สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

การรับรู้สวัสดิการที่พึงได้รับของพนักงานบริษัทคาร์ดิแนลเฮลท์ 222 ประเทศไทย จำกัด ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง

ธมนวรรณ จรรยาวงศ์สว่าง

- 2 มี.ค. 2561
375602
b0029702

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
พฤศจิกายน 2560
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณางานนิพนธ์ของ ธมนวรรณ จรรยาวงศ์สว่าง ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์

.....
(อาจารย์ ดร.กาญจนา บุญยัง)

คณะกรรมการควบคุมมาตรฐานงานนิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(อาจารย์ ดร.กาญจนา บุญยัง)

..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.อุษณากร ทาวะรมย์)

..... กรรมการและเลขานุการ
(อาจารย์ ดร.ชิตพล ชัยมะดัน)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน ของมหาวิทยาลัยบูรพา

..... คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชนีย์ ธระเสนา)
วันที่ 15 พฤศจิกายน พ.ศ. 2560

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์เล่มนี้สามารถสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดียิ่งจากท่านอาจารย์ ดร.กาญจนา บุญยัง อาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งได้ให้ความรู้ การชี้แนะแนวทางการศึกษา ตรวจทานและแก้ไขข้อบกพร่องในงาน ตลอดจนการให้คำปรึกษาซึ่งเป็นประโยชน์ในการวิจัย จนงานวิจัยครั้งนี้มีความถูกต้องสมบูรณ์ครบถ้วน และสำเร็จไปได้ด้วยดี

ผู้วิจัยขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและแก้ไขแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ทั้ง 3 ท่าน ได้แก่ อาจารย์ ดร.อุษณากร ทาวะรมย์ คุณสมควร โพธิสาร ผู้จัดการฝ่ายบุคคล และคุณสัญญา ค่าม่วง ผู้จัดการฝ่ายผลิตขึ้นรูปผลิตภัณฑ์ ขอขอบคุณอาจารย์ท่านอื่น ๆ ที่ได้ถ่ายทอดวิชาความรู้ให้ และสามารถนำวิชาการต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มาไว้ ณ ที่นี้ ขอกราบขอบพระคุณคณะกรรมการสอบงานวิจัยและคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ ประสาทวิชาความรู้ ตลอดจนกรุณาให้ความช่วยเหลือให้ข้อเสนอแนะ และข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์เพื่อให้งานวิจัยสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และขอขอบคุณทุก ๆ ความเห็นของทุกท่านที่สละเวลา ในการตอบแบบสอบถาม ซึ่งข้อมูลที่ทุก ๆ ท่านได้สละเวลานั้นเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง

ท้ายสุดนี้ผู้วิจัยขอกราบระลึกถึงพระคุณอันยิ่งใหญ่ของบิดา มารดา น้องสาวและน้องชาย ที่คอยห่วงใย และเป็นกำลังใจสนับสนุนตลอดระยะเวลาในการทำงานนิพนธ์ จนทำให้ประสบผลสำเร็จลุล่วงเป็นอย่างดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ธมนวรรณ จรรยาวงศ์สว่าง

58930250: กลุ่มวิชา: การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน; รป.ม. (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน)

คำสำคัญ: สวัสดิการแรงงาน/ การรับรู้สวัสดิการที่พึงได้รับ/ บริษัทคาร์ดิแนลเฮลท์ 222 ประเทศไทย จำกัด/ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้/ จังหวัดระยอง

ธมนวรรณ จรรยาวงศ์สว่าง: การรับรู้สวัสดิการที่พึงได้รับของพนักงานบริษัทคาร์ดิแนลเฮลท์ 222 ประเทศไทย จำกัด ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง (PERCEPTION OF WELFARE RECEIVED BY EMPLOYEES OF CARDINAL HEALTH 222 (THAILAND) COMPANY LIMITED IN AMATA CITY INDUSTRIAL ESTATE, RAYONG) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: กาญจนา บุญยัง, ร.ด. 107 หน้า. ปี พ.ศ. 2560.

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการรับรู้สวัสดิการที่พึงได้รับของพนักงานบริษัท คาร์ดิแนลเฮลท์ 222 ประเทศไทย จำกัด จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด อายุการทำงาน ตำแหน่งงาน และ ฝ่ายงาน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ พนักงานบริษัท คาร์ดิแนลเฮลท์ 222 ประเทศไทย จำกัด จำนวน 256 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ t-test , One-way ANOVA, Welch และ Brown-forsythe

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามบริษัท คาร์ดิแนลเฮลท์ 222 ประเทศไทย จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 36-45 ปี ส่วนใหญ่มีการศึกษาสูงสุดที่ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีตำแหน่งงานที่ระดับปฏิบัติการ ฝ่ายผลิต และฝ่ายงานส่วนใหญ่เป็นฝ่ายผลิต ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการรับรู้สวัสดิการที่พึงได้รับทั้ง 6 ด้าน ซึ่งได้แก่ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านสุขภาพ สวัสดิการด้านความมั่นคง สวัสดิการด้านความปลอดภัย สวัสดิการด้านการศึกษา และสวัสดิการด้านนันทนาการ ในระดับดีมาก คิดเป็นร้อยละ 96.50 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าพนักงานที่มี อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด อายุการทำงาน ตำแหน่งงาน และ ฝ่ายงานที่แตกต่างกัน มีการรับรู้สวัสดิการที่พึงได้รับไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีการรับรู้สวัสดิการที่พึงได้รับแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

58930250: MAJOR: PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT; M.P.A.
(PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT)
KEYWORDS: LABOR WELFARE/ PERCEPTION OF WELFARE RECEIVED/ CARDINAL HEALTH 222 (THAILAND) COMPANY LIMITED/ AMATA CITY INDUSTRIAL ESTATE/ RAYONG

THAMONWAN CHANYAWONGSAWANG: PERCEPTION OF WELFARE RECEIVED BY EMPLOYEES OF CARDINAL HEALTH 222 (THAILAND) COMPANY LIMITED IN AMATA CITY INDUSTRIAL ESTATE, RAYONG. ADVISOR: KANJANA BOONYOUNG, Ph.D. 107 P. 2017.

The purpose of this study was to study and compare the perceived welfare of employees of Cardinal Health 222 Thailand Company Limited by gender, age, education level, duration of work, position and department. The sample group consisted of 256 employees of Cardinal Health 222 Thailand Company Limited. Statistics used for analysis of the data were frequency, percentage, means, standard deviation, tested hypothesis with t-test, One-way ANOVA, Welch and Brown-Forsythe.

The research results of this study revealed that the respondents of Cardinal Health 222 (Thailand) Company Limited were mostly female, aged between 36 to 45 years old. Most of them have the highest education at high school or vocational school, and have a duration of work of more than 10 years. The predominant position is at the operating level, and the most common department is production. The study indicated that most respondents perceived the welfare received in the 6 areas of economic, health, security and safety, education and recreation as at a very good level of 96.50 percent. The hypothesis test found that employee's perceptions varied by age, highest education level, duration of work, position, and department. There were no significant differences in welfare perception. Employees with different genders revealed different welfare perceptions when the level of statistical significance was set at 0.05.

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... จ

สารบัญ..... ..... ฉ

สารบัญตาราง..... ซ

สารบัญภาพ ..... ญ

บทที่

1 บทนำ 1

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... 1

วัตถุประสงค์การวิจัย 5

สมมติฐานของการวิจัย 6

กรอบแนวคิดในการวิจัย..... 6

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย..... 7

ขอบเขตของการวิจัย 7

นิยามศัพท์เฉพาะ 9

2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 12

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้..... 12

แนวคิดด้านสวัสดิการ 18

สวัสดิการแรงงานที่กฎหมายกำหนด 29

สวัสดิการพนักงานภายในบริษัทคาร์ดิแนลเฮลท์ 222 ประเทศไทย จำกัด 33

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 45

การทบทวนตัวแปรอิสระจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการรับรู้สวัสดิการ..... 50

3 วิธีดำเนินการวิจัย 53

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... 53

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... 55

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ หน้า

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ 57

การเก็บรวบรวมข้อมูล 58

การวิเคราะห์ข้อมูล 58

4 ผลการวิจัย 60

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล 60

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการรับรู้สวัสดิการที่พึงได้รับของพนักงาน ภายในองค์การของบริษัท คาร์ดิแนลเฮลท์ 222 ประเทศไทย จำกัด 63

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน 68

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ 74

5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ 75

สรุปผลการวิจัย 75

อภิปรายผลการวิจัย 77

ข้อเสนอแนะ 80

บรรณานุกรม 84

ภาคผนวก 89

ภาคผนวก ก 90

ภาคผนวก ข 95

ภาคผนวก ค 102

ประวัติย่อของผู้วิจัย 107

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	ผู้เข้ารับบริการเบิกค่ารักษาพยาบาลผู้ป่วยนอก บริษัทคาร์ดิแนลเฮลท์ 222 ประเทศไทย จำกัด (เดือนมกราคมสิงหาคม- พ.ศ. 2560)	5
2	จำนวนประชากรในฝ่ายงานต่าง ๆ	9
3	เวชภัณฑ์และยาที่สถานที่ทำงานต้องจัดหาไว้ให้สำหรับลูกจ้างทำงานตั้งแต่ 10 คน ขึ้นไป	32
4	เปรียบเทียบสวัสดิการที่รัฐออกกฎหมายกำหนดและสวัสดิการที่บริษัทจัดหาให้	42
5	ข้อมูลสวัสดิการที่บริษัทคาร์ดิแนลเฮล์ทจัดหาให้พนักงาน นอกเหนือจาก กฎหมายกำหนด	43
6	ตัวแปรอิสระจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการรับรู้สวัสดิการ	50
7	ประชากรพนักงานบริษัทคาร์ดิแนลเฮลท์ 222 ประเทศไทย จำกัด	53
8	กลุ่มตัวอย่างประชากร	54
9	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล	60
10	จำนวนและร้อยละของการรับรู้สวัสดิการที่พึงได้รับด้านเศรษฐกิจ	63
11	จำนวนและร้อยละของการรับรู้สวัสดิการที่พึงได้รับด้านสุขภาพ	63
12	จำนวนและร้อยละของการรับรู้สวัสดิการที่พึงได้รับด้านความมั่นคง	64
13	จำนวนและร้อยละของการรับรู้สวัสดิการที่พึงได้รับด้านความปลอดภัย	65
14	จำนวนและร้อยละของการรับรู้สวัสดิการที่พึงได้รับด้านการศึกษา	66
15	จำนวนและร้อยละของการรับรู้สวัสดิการที่พึงได้รับด้านนันทนาการ	67
16	จำนวนและร้อยละของผลการรับรู้สวัสดิการที่พึงได้รับ	67
17	การเปรียบเทียบเพศกับการรับรู้สวัสดิการที่พึงได้รับ	68
18	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการรับรู้สวัสดิการที่พึงได้รับของ กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ	68
19	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้สวัสดิการ ที่พึงได้รับของพนักงานกับอายุ	69

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ หน้า

20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการรับรู้สวัสดิการที่พึงได้รับของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามการศึกษาสูงสุด 69

21 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้สวัสดิการที่พึงได้รับของพนักงานกับการศึกษาสูงสุด 70

22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการรับรู้สวัสดิการที่พึงได้รับของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุการทำงาน 70

23 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้สวัสดิการที่พึงได้รับของพนักงานกับอายุการทำงาน 71

24 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการรับรู้สวัสดิการที่พึงได้รับของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่งงาน 71

25 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้สวัสดิการที่พึงได้รับของพนักงานกับตำแหน่งงาน 72

26 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการรับรู้สวัสดิการที่พึงได้รับของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามฝ่ายงาน 72

27 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้สวัสดิการที่พึงได้รับของพนักงานกับฝ่ายงาน 73

28 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน 73

29 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการรับรู้สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ 103

30 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการรับรู้สวัสดิการด้านสุขภาพ 103

31 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการรับรู้สวัสดิการด้านความมั่นคง 104

32 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการรับรู้สวัสดิการด้านความปลอดภัย 104

33 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการรับรู้สวัสดิการด้านการศึกษา 105

34 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการรับรู้สวัสดิการด้านนันทนาการ 106

สารบัญภาพ

ภาพที่ หน้า

1 กรอบแนวคิดในการวิจัย..... 6

2 กระบวนการรับรู้ตามแนวคิดของ Schermerhorn and Osborn..... 17

3 กระบวนการรับรู้ตามแนวคิดของ เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ 17

บทที่ 1
บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แนวคิดเรื่องสวัสดิการถ้วนหน้าปรากฏเห็นเด่นชัดในสังคมไทยตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2516 ที่ ดร.ป๋วย อึ๊งภากรณ์ ได้เสนอบทความเรื่อง "จากครรภ์มารดาถึงเชิงตะกอน" เพื่อฉายภาพว่าประชาชนไทยมีสิทธิที่จะดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพและสมศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เป็นสิทธิของทุกคนที่สมควรได้รับเสมอหน้ากัน ไม่แยกแยะว่าเป็นคนรวยหรือคนจน หรือเป็นใครก็ตาม ในประเทศไทยการจัดสวัสดิการถ้วนหน้าจึงเป็นภาระของรัฐ โดยเป็นการกระจายทรัพยากรของประเทศให้กับทุกคนโดยเสมอภาคกัน โดยรัฐบาลที่มีความมุ่งหมายเพื่อให้ลูกจ้างมีความเป็นอยู่ที่ดีมีความผาสุขทั้งกายและใจ มีสุขภาพอนามัยที่ดี โดยมีการออกกฎหมายสวัสดิการแรงงานที่กำหนดให้บริษัทหรือนายจ้างหรือผู้ประกอบการต้องจัดหามาให้กับลูกจ้าง (จากครรภ์มารดาถึงเชิงตะกอน, 2559)

การจัดสวัสดิการสังคมของประเทศไทยในอดีต เริ่มจากระบบการช่วยเหลือเกื้อกูลกันอย่างไม่เป็นทางการของครอบครัว เครือญาติ และชุมชน อันเป็นทุนทางสังคมที่สั่งสมมาเป็นเวลาช้านาน โดยเฉพาะสถาบันทางสังคมหลักคือ วัด ซึ่งนอกจากจะเป็นศูนย์รวมทางจิตใจของคนไทยแล้ว ยังเป็นศูนย์กลางการช่วยเหลือหรือสงเคราะห์ผู้ตกทุกข์ได้ยากมาโดยตลอด ต่อมาเมื่อสภาพสังคมไทยปรับเปลี่ยนเป็นชุมชนเมืองและผลิตสินค้าเพื่อการขายมากขึ้น ทำให้จำเป็นต้องเร่งพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้า ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างสังคมไทยมาโดยลำดับ และส่งผลต่อพัฒนาการของระบบสวัสดิการสังคมไทย โดยการจัดสวัสดิการสังคมของประเทศไทยในช่วงแรก เป็นการดำเนินงานด้านการช่วยเหลือทางสังคม (Social assistance) และสังคมสงเคราะห์ (Social work) ภายใต้ความรับผิดชอบของหน่วยงานภาครัฐเป็นหลัก และกลุ่มเป้าหมายแรก ๆ ที่มุ่งให้ความช่วยเหลือคือ คนยากจนและด้อยโอกาสในสังคม ส่วนการจัดระบบสวัสดิการสังคมเริ่มจากข้าราชการเป็นกลุ่มแรก (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559)

ต่อมาเมื่อมีการเปลี่ยนจากระบบสมบูรณาญาสิทธิราชสู่ระบบประชาธิปไตย ที่มีรัฐธรรมนูญเป็นกฎหมายสูงสุด อีกทั้งโครงสร้างทางเศรษฐกิจและสังคมเปลี่ยนจากภาคเกษตรกรรมไปสู่ภาค อุตสาหกรรมและบริการที่มีการจ้างงานเป็นระบบมากขึ้น ส่งผลให้ระบบสวัสดิการได้มีการพัฒนาให้สอดคล้องกับโครงสร้างทางเศรษฐกิจสังคมที่เปลี่ยนแปลง และเป็น

ไปตามกรอบของรัฐธรรมนูญที่ได้บัญญัติสิทธิที่ประชาชนพึงมีตามกฎหมาย รวมถึงเป็นหน้าที่ของรัฐที่จะต้องดำเนินการตามแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ ในการจัดสวัสดิการและการสงเคราะห์ที่เหมาะสมกับประชาชนกลุ่มต่าง ๆ รวมทั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้เริ่มเข้ามามีบทบาทต่อภารกิจในเรื่องนี้ ขณะเดียวกันภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาชนเข้ามามีส่วนในการช่วยเหลือสังคมโดยถือเป็นภารกิจสำคัญมากขึ้น ส่งผลให้รูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมของไทยมีการปรับเปลี่ยนทิศทางไปสู่สวัสดิการแบบบูรณาการ (Welfare mix) และเป็นสังคมสวัสดิการ (Welfare society) (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559)

ธุรกิจในนิคมอุตสาหกรรมยังคงเป็นส่วนหนึ่งในแรงขับเคลื่อนทางเศรษฐกิจที่สำคัญของประเทศ ซึ่งอัตราการขยายตัวของการนิคมเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง โดยมีบริษัทหลาย ๆ แห่งได้เปิดตัวสร้างฐานการผลิตเพื่อดึงดูดนักลงทุนทั้งในและต่างประเทศเข้ามาลงทุนให้มากที่สุด ซึ่งอีกหนึ่งปัจจัยที่สำคัญและส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรคือ พนักงาน พนักงานคือผู้อยู่เบื้องหลังเป็นกำลังสำคัญให้ธุรกิจเจริญเติบโตรุดหน้า ดังนั้นพนักงานจึงกลาย เป็นบุคลากรที่มีความสำคัญอย่างมากต่อความสำเร็จขององค์กร ยิ่งธุรกิจมีขนาดใหญ่มากขึ้นเท่าไหร่ พนักงานก็จะมีจำนวนมากเพิ่มขึ้นตามไปด้วย การให้สวัสดิการพนักงานจึงเป็นสิ่งที่บริษัทหรือผู้ประกอบการไม่สามารถมองข้ามไปได้ แม้สวัสดิการจะไม่ใช่ปัจจัยแรกที่ผู้สมัครงานจะพิจารณาเหมือนปัจจัยด้านอื่น เช่น เงินเดือน แต่สวัสดิการกลับเป็นสิ่งที่สร้างความประทับใจให้กับพนักงาน เมื่อได้เข้ามาทำงานกับบริษัทเต็มตัวแล้ว และเป็นอีกปัจจัยที่เกื้อหนุนให้พนักงานมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นและยังช่วยให้พนักงานทำงานอยู่กับบริษัทได้ยาวนานต่อไป

บริษัท อมตะ คอร์ปอเรชัน จำกัด (มหาชน) ก่อตั้งขึ้นเมื่อ พ.ศ. 2532 ผู้พัฒนานิคมอุตสาหกรรมอมตะ มีสำนักงานใหญ่ ตั้งอยู่ที่กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย บริหารงานโดยคุณวิกรม กรมดิษฐ์ ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยตั้งแต่ปี พ.ศ. 2540 ปัจจุบันอมตะเป็นผู้พัฒนานิคมอุตสาหกรรมที่ใหญ่ที่สุดแห่งหนึ่ง นิคมอุตสาหกรรมอมตะมีลูกค้าจากทั่วทุกมุมโลกจำนวนมากกว่า 1,000 ราย จึงมีส่วนสำคัญที่ช่วยทำให้ตัวเลขผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศไทย (GDP) เติบโตขึ้นคิดเป็นอัตราเกือบร้อยละสิบ (10%) ลูกค้าต่าง ๆ ซึ่งถือเป็นครอบครัวของอมตะนั้นล้วนแต่เป็นบริษัทชั้นนำจัดอันดับของ Fortune 500 อาทิ Toyota, BMW, Sony Mobile, Bridgestone, Mitsubishi Electric, Colgate Palmolive, Kao, Daikin, Pepsi-Cola, CanadOil, Sumitomo Rubber และ Yokohama Tire Manufacturing (นิคมอุสาหกรรมอมตะซิตี้, 2560)

อมตะได้ประกาศแนวคิดการพัฒนานิคมอุตสาหกรรมสู่ความเป็น "เมืองที่สมบูรณ์แบบ" ตั้งแต่เริ่มก่อตั้งบริษัท นิคมอุตสาหกรรมของอมตะสองแห่งในประเทศไทย คือ อมตะนคร และอมตะซิตี้ ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก หรือ อีสเทิร์น ซีบอร์ด ซึ่งธนาคารโลกยกให้เป็นหนึ่งในเขตพื้นที่พัฒนาอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ที่ประสบความสำเร็จอย่างสูงในเอเชีย อมตะมีความเชี่ยวชาญในการวางแผน การพัฒนา การบริหารจัดการ และการตลาดที่เกี่ยวข้องกับนิคมอุตสาหกรรมอย่างครบวงจร อมตะไม่เพียงแต่มุ่งมั่นในการหาทำเลที่ดีสำหรับการดำเนินธุรกิจเท่านั้น แต่ยังคำนึงถึงความพร้อมในการจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกและสาธารณูปโภคครบครันแก่นักลงทุนและพนักงานที่ทำงานอยู่ในนิคมอุตสาหกรรม ภายในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนั้น มีถนนที่สร้างตามระบบมาตรฐานสากล มีการประสานกับตำรวจในพื้นที่เพื่อรองรับมาตรการรักษาความปลอดภัย มีระบบสาธารณูปโภคและระบบบำบัดน้ำเสียที่ได้มาตรฐาน มีพื้นที่สีเขียวซึ่งได้รับการจัดสรรและดูแลอย่างดี นอกจากนั้น ที่โดดเด่นเป็นพิเศษคือ อมตะมีแนวคิดที่จะพัฒนา "เมืองวิทยาศาสตร์" เพื่อการวิจัยและพัฒนา (นิคมอุสาหกรรมอมตะซิตี้, 2560)

นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ระยอง เริ่มให้ดำเนินการใช้พื้นที่เพื่อดำเนินธุรกิจตั้งแต่ปี พ.ศ.2540ก่อตั้งอย่างเป็นทางการขึ้นเมื่อปี พ.ศ.2549 ผู้อำนวยการนิคม คือ นายธัชพิชญ์ โสดาบรรลุ โดยมี บริษัท อมตะ ซิตี้ จำกัด เป็นผู้พัฒนานิคม โดย อมตะซิตี้ จังหวัดระยอง มีพื้นที่ 1,603 เฮกเตอร์ (10,080 ไร่ หรือ 4,007 เอเคอร์) ตั้งอยู่ในเขตส่งเสริม การลงทุนเขต 3 (BOI) ห่างจากท่าเรือแหลมฉบังเพียง 27 กิโลเมตร และห่างจากสนามบินสุวรรณภูมิ 99 กิโลเมตร

บริษัทคาร์ดิแนลเฮลท์ 222 ประเทศไทย จำกัด ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2542 ตั้งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยองได้ดำเนินธุรกิจผลิตถุงมือแพทย์มาเป็นเวลา 18 ปี มีพนักงานรวมทั้งหมด 2,048 คน บริษัทมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาคุณภาพของผลิตภัณฑ์อย่างต่อเนื่องและให้ความสำคัญกับนวัตกรรมใหม่ ๆ โดยมุ่งหวังในการรักษามาตรฐานที่ดีในการผลิตภายใต้ GMP และระบบปฏิบัติการ งานด้านคุณภาพตามมาตรฐาน ISO13485 รวมถึงหลักในเรื่องของความปลอดภัยในการทำงาน และการให้สวัสดิการความเป็นอยู่ที่ดีแก่พนักงานจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารให้ความสำคัญเป็นอันดับต้น ๆ ในการที่จะทำให้พนักงานได้ปฏิบัติงานด้วยความสุขกาย สบายใจ มีสุขภาพอนามัยที่ดี มีความปลอดภัย เจริญก้าวหน้า และมีความมั่นคงในการดำเนินชีวิต

ในปัจจุบันนี้การรับรู้ในเรื่องสวัสดิการของพนักงานถือว่ายังไม่กว้างขวางเท่าที่ควร พนักงานที่ทำงานรู้เพียงสวัสดิการขั้นพื้นฐานของตัวเองเท่านั้น โดยไม่ทราบรายละเอียดของสวัสดิการต่าง ๆ อย่างชัดเจนเท่าไหร่ คือ รู้แค่ว่ามีสวัสดิการ กระทั่งเมื่อจำเป็นต้องเรียกร้องหรือใช้สิทธิ จึงต้องมาสอบถามและหาข้อมูลเพิ่มเติม การที่พนักงานไม่รู้สวัสดิการ อาจทำให้พนักงานเสียผลประโยชน์บางประการที่พึงควรได้รับไปโดยปริยาย และในบางครั้งพนักงานอาจไม่ทราบด้วยซ้ำว่าสวัสดิการหรือความสะดวกสบายที่ตัวเองได้รับนั้น อยู่นอกเหนือจากสวัสดิการที่กฎหมายกำหนดไว้หรือไม่

บริษัทคาร์ดิแนลเฮลท์ 222 ประเทศไทย จำกัด ได้มีการอบรมเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับสวัสดิการพนักงานสำหรับทุกคนในช่วงของการเริ่มต้นเข้ามาทำงานใหม่ เพื่อให้ทราบถึงสิทธิประโยชน์ การใช้สิทธิ์ และรายละเอียดที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ เพื่อมีความเข้าใจในการนำไปใช้ แต่ก็ยังคงมีปัญหาในบางครั้งที่พนักงานลืมว่าสวัสดิการต่าง ๆ มีรายละเอียดอย่างไรบ้าง เนื่องจากทำงานมานาน ลืมข้อมูลที่เคยอบรมไปแล้ว จำไม่ได้ว่าต้องใช้อย่างไร และมีวิธีในการใช้สิทธิ์อย่างไร ทำให้บางครั้งต้องเข้ามาสอบถามหัวหน้างานหรือเจ้าหน้าที่สำนักงานให้อธิบายเพิ่มเติม อาทิ เช่น การเบิกจ่าย ค่ารักษาผู้ป่วยนอก (ตารางที่ 1) การขอบวชบรรพชา การใช้สิทธิ์ลาแต่งงาน การเบิกคลอดบุตร เป็นต้น โดยบริษัทเชื่อว่าสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของพนักงานที่แข็งแกร่งจะเป็นหัวใจสำคัญที่จะช่วยเพิ่มความพึงพอใจให้กับพนักงานทำให้พนักงานมีความสุข และเต็มใจที่จะทำงานร่วมกับองค์กรต่อไป

ดังนั้นระดับการรับรู้สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของพนักงานจึงมีความสำคัญเพราะจะทำให้พนักงานทราบว่า มีสวัสดิการอะไรบ้าง และสวัสดิการเหล่านั้นดีต่อชีวิตของพนักงานสามารถช่วยเหลือจุนเจือค่าใช้จ่ายต่าง ๆ มีความสะดวก สุขกายสบายใจ และมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นได้เพียงใด

ตารางที่ 1 ผู้เข้ารับบริการเบิกค่ารักษาพยาบาลผู้ป่วยนอก บริษัทคาร์ดิแนลเฮลท์ 222 ประเทศไทย จำกัด (เดือนมกราคม-สิงหาคม พ.ศ. 2560)

สถิติผู้เข้ารับบริการเบิกค่ารักษาพยาบาลผู้ป่วยนอก	**จำนวนผู้ใช้บริการของบริษัทคาร์ดิแนลเฮลท์ (คน)**
มกราคม 2560	219
กุมภาพันธ์ 2560	243
มีนาคม 2560	5
เมษายน 2560	91
พฤษภาคม 2560	195
มิถุนายน 2560	291
กรกฎาคม 2560	228
สิงหาคม 2560	252

จากความเป็นมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการศึกษาถึงในการรับรู้สวัสดิการที่พึงได้รับของพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทคาร์ดิแนลเฮลท์ 222 ประเทศไทย จำกัด เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงหรือพัฒนารูปแบบการรับรู้ผ่านการสื่อสารให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ผลการศึกษาจะได้เป็นประโยชน์ต่อการนำไปอ้างอิงการวางแผนนโยบายของบริษัทในการสร้างการรับรู้เกี่ยวกับสวัสดิการที่ตรงกับข้อเท็จจริง และจะเป็นประโยชน์ต่อพนักงานให้สามารถใช้สิทธิอย่างถูกต้องต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการรับรู้สวัสดิการที่พึงได้รับของพนักงานภายในองค์การบริษัทคาร์ดิแนลเฮลท์ 222 ประเทศไทย จำกัด

2. เพื่อเปรียบเทียบการรับรู้สวัสดิการที่พึงได้รับของพนักงานภายในองค์การของบริษัทคาร์ดิแนลเฮลท์ 222 ประเทศไทย จำกัด จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลตาม เพศ อายุ ระดับการ ศึกษาสูงสุด อายุการทำงาน ตำแหน่งงาน และ ฝ่ายงาน

สมมติฐานของการวิจัย

1. พนักงาน บริษัทคาร์ดิแนลเฮลท์ 222 ประเทศไทย จำกัด ที่มีเพศต่างกัน มีการรับรู้สวัสดิการที่พึงได้รับแตกต่างกัน

2. พนักงาน บริษัทคาร์ดิแนลเฮลท์ 222 ประเทศไทย จำกัด ที่มีอายุต่างกัน มีการรับรู้สวัสดิการที่พึงได้รับแตกต่างกัน

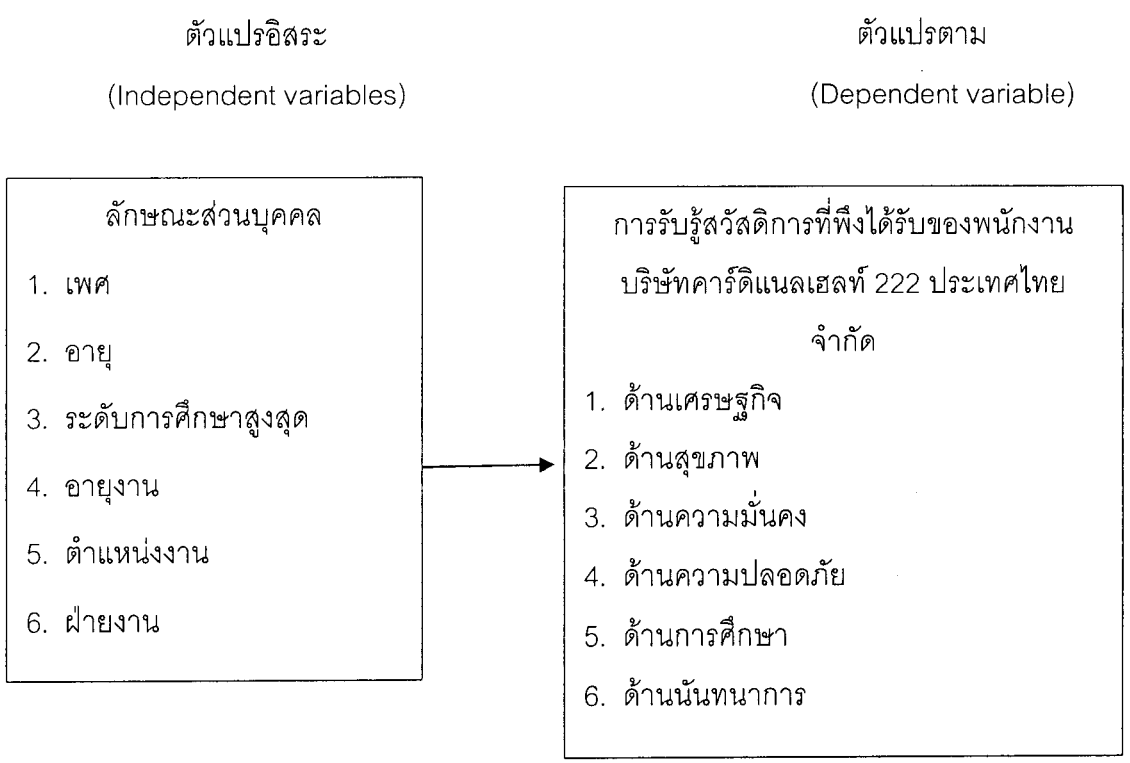
3. พนักงานบริษัทคาร์ดิแนลเฮลท์ 222 ประเทศไทย จำกัด ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่างกันมีการรับรู้สวัสดิการที่พึงได้รับแตกต่างกัน

4. พนักงานบริษัทคาร์ดิแนลเฮลท์ 222 ประเทศไทย จำกัด ที่มีอายุการทำงานต่างกันมีการรับรู้สวัสดิการที่พึงได้รับแตกต่างกัน

5. พนักงานบริษัทคาร์ดิแนลเฮลท์ 222 ประเทศไทย จำกัด ที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีการรับรู้สวัสดิการที่พึงได้รับแตกต่างกัน

6. พนักงานบริษัทคาร์ดิแนลเฮลท์ 222 ประเทศไทย จำกัด ที่มีฝ่ายงานต่างกันมีการรับรู้สวัสดิการที่พึงได้รับแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. เพื่อให้ทราบการรับรู้สวัสดิการที่พึงได้รับของพนักงานบริษัทคาร์ดิแนลเฮลท์ 222 ประเทศไทย จำกัด

2. ผลที่ได้จากการศึกษาสามารถนำไปเป็นแนวทาง ในการต่อยอดเพื่อพัฒนาระบบการรับรู้สวัสดิการที่พึงได้รับของพนักงานภายในองค์การให้มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้สวัสดิการที่พึงได้รับของพนักงานบริษัทคาร์ดิแนลเฮลท์ 222 ประเทศไทย ในการรับรู้สวัสดิการ 6 ด้าน ซึ่งได้แก่ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านสุขภาพ สวัสดิการด้านความมั่นคง สวัสดิการด้านความปลอดภัย สวัสดิการด้านการศึกษา และ สวัสดิการด้านนันทนาการ (ศุภชาญ อรัญสวรรค์, 2542, หน้า 24-25)

สำหรับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent variables)

ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน

1.1 เพศ ได้แก่

1.1.1 ชาย

1.1.2 หญิง

1.2 อายุ ได้แก่

1.2.1 ต่ำกว่า 25 ปี

1.2.2 ตั้งแต่ 25-35 ปี

1.2.3 ตั้งแต่ 36-45 ปี

1.2.4 มากกว่า 46 ปีขึ้นไป

1.3 ระดับการศึกษาสูงสุด ได้แก่

1.3.1 มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า

1.3.2 มัธยมศึกษาตอนปลายหรือปวช.

1.3.3 อนุปริญญาหรือ ปวส.

1.3.4 ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า

1.3.5 สูงกว่าปริญญาตรี

1.4 อายุงาน

1.4.1 น้อยกว่า 3 ปี

1.4.2 3-6 ปี

1.4.3 7-10 ปี

1.4.4 มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

1.5 ตำแหน่งงาน

1.5.1 ระดับบริหารหรือผู้บังคับบัญชา/ หัวหน้างาน

1.5.2 ระดับปฏิบัติการสำนักงานหรือฝ่ายสนับสนุน

1.5.3 ระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต

1.6 ฝ่ายงาน

1.6.1 ฝ่ายบุคคล บัญชี

1.6.2 ฝ่ายวางแผนและจัดซื้อ

1.6.3 ฝ่ายสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย

1.6.4 ฝ่ายคลังสินค้าและส่งออก

1.6.5 ฝ่ายวิศวกรรมโครงสร้าง ไฟฟ้า ซ่อมบำรุง

1.6.6 ฝ่ายวิศวกรรมและพัฒนาผลิตภัณฑ์

1.6.7 ฝ่ายตรวจสอบคุณภาพ

1.6.8 ฝ่ายผลิต

2. ตัวแปรตาม (Dependent variables)

การรับรู้สวัสดิการที่พึงได้รับ 6 ด้าน ได้แก่

2.1 การรับรู้สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ

2.2 การรับรู้สวัสดิการด้านสุขภาพ

2.3 การรับรู้สวัสดิการด้านความมั่นคง

2.4 การรับรู้สวัสดิการด้านความปลอดภัย

2.5 การรับรู้สวัสดิการด้านการศึกษา

2.6 การรับรู้สวัสดิการด้านนันทนาการ

ขอบเขตด้านพื้นที่ การวิจัยครั้งนี้มีประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ใน บริษัทคาร์ดิแนลเฮลท์ 222 ประเทศไทย จำนวนรวมทั้งสิ้น 2,048 คน ตามรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 2 จำนวนประชากรในฝ่ายงานต่าง ๆ

ฝ่ายงานต่าง ๆ	จำนวนประชากร
ฝ่ายบุคคล บัญชี	35
ฝ่ายวางแผนและจัดซื้อ	25
ฝ่ายสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย	12
ฝ่ายคลังสินค้าและส่งออก	75
ฝ่ายวิศวกรรมโครงสร้าง, ไฟฟ้า, ซ่อมบำรุง	61
ฝ่ายวิศวกรรมและพัฒนาผลิตภัณฑ์	113
ฝ่ายตรวจสอบคุณภาพ	141
ฝ่ายผลิต	1,586
รวม	2,048

ขอบเขตด้านระยะเวลา ในการครั้งนี้ทำการวิจัย (เดือนกรกฎาคม-พฤศจิกายน พ.ศ. 2560) และเก็บข้อมูลในช่วง เดือนตุลาคม พ.ศ. 2560

นิยามศัพท์เฉพาะ

นิคมอุตสาหกรรม หมายถึง เขตพื้นที่ดินซึ่งจัดสรรไว้สำหรับโรงงานอุตสาหกรรมเข้าไปอยู่รวมกันอย่างเป็นสัดส่วน ประกอบด้วย พื้นที่อุตสาหกรรม สิ่งอำนวยความสะดวกสาธารณูปโภค และสาธารณูปการ เช่น ถนน ท่อระบายน้ำ โรงกำจัดน้ำเสียส่วนกลาง ระบบป้องกันน้ำท่วม ไฟฟ้า น้ำประปา โทรศัพท์ นอกจากนั้นยังประกอบ ด้วย บริการอื่นที่จำเป็น อาทิ ที่ทำการไปรษณีย์โทรเลข ธนาคาร ศูนย์การค้า ที่พักอาศัยสำหรับคนงาน สถานีบริการน้ำมัน เป็นต้น

บริษัท หมายถึง บริษัทคาร์ดิแนลเฮลท์ 222 ประเทศไทย จำกัด ตั้งอยู่ในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง

พนักงาน หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ใน บริษัทคาร์ดิแนลเฮลท์ 222 ประเทศไทย จำกัด

การรับรู้ หมายถึง การแปลความหมายจากการสัมผัส โดยเริ่มตั้งแต่ การมีสิ่งเร้ามากระทบกับอวัยวะรับสัมผัสทั้งห้า และส่งกระแสประสาท ไปยังสมอง เพื่อการแปลความและเข้าใจในความหมาย สามารถตีความและรับรู้ในรายละเอียดที่เกี่ยวข้องได้

สวัสดิการ หมายถึง ค่าตอบแทนใด ๆ ที่องค์กรหนึ่งจ่ายให้แก่บุคลากรภายในหน่วยงานของตนนอกเหนือไปจากค่าจ้างและเงินเดือนที่ได้รับประจำอยู่แล้ว ซึ่งอาจจะอยู่ในรูปของตัวเงินหรืออาจจะไม่ใช่ตัวเงินก็ได้ เพื่อช่วยส่งเสริมให้แก่บุคคลเหล่านั้นปฏิบัติงานได้ผลดีมากขึ้น หรือเพื่อประโยชน์อื่น ๆ ขององค์กร

การรับรู้สวัสดิการ หมายถึง การรับรู้ผลประโยชน์ต่าง ๆ ของพนักงานเกี่ยวกับสวัสดิการของ บริษัทคาร์ดิแนลเฮลท์ 222 ประเทศไทย จำกัด เพื่อนำไปสู่การใช้สิทธิ์ที่พึงควรมีในสวัสดิการด้านต่าง ๆ ในการวิจัยนี้ แบ่งการรับรู้สวัสดิการออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่

1. การรับรู้สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ หมายถึง เงินช่วยเหลือพิเศษ (โบนัส) ค่าล่วงเวลา เบี้ยขยัน รางวัลพนักงานดีเด่น ซึ่งเป็นการให้นอกเหนือจากเงินเดือนที่ได้รับประจำอยู่แล้ว รถรับส่งสำหรับพนักงาน เครื่องแต่งกายพนักงาน วันหยุดพักผ่อนประจำปี การลางานต่าง ๆ เช่น ลาแต่งงาน ลาคลอดบุตร ลารับราชการทหาร ลาทำหมัน

2. การรับรู้สวัสดิการด้านสุขภาพ หมายถึง การตรวจสุขภาพประจำปี ๆ ละ 1 ครั้ง บริษัทจัดห้องรักษา พยาบาล โดยมียา เวชภัณฑ์ อุปกรณ์ช่วยชีวิตขั้นพื้นฐาน ไว้ประจำห้องพยาบาล จัดจ้างแพทย์ประจำห้องพยาบาลวันละ 2 ชั่วโมงในวันจันทร์และศุกร์ มีพยาบาลวิชาชีพมาประจำในห้องพยาบาล 24 ชั่วโมง ในทุกวัน เงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล พนักงานและครอบครัว รวมทั้งค่ารักษา พยาบาลประเภทอื่น ๆ ทั้งผู้ป่วยในและผู้ป่วยนอก

3. การรับรู้สวัสดิการด้านความมั่นคง หมายถึง เพื่อเป็นหลักประกันการทำงานให้กับพนักงานบริษัทจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (บริษัทจ่ายเงินสมทบ) โดยพนักงานต้องได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำและบริษัทจ่ายเงินสมทบแบ่งตามอายุงาน อีกทั้งเงินชดเชยกรณี เลิกจ้างหรือเกษียณอายุ

4. การรับรู้สวัสดิการด้านความปลอดภัย หมายถึง จัดหาอุปกรณ์ป้องกันอุบัติเหตุส่วนบุคคล (PPE) ให้กับพนักงานที่ต้องปฏิบัติงานในจุดที่มีความเสี่ยงหรือจุดงานที่จำเป็นต้องมีอุปกรณ์ป้องกันเพื่อความปลอด ภัยของตัวพนักงาน จัดทางออกฉุกเฉินภายในอาคารไว้ทุกชั้น จัดทำป้าย/ สัญลักษณ์ แสดงทางออกฉุกเฉิน จัดพนักงานรักษาความปลอดภัยรอบอาคาร

และมีระบบ Key card ในการเข้าออกอาคาร จัดฝึกอบรมอัคคีภัยทุกปี โดยให้พนักงานเข้าอบรมจนครบทุกคน

5. การรับรู้สวัสดิการด้านการศึกษา หมายถึง จัดให้มีการฝึกอบรม การจัดสัมมนาต่าง ๆ การจัดให้ไปดูงานทั้งในและต่างประเทศ การฝึกอบรมภายใน บริษัทสนับสนุนให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและความรู้ การฝึกอบรมภายนอก บริษัทสนับสนุนให้พนักงานแต่ละฝ่ายที่สนใจหลักสูตรที่มีการเปิดอบรมภายนอกของสถาบันต่าง ๆ ที่มีการเปิดอบรมหลักสูตรระยะสั้น จัดบอร์ดปิดประกาศเกี่ยวกับความรู้ในเรื่องต่าง ๆ ตามสถานที่ทั่วไปในบริษัท จัดห้องสมุดในบริษัท สำหรับพนักงานได้ศึกษาหาความ รู้เพิ่มเติม จัดให้ฝ่ายงานต่าง ๆ เผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร ทาง Intranetหรือจัดประชุมสื่อสารกันในแผนก

6. การรับรู้สวัสดิการด้านนันทนาการ หมายถึง งานแข่งขันกีฬาภายใน (Sport day) การจัดงานวันปีใหม่ ที่มีการจับฉลากรางวัลมากมายสำหรับพนักงานทุกคน การจัดงานทำบุญวันสงกรานต์ และส่งเสริมการออกกำลังกาย โดยมีโต๊ะปิงปอง กระดานหมากรุก สำหรับพนักงานที่ต้องการออกกำลังกายหรือผ่อนคลายในช่วงเวลาพัก งานสัปดาห์ความปลอดภัย งานวันสิ่งแวดล้อม ที่ให้ความรู้และมีรางวัลมากมายมอบให้กับผู้ที่เข้าร่วมตอบคำถาม

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้ด้านสวัสดิการที่พึงได้รับของพนักงานภายในองค์กร กรณีศึกษา บริษัทคาร์ดิแนลเฮลท์ 222 ประเทศไทย จำกัด มีแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้
   1.1 ความหมายของการรับรู้
   1.2 ปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้
   1.3 กระบวนการรับรู้
   1.4 ผลของการรับรู้
2. แนวคิดด้านสวัสดิการ
   2.1 ความหมายของสวัสดิการ
   2.2 แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการ
   2.3 ความสำคัญของการจัดสวัสดิการ
   2.4 วัตถุประสงค์ในการจัดสวัสดิการ
   2.5 ประเภทของสวัสดิการ
   2.6 หลักการจัดสวัสดิการ
3. สวัสดิการแรงงานที่กฎหมายกำหนด
4. สวัสดิการพนักงานภายในบริษัทคาร์ดิแนลเฮลท์ 222 ประเทศไทย จำกัด
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. การทบทวนตัวแปรอิสระจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการรับรู้สวัสดิการ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้

การรับรู้เป็นการเปิดโอกาสสู่การเรียนรู้ โดยจะนำไปสู่ทัศนคติ ความเชื่อ ความผูกพัน ความสัมพันธ์ ซึ่งจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้ การรับรู้เป็นกระบวนการที่ซับซ้อน โดยทั่วไปบุคคลจะเข้าใจว่า การรับรู้ คือ การรู้ การเห็น การได้ยิน การได้กลิ่น การรับสัมผัสจากอวัยวะทั้ง 5 ซึ่งมิใช่เพียงเท่านั้น การรับรู้จะเริ่มตั้งแต่เมื่อมีการรับสัมผัส และจะเข้าระบบประสาทส่วนกลาง เพื่อเก็บข้อมูลต่าง ๆ ไว้ผสมผสานกับสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้และประสบการณ์

ที่ผ่านมา แล้วประมวลข้อมูลเชื่อมโยงไปยังศูนย์กลางการควบคุมระบบประสาทต่าง ๆ ทำให้เกิดปฏิกิริยาตอบสนองดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ทำการรวบรวมแนวความคิดเกี่ยวกับการรับรู้จากผู้ทรงคุณวุฒิต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

ความหมายของการรับรู้

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2540, หน้า 6) ได้กล่าวถึง ความหมายของการรับรู้ว่า หมายถึง กระบวนการในการเลือกรับการจัดระเบียบและการแปลความหมายของสิ่งเร้าที่บุคคลพบเห็น หรือมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องด้วยในสิ่งแวดล้อมหนึ่ง ๆ

รัจรี นพเกตุ (2540, หน้า 1) ได้ให้ความหมายของการรับรู้ว่า การรับรู้ คือ ขบวนการประมวลและตีความข้อมูลต่าง ๆ ที่อยู่รอบ ๆ ตัวเราได้จากการรู้สึก การรู้สึกเกิดจากการกระตุ้นอวัยวะรับความรู้สึกซึ่งมี 5 ชนิด คือ ตา หู จมูก ลิ้น และผิวหนัง การรู้สึกจึงเป็นกระบวนการพื้นฐานก่อนที่จะเกิดการรับรู้ การตีความที่ได้จากการรู้สึกออกมาให้มีความหมาย เช่น สิ่งที่มองเห็นคืออะไร เสียงที่ได้ยิน การรับรู้ทางจิตวิทยา คือ การเรียนรู้ ประสบการณ์ แรงจูงใจ อารมณ์

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541, หน้า 73) ได้สรุปความหมายของการรับรู้ว่าเป็นกระบวนการซึ่งบุคคลจัดระเบียบ และตีความรู้สึกประทับใจของตนเองเพื่อให้ความหมายเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม การรับรู้ของคน ๆ หนึ่ง สามารถตีความให้แตกต่างจากความเป็นจริงได้อย่างมากเช่น พนักงานทุกคนในบริษัทแห่งหนึ่งอาจจะรับรู้มาว่า บริษัทของเขาเป็นสถานที่ที่ดีที่จะทำงานเพราะมีสภาพการณ์ที่น่าพอใจ การมอบหมายงานน่าสนใจ ค่าตอบแทนสูง มีการบริหารการจัดการด้วยความเข้าใจและรับผิดชอบ ซึ่งความเป็นจริงอาจไม่เป็นอย่างที่รับรู้ก็ได้

กันยา สุวรรณแสง (2542 อ้างถึงใน บัณฑิต เผ่าวัฒนา, 2548, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของการรับรู้ คือ กระบวนการที่เกิดภายในตัวของแต่ละบุคคล และการรับรู้เกิดขึ้นกับสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัว โดยการสัมผัส การเห็น การได้ยิน การรู้สึก การได้กลิ่น การสัมผัส ซึ่งสิ่งเร้าเหล่านี้จะผ่านทางประสาทสัมผัส แล้วแปลออกมาโดยการอาศัยประสบการณ์เดิม

กรองแก้ว อยู่สุข (2543, หน้า 47) ให้ความหมายของการรับรู้ว่า การรับรู้ คือกระบวนการที่แต่ละคนรวบรวมจัดและทำความเข้าใจต่อสิ่งที่เขามองเห็น ได้ยินหรือรู้สึก ซึ่งในความเป็นจริงแล้วจะให้ทุกคนมองสิ่งเดียวกันแล้วคิดและเข้าใจไปในแนวเดียวกันย่อมเป็นไปไม่ได้

ณัฐศรุต นนทธี (2544 อ้างถึงใน เปรมมิกา ปลาสุวรรณ์, 2549, หน้า 8) กล่าวว่าความหมาย การรับรู้ หมายถึง การแสดงออกถึงความรู้ ความเห็นซึ่งเกิดขึ้นจากการตีความการสัมผัสระหว่างอวัยวะต่าง ๆ ของร่างกายกับสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นสิ่งเร้า โดยมีการใช้ประสบการณ์เดิมช่วยในการให้ความหมายแห่งการสัมผัสนั้น ๆ

ถวิล ธาราโภชน์ และศรัณย์ ศิริสุข (2545, หน้า 51) สรุปความหมายของการรับรู้ว่า คือ กระบวนการจัดรวบรวมและตีความข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้มาจากความรู้สึก เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นต่อเนื่องจากการรู้สึก ซึ่งไม่สามารถบอกได้ชัดเจนว่าการรับรู้จะเกิดต่อจากการรู้สึกตรงจุดไหน เราสามารถกล่าวได้ว่าการรู้สึกจะมีลักษณะแบบตรงไปตรงมาไม่ขึ้นอยู่กับการเรียนรู้ การคิด การจูงใจ อารมณ์ ฯลฯ ส่วนการรับรู้จะมีเรื่องของการเรียนรู้ การคิด การจา การจูงใจ อารมณ์ และอื่น ๆ เข้ามาเกี่ยวข้องด้วย

นพ ศรีบุญนาค (2545, หน้า 42) กล่าวถึงความหมายของการรับรู้ คือ กระบวนการที่ซึ่งบุคคลรับจัดระเบียบและแปลข้อมูล สารสนเทศจากสภาพแวดล้อมที่เขาดำรงอยู่จาก ความหมายของการรับรู้ที่กล่าวมาทั้งหมด สรุปได้ว่า การรับรู้ หมายถึง กระบวนการแปลความหมายของสมองของคนเราที่มีสิ่งเร้ามากระทบจากการสัมผัสของร่างกาย ซึ่งจะแสดงออกเป็นพฤติกรรม หรือทัศนคติ ทั้งนี้ต้องอาศัยประสบการณ์เดิม หรือการเรียนรู้ หรือความคิดในการตีความนั้น ๆ

วิมล เหมือนคิด (2546, หน้า 115) กล่าวถึงการรับรู้ว่า หมายถึง การแปลความหมายจากการรับสัมผัส (Sensation) ในการรับรู้นั้นเราไม่เพียงแต่มองเห็น ได้ยิน หรือได้กลิ่นเท่านั้น แต่เราสามารถแปลความได้ว่าวัตถุหรือสิ่งเร้าที่เรารับรู้นั้นคืออะไร มีรูปร่างอย่างไร อยู่ทิศใด ไกลกว่าเรามากน้อยเพียงใด เป็นต้น ทั้งหมดที่บอกได้นี้เป็นการใส่ความหมายให้กับสิ่งต่าง ๆ ที่ผ่านเข้ามาในการรับสัมผัส

กมลวัฒน์ ยะสารวรรณ (2547) การรับรู้ หมายถึง ขบวนการแปลความหายของสิ่งเร้าที่มากระทบประสาทสัมผัสของเราและแปลความหมายอย่างไรนั้น ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ในอดีตของแต่ละบุคคล

จากความหมายของการรับรู้ที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การรับรู้เป็นกระบวนการรับข้อมูลเพื่อแปลความหมายจากการรู้ จากการสัมผัสของผู้รับรู้ เพื่อให้เกิดการเข้าใจต่อสิ่งเร้านั้น ๆ เป็นกระบวนการเลือกสรรข้อมูลที่ผ่านมาในระบบสัมผัสไปสู่การแปลผลของสมองเพื่อจะแสดงปฏิกิริยาตอบสนองต่อสิ่งเร้านั้นและแสดงออกเป็นพฤติกรรม หรือ เกิดปฏิกิริยาตอบสนอง

ปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2540 อ้างถึงใน กมลวัฒน์ ยะสารวรรณ, 2547, หน้า 7) กล่าวว่า สิ่งที่มีผลต่อการรับรู้ของบุคคล ได้แก่ ประสบการณ์เดิม สถานการณ์ ความต้องการและหน้าที่รับผิดชอบของบุคคล

สุภาวดี คูหาทอง (2540 อ้างถึงใน กมลวัฒน์ ยะสารวรรณ, 2547, หน้า 7) แบ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ของบุคคลเป็นปัจจัยภายใน ได้แก่ คุณสมบัติที่อยู่ภายในตัวของผู้รับ เช่น เพศ อาชีพ อายุ ระดับการศึกษา ความต้องการ คุณค่า ความสนใจ ประสบการณ์เดิม ปัจจัยภายนอก ได้แก่ คำแนะนำ คำสั่งสอน

พัชราวัล พันธศิลาโรจน์ (2551) ปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ แบ่งเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

1. ปัจจัยที่เกี่ยวกับตัวผู้รับรู้ แบ่งได้ 2 ด้าน คือ

1.1 ด้านกายภาพ หมายถึง อวัยวะสัมผัส ถ้าอวัยวะสัมผัสสมบูรณ์ก็จะรับรู้ได้ดี ถ้าหย่อนสมรรถภาพ เช่น หูตึง ตาสั้น ก็จะรับรู้ได้ไม่ดี

1.2 ด้านสติปัญญา คือ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ มีหลายประการ เช่น ความจำ อารมณ์ สติปัญญา ความพร้อม การสังเกตพิจารณา เป็นต้น

2. ปัจจัยทางด้านจิตวิทยา ได้แก่

2.1 ความรู้เดิม หมายถึง กระบวนการรับรู้เมื่อสัมผัสแล้ว ต้องแปลเป็นสัญลักษณ์ โดยอาศัยความรู้เดิมที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่เราจะรับรู้ ฉะนั้น หากไม่มีความรู้เดิมมาก่อนก็จะทำให้การรับรู้ผิดไปจากความเป็นจริง

2.2 ลักษณะของสิ่งเร้า หมายถึง คุณสมบัติซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกที่ให้คนสนใจที่จะรับรู้หรือทำให้การรับรู้เกิดการคลาดเคลื่อน เช่น ความคล้ายคลึง ความต่อเนื่องของสิ่งเร้า และสภาพพื้นฐานของการรับรู้ เป็นต้น

บัณฑิต เผ่าวัฒนา (2548) สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ แบ่งออกได้ดังนี้

1. ปัจจัยทางกายภายของผู้รับรู้ ได้แก่ ระบบประสาทสัมผัส เช่น หู ตา จมูก ลิ้น ผิวหนัง เป็นต้น

2. ปัจจัยทางด้านบุคลิกภาพของผู้รับรู้ ได้แก่ ทัศนคติ อารมณ์ ค่านิยม ความต้องการ ความสนใจ ความพอใจ ความรู้ และประสบการณ์ เป็นต้น

3. ปัจจัยทางด้านสิ่งเร้าภายนอก ได้แก่ ลักษณะของสิ่งเร้า ความแตกต่างของสิ่งเร้า เช่น สิ่งเร้าที่มีความเข้มกว่า สิ่งเร้าที่มีความชัดเจน สิ่งเร้าที่มีการกระทำซ้ำบ่อย ๆ เป็นต้น

สิทธิโชค วรานุสันติกุล (2524, หน้า 80) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ทางสังคมว่ามีปัจจัย ดังต่อไปนี้

1. ความต้องการ (Need) ของผู้รับรู้เอง จะทำให้ผู้รับรู้ตีความสิ่งเร้าที่ส่งมาเป็นสิ่งที่

จะสนองความต้องการของตัวเอง ความต้องการเป็นเหตุจูงใจให้เรารับรู้สิ่งที่ต้องการได้รวดเร็ว เช่น ขณะกำลังหิว เราจะรับรู้สิ่งที่เกี่ยวข้องกับอาหารได้เร็ว เราจะได้ยินเสียงกระดิ่งของรถขายก๋วยเตี๋ยวชัดเจนกว่าเสียงอื่น ๆ ที่เกิดในขณะเดียวกัน

2. ประสบการณ์ (Experience) บุคคลทั่วไปมักจะตีความสิ่งที่ตัวเองสัมผัส ตามภูมิหลังของแต่ละคน

3. การเตรียมตัวไว้ก่อน (Preparatory set) การที่คนเรามีประสบการณ์และการเรียนรู้สิ่งใดมาก่อน ทำให้เราเตรียมที่จะตอบสนองต่อสิ่งนั้นแนวเดียวกับที่เรารับรู้มา

4. บุคลิกภาพ (Personality) บุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ เช่น บุคคลที่มีบุคลิกภาพแข็งกร้าว ยึดมั่น จะรับรู้การเปลี่ยนแปลงของสิ่งเร้าได้ช้ากว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพยืดหยุ่น

5. ทัศนคติ (Attitude) ทัศนคติมีอิทธิพลต่อการรับรู้ ถ้าคนเรามีทัศนคติที่ดีต่อใครคนหนึ่งการกระทำของบุคคลนั้นจะถูกรับรู้ในทางที่ดีอยู่เสมอ

6. ตำแหน่งทางสังคม (Social position) และบทบาททำให้คนเรารับรู้สิ่งต่าง ๆ ไม่เหมือนกัน

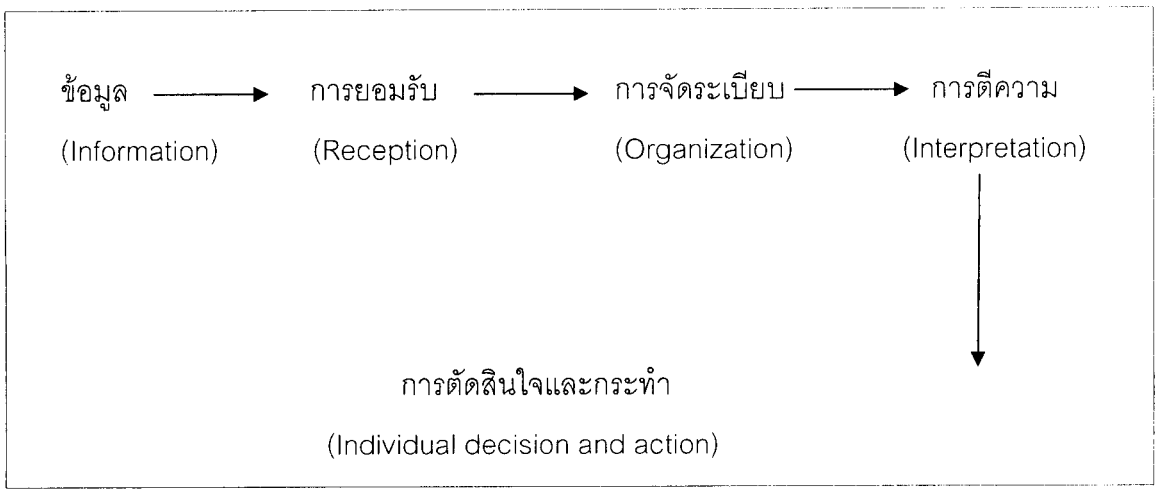
7. วัฒนธรรม (Culture) เป็นตัวการสำคัญที่ทำให้คนเรารับรู้อะไรแตกต่างกัน

8. สภาพทางอารมณ์ (Emotion) ของผู้รับรู้ มีผลต่อการรับรู้

กระบวนการรับรู้

กระบวนการรับรู้ การที่บุคคลสามารถรับรู้ถึงสิ่งเร้านั้นต้องผ่านกระบวนการรับรู้ของแต่ละบุคคลก่อนที่จะกระทำ หรือตอบสนองเพื่อให้เข้าใจถึงกระบวนการดังกล่าว

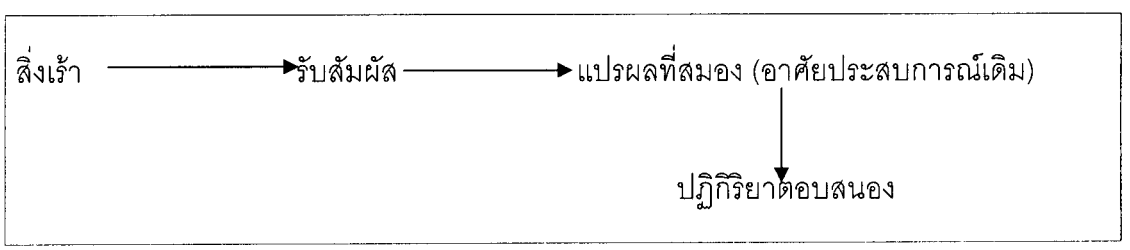
Schermerhorn and Osborn (1982) ได้กล่าวถึง กระบวนการรับรู้ว่าเป็นกระบวนการที่บุคคลรับข้อมูลจัดระเบียบ และแปลความ โดยข้อมูลจะนำไปสู่การตัดสินใจและเกิดการกระทำขึ้น ซึ่งแต่ละคนมีการรับรู้ประสบการณ์ของตน โดยจะมีผลต่อขบวนการคิดและพฤติกรรมของบุคคลนั้นด้วย อธิบายได้ดัง ภาพที่ 2



ภาพที่ 2 กระบวนการรับรู้ตามแนวคิด Schermerhorn and Osborn

นอกจากนี้ เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2529) สรุปกระบวนการรับรู้ว่าประกอบด้วย

1. สิ่งเร้ามากระทบอวัยวะ
2. ส่งกระแสไปยังระบบประสาทส่วนกลาง
3. แปลความหมายออกเป็นความเข้าใจ โดยอาศัยประสบการณ์เดิม อธิบายได้ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 3 กระบวนการรับรู้ตามแนวคิดของ เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ

ผลของการรับรู้

ผลที่เกิดจากกระบวนการรับรู้นั้นขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมภายในตัวบุคคล และสิ่งแวดล้อมนอกตัวบุคคล ซึ่งทำให้การรับรู้ของแต่ละบุคคลแตกต่างกันออกไปการรับรู้ต้องอาศัยสิ่งเร้า ทัศนคติ ค่านิยม ความเชื่อ อารมณ์ และแรงจูงใจมาประกอบเข้าด้วยกัน แล้วมีการตีความและแปลความหมายสิ่งเร้านั้น ๆ ออกมาในรูปความคิด ความรู้ ความเข้าใจและการกระทำ

แนวคิดด้านสวัสดิการ

ความหมายของสวัสดิการ

สวัสดิการ หมายถึง ค่าตอบแทนใด ๆ ที่องค์กรหนึ่งจ่ายให้แก่บุคลากรภายในหน่วยงานของตนนอกเหนือไปจากค่าจ้างและเงินเดือนที่ได้รับประจำอยู่แล้ว ซึ่งอาจจะอยู่ในรูปของตัวเงินหรืออาจจะไม่ใช่ตัวเงินก็ได้ เพื่อช่วยส่งเสริมให้แก่บุคคลเหล่านั้นปฏิบัติงานได้ผลดีมากขึ้น หรือเพื่อประโยชน์อื่น ๆ ขององค์กร (เสรี วงศ์ทวีลาภ, 2552) สามารถสรุปความหมายของคำว่าสวัสดิการ ได้ 3 ระดับ ดังนี้

1. ระดับสังคม สวัสดิการคนงาน สวัสดิการแรงงานและสวัสดิการอุตสาหกรรม หมายถึง บริการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่ได้จัดขึ้นให้แก่ลูกจ้างและคนงานด้วยความสมัครใจของนายจ้าง หรือองค์การลูกจ้าง กลุ่มอาสาสมัคร เพื่อให้ลูกจ้างและคนงานมีความอยู่ที่กินดี

2. ระดับองค์กร สวัสดิการแรงงาน หมายถึง

2.1 สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่หน่วยงานจัดให้แก่บุคลากรที่ทางานอยู่ในองค์กรของตนเอง โดยอาจจะอยู่ในรูปแบบของตัวเงินที่นอกเหนือจากค่าจ้าง เงินเดือนค่าตอบแทนอื่นที่หน่วยงานจัดให้เพื่อเป็นการให้ความคุ้มครองหรือให้ความช่วยเหลือ เมื่อลูกจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างได้รับประสบอุบัติเหตุเจ็บป่วย เกษียณอายุงาน

2.2 เงินหรือประโยชน์ที่ลูกจ้างได้รับรับเพิ่มจากค่าตอบแทนหลัก ได้แก่ ค่าตอบแทนสำหรับเวลาที่ไม่ทำงาน เงินช่วยเหลือเมื่อภัยพิบัติ และบริการต่าง ๆ ที่จัดให้ลูกจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างได้รับความสะดวกสบายสำหรับการครองชีพ

2.3 ผลประโยชน์ตอบแทนอย่างใดอย่างหนึ่งที่ลูกจ้างได้เพิ่มเติมจากค่าตอบแทนพื้นฐาน ได้แก่ ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจที่สามารถคำนวณค่าเป็นตัวเงินได้ เช่น ค่ารักษาพยาบาลเงินสะสม ผลประโยชน์ทางจิตวิทยา ได้แก่ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและเหมาะสมต่อลูกจ้าง มีชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม และมีหัวหน้างานที่ดี

2.4 สิ่งจูงใจที่รักษาลูกจ้างให้ทำงานองค์การของตนต่อไป เช่น การสร้างขวัญกำลังใจและทัศนคติที่ดีให้ลูกจ้างทำให้เกิดความร่วมมือของลูกจ้างที่ดี การสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กร เพื่อลดการเข้า ออกงาน การขาดงาน

2.5 ผลตอบแทนในรูปของนายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างมีความสะดวกสบายและมีความอยู่ดีกิน ซึ่งโดยทั่วไปสวัสดิการถือเป็นข้อตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เพื่ออำนวยการความสะดวก และเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้แก่ลูกจ้าง

2.6 การดูแลความเป็นอยู่ของลูกจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างมีความเป็นอยู่ที่ดีตามอัตภาพ

มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์ มีความปลอดภัยในการทำงาน และมั่นคงในการดำเนินชีวิต

2.7 มาตรการสำคัญและจำเป็นช่วยให้ลูกจ้างทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น สวัสดิการจะช่วยให้เกิดขวัญและกำลังใจ สร้างความจงรักภักดีต่อองค์กร และลดปัญหาการขัดแย้งต่าง ๆ

3. ระดับกิจกรรม สวัสดิการแรงงาน หมายถึง โปรแกรมบริการที่จัดให้แก่ลูกจ้าง โดยขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป โปรแกรมที่จัดขึ้นจะเกี่ยวข้องกับสภาพการทำงาน ทั้งหมดการจัดสวัสดิการที่จะสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานนั้น มีแนวทางและจุดมุ่งหมายในการจัดสวัสดิการ ดังนี้ (ชรินทร์ อมรธรรม, 2541, หน้า 11-12)

3.1 เป็นการเสริมปัจจัยสี่สิ่งจำเป็นที่สุดของมนุษย์ สวัสดิการเรื่องอาหาร เครื่องนุ่งห่มที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค อันรวมเรียกเป็นปัจจัยสี่ เป็นสิ่งจำเป็นที่สุดในการครองชีวิตมนุษย์ สิ่งที่คนทำงานจะต้องมี จะต้องใช้ คือสิ่งจำเป็นทั้งสี่อย่างนี้เอง เพื่อให้คนทำงานปลอดจากความห่วงใยที่มีต่อสิ่งจำเป็นเหล่านี้แล้ว ก็จำเป็นจะต้องจัดทำให้เพื่อคนทำงานมีภาระน้อยที่สุด การงานของคนทำงานก็จะเป็นไปด้วยดี

3.2 เป็นการให้สิ่งต่าง ๆ ซึ่งประหยัดค่าใช้ค่าจ้างซื้อเอง เมื่อจัดสวัสดิการ นายจ้างจะต้องจัดหาซื้อคนละจำนวนมาก ราคาค่าซื้อค่าจ้างเหมาไปหาย่อมถูกกว่าที่มีภายในท้องตลาดลูกจ้างแต่ละคนต่างซื้อคนละจำนวนน้อย ย่อมมีราคาแพงกว่า นอกจากตัวราคาที่น้อยกว่าซึ่งประหยัดเงินได้แล้ว ความสำคัญอยู่ที่การช่วยให้เกิดความสะดวกให้แก่ลูกจ้างอีกทางหนึ่งด้วย

3.3 เป็นการทำให้เกิดค่าตอบแทนมีความสมบูรณ์ขึ้นการให้สวัสดิการ เป็นตัวนำการให้อีกหลายอย่างมาเพิ่มเติมให้สมบูรณ์ ตามความขาดแคลนของผู้รับหรือตามสภาพที่ผู้รับควรจะมีควรจะได้ ทำให้ฝ่ายจัดสามารถทำหน้าที่ในฐานะผู้ดูแลได้เป็นอย่างดี สิ่งเหล่านี้มิได้เสียไปเปล่าความรับผิดชอบที่สูงขึ้นของฝ่ายพนักงาน ก็จะกลับมาเป็นค่าสมนาคุณแก่ฝ่ายนายจ้าง

3.4 เพื่อตัดปัญหาการครองชีพเมื่อสวัสดิการได้จัดหาสิ่งจำเป็นในการดำรงชีวิตแล้ว ก็จะทำให้ภาระในการครองชีพลดน้อยลง สวัสดิการช่วยลดภาระความกังวลเกี่ยวกับปัญหาการครองชีพลงไปได้

3.5 เพื่อเป็นการแก้ไขความเจ็บป่วยทุกคนอาจจะมีความเจ็บป่วยเกิดขึ้นสวัสดิการมีส่วนร่วมเข้ามาช่วยในเรื่องนี้โดยให้การปฐมพยาบาลซึ่งถ้าพนักงาน แก้ไขด้วยตนเองก็อาจจะเหลือบ่ากว่าแรงที่จะแก้ไขได้ สวัสดิการยังช่วยประหยัดเวลาที่ต้องเสียไปเพื่อการรักษาความเจ็บป่วยด้วย

3.6 เพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตของพนักงาน ทุกคนย่อมหวังที่จะมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น สวัสดิการมีส่วนเป็นอย่างมากในการเพิ่มหรือยกระดับในเรื่องนี้ เช่น การทำงานที่มีการพักผ่อนเพียงพอย่อมจะมีกำลังและสติปัญญาสามารถกลับมาทำงานให้ได้มากขึ้น เป็นการเพิ่มคุณภาพให้แก่ชีวิตในการทำงาน

3.7 เป็นการเสริมรักษาคุณภาพของงานงานดีมีคุณภาพเป็นสิ่งที่ต้องการแต่จะต้องมีสิ่งลงทุนให้ก่อน ในที่นี้คือ สวัสดิการ สวัสดิการจะทำให้ลูกจ้างเกิดความสำนึกและความรู้สึกรับผิดชอบของงานนำมาซึ่งการทำงาน ให้มีคุณภาพดีขึ้น ก่อให้เกิดความตั้งใจทำงานดีของลูกจ้าง

3.8 เป็นการช่วยลดปัญหาการทำงานลง ปัจจุบันนายจ้างให้ความสนใจเรื่องความสัมพันธ์ในการทำงานมาก พยายามที่จะปรับปรุงการบังคับบัญชาให้มีความราบรื่นมีปัญหาในการทำงานน้อยที่สุด การจัดสวัสดิการทั่ว ๆ ไปแม้จะดูเป็นสิ่งของ มองดูเป็นบริการแต่ก็สามารถเอาชนะจิตใจผู้รับของฝ่ายลูกจ้าง ทำให้มีปัญหาการทำงานที่น้อยลง

3.9 ทำให้คนผูกพันกับองค์การในการให้ของนายจ้างไม่มีอะไรจะทำให้คนทำงานมีความผูกพันได้ดีกว่าการให้สวัสดิการ สวัสดิการเป็นสิ่งที่รู้สึกว่าให้เปล่า ให้โดยไม่หวังผลตอบแทน การให้สวัสดิการจึงเป็นผลในด้านจิตใจอย่างบริสุทธิ์ เมื่อได้รับสวัสดิการที่มีหลักเกณฑ์ที่ดี ๆ จะสร้างความสำนึกขึ้นมา คือ ความผูกพันที่จะอยู่กับองค์การ ความสำนึกอันนี้เป็นคุณค่าที่สูงยิ่ง

ธงชัย สันติวงษ์ (2531, หน้า 290-291) ได้กล่าวถึงหลักการของการจัดระบบการจ่ายผลประโยชน์ตอบแทนและบริการที่ดีควรจะต้องประกอบด้วยหลักการต่าง ๆ ดังนี้คือ

1. ผลประโยชน์ตอบแทนและบริการที่ให้กับพนักงานควรจะต้องสามารถตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของพนักงาน

2. ผลประโยชน์และบริการที่ให้ ควรจะเป็นกิจกรรมที่มีขอบเขตมุ่งถึงการให้ประโยชน์ต่อกลุ่มมากกว่าการให้ประโยชน์ต่อแต่ละบุคคล

3. ผลประโยชน์และบริการที่จัดให้ ควรพิจารณาจากฐานของขอบเขตที่กว้างมากที่สุดเท่าที่จะทำได้

4. ระบบการจ่ายค่าตอบแทนและบริการ ไม่ควรกระทำในความหมายของการให้ในขอบเขต เนื่องจากความกรุณา หากแต่ควรจะต้องจัดขึ้นในความหมายของความรับผิดชอบและมีการคำนึงถึงสิทธิประโยชน์ของทั้งสองฝ่ายที่พึงมีต่อกันตามความเป็นจริง

5. ต้นทุนของค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการจ่ายประโยชน์ตอบแทน และบริการต้องสามารถคิดคำนวณได้และมีความเหมาะสมในแง่ต่าง ๆ กันด้วย

สุชาวดี พูลทรัพย์ (2536, หน้า 196-201) ได้ให้ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานสวัสดิการ ได้ข้อสรุปคือ

1. นายจ้างควรที่จะกำหนดมาตรการ ในการจัดสวัสดิการประเภทอื่นนอกเหนือจากสวัสดิการที่จูงใจให้ลูกจ้างมุ่งทำงานหนัก เพื่อประโยชน์ตอบแทนทั้งแก่นายจ้างและลูกจ้าง โดยคำนึงถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างควบคู่ไปด้วย

2. การจัดสวัสดิการต้องมีความสอดคล้องและตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของลูกจ้าง

3. นายจ้างควรพยายามหลีกเลี่ยงการจัดสวัสดิการที่ทำให้เกิดการแบ่งแยกลูกจ้างตามระดับขั้น

4. ในการจัดสวัสดิการควรจะทำให้ลูกจ้างเกิดความรู้สึกภูมิใจและรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าต่อการได้รับสวัสดิการ

5. สหภาพแรงงานในสถานประกอบการแต่ละแห่ง ควรมีบทบาทสำคัญในการสร้างเสริมสวัสดิการให้แก่ลูกจ้าง

5.1 รัฐบาลควรกำหนดกฎหมายแรงงานที่ให้ความคุ้มครองลูกจ้างในเรื่องสวัสดิการโดยจำแนกตามประเภทของกิจการ

5.2 รัฐบาลควรมีบทบาทเป็นผู้ประสานงานในการจัดสวัสดิการ ที่จำเป็นต่อการดำรงชีพให้แก่ลูกจ้าง โดยเน้นการร่วมมือกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง

สรุป สวัสดิการ หมายถึง เงินหรือประโยชน์ตอบแทนที่ลูกจ้างได้รับเพิ่มจากค่าตอบแทนหลัก ที่นายจ้างจัดหามาให้เพื่อช่วยเหลือแบ่งเบาภาระ ให้ลูกจ้างมีความสะดวกสบายและมีความอยู่ดีกินดี เพื่ออำนวยความสะดวก และเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้แก่ลูกจ้าง ให้ลูกจ้างมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข อันจะนำมาซึ่งความตั้งใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรที่จะตามมาในภายหลัง

แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการ

กิตติพงษ์ เหล่านิพนธ์ (2547, หน้า 34-36) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการที่ดี คือ

1. ต้องตอบสนองต่อความต้องการ

2. มีประสิทธิภาพและคุ้มค่าต่อการจัดสวัสดิการ

3. มีความเสมอภาค มีความยุติธรรม จัดเพื่อคนส่วนใหญ่

4. หลักประชาธิปไตย

5. คำนึงถึงงบประมาณ

6. การบริการต้องสะดวกคล่องตัว

7. หลักความเท่าเทียมแห่งค่าจ้าง

8. หลักแห่งความรับผิดชอบร่วมกัน

9. ต้องเป็นการพัฒนาบุคลิกภาพให้ปัจเจกชน สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นโดยส่วนรวม

แนวคิดของ Flippo (1995) เห็นว่า แนวทางพื้นฐานของการจัดสวัสดิการที่ดี คือ

1. สนองตอบต่อความต้องการอย่างแท้จริง

2. สวัสดิการที่จัดให้ควรอยู่รูปแบบของกลุ่มจึงเกิดประสิทธิภาพที่ดีกว่ารายบุคคล เช่น ประหยัดค่าใช้จ่าย เกิดการทำงานร่วมกัน เป็นต้น

3. ลักษณะของการจัดสวัสดิการ ควรจะยืดหยุ่นเพื่อให้สามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับความต้องการของลูกจ้างที่แตกต่างกันออกไป เช่น ความต้องการของเพศชายและเพศหญิงในบางอย่างแตกต่างกัน หรือความต้องการของคนโสดกับคนมีครอบครัว ย่อมมีความแตกต่างกันในบางเรื่อง

4. การจัดสวัสดิการจะต้องต่อเนื่อง กว้างขวางมีการวางแผนการสื่อสารที่ดีเพื่อให้สวัสดิการเป็นไปอย่างมีผล

5. สวัสดิการเป็นต้นทุนอย่างหนึ่งในการผลิต การจัดจึงต้องสามารถคำนวณเป็นต้นทุนหรือค่าใช้จ่ายได้ ตลอดจนต้องคำนึงถึงฐานะในทางการเงินด้วย

แนวคิดของ Vaid (1970) ได้วางหลักการจัดสวัสดิการที่ดีไว้ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. หลักความรับผิดชอบทางสังคมของอุตสาหกรรม (Principle of social responsibility of industry) เพราะถือว่านายจ้างเป็นผู้หนึ่งในสังคมจึงควรจะต้องมีส่วนรับผิดชอบต่อคนในสังคมบ้าง การจัดสวัสดิการจึงต้องให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและความต้องการของลูกจ้างด้วย

2. หลักแห่งประชาธิปไตย (Principle of democratic values) เป็นหลักที่เปิดโอกาสให้ลูกจ้างมีสิทธิมีเสียงในการแสดงความคิดเห็น แสดงความต้องการ ตลอดจนมีโอกาสเข้าไปมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน สวัสดิการจึงจะสอดคล้องกับความต้องการของลูกจ้างจึงจะเกิดผลดี

3. หลักแห่งความเท่าเทียมแห่งค่าจ้าง (Principle of adequacy of wages) เพราะถือว่าสวัสดิการเป็นสิ่งที่ไม่ใช่ค่าจ้าง จึงไม่ควรถือว่าสวัสดิการคือส่วนหนึ่งของค่าจ้าง

สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

4. หลักแห่งประสิทธิภาพ (Principle of efficiency) เพื่อก่อให้เกิดผลคุ้มค่าต่อการดำเนินการจัดสวัสดิการ และสามารถทำให้ลูกจ้างเพิ่มผลผลิตให้สูงขึ้น

5. หลักแห่งการพัฒนาบุคลิกภาพ (Principle of re-personalization) เป็นการเน้นให้ลูกจ้างแต่ละคนสามารถปรับตัวและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้

6. หลักแห่งความรับผิดชอบร่วมกัน (Principle of co-responsibility) เป็นการเปิดโอกาสให้ลูกจ้างได้มีส่วนร่วมในการทำงาน เพื่อก่อให้เกิดความผูกพันและสามารถตอบสนองต่อความต้องการได้อย่างแท้จริง

7. หลักแห่งการยอมรับโดยทั่วไปภายในสถานประกอบการ (Principle of totality of welfare) เนื่องจากสวัสดิการเป็นเรื่องของคนโดยทั่วไป จึงจะต้องให้คนโดยทั่วไปยอมรับในสวัสดิการดังกล่าวจึงจะเกิดความรู้สึกที่ดีต่อกัน ไม่แบ่งแยกกัน

ความสำคัญของการจัดสวัสดิการ

บุญเพ็ง แซ่พัว (2529, หน้า 116) การจัดสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลเป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหารงานบุคคล ซึ่งมีจุดมุ่งหมายที่จะให้เกิดความพึงพอใจ เกิดความสะดวกสบาย คลายความวิตกกังวลในเรื่องต่าง ๆ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีความเชื่อมั่นในตัวเอง และรู้สึกว่ามีความมั่นคงในหน้าที่การงาน สวัสดิการแม้จะมิใช่งานหลักขององค์การ แต่ก็เป็นส่วนหนึ่งที่มีผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ และยังมีผลกระทบต่อสมรรถภาพของผู้ปฏิบัติงานโดยตรงอีกด้วย ในฐานะที่ผู้ปฏิบัติงานในองค์เป็นปุถุชนมีจิตใจ มีความรู้สึกต่อผลกระทบที่เป็นสิ่งเร้าต่าง ๆ ตลอดเวลา องค์การจึงต้องหาทางส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทั้งปวง มีความรู้สึกว่ามีความมั่นคงในการทำงาน เพื่อจูงใจพนักงานที่มีความสามารถอยู่ในองค์การได้นานที่สุด เพื่อป้องกันการสูญเสียทรัพยากรมนุษย์ที่สูญเปล่าต่อองค์การไว้ แม้ว่าการจ่ายผลตอบแทนในรูปสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลจะใช้เงินลงทุนสูงขึ้นหรือเป็นการเพิ่มต้นทุนค่าใช้จ่ายทางอ้อมก็ตาม แต่ก็ให้ประโยชน์ตอบแทนองค์การ ได้คุ้มค่าในระยะเวลายาวอย่างแน่นอน

สังคมจะสงบอยู่เย็นเป็นสุข ด้วยเพราะมีสวัสดิการสังคมที่ดี งานสวัสดิการสังคมต้องสร้างความเข้มแข็งให้ให้กับฐานะทางเศรษฐกิจของพลเมืองอย่างแท้จริง งานสวัสดิการสังคมมิใช่งานบุญเทกระจาด หากแต่เป็นการสร้างความเข้มแข็งให้พลเมืองมีฐานะเศรษฐกิจดีพอที่จะเอื้ออาทรทำบุญให้กับผู้อื่นได้ด้วย (สวัสดิการสังคมต้องขึ้นกับเศรษฐทรัพย์แผ่นดิน, 2560)

วัตถุประสงค์ในการจัดสวัสดิการ

บุญเพ็ง แซ่พัว (2529, หน้า 116) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ในการจัดสวัสดิการไว้เป็นข้อ ๆ ดังต่อไปนี้

375602

1. เพื่อลดอัตราการลาออกของพนักงาน และจูงใจผู้มีความสามารถให้เข้ามาทำงานในองค์การ

2. เพื่อปรับปรุงขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงาน

3. เพื่อช่วยพนักงานเกิดความมั่นคงในอาชีพ และต่อตัวพนักงานเอง

4. เพื่อสร้างความจงรักภักดีให้เกิดกับองค์การ มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

วรรณรินทร์ เทพบุตร (2548) ได้กล่าวไว้ว่า หน่วยงานจำเป็นต้องจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรของตนทั้งนี้เพื่อวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

1. เพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน

2. เพื่อเป็นสิ่งจูงใจในการจัดหาบุคลากรในหน่วยงาน

3. เพื่อบำรุงรักษาบุคลากรให้มีความจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อหน่วยงาน

4. เพื่อเพิ่มผลผลิตแก่หน่วยงานให้สูงขึ้น

5. ทำให้งานของหน่วยงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

6. เพื่อป้องกันปัญหาการขัดแย้งขาดความสัมพันธ์อันดีระหว่างหน่วยงานกับบุคลากร

7. เพื่อให้บุคคลในหน่วยงานอุทิศแรงงานในการปฏิบัติงานในหน่วยงานของตนเองให้ดียิ่งขึ้น

8. เพื่อลดการอุทธรณ์ ร้องทุกข์ของบุคลากรในหน่วยงาน

9. เพื่อยกระดับมาตรฐาน การดำรงชีวิตของบุคลากรในหน่วยงาน

10. เพื่อลดการขาดงาน ลางาน และเปลี่ยนงานของบุคลากรในหน่วยงาน

11. เพื่อลดความตึงเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากร

12. เพื่อก่อให้เกิดความสามัคคีในหน่วยงาน

13. เพื่อส่งเสริมสุขภาพจิตของบุคลากรให้อยู่ในสภาพปกติ

ประเภทของสวัสดิการ

การศึกษาด้านระบบสวัสดิการได้รับความสนใจจากนักวิชาการหลายสาขาโดยนักวิชาการจากแต่ละสาขาจะจำแนกประเภทของสวัสดิการตามความสนใจในศาสตร์ของตน เนื่องจากงานทรัพยากรบุคคลขององค์การมีหน้าที่จัดสวัสดิการ ประโยชน์ และบริการ ให้แก่บุคคลอย่างน้อยตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งเราสามารถจำแนกประเภทสวัสดิการเป็น 2 ลักษณะ ดังต่อไปนี้ (ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์, 2545, หน้า 271-272)

1. สวัสดิการตามกฎหมาย หมายถึง สวัสดิการ ประโยชน์ และบริการที่องค์การ

จัดสรรให้กับบุคคลตามข้อกำหนดของกฎหมาย เช่น บริการด้านสุขภาพอนามัย ห้องพยาบาล และห้องสุขา เป็นต้น การจัดสวัสดิการตามข้อกำหนดของกฎหมายมีวัตถุประสงค์ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการพื้นฐานของบุคคลในสถานประกอบการ ส่งเสริมสวัสดิภาพและความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของบุคลากรตลอดจนส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีของประชากร

2. สวัสดิการนอกเหนือจากกฎหมายกำหนด หมายถึง สวัสดิการประโยชน์ และบริการที่องค์การจัดให้กับบุคลากรด้วยความเต็มใจขององค์การ ความร่วมมือระหว่างองค์การและบุคคลากร หรือการร้องขอจากบุคลากร โดยสวัสดิการที่ให้นอกเหนือจากข้อกำหนดของกฎหมายเช่น รถรับส่ง ที่อยู่อาศัย เงินช่วยเหลือพิเศษ กิจกรรมนันทนาการ และกีฬา เป็นต้น ปกติองค์การจะจัดสวัสดิการนอกเหนือจากกฎหมายให้แก่บุคคลกร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างขวัญ กำลังใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนความสามัคคี ความจงรักภักดีและความรู้สึกร่วมระหว่างบุคคลและองค์การ ไม่ว่าธุรกิจจะจำแนกประเภทของสวัสดิการอย่างไร ผู้มีหน้าที่เกี่ยวกับการจัดระบบสวัสดิการขององค์การต้องสามารถจัดสรรสวัสดิการให้กับบุคลากรอย่างเป็นระบบยุติธรรมและเกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่ทั้งองค์การและผู้ได้รับผลประโยชน์

Pigors and Myers (1956 อ้างถึงใน ศุภชาญ อรัญสวรรค์, 2542, หน้า 24-25) ได้แบ่งสวัสดิการออกเป็น 6 ประเภท คือ

1. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ เช่น การจ่ายเงินช่วยเหลือบุตร ภรรยา ของพนักงาน ค่าเช่าบ้าน เงินทุนช่วยเหลือ เงินกู้ เป็นต้น เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนบางประการ เช่น เพื่อรักษาพยาบาลตนเองและครอบครัวเพื่อการสมรส การจ่ายเสื้อผ้าหรือเครื่องแบบให้ใช้เพื่อปฏิบัติงาน การจัดตั้งสหกรณ์ การจัดยานพาหนะสำหรับรับส่ง การจัดสรรที่ดิน อาคารเช่าซื้อ เป็นต้น ซึ่งเป็นการบริการนอกเหนือจากเงินเดือนที่ได้รับประจำอยู่แล้ว

2. สวัสดิการด้านการศึกษา เช่น การให้ทุนการศึกษาเพื่อให้พนักงานมีโอกาสได้รับการฝึกฝนหรือศึกษาต่อทั้งภายในและภายนอกประเทศ รวมทั้งช่วยเหลือการศึกษาของบุตรด้วยบริการต่าง ๆ ในด้านนี้ เช่น การจัดทำสิ่งพิมพ์ของหน่วยงาน การให้มีห้องสมุดทางวิชาการ และการจัดให้มีการฝึกอบรมในระดับและประเภทต่าง ๆ

3. สวัสดิการด้านสังคมสงเคราะห์ บริการประเภทนี้ขอบเขตกว้างขวางมากรวมไปถึงการให้คำปรึกษา แนะแนวและช่วยเหลือทางกฎหมาย การรับฟังและพิจารณาเรื่องราวร้องทุกข์ และบริการอื่น ๆ เช่น การจัดสถานที่ทำงาน โรงอาหาร ห้องน้ำ ห้องส้วมให้ถูกสุขลักษณะอนามัย

4. สวัสดิการด้านนันทนาการ เช่น การจัดให้มีสโมสร มีการแข่งขันกีฬา มีสถานพักผ่อนหย่อนใจนอกเวลางาน

5. สวัสดิการด้านการสร้างความมั่นคง ได้แก่ ผลประโยชน์หรือบริการตอบแทนที่สร้างความมั่นคงตามอัตภาพการดำรงชีวิต เช่น เงินบำเหน็จบำนาญ เงินทดแทน การประกันประเภทต่าง ๆ เงินทุนสงเคราะห์ประเภทต่าง ๆ

6. สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย มีการตรวจสุขภาพเป็นประจำทุกปี ให้บริการด้านการแพทย์และพยาบาล การจ่ายยา การอนุญาตให้ลาป่วยเพื่อรักษาตัว การจัดส่งผู้ป่วยเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาล

กิตตินันท์ พิศสุวรรณ (2553) สวัสดิการในองค์กรแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. สวัสดิการด้านสุขอนามัย เช่น ยา เวชภัณฑ์จำเป็นสำหรับการปฐมพยาบาล ห้องพยาบาล บริการตรวจสุขภาพประจำปี การประชาสัมพันธ์ข่าวสารด้านการป้องกันโรค การจัดสภาพแวดล้อมที่ทำงานให้ถูกสุขลักษณะ

2. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ เช่น การจัดหาที่พักอาศัย อาหารกลางวันสหกรณ์ ออมทรัพย์สหกรณ์ร้านค้า กองทุนฌาปณกิจสงเคราะห์ เงินกู้เพื่อสวัสดิการที่พักอาศัย

3. สวัสดิการด้านสังคมสันทนาการ เช่น การจัดกิจกรรมพักผ่อน การตั้งชมรมกีฬา การจัดการแข่งขันกีฬาภายในและภายนอก การจัดทัศนศึกษา การจัดงานเลี้ยงประจำปี

4. สวัสดิการด้านการศึกษา เช่น การให้ลาศึกษาต่อ ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ การให้ทุนการศึกษาต่อ/ งานวิจัยทั้งภายในและภายนอกประเทศ การจัดให้กู้ยืมเงินเพื่อศึกษาต่อของบุคลากร

กล่าวโดยสรุป สวัสดิการ หมายถึง บริการ หรือ กิจกรรมใด ๆ ที่หน่วยงานราชการหรือองค์การธุรกิจเอกชนจัดให้มีขึ้นเพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน หรือผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันที่แน่นอนในการดำเนินชีวิตหรือได้รับประโยชน์อื่นใดนอกจากเงินเดือน ซึ่งสวัสดิการหลักมีอยู่ 6 ประการ คือ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านสุขภาพ สวัสดิการด้านความมั่นคง สวัสดิการด้านความปลอดภัย สวัสดิการด้านการศึกษา สวัสดิการด้านนันทนาการ

หลักการจัดสวัสดิการ

การจัดสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพมีส่วนทำให้บุคลากรเกิดความพอใจความจงรักภักดีและความเชื่อมั่นในองค์การ ตลอดจนธุรกิจสามารถจัดการค่าใช้จ่ายได้อย่างเหมาะสม ได้รับผลตอบแทนและเกิดประโยชน์สูงสุด โดยที่หลักการพื้นฐานที่ธุรกิจสามารถนำมาใช้ใน

การจัดระบบสวัสดิการในองค์การมี 5 ประการต่อไปนี้ (ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์, 2545, หน้า 274-276)

1. ตอบสนองความต้องการ เนื่องจากระบบสวัสดิการมีวัตถุประสงค์สำคัญในการตอบสนองต่อความต้องการในด้านต่าง ๆ ของสมาชิก เช่น ความต้องการทางเศรษฐกิจ ความมั่นคงและความปลอดภัย เป็นต้น ดังนั้นผู้ที่มีหน้าที่จัดการด้านสวัสดิการจึงต้องพยายามค้นหา วางแผนให้สวัสดิการ ประโยชน์ และบริการในสิ่งที่บุคคลต้องการ เพื่อให้เขาสามารถนำสิ่งที่ได้รับไปใช้ให้เกิดประโยชน์แก่ทั้งตนเองและครอบครัวอย่างเต็มที่ นอกจากนี้เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองในสิ่งที่เขาเห็นความสำคัญ เขาก็จะเกิดความพึงพอใจ ความซาบซึ้ง และก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันกับหน่วยงาน โดยได้มีผู้ทำการสำรวจสวัสดิการที่บุคลากรขององค์การต่าง ๆ ในประเทศไทยต้องการมากที่สุด 10 อันดับ ดังต่อไปนี้

1.1 การเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาล

1.2 รถรับส่งพนักงาน

1.3 เงินบำเหน็จและบำนาญ

1.4 ที่พักอาศัยสำหรับพนักงาน

1.5 เงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ

1.6 สโมสรกีฬาและกิจกรรมนันทนาการ

1.7 การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร

1.8 วันลาป่วยและลากิจ

1.9 การจัดกิจกรรมท่องเที่ยวและพักผ่อนประจำปี

1.10 สถานที่เลี้ยงบุตร

2. การมีส่วนร่วม เนื่องจากบุคคลากรจะเป็นผู้ที่ได้รับผลประโยชน์โดยตรงจากระบบสวัสดิการที่ธุรกิจจัดให้ ดังนั้นการจัดสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพสมควรเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการดำเนินงาน เสนอความคิดในการปรับปรุงและแก้ไขระบบสวัสดิการเดิม เพื่อให้บุคลากรเกิดความเข้าใจ การยอมรับ และได้รับประโยชน์สูงสุดประการสำคัญทำให้ระบบสวัสดิการสามารถตอบสนองความต้องการของสมาชิกได้อย่างแท้จริง

3. ความสามารถในการจ่ายระบบสวัสดิการของธุรกิจ จะมีค่าใช้จ่ายทั้งโดยตรงและทางอ้อมแก่องค์การ ดังนั้นสวัสดิการที่ดี นอกจากจะสอดคล้องกับหลักการในหัวข้อที่ผ่านมาแล้ว ยังต้องมีความเหมาะสมกับความสามารถในการลงทุนและดำเนินงานของธุรกิจ มิเช่นนั้นอาจก่อให้เกิดภาระทางการเงินและการดำเนินงานตลอดจนผลกระทบทางด้านความรู้สึกต่อบุคลากร

ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

4. ความยืดหยุ่น ความต้องการที่หลากหลายในสังคมปัจจุบัน ทำให้ระบบสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพ ต้องถูกจัดขึ้นให้สอดคล้องกับความต้องการของสมาชิกแต่ละคนมากที่สุดตลอดจนสามารถปรับได้ตามความเหมาะสมของสถานการณ์ เพื่อเกิดประโยชน์แก่ทั้งบุคคลและองค์การตลอดจนไม่สูญเปล่าในการลงทุน

5. ประสิทธิภาพของการทำงาน เนื่องจากสวัสดิการมีวัตถุประสงค์ที่จะจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ดังนั้นการจัดระบบสวัสดิการต้องคำนึงถึงผลลัพธ์ที่ได้จากการทำงาน เช่น การลดภาวะทางเศรษฐกิจ ช่วยให้การดำรงชีวิตง่ายขึ้น ส่งเสริมสุขภาพและพลานามัยเป็นต้น ซึ่งทำให้บุคลากรไม่ต้องกังวลกับสิ่งแวดล้อมและสามารถปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถผู้ดำเนินการด้านสวัสดิการ ประโยชน์ และบริการ ต้องรวบรวมและศึกษาข้อมูล วางแผนดำเนินการ และประยุกต์ระบบสวัสดิการของธุรกิจให้สอดคล้องกับสถานการณ์ของแต่ละองค์การเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อบุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนคุ้มกับค่าใช้จ่ายที่ธุรกิจต้องลงทุน ตามหลักการที่ว่า "ถูกเงินผู้ให้-ตรงใจผู้รับ" โดยที่คำว่าถูกเงินมิได้หมายถึงสวัสดิการจะต้องถูกต้องที่สุด แต่หมายถึงบุคลากรสามารถนำสวัสดิการที่ได้รับไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งทำให้คุ้มกับค่าใช้จ่ายที่ธุรกิจต้องเสีย นอกจากนี้สวัสดิการที่จัดให้แก่พนักงานควรคำนึงถึงคุณค่าของความเป็นมนุษย์ เนื่องจากบุคคลแต่ละคนมิได้เกิดขึ้นมาทำงานแต่เพียงอย่างเดียวเขาต้องมีพัฒนาการสู่ความเป็นบุคคลที่สมบูรณ์และเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม

หลักในการจัดสวัสดิการ การจัดสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลควรคำนึงถึงผลตอบแทนที่องค์การจะได้รับกลับมาจากตัวพนักงาน เช่น ในด้านประสิทธิภาพการทำงาน การที่บริษัทมีกำไรมากขึ้น ชื่อเสียงและภาพพจน์ของบริษัทดีขึ้น ถ้าหากพนักงานได้รับผลประโยชน์และสวัสดิการ โดยไม่ได้ตอบสนอง ต่อหน่วยงานในด้านการปรับปรุงคุณภาพการทำงานให้ดีขึ้นซึ่งในการจัดโครงการสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูล ผู้บริหารงานบุคคลควรคำนึง ดังนี้ (บุญเพ็ง แซ่พัว, 2529, หน้า 117-118)

1. หลักความเสมอภาค สวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลทุกชนิด จะต้องคำนึงถึงความเท่าเทียมกันให้มากที่สุด อย่าให้มีการใช้อภิสิทธิกับคนใดคนหนึ่ง หรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งเป็นพิเศษ

2. หลักแห่งประโยชน์ การจัดสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูล ควรคำนึงถึงประโยชน์ที่ได้รับให้คุ้มค่าในการจัดการ และเมื่อดำเนินการไปแล้วจะเกิดผลทั้งหน่วยงาน และส่วนตัวพนักงานตรง ตามเป้าหมาย

3. หลักแห่งความจูงใจ การจัดสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลต้องเป็นสิ่งที่มีแรงจูงใจ ทำให้เกิดกำลังใจ มีแนวโน้มที่จะกระทำหรือทำงานให้เกิดผลแก่ตนเอง และความเจริญก้าวหน้าของหน่วยงานให้ทวีขึ้น

4. หลักแห่งการตอบสนองความต้องการ ต้องคำนึงถึงสิ่งที่จัดโครงการเอื้ออำนวยให้ความสะดวกเพื่อเกื้อกูลแก่สมาชิกนั้นตรงตามความต้องการของสมาชิกนั้นหรือไม่ ถ้าจัดไปโดยไม่คำนึงถึงความต้องการ มักจะไม่เกิดประโยชน์

5. หลักแห่งประสิทธิภาพ ต้องคำนึงถึงว่าได้ผลดีที่สุด เกิดประโยชน์มากที่สุดสิ้นเปลืองเวลาและลงทุนน้อยที่สุด ได้รับบริการจากการจัดทั้งคุณภาพปริมาณ

6. หลักแห่งการประหยัด ถ้าหากทำโดยไม่ประหยัด จะกลายเป็นเรื่องของความฟุ่มเฟือยจะเสียประโยชน์มากกว่าผล

7. หลักแห่งการบำรุงขวัญและกำลังใจ การจัดสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลควรคำนึงเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน ดังนั้นหากไม่ให้เกิดขวัญกำลังใจก็ไม่ควรกระทำ

8. หลักแห่งความสะดวก ถ้าจะให้ผลดี ควรต้องมีระเบียบในการจัด ซึ่งเป็นสิ่งอำนวยความสะดวก คล่องตัว ไม่ติดขัด ไม่ชักช้าเสียเวลาในการทำงาน ในการรับบริการจากสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่ติดขัด

9. หลักแห่งงบประมาณ ต้องคำนึงถึงผลที่ได้รับของพนักงาน ต้องคำนึงถึงงบประมาณในการทำว่าโครงการใด เรื่องใด ที่จะเป็นประโยชน์มากที่สุดแก่พนักงาน มีทุนดำเนินงานหมุนเวียนหรือสูญเปล่าหมดไป หรืองบประมาณเพียงพอหรือไม่

10. หลักแห่งความยุติธรรม ต้องคำนึงถึงผลที่ได้รับของพนักงาน ไม่มีใครได้รับเหลื่อมล้ำต่ำสูงกว่ากัน ควรจะถูกหลักความยุติธรรม ในการจัดโครงการในทุกกรณี

สวัสดิการแรงงานที่กฎหมายกำหนด

สวัสดิการแรงงาน คือ การดำเนินการใด ๆ ไม่ว่าโดยนายจ้างสหภาพแรงงาน (ลูกจ้าง) หรือรัฐบาลที่มีความมุ่งหมายเพื่อให้ลูกจ้างสามารถมีระดับความเป็นอยู่ที่ดีพอสมควร มีความผาสุกทั้งกายและใจ มีสุขภาพอนามัยที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงาน มีความเจริญก้าวหน้า มีความมั่นคงในการดำเนินชีวิตไม่เฉพาะแต่ตัวลูกจ้างเท่านั้น แต่รวมถึงครอบครัวของลูกจ้างด้วย การดำเนินการเพื่อให้มีการจัดสวัสดิการขึ้นในสถานประกอบการนั้น กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานดำเนินภารกิจ 3 ประการ (กระทรวงแรงงาน, 2560) ดังนี้

1. กำหนดและพัฒนารูปแบบการจัดสวัสดิการ

2. ส่งเสริม สนับสนุนและดำเนินการให้มีการจัดสวัสดิการ

3. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

การกำหนดและพัฒนารูปแบบการจัดสวัสดิการภายใต้ภารกิจการกำหนดและพัฒนารูปแบบการจัดสวัสดิการนี้ สวัสดิการแรงงานได้ถูกจัดแบ่งออกเป็น 2 ประเภท (กระทรวงแรงงาน, 2560)

1. สวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด

2. สวัสดิการแรงงานนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด

สวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด เป็นสวัสดิการที่ได้มีการพิจารณาแล้วว่าเป็นสิ่งจำเป็นพื้นฐานสำหรับลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ ซึ่งกฎหมายที่ใช้บังคับเพื่อให้สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป ต้องมีการจัดสวัสดิการประเภทนี้ คือ ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง กำหนดสวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย สำหรับลูกจ้าง โดยในประกาศฉบับนี้ได้กำหนดรายละเอียดและรูปแบบของสวัสดิการแรงงานที่สถานประกอบกิจการต้องจัดให้มี โดยสรุปดังนี้ (กระทรวงแรงงาน, 2560)

1. ให้นายจ้างจัดให้มีน้ำสะอาดสำหรับดื่ม ห้องน้ำ และห้องส้วมอันถูกต้องตามสุขลักษณะและมีปริมาณเพียงพอแก่ลูกจ้าง

2. นายจ้างต้องจัดให้มีบริการเพื่อช่วยเหลือลูกจ้างเมื่อประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยในการปฐมพยาบาลหรือในการรักษาพยาบาล

ถ้ามีลูกจ้างทำงานในขณะเดียวกัน ตั้งแต่สองร้อยคนขึ้นไป ต้องจัดให้มี

1. ห้องรักษาพยาบาลพร้อมเตียงพักคนไข้หนึ่งเตียง และเวชภัณฑ์อันจำเป็นเพียงพอแก่การรักษาพยาบาล

2. พยาบาลไว้ประจำอย่างน้อยหนึ่งคน

3. แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งอย่างน้อยหนึ่งคนเพื่อตรวจรักษาพยาบาลเป็นครั้งคราว

ถ้ามีลูกจ้างทำงานในขณะเดียวกันหนึ่งพันคนขึ้นไป ต้องจัดให้มี

1. สถานพยาบาลพร้อมเตียงพักคนไข้สองเตียง และเวชภัณฑ์อันจำเป็นเพียงพอแก่การรักษาพยาบาล

2. พยาบาลไว้ประจำอย่างน้อยสองคน

3. แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งอย่างน้อยสองคนประจำตามเวลาที่กำหนดในเวลาทำงานปกติคราวละไม่น้อยกว่าสองชั่วโมง

4. ยานพาหนะพร้อมที่จะนำส่งลูกจ้างส่งสถานพยาบาล โรงพยาบาล หรือสถานีอนามัยชั้นหนึ่งที่นายจ้างได้ตกลงไว้ เพื่อให้การรักษาพยาบาลลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยได้โดยพลัน

อย่างไรก็ตามรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานได้ลงนามในกฎกระทรวงว่าด้วยการจัดสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ พ.ศ. 2548 โดยจะมีผลบังคับใช้แทนประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง กำหนดสวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยสำหรับลูกจ้าง ตั้งแต่วันที่ 25 กันยายน พ.ศ. 2548 เป็นต้นไป กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานดำเนินภารกิจ 3 ประการ (กระทรวงแรงงาน, 2560) ดังนี้

1. ในสถานที่ทำงานของลูกจ้าง ให้นายจ้างจัดให้มี

1.1 น้ำสะอาดสำหรับดื่มไม่น้อยกว่าหนึ่งที่สำหรับลูกจ้างไม่เกินสี่สิบคน และเพิ่มขึ้นในอัตราส่วนหนึ่งที่สำหรับลูกจ้างทุก ๆ สี่สิบคน เศษของสี่สิบคนถ้าเกินยี่สิบคนให้ถือเป็นสี่สิบคน

1.2 ห้องน้ำและห้องส้วมตามแบบและจำนวนที่กำหนด ในกฎหมายว่าด้วยการควบคุมอาคาร กฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง และมีการดูแลรักษาความสะอาดให้อยู่ในสภาพที่ถูกลักษณะเป็นประจำทุกวัน ให้นายจ้างจัดให้มีห้องน้ำและห้องส้วมแยกสำหรับลูกจ้างชายและลูกจ้างหญิง และในกรณีที่มีลูกจ้างที่เป็นคนพิการ ให้นายจ้างจัดให้มีห้องน้ำและห้องส้วมสำหรับคนพิการแยกไว้โดยเฉพาะ

2. ในสถานที่ทำงานของลูกจ้าง ให้นายจ้างจัดให้มีสิ่งจำเป็นในการปฐมพยาบาลและการรักษาพยาบาล ดังต่อไปนี้

2.1 สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างทำงานตั้งแต่สิบคนขึ้นไป ต้องจัดให้มีเวชภัณฑ์และยาเพื่อใช้ในการปฐมพยาบาลในจำนวนที่เพียงพอ อย่างน้อยตามรายการดังต่อไปนี้

ตารางที่ 3 เวชภัณฑ์และยาที่สถานที่ทำงานต้องจัดหาไว้ให้สำหรับลูกจ้างทำงานตั้งแต่ 10 คน ขึ้นไป (กระทรวงแรงงาน, 2560)

เวชภัณฑ์และยาที่สถานที่ทำงานต้องจัดหาไว้ให้สำหรับลูกจ้างทำงาน	
กรรไกร	แก้วยาน้ำ และแก้วยาเม็ด
เข็มกลัด	ถ้วยน้ำ
ที่ป้ายยา	ปรอทวัดไข้
ปากคีบปลายทู่	ผ้าพันยืด
ผ้าสามเหลี่ยม	สายยางรัดห้ามเลือด
สำลี ผ้าก๊อซ ผ้าพันแผล และผ้ายางปลาสเตอร์ปิดแผล	หลอดหยดยา
ขี้ผึ้งแก้ปวดบวม	ทิงเจอร์ไอโอดีน หรือโพวิโดน-ไอโอดีน
น้ำยาโพวิโดน-ไอโอดีน ชนิดฟอกแผล	ผงน้ำตาลเกลือแร่
ยาแก้ผดผื่นที่ไม่ได้มาจากการติดเชื้อ	ยาแก้แพ้
ยาทาแก้ผดผื่นคัน	ยาธาตุน้ำแดง
ยาบรรเทาปวดลดไข้	ยารักษาแผลน้ำร้อนลวก
ยาลดกรดในกระเพาะอาหาร	เหล้าแอมโมเนียหอม
แอลกอฮอล์เช็ดแผล	ขี้ผึ้งป้ายตา
ถ้วยล้างตา	น้ำกรดบอริคล้างตา
ยาหยอดตา	

การส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการให้มีการจัดสวัสดิการ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดไว้ในมาตรา 96 ให้นายจ้างของสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป ต้องจัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยห้าคน โดยที่กรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการให้มาจากการเลือกตั้งตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่อธิบดีกำหนด และในกรณีที่สถานประกอบกิจการใดของนายจ้างมีคณะกรรมการลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์แล้ว ให้คณะกรรมการลูกจ้างทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการตามพระราชบัญญัตินี้ (กระทรวงแรงงาน, 2560)

เจตนารมณ์ของการจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการฯเป็นการส่งเสริมระบบทวิภาคี เพื่อเปิดโอกาสให้ลูกจ้างได้มีการหารือกับนายจ้างในการจัดสวัสดิการอื่น ๆ ซึ่งนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดได้อย่างเหมาะสมแก่สถานประกอบกิจการ และเป็นสวัสดิการที่ลูกจ้างเองก็ต้องการ มิใช่นายจ้างจัดการแต่ฝ่ายเดียวแต่ไม่เป็นที่สนใจของลูกจ้าง การที่เปิดโอกาสให้ลูกจ้างได้แสดงความต้องการและได้รับฟังความคิดเห็นข้อมูลจากนายจ้างว่าสามารถจัดสวัสดิการที่เสนอได้หรือไม่ เป็นการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์และยุติปัญหาข้อเรียกร้องข้อพิพาทแรงงานแต่เบื้องต้น ทั้งนี้คณะกรรมการ ฯ ดังกล่าว กฎหมายได้กำหนดหน้าที่ไว้ (มาตรา 97) (กระทรวงแรงงาน, 2560) ดังนี้

1. ร่วมหารือกับนายจ้างจัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง
2. ให้คำปรึกษาหารือและเสนอแนะความเห็นแก่นายจ้างในการจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้าง
3. ตรวจตรา ควบคุม ดูแล การจัดสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง
4. เสนอข้อคิดเห็น และแนวทางในการจัดสวัสดิการที่เป็นประโยชน์สำหรับลูกจ้างต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน

คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ จึงเป็นเสมือนสื่อกลางที่จะถ่ายทอดความต้องการด้านสวัสดิการของลูกจ้างให้นายจ้างทราบและร่วมปรึกษาหารือให้ข้อเสนอแนะตลอดจนตรวจสอบ ดูแล การจัดสวัสดิการภายในสถานประกอบกิจการเพราะกฎหมาย (มาตรา 98) ยังได้กำหนดไว้ว่านายจ้างต้องจัดให้มีการประชุมหารือกับคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการอย่างน้อยสามเดือนต่อหนึ่งครั้ง หรือเมื่อกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการเกินกึ่งหนึ่งของกรรมการทั้งหมดหรือสหภาพแรงงานร้องขอ โดยมีเหตุผลสมควร การที่กฎหมายกำหนดไว้เช่นว่านั้น เท่ากับเป็นการส่งเสริม สนับสนุนและดำเนินการให้มีการจัดสวัสดิการแรงงานขึ้นในสถานประกอบกิจการ ซึ่งหากสถานประกอบกิจการใดไม่ดำเนินการจะมีบทลงโทษทั้งจำคุกและปรับ (กระทรวงแรงงาน, 2560)

สวัสดิการพนักงานภายในบริษัท คาร์ดิแนลเฮลท์ 222 ประเทศไทย จำกัด

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสวัสดิการพนักงาน คาร์ดิแนลเฮลท์ 222 ประเทศไทย จำกัด บริษัท คาร์ดิแนลเฮลท์ 222 ประเทศไทย จำกัด จัดสวัสดิการต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ให้กับพนักงานเพื่อเป็นการแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายของพนักงาน และเพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่ดีมีความ

ผูกพันต่อองค์การ ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาสวัสดิการของ บริษัท คาร์ดิแนลเฮลท์ 222 ประเทศไทย จำกัด โดยครอบคลุมสวัสดิการ 6 ด้าน ดังนี้คือ

1. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ เพื่อช่วยแบ่งเบาภาระทางด้านเศรษฐกิจนอกจากเงินเดือน ประกอบด้วย

1.1 เงินช่วยเหลือพิเศษ (โบนัส) ตามมติอนุมัติของคณะกรรมการบริษัทฯ ซึ่งเป็นไปตามเงื่อนไขและหลัก เกณฑ์ที่กองทุนเพื่อการฟื้นฟูและพัฒนาระบบสถาบันการเงินกำหนดในแต่ละปี

1.2 ค่าล่วงเวลา จำนวนหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างโดยคิดเป็นรายชั่วโมง โดยให้เฉพาะเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการและระดับสำนักงานที่ได้รับมอบหมาย

1.3 รถรับส่งสำหรับพนักงาน พนักงานมีสิทธิใช้บริการรถรับส่งพนักงานตามเส้นทางและเวลาที่บริษัทกำหนด

1.4 สวัสดิการเครื่องแต่งกายพนักงาน ได้แก่

1.4.1 พนักงานชาย-หญิง ทุกคนจะได้รับเสื้อฟอร์มพนักงานตามที่บริษัทกำหนด จำนวน 3 ตัว ต่อ 1 ปี

1.4.2 พนักงานที่เกี่ยวข้องกับแผนกขึ้นรูป จะได้รับเสื้อแจ็คเก็ตกันความร้อน จำนวน 2 ตัว ต่อ 1 ปี

1.5 วันหยุดพักผ่อนประจำปี บริษัทกำหนดให้พนักงานมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปี ได้ดังนี้ คือ

1.5.1 พนักงานที่ทำงานครบ 1 ปี ขึ้นไป มีสิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปีได้ 6 วัน

1.5.2 พนักงานที่ทำงานครบ 2 ปี ขึ้นไป มีสิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปีได้ 8 วัน

1.5.3 พนักงานที่ทำงานครบ 3 ปี ขึ้นไป มีสิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปีได้ 10 วัน

1.5.4 พนักงานที่ทำงานครบ 4 ปี ขึ้นไป มีสิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปีได้ 12 วัน

1.6 การลากิจ พนักงานสามารถลากิจได้โดยได้รับค่าจ้างตามความจำเป็น เพื่อไปปฏิบัติธุระกิจส่วนตัว ปีละไม่เกิน 3 วันทำงาน

1.7 การลากิจในกรณีพิเศษ พนักงานมีสิทธิลากิจในกรณีพิเศษได้ไม่เกิน 3 วันทำการ โดยได้รับค่าจ้างตามปกติในแต่ละกรณีดังต่อไปนี้

1.7.1 บุคคลในครอบครัวซึ่งได้แก่ บิดา มารดา คู่สมรส บุตร หรือพี่น้องร่วมบิดามารดาเดียวกัน หรือ บิดา มารดา ผู้ให้กำเนิดคู่สมรสเสียชีวิต

1.7.2 ลาเพื่อเข้าพิธีมงคลสมรส (บริษัทอนุญาตให้ลาได้เพียง 1 ครั้งตลอดระยะ

เวลาทำงานกับบริษัท)

1.8 การลาเพื่อคลอดบุตร

1.8.1 พนักงานหญิงมีสิทธิลาเพื่อคลอดได้ครรภ์ละไม่เกิน 90 วัน โดยได้รับค่าจ้าง 45 วันแรกจากบริษัท ส่วนที่เหลือให้ขอเบิกจากสำนักงานประกันสังคมตามที่กำหมายกำหนด

1.8.2 กรณีใช้สิทธิลาคลอดในข้อ 1 ครบ 90 วันแล้ว แต่พนักงานยังไม่สามารถปฏิบัติงานได้ ให้พนักงานใช้สิทธิลาคลอดได้โดยไม่ได้รับค่าจ้าง การใช้สิทธิต่อเนื่องนี้ให้อยู่ในดุลยพินิจของแพทย์และหัวหน้างาน โดยพนักงานจะต้องยื่นใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งต่อบริษัท

1.8.3 ในกรณีพนักงานหญิง ที่มีครรภ์นำใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งแสดงต่อบริษัทว่าไม่อาจทำงานในหน้าที่เดิมได้ไม่ว่าก่อนหรือหลังคลอดบุตรก็ตาม พนักงานผู้นั้นมีสิทธิขอให้ผู้บังคับบัญชาเปลี่ยนงานในหน้าที่เดิมเป็นการชั่วคราวได้ โดยหัวหน้างานจะเปลี่ยนงานให้แก่พนักงานตามที่เห็นสมควร

1.9 การลาเพื่อรับราชการทหาร พนักงานมีสิทธิลาเพื่อรับราชการในการเรียกพลเพื่อฝึกวิชาทหารหรือทดลองความพรั่งพร้อมตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร โดยบริษัทจะจ่ายค่าจ้างให้เท่ากับวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลาแต่ไม่เกิน 60 วันใน 1 ปี

1.10 การลาเพื่ออุปสมบทเป็นพระภิกษุสงฆ์ พนักงานชายที่ทำงานติดต่อกันมาไม่น้อยกว่า 2 ปี และไม่เคยอุปสมบทมาก่อนในระหว่างระยะเวลาที่ได้ทำงานกับบริษัทมีสิทธิลาอุปสมบทได้ไม่เกิน 7 วัน (ไม่รวมวันหยุดประจำสัปดาห์และวันหยุดตามประเพณี) โดยได้รับค่าจ้างปกติเท่าจำนวนวันที่ลา พนักงานที่จะลาอุปสมบทจะต้องยื่นหนังสือถึงผู้บังคับบัญชาล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 30 วัน โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับวัน ระยะเวลา และสถานที่ที่จะอุปสมบท โดยให้เหตุผลความจำเป็นของงาน หัวหน้างานอาจไม่อนุมัติการลา และอาจขอให้พนักงานเลื่อนกำหนดการลาอุปสมบทออกไปได้ ซึ่งพนักงานจะได้รับการแจ้งการไม่อนุมัติการลาดังกล่าวในระยะเวลาที่เหมาะสม

1.11 ลาเพื่อทำหมัน พนักงานมีสิทธิลาเพื่อทำหมันและมีสิทธิลาเนื่องจากการทำหมัน ตามระยะเวลาที่แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งกำหนดและออกใบรับรองแพทย์ให้ โดยบริษัทจะจ่ายค่าจ้างให้เท่ากับวันทำงานตามปกติ

1.12 ลาเพื่อฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ พนักงานมีสิทธิลาเพื่อการฝึกอบรม และการพัฒนาความรู้ ความสามารถตามหลักเกณฑ์ ซึ่งกำหนดไว้ตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน ปีละไม่เกิน 3 ครั้ง หรือไม่เกิน 30 วันทำการโดยไม่ได้รับค่าจ้าง

1.13 เงินช่วยเหลืองานศพ ได้แก่

1.13.1 ค่าจัดการศพกรณีพนักงาน ตายอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน จ่ายค่าทำศพ 3 เท่าของเงินเดือนให้แก่ผู้มีสิทธิตามที่กำหนดไว้

1.13.2 ค่าฌาปนกิจสงเคราะห์ ให้ทั้งพนักงานและครอบครัวเงินช่วยเหลือพิธีกรรมเหมา จ่าย จำนวน 5,000 บาท ค่าพวงหรีดในวงเงินไม่เกิน 500 บาท

2. สวัสดิการด้านสุขภาพเพื่อให้ความช่วยเหลือกรณีพนักงานเจ็บป่วย หรือไม่สามารถทำงานให้กับบริษัทได้ ประกอบด้วย

2.1 การตรวจสุขภาพประจำปี เพื่อเป็นสวัสดิการและให้พนักงานของบริษัทฯ มีสุขภาพร่างกายสมบูรณ์และแข็งแรง สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพจัดให้มีการตรวจสุขภาพร่างกายพนักงานปีละ 1 ครั้ง

2.2 จัดห้องรักษาพยาบาล โดยมียา เวชภัณฑ์ อุปกรณ์ช่วยชีวิตขั้นพื้นฐาน ไว้ประจำห้องพยาบาล

2.3 จัดจ้างแพทย์ประจำห้องพยาบาล วันละ 2 ชั่วโมง (อังคารและศุกร์) เพื่อให้การตรวจรักษาพนักงานโดยแพทย์เฉพาะทางสับเปลี่ยนกันมารักษาตามวันเวลาที่กำหนดไว้คือ 11:00-13:00น.

2.4 จัดจ้างพยาบาลวิชาชีพ มาประจำในห้องพยาบาล 24 ชั่วโมง ในทุกวัน

2.5 เงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล พนักงานและครอบครัว (เฉพาะคู่สมรสและบุตร 3 คน ส่วนบิดามารดา เบิกไม่ได้)

2.5.1 สถานพยาบาลของราชการ เบิกค่ารักษาพยาบาลได้เต็มจำนวนที่จ่ายไปจริงเว้นแต่

2.5.1.1 ค่าอวัยวะเทียม และอุปกรณ์ในการบำบัดรักษาโรค รวมทั้งค่าซ่อมแซมให้เบิกตามประเภทและ อัตราที่กระทรวงการคลังกำหนด

2.5.1.2 ค่าห้องและค่าอาหาร เท่าที่จ่ายจริงไม่เกินวันละ 600 บาท

2.5.2 สถานพยาบาลเอกชน (มีเตียงรักษาผู้ป่วยไว้ค้างคืนเกิน 25 เตียง) เบิกได้เฉพาะผู้ป่วยใน ดังนี้

2.5.2.1 ค่าอวัยวะเทียม และอุปกรณ์ในการบำบัดรักษาโรค รวมทั้งค่าซ่อมแซม ค่าห้องค่าอาหาร ให้ได้รับเช่นเดียวกับการรักษาพยาบาลจากสถานพยาบาลของราชการ

2.5.2.2 ค่ารักษาพยาบาลประเภทอื่น ๆ ให้เบิกได้ครึ่งหนึ่งของจำนวนที่

จ่ายไปจริง แต่ไม่เกิน 3,000 บาท สำหรับระยะภายใน 30 วันนับแต่วันที่เข้ารับการรักษาพยาบาล ถ้าเข้ารับการรักษาพยาบาลเกิน 30 วัน เบิกได้ครึ่งของจำนวนที่จ่ายไปจริง แต่จะต้องไม่เกินวันละ 100 บาท ในกรณีที่เข้ารับการรักษาพยาบาลหลายครั้ง โดยมีระยะห่างกันไม่เกิน 15 วัน ให้นับระยะเวลาการเข้ารับการรักษาพยาบาลทุกครั้งรวมเข้าด้วยกัน เว้นแต่กรณีที่มีอุบัติเหตุหรือมีความจำเป็นรีบด่วนให้เข้ารับการรักษาประเภทผู้ป่วยในจากสถานพยาบาลเอกชนอื่น โดยได้รับค่ารักษาพยาบาลในอัตราเช่นเดียวกัน ในกรณีที่พนักงานคู่สมรส หรือบุตร ได้รับค่ารักษาพยาบาลจากหน่วยงานอื่นหรือค่าสินไหมทดแทนสำหรับค่ารักษาพยาบาลจากผู้อื่นแล้ว ไม่มีสิทธิได้รับค่ารักษาพยาบาลดังกล่าว ข้างต้น เว้นแต่ค่ารักษาพยาบาลที่ได้รับนั้นต่ำกว่าก็ให้สิทธิได้รับค่ารักษาพยาบาลเฉพาะส่วนที่ขาดอยู่

สิทธิประโยชน์เกี่ยวกับเงินทดแทน

1. กรณี ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย หรือสูญหายเนื่องจากการทำงาน จ่ายค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริง ตามความจำเป็นดังนี้

1.1 สถานพยาบาลของทางราชการ ให้ได้รับค่ารักษาพยาบาลเต็มจำนวนที่จ่ายจริง

1.2 สถานพยาบาลของเอกชน ให้ได้รับค่ารักษาพยาบาลได้เท่าทีจ่ายจริงตามความจำเป็นแต่ไม่เกิน 35,000 บาท หากไม่พอ จ่าย เพิ่มอีกได้ไม่เกิน 50,000 บาท ตามลักษณะของการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยที่กำหนด

2. จ่ายค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็นตามหลักเกณฑ์และอัตราที่กำหนดไม่เกิน 20,000 บาท

2.1 การจ่ายเงินค่าตอบแทนเป็นรายเดือนในอัตราร้อยละ60ของเงินเดือน แต่ไม่ต่ำกว่าเดือนละ 20,000 บาท และไม่เกินเดือนละ 9,000 บาท เป็นระยะเวลาที่กำหนดตามประเภทของการสูญเสีย และในการจ่ายค่าตอบแทน หากจ่ายครั้งเดียวจะหักส่วนลดเกินร้อยละ 4 ต่อปีจากค่าตอบแทนเต็มจำนวนไม่ได้

2.2 กรณี ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือสูญหายอันมิใช่นื่องจากการทำงาน (ทุพพลภาพเกินกว่า 50% ของร่างกาย)

2.3 จ่ายค่ารักษาพยาบาลเมื่อเจ็บป่วยด้วยโรคที่เกี่ยวเนื่องกับการทุพพลภาพเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็น แต่ไม่เกินเดือน 1,000 บาท

2.4 จ่ายค่าทดแทนการขาดรายได้เป็นรายเดือนในอัตราร้อยละ 33.33 ของเงินเดือนเป็นเวลา 15 ปีทั้งนี้ สิทธิจะสิ้นสุดเมื่อพนักงานผู้ทุพพลภาพถึงแก่ความตาย

ประกันชีวิตกลุ่ม เอไอเอ

การใช้สิทธิพิเศษประกันหมู่นั้น จะคุ้มครองตั้งแต่วันแรกที่เป็นพนักงานของบริษัท

โดยสามารถใช้สิทธิได้ 3 กรณี คือ

1. กรณีอุบัติเหตุ ทั้งผู้ป่วยในและผู้ป่วยนอก
2. กรณีเจ็บป่วยทั่วไป เฉพาะผู้ป่วยใน
3. กรณีเสียชีวิต

สิทธิประโยชน์

1. กรณีเกิดอุบัติเหตุ ทั้งผู้ป่วยในและผู้ป่วยนอก

1.1 ผู้ป่วยนอก (ไม่นอนพักรักษาตัวโรงพยาบาล) ได้แก่

1.1.1 เบิกได้ทุกกรณีที่มีบาดแผลและรอยฟกช้ำชัดเจน และต้องตรวจรักษาภายใน 24 ชั่วโมง หลังจากเกิดอุบัติเหตุ

1.1.2 สามารถเข้ารับการรักษาได้ทุกโรงพยาบาลหรือทุกคลีนิค แต่ต้องสำรองจ่ายเงินสดไปก่อน

1.1.3 เบิกคืนได้เท่าที่จ่ายจริงไม่เกิน 4,000 บาท ต่อการเกิดอุบัติเหตุ 1 ครั้ง

เอกสารที่ใช้ประกอบการเบิก

1. ใบเสร็จรับเงินต้นฉบับ
2. ใบรับรองแพทย์ต้นฉบับ หรือแบบฟอร์มเรียกร้องผลประโยชน์ประกันหมู่ค่ารักษาพยาบาลของบริษัท เอไอเอ โดยมีลายเซ็นต์ของแพทย์ผู้ให้การลงนาม
3. ยื่นเอกสารการเบิกได้ที่ห้องพยาบาล เพื่อดำเนินการส่งเบิกกับบริษัท เอไอเอ

1.2 ผู้ป่วยใน (นอนพักรักษาตัวในโรงพยาบาลมากกว่า 6 ชั่วโมง) มี 2 กรณี คือ

1.2.1 กรณีเข้าโรงพยาบาลที่อยู่ในเครือข่ายของบริษัท เอไอเอ

โดยใช้สิทธิ Fax claim service (FCS) วิธีการใช้ Fax claim service: FCS พนักงานต้องยื่นบัตร เอไอเอ ให้กับทางโรงพยาบาลในวันแรกที่เข้ารับการรักษา ทั้งนี้โรงพยาบาลจะดำเนินการติดต่อกับทางบริษัท เอไอเอ โดยตรง หากมีค่ารักษาส่วนเกินจากสิทธิประโยชน์ พนักงานจะต้องรับผิดชอบจ่ายส่วนเกินนั้น

เอกสารที่ใช้ประกอบการยื่น

บัตร เอไอเอ (กรณีที่ไม่มีบัตร เอไอเอ พนักงานต้องติดต่อฝ่ายทรัพยากรบุคคลเพื่อออกหนังสือรับรองการเป็นพนักงาน)

บัตรประชาชน

1.2.2 กรณีเข้าโรงพยาบาลที่ไม่อยู่ในเครือข่ายของ บริษั เอไอเอ พนักงานจะต้องสำรองจ่ายเงินสดไปก่อน แล้วเบิกคืนได้ตามสิทธิค่ารักษาพยาบาล

เอกสารที่ใช้ประกอบการเบิก

ใบเสร็จรับต้นฉบับ

ใบรับรองแพทย์ต้นฉบับหรือแบบฟอร์มเรียกร้องผลประโยชน์

ประกันหมู่ค่ารักษาพยาบาลของบริษัท เอไอเอ โดยมีลายเซ็นต์ของแพทย์ผู้ให้การลงนาม

ยื่นเอกสารการเบิกได้ที่ห้องพยาบาล เพื่อดำเนินการส่งเบิกกับบริษัท เอไอเอ

กรณีผู้ป่วยใน คือ กรณีเจ็บป่วยทั่วไปและอุบัติเหตุ สามารถใช้สิทธิของบริษัท เอไอเอ ได้ เฉพาะกรณีนอนพักรักษาตัวในโรงพยาบาลเท่านั้น โดยใช้สิทธิเบิกกรณีผู้ป่วยใน

อัตราการชดเชยค่ารักษาพยาบาล

1. ค่าห้อง ค่าอาหารและค่าบริการในการรักษาพยาบาลทั่วไป ไม่เกิน 31 วัน ๆ ละ 1,200 บาท

ค่าห้องผู้ป่วยหนัก (ICU) ไม่เกิน 7 วัน ๆ ละ 2,400 บาท

2. ค่ารักษาพยาบาลอื่น ๆ 24,000 บาท

3. ค่าผ่าตัด (ตามตารางอัตราค่าธรรมเนียมการผ่าตัด) 26,000 บาท

4. ค่าเยี่ยมของแพทย์ 1 ครั้งต่อวัน ไม่เกิน 31 วัน ๆ ละ 600 บาท

5. ค่าปรึกษาแพทย์เฉพาะทาง 3,000 บาท

กรณีเสียชีวิต ในกรณีที่พนักงานเสียชีวิตทั้งจากการเจ็บป่วยโดยทั่วไปและอุบัติเหตุ

3. สวัสดิการด้านความมั่นคง เพื่อเป็นหลักประกันการทำงานให้กับพนักงาน ประกอบด้วย

3.1 กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (บริษัทจ่ายเงินสมทบ) ต้องได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำ โดยบริษัทจ่ายเงินสมทบแบ่งตามอายุงาน ดังนี้

3.1.1 อายุงาน 0-3 ปี ร้อยละ 3 ของค่าจ้าง

3.1.2 อายุงานตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป ร้อยละ 5 ของค่าจ้าง

3.1.3 อายุงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ร้อยละ 6 ของค่าจ้าง

3.2 เงินชดเชย กรณี เลิกจ้างหรือเกษียณอายุ บริษัทจะจ่ายค่าชดเชย ดังนี้

3.2.1 ทำงานติดต่อกันครบ 120 วัน แต่ไม่ครบ 1 ปี จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 30 วัน

3.2.2 ทำงานติดต่อกันครบ 1 ปี แต่ไม่ครบ 3 ปี จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 90 วัน

3.2.3 ทำงานติดต่อกันครบ 3 ปี แต่ไม่ครบ 6 ปี จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตรา

สุดท้าย 180 วัน

3.2.4 ทำงานติดต่อกันครบ 6 ปี แต่ไม่ครบ 10 ปี จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตรา สุดท้าย 240 วัน

3.2.5 ทำงานติดต่อกันครบ 10 ปีขึ้นไป จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 300 วัน

4. สวัสดิการด้านความปลอดภัย ประกอบด้วย

4.1 จัดหาอุปกรณ์ป้องกันอุบัติเหตุส่วนบุคคล (PPE) ให้กับพนักงานที่ต้องปฏิบัติงานในจุดที่มีความเสี่ยงหรือจุดงานที่จำเป็นต้องมีอุปกรณ์ป้องกัน เพื่อความปลอดภัยของตัวพนักงานเอง โดยอุปกรณ์ความปลอดภัยจะถูกกำหนดไว้ในแต่ละพื้นที่ทำงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับเครื่องจักรที่พนักงานเข้าไปปฏิบัติงาน อุปกรณ์ที่บริษัทแจกให้พนักงาน มีดังนี้

4.1.1 ที่อุดหูป้องกันเสียงดัง

4.1.2 ถุงมือป้องกันสารเคมี

4.1.3 เอี๋ยมป้องกันสารเคมี

4.1.4 รองเท้าเซฟตี้

4.1.5 รองเท้าบู้ทกันลื่น

4.1.6 หน้ากากกันสารเคมี

4.1.7 หน้ากากกันฝุ่นละออง ฯลฯ

4.2 จัดทางออกฉุกเฉินภายในอาคารไว้ทุกชั้น

4.3 จัดทำป้าย/ สัญลักษณ์ แสดงทางออกฉุกเฉิน

4.4 จัดพนักงานรักษาความปลอดภัยรอบอาคาร และมีระบบ Key card ในการเข้าออกอาคาร

4.5 จัดฝึกอบรมอัคคีภัยทุกปี โดยให้เวียนพนักงานแต่ละฝ่ายจนครบทุกคน

5. สวัสดิการด้านการศึกษา มีจุดมุ่งหมายเพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้แก่พนักงาน ได้แก่ การจัดให้มีการฝึก อบรม การจัดสัมมนาต่าง ๆ การจัดให้ไปดูงานทั้งในและต่างประเทศ เป็นต้น และเพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานที่มีบุตร-ธิดา บริษัทจึงจัดให้มีการมอบทุนการศึกษา

5.1 การให้ทุนการศึกษาระดับประถม-ปริญญาตรี ให้กับบุตร-ธิดา ของพนักงานที่ศึกษาภายในประเทศ โดยมีหลักเกณฑ์ดังนี้

5.1.1 พนักงานผู้ประสงค์จะขอรับทุนการศึกษาต้องแจ้งความจำนงและแสดง

ผลการเรียนของบุตร-ธิดาที่ต้องการขอรับทุนและจะมีการคัดเลือกจากคุณสมบัติตามที่บริษัทกำหนดไว้ โดยยึดถือเป็นการเรียนเกรดเฉลี่ยที่ดีจะได้รับคัดเลือกจนครบจำนวนที่วางไว้

5.1.2 ผู้ประสงค์ขอรับทุนการศึกษาให้บุตร-ธิดา ต้องปฏิบัติงานที่บริษัท ฯ มาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี

5.2 การฝึกอบรมภายใน บริษัทสนับสนุนให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและความรู้ เพื่อเสริมสร้างโอกาสให้พนักงานได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งหน้าที่สูงขึ้นไปได้ตามความเหมาะสม การฝึกอบรมดังกล่าวมีทั้งหลักสูตรที่จัดฝึกอบรมภายในบริษัทหรือจัดให้เจ้าหน้าที่สถาบันจากภายนอกเข้ามาทำการฝึกอบรม

5.3 การฝึกอบรมภายนอก บริษัทสนับสนุนให้พนักงานแต่ละฝ่ายที่สนใจหลักสูตรที่มีการเปิดอบรมภายนอกของสถาบันต่าง ๆ ที่มีการเปิดอบรมหลักสูตรระยะสั้นให้แต่ละฝ่ายส่งพนักงานไปฝึกอบรมได้ตามความเหมาะสม

5.4 จัดบอร์ดปิดประกาศเกี่ยวกับความรู้ในเรื่องต่าง ๆ ตามสถานที่ทั่วไปในบริษัท

5.5 จัดห้องสมุดในบริษัท สำหรับพนักงานได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม

5.6 จัดให้ฝ่ายงานต่าง ๆ เผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร ทางอินทราเน็ต

6. สวัสดิการด้านนันทนาการ

เพื่อเป็นการส่งเสริมให้พนักงานมีสุขภาพกาย และสุขภาพจิตดี บริษัทมีแคนทีนติดแอร์เย็นฉ่ำ และจัดหาผู้ประกอบการร้านค้ามาประกอบอาหารเพื่อขายให้กับพนักงานจำนวน 4 ร้านค้าใหญ่ โดยเมนูอาหารหมุนเวียนสับเปลี่ยนเพื่อเพิ่มความหลากหลายทั้ง ข้าว กับข้าว ก๋วยเตี๋ยว ฯ และร้านน้ำปั่น ไอศครีม กาแฟสด ขนม นมเนย อีก 2 ร้าน อีกทั้งบริษัทยังมอบหมายให้ร้านสะดวกซื้อ 24 ชั่วโมง Lawson 108 Shop เข้ามาดำเนินการขายสินค้าทั้งเครื่องดื่ม ขนม หรือ ของใช้ต่าง ๆ ซึ่งเป็นร้านสัญชาติญี่ปุ่นที่มีชื่อเสียง ในส่วนของน้ำดื่มบริษัทได้จัดจุดน้ำดื่มในแต่ละจุดตามพื้นที่การทำงาน ซึ่งเป็นน้ำกรองที่สะอาดและผ่านเครื่องทำความเย็นให้น้ำดื่มเย็นสดชื่น และยังติดตั้งแท้งค์น้ำดื่มใหญ่โดยผ่านการกรองให้สะอาดและทำความเย็นเพื่อบริการในแคนทีนอีก 2 แท้งค์อีกด้วย สำหรับพนักงานที่ต้องการน้ำแข็งหรือน้ำร้อน บริษัทก็มีบริการเครื่องทำน้ำแข็งและเครื่องทำน้ำร้อนอีกอย่างละ 2 เครื่อง เพื่อบริการให้พนักงานในแคนทีนเช่นเดียวกัน บริษัทยังมีกิจกรรมหลายประเภทเพื่อให้พนักงานเข้าร่วมในกิจกรรมตามความถนัดมีการจัดตั้งชมรมต่าง ๆ เช่น ชมรมเฮล์ทคลับ คาร์ดิแนล งานสัปดาห์ความปลอดภัย งานวันสิ่งแวดล้อม ที่ให้ความรู้ และมีรางวัลมากมายมอบให้กับผู้ที่เข้าร่วมตอบคำถาม มีต้นไม้แจกสำหรับผู้ที่ต้องการ งานแข่งขันกีฬาภายใน (Sport day) การจัดงานวันปีใหม่ ที่มีการจับฉลากรางวัลมาก มายสำหรับพนักงาน

ทุกคน การจัดงานทำบุญวันสงกรานต์ และส่งเสริมการออกกำลังกาย โดยมีโต๊ะปิงปอง ตารางหมากรุก สำหรับพนักงานที่ต้องการออกกำลังกายหรือพักผ่อนหย่อนใจในช่วงเวลาพัก บริษัทคาร์ดิแนลเฮล์ท ได้จัดหาสวัสดิการให้สำหรับพนักงานตามที่รัฐออกกฎหมายกำหนดไว้

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบสวัสดิการที่รัฐออกกฎหมายกำหนดและสวัสดิการที่บริษัทจัดหาให้

สวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด	**สวัสดิการที่บริษัทคาร์ดิแนลเฮลท์ 222 ประเทศไทย จำกัด จัดให้**
1. ให้นายจ้างจัดให้มีน้ำสะอาดสำหรับดื่ม	บริษัทมีแท้งค์น้ำดื่มโดยผ่านเครื่องกรองสำหรับบริการตามจุดต่าง ๆ ทั้งน้ำร้อนและน้ำเย็น
2. ห้องน้ำและห้องส้วมที่ถูกลักษณะ ที่มีปริมาณเพียงพอแก่ลูกจ้าง	มีห้องน้ำและห้องส้วมที่ถูกลักษณะ และมีจำนวนที่มากเพียงพอสำหรับพนักงานใช้งาน โดยติดตั้งห้องน้ำกระจายในแต่ละพื้นที่เพื่อความสะดวก
3. นายจ้างต้องจัดให้มีการช่วยเหลือเมื่อลูกจ้างประสบอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วยในการปฐมพยาบาลหรือรักษาพยาบาล	จัดให้มีห้องพยาบาล และ เวชภัณฑ์ต่าง ๆ ที่จำเป็นตามกฎหมายกำหนด มีพยาบาลประจำห้อง 24 ชั่วโมง และมีแพทย์มาตรวจประจำที่ห้องพยาบาลสัปดาห์ละ 2 วัน วันละ 2 ชั่วโมง คือ วันจันทร์ และ วันศุกร์ เวลา 11:00-13:00 น.
4. นายจ้างอาจทำความตกลงเพื่อส่งลูกจ้างเข้ารับการรักษาพยาบาลกับสถานพยาบาล ที่เปิดบริการตลอดยี่สิบสี่ชั่วโมง	1. ในกรณีที่พนักงานป่วยฉุกเฉิน บริษัทมีรถนำส่งพนักงานไปรักษาที่สถานพยาบาลตลอด 24 ชั่วโมง 2. พนักงานจะมีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยร่วมเดินทางไปด้วยเสมอกรณีที่ต้องนำส่งโรงพยาบาลฉุกเฉิน 3. พนักงานจะได้รับสิทธิในการเข้ารับการรักษาโดยใช้ประกันกลุ่ม หรือ ประกันสังคม ที่พนักงานมี

บริษัทคาร์ดิแนลเฮล์ทได้จัดหาสวัสดิการนอกเหนือจากกฎหมายกำหนดให้กับพนักงาน

ตารางที่ 5 ข้อมูลสวัสดิการที่บริษัทคาร์ดิแนลเฮล์ทจัดหาให้พนักงาน นอกเหนือจาก กฎหมายกำหนด

สวัสดิการแรงงานนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด	**คำจำกัดความ**
1. เบี้ยขยัน	เป็นสวัสดิการเพื่อสร้างกำลังใจให้กับพนักงานที่มาทำงานอย่างสม่ำเสมอโดยไม่ ขาด ลา มาสาย
2. ค่าที่พัก (ต่างจังหวัด) กรณีไปทำงานต่างจังหวัด หรือ ต่างประเทศ	เป็นค่าใช้เพื่ออำนวยความสะดวกแก่พนักงานที่ไปทำงานให้กับบริษัท ฯ ตามต่างจังหวัด หรือต่างประเทศ
3. ค่าเบี้ยเลี้ยง	เป็นสวัสดิการเพื่อสร้างกำลังใจสำหรับพนักงานที่ไปทำงานนอกสถานที่ให้กับบริษัท ฯ
4. ค่าน้ำมันรถ (ในพื้นที่, นอกพื้นที่)	สำหรับพนักงานที่เดินทางไปปฏิบัติหน้าที่ในสถานที่ต่าง ๆ โดยใช้รถส่วนตัว
5. ค่าโทรศัพท์	เป็นค่าใช้จ่ายที่ช่วยเหลือพนักงานในการประสานงานกับบุคคล หรือองค์กรต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความรวดเร็วในการประสานงาน
6. กองทุนการศึกษาบุตร	เป็นสวัสดิการช่วยเหลือ และแบ่งเบาค่าใช้จ่ายพนักงานในการส่งเสียบุตรให้ได้ศึกษาต่อ ตั้งแต่ระดับชั้น อนุบาล ถึง ปริญญาตรี
7. เงินช่วยเหลือฌาปนกิจ	เป็นสวัสดิการช่วยเหลือจาก บริษัท ฯ และจากเพื่อนพนักงาน จากการสูญเสีย บิดา มารดา สามี ภรรยา บุตร ธิดา ที่ถูกต้องตามกฎหมายเสียชีวิต
8. ประกันชีวิต	บริษัทจัดให้มีการทำประกันชีวิตแบบกลุ่มและอุบัติเหตุ ให้แก่พนักงานคุ้มครองกรณีเจ็บป่วย เกิดอุบัติเหตุ หรือเสียชีวิต

ตารางที่ 5 (ต่อ)

สวัสดิการแรงงานนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด	คำจำกัดความ
9. รางวัลพนักงานดีเด่นด้านการมาทำงานประจำปี	เป็นสวัสดิการเพื่อสร้างกำลังใจให้กับพนักงานที่มาทำงานอย่างสม่ำเสมอโดยมีสถิติการมาทำงานสม่ำเสมอในรอบหนึ่งปี
10. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	เพื่อเป็นหลักประกันความมั่นคงในการทำงาน บริษัทได้จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ซึ่งเป็นเงินสะสมของพนักงานและเงินสมทบจากบริษัท พนักงานจะมีเงินสะสมเมื่อลาออก หรือเกษียณอายุ
11. โบนัส และ การปรับค่าจ้างประจำปี	บริษัทจะพิจารณาปรับค่าจ้างและโบนัสให้กับพนักงาน โดยคำนึงถึงผลประกอบการของบริษัทและการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน
12. ค่าข้าว	บริษัทมีค่าข้าวให้สำหรับพนักงานในทุกวันที่มาปฏิบัติงาน
13. ค่ากะ	บริษัทมีกะค่าดึกให้สำหรับพนักงานที่ปฏิบัติงานในช่วงเวลากลางคืน
14. ดอกเบี้ยพิเศษกับธนาคารอาคารสงเคราะห์	บริษัทมีสวัสดิการดอกเบี้ยพิเศษกับธนาคารอาคารสงเคราะห์แก่พนักงานที่ใช้สิทธิกู้เพื่อซื้อที่อยู่อาศัย
15. รถรับส่งพนักงาน	บริษัทมีรถรับส่งปรับอากาศไว้บริการพนักงานตามจุดที่กำหนด
16. อุปกรณ์ป้องกันอุบัติเหตุส่วนบุคคล	บริษัทจัดเตรียมอุปกรณ์ป้องกันอุบัติเหตุส่วนบุคคลเพื่อให้พนักงานมีความปลอดภัยในการทำงาน

ดังจะเห็นได้ว่า บริษัทได้ให้ผลประโยชน์ทางด้านสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดไว้เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ อีกทั้งมอบความสะดวกสบายเพื่อให้พนักงานทุกคนในองค์กรมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นและมีความสุขที่ได้มาทำงานให้กับบริษัท

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปนัดดา เปรมอนันต์ (2548) ศึกษาเรื่อง การรับรู้สิทธิสวัสดิการของพนักงานบริษัท บางกอกแอธเลติก จำกัดมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการรับรู้สวัสดิการ สภาพการใช้สิทธิสวัสดิการของพนักงานขายและศึกษากระบวนการที่บริษัทสื่อสารสิทธิประโยชน์ของพนักงานขาย วิธีการศึกษา คือ การวิจัยเชิงสำรวจจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็น พนักงานขายของบริษัท บางกอกแอธเลติก จำกัด จำนวน 60 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถามและการสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 กลุ่มด้วย ค่าไคแสควร์ กำหนดค่าสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างส่วนมากเป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 20-25 ปี จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า มีอายุการทำงาน 3 ปีขึ้นไป ปฏิบัติงานในพื้นที่ของห้างสรรพสินค้า รายได้รวมของครอบครัว ระหว่าง 5,000-8,000 บาท และมีภูมิลำเนาอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การรับรู้สวัสดิการที่บริษัทจัดให้และสวัสดิการสังคม คือ ด้านสวัสดิการที่บริษัทจัดให้พนักงานทุกคนรับรู้สวัสดิการที่บริษัทจัดให้สวัสดิการที่บริษัทจัดให้พนักงานทุกคนรับรู้สวัสดิการที่บริษัทจัดให้และสวัสดิการสังคม คือ ด้านสวัสดิการที่บริษัทจัดให้พนักงานทุกคนรับรู้สวัสดิการที่บริษัทจัดให้เรื่องการได้รับเครื่องแบบทำงานทุกคนและรับรู้เรื่องการเริ่มมีสิทธิใช้สวัสดิการมากที่สุด ส่วนด้านสวัสดิการสังคม พนักงานประมาณครึ่งหนึ่งเท่านั้นที่รับรู้สิทธิ โดยส่วนใหญ่มีการรับรู้ด้านประกันสังคม ส่วนสภาพการใช้สิทธิสวัสดิการพนักงาน คือ พนักงานเคยใช้สวัสดิการด้านการแต่งกายทุกคน และเคยใช้สวัสดิการด้านประกันสังคมมากที่สุด ส่วนกระบวนการที่บริษัทใช้ในการสื่อสารเรื่องสิทธิประโยชน์ให้พนักงานขายรับรู้นั้น เป็นการสื่อสารผ่านสื่อบุคคล ซึ่งพบว่า ช่องทางการสื่อสารข้อมูลที่กลุ่มตัวอย่างได้รับมากที่สุด คือ หัวหน้าหน่วย ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 กลุ่ม พบว่า การศึกษาของกลุ่มตัวอย่างมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ด้านสวัสดิการสังคม สภาพการใช้สวัสดิการของบริษัท พบว่า อายุการทำงานและช่องทางการรับข้อมูลมีความสัมพันธ์กับสภาพการใช้สวัสดิการของบริษัท และ อายุการทำงานมีความสัมพันธ์กับสภาพการใช้สวัสดิการสังคม

ปิยะพร การบรรจง (2550) ศึกษาเรื่อง การรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนกองทุนประกัน สังคมจังหวัดสระแก้ว การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนกองทุนประกันสังคมของผู้ประกันตนจังหวัดสระแก้ว และเพื่อเปรียบเทียบการรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนกองทุนประกัน สังคมของผู้ประกันตนจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา และระยะเวลาการเป็นผู้ ประกันตน การวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิง

ปริมาณ ประชากรกลุ่มผู้ประกันตนในจังหวัดสระแก้ว จำนวน 16,135 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการใช้สูตรของ Yamane ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 390 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ One-way ANOVA

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีสถานภาพสมรส มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี และมีระยะเวลาการเป็นผู้ประกันตนระหว่าง 1 เดือน-5 ปี มีการรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนกองทุนประกันสังคมภาพรวม 7 กรณี ได้แก่ กรณีเจ็บป่วย กรณีทุพพลภาพ กรณีตาย กรณีคลอดบุตร กรณีสงเคราะห์บุตร กรณีชราภาพ กรณีว่างงาน เปรียบเทียบการรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนกองทุนประกันสังคมจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา และระยะเวลาการเป็นผู้ประกันตน พบว่า การรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนกองทุนประกันสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ยกเว้น เพศ มีการรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนกองทุนประกันสังคมไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรเพิ่มสิทธิประโยชน์ทดแทนให้สอดคล้องกับความต้องการและสภาพสังคมในปัจจุบันเพื่อให้เกิดความมั่นคงแก่ผู้ประกันตน และมีการประชาสัมพันธ์ให้เข้าถึงกลุ่มผู้ประกันตนทุกกลุ่ม เพื่อให้เกิดการรับรู้สิทธิประโยชน์และเงื่อนไขการได้รับสิทธิประโยชน์ทดแทนให้ครอบคลุมและทั่วถึงต่อไป

พิมล เนตรเจริญ (2554) ศึกษาเรื่อง การรับรู้และความพึงพอใจในสิทธิประโยชน์ด้านสวัสดิการของพนักงานการท่าเรือแห่งประเทศไทย จำแนกตามข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานการท่าเรือแห่งประเทศไทย จำนวน 356 คน เครื่องมือในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ที่มีค่าความเชื่อมั่น = 0.9480 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าซี การทดสอบค่าเอฟ และการทดสอบรายคู่ด้วย LSD ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ในสิทธิประโยชน์ด้านสวัสดิการจากสื่อและความพึงพอใจในสิทธิประโยชน์ด้านสวัสดิการของพนักงานการท่าเรือแห่งประเทศไทยในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ ตำแหน่งงาน การศึกษาที่แตกต่างกันทำให้มีความพึงพอใจในสิทธิประโยชน์ด้านสวัสดิการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่ในด้านการรับรู้ในสิทธิประโยชน์ด้านสวัสดิการจากสื่อไม่มีความแตกต่างกัน

วลีรัตน์ ใจสูงเนิน (2551) ศึกษาเรื่อง การรับรู้และการใช้บริการหลักประกันสุขภาพทั่วหน้าของประชาชน กรณีศึกษาอำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ โดยศึกษาจากประชาชนผู้มีสิทธิประกันสุขภาพถ้วนหน้า อายุ 18 ปีขึ้นไป จำนวน 392 คน ผลการศึกษาการรับรู้สิทธิหลักประกันสุขภาพทั่วหน้า กับ ปัจจัยด้านเพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างชายและหญิงมีการรับรู้หลักประกันสุขภาพทั่วหน้าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p-value = 0.017) โดยกลุ่มเพศชายรับรู้มากกว่าเพศหญิง ปัจจัยด้านอายุ การรับรู้หลักประกันสุขภาพทั่วหน้าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p-value = 0.001) การรับรู้หลักประกันสุขภาพทั่วหน้ากับปัจจัยด้านสถานภาพสมรสพบว่า การรับรู้หลักประกันสุขภาพทั่วหน้าไม่แตกต่างกัน (p-value = 0.863) การรับรู้หลักประกันสุขภาพทั่วหน้ากับปัจจัยด้านการศึกษาพบว่า การรับรู้หลักประกันสุขภาพทั่วหน้าแตกต่างกัน (p-value = 0.001) การรับรู้หลักประกันสุขภาพทั่วหน้ากับปัจจัยด้านอาชีพ พบว่า การรับรู้หลักประกันสุขภาพทั่วหน้าแตกต่างกัน (p-value = 0.001) การรับรู้หลักประกันสุขภาพทั่วหน้ากับปัจจัยด้านรายได้ส่วนตัว พบว่า การรับรู้หลักประกันสุขภาพทั่วหน้าแตกต่างกัน (p-value=0.001) และ การรับรู้หลักประกันสุขภาพทั่วหน้ากับปัจจัยด้านเขตที่พักอาศัย พบว่า การรับรู้หลักประกันสุขภาพทั่วหน้าแตกต่างกัน (p-value = 0.013)

สลักจิต ภู่ประกร (2555) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่ การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่ จำนวนทั้งสิ้น 378 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแตกต่างโดยใช้ค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 229 คน อายุ 29-39 ปี สถานภาพสมรส/ อยู่ด้วยกัน/ หม้าย/ หย่าร้าง/ แยกกันอยู่ ระดับการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี รายได้เฉลี่ย 6,500-29,200 บาท ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี มีระดับการรับรู้เกี่ยวกับสวัสดิการที่ได้รับระดับมาก มีระดับความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับโดยรวมในระดับปานกลาง โดยมีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับด้านเศรษฐกิจ ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านการศึกษา และด้านนันทนาการโดยรวมในระดับปานกลาง และมีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับด้านสุขภาพโดยรวมในระดับมาก

2. พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับด้านการศึกษา และด้านนันทนาการ แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับด้านเศรษฐกิจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

3. ระดับการรับรู้เกี่ยวกับสวัสดิการที่ได้รับแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับด้านเศรษฐกิจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านการศึกษา และด้านนันทนาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สราญชล วัฒนะกูล และชาตรี ปรีดาอนันทสุข (2556) ศึกษาเรื่องการรับรู้สิทธิประโยชน์เกี่ยวกับสวัสดิการของบุคลากรมหาวิทยาลัยนเรศวร โดยทำการเลือกกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีการรับรู้สิทธิประโยชน์ด้านสวัสดิการสงเคราะห์และด้านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มากที่สุดเท่ากัน รองลงมาคือ ด้านกองทุนสวัสดิภาพบุคลากรมหาวิทยาลัยนเรศวร ส่วนด้านลดหย่อนค่าส่วนเกินห้องพักและค่าอาหารโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยนเรศวร มีการรับรู้น้อยที่สุด การเข้าถึงสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับสวัสดิการของบุคลากรมหาวิทยาลัยนเรศวร ผู้ตอบแบบสอบถามมีการเข้าถึงสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับสวัสดิการของบุคลากรมหาวิทยาลัยนเรศวร โดยภาพรวมอยู่ในระดับไม่เคยได้รับบริการ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการเข้าถึงสิทธิประโยชน์ด้านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านลดหย่อนค่าส่วนเกินห้องพักและค่าอาหารโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยนเรศวร ส่วนด้านกองทุนสวัสดิภาพบุคลากรมหาวิทยาลัยนเรศวร มีการเข้าถึงน้อยที่สุด

ผลการเปรียบเทียบพบว่าอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรสและระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน มีการรับรู้สิทธิประโยชน์เกี่ยวกับสวัสดิการไม่แตกต่างกัน ส่วนเพศ สังกัด และประเภทตำแหน่ง ที่แตกต่างกัน มีการรับรู้สิทธิประโยชน์เกี่ยวกับสวัสดิการ แตกต่างกัน ผลการเปรียบเทียบพบว่าเพศ อายุ ระดับการศึกษา สังกัดและประเภทตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีการเข้าถึงสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับสวัสดิการไม่แตกต่างกัน ส่วนสถานภาพสมรสและระยะเวลาการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีการเข้าถึงสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับสวัสดิการแตกต่างกัน

สุภาพร กล้วยดำรง (2552) ศึกษาเรื่อง การรับรู้และความต้องการของประชาชนในการจัดสวัสดิการตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการประจำปี 2551-2555 กลุ่มตัวอย่างคือ ประชาชนในชุมชน จำนวน 302 ครัวเรือน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ประมวลผลโดย SPSS ด้วยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงที่มีอายุ 61 ปีขึ้นไป ประกอบอาชีพรับจ้างหรือทำงานให้บริษัทเอกชน มีรายได้อยู่ที่ 11,001 บาทขึ้นไป มีสถานภาพเป็นผู้อาศัยอยู่ในครอบครัว ภาพรวมการรับรู้ต่อลักษณะการจัดบริการสวัสดิการสังคมส่วนมากไม่ทราบว่ามีบริการ ภาพรวมเรื่องความต้องการ กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการในด้านการประชาสัมพันธ์ การบริการสาธารณสุขและเทศบาลเคลื่อนที่ กับทางด้านอุดหนุนเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุและคนพิการมากที่สุด ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ของประชาชนต่อลักษณะการจัดสวัสดิการสังคม กับ เพศ อายุ อาชีพ และสถานภาพทางครอบครัว พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่ความต้องการการจัดสวัสดิการสังคม กับ รายได้ เท่านั้นที่ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

การทบทวนตัวแปรอิสระจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการรับรู้สวัสดิการ

ตารางที่ 6 ตัวแปรอิสระจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการรับรู้สวัสดิการ

ตัวแปร	ปนัดดา เปรมอนันต์ 2548		ปิยะพร การบรรจง 2550	พิมล เนตรเจริญ 2554	วลีรัตน์ ใจสูงเนิน 2551	สลักจิต ภูประกร 2555	สราญชล วัฒนะกูล และชาตรี ปรีดา อนันทสุข 2556	สุภาพร กล้วยดำรง 2552
	รับรู้สวัสดิการบริษัท	รับรู้สวัสดิการสังคม	รับรู้สิทธิประโยชน์กองทุนประกันสังคม	รับรู้สิทธิประโยชน์ด้านสวัสดิการของพนักงาน	การรับรู้การใช้บริการหลักประกันสุขภาพ	การรับรู้สวัสดิการที่ได้รับ	การรับรู้สิทธิประโยชน์เกี่ยวกับสวัสดิการ	การรับรู้ความต้องการในการจัดสวัสดิการ
เพศ	N/A	N/A	X	X	√	√	√	√
อายุ	N/A	N/A	√	X	√	√	X	√
สถานภาพสมรส	N/A	N/A	√	X	X	√	X	√
อาชีพ	N/A	N/A	N/A	N/A	√	N/A	N/A	√
ระดับการศึกษา	X	√	√	X	√	√	X	N/A
รายได้	X	X	N/A	X	√	√	N/A	X
อายุงาน	X	X	N/A	N/A	N/A	√	X	N/A
ตำแหน่งงาน	N/A	N/A	N/A	X	N/A	N/A	√	N/A

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ตัวแปร	ปนัดดา เปรมอนันต์ 2548		ปิยะพร การบรรจง 2550	พิมล เนตรเจริญ 2554	วลีรัตน์ ใจสูงเนิน 2551	สลักจิต ภูประกร 2555	สราญชล วัฒนะกุล และชาตรี ปรีดา อนันทสุข 2556	สุภาพร กล้วยดำรง 2552
	รับรู้สวัสดิการบริษัท	รับรู้สวัสดิการสังคม	รับรู้สิทธิประโยชน์กองทุนประกันสังคม	รับรู้สิทธิประโยชน์ด้านสวัสดิการของพนักงาน	การรับรู้การใช้บริการหลักประกันสุขภาพ	การรับรู้สวัสดิการที่ได้รับ	การรับรู้สิทธิประโยชน์เกี่ยวกับสวัสดิการ	การรับรู้ความต้องการในการจัดสวัสดิการ
ภูมิลำเนา	X	X	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
ช่องทางข้อมูลข่าวสาร	X	X	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
สังกัด	N/A	N/A	N/A	N/A	√	N/A	√	N/A
เขตที่พักอาศัย	N/A	N/A	N/A	N/A	√	N/A	N/A	N/A

√ = มีนัยสำคัญทางสถิติ ยอมรับสมมติฐาน X = ปฏิเสธสมมติฐาน N/A = ไม่ได้ศึกษา

สรุปจากงานวิจัยทั้งหมด โดยจากการศึกษา เอกสารข้อมูล แนวคิด ทฤษฎี รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการ ทำให้รู้ว่าสวัสดิการถือเป็นอีกปัจจัยสำคัญสำหรับพนักงาน สวัสดิการทำให้พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคง การได้รับความช่วยเหลือ จุนเจือ ซึ่งให้ประโยชน์ในด้านการดำรงชีวิตในสังคมเป็นอย่างมาก โดยสวัสดิการที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลและปัจจัยสำคัญซึ่งทำให้พนักงานทำงานได้อย่างมีความสุข ไม่มีความกังวลใจ และเมื่อทราบดังนี้ เพราะสวัสดิการเป็นสิ่งที่จำเป็นและสำคัญต่อพนักงาน จึงถือเป็นความท้าทายอย่างยิ่งในการหาข้อมูลว่าสวัสดิการต่าง ๆ ที่พนักงานได้รับนั้น ตัวพนักงานเองได้มีการรับรู้มากน้อยแค่ไหน ดังนั้นผู้วิจัยจึงเกิดความสนใจที่จะศึกษาการรับรู้ของพนักงานที่มีต่อสวัสดิการที่พึงได้รับในด้านต่าง ๆ ที่บริษัทจัดหามาให้ ซึ่งรูปแบบของสวัสดิการที่จัดหามาสามารถสนองตอบได้ตรงกับความต้องการของพนักงานหรือพนักงานงานได้รับรู้มากน้อยเพียงไหนกับสวัสดิการดังกล่าว ในการนำไปใช้ให้เกิดประสิทธิผลมากที่สุด และการรับรู้สวัสดิการที่พึงได้รับยังสร้างความรู้สึกที่ดี ความรักและผูกพันต่อองค์กรและยังส่งผลให้พนักงานทุ่มเททำงานให้กับบริษัทโดยไม่คิดลาออกไปสมัครงานที่อื่น รวมทั้งการเป็นพนักงานที่ดีในองค์กรอีกด้วย

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเรื่อง การรับรู้สวัสดิการ ที่พึงได้รับของพนักงานบริษัท คาร์ดิแนล เฮล์ท 222 ประเทศไทยจำกัด และเปรียบเทียบการรับรู้สวัสดิการที่พึงได้รับของพนักงานภายในองค์การของบริษัท คาร์ดิแนล เฮลท์ 222 ประเทศไทย จำกัด จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด อายุการทำงาน ตำแหน่งงาน ฝ่ายงานในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง ผู้ทำวิจัยได้เลือกทำการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) โดยการใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อศึกษาการรับรู้สวัสดิการของพนักงาน เพื่อให้เป็นไปตามความมุ่งหมายที่ได้กำหนดไว้ โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงาน บริษัทคาร์ดิแนลเฮลท์ 222 ประเทศไทย จำกัด ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ โดยมีจำนวนประชากรทั้งหมดอยู่ที่ 2,048 คน (ข้อมูล: ฐานข้อมูลฝ่ายทรัพยากรบุคคล ปรับปรุงล่าสุด 15 สิงหาคม พ.ศ. 2560)

ตารางที่ 7 ประชากรพนักงานบริษัทคาร์ดิแนลเฮลท์ 222 ประเทศไทย จำกัด

ฝ่ายงานต่าง ๆ	จำนวนประชากร
ฝ่ายบุคคล บัญชี	35
ฝ่ายวางแผนและจัดซื้อ	25
ฝ่ายสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย	12
ฝ่ายคลังสินค้าและส่งออก	75
ฝ่ายวิศวกรรมโครงสร้าง, ไฟฟ้า, ซ่อมบำรุง	61
ฝ่ายวิศวกรรมและพัฒนาผลิตภัณฑ์	113

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ฝ่ายงานต่าง ๆ	จำนวนประชากร
ฝ่ายตรวจสอบคุณภาพ	141
ฝ่ายผลิต	1,586
รวม	2,048

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงาน บริษัท คาร์ดิแนลเฮลท์ 222 ประเทศไทย จำกัด จำนวน 256 คน โดยคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้โปรแกรม G* Power 3.0.10 ซึ่งเป็นโปรแกรมที่พัฒนามาจากพื้นฐานของ (Power analysis) โดยกำหนดอำนาจในการทดสอบ (Power of test) ที่ระดับ 0.90 กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Level of significance) ที่ระดับ .10 (α =.10) และกำหนดขนาดอิทธิพล (Effect size) คือ 0.25 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ 256 คน การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 1 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Proportional stratified sampling) ซึ่งในการคัด เลือกตัวอย่างจะคำนวณขนาดตัวอย่างตามสัดส่วนของประชากรในแต่ฝ่ายงาน โดยใช้สูตร ดังนี้

$$\frac{\text{จำนวนตัวอย่างทั้งหมด X จำนวนประชากรในแต่ละฝ่ายงาน}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

ตารางที่ 8 กลุ่มตัวอย่างประชากร

ฝ่ายงานต่าง ๆ	จำนวนประชากร	ตัวอย่าง
ฝ่ายบุคคล บัญชี	35	4
ฝ่ายวางแผนและจัดซื้อ	25	3
ฝ่ายสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย	12	2
ฝ่ายคลังสินค้าและส่งออก	75	9
ฝ่ายวิศวกรรมโครงสร้างและไฟฟ้าและซ่อมบำรุง	61	8
ฝ่ายวิศวกรรม พัฒนาผลิตภัณฑ์	113	14

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ฝ่ายงานต่าง ๆ	จำนวนประชากร	ตัวอย่าง
ฝ่ายตรวจสอบคุณภาพ	141	18
ฝ่ายผลิตผลิตภัณฑ์	1,586	198
รวม	2,048	256

ขั้นตอนที่ 2 เก็บตัวอย่างข้อมูลด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) โดยเก็บข้อมูลจากพนักงานที่อยู่ในแผนกในช่วงเวลาที่ผู้วิจัยเข้าไปเก็บแบบสอบถามให้ครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 256 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้สวัสดิการที่พึงได้ของพนักงานบริษัท คาร์ดิแนล เฮล์ท 222 ประเทศไทยจำกัด ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ตำแหน่งงาน ฝ่ายงาน ข้อคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check list) จำนวน 6 ข้อ เป็นคำถามชนิดปลายปิด (Close end question) และมีหลายคำถามให้เลือกตอบ (Multiple choice question) มีรายละเอียด ดังนี้

ข้อที่ 1 เพศ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale)

1 = เพศชาย

2 = เพศหญิง

ข้อที่ 2 อายุ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) โดยการกำหนดช่วงอายุ ดังนี้

1. ต่ำกว่า 25 ปี
2. 25-35 ปี
3. 36-45 ปี
4. มากกว่า 45 ปีขึ้นไป

ข้อที่ 3 ระดับการศึกษา เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale)

1. มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า
2. มัธยมศึกษาตอนปลายหรือปวช.
3. อนุปริญญาหรือ ปวส.
4. ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า
5. สูงกว่าปริญญาตรี

ข้อที่ 4 อายุงาน เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale)

1. น้อยกว่า 3 ปี
2. 3-6 ปี
3. 7-10 ปี
4. มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

ข้อที่ 5 ตำแหน่งงาน เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale)

1. ระดับบริหารหรือผู้บังคับบัญชา/ หัวหน้างาน
2. ระดับปฏิบัติการสำนักงานหรือฝ่ายสนับสนุน
3. ระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต

ข้อที่ 6 ฝ่ายงาน เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale)

1. ฝ่ายบุคคล บัญชี
2. ฝ่ายวางแผนและจัดซื้อ
3. ฝ่ายสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย
4. ฝ่ายคลังสินค้าและส่งออก
5. ฝ่ายวิศวกรรมโครงสร้าง, ไฟฟ้า, ซ่อมบำรุง
6. ฝ่ายวิศวกรรมและพัฒนาผลิตภัณฑ์
7. ฝ่ายตรวจสอบคุณภาพ
8. ฝ่ายผลิต

ตอนที่ 2 ข้อมูลการรับรู้เกี่ยวกับการรับรู้สวัสดิการ ของพนักงาน 6 ด้าน ประกอบด้วย การรับรู้ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ การรับรู้สวัสดิการด้านสุขภาพ การรับรู้สวัสดิการด้านความมั่นคง การรับรู้สวัสดิการด้านความปลอดภัย การรับรู้สวัสดิการด้านการศึกษา และการรับรู้สวัสดิการด้านนันทนาการ ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด (Close-ended questionnaires) ซึ่งในข้อคำถามเป็นแบบเลือกตอบ 2 ตัวเลือก (Check list) โดยตอบว่าทราบ

เมื่อการรับรู้ตรงกับข้อความที่ถาม และตอบไม่ทราบหรือไม่แน่ใจเมื่อการรับรู้ไม่ตรงกับข้อความที่ถาม

โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

1 = เมื่อการรับรู้ตรงกับข้อความที่ถาม

0 = เมื่อการรับรู้ไม่ตรงกับข้อความที่ถาม หรือ เมื่อไม่ทราบ

ระดับการให้คะแนนเฉลี่ยในแต่ละชั้นให้ใช้สูตรการคำนวณช่วงกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2548, หน้า 449-450) ดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด - คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{21 - 1}{3}$$

$$= 6.67$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวสามารถสรุปและแปลความหมายคะแนนของการรับรู้เกี่ยวกับสวัสดิการที่พึงได้รับ ดังนี้

ทราบสวัสดิการที่พึงได้รับ 15-21 ข้อ	หมายถึง	รับรู้สวัสดิการในระดับดีมาก
ทราบสวัสดิการที่พึงได้รับ 8-14 ข้อ	หมายถึง	รับรู้สวัสดิการในระดับปานกลาง
ทราบสวัสดิการที่พึงได้รับ 1-7 ข้อ	หมายถึง	รับรู้สวัสดิการในระดับน้อย
ทราบสวัสดิการที่พึงได้รับ 0 ข้อ	หมายถึง	ไม่รับรู้สวัสดิการของบริษัท

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง มีขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในเรื่อง การรับรู้สวัสดิการที่พึงได้รับของพนักงานภายในบริษัท คาร์ดิแนลเฮลท์ 222 ประเทศไทย จำกัด จากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยาม และเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้สวัสดิการที่พึงได้รับของพนักงานภายในองค์การบริษัท คาร์ดิแนลเฮลท์ 222 ประเทศไทย จำกัด และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่า

ครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่จากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบเนื้อหาต่างๆของสวัสดิการแล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้แก่

3.1 อาจรย์ ดร.อุษณากร ทาวะรมย์ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ

3.2 คุณสมควร โพธิสาร ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล

3.3 คุณสัญญา ค่าม่วง ผู้จัดการฝ่ายผลิต (ขึ้นรูปผลิตภัณฑ์)

เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) จากนั้นปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

4. ทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามกับ กลุ่มพนักงานบริษัทที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด ทดสอบความเชื่อมั่นด้วย KR-20 ได้ค่า .840 และทดสอบค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามทีสร้างขึ้น 35 ข้อ พบว่ามีข้อคำถามการรับรู้ที่มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .2 - .8 จำนวน 21 ข้อ เป็นด้านที่ 1 สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ จำนวน 2 ข้อ ด้านที่ 2 สวัสดิการด้านสุขภาพ จำนวน 4 ข้อ ด้านที่ 3 สวัสดิการด้านความมั่นคง จำนวน 3 ข้อ ด้านที่ 4 สวัสดิการด้านความปลอดภัย จำนวน 4 ข้อ ด้านที่ 5 สวัสดิการด้านการศึกษา จำนวน 5 ข้อ และ ด้านที่ 6 สวัสดิการด้านนันทนาการ จำนวน 3 ข้อ รวมทั้งสิ้น 21 ข้อ จึงนำแบบสอบถามไปเก็บรวมรวมข้อมูลจริงต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอน ดังนี้

1. นำแบบสอบถามไปแจกให้พนักงาน พร้อมอธิบายข้อสงสัย หากมีคำถาม

2. รวบรวมแบบสอบถามที่ทำการตอบข้อคำถามเรียบร้อย

3. จากการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามไปจำนวน 256 ชุด โดยมีแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา และมีความสมบูรณ์ จำนวน 256 ชุด คิดเป็น 100.00 เปอร์เซ็นต์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ตอน คือ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามและข้อมูลการรับรู้เกี่ยวกับการรับรู้สวัสดิการที่พึงได้รับ ของพนักงาน 6 ด้าน โดยใช้วิธีการประมวลผลค่าทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรม SPSS

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะของข้อมูล และตอบวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ฝ่ายงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าความถี่ ร้อยละ

2. ข้อมูลการรับรู้เกี่ยวกับการรับรู้สวัสดิการที่พึงได้รับ ของพนักงาน 6 ด้าน ประกอบด้วยการรับรู้ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ การรับรู้สวัสดิการด้านสุขภาพ การรับรู้สวัสดิการด้านความมั่นคง การรับรู้สวัสดิการด้านความปลอดภัย การรับรู้สวัสดิการด้านการศึกษา และการรับรู้สวัสดิการด้านนันทนาการ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ข้อมูลเปรียบเทียบการรับรู้สวัสดิการที่พึงได้รับของพนักงานบริษัท คาร์ดิแนลเฮลท์ 222 ประเทศไทย จำกัด จำแนกตาม เพศ อายุ การศึกษาสูงสุด อายุการทำงาน ตำแหน่งงาน ฝ่ายงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่า t-test , One-way ANOVA , Welch และ Brown-Forsythe โดยทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

บทที่ 4
ผลการวิจัย

การวิจัย การรับรู้สวัสดิการที่พึงได้รับของพนักงานบริษัท คาร์ดิแนลเฮลท์ 222 ประเทศไทย จำกัด ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง มีวัตถุประสงค์ในการวิจัย เพื่อศึกษาการรับรู้สวัสดิการที่พึงได้รับของพนักงานภายในองค์การ บริษัท คาร์ดิแนลเฮลท์ 222 ประเทศไทย จำกัด และเปรียบเทียบการรับรู้สวัสดิการที่พึงได้รับของพนักงานภายในองค์การของบริษัท คาร์ดิแนลเฮลท์ 222 ประเทศไทย จำกัด จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลตามเพศ อายุ อายุการทำงาน ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และ ฝ่ายงาน โดยเก็บข้อมูลจากพนักงานในบริษัท คาร์ดิแนลเฮลท์ 222 ประเทศไทย จำนวน 256 คน ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์เป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการรับรู้สวัสดิการที่พึงได้รับของพนักงานภายในองค์การของบริษัทคาร์ดิแนลเฮลท์ 222 ประเทศไทย จำกัด

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

ตารางที่ 9 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	81	31.64
หญิง	175	68.36

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
อายุ		
ต่ำกว่า 25 ปี	13	5.08
25-35 ปี	116	45.31
36-45 ปี	117	45.70
มากกว่า 45 ปีขึ้นไป	10	3.91
การศึกษาสูงสุด		
มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า	47	18.36
มัธยมศึกษาตอนปลายหรือปวช.	121	47.27
อนุปริญญาหรือ ปวส.	49	19.14
ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	32	12.50
สูงกว่าปริญญาตรี	7	2.73
อายุการทำงาน		
น้อยกว่า 3 ปี	34	13.28
3-6 ปี	60	23.44
7-10 ปี	30	11.72
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	132	51.56
ตำแหน่งงาน		
ระดับบริหารหรือผู้บังคับบัญชา/ หัวหน้างาน	18	7.03
ระดับปฏิบัติการสำนักงานหรือฝ่ายสนับสนุน	34	13.28
ระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต	204	79.69
ฝ่ายงาน		
ฝ่ายบุคคล บัญชี	4	1.56
ฝ่ายวางแผนและจัดซื้อ	3	1.17
ฝ่ายสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย	2	.78
ฝ่ายคลังสินค้าและส่งออก	9	3.52
ฝ่ายวิศวกรรมโครงสร้าง ไฟฟ้า ซ่อมบำรุง	8	3.13

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
ฝ่ายวิศวกรรมและพัฒนาผลิตภัณฑ์	14	5.47
ฝ่ายตรวจสอบคุณภาพ	18	7.03
ฝ่ายผลิต	198	77.34
รวม	256	100.00

จากตารางที่ 9 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 68.36 และเพศชาย ร้อยละ 31.64 มีอายุ 36-45 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 45.70 รองลงมาคือ อายุ 25-35 ปี อายุต่ำกว่า 25 ปี และอายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 45.31, 5.08 และ 3.91 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีการศึกษาสูงสุดมากที่สุดที่ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. คิดเป็นร้อยละ 47.27 รองลงมาคือระดับปวส. หรือเทียบเท่า ระดับต่ำกว่าระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และระดับสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 19.14, 18.36, 12.50 และ 2.73 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 51.56 รองลงมาคืออายุการทำงาน ตั้งแต่ 3-6 ปี อายุการทำงานน้อยกว่า 3 ปี และอายุการทำงานตั้งแต่ 7-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.44, 13.28 และ 11.72 ตามลำดับ ตำแหน่งงานส่วนใหญ่อยู่ที่ระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตมากที่สุด ร้อยละ 79.69 รองลงมาคือระดับปฏิบัติการสำนักงาน/ฝ่ายสนับสนุน และระดับบริหาร/ หัวหน้างาน คิดเป็นร้อยละ 13.28 และ 7.03 ตามลำดับ ฝ่ายงานส่วนใหญ่เป็นฝ่ายผลิตมากที่สุด ร้อยละ 77.34 รองลงมาคือฝ่ายตรวจสอบคุณภาพ, ฝ่ายวิศวกรรมและพัฒนาผลิตภัณฑ์, ฝ่ายคลังสินค้าและส่งออก, ฝ่ายวิศวกรรมโครงสร้าง ไฟฟ้า ซ่อมบำรุง, ฝ่ายบุคคล, ฝ่ายวางแผนและจัดซื้อ และ ฝ่ายสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย คิดเป็นร้อยละ 7.03, 5.47, 3.52, 3.13, 1.56, 1.17 และ 0.78 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการรับรู้สวัสดิการที่พึงได้รับของพนักงานภายในองค์การของบริษัท คาร์ดิแนลเฮลท์ 222 ประเทศไทย จำกัด

ตารางที่ 10 จำนวนและร้อยละของการรับรู้สวัสดิการที่พึงได้รับด้านเศรษฐกิจ

สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	ทราบ	ไม่แน่ใจ/ ไม่ทราบ
1. ค่าล่วงเวลา 3 ชั่วโมงหลังเวลาทำงานปกติของพนักงานจะอยู่	253	3
ที่ จำนวน 1.5 เท่า ของอัตราค่าจ้างโดยคิดเป็นรายชั่วโมง	(98.83)	(1.97)
2. พนักงานสามารถลากิจได้โดยได้รับค่าจ้างตามความจำเป็น	254	2
เพื่อไปปฏิบัติธุรกิจส่วนตัวปีละไม่เกิน 3 วันทำงาน	(99.22)	(0.78)

จากตารางที่ 10 จำนวนและร้อยละของการรับรู้สวัสดิการที่พึงได้รับด้านเศรษฐกิจ พบว่าพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามรับรู้ในประเด็นว่าพนักงานสามารถลากิจได้โดยได้รับค่าจ้างตามความจำเป็น เพื่อไปปฏิบัติธุรกิจส่วนตัวปีละไม่เกิน 3 วันทำงานมีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 99.22 และพนักงานที่ไม่แน่ใจ/ ไม่ทราบ ในประเด็นค่าล่วงเวลา 3 ชั่วโมงหลังเวลาทำงานปกติของพนักงานจะอยู่ที่ จำนวน 1.5 เท่า ของอัตราค่าจ้างโดยคิดเป็นรายชั่วโมง มีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.97

ตารางที่ 11 จำนวนและร้อยละของการรับรู้สวัสดิการที่พึงได้รับด้านสุขภาพ

สวัสดิการด้านสุขภาพ	ทราบ	ไม่แน่ใจ/ ไม่ทราบ
1. บริษัทมีพยาบาลรักษาการ ประจำ 24 ชม. พร้อมมียา เวชภัณฑ์	252	4
อุปกรณ์ช่วยชีวิตขั้นพื้นฐาน โดยพนักงานทุกคนสามารถเข้ารับ	(98.44)	(1.56)
บริการได้เมื่อมีอาการเจ็บป่วย		
2. บริษัทจัดหาแพทย์มาประจำห้องพยาบาลวันละ 2 ชั่วโมง ในวัน	243	13
อังคารและวันศุกร์ เพื่อให้บริการการตรวจรักษาแก่พนักงาน	(97.42)	(5.08)
3. เงินที่เบิกค่ารักษาพยาบาลผู้ป่วยนอกจะถูกโอนเข้าบัญชี	241	15
เงินเดือนพนักงานเมื่อมีการอนุมัติจ่าย	(94.14)	(5.86)

ตารางที่ 11 (ต่อ)

สวัสดิการด้านสุขภาพ	ทราบ	ไม่แน่ใจ/ ไม่ทราบ
4. บริษัทมีบริการรถตู้หรือรถพยาบาลไปส่งพนักงานที่โรงพยาบาลในกรณีฉุกเฉินหรือป่วยหนัก	242 (94.53)	14 (5.47)

จากตารางที่ 14 จำนวนและร้อยละของการรับรู้สวัสดิการที่พึงได้รับด้านสุขภาพ พบว่า พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามรับรู้ในประเด็นว่าบริษัทมีพยาบาลรักษาการ ประจำ 24 ชม. พร้อมมียา เวชภัณฑ์ อุปกรณ์ช่วยชีวิตขั้นพื้นฐาน โดยพนักงานทุกคนสามารถเข้ารับบริการได้ เมื่อมีอาการเจ็บป่วยมีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 98.44 และพนักงานที่ไม่แน่ใจ/ ไม่ทราบ ในประเด็นเงินที่เบิกค่ารักษาพยาบาลผู้ป่วยนอกจะถูกโอนเข้าบัญชีเงินเดือนพนักงานเมื่อมีการอนุมัติจ่าย มีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 5.86

ตารางที่ 12 จำนวนและร้อยละของการรับรู้สวัสดิการที่พึงได้รับด้านความมั่นคง

สวัสดิการด้านความมั่นคง	ทราบ	ไม่แน่ใจ/ ไม่ทราบ
1. พนักงานที่มีอายุงานเกิน 3 ปีขึ้นไป จะได้รับเงินสบทบในส่วนของบริษัท 100%	235 (91.80)	21 (8.20)
2. บริษัทมีสวัสดิการดอกเบี้ยพิเศษกับธนาคารอาคารสงเคราะห์แก่พนักงานที่ใช้สิทธิกู้เพื่อซื้อที่อยู่อาศัย	205 (80.08)	51 (19.92)
3. ในกรณีเกษียณอายุ พนักงานจะได้รับเงินชดเชยตามที่กฎหมายกำหนด	202 (78.91)	54 (21.09)

จากตารางที่ 12 จำนวนและร้อยละของการรับรู้สวัสดิการที่พึงได้รับด้านความมั่นคง พบว่าพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามรับรู้ในประเด็นว่า พนักงานที่มีอายุงานเกิน 3 ปีขึ้นไป จะได้รับเงินสบทบในส่วนของบริษัท 100% มีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 91.80 และพนักงานที่ไม่แน่ใจ/ ไม่ทราบ ในประเด็นกรณีเกษียณอายุ พนักงานจะได้รับเงินชดเชยตามที่กฎหมายกำหนด มีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 21.09

ตารางที่ 13 จำนวนและร้อยละของการรับรู้สวัสดิการที่พึงได้รับด้านความปลอดภัย

สวัสดิการด้านความปลอดภัย	ทราบ	ไม่แน่ใจ/ ไม่ทราบ
1. เครื่องจักรที่ใช้งานจะมีป้ายเตือนให้รับทราบอันตราย หรืออุปกรณ์ป้องกันที่ให้สวมใส่เพื่อความปลอดภัย ซึ่งสามารถทำให้พนักงานรู้ได้ทันทีว่าต้องระวังอะไร หรือต้องใส่อะไรป้องกัน	252 (98.44)	4 (1.56)
2. บริษัทมีมาตรฐานรักษาความปลอดภัย และมีระบบคีย์การ์ด Key card ในการเข้าออกตัวอาคาร	243 (94.92)	13 (5.08)
3. บริษัทจัดให้มีการฝึกอบรมอัคคีภัยในทุกปี สำหรับพนักงานที่ยังไม่เคยผ่านการฝึกอบรม (Basic fire fighting)	237 (92.58)	19 (7.42)
4. บริษัทกำหนดทางออกฉุกเฉินภายในอาคารหรือส่วนงานที่ปฏิบัติงาน ที่สามารถมองเห็นได้อย่างชัดเจนว่าทางออกฉุกเฉินอยู่ทางด้านไหน	251 (98.05)	5 (1.95)

จากตารางที่ 13 จำนวนและร้อยละของการรับรู้สวัสดิการที่พึงได้รับด้านความปลอดภัย พบว่าพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามรับรู้ในประเด็นว่า เครื่องจักรที่ใช้งานจะมีป้ายเตือนให้รับทราบอันตราย หรืออุปกรณ์ป้องกันที่ให้สวมใส่เพื่อความปลอดภัย ซึ่งสามารถทำให้พนักงานรู้ได้ทันทีว่าต้องระวังอะไร หรือต้องใส่อะไรป้องกัน มีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 98.44 และพนักงานที่ไม่แน่ใจ/ ไม่ทราบ ในประเด็นบริษัทจัดให้มีการฝึกอบรมอัคคีภัยในทุกปี สำหรับพนักงานที่ยังไม่เคยผ่านการฝึกอบรม (Basic fire fighting) มีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 7.42

ตารางที่ 14 จำนวนและร้อยละของการรับรู้สวัสดิการที่พึงได้รับด้านการศึกษา

สวัสดิการด้านการศึกษา	ทราบ	ไม่แน่ใจ/ ไม่ทราบ
1. พนักงานจะได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มเติมเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงขั้นตอนการทำงานที่เกี่ยวข้องกับสายงาน	221 (86.33)	35 (13.67)
2. บริษัทสนับสนุนทุนการศึกษาสำหรับบุตร-ธิดาของพนักงานโดยสามารถยื่นแบบความจำนงได้ในทุกปี	237 (92.58)	19 (7.42)
3. บริษัทมีห้องสมุดสำหรับบริการพนักงานทุกคน	251 (98.05)	5 (1.95)
4. บริษัทมีบริการหนังสือพิมพ์ให้พนักงานติดตามข่าวสารบ้านเมือง	232 (90.63)	24 (9.37)
5. บริษัทมีการจัดหลักสูตรอบรมให้แก่พนักงานระดับต่าง ๆ เป็นประจำทุกปี	175 (68.36)	81 (31.64)

จากตารางที่ 14 จำนวนและร้อยละของการรับรู้สวัสดิการที่พึงได้รับด้านการศึกษา พบว่าพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามรับรู้ในประเด็นว่า บริษัทมีห้องสมุดสำหรับบริการพนักงานทุกคนมีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 98.05 และพนักงานที่ไม่แน่ใจ/ ไม่ทราบ ในประเด็นบริษัทมีการจัดหลักสูตรอบรมให้แก่พนักงานระดับต่าง ๆ เป็นประจำทุกปี มีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 31.64

ตารางที่ 15 จำนวนและร้อยละของการรับรู้สวัสดิการที่พึงได้รับด้านนันทนาการ

สวัสดิการด้านนันทนาการ	ทราบ	ไม่แน่ใจ/ ไม่ทราบ
1. บริษัทมีการจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ประจำปีในทุกปี และจะได้สิทธิ์	218	38
ในการจับฉลากรางวัลสำหรับพนักงานที่เข้าร่วมงาน	(85.16)	(14.84)
2. มีโต๊ะปิงปองและเกมหมากรุกสำหรับพนักงานได้ออกกำลังกาย	244	12
และพักผ่อนหย่อนใจ	(95.31)	(4.69)
3. มีกิจกรรมหรืองานต่าง ๆ ที่จัดให้พนักงานร่วมตอบคำถามเพื่อรับ	228	28
ของรางวัลอยู่เสมอ	(89.06)	(10.94)

จากตารางที่ 15 จำนวนและร้อยละของการรับรู้สวัสดิการที่พึงได้รับด้านนันทนาการ พบว่าพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามรับรู้ในประเด็นว่า มีโต๊ะปิงปองและเกมหมากรุกสำหรับพนักงานได้ออกกำลังกายและพักผ่อนหย่อนใจ มีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 95.31 และพนักงานที่ไม่แน่ใจ/ ไม่ทราบ ในประเด็นบริษัทมีการจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ประจำปีในทุกปี และจะได้สิทธิ์ในการจับฉลากรางวัลสำหรับพนักงานที่เข้าร่วมงาน มีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 14.84

ตารางที่ 16 จำนวนและร้อยละของผลการรับรู้สวัสดิการที่พึงได้รับ

ระดับการรับรู้	จำนวน	ร้อยละ
รับรู้สวัสดิการในระดับดีมาก	247	96.50
รับรู้สวัสดิการในระดับปานกลาง	7	2.70
รับรู้สวัสดิการในระดับน้อย	2	0.80
รวม	256	100.00

จากตารางที่ 19 จำนวนและร้อยละของผลการรับรู้สวัสดิการที่พึงได้รับ พบว่าพนักงานที่มีการรับรู้สวัสดิการในระดับดีมากมีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 96.50 ส่วนพนักงานที่มีการรับรู้สวัสดิการในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 2.70 และพนักงานที่มีการรับรู้สวัสดิการในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 0.80

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 17 การเปรียบเทียบเพศกับการรับรู้สวัสดิการที่พึงได้รับ

เพศ	จำนวน	$\overline{X}$	SD	t	Sig.
ชาย	81	18.61	3.02	-2.32	*0.022
หญิง	175	19.47	2.01		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 17 พบว่า พนักงานเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับการรับรู้สวัสดิการที่พึงได้รับมากกว่าพนักงานเพศชายเล็กน้อย และเมื่อพิจารณาการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างกลุ่มค่า t มีนัยสำคัญที่ $p < .05$ ดังนั้นกล่าวได้ว่าพนักงานเพศชายและหญิง มีการรับรู้สวัสดิการที่พึงได้รับ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการรับรู้สวัสดิการที่พึงได้รับของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ

อายุ	$\overline{X}$	SD
ต่ำกว่า 25 ปี	19.30	2.65
25-35 ปี	18.96	2.38
36-45 ปี	19.41	2.43
มากกว่า 45 ปีขึ้นไป	19.30	2.16

จากตารางที่ 18 พบว่า พนักงานกลุ่มที่มีอายุ 36-45 ปี มีการรับรู้สวัสดิการที่พึงได้รับมากที่สุดและกลุ่มพนักงานที่มีอายุ 25-35 ปี มีการรับรู้สวัสดิการที่พึงได้รับน้อยที่สุด

ตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้สวัสดิการที่พึงได้รับของพนักงานกับอายุ

แหล่งที่มาของความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	12.22	3	4.07	.698	.554
ภายในกลุ่ม	1471.21	252	5.83		
รวม	1483.43	255			

จากการทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวนพบว่าเป็นไปตามข้อกำหนด คือ Levene's test มีค่า $p > .05$ และผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย โดย ANOVA พบว่าค่า $p > .05$ แสดงว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีการรับรู้สวัสดิการที่พึงได้รับไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการรับรู้สวัสดิการที่พึงได้รับของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามการศึกษาสูงสุด

การศึกษาสูงสุด	$\overline{X}$	SD
มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า	19.53	2.11
มัธยมศึกษาตอนปลายหรือปวช.	19.37	2.06
อนุปริญญาหรือ ปวส.	18.36	2.91
ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	19.71	1.72
สูงกว่าปริญญาตรี	17.57	5.71

จากตารางที่ 20 พบว่า พนักงานกลุ่มที่มีการศึกษาสูงสุดที่ระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่ามีการรับรู้สวัสดิการที่พึงได้รับมากที่สุดและพนักงานกลุ่มที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีการรับรู้สวัสดิการที่พึงได้รับน้อยที่สุด

ตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้สวัสดิการที่พึงได้รับของพนักงานกับการศึกษาสูงสุด

	Statistic	df1	df2	Sig.
Welch	1.913	4	36.461	.129
Brown-Forsythe	1.484	4	13.104	.263

จากการทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวนพบว่าไม่เป็นไปตามข้อกำหนด คือ Levene's test มีค่า $p < .05$ ดังนั้นจึงใช้ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย โดยใช้ Brown-Forsythe และค่า Welch พบว่าค่า $p > .05$ ซึ่งมีผลไม่สอดคล้องกับ ANOVA ดังนั้นแสดงว่าพนักงานที่มีการศึกษาสูงสุดต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับสวัสดิการที่พึงได้รับไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการรับรู้สวัสดิการที่พึงได้รับของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุการทำงาน

อายุการทำงาน	$\overline{X}$	SD
น้อยกว่า 3 ปี	19.26	2.33
3-6 ปี	18.86	2.51
7-10 ปี	18.83	3.37
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	19.42	2.10

จากตารางที่ 22 พบว่า พนักงานกลุ่มที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไปมีการรับรู้สวัสดิการที่พึงได้รับมากที่สุดและพนักงานกลุ่มที่มีอายุการทำงาน 7-10 ปี มีการรับรู้สวัสดิการที่พึงได้รับน้อยที่สุด

ตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้สวัสดิการที่พึงได้รับของพนักงานกับอายุการทำงาน

	Statistic	df1	df2	Sig.
Welch	.901	3	75.986	.445
Brown-Forsythe	.802	3	103.249	.495

จากการทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวนพบว่าไม่เป็นไปตามข้อกำหนด คือ Levene's test มีค่า $p < .05$ ดังนั้นจึงใช้ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย โดยใช้ Brown-Forsythe และค่า Welch พบว่าค่า $p > .05$ ซึ่งมีผลไม่สอดคล้องกับ ANOVA ดังนั้นแสดงว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับสวัสดิการที่พึงได้รับไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 24 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการรับรู้สวัสดิการที่พึงได้รับของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	$\overline{X}$	SD
ระดับบริหารหรือผู้บังคับบัญชา/ หัวหน้างาน	19.05	3.76
ระดับปฏิบัติการสำนักงานหรือฝ่ายสนับสนุน	18.70	3.13
ระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต	19.29	2.11

จากตารางที่ 24 พบว่า พนักงานกลุ่มระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตมีการรับรู้สวัสดิการที่พึงได้รับมากที่สุดและพนักงานกลุ่มที่ระดับปฏิบัติการสำนักงานหรือฝ่ายสนับสนุน มีการรับรู้สวัสดิการที่พึงได้รับน้อยที่สุด

ตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้สวัสดิการที่พึงได้รับของพนักงานกับตำแหน่งงาน

	Statistic	df1	df2	Sig.
Welch	.901	3	75.986	.445
Brown-Forsythe	.802	3	103.249	.495

จากการทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวนพบว่าไม่เป็นไปตามข้อกำหนด คือ Levene's test มีค่า $p < .05$ ดังนั้นจึงใช้ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย โดยใช้ Brown-Forsythe และค่า Welch พบว่าค่า $p > .05$ ซึ่งมีผลไม่สอดคล้องกับ ANOVA ดังนั้นแสดงว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับสวัสดิการที่พึงได้รับไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 26 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มคะแนนการรับรู้สวัสดิการที่พึงได้รับของตัวอย่างจำแนกตามฝ่ายงาน

ฝ่ายงาน	$\overline{X}$	SD
ฝ่ายบุคคล บัญชี	20.25	0.50
ฝ่ายวางแผนและจัดซื้อ	19.33	2.08
ฝ่ายสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย	20.50	0.70
ฝ่ายคลังสินค้าและส่งออก	19.22	2.38
ฝ่ายวิศวกรรมโครงสร้าง, ไฟฟ้า, ซ่อมบำรุง	16.87	4.94
ฝ่ายวิศวกรรมและพัฒนาผลิตภัณฑ์	17.00	4.13
ฝ่ายตรวจสอบคุณภาพ	20.16	1.33
ฝ่ายผลิต	19.32	2.09

จากตารางที่ 26 พบว่า พนักงานกลุ่มระดับปฏิบัติการฝ่ายสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยมีการรับรู้สวัสดิการที่พึงได้รับมากที่สุดและพนักงานฝ่ายวิศวกรรมและพัฒนาผลิตภัณฑ์มีการรับรู้สวัสดิการที่พึงได้รับน้อยที่สุด

ตารางที่ 27 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้สวัสดิการที่พึงได้รับของพนักงานกับฝ่ายงาน

	Statistic	df1	df2	Sig.
Welch	2.553	7	10.574	.083
Brown-Forsythe	2.623	7	24.765	.036

จากการทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวนพบว่าไม่เป็นไปตามข้อกำหนด คือ Levene's test มีค่า $p < .05$ ดังนั้นจึงใช้ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย โดยใช้ Brown-Forsythe และค่า Welch พบว่าค่า Brown-Forsythe มีค่า $p < .05$ และค่า Welch มีค่า $p > .05$ ซึ่งมีผลไม่สอดคล้องกับ ANOVA ดังนั้นแสดงว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับสวัสดิการที่พึงได้รับไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 28 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	**ผลการทดสอบสมมติฐาน**
1. พนักงาน บริษัทคาร์ดิแนลเฮลท์ 222 ประเทศไทย จำกัด ที่มีเพศต่างกัน มีการรับรู้สวัสดิการที่พึงได้รับแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
2. พนักงาน บริษัทคาร์ดิแนลเฮลท์ 222 ประเทศไทย จำกัด ที่มีอายุต่างกัน มีการรับรู้สวัสดิการที่พึงได้รับแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
3. พนักงานบริษัทคาร์ดิแนลเฮลท์ 222 ประเทศไทย จำกัด ที่มีระดับการศึกษาสุงสุดต่างกันมีการรับรู้สวัสดิการที่พึงได้รับแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
4. พนักงานบริษัทคาร์ดิแนลเฮลท์ 222 ประเทศไทย จำกัด ที่มีอายุการทำงานต่างกัน มีการรับรู้สวัสดิการที่พึงได้รับแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
5. พนักงานบริษัทคาร์ดิแนลเฮลท์ 222 ประเทศไทย จำกัด ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีการรับรู้สวัสดิการที่พึงได้รับแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน

ตารางที่ 28 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
6. พนักงานบริษัทคาร์ดิแนลเฮลท์ 222 ประเทศไทย จำกัด ที่มีฝ่ายงานต่างกัน มีการรับรู้สวัสดิการที่พึงได้รับแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน

จากตารางที่ 28 พบว่า พนักงานคาร์ดิแนลเฮลท์ 222 ประเทศไทย จำกัดที่มี เพศต่างกันมี การรับรู้สวัสดิการที่พึงได้รับแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้และพนักงานที่มี อายุ การศึกษาสูงสุด อายุการทำงาน ตำแหน่งงาน และฝ่ายงานแตกต่างกันมีการรับรู้สวัสดิการที่พึงได้รับไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีข้อเสนอแนะให้บริษัทควรทำคู่มือเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์สวัสดิการที่พึงได้รับและเงื่อนไขรายละเอียดต่าง ๆ ในการขอรับสิทธิประโยชน์กรณีต่าง ๆ เพื่อใช้ประโยชน์ในการอ่านเพิ่มเติมในกรณีที่ต้องการทราบในบางข้อ ให้เพิ่มเสียงตามสายในกรณีที่มีการปรับเปลี่ยนข้อมูลสวัสดิการ เพื่อให้ได้รับข่าวสารได้ทันท่วงที อีกทั้งเพิ่มรายละเอียดข้อมูลในการค้นหาจากศูนย์ข้อมูลบริการตนเองสำหรับพนักงาน จากระบบสารเทศของบริษัทให้มีความครอบคลุมมากขึ้นกว่าเดิมที่ปัจจุบันมีให้ดูไม่กี่หัวข้อ เพราะยังมีสวัสดิการในหลายอย่างที่พนักงานไม่ทราบรายละเอียดต่าง ๆ ในข้อมูลมากนัก เพราะไม่เคยได้ใช้ และบางทีก็อาจเสียผลประโยชน์บางประการที่พึงควรได้รับไป ดังนั้นการเพิ่มช่องทางประชาสัมพันธ์จึงเป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานเพิ่มการรับรู้สิทธิประโยชน์ที่พึงควรได้ดีขึ้น

บทที่ 5
สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

งานนิพนธ์เรื่องการรับรู้สวัสดิการที่พึงได้รับของพนักงานบริษัท คาร์ดิแนลเฮลท์ 222 ประเทศไทย จำกัด ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง เป็นผลมาจากความต้องการทราบการรับรู้สวัสดิการที่พึงได้รับของพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท คาร์ดิแนลเฮลท์ 222 ประเทศไทย จำกัด และใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงหรือพัฒนารูปแบบการรับรู้ให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ผลการศึกษาจะได้เป็นประโยชน์ต่อการนำไปอ้างอิงการวางแผนนโยบายของบริษัทในการสร้างการรับรู้เกี่ยวกับสวัสดิการที่ตรงกับข้อเท็จจริง และจะเป็นประโยชน์ต่อพนักงานให้สามารถใช้สิทธิอย่างถูกต้องต่อไป โดยการศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาการรับรู้สวัสดิการที่พึงได้รับของพนักงานภายในองค์การ บริษัท คาร์ดิแนลเฮลท์ 222 ประเทศไทย จำกัด และ 2) เพื่อเปรียบเทียบการรับรู้สวัสดิการที่พึงได้รับของพนักงานภายในองค์การของบริษัทคาร์ดิแนลเฮลท์ 222 ประเทศไทย จำกัดจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด อายุการทำงาน ตำแหน่งงาน และ ฝ่ายงาน ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงาน บริษัทคาร์ดิแนลเฮลท์ 222 ประเทศไทย จำนวน 2,048 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยโปรแกรม G* Power 3.0.10 ซึ่งเป็นโปรแกรมที่พัฒนามาจากพื้นฐานของ (Power analysis) โดยกำหนดอำนาจในการทดสอบ (Power of test) ที่ระดับ 0.90 กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Level of significance) ที่ระดับ .10 (α =.10) และกำหนดขนาดอิทธิพล (Effect size) คือ 0.25 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ 256 คน ผู้ศึกษาได้แจกแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่างโดยเก็บตัวอย่างข้อมูลด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience sampling) วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS เพื่อหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่า t-test, One-way ANOVA, Welch และ Brown-forsythe

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 36-45 ปี ส่วนใหญ่มีการศึกษาสูงสุดมากที่สุดที่ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีตำแหน่งงานที่ระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต และฝ่ายงานส่วนใหญ่เป็นฝ่ายผลิต

ตอนที่ 2 การรับรู้สวัสดิการที่พึงได้รับของพนักงานภายในองค์การ บริษัท คาร์ดิแนล เฮลท์ 222 ประเทศไทย จำกัด พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีการรับรู้สวัสดิการในระดับดีมาก คิดเป็นร้อยละ 96.50 ส่วนพนักงานที่มีการรับรู้สวัสดิการในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 2.70 และพนักงานที่มีการรับรู้สวัสดิการในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 0.80 ซึ่งสามารถแยกรายละเอียดเป็นรายด้านได้ ดังนี้

ด้านเศรษฐกิจ ผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้สวัสดิการที่พนักงานสามารถลากิจได้โดยได้รับค่าจ้างตามความจำเป็น เพื่อไปปฏิบัติธุรกิจส่วนตัวปีละไม่เกิน 3 วันทำงาน มากที่สุด และผู้ตอบแบบสอบถามไม่แน่ใจ/ ไม่ทราบ ในประเด็นค่าล่วงเวลา 3 ชั่วโมงหลังเวลาทำงานปกติของพนักงานจะอยู่ที่ จำนวน 1.5 เท่า ของอัตราค่าจ้างโดยคิดเป็นรายชั่วโมง มากที่สุด

ด้านสุขภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้สวัสดิการที่บริษัทมีพยาบาลรักษาการประจำ 24 ชม. พร้อมมียา เวชภัณฑ์ อุปกรณ์ช่วยชีวิตขั้นพื้นฐาน โดยพนักงานทุกคนสามารถเข้ารับบริการได้เมื่อมีอาการเจ็บป่วยมากที่สุด และผู้ตอบแบบสอบถามไม่แน่ใจ/ ไม่ทราบ ในประเด็นเงินที่เบิกค่ารักษาพยาบาลผู้ป่วยนอกจะถูกโอนเข้าบัญชีเงินเดือนพนักงานเมื่อมีการอนุมัติจ่าย มีมากที่สุด

ด้านความมั่นคง ผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้สวัสดิการที่พนักงานที่มีอายุงานเกิน 3 ปีขึ้นไป จะได้รับเงินสบทบในส่วนของบริษัท 100% มากที่สุด และผู้ตอบแบบสอบถามไม่แน่ใจ/ ไม่ทราบ ในประเด็นกรณีเกษียณอายุ พนักงานจะได้รับเงินชดเชยตามที่กฎหมายกำหนด มากที่สุด

ด้านความปลอดภัย ผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้สวัสดิการความปลอดภัยในเครื่องจักรที่ใช้งานจะมีป้ายเตือนให้รับทราบอันตราย หรืออุปกรณ์ป้องกันที่ให้สวมใส่เพื่อความปลอดภัย ซึ่งสามารถทำให้พนักงานรู้ได้ทันทีว่าต้องระวังอะไร หรือต้องใส่อะไรป้องกัน มากที่สุด และผู้ตอบแบบสอบถามไม่แน่ใจ/ ไม่ทราบ ในประเด็นบริษัทจัดให้มีการฝึกอบรมอัคคีภัยในทุกปีสำหรับพนักงานที่ยังไม่เคยผ่านการฝึกอบรม (Basic fire fighting) มากที่สุด

ด้านการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้สวัสดิการ บริษัทมีห้องสมุดสำหรับบริการพนักงานทุกคน มากที่สุด และผู้ตอบแบบสอบถามไม่แน่ใจ/ ไม่ทราบในประเด็นบริษัทมีการจัดหลักสูตรอบรมให้แก่พนักงานระดับต่างๆ เป็นประจำทุกปี มากที่สุด

ด้านนันทนาการ ผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้สวัสดิการ มีโต๊ะปิงปองและเกมหมากรุกสำหรับพนักงานได้ออกกำลังกายและพักผ่อนหย่อนใจ มากที่สุด และผู้ตอบแบบสอบถามไม่แน่ใจ/ ไม่ทราบในประเด็นบริษัทมีการจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ประจำปีในทุกปี และจะได้สิทธิ์ใน

การจับฉลากรางวัลสำหรับพนักงานที่เข้าร่วมงาน มากที่สุด

การทดสอบสมมติฐาน เปรียบเทียบการรับรู้สวัสดิการที่พึงได้รับของพนักงานภายในองค์การของบริษัทคาร์ดิแนลเฮลท์ 222 ประเทศไทย จำกัดจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด อายุการทำงาน ตำแหน่งงาน และ ฝ่ายงาน พบว่าพนักงานบริษัทคาร์ดิแนลเฮลท์ 222 ประเทศไทย จำกัด ที่มี อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด อายุการทำงาน ตำแหน่งงาน และ ฝ่ายงานที่แตกต่างกันมีระดับการรับรู้สวัสดิการที่พึงได้รับไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นพนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับการรับรู้สวัสดิการที่พึงได้รับแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาการรับรู้สวัสดิการที่พึงได้รับของพนักงานบริษัท คาร์ดิแนลเฮลท์ 222 ประเทศไทย จำกัด ภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้สวัสดิการที่พึงได้รับใน 6 ด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้สวัสดิการที่พึงได้รับในด้านเศรษฐกิจที่พนักงานสามารถลากิจได้โดยได้รับค่าจ้างตามความจำเป็น เพื่อไปปฏิบัติธุรกิจส่วนตัวปีละไม่เกิน 3 วันทำงาน ในด้านสุขภาพ กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้สวัสดิการที่พึงได้รับที่บริษัทมีพยาบาลรักษาการ ประจำ 24 ชม. พร้อมมียา เวชภัณฑ์ อุปกรณ์ช่วยชีวิตขั้นพื้นฐาน โดยพนักงานทุกคนสามารถเข้ารับบริการได้เมื่อมีอาการเจ็บป่วย ในด้านความมั่นคงกลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้สวัสดิการที่พึงได้รับที่พนักงานที่มีอายุงานเกิน 3 ปีขึ้นไป จะได้รับเงินสบทบในส่วนของบริษัท 100% ในด้านความปลอดภัยกลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้สวัสดิการที่พึงได้รับในเครื่องจักรที่ใช้งานจะมีป้ายเตือนให้รับทราบอันตรายหรืออุปกรณ์ป้องกันที่ให้สวมใส่เพื่อความปลอดภัย ซึ่งสามารถทำให้พนักงานรู้ได้ทันทีว่าต้องระวังอะไร หรือต้องใส่อะไรป้องกัน ในด้านการศึกษากลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้สวัสดิการที่พึงได้รับที่บริษัทมีห้องสมุดสำหรับบริการพนักงานทุกคน และ ในด้านนันทนาการกลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้สวัสดิการที่พึงได้รับมีโต๊ะปิงปองและเกมหมากรุกสำหรับพนักงานได้ออกกำลังกายและพักผ่อนหย่อนใจ และในด้านการศึกษา พนักงานค่อนข้างมาก ไม่ทราบ/ ไม่แน่ใจว่าบริษัทมีการจัดหลักสูตรอบรมให้แก่พนักงานระดับต่าง ๆ เป็นประจำทุกปี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดในการรับรู้ของกรองแก้ว อยู่สุข (2543, หน้า 47) ให้ความหมายของการรับรู้ว่า การรับรู้ คือกระบวนการที่แต่ละคนรวบรวมจัดและทำความเข้าใจต่อสิ่งที่เขามองเห็น ได้ยินหรือรู้สึก ซึ่งในความเป็นจริงแล้วจะให้ทุกคนมองสิ่งเดียวกันแล้วคิดและเข้าใจไปในแนวเดียวกันย่อมเป็นไปไม่ได้ โดยจะเห็นได้จาก

การรับรู้ของพนักงานบริษัทคาร์ดิแนลเฮลท์ที่มีความแตกต่างกัน บางคนรู้ บางคนไม่รู้ ทั้งที่เป็นเรื่องเดียวกัน แต่ก็ไม่สามารถรับรู้หรือเข้าใจไปในแนวทางเดียวกันได้

จากการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบการรับรู้สวัสดิการที่พึงได้รับของพนักงานภายในองค์การของบริษัท คาร์ดิแนลเฮลท์ 222 ประเทศไทย จำกัด จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด อายุการทำงาน ตำแหน่งงาน และฝ่ายงาน แตกต่างกันมีการรับรู้สวัสดิการที่พึงได้รับแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีการรับรู้สวัสดิการที่พึงได้รับแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยส่วนใหญ่จะมีการรับรู้ในสวัสดิการทั้ง 6 ด้าน และเคยได้มีการใช้สิทธิในสวัสดิการนั้นๆ ซึ่งสอดคล้องสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สราญชล วัฒนะกูล และชาตรี ปรีดาอนันทสุข (2556) ศึกษาเรื่อง การรับรู้สิทธิประโยชน์เกี่ยวกับสวัสดิการของบุคลากรมหาวิทยาลัยนเรศวร ซึ่งพบว่าเพศที่แตกต่างกันมีระดับการรับรู้สิทธิประโยชน์เกี่ยวกับสวัสดิการแตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของวลีรัตน์ ใจสูงเนิน (2551) ศึกษาเรื่อง การรับรู้และการใช้บริการหลักประกันสุขภาพทั่วหน้าของประชาชน กรณีศึกษา อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ ผลการศึกษาการรับรู้สิทธิหลักประกันสุขภาพทั่วหน้า กับ ปัจจัยด้านเพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างชายและหญิงมีการรับรู้หลักประกันสุขภาพทั่วหน้าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p-value = 0.017) แต่มีความขัดแย้งกับผลการศึกษาของนางสาวปิยะพร การบรรจง (2550) ศึกษาเรื่อง การรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนกองทุนประกัน สังคมจังหวัดสระแก้ว ซึ่งพบว่า เพศ มีการรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนกองทุนประกันสังคมไม่แตกต่างกัน แม้จากการศึกษาของนางสาวปิยะพร การบรรจง (2550) ศึกษาเรื่อง การรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนกองทุนประกันสังคม ที่เพศหญิงและชายต่างก็มีการรับรู้สิทธิประโยชน์ไม่แตกต่างกัน เพราะทุกเพศที่สมัครกองทุนประกันสังคมย่อมตั้งใจศึกษาหาข้อมูลเพื่อต้องการใช้สิทธิต่าง ๆ เมื่อถึงเวลาจำเป็น แต่การศึกษาการรับรู้สวัสดิการที่พึงได้รับของบริษัท คาร์ดิแนลเฮลท์ 222 ประเทศไทย ในครั้งนี้กลับพบว่า พนักงานเพศชาย และหญิง รับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนกองทุนประกันสังคมแตกต่างกันอันเนื่องมาจากสัดส่วนของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่า และผู้หญิงมีความละเอียดในการจดจำสวัสดิการอันเนื่องมาจากการใช้สิทธิที่ค่อนข้างมากกว่าผู้ชายในแต่ละด้านและผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีการรับรู้สวัสดิการที่พึงได้รับไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สราญชล วัฒนะกูล และชาตรี ปรีดาอนันทสุข (2556) ศึกษาเรื่อง การรับรู้สิทธิประโยชน์เกี่ยวกับสวัสดิการ

ของบุคลากรมหาวิทยาลัยนเรศวร ซึ่งพบว่า อายุที่แตกต่างกันมีระดับการรับรู้สิทธิประโยชน์เกี่ยวกับสวัสดิการไม่แตกต่างกัน แต่มีความขัดแย้งกับผลการศึกษาของนางสาวปิยะพร การบรรจง (2550) ศึกษาเรื่อง การรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนกองทุนประกันสังคม จังหวัดสระแก้ว ซึ่งพบว่าอายุต่างกันมีการรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนกองทุนประกันสังคมแตกต่างกัน ด้วยเหตุผลจากการศึกษาของนางสาวปิยะพร การบรรจง (2550) ศึกษาเรื่อง การรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนกองทุนประกันสังคม ที่อายุต่างกันมีการรับรู้สิทธิประโยชน์แตกต่างกัน เพราะอายุของผู้ที่สมัครกองทุนประกันสังคมมีหลากหลายช่วงอายุ ซึ่งเป็นการศึกษาในภาคประชาชนทั่วไปทุกสาขาอาชีพ โดยผู้ที่มีอายุน้อยจะมีการรับรู้สิทธิประโยชน์ดีกว่าผู้ที่มีอายุมาก อันเนื่องมาจากความสะดวกรวดเร็วในการเข้าถึงข้อมูลมากกว่ากัน ในส่วนของการรับรู้สวัสดิการที่พึงได้รับของบริษัท คาร์ดิแนลเฮลท์ 222 ประเทศไทย อายุ ที่แตกต่างกันมีระดับการรับรู้สิทธิประโยชน์เกี่ยวกับสวัสดิการไม่แตกต่างกัน เนื่องจากทางบริษัทได้มีการประชาสัมพันธ์สวัสดิการต่าง ๆ สม่ำเสมอ ดังนั้นกลุ่มอายุที่แตกต่างกันของพนักงานจึงรับรู้สวัสดิการที่พึงได้รับไม่แตกต่างกันและผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่างกัน มีการรับรู้สวัสดิการที่พึงได้รับไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สราญชล วัฒนะกูล และชาตรี ปรีดาอนันทสุข (2556) ศึกษาเรื่อง การรับรู้สิทธิประโยชน์เกี่ยวกับสวัสดิการของบุคลากรมหาวิทยาลัยนเรศวร ซึ่งพบว่า ระดับการศึกษาสูงสุดที่แตกต่างกันมีระดับการรับรู้สิทธิประโยชน์เกี่ยวกับสวัสดิการไม่แตกต่างกัน แต่มีความขัดแย้งกับผลการศึกษาของปิยะพร การบรรจง (2550) ศึกษาเรื่อง การรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนกองทุนประกันสังคมจังหวัดสระแก้ว ซึ่งพบว่า ระดับการศึกษาสูงสุดต่างกัน มีการรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนกองทุนประกันสังคมแตกต่างกัน ด้วยเหตุผลจากการศึกษาของนางสาวปิยะพร การบรรจง (2550) ศึกษาเรื่อง การรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนกองทุนประกันสังคม ที่ระดับการศึกษาสูงสุดต่างกันมีการรับรู้สิทธิประโยชน์แตกต่างกัน เพราะระดับการศึกษาของผู้ที่สมัครกองทุนประกันสังคมมีหลายระดับ โดยผู้ที่มีการศึกษาสูงกว่าจะมีการรับรู้สิทธิประโยชน์ดีกว่าผู้ที่มีการศึกษาต่ำกว่า อันเนื่องมาจากมีการรับรู้ในรายละเอียดข้อมูลและมีการเข้าถึงข้อมูลได้มากกว่า ซึ่งเป็นการศึกษาในภาคประชาชนทั่วไปทุกสาขาอาชีพ แต่ในส่วนของการรับรู้สวัสดิการที่พึงได้รับของบริษัท คาร์ดิแนลเฮลท์ 222 ประเทศไทย เป็นการศึกษาภายในองค์กร ซึ่งระดับการศึกษาสูงสุดที่แตกต่างกันมีระดับการรับรู้สิทธิประโยชน์เกี่ยวกับสวัสดิการไม่แตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการเข้าถึงของข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ เท่าเทียมกัน อันเนื่องมาจาก

การประชาสัมพันธ์ของบริษัท ที่อยากให้พนักงานเข้าถึงสวัสดิการได้ง่ายและสะดวก จึงการรับรู้สวัสดิการที่พึงได้รับไม่แตกต่างกัน และผลการศึกษาพบว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานต่างกันมีการรับรู้สวัสดิการที่พึงได้รับไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สราญชล วัฒนะกูล และชาตรี ปรีดาอนันทสุข (2556) ศึกษาเรื่อง การรับรู้สิทธิประโยชน์เกี่ยวกับสวัสดิการของบุคลากรมหาวิทยาลัยนเรศวร ซึ่งพบว่า อายุการทำงานต่างกันมีการรับรู้สิทธิประโยชน์เกี่ยวกับสวัสดิการไม่แตกต่างกัน ด้วยเหตุผลจากการศึกษาการรับรู้สิทธิประโยชน์เกี่ยวกับสวัสดิการของบุคลากรมหาวิทยาลัยนเรศวรและการรับรู้สวัสดิการที่พึงได้รับของบริษัท คาร์ดิแนลเฮลท์ 222 ประเทศไทย มีความคล้ายกันตรงที่ต่างก็ศึกษาบุคลากรที่อยู่ในองค์กร โดยจะมีเจ้าหน้าที่ส่วนธุรการบุคคล คอยให้คำแนะนำและให้ความรู้หรือประชาสัมพันธ์สม่ำเสมอ ดังนั้นอายุการทำงานที่ต่างกันจึงมีการรับรู้สวัสดิการไม่แตกต่างกัน และผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีการรับรู้สวัสดิการที่พึงได้รับไม่แตกต่างกัน มีความขัดแย้งกับผลการศึกษาของสราญชล วัฒนะกูล และชาตรี ปรีดาอนันทสุข (2556) ศึกษาเรื่อง การรับรู้สิทธิประโยชน์เกี่ยวกับสวัสดิการของบุคลากรมหาวิทยาลัยนเรศวร ซึ่งพบว่าตำแหน่งงานต่างกันมีการรับรู้สิทธิประโยชน์เกี่ยวกับสวัสดิการแตกต่างกัน ด้วยเหตุผลจากการศึกษาการรับรู้สิทธิประโยชน์เกี่ยวกับสวัสดิการของบุคลากรมหาวิทยาลัยนเรศวรและการรับรู้สวัสดิการที่พึงได้รับของบริษัท คาร์ดิแนลเฮลท์ 222 ประเทศไทย มีความแตกต่างกันในตำแหน่งงาน ในรูปแบบของบริษัทเอกชนและสถานศึกษาในมหาวิทยาลัย ดังนั้นตำแหน่งงานที่แตกต่างกันจึงมีการรับรู้สวัสดิการไม่แตกต่างกัน และผลการศึกษาพบว่าพนักงานที่มีฝ่ายงานต่างกันมีการรับรู้สวัสดิการที่พึงได้รับไม่แตกต่างกัน มีความขัดแย้งกับผลการศึกษาของ สราญชล วัฒนะกูล และชาตรี ปรีดาอนันทสุข (2556) ศึกษาเรื่องการรับรู้สิทธิประโยชน์เกี่ยวกับสวัสดิการของบุคลากรมหาวิทยาลัยนเรศวร ซึ่งพบว่าสังกัดต่างกันมีการรับรู้สิทธิประโยชน์เกี่ยวกับสวัสดิการแตกต่างกันด้วยเหตุผลจากการศึกษาการรับรู้สิทธิประโยชน์เกี่ยวกับสวัสดิการของบุคลากรมหาวิทยาลัยนเรศวรและการศึกษาการรับรู้สวัสดิการที่พึงได้รับของบริษัทคาร์ดิแนลเฮลท์ 222 ประเทศไทย มีความแตกต่างกันในฝ่ายงานในรูปแบบของบริษัทเอกชนและสถานศึกษาในมหาวิทยาลัย ดังนั้นฝ่ายงานที่แตกต่างกันจึงมีการรับรู้สวัสดิการไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาครั้งนี้ พบว่าพนักงานส่วนใหญ่ภายในองค์การของบริษัท คาร์ดิแนลเฮลท์ 222 ประเทศไทย จำกัด มีการรับรู้สวัสดิการที่พึงได้รับใน 6 ด้าน มีข้อเสนอแนะ

ให้จัดทำคู่มือเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ในด้านสวัสดิการที่พึงได้รับแจกเพื่อประโยชน์ในการทบทวนหรือขอรับการใช้สิทธิ อีกทั้งเสนอช่องทางเสียงตามสายเพื่อสะดวกในการกระจายข้อมูลและเพิ่มหัวข้อในการค้นหาจากศูนย์บริการข้อมูลด้วยตนเองสำหรับพนักงานจากระบบสารเทศของบริษัทให้มีความครอบคลุมมากขึ้นกว่าเดิมที่ปัจจุบันมีให้ดูไม่กี่หัวข้อ เพราะยังมีสวัสดิการในหลายอย่างที่พนักงานไม่ทราบรายละเอียดต่าง ๆ ในข้อมูลมากนัก เพราะไม่เคยได้ใช้ และบางทีก็อาจเสียผลประโยชน์บางประการที่พึงควรได้รับไป ดังนั้นการเพิ่มช่องทางประชาสัมพันธ์จึงเป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานเพิ่มการรับรู้สิทธิประโยชน์ที่พึงควรได้ดีขึ้น และผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าพนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด อายุการทำงาน ตำแหน่งงาน และ ฝ่ายงานแตกต่างกันมีระดับการรับรู้สวัสดิการที่พึงได้รับไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับการรับรู้สวัสดิการที่พึงได้รับแตกต่างกัน ผู้ศึกษาจึงมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

เชิงนโยบาย

1. ผลการศึกษาพบว่าในข้อคำถามในบางด้านจะมีผู้ตอบว่าไม่ทราบ/ ไม่แน่ใจ ซึ่งเป็นสวัสดิการด้านการศึกษาในเรื่องบริษัทมีการจัดหลักสูตรอบรมให้แก่พนักงานระดับต่าง ๆ เป็นประจำทุกปี พนักงานมีการรับรู้ในข้อนี้น้อยที่สุดอันดับ 1 เมื่อเทียบกับสวัสดิการด้านอื่น ๆ โดยมีผู้ที่ตอบว่า ไม่ทราบ/ ไม่แน่ใจ มากถึง 81 คน คิดเป็นร้อยละ 31.64 กับข้อคำถามสวัสดิการด้านความมั่นคง ในกรณีเกษียณอายุ พนักงานจะได้รับเงินชดเชยตามที่กฎหมายกำหนด พนักงานมีการรับรู้ในข้อนี้น้อยรองลงมาอันดับที่ 2 เมื่อเทียบกับสวัสดิการด้านอื่น ๆ โดยมีผู้ที่ตอบว่า ไม่ทราบ/ ไม่แน่ใจ มากถึง 54 คน คิดเป็นร้อยละ 21.09 และกับข้อคำถามสวัสดิการด้านความมั่นคง บริษัทมีสวัสดิการดอกเบี้ยพิเศษกับธนาคารอาคารสงเคราะห์แก่พนักงานที่ใช้สิทธิกู้เพื่อซื้อที่อยู่อาศัย พนักงานมีการรับรู้ในข้อนี้น้อยเป็นอันดับที่ 3 เมื่อเทียบกับสวัสดิการด้านอื่น ๆ โดยมีผู้ที่ตอบว่า ไม่ทราบ/ ไม่แน่ใจ มากถึง 51 คน คิดเป็นร้อยละ 19.92 ดังนั้นผู้บริหารควรกำหนดนโยบายในการแจกแจงรายละเอียดสิทธิประโยชน์ในสวัสดิการที่พึงได้โดยให้สอดคล้องกับความต้องการและสภาพสังคมในปัจจุบันเพื่อให้ได้ประโยชน์แก่พนักงานผู้ใช้สิทธิ

2. ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มพนักงานที่มีการรับรู้สวัสดิการน้อยที่สุดคือ พนักงานฝ่ายวิศวกรรมและพัฒนาผลิตภัณฑ์ ซึ่งควรจะมีการมุ่งเน้นการให้ความรู้เพิ่มเติมเพื่อสร้างการรับรู้ด้านสวัสดิการที่พึงได้รับให้มีมากขึ้น โดยผู้จัดการฝ่ายวิศวกรรมและพัฒนาผลิตภัณฑ์อาจมีการวางแผนตารางอบรมโดยติดต่อประสานงานกับฝ่ายทรัพยากรบุคคลมาให้ความรู้หรือตอบข้อซักถามในกรณีที่สงสัยในรายละเอียดสวัสดิการต่าง ๆ และจากผลการศึกษากลุ่มพนักงานเพศชายมีการรับรู้สวัสดิการน้อยกว่ากลุ่มพนักงานเพศหญิง อาจต้องเพิ่มการอบรมเพิ่มเติมเพื่อสื่อสาร

สวัสดิการด้านต่าง ๆ โดยมุ่งไปที่พนักงานชายมากขึ้น โดยฝ่ายทรัพยากรบุคคล อาจเลือกตัวแทนพนักงานชายแต่ละฝ่ายมาเข้าร่วมอบรมโดยวางแผนจัดตารางการให้ความรู้ โดยให้เข้าร่วมครบทุกคนในเบื้องต้น จากนั้นควรเพิ่มรายละเอียดข้อมูลในการค้นหาจากศูนย์ข้อมูลบริการตนเองสำหรับพนักงานทุกคนที่สามารถเข้าถึงข้อมูลได้ง่าย จากระบบสารเทศของบริษัท ซึ่งผู้บริหารควรกำหนดนโยบายการประชาสัมพันธ์ควบคู่กัน เพื่อให้เข้าถึงกลุ่มพนักงานทุกฝ่าย ทุกกลุ่ม และสนับสนุนให้มีคู่มือเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์สวัสดิการที่พึงได้รับและเงื่อนไขรายละเอียดต่าง ๆ ในการขอรับสิทธิประโยชน์แจกให้พนักงาน อีกทั้งการเพิ่มช่องทางประชาสัมพันธ์สวัสดิการในรูปแบบต่าง ๆ ให้มากขึ้น จึงเป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานสามารถเพิ่มการรับรู้สิทธิประโยชน์ที่พึงได้รับดีขึ้น

เชิงปฏิบัติการ

1. ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มพนักงานไม่ทราบ/ ไม่แน่ใจในสวัสดิการบางด้าน เช่น สวัสดิการด้านสุขภาพ ในเรื่องเงินที่เบิกค่ารักษาพยาบาลผู้ป่วยนอกจะถูกโอนเข้าบัญชีเงินเดือนพนักงานเมื่อมีการอนุมัติจ่าย ไม่ทราบ/ ไม่แน่ใจ คิดเป็นร้อยละ 5.86 สวัสดิการด้านความมั่นคง ในเรื่องบริษัทมีสวัสดิการดอกเบี้ยพิเศษกับธนาคารอาคารสงเคราะห์แก่พนักงานที่ใช้สิทธิกู้เพื่อซื้อที่อยู่อาศัย ไม่ทราบ/ ไม่แน่ใจ คิดเป็นร้อยละ 19.92 สวัสดิการด้านความปลอดภัย ในเรื่อง บริษัทจัดให้มีการฝึกอบรมอัคคีภัยในทุกปี สำหรับพนักงานที่ยังไม่เคยผ่านการฝึกอบรม (Basic fire fighting) ไม่ทราบ/ ไม่แน่ใจ คิดเป็นร้อยละ 7.42 สวัสดิการด้านการศึกษา ในเรื่อง บริษัทมีการจัดหลักสูตรอบรมให้แก่พนักงานระดับต่าง ๆ เป็นประจำทุกปี ไม่ทราบ/ ไม่แน่ใจ คิดเป็นร้อยละ 31.64 และ สวัสดิการด้านนันทนาการ ในเรื่องบริษัทมีการจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ประจำปีในทุกปี และจะได้สิทธิ์ในการจับฉลากรางวัลสำหรับพนักงานที่เข้าร่วมงาน ไม่ทราบ/ ไม่แน่ใจ คิดเป็นร้อยละ 14.84 ดังนั้นควรมีการจัดนิทรรศการเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ในสวัสดิการที่พึงได้รับโดยเน้นทั้ง 3 ด้าน คือ สวัสดิการด้านสุขภาพ สวัสดิการด้านความมั่นคง และสวัสดิการด้านการศึกษาเพื่อเป็นช่องทางในการให้พนักงานได้รับรู้สิทธิประโยชน์และเงื่อนไขการใช้สิทธิประโยชน์เพิ่มมากขึ้น

2. จัดทำคู่มือเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ในสวัสดิการที่พึงได้รับให้แก่พนักงาน เพื่อเป็นช่องทางในการทบทวนรายละเอียดเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ที่พึงได้รับและนำไปใช้ประโยชน์ได้มากขึ้น โดยภาษาที่ใช้ควรมีความชัดเจนและง่ายต่อการทำความเข้าใจ

3. เพื่อให้กลุ่มพนักงานทราบในสวัสดิการต่าง ๆ ทั้ง 6 ด้านได้ดีขึ้นมากกว่าเดิม บริษัทควรจัดให้มีการประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องในทุก ๆ ด้าน ทั้งการจัดบอร์ด นิทรรศการ

หนังสือคู่มือ เสียงตามสาย หรือ เมื่อเกิดสิทธิประโยชน์ใหม่ ๆ เช่น ค่าทำฟันที่สามารถเบิกได้เพิ่มขึ้น การเพิ่มกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การปรับปรุงสายรถรับส่ง เป็นต้น

เชิงวิชาการ

1. ควรมีการศึกษาตัวแปรอิสระอื่น ๆ ที่มีผลต่อการรับรู้สิทธิประโยชน์สวัสดิการที่พึงได้รับ เพื่อเป็นข้อมูลและแนวทางในการกระตุ้นให้พนักงานเกิดการรับรู้ต่อไป

2. ควรมีการศึกษาถึงความสัมพันธ์ของการรับรู้สวัสดิการที่พึงได้รับและการใช้สิทธิประโยชน์จากสวัสดิการที่มีเพื่อนำผลการศึกษาไปวิเคราะห์ปรับปรุง หรือแก้ไขให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

บรรณานุกรม

กมลวัฒน์ ยะสารวรรณ. (2547). *การรับรู้กฎระเบียบของพนักงานท่าเรือแหลมฉบัง*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

กรองแก้ว อยู่สุข. (2543). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กระทรวงแรงงาน. (2560). เข้าถึงได้จาก http://www.mol.go.th/employee/Welfare_workers

การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (กนอ). (2560). เข้าถึงได้จาก http://www.ieat.go.th

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2548). *การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วย SPSS for Windows*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กิตตินันต์ พิศสุวรรณ. (2553). *ความต้องการสวัสดิการของพนักงาน กรณีศึกษา: บริษัท ลานนาอุตสาหกรรมเกษตร จำกัด*. สารนิพนธ์เศรษฐศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ.

กิตติพงษ์ เหล่านิพนธ์. (2547). Empowerment กับการพัฒนาระบบมตรฐานแรงงาน. *วารสารแรงงานสัมพันธ์ฉบับพัฒนามาตรฐานแรงงาน, 46*(3), 41-44

จากครรภ์มารดาถึงเชิงตะกอน. (2559). (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: มูลนิธิโกมลคีมทอง.

จรินทร์ เสือโต. (2551). *ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจด้านสวัสดิการของพนักงานบริษัท เรเซอร์การไฟฟ้า (ประเทศไทย) จำกัด*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

ชรินทร์ อมรธรรม. (2541). *การจัดสวัสดิการเพื่อสุขภาพของพนักงานและครอบครัว*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์. (2545). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น

ณัฏฐ์ชุดา หรั่งเพชร. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้เกี่ยวกับสวัสดิการที่ได้รับจากการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์การของบริษัท ทีโอที จำกัด*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ณัฐมน ตั้งพานทอง. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สวัสดิการกับพฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์การ: ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานของบริษัทเอเซียไฟเบอร์ จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

ถวิล ธาราโภชน์ และศรัณย์ ศิริสุข. (2545). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน*. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธ์.

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. (2540). *พฤติกรรมองค์การ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

ธงชัย สันติวงษ์. (2531). *หลักการจัดการ*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

นพ ศรีบุญนาค. (2545). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: สูตรไพศาล.

นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้. (2560). เข้าถึงได้จาก http://amata-th.listedcompany.com

นิตยา สุภาภรณ์. (2552). *รายงานการวิจัยเรื่อง การรับรู้ของประชาชนต่อความอยู่ดีมีสุขในชุมชนบางไผ่*. นนทบุรี: วิทยาลัยราชพฤกษ์.

บัณฑิต เผ่าวัฒนา. (2548). *การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการปัญหานำเสียในคลองแม่ข่า ตำบลช้างคลาน เทศบาลนครเชียงใหม่*. การค้นคว้าแบบอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการมนุษย์กับสิ่งแวดล้อม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

บุญเพ็ง แซ่พัว. (2529). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: ไนน์.

ปนัดดา เปรมอนันต์. (2548). *การรับรู้สิทธิสวัสดิการของพนักงานบริษัทบางกอกแอธเลติก จำกัด*. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการ, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ปิยะพร การบรรจง. (2550). *การรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนกองทุนประกันสังคมจังหวัดสระแก้ว*. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

เปรมมิกา ปลาสุวรรณ์. (2549). *การรับรู้และปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ต่อการจัดการขยะพลาสติกของประชาชนเขตตำบลน้ำแพร่ อำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่*. การค้นคว้าแบบอิสระสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

พิมล เนตรเจริญ. (2554). *การรับรู้และความพึงพอใจในสิทธิประโยชน์ด้านสวัสดิการของพนักงานการท่าเรือแห่งประเทศไทย*. วิทยานพินธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

พัชราวัล พันธศิลาโรจน์. (2551). *ปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้*. กรุงเทพฯ: ดอกหญ้า.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน*. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊ค พับลิเคชั่น.

รัจรี นพเกตุ. (2540). *จิตวิทยาเพื่อการรับรู้*. กรุงเทพฯ: ประกายพรึก.

วิมล เหมือนคิด. (2546). *พฤติกรรมบุคคลในองค์กร*. กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

วรรณรินทร์ เทพบุตร. (2548). *ความคาดหวังในการได้รับสวัสดิการจากการบินไทย จำกัด (มหาชน) เมื่อไปปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิของพนักงานต้อนรับภาคพื้น*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาสังคม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

วลีรัตน์ ใจสูงเนิน. (2551). *การรับรู้และการใช้บริการหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าของประชาชน: กรณีศึกษาอำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ*. การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาการสังคมและการจัดการระบบสุขภาพ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ศุภชาญ อรัญสวรรค์. (2542). *ความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2541). *การวิจัยธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: เพชรจรัสแสงแห่งโลกธุรกิจ.

สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. (2560). เข้าถึงได้จาก http://ftiweb.off.fti.or.th

สวัสดิการสังคมต้องขึ้นกับเศรษฐทรัพย์แผ่นดิน. (2560). เข้าถึงได้จาก http://www.siamrath.co.th/web/?q=สวัสดิการสังคมต้องขึ้นกับเศรษฐทรัพย์แผ่นดิน.

สราญชล วัฒนะกูล และชาตรี ปรีดาอนันทสุข. (2556). *รายงาการวิจัยเรื่อง การศึกษาการเข้าถึงข้อมูลสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับสวัสดิการของบุคลากรมหาวิทยาลัยนเรศวร*. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

สลักจิตร ภู่ประกร. (2555). *ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่*. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สิทธิโชค วรานุสันติกุล. (2524). *จิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพฯ: รวมสาส์น.

สุชาวดี พูลทรัพย์. (2536). *การศึกษาเปรียบเทียบการจัดสวัสดิการของบริษัทข้ามชาติ*. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, คณะสังคมสังเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุภาพร กล้วยดำรง. (2552). *การรับรู้และความต้องการของประชาชนในการจัดสวัสดิการตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ประจำปี 2551-2555*. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม, คณะสังคมสังเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). *อนาคตสังคมไทยกับงานด้านสวัสดิการสังคมทิศทางการจัดสวัสดิการสังคมในช่วงแผน ฯ 11 พ.ศ. 2555. 2559*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). เข้าถึงได้จาก http://www.nesdb.go.th

สำนักงานประกันสังคม. (2560). เข้าถึงได้จาก http://www.sso.go.th

เสรี วงศ์ทวีลาภ. (2552). *ความพึงพอใจของลูกค้าที่มีต่อการบริการของธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สาขาย่อยคลองครุ จังหวัดสมุทรสาคร*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

Demidenko, E. (2007). Sample size determination for logistic regression revisited. *Statistics in Medicine, 26*, 3385-3397.

Ebel, R. L., & Frisbie, D. A. (1986). *Essentials of educational measurement* (4th ed.). Englewood Cliffs ,New Jersey: Prentice-Hall.

Flippo, E. B. (1995). *Stress management for human services*. Michigan: Stage Publication

Hsieh, F. Y., Bloch, D. A., & Larsen, M. D. (1998). A simple method of sample size calculation for linear and logistic regression. *Statistics in Medicine, 17,* 1623-1634.

Lyles, R. H., Lin, H.-M., & Williamson, J. M. (2007). A practial approach to computing power for generalized linear models with nominal, count, or ordinal responses. *Statistics in Medicine, 26,* 1632-1648.

Schermerhorn, J. R., & Osborn, R. N. (1982). *Managing organizational behavior.* New York: Wiley.

Vaid, K. N. (1970). *Labour welfare in India.* New Delhi: Shri Ram Centre for Industrial Relations.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบงานนิพนธ์

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

1. อาจารย์ดร.อุษณากร ทาวะรมย์	อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
2. คุณสมควร โพธิสาร	ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท คาร์ดิแนลเฮลท์ 222 ประเทศไทย จำกัด
3. คุณสัญญา ค่าม่วง	ผู้จัดการฝ่ายผลิต (ขึ้นรูปผลิตภัณฑ์) บริษัท คาร์ดิแนลเฮลท์ 222 ประเทศไทย จำกัด

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ สำนักงานจัดการศึกษา โทร. ๒๓๗๕-๖ ต่อ ๑๐๕
ที่ ศธ.๖๒๒๓.๒/๑๓๖๓ วันที่ ๒๗ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐
เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือ

เรียน ดร.อุษณากร ทาระรมย์

ด้วยวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้จัดการเรียนการสอนในหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต โดยในหลักสูตรดังกล่าวได้จัดให้มีการเรียนการสอนในรายวิชางานนิพนธ์ นางสาวชมนาวรรณ จรรยาวงศ์สว่าง รหัสนิสิต ๕๘๙๓๐๒๕๐ นิสิตหลักสูตรดังกล่าว ได้จัดทำงานนิพนธ์ เรื่อง "การรับรู้สวัสดิการที่พึงได้รับของพนักงานบริษัท คาร์ดีแนลเฮล์ท๒๒๒ ประเทศไทย จำกัด ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง" โดยมี ดร.ภาญจนาบุญยัง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา นั้น

ในการนี้ วิทยาลัยฯ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเปี่ยมไปด้วยประสบการณ์ จึงขอเรียนเชิญท่านให้เกียรติเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือของนิสิตดังกล่าวด้วย วิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชนีย์ ธระเสนา)
คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ

ที่ ศธ ๖๘๓๓.๘/ ๑๒๕๓

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี

๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

เรียน คุณสมควร โพธิสาร ผู้จัดการทรัพยากรบุคคล

ด้วยวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้จัดการเรียนการสอนในหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต โดยในหลักสูตรดังกล่าวได้กำหนดให้มีการเรียนการสอนในรายวิชางานนิพนธ์ ซึ่งนางสาวมนวรรณ ธรรยาวงศ์สว่าง นิสิตหลักสูตรดังกล่าว ได้จัดทำงานนิพนธ์ เรื่อง "การรับรู้ลักษณะการทำงานที่พึงได้รับของพนักงานบริษัท คาร์ไนเซลเอร์ท๒๐๐ ประเทศไทย จำกัด ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง จังหวัดระยอง" โดยมี ดร.กาญจนา บุญยัง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา นั้น

ในการนี้ วิทยาลัยฯ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเป็นผู้ใหญ่ด้วยประสบการณ์ จึงขอเรียนเชิญท่านให้เกียรติเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือของนิสิตดังกล่าวด้วย วิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชนีย์ ระยะสุนา)
คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ ปฏิบัติราชการแทน
ผู้อำนวยการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
โทรศัพท์ ๐-๓๘๓๙-๕๑๕๑-๒ ต่อ ๒๐๕
โทรสาร. ๐๓๘-๓๙๕๕๘๓ ต่อ ๑๒๐

ที่ ศร ๖๒๒๑.๒/๒๐๙๙

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี

๒๙ กันยายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือ

เรียน คุณสัญญา คำม่วง ผู้จัดการฝ่ายผลิต (ดี เอส พี)

ด้วยวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้จัดการเรียนการสอนในหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต โดยในหลักสูตรดังกล่าวได้จัดให้มีการเรียนการสอนในรายวิชางานนิพนธ์ จึงนางสาวรมนวรรณ จรรยาวงศ์สวาง นิสิตหลักสูตรดังกล่าว ได้จัดทำงานนิพนธ์ เรื่อง "การรับรู้สวัสดิการที่พึงได้รับของพนักงานบริษัท คาร์ดินัล เฮลธ์ ๒๐๒ ประเทศไทย จำกัด ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง" โดยมี ศร.กาญจนา บุญยัง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา นั้น

ในการนี้ วิทยาลัยฯ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเป็นผู้ทรงประสบการณ์ จึงขอเรียนเชิญท่านให้เกียรติเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือของนิสิตดังกล่าวด้วย วิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชนีย์ ธระเสนา)
คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ ปฏิบัติราชการแทน
ผู้รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
โทรศัพท์ ๐ ๓๘๗๔-๕๘๕๓-๕ ต่อ ๒๐๓
โทรสาร ๐๓๘-๗๑๕๘๕๑ ต่อ ๓๒๐

ภาคผนวก ข

หนังสือขออนุญาตเข้าเก็บข้อมูลในการจัดทำสารนิพนธ์

แบบสอบถาม

ที่ ศธ ๖๑๒๑.๒/ ๖๐๙๙

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี

๒๘ กันยายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบบสอบถาม

เรียน ฝ่ายทรัพยากรบุคคลบริษัทคาร์ดิแนลเฮล์ท๒๑๑ ประเทศไทย จำกัด

ด้วยวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้จัดการเรียนการสอนในหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต โดยในหลักสูตรดังกล่าวได้จัดให้มีการเรียนการสอนในรายวิชางานนิพนธ์ ซึ่งนางสาวธมนวรรณ จรรยาวงศ์สว่าง นิสิตหลักสูตรดังกล่าว ได้จัดทำงานนิพนธ์ เรื่อง "การรับรู้ระดับการที่ถึงได้รับของพนักงานบริษัท คาร์ดิแนลเฮล์ท๒๑๑ ประเทศไทย จำกัด ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง" โดยมี ดร.กาญจนา บุญยัง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา นั้น

ในการนี้ วิทยาลัยฯ ขออนุญาตให้นางสาวธมนวรรณ จรรยาวงศ์สว่าง เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบบสอบถามจากหน่วยงานของท่าน จำนวน ๒๕๖ ชุด เพื่อใช้ในการจัดทำงานนิพนธ์ดังกล่าว วิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชนีย์ ธระเสนา)
คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ ปฏิบัติการแทน
ผู้รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
โทรศัพท์ ๐-๓๘๗๕-๕๘๓๓-๒ ต่อ ๒๐๓
โทรสาร ๐๓๘-๗๔๕๕๑ ต่อ ๑๒๐

ที่ ศร ๑๔๒๑.๒/๒๐๕๖

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
คลองสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี

๒๔ กันยายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบบสอบถาม

เรียน ผู้จัดการฝ่ายบริษัทคาร์ดินัลเฮล์ท๒๒๒ ประเทศไทย จำกัด

ด้วยวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้จัดการเรียนการสอนในหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต โดยในหลักสูตรดังกล่าวได้จัดให้มีการเรียนการสอนในรายวิชางานนิพนธ์ จึงนางสาวชมนวรรณ จรรยาวงศ์สว่าง นิสิตหลักสูตรดังกล่าว ได้จัดทำงานนิพนธ์ เรื่อง "การรับรู้สวัสดิการที่มีผลต่อการได้รับของพนักงานบริษัท คาร์ดินัลเฮล์ท๒๒๒ ประเทศไทย จำกัด ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง" โดยมี ดร.กาญจนา บุญยัง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา นั้น

ในการนี้ วิทยาลัยฯ ขออนุญาตให้นางสาวชมนวรรณ จรรยาวงศ์สว่าง เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบบสอบถามจากหน่วยงานของท่าน จำนวน ๒๕๖ ชุด เพื่อใช้ในการจัดทำงานนิพนธ์ดังกล่าว วิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชนีย์ ระเสนา)
คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ ปฏิบัติการแทน
ผู้รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
โทรศัพท์. ๐-๓๘๓๔-๕๘๕๓-๖ ต่อ ๒๐๓
โทรสาร. ๐๓๘ ๗๔๕๘๕๖ ต่อ ๑๑๐

แบบสอบถาม

เรื่อง การรับรู้สวัสดิการที่พึงได้รับของพนักงานบริษัท คาร์ดิแนลเฮล์ท 222 ประเทศไทย จำกัด ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง

คำชี้แจง

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่าง ( ) ที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุดในแต่ละคำถาม

แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอนคือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้สวัสดิการ 6 ด้าน ซึ่งประกอบไปด้วย สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านสุขภาพ สวัสดิการด้านความมั่นคง สวัสดิการด้านความปลอดภัย สวัสดิการด้านการศึกษา และ สวัสดิการด้านนันทนาการ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

( ) 1. ชาย ( ) 2. หญิง

2. อายุ

( ) 1. ต่ำกว่า 25 ปี ( ) 2. 25-35 ปี

( ) 3. 36-45 ปี ( ) 4. มากกว่า 45 ปีขึ้นไป

3. การศึกษาสูงสุด

( ) 1. มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า ( ) 2. มัธยมศึกษาตอนปลายหรือปวช.

( ) 3. อนุปริญญาหรือ ปวส. ( ) 4. ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า

( ) 5. สูงกว่าปริญญาตรี

4. อายุการทำงาน

( ) 1. น้อยกว่า 3 ปี ( ) 2. 3-6 ปี

( ) 3. 7-10 ปี ( ) 4. มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

5. ระดับตำแหน่งงานที่ท่านดำรงอยู่ในปัจจุบัน

( ) 1. ระดับบริหาร หรือผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน

( ) 2. ระดับปฏิบัติการสำนักงาน หรือ ฝ่ายสนับสนุน

( ) 3. ระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต

6. ฝ่ายงานที่ท่านสังกัดอยู่ในปัจจุบัน

( ) 1. ฝ่ายบุคคล บัญชี

( ) 2. ฝ่ายวางแผนและจัดซื้อ

( ) 3. ฝ่ายสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย

( ) 4. ฝ่ายคลังสินค้าและส่งออก

( ) 5. ฝ่ายวิศวกรรมโครงสร้าง, ไฟฟ้า, ซ่อมบำรุง

( ) 6. ฝ่ายวิศวกรรมและพัฒนาผลิตภัณฑ์

( ) 7. ฝ่ายตรวจสอบคุณภาพ

( ) 8. ฝ่ายผลิต

ตอนที่ 2 <u>คำชี้แจง</u> โปรดอ่านข้อความแล้วเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องขวามือให้ตรงกับคำตอบมากที่สุดโดยเลือกข้อละ 1 คำตอบเท่านั้น

คำถามสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	ทราบ	ไม่แน่ใจ/ไม่ทราบ
1. ค่าล่วงเวลา 3 ชั่วโมงหลังเวลาทำงานปกติของพนักงานจะอยู่ที่จำนวน 1.5 เท่า ของอัตราค่าจ้างโดยคิดเป็นรายชั่วโมง		
2. พนักงานสามารถลากิจได้โดยได้รับค่าจ้างตามความจำเป็นเพื่อไปปฏิบัติธุรกิจส่วนตัวปีละไม่เกิน 3 วันทำงาน		
คำถามสวัสดิการด้านสุขภาพ	ทราบ	ไม่แน่ใจ/ไม่ทราบ
3. บริษัทมีพยาบาลรักษาการ ประจำ 24 ชม. พร้อมมียา เวชภัณฑ์ อุปกรณ์ช่วยชีวิตขั้นพื้นฐาน โดยพนักงานทุกคนสามารถเข้ารับบริการได้เมื่อมีอาการเจ็บป่วย		

คำถามสวัสดิการด้านสุขภาพ	ทราบ	ไม่แน่ใจ/ไม่ทราบ
4. บริษัทจัดหาแพทย์มาประจำห้องพยาบาลวันละ 2 ชั่วโมง ในวันอังคารและวันศุกร์ เพื่อให้บริการการตรวจรักษาแก่พนักงาน		
5. เงินที่เบิกค่ารักษาพยาบาลผู้ป่วยนอกจะถูกโอนเข้าบัญชีเงินเดือนพนักงานเมื่อมีการอนุมัติจ่าย		
6. บริษัทมีบริการรถตู้หรือรถพยาบาลไปส่งพนักงานที่โรงพยาบาลในกรณีฉุกเฉินหรือป่วยหนัก		
คำถามสวัสดิการด้านความมั่นคง	ทราบ	ไม่แน่ใจ/ไม่ทราบ
7. พนักงานที่มีอายุงานเกิน 3 ปีขึ้นไป จะได้รับเงินสบทบในส่วนของบริษัท 100%		
8. บริษัทมีสวัสดิการดอกเบี้ยพิเศษกับธนาคารอาคารสงเคราะห์แก่พนักงานที่ใช้สิทธิกู้เพื่อซื้อที่อยู่อาศัย		
9. ในกรณีเกษียณอายุ พนักงานจะได้รับเงินชดเชยตามที่กฎหมายกำหนด		
คำถามสวัสดิการด้านความปลอดภัย	ทราบ	ไม่แน่ใจ/ไม่ทราบ
10. เครื่องจักรที่ใช้งานจะมีป้ายเตือนให้รับทราบอันตราย หรืออุปกรณ์ป้องกันที่ให้สวมใส่เพื่อความปลอดภัย ซึ่งสามารถทำให้พนักงานรู้ได้ทันทีว่าต้องระวังอะไร หรือต้องใส่อะไรป้องกัน		
11. บริษัทมีมาตรฐานรักษาความปลอดภัย และมีระบบคีย์การ์ด Key card ในการเข้าออกตัวอาคาร		
12. บริษัทจัดให้มีการฝึกอบรมอัคคีภัยในทุกปี สำหรับพนักงานที่ยังไม่เคยผ่านการฝึกอบรม (Basic fire fighting)		
13. บริษัทกำหนดทางออกฉุกเฉินภายในอาคารหรือส่วนงานที่ปฏิบัติ งาน ที่สามารถมองเห็นได้อย่างชัดเจนว่าทางออกฉุกเฉินอยู่ทางด้านไหน		

คำถามสวัสดิการด้านการศึกษา	ทราบ	ไม่แน่ใจ/ ไม่ทราบ
14. พนักงานจะได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มเติมเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงขั้นตอนการทำงานที่เกี่ยวข้องกับสายงาน		
15. บริษัทสนับสนุนทุนการศึกษาสำหรับบุตร-ธิดาของพนักงาน โดยสามารถยื่นแบบความจำนงได้ในทุกปี		
16. บริษัทมีห้องสมุดสำหรับบริการพนักงานทุกคน		
17. บริษัทมีบริการหนังสือพิมพ์ให้พนักงานติดตามข่าวสารบ้านเมือง		
18. บริษัทมีการจัดหลักสูตรอบรมให้แก่พนักงานระดับต่าง ๆ เป็นประจำทุกปี		
คำถามสวัสดิการด้านนันทนาการ	ทราบ	ไม่แน่ใจ/ ไม่ทราบ
19. บริษัทมีการจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ประจำปีในทุกปี และจะได้สิทธิ์ในการจับฉลากรางวัลสำหรับพนักงานที่เข้าร่วมงาน		
20. มีโต๊ะปิงปองและเกมหมากรุกสำหรับพนักงานได้ออกกำลังกายและพักผ่อนหย่อนใจ		
21. มีกิจกรรมหรืองานต่าง ๆ ที่จัดให้พนักงานร่วมตอบคำถามเพื่อรับของรางวัลอยู่เสมอ		

ความคิดเห็นเพิ่มเติม เกี่ยวกับการปรับปรุงการรับรู้ด้านสวัสดิการของพนักงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

_____

_____

_____

_____

**********ขอขอบพระคุณที่กรุณาสละเวลาเข้าร่วมในการตอบแบบสอบถาม**********

ภาคผนวก ค

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตารางที่ 29 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการรับรู้สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ

สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	Corrected item total correlation	Cronbach's alpha if item deleted
1. ค่าล่วงเวลา 3 ชั่วโมงหลังเวลาทำงานปกติของพนักงานจะอยู่ที่ จำนวน 1.5 เท่า ของอัตราค่าจ้างโดยคิดเป็นรายชั่วโมง	.281	.838
2. พนักงานสามารถลากิจได้โดยได้รับค่าจ้างตามความจำเป็น เพื่อไปปฏิบัติธุรกิจส่วนตัวปีละไม่เกิน 3 วันทำงาน	.212	.840

ตารางที่ 30 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการรับรู้สวัสดิการด้านสุขภาพ

สวัสดิการด้านสุขภาพ	Corrected item total correlation	Cronbach's alpha if item deleted
3. บริษัทมีพยาบาลรักษาการ ประจำ 24 ชม. พร้อมมียา เวชภัณฑ์ อุปกรณ์ช่วยชีวิตขั้นพื้นฐาน โดยพนักงานทุกคนสามารถเข้ารับบริการได้เมื่อมีอาการเจ็บป่วย	.359	.836
4. บริษัทจัดหาแพทย์มาประจำห้องพยาบาล วันละ 2 ชั่วโมง ในวันอังคารและวันศุกร์ เพื่อให้บริการการตรวจรักษาแก่พนักงาน	.534	.827
5. เงินที่เบิกค่ารักษาพยาบาลผู้ป่วยนอกจะถูกโอนเข้าบัญชีเงินเดือนพนักงานเมื่อมีการอนุมัติจ่าย	.212	.840
6. บริษัทมีบริการรถตู้หรือรถพยาบาลไปส่งพนักงานที่โรงพยาบาล ในกรณีฉุกเฉินหรือป่วยหนัก	.534	.827

ตารางที่ 31 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการรับรู้สวัสดิการด้านความมั่นคง

สวัสดิการด้านความมั่นคง	Corrected item total correlation	Cronbach's alpha if item deleted
7. พนักงานที่มีอายุงานเกิน 3 ปีขึ้นไป จะได้รับเงินสบทบในส่วนของบริษัท 100%	.219	.844
8. มีสวัสดิการดอกเบี้ยพิเศษกับธนาคารอาคารสงเคราะห์แก่พนักงานที่ใช้สิทธิกู้เพื่อซื้อที่อยู่อาศัย	.359	.836
9. ในกรณีเกษียณอายุ พนักงานจะได้รับเงินชดเชยตามที่กฎหมายกำหนด	.631	.828

ตารางที่ 32 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการรับรู้สวัสดิการด้านความปลอดภัย

สวัสดิการด้านความปลอดภัย	Corrected item total correlation	Cronbach's alpha if item deleted
10. เครื่องจักรที่ใช้งานจะมีป้ายเตือนให้รับทราบอันตราย หรืออุปกรณ์ป้องกันที่ให้สวมใส่เพื่อความปลอดภัย ซึ่งสามารถทำให้พนักงานรู้ได้ทันทีว่าต้องระวังอะไร หรือต้องใส่อะไรป้องกัน	.349	.836
11. บริษัทมีมาตรฐานรักษาความปลอดภัยและมีระบบคีย์การ์ด Key card ในการเข้าออกตัวอาคาร	.679	.822
12. บริษัทจัดให้มีการฝึกอบรมอัคคีภัยในทุกปีสำหรับพนักงานที่ยังไม่เคยผ่านการฝึกอบรม (Basic fire fighting)	.487	.829

ตารางที่ 32 (ต่อ)

สวัสดิการด้านความปลอดภัย	Corrected Item Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
13. บริษัทกำหนดทางออกฉุกเฉินภายในอาคารหรือส่วนงานที่ปฏิบัติ งาน ที่สามารถมองเห็นได้อย่างชัดเจนว่าทางออกฉุกเฉินอยู่ทางด้านไหน	.810	.814

ตารางที่ 33 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการรับรู้สวัสดิการด้านการศึกษา

สวัสดิการด้านการศึกษา	Corrected item total correlation	Cronbach's alpha if item deleted
14. พนักงานจะได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มเติมเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงขั้นตอนการทำงานที่เกี่ยวข้องกับสายงาน	.579	.825
15. บริษัทสนับสนุนทุนการศึกษาสำหรับบุตร-ธิดาของพนักงาน โดยสามารถยื่นแบบความจำนงได้ในทุกปี	.212	.840
16. บริษัทมีห้องสมุดสำหรับบริการพนักงานทุกคน	.349	.836
17. บริษัทมีบริการหนังสือพิมพ์ให้พนักงานติดตามข่าวสารบ้านเมือง	.579	.825
18. บริษัทมีการจัดหลักสูตรอบรมให้แก่พนักงานระดับต่าง ๆ เป็นประจำทุกปี	.387	.841

ตารางที่ 34 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการรับรู้สวัสดิการด้านนันทนาการ

สวัสดิการด้านนันทนาการ	Corrected item total correlation	Cronbach's alpha if item deleted
19. บริษัทมีการจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ประจำปีในทุกปี และจะได้สิทธิ์ในการจับฉลากรางวัลสำหรับพนักงานที่เข้าร่วมงาน	.353	.838
20. มีโต๊ะปิงปองและเกมหมากรุกสำหรับพนักงานได้ออกกำลังกายและพักผ่อนหย่อนใจ	.349	.836
21.มีกิจกรรมหรืองานต่าง ๆ ที่จัดให้พนักงานร่วมตอบคำถามเพื่อรับของรางวัลอยู่เสมอ	.349	.836