

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยีส่งผลต่อธุรกิจต่าง ๆ ในการปรับตัวเพื่อเปลี่ยนแปลงระบอบการบริหารจัดการ ซึ่งบริษัทที่จะอยู่รอดต้องสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันทางธุรกิจ ในการลดต้นทุนการผลิต และเน้นการให้บริการ ซึ่งกระบวนการดังกล่าวจะไม่สามารถสำเร็จลงได้ หากไม่มีตัวแปรที่สำคัญ และถือเป็นหัวใจสำคัญของการสร้างประสิทธิภาพของการทำงาน และขับเคลื่อนองค์กรให้เติบโตอย่างมั่นคงนั่นคือทรัพยากรมนุษย์ (ธงชัย สันติวงษ์, 2548, หน้า 58)

ซึ่งในปัจจุบันมีการเจริญเติบโตทางด้านอุตสาหกรรมเป็นอย่างมากจึงต้องหันมาให้ความสำคัญกับ “คน” เพราะคนเป็นกำลังแรงงานสำคัญในการผลิตสินค้าและบริการ ซึ่งเดิมประเทศไทยมีโครงสร้างทางเศรษฐกิจเน้นทางด้านภาคการเกษตร แต่ภายหลังได้มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางเศรษฐกิจเป็นภาคอุตสาหกรรม ทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคเกษตรมาสู่อุตสาหกรรม การที่แรงงานซึ่งเคยอยู่ในภาคการเกษตรซึ่งมีลักษณะเป็นไร่ นา ต้องเข้ามาทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมนั้น จำเป็นต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมใหม่ และต้องใช้ชีวิตส่วนใหญ่อยู่ในโรงงานอุตสาหกรรม จึงมีความยากลำบากในการดำรงชีวิต ทั้งการที่แรงงานเหล่านี้ต้องมาทำงานเป็นพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม จำเป็นต้องละทิ้งบ้านเรือนเข้ามาทำงานและพักอาศัยในโรงงานหรือบริเวณที่ใกล้เคียงกับโรงงาน จึงจำเป็นที่ลูกจ้างต้องมองหาความสะดวกสบาย และความเป็นอยู่ที่ดีพอสมควรทั้งทางร่างกายและจิตใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการที่ได้ทำงานในสถานที่ทำงานที่สะอาด ปราศจากกลิ่น คว้น มีอุณหภูมิที่เหมาะสมต่อร่างกาย มีน้ำสะอาดสำหรับดื่มหรือทำความสะอาดร่างกาย มีห้องน้ำ และสถานที่พักผ่อนพอสมควร ตลอดจนมีความปลอดภัยในการทำงานเพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข

ดังนั้นถ้าคนมีความเป็นอยู่สุขสบายก็จะมีกำลังใจในการทำงาน ขวัญและกำลังใจในการทำงานในองค์กรก็คือสวัสดิการ ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับการได้รับสวัสดิการ เพราะสวัสดิการในภาวะปัจจุบันเป็นผลประโยชน์ตอบแทนในการทำงานที่มีความสำคัญไม่แตกต่างไปจากผลตอบแทนในเรื่องค่าจ้างและเงินเดือนซึ่งพนักงานมีความต้องการสวัสดิการที่แตกต่างกันไปตามช่วงระยะเวลาและความจำเป็นซึ่งจะก่อให้เกิดการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี (Quality of Work Life) และยังเป็นประโยชน์ไปสู่ครอบครัวและชุมชนหรือการพัฒนาให้บุคคลมีสภาพชีวิต

ความเป็นอยู่และสภาพการทำงานที่เหมาะสมมีความปลอดภัยได้รับผลประโยชน์และมีสิทธิต่าง ๆ อย่างยุติธรรมและเสมอภาคในสังคม และปัจจุบันแนวคิดการจัดสวัสดิการแรงงานถูกปรับเปลี่ยนและพัฒนาไปเพื่อให้สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจชะลอตัวซึ่งทำให้รูปแบบของสวัสดิการและหลักเกณฑ์ในการจัดสวัสดิการอาจจะถูกปรับเปลี่ยนไปและไม่มีข้อกำหนดที่แน่นอน

การศึกษาความพึงพอใจของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอาหารที่มีต่อการได้รับสวัสดิการซึ่งเป็นผลตอบแทนที่จำเป็นอย่างยิ่งและเป็นปัจจัยต่อขวัญกำลังใจของพนักงานซึ่งเป็นเรื่องสำคัญที่สุด เพราะแรงงานของคนกลายเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญยิ่งในกระบวนการผลิตและภาวะแรงงานที่ดีจะขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของแรงงาน ซึ่งสามารถเพิ่มผลการผลิตให้มีปริมาณสูงขึ้นหากแรงงานได้รับการสนองตอบขั้นพื้นฐานหรือการได้รับสวัสดิการที่ดีพร้อมแล้วย่อมส่งผลถึงประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนั้นนอกจากค่าจ้างหรือผลตอบแทนที่ได้รับแล้ว สวัสดิการจึงเป็นปัจจัยขั้นพื้นฐานที่สำคัญและควรจะได้รับ การดูแลจากองค์กรเป็นอย่างยิ่ง เพราะการทำงานนับว่าเป็นหน้าที่พื้นฐานต่อชีวิต โดยบุคคลจะทำงานเพื่อนำค่าตอบแทนที่ได้รับมาแลกเปลี่ยนเป็นปัจจัยในการดำรงชีวิต ดังนั้นเพื่อรักษาบุคลากรให้มีขวัญและกำลังใจที่จะทำงานกับบริษัทต่อไปจึงจำเป็นต้องคำนึงถึงการจัดสวัสดิการให้แก่พนักงาน เพราะเป็นการตอบสนองวัตถุประสงค์อันดับแรกของบุคคลที่เข้าทำงานให้แก่องค์กร ซึ่งในปัจจุบันความสนใจในเรื่องสวัสดิการนั้นต่างเป็นที่เข้าใจดีว่าเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อความเป็นอยู่ของประชากรและประเทศชาติหลายประการ ซึ่งสอดคล้องกับสิ่งที่ ธีธัญญา ผลอนันต์ (2546, หน้า 74) ได้กล่าวไว้ว่า ความผาสุกและความพึงพอใจของพนักงานมีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กร เมื่อพนักงานมีความสุขในการทำงานก็ส่งผลบวกต่อการปฏิบัติงาน ผลงานก็มีคุณภาพ และในทางตรงกันข้าม หากองค์กรใดที่พนักงานไม่มีความสุขและความพึงพอใจในการทำงาน ก็จะเป็นต้นเหตุทำให้เกิดการขาดงานและการออกจากงานสูง มีปัญหาทางวินัยและปัญหาอาชญากรรม ซึ่งจะส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพของงานลดลงและในที่สุดผลลัพธ์และผลการดำเนินงานขององค์กรก็ไม่เป็นที่น่าพอใจ

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจด้านสวัสดิการของพนักงานบริษัท ไฮคิวผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด เพื่อศึกษาว่าสวัสดิการที่พนักงานได้รับอยู่เพียงพอละตรงกับความต้องการของพนักงานมากน้อยเพียงใดแตกต่างกันหรือไม่ เพราะหากพนักงานไม่พอใจกับสิ่งตอบแทนที่ตนได้รับอยู่ ย่อมจะทำให้เกิดความรู้สึกไม่อยากทำงานอย่างเต็มที่ มีผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานหย่อนไป เป็นผลเสียต่อธุรกิจและเศรษฐกิจประเทศชาติ ซึ่งผลการวิจัยนี้จะเป็นข้อมูลเพื่อหาแนวทางในการกำหนดนโยบายและจัดดำเนินการเกี่ยวกับสวัสดิการให้เหมาะสมสอดคล้องกับความพึงพอใจของพนักงาน เพื่อให้มีขวัญกำลังใจที่จะทำงานให้มีประสิทธิภาพต่อไป

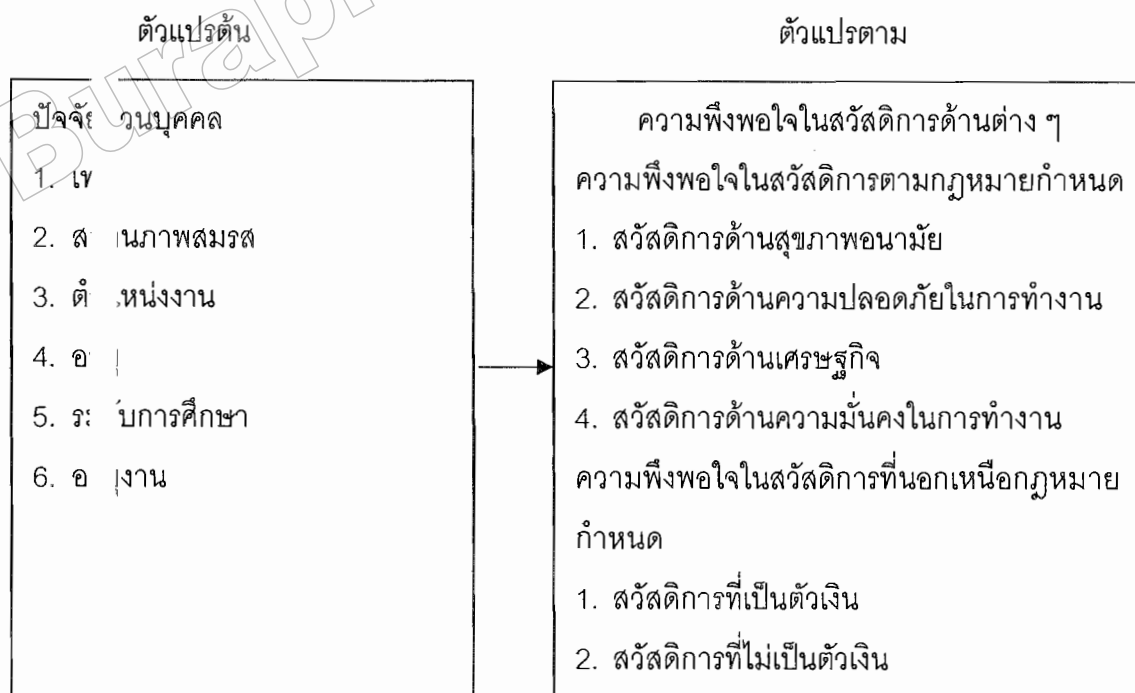
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในสวัสดิการด้านต่าง ๆ ที่ได้รับของพนักงานบริษัท ไฮคิวผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานบริษัท ไฮคิวผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานในการวิจัย

1. พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับแตกต่างกัน
2. พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับแตกต่างกัน
3. พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับแตกต่างกัน
4. พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับแตกต่างกัน
5. พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับแตกต่างกัน
6. พนักงานที่มีอายุงาน (ระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กร) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. ทราบถึงระดับความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับของพนักงาน บริษัท ไฮคิวผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด ซึ่งเป็นข้อมูลพื้นฐานที่เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร บริษัท ไฮคิวผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด ในการกำหนดนโยบายเพื่อพัฒนาสวัสดิการแก่พนักงานให้เกิดความพึงพอใจต่อองค์กร อันจะส่งผลดีต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานต่อไป
2. ทราบถึงความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน อายุ ระดับการศึกษา และอายุงาน) ที่แตกต่างกันของพนักงาน บริษัท ไฮคิวผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด ที่ส่งผลถึงระดับความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับของพนักงาน
3. ทราบถึงแนวทางเสริมสร้างความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับของพนักงาน บริษัท ไฮคิวผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด เพื่อนำข้อมูลและผลที่ได้จากการวิจัยเสนอต่อผู้บริหารเพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาการขาดความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับของพนักงาน และวางแผนการจัดสวัสดิการให้เหมาะสมกับความพึงพอใจของพนักงาน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาได้แก่พนักงานบริษัท ไฮคิวผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัดที่มีอายุงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ประกอบด้วยพนักงานระดับปฏิบัติการและพนักงานระดับผู้บังคับบัญชา
2. กลุ่มตัวอย่างได้มาจากสุตรยามาเน่ (Yamane, 1976 อ้างถึงใน อภินันท์ จันตะนี, 2550, หน้า 21) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 152 คน
3. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา
 - 3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ไฮคิวผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด
 - 3.1.1 เพศ แบ่งเป็น
 - 3.1.1.1 เพศชาย
 - 3.1.1.2 เพศหญิง
 - 3.1.2 สถานภาพสมรส
 - 3.1.2.1 โสด
 - 3.1.2.2 สมรสและหม้าย/หย่าร้าง
 - 3.1.3 ตำแหน่งงาน
 - 3.1.3.1 ระดับผู้บังคับบัญชา
 - 3.1.3.2 ระดับปฏิบัติการ

3.1.4 อายุ

3.1.4.1 อายุไม่เกิน 25 ปี

3.1.4.2 อายุ 26 – 35 ปี

3.1.4.3 อายุ 36 – 45 ปี และ 46 ปีขึ้นไป

3.1.5 ระดับการศึกษา

3.1.5.1 ประถมศึกษา

3.1.5.2 มัธยมศึกษา/ปวช.

3.1.5.3 อนุปริญญา/ปวส.

