

ความคิดเห็นของพนักงานต่อสวัสดิการบริษัทเอ็นดี รับเบอร์ จำกัด (มหาชน)

เอกวัฒน์ ใจเย็น

งานนิพนธ์เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

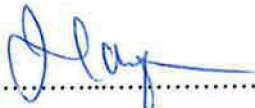
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

เมษายน 2560

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณางานนิพนธ์  
ของ ว่าที่ร้อยตรี เอกวัฒน์ ใจเย็น ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม  
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้


อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์

  
.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก  
(อาจารย์ ดร.สุณี หงษ์วิเศษ)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

  
.....ประธาน  
(อาจารย์ ดร.สุณี หงษ์วิเศษ)

  
.....กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต)

  
.....กรรมการ  
(อาจารย์ ดร.จักรชัย สือประเสริฐสิทธิ์)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา

  
..... คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนัญย์ ธารเสนา)

วันที่....10....เดือน.....เมษายน.....พ.ศ....2560.....

## กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจาก ดร.สุณี หงษ์วิเศษ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ คุณชัยสิทธิ์ สัมฤทธิ์วิชชา กรรมการผู้จัดการบริษัทเอ็นดี รับบเอร์ จำกัด (มหาชน) ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ ตลอดจนพนักงานบริษัทเอ็นดี รับบเอร์ จำกัด (มหาชน) ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย ทำให้นิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อสมควร คุณแม่ฉวีจันทร์ ใจเย็น และพี่ ๆ น้อง ๆ เพื่อน ๆ ทุกคนที่ให้กำลังใจ และสนับสนุนผู้วิจัยเสมอมา

คุณค่าและประโยชน์ของงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอบเป็นกตัญญูจดเวทิตาแด่ บพทรี บุรพาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษา และประสบความสำเร็จมาจนตราบเท่าทุกวันนี้

เอกวัฒน์ ใจเย็น

58930013: กลุ่มวิชา: การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน; รป.ม. (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน)

คำสำคัญ: ความคิดเห็น/ พนักงาน/ สวัสดิการบริษัท

เอกวัฒน์ ใจเย็น: ความคิดเห็นของพนักงานต่อสวัสดิการบริษัทเอ็นดี รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) (EMPLOYEE OPINIONS TOWARDS FRINGE BENEFITS PROVIDED BY N. D. RUBBER CO., LTD.) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: สุณี หงษ์วิเศษ, ปร.ด. 83 หน้า. ปี พ.ศ. 2560.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของพนักงานต่อสวัสดิการบริษัทเอ็นดีรับเบอร์จำกัด (มหาชน) ในปัจจุบัน 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อสวัสดิการบริษัทเอ็นดี รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) ในปัจจุบัน โดยเปรียบเทียบตามลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้ต่อเดือน โดยเก็บข้อมูลจากพนักงานบริษัทเอ็นดี รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 240 คน เครื่องมือที่ใช้ เป็นแบบสอบถาม ประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test, F-test และ LSD ผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานมีความคิดเห็นในส่วนของสวัสดิการด้านความมั่นคง ด้านนันทนาการ ด้านสุขภาพอนามัย ด้านความปลอดภัย และด้านจ่ายค่าตอบแทนอยู่ในระดับดี ส่วนด้านอื่น ๆ ด้านการเงิน โบนัส และด้านการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

2. พนักงานบริษัทเอ็นดี รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุและระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสวัสดิการบริษัทเอ็นดี รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน ส่วนพนักงานบริษัทเอ็นดี รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศ สถานภาพ อายุงาน และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสวัสดิการบริษัทเอ็นดี รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

58930013: MAJOR: PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT; M.P.A.  
(PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT)

KEYWORDS: OPINIONS/ STAFF/ COMPANY FRINGE-BENEFITS

EKAWAT JAIYEN: EMPLOYEE OPINIONS TOWARDS FRINGE BENEFITS  
PROVIDED BY N. D. RUBBER CO., LTD. ADVISOR: SUNEE HONGWISSET, Ph.D. 83 P.  
2017.

The purpose of this study was twofold. First, it aimed at examining employee opinions towards the current fringe benefits provided by N.D. Rubber Co. Ltd. Also, this study attempted to compare the level of opinions as classified by gender, age, status, educational level, work length, and amount of monthly income. The data were collected from 240 employees working for N.D. Rubber Co. Ltd. The instrument used to collect the data was a questionnaire with 5-interval scales. The statistical tests used to analyze the collected data included frequency, percentage, means, standard deviation, t-test, F-test, and the Least Significant Difference (LSD). The results of this study were as follows:

1. The subjects had a good level of opinions towards the fringe benefits in relation to job security, recreation, hygiene, safety, and compensation. Also, they rated the fringe benefits relating to finance, bonus, and education at a moderate level.

2. There were statistically significant differences in the level of opinions towards the current fringe benefits provided by N.D. Rubber Co. Ltd. among the employees who had different age and educational level. Finally, no statistically significant differences were found in the level of opinions towards the current fringe benefits provided by N.D. Rubber Co. Ltd. among the employees who had different gender, status, work length, and amount of monthly income at a significant level of .05.

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
สมมติฐานของการวิจัย.....	2
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	6
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสวัสดิการ.....	6
แนวความคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น.....	17
ข้อมูลทั่วไปของบริษัทเอ็นดี รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) .....	21
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	31
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	41
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	41
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	42
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	43
การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	43
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	45
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	45

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	47
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	47
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของพนักงานต่อสวัสดิการบริษัทเอ็นดี รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) .....	50
ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย.....	58
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	66
สรุปผลการวิจัย.....	66
อภิปรายผลการวิจัย.....	67
ข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการศึกษาครั้งนี้.....	72
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....	73
บรรณานุกรม.....	74
ภาคผนวก.....	78
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	83

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ..... 47
2	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ..... 48
3	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ..... 48
4	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา..... 49
5	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุงาน..... 49
6	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้ต่อเดือน..... 50
7	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและอันดับความคิดเห็นของพนักงาน ต่อสวัสดิการ บริษัทเอ็นดี รับบอร์ จำกัด (มหาชน) โดยรวมและรายด้าน..... 50
8	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับความคิดเห็นของพนักงาน ต่อสวัสดิการ บริษัทเอ็นดี รับบอร์ จำกัด (มหาชน) ด้านสุขภาพอนามัย..... 51
9	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับความคิดเห็นของพนักงาน ต่อสวัสดิการ บริษัทเอ็นดี รับบอร์ จำกัด (มหาชน) ด้านความปลอดภัย..... 52
10	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพนักงาน ต่อสวัสดิการ บริษัทเอ็นดี รับบอร์ จำกัด (มหาชน) ด้านความมั่นคง..... 52
11	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับความคิดเห็นของพนักงาน ต่อสวัสดิการบริษัทเอ็นดี รับบอร์ จำกัด (มหาชน) ด้านจ่ายค่าตอบแทน..... 53
12	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับความคิดเห็นของพนักงาน ต่อสวัสดิการบริษัทเอ็นดี รับบอร์ จำกัด (มหาชน) ด้านการศึกษา..... 54
13	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับความคิดเห็นของพนักงาน ต่อสวัสดิการบริษัทเอ็นดี รับบอร์ จำกัด (มหาชน) ด้านนันทนาการ..... 54
14	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับความคิดเห็นของพนักงาน ต่อสวัสดิการบริษัทเอ็นดี รับบอร์ จำกัด (มหาชน) ด้านการเงิน โบนัส..... 55
15	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับความคิดเห็นของพนักงาน ต่อสวัสดิการบริษัทเอ็นดี รับบอร์ จำกัด (มหาชน) ด้านอื่น ๆ..... 56
16	ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ในการจัดสวัสดิการพนักงานของ บริษัทเอ็นดี รับบอร์ จำกัด (มหาชน) จากผู้ตอบแบบสอบถาม..... 57



## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
17 การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อสวัสดิการบริษัทเอ็นดี รีบเบอร์ จำกัด (มหาชน) ของพนักงานจำแนกตามเพศ.....	58
18 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ.....	58
19 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อสวัสดิการบริษัทเอ็นดี รีบเบอร์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุ.....	59
20 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ จำแนกตามอายุ.....	59
21 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพ.....	60
22 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อสวัสดิการบริษัทเอ็นดี รีบเบอร์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามสถานภาพ.....	60
23 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา.....	61
24 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อสวัสดิการบริษัทเอ็นดี รีบเบอร์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระดับการศึกษา.....	61
25 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษา.....	62
26 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุงาน.....	62
27 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อสวัสดิการบริษัทเอ็นดี รีบเบอร์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุงาน.....	63
28 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	63
29 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อสวัสดิการบริษัทเอ็นดี รีบเบอร์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	64
30 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย.....	64

## สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
2 โครงสร้างองค์กร.....	23

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สวัสดิการมีส่วนสำคัญในชีวิตของการเป็นพนักงานให้กับองค์กร ดังที่ วิทยา ดันติเสวี (2552) กล่าวว่า สวัสดิการ หมายถึง การกินคืออยู่ดี หรือ Well-being ซึ่งถ้าจะขยายความออกไปก็อาจกล่าวได้ว่า คือ ภาวะของการมีสุขภาพดี มีความเจริญรุ่งเรืองและมีความสุข ถ้าเกี่ยวกับด้านแรงงาน ก็ หมายถึง สิ่งหรือสถานการณ์ที่นายจ้างจัดให้เพื่อความสะดวกสบาย หรือความกินคืออยู่ดีของลูกจ้างนั่นเอง ซึ่ง หมายถึง องค์กรต้องจัดสวัสดิการให้ครอบคลุมและตรงกับความต้องการของบุคลากรด้วย

การจัดสวัสดิการด้านต่าง ๆ แก่พนักงานในองค์กรเป็นนโยบายหนึ่งที่สำคัญ หากองค์กรใดมีกระบวนการหรือรูปแบบการดำเนินงานที่ดี โดยมุ่งประโยชน์ที่แท้จริงต่อพนักงานในองค์กร สวัสดิการที่มีย่อมเป็นสิ่งจูงใจต่อพนักงานในองค์กรนั้น ๆ ให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน และให้ความร่วมมือ ร่วมใจอย่างเต็มที่และร่วมใจอย่างเต็มความสามารถ

พนักงานปฏิบัติงานในองค์กรนานเท่าใดความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ยิ่งมีมากขึ้น และองค์กรจะได้ประโยชน์จากบุคคลเหล่านี้มากขึ้น ดังนั้น การจัดสวัสดิการให้พนักงาน จึงจำเป็นและมีความสำคัญมาก ดังที่ French (1964, pp. 28-31) อธิบายว่า ผู้ทำงานได้ผลและร่วมมือทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ทำงานต้องได้รับความพอใจในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้ ความมั่นคงในอาชีพได้รับเงินที่เป็นธรรม ผู้บริหารใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ในการควบคุมบังคับบัญชา ได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูล มีสภาพการทำงานที่ดีมีโอกาสดำเนินงาน และมีความรู้สึกว่าเป็นอาชีพที่มีเกียรติในสังคม อาจกล่าวได้ว่า การจัดสวัสดิการเป็นการมอบความสะดวกสบาย และสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีกำลังใจในการทำงาน เกิดความเชื่อมั่นในองค์กรและตนเอง สวัสดิการจึงเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว

บริษัทเอ็นดี รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) เป็นบริษัท ๆ ที่ทำธุรกิจเกี่ยวกับยางในและยางนอก ซึ่งธุรกิจดังกล่าวกำลังเจริญเติบโตขึ้นเรื่อย ๆ ในการทำงานที่เราจะสามารถรักษาพนักงานให้อยู่กับเราได้ยาวนานนั้น จะต้องมีสวัสดิการเพื่อเป็นสิ่งจูงใจในการทำงาน ซึ่งสวัสดิการที่บริษัท ๆ มีให้กับพนักงานในปัจจุบัน ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย สวัสดิการด้านความปลอดภัย สวัสดิการด้านความมั่นคง สวัสดิการด้านการจ่ายค่าตอบแทน สวัสดิการด้านการศึกษา สวัสดิการด้านนันทนาการ สวัสดิการด้านการเงิน โบนัส และสวัสดิการด้านอื่น ๆ ซึ่งจะทำให้พนักงานเกิด

ความสะอาดสบายในการทำงาน เกิดความมั่นคงในอาชีพ และมีหลักประกันแน่นอนในการดำเนินชีวิต (ฝ่ายบุคคล บริษัทเอ็นดีรับเบอร์จำกัด (มหาชน), 2559)

จากเหตุผลดังกล่าวมาข้างต้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทำการศึกษาถึงความคิดเห็นของพนักงานต่อสวัสดิการของบริษัท เอ็นดี รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) เพื่อให้ผู้บริหารของบริษัท ฯ สามารถทราบถึงความคิดเห็นของพนักงานต่อสวัสดิการของบริษัท ฯ และนำข้อมูลที่ได้รับจากการศึกษา ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการจัดสวัสดิการของบริษัท ฯ ให้แก่พนักงานได้อย่างเหมาะสม โดยสามารถสร้างแรงจูงใจ และรักษาบุคลากรที่เป็นคนมีศักยภาพให้คงอยู่กับบริษัทตลอดไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย

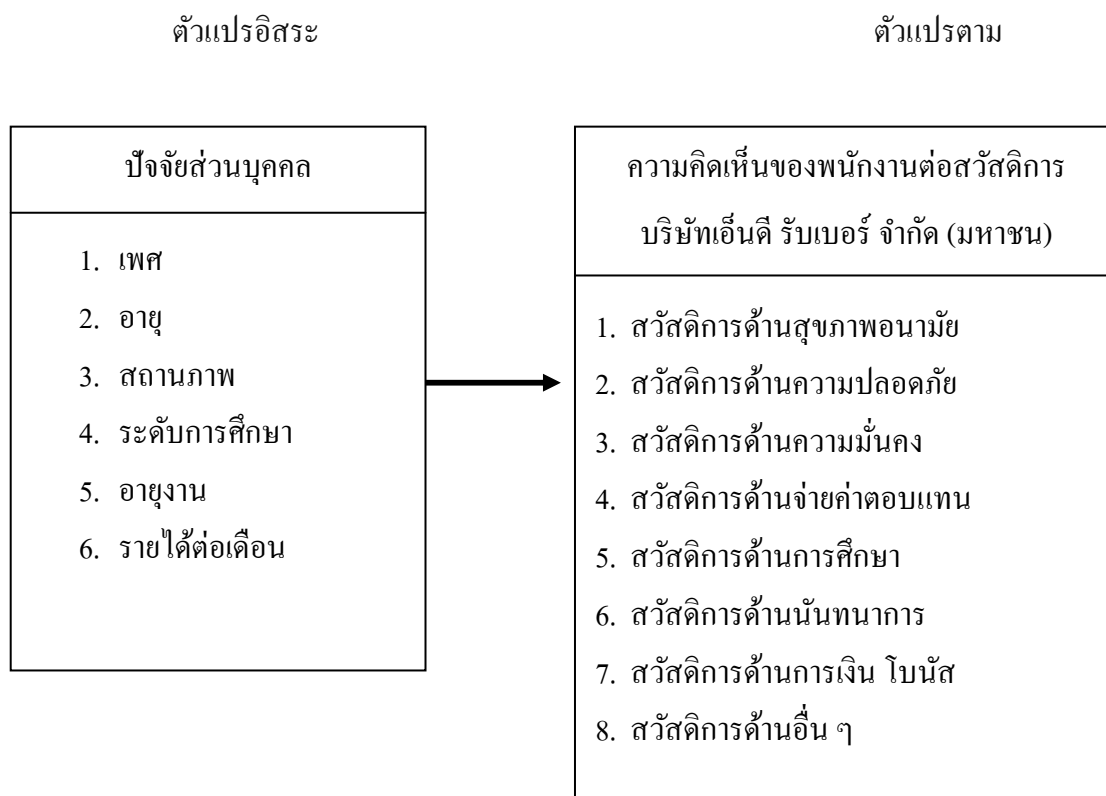
1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของพนักงานต่อสวัสดิการบริษัทเอ็นดี รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) ในปัจจุบัน
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อสวัสดิการบริษัทเอ็นดี รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) ในปัจจุบัน โดยเปรียบเทียบตามลักษณะส่วนบุคคลซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา आयुงาน และรายได้ต่อเดือน

### สมมติฐานของการวิจัย

1. พนักงานบริษัทเอ็นดี รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสวัสดิการบริษัทเอ็นดี รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน
2. พนักงานบริษัทเอ็นดี รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสวัสดิการบริษัทเอ็นดี รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน
3. พนักงานบริษัทเอ็นดี รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) ที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสวัสดิการบริษัทเอ็นดี รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน
4. พนักงานบริษัทเอ็นดี รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสวัสดิการบริษัทเอ็นดี รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน
5. พนักงานบริษัทเอ็นดี รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสวัสดิการบริษัทเอ็นดี รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน
6. พนักงานบริษัทเอ็นดี รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสวัสดิการบริษัทเอ็นดี รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้นำเอารอบการจัดสวัสดิการใน 8 ด้านของบริษัทเอ็นดี รับบอร์ จำกัด (มหาชน) (2559) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิด ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบถึงความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัทเอ็นดี รับบอร์ จำกัด (มหาชน) ในการดำเนินการปัจจุบัน และจัดให้เพิ่มเติมในอนาคต
2. เพื่อนำผลการวิจัยเสนอต่อบริษัทเอ็นดี รับบอร์ จำกัด (มหาชน) ในการจัดสวัสดิการให้เหมาะสมแก่พนักงานบริษัททุกด้าน

## ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีขอบเขตในการวิจัย ดังนี้

### 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีเนื้อหาครอบคลุมการศึกษาความคิดเห็นของพนักงานต่อสวัสดิการของบริษัทเอ็นดี รีบเบอร์ จำกัด (มหาชน) และการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อสวัสดิการของบริษัทเอ็นดี รีบเบอร์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา आयงาน และรายได้ต่อเดือน โดยมีตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้

1.1 ตัวแปรอิสระ (Independent variable) ประกอบด้วย 1) เพศ 2) อายุ 3) สถานภาพ 4) ระดับการศึกษา 5) आयงาน และ 6) รายได้ต่อเดือน

1.2 ตัวแปรตาม (Dependent variable) ได้แก่ ความคิดเห็นของพนักงานต่อสวัสดิการบริษัทเอ็นดี รีบเบอร์ จำกัด (มหาชน) ประกอบด้วย 1) สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย 2) สวัสดิการด้านความปลอดภัย 3) สวัสดิการด้านความมั่นคง 4) สวัสดิการด้านการจ่ายค่าตอบแทน 5) สวัสดิการด้านการศึกษา 6) สวัสดิการด้านนันทนาการ 7) สวัสดิการด้านการเงิน โบนัส และ 8) สวัสดิการด้านอื่น ๆ

### 2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ พนักงาน บริษัทเอ็นดี รีบเบอร์ จำกัด (มหาชน) ที่มีจำนวนทั้งหมด 600 คน (บริษัทเอ็นดี รีบเบอร์ จำกัด (มหาชน), 2560)

### 3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ในการวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการตั้งแต่เดือนธันวาคมจนถึงสิ้น ตลอดการวิจัย

## นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์ที่มีขอบเขตและความหมายเฉพาะไว้ ดังนี้ พนักงาน หมายถึง พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทเอ็นดี รีบเบอร์ จำกัด (มหาชน) ที่ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน

สวัสดิการ หมายถึง บริการหรือกิจกรรมที่นายจ้าง จัดให้แก่ลูกจ้าง และอาจให้ถึงสมาชิกในครอบครัวของลูกจ้างซึ่งจะช่วยให้ลูกจ้างสมาชิกในครอบครัวของลูกจ้างมีความอยู่ดีกินดีมากขึ้น ตัวอย่างสวัสดิการ เช่น โบนัส ที่พัก อาหาร รถรับส่ง เงินกู้ยืม กีฬา การท่องเที่ยว เป็นต้น

ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงออกทางด้านความรู้สึก ความเชื่อ และการตัดสินใจของพนักงานของบริษัทเอ็นดี รีบเบอร์ จำกัด (มหาชน) ที่มีต่อสวัสดิการของบริษัทเอ็นดี รีบเบอร์ จำกัด (มหาชน)

สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย หมายถึง การจัดให้มีการตรวจร่างกายประจำปีแก่พนักงาน  
ทุกระดับปีละครั้ง และยังคงคำนึงถึงสุขภาพโดยจัดให้มีห้องพยาบาล พยาบาลวิชาชีพประจำบริษัท  
เพื่อให้ง่ายต่อการเข้าถึงการรักษาอย่างทันทั่วทั้งที่และ มีมูมน้ำนมแม่เพื่อลดค่าใช้จ่ายของพนักงาน

สวัสดิการด้านความปลอดภัย หมายถึง มีการจัดเตรียมอุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคล  
แก่พนักงานอย่างเหมาะสมและมีการซ้อมอพยพหนีไฟปีละ 1 ครั้ง

สวัสดิการด้านความมั่นคง การจัดกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้แก่พนักงานเพื่อสามารถ  
เป็นเงินเก็บให้กับพนักงาน

สวัสดิการด้านจ่ายค่าตอบแทน หมายถึง สวัสดิการการลาหยุดงานประจำปี  
ปรับค่าตอบแทนประจำปี และนโยบายสนับสนุนปรับตำแหน่ง

สวัสดิการด้านการศึกษา บริษัทจัดจ้างอาจารย์เข้ามาสอนภาษาอังกฤษ และนโยบาย  
สนับสนุนให้พนักงานไปเรียนวันเสาร์ได้

สวัสดิการด้านนันทนาการ หมายถึง การจัดแข่งขันกีฬา การจัดงานเลี้ยงสังสรรค์  
พนักงาน

สวัสดิการด้านการเงิน โบนัส และสวัสดิการ หมายถึง สวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับการเงิน  
เช่น เงินค่าทักษะ ค่ากะ ที่ทางบริษัทจัดให้ และรวมถึงเงินพิเศษ (โบนัส) ประจำปี

สวัสดิการด้านอื่น ๆ หมายถึง เงินช่วยเหลือฌาปนกิจ ร่วมทำบุญเงินช่วยเหลือบ้านของ  
พนักงานที่ประสบภัยธรรมชาติ ชุดกระเช้าเยี่ยมผู้ป่วยใน และมอบเค้กวันเกิดพนักงาน

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของพนักงาน ต่อสวัสดิการบริษัทเอ็นดี รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎี เอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสวัสดิการ
2. แนวความคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น
3. ข้อมูลทั่วไปของ บริษัทเอ็นดี รับเบอร์ จำกัด (มหาชน)
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสวัสดิการ

จากสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบันทำให้ลูกจ้าง หรือผู้ใช้แรงงานไม่เพียงแต่ทำงานเพียงเพื่อให้ได้รับค่าจ้างเท่านั้น หากแต่ยังมองไปถึงค่าตอบแทนอื่น ๆ ทั้งที่เป็นเงินและไม่ใช่เงิน ทั้งนี้ ก็เพื่อตอบสนองต่อความต้องการในเรื่องของความมั่นคงในชีวิตที่มากขึ้น ดังที่ นภาพร อติวานิชยพงศ์ (2550, หน้า 33-34) กล่าวว่า แรงงานในภาคอุตสาหกรรมมีความต้องการสวัสดิการในประเด็นที่สำคัญ ดังนี้ (1) สิทธิที่จะได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เป็นธรรม (2) สิทธิที่จะมีความมั่นคงในการทำงาน (3) สิทธิที่จะมีสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานและได้รับการรักษาพยาบาลอย่างเหมาะสมและ (4) สิทธิที่จะได้รับสวัสดิการอย่างเสมอภาค ซึ่งจากความต้องการทั้ง 4 ข้อ อาจกล่าวได้ว่า แรงงานในปัจจุบันมีความต้องการที่จะมีรายได้ที่เพียงพอต่อการดำรงชีพ มีงานทำที่มั่นคง มีสุขภาพแข็งแรง และได้รับการรักษาพยาบาลที่ดีในยามเจ็บป่วย ซึ่งล้วนเป็นสิทธิและสวัสดิการขั้นพื้นฐานทั้งสิ้น

นอกจากนี้ เรื่องของสวัสดิการยังได้มีการบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2551 (ฉบับที่ 2 ลงวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2552) หมวด 7 ว่าด้วยเรื่องของสวัสดิการ ซึ่งประกอบไปด้วยกฎหมาย 7 มาตรา ดังนี้ (สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สายงานแรงงาน, 2551)

มาตรา 92 ให้มีคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นประธานกรรมการ กรรมการผู้แทนฝ่ายรัฐบาลสี่คน กรรมการผู้แทนนายจ้างและกรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละห้าคน ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นกรรมการและข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นเลขานุการ



มาตรา 93 คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้ (1) เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบาย แนวทาง และมาตรการด้านสวัสดิการแรงงาน (2) เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีในการออกกฎกระทรวง ประกาศ หรือระเบียบเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ (3) ให้คำแนะนำในการจัดสวัสดิการแรงงานสำหรับสถานประกอบกิจการแต่ละประเภท (4) ติดตามประเมินผล และรายงานผลการดำเนินการต่อรัฐมนตรี (5) ออกคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินค่าชดเชยพิเศษหรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตาม มาตรา 120 และ (6) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่พระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานหรือตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย

มาตรา 94 ให้นำมาตรา 78 วรรคสอง มาตรา 80 มาตรา 81 มาตรา 82 วรรคหนึ่ง มาตรา 83 มาตรา 84 มาตรา 85 และมาตรา 86 มาใช้บังคับกับคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานโดยอนุโลม

มาตรา 95 ให้รัฐมนตรีมีอำนาจออกกฎกระทรวงกำหนดให้นายจ้างต้องจัดสวัสดิการในเรื่องใด หรือกำหนดให้การจัดสวัสดิการในเรื่องใดต้องเป็นมาตรฐานได้

มาตรา 96 ในสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ห้าสิบคนขึ้นไปให้นายจ้างจัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยห้าคน กรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการให้มาจากการเลือกตั้งตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่อธิบดีกำหนด

ในกรณีที่สถานประกอบกิจการใดของนายจ้างมีคณะกรรมการลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์แล้ว ให้คณะกรรมการลูกจ้างทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 97 คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้ (1) ร่วมหารือกับนายจ้างเพื่อจัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง (2) ให้คำปรึกษาหารือและเสนอแนะความเห็นแก่นายจ้างในการจัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง (3) ตรวจสอบ ควบคุมดูแล การจัดสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง และ (4) เสนอข้อคิดเห็นและแนวทางในการจัดสวัสดิการที่เป็นประโยชน์สำหรับลูกจ้างต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน

มาตรา 98 นายจ้างต้องจัดให้มีการประชุมหารือคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการอย่างน้อยสามเดือนต่อหนึ่งครั้ง หรือเมื่อกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการเกินกึ่งหนึ่งของกรรมการทั้งหมดหรือสหภาพแรงงานร้องขอ โดยมีเหตุผลอันสมควร

