

ความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อสวัสดิการของบริษัท GGG จำกัด (มหาชน)

Employee Satisfaction Towards the Welfare of GGG Public Company Limited

ณฐาพัชร วรพงศ์พัชร*

Ntapat Worapongpat

ธนวัลย์ เจริญสุข**

Tanawan Charoensuk

บทคัดย่อ (Abstract)

การศึกษความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อสวัสดิการของบริษัท GGG จำกัด (มหาชน) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อสวัสดิการของบริษัท GGG จำกัด (มหาชน) และเพื่อศึกษาสวัสดิการที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีอายุงาน มากกว่า 5 ปี การศึกษความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อสวัสดิการของบริษัท GGG จำกัด (มหาชน) เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยสุ่มกลุ่มตัวอย่างจำนวน 152 คน จากนั้นนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ย

ความพึงพอใจต่อสวัสดิการของพนักงานในบริษัท GGG จำกัด (มหาชน) ภาพรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่พนักงานพึงพอใจมากที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทน รองลงมา คือ ด้านสุขภาพ การรักษาพยาบาลอยู่ในระดับมาก และที่พนักงานพึงพอใจในระดับปานกลาง คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน, ด้านการศึกษาและการเพิ่มศักยภาพบุคลากร ,ด้านสังคมและสันทนาการ และด้านความก้าวหน้า ตามลำดับ

คำสำคัญ: ความพึงพอใจ, สวัสดิการ, บริษัทโกลบอล คอนซูเมอร์ จำกัด (มหาชน)

Abstract

The study of employee satisfaction towards welfare of GGG Public Company Limited has the objectives to study the employee's satisfaction towards the welfare of GGG Public Company Limited and to study the welfare that motivates the performance of employees who have worked for more than 5 years. Employees towards the welfare of GGG Public Company

* ศูนย์ถ่ายทอดองค์ความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรมชุมชน ผู้ประกอบการ การท่องเที่ยว และการบริหารการศึกษา
Center for Knowledge Transfer, Technology, Community Innovation, Entrepreneurship, Tourism and Educational Administration

Limited is a Quantitative Research. (Quantitative Research) using questionnaires as a tool to collect data. A random sample of 152 people was then analyzed by computer. by using a ready-made program to find percentage and mean

The results of the research found that there were 152 respondents in total, most of them were females of 102 people and males of 50 people, most of them aged less than 30 years, 77 people, followed by 31 - 40 years, 43 people, and 41 - 55 years of age 32 people, respectively, most of them were married, 78 people, followed by singles, 65 people, and divorced/widowed 9 people, respectively. Most of them had the highest level of education. Below the bachelor's degree 101 people, followed by bachelor's degree 43 people and postgraduate number 8 people, respectively. Most of them have monthly income of 10,001 - 20,000 baht, 122 people, followed by 20,001 - 30,000 baht, 23 People with monthly income 40,001 - 50,000 baht, 5 people and more than 50,000 baht, 2 people, respectively. Most of them have a working period of 1-5 years (fractions over 6 months are counted as 1 year), 81 people, followed by is 6 - 10 years, 40 people, more than 10 years, 31 people, respectively, most of them have 137 people in operational level, followed by 15 at the management level.

The overall satisfaction of employees' welfare in GGG Public Company Limited was at a high level. Considering each aspect, it was found that the aspect that employees were most satisfied with was compensation, followed by health care. Nurses are at a high level. And the employees' satisfaction at the moderate level was the working environment., Education and increase personnel potential , social and recreational and progress, respectively.

Keywords: satisfaction, welfare, Global Consumer Public Company Limited

บทนำ

บริษัท GGG จำกัด (มหาชน) ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 17 กันยายน พ.ศ. 2530 โดยมีทุนจดทะเบียนเริ่มต้นที่ 4.2 ล้านบาทเพื่อประกอบกิจการผลิตและจำหน่ายบรรจุภัณฑ์พลาสติกประเภทอ่อนตัว (Flexible Packaging) เพื่อใช้สำหรับบรรจุสินค้าอุปโภคและบริโภคประเภทต่างๆต่อมาได้มีการขยายกำลังการผลิตโดยเพิ่มสายการผลิตขวดพีอีที (PET) (PET : Polyethylene Terephthalate Bottle) สำหรับบรรจุน้ำดื่มและน้ำมันพืช และได้รับอนุญาตให้จดทะเบียนแปรสภาพเป็นบริษัทมหาชน เข้าจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยในปี พ.ศ. 2536 ปัจจุบัน บริษัทฯ มีทุนจดทะเบียนเป็น 1,899 ล้านบาท และมีพนักงานกว่า 250 คน

สำหรับองค์กรแต่ละองค์กรนั้นก็ต้องมีการจ่ายค่าตอบแทน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของแต่ละองค์กร การแลกเปลี่ยนผลประโยชน์นี้ยังไม่เป็นการเพียงพอที่จะทำให้ทั้งสองฝ่ายเกิดความพึงพอใจได้ ทั้งนี้เพราะว่าความต้องการของทั้งสองมีมากไปกว่านั้น องค์กรย่อมอยากได้ผลประโยชน์ต่อการทำงานอย่างสูงสุด

อยากให้คนทำงานด้วยการเสียสละและจริงใจ มีทัศนคติที่ดี มีการทุ่มเทความสามารถให้แก่องค์กรอย่างเต็มที่ และประสงค์จะอยู่กับองค์กรเป็นเวลานาน ทุกองค์กรจึงพยายามหาวิธีเพื่อจะให้คนมีความพึงพอใจ มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน องค์กรจึงพยายามจัดให้บุคลากรทุกคนได้รับค่าตอบแทนเป็นพิเศษนอกเหนือจากรายได้ปกติ

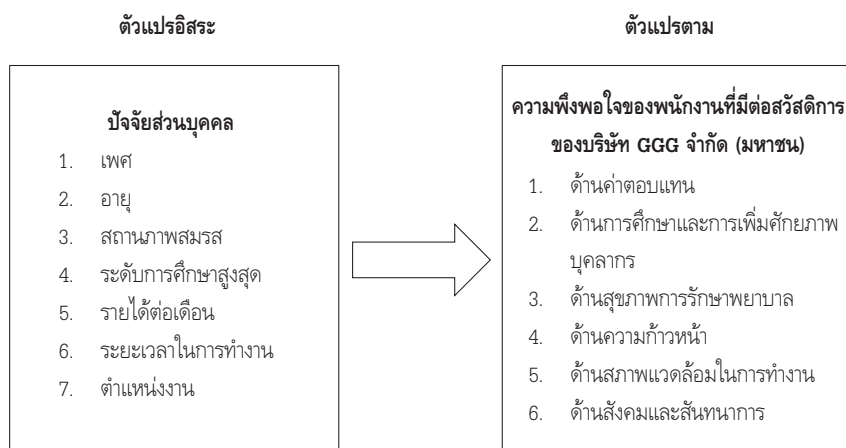
ดังนั้น การศึกษาความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อสวัสดิการของบริษัท GGG จำกัด (มหาชน) ว่าพนักงานมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของบริษัท GGG จำกัด(มหาชน) มากน้อยเพียงใด และบุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน จะมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของบริษัท GGG จำกัด (มหาชน) ที่แตกต่างกันหรือไม่ โดยคาดว่าข้อมูลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้จะสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงเกี่ยวกับสวัสดิการให้บุคลากรของบริษัท ให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังสามารถนำไปเปรียบเทียบกับสวัสดิการของหน่วยงานอื่นๆ ที่ใกล้เคียงพร้อมทั้งแก้ไขกฎระเบียบ ขอบบังคับ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรและยังสามารถเสนอผู้บริหาร และผู้ที่เกี่ยวข้องเป็นข้อมูลในการพิจารณากำหนดนโยบาย และวางแผนพัฒนาสวัสดิการของบุคลากรบริษัท มีประสิทธิภาพสูงสุดในหน่วยงานต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อสวัสดิการของบริษัท GGG จำกัด(มหาชน)
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจของสวัสดิการของพนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และ ใช้วิธีเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire)



แผนภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขตของเนื้อหา

ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา สูงสุด รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่งงาน

ตัวแปรตาม คือ สวัสดิการของพนักงานในบริษัท GGG จำกัด (มหาชน) ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทน

- การพิจารณาจ่ายเงินล่วงเวลา และนอกเวลาปฏิบัติงาน
- เบี้ยขยัน/เงินจูงใจ
- วันหยุดประจำปี-วันลาตามกฎหมาย
- ค่าตอบแทนที่เหมาะสม กับความรู้ความสามารถในการทำงาน
- การพิจารณาจ่ายเงินโบนัสประจำปี
- ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความสอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน (ปรับค่าแรงประจำปี)
- กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
- ค่าตอบแทนพิเศษสำหรับพนักงานที่อายุงาน 5 ปีขึ้นไป (1,000 บาท/ปี)

2. ด้านการศึกษาและการเพิ่มศักยภาพบุคลากร

- การจัดฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้และทักษะ ทั้งในหน่วยงาน และนอกหน่วยงานให้กับบุคลากร
- การจัดบอร์ด หรือนิทรรศการเพื่อเพิ่มความรู้ให้กับพนักงาน
- การสนับสนุนจาก ผู้บริหารให้มีโอกาสศึกษาต่อเพิ่มเติมเพื่อความก้าวหน้า การจัดให้มีห้องสมุด หรือมุมหนังสือภายในบริษัท
- การส่งพนักงานไปศึกษาดูงานทั้งในประเทศ และต่างประเทศ

3. ด้านสุขภาพการรักษาพยาบาล

- การจัดทำประกันสังคม
- การจัดทำประกันสุขภาพ ประกันอุบัติเหตุ
- การจัดห้องพักรักษาพยาบาล ภายในบริษัท
- การให้บริการตรวจสุขภาพประจำปี และตรวจ ATK ทุกสัปดาห์ เนื่องจากสถานการณ์ Covid-19
- การจัดระบบสาธารณสุขในบริษัทฯ ให้ถูกสุขลักษณะ ทั้งสุขา และพื้นที่ในการรับประทานอาหาร
- การจัดกิจกรรมออกกำลังกายก่อนหรือหลังเวลาปฏิบัติงาน

4. ด้านความก้าวหน้า

- ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านนำเสนอแนวคิดใหม่ๆ ได้อย่างเต็มที่
- การเลื่อนลำดับขั้น ตามความเหมาะสมของการทำงาน โดยพิจารณาจากอายุงาน
- งานที่ทำอยู่ส่งเสริมให้ได้รับ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น

5. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

- การจัดให้มีอุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยขณะปฏิบัติงาน กริ่ง สัญญาณเตือนภัย อุปกรณ์ระงับเหตุอัคคีภัย

- การจัดทำป้ายบอกทางที่ชัดเจนในการเกิดเหตุฉุกเฉิน
- การจัดบริการรถรับ - ส่ง พนักงาน
- การออกแบบสถานที่ทำงานที่มีความเหมาะสมต่อการ ทำงาน แสงสว่าง บรรยากาศ และเสียงรบกวน

6. ด้านสังคมและสันตนาการ

- การจัดจุดพักพ่อนภายในบริษัท จุดสูบบุหรี่
- การจัดกิจกรรมเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ในบริษัทฯ
- การจัดสัมมนาออกสถานที่ การจัดเลี้ยงสังสรรค์ปีใหม่
- การเปิดโอกาสให้แสดงความสามารถพิเศษผ่านกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ เช่น การจัดประกวดร้องเพลง การแข่งกีฬาประจำปี ภายในบริษัทฯ

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจในสวัสดิการของบริษัท GGG จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในสวัสดิการของบริษัท GGG จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความพึงพอใจในสวัสดิการของบริษัท GGG จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจในสวัสดิการของบริษัท GGG จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความพึงพอใจในสวัสดิการของบริษัท GGG จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 6 พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความพึงพอใจในสวัสดิการของบริษัท GGG จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire)

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานของบริษัท GGG จำกัด (มหาชน) จำนวน 253 คน (ฝ่ายบุคคล : กุมภาพันธ์ 2565) กลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการคำนวณหากลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการคำนวณของเครซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% กำหนดความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 5% ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 152 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามซึ่งประกอบด้วย 2 ส่วน

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการทำงาน และตำแหน่งงาน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวัดความพึงพอใจต่อสวัสดิการของบุคลากรในบริษัท GGG จำกัด (มหาชน) โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 อันดับ สอบถามเกี่ยวกับด้านค่าตอบแทน ด้านสุขภาพ การรักษาพยาบาล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการศึกษาและการเพิ่มศักยภาพบุคลากร ด้านสังคมและสันทนาการ และด้านความก้าวหน้า

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เมื่อสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อสวัสดิการของบุคลากรในบริษัท GGG จำกัด (มหาชน) แล้วทำการตรวจสอบเนื้อหา นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านพิจารณา ข้อคำถามที่มีคะแนน 0.50-1.00 จึงจะมีค่าความเที่ยงตรงใช้ได้ พบว่าแบบสอบถามวัดค่า IOC ได้เท่ากับ 0.87

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษานี้ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยนำแบบสอบถามที่ได้ทดสอบแล้วไปแจกแก่บุคลากรในบริษัท GGG จำกัด (มหาชน) รวบรวมแบบสอบถามคืน ทำการตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ แล้วนำมาประมวลผลโดยโปรแกรมสำเร็จรูป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สำหรับวิเคราะห์ความพึงพอใจต่อสวัสดิการของบุคลากรในบริษัท GGG จำกัด (มหาชน) โดยนำผลไปทำการเปรียบเทียบเกณฑ์การประเมินผลความพึงพอใจ แปลผลคะแนนเฉลี่ยดังนี้ (เพ็ญแข ศิริวรรณ และคณะ, 2551:25)

ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายความว่า พึงพอใจมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายความว่า พึงพอใจมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายความว่า พึงพอใจปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายความว่า พึงพอใจน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายความว่า พึงพอใจน้อยมาก

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ การทดสอบความแตกต่างของตัวแปรตามเพศด้วย t-test และการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตามตัวแปรอายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงาน โดยใช้สูตรการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิจัย (Research Results)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 67 และเพศชาย จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 33 ส่วนใหญ่มีอายุ น้อยกว่า 30 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 51 รองลงมา คือ 31 - 40 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 28 และ 41 - 55 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 21 ตามลำดับ ด้านสถานภาพสมรสพบว่า สมรส จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 51 รองลงมาคือ โสด จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 43 และ หย่าร้าง/หม้าย จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 6 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา สูงสุด ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 67 รองลงมาคือ ปริญญาตรี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 28 และ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 5 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 - 20,000 บาท จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 81 รองลงมาคือ 20,001 - 30,000 บาท จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 15 รายได้ต่อเดือน 40,001 - 50,000 บาท จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3 และ มากกว่า 50,000 บาท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1 ตามลำดับ ด้านระยะเวลาในการทำงานพบว่า ระยะเวลาในการทำงานระหว่าง 1-5 ปี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 54 รองลงมาคือ 6 - 10 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 26 และมากกว่า 10 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 20 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงาน ระดับปฏิบัติการ จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 91 และระดับบริหาร จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 9
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อสวัสดิการของบริษัท GGG จำกัด (มหาชน) ปรากฏดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อสวัสดิการของบริษัท GGG จำกัด (มหาชน) ภาพรวม

ความพึงพอใจของพนักงาน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
ด้านค่าตอบแทน	4.50	0.288	มากที่สุด	1
ด้านสุขภาพการรักษายาบาล	3.92	0.146	มาก	2
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.34	0.131	ปานกลาง	3
ด้านการศึกษาและการเพิ่มศักยภาพบุคลากร	3.23	0.039	ปานกลาง	4
ด้านสังคมและสหนาการ	3.22	0.041	ปานกลาง	5
ด้านความก้าวหน้า	2.91	0.134	น้อย	6

จากตารางที่ 1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่พนักงานพึงพอใจมากที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทน ($\bar{x} = 4.50$, S.D. = 0.288) รองลงมา คือ ด้านสุขภาพการรักษายาบาลอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.92$, S.D. = 0.146) และที่พนักงานพึงพอใจ

ในระดับปานกลาง คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{x} = 3.34$, S.D. = 0.131) ด้านการศึกษาและการเพิ่มศักยภาพบุคลากร ($\bar{x} = 3.23$, S.D. = 0.039) ด้านสังคมและสันติภาพ ($\bar{x} = 3.22$, S.D. = 0.041) ตามลำดับ และด้านที่พนักงานพึงพอใจน้อยได้แก่ ด้านความก้าวหน้า ($\bar{x} = 2.91$, S.D. = 0.134)

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจต่อสวัสดิการของพนักงานในบริษัท GGG จำกัด (มหาชน) ภาพรวมอยู่ในระดับ มาก พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่พนักงานพึงพอใจมากที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทน รองลงมา คือ ด้านสุขภาพการรักษายาบาลอยู่ในระดับมาก และที่พนักงานพึงพอใจในระดับปานกลาง คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ,ด้านการศึกษาและการเพิ่มศักยภาพบุคลากร ,ด้านสังคมและสันติภาพ และด้านความก้าวหน้า โดยมีประเด็นอภิปรายดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีข้อที่พนักงานพึงพอใจมากที่สุด ดังนี้ การพิจารณาจ่ายเงินล่วงเวลา และนอกเวลาปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนพิเศษสำหรับพนักงานที่อายุงาน 5 ปีขึ้นไป (1,000 บาท/ปี), เบี้ยขยัน/เงินจูงใจ, กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ, วันหยุดประจำปี-วันลาตามกฎหมาย, และค่าตอบแทนที่ได้รับมีความสอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน (ปรับค่าแรงประจำปี) ข้อที่พนักงานพึงพอใจในระดับมาก คือ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม กับความรู้ความสามารถในการทำงาน, การพิจารณาจ่ายเงินโบนัส ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตราพัชร์ กิรตินันท์เจตน์ (2556) พบว่า ความพึงพอใจที่มีต่อสวัสดิการที่บริษัทจัดให้นอกจากเหนือจากที่กฎหมายกำหนดสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน โดยเฉลี่ยแล้วกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก ที่สำคัญดังนี้ มีความพึงพอใจในการมีค่าอาหาร กรณีทำงานล่วงเวลา มีเงินกู้เพื่อการเคหะสงเคราะห์ และมีเงินช่วยเหลือกรณีเสียชีวิต

2. ด้านการศึกษาและเพิ่มศักยภาพโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่พนักงานมีความพึงพอใจมากที่สุด คือ การส่งพนักงานไปศึกษาดูงานทั้งในประเทศ และต่างประเทศและการสนับสนุนจากผู้บริหารให้มีโอกาสศึกษาต่อเพิ่มเติมเพื่อความก้าวหน้า การจัดให้มีห้องสมุด หรือมุมหนังสือภายในบริษัท, พนักงานมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง คือ การจัดฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้และทักษะ ทั้งในหน่วยงาน และนอกหน่วยงานให้กับบุคลากร และที่พนักงานพึงพอใจในระดับน้อย การจัดบอร์ด หรือนิทรรศการ เพื่อเพิ่มความรู้ให้กับพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มัชฌิมา พิมพ์ศิริ (2555) ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานบริษัทเดินโซ ประเทศไทย จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับเฉยๆ พนักงานมีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยอยู่ในระดับพึงพอใจ และพนักงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับเฉยๆ ในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา ด้านความมั่นคง ปลอดภัย ด้านนันทนาการ และด้านสังคมสงเคราะห์

3. ด้านสุขภาพการรักษายาบาล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และข้อที่พนักงานพึงพอใจมากที่สุด คือ การจัดทำประกันสังคม รองลงมาคือ การจัดทำประกันสุขภาพ ประกันอุบัติเหตุ และที่พนักงานมีความพึงพอใจ

ในระดับมาก คือ การจัดห้องพักรักษาตัวภายในบริษัท และการให้บริการตรวจสุขภาพประจำปี และตรวจ ATK ทุกสัปดาห์ เนื่องจากสถานการณ์ Covid-19 พนักงานพึงพอใจในระดับปานกลาง คือ การจัดกิจกรรมออกกำลังกายก่อนหรือหลังเวลาปฏิบัติงาน และการจัดระบบสาธารณสุขภายในบริษัทฯ ให้ถูกสุขลักษณะ ทั้งสุขา และพื้นที่ในการรับประทานอาหาร ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชญาภรณ์ มณีวรรณ (2558) ผลการศึกษาความคิดเห็น ต่อสวัสดิการของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีระดับความคิดเห็นต่อสวัสดิการมากด้านสุขภาพ ด้านความมั่นคงปลอดภัย และมีความคิดเห็นระดับมากในด้านสังคม และนันทนาการ ด้านการศึกษา ตามลำดับ

4. ด้านความก้าวหน้า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานพึงพอใจในระดับปานกลาง คือ ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ทำนำเสนอแนวคิดใหม่ๆ ได้อย่างเต็มที่ และการเลื่อนลำดับขั้นตามความเหมาะสมของการทำงาน โดยพิจารณาจากอายุงาน และงานที่ทำอยู่ส่งเสริมให้ได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของ ประภาพร ชูลีลัง (2561) ผลการศึกษาสรุปด้านงานและองค์การพบว่าความคิดเห็นของบุคลากรต่องาน และองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งหมดโดย เรียงลำดับดังนี้ ค่านิยมในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ภายในองค์การ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

5. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และข้อที่พนักงานพึงพอใจมากที่สุด คือ การจัดทำป้ายบอกทางที่ชัดเจนในการเกิดเหตุฉุกเฉิน และการจัดให้มีอุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยขณะปฏิบัติงาน กรัง สัญญาณเตือนภัย อุปกรณ์ระงับเหตุอัคคีภัย และการออกแบบสถานที่ทำงานที่มีความเหมาะสมต่อการ ทำงาน แสงสว่าง บรรยากาศ และเสียงรบกวน พนักงานพึงพอใจในระดับปานกลาง คือ การจัดบริการรถรับ - ส่ง พนักงาน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัสมา ชีนบุญ (2556) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยระดับองค์กรได้แก่ สภาพแวดล้อมในงาน คุณลักษณะของงาน ผลลัพธ์ที่คาดหวัง และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีปัจจัยระดับองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รองลงมา คุณลักษณะของงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามลำดับ

6. ด้านสังคมและนันทนาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และข้อที่พนักงานพึงพอใจมากที่สุด คือ การจัดจุดพักผ่อนภายในบริษัท จุดสูบบุหรี่ พนักงานพึงพอใจในระดับปานกลาง คือ การจัดกิจกรรมเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ในบริษัทฯ และการจัดสัมมนาออกสถานที่ การจัดเลี้ยงสังสรรค์ปีใหม่ และการเปิดโอกาสให้แสดงความสามารถพิเศษผ่านกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ เช่น การจัดประกวดร้องเพลง การแข่งกีฬาประจำปีภายในบริษัทฯ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ ชญาภรณ์ มณีวรรณ (2558) ผลการศึกษาความคิดเห็น ต่อสวัสดิการของบุคลากรสำนักงาน ปลัดกระทรวงพาณิชย์พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีระดับความคิดเห็นต่อสวัสดิการมากด้านสุขภาพ ด้านความมั่นคงปลอดภัย และมีความคิดเห็นระดับปานกลาง ในด้านสังคมและนันทนาการ ด้านการศึกษา ตามลำดับ

สรุป

ตามวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่าสวัสดิการของพนักงานในบริษัทบริษัท GGG จำกัด (มหาชน) ภาพรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่พนักงานพึงพอใจมากที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทน รองลงมา คือ ด้านสุขภาพการรักษาพยาบาลอยู่ในระดับมาก และที่พนักงานพึงพอใจในระดับปานกลาง คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน, ด้านการศึกษาและการเพิ่มศักยภาพบุคลากร, ด้านสังคมและสันทนาการ และด้านความก้าวหน้า ตามลำดับ

ตามวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่าความพึงพอใจ ผลเฉลี่ยรวมทุกด้าน แยกตามอายุการทำงาน อยู่ในระดับมาก ทั้ง 3 ช่วงอายุ อายุงานมากกว่า 10 ปี อายุงาน 6-10ปี อายุงาน 1-5 ปี ตามลำดับ จะเห็นได้ว่า ยิ่งอายุการทำงานนาน จะมีความพึงพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับมากขึ้น โดยเฉพาะด้านค่าตอบแทน และด้านสุขภาพและการรักษาพยาบาล ที่ค่าเฉลี่ยของคะแนนความพึงพอใจจะสูงกว่าพนักงานอายุงาน 1-5 ปี และคะแนนภาพรวมในทุกด้านมีคะแนนความพึงพอใจมากกว่า พนักงานที่อายุงาน 1-5ปี จึงทำให้เห็นได้ว่า สวัสดิการที่มีอยู่ ข้อที่เป็นแรงจูงใจให้พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 5 ปี ตัดสินใจทำงานต่อ คือด้านสวัสดิการด้านค่าตอบแทน

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ด้านค่าตอบแทน สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ บริษัทควรมีการกำหนดค่าตอบแทนให้มีความสอดคล้องกับ สภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน คือ ยกตัวอย่างเช่น หากในปัจจุบันสภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ ค่าครองชีพถีบตัวสูงขึ้น บริษัทควรจัดให้มีการช่วยเหลือแก่บุคลากร เช่น การช่วยเหลือค่าพาหนะ ค่าเช่าบ้าน
2. ด้านการศึกษาและเพิ่มศักยภาพบุคลากร สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ บริษัทควรมีการส่งพนักงานไป ศึกษา ดูงานทั้งในประเทศ และต่างประเทศ คือ จัดโครงการศึกษาดูงานทั้งในประเทศ หรือต่างประเทศ โดย บุคลากร ผู้ได้รับคัดเลือกสามารถไปศึกษาดูงานได้โดยไม่ถูกหักค่าแรงระหว่างการไปศึกษาดูงาน
3. ด้านสุขภาพการรักษาพยาบาล สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ บริษัทควรมีการจัดกิจกรรมออกกำลังกาย ก่อนหรือหลังเวลาปฏิบัติงาน คือ การจัดกิจกรรมกายบริหาร ประมาณ 10 - 20 นาที ในช่วงเช้าก่อนเริ่ม ปฏิบัติงาน เพื่อช่วยสร้างความกระปรี้กระเปร่าก่อนการปฏิบัติงาน, บริษัทควรมีการจัดระบบสาธารณสุขภายในบริษัท ให้ถูกสุขลักษณะ ทั้งสุขา และพื้นที่ในการรับประทานอาหาร คือ การจัดห้องสุขาที่มีความสะอาด มีแม่บ้าน ทำความสะอาดทุกชั่วโมง และมีจำนวนที่เพียงพอต่อการใช้งานของบุคลากร, บริษัทควรจัดให้มีการตรวจสุขภาพ ประจำปีตามรายการเบื้องต้นที่โรงพยาบาลแนะนำ
4. ด้านความก้าวหน้า สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ บริษัทควรให้บุคลากรมีโอกาสในการเข้าร่วมประชุม กับ ระดับผู้บริหาร คือ การประชุมประจำเดือนเพื่อรับฟังนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจของบริษัท ร่วมกันระหว่าง ผู้บริหารและบุคลากรของบริษัท เนื่องจากสถานการณ์ Covid-19 ทำให้ไม่มีการประชุมเลย

5. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ บริษัทควรออกแบบสถานที่ทำงานที่มีความเหมาะสมต่อการทำงาน แสงสว่าง บรรยากาศ และเสียงรบกวน คือ การจัดวางผังของพื้นที่ในการทำงานให้เหมาะสมสำหรับงานแต่ละแผนก การติดตั้งหลอดไฟ หรือกระจก หน้าต่าง ให้มีแสงสว่างที่เพียงพอ

6. ด้านสังคมและสันติภาพ สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ บริษัทควรจัดให้มีห้องและเครื่องเล่นสำหรับออกกำลังกาย คือ การจัดห้องที่มีไว้สำหรับออกกำลังกาย หรือลานสำหรับเล่นกีฬา หรืออุปกรณ์การเล่นกีฬาสำหรับพนักงานบริษัทฯ ควรเปิดโอกาสให้แสดงความสามารถพิเศษ ผ่านกิจกรรมเชื่อมสัมพันธ์ เช่น การจัดประกวดร้องเพลง การแข่งกีฬาประจำปีภายในบริษัท และอื่น ๆ คือ การ สนับสนุนการจัดกิจกรรมมอบทุนสนับสนุนการจัดกิจกรรมเหล่านี้ เป็นต้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาวิจัยเพื่อเปรียบเทียบกับกรณีนโยบายไปปฏิบัติเกี่ยวกับเรื่องความพึงพอใจต่อสวัสดิการของบุคลากรในบริษัทอื่นๆ

2. ในการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจต่อสวัสดิการของบุคลากรในบริษัท บริษัท GGG จำกัด (มหาชน) ที่ผู้วิจัยนำมาวิจัยนั้น ยังมีเงื่อนไขอื่น ๆ ที่เป็นผลกระทบต่อเรื่อง ความพึงพอใจต่อสวัสดิการของบุคลากรในบริษัท GGG จำกัด (มหาชน) อีกหลายประการ ซึ่งควรนำมาเป็นตัวแปรในการวิจัยครั้งต่อไปคือ ปัจจัยด้านความมั่นคง ได้แก่ การทำกองทุนเงินทดแทน การจัดทำบำเหน็จ ชราภาพ ซึ่งจะทำให้การวิจัยในเรื่องนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยหรือทัศนคติที่มีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการด้านต่าง ๆ รวมถึงการสอบถามความคิดเห็นจากบุคลากรเพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงสวัสดิการให้เกิดความพึงพอใจมากยิ่งขึ้น

4. ควรมีการศึกษาโดยนำเอาเครื่องมือแบบอื่นๆมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5. ควรมีการศึกษารูปแบบของสวัสดิการที่มีความเหมาะสมและตรงกับความต้องการของบุคลากร

บรรณานุกรม

- จิตราพัชร กิรินันท์เจตน์. (2556). **รูปแบบการจัดสวัสดิการที่พึงประสงค์ของพนักงานบริษัท เอ็น เอช เค พรินซ์ (ประเทศไทย) จำกัด**. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต].
- ชฎาภรณ์ มณีวรรณ. (2559). **ความคิดเห็นต่อสวัสดิการของบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์**. [การศึกษาค้นคว้าอิสระ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง].
- ณัฐพันธ์ เขจรันท์. (2545). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์**. ซีเอ็ดเอ็ดดูเคชั่น.

- ดาร์ณี คงเอียด. (2554). **คุณภาพการให้บริการด้านสวัสดิการต่อบุคลากร. กรณีศึกษามหาวิทยาลัย เทคโนโลยี ราชมงคลธัญบุรี.** [การศึกษาค้นคว้าอิสระ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี].
- ประภาพร ชูลีลัง. (2561). โมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือ แรงงาน. **วารสารร่มพญักษ์**, 36(2), 100 - 120.
- มัทธมา พิมพ์ศิริ. (2555). **ความพึงพอใจด้านสวัสดิการที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัทเดินโซ่ ประเทศไทย จำกัด.** [สารนิพนธ์บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ].
- เสถียร เหลืองอร่าม. (2519). **หลักการบริหารงานบุคคล. โพร้สามต้นการพิมพ์.**
- อชฌา ชื่นบุญ. (2556). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลเซนต์เมรี่. วิทยาลัย เซนต์หลุยส์.**