3.1.5.4 ปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี

3.1.6 อายุงาน

3.1.6.1 อายุงาน 1 – 3 ปี

3.1.6.2 อายุงาน 3 – 5 ปี

3.1.6.3 อายุงาน 5 – 8 ปี

3.1.6.4 อายุงาน 8 ปีขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านต่าง ๆ

3.2.1 ความพึงพอใจในสวัสดิการตามกฎหมายกำหนด

3.2.1.1 สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย

3.2.1.2 สวัสดิการด้านความปลอดภัยในการทำงาน

3.2.1.3 สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ

3.2.1.4 สวัสดิการด้านความมั่นคงในการทำงาน

3.2.2 ความพึงพอใจในสวัสดิการที่นอกเหนือกฎหมายกำหนด

3.2.2.1 สวัสดิการที่เป็นตัวเงิน

3.2.2.2 สวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน

นิยามศัพท์เฉพาะ

ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกในเชิงบวกหรือลบที่จะทำงานและเต็มใจปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ที่มีอยู่

สวัสดิการ หมายถึง บริการที่นายจ้างจัดให้แก่พนักงานทั้งในขณะที่ปฏิบัติงาน หรือนอกเวลาปฏิบัติงานเพื่อความมั่นคงในการดำรงชีวิตของลูกจ้าง

สวัสดิการแรงงานที่กฎหมายกำหนด หมายถึงการจัดสวัสดิการแรงงานซึ่งกฎหมายกำหนดขึ้นโดยคำนึงถึงมาตรฐานและความจำเป็นให้นายจ้างและสถานประกอบการทุกแห่งต้องจัดทำ โดยกำหนดไว้ในกฎหมายคุ้มครองแรงงานและประกาศกระทรวงต่าง ๆ เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำ ห้องพยาบาล การจ่ายเงินทดแทนและเงินประกันสังคม สามารถวัดได้จากแบบสอบถาม 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านสุขภาพอนามัย หมายถึงบริการที่บริษัทฯ จัดให้แก่พนักงานในเรื่องเกี่ยวกับน้ำดื่ม การจัดบริการทางการแพทย์ การตรวจสุขภาพประจำปี ห้องสุขาที่ถูกสุขลักษณะ การประกันสุขภาพ การลาพักรักษาตัว การประกันสังคม
2. ด้านความปลอดภัยในการทำงาน หมายถึงบริการที่บริษัทฯ จัดให้แก่พนักงานในเรื่องเกี่ยวกับอุปกรณ์ป้องกันอันตรายต่าง ๆ
3. ด้านเศรษฐกิจ หมายถึงบริการที่บริษัทฯ จัดให้แก่พนักงานในเรื่องเกี่ยวกับการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ เงินโบนัส
4. ด้านความมั่นคงในการทำงาน หมายถึงบริการที่บริษัทฯ จัดให้แก่พนักงานในเรื่องเกี่ยวกับ เงินบำเหน็จ บำนาญ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

สวัสดิการแรงงานที่นอกเหนือกฎหมายกำหนด หมายถึงการจัดสวัสดิการแรงงานที่อาจเกิดขึ้นจากการเรียกร้องของพนักงาน หรือเป็นสวัสดิการที่นายจ้างจะเห็นควรจัดให้เพื่อตอบแทนการทำงานของลูกจ้าง หรือเพื่อดึงดูดใจให้ลูกจ้างทำงานกับนายจ้างในระยะยาว อาจจะเป็นตัวเงินหรือไม่เป็นตัวเงินก็ได้ เช่น เบี้ยเลี้ยง เบี้ยขยัน ค่าเช่าบ้าน รถรับ-ส่งพนักงาน บ้านพักพนักงาน สามารถวัดได้จากแบบสอบถาม 2 ด้านดังนี้

1. สวัสดิการที่เป็นตัวเงิน หมายถึง บริการที่บริษัทฯ จัดให้แก่พนักงานในเรื่องเกี่ยวกับค่าครองชีพ เบี้ยขยัน เบี้ยเลี้ยง ค่าเช่าบ้าน
2. สวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน หมายถึง บริการที่บริษัทฯ จัดให้แก่พนักงานในเรื่องเกี่ยวกับรถรับ-ส่งพนักงาน บ้านพักพนักงานให้โอกาสทางการศึกษา ฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้

เพศ หมายถึงเพศชายและหญิง

สถานภาพสมรส หมายถึงสภาพโสด แต่งงาน หย่าร้าง แยกกันอยู่

ตำแหน่งงาน หมายถึง กลุ่มพนักงานระดับบริหารและกลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการ

อายุ หมายถึงจำนวนเต็มตามปีหลังวันเกิด

ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาสูงสุดที่พนักงานได้รับในปัจจุบัน

อายุงาน หมายถึง อายุการทำงานของพนักงานนับตั้งแต่วันเข้าทำงานถึงวันตอบ

แบบสอบถาม