มาตรา 99 ให้นายจ้างปิดประกาศการจัดสวัสดิการตามกฎหมายที่ออกตาม

มาตรา 95 หรือตามที่มีข้อตกลงกับลูกจ้างให้จัดขึ้นไว้ในที่เปิดเผย ให้ลูกจ้างได้รับทราบ ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง

จากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2551 (ฉบับที่ 2) จะเห็นได้ว่า ภาครัฐเองก็ให้ความสนใจต่อการจัดสวัสดิการแก่ลูกจ้างของนายจ้าง ทั้งนี้ เพราะสวัสดิการเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นได้ นอกจากนี้ ภาครัฐก็ได้กำหนดให้มีการจัดสวัสดิการในด้านอื่น ๆ อีกมากมาย ไม่ว่าจะเป็นการจัดให้มีกองทุนประกันสังคมเพื่อดูแลผู้ใช้แรงงานในภาคเอกชน การจัดตั้งกองทุนเงินทดแทนเพื่อดูแลผู้ใช้แรงงานในกรณีที่ประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน เป็นต้น

### ความหมายของสวัสดิการ

ได้มีนักวิชาการได้ให้คำจำกัดความและความหมายของ “สวัสดิการ” ไว้ ดังนี้  
ราชบัณฑิตยสถาน (2554) การให้สิ่งที่เป็นอันวยให้ผู้ทำงานมีชีวิตและสภาพความเป็นอยู่ที่ดีและสะดวกสบาย เช่น มีสถานพยาบาล ให้ที่พักอาศัย จัดรถรับส่ง

วิทยา ดันติเสวี (2552) ได้ให้ความหมายของสวัสดิการไว้ 3 ความหมาย ดังนี้

(1) หมายถึง การมุ่งให้เกิดการอยู่ดีกินดีของบุคคล หรือกลุ่มสวัสดิการทั่วไปของชุมชนหรือสังคม ซึ่งถือเป็นหน้าที่ของรัฐที่ต้องจัดให้มีเพื่อส่วนรวม (2) หมายถึง ภาวะของการมีสุขภาพดี มีความเจริญรุ่งเรือง และมีความสุข ถ้าเกี่ยวกับด้านแรงงานก็ หมายถึง สิ่งของหรือสถานการณ์ที่นายจ้างจัดให้มีเพื่อความสะดวกสบายหรือเพื่อความกินดีอยู่ดีของลูกจ้างนั่นเอง ซึ่งการดำเนินการเพื่อให้มีความกินดีอยู่ดี หรือเพื่อความสะดวกสบายของลูกจ้างนั้นมีได้หมายความว่า เป็นหน้าที่ของนายจ้างเพียงฝ่ายเดียว รัฐและสหภาพแรงงานก็ต้องมีส่วนร่วมด้วย และ (3) หมายถึง บริการ หรือกิจกรรมใด ๆ ที่หน่วยงานราชการ หรือองค์กรธุรกิจเอกชนจัดขึ้นเพื่อให้ผู้ทำงานอยู่ในองค์กรนั้น ๆ ได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันที่แน่นอนในการดำรงชีวิต หรือได้รับประโยชน์อื่นใดนอกเหนือจากเงินเดือน หรือค่าจ้างที่ได้รับอยู่เป็นประจำ ทั้งนี้ เพื่อสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจที่ดี สำหรับสวัสดิการที่สมบูรณ์แบบนั้นย่อมหมายถึง สวัสดิการที่จัดให้ลูกจ้างในขณะที่ทำงาน (On-the-job) นอกเวลาทำงานแต่ยังอยู่ที่ทำงาน (Off-the-job within the workplace) และนอกสถานที่ทำงาน (Outside the workplace) นอกจากนั้น สวัสดิการที่ดีจะต้องไม่จัดให้เฉพาะลูกจ้างเท่านั้น แต่จะต้องรวมถึงคนในครอบครัวด้วย

Mathis and Jackson (1997, p. 434) กล่าวไว้ว่า สวัสดิการ หมายถึง รูปแบบของค่าตอบแทนทางอ้อมที่ให้กับบุคลากรที่เป็นสมาชิกขององค์กร

Beach (1980, p. 6) กล่าวว่า สวัสดิการ หมายถึง การตอบแทนในการปฏิบัติงานอันเป็นส่วนนอกเหนือจากเงินเดือน ได้แก่ การอนุญาตให้ลาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม การลาป่วย โบนัส บำเหน็จบำนาญ และเงินสงเคราะห์อื่น ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเบี้ยเลี้ยง การเดินทาง ค่าล่วงเวลา

เป็นต้น อาจเรียกรวมว่าเป็นรายได้พิเศษที่หน่วยงานจ่ายให้ทั้งทางตรงและทางอ้อมเพิ่มเติมจากเงินเดือนหรือค่าจ้างประจำ ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรมีกำลังใจที่จะปฏิบัติงานให้เป็นผลดียิ่งขึ้น

Torrington and Laura (1991, p. 6) กล่าวว่า สวัสดิการ หมายถึง การกินคืออยู่ดี มีสุขภาพและมีความปลอดภัย โดยหมายความรวมทั้งทางร่างกายและจิตใจ ซึ่งสวัสดิการด้านร่างกายจะเป็นสวัสดิการพื้นฐานในการดำรงชีวิตทั่วไป เช่น วันหยุดพักผ่อน เป็นต้น ส่วนสวัสดิการทางด้านจิตใจ เช่น การให้คำปรึกษา การส่งเสริมสนับสนุนด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เป็นต้น

สุรางค์รัตน์ วศินารมณ (2540, หน้า 66-73 อ้างถึงใน มลิวรรณ ไกรศรีวรรณ, 2556) สวัสดิการ หรือสวัสดิภาพ นิยมใช้กรณีที่เป็นสวัสดิการที่จัดให้แก่ประชาชนทั่วไปโดยเฉพาะผู้ที่ยากจน มากกว่าที่จะจัดขึ้นสำหรับพนักงานหรือลูกจ้างในสถานประกอบการ ฉะนั้น การจัดสวัสดิการในสถานประกอบการ จึงถือเป็น “โปรแกรมสิทธิประโยชน์” เป็นคำตอบแทน ถือว่า ลูกจ้าง คือ ผู้ที่มีศักยภาพในการทำงาน จึงนิยมใช้คำว่า “ประโยชน์ตอบแทน” เป็นคำตอบแทนที่ได้รับโดยตรงจากการทำงานนอกเหนือจากค่าจ้าง เงินเดือนการใช้ความหมายของสวัสดิการอาจจะแบ่งได้หลายระดับ ดังนี้

1. ความหมายระดับสังคม คำศัพท์ที่คุ้นเคยและได้ยินกันเสมอ ๆ คือ คำว่า สวัสดิการ คนงาน สวัสดิการแรงงานและสวัสดิการอุตสาหกรรม คำเหล่านี้มีความหมายที่ครอบคลุมบริการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดขึ้นสำหรับลูกจ้าง และ/หรือคนงานด้วยความสมัครใจของนายจ้างหรือโดยองค์ลูกจ้าง กลุ่มอาสาสมัครที่ต่างพยายามจัดหาบริการและสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อให้คนงานมีการกินดี อยู่ดี ซึ่งบริการต่าง ๆ ที่จัดให้มีขึ้นในสถานประกอบการหรือบริเวณใกล้เคียงกับที่ทำงานก็ได้

2. ความหมายระดับองค์กร มีคำที่ใช้หลายคำด้วยกัน เท่าที่ปรากฏในด้านการบริหารงานบุคคล การจัดการทรัพยากรมนุษย์และการจัดธุรกิจนั้น นิยมใช้คำว่า สิทธิประโยชน์ ประโยชน์ เกื้อกูล ประโยชน์ตอบแทนลูกจ้าง และคำตอบแทนเสริม ไม่ว่าจะใช้คำใด ความหมายของคำเหล่านี้หมายถึง

2.1 สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่หน่วยงานจัดให้แก่บุคลากรโดยสิทธิประโยชน์เหล่านี้ อาจอยู่ในรูปของตัวเงินที่นอกเหนือจากค่าจ้าง เงินเดือน หรือผลตอบแทนปกติที่หน่วยงานจัดให้ เพื่อเป็นการคุ้มครอง หรือให้ความช่วยเหลือเมื่อลูกจ้างเจ็บป่วย ประสบอุบัติเหตุ ออกจากงาน เกษียณอายุงาน นอกจากนี้ ยังอาจให้เพื่อช่วยให้มีรายได้พิเศษและมีความสะดวกสบายอื่น ๆ

2.2 เงินหรือผลประโยชน์ที่คนทำงานได้รับเพิ่มเติมจากคำตอบแทนหลักและคำตอบแทนเพิ่ม ซึ่งตามปกติ ได้แก่ คำตอบแทน สำหรับเวลาที่ไม่ได้ทำงาน เงินช่วยเหลือเมื่อเกิดภัยพิบัติ และบริการที่จัดให้แก่คนทำงานเพื่อให้ได้รับความสะดวกสบายสำหรับการครองชีพ

2.3 ผลประโยชน์ตอบแทนชนิดใดชนิดหนึ่งที่พนักงานได้รับเพิ่มเติมจากการจ่ายค่าตอบแทนพื้นฐาน ได้แก่ ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจและทางจิตวิทยา สำหรับผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ คือ ผลประโยชน์ที่สามารถตีค่าได้เป็นตัวเงิน เช่น ค่ารักษาพยาบาล เงินสะสม ส่วนผลประโยชน์ทางจิตวิทยา ได้แก่ การมีสภาพแวดล้อม การทำงานที่ดีที่เหมาะสมมีชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมและมีหัวหน้าที่ดี

2.4 สิ่งจูงใจที่จะรักษาคณงานให้ทำงานกับองค์กรต่อไป การจูงใจในที่นี้รวมถึงการจูงใจให้คนงานใหม่ยินดีทำงานให้ โดยฝ่ายบริหารถือว่าเป็นความจำเป็นเพราะทราบดีว่าลูกจ้างไม่สามารถจัดการตนเองได้ซึ่งถือได้ว่าเป็นการสร้างขวัญและทัศนคติที่ดีให้แก่คนงาน ทำให้ได้มาซึ่งความร่วมมือของคนงาน และได้ความสัมพันธ์กับชุมชน สังคม และสมาคมคนงานอีกด้วย ประเด็นสำคัญในเรื่องนี้ คือ บริการที่จัดให้มีขึ้นมาจะต้องการจัดให้ที่ไม่เกี่ยวข้องโดยตรงกับผลการปฏิบัติงานของคนงาน แต่ควรเน้นที่การเพิ่มขวัญ การสร้างความจงรักภักดีเพื่อลดการเข้าออกงาน การขาดงาน และการแทรกแซงของรัฐ

2.5 ผลตอบแทนรูปแบบหนึ่งที่นายจ้างจัดให้ลูกจ้าง เพื่อความสะดวกสบายหรือเพื่อการกินดีอยู่ดีของลูกจ้าง ซึ่งโดยทั่วไปเข้าใจกันว่า “สวัสดิการเป็นส่วนหนึ่งของข้อตกลงกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และ/หรือเป็นเรื่องที่นายจ้างจัดให้เพื่ออำนวยความสะดวก และเพื่อเป็นการบำรุงขวัญให้กำลังใจแก่ลูกจ้าง จนเกิดเป็นพันธะสัญญาว่า คือ ส่วนหนึ่งของสภาพการจ้างงานตามกฎหมายแรงงาน

2.6 การดูแลความเป็นอยู่ของลูกจ้าง โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ลูกจ้างมีภาวะเป็นอยู่ที่ดีตามอัตภาพ มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์ มีความปลอดภัยในการทำงานและมีความมั่นคงในการดำรงชีวิต สวัสดิการเป็นสิ่งตอบแทนที่นอกเหนือจากค่าจ้าง เป็นสิ่งที่นายจ้างจัดให้ซึ่งตามปกติจะไม่เกี่ยวกับค่าของงานที่ทำให้แก่นายจ้างโดยตรง การที่ลูกจ้างโดยตรง การที่ลูกจ้างได้รับสวัสดิการก็เพราะถือว่าลูกจ้าง คือ สมาชิกขององค์กร

2.7 มาตรการสำคัญและจำเป็นที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตของคนงาน สวัสดิการจะช่วยสร้างขวัญและกำลังใจ สร้างความจงรักภักดีต่อองค์กร และลดปัญหาข้อขัดแย้ง

2.8 สวัสดิการในทัศนะของนายจ้าง คือ ค่าตอบแทนที่นอกเหนือจากค่าจ้างเงินเดือน ถือว่าเป็นความรับผิดชอบของนายจ้าง รัฐบาลและสหภาพแรงงานที่สำคัญ คือ สวัสดิการเป็นต้นทุนการผลิตของนายจ้าง

2.9 สวัสดิการอาจมองได้ว่าเป็นผลประโยชน์ตอบแทนในการทำงานที่นายจ้างจัดแก่ลูกจ้างนอกเหนือจากเงินเดือน โดยกำหนดให้ในรูปที่เป็นตัวเงินและมีใช้ตัวเงิน

2.10 สวัสดิการแรงงานเป็นภาวะของการมีสุขภาพดี หรือเป็นสภาวะที่นายจ้างจัดให้ เพื่อความสะดวกสบาย หรือการกินดีอยู่ดีของลูกจ้าง สวัสดิการแรงงานถือว่าเป็นภาระทางศีลธรรม ของธุรกิจอุตสาหกรรมและสภาพแรงงาน รวมทั้งเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายการบริหารงานบุคคล

3. ความหมายระดับกิจกรรม สวัสดิการมีความหมายเป็นโปรแกรมบริการที่จัดให้แก่ ลูกจ้างโดยขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปกิจกรรมที่จัดอาจเป็นกิจกรรมด้านธุรกิจหรือ การทำงานทั้งหมด รวมทั้งยังอาจเป็นโปรแกรมที่จัดขึ้นโดยมีความเกี่ยวข้องกับทุกส่วนของงาน ที่สัมพันธ์กับชีวิตมนุษย์ ทั้งนี้ กิจกรรมที่จัดจะต้องเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ และต้องเป็น การจัดที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานการวิเคราะห์เชิงทฤษฎี

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2560) ได้กล่าวถึง สวัสดิการแรงงาน คือ การดำเนินการใด ๆ ไม่ว่าจะโดยนายจ้าง สภาพแรงงาน (ลูกจ้าง) หรือรัฐบาลที่มีความมุ่งหมาย เพื่อให้ลูกจ้างสามารถมีระดับความเป็นอยู่ที่ดีพอสมควร มีความผาสุกทั้งกายและใจมีความสุข อนามัยที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงาน มีความเจริญก้าวหน้า มีความมั่นคงในการดำเนินชีวิต ไม่เฉพาะแต่ตัวลูกจ้างเท่านั้นแต่รวมถึงครอบครัวของลูกจ้างด้วยการดำเนินการเพื่อให้มี การจัดสวัสดิการขึ้นในสถานประกอบการนั้น กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานดำเนินการกิจ 3 ประการ ดังนี้

1. กำหนดและพัฒนารูปแบบการจัดสวัสดิการ
2. ส่งเสริมสนับสนุนและดำเนินการให้มีการจัดสวัสดิการ
3. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือ ที่ได้รับมอบหมาย

การกำหนดและพัฒนารูปแบบการจัดสวัสดิการ ภายใต้ภารกิจกำหนดและพัฒนา รูปแบบการจัดสวัสดิการนี้ สวัสดิการแรงงานได้ถูกจัดแบ่งออกเป็น 2 ประเภท

1. สวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด
  2. สวัสดิการแรงงานนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด
- สวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด

สวัสดิการที่กฎหมายกำหนดเป็นสวัสดิการที่ได้มีการพิจารณาแล้วว่าเป็นสิ่งจำเป็น พื้นฐานสำหรับลูกจ้างในสถานประกอบการ ซึ่งกฎหมายที่ใช้บังคับเพื่อให้สถานประกอบการ ที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป ต้องมีการจัดสวัสดิการประเภทนี้ คือ ประการกระทรวงมหาดไทย เรื่อง กำหนดสวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยสำหรับลูกจ้าง โดยในประกาศฉบับนี้ได้กำหนด รายละเอียดและรูปแบบของสวัสดิการแรงงานที่สถานประกอบการต้องจัดให้มีโดยสรุป ดังนี้

1. ให้นายจ้างจัดให้มีน้ำสะอาดสำหรับดื่ม ห้องน้ำ และห้องส้วมอันถูกต้องตาม

สุขลักษณะและมีปริมาณเพียงพอแก่ลูกจ้าง

2. นายจ้างต้องจัดให้มีบริการเพื่อช่วยเหลือลูกจ้างเมื่อประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยในการปฐมพยาบาลหรือในการรักษาพยาบาล
3. สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างทำงานตั้งแต่สิบคนขึ้นไป ต้องมีปัจจัยในการปฐมพยาบาล
4. สถานที่ทำงานอุตสาหกรรม นอกจากปัจจัยในการปฐมพยาบาลตาม (1) แล้ว ต้องจัดให้มีห้องรักษาพยาบาล พยาบาล และแพทย์ ดังต่อไปนี้

ถ้ามีลูกจ้างทำงานในขณะเดียวกันตั้งแต่สองร้อยคนขึ้นไป ต้องจัดให้มี

1. ห้องรักษาพยาบาลพร้อมเตียงพักคนไข้หนึ่งเตียง และเวชภัณฑ์อันจำเป็นเพียงพอแก่การรักษาพยาบาล

2. พยาบาลไว้ประจำอย่างน้อยหนึ่งคน และ

3. แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งอย่างน้อยหนึ่งคนเพื่อตรวจรักษาพยาบาลเป็นครั้งคราว

ถ้ามีลูกจ้างทำงานในขณะเดียวกันหนึ่งพันคนขึ้นไป ต้องจัดให้มี

1. สถานพยาบาลพร้อมเตียงพักคนไข้สองเตียง และเวชภัณฑ์อันจำเป็นเพียงพอแก่การรักษาพยาบาล

2. พยาบาลไว้ประจำอย่างน้อยสองคน

3. แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งอย่างน้อยสองคนประจำตามเวลาที่กำหนดในเวลาทำงานปกติคราวละไม่น้อยกว่าสองชั่วโมง และ

4. ยานพาหนะพร้อมที่จะนำส่งลูกจ้างส่งสถานพยาบาล โรงพยาบาล หรือสถานอนามัยชั้นหนึ่งที่นายจ้างได้ตกลงไว้ เพื่อให้การรักษาพยาบาลลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยได้โดยพลัน

อย่างไรก็ตาม รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานได้ลงนามในกฎกระทรวงว่าด้วยการจัดสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ พ.ศ. 2548 โดยจะมีผลบังคับใช้แทนประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่อง กำหนดสวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยสำหรับลูกจ้าง ตั้งแต่ วันที่ 25 กันยายน พ.ศ. 2548 เป็นต้นไป กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานดำเนินภารกิจ 3 ประการ ดังนี้

ข้อ 1 ในสถานที่ทำงานของลูกจ้าง ให้นายจ้างจัดให้มี

1. น้ำสะอาดสำหรับดื่มไม่น้อยกว่าหนึ่งลิตรสำหรับลูกจ้างไม่เกินสี่สิบคน และเพิ่มขึ้นในอัตราส่วนหนึ่งลิตรสำหรับลูกจ้างทุก ๆ สี่สิบคน เศษของสี่สิบคนถ้าเกินสี่สิบคนให้ถือเป็นสี่สิบคน
2. ห้องน้ำและห้องส้วมตามแบบและจำนวนที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยการควบคุมอาคารและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง และมีการดูแลรักษาความสะอาดให้อยู่ในสภาพที่ถูกต้องสุขลักษณะเป็นประจำทุกวัน ให้นายจ้างจัดให้มีห้องน้ำและห้องส้วมแยกสำหรับลูกจ้างชายและลูกจ้างหญิง

และในกรณีที่มีลูกจ้างที่เป็นคนพิการ ให้นายจ้างจัดให้มีห้องน้ำและห้องส้วมสำหรับคนพิการแยกไว้โดยเฉพาะ

ข้อ 2 ในสถานที่ทำงานของลูกจ้าง ให้นายจ้างจัดให้มีสิ่งจำเป็นในการปฐมพยาบาลและการรักษาพยาบาล ดังต่อไปนี้

1. สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างทำงานตั้งแต่สิบคนขึ้นไป ต้องจัดให้มีเวชภัณฑ์และยาเพื่อใช้ในการปฐมพยาบาลในจำนวนที่เพียงพอ อย่างน้อยตามรายการดังต่อไปนี้ (1) กรรไกร (2) แก้วยาล้ำน้ำ และแก้วยาเม็ด (3) เข็มกลัด (4) ถ้วยน้ำ (5) ที่ป้ายยา (6) ปรอทวักซ์ (7) ปากกีสบปลายทู่ (8) ผ้าพันยืด (9) ผ้าสามเหลี่ยม (10) สายยางรัดห้ามเลือด (11) สำลี ผ้าก๊อซ ผ้าพันแผล และผ้ายางพลาสติกปิดแผล (12) หลอดหยดยา (13) ขี้ผึ้งแก้ปวดบวม (14) ทิงเจอร์ไอโอดีน หรือ โปวิโดน-ไอโอดีน (15) น้ำยาโปวิโดน-ไอโอดีน ชนิดฟอกแผล (16) ผงน้ำตาลเกลือแร่ (17) ยาแก้ผดผื่นที่ไม่ได้มาจากการติดเชื้อ (18) ยาแก้แพ้ (19) ยาทาแก้ผดผื่นคัน (20) ยาธาตุน้ำแดง (21) ยาบรรเทาปวดลดไข้ (22) ยารักษาแผลน้ำร้อนลวก (23) ยาลดกรดในกระเพาะอาหาร (24) เหล้าแอมโมเนียหอม (25) แอลกอฮอล์เช็ดแผล (26) ขี้ผึ้งป้ายตา (27) ถ้วยล้างตา (28) น้ำกรดบอริคล้างตา (29) ยาหยอดตา

2. สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างทำงานในขณะเดียวกันตั้งแต่สองร้อยคนขึ้นไป ต้องจัดให้มี

2.1 เวชภัณฑ์และยาเพื่อใช้ในการปฐมพยาบาลตาม (1)

2.2 ห้องรักษาพยาบาลพร้อมเตียงพักคนไข้อย่างน้อยหนึ่งเตียง เวชภัณฑ์และยานอกจากที่ระบุไว้ใน (1) ตามความจำเป็นและเพียงพอแก่การรักษาพยาบาลเบื้องต้น

2.3 พยาบาลตั้งแต่ระดับพยาบาลเทคนิคขึ้นไปไว้ประจำอย่างน้อยหนึ่งคนตลอดเวลาทำงาน

2.4 แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งอย่างน้อยหนึ่งคน เพื่อตรวจรักษาพยาบาลไม่น้อยกว่า สัปดาห์ละสองครั้งและเมื่อรวมเวลาแล้วต้องไม่น้อยกว่า สัปดาห์ละหกชั่วโมงในเวลาที่ทำงาน

3. สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างทำงานในขณะเดียวกันตั้งแต่หนึ่งพันคนขึ้นไป ต้องจัดให้มี

3.1 เวชภัณฑ์และยาเพื่อใช้ในการปฐมพยาบาลตาม (1)

3.2 ห้องรักษาพยาบาลพร้อมเตียงพักคนไข้อย่างน้อยหนึ่งเตียง เวชภัณฑ์และยานอกจากที่ระบุไว้ใน (1) ตามความจำเป็นและเพียงพอแก่การรักษาพยาบาลเบื้องต้น

3.3 พยาบาลตั้งแต่ระดับพยาบาลเทคนิคขึ้นไปไว้ประจำอย่างน้อยสองคนตลอดเวลาทำงาน

3.4 แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งอย่างน้อยหนึ่งคน เพื่อตรวจรักษาพยาบาลไม่น้อยกว่า สัปดาห์ละสองครั้งและเมื่อรวมเวลาแล้วต้องไม่น้อยกว่า สัปดาห์ละหกชั่วโมงในเวลาที่ทำงาน

3.5 ยานพาหนะซึ่งพร้อมที่จะนำลูกจ้างส่งสถานพยาบาลเพื่อให้การรักษาพยาบาลได้โดยพลัน

ข้อ 3 นายจ้างอาจทำความตกลงเพื่อส่งลูกจ้างเข้ารับการรักษายาบาลกับสถานพยาบาลที่เปิดบริการตลอดยี่สิบสี่ชั่วโมงและเป็นสถานพยาบาลที่นายจ้างอาจนำลูกจ้างส่งเข้ารับการรักษายาบาลได้โดยความสะดวกและรวดเร็ว แทนการจัดให้มีแพทย์ตามข้อ 2 (2) หรือข้อ 2 (3) ได้โดยต้องได้รับอนุญาตจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย

การส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการให้มีการจัดสวัสดิการ

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดไว้ในมาตรา 96 ให้นายจ้างของสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป ต้องจัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง อย่างน้อยห้าคน โดยที่กรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการให้มาจากการเลือกตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่อธิบดีกำหนด และในกรณีที่สถานประกอบกิจการใดของนายจ้างมีคณะกรรมการลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์แล้ว ให้คณะกรรมการลูกจ้าง ทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการตาม พระราชบัญญัตินี้

เจตนารมณ์ของการจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการ ฯ เป็นการส่งเสริมระบบทวิภาคีเพื่อเปิดโอกาสให้ลูกจ้างได้มีกร หรือกับนายจ้างในการจัดสวัสดิการอื่น ๆ ซึ่งนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดได้อย่างเหมาะสมแก่สถานประกอบกิจการ และเป็นสวัสดิการที่ลูกจ้างเองก็ต้องการ มิใช่ให้นายจ้างจัดการแต่ฝ่ายเดียว แต่ไม่เป็นที่สนใจของลูกจ้าง การที่เปิดโอกาสให้ลูกจ้างได้แสดงความต้องการ และได้รับฟังความคิดเห็นข้อมูลจากนายจ้างว่าสามารถจัดสวัสดิการที่เสนอได้หรือไม่ เป็นการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ และยุติปัญหาข้อเรียกร้องข้อพิพาทแรงงานแต่เบื้องต้น ทั้งนี้คณะกรรมการ ฯ ดังกล่าว กฎหมายได้กำหนดหน้าที่ไว้ (มาตรา 97) ดังนี้

1. ร่วมหรือกับนายจ้างจัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง
2. ให้คำปรึกษาหารือและเสนอแนะความเห็นแก่นายจ้างในการจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้าง
3. ตรวจสอบ ควบคุม ดูแล การจัดสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง
4. เสนอข้อคิดเห็น และแนวทางในการจัดสวัสดิการที่เป็นประโยชน์สำหรับลูกจ้างต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน

คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ จึงเป็นเสมือนสื่อกลางที่จะถ่ายทอดความต้องการด้าน สวัสดิการของลูกจ้างให้นายจ้างทราบ และร่วมปรึกษาหารือให้ข้อเสนอแนะตลอดจนตรวจสอบ ควบคุม การจัดสวัสดิการ ภายในสถานประกอบกิจการ เพราะ กฎหมาย (มาตรา



98) ยังได้กำหนดไว้ว่านายจ้างต้องจัดให้มีการประชุมหารือกับคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการอย่างน้อยสามเดือนต่อหนึ่งครั้ง หรือเมื่อกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการเกินกึ่งหนึ่งของกรรมการทั้งหมดหรือสหภาพแรงงานร้องขอโดยมีเหตุผลสมควร

การที่กฎหมายกำหนดไว้เช่นนั้นเท่ากับการส่งเสริม สนับสนุนและดำเนินการให้มีการจัดสวัสดิการแรงงาน ขึ้นในสถานประกอบกิจการ ซึ่งหากสถานประกอบกิจการใดไม่ดำเนินการจะมีบทลงโทษทั้งจำคุกและปรับ นอกเหนือจากกิจกรรมดังกล่าว กองสวัสดิการแรงงานยังเป็นฝ่ายจัดสวัสดิการแรงงานให้แก่ผู้ใช้แรงงานโดยใช้งบประมาณที่ได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาล 2 กิจกรรมด้วยกัน คือ

1. การจัดตั้งศูนย์เด็กเล็กศึกษาเขตสิรินธรราชวิทยาลัยในพระราชูปถัมภ์ โดยที่ศูนย์ดังกล่าวเกิดจากพระราชดำริ ของสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ที่มีพระประสงค์ให้มีการดูแลบุตรของผู้ใช้แรงงานในเขตที่มีสถานประกอบกิจการมากเพื่อบิดา มารดา จะสามารถทำงานได้โดยไม่มีความเป็นห่วงกังวลในเรื่องการเลี้ยงดูบุตรก่อน วัยเรียนของตน ซึ่งปัจจุบันมีการจัดตั้งศูนย์ เด็กเล็กลักษณะนี้ ขึ้น 2 ศูนย์ และสามารถให้การดูแลเด็กเล็กที่เป็นบุตรของผู้ใช้แรงงานประมาณ 1,300 คน ทั้งนี้ โดยได้รับเงินงบประมาณสนับสนุนจากรัฐบาลและเงินบริจาคจากผู้ใช้งาน ที่เป็นบิดา มารดาของเด็กสมทบอีกส่วนหนึ่ง การดำเนินงานของศูนย์ ทั้ง 2 แห่ง อยู่ภายใต้การกำกับ ดูแลของ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กองสวัสดิการแรงงาน และมูลนิธิสิรินธรราชวิทยาลัยในพระราชูปถัมภ์

2. การจัดตั้งกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน เป็นการจัดสรรเงินทุนหมุนเวียนจากรัฐบาลเพื่อให้ผู้ใช้แรงงานกู้โดยผ่านสหกรณ์ออมทรัพย์ในสถานประกอบกิจการและรัฐวิสาหกิจ ทั้งนี้เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนในการพัฒนารายได้แก่ผู้ใช้แรงงานและเพื่อการออมทรัพย์และปลดปล่อยหนี้สินของผู้ใช้แรงงาน โดยผ่านสหกรณ์ออมทรัพย์ ซึ่งกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงานจะให้กู้ได้ในอัตราดอกเบี้ยต่ำ อัตราร้อยละ 2.25 ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย นอกเหนือจากการดำเนินการดังกล่าว การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ยังเป็นการที่เจ้าหน้าที่ภาครัฐเข้าไปในสถานประกอบกิจการเพื่อแนะนำรูปแบบของสวัสดิการต่าง ๆ ที่กฎหมายไม่ได้ กำหนดไว้แต่หากสถานประกอบกิจการใดมีความพร้อมเพียงพอก็สามารถจัดให้เป็นไปตามความต้องการของลูกจ้างได้ สวัสดิการ

นอกเหนือกฎหมายที่กองสวัสดิการแรงงานนำเสนอเป็นทางเลือกสำหรับสถานประกอบกิจการจัดเพิ่มเติม แบ่งออกได้เป็นหมวดใหญ่ ๆ ดังนี้

1. สวัสดิการที่มุ่งพัฒนาลูกจ้าง ได้แก่ การส่งเสริมการศึกษาทั้งในและนอกเวลาทำงาน การจัดตั้งโรงเรียนในโรงงาน การอบรมความรู้เกี่ยวกับการทำงานทั้งในและนอกสถานที่ทำงาน และการจัดให้มีห้องสมุด หรือมุมอ่านหนังสือ ฯลฯ เป็นต้น

2. สวัสดิการที่ช่วยเหลือในเรื่องค่าครองชีพ ได้แก่ การจัดตั้งร้านค้าสวัสดิการหรือสหกรณ์ร้านค้า การให้เงินช่วยเหลือต่าง ๆ เช่น งานแต่งงาน งานอุปสมบท งานศพ การจัดชุดทำงาน การจัดหอพัก การจัดให้มีรถรับ-ส่ง และเงินโบนัส ค่าครองชีพ เบี้ยขยัน ค่าเช่ากะ

3. สวัสดิการที่ช่วยเหลือการออมของลูกจ้าง สหกรณ์ออมทรัพย์ และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

4. สวัสดิการที่พัฒนาสถาบันครอบครัวของลูกจ้าง การจัดสถานเลี้ยงดูบุตรของลูกจ้าง การช่วยค่ารักษาพยาบาลบุคคลในครอบครัว การช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตรของลูกจ้าง และการประกันชีวิตให้กับลูกจ้าง

5. สวัสดิการที่ส่งเสริมความมั่นคงในอนาคต ได้แก่ เงินบำนาญ เงินรางวัลทำงานนาน ให้ลูกจ้างซื้อหุ้นของบริษัท กองทุนฌาปนกิจ และเงินกู้เพื่อสวัสดิการที่พักอาศัย

6. สวัสดิการนันทนาการและสุขภาพอนามัย ได้แก่ การจัดทัศนศึกษา การแข่งขันกีฬา การจัดงานเลี้ยงสังสรรค์พนักงาน และการให้ความรู้เรื่องสุขภาพอนามัย

จากความหมายของสวัสดิการ ที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า สวัสดิการ หมายถึง ผลประโยชน์ที่องค์กรจัดให้กับพนักงาน เป็นทั้งค่าจ้างและนอกเหนือจากค่าจ้าง การจัดสวัสดิการมีจุดประสงค์เพื่อจูงใจพนักงาน เพื่อเป็นกำลังใจให้พนักงานพึงพอใจกับองค์กร

### ประเภทสวัสดิการ

ได้มีผู้ศึกษาประเภทของสวัสดิการ และแบ่งเป็นประเภท ดังนี้ ระพีพรรณ คำหอม (2545, หน้า 22-25) ได้จัดประเภทสวัสดิการจากการศึกษารูปแบบที่นายจ้างจัดให้ ในสถานประกอบการไว้ 10 ประเภท

1. สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย ซึ่งแตกต่างกันไปตามขนาดของสถานประกอบการบริการที่ให้ ได้แก่ การรักษาพยาบาล การรักษาสายตา ทันตกรรม การจัดให้มีแพทย์พยาบาล ห้องพยาบาล เครื่องมือปฐมพยาบาล การตรวจสุขภาพ การให้คำแนะนำเกี่ยวกับสุขภาพ

2. สวัสดิการด้านความปลอดภัย ได้แก่ การจัดนิทรรศการความปลอดภัย การอบรมและให้การศึกษาเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน

3. สวัสดิการด้านความมั่นคง มักอยู่ในรูปของเงินรางวัล บำนาญ เงินชดเชย การประกันชีวิตกองทุนเงินทดแทน เป็นต้น

4. บริการการจ่ายค่าตอบแทนในวันลาที่ได้รับอนุญาตจากระเบียบขององค์กร ได้แก่ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี วันลาป่วย วันลาภิกขุ วันลาเพื่อรับราชการทหาร เป็นต้น

5. สวัสดิการด้านการศึกษา ได้แก่ การลาศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศ ค่าใช้จ่ายในการไปปฏิบัติงานต่างประเทศ การให้สิทธิลาศึกษาโดยไม่ถือว่าขาดงาน การฝึกอบรมต่าง ๆ

6. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ เป็นสวัสดิการที่ให้ความช่วยเหลือด้านการเงิน เช่น อาหารกลางวัน ร้านค้า เครื่องแบบ ค่าเช่าบ้าน เงินกู้ เงินสงเคราะห์ต่าง ๆ เป็นต้น

7. สวัสดิการนันทนาการ คือ บริการที่กำหนดขึ้นตามความต้องการของลูกจ้าง เช่น กีฬา ศูนย์สุขภาพทัศนอาจร เลี้ยงสังสรรค์ในโอกาสต่าง ๆ เป็นต้น

8. บริการให้คำปรึกษา เป็นบริการที่จัดให้ โดยนายจ้างคำนึงถึงปัญหาที่เกิดขึ้นกับลูกจ้าง ทั้งปัญหาการทำงาน และปัญหาส่วนตัว เช่น บริการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับกฎหมาย

9. สวัสดิการการเงิน โบนัส และเงินสวัสดิการ เป็นสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้ เพื่อเพิ่มพูนรายได้ และเสริมสร้างความจงรักภักดี เช่น โบนัสประจำปี การแบ่งผลกำไร รางวัลทำงานนาน

10. บริการด้านความสะดวกสบาย เช่น ที่จอดรถศูนย์เด็กเล็ก การจองบ้านพักตากอากาศ สมาชิกสโมสร ลีอกเกอร์ เป็นต้น

## แนวความคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น

### ความหมายของความคิดเห็น

จิราพร ทรงอยู่ (2545, หน้า 7) กล่าวว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกทางความรู้สึก หรือความเชื่อต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดหรือเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่ง ซึ่งอาจเกิดจากการประเมินผล สิ่งนั้น โดยมีอารมณ์ ประสบการณ์ และสภาพแวดล้อมในขณะนั้นเป็นพื้นฐานการแสดงออก ซึ่งอาจถูกต้องหรือไม่ก็ได้ อาจจะได้รับยอมรับหรือปฏิเสธจากคนอื่นก็ได้ ความคิดเห็นนี้อาจเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา การแสดงความคิดเห็นอาจทำได้ด้วยคำพูดหรือการเขียนก็ได้

นพมาศ ธีระเวทิน (2542, หน้า 98) ได้กล่าวว่าความคิดเห็นนั้น ถูกจัดว่าเป็นส่วนที่มนุษย์ได้แสดงออกมาโดยการพูดหรือการเขียน มนุษย์นั้นจะพูดจากใจจริง พูดตามสังคม หรือพูดเพื่อเอาใจผู้ฟังก็ตาม แต่เมื่อพูดหรือเขียนไปแล้วก็ทำให้เกิดผลได้ คนส่วนใหญ่มักจะถือว่าสิ่งที่มนุษย์แสดงออกมานั้นเป็นสิ่งที่สะท้อนออกถึงความในใจ

Good (1973, p. 1) ให้คำจำกัดความของความคิดเห็นว่า ความคิดเห็น หมายถึง ความเชื่อ ความคิดหรือการลงความเห็นเกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งไม่อาจบอกได้ว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องหรือไม่

ทรงกรด ภูทอง (2545, หน้า 6) กล่าวว่าความคิดเห็น หมายถึง ความรู้สึกของมนุษย์ที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือ การแสดงออกซึ่งวิจารณ์ญาณที่มีต่อเรื่องหนึ่ง เป็นเรื่องของจิตใจและเปลี่ยนแปลงไปตามข้อเท็จจริง ความคิดเห็นคล้ายกับทัศนคติ แต่เป็นความรู้สึกที่ผิวเผินหรือหยาบกว่าทัศนคติ

ทงเกียรติ เจริญวงศ์เพ็ชร (2545, หน้า 9) กล่าวว่าความคิดเห็น หมายถึง ความรู้สึกและความเชื่อที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง แสดงออกด้วยวาจาหรือการเขียน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับภูมิหลังทางสังคม ความรู้ประสบการณ์ และสิ่งแวดล้อมของบุคคลนั้น ซึ่งบุคคลอื่นอาจไม่เห็นด้วย

พงษ์เชิธร พันธุ์พิพัฒน์ไพบูลย์ (2546, หน้า 11) ได้สรุปความหมายของความคิดเห็นว่า ความคิดเห็น หมายถึง ความรู้สึกของมนุษย์ที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือการแสดงออกซึ่งวิจารณ์ญาณที่มีต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เป็นเรื่องของจิตใจและเปลี่ยนแปลงไปตามข้อเท็จจริง หรือสถานการณ์หนึ่ง ๆ ขึ้นอยู่กับคุณสมบัติส่วนบุคคลความคิดเห็นคล้ายกับทัศนคติ แต่เป็นความรู้สึกที่ผิวเผินหรือหยาบกว่าทัศนคติ

Thurstone (1967, p. 77) กล่าวว่า เจตคติเป็นผลรวมทั้งหมดของมนุษย์เกี่ยวกับความรู้สึก ความคิดเห็น ความกลัวต่อบางสิ่งบางอย่าง การแสดงออกทางด้านคำพูดเป็นความคิดเห็น และความคิดเห็นนี้เป็นสัญลักษณ์ของทัศนคติ ดังนั้น ถ้าเราอยากวัดทัศนคติเราก็ทำได้โดยวัดความคิดเห็นของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ

Kolesnik (1970, p. 296) กล่าวว่า ความคิดเห็นเป็นการแปลความหมายหรือการลงความเห็นที่เกิดจากข้อเท็จจริง ซึ่งแต่ละบุคคลคิดว่าถูกต้อง แต่คนอื่น ๆ อาจจะไม่เห็นด้วยก็ได้

Wahlmen (1973, p. 34) ให้ความหมายว่า ความคิดเห็นเป็นภาวะของจิตใจที่ผ่านประสบการณ์แล้วเกิดการเรียนรู้และผลักดันให้เกิดความคิด ความรู้สึกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในช่วงระยะเวลาหนึ่ง

Guralnik (1976, p. 46) กล่าวว่า ความคิดเห็นมีคำจำกัดความอยู่ 4 ข้อด้วยกัน คือ

1. เป็นความเชื่อที่ไม่สามารถยืนยันได้อย่างแน่นอนว่าเป็นความรู้สึกที่แท้จริง แต่เป็นสิ่งที่ถูกต้องและมีเหตุผล หรือความน่าจะเป็นของความคิดเห็นเฉพาะบุคคลในการตัดสินใจ
2. การประเมินผลหรือความรู้สึกหรือประเมินค่าเกี่ยวกับคุณลักษณะ คุณค่าของบุคคลหรือสิ่งต่าง ๆ
4. รูปแบบการตัดสินใจของผู้เชี่ยวชาญเนื้อหาสาระ ซึ่งการให้ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเป็นสิ่งที่ต้องการ

4. หลักเกณฑ์ในการใช้ถ้อยคำโดยมีการตัดสินใจหรือพิจารณาตัดสินสิ่งต่าง ๆ โดยมีหลักเกณฑ์สนับสนุนในแต่ละกรณี

Oskamp (1977, p. 19) ได้สรุปความหมายของความคิดเห็นว่า ความคิดเห็นน่าจะใกล้เคียงกับความเชื่อมากกว่าในด้านเฉพาะเจาะจงขอบเขตและเนื้อหา และทั้งสองสิ่งนี้มีองค์ประกอบของความรู้ (Cognitive) มากกว่าองค์ประกอบความรู้สึก (Affective) แต่ทัศนคติจะมีองค์ประกอบของความรู้สึกมากกว่า หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า ความคิดเห็นเกี่ยวข้องกับ ความปรารถนาและความต้องการ

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า

1. ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงออกทางด้านความเชื่อ ความรู้สึกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง อาจเป็นการพูดหรือเขียนก็ได้ โดยขึ้นอยู่กับความรู้ ประสบการณ์ และสภาพแวดล้อม ในการแสดงความคิดเห็น

2. ความคิดเห็นเป็นสภาพความรู้สึกที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในเวลาใดเวลาหนึ่ง ซึ่งอาจเป็นผลมาจากความรู้ ความรับรู้ ประสบการณ์ที่บุคคลนั้นได้รับมา โดยบุคคลนั้นอาจจะแสดงออกทางใดทางหนึ่งไม่ว่าจะเป็นการพูด การเขียน ลักษณะท่าทาง หรือไม่แสดงออกเลยก็ได้

#### ประเภทของความคิดเห็น

ธีเรก วิทยายุทธ์ (2549, หน้า 48) กล่าวว่าความคิดเห็นมี 2 ประการด้วยกัน คือ

1. ความคิดเห็นเชิงบอกสุด-เชิงลบสุด (Extreme opinion) เป็นความคิดเห็นที่เกิดจากการเรียนรู้และประสบการณ์ ซึ่งสามารถทราบทิศทางได้ ทิศทางบวกสุด ได้แก่ ความรักจนหลง ทิศทางลบสุด ได้แก่ ความรังเกียจ ความคิดเห็นนี้รุนแรงเปลี่ยนแปลงยาก

2. ความคิดเห็นจากความรู้ความเข้าใจ (Cognitive contents) การมีความเห็นต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งขึ้นอยู่กับความรู้ความเข้าใจที่มีต่อสิ่งนั้น เช่น ความรู้ ความเข้าใจในทางที่ดี ชอบ ยอมรับ เห็นด้วย ความรู้ความเข้าใจในทางที่ไม่ดี ได้แก่ ไม่ชอบ ไม่ยอมรับ ไม่เห็นด้วย

จากข้อความดังกล่าว อาจสรุปได้ว่า ความคิดเห็นที่ได้จากองค์ความรู้ต่าง ๆ ได้แก่ องค์ความรู้จากการเรียนรู้ประสบการณ์ ประกอบด้วยความรู้ความเข้าใจในทางที่ดี ชอบ ยอมรับ เห็นด้วย ที่เรียกว่า ความคิดเห็นทางด้านบวกและความคิดเห็นที่เกิดจากความรู้ความเข้าใจในทางที่ไม่ดี ทำให้เกิดไม่ชอบ ไม่ยอมรับ ไม่เห็นด้วย ในที่นี้เรียกว่า ความคิดเห็นทางลบ ดังนั้น ความคิดเห็นของแต่ละบุคคลย่อมมีทั้งด้านบวกและด้านลบเสมอ

### ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็น

การแสดงออกของบุคคลในด้านต่าง ๆ ต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือสิ่งเดียวกัน ไม่จำเป็นต้องเหมือนกันหรือคล้ายคลึงกันเสมอไป ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับปัจจัยพื้นฐานของแต่ละบุคคล ได้มีผู้เสนอแนวคิดไว้ ดังนี้

#### ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็น

1. ปัจจัยทางพันธุกรรมและเสรีระ
2. ประสบการณ์โดยตรงของบุคคล
3. อิทธิพลของผู้ปกครอง
4. ทักษะและความคิดเห็นของกลุ่ม
5. สื่อมวลชนหรือสื่อต่าง ๆ

ชุดิมา ชัยมุสิก (2550, หน้า 8) ได้สรุปปัจจัยพื้นฐานที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของบุคคลไว้ ดังนี้

#### 1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

1.1 ปัจจัยทางพันธุกรรมและทางด้านร่างกาย คือ เพศ อวัยวะ ความครบถ้วนสมบูรณ์ และอวัยวะต่าง ๆ และคุณภาพของสมอง

1.2 ระดับการศึกษา การศึกษามีอิทธิพลต่อการแสดงออกซึ่งความคิดเห็น และการศึกษาทำให้บุคคลที่มีความรู้ในด้านต่าง ๆ มากขึ้นและคนที่มีความรู้มากมักมีความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ อย่างมีเหตุผล

1.3 ความเชื่อ ค่านิยม และเจตคติของบุคคลต่อเรื่องราวต่าง ๆ ซึ่งอาจเกิดจากการเรียนรู้จากบุคคลในสังคมหรือจากการอบรมสั่งสอนของครอบครัว

1.4 ประสบการณ์ เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ ทำให้มีความเข้าใจในหน้าที่ความรับผิดชอบต่องานซึ่งส่งผลต่อความคิดเห็น

#### 2. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่

2.1 สื่อมวลชน ได้แก่ วิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ ฯลฯ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้มีอิทธิพลอย่างมากต่อความคิดเห็นของบุคคล เป็นการได้รับข่าวสารข้อมูลต่าง ๆ ของแต่ละบุคคล

2.2 กลุ่มและสังคมที่เกี่ยวข้อง มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของบุคคล เพราะเมื่อบุคคลอยู่ในกลุ่มใดหรือสังคมใด ก็จะยอมรับและปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของกลุ่มหรือสังคมนั้น ซึ่งทำให้บุคคลนั้นเกิดความคิดเห็นไปตามกลุ่มหรือสังคมที่อยู่

จากที่กล่าวมาข้างต้นจึงกล่าวได้ว่า บุคคลจะแสดงความคิดเห็นของตนเองต่อเรื่องหนึ่งเรื่องใดนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความแตกต่างกันไป

## ข้อมูลทั่วไปของบริษัทเอ็นดี รับบอร์ จำกัด (มหาชน)

บริษัทเอ็นดี รับบอร์ จำกัด (มหาชน) ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2535 โดยกลุ่มครอบครัว “สัมฤทธิ์วิณิชชา” ด้วยทุนจดทะเบียนเริ่มต้น 1 ล้านบาท มีวัตถุประสงค์ในการประกอบธุรกิจ การผลิตเปลือกแบตเตอรี่ โดยบริษัทมีความตั้งใจที่จะพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ และในปี พ.ศ. 2537 บริษัทได้เริ่มหันมาทำธุรกิจผลิตยาง โดยเริ่มผลิตยางในก้อน และในช่วงปลายปี พ.ศ. 2540 ได้เริ่มผลิตยางนอกและปี พ.ศ. 2537-2542 บริษัท ฯ มีการปรับ โครงสร้างทุน โดยการเพิ่มทุนจดทะเบียน ทำให้ทุนจดทะเบียนชำระแล้ว เป็น 80 ล้าน เข้าสู่อุตสาหกรรม ผลิตยางรถจักรยานยนต์ (เริ่มต้นผลิตและจัดจำหน่าย ยางในภายใต้เครื่องหมายการค้า N. D. RUBBER) ในปีถัดมา พ.ศ. 2543 ขยายตลาดสู่ต่างประเทศ ได้แก่ ประเทศมาเลเซีย, พม่า, ลาว, ฟิลิปปินส์ และ อินเดีย เป็นต้น ปี พ.ศ. 2546 นำผลิตภัณฑ์ยางนอกชนิดมีสีออกสู่ตลาดภายในประเทศซึ่งได้รับความนิยมสูงสุด เนื่องจาก ความแตกต่างของแบรนด์ จึงทำให้ตราสินค้า N. D. RUBBER เป็นที่รู้จักกันในกลุ่มวัยรุ่น และ ในปีเดียวกันนี้ บริษัท ฯ ยังได้ผ่านการรับรองระบบคุณภาพ ISO 9001 ด้วย อีก 2 ปีต่อมา ในปี พ.ศ. 2548 เข้าสู่ธุรกิจการค้าในรูปแบบ OEM ให้กับผู้ผลิตยางรถจักรยานยนต์ยักษ์ใหญ่ในประเทศ มาเลเซีย ภายใต้แบรนด์ FKR โดยในปี พ.ศ. 2551-2552 ได้ผ่านการรับรองคุณภาพผลิตภัณฑ์ทั้งใน ไทยและต่างประเทศ เช่น SIRIM (มาเลเซีย) และ มอก. ทำให้ปี พ.ศ. 2553 เข้าสู่การเป็นผู้ผลิต ให้กับ Thai Yamaha Motor ในรูปแบบ House Brand ภายใต้ชื่อ Y-TEQ และทำกิจกรรมการตลาด เพื่อยกระดับผลิตภัณฑ์ในกลุ่ม Heavy user ภายใต้รุ่น ND15000 พร้อมกับสร้างการรับรู้ Brand อย่างต่อเนื่องทำให้ในปี พ.ศ. 2553 เข้าสู่การเป็นผู้ผลิตให้กับ Thai Yamaha Motor ใน รูปแบบ House brand ภายใต้ชื่อ Y-TEQ และทำกิจกรรมการตลาด เพื่อยกระดับผลิตภัณฑ์ในกลุ่ม Heavy user ภายใต้รุ่น ND15000 พร้อมกับสร้างการรับรู้ Brand อย่างต่อเนื่อง และ ได้ผ่านการรับรองคุณภาพผลิตภัณฑ์ยางนอก

สำหรับการส่งออกไปยังประเทศกลุ่มยุโรป (E-mark) ในปีต่อมา ในปี พ.ศ. 2555 มีการติดตั้ง ซอฟแวร์ และฮาร์ดแวร์เพื่อใช้ในการออกแบบ โครงสร้างและลายดอกยาง รวมถึง การสร้างแบบจำลองเพื่อทดสอบสมรรถนะของผลิตภัณฑ์ โดยคำนึงถึงความปลอดภัยและ ความทนทานในการใช้งาน ควบคู่ไปกับการยกระดับมาตรฐานผลิตภัณฑ์ให้สูงขึ้นอย่างต่อเนื่องเพื่อ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาแบรนด์ต่อไปและ มีการปรับโครงสร้างทุน ทำให้ทุนจดทะเบียน เป็น 115 ล้านบาทและในปี พ.ศ. 2556 มีการสร้างโรงงานเพื่อหล่อดอกยางรถบรรทุกและเริ่มผลิต ยางล้อดอก มีการปรับ โครงสร้างองค์กร โดยจดทะเบียนเพิ่มจำนวนกรรมการ รวมทั้งสิ้น 7 ท่าน ในปี พ.ศ. 2557 มีการเพิ่มเครื่องจักร เพื่อขยายกำลังการผลิตยางนอกจาก 200,000 เส้นต่อเดือน เป็น 300,000 เส้นต่อเดือน มีการสร้าง อาคารสำนักงาน และ โกดังสินค้าใหม่ มีการปรับโครงสร้าง

ทุน โดยเพิ่มทุนจดทะเบียนชำระแล้ว เป็น 150.00 ล้านบาท และเสนอขายให้แก่ผู้ถือหุ้นเดิม บริษัท เอ็น.ดี.รับเบอร์ จำกัด จดทะเบียนแปรสภาพเป็นบริษัทมหาชน โดยเปลี่ยนชื่อเป็น “บริษัท เอ็น.ดี.รับเบอร์ จำกัด (มหาชน)” ได้จดทะเบียนเข้าตลาดหลักทรัพย์ในปี พ.ศ. 2558 และได้เปิดตัวสินค้า นวัตกรรมใหม่สำหรับวงการยางรถจักรยานยนต์ โดยใช้ชื่อว่า “AIR LOCK” ในปี พ.ศ. 2559

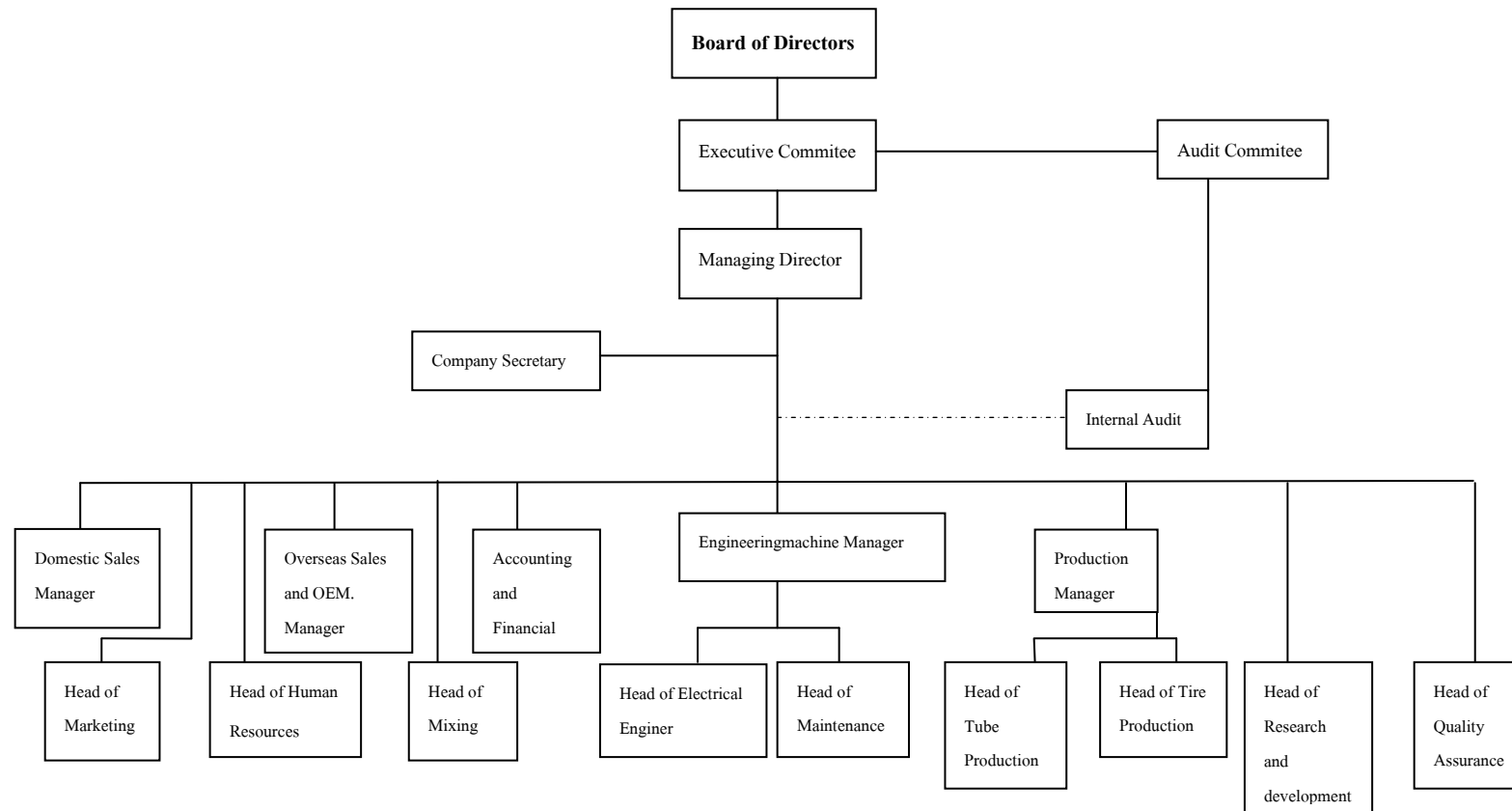
### วิสัยทัศน์

บริษัท ฯ จะเป็นผู้นำอันดับหนึ่งของประเทศไทยในการผลิตยางรถจักรยานยนต์ ในด้านการพัฒนาผลิตภัณฑ์ เทคนิคการผลิต และความรับผิดชอบต่อสังคม

### วัตถุประสงค์และเป้าหมายหลักของบริษัท

1. ต้องการเป็นหนึ่งใน 3 อันดับแรกของบริษัทในอุตสาหกรรมการผลิตยางรถจักรยานยนต์ในประเทศ
  2. ต้องการจะขยายส่วนแบ่งการตลาดในประเทศและตลาดต่างประเทศ โดยใช้ประโยชน์จากการเปิดเสรีการค้าอาเซียนในปี พ.ศ. 2558
  3. ต้องการเน้นการรักษาคุณภาพของสินค้า และพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ ให้ตรงตามความต้องการของตลาดเพื่อสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า พัฒนาสินค้าให้สามารถแข่งขันในตลาดได้ในระยะยาว และสามารถนำเป็นจุดขายในการแข่งขันกับ คู่แข่งทางด้านราคาในตลาด และความแตกต่างของผลิตภัณฑ์ได้ และมุ่งเน้นขบวนการผลิตที่ไม่ก่อให้เกิดมลพิษต่อสิ่งแวดล้อมและชุมชน
  4. ปฏิบัติตามกฎหมายต่าง ๆ รวมถึงโครงการที่เป็นประโยชน์กับสิ่งแวดล้อมและองค์กรอาทิ การผลิตสินค้าที่มีคุณสมบัติเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อสอดคล้องกับกฎบัตร เรื่อง Social accountability หรือความรับผิดชอบต่อสังคม ทำให้ผลิตภัณฑ์ได้รับการรับรองคุณภาพในหลาย ๆ ประเทศเป็นข้อได้เปรียบในการขาย สินค้าตามที่รัฐบาลแต่ละประเทศเป็นผู้กำหนด นอกจากนี้ ในกระบวนการผลิตบริษัทยังเน้นถึงการรักษาสีสิ่งแวดล้อมเป็นสำคัญ และหลังการผลิตเสร็จ บริษัทยังมีขั้นตอนในการกำจัดของเสีย ที่เป็นไปเพื่อความปลอดภัยและรักษาสีสิ่งแวดล้อม อีกด้วย
- บริษัทเอ็นดี รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) จำนวนพนักงานในบริษัททั้งหมด (ข้อมูล ณ วันที่ 11 มกราคม พ.ศ. 2560) มีพนักงานทั้งหมด 600 คน บริษัทได้แบ่งพนักงานตามหน้าที่เป็นทั้งหมด 9 ฝ่าย ดังนี้ 1) ฝ่ายขายในประเทศและการตลาด 2) ฝ่ายขายต่างประเทศและ OEM 3) ฝ่ายบัญชีการเงิน 4) ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ธุรการ 5) ฝ่ายผลิต 6) ฝ่ายวิศวกรรมเครื่องจักร 7) ฝ่ายความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม 8) ฝ่าย R/ D และ 9) ฝ่ายประกันคุณภาพ





ภาพที่ 2 โครงสร้างองค์กร (บริษัทเอ็นดี รีบเบอร์ จำกัด (มหาชน), 2559)

## นโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี

บริษัทเอ็นดี รับบอร์ จำกัด (มหาชน) “บริษัท ฯ” ได้จัดทำนโยบายการกำกับดูแลกิจการ โดยจัดหมวดหมู่ออกเป็น 5 หมวดตาม นอกจากนี้บริษัท ฯ ยังได้นำหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี มาใช้เป็นแนวทางพัฒนานโยบาย เพื่อให้การบริหารงาน และการดำเนินธุรกิจของบริษัท ฯ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและโปร่งใส อันจะเป็นการให้ความคุ้มครอง และเพิ่มความเชื่อมั่นแก่ผู้ถือหุ้น นักลงทุน พนักงาน และผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย โดยมีแนวทางปฏิบัติในแต่ละหมวดดังต่อไปนี้

### หมวดที่ 1 สิทธิของผู้ถือหุ้น

1. บริษัท ฯ คำนึงถึงสิทธิของผู้ถือหุ้น และจะไม่กระทำการใด ๆ ที่เป็นการละเมิดหรือ ลิดรอนสิทธิของผู้ถือหุ้น และจะส่งเสริมให้ผู้ถือหุ้น ได้ใช้สิทธิของตน และสร้างความมั่นใจว่าผู้ถือหุ้นทุกรายได้รับสิทธิพื้นฐานต่าง ๆ อันได้แก่ การซื้อขายหรือ โอนหุ้น การได้รับส่วนแบ่งผลกำไร จากบริษัท ฯ การได้รับข้อมูลของบริษัท ฯ อย่างเพียงพอและเท่าเทียมกัน

2. ให้มีการจัดประชุม และให้ใช้สิทธิออกเสียงในที่ประชุมผู้ถือหุ้น ในการถอดถอน กรรมการ แต่งตั้งผู้สอบบัญชี และเรื่องที่มีผลกระทบต่อบริษัท เช่น การจัดสรรเงินปันผล การกำหนดหรือแก้ไขข้อบังคับ และหนังสือบริคณห์สนธิ การลดทุนหรือเพิ่มทุน และการอนุมัติ รายการพิเศษ เป็นต้น โดยการแสดงความคิดเห็นในที่ประชุมเป็นไปอย่างเป็นอิสระ และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องสำคัญอื่น ๆ ของบริษัท ฯ ทั้งนี้ผู้ถือหุ้นทุกรายมีสิทธิออกเสียงตามจำนวนหุ้นที่ถืออยู่ แต่ละหุ้นมีสิทธิออกเสียงหนึ่งเสียง

3. บริษัท ฯ จะเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่สำคัญ และจำเป็นสำหรับผู้ถือหุ้นอย่างสม่ำเสมอ โดยผ่านทางเว็บไซต์ของบริษัท ฯ [www.ndrubber.co.th](http://www.ndrubber.co.th) และระบบข่าวของตลาดหลักทรัพย์ ฯ

### หมวดที่ 2 การปฏิบัติต่อผู้ถือหุ้นอย่างเท่าเทียมกัน

บริษัท ฯ คำนึงถึงผู้ถือหุ้นทุกราย จึงสนับสนุนให้ได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันและเป็นธรรม โดยได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

1. เปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นมีสิทธิที่จะเสนอเพิ่มวาระการประชุมและเสนอชื่อบุคคล เพื่อเข้ารับการเลือกตั้งเป็นกรรมการในการประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี ก่อนที่จะส่งหนังสือนัดประชุม โดยแจ้งวิธีการและกำหนดระยะเวลาสิ้นสุดในการ ให้สิทธิผ่านระบบข่าวของตลาดหลักทรัพย์ ฯ

2. ดำเนิน การประชุม โดยเรียงตามวาระที่ระบุในหนังสือนัดประชุม (ไม่มีการสลับวาระ) และ ไม่มีการเพิ่มวาระเพื่อพิจารณาเรื่องอื่นนอกจากที่ระบุไว้ในหนังสือนัดประชุม (ไม่มีวาระจร) เนื่องจากวาระที่สำคัญที่ผู้ถือหุ้นต้องใช้เวลาในการศึกษาข้อมูลก่อนการ ตัดสินใจ
3. ผู้ถือหุ้นส่วนน้อยสามารถเสนอแนะ แสดงความคิดเห็นหรือข้อร้องเรียน ไปยัง กรรมการอิสระ โดยกรรมการอิสระจะดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริง และหาวิธีเยียวยา ที่เหมาะสม
4. นำเสนอข้อมูลของกรรมการอิสระเพื่อเป็นทางเลือกในการมอบฉันทะของผู้ถือหุ้น และสนับสนุนให้ใช้หนังสือมอบฉันทะ ตามรูปแบบที่สามารถกำหนดทิศทางการลงคะแนนเสียง ได้
5. จัดให้มีบัตรลงคะแนนเสียงในแต่ละวาระ สำหรับผู้ถือหุ้นใช้ในการลงคะแนนเสียง เพื่อให้ผู้ถือหุ้นสามารถใช้สิทธิออกเสียงในแต่ละเรื่องได้อย่างเป็นอิสระ และสามารถขอตรวจสอบ รายละเอียดได้
6. เปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นมีทางเลือกในการใช้สิทธิออกเสียงเลือกกรรมการที่เสนอ แต่งตั้งเป็นรายคน
7. กำหนดแนวทางในการรักษาข้อมูลอันเป็นความลับของ บริษัท ฯ ไว้ในจรรยาบรรณ ทางธุรกิจของบริษัท ฯ เพื่อให้กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานในองค์กรถือปฏิบัติ เพื่อป้องกันการ นำข้อมูลไปเปิดเผยหรือนำไปใช้เพื่อหาประโยชน์ให้แก่ตนเอง หรือผู้เกี่ยวข้อง รวมทั้ง กำหนดให้กรรมการและผู้บริหารมีหน้าที่รายงานการถือครองหลักทรัพย์ตาม กฎหมาย และจัดส่ง รายงานดังกล่าวให้แก่คณะกรรมการบริษัท ฯ
8. กำหนดแนวทางปฏิบัติสำหรับกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน เกี่ยวกับความขัดแย้ง ทางผลประโยชน์ไว้ในจรรยาบรรณทางธุรกิจของบริษัท ฯ เพื่อให้คณะกรรมการสามารถพิจารณา ธุรกิจที่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ และสามารถตัดสินใจเพื่อประโยชน์ของบริษัท โดยรวม โดยกรรมการและผู้บริหารที่มีส่วนได้ส่วนเสียดังกล่าวจะไม่มีสิทธิออกเสียงใน วาระ การประชุม นั้น ๆ

### หมวดที่ 3 บทบาทของผู้มีส่วนได้เสีย

บริษัท ฯ ให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม จึงกำหนดนโยบาย ดังนี้

#### 1. ผู้ถือหุ้น และผู้ลงทุน

บริษัท ฯ มีนโยบายในการดำเนินธุรกิจอย่างซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรม และจริยธรรม และพยายามที่จะพัฒนากิจการให้เจริญเติบโตก้าวหน้า มีผลประโยชน์ที่ดี เพื่อสร้างผลตอบแทนที่ เหมาะสมให้กับการลงทุนของผู้ถือหุ้น

## 2. ลูกค้า

บริษัท ฯ มีการกำหนดราคาที่เหมาะสม รักษาความลับของลูกค้าอย่างจริงจังและสม่ำเสมอ แสวงหาลูกค้าอย่างไม่หยุดยั้งที่จะเพิ่มประโยชน์ให้แก่ลูกค้าอย่างต่อเนื่อง และปฏิบัติตามเงื่อนไขต่าง ๆ ที่มีต่อลูกค้าอย่างเคร่งครัด

## 3. คู่ค้า และ/ หรือเจ้าหนี้

บริษัท ฯ มีนโยบาย ในการดำเนินธุรกิจบนพื้นฐานของความเกื้อหนุนที่เป็นธรรมต่อทั้งสองฝ่าย และปฏิบัติต่อทั้งคู่ค้า และ/ หรือเจ้าหนี้ อย่างเสมอภาค รวมทั้งปฏิบัติตามพันธสัญญาอย่างเคร่งครัด เพื่อบรรลุผลประโยชน์ร่วมกัน

## 4. คู่แข่งทางการค้า

บริษัท ฯ มีนโยบายที่จะปฏิบัติต่อคู่แข่งทางการค้า โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของกติกาการแข่งขันที่ยุติธรรม ไม่แสวงหาข้อมูลที่เป็นความลับของคู่แข่งทางการค้าด้วยวิธีการที่ไม่สุจริต หรือไม่เหมาะสม และไม่พยายามทำลายชื่อเสียงของคู่แข่งทางการค้าด้วยการกล่าวหาในทางร้าย โดยไร้มูลความจริง

## 5. พนักงาน

บริษัท ฯ นั้นให้ความสำคัญกับพนักงาน จึงมีนโยบายที่จะดูแลพนักงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยมีสภาพการทำงานที่ยุติธรรม มีสวัสดิการที่เหมาะสม มีโอกาสที่จะพัฒนาความก้าวหน้า มีสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขอนามัย มีการปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับพนักงานอย่างเคร่งครัด ตลอดจนปฏิบัติต่อพนักงานด้วยความสุภาพ และให้ความเคารพต่อศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์

## 6. รัฐบาล

บริษัท ฯ ดำเนินธุรกิจเพื่อการเสริมสร้างและพัฒนาความเจริญก้าวหน้าของประเทศโดยยึดถือปฏิบัติตามกฎหมาย กฎเกณฑ์ ข้อบังคับ และกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง และเป็นไปตามครรลองประเพณีธุรกิจทั่วไป

## 7. ชุมชนและสังคม

บริษัท ฯ ดำเนินธุรกิจโดยมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อชุมชน สังคม โดยให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตามมาตรฐานต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับความปลอดภัย ความมั่นคง สุขอนามัย และสิ่งแวดล้อมอย่างถูกต้องเหมาะสม และคำนึงถึงผลกระทบที่มีต่อทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม อีกทั้งยังต้องแสวงหาโอกาสสนับสนุนกิจกรรมสร้างสรรค์สังคม ปลูกฝังจิตสำนึกของความรับผิดชอบต่อสังคมให้เกิดขึ้นในหมู่พนักงานทุกระดับอย่างต่อเนื่องและจริงจัง

#### หมวดที่ 4 การเปิดเผยข้อมูลและความโปร่งใส

บริษัท ฯ ให้ความสำคัญในเรื่องการเปิดเผยข้อมูลสำคัญ ที่เกี่ยวข้องกับบริษัท ฯ ทั้งข้อมูลทางการเงิน และข้อมูลที่มีใช้ข้อมูลทางการเงินอย่างถูกต้อง ครบถ้วน ทันเวลา และโปร่งใส ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ เช่น รายงานประจำปี แบบ 56-1 หนังสือเชิญและรายงานการประชุมผู้ถือหุ้น โดยผ่านช่องทางของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และเว็บไซต์ของบริษัท ฯ ([www.ndrubber.co.th](http://www.ndrubber.co.th)) โดยมีการปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบันอย่างสม่ำเสมอ

#### หมวดที่ 5 ความรับผิดชอบของคณะกรรมการ

##### 1. โครงสร้างคณะกรรมการ

ปัจจุบันคณะกรรมการบริษัทมีจำนวน 7 ท่าน ประกอบด้วยกรรมการที่เป็นผู้บริหารจำนวน 3 ท่าน และ อีก 4 ท่าน เป็นกรรมการอิสระ โดยกรรมการจะร่วมกับผู้บริหารระดับสูงวางแผนการดำเนินงานทั้งระยะสั้น ระยะยาว ตลอดจนกำหนดนโยบายการเงิน การบริหารความเสี่ยง และภาพรวมขององค์กร มีบทบาทสำคัญในการกำกับดูแล ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานของบริษัท ฯ

##### 2. คณะอนุกรรมการชุดย่อย

เพื่อให้ผู้ถือหุ้นมั่นใจได้ว่าบริษัทมีการดำเนินงานและกลั่นกรองอย่างรอบคอบ จึงได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการ จำนวน 3 ชุด ดังนี้

2.1 คณะกรรมการตรวจสอบ ประกอบด้วยกรรมการบริษัทที่เป็นกรรมการอิสระจำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วยกรรมการอิสระอย่างน้อย 1 ใน 3 และมีกรรมการอย่างน้อย 1 ท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในด้านการเงิน และบัญชี เป็นอย่างดี ทั้งนี้คณะกรรมการตรวจสอบมีหน้าที่สอบทานให้บริษัทมีการรายงานทางการเงินอย่างถูกต้องและเปิดเผยอย่างเพียงพอ

2.2 คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทน ประกอบด้วยกรรมการบริษัทจำนวน 3 ท่าน โดยองค์ประกอบคณะกรรมการให้ประกอบด้วยกรรมการอิสระอย่างน้อย 1 ท่านทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และกรรมการผู้จัดการ ตามผลการดำเนินงานของแต่ละปี รวมทั้งพิจารณาค่าตอบแทน ให้แก่คณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และกรรมการผู้จัดการใหญ่ โดยมีหลักเกณฑ์หรือวิธีการ และโครงสร้างที่เป็นธรรมและสมเหตุสมผล

2.3 คณะกรรมการบริหาร มีจำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วยกรรมการบริษัท จำนวน 2 ท่าน และผู้บริหารที่ไม่ได้เป็นกรรมการบริษัท 3 ท่าน ทำหน้าที่วางแผนและ กำหนดนโยบาย ทิศทาง กลยุทธ์ แผนงาน งบประมาณ โครงสร้างองค์กร และโครงสร้างการบริหารงาน รวมถึงการตรวจสอบและติดตามผลการดำเนินงานของบริษัทตามนโยบายที่กำหนด

### 3. บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของคณะกรรมการ

คณะกรรมการบริษัทมีหน้าที่ และความรับผิดชอบที่สำคัญ ดังนี้

- 3.1 กำกับดูแลให้บริษัทปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ข้อกำหนดของตลาดหลักทรัพย์
- 3.2 กำหนดเป้าหมาย แนวทาง นโยบาย แผนงานและงบประมาณของบริษัท ควบคุม กำกับดูแลการบริหารงานและการจัดการของคณะกรรมการบริหาร ให้เป็นไปตามนโยบายที่ได้รับมอบหมาย
- 3.3 พิจารณาโครงสร้างการบริหารงาน แต่งตั้งคณะกรรมการบริหาร ประธาน กรรมการบริหาร และคณะกรรมการอื่นตามความเหมาะสม
- 3.4 ติดตามผลการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนงานและงบประมาณอย่างต่อเนื่อง
- 3.5 จัดให้มีการประชุมผู้ถือหุ้นเป็นการประชุมสามัญประจำปี ภายใน 4 เดือน นับแต่วันสิ้นสุดรอบระยะเวลาบัญชีของบริษัท
- 3.6 จัดให้มีการทบทวนและงบกำไรขาดทุนของบริษัท ณ วันสิ้นสุดรอบระยะเวลา บัญชีของบริษัท ซึ่งผู้สอบบัญชีตรวจสอบแล้ว และนำเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณาและอนุมัติ
- 3.7 กรรมการจะต้องไม่ประกอบกิจการอันมีสภาพอย่างเดียวกัน และเป็นการแข่งขัน กับกิจการของบริษัท เว้นแต่จะได้แจ้งให้ผู้ถือหุ้นทราบก่อนมีมติแต่งตั้ง
- 3.8 กรรมการต้องแจ้งให้บริษัททราบโดยไม่ชักช้า หากมีส่วนได้เสียไม่ว่าโดยตรง หรือโดยอ้อมในสัญญาที่บริษัททำขึ้น หรือถือหุ้นหรือหุ้นคู่เพิ่มขึ้นหรือลดลงในบริษัทหรือบริษัท ในเครือ

### 4. การประชุมคณะกรรมการ

บริษัท ฯ มีนโยบายให้มีการจัด ประชุมอย่างน้อย 3 เดือนต่อครั้ง แต่ละครั้งจะมีการกำหนดวาระการประชุมล่วงหน้าไว้ชัดเจน โดย ประธานกรรมการบริษัท และกรรมการผู้จัดการ เป็นผู้กำหนด และอาจจะมีการประชุมครั้งพิเศษเพื่อพิจารณาเรื่องที่มีความสำคัญเร่งด่วน ทั้งนี้ ในการประชุมแต่ละครั้งบริษัทได้จัดส่งเอกสารประกอบวาระการประชุมล่วงหน้าเพื่อให้กรรมการบริษัทมีเวลาศึกษาข้อมูลในเรื่องต่าง ๆ อย่างเพียงพอ และในที่ประชุมประธานคณะกรรมการบริษัทได้เปิดโอกาสให้กรรมการแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ ทั้งนี้ในการลงมติในที่ประชุม คณะกรรมการบริษัทให้ถ้อยคำของเสียงข้างมาก และเมื่อสิ้นสุดการประชุม เลขานุการ คณะกรรมการบริษัท เป็นผู้ทำหน้าที่จัดทำรายงานการประชุม โดยเสนอให้ที่ประชุมรับรองในวาระ

แรกของการประชุมครั้ง ทั้งนี้กรรมการบริษัทสามารถแสดงความคิดเห็น ขอแก้ไข เพิ่มเติมรายงานการประชุมให้มีความละเอียดถูกต้องมากที่สุดได้

#### 5. รายงานของคณะกรรมการ

คณะกรรมการตรวจสอบจะทำหน้าที่สอบทานรายงานทางการเงิน และนำเสนอรายงานทางการเงินต่อคณะกรรมการบริษัททุกไตรมาส โดยคณะกรรมการบริษัทเป็นผู้รับผิดชอบต่อการเงินรวมของบริษัท รวมทั้งสารสนเทศทางการเงิน (รายงานความรับผิดชอบของคณะกรรมการต่อรายงานทางการเงิน) ที่ปรากฏในรายงานประจำปี

#### 6. คำตอบแทน

บริษัท ฯ พิจารณาจ่ายคำตอบแทนที่เหมาะสมแก่คณะกรรมการบริษัทและผู้บริหาร โดยบริษัทได้มีการเสนอขออนุมัติต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้น โดยจำนวนเงินที่จ่ายจะพิจารณาเปรียบเทียบกับการจ่ายคำตอบแทนกรรมการในกลุ่มอุตสาหกรรมเดียวกัน ส่วนคำตอบแทนผู้บริหารระดับสูง คณะกรรมการบริษัทเป็นผู้พิจารณาจากหน้าที่ความรับผิดชอบ และการปฏิบัติงานของแต่ละคน ประกอบกับผลการดำเนินงานของบริษัท นอกจากนี้ บริษัท ฯ ยังมีนโยบายจ่ายคำตอบแทนพิเศษ ดังนี้

6.1 โบนัสให้แก่พนักงานและผู้บริหารทุก ๆ 4 เดือน โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน และผลการดำเนินงานของบริษัท ทั้งนี้ โดยได้รับการเห็นชอบจากที่ประชุมคณะกรรมการบริหาร

6.2 โบนัสให้แก่กรรมการตามแนวทางที่ได้รับอนุมัติจากที่ประชุมผู้ถือหุ้น โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน และผลการดำเนินงานของบริษัท

#### 7. การพัฒนากรรมการและผู้บริหาร

คณะกรรมการบริษัทได้ส่งเสริมและอำนวยความสะดวกให้มีการฝึกอบรม และการให้ความรู้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องในการกำกับดูแลกิจการของบริษัท เช่น กรรมการ กรรมการตรวจสอบผู้บริหาร เป็นต้น เพื่อให้มีการปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการฝึกอบรมและให้ความรู้ อาจกระทำเป็นการภายในบริษัทหรือใช้บริการของสถาบันภายนอก

ทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลงกรรมการใหม่ บริษัทจะจัดให้มีเอกสารและข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการใหม่ รวมถึงการจัดให้มีการแนะนำลักษณะธุรกิจและแนวทางการดำเนินธุรกิจของบริษัทให้แก่กรรมการใหม่

**สวัสดิการที่บริษัทเอ็นดี รับบอร์ จำกัด (มหาชน) (บริษัทเอ็นดี รับบอร์ จำกัด (มหาชน), 2559) พิจารณาให้แก่พนักงาน**

#### 1. สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย

- 1.1 การตรวจสุขภาพประจำปี ตามที่กฎหมายกำหนด และเพิ่มเติมให้กับพนักงาน
- 1.2 มีห้องพยาบาลสำหรับพนักงาน มีการจ่ายยาเบื้องต้นให้พนักงาน และพยาบาลประจำให้คำปรึกษา
- 1.3 มีมูมน้ำนมแม่ สำหรับพนักงานที่เพิ่งคลอดเข้ามาใช้บริการเพื่อลดค่าใช้จ่ายเรื่องค่านมลูก
- 2.สวัสดิการด้านความปลอดภัย
  - 2.1 มีอุปกรณ์ความปลอดภัยส่วนบุคคลแจกให้พนักงาน
  - 2.2 มีการซ้อมอพยพหนีไฟ ปีละ 1 ครั้ง
- 3.สวัสดิการด้านความมั่นคง มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้กับพนักงาน
- 4.สวัสดิการด้านจ่ายค่าตอบแทน
  - 4.1 มีการปรับค่าตอบแทนประจำปี
  - 4.2 การลาพักผ่อนประจำปี
  - 4.3 มีการนโยบายสนับสนุนปรับตำแหน่งให้พนักงาน
- 5.สวัสดิการด้านการศึกษา
  - 5.1 มีการจ้างอาจารย์เข้ามาสอนภาษาอังกฤษ
  - 5.2 มีนโยบายสนับสนุนให้พนักงานไปเรียนวันเสาร์ได้
- 6.สวัสดิการด้านนันทนาการ
  - 6.1 มีการจัดกีฬาภายในบริษัท และมีรางวัลมอบให้พนักงาน
  - 6.2 มีการจัดเลี้ยงสังสรรค์ประจำปี
- 7.สวัสดิการด้านการเงิน โบนัส และสวัสดิการ
  - 7.1 ค่ากะ 20 บาท
  - 7.2 ค่า OT/ ชม. ตามเหรดปกติ 1.5 เท่า
  - 7.3 เบี้ยขยัน 300-500 บาท
  - 7.4 ค่าเช่า 20 บาท/ วัน
  - 7.5 ค่าทักษะ 10-20 บาท
  - 7.6 โบนัส 3 ครั้งต่อปี
- 8.สวัสดิการด้านอื่น ๆ
  - 8.1 มีสวัสดิการกระเช้าเยี่ยมใช้พนักงาน (กรณีนอนพักที่โรงพยาบาล)
  - 8.2 มีการร่วมทำบุญกรณี พ่อ แม่ สามี ภรรยา บุตร ของพนักงานเสียชีวิต
  - 8.3 มีสวัสดิการช่วยเหลือบ้านของพนักงานที่ประสบกับภัยธรรมชาติ



#### 8.4 สวัสดิการมอบของขวัญวันเกิดพนักงาน ในรอบเดือนเกิดนั้น ๆ

สรุปได้ว่าประเภทสวัสดิการที่ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษามีทั้งหมด 8 ด้าน ตามสวัสดิการของบริษัทที่มีให้ต่อพนักงาน ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย สวัสดิการด้านความปลอดภัย สวัสดิการด้านความมั่นคง สวัสดิการด้านจ่ายค่าตอบแทน สวัสดิการด้านการศึกษา สวัสดิการด้านนันทนาการ สวัสดิการด้านการเงิน โบนัส และสวัสดิการด้านอื่น ๆ

#### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของกับสวัสดิการของพนักงานในชีวิตการทำงานในบริษัทหรือองค์กรต่าง ๆ ที่มีผู้ศึกษาหลายท่านได้ศึกษาในหน่วยงานต่าง ๆ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าและรวบรวมผลงานทางวิชาการและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้มี ดังนี้

สุทธิลักษณ์ แจ่มใส (2546, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานบริหารธุรกิจสาขา เขต 29 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานและปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานบริหารธุรกิจสาขา เขต 29 กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำนวน 140 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยบุคคล ปัจจัยด้านการสนับสนุนของหน่วยงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานบริหารธุรกิจสาขา เขต 29 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติ t-test และ F-test ผลการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานบริหารธุรกิจสาขา เขต 29 โดยภาพรวม มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในการทำงาน 8 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้า ส่วนความพึงพอใจในการทำงานด้านสวัสดิการ ด้านนโยบายและการบริหารงาน อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ การศึกษาต่อ ปัจจัยที่ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการทำงาน การฝึกอบรม การย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ และการมอบหมายงานที่สำคัญ

จรินทร์ เสือโต (2551, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจด้านสวัสดิการของพนักงานบริษัท เรเซอร์การไฟฟ้า (ประเทศไทย) จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยในการทำงานของพนักงานบริษัทเรเซอร์การไฟฟ้า (ประเทศไทย) จำกัด (2) ศึกษาระดับความพึงพอใจด้านสวัสดิการพนักงานบริษัทเรเซอร์การไฟฟ้า (ประเทศไทย) จำกัด (3) เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจด้านสวัสดิการของพนักงานบริษัทเรเซอร์การไฟฟ้า (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน และ (4) เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจด้านสวัสดิการของพนักงานบริษัทเรเซอร์การไฟฟ้า (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามปัจจัยในการทำงานของพนักงาน โดยเก็บข้อมูลจากพนักงานบริษัทเรเซอร์การไฟฟ้า (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 204 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้านสถิติค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test, F-test และ LSD ผลการวิจัย พบว่า

1. พนักงานส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 26-35 ปี มีสถานภาพสมรส คือ สมรสแล้วหรืออยู่ด้วยกัน มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 6,000-8,000 บาท อายุงาน 1-2 ปี และทำงานอยู่ในแผนกซ่อม & เชื่อม แผนกพันคอลล์ และแผนกประกอบ ปัจจัยในการทำงานของพนักงานส่วนใหญ่มีเหตุผลในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทนี้เพราะมีสวัสดิการดี เข้ามาทำงานโดยมีบุคคลแนะนำ ใช้รถมอเตอร์ไซด์ในการทำงาน เวลาการทำงานของพนักงานอยู่ในช่วง 08.00-20.00 น. หรือ 20.00-08.00 น. และมีจำนวนชั่วโมงการทำงานนอกเวลาจำนวน 61- 80 ชั่วโมง

2. พนักงานมีระดับความพึงพอใจด้านสวัสดิการโดยรวมด้านเศรษฐกิจด้านสุขภาพอนามัยและด้านสันตนาการ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านการศึกษาและการพัฒนาบุคลากร พนักงานมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย

3. พนักงานที่มีเพศและสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจด้านสวัสดิการ โดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มี อายุ การศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงานแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจด้านสวัสดิการ โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. พนักงานที่มีวิธีการเข้าทำงานในบริษัทแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจด้านสวัสดิการ ไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีเหตุผลในการเลือกเข้าทำงาน วิธีการเดินทางมาทำงาน เวลาการทำงาน และจำนวนชั่วโมงการทำงานนอกเวลาแตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจด้านสวัสดิการ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทางสถิติที่ระดับ .05

จิตภา ทรัพย์มากอุดม (2551, บทคัดย่อ) ความพึงพอใจของพนักงานต่อสวัสดิการของบริษัท สยามไอซิน จำกัด การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา และเปรียบเทียบความพึงพอใจ

ของพนักงานต่อสวัสดิการของบริษัท สยามไอซิน จำกัด กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัท สยามไอซิน จำกัด จำนวน 289 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามซึ่งมีความเชื่อมั่น 0.9502 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ F-test และเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's)

ผลการศึกษา พบว่า 1) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เพศชาย 153 คน คิดเป็นร้อยละ 52.94 อายุ 21-30 ปี จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 40.14 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่มัธยมศึกษาปีที่ 6/ ปวช. จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 56.06 อายุการทำงาน 1-3 จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 33.91 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 49.48 2) พนักงานมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.20 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .46 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานมีความ พึงพอใจต่อสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยเป็นอันดับแรกค่าเฉลี่ย 3.25 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.71 ด้านเศรษฐกิจด้านการศึกษาด้านสังคมและนันทนาการมารองลงมาตามลำดับ 3) ผลการทดสอบสมมติฐาน ความพึงพอใจด้านสวัสดิการของพนักงานบริษัท สยามไอซิน จำกัด จำแนกตามพนักงานด้านระดับการศึกษา พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจ ต่อสวัสดิการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับด้านเพศ อายุ อายุการทำงานและรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการ ไม่แตกต่างกัน

พรวิภา สุขวดี (2551, บทคัดย่อ) การบริหารจัดการความปลอดภัยตามความคิดเห็นของพนักงานโรงงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมสหรัตนนคร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อการบริหารจัดการความปลอดภัยของโรงงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมสหรัตนนคร 2) ศึกษาระดับการปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยของพนักงาน 3) เปรียบเทียบระดับความคิดเห็น ต่อการบริหารจัดการ ความปลอดภัย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน 4) เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 5) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการความปลอดภัยโรงงานกับระดับการปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยของพนักงาน โดยรวบรวมข้อมูลจากพนักงานโรงงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมสหรัตนนครจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test, F-test, LSD และค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า 1) พนักงานมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการความปลอดภัยของโรงงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมสหรัตนนคร โดยรวมพนักงานเห็นด้วยว่ามีการบริหารจัดการ

ในระดับมาก คือ ด้านการควบคุม ด้านการจัดการความปลอดภัยในองค์กร ด้านการวางแผน และ ด้านการประสานงาน 2) พนักงานมีระดับการปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการเตรียมการก่อนปฏิบัติงานและ ด้านการตรวจสอบเครื่องจักรและ ด้านการป้องกัน อุบัติเหตุในขณะปฏิบัติงาน 3) พนักงานที่มีระดับการศึกษาและรายได้แตกต่างกัน มีระดับ ความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการความปลอดภัยของพนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมสห รัตน์นคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) พนักงานที่มีเพศ ระดับการศึกษา และแผนกที่พนักงานปฏิบัติหน้าที่ แตกต่างกัน มีระดับการปฏิบัติงาน ด้านความปลอดภัยของ โรงงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมสหรัตน์นคร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 5) ระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการความปลอดภัย โรงงานมีความสัมพันธ์กับระดับ การปฏิบัติงานของพนักงานโรงงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมสหรัตน์นคร ในระดับต่ำมาก ถึงระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุภัค รัตนชาติ (2553, บทคัดย่อ) ความพอใจต่อสวัสดิการและความภักดีของพนักงาน บริษัท โตโยต้า ฟูโซ (ไทยแลนด์) จำกัด การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย เพื่อศึกษาเปรียบเทียบ ความแตกต่างระหว่างความคาดหวังและการรับรู้จริงของพนักงานที่มีต่อสวัสดิการของบริษัท โตโยต้า ฟูโซ (ไทยแลนด์) จำกัด จำนวน 240 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทาง เดียว การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม และการวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 26-30 ปี สถานภาพโสด การศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า รายได้ 10,001-20,000 บาท และระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี ไม่มีความพอใจต่อสวัสดิการด้านครอบคลุมของสิทธิประโยชน์ค่ารักษาพยาบาล ความครอบคลุมของสิทธิประโยชน์ด้านเงินช่วยเหลือ สิทธิประโยชน์ด้านเงินกู้ และด้านอื่น ๆ เนื่องจากมีความคาดหวังของพนักงานที่มีต่อสวัสดิการบริษัท โตโยต้า ฟูโซ (ไทยแลนด์) จำกัด จะสูงกว่าระดับการรับรู้จริงของพนักงานที่มีต่อสวัสดิการบริษัท โตโยต้า ฟูโซ (ไทยแลนด์) จำกัด

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีเพศ ระดับการศึกษา และระดับรายได้ แตกต่างกัน มีความภักดีต่อบริษัท โตโยต้า ฟูโซ (ไทยแลนด์) จำกัด ไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มีอายุ สถานภาพ และระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความภักดีต่อบริษัท โตโยต้า ฟูโซ (ไทยแลนด์) จำกัด แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับความคาดหวังและระดับการรับรู้จริง ของพนักงานที่มีต่อบริษัท โตโยต้า ฟูโซ (ไทยแลนด์) จำกัด มีความแตกต่างกัน และ พบว่า ระดับ การรับรู้จริงของพนักงานที่มีต่อสวัสดิการด้านความครอบคลุมของสิทธิประโยชน์ค่ารักษาพยาบาล

ความครอบคลุมของสิทธิประโยชน์ด้านเงินช่วยเหลือ สิทธิประโยชน์ด้านเงินกู้ และด้านอื่น ๆ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำกว่าความภักดีของพนักงานบริษัท โตโยต้า ฟูโซ (ไทยแลนด์) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ปรารักษ์ทิพย์ สุกอม (2554) ศึกษาเรื่อง ความต้องการสวัสดิการของแรงงานในโรงงาน พิมพ์ผ้า กรณีศึกษาโรงงานศรีทองเท็กซ์ไทล์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการสวัสดิการของแรงงานในโรงงานพิมพ์ผ้าโรงงานศรีทองเท็กซ์ไทล์ ศึกษาแนวทางการจัดสวัสดิการของแรงงาน ในโรงงานพิมพ์ผ้าศรีทองเท็กซ์ไทล์และศึกษาลักษณะด้านประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อความต้องการสวัสดิการของแรงงานในโรงงานพิมพ์ผ้าโรงงานศรีทองเท็กซ์ไทล์ ประชากรที่ใช้ได้แก่ แรงงานระดับปฏิบัติการของโรงงานศรีทองเท็กซ์ไทล์ จำนวน 150 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การอนุมานผลต่างของค่าเฉลี่ยของประชากรสองกลุ่มซึ่งเป็นอิสระจากกัน (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test) โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่น 95% ผลการศึกษาสรุปได้ ดังนี้

ประชากร เป็นเพศชาย ร้อยละ 54.0 และเพศหญิง ร้อยละ 46.0 ส่วนใหญ่ มีอายุ 21-30 ปี มีสถานภาพโสด จบการศึกษาระดับมัธยมต้น มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในช่วง 4,000-5,000 บาท และมีช่วงอายุการทำงาน 3-4 ปี ผลการศึกษา พบว่า แรงงานมีความต้องการสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล ด้านความมั่นคงและความปลอดภัยในระดับมาก ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพอนามัย และด้านนันทนาการในระดับปานกลางในด้านแนวทางการจัดสวัสดิการของแรงงานในโรงงานพิมพ์ผ้าโรงงานศรีทองเท็กซ์ไทล์ ผู้วิจัย พบว่า แรงงานมีความเห็นด้วยต่อแนวทางการจัดสวัสดิการรักษาพยาบาลในระดับมาก ด้านเศรษฐกิจ ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย ด้านสุขภาพอนามัยและด้านนันทนาการในระดับปานกลาง

นอกจากนี้ ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า เพศส่งผลต่อความต้องการสวัสดิการด้านนันทนาการ สถานภาพสมรสส่งผลต่อความต้องการสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ และด้านนันทนาการ อายุส่งผลต่อความต้องการสวัสดิการด้านเศรษฐกิจด้านการรักษาพยาบาล ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย ด้านสุขภาพอนามัย ด้านนันทนาการ อายุการทำงานส่งผลต่อความต้องการสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ด้านการรักษาพยาบาล ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย ด้านสุขภาพอนามัย และด้านนันทนาการ ระดับการศึกษาส่งผลต่อความต้องการสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ด้านการรักษาพยาบาล ด้านความมั่นคงและความปลอดภัยและด้านนันทนาการ และรายได้ส่งผลต่อความต้องการสวัสดิการด้านนันทนาการ

สิทธิพร จิรพงษ์ (2554) ศึกษาเรื่อง ความต้องการสวัสดิการของพนักงานธนาคาร ออมสิน เขตพระนคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการใช้สวัสดิการที่พนักงานได้รับจากธนาคาร

ออมสิน และศึกษาความต้องการสวัสดิการของพนักงาน ได้รับจากธนาคาร เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานปฏิบัติการ 1-3 จำนวน 10 คน พนักงานระดับปฏิบัติการ 2-7 จำนวน 89 คน ระดับผู้ช่วยผู้จัดการ จำนวน 14 คน และระดับผู้จัดการสาขา จำนวน 3 คน รวม 116 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ ผลการศึกษา พบว่า การใช้สวัสดิการของพนักงาน อยู่ในระดับปานกลาง ผลการศึกษาด้านความต้องการสวัสดิการ พบว่า สวัสดิการด้านร่างกาย ที่กลุ่มต้องการมากที่สุด ได้แก่ เงินโบนัส สวัสดิการด้านความมั่นคงชีวิตที่กลุ่มตัวอย่างต้องการมากที่สุด คือ ค่ารักษาพยาบาล สวัสดิการด้านสังคม ที่กลุ่มตัวอย่างต้องการมากที่สุด คือ การทำประโยชน์ต่อสังคมของธนาคารและหน่วยงาน ส่วนสวัสดิการด้านประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงาน ที่กลุ่มตัวอย่างต้องการมากที่สุด ได้แก่ การได้รับเกียรติคุณในการทำงาน 25 ปี ในส่วนสวัสดิการด้านประสบความสำเร็จในสิ่งที่ปรารถนา พบว่า พนักงานมีความต้องการมากสุดในด้านการไปดูงานและอบรมทั้งในประเทศและต่างประเทศ

อุษา ธรรมภักดี (2554) ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานในการจัดสวัสดิการของบริษัทซัคคอนแทรคในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาพฤติกรรมในการทำงาน ปัจจัยจูงใจในการทำงาน และระดับความพึงพอใจของพนักงานบริษัทซัคคอนแทรคในสวนอุตสาหกรรมโรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา 2) เปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในการจัดการสวัสดิการของบริษัทซัคคอนแทรค จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับ พฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทซัคคอนแทรคในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 4) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทซัคคอนแทรค กับความพึงพอใจของพนักงานในการจัดสวัสดิการของบริษัทซัคคอนแทรค กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัทซัคคอนแทรค ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 361 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที ค่าเอฟ ค่าแอลเอสดี ค่าโคสแควร์ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ผลการวิจัย พบว่า 1) พฤติกรรมในการทำงานพนักงานบริษัทซัคคอนแทรค ส่วนใหญ่มีเหตุผลที่มาทำงานบริษัทนี้ เพื่อหารายได้ มีวิธีการเดินทางมาทำงาน โดยรถบริษัท มีการเข้ามาทำงานในบริษัทนี้โดย สมัครเอง เวลาในการทำงานของแต่ละวันเข้าหามุมเวียน ทำงานนอกเวลาประมาณ 40-60 ชั่วโมงต่อเดือน ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน ด้านการจูงใจเงินเดือนและผลตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พนักงานมีระดับความคิดเห็น โดยรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับมากทุกด้าน พนักงานมีความพึงพอใจในการจัด

สวัสดิการ ของบริษัทซัคคอนแทรก ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพอนามัย ด้านสันตนาการ และด้าน การศึกษาและการพัฒนาบุคลากร โดยรวม มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) พนักงานที่มี เพศและรายได้ ต่างกันมีปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านการจูงใจ เงินเดือน และผลตอบแทน แตกต่างกัน และพนักงานที่มีรายได้ และอายุการทำงานในบริษัท ต่างกัน มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของบริษัทซัคคอนแทรก ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพอนามัย ด้านสันตนาการ และด้านการศึกษาและการพัฒนาบุคลากร แตกต่างกัน 3) ปัจจัยส่วนบุคคลของ พนักงาน ด้านเพศ สถานภาพสมรส และอายุการทำงานในบริษัทมีความสัมพันธ์กับจำนวนชั่วโมง การทำงานนอกเวลาต่อเดือน และ 4) ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทซัคคอนแทรก มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของพนักงานในการจัดสวัสดิการของบริษัทซัคคอนแทรก ในระดับต่ำถึงปานกลาง

กนกวรรณ กรศรี (2555) แนวทางการพัฒนาการจัดสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุของ สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดตาก ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตาก กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 375 คน การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพและปัญหาการได้รับ สวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุของสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดตาก ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตาก 2) ศึกษาความต้องการการได้รับสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุ ของสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดตาก ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตาก 3) ศึกษาแนวทางพัฒนา การจัดสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุของสำนักงานพัฒนาสังคมและ ความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดตาก ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตาก และ 4) จัดทำแผนการดำเนินงาน การจัดสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุของสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดตาก ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตาก กลุ่มเป้าหมายและผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้สูงอายุที่มีอายุ ตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป ที่อาศัยอยู่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตาก และไม่ได้เป็นข้าราชการบำนาญ จำนวน 375 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุ จำนวน 17 คน พัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์ จำนวน 1 คน นายกองค้การบริหารส่วนตำบล จำนวน 1 คน รองนายก องค์กรการบริหารส่วนตำบล จำนวน 1 คน นายกเทศบาลเมืองตาก จำนวน 1 คน รองนายกเทศบาล เมืองตาก จำนวน 1 คน เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านการจัดสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุของ สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดตาก จำนวน 4 คน และตัวแทนอาสาสมัคร ดูแลผู้สูงอายุที่บ้าน จำนวน 14 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ แบบมีโครงสร้าง และแบบสอบถามความเป็นไปได้ และการประชุมเชิงปฏิบัติการ สถิติที่ใช้ ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ การวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพการได้รับสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุในเขต

อำเภอเมือง จังหวัดตาก โดยภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง 2) ปัญหา การได้รับสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตาก โดยภาพรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง 3. ความต้องการการได้รับสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุในเขต อำเภอเมือง จังหวัดตาก โดยภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง 4) แนวทาง พัฒนาการจัดสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตาก 4.1) ด้านหลักการมี เสรีภาพ ได้แก่ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้สูงอายุได้ทำกิจกรรมต่าง ๆ ในสังคม เช่น กิจกรรม เกี่ยวกับสุขภาพ กิจกรรมเกี่ยวกับฟิสิกอาชีพรสำหรับผู้สูงอายุ และสำรวจจำนวนผู้สูงอายุในชุมชน เป็นประจำทุกเดือนเพื่อสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไป และการเข้าถึงสวัสดิการของผู้สูงอายุ 4.2) ด้านหลักการมีส่วนร่วม ได้แก่ ผู้นำชุมชนควรทำหน้าที่เป็นตัวแทนประสานงานระหว่าง หน่วยงานภาครัฐและประชาชนในชุมชน 4.3) ด้านหลักการได้รับการดูแล ได้แก่ จัดกิจกรรม สำหรับผู้สูงอายุ ครอบครัวและชุมชน เพื่อให้เกิดความผูกพัน ความเข้าใจอันดีระหว่างกัน และ ทำให้ผู้สูงอายุรู้สึกว่าได้รับการดูแลอย่างเต็มที่ 4.4) ด้านหลักการบรรลุความพึงพอใจ ได้แก่ มีการรวมกลุ่มผู้สูงอายุเพื่ออนุรักษ์วัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น หรือการฟิสิกอาชีพ 4.5) ด้านหลักความมีศักดิ์ศรี ได้แก่ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและรับผิดชอบงานผู้สูงอายุควรคัดเลือก ผู้สูงอายุที่มีความรู้ มีภูมิปัญญา เพื่อยกย่อง เชิดชู ให้เป็นปราชญ์ชุมชน และสร้างความรู้ว่าผู้สูงอายุ มีคุณค่า 5. แผนการดำเนินงานการจัดสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตาก ได้แก่ ส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุในชุมชน ลงพื้นที่เยี่ยมบ้านดูแลผู้สูงอายุในชุมชน และการคัดเลือก ผู้สูงอายุดีเด่นในชุมชน

จินดานนท์ ศิริรัตน์ (2555) ความต้องการสวัสดิการของบุคลากร สังกัดคณะทันตแพทย์ ศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความต้องการสวัสดิการของบุคลากร คณะทันตแพทย์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากร คณะทันตแพทย์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 295 คน แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ ผลการวิจัย พบว่า ระดับความต้องการของบุคลากร สังกัดคณะทันตแพทย์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ในภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านอำนวยความสะดวกทั่วไป ด้านสุขภาพ ด้านนันทนาการ ด้านการศึกษาและด้านเศรษฐกิจและความมั่นคงอยู่ในระดับมาก

สุรีย์พร คงประเสริฐ (2555) ศึกษาเรื่อง ความต้องการสวัสดิการของเด็ก และเยาวชน ในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความต้องการ สวัสดิการของเด็กและเยาวชนในตำบลนิคมพัฒนาการ และเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาจัดทำ แผนการบริการสวัสดิการของเด็กและเยาวชนในตำบลนิคมพัฒนา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เด็กและ เยาวชนในตำบลนิคมพัฒนา จำนวน 327 คน ผลการศึกษา ดังนี้ 1) ความต้องการสวัสดิการของเด็ก



และเยาวชนในตำบลนิคมพัฒนา ในภาพรวม พบว่า มีความต้องการสวัสดิการอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เด็กและเยาวชน มีความต้องการสวัสดิการมากที่สุด ด้านส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ของเด็ก รองลงมา คือ ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ ด้านสาธารณสุข ด้านนันทนาการ วัฒนธรรม ศาสนาและการมีส่วนร่วม ด้านสิ่งแวดล้อม และน้อยที่สุด คือ ด้านการศึกษา 2) ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาจัดทำแผนบริการสวัสดิการของเด็ก และเยาวชนในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง 2.1) ด้านการศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ให้การส่งเสริม และสนับสนุนการจัดให้มีห้องสมุดประจำตำบลและศูนย์การเรียนรู้ และแหล่งเรียนรู้ของชุมชนตำบลนิคมพัฒนา และจัดทำแผนดำเนินกิจกรรม โครงการต่าง ๆ ด้านการศึกษา เพื่อต้องการให้เด็ก และเยาวชนได้รับความรู้ และประสบการณ์เพิ่มมากขึ้น 2.2) ด้านสาธารณสุข องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล และหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ให้การส่งเสริมและสนับสนุนงบประมาณ จัดซื้ออุปกรณ์เครื่องมือที่ทันสมัยเพิ่มมากขึ้น เพิ่มช่องทางการรับรู้การให้บริการสาธารณสุขให้ครอบคลุม และทั่วถึงทุกพื้นที่ และจัดทำแผนการดำเนินกิจกรรม โครงการให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการควบคุมและป้องกัน โรคติดต่อ เพื่อให้บริการดูแลสุขภาพเด็ก และเยาวชน ประชาชนตำบลนิคมพัฒนา ให้มีสุขภาพร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์ ปราศจากโรคภัย 2.3) ด้านสิ่งแวดล้อม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน หน่วยงานอื่น ๆ ที่อยู่ในเขตพื้นที่ตำบลนิคมพัฒนา ร่วมกันจัดทำแผนการดำเนินกิจกรรม โครงการรณรงค์รักษาสิ่งแวดล้อมอย่างจริงจัง อาทิเช่น กิจกรรมร่วมกันปลูกต้นไม้ 1 ครั้งเดือน 1 ต้น และหน่วยงานอื่น ๆ ที่อยู่ในพื้นที่ร่วมกันรณรงค์ให้พนักงานปลูกต้นไม้ คนละ 1 ต้น และช่วยกันรักษาความสะอาดบริเวณบ้านเรือนและทิ้งขยะให้ถูกที่ เพื่อปลูกฝังให้เด็กและเยาวชน ประชาชน รักษาสิ่งแวดล้อม 2.4) ด้านนันทนาการ วัฒนธรรม ศาสนา และการมีส่วนร่วม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ให้การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมด้านนันทนาการ วัฒนธรรม ศาสนาและการมีส่วนร่วม โดยดำเนินการปรับปรุงซ่อมแซมลานกีฬา และลานกิจกรรมที่เกิดความชำรุดเสียหาย จัดให้มีเจ้าหน้าที่ให้บริการดูแลสถานที่ จัดซื้ออุปกรณ์กีฬาชนิดต่าง ๆ ให้เพียงพอแก่ความต้องการและให้ครอบคลุมทุกพื้นที่จัดให้มีกิจกรรมอนุรักษ์วัฒนธรรมไทย และกิจกรรมอื่น ๆ อาทิเช่น กิจกรรมสภาคู่ และเยาวชน กิจกรรมเสริมสร้างจิตอาสาเพื่อช่วยเหลือสังคมเพื่อปลูกฝังให้เด็ก และเยาวชน อนุรักษ์วัฒนธรรมไทย และรักบ้านเกิดของตนเอง 2.5) ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ให้การส่งเสริม และสนับสนุนจัดให้มีบริการติดต่อสื่อสารทางอินเทอร์เน็ต การให้บริการศูนย์ ICT ประจำตำบล จัดให้มีสื่อการเรียนรู้สำหรับเด็ก และเยาวชน และจัดให้มีกิจกรรมฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ และดำเนินการจัดทำ

แผนดำเนินกิจกรรม โครงการต่าง ๆ ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อต้องการให้เด็ก และเยาวชน ได้รับความรู้เพิ่มขึ้นและ นำเทคโนโลยีมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด 2.6) ด้านส่งเสริมกระบวนการ เรียนรู้ของเด็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ให้การส่งเสริม และ สนับสนุนการจัดทำแผนดำเนินการจัดกิจกรรมสร้างสรรค์สำหรับเด็ก และเยาวชนในตำบล นิคมพัฒนา อาทิเช่น กิจกรรมส่งเสริมการมีส่วนร่วมของท้องถิ่น การเป็นอาสาสมัคร และทำกิจกรรม ที่เป็นประโยชน์แก่ชุมชนและสังคม จัดให้มีพื้นที่สำหรับเด็ก และเยาวชนในการแสดงความคิดเห็น/ แสดงความสามารถให้ครอบคลุมทุกพื้นที่

มลิวรรณ ไกรศรีวรรณนะ (2556) ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาสวัสดิการของสมาชิก สหกรณ์ออปทวิญญูญ เลข จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาสวัสดิการของสมาชิก สหกรณ์ออปทวิญญูญ ประชากรกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด 375 คน ผลการศึกษา พบว่า สมาชิกสหกรณ์ ออปทวิญญูญ เลข จำกัด มีความต้องการทั้ง 5 ด้าน ในระดับมาก และด้านที่มีความต้องการเฉลี่ย สูงสุดลำดับที่ 1 คือ ความต้องการด้านสวัสดิการทุนส่งเสริมการศึกษาบุตรสมาชิก เมื่อพิจารณา เป็นรายชื่อในด้านนี้ข้อที่มีความต้องการมากที่สุด คือ เพิ่มวงเงินช่วยเหลือเพื่อการศึกษาบุตรและ เพิ่มทุนการศึกษาบุตรระดับปริญญาโท เนื่องจากเงินที่ได้รับการช่วยเหลือเพื่อการศึกษาบุตรนั้นใช้ ระเบียบวงเงินที่จ่ายตั้งแต่ปี 23 มิถุนายน พ.ศ. 2548 ปัจจุบัน 2556 ผ่านมาแล้ว 8 ปี ซึ่งค่าใช้จ่ายและ ค่าครองชีพเพิ่มขึ้นมาก ด้านที่มีความต้องการเป็นลำดับที่ 2 คือ ด้านสวัสดิการเพื่อการสงเคราะห์ เกี่ยวกับการจัดการศพของสมาชิกหรือคู่สมรสสมาชิก

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยมุ่งที่จะศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นของ พนักงานต่อสวัสดิการของบริษัทเอ็นดีรับเบอร์จำกัด (มหาชน) ทั้งนี้เพื่อเป็นการจูงใจให้พนักงาน ทำงานในองค์กร และยังทำให้ทราบถึงความคิดเห็นพนักงานต่อสวัสดิการของบริษัท ๆ ได้ตรงตาม ความต้องการ

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของพนักงานต่อสวัสดิการบริษัทเอ็นดีรับเบอร์จำกัด (มหาชน) เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) เพื่อศึกษาว่าพนักงานมีความคิดเห็นต่อสวัสดิการของบริษัทเอ็นดีรับเบอร์จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับใด และมีความแตกต่างกันหรือไม่ โดยผู้ศึกษาดำเนินการศึกษาตามลำดับ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

งานวิจัยนี้ได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เป็น ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทเอ็นดี รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) จำนวนทั้งสิ้น 600 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 11 มกราคม พ.ศ. 2560)
2. กลุ่มตัวอย่าง คือ กลุ่มตัวแทนพนักงาน โดยใช้วิธีการกำหนดขนาดตัวอย่าง ด้วยสูตรการคำนวณของ ยามานะ (Yamane, 1973) ดังนี้

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

เมื่อ  $n$  = ขนาดของตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

$N$  = ประชากรทั้งหมด

$e$  = ระดับความมีนัยสำคัญ

$N$  = 600 คน

$e$  = .05

แทนค่าในสูตร

$$n = \frac{600}{1 + 600(0.05)^2}$$

$$n = 240 \text{ คน}$$

การศึกษาครั้งนี้ ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) จนครบจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 240 คน

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดลักษณะของเครื่องมือในการวิจัย และการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถาม ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบ

แบบสอบถาม ถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-list) มีข้อคำถาม 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้ต่อเดือน ข้อมูลที่ได้จะนำมาแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ

ส่วนที่ 2 เป็นความคิดเห็นของพนักงานต่อสวัสดิการบริษัทเอ็นดี รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) ซึ่งครอบคลุมสวัสดิการทั้ง 8 ด้าน แบบสอบถามเป็นแบบประเมินค่า 5 ระดับ (Likert's five-point rating scale) ซึ่งมี จำนวนทั้งหมด 23 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับสวัสดิการของพนักงานบริษัทเอ็นดี รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) เป็นแบบสอบถามปลายเปิดให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เสนอความคิดเห็นเพิ่มเติม

#### เกณฑ์การให้คะแนน

การให้คะแนนแต่ละข้อคำถามตามระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อสวัสดิการบริษัทเอ็นดีรับเบอร์จำกัด (มหาชน) ในส่วนที่ 2 ดังนี้

ระดับ 5	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นดีมาก
ระดับ 4	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นดี
ระดับ 3	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นปานกลาง
ระดับ 2	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นพอใช้
ระดับ 1	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นควรปรับปรุง

## การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง มีขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและข้อมูลเกี่ยวกับสวัสดิการของพนักงานบริษัทเอ็นดี รับบอร์ จำกัด (มหาชน) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม ตลอดจนพัฒนาและปรับปรุงแบบสอบถามที่สร้างให้ครอบคลุม และตรงตามเนื้อหาของเรื่องที่ทำ การวิจัย
2. ศึกษาวิธีสร้างแบบสอบถามตามหลักการสร้างแบบสอบถามแบบประเมินค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert's five-point rating scale) และหลักการวิเคราะห์เครื่องมือที่ใช้ใน การวิจัย
3. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับเรื่อง ความคิดเห็นของพนักงานต่อสวัสดิการ บริษัทเอ็นดี รับบอร์ จำกัด (มหาชน) และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุม วัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบแล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำ ของอาจารย์ที่ปรึกษา

## การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้าง จากข้อมูลของบริษัทเอ็นดี รับบอร์ จำกัด (มหาชน) ให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบแล้วปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา
2. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้แก่
  - 2.1 ดร.กิจฐเขต ไกรवास อาจารย์ประจำ วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ
  - 2.2 นายชัยสิทธิ์ สัมฤทธิ์วิเศษ กรรมการผู้จัดการ บริษัทเอ็นดี รับบอร์ จำกัด (มหาชน)
  - 2.3 นางสาวฐิติกาญจน์ ไชยชนม์ชนก หัวหน้าฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ บริษัทเอ็นดี รับบอร์ จำกัด (มหาชน)

เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง ของเนื้อหาในข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of item objective congruence: IOC) เป็นรายชื่อ โดยพิจารณาคัดเลือกข้อที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ซึ่งมีการให้คะแนนแบบประเมินตามเกณฑ์ ดังนี้

- +1 รู้สึกแน่ใจว่าข้อคำถามนั้น สามารถวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์
- 0 รู้สึกไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้น สามารถวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์
- 1 รู้สึกแน่ใจว่าข้อคำถามนั้น ไม่สามารถวัดตรงตามวัตถุประสงค์

นำผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญในแต่ละข้อไปหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยมีสูตรคำนวณ ดังนี้

$$\text{สูตร} \quad \text{IOC} = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ

IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

$\sum R$  แทน ผลรวมคะแนนจากการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยการแปลความ คือ

ถ้า  $\text{IOC} > 0.5$  แสดงว่า ข้อคำถามนั้นวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ถ้า  $\text{IOC} < 0.5$  แสดงว่า ข้อคำถามนั้นวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ข้อนั้น

ทั้งนี้ผู้วิจัยเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 มาใช้เป็นข้อคำถามจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ซึ่งได้ตรวจสอบแบบสอบถามทุกข้อที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีความเที่ยงตรงของเนื้อหา ครอบคลุมในแต่ละด้าน และครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเพื่อหาค่า Validity โดยใช้ IOC ซึ่งจะต้องไม่ต่ำกว่า 0.5 ในแต่ละข้อ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญได้ตรวจสอบและนำมาปรับปรุงแก้ไข ซึ่งผลการวัดค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของคำถามมีค่าอยู่ระหว่าง 0.67 ถึง 1.00 ซึ่งมีค่าความเที่ยงตรงใช้ได้

3. การหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดสอบ (Pretest) กับพนักงานประจำของบริษัท ที.เอ็ม.ซี อุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) จำนวน 30 คน โดยการนำไปวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นเป็นรายข้อ (Item analysis) หาความเชื่อมั่นรวมโดยใช้วิธี Cronbach เพื่อให้เกิดความชัดเจนของข้อคำถาม โดยใช้เกณฑ์ยอมรับที่ค่า มากกว่า 0.70 เพื่อแสดงว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อมั่นเพียงพอ โดยใช้ Program SPSS ในการคำนวณหาค่า Reliability ใช้คำสั่ง Analyze-scale-reliability analysis ซึ่งผลการทดสอบได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.813 สำหรับผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของพนักงานต่อสวัสดิการบริษัทเอ็นดี รับเบอร์ จำกัด (มหาชน)

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้ศึกษาทำการเก็บรวบรวมข้อมูล เริ่มตั้งแต่ เดือน มีนาคม พ.ศ. 2560-เดือน เมษายน พ.ศ. 2560 โดยใช้เวลาประมาณ 30 วัน
2. ทำการแจกแบบสอบถามทั้งหมด และดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม จำนวน 240 ฉบับ ด้วยตนเอง

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ในการคำนวณหาค่าสถิติโดยดำเนินการ ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับมาตรวจสอบความสมบูรณ์ และวิเคราะห์ข้อมูล
2. ข้อมูลในส่วนที่ 1 เกี่ยวข้องกับลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยนำมาแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ แล้วจึงนำเสนอในรูปแบบของตาราง
3. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานต่อสวัสดิการบริษัทเอ็นดีรับเบอร์จำกัด (มหาชน) ด้วยการคำนวณค่าความถี่ ค่าร้อยละค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และสรุปความคิดเห็นจากข้อเสนอแนะฯ ในรูปแบบตาราง
4. ค่า t-test ใช้ทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยตัวแปรอิสระ 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศ ค่า One-way ANOVA ใช้ทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยตัวแปรอิสระ ซึ่งจำแนกได้มากกว่า 2 กลุ่ม ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้ต่อเดือน สำหรับค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ในครั้งนี้ กำหนดไว้ที่ระดับ .05 และทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ (Post hoc) ด้วยวิธีการของ LSD

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น (Range)} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับชั้น}} \\
 &= \frac{5-1}{5} \\
 &= 0.80
 \end{aligned}$$

## เกณฑ์ที่ใช้ในการแปลผล ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย

4.21-5.00

3.41-4.20

2.61-3.40

1.81-2.60

1.00-1.80

การแปลผล

ระดับความคิดเห็นดีมาก

ระดับความคิดเห็นดี

ระดับความคิดเห็นปานกลาง

ระดับความคิดเห็นพอใช้

ระดับความคิดเห็นควรปรับปรุง



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเรื่อง ความคิดเห็นของพนักงานต่อสวัสดิการบริษัทเอ็นดี รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของพนักงานต่อสวัสดิการบริษัทเอ็นดี รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) ที่มีต่อสวัสดิการ ประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพอนามัย ด้านความปลอดภัย ด้านความมั่นคง ด้านจ่ายค่าตอบแทน ด้านการศึกษา ด้านนันทนาการ ด้านการเงิน โบนัส ด้านอื่น ๆ และข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็น ต่อสวัสดิการบริษัทเอ็นดี รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) ที่มีต่อสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย ด้านความปลอดภัย ด้านความมั่นคง ด้านจ่ายค่าตอบแทน ด้านการศึกษา ด้านนันทนาการ ด้านการเงิน โบนัส และด้านอื่น ๆ จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลซึ่งเป็นตัวแปรต้น คือ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้ต่อเดือน

#### ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ (n = 240)

เพศ	จำนวน	ร้อยละ	อันดับ
ชาย	133	55.42	1
หญิง	107	44.58	2
รวม	240	100.00	

จากตารางที่ 1 ผู้ตอบแบบสอบถามในการวิจัยในครั้งนี้ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็น ร้อยละ 55.42 รองลงมาเป็นเพศหญิง คิดเป็น ร้อยละ 44.58

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ (n = 240)

อายุ	จำนวน	ร้อยละ	อันดับ
อายุ 18-24 ปี	37	15.42	3
อายุ 25-35 ปี	127	52.92	1
อายุ 36-45 ปี	50	20.83	2
อายุ 46-60 ปี	26	10.83	4
รวม	240	100.00	

จากตารางที่ 2 ผู้ตอบแบบสอบถามในการวิจัยในครั้งนี้ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่างอายุ 25-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 52.92 รองลงมา มีอายุ 36-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.83 รองลงมา มีอายุ 18-24 ปี คิดเป็นร้อยละ 15.42 และอายุ 46-60 ปี คิดเป็นร้อยละ 10.83

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ (n = 240)

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ	อันดับ
โสด	123	51.25	1
สมรส	102	42.50	2
หม้าย	7	2.92	4
หย่า/ แยกกันอยู่	8	3.33	3
รวม	240	100.00	

จากตารางที่ 3 ผู้ตอบแบบสอบถามในการวิจัยในครั้งนี้ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 51.25 รองลงมา คือ สถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 42.50 รองลงมา คือ สถานภาพหย่า/ แยกกันอยู่ คิดเป็นร้อยละ 3.33 และสถานภาพหม้าย คิดเป็นร้อยละ 2.92

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา (n = 240)

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ	อันดับ
มัธยมศึกษาตอนต้น	71	29.58	1
มัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช.	70	29.17	2
อนุปริญญา หรือ ปวส.	35	14.58	4
ปริญญาตรีขึ้นไป	64	26.67	3
รวม	240	100.00	

จากตารางที่ 4 ผู้ตอบแบบสอบถามในการวิจัยในครั้งนี้มีการศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น คิดเป็นร้อยละ 29.58 รองลงมา คือ การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช. คิดเป็นร้อยละ 29.17 รองลงมา คือ การศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 26.67 และอนุปริญญาหรือ ปวส. คิดเป็นร้อยละ 14.58

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุงาน (n = 240)

อายุงาน	จำนวน	ร้อยละ	อันดับ
น้อยกว่า 1 ปี	33	13.75	4
1-2 ปี	65	27.08	2
3-5 ปี	56	23.33	3
มากกว่า 5 ปี	86	35.83	1
รวม	240	100.00	

จากตารางที่ 5 ผู้ตอบแบบสอบถามในการวิจัยในครั้งนี้มีอายุงานมากกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.83 รองลงมา คือ อายุงาน 1-2 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.08 รองลงมา คือ อายุงาน 3-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.33 และ อายุงานน้อยกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.75

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้ต่อเดือน (n = 240)

รายได้ต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ	อันดับ
น้อยกว่า 10,000 บาท	25	10.42	4
10,000-15,000 บาท	141	58.75	1
15,001-20,000 บาท	47	19.58	2
20,001 บาท ขึ้นไป	27	11.25	3
รวม	240	100.00	

จากตารางที่ 6 ผู้ตอบแบบสอบถามในการวิจัยในครั้งนี้ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 10,000 ถึง 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 58.75 รองลงมา คือ รายได้ต่อเดือน 15,001 ถึง 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 19.58 รองลงมา คือ รายได้ต่อเดือน 20,001 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 11.25 และน้อยกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 10.42

## ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของพนักงานต่อสวัสดิการบริษัทเอ็นดี รับเบอร์ จำกัด (มหาชน)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและอันดับความคิดเห็นของพนักงาน ต่อสวัสดิการบริษัทเอ็นดี รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) โดยรวมและรายด้าน (n = 240)

สวัสดิการ	$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
ด้านสุขภาพอนามัย	3.73	.82	ดี	3
ด้านความปลอดภัย	3.69	.96	ดี	4
ด้านความมั่นคง	4.04	.99	ดี	1
ด้านจ่ายค่าตอบแทน	3.59	.95	ดี	5
ด้านการศึกษา	2.97	1.19	ปานกลาง	8
ด้านนันทนาการ	3.75	.93	ดี	2
ด้านการเงิน โบนัส	3.29	.97	ปานกลาง	7
ด้านอื่น ๆ	3.31	.97	ปานกลาง	6
รวม	3.55	.97	ดี	

จากตารางที่ 7 พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานบริษัทเอ็นดี รับบอร์ จำกัด (มหาชน) ที่มีต่อสวัสดิการโดยรวมอยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 3.55$ ,  $SD = .97$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงจากลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปน้อย พนักงานมีความคิดเห็นในส่วนของสวัสดิการด้านความมั่นคงอยู่ในลำดับแรก ( $\bar{X} = 4.04$ ,  $SD = .99$ ) รองลงมา คือ ด้านนันทนาการ ( $\bar{X} = 3.75$ ,  $SD = .93$ ) ด้านสุขภาพอนามัย ( $\bar{X} = 3.73$ ,  $SD = .82$ ) ด้านความปลอดภัย ( $\bar{X} = 3.69$ ,  $SD = .96$ ) ด้านจ่ายค่าตอบแทน ( $\bar{X} = 3.59$ ,  $SD = .95$ ) ด้านอื่น ๆ ( $\bar{X} = 3.31$ ,  $SD = .97$ ) ด้านการเงิน โบนัส ( $\bar{X} = 3.29$ ,  $SD = .97$ ) และสุดท้าย คือ ด้านการศึกษา ( $\bar{X} = 2.97$ ,  $SD = 1.19$ )

ตารางที่ 8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับความคิดเห็นของพนักงานต่อสวัสดิการ บริษัทเอ็นดี รับบอร์ จำกัด (มหาชน) ด้านสุขภาพอนามัย (n = 240)

สวัสดิการด้านสุขภาพ อนามัย	ดีมาก	ดี	ปานกลาง	พอใช้	ควร ปรับปรุง	$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
1. บริษัท ฯ จัดให้มีการ ตรวจสุขภาพประจำปี 1 ครั้งต่อปี	79 (32.92)	118 (49.17)	35 (14.58)	5 (2.08)	3 (1.25)	4.10	.81	ดี	1
2. มีพยาบาลวิชาชีพ ประจำให้คำปรึกษาด้าน สุขภาพ	50 (20.83)	115 (47.92)	57 (23.75)	10 (4.17)	8 (3.33)	3.79	.93	ดี	2
3. บริษัท ฯ จัดให้มีมุม น่านมแม่เพื่อเก็บน่านม	42 (17.50)	83 (34.58)	59 (24.58)	15 (6.25)	41 (17.08)	3.29	1.31	ปานกลาง	3
รวมด้านสุขภาพอนามัย						3.73	.82	ดี	

จากตารางที่ 8 พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานบริษัทเอ็นดี รับบอร์ จำกัด (มหาชน) ที่มีต่อสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยโดยรวมอยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 3.73$ ,  $SD = .82$ ) และเมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า บริษัท ฯ จัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี 1 ครั้งต่อปี เป็นลำดับแรก ( $\bar{X} = 4.10$ ,  $SD = .81$ ) รองลงมา คือ มีพยาบาลวิชาชีพประจำให้คำปรึกษาด้านสุขภาพ ( $\bar{X} = 3.79$ ,  $SD = .93$ ) และสุดท้าย คือ บริษัท ฯ จัดให้มีมุมน่านมแม่เพื่อเก็บน่านม ( $\bar{X} = 3.29$ ,  $SD = 1.31$ )

ตารางที่ 9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับความคิดเห็นของพนักงาน  
ต่อสวัสดิการ บริษัทเอ็นดี รีบเบอร์ จำกัด (มหาชน) ด้านความปลอดภัย (n = 240)

สวัสดิการด้านความปลอดภัย	ดีมาก	ดี	ปานกลาง	พอใช้	ควรปรับปรุง	$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
1. บริษัท ฯ จัดให้มีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล	38 (15.83)	106 (44.17)	66 (27.50)	13 (5.42)	17 (7.08)	3.56	1.05	ดี	2
2. บริษัท ฯ จัดให้มีการซ้อมอพยพหนีไฟปีละ 1 ครั้ง	62 (25.83)	115 (47.92)	34 (14.17)	14 (5.83)	15 (6.25)	3.81	1.08	ดี	1
รวมด้านความปลอดภัย						3.69	.96	ดี	

จากตารางที่ 9 พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานบริษัทเอ็นดี รีบเบอร์ จำกัด (มหาชน) ที่มีต่อสวัสดิการด้านความปลอดภัยโดยรวมอยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 3.69$ ,  $SD = .96$ ) และเมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า บริษัท ฯ จัดให้มีการซ้อมอพยพหนีไฟปีละ 1 ครั้ง เป็นลำดับแรก ( $\bar{X} = 3.81$ ,  $SD = 1.08$ ) รองลงมา คือ บริษัท ฯ จัดให้มีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล ( $\bar{X} = 3.56$ ,  $SD = 1.05$ )

ตารางที่ 10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพนักงาน  
ต่อสวัสดิการ บริษัทเอ็นดี รีบเบอร์ จำกัด (มหาชน) ด้านความมั่นคง (n = 240)

สวัสดิการด้านความมั่นคง	ดีมาก	ดี	ปานกลาง	พอใช้	ควรปรับปรุง	$\bar{X}$	SD	แปลผล
1. บริษัท ฯ จัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพื่อให้พนักงานมีเงินออมสะสมเมื่อออกจากงาน	94 (39.17)	84 (35.00)	47 (19.58)	8 (3.33)	7 (2.92)	4.04	.99	ดี
รวมด้านความมั่นคง						4.04	.99	ดี

จากตารางที่ 10 พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานบริษัทเอ็นดี รีบเบอร์ จำกัด (มหาชน) ที่มีต่อสวัสดิการด้านความมั่นคง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 4.04$ ,  $SD = .99$ )

ตารางที่ 11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับความคิดเห็นของพนักงาน ต่อ  
 สวัสดิการบริษัทเอ็นดี รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) ด้านจ่ายค่าตอบแทน (n = 240)

สวัสดิการด้านจ่าย ค่าตอบแทน	ดีมาก	ดี	ปานกลาง	พอใช้	ควร ปรับปรุง	$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
1. บริษัท ฯ จัดให้มีมีการ กำหนดจำนวนวันหยุด									
พักผ่อนประจำปีที่ได้รับ ขึ้นอยู่กับอายุงานและสามารถ สะสมได้ในปีถัดไป	60 (25.00)	95 (39.58)	58 (24.17)	12 (5.00)	15 (6.25)	3.72	1.09	ดี	1
2. บริษัท ฯ มีการปรับ ค่าตอบแทนประจำปีโดยวัด จากผลการปฏิบัติงานของ ท่าน	43 (17.92)	108 (45.00)	56 (23.33)	15 (6.25)	18 (7.50)	3.60	1.09	ดี	2
3. บริษัท ฯ มีนโยบาย สนับสนุนการปรับตำแหน่ง ของพนักงาน	35 (14.58)	91 (37.92)	80 (33.33)	15 (6.25)	19 (7.92)	3.45	1.07	ดี	3
รวมด้านจ่ายค่าตอบแทน						3.59	.95	ดี	

จากตารางที่ 11 พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานบริษัทเอ็นดี รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) ที่มีต่อสวัสดิการด้านจ่ายค่าตอบแทนโดยรวมอยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 3.59$ ,  $SD = .95$ ) และเมื่อพิจารณา  
 รายข้อ พบว่า บริษัท ฯ จัดให้มีมีการกำหนดจำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ได้รับขึ้นอยู่กับอายุ  
 งานและสามารถสะสมได้ในปีถัดไป เป็นลำดับแรก ( $\bar{X} = 3.72$ ,  $SD = 1.09$ ) รองลงมา คือ บริษัท ฯ  
 มีการปรับค่าตอบแทนประจำปีโดยวัดจากผลการปฏิบัติงานของท่าน ( $\bar{X} = 3.60$ ,  $SD = 1.09$ ) และ  
 สุดท้าย คือ บริษัท ฯ มีนโยบายสนับสนุนการปรับตำแหน่งของพนักงาน ( $\bar{X} = 3.45$ ,  $SD = 1.07$ )

ตารางที่ 12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับความคิดเห็นของพนักงาน  
ต่อสวัสดิการบริษัทเอ็นดี รับบอร์ จำกัด (มหาชน) ด้านการศึกษา (n = 240)

สวัสดิการด้าน การศึกษา	ดีมาก	ดี	ปานกลาง	พอใช้	ควร ปรับปรุง	$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
1. บริษัท ฯ มีการจ้าง อาจารย์มาสอน ภาษาอังกฤษให้กับ พนักงาน	22 (9.17)	65 (27.08)	79 (32.92)	26 (10.83)	48 (20.00)	2.95	1.24	ปานกลาง	2
2. บริษัท ฯ มีนโยบาย สนับสนุนให้พนักงาน เพื่อเรียนวันเสาร์	29 (12.08)	66 (27.50)	66 (27.50)	33 (13.75)	46 (19.17)	3.00	1.29	ปานกลาง	1
รวมด้านการศึกษา						2.97	1.19	ปานกลาง	

จากตารางที่ 12 พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานบริษัทเอ็นดี รับบอร์ จำกัด (มหาชน) ที่มีต่อสวัสดิการด้านการศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.98$ ,  $SD = 1.27$ ) และเมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า บริษัท ฯ มีนโยบายสนับสนุนให้พนักงานเพื่อเรียนวันเสาร์ เป็นลำดับแรก ( $\bar{X} = 3.00$ ,  $SD = 1.29$ ) รองลงมา คือ บริษัท ฯ มีการจ้างอาจารย์มาสอนภาษาอังกฤษให้กับพนักงาน ( $\bar{X} = 2.95$ ,  $SD = 1.24$ )

ตารางที่ 13 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับความคิดเห็นของพนักงาน  
ต่อสวัสดิการบริษัทเอ็นดี รับบอร์ จำกัด (มหาชน) ด้านนันทนาการ (n = 240)

สวัสดิการด้านนันทนาการ	ดีมาก	ดี	ปานกลาง	พอใช้	ควร ปรับปรุง	$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
1. บริษัท ฯ มีการจัดงานเลี้ยง สังสรรค์ประจำปีให้กับพนักงาน	49 (20.42)	104 (43.33)	61 (25.42)	19 (7.92)	7 (2.92)	3.70	.98	ดี	2
2. บริษัท ฯ มีการจัดแข่งขัน กีฬาประจำปีให้กับพนักงาน	59 (24.58)	101 (42.08)	58 (24.17)	14 (5.83)	8 (3.33)	3.79	.99	ดี	1
รวมด้านนันทนาการ						3.75	.93	ดี	



จากตารางที่ 13 พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานบริษัทเอ็นดี รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) ที่มีต่อสวัสดิการด้านนันทนาการโดยรวมอยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 3.75, SD = .93$ ) และเมื่อพิจารณา รายชื่อ พบว่า บริษัทบริษัท ฯ มีการจัดแข่งขันกีฬาประจำปีให้กับพนักงาน เป็นลำดับแรก ( $\bar{X} = 3.79, SD = .99$ ) รองลงมา คือ บริษัท ฯ มีการจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ประจำปีให้กับพนักงาน ( $\bar{X} = 3.70, SD = .98$ )

ตารางที่ 14 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับความคิดเห็นของพนักงาน ต่อสวัสดิการบริษัทเอ็นดี รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) ด้านการเงิน โบนัส ( $n = 240$ )

สวัสดิการด้านการเงิน โบนัส	ดีมาก	ดี	ปานกลาง	พอใช้	ควร ปรับปรุง	$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
1. บริษัท ฯ มีค่ากะ 20 บาท ที่ได้รับในปัจจุบันโดยวัดจาก ผลการปฏิบัติงานของ พนักงาน	25 (10.42)	66 (27.50)	70 (29.17)	25 (10.42)	54 (22.50)	2.93	1.30	ปานกลาง	5
2. บริษัท ฯ มีค่าเบี้ยขยัน300- 500 บาท ที่ได้รับในปัจจุบัน โดยวัดจากผลการปฏิบัติงาน ของพนักงาน	37 (15.42)	74 (30.83)	70 (29.17)	28 11.67)	31 (12.92)	3.24	1.23	ปานกลาง	3
3. บริษัท ฯ มีค่าเฝ้า20บาทต่อ วันที่ได้รับในปัจจุบันโดยวัด จากผลการปฏิบัติงานของ พนักงาน	27 (11.25)	51 (21.25)	78 (32.50)	36 (15.00)	48 (20.00)	2.89	1.27	ปานกลาง	6
4. บริษัท ฯ มีค่าทักษะฝีมือ 10-20บาทที่ได้รับในปัจจุบัน โดยวัดจากผลการปฏิบัติงาน ของพนักงาน	27 (11.25)	65 (27.08)	66 (27.50)	40 (16.67)	42 (17.50)	2.98	1.26	ปานกลาง	4
5. บริษัท ฯ มีการกำหนด โบนัส 3 ครั้งต่อปี ที่ได้รับใน ปัจจุบัน	62 (25.83)	102 (42.50)	53 (22.08)	11 (4.58)	12 (5.00)	3.80	1.04	ดี	2
6. บริษัท ฯ การทำงาน ล่วงเวลา (OT) 1.5 เท่า ที่ได้รับในปัจจุบัน	60 (25.00)	120 (50.00)	45 (18.75)	9 (3.75)	6 (2.50)	3.91	.90	ดี	1
รวมด้านการเงิน โบนัส						3.30	.97	ปานกลาง	

จากตารางที่ 14 พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานบริษัทเอ็นดี รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) ที่มีต่อสวัสดิการด้านการเงิน โบนัส โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.30$ ,  $SD = .97$ ) และเมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า บริษัท ฯ การทำงานล่วงเวลา (OT) 1.5 เท่า ที่ได้รับในปัจจุบันเป็นลำดับแรก ( $\bar{X} = 3.91$ ,  $SD = .90$ ) รองลงมา คือ บริษัท ฯ มีการกำหนดโบนัส 3 ครั้งต่อปีที่ได้รับในปัจจุบัน ( $\bar{X} = 3.80$ ,  $SD = 1.04$ ) รองลงมา คือ บริษัท ฯ มีค่าเบี้ยขยัน 300-500 บาท ที่ได้รับในปัจจุบันโดยวัดจากผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ( $\bar{X} = 3.24$ ,  $SD = 1.23$ ) รองลงมา คือ บริษัท ฯ มีค่าทักษะฝีมือ 10-20 บาทที่ได้รับในปัจจุบันโดยวัดจากผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ( $\bar{X} = 2.98$ ,  $SD = 1.26$ ) รองลงมา คือ บริษัท ฯ มีค่ากะ 20 บาท ที่ได้รับในปัจจุบันโดยวัดจากผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ( $\bar{X} = 2.93$ ,  $SD = 1.30$ ) และสุดท้าย คือ บริษัท ฯ มีค่าเป้า 20 บาทต่อวัน ที่ได้รับในปัจจุบันโดยวัดจากผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ( $\bar{X} = 2.89$ ,  $SD = 1.27$ )

ตารางที่ 15 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับความคิดเห็นของพนักงานต่อสวัสดิการบริษัทเอ็นดี รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) ด้านอื่น ๆ ( $n = 240$ )

สวัสดิการด้านอื่น ๆ	ดีมาก	ดี	ปานกลาง	พอใช้	ควรปรับปรุง	$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
1. บริษัท ฯ มอบชุดกระเช้าเยี่ยมผู้ป่วยที่พักรักษาในโรงพยาบาลได้อย่างเหมาะสม	23 (9.58)	73 (30.42)	77 (32.08)	33 (13.75)	34 (14.17)	3.08	1.18	ปานกลาง	4
2. บริษัท ฯ มีการให้เงินช่วยเหลือฌาปนกิจศพ พ่อแม่ สามีภรรยา บุตรของพนักงาน 1,000 บาท	35 (14.58)	81 (33.75)	66 (27.50)	31 (12.92)	27 (11.25)	3.28	1.20	ปานกลาง	2
3. เงินช่วยเหลือบ้านพักอาศัยของพนักงานที่ประสบกับภัยธรรมชาติ โดยการประเมินจากสภาพความเสียหายจริง	30 (12.50)	89 (37.08)	63 (26.25)	30 (12.50)	28 (11.67)	3.26	1.18	ปานกลาง	3
4. ของขวัญวันเกิดที่บริษัท ฯ มอบให้กับพนักงานในปัจจุบันมีความเหมาะสม	52 (21.67)	90 (37.50)	59 (24.58)	30 (12.50)	9 (3.75)	3.61	1.07	ดี	1
	รวมอื่น ๆ					3.31	.97	ปานกลาง	

จากตารางที่ 15 พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานบริษัทเอ็นดี รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) ที่มีต่อสวัสดิการด้านอื่น ๆ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.31$ ,  $SD = 1.16$ ) และเมื่อพิจารณา

รายชื่อ พบว่า ของขวัญวันเกิดที่บริษัท ฯ มอบให้กับพนักงานในปัจจุบันมีความเหมาะสม เป็นลำดับแรก ( $\bar{X} = 3.61, SD = 1.07$ ) รองลงมา คือ บริษัท ฯ มีการให้เงินช่วยเหลืออุปถัมภ์กิจศพ พ่อแม่สามีภรรยา บุตรของพนักงาน 1,000 บาท ( $\bar{X} = 3.28, SD = 1.20$ ) รองลงมา คือ เงินช่วยเหลือบ้านพักอาศัยของพนักงานที่ประสบกับภัยธรรมชาติโดยการประเมินจากสภาพความเสียหายจริง ( $\bar{X} = 3.26, SD = 1.18$ ) และสุดท้าย คือ บริษัท ฯ มอบชุดกระเช้าเยี่ยมผู้ป่วยที่พักรักษาในโรงพยาบาลได้อย่างเหมาะสม ( $\bar{X} = 3.08, SD = 1.18$ )

ตารางที่ 16 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ในการจัดสวัสดิการพนักงานของ บริษัทเอ็นดี รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) จากผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการข้อเสนอแนะ	ความถี่
1. สวัสดิการค่ากะ 20 บาท น้อยไป ควรเพิ่ม	7
2. อยากให้มีสนามกีฬาเพื่อให้พนักงานได้ออกกำลังกาย	5
3. การแจกสวัสดิการค่าเช่า ชุดฟอร์มและรองเท้าไม่ตรงตามปี	4
4. อยากให้มีศูนย์รับเลี้ยงเด็กสำหรับบุตรพนักงาน พนักงานจะได้มีเวลาทำงานอย่างเต็มที่	4
5. ควรเพิ่มสวัสดิการที่ทำอยู่กับความร้อนหรือฝุ่นให้มากขึ้นกว่าเดิม เพราะสุขภาพพนักงานแย่	2
6. ขอเปลี่ยนโบนัสเป็นปีละ 1 ครั้ง	2
7. อยากให้มีค่ารถ (ค่าน้ำมัน) สำหรับพนักงานที่อยู่ข้างนอกบริษัท, ค่าเช่าบ้าน	2
8. มีรถรับ ส่ง นักเรียนที่เป็นบุตรของพนักงาน ขอเปลี่ยนโบนัสเป็นปีละ 1 ครั้ง	2
9. ควรกำหนดเวลาพักของพนักงานอย่างน้อย 1 ชั่วโมงต่อวัน	1
10. วันพักร้อนสามารถแลกเปลี่ยนเป็นเงินได้ในช่วงสิ้นปี	1
11. บริษัท ฯ ควรมีการจัดอบรมเทคโนโลยีหรือจิตวิทยาในการทำงานหรือความรู้อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง	1
12. สำหรับพนักงานที่อายุงานเกิน 5 ปี ควรมีของขวัญสักอย่างให้พนักงานเพื่อเป็นกำลังใจ	1
ผู้เสนอแนะทั้งหมด 28 คน	

จากตารางที่ 16 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่ให้ข้อเสนอแนะมีจำนวน 28 คน โดยเสนอให้มีสวัสดิการค่ากะเพิ่มขึ้นจาก 20 บาท มากที่สุด มีทั้งหมด 7 คน รองลงมา คือ อยากให้มีสนามกีฬาเพื่อให้พนักงานได้ออกกำลังกาย มีทั้งหมด 5 ท่าน

### ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

**สมมติฐานการวิจัยที่ 1** พนักงานบริษัทเอ็นดี รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อสวัสดิการบริษัทเอ็นดี รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน

ตารางที่ 17 การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อสวัสดิการบริษัทเอ็นดี รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) ของพนักงานจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	$\bar{X}$	SD	T	Sig.
ชาย	133	3.44	.73	-2.453	.725
หญิง	107	3.67	.68		

จากตารางที่ 17 พบว่า พนักงานบริษัทเอ็นดี รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) มีค่าเฉลี่ยต่อความคิดเห็นต่อสวัสดิการบริษัทเอ็นดี รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) เพศหญิงมากกว่าเพศชายเล็กน้อย และเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ความแตกต่าง ค่า  $t$  มีนัยสำคัญที่  $P > .05$  ดังกล่าวได้ว่า พนักงานบริษัทเอ็นดี รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) ชายและหญิง มีความคิดเห็นต่อสวัสดิการบริษัทเอ็นดี รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**สมมติฐานการวิจัยที่ 2** พนักงานบริษัทเอ็นดี รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อสวัสดิการบริษัทเอ็นดี รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ

อายุ	$\bar{X}$	SD
18-24 ปี	3.33	.66
25-35 ปี	3.52	.72
36-45 ปี	3.60	.71
45-60 ปี	3.88	.65

ตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อ  
สวัสดิการบริษัทเอ็นดี รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4.867	3	1.622	3.273*	.022
ภายในกลุ่ม	116.994	236	.496		
รวม	121.861	239			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของ  
ความคิดเห็นต่อสวัสดิการบริษัทเอ็นดี รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุ ด้วยสถิติทดสอบ  
ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า ค่าที่โปรแกรมคำนวณมีค่าน้อยกว่าค่า  
นัยสำคัญทางสถิติที่ได้กำหนดไว้ จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย และสรุปได้ว่า พนักงานบริษัทเอ็นดี  
รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อสวัสดิการบริษัทเอ็นดี รับเบอร์ จำกัด  
(มหาชน) แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จากนั้นได้ทำการทดสอบความแตกต่างของ  
ค่าเฉลี่ยรายคู่ (Post hoc) ด้วยวิธีการของ LSD ปรากฏดังตารางที่ 73

ตารางที่ 20 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ จำแนกตามอายุ

อายุ	$\bar{x}$	18-24 ปี	25-35 ปี	36-45 ปี	45-60 ปี
18-24 ปี	3.33	-			*
25-35 ปี	3.52		-		*
36-45 ปี	3.60			-	
45-60 ปี	3.88				-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 20 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของความคิดเห็นต่อสวัสดิการ  
บริษัทเอ็นดี รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุ พบว่า มีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจำนวน 2 คู่

กลุ่มที่ 1 พนักงานบริษัทเอ็นดี รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุ 45-60 ปี มีความคิดเห็นต่อสวัสดิการบริษัทเอ็นดี รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) มากกว่า พนักงานบริษัทเอ็นดี รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุ 18-24 ปี

กลุ่มที่ 2 พนักงานบริษัทเอ็นดี รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุ 45-60 ปี มีความคิดเห็นต่อสวัสดิการบริษัทเอ็นดี รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) มากกว่า พนักงานบริษัทเอ็นดี รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุ 25-35 ปี

สมมติฐานการวิจัยที่ 3 พนักงานบริษัทเอ็นดี รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) ที่มีสถานภาพต่างกันจะมีความคิดเห็นต่อสวัสดิการบริษัทเอ็นดี รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	$\bar{X}$	SD
โสด	3.51	.70
สมรส	3.60	.69
หม้าย	3.84	.82
หย่า/ แยกกันอยู่	3.19	1.04

ตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อสวัสดิการบริษัทเอ็นดี รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามสถานภาพ

แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2.106	3	.702	1.384	.248
ภายในกลุ่ม	119.754	236	.507		
รวม	121.861	239			

จากตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อสวัสดิการบริษัทเอ็นดี รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามสถานภาพ ด้วยสถิติทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า ค่าที่โปรแกรมคำนวณมีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ได้กำหนดไว้ จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย และสรุปได้ว่า พนักงาน

บริษัทเอ็นดี รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) ที่มีสถานภาพต่างกันมีความคิดเห็นต่อสวัสดิการบริษัทเอ็นดี รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

**สมมติฐานการวิจัยที่ 4** พนักงานบริษัทเอ็นดี รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาต่างกันจะมีความคิดเห็นต่อสวัสดิการบริษัทเอ็นดี รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน

ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	SD
มัธยมศึกษาตอนต้น	3.69	.72
มัธยมศึกษาตอนปลายหรือปวช.	3.49	.77
อนุปริญญา/ ปวส.	3.28	.62
ปริญญาตรีขึ้นไป	3.60	.66

ตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อสวัสดิการบริษัทเอ็นดี รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4.376	3	1.459	2.930*	.034
ภายในกลุ่ม	117.485	236	.498		
รวม	121.861	239			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อสวัสดิการบริษัทเอ็นดี รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระดับการศึกษา ด้วยสถิติทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า ค่าที่โปรแกรมคำนวณมีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ได้กำหนดไว้ จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย และสรุปได้ว่า พนักงานบริษัทเอ็นดี รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อสวัสดิการบริษัทเอ็นดี รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จากนั้นได้ทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ (Post hoc) ด้วยวิธีการของ LSD ปรากฏดังตารางที่ 25

ตารางที่ 25 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	$\bar{x}$	มัธยมศึกษา ตอนต้น	มัธยมศึกษาตอน ปลายหรือปวช.	อนุปริญญา/ ปวส.	ปริญญาตรี ขึ้นไป
มัธยมศึกษาตอนต้น	3.69	-		*	
มัธยมศึกษา ตอนปลายหรือ ปวช.	3.49		-		
อนุปริญญา/ ปวส.	3.28			-	*
ปริญญาตรีขึ้นไป	3.60				-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 25 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของความคิดเห็นต่อสวัสดิการบริษัทเอ็นดี รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า มีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจำนวน 2 คู่

คู่ที่ 1 พนักงานบริษัทเอ็นดี รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นมีความคิดเห็นต่อสวัสดิการบริษัทเอ็นดี รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) มากกว่า พนักงานบริษัทเอ็นดี รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา/ ปวส.

คู่ที่ 2 พนักงานบริษัทเอ็นดี รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อสวัสดิการบริษัทเอ็นดี รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) มากกว่า พนักงานบริษัทเอ็นดี รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา/ ปวส.

สมมติฐานการวิจัยที่ 5 พนักงานบริษัทเอ็นดี รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุงานต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อสวัสดิการบริษัทเอ็นดี รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน

ตารางที่ 26 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	$\bar{x}$	SD
น้อยกว่า 1 ปี	3.64	.86
1-2 ปี	3.40	.73
3-5 ปี	3.46	.63
มากกว่า 5 ปี	3.68	.71



ตารางที่ 27 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็น  
ต่อสวัสดิการบริษัทเอ็นดี รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3.703	3	1.234	2.465	.063
ภายในกลุ่ม	118.157	236	.501		
รวม	121.861	239			

จากตารางที่ 27 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อสวัสดิการบริษัทเอ็นดี รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุงาน ด้วยสถิติทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า ค่าที่โปรแกรมคำนวณมีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ได้กำหนดไว้ จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย และสรุปได้ว่า พนักงานบริษัทเอ็นดี รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อสวัสดิการบริษัทเอ็นดี รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

สมมติฐานการวิจัยที่ 6 พนักงานบริษัทเอ็นดี รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันจะมีความคิดเห็นต่อสวัสดิการบริษัทเอ็นดี รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน

ตารางที่ 28 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	$\bar{x}$	SD
น้อยกว่า 10,000 บาท	3.33	.77
10,000-15,000 บาท	3.53	.76
15,001-20,000 บาท	3.55	.53
20,000 บาท ขึ้นไป	3.81	.65

ตารางที่ 29 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็น  
ต่อสวัสดิการบริษัทเอ็นดี รับบอร์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3.038	3	1.013	2.011	.113
ภายในกลุ่ม	118.823	236	.503		
รวม	121.861	239			

จากตารางที่ 29 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อสวัสดิการบริษัทเอ็นดี รับบอร์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ด้วยสถิติทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า ค่าที่โปรแกรมคำนวณมีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ได้กำหนดไว้ จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย และสรุปได้ว่า พนักงานบริษัทเอ็นดี รับบอร์ จำกัด (มหาชน) ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความคิดเห็นต่อสวัสดิการบริษัทเอ็นดี รับบอร์ จำกัด (มหาชน) ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ตารางที่ 30 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
1. พนักงานบริษัทเอ็นดี รับบอร์ จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อสวัสดิการบริษัทเอ็นดี รับบอร์ จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน	t-test
2. พนักงานบริษัทเอ็นดี รับบอร์ จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อสวัสดิการบริษัทเอ็นดี รับบอร์ จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน	One-way ANOVA
3. พนักงานบริษัทเอ็นดี รับบอร์ จำกัด (มหาชน) ที่มีสถานภาพต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อสวัสดิการบริษัทเอ็นดี รับบอร์ จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน	One-way ANOVA

ตารางที่ 30 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
4. พนักงานบริษัทเอ็นดี รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อสวัสดิการบริษัทเอ็นดี รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน	One-way ANOVA
5. พนักงานบริษัทเอ็นดี รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุงานต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อสวัสดิการบริษัทเอ็นดี รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน	One-way ANOVA
6. พนักงานบริษัทเอ็นดี รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อสวัสดิการบริษัทเอ็นดี รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน	One-way ANOVA

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของพนักงานต่อสวัสดิการบริษัทเอ็นดี รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความคิดเห็นของพนักงานต่อสวัสดิการบริษัทเอ็นดี รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) ในปัจจุบัน และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อสวัสดิการบริษัทเอ็นดี รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) ในปัจจุบัน โดยเปรียบเทียบตามลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้ต่อเดือน

#### สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของพนักงานต่อสวัสดิการบริษัทเอ็นดี รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) โดย การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม การวิเคราะห์ความคิดเห็นของพนักงานต่อสวัสดิการทั้ง 8 ด้าน คือ ด้านสุขภาพอนามัย ด้านความปลอดภัย ด้านความมั่นคง ด้านจ่ายค่าตอบแทน ด้านการศึกษา ด้านนันทนาการ ด้านการเงิน โบนัส และด้านอื่น ๆ และการทดสอบสมมติฐาน โดยการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อสวัสดิการทั้ง 8 ด้าน สามารถสรุปได้ ดังนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานบริษัท เอ็นดีรับเบอร์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 240 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 55.42 มีอายุส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 25-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 52.92 มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 51.25 มีการศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น คิดเป็นร้อยละ 29.58 มีอายุงานมากกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.83 และมีรายได้ต่อเดือน 10,000-15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 58.75

2. ความคิดเห็นของพนักงานต่อสวัสดิการบริษัทเอ็นดี รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) ทั้ง 8 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 3.55$ ,  $SD = .97$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงจากลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปน้อย พนักงานมีความคิดเห็นในส่วนของสวัสดิการด้านความมั่นคงอยู่ในลำดับแรก ( $\bar{X} = 4.04$ ,  $SD = .99$ ) รองลงมา คือ ด้านนันทนาการ ( $\bar{X} = 3.75$ ,  $SD = .93$ ) ด้านสุขภาพอนามัย ( $\bar{X} = 3.73$ ,  $SD = .82$ ) ด้านความปลอดภัย ( $\bar{X} = 3.69$ ,  $SD = .96$ ) ด้านจ่ายค่าตอบแทน ( $\bar{X} = 3.59$ ,  $SD = .95$ ) ด้านอื่น ๆ ( $\bar{X} = 3.31$ ,  $SD = .97$ ) ด้านการเงิน โบนัส ( $\bar{X} = 3.30$ ,  $SD = .97$ ) และสุดท้าย คือ ด้านการศึกษา ( $\bar{X} = 2.98$ ,  $SD = 1.19$ )

### 3. ผลการทดสอบสมมติฐาน

3.1 พนักงานบริษัทเอ็นดี รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสวัสดิการบริษัทเอ็นดี รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 พนักงานบริษัทเอ็นดี รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสวัสดิการบริษัทเอ็นดี รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

3.3 พนักงานบริษัทเอ็นดี รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) ที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสวัสดิการบริษัทเอ็นดี รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

3.4 พนักงานบริษัทเอ็นดี รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสวัสดิการบริษัทเอ็นดี รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

3.5 พนักงานบริษัทเอ็นดี รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสวัสดิการบริษัทเอ็นดี รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

3.6 พนักงานบริษัทเอ็นดี รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสวัสดิการบริษัทเอ็นดี รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

### อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของพนักงานต่อสวัสดิการบริษัทเอ็นดี รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) ผู้วิจัยได้แบ่งการอภิปรายผลออกเป็น 8 ด้าน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ความคิดเห็นของพนักงานต่อสวัสดิการบริษัทเอ็นดี รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) ที่มีต่อสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย อยู่ในระดับดี ผู้วิจัยเห็นว่าอาจเป็นเพราะสุขภาพของพนักงานมีความสำคัญต่อชีวิตของพนักงาน ซึ่งบริษัท ฯ จึงจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี ปีละ 1 ครั้ง และยังมีพยาบาลวิชาชีพคอยให้คำปรึกษาและบริการรักษาสุขภาพเบื้องต้น ให้ยาสามัญเวลาที่พนักงานไม่สบาย ทำให้พนักงานมีความสบายใจและเป็นการประหยัดค่าใช้จ่าย และบริษัทยังจัดให้มีมน้ำนมเพื่อให้คุณแม่ได้มีที่เก็บน้ำนม น้ำนมแม่มีคุณประโยชน์สูงสุดและเป็นสายใยที่ดีต่อแม่และลูก ซึ่งยังเป็นการประหยัดอีกทางหนึ่งอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ครุณี พร้อมทวีสิทธิ์ (2545, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องปรับอากาศต่อสวัสดิการที่ได้รับ: ศึกษาเฉพาะกรณี โรงงานญี่ปุ่นในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับมีความพึงพอใจมาก คือ สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย

2. ความคิดเห็นของพนักงานต่อสวัสดิการบริษัทเอ็นดี รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) ที่มีต่อสวัสดิการด้านความปลอดภัย อยู่ในระดับดี ผู้วิจัยเห็นว่าอาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมีการจัดทำนโยบายที่ครอบคลุมถึงกฎระเบียบ เกี่ยวกับการทำงาน เพื่อให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและชัดเจน ทำให้พนักงานเกิดความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานและให้ความร่วมมือในการทำงานอย่างปลอดภัย พนักงานต้องเตรียมความพร้อมให้กับตนเอง โดยต้องใส่อุปกรณ์ป้องกันเพื่อความปลอดภัย เช่น แวนตา ถุงมือ หมวก เพื่อเป็นการป้องกันตนเองในระหว่างการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรวิภา สุขวดี (2551, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการความปลอดภัยตามความคิดเห็นของพนักงานโรงงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมสหรัตนนคร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัย พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการความปลอดภัยของโรงงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมสหรัตนนคร โดยรวมพนักงานเห็นด้วยว่ามีการบริหารจัดการในระดับมาก

3. ความคิดเห็นของพนักงานต่อสวัสดิการบริษัทเอ็นดี รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) ที่มีต่อสวัสดิการด้านความมั่นคงสูงที่สุดใน 8 ด้าน และอยู่ในระดับดี ผู้วิจัยเห็นว่าอาจเป็นเพราะ การที่บริษัท ฯ จัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพื่อให้พนักงานมีเงินออมสะสมเมื่อออกจากงาน ทั้งนี้จะทำให้ลูกจ้างมีการออมอย่างต่อเนื่อง มีวินัย และมีนายจ้างช่วยออมแล้วยังมีการนำเงินไปบริหารให้เกิดดอกผลออกงายโดยผู้บริหารมืออาชีพ และดอกผลที่เกิดขึ้นจะนำมาเฉลี่ยให้กับสมาชิกกองทุนทุกคนตามสัดส่วนของเงินที่แต่ละคนมีอยู่ในกองทุน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ครุณี พร้อมทวีสิทธิ์ (2545: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องปรับอากาศต่อสวัสดิการที่ได้รับ : ศึกษาเฉพาะกรณี โรงงานญี่ปุ่นในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับ จากการที่กฎหมายกำหนดมากกว่าสวัสดิการที่เป็นไปตามความสมัครใจของโรงงาน ซึ่งอยู่นอกเหนือกฎหมายกำหนด สวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนดและสวัสดิการที่อยู่นอกเหนือกฎหมายกำหนดที่ได้รับความพึงพอใจมาก คือ สวัสดิการด้านความมั่นคง ตามที่กฎหมายกำหนด นอกเหนือกฎหมายกำหนด สวัสดิการที่มีความพึงพอใจมาก ได้แก่ สวัสดิการด้านความมั่นคง นอกเหนือกฎหมายกำหนด

4. ความคิดเห็นของพนักงานต่อสวัสดิการบริษัทเอ็นดี รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) ที่มีต่อสวัสดิการด้านจ่ายค่าตอบแทน อยู่ในระดับดี ผู้วิจัยเห็นว่าอาจเป็นเพราะพนักงานบริษัทเอ็นดี รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) ที่ปฏิบัติงานต้องการความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน พนักงานต้องนึกถึงความจริงว่าความก้าวหน้าในทุกสายงาน มีกรอบระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และต้องมีความรู้ความสามารถตามประสบการณ์ที่มากขึ้นจึงจะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้นได้

ดังนั้น จึงควรมีการกำหนดเกณฑ์ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ไปสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น อย่างชัดเจน อีกทั้งควรสร้างขวัญกำลังใจที่จะทำให้พนักงานมีความมุ่งมั่นที่อยู่กับบริษัทต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธิลักษณ์ แจ่มใส (2546: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อ ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ที่สังกัดสำนักงาน บริหารธุรกิจสาขา เขต 29 ซึ่งผลการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธนาคาร ไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานบริหารธุรกิจสาขา เขต 29 มีความพึงพอใจในด้าน ความก้าวหน้าอยู่ในระดับมาก เช่น การมีโอกาสเลื่อนตำแหน่ง การได้ปรับขึ้นเงินเดือน

5. ความคิดเห็นของพนักงานต่อสวัสดิการบริษัทเอ็นดี รับบอร์ จำกัด (มหาชน) ที่มีต่อ สวัสดิการด้านการศึกษาคำที่ดีที่สุด ผู้วิจัยเห็นว่าอาจเป็นเพราะพนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็น ในการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและศักยภาพให้กับตนเอง เนื่องจากได้ เล็งเห็นว่าการเพิ่มขีดความสามารถให้กับตัวเองนั้นจะเป็นผลดีและเป็นการเพิ่มศักยภาพในด้าน การแข่งขันให้กับองค์กรอีกด้วย โดยหากดูในรายชื่อแล้วจะ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็น ด้านบริษัท ฯ มีนโยบายสนับสนุนให้พนักงานเพื่อเรียนวันเสาร์ รongลงมา คือ บริษัท ฯ มีการจ้าง อาจารย์มาสอนภาษาอังกฤษให้กับพนักงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้อาจเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยในการพัฒนา คุณภาพของพนักงานได้มากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จรินทร์ เสือโต (2551, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจด้านสวัสดิการของพนักงานบริษัท เรเซอร์การไฟฟ้า (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งผลการวิจัย พบว่า พนักงานมีระดับความพึงพอใจด้านสวัสดิการโดยรวม ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพอนามัย และด้านสันตนาการ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านการศึกษา และการพัฒนาบุคลากรพนักงานมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย

6. ความคิดเห็นของพนักงานต่อสวัสดิการบริษัทเอ็นดี รับบอร์ จำกัด (มหาชน) ที่มีต่อ สวัสดิการด้านนันทนาการ อยู่ในระดับดี ผู้วิจัยเห็นว่าอาจเป็นเพราะ บริษัท ฯ มีการจัดงานเลี้ยง สังสรรค์ประจำปีให้กับพนักงานเพื่อเป็นการผ่อนคลายให้กับพนักงาน ที่ทำงานมาทั้งปีมีการแจก ของรางวัลภายในงานในการจัดงานวันขึ้นปีใหม่ อีกทั้งการจัดแข่งขันกีฬาประจำปีให้กับพนักงาน ยังเป็นการให้พนักงานได้มีความสามัคคีกับเพื่อนร่วมงาน มีน้ำใจนักกีฬา รู้แพ้ รู้ชนะ รู้อภัย ซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุษา ธรรมภักดี (2554, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อ ความพึงพอใจของพนักงานในการจัดสวัสดิการของบริษัทชัชคอนแทรคในสวนอุตสาหกรรม โรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งผลการวิจัย พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในการจัด สวัสดิการของบริษัทชัชคอนแทรค ด้านสันตนาการ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

7. ความคิดเห็นของพนักงานต่อสวัสดิการบริษัทเอ็นดี รับบอร์ จำกัด (มหาชน) ที่มีต่อ สวัสดิการด้านการเงิน โบนัส อยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยเห็นว่าซึ่งอาจเป็นเพราะ เงิน โบนัส

ประจำปี เป็นแรงจูงใจที่สำคัญที่ทำให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงานรวมทั้งเงินยังเป็นสิ่งที่เป็นต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรารักษ์ทิพย์ สุขอม (2554, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความต้องการสวัสดิการของแรงงานในโรงงานพิมพ์ผ้า : กรณีศึกษา โรงงานศรีทองเท็กซ์ไทล์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการสวัสดิการของแรงงานใน โรงงานพิมพ์ผ้า : กรณีศึกษา โรงงานศรีทองเท็กซ์ไทล์ ซึ่งผลการวิจัย พบว่า ในด้านความต้องการสวัสดิการด้านเศรษฐกิจแรงงานมีความต้องการ เงินโบนัสประจำปีมากที่สุด

8. ความคิดเห็นของพนักงานต่อสวัสดิการบริษัทเอ็นดี รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) ที่มีต่อสวัสดิการด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยเห็นว่าอาจเป็นเพราะ สิ่งต่าง ๆ ที่บริษัท ๆ มอบให้พนักงาน เช่น มอบชุดกระเช้าเยี่ยมพนักงานที่ป่วย การให้เงินช่วยเหลือฌาปนกิจ เงินช่วยเหลือบ้านพักอาศัยที่ประสบภัยธรรมชาติและมอบของขวัญวันเกิดให้กับพนักงาน เป็นความช่วยเหลืออาจจะไม่มากแต่บริษัทยินดีช่วยเหลือแม้จะเล็กน้อย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตภา ทรัพย์มากอุดม (2555, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของพนักงานต่อสวัสดิการของบริษัท สยามไอซิน จำกัด ซึ่งผลการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจของพนักงานต่อสวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการของบริษัท สยามไอซิน จำกัด โดยรวม พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านสังคม และนันทนาการอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.40 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.59)

#### การอภิปรายผลการศึกษิตตามสมมติฐานการวิจัย

1. พนักงานบริษัทเอ็นดี รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อสวัสดิการบริษัทเอ็นดี รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) ไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยเห็นว่าอาจเป็นเพราะ พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย และการจัดการสวัสดิการของทางบริษัทนั้นพนักงานส่วนใหญ่คิดว่าเป็นสิ่งจำเป็นพื้นฐานของทางหน่วยงานที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายหรือองค์กรจำเป็นต้องมี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จรินทร์ เสือโต (2551) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจด้านสวัสดิการของพนักงานบริษัท เรเซอร์การไฟฟ้า (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งผลการวิจัย พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีระดับความพึงพอใจด้านสวัสดิการไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

2. พนักงานบริษัทเอ็นดี รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อสวัสดิการบริษัทเอ็นดี รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน ผู้วิจัยเห็นว่าอาจเป็นเพราะความแตกต่างของอายุพนักงานที่มีความคิดเห็นต่อสวัสดิการที่ตนเองได้รับแตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของจิตภา ทรัพย์มากอุดม (2555) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของพนักงานต่อสวัสดิการของบริษัท สยามไอซิน จำกัด ซึ่งผลการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจของพนักงานต่อสวัสดิการของบริษัท สยามไอซิน จำกัด จำแนกตามอายุโดยรวม พบว่า อยู่ในระดับความพึงพอใจ



มากทุกกลุ่มอายุ พนักงานบริษัท สยามไอซิน จำกัด ที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

3. พนักงานบริษัทเอ็นดี รับเบอร์จำกัด (มหาชน) ที่มีสถานภาพต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อสวัสดิการบริษัทเอ็นดี รับเบอร์จำกัด (มหาชน) ไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยเห็นว่าอาจเป็นเพราะพนักงานส่วนใหญ่อยู่ในสถานภาพโสด ทำให้มีความรู้สึกที่สวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันเพียงพอต่อตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จรินทร์ เสือโต (2551) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจด้านสวัสดิการของพนักงานบริษัท เรเซอร์การไฟฟ้า (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งผลการวิจัย พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพต่างกัน มีระดับความพึงพอใจด้านสวัสดิการไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

4. พนักงานบริษัทเอ็นดี รับเบอร์จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อสวัสดิการบริษัทเอ็นดี รับเบอร์จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน ผู้วิจัยเห็นว่าอาจเป็นเพราะ พนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีความคิดเห็นต่อสวัสดิการในระดับน้อยกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับ มัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช. อนุปริญญาหรือ ปวส. และปริญญาตรีขึ้นไป เนื่องจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ส่วนใหญ่จะมีตำแหน่งเป็นพนักงานช่าง หรืออยู่ในฝ่ายผลิต ซึ่งจะได้รับค่าจ้างที่น้อยกว่าตามวุฒิการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จรินทร์ เสือโต (2551) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจด้านสวัสดิการของพนักงานบริษัท เรเซอร์การไฟฟ้า (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งผลการวิจัย พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความพึงพอใจด้านสวัสดิการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

5. พนักงานบริษัทเอ็นดี รับเบอร์จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุงานต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อสวัสดิการบริษัทเอ็นดี รับเบอร์จำกัด (มหาชน) ไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยเห็นว่าอาจเป็นเพราะ พนักงานส่วนใหญ่มีอายุงานมากกว่า 5 ปี ซึ่งมีความผูกพันต่อองค์กร และมีความรู้สึกที่บริษัทอยู่กันแบบครอบครัวมีความสุขในการทำงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ จรินทร์ เสือโต (2551) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจด้านสวัสดิการของพนักงานบริษัท เรเซอร์การไฟฟ้า (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งผลการวิจัย พบว่า พนักงานที่มีอายุงานต่างกัน มีระดับความพึงพอใจด้านสวัสดิการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

6. พนักงานบริษัทเอ็นดี รับเบอร์จำกัด (มหาชน) ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อสวัสดิการบริษัทเอ็นดี รับเบอร์จำกัด (มหาชน) ไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยเห็นว่าอาจเป็นเพราะพนักงานส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ที่ 10,000-15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 58.75 และคิดเห็นว่าสวัสดิการที่บริษัทจัดให้ นั้นเป็นสิ่งจำเป็นพื้นฐานที่จำเป็นต้องมี เพื่อใช้เป็นแรงจูงใจ

ในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิดาภา ทรัพย์มากอุดม (2555) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของพนักงานต่อสวัสดิการของบริษัทสยาม ไอซิน จำกัด ซึ่งผลการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจของพนักงานต่อสวัสดิการของบริษัทสยาม ไอซิน จำกัด จำแนกตามรายได้โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับความพึงพอใจมากทุกกลุ่มรายได้ พนักงานบริษัท สยามไอซิน จำกัด ที่มีรายได้ ต่างกันมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

### ข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการศึกษาครั้งนี้

1. ด้านสุขภาพอนามัย บริษัท ฯ ควรมีการประชาสัมพันธ์สวัสดิการในเรื่อง มุมน้ำนมแม่ เพื่อเก็บน้ำนม เนื่องจากได้ทำการเก็บข้อมูลมีพนักงานจำนวนมากที่ไม่ทราบถึงสวัสดิการให้ข้อนี้
2. ด้านความปลอดภัย บริษัท ฯ ควรมีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน และการให้ความช่วยเหลือกรณีเจ็บป่วยหรือประสบอุบัติเหตุเนื่องจากการทำงาน เพื่อให้พนักงานในองค์กรรู้สึกได้ถึงความปลอดภัยในการทำงาน ไม่รู้สึกเป็นกังวลในระหว่างการทำงาน
3. ด้านความมั่นคง สวัสดิการที่บริษัท ฯ จัดให้แก่พนักงานในปัจจุบันนั้นยังมีจุดบกพร่องและต้องแก้ไข ปรับปรุง พัฒนาต่อไป ที่มีอยู่แล้วควรพัฒนาตามความเหมาะสม และเพิ่มเติมตามความเหมาะสมต่อไปในอนาคต
4. ด้านจ่ายค่าตอบแทน บริษัท ฯ ควรมีการกำหนดเกณฑ์ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานไปสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้นอย่างชัดเจน อีกทั้งควรสร้างขวัญกำลังใจที่จะทำให้พนักงานมีความมุ่งมั่นที่อยู่กับบริษัทต่อไป
5. ด้านการศึกษา บริษัท ฯ ควรมีการจัดอบรมเรื่องเทคโนโลยี หรือจิตวิทยาในการทำงานหรือความรู้อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง จ้างครูเข้ามาสอนภาษาอังกฤษที่ใช้ในชีวิตประจำวัน และในการทำงาน อย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มทักษะแก่พนักงาน
6. ด้านนันทนาการ บริษัท ฯ ควรจัดให้มีสนามฟุตบอล หรือลานกีฬา เพื่อให้พนักงานคลายเครียด ในเวลาพักผ่อนหลังเลิกงาน
7. ด้านการเงิน โบนัส บริษัท ฯ ควรหาวิธีในการปรับปรุง แก้ไข ค่ากะ ที่ให้พนักงานในปัจจุบัน ให้เหมาะสมกับความต้องการของพนักงาน
8. ด้านอื่น ๆ บริษัท ฯ ควรจัดตั้งศูนย์รับเลี้ยงเด็กสำหรับบุตรของพนักงาน เพื่อให้พนักงานได้ทำงานอย่างเต็มที่และพนักงานยินดีเสียค่าใช้จ่ายด้วยตัวเอง

## ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาถึงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่แท้จริงในการจัดสวัสดิการของบริษัทที่มีผลทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงให้มีการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมและเป็นมาตรฐานที่พนักงาน องค์กร หรือทุกฝ่ายยอมรับได้
2. ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความคิดเห็นของพนักงานต่อสวัสดิการบริษัทเอ็นดี รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) เช่น ด้านลักษณะของงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านสถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการจัดการสวัสดิการให้พนักงานมีความพึงพอใจมากขึ้น

## บรรณานุกรม

- กนกวรรณ กรศรี. (2555). *แนวทางพัฒนาการจัดสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุของสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดตาก*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2541). *พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน*. เข้าถึงได้จาก [www.labour.go.th](http://www.labour.go.th)
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2560). *สวัสดิการแรงงาน*. เข้าถึงได้จาก [http://www.labour.go.th/th/%20/index.php?option=com\\_content&view=article&id=81&Itemid=130](http://www.labour.go.th/th/%20/index.php?option=com_content&view=article&id=81&Itemid=130)
- กระทรวงมหาดไทย. (2548). *กำหนดสวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพสำหรับลูกจ้างฉบับ 103*. เข้าถึงได้จาก [http://www.labour.go.th/th/doc/law/toilet\\_welfare.pdf](http://www.labour.go.th/th/doc/law/toilet_welfare.pdf)
- จรินทร์ เสือโต. (2551). *ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจด้านสวัสดิการของพนักงานบริษัท เรเซอร์การไฟฟ้า (ประเทศไทย) จำกัด*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- จินดานนท์ ศิริรัตน์. (2555). *รายงานการวิจัย ความต้องการสวัสดิการของบุคลากร*. นครปฐม: คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- จิตภา ทรัพย์มากอุดม. (2551). *ความพึงพอใจของพนักงานต่อสวัสดิการของบริษัท สยามไอซิน จำกัด*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- จิราพร ทรงอยู่. (2545). *แนวปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในการให้บริการด้านใบอนุญาตทำงานของคนฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549)*. กรุงเทพฯ: กองบริการการศึกษา สำนักปลัดกระทรวงมหาดไทย.
- ชุติมา ชัยมุสิก. (2550). *ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาสังคมไทยที่มีผลกระทบต่อการเกิดปัญหาอาชญากรรม*. ใน *เอกสารศึกษารายบุคคล สถาบันพัฒนาข้าราชการตำรวจหลักสูตรผู้กำกับการ รุ่นที่ 57* (หน้า 8). กรุงเทพฯ: สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.

- ครุณี พร้อมทวีสิทธิ์. (2545). *ความพึงพอใจของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องปรับอากาศ ต่อสวัสดิการที่ได้รับ: ศึกษาเฉพาะกรณี โรงงานญี่ปุ่นในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา .
- ทงเกียรติ เจริญวงศ์เพชร. (2545). *ความคิดเห็นของพนักงานบริษัทกระเบื้องหลังคาซีแพคจำกัด ต่อการติดต่อสื่อสารภายในบริษัท*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา รัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ทรงกรด ภูทอง. (2545). *ปัจจัยที่มีผลต่อความคิดเห็นของราษฎรท้องถิ่นต่อการจัดการทรัพยากรป่าไม้ในพื้นที่เขตห้ามล่าสัตว์ป่า อ่างเก็บน้ำบางพระ จังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรป่าไม้, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธีเรก วิทยาอุท. (2549). *ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่สรรพสามิตในเขตพื้นที่สำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 6 ที่มีต่อการบริหารงานหลังการปฏิรูประบบราชการของกรมสรรพสามิต พ.ศ. 2545*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและ พัฒนาประชาคมเมืองและชนบท, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.
- นพมาศ ธีระเวศิน. (2542). *จิตวิทยาสังคมกับชีวิต*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นภาพร อติวานิชยพงศ์. (2550). *รายงานภาคอุตสาหกรรมกับการเรียนรู้และต่อสู้เพื่อสวัสดิการ*. กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์.
- บริษัท เอ็นดีรับเบอร์ จำกัด (มหาชน). (ม.ป.ป.). *การกำกับดูแลกิจการที่ดี*. เข้าถึงได้จาก [www.ndrubber.co.th](http://www.ndrubber.co.th)
- บริษัทเอ็นดี รับเบอร์ จำกัด (มหาชน). (2560). *ระบบฐานข้อมูลบริษัทเอ็นดี รับเบอร์จำกัด (มหาชน)*. ชลบุรี: บริษัทเอ็นดี รับเบอร์จำกัด (มหาชน).
- ปรานค์ทิพย์ สุขेम. (2554). *ความต้องการสวัสดิการของแรงงานในโรงงานพิมพ์ผ้า: กรณีศึกษา โรงงานศรีทองเท็กซ์ไทล์*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการประกอบการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พงษ์เชิธร พันธุ์พิพัฒน์ไพบูลย์. (2546). *ความคิดเห็นของหัวหน้าสถานีอนามัยในจังหวัดชุมพร เกี่ยวกับงบประมาณหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า ปีงบประมาณ 2546*. วิทยานิพนธ์ สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารสาธารณสุข, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- พรวิภา สุขวดี. (2551). *การบริหารจัดการความปลอดภัยตามความคิดเห็นของพนักงานโรงงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมสหรัตนนคร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- มลิวรรณ ไกรศรีวรรณ. (2556). *ความต้องการพัฒนาสวัสดิการของสมาชิกสหกรณ์ทรัพย์ครูเลย จำกัด*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ระพีพรรณ คำหอม. (2545). *สวัสดิการสังคมกับสังคมไทย*. กรุงเทพฯ: อารยัน มีเดีย.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2554). *พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน*. กรุงเทพฯ: ราชบัณฑิตยสถาน.
- วิทยา ดันติเสวี. (2552). *การจัดการสวัสดิการ*. เข้าถึงได้จาก [www.siamhrm.com](http://www.siamhrm.com)
- สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สายงานแรงงาน. (2551). *พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2551*. เข้าถึงได้จาก <http://yala.labour.go.th/attachments/category/26/1.pdf>
- สิทธิพร จิรพงษ์. (2554). *ความต้องการสวัสดิการของพนักงานออมสินเขตพระนคร*. สารนิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุทธิลักษณ์ แจ่มใส. (2546). *ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ที่สังกัดสำนักงานบริหารธุรกิจสาขา เขต 29*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- สุภัค รัตนชวลิต. (2553). *ความพอใจต่อสวัสดิการและความภักดีของพนักงานบริษัท โตโยต้า ภูเก็ต (ไทยแลนด์) จำกัด*. วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุรีย์พร คงประเสริฐ. (2555). *ความต้องการสวัสดิการของเด็กและเยาวชนในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการบริการสังคม, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อุษา ธรรมภักดี. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานในการจัดสวัสดิการของบริษัทซบคอนแทรกในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

- Beach, D. S. (1980). *Personnel: The management of people at work* (5<sup>th</sup> ed.). New York: Macmillan.
- French, W. (1964). *The personnel management process: Human resource administration*. Boston: Houghton.
- Good, C. V. (1973). *Dictionary of education*. New York: McGraw-Hill.
- Guralnik, D. B. (1976). *Webmaster's new world dictionary of the American language* (2<sup>nd</sup> ed.). Cleveland, OH: William Collins & World.
- Mathis, R. T., & Jackson, J. H. (1997). *Human resource management* (8<sup>th</sup> ed.). Saint Paul, MN: University Press.
- Kolesnik, W. B. (1970). *Education psychology* (2<sup>nd</sup> ed.). New York: McGraw-Hill.
- Oskamp, S. (1977). *Attitudes and opinion* (2<sup>nd</sup> ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Thurston, L. (1967). *Attitude theory and measurement*. New York: Wiley & Sons.
- Torrington, D., & Laura, H. (1991). *Personnel management: A new approach*. New York: Prentice-Hall.
- Wahlmen, B. B. (1973). *Dictionary of behavior science*. New York: Litton Education.
- Yamane. T. (1973). *Statistics: An Introductory analysis*. New York: Harper and Row.

ภาคผนวก



แบบสอบถามการวิจัย  
เรื่อง ความคิดเห็นของพนักงานต่อสวัสดิการ  
บริษัทเอ็นดี รับเบอร์ จำกัด (มหาชน)

เลขที่ ○○○

ส่วนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน ○ หน้าคำตอบที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

18-24 ปี

25-35 ปี

36-45 ปี

46-60 ปี

3. สถานภาพ

โสด

สมรส

หม้าย

หย่า/ แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา

มัธยมศึกษาตอนต้น

มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช.

อนุปริญญา หรือ ปวส.

ปริญญาตรีขึ้นไป

5. อายุงาน

น้อยกว่า 1 ปี

1-2 ปี

3-5 ปี

มากกว่า 5 ปี

6. รายได้ต่อเดือน

น้อยกว่า 10,000 บาท

10,000-15,000 บาท

15,001-20,000 บาท

20,001 บาทขึ้นไป

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการพนักงานบริษัทเอ็นดี รับเบอร์ จำกัด (มหาชน)

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

พิจารณาให้คะแนนตามเกณฑ์ ดังนี้

5	หมายถึง	ดีมาก
4	หมายถึง	ดี
3	หมายถึง	ปานกลาง
2	หมายถึง	พอใช้
1	หมายถึง	ควรปรับปรุง

ความคิดเห็นต่อสวัสดิการพนักงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<b>1. สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย</b>					
1.1 บริษัท ฯ จัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี 1 ครั้งต่อปี					
1.2 มีพยาบาลวิชาชีพประจำให้คำปรึกษาด้านสุขภาพ					
1.3 บริษัท ฯ จัดให้มีมุน้ำนมแม่เพื่อเก็บน้ำนม					
<b>2. สวัสดิการด้านความปลอดภัย</b>					
2.1 บริษัท ฯ จัดให้มีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล					
2.2 บริษัท ฯ จัดให้มีการซ้อมอพยพหนีไฟปีละ 1 ครั้ง					
<b>3. สวัสดิการด้านความมั่นคง</b>					
3.1 บริษัท ฯ จัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพื่อให้พนักงานมีเงินออมสะสมเมื่อออกจากงาน					
<b>4. สวัสดิการด้านจ่ายค่าตอบแทน</b>					
4.1 บริษัท ฯ จัดให้มีมีการกำหนดจำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ได้รับขึ้นอยู่กับอายุงานและสามารถสะสมได้ในปีถัดไป					
4.2 บริษัท ฯ มีการปรับค่าตอบแทนประจำปีโดยวัดจากผลการปฏิบัติงานของท่าน					
4.3 บริษัท ฯ มีนโยบายสนับสนุนการปรับตำแหน่งของพนักงาน					

ความคิดเห็นต่อสวัสดิการพนักงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<b>5. สวัสดิการด้านการศึกษา</b>					
5.1 บริษัท ฯ มีการจ้างอาจารย์มาสอนภาษาอังกฤษให้กับพนักงาน					
5.2 บริษัท ฯ มีนโยบายสนับสนุนให้พนักงานเพื่อเรียนวันเสาร์					
<b>6. สวัสดิการด้านนันทนาการ</b>					
6.1 บริษัท ฯ มีการจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ประจำปีให้กับพนักงาน					
6.2 บริษัท ฯ มีการจัดแข่งขันกีฬาประจำปีให้กับพนักงาน					
<b>7. สวัสดิการด้านการเงิน โบนัส</b>					
7.1 บริษัท ฯ มีค่ากะ 20 บาท ที่ได้รับในปัจจุบัน โดยวัดจากผลการปฏิบัติงานของพนักงาน					
7.2 บริษัท ฯ มีค่าเบี้ยขยัน 300-500 บาท ที่ได้รับในปัจจุบัน โดยวัดจากผลการปฏิบัติงานของพนักงาน					
7.3 บริษัท ฯ มีค่าเช่า 20 บาทต่อวัน ที่ได้รับในปัจจุบัน โดยวัดจากผลการปฏิบัติงานของพนักงาน					
7.4 บริษัท ฯ มีค่าทักษะฝีมือ 10-20 บาท ที่ได้รับในปัจจุบัน โดยวัดจากผลการปฏิบัติงานของพนักงาน					
7.5 บริษัท ฯ มีการกำหนดโบนัส 3 ครั้งต่อปี ที่ได้รับในปัจจุบัน					
7.6 บริษัท ฯ การทำงานล่วงเวลา (OT) 1.5 เท่า ที่ได้รับในปัจจุบัน					
<b>8. สวัสดิการด้านอื่น ๆ</b>					
8.1 บริษัท ฯ มอบชุดกระเช้าเยี่ยมผู้ป่วยที่พักรักษาในโรงพยาบาลได้อย่างเหมาะสม					
8.2 บริษัท ฯ มีการให้เงินช่วยเหลือฌาปนกิจศพ พ่อแม่ สามี ภรรยา บุตรของพนักงาน 1,000 บาท					

ความคิดเห็นต่อสวัสดิการพนักงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
8.3 เงินช่วยเหลือบ้านพักอาศัยของพนักงานที่ประสบกับภัยธรรมชาติโดยการประเมินจากสภาพความเสียหายจริง					
8.4 ของขวัญวันเกิดที่บริษัท ฯ มอบให้กับพนักงานในปัจจุบันมีความเหมาะสม					

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ในการจัดสวัสดิการพนักงานของบริษัทเอ็นดี รับเบอร์ จำกัด (มหาชน)

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณท่านที่เสียสละเวลาในความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามอย่างสมบูรณ์

ผู้วิจัย ว่าที่ร้อยตรีเอกวัฒน์ ใจเย็น

กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน  
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา