง ความพึงพอใจต่อสวัสดิการ และการบริหารสวัสดิการที่ส่งผลต่อความเหนื่อยล้าในการทำงาน ละครความผูกพันในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพ ได้กล่าวว่า สวัสดิการ หมายถึง บริการหรือกิจกรรมที่ องค์กรจัดให้ลูกจ้าง ถือเป็นค่าตอบแทนทางอ้อม ที่องค์กรให้เนื่องจากการเป็นสมาชิกในองค์กร นอกเหนือจากค่าตอบแทนโดยตรงจากการทำงาน โดยมีจุดประสงค์ที่จะให้พนักงานรวมถึงครอบครัว พนักงานมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ไม่ต้องกังวลกับปัญหาส่วนตัวและครอบครัว ช่วยส่งผลให้พนักงาน ทำงานได้ดีขึ้นรวมถึงดึงดูดให้คนมีความสามารถให้เข้ามาทำงานกับองค์กรได้

จากแนวทางการจัดการสวัสดิการการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่า พนักงานบริษัทส่วนใหญ่ต้องการบริษัทที่มีสวัสดิการที่ดี และมีความมั่นคงกับชีวิต การสำรวจความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการถือเป็นเรื่องที่ควรให้ความสำคัญ เพื่อนำข้อมูลมาเป็นแนวทางนำเสนอแผนการพัฒนาปรับปรุงการจัดสวัสดิการในทุก ๆ ปี ให้สอดคล้องกับความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปของบุคลากรภายใน และสภาพแวดล้อมภายนอก ได้อย่างเหมาะสมและเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานให้ได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน เกิดความรู้สึกมั่นคงในอาชีพที่นอกเหนือจากค่าจ้าง หรือเงินเดือน

### ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการจัดสวัสดิการการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทำให้ผู้วิจัยได้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้

#### 1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 บริษัทสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดแนวทางการจัดสวัสดิการให้ใกล้เคียงกับความต้องการของพนักงาน สภาพเศรษฐกิจ และสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนให้มีความสมเหตุสมผล เพื่อส่งเสริมให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงาน มีความตั้งใจ และทุ่มเททำงานให้กับบริษัทจนเกิดเป็นผลงานที่มีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังช่วยส่งเสริมให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

1.2 บริษัทควรเปิดการสื่อสารภายในองค์กรให้มากขึ้น เพื่อให้พนักงานรู้สึกสบายใจที่จะพูดคุยปัญหาต่างๆ กับบริษัท หรืออาจจะให้ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ หรือตัวแทนพนักงานสำรวจ

ความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับสวัสดิการทุกปี เพื่อนำข้อมูลมาเป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงสวัสดิการให้สอดคล้องกับความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปของพนักงาน และสภาพแวดล้อมภายนอก เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานได้อย่างเหมาะสม และตามความจำเป็นของพนักงาน

## 2. ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษารั้งต่อไป

2.1 บริษัทควรมีการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of working life) ของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เนื่องจากคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) เป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่ง เพราะพนักงานเป็นทรัพยากรที่มีค่า และมีความสำคัญต่อบริษัท ดังนั้นควรมีการศึกษาวิจัยในเรื่องนี้เพื่อให้เกิดเป้าหมายของการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีร่วมกัน และเกิดความพึงพอใจทั้งสองฝ่าย

2.2 บริษัทควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีต่อบริษัท เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาเป็นแนวทางในการปรับปรุงทัศนคติและสิ่งจูงใจที่ดีแก่พนักงาน เพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ มีความสุขในการทำงาน และมีความผูกพันที่ดีต่อบริษัทยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

Graduate School ARU.

## บรรณานุกรม

กฎกระทรวงว่าด้วยการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการ พ.ศ.2548. (2548, 29 มีนาคม).

ราชกิจจานุเบกษา, เล่ม 122 ตอนที่ 29 ก, 14 - 18.

กรณีศาสตร์ อุปการดี. (2556). การจัดสวัสดิการพนักงานของโรงงานขึ้นรูปพลาสติกที่ดำเนินธุรกิจภายในครอบครัว. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการประกอบการ, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

กรมโรงงานอุตสาหกรรม. (2565). ภาวะการลงทุนภาคอุตสาหกรรมปัจจุบัน. กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง.  
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2552). รูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย (รายงานการวิจัย). กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง.

\_\_\_\_\_ (2562). การจัดสวัสดิการแรงงานแบบยืดหยุ่นสำหรับเจ้าหน้าที่. กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง.

กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล. (2557). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : ส. เอเชียเพรส.

กิ่งพร ทองใบ. (2553). ระบบค่าตอบแทนสมัยใหม่จากวิชาการสู่วิชาชีพ. กรุงเทพฯ :  
เอช อาร์ เซ็นเตอร์.

เกรียงไกร ชูระพันธ์. (2560). เอกสารประกอบการสอน รายวิชาประชากรศึกษาเพื่อการพัฒนาสังคม. พระนครศรีอยุธยา : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

คำนาย อภิรัชญาสกุล. (2558). พฤติกรรมผู้บริโภค. กรุงเทพฯ : โปกัส มีเดีย แอนด์ พับลิชชิง.

จิตรราพร ลาดดก. (2559). ปัจจัยส่วนประสมการตลาดบริการ (7Ps) ที่มีผลต่อการเลือกใช้สายการบินต้นทุนต่ำของผู้โดยสารชาวไทยที่ใช้บริการ ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาเอกการตลาด, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

จิตรพัทธ์ กิรินันท์เจตน์. (2556). รูปแบบการจัดสวัสดิการที่พึงประสงค์ของพนักงาน บริษัท เอ็น เอช เค ฟริชชีน (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.

จุฑามาศ สอาดเอี่ยม และคณะ. (2562, ธันวาคม). การจัดสวัสดิการที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่ง. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์, ฉบับพิเศษ, 116 - 129.

เจสสิว ไชยเชษฐ. (2558). การจัดสวัสดิการที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสาธารณะ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ณกานดา ชาญเจริญ. (2558). การศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากร  
กรมการbinพลเรือน. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ,  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ.
- ณภัค อินทรานนท์. (2560). ความต้องการสวัสดิการยืดหยุ่นของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการ  
กิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติแบ่งตาม  
เจนเนอร์เรชั่น. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ,  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ณัฐพงศ์ สำเนียงเย็น. (2563). ความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานร้านสะดวกซื้อ 7-Eleven  
ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ,  
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ทิวากร กระช่น. (2562). ความคิดเห็นของพนักงานราชการที่มีต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการ  
ที่ได้รับของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์  
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์,  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์. (2559). หลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 (พิมพ์ครั้งที่ 2).  
กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บริษัท ฮัทชินสัน เทคโนโลยี โอเพอเรชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด. (2563). ข้อมูลจำนวนบุคลากร.  
พระนครศรีอยุธยา : ผู้แต่ง.
- ปณัชชยา วงศ์บุญงาม. (2561). การจัดสวัสดิการแรงงานนอกระบบในอำเภอสามพราน จังหวัด  
นครปฐม. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม,  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ปัทมญา คุณะเพิ่มศิริ. (2559). การศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลสาเหตุของความเครียดการจัดการ  
ความเครียดและผลกระทบของความเครียดที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล  
ของพนักงานปฏิบัติการในเขตกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจ  
มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ปรียาพร คงทน. (2559). แนวทางการพัฒนาสวัสดิการแรงงานจังหวัดชายแดนใต้. วิทยานิพนธ์  
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารพัฒนาสังคม, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- เปรมกมล หงษ์ยนต์. (2562). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าผ่านทางแอปพลิเคชัน  
ออนไลน์ (ลาชาต้า) ของผู้บริโภคยุคดิจิทัลในกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระ  
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยสยาม.

- พรภักดิ์ รุ่งนงคทรัพย์. (2556). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอบีบี จำกัด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจสำหรับนักบริหาร, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ภักวรินทร์ สุทธิพิระพงษ์. (2563). ความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัท เอส.เอ็ม ฟาร์มaceutิคอล จำกัด. ค้นเมื่อ 13 ตุลาคม 2564, จาก <https://mmm.ru.ac.th/MMM/IS/ml10/6114962129.pdf>.
- รุจิรา แสงผา. (2559). แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอเมือง นครพนม จังหวัดนครพนม. ในการประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติราชธานีวิชาการ ครั้งที่ 1. อุบลราชธานี : มหาวิทยาลัยราชธานี.
- วิชวิชัย งามละม่อม. (2558). การบริหารภาครัฐแนวใหม่. กรุงเทพฯ : สถาบัน TDRM.
- วรรณวิไล หุ่ยประเสริฐ. (2563). ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนปฏิบัติการสถานี บริษัท ระบบขนส่งมวลชนกรุงเทพ จำกัด (มหาชน). สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วรวรรณ ชาญด้วยวิทย์ และคณะ. (2553). โครงการวิจัยทางเลือกของสวัสดิการสังคมสำหรับคนไทย. กรุงเทพฯ : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส).
- วันทนี วาสิกะสิน และคณะ. (2538). ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- โสธยา ดินตะนุระ. (2557). การจัดสวัสดิการรูปแบบใหม่ของพนักงานในฝ่ายผลิต วิศวกร ทั้งระดับปฏิบัติการและผู้บริหารระดับต้น ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี. วารสารวิทยาลัยพาณิชศาสตร์บูรพาปริทัศน์, 9 (2), 127 - 142.
- สถาบันทรัพย์สินทางปัญญาแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2560). รายงานการวิเคราะห์แนวโน้มเทคโนโลยีและอุตสาหกรรม อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สลักจิต ภูประกร. (2555). ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สหลักษณ์ บุญกาญจน์. (2559). การศึกษาความต้องการและความพึงพอใจต่อสวัสดิการของพนักงาน บริษัท สตีลอุตสาหกรรมเอ็นจิเนียริ่ง (ระยอง) จำกัด. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ สำหรับผู้บริหารระดับสูง, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- สำนักงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. (2564). **บรรยายสรุปจังหวัดพระนครศรีอยุธยา 2564**.  
พระนครศรีอยุธยา : ผู้แต่ง.
- สิริกาญจน์ เหล่าพานิชยางกูร. (2561). **ความพึงพอใจและความต้องการในการจัดสวัสดิการของบุคลากรโรงพยาบาลธนบุรี**. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงกลยุทธ์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุขุมวิทย์ ไสยโสภณ. (2560). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์**. ขอนแก่น : เพ็ญพรินต์ติ้ง.
- สุชาดา นันทะไชย และคณะ. (2563). **แนวทางการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพที่พึงประสงค์ของครูและบุคลากรทางการศึกษา เจเนอเรชันเบบี้บูมเมอร์ เอ็กซ์ และวาย**. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา.
- สุภาวิตา นากรักษา. (2559). **ความพึงพอใจต่อสวัสดิการและการบริหารสวัสดิการที่ส่งผลต่อความเหนียวแน่นในการทำงานและความผูกพันในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพ**. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุรางค์รัตน์ วศินารมณ. (2540). **สวัสดิการในองค์กร : แนวคิดและวิธีการบริหาร**. กรุงเทพฯ : เม็ดทรายพรินต์ติ้ง.
- อนันต์ชัย คงจันทร์. (2557). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์.
- อนิวัช แก้วจำนง. (2556). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์**. สงขลา : มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- อริศราณี หน่วยสังขาร. (2558). **ปัจจัยการตัดสินใจเลือกใช้บริการและพฤติกรรมการใช้บริการธนาคารกสิกรไทย สำนักงานใหญ่ ราษฎร์บูรณะ**. วารสารรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 3 (3), 14 - 22.
- เอกวัฒน์ ใจเย็น. (2560). **ความคิดเห็นของพนักงานต่อสวัสดิการบริษัทเอ็นดี รับเบอร์ จำกัด (มหาชน)**. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- David, B.J. (1972). **Citizen politics**. Chicago : Markham.
- Ferdinand, W., Peter, K.E. & Thomas, S. (2017). **Effect of employee welfare programmes on employee performance (A case study of Kenya railways corporation)**. **International Academic Journal of Human Resource and Business Administration**, 2 (3), 611 - 631.
- Hawkins, D. & Mothersbaugh, D.L. (2010). **Consumer behavior : Building marketing strategy**. Boston : McGraw-Hill.

- Helen, N.K. (2013). **Fringe benefits effects on employee productivity in the public sector**  
**(A case of state department of water, Nairobi county, Kenya)**. A Research Project  
Degree of Master's in Business Administration, Human Resources Management,  
Kenyatta University.
- Yamane, T. (1973). *Statistics an introductory analysis* (3rd ed). New York : Harper & Row.

Graduate School ARU.

Graduate School ARU.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการทดสอบเครื่องมือ

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการทำวิทยานิพนธ์

## รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ผศ.ดร.แสงจิตต์ ใต้แสง อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
2. รศ.ดร.วันทนา เนาวัน อาจารย์ประจำหลักสูตรการบริหารทรัพยากรมนุษย์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
3. นายกัณฑ์พงษ์ จันคำ เจ้าหน้าที่แรงงานสัมพันธ์อาวุโส  
บริษัท ฮัทชินสัน เทคโนโลยี โอเปอเรชั่นส์  
(ประเทศไทย) จำกัด

Graduate School ARU.



ที่ อม.๐๑๕๑๙.๑/๑๕๖๖

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครหรือยูเอช  
ถ. พระนครศรีอยุธยา จ.พระนครศรีอยุธยา ๑๑๐๐๐

๕ มิถุนายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอลงเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่อง มือที่ใช้ในการทำการค้นคว้าอิสระ  
เรียน ดร.เสาวจิตต์ ไข่มณี

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือที่ใช้ในการทำการค้นคว้าอิสระ และแบบแสดงความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๓ ชุด

ด้วย นางสาวพรทิพย์ ตระกูลวรรณ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครหรือยูเอช ได้ไปอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง "การพัฒนาสวัสดิการการพักผ่อนของพนักงานบริษัทเอกชนส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา" ภายใต้การควบคุมของอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ คือ ผศ.ดร.ภัทรนันท์ สุระชาติ

ในการนี้คณะกรรมกรที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการจัดทำ การค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมทั้งแสดงความเห็นตามแบบฟอร์มที่แนบมาพร้อมนี้แล้ว ทั้งนี้เพื่อนำผลที่ได้มาเป็นแนวทางนำมารวบรวมแก้ไขให้เครื่องมือมีคุณภาพและเหมาะสมกับการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการวิจัยค้นคว้าอิสระในโอกาสต่อไป

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครหรือยูเอช พึงเป็นอันมั่นใจว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านรับเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือใช้ในการทำการค้นคว้าอิสระ ขอ นางสาวพรทิพย์ ตระกูลวรรณ และขอขอบคุนมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ดร. พิชัย พิชัย คณะวิชาวิศวกรรม

รองผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

โทร/โทรสาร ๐-๓๕๖๒๐-๖๐๖๐๑



ที่ ศธ.๐๐๖๒๑๐๔/๖๓๒๖

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครหรือยูงา  
จ.พระนครศรีอยุธยา จ.พระนครศรีอยุธยา ๑๓๒๐๐๖

๔ มิถุนายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ชี้แจงการประกวดผลงานทางวิชาการที่ใช้ในการดำเนินการค้นคว้าอิสระ

เรียน รองศาสตราจารย์ ส.วิเศษ นาวาวัน

ซึ่งส่งมาด้วย ๓ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าอิสระ และแบบแสดงความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวพรทิพย์ ตระนวงษ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครหรือยูงา ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง "การพัฒนาสวัสดิการการท่าอากาศยานเมืองนนทบุรีขึ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา" ภายใต้การควบคุมของอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ คือ ผศ.ดร.ภัทรนันท สุรชาติ

ในการนี้คณะกรรมาการที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการจัดทำการค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมทั้งแสดงความคิดเห็นตามแบบฟอร์มที่แนบมาพร้อมนี้แล้ว ทั้งนี้คือนำผลที่ได้มาเป็นแนวทางรับ รุ่งแก้ไขให้เครื่องมือมีคุณภาพและเหมาะสมกับการรวบรวมข้อมูลประกอบการจัดทำการค้นคว้าอิสระในโอกาสต่อไป

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครหรือยูงา ตราบเป็นตราบที่ยังคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านรับเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการดำเนินการค้นคว้าอิสระของ นางสาวพรทิพย์ ตระนวงษ์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.วิชай ไชยวงษ์) รองผู้อำนวยการ

รองผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา

โทร./โทรสาร ๐-๓๕๒๒-๒๐๕๗



ที่ ศธ.๐๖๒๑๑๑.๑/๒๕๖๑

สำนักงานคณะกรรมการการบับังคศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครหรือยูธยา  
๑. พระนครหรือยูธยา จ. พระนครหรือยูธยา ๑๑๐๐๐

๔ มิถุนายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเชิญมาจัดวิทยากรในการตรวจสอบคุณภาพครูที่สอนให้ใช้ในการทำการศึกษา  
เขียน นายก่อพงศ์ จันทน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือที่ใช้ในการทำการศึกษา และแบบแสดงความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวสรทิพย์ คุ้มสุวรรณ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครหรือยูธยา ได้รับอนุญาตให้ทำการศึกษา เรื่อง "การพัฒนาสวัสดิการการทำานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครหรือยูธยา" ภายใต้การควบคุมของอาจารย์ที่ปรึกษาการทำานศึกษา คือ ผศ.ดร.ภัทรนโธ สุรชาติ

ในการนี้คณะกรรมาการที่ปรึกษาการทำานศึกษา เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการจัดทำานศึกษา ซึ่งใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมทั้งแสดงความคิดเห็นตามแบบฟอร์มที่แนบมาพร้อมนี้แล้ว ทั้งนี้เพื่อนำผลที่ได้มาเป็นแนวทางปรับปรุงแก้ไขให้เครื่องมือมีคุณภาพและเหมาะสมกับการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการจัดทำานศึกษาในโอกาสต่อไป

สำนักงานคณะกรรมการการบับังคศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครหรือยูธยา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านรับเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือใช้ในการทำานศึกษาของนางสาวสรทิพย์ คุ้มสุวรรณ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร. โสภณิกร เตชะวิมลศิริอำนวย)

รองผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการการบับังคศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการบับังคศึกษา

โทร/โทรสาร ๐-๒๕๒๒-๒๖๖๑๑



ที่ อว. ๐๓๒๗.๗/๖๒๕๖

สำนักงานคณะกรรมการการมัธยมศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครหรืออยุธยา  
ถนนเจริญกรุง ซ้ำปลประดูชัย  
อำเภอพระนครศรีอยุธยา  
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๖๐๐๐

๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคณะภาพเครื่องมือที่ใช้ในการทำการค้นคว้าอิสระ  
เรียน ผู้อำนวยการอาวุโสฝ่ายทรัพยากรบุคคล

ด้วย นางสาวพรทิพย์ ทรุณวรรณ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง "การพัฒนาสวัสดิการการทำงานของพนักงานบริษัทลิซซีสี่ส่วนอสังหาริมทรัพย์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา" ภายใต้การควบคุมของอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ คือ ผศ.ดร.ภัทรนันท์ สุวรรณศรี ในการนี้นักศึกษา จำเป็นต้องขอเก็บข้อมูลจากหน่วยงานที่อยู่ในโรงงานที่งานรับผลิตขอบ เพื่อดำเนินการหาคณะภาพของ เครื่องมือที่ใช้ในการทำการค้นคว้าอิสระ สำนักงานคณะกรรมการการมัธยมศึกษา จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ จากท่านโปรดอนุญาตให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อความสมบูรณ์ในการทำการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และ ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนิชาติ พานสุวรรณ)  
ผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการการมัธยมศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการมัธยมศึกษา  
โทร/โทรสาร. ๐-๑๕๓๒๒-๒๖๘๗๒



ที่ ยบ. ๐๖๒๙.๙ / ๖ ๒๖๔

สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา  
ถนนปรีดิพนธเขมงค์ ตำบลประตู่ชัย  
อำเภอพระนครศรีอยุธยา  
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๐๐

๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการอาวุโสฝ่ายทรัพยากรบุคคล

ด้วย นางสาวพรทิพย์ ด้งสุวรรณ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง "การพัฒนาสวัสดิการของพนักงานของบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา" ภายใต้การควบคุมของอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ คือ ผศ.ดร.ภัทรนันท์ สุรชาติวี ในขณะนี้นักศึกษาจำเป็นต้องขอเก็บข้อมูลจากพนักงานที่อยู่ในโรงงานที่ท่านรับผิดชอบ เพื่อใช้ประกอบการทำการค้นคว้าอิสระ สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อความสะดวกในการทำการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยชาติ สุานสุวรรณ)  
ผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา

โทร/โทรสาร ๐-๓๕๖๓๐-๒๐๕๓๙

ภาคผนวก ข  
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

Graduate School ARU.

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

การจัดสวัสดิการการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์  
ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

**ส่วนที่ 1** ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา  
**คำชี้แจง :** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างตามความเป็นจริงและตามความคิดเห็นของท่าน  
มากที่สุดเพียง 1 คำตอบ

1. เพศ

1) ชาย

2) หญิง

2. อายุ

1) 18 - 25 ปี

2) 26 - 33 ปี

3) 34 - 41 ปี

4) 42 - 49 ปี

5) 50 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

1) ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.

2) อนุปริญญา / ปวส.

3) ปริญญาตรี

4) สูงกว่าปริญญาตรี

4. ตำแหน่งงาน

1) ระดับปฏิบัติการขั้นต้น

2) ระดับปฏิบัติการขั้นกลาง

3) ระดับหัวหน้างาน

4) ระดับบริหาร

5. อายุงาน

1) น้อยกว่า 1 ปี

2) 1 - 5 ปี

3) 6 - 10 ปี

4) 11 - 15 ปี

5) 15 ปีขึ้นไป

6. เงินเดือน

1) ต่ำกว่า 12,000 บาท

2) 12,001 - 24,000 บาท

3) 24,001 - 36,000 บาท

4) 36,001 - 48,000 บาท

5) 48,001 - 60,000 บาท

6) 60,001 บาทขึ้นไป

## ส่วนที่ 2 การจัดสวัสดิการการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัด

### พระนครศรีอยุธยา

คำชี้แจง ให้ท่านพิจารณาระดับความคิดเห็นของการจัดสวัสดิการการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาของท่านอยู่ในระดับใด โดยใส่เครื่องหมาย ✓ ในข้อที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

ประเภทสวัสดิการของพนักงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<b>ด้านสุขภาพอนามัย</b>					
1. การจัดแพทย์ เครื่องมือ และห้องพยาบาลกรณีเกิดการเจ็บป่วยในที่ทำงาน					
2. ตรวจสอบสุขภาพประจำปีให้แก่พนักงาน และการดูแลสุขภาพเพิ่มเติมสำหรับพนักงานที่มีความเสี่ยงสัมผัสสารเคมี					
3. สนับสนุนค่ารักษาพยาบาลของพนักงานและบุตรของพนักงาน ค่าทันตกรรม การประกันสุขภาพ ประกันชีวิตและอุบัติเหตุแก่พนักงาน					
4. จัดบริการการฉีดวัคซีนป้องกันโรคไข้หวัดใหญ่แก่พนักงานประจำทุกปี					
5. การประชาสัมพันธ์ด้านการป้องกันโรคต่าง ๆ					
<b>ด้านความปลอดภัย</b>					
1. การจัดอบรมให้ความรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงาน					
2. การจัดอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลชุดสำหรับทำงานในไลน์การผลิต					
3. การซ่อมอพยพหนีไฟประจำทุกปี					

ประเภทสวัสดิการของพนักงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
4. ความพร้อมด้านอุปกรณ์ป้องกันอันตราย และเครื่องมือเกี่ยวกับความปลอดภัยใน การทำงาน					
5. การจัดนิทรรศการด้านความปลอดภัย ให้กับพนักงาน					
<b>ด้านความมั่นคง</b>					
1. สวัสดิการรางวัลอายุงานสำหรับพนักงาน ทุกระดับที่ปฏิบัติงานกับบริษัทเป็นระยะ เวลานานทุก ๆ 5 ปี					
2. กองทุนประกันสังคม					
3. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ					
4. ประกันชีวิตกลุ่มสำหรับพนักงาน					
5. การได้รับเงินชดเชยกรณีเกษียณอายุงาน					
<b>ด้านการจ่ายค่าตอบแทนในวันลาที่ได้รับการอนุญาตตามระเบียบของบริษัท</b>					
1. การลาถึง 3 วันในรอบปฏิทินหนึ่ง					
2. วันหยุดพักผ่อนประจำปีไม่เกิน 10 วัน และเพิ่มขึ้นตามสัดส่วนระยะเวลาการ ทำงาน					
3. การลาป่วย 30 วัน					
4. วันหยุดตามประเพณีปีละ 14 วัน					
5. การลาคลอดไม่เกิน 90 วัน โดยได้รับ ค่าจ้าง 45 วัน					
<b>ด้านการศึกษา</b>					
1. สนับสนุนการศึกษานอกโรงเรียน					
2. การให้ทุนพัฒนาพนักงาน เช่น ให้ ทุนการศึกษาต่อภายในประเทศ/ ต่างประเทศ					

ประเภทสวัสดิการของพนักงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
3. การจัดการทำงานให้สอดคล้องกับการเรียน					
4. การฝึกอบรมภายในและภายนอกบริษัท เพื่อนำทักษะมาพัฒนาการทำงาน					
5. การสนับสนุนทุนการศึกษาให้แก่บุตรของพนักงาน					
<b>ด้านเศรษฐกิจ</b>					
1. บริการข้าวเปล่าฟรีแก่พนักงาน การจำหน่ายอาหารในราคาประหยัด เงินช่วยเหลือค่าอาหารกลางวัน					
2. บริการรถรับส่งพนักงาน การเบิกค่ารถ ค่าเดินทาง เบี้ยเลี้ยงการเดินทางไปต่างประเทศ เงินช่วยเหลือ ค่าชุดกันหนาว					
3. เงินช่วยเหลือค่าส่งกล้องMicroscope เงินช่วยเหลือสำหรับพนักงานทำงานกะ					
4. เงินช่วยเหลือเนื่องจากการเสียชีวิตของพนักงาน และครอบครัวพนักงาน					
5. เงินช่วยเหลือค่าโทรศัพท์แก่พนักงาน สำหรับใช้ติดต่อลูกค้าของบริษัท					
<b>ด้านนันทนาการ</b>					
1. การแข่งขันกีฬาประจำปี					
2. การจัดงานเลี้ยงปีใหม่					
3. การจัดกิจกรรมเกี่ยวกับเทศกาล และวันสำคัญต่าง ๆ					
4. การจัดกิจกรรมวันเกิดสำหรับพนักงาน					
5. การจัดกิจกรรมรื่นเริงภายในบริษัท					

ประเภทสวัสดิการของพนักงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<b>ด้านการให้คำปรึกษา</b>					
1. การให้คำปรึกษาด้านสุขภาพ สุขภาพจิต					
2. การให้คำปรึกษาเกี่ยวกับกฎหมายและภาษี					
3. การให้คำปรึกษาเกี่ยวกับคู่สมรสและบุตร					
4. การให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการทำงาน หัวหน้างาน					
5. การให้คำปรึกษาปัญหาส่วนตัว					
<b>ด้านโบนัสและเงินปันผล</b>					
1. การให้โบนัสประจำปี (เงินเดือนเดือนที่ 13)					
2. การให้โบนัสผลประกอบการ					
3. รางวัลพนักงานดีเด่น					
4. รางวัลเบี่ยชยัน (รายเดือน/รายปี)					
5. สหกรณ์ออมทรัพย์ของพนักงาน					
<b>ด้านบริการ</b>					
1. บริการที่จอดรถประจำตำแหน่ง					
2. บริการที่สูบบุหรี่					
3. บริการศูนย์ออกกำลังกาย สนามกีฬา					
4. พื้นที่ส่วนกลางสำหรับให้พนักงานพักผ่อน					
5. บริการห้องสมุด และบริการยืมหนังสือ					

ส่วนที่ 3 ข้อคิดเห็น / ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ค

ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญ (IOC)  
ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

Graduate School ARU.

ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญ

ตารางวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อแบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการการทำงาน  
ของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา (รวม 3 คน)

รายการขอความคิดเห็น	ประเมินค่าความ คิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3		
ตอนที่ 2 การจัดสวัสดิการการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัด พระนครศรีอยุธยา					
ด้านสุขภาพอนามัย					
1. การจัดแพทย์ เครื่องมือ และห้องพยาบาล กรณีเกิดการ เจ็บป่วยในที่ทำงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
2. ตรวจสอบสุขภาพประจำปีให้แก่พนักงาน และการตรวจ สุขภาพเพิ่มเติมสำหรับพนักงานที่มีความเสี่ยงสัมผัสสารเคมี	1	1	1	1	สอดคล้อง
3. สนับสนุนการรักษาพยาบาลของพนักงานและบุตรของ พนักงาน ค่าทันตกรรม การประกันสุขภาพ ประกันชีวิตและ อุบัติเหตุแก่พนักงาน	0	1	1	0.67	สอดคล้อง
4. จัดบริการการฉีดวัคซีนป้องกัน โรคไขหวัดใหญ่แก่ พนักงานประจำทุกปี	0	1	1	0.67	สอดคล้อง
5. การประชาสัมพันธ์ด้านการป้องกัน โรคต่าง ๆ	1	1	0	0.67	สอดคล้อง

รายการขอความคิดเห็น	ประเมินค่าความ คิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3		
<b>ด้านความปลอดภัย</b>					
1. การจัดอบรมให้ความรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
2. การจัดอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล ชุดสำหรับทำงานในไลน์การผลิต	1	1	1	1	สอดคล้อง
3. การซ่อมอพยพหนีไฟประจำปี	1	1	1	1	สอดคล้อง
4. ความพร้อมด้านอุปกรณ์ป้องกันอันตราย และเครื่องมือเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
5. การจัดนิทรรศการด้านความปลอดภัยให้กับพนักงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
<b>ด้านความมั่นคง</b>					
1. สวัสดิการรางวัลอายุงานสำหรับพนักงานทุกระดับที่ปฏิบัติงานกับบริษัทเป็นระยะเวลาานทุก ๆ 5 ปี	1	1	1	1	สอดคล้อง
2. กองทุนประกันสังคม	1	1	1	1	สอดคล้อง
3. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	1	1	1	1	สอดคล้อง
4. ประกันชีวิตกลุ่มสำหรับพนักงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
5. การได้รับเงินชดเชยกรณีเกษียณอายุงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง

รายการขอความคิดเห็น	ประเมินค่าความ			ค่า IOC	แปดผล
	คิดเห็นของ				
	1	2	3		
ด้านการจ่ายค่าตอบแทนในวันลาที่ได้รับการอนุญาตตามระเบียบของบริษัท					
1. การลาถึง 3 วันในรอบปฏิทินหนึ่ง	1	1	1	1	สอดคล้อง
2. วันหยุดพักผ่อนประจำปีไม่เกิน 10 วัน และเพิ่มขึ้นตามสัดส่วนระยะเวลาการทำงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
3. การลาป่วย 30 วัน	1	1	1	1	สอดคล้อง
4. วันหยุดตามประเพณีปีละ 14 วัน	1	1	1	1	สอดคล้อง
5. การลาคงเหลือไม่เกิน 90 วัน โดยได้รับค่าจ้าง 45 วัน	1	1	1	1	สอดคล้อง
ด้านการศึกษา					
1. สนับสนุนการศึกษานอกโรงเรียน	0	1	1	0.67	สอดคล้อง
2. การให้ทุนพัฒนาพนักงาน เช่น ทุนการศึกษาต่อภายในประเทศ, ต่างประเทศ	1	1	1	1	สอดคล้อง
3. การจัดตารางทำงานให้สอดคล้องกับการเรียน	1	1	1	1	สอดคล้อง
4. การฝึกอบรมภายในและภายนอกบริษัท เพื่อนำทักษะมาพัฒนาการทำงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
5. การสนับสนุนทุนการศึกษาให้แก่บุตรของพนักงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง

รายการขอความคิดเห็น	ประเมินค่าความ คิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3		
<b>ด้านเศรษฐกิจ</b>					
1. บริการข้าวเปล่าฟรีแก่พนักงาน การจำหน่ายอาหารใน ราคาประหยัด เงินช่วยเหลือค่าอาหารกลางวัน	1	1	1	1	สอดคล้อง
2. บริการรถรับส่งพนักงาน การเบิกค่ารถ ค่าเดินทาง เบี้ย เลี้ยงการเดินทางไปต่างประเทศ เงินช่วยเหลือค่าชุดกันหนาว	1	1	1	1	สอดคล้อง
3. เงินช่วยเหลือค่าส่งกล้องMicroscope เงินช่วยเหลือ สำหรับพนักงานทำงานกะ	1	1	1	1	สอดคล้อง
4. เงินช่วยเหลือเนื่องจากการเสียชีวิตของพนักงาน และ ครอบครัวพนักงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
5. เงินช่วยเหลือค่าโทรศัพท์แก่พนักงาน สำหรับใช้ติดต่อ ลูกค้าของบริษัท	1	1	0	0.67	สอดคล้อง
<b>ด้านนันทนาการ</b>					
1. การแข่งขันกีฬาประจำปี	1	1	1	1	สอดคล้อง
2. การจัดงานเลี้ยงปีใหม่	1	1	1	1	สอดคล้อง
3. การจัดกิจกรรมเกี่ยวกับเทศกาล และวันสำคัญต่าง ๆ	1	1	1	1	สอดคล้อง
4. การจัดกิจกรรมวันเกิดสำหรับพนักงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
5. การจัดกิจกรรมรื่นเริงภายในบริษัท	1	1	1	1	สอดคล้อง

รายการขอความคิดเห็น	ประเมินค่าความ			ค่า IOC	แปลงผล
	คิดเห็นของ				
	1	2	3		
<b>ด้านการให้คำปรึกษา</b>					
1. การให้คำปรึกษาด้านสุขภาพ สุขภาพจิต	1	1	1	1	สอดคล้อง
2. การให้คำปรึกษาเกี่ยวกับกฎหมายและภาษี	1	1	1	1	สอดคล้อง
3. การให้คำปรึกษาเกี่ยวกับคู่สมรสและบุตร	1	1	1	1	สอดคล้อง
4. การให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการทำงาน หัวหน้างาน	0	1	1	0.67	สอดคล้อง
5. การให้คำปรึกษาปัญหาส่วนตัว	1	1	1	1	สอดคล้อง
<b>ด้านโบนัสและเงินปันผล</b>					
1. การให้โบนัสประจำปี (เงินเดือนเดือนที่ 13)	1	1	1	1	สอดคล้อง
2. การให้โบนัสผลประกอบการ	0	1	1	0.67	สอดคล้อง
3. รางวัลพนักงานดีเด่น	1	1	1	1	สอดคล้อง
4. รางวัลเบี่ยชยัน (รายเดือน/รายปี)	1	1	1	1	สอดคล้อง
5. สหกรณ์ออมทรัพย์ของพนักงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
<b>ด้านบริการ</b>					
1. บริการที่จอดรถประจำตำแหน่ง	1	1	0	0.67	สอดคล้อง
2. บริการที่สูบบุหรี่	1	1	1	1	สอดคล้อง
3. บริการศูนย์ออกกำลังกาย สนามกีฬา	1	1	1	1	สอดคล้อง
4. พื้นที่ส่วนกลางสำหรับให้พนักงานพักผ่อน	1	1	1	1	สอดคล้อง
5. บริการห้องสมุด และบริการยืมหนังสือ วารสาร	1	1	1	1	สอดคล้อง
<b>รวม</b>				<b>47.33</b>	
<b>รวม IOC (47.33/50)</b>				<b>0.94</b>	

ประวัติย่อผู้วิจัย

Graduate School ARU.

## ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อและนามสกุล	นางสาวพรทิพย์ คุรุณวรรณ
วัน เดือน ปีเกิด	15 มีนาคม พ.ศ. 2535
สถานที่เกิด	จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
ที่อยู่ปัจจุบัน	265/7 หมู่ที่ 5 ตำบลภาชี อำเภอกาชี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13140
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	พนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล
สถานที่ทำงาน	บริษัท สัทชินสัน เทคโนโลยี โอเปอเรชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2546	ประถมศึกษา โรงเรียนรอตเสวกวิทยา อำเภอกาชี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
พ.ศ. 2549	มัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนจอมสุรางค์อุปถัมภ์ อำเภพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
พ.ศ. 2552	มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนจอมสุรางค์อุปถัมภ์ อำเภพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
พ.ศ. 2556	ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
พ.ศ. 2566	